



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tuomas Salonen

Osallistumisesta oman arvon tunnetta?

Vinkkiopas ryhmänohjaamiseen palveluasumisen
hoitotiimille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti

Toimintaterapia

Opinnäytetyö

25.11.2019

Tekijä(t) Otsikko	Tuomas Salonen Osallistumisesta oman arvon tunnetta? Vinkkiopas ryhmänohjaamiseen palveluasumisen hoitotiimille
Sivumäärä Aika	110 sivua + 2 liitettä 25.11.2019
Toimintaterapeutti (AMK)	Toimintaterapeutti (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Toimintaterapia
Ohjaaja	Lehtori Kaija Kekäläinen
<p>Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Käpyrinne ry:n hoitotiimien työn tueksi pienryhmänohjausta koskeva vinkkiopas, jonka avulla edistetään tavoitteellisesti palvelutalojen asukkaiden osallistumisen kokemusta ja siten heidän elämänlaatuun. Yksinäisyys ja muista eristäytyminen ovat merkittävä uhkatekijä ikääntyneillä mielenterveyskuntoutujilla ja siksi on merkityksellistä pyrkiä etsimään erilaisia keinoja edistämään osallistumista.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä on käytetty toimintaterapian taustateorian Inhimillisen toiminnan mallia (MOHO), joka ohjaa katsomaan kohti ihmisen toiminnallista identiteettiä, ja jonka vahvistumisen kautta vähennetään yksinäisyyttä ja tuetaan osallistumista. Tässä opinnäytetyössä on pyritty tarkastelemaan ryhmänohjausta useasta suunnasta, jolloin on voitu tuoda pienryhmänohjausta koskevaan vinkkioppaaseen erilaisia ajatuksia edistämään tavoitteellisesti osallistumista.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita noudattaen. Pienryhmien kehittämistyössä käytettiin toimintatutkimuksellista lähestymistapaa, jonka avulla tavoitteellisesti Käpyrinne ry. voi kehittää edelleen tulevaisuudessa hoitotiimien kautta palvelutalojen asukkaiden osallistumisen mahdollisuuksia. Tässä apuna käytettiin GAS -menetelmää ja The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointia, joiden kautta on voitu arvioida pienryhmäinterventioita vaikuttavuutta.</p> <p>Tämän opinnäytetyön pienryhmäinterventiossa oli osallistujina neljä ikääntynyttä mielenterveyskuntoutujaa. Heille tehtiin yksinäisyyden kokemusta mittaava The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointi ennen ja jälkeen pienryhmän. Lisäksi pienryhmälle asetettiin GAS -menetelmällä vuorovaikutustaitojen kehitystä mittaava yhteinen tavoite. Tulos oli molemmissa mittareissa se, että pienryhmä oli vaikuttanut positiivisesti jokaiseen osallistujaan ja lisännyt valmiuksia osallistumiseen.</p>	
Avainsanat	Osallistuminen, tahto, toiminnallinen identiteetti, ryhmät, ryhmänohjaus, autonomia

Author(s) Title	Tuomas Salonen Empowerment through Participation? A Counseling Guide for Group Leadership for a Service House's Nursing Team
Number of Pages Date	110 pages + 2 appendices 25 November 2019
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Specialisation option	Occupational Therapy
Instructor	Kaija Kekäläinen, Senior Lecturer
<p>The purpose of this functional Bachelor's Thesis was to develop a small group counseling guide to support the work of the support the work of a nursing team's in a Finnish service house, which promotes the experience of service residents, and thus their quality of life. Loneliness and isolation from others are a major threat to the mental health of older people and it is therefore important to look for different ways to promote participation.</p> <p>This thesis uses the Model of Human Occupation (MOHO) as a background theory for occupational therapy, which guides one to look at a person's occupational identity, and through empowerment it reduces loneliness and supports participation. This thesis attempts to look at group guidance from multiple angles, which has led to the introduction of various ideas in the small group counseling guide to promote goal-oriented participation.</p> <p>This thesis was carried out with the principles of qualitative research. In the development work of small groups, an action research approach was used, which helps Käpyrinne ry in the future, through nursing teams, further develop the opportunities for residents of service homes to participate. In this thesis, the GAS -method and the self-assessment of The Revised UCLA Loneliness Scale were used to assess the effectiveness of small group interventions.</p> <p>In this thesis, four elderly with mental health problems participated in the small group intervention. They filled in a self-assessment of the loneliness experience with The Revised UCLA Loneliness Scale before and after the small group. In addition, a common goal was set for the small group to measure the development of interaction skills with the GAS method. The result was in both measures that the small group had positively influenced each participant and increased their capacity to participate.</p>	
Keywords	Participation, volition, occupational identity, groups, group leadership, autonomy

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Osallisuuden merkitys ikääntyessä	4
3	Osallisuus	7
3.1	Osallisuus ihmisarvona	10
4	Ajatuksia taustalla ohjaamassa toiminnan suunnittelua	11
4.1	Koherenssin merkitys ihmiselle	13
4.2	Ikäihminen oppijana	14
4.3	Metakognitio ihmisen toiminnallisuuden takana	15
4.4	Sosiaalisesti jaettu metakognitio	16
4.5	Neuropsykologian suunnasta	17
5	Flow-virtausta etsimässä	19
6	Toiminnallisen oikeudenmukaisuuden ajatus	22
7	Toimintaterapiaa	25
7.1	Toimintaterapian viitekehys	25
8	MOHO - Inhimillisen toiminnan malli	27
8.1	Tahto	28
8.2	Tahdon prosessi toiminnallisen muutoksen taustalla	30
8.3	Tottumus	33
9	Toiminnallinen adaptaatio muutoksen mahdollistajana	35
10	Osallistuminen toimintaterapiassa	38
11	Hyvinvointia edistämässä luovasti ja porukalla	40
12	Ryhmä ja sen hyvinvointia edistävä voima	44
13	Erilaisia ryhmiä erilaisten tarkoitusten myötä	47
13.1	Ryhmien vuorovaikutustaitojen merkitys	48
14	Ryhmänohjaaja edistämässä ryhmän vaikutusta	50
15	Colen seitsemän askelta	54

15.1	Colen ryhmävaiheet	56
16	Ryhmän terapeutinen ilmapiiri	60
16.1	Ryhmäkoheesio	63
17	Banduran minä-pystyvyysodotukset	64
18	Motivaatio ja osallistuminen	66
18.1	Itseohjautuvuusteoria (SDT) ja sisäinen motivaatio	67
18.2	SDT ja hyvän tekeminen	69
18.3	Synergiaa osallistumiseen	70
19	Opinnäytetyön eettinen perusta	72
20	Laadullinen tutkimus	73
20.1	Aineistonkeruumenetelmät	73
20.2	Laadullisessa tutkimuksessa havainnoinnin merkitys	74
20.3	Toimintatutkimus	76
21	The Revised UCLA Loneliness Scale ja GAS -menetelmä	80
21.1	The Revised UCLA Loneliness Scale	80
21.2	The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointin toteutus	81
21.3	GAS (Goal Attainment Scaling)	82
22	Tulokset	84
22.1	The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointin tulokset	84
22.2	Gas -menetelmän tulokset	85
23	Opinnäytetyön toteutus	86
23.1	Ensimmäinen ryhmäkerta	88
23.2	Toinen ryhmäkerta	89
23.3	Kolmas ryhmäkerta	90
23.4	Neljäs ryhmäkerta	92
23.5	Viides ryhmäkerta	94
23.6	Johtopäätökset	97
24	Pohdinta	98
	Lähteet	102

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhdessä Käpyrinne ry:n kanssa, joka toimii tässä työelämän yhteistyökumppanina. Käpyrinne ry on perustettu 80 vuotta sitten tarjoamaan vanhuspalveluja. Nykyään Käpyrinteellä on kaksi toimipistettä, Kantin Pysäkki ja Käpylän Pysäkki. Palvelutaloasuminen tarjoaa kodin 90 vanhukselle ja lisäksi turvaa ja hoivapalveluja ympäri vuorokauden. Palvelutaloasumisen lisäksi Käpyrinne ry tarjoaa monipuolista avointa toimintaa, johon voivat osallistua kaikki kiinnostuneet ikääntyvät ja ikääntyneet ihmiset. Käpyrinne ry haluaa tarjota ikäihmisille mielekästä arkea, osallisuutta, vaikuttamismahdollisuutta ja tätä kautta toimintakykyä ylläpitävää tekemistä. Tämä opinnäytetyö kohdistaa huomionsa Kantin Pysäkin ryhmäkodin suuntaan, joka on psykiatrisen yksikkö ja tarjoaa tehostettua palveluasumista pitkäaikaisista mielen-terveyden häiriöistä kärsiville ikääntyneille ihmisille. (Käpyrinne ry n.d.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa Käpyrinne ry:n Kantin Pysäkin ryhmäkodin asumispalveluiden piirissä olevien ikääntyneiden mielenterveyskuntoutujien elämänlaatua. Tämä toteutuu edistämällä heidän osallisuuden kokemusta pienryhmien tarjoaman toiminnallisen osallistumisen avulla. Opinnäytetyössä käytetyt mittarit osaltaan tarjoavat keinoja edistämään Kantin Pysäkin asukkaiden kuulluksi tulemisen kokemusta, motivoitumista ja osallistumista.

Tavoite taas tässä opinnäytetyössä oli kehittää Kantin Pysäkin ryhmäkodin hoitotiimin työntekijöille pienryhmän ohjaamista tukeva vinkkiopas, jonka avulla edelleen edistetään palveluasumisen piirissä olevien asukkaiden elämänlaatua sekä osallisuutta lisäämällä erilaisia uusia osallistumisen mahdollisuuksia. Lisäarvoa syntyy siitä, että tämä vinkkiopas opinnäytetyön tuotoksena tavoitteellisesti ohjaa katsomaan Kantin Pysäkin asukkaiden arkea laajemmin ja siten se edistää yhteistoiminnallisuutta Kantin Pysäkin asukkaiden ja sen hoitotiimin välillä.

Tämä pienryhmien ohjaustoimintaa kehittävä vinkkiopas sisältää teoriaa liittyen ryhmään, ryhmänohjaukseen ja motivaatioon kuin myös siihen, miten arvioida ihmisen osallistumisen vaikuttavuutta yksinäisyyden kokemisen vähentämiseksi. Ohjaava ajatus läpi opinnäytetyön prosessin oli se, että tämä opinnäytetyö myös avaisi pienryhmien jatkokehityksen mahdollisuuden, esimerkiksi uuden toimintaterapian opinnäytetyön kautta Käpyrinne ry:n Käpylän Pysäkin palveluasumisen hoitotiimien tarpeisiin, jossa palvelu-

asumisen piirissä ovat muistisairaat ikääntyneet kuntoutujat. Tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä esitellään laajasti eri asioita ryhmänohjaamisen ympärillä, joita voidaan tulevaisuudessa viedä eteenpäin. Tämä opinnäytetyö tuottaa siten pienryhmänohjaamisen vinkkioppaan ensimmäisen version.

Tämän tavoitteen vuoksi tutkimuksellinen lähestyminen tähän opinnäytetyöhön toteutui toimintatutkimuksen syklisen prosessin mukaisesti. Tässä tavoitteellisesti mahdollistuu organisaation oman tarpeen mukaan pienryhmien kehitystyö; suodattaen ja edelleen kehittämällä luoden sellaista pienryhmän ohjauksen -menetelmää, joka vastaisi niin Käpyrinne ry:n palveluasumisen piirissä olevien asukkaiden tarpeisiin kuin myös työntekijöidenkin ideoihin ja mahdollistaisi hiljaisen tiedon esiin tulon.

Lisäksi tämän opinnäytetyön kehittämiskohteena olleen pienryhmän toteuttamisen yhteydessä pilotoitiin kaksi mittaria: The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointi ja GAS -menetelmä. Tämän opinnäytetyön mukana oleva GAS -menetelmä tarjoaa mahdollisuuden kehittää tavoitteiden asettamista yhdessä Käpyrinne ry:n palveluasumisen piirissä olevien asukkaiden kanssa, jolloin sen voi nähdä edistävän asiakaslähtöistä sekä yhteistoiminnallista visiota toiminnan kehittämisessä. The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointi taas mahdollistaa yksinäisyyden subjektiivisen kokemuksen mittaamista ja mahdollistaa näin osallisuutta edistävien interventioiden vaikuttavuuden seuraamista.

Merkitystä tällä opinnäytetyöllä on varsinkin siinä, että se tuo lisää työkaluja osallistumisen mahdollistamiseen ikääntyvien mielenterveyskuntoutujien kohdalla. Ikääntyneiden mielenterveyskuntoutujien osallisuuden näkökulmaa ei ole kovinkaan monessa toimintaterapian opinnäytetyössä sivuttu vaan useimmiten kuntoutusta katsotaan muun muassa muistisairaiden tai muiden somaattisten sairauksien suunnasta. Kuitenkin on kyse vain siitä, että katsotaan diagnoosien sijaan ihmistä ja edistämällä osallistumista vastustetaan yksinäisyyttä ja eristäytymistä muista ihmisistä. Toteutuneen viiden kerran pienryhmäintervention kautta voidaan nähdä syntyneen pienryhmästä saatua kokemustietoa sekä sitä, miten tulevaisuudessa tämän pohjalta voidaan suunnitella, strukturoida ja valita, toteuttaa ja sekä arvioida pienryhmiä.

Tausta tässä opinnäytetyössä oli alun perin Käpyrinne ry:n suunnalta tullut toimeksianto kehittää Käpylän Pysäkin päivätoiminnassa käyvien muistisairaiden pienryhmätoimintaa. Päivätoiminta kuitenkin lakkautettiin kesällä 2018, joten opinnäytetyö keskeytyi. Syksyllä 2018 Käpyrinne ry tarjosi mahdollisuuden jatkaa opinnäytetyötä Kantin Pysäkillä ikääntyneiden mielenterveyskuntoutujien osallisuutta edistävän kehittämistyön parissa.

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus (tai tutkimuksellinen osuus) toteutettiin pienryhmäinterventiona, jossa apuohjaajana oli yksi Käpyrinne ry:n Kantin Pysäkin hoitohenkilöstön edustaja kussakin pienryhmäkerrassa. Pienryhmän kaikki osallistujat olivat ikääntyneitä mielenterveyskuntoutujia. Tämän opinnäytetyön pienryhmän pilotointiin osallistui neljä ikääntynyttä naista, jotka olivat Käpyrinne ry:n Kantin Pysäkin palveluasumisen piirissä, ja joiden toimintakykyä eri tasoisesti mielenterveyteen liittyvät tekijät heikensivät. Yksi osallistujista menehtyi intervention aikana.

Tässä pienryhmäinterventiossa ei kuitenkaan ole edetty diagnoosilähtöisesti vaan pyrkimys oli mahdollistaa pienryhmätoiminnan dynamiikan kautta toiminnasta esiin osallisuuden kokemusta. Tämän kehittämistyön yksi välitön seuraus onkin ollut tuoda mukaan toiminnallisia menetelmiä osaksi palveluasumisen arkea ja antaa osallistujille mahdollisuuksia kokea oman arvonn tunnetta sekä osaamisen kokemusta toiminnan kautta ryhmän sosiaalisessa vuorovaikutustilanteessa. Tästä lähtökohdasta syntyy sosiaalista kuldosta, jossa ihminen tulee havaituksi, jolloin myös ihmisen omaan toimintaan syntyy uusi merkityskerros. Ja pienryhmien kautta syntynyt voimauttava kokemus oli pienryhmän osallistujien saama hyöty.

Tämä aineiston laajuus kattavasti esiteltynä tässä opinnäytetyön raportissa mahdollistaa niiden liittämisen vinkkioppaan ensimmäiseen versioon, jolloin arvioidusti osallistumiseen ja ryhmänohjaamiseen näkökulma syventyy ja tarjoaa näin ajatuksia myös toimintaterapian ytimen ulkopuolelta. Tavoite tässä on ollut nimenomaan siinä, miten ihmisen osallistumisen mahdollistamiseen liittyviä kysymyksiä on käsitelty toimintaterapian lähiympäristöissä ja pyrkiä integroimaan yhteen näitä ajatuksia eri suunnista edistäen näin moniammatillisen hoitotiimin toimintaa. Tällöin käsitteiden samankaltaisuus on nähtävissä ja nämä kaikki eri näkökulmat tuovat kohti samaa päätelmää, ne tukevat toistensa väitteitä osallistumisen edistämisestä ja kirkastavat näin esille erilaisia ryhmänohjaukseen liittyviä näkökulmia. Tästä lähtökohdasta syntyy aikanaan uusia tapoja luoda juuri sellaista osallistumista, joka edistää yksilöllisesti ihmisten tarpeita ja luo hyvinvointia.

2 Osallisuuden merkitys ikääntyessä

Ihminen muuttuu koko elämänsä ajan biologisen, kognitiivisen ja psyykkis-sosiaalisen kehityksen kautta, jotka vaikuttavat toisiinsa jatkuvasti. Ikääntyminen on yhtä lailla biologista kuin psykososiaalista toisiinsa vuorovaikutteista vanhenemismuutosta, jossa ihmisen oman elinympäristön mahdollistamalla sosiaalisella toimintakyvyllä on merkityksellinen rooli niin läheissuhteissa kuin yhteisönsä vapaana ja aktiivisena osallistujana. (Nurmi – Ahonen – Lyytinen – Lyytinen – Pulkkinen – Ruoppila 2014: 231, 237-238, 287.)

Ikääntyminen vaikuttaa luonnollisesti ihmisen sosiaaliseen verkostoon ja Kivelän (2009) mukaan yksinäisyyttä koskevat tutkimukset kertovat siitä, että yli 70 vuotiaiden kohdalla naisista joka kuudes kokee usein yksinäisyyttä (Kivelä 2009: 46-47). Yksinäisyyden voi jakaa kahteen osaan: se voi kehittyä kiintymys-suhteen puuttumisesta, jolloin se on *emotionaalista yksinäisyyden kokemusta* tai se voi olla alkujaan seurausta siitä, kun omaan sosiaaliseen ympäristöön liittyminen (integraatio) ei ole onnistunut, jolloin tästä muodostuu *sosiaalista yksinäisyyden kokemusta* (Tiikkainen – Pynnönen 2018: 6).

Koettuun yksinäisyyteen liitetäänkin kärsimyksen ja heikentyneen elämänlaadun kokemusta. Usein näistä syntyvää oireilua hoidetaan psyykelääkityksen keinoin, jotka tuottavat sivuoireina muistin ja kognitiivisten valmiuksien heikentymistä sekä sensomotorisia ongelmia kuten huimaus. Psyykelääkkeet eivät kuitenkaan poista yksinäisyyttä tai eristyneisyyden tunnetta vaan paradoksaalisesti saattavatkin ruokkia deprivaaation kehää, joka edelleen voimistaa depression ja muiden sairauksien riskiä. (Kivelä 2009: 46-47.)

Asuminen ryhmäkodissa tai muussa vastaavassa palveluasumisen muodossa ei automaattisesti tarkoita lisääntyneitä kontakteja vaan ikääntyneet voivat istua samassa pöydässä ja olla toistensa tavoittamattomissa ja ainoat laadulliset vuorovaikutushetket syntyvät henkilökunnan kautta. He taas ovat usein kuormittuneet jatkuvan kiireen vuoksi ja siten eivät ehkä voi vastata siihen sosiaaliseen tarpeeseen, joita asukkaiden suunnalta nousee. Tämän valistuneen päätelmän voi tehdä vuosia jatkuneen julkisen keskustelun pohjalta eikä se tarkoita, että kaikkialla asian laita on aina näin, mutta se antaa viitekehysten yksinäisyyden ympärille.

Yksinäisyys, eristäytymisen tunne ja itsetunnon menetys luovat pohjaa *depressiolle*, jonka oireet jakautuvat affektiivisiin, fyysisiin, kognitiivisiin oireisiin sekä myös *volitionaalisiin* eli tahtoon liittyviin tekijöihin: motivaation hiipumiseen ja ”tahdon paralyysiin” (Kivelä 2009: 46-47, 70-84.) Tästä tulee tietysti mieleen toimintaterapian MOHO -malli ja siinä

esitellyn *tahto* -elementin merkitys hyvinvoinnin mahdollistajana tässä depression yhteydessä.

Depressioon liittyy usein ihmisen toistuva mielen alavireisyyden tunne ja hänen spontaani kykynsä innostua ja kiinnostua ympärillään olevista asioista ovat kapeutunut. Tällöin ihmisen vireystila ja energia ovat madaltuneet johtuen usein nukkumisen vaikeuksista sekä ruokahalun vähäisyydestä. Toisinaan taas depressio voi johtaa liialliseen nukkumiseen ja syömisen tarpeeseen, mutta molemmissa tapauksissa on yleisesti koettu päivääikaista väsymystä sekä yleistä haluttomuutta ja vetäytymistä itseän päin. (Tarnanen – Isometsä – Kinnunen – Kivekäs – Lindfors - Marttunen – Tuunainen 2016.) Myös koettu syyllisyys ja voimattomuus vahvistuvat samalla kun taas ajattelutoiminnot hidastuvat (Huttunen 2018), ja kaikki tämä negatiivinen sisäinen *massa* kasautuu hiljalleen tässä tilanteessa. Erilaisia asioita siis tapahtuu samanaikaisesti, jotka monin tavoin vahvistavat toistensa voimakkuutta.

Nämä kaikki edellä olevat depression osatekijät johtavat valintojen ja päätösten teon vaikeuksiin kuin myös siihen, että asioihin keskittyminen on haastavaa. Näistä arkielämää haittaavista tekijöistä yhdessä seuraa monesti se, että pitkittyessään depressio tuottaa vähitellen suuria itsetunto-ongelmia ja sitä kautta ihmiselle kehittyy kielteinen kuva itsestään toimijana. (Tarnanen ym. 2016.) Ajattelutoimintojen vaikeuksien kautta myös ihmisen metakognitiivinen valmiustaso heikkenee toiminnanohjauksessa aloituksetekokyvyttömyyden tai valitsemisen kuin myös kyvyssä ratkaista ongelmia luovasti ja ennakkoivasti. Myös ympäristön osalta tarkkaavuus heikentyy jo pelkän väsymyksen kautta ja tämä heijastuu ihmisen *motivaatioon*. Mitä vähemmän ihminen havaitsee, sitä kapeamman tunnelissa hän tuntee kulkevansa, voitaisiin ajatella.

Toisin sanoen, ihmisen *minä-pystyvyyssodotusten* (Bandura 1977) tuottama käsitys kognitiivisena itsearviointina aiheuttaa vääriä johtopäätöksiä oman subjektiivisen suorituskapasiteetin tehokkuuden suhteen ja näin ihminen jo ennalta väistää tilanteet, joissa hän pelkää epäonnistuvansa. Selvää on, että pitkittyessään tämänkaltainen osallisuudesta ja toiminnallisuudesta sivuun vähitellen ajautuminen tuottaa ihmiselle osaamattomuuden, hyödyttömyyden ja arvottomuuden kokemusta, ja loogisesti ajateltuna tämä johtaa ihmisen itsesyyttelyyn, kun hän alkaa liittämään näitä kielteisiä ominaisuuksia itseensä. Kaikki tämä edellä oleva taas altistaa ihmistä edelleen *toiminnalliseen vieraantumiseen* (Townsend – Wilcock 2004: 80) ja itseään toteuttaen lopulta voimistaa näin yksinäisyyden tunteen ihmisen sisällä.

Peplau ja Perlman (1982) sanovat yksinäisyyden olevan olemukseltaan subjektiivista ja se on kielteiseksi koettua tunnetta (Peplau - Perlman 1982; Tiikkainen, Pirjo – Pynnönen, Katja 2018: 6). Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke (Tutkimusraportti 1.) tiimoilta Routasalo ja Pitkälä (2003) tuovat esiin *yksinäisyydestä* ja sen subjektiivisuudesta tarkennuksen, jonka mukaan ihminen odottaa sekä tarvitsee vuorovaikutusta ympäristöltään enemmän kuin saa sitä siltä. Yksinäisyyden ollessa subjektiivista, on tässä kyse vuorovaikutuksen koetusta laadusta ja tämä voi luoda sellaista ristiriitaa, joka Andersonin (1998) mukaan mahdollistaa *yksinäisyyden kokemisen muiden ihmisten kesellä*. (Andersson 1998; Routasalo - Pitkälä 2003: 46-47.)

Siksi osallistumista tulisi ajatella sitä estävien, toisiaan lähellä olevien mutta erillisten käsitteiden kautta: *yksinäisyys*, *sosiaalinen eristyneisyys* (isolaatio) sekä *depressio*, ja nähdä näiden kaikkien kolmen voimistavan toisiaan, näiden olematta kuitenkaan ehdollisia toisensa syntymiseen. Ja silti, nämä kolme uhkatekijää mahdollistavat toisiaan ja siksi myös hoidollisesti ne tulisi kohdata erillisinä interventioina. (Routasalo ym. 2003: 46-47.) Ja ikääntyneiden määrän kasvun myötä, tämä vaatii myös palveluiden muotoilun kehittämistä.

Väestön ikääntyessä tulee sosiaali- ja terveyssektorilla uudenlaisia vaateita heidän osallisuuden ja toimintakyvyn edistämisen osalta. Esimerkiksi Helsingissä eläkkeensaajien määrä on koko 2000 -luvun ollut noususuuntainen ja vanhusten palveluasuminen 2010 -luvulla on kääntynyt nousuun taas. Myös mielenterveyskuntoutujien asumispalveluiden tarve on ollut tasaisessa kasvussa vuodesta 2005. (Helsingin tilastollinen vuosikirja 2018: 152-156.) Näistä voi johtaa sen päätelmän, että ikääntyneiden ihmisten osalta hyvinvointipalveluiden merkitys tulee kasvamaan ja vaatii myös uudenlaista näkökulmaa palveluiden tuottamisen osalta.

Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Suomen Kuntaliitto ovat julkaisseet Laatusuosituksen hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi vuosille 2017 – 2019, jonka suositusten mukaan kunnissa tulee edistää ikääntyneen väestön terveyttä ja toimintakykyä muun muassa lisäämällä osallisuutta ja ryhmätoimintaa. Lisäksi palveluita järjestävän tahon tulisi henkilöstöresursseja suunnitella kohdentaa työntekijöiden osaamista niin, että asiakkaiden fyysisen, kognitiivisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tarpeet tulivat entistä laadullisemmin kohdatuksi. (STM ja Suomen kuntaliitto 2017: 15-18, 19-23.)

Lainsäädännön näkökulmasta katsoen Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista (2012) 14 § sanoo, että

pitkäaikaista hoitoa ja huolenpitoa turvaavat sosiaali- ja terveystalvelut on toteutettava niin, että iäkäs henkilö voi kokea elämänsä turvalliseksi, merkitykselliseksi ja arvokkaaksi ja että hän voi ylläpitää sosiaalista vuorovaikutusta sekä *osallistua* mielekkääseen, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä edistävään ja ylläpitävään toimintaan.

Ihmisen mielenterveyteen liitetään yhä negatiivisia käsityksiä, jolloin puolestapuhujaa ja kannustajaa tarvitsevat etenkin ne ikääntyneet, jotka kärsivät pitkäaikaisesta depressiosta, jonka myötä sosiaalisen eristäytymisen riski kasvaa. Sen vuoksi esimerkiksi pienryhmien kautta voidaan osaltaan vaikuttaa näihin kolmeen uhkatekijään (yksinäisyys, eristyneisyys, depressio) luomalla vertaisuutta, osallisuutta sekä iloa ja toivoa. Kun näitä positiivisia asioita havaitaan elämässä myös olevan, syntyy silloin vastaavasti perustaa isommalle muutokselle myös.

3 Osallisuus

THL:n mukaan *osallisuus* sisältää kolme ulottuvuutta, joiden mukaan ihmisellä on oltava riittävä toimeentulo ja hyvinvointi sekä mahdollisuudet toiminnalliseen osallisuuteen (Raivio & Karjalainen 2013 a).

Pienryhmän mahdollista yhteyttä hyvinvointiin pohdittaessa, on hyvä aloittaa osallisuuden merkityksestä. THL:n (2019) kirjoituksessa *Osallisuus* määrittelee osallisuutta sanoen sen olevan yksilön mahdollisuutta liittyä ja kuulua yhteisöihin sekä kokea vaikuttamisen mahdollisuutta näissä. Näiden myötä ihmisellä mahdollistuu sitoutumisen kokemus sekä edellytys myötävaikuttaa terveyttä ja hyvinvointia edistäviin keskeisiin tekijöihin, yksinkertaisesti vain saamalla mahdollisuuden ilmaista itseään osallisuuden kautta. Osallisuutta THL:n mukaan edistetään vähentämällä eriarvoisuuden tunnetta primaaristen perusturvan keinojen lisäksi mahdollistamalla esimerkiksi vapaa-ajan osallisuutta, esteettömyyttä sekä toiminnallisuutta, jotka lisäävät yksilön voimavaroja. (Hyvinvointi ja terveystalvelut 2019.)

Vastaavasti THL:n määritelmänä *syрjäytymisen* riski kasvaa yhteisön tai yhteiskunnan ulkopuoliseksi tulemisen kautta. Tällöin puutteen ja eristymisen kokemusten kasaantuminen sekä omien kansalaisoikeuksien toteutumisen riittämättömyys suhteessa avun tarpeeseen luovat *toiminnallista deprivatiota*. (Hyvinvointi ja terveystiet 2019.)

THL:n (2019) kirjoituksessa *Mitä sosiaalinen osallisuus on?* tuodaan esiin tunteen kokemisen taso, kun ihminen ottaessaan osaa yhteisönsä toimintaan kokee muiden yhteisön jäsenien suunnalta saavansa arvostusta, tasa-arvoisuutta, luottamusta ja vaikuttamisen tunnetta.

Kun elämän mieli ja yhteiset merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa ihmisten, taiteen tai luonnon kanssa. Merkitykset varastoituvat ajatuksiin, kokemuksiin ja muistoihin esimerkiksi sanoina, kuvina, sävelinä, tunteina ja aistimuksina. Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, millaisen osan mahdollisesta toimintakyvystään ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä.

Tätä kautta luomalla osallisuutta, toiminnan kautta ihminen nähdään ja hänet kuullaan. (Mitä sosiaalinen osallisuus on 2019?)

Raivio ja Karjalainen (2013) ovat lähestyneet osallisuuden määritelmää miettimällä sen rakennetta ehdottaen käsitteitä *having*, *belonging* ja *acting*, joista heidän mukaansa muodostuu osallisuuden osatekijät. Positiivisessa muodossa Having pitää sisällään perusturvan lisäksi hyvinvoinnin ja turvallisuuden kokemuksen. Belonging taas tarkoittaa kuulumisen tunnetta yhteisöihin ja niiden jäsenyyteen, joissa voi kokea luottamuksen ja hyväksytyksen tulemisen kokemuksen. Acting on kuulemista, tunnustamista ja kohtaamista, joista syntyy valtaistumisen tunne ihmisellä. (Raivio ym. 2013. a)

Vastaavasti, syrjäytymisen kohdalla nämä kolme käsitettä synnyttävät taas negatiivista kehää eli eriarvoisuuden tunnetta muista ja turvattomuuden lisääntymistä (*having*), hylätyksi tulemisen tunnetta, kun syntyy *vetäytymistä* ja *luopumista* osallisuudesta (*belonging*) sekä *sivuuttamisen* ja *kiistämisestä* kokemuksen (*acting*), jolloin ihminen vieraantuu muista ja *objektivoituu* (Raivio ym. 2013 a) määrittäen ja etäännyttäen itsensä muista poikkeavaksi. Tämä johtaa myös toiminnalliseen vieraantumiseen.

Hyvinvoinnin keskeisenä elementtinä yleisesti nähdään osallisuus. Kuitenkaan sen selkeää kausaliteettia ei ole aina kovin helppoa esittää. Laajasti yksimielistä on kuitenkin

syrrjätymisen ehkäisyssä sekä hyvinvointivajeissa sosiaalisten verkostojen ja niiden kautta toteutuvan osallisuuden kokemusten tuottavan suojaavien tekijöiden merkitys näitä uhkakuvia vastaan. Siksi on hyvä ymmärtää, että normien yhtenäisyys ja niiden jakaminen sekä hyväksyminen, kuin myös mahdollisuus yksilöiden tai ryhmien välillä *vastavuoroisuuteen* ja *altruismiin*, ovat keskeisiä tekijöitä osallisuutta luodessa (Allila ym. 2011; Raivio - Karjalainen 2013: 19 b) Altruismia sivutaan myöhemmin tässä kirjoituksessa. Se liittyy muun muassa ryhmän terapeuttisiin tekijöihin.

Osallisuuden siis voidaan määrittävän riittävän hyvinvoinnin kokemisen ja toiminnallisen osallistumisen mahdollisuudesta sekä yhteisöihin ja näissä erilaisiin ryhmiin kuulumisen ja niiden jäsenyyden kautta vastavuoroisuutta sisältävien roolien kautta.

Mitä osallisuus on? kysyvät myös Isola– Kaartinen– Leemann – Lääperi – Schneider – Valtari - Keto-Tokoi (2017) THL:n julkaisemassa tutkielmassaan, jossa he lähestyvät tätä aihetta *sosiaalipsykologian* suunnasta. Tässä osallisuutta verrataan yhteiskunnan heikoimmassa asemassa olevien kohdalla ja tämän avulla he ovat rakentaneet synteettisesti siitä mitä osallisuus on. Isola ym. (2017) esittävät, että osallisuuden mahdollistava tekijä taustalla on *havainto*, jonka ihminen luo omalla *tahdollaan* ja suuntaa sen haluaansa kohteeseen, ja sitten he jatkavat Jutin (1999) ajatuksella, että ihmisen *tahdon* taustalla on hänen uskonsa siihen, että tämän omilla aikeilla on myös ”todellinen mahdollisuus toteutua”. (Isola ym. 2017: 5, 15.) Tässä tulee uudelleen yhteys toimintaterapian MOHO -mallin *tahto* käsitteeseen.

Isola ym. (2017) tutkiessaan *osallisuuden* mahdollistavia elementtejä, he tuovat esille sosiaalipsykologian suunnasta teoreettisina lähtökohtinaan juuri Banduran (1977) *minäpystyvyyssodotusten* käsitteen ja Antonovskyn (1987) salutogeenisen terveyden edistämisen teorian (SOC) sekä näiden rinnalle he nostavat Decin ja Ryanin (1985) Itseohjautuvuusteorian (SDT), joiden he sanovat, kaikkien kolmen teorian olevan itsensä vakuuttavasti asemoineen akateemisessa ympäristössä tutkittaessa ihmisen hyvinvoinnin mahdollistumista (Isola 2017: 15). Ja tämän vuoksi nämä ovat kulkeutuneet myös tähän opinäytetyöhön lisäämään keinoja osallistumisen edistämiseksi.

Isola ym. (2017) mukaan sen lisäksi, että osallisuuden kokemuksessa varsinkin Itseohjautuvuusteorian (SDT) kolmen perustarpeen (autonomia, pystyvyys, yhteisöllisyys) to-

teutuessa syntyy edellytykset *sisäsyntyiseen motivoitumiseen*, he sanovat, että juuri ihmisen mahdollisuus *autonomiaan* on useasti tutkimuksissa todettu olevan terveyttä ja hyvinvointia vahvistava elementti. (Isola ym. 2017: 5, 15).

He sanovatkin osallisuuden monimuotoisuudesta määritelmällisesti sen, että

se ilmenee: 1) päätösvaltana omassa elämässä, mahdollisuutena säädellä olemisaan ja tekemisiään sekä *ymmärrettävänä, hallittavana ja ennakoitavana* toimintaympäristönä; 2) vaikuttamisen prosesseissa, joissa pystyy vaikuttamaan itsen ulkopuolelle esimerkiksi *ryhmissä, palveluissa, asuinympäristössä (...)*, ja 3) paikallisesti, kun pystyy panostamaan yhteiseen hyvään, osallistumaan merkityksellisyiden luomiseen ja kokemiseen sekä liittymään vastavuoroisiin sosiaalisiin suhteisiin. (Isola ym. 2017: 5, 15.)

Ihmisen kehityspsykologian kautta taas nähtynä, terveyden edistäminen ja hyvän vanhuuden saavuttaminen toteutuvat optimaalisimmin aktiivisella osallisuudella toimintakyvyn eri osa-alueiden kautta. Sensomotorisia valmiuksia aktivoimalla ja keskushermostoa aivojen plastisuuden kautta stimuloiden, soveltamalla erilaisia sopeutumis-, -valikointi-, kompensatio- tai optimointikeinoja, voidaan edistää vielä ikääntyneiden toimintakykyä aina myöhäiseen ikään asti, koska resursseja sekä joustoa on mahdollista aktivoida. Tavoitteena tulee olla *päätöksenteon* ja *omien valintojen* sekä *ratkaisujen* tukeminen. Strategisesti tämä toteutuu luomalla mahdollisuuksia saavuttaa *omatoimisuuden* tunnetta, jolloin näiden kautta perimmäisesti vahvistetaan edellytyksiä subjektiiviseen kokemukseen *elämänhallinnasta*. Tällä tavoin vahvistetaan ikääntyneen *autonomiaa* ja *resilienssiä*. (Nurmi ym. 2014: 305.) Metakognitioiden kautta sisäiseen motivoitumiseen siis.

3.1 Osallisuus ihmisarvona

Hvalsøe ja Josephsson (2003) tutkiessaan palvelu- tai yhteisöasumisen piirissä olevien pitkäaikaissairaiden mielenterveyskuntoutujien kokemuksia siitä, mistä elementeistä syntyy toiminnan *merkityksellisyys*, heidän saamat tulokset viittaavat siihen, että toiminnan tulisi sisältää sellaista *tuottavuuden* tunnetta, joka olisi päämäärähakuista (vertaa tätä ihmisen tahdon suuntaamiseen ja sisäiseen motivoitumiseen), edistää vuorovaikutustaitoja niin, että yksilöllisiin valintoihin olisi mahdollisuus sekä tarjota jotain sellaista toimintaa, mikä ei ole sisällä mielenterveyteen liitettäviä *stigma*ja. Näiden elementtien kautta toiminta voisi tuottaa *autonomian* ja tulevaisuuden tuntua (*toivo*) sekä voimistaa

identiteetin tunnetta ja yhteisöllisyyden kokemusta. (Hvalsøe – Josephsson 2003: 61-69.)

Kun ihminen kohdataan aikuisena ja arvokkaana, luodaan tällöin itsetuntoa ja itseluotamusta (Hvalsøe ym. 2003: 67). Ei ole kuitenkaan mikään itsestäänselvyys, että esimerkiksi mielenterveyskuntoutuja kohdattaisiin oman tahtonsa omaavana aikuisena tai oman itsensä parhaana asiantuntijana vaan päätöksenteon ja sen kohteen väliin syntyy usein distanssia helpommin kuin ajatellaankaan. Usein jo pelkän kiireen tai jostain syntyneen *de facto* käsitysten muovaava stereotypia jostakusta tai vain vakiintuneen tavan vuoksi luo valtaetäisyyksiä. Siksi toiminnalla tulisi olla jokin merkitys tai suuntautua joltain sellaista kohti, jotta sillä voisi olla myös jokin tarkoitus lopulta sille ihmiselle, jota tämä koskettaa.

4 Ajatuksia taustalla ohjaamassa toiminnan suunnittelua

Monet ikäihmiset kohtaavat myös erilaisia menetyksiä. Menetykset voivat tulla läheisten ihmisten menettämisinä tai oman terveyden kautta. Ikääntyessä usein tulee vastaan muun muassa sensoristen valmiuksien heikentyminen ainakin joltain osa-alueelta (jo normaaliin ikääntymiseen kuuluvana), fyysisen toimintakyvyn kuten liikkumisen pulmat tai kognitiivisen toiminnan heikentyminen. Joissain tapauksissa nämä yhdistyvät esimerkiksi praksian kautta, jolloin se varjostaa negatiivisesti monin tavoin arkea. Nämä ovat pelottavia kokemuksia ja ne tuottavat *turvattomuutta* kuten *eristymisen* uhkaa ja *kontrollin* menetystä oman elämänsä osalta. Näiden johdosta myös yli 65 vuotiaiden itsemurhat tapahtuvat kolme kertaa useammin muuhun väestöön verrattuna. (Lewis 2003: 159.)

Tällä luvulla olettaen Lewis (2003) viitanee Pohjois-Amerikan tilastoihin, mutta yhtä lailla tämä Suomessakin iso uhkakuva ikäihmisten mielen hyvinvoinnin kohdalla. Varsinkin kun erittäin kriittiseen sävyyn julkisessa keskustelussa on käyty läpi jo pidemmän aikaa hoivan tasosta Suomessa, ja siitä miten virikkeettömän ympäristön armoilla joidenkin ikääntyneiden on täytynyt elää ja passivoitua sen seurauksena, puhumattakaan yli-päättänsä osallistumisesta.

Kuten Kivelä (2009: 72), totesi aiemmin tässä saman puhuessaan ”tahdon paralyysista”, tämänkaltaiset menetysten aiheuttamat vastoinkäymiset tuottavat myös depression riskitekijöitä. Tätä kautta myös tulee usein myös väsymystä, keskittymishäiriöitä, oman itsensä osalta ajatusvääristymiä, joiden kautta omaa arvoa lasketaan alas tai omia kykyjä aliarvioidaan. Tai kasvaneen avuttomuuden tunteen vuoksi ehkä koetaan, että ollaan ainoastaan jonkun kuormana, ei ilona. (Lewis 2003: 159.) Psykkisiin sairauksien oireisiin saattaa liittyä anhedoniaa eli eriasteista kyvyttömyyttä kokea iloa. Pitää myös muistaa, että kaikki tämä heijastuu usein metakognitioiden tasolle myös, kuten ongelmanratkaisuun tai päätöksentekoon, kykyyn arvioida oman toimintansa laatua tai tulkita havainnot ympäristään. Sen vuoksi jollakin iloa tuottavalla on hyvä aloittaa samalla pitäen asiat hyvin yksinkertaisina.

Lewis (2003) sanookin, että edetään pienin askelin. Sen jälkeen vähitellen luomalla mahdollisuuksia kokea onnistumisia edistetään depressiosta kärsivän ikääntyneen osallistumista ja positiivista elämänsäntettä. Tehtävät on hyvä pitää aluksi helppoina, joissa valintoja on vain vähän, koska depressiivisellä henkilöllä saattaa kulua valtaosa energiastaan siihen, että hän kestää sosiaalisen tilanteen vaatimukset. Tämän vuoksi myös *rohkeutta ja sitoutumista* erityisesti tulee vahvistaa mahdollisuuksien mukaan, jonka jälkeen pyritään eri tavoin sitoutumisen kasvaessa lisäämään tehtävissä muun muassa *metakognitiivisia* haasteita positiivisen mutta rakentavan *palautteen* kera. (Lewis 2003: 160.) Palautteen tuleekin olla yhdistettävissä tapahtuneeseen selkeänä huomiona.

Toiminnan suunnittelussa on hyvä tiedostaa Zemken ja Holgerin (1995) kautta se, että *tuottavuuden* kokeminen on ihmiselle sisäsyntyistä. Kuin itsestään, ihminen alkaa organisoida jopa satunnaista tekemistään luoden tavoitteen sille, jonka jälkeen meillä on tarve saavuttaa asetettu tavoite. Toteutuessaan tämä prosessi tuottaa tyydytystä ja ohjaa siten käyttäytymistämme osoittaen valintojemme sekä osaamisemme välistä yhteyttä. Tämä edistää ihmisen omaa valmiutta ymmärtää oman toimintansa merkitystä ja tätä kautta se on myös osa ihmisen *identiteetin* rakennuspalikoita. (Zemke - Holger 1995; Pierce 2003: 59.) Ja tämä käy suoraan yhteen oman osaamisen tunnistamisen kanssa.

Mielihyvän kokemisen mahdollisuus tuottavuuden rinnalla tuo lisää toimintaan sen sisäisiä vetovoimaisuustekijöitä. Tämä ohjaa suunnittelemaan sellaisia ryhmiä, jossa osallistujilla on mahdollisuus tuntea itsensä tuotteliaaksi ja tehokkaaksi sekä samalla tehdä jotain, mikä tuottaa nautintoa. (Pierce 2003: 58-59.) Toiminnan haasteellisuutta porras-

tamalla sekä ymmärtämällä tuottavuuden ja mielihyvän merkitystä luodaan pohjaa metakognitiivisen prosessoinnin kehitykselle. Puhumattakaan ihmisen sisäisistä tekijöistä, joilla hän luo rohkeuttaan osallistua ja siten myös altistaa itseään uusille kokemuksille.

4.1 Koherenssin merkitys ihmiselle

Toiminnan suunnittelussa on myös hyvä pohtia hetki sitä, minkälaisen maailman ihminen ympäriltään näkee, ja miten hän uskoo siinä itse pärjäävänsä? Tässä voi auttaa Antonovskyn (1987) salutogeenisen terveyden edistämisen teoria (Sense of coherence -SOC), jonka mukaan ihminen tavoittelee elämässään *koherenssin* tunnetta, jonka voi käsittää tunteena elämänhallinnasta. Tämä koherenssin tunne muodostuu joustavista, kognitiivisista coping -keinoista, joilla ihminen kykenee vastustamaan stressiä kehittäviä psykososiaalisia tekijöitä. (Antonovsky 1987: 155.) Tätä voi myös yleistää pienryhmään kysyen, mikä siinä tuottaa jotain sellaista lisäarvoa, joka siirtyy elämänhallinnan tunteena muuhun elämään?

Tätä koherenssin tunnetta syntyy silloin kun elämässä toteutuu *elämän ymmärrettävyys* (comprehensibility), *elämän hallittavuus* (manageability) ja *elämän mielekkyys* (meaningfulness). Toisin sanoen, mitä suurempi ihmisen koherenssin tunne, sitä paremmin hän elämässään onnistuu. (Antonovsky 1987: 155.) Esimerkiksi juuri menetysten kohdatessa, ihminen tarvitsee coping -keinoja selviytymiseen.

On hyvä huomata myös se, että jos ihminen tulkitsee stressitekijänsä ja niiden jatkuvan laajentumisen kuuluvan elämään sen luonnollisena osana, punoutuvat nämä koherenssin tekijät (ymmärrettävyys – hallittavuus - merkityksellisyys) yhteen tuottaen elämistä jäsentävän informaation sijaan *negatiivista koheesion* rakennetta eli levottomuutta. (Antonovsky 1987: 155-156.) Tätä on hyvä punnita esimerkiksi edellä mainitun Raivion ym. (2013) negatiivisten kehien muodostumisen yhteydessä siihen, miten rakentuu syrjäytymisen mekanismi vähitellen, ja siihen miten paljon krooniset sairaudet kaventavat ihmisen tulkintaa osaamisestaan mahdollistaen silloin tätä negatiivista kehitystä?

Tarkemmin positiivisen kehityksen osalta katsottuna, Antonovskyn (1987) mukaan koherenssin tunteen pohjapilarit ovat siis yhtä kuin sisäisten tai ulkoisten ärsykkeiden pohjalta syntynyt kognitiivinen tulkinta elämän ja elinympäristön *ymmärrettävyydestä*; edustaako se kaaosta vai onko siinä sittenkin jotain järjestystä ja siten se olisi myös jotakin

loogista? (Antonovsky 1987: 156.) Keskeistä ihmiselle on saada kokea oma elämä ymmärrettävänä, koska silloin siinä näkyy myös johdonmukaisuutta ja se on jotain ennakoitavaa myös (Antonovsky 1987; Isola ym. 2017: 15). Elämän *hallittavuus* taas on ihmisen sisäistä arviota siitä, onko hänellä tarpeeksi niitä resursseja, joita havaittu ärsyke sisältää vaatimuksina (Antonovsky 1987: 156). Isola ym. (2017) sanovat sen selväsanaisemmin, kyse on autonomiasta (Isola ym. 2017: 15).

Kokemus *mielekkyydestä* ohjaa ihmistä valintojensa mukaisesti ohjaamaan voimavarojaan valitsemiinsa asioihin; emotionaalisesti ja kognitiivisesti järjestäisiin haasteisiin. Näin ne ovat sitoutumisen arvoisia eikä pelkkiä rasitteita. (Antonovsky 1987: 155-157.) Mielekkyyden kokemisen Antonovsky (1987) näki ihmisen elämässä tärkeimmäksi näistä kolmesta koherenssin ulottuvuudesta, koska elämä ilman merkitystä on elämistä vailla järjellisyuden tuomaa ennakointia ja siten myös sen hallintaa. (Antonovsky 1987; Isola ym. 2017: 15.) Voidaan siis ajatella, että mahdollistamalla näitä koherenssin ulottuvuuksia, edistetään samalla valmiutta oppimiseen ja osallistumiseen, kun ihminen sisäisesti hahmottaa ympärillään olevat asiat ja niillä on jotain merkitystä hänelle.

4.2 Ikäihminen oppijana

Ihminen oppii tekemällä ja ihmisestä oppijana Nurmi ym. (2014) sanovat sen olevan mahdollista myöhäiseenkin ikään asti, jos yksilöllä ei vaikeaa aivovammaa tai -sairautta. Oppiminen voi olla jonkin tuoreen harrastuksen myötä syntyvää uuden taidon oppimista, joka mahdollistaa uudenlaisia onnistumisen tunteiden kokemuksia. (Nurmi ym. 2014: 249-250.) Puhumattakaan siitä mitä uuden taidon oppiminen neurobiologisesti saattaisi tarkoittaa, synapsien uusia risteytyksiä ja siten enemmän kapasiteettia aivoissa?

Uuden äärellä oleminen voi kuitenkin tuntua epämiellyttävältä, jos juuri *metakognitioiden* kautta on syntynyt kielteinen näkemys itsestään oppijana. Nurmi ym. (2014) tuovat kuitenkin esiin sen, että järjestämällä ympäristö rauhalliseksi ja tuomalla kiireettömyyden kautta *eheys toiminnan ympärille*, niin heidän mukaansa kielteiset tunteet voisivat väistyä jo muutaman kerran aikana. (Nurmi ym. 2014: 249-250.)

Ihmisen kognitiivista toimintaa tutkiessaan Horn ja Cattell (1967) tekivät älykkyydessä jaottelun *joustavaan* ja *kiteytyneeseen* älykkyyden muotoon, joista varhaisemmin heik-

kenevä joustava älykkyys (biologinen) tukee uuden oppimista, ongelmien nopeaa ratkaisukykyä ja työmuistia, ja näkyy ylipäättänsä metakognitiivisten valmiuksien taustalla selkeämmin. Kiteytyvä älykkyys taas on enemmän ihmisen kokemusten summaa (säilömuisti), josta otaksutaan sen uudistuvan/ylläpitävän itseään uusien kokemusten kautta ikääntyessä verrattain korkeaan ikään asti ennen kuin se alkaa hieman nopeammin heiketä keskimäärin 75-80 iässä. Joustava älykkyys kuitenkin vahvistaa kiteytynyttä älykkyyttä (Nurmi ym. 2014: 251, 257), joten edellä mainittujen kehityspsykologian näkemysten pohjalta voi harkiten päätellä metakognitiivisia haasteita sisältävien tehtävien edistävän kokonaisvaltaista kognitiivista valmiustasoa.

Yhtä lailla, vähäisen psyykkisen ja sosiaalisen aktiivisuuden seurauksena ihminen jättää kykijänsä käyttämättä, jonka Nurmi ym. (2014) ilmaisevat sen johtavan suurella todennäköisyydellä ”älyllisten toimintojen hiipumiseen” (Nurmi ym. 2014: 257). Tähän voisi hyvin lisätä vielä fyysisen aktiivisuuden merkityksen kognitiivisen toiminnan osalta, jos ei muusta syystä niin sen rentouttavan vaikutuksensa johdosta. Kaiken kaikkiaan, on traagista, jos ihmisessä olevaa potentiaalia ei tunnusteta, tai jos sitä turhan päiten vain haaskataan (Whiteford - Pereira 2012: 200). Siksi on varmasti hyvä pohtia, miten paljon jokainen ihminen osaa erilaisia asioita. Vaikka ihmisellä olisi mielenterveyden kanssa pulmia, jotka heikentävät hänen toimintakykyään jollakin alueella, on hänellä edelleen myös terveitä osa-alueita, joiden kautta tulisi luoda toiminnallisuutta ja osallistumista.

4.3 Metakognitio ihmisen toiminnallisuuden takana

Se, minkälainen kuva ihmisellä on itsestään ja miten hän käsittää itsensä toimijana, muodostaa ihmisen minäkäsityksen. Tämä on ihmisen tietoisuutta omasta pätevydestään tai kyvystään oppia uusia asioita. Bandura (1977) mukaan minäkäsitykseen sisältyy oman toiminnan tehokkuuden ennakkointia ja arviointia, jota hän sanoo *minä-pystyvyyssodotukseksi* (self-efficacy). (Bandura 1977; Salo-Chydenius 1997: 30.) Toisin sanoen, se on sisäistä tunnetta siitä mihin ihminen uskoo pystyvänsä.

Aurahin (2013) mukaan ihmisen minä-pystyvyyssodotukset ovat yhteydessä *metakognitiivisiin* valmiuksiin, ja ihmisen minä-pystyvyyssodotusten kasvaessa edistyvät samalla tämän metakognitiiviset valmiudet myös (Aurah 2013: 334-345). Nurmi ym. (2014) sanovatkin metakognitioiden olevan olennainen elementti oppimisessa ja itseohjautuvuuden kehityksessä. Metakognitio onkin yhtä kuin tietoisuutta tietämisessä (Nurmi ym. 2014: 102.)

Hautala ym. (2011) mukaan metakognitioiden avulla ihminen suoriutuu arjessa olemalla tietoinen niistä kyvyistä, joita hän tarvitsee selviytyäkseen näistä arjen useista tehtävistä. Tässä vaaditaan itsesäätelykykyä ja toiminnanohjausta, joiden avulla monimutkaiset päätöksentekoketjut tuottavat tarkoituksenmukaisia tuloksia. Kognitiivisen viitekehyksen mukaisesti toimintakyvyn edistämiseksi, toiminnan tavoitteena tulisi olla se, että ihminen tulee tietoisemmaksi omasta toiminnastaan. Siinä *korjaavassa kognitiivisessa interventiossa* tavoite on kognition parantuminen erilaisten toiminnallisten tehtävien kautta, jotka edistävät ihmisen metakognitiivista valmiutta osallistumiseen. (Hautala ym. 2011: 302, 304, 306.) Tältä pohjalta tuleekin suunnitella pienryhmää edistämään metakognitiota pitäen mielessä edellä mainittua joustavan- ja kiteytyvän älykkyyden toisiinsa heijastuvaa suhdetta (Nurmi ym. 2014: 251, 257).

Metakognitiivisten valmiuksien edistyessä syntyy yhä tehokkaampia tapoja ongelmanratkaisuun tai esimerkiksi ajan hallintaan tehtävien aikana. Metakognitiiviset valmiudet ovat olennaisia sellaisessa toiminnallisessa suoriutumisessa, jossa on useita tehtäviä, ja jotka vaativat pidempää toimintaan syventymistä. Metakognitiivisen kapasiteetin lisääntyessä, edistyy myös ongelmien luova ymmärtäminen ja sen myötä luovuus ratkaisuissa. Kyky tehdä strategisia valintoja ja seurata niiden tuottamia seurauksia lisääntyvät. Tämä on valmiutta puntaroida eri valintojen välillä ja hylätä aiempi valinta, jos se tulkitaan epäonnistuneeksi ja luoda uusi strateginen ratkaisuehdotus hylätyn tilalle. (Aurah 2013: 334-345.) Tämän pohjalta esimerkiksi pienryhmässä on hyvä toteuttaa sellaisia tehtäviä, jotka edistävät ihmisen metakognitiivisen resurssin kehittymistä.

4.4 Sosiaalisesti jaettu metakognitio

Yhteinen kehittäminen luo yhteisöllisyyttä, joka vahvistaa osallisuuden kokemusta. Tätä voisi verrata *sosiaalisesti jaetussa metakognitiiossa* tuotettuun yhteiseen tietoon, jossa syntynyt ymmärrys on enemmän kuin asianomaisten alkuperäinen oma tietoa.

Ideaalisti sosiaalisesti jaetussa metakognitiiossa ryhmän jäsenet jakavat oman metakognitionsa kautta omaa kokemustaan oppimisesta ja ongelmien ratkaisuistaan. Sosiaalisesti jaetussa metakognitiiossa tehtävän vaatimukset havaitaan yhdessä, jonka kautta yksilölliset käsitykset tulevat tunnistetuiksi muilla parantaen jokaisen omaa kognitiivista suoriutumista ja valmiuksia. Tämä johtaa vastavuoroisuuteen ja lisää emotionaalista, toisilta saatua tukea vahvistaen näin motivaatiota. Sosiaalisesti jaettu meta-

kognitio lisää myös yhteistä ymmärrystä esille olevasta kohteesta vähentäen tällä tavoin virheitä, kun useampia on tunnistamassa kohdetta aiheen mukaisessa yhteydessä. (Chiu – Kuo 2009: 2-6, 12, 14.)

Myös yksilötasolla metakognitiiviset valmiudet lisääntyvät tässä, esimerkiksi häiriönsiedon kasvussa tai virheenkorjauksen edistymisen kautta, jolloin molemmat tuovat valmiutta keskittyä intensiivisemmin tavoitteeseen (Chiu ym. 2009: 5). Tätä voisi myös verrata Toini Harran (2014) Terapeuttiseen yhteistoiminta malliin, jossa jaetaan yhteisesti tarkkaavuus ja intentio toiminnan kohteen osalta (Harra 2014: 196-197). Tai ryhmän yhteiseen Colen (2012) jakamiseen toiminnan jälkeen.

Kommunikaation mahdollistaminen (kommunikaatiotaidot!) on tietysti tässä yhtenä avainroolina: pienryhmänohjaajan strateginen tehtävä on kysymyksien kysyminen ja kysymyksiin vastaaminen. Nämä luovat ryhmässä yhteistä käsitystä jokaisen vahvuuksista sekä myös heikkouksista antaen näin mahdollisuuden jakaa ryhmän resursseja tehtävien vaateiden mukaisesti mahdollisimman tehokkaasti. Tämä myös antaa mahdollisuuden nostaa tavoitteiden laatua. (Chiu ym. 2009: 2-3, 12.) Tämä on tietysti jo edistyneemmän ryhmän vuorovaikutusta ja ongelmratkaisun kykyä, ja ryhmänohjaajan onkin mukautettava ohjaustaan ryhmän valmiustasolle, mutta tätä sosiaalisesti jaettua metakognitiota voi pitää yhtenä mahdollisena tavoitteena, kun ajatellaan sitä, minkälainen pienryhmä voisi olla kyvyiltään ryhmäintervention päätyttyä.

Kysymys siten kuuluukin, miten vuorovaikutusta tuetaan ja edistetään? Tämä vaatii tietysti harkintaa siinä, kuinka paljon pienryhmän jäsenet tarvitsevat tilaa keskittymiseen, työmuistiin, tarkkaavuuteen ja toiminnan ohjaukseen, jotta voidaan tavoitella tätä sosiaalisesti jaettua metakognitiota yhteistoiminnan taustalla.

4.5 Neuropsykologian suunnasta

Neuropsykologian suunnasta katsoen muistiin yleisesti ja tiedonkäsittelyyn (tiedon mielen painamiseen ja sen hakuun) vaikuttaakin seuraavia asioita: vireystila, tarkkaavuus ja keskittyminen heikentyvät silloin kun yleiskunto on alhaalla, ihminen kokee väsymystä tai uupumusta, tai hänellä on alhainen motivaatio toimintaan. Taustalla voi olla ahdistuneisuutta, stressiä tai jännitystä ja nämä heikentävät suoriutumista. Myös depressio

saattaa heijastua taustalla heikentämässä tiedon prosessointiin liittyviä kognitiivisia toimintoja. (Jehkonen- Saunamäki - Paavola - Vilkki - Akila 2015: 98.) Näitä asioita ryhmänohjaajan onkin aktiivisesti seurattava.

Muitakin tekijöitä tietysti löytyy taustalta, mutta nämä ovat asioita, joihin voidaan vaikuttaa pienryhmän ohjaamisessa. Esimerkiksi *vireystilaan* voidaan vaikuttaa aktivoimalla RAS-verkoston sensorisen syötteen kautta, esimerkiksi jollain fyysisellä aktiviteetilla ennen varsinaista toimintaa (Jehkonen ym. 2015: 63). Motivaatioon liittyviä tekijöitä taas sivutaan myöhemmin tämän kirjoituksen aikana, muun muassa itseohjautuvuusteorian yhteydessä, jossa puhutaan sisäisestä motivaatiosta ja sen edistämisestä.

Lisäksi työmuistia ja tarkkaavuutta heikentävät tekijät vaikuttavat vahvasti toisiinsa samanaikaisesti. Tarkkaavuus voidaan käsittää havainnon ja ajattelun sisältöinä: niiden suuntaamiseen ja kiinnittämiseen valittuun kohteeseen, ja valitun kohteen ylläpitämiseen muista ärsykkeistä huolimatta (sisäiset ja ulkoiset häiriötekijät) sekä tarvittaessa huomion jakamisen useampaan kohteeseen. (Jehkonen ym. 2015: 59-61.)

Työmuistin avulla ihminen käsittelee tietoisella tasolla lyhytkestoisesti. Sen avulla ihminen pystyy integroimaan aktiivisten havaintojen sensorista informaatiota aiempaan kokemukseen sekä kognitiiviseen valmiustasoon. Tämä mahdollistuu, kun työmuisti antaa hieman aikaa pitää havainto tietoisena informaationa, jonka avulla ihmisen tiedostamattomasta sensorisesta muistista ja pitkäkestoisesta muistista (tieto- tai taitomuisti) löytyisi aktiivista havaintoa vastaava tai siihen assosioitu muistijälki. Tämän avulla ihmisen mahdollista käyttää oppimaansa ja kokemaansa hyödykseen. (Jehkonen ym. 2015: 86-91.)

Työmuistin passiiviset lyhytkestoiset säilöt, voidaan nähdä myös osana tarkkaavuuden kapasiteettia. Silloin kun tietoisesti huomio on kiinnitetty johonkin tiettyyn tietokohteeseen työmuistin toimiessa aktiivisena ylläpitäjänä, ollaan myös hyvin lähellä tarkkaavuuden suuntaamista, kun taas tarkkaavuuden jakaminen on hyvin lähellä työmuistin tehokkuuden kanssa. (Jehkonen ym. 2015: 61.) Häiriöitä vähentämällä siis parannetaan työmuistin toimintaa. Ja näiden kaikkien vaikutus motivaatioon on ilmeinen, sillä havaintojen kautta saamme tietoa kohteesta.

Ilman tätä tietoa kohteesta tai kohteeseen sisältyvä informaatio on vajavainen, silloin myös sen merkitys heikentyy vaikeuttaen samalla *toiminnanohjauksen* suunnitelmallista prosessia, sitä miten asiat toteutetaan tavoitteellisesti. Tämän saavuttaminen edellyttää

valmiutta luoda optimaalisia osatavoitteita ja strategioita toteutusvaiheisiin. Toiminnanohjaus on siis ihmisen halujen ja toiveiden suhteuttamista siihen, mitä toteutukseen vaadittavia taitoja hänellä on siinä ympäristössä, jossa tämä tapahtuu. Näiden toimintamahdollisuuksien kautta syntyy motivoitumista silloin kun haluttu tavoite on tulkittu kognitiivisesti mahdolliseksi saavuttaa sellaisin keinoin, että tähän sidottu energia on ihmisen mielestä sen arvoista. (Jehkonen ym. 2015: 61, 73.) Ja näin tarkkaavuuden ja työmuistin tehokkuus näkyy toiminnanohjauksen toimivuutena ja sitä kautta motivaatiossa toiminnan taustalla.

Tätä motivoitumisen prosessia voikin hyvin verrata Antonovskyn (1987) koherenssin tunteeseen: *ymmärrettävyyteen* (kaaos vs. järjestys), *hallittavuuteen* (riittävät resurssit johtavat autonomian mahdollisuuteen) ja *mielekkyyteen* (toimintaan sitoutuminen tuntuu järjestelliseltä valinnalta), jolloin motivoituminen neuropsykologisen tiedonkäsittelyn suunnasta johtaa elämänhallinnantunteen voimistumiseen.

5 Flow-virtausta etsimässä

Sen lisäksi, että näiden kognitiivisten valmiuksien (tarkkaavuus – työmuisti – toiminnanohjaus) toimintaan vaikuttavat nämä edellä mainitut kuormitustekijät, tässä tulee myös huomioida yksilön taito -ja tietotaso vaadittavaan tehtävän osalta. Tässä kohtaa voi hakea yhtymäkohdan Csikszentmihalyin (1990) flow -teoriaan, kun ajatellaan toiminnan tuottaman kokemuksen merkitystä tekijälleen.

Csikszentmihalyin (1990) flow -teorian mukaan, jos toiminnan vaatimat haasteet ovat liian suuret taitoihin nähden, ihminen voi ahdistua. Jos taas taidot ovat haasteen vaatimuksiin nähden liian suuret, voi uhkana olla pitkästymisen. Kyse onkin tasapainosta. Tämä tasapainon tuntu edellyttää sitä, että tehtävän haasteet ja taidot kohtaavat toisensa sopivassa suhteessa. Tämä vaatii myös sitä, että toiminnalla on jokin tavoite, joka on myös nähty saavutettavaksi sellaiseksi. (Csikszentmihalyi 1990: 22, 117.)

Tämän toiminnallisen taitojen ja haasteen optimaalisen balanssin kautta onkin mahdollista kokea *tuottavuuden* tunnetta, joka on tavoitesuuntautunutta. Pierce (2003) esittääkin Csikszentmihályi (1988, 1991) flow –teorian pohjalta, että toiminta, jossa tavoitteiden

selkeys ja osallistujille aktiivinen palautteen anto sekä toiminnasta esiin osoitetut onnistumiset kohtaavat yhtä aikaa korkeaa haasteellisuuden ja taitojen tasoa toisiinsa nähden, unohtamatta tarkkaavuuden mahdollistavaa vähähäiriöistä ympäristöä, nostavat nämä asiat myös todennäköisyyttä tavoittaa flow-kokemus, jolloin arki ikään kuin rajautuu (tässä) ryhmän ulkopuolelle. (Pierce 2003: 59-62, 121-122.) Tämä taas tuo toimintaa silloin luonnollisesti lisää *vetovoimaisuutta*.

Ihminen kokee intensiivisimpiään hetkiään silloin, kun hän pääsee *flow-virtaukseen*. Tätä kokemusta voisi kuvailla puhtaaksi iloksi, jolloin ihminen on todella oman toimintansa toteuttaja uppoutuneena niin syväälle, että ulkopuolinen maailma häiriöineen väistyy merkityksettömänä ihmisen sisäisen maailman tieltä pois. Csikszentmihalyi sanoo tätä ”*optimaaliseksi kokemukseksi*”, jonka ihminen tuottaa itse oman ponnistelujensa kautta. (Csikszentmihalyi 1990: 17-18.) Csikszentmihalyin (1990) kautta Lee ja Kielhorner (postuumisti) (2017) tarkentavat, että flow-kokemuksessa fyysisen toiminnan lisäksi yhtä lailla älyllinen ponnistelu tai sosiaalisessa kontekstissa luotu toiminta voi mahdollistaa flow-virtauksen kokemuksen (Lee - Kielhorner (postuumisti) 2017: 39).

Ryhmien tasolla flow-kokemus on myös aivan mahdollista saavuttaa. Hagedorn (2000) sanoo sen syntyvän samaa reittiä kuin yksilötasolla. Tässä ryhmä on niin syventynyt yhteiseen työskentelyyn, että toiminta muotoutuu eräänlaiseksi *improvisoivaksi* tasoksi yhteisessä intentiossa. (Hagedorn 2000; Hautala 2011: 58.) Tämä taas tuo mieleen Harran (2014) *trialogisen vastavuoroisuuden*, jossa osallistujat ovat tietoisesti sidoksissa toisiinsa ja samalla luovat sekä jakavat tietoja toiminnan kohteesta. (Harra 2014: 197).

Kun mietitään, mitä optimaalinen kokemus voi tarkoittaa, Csikszentmihalyin (1990) sanoo sen olevan ihmisen sisäistä kokemusta, joka toiminnalliseen tavoitteeseen pyrkimisen kautta organisoii tietoisuutta järjestykseen. Tämä tietoisuuden järjestäytyminen toteutuu, koska ihminen keskittää tarkkaavuuden eli psyykkisen energian tiettyyn valittuun kohteeseen. Tässä tarkkaavuuden suuntaamisen ja keskittämisen, valitun tavoitteen sekä taitojen ja toiminnan vaatimusten keskellä ihminen haastaa itseään. Tämä ei ole passiivista vastaanottamista tai itsensä rentouttamista vaan ”kamppailua”, jossa ihminen luo itseään ja kehittyä tiedollisesti, taidollisesti ja mentaalisesti. (Csikszentmihalyi 1990: 18, 22.) Tämän psyykkisen energian kontrollin eli tarkkaavuuden kehittymisen kautta voidaan ajatella keskittymiskyvyn kasvavan samassa tahdissa. Tämän myötä edistyy

myös *orientaatioreaktion* vastustaminen silloin kun ennakoimattomasti syntyy joko ulkoisia tai sisäisiä ärsykyksiä, jotka kaappaavat tarkkaavuuden pois toiminnasta. (Jehkonen ym. 2015: 61.) Tässä ympäristön hallinnalla luodaan paljon edellytyksiä pienryhmälle.

Pohtiessaan, mikä flow-kokemuksen syntyä mahdollistaa, Csikszentmihalyin (1990) mukaan soveliaista toiminnan muodoista löytyy yleensä sisäänrakennettuina uusien taitojen oppimista tukevia erilaisten sääntökulttuurien omaksumista. Toiminnan muodot ovat johonkin tiettyyn loogiseen päämäärään suuntautuvia; ja ne sisältävät kontrollin kokemuksen mahdollisuutta (Csikszentmihalyi 1990: 114.) Tämä kontrollin omaaminen taas luo autonomian tunnetta, jolloin ihminen tunnistaa vastuuta ja ottaa sitä myös. Eikö tässä silloin täyty aktiivisen osallistujan panos oman hyvinvointinsa edistäjänä?

Tässä kohtaa on hyvä ymmärtää se, että vaikka kaikki palaset flow-virtauksen tavoittamisen osalta olisivat kohdillaan, tämä ihmisen mieltä puhdistavan ilon löytyminen ei ole aivan niin yksinkertainen asia. Syy tähän on se, että tätä ilon tuntemista ei mahdollista objektiiviset taidot vaan subjektiivinen käsitys taitojen suomen osaamisesta. Sama koskee haasteita: voisi sanoa meidän olevan tietoisia ainoastaan niistä haasteista, joista olemme tietoisia. Tässä tuleekin *palautteen* saamisen merkitys esille, joka on myös yksi tekijä näiden optimaalisten kokemusten taustalla. (Csikszentmihalyi 1990: 114, 118-119.) Järjellistä, rakentavan palautteen avulla käsitys osaamisestamme todennäköisesti vain lisää toiminnallista tehokkuuttamme ja vahvistaa motivaatiota.

Olennaista on, että toiminnan muodot pitävät sisällään sen mahdollisuuden, että flow-kokemukselle ominaisen keskittymisen ja siihen syventymisen kautta avautuu paradoksaalisesti (vertaa säännöt edellä!) mahdollisuus vastustaa todellisuuden väkevää läsnäoloa. (Csikszentmihalyi 1990: 114.) Tässä tuleekin mieleen Byndyn (1997) Leikkimielisyyden -teoria, jonka yksi peruspilari likipitään puhuu samasta asiasta – vapautuminen reaaleista antaa vapauden muuntaa todellisuutta (Bundy 1997; Sario 2013).

Tämän todellisuuden kumoamisen tai ainakin sen jonkinlaisen liudentumisen tunteen kautta päästäänkin siihen, mitä Csikszentmihalyin (1990) mukaan flow-kokemuksessa tapahtuu, syntyi se mitä kautta tahansa. Se tarjoaa jonkin *uuden löytämisen* tunteen, kuin todellisuus laajenisi ympärillä tai loisi hieman nostetta ihmisen alle. (Csikszentmihalyi 1990: 116.) Luonnollisesti korkeammalta näkyy myös kauemmaksi.

Csikszentmihalyi (1990) sanookin, että

parhaat hetket tapahtuvat yleensä silloin, kun ihmisen sielu ja ruumis ovat venyneet äärimmilleen hänen yrittäessään omasta vapaasta tahdostaan suorittaa jotakin vaikeaa ja arvokasta. Itsen kasvussa piilee flow-toimintojen avain. (Csikszentmihalyi 1990: 18, 116.)

Tätä vapaata tahtoa ja flow-kokemuksen saavuttamista onkin hyvä ajatella sitä mahdollisuutta vasten, että *kontrolli* on siirretty ihmisen päätäntävällän ulkopuolelle. Mitkä ovat silloin hänen mahdollisuutensa tavoitella sellaisia itselleen merkityksellisiä asioita, joiden myötä hänellä olisi mahdollisuus löytää itsestään jotain uudenlaista elämisen tunnetta?

6 Toiminnallisen oikeudenmukaisuuden ajatus

Aivan aluksi, mietittäessä mitä toiminnallinen oikeudenmukaisuus on, tulee vastaan Wilcock (1993; 1998), joka sanoo, että ihmiselle toiminnallisuus on jotain niin merkityksellistä, että osallistumisen mahdollisuus kulttuurinsa mukaisessa kontekstissa on selittävä tekijä hänen hyvinvointinsa kohdalla. Townsend (1993; 1998) taas sanoo, että mahdollistamalla ihmisille pääsy muiden joukkoon, luodaan tällöin laajalti sellaista terveyttä edistävää osallistumista, joka edelleen luo lisää uusia resursseja ja osallisuuden muotoja. Tällöin toteutuu ihmisen oman kulttuurin mukainen osallisuus, joka sisältää oikeudenmukaisuuden ja asiakaslähtöisyyden idean. (Townsend ym. 2004: 76.)

Toiminnallisen oikeudenmukaisuuden mukaan ihmiset ovat aktiivisesti osallistuvia ja sosiaalisia olentoja omassa sosiokulttuurillisessa kontekstissaan, joilla jokaisella on erilaisia tarpeita, ja jotka toimiessaan osallistuvat hyvinvointinsa edistämiseen. Tämä tarkoittaa niin terveyttä ja elämänlaatua kuin yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin ihmisiin vastavuoroisissa suhteissa. (Stadnyk -Townsend – Wilcock 2014: 308-309.)

Toiminnallisen oikeudenmukaisuuden kautta katsottuna huomion keskipisteessä on se, että ihmisillä laaja kirjo erilaisia toiminnallisia tarpeita ja samaan aikaan heissä on monenlaista potentiaalia, siis erilaisia vahvuuksia niin yksilöinä kuin ryhmien yhteydessä. Tätä perspektiiviä vasten toiminnallisen oikeudenmukaisuuden linssit samaan aikaan asettavat kysymyksiä ihmisen toiminnallisuuden ympärille: toteutuuko tämän oikeudet

osallistua? Entä reiluus ja kohtuun mukaisuus? Onko hänellä olemassa valtaistumisen mahdollisuutta, sekä onko hänellä edellytyksiä ylipäättään elämässään sitoutua haluamiinsa asioihin? (Stadnyk ym. 2014: 309.) Tätä kautta voidaan tavoittaa ihmisen oma, alkuperäinen *toiminnallinen ääni*, jolla hän viestii sitä kertomusta, kuka hän on ja mitä hän pitää merkityksellisenä. Eikö jokainen ole tätä halunnut alusta asti?

Townsend ja Wilcock (2004) kiteyttävät tämän kirkkaasti. Niin kauan kuin toiminnallisen osallistumisen edessä on esteitä, sitä on rajoitettu, se on eroteltua tai kiellettyäkin, tai osallistuminen on kehittymätöntä, häirittyä tai se on vieraantunutta (muista), tai se on marginalisoitua, hyödynnettyä (jonkun toisen eduksi) tai osallistuminen sisältää syrjimistä tai toteuttaa muista poissulkemista, ei voida puhua tasa-arvosta ja sosiaalisesta osallistumisesta yhtä aikaa. (Townsend ym. 2004: 77.) Kysymys kuuluukin, kuinka paljon *de facto* tätä siedetään, kuinka paljon voidaan venyä ennen kuin jokin raja ylitetään?

Townsendin ja Wilcockin (2004) mukaan ihmisen oikeudet kokea oma toimintansa merkityksellisenä ja elämää rikastuttavana kokemuksena, saada osallistua edistääkseen terveyttään ja vahvistaakseen sosiaalista ympäristöään vaihtelevin tavoin sekä toteuttamalla näitä omin valinnoin, ovat yhtä kuin *ihmisen toiminnalliset oikeudet*. Sen vuoksi onkin hyvä muistaa, että apua tai tukea tarvitsevan ihmisen ja häntä hoitavan ihmisen välillä on aina tiettyä valtaetäisyyttä. Tästä syystä joskus voi olla haastavaa havaita toiminnallisen epäoikeudenmukaisuuden olemassa oloa avustettavalla auttajan lähtökohdaisen *etuoikeutetun* valta-aseman vuoksi. (Townsend ym. 2004: 80, 85.)

Silloin kun ihmiseltä poistetaan hänen mahdollisuuksiaan valita itselleen merkityksellisten osallistumisen muotoja, syntyy *vapaudeettomuuden* tila, jossa edellä mainitut universaalit toiminnalliset oikeudet korvataan niiden vastakohtilla: *toiminnallisella vieraantumisella*, *-deprivaatiolla*, *-marginalisaatiolla* ja *-epätasapainolla* (Townsend ym. 2004: 80). Varsinkin toiminnallisen vieraantumisen ja -deprivaation riski korostuvat palveluasumisen piirissä olevilla ikääntyneillä, jossa pääsy osallistumiseen voi olla rajoitettua (Hautala ym. 2011: 17).

Townsendin ja Wilcockin (2004) mukaan toiminnallisen vieraantumisen yhteydessä merkityksellistä on osallistumisen mielekkyyden kokeminen (Townsend ym. 2004: 80). Palveluasumisen piirissä olevat ikääntyneet, joilla on ehkä psyykkisiä toimintarajoitteita,

ehkä toisinaan ohjataan sellaisten toiminnan muotojen pariin, jotka ei merkitse heille kovinkaan paljoa. Kuinka he mahdollisesti pystyvät tuomaan esiin tämän asian esiin? Tämä onkin palveluiden tai ryhmien kehittämisessä tärkeä asia, miten tätä voi mahdollistaa niin, että toiminnallisen vieraantumisen riski madaltuu tulevaisuudessa?

Toiminnallisen deprivaaation tuottaman vajaavaltaisuuden tilan Whiteford (2000) määrittelee sitä kautta, että ihmisen tarve osallistua ei mahdollistu häntä tyydyttävällä tavalla (Whiteford 2000; Hautala ym. 2011: 15). Whiteford (2003) ajatuksia seuraten edelleen, hän sanoo, että toiminnalliseen deprivaaation liittyy olennaisesti se tekijä, että ulkopuolinen kontrolli estää pitkittyneesti yksilön sitoutumisen tälle tarpeellisiin tai mieluisiin, itselleen merkityksellisiin toimintoihin (Whiteford 2003; Townsend ym. 2004: 81). Siksi toiminnalliseen deprivaaatioon kuuluu se tilanne, että ihmisen ei voi osallistumisen kautta edistää terveyttään tai voi toteuttaa sosiaalisia suhteitaan muiden kanssa (Townsend ym. 2004: 80).

Tämän vuoksi toiminnallinen deprivaaatio on selkeästi toiminnallisen oikeudenmukaisuuden kysymys. Osallistumalla päivittäiseen elämäänsä ihminen luo terveyttä, toteuttaa yhteiskunnan jäsenyyttään ja sosiaalisia suhteitaan. Epäämällä nämä mahdollisuudet osallistua, toiminnallinen deprivaaatio rinnastuu esimerkiksi vapausrangaistukseen (Townsend ym. 2004: 82).

Tämä deprivaaatio toteutuu helposti juuri laitos- tai palveluasumisen yhteydessä, jossa osallistuminen vaatii ulkopuolista mahdollistamista. Tämä taas ei aina toteudu yksilöä tyydyttävästi, esimerkiksi aiheutuen erilaisista ympäristön esteistä, kuten lukitut ovet, jolloin kontrolli on jollakin muulla. Myös voidaan puhua mielenterveyden yhteydessä toiminnallisesta *marginalisaatiosta*, joka läpivalaisee koko yhteiskuntaa (Townsend ym. 2004: 80-82; Townsend - Wilcock 2004; Hautala ym. 2011: 14-19). Tämä taas usein heijastuu viime kädessä siihen mitä resursseja palveluntuottajilla on tarjottavana palveluiden piirissä oleville laadullisen elämän osalta. Selvää on, että toiminnallinen deprivaaatio luo ihmiselle merkittävää kärsimystä, kun häntä ei havaita tai hänet arvotetaan tuottavuudeltaan merkityksettömänä. Ainakaan toiminnallinen deprivaaatio ei luo hyvinvointia, sen kaiketi useimmat myöntävät.

Toiminnallisen oikeudenmukaisuuden linssien läpi taas erottuu ajatus, että ihmiset ovat toiminnallisia olentoja, ja fokus on nyt heidän terveydessään sekä elämänlaadussaan.

Tässä korostuu jokaisen ihmisen *ainutlaatuisuus*, jossa hänen resurssejaan ja mahdollisuuksiaan tarkastellaan jokaisen oman biologisen taustan ja ihmissuhdeverkoston kautta siinä arkisessa ympäristössään, jossa hän elämäänsä päivittäin viettää. Sen sijaan, että ihminen tunnustetaan sosiaalisena olentona, joka sitoutuu sosiaalisiin suhteisiin, ihminen tunnustetaan joksikin, jolla on tarve ja halu sitoutua toimintaan. Tämä toiminnallisuus vie häntä sellaiseen suuntaan, joka saa ihmisen *kukoistamaan*. (Stadnyk ym. 2010; 2014: 325-326.) Ja tämä tulisi olla myös ryhmien suunnittelun ytimessä: miten päästään siihen pisteeseen, että osallistujat alkavat luoda itsensä näköistä osallistumista.

7 Toimintaterapiaa

Tässä opinnäytetyössä on ollut toimintaterapian viitekehyksenä Gary Kielhofnerin The Model Of Human Occupation (MOHO) eli Inhimillisen toiminnan malli, jonka kautta tämän pienryhmä -intervention prosessi on toteutettu. Tässä tulee myös Renée Taylor MOHO:n uuden painoksen (2017) myötä esille. Lisäksi pienryhmänohjauksen taustalla on Linda Finlay, Marilyn B. Cole ja Irvin Yalom, joita käsitellään ryhmien kohdalla erikseen. Myös muita kirjoittajia sivutaan lyhyemmin tulevassa.

7.1 Toimintaterapian viitekehys

Toimintaterapian viitekehyksen ydinajatuksen esittää Law ym. (1996), jonka mukaan ihminen, toiminta ja ympäristö ovat jatkuvassa vuorovaikutteisessa tilassa toisiinsa nähden. Jotta ihminen voisi jotain ylipäätänsä tehdä mitään tarkoituksellista, edellyttää tämä ihmisen valmiutta sisäisten tekijöiden ja ulkoisten voimien integraatioon, jonka myötä hän pystyy toimimaan mielensä mukaisesti ja tekemään tekoja, jotka ovat havaittavia fyysisessä maailmassa. Tämän ihmisen, hänen tuottamansa toiminnan ja ympäristön dynaamisen yhteisvaikutuksen myötä syntyy *toiminnallisuus*, jossa ihminen valmiuksien ja kykyjensä kautta toteuttaa tarpeitaan ja halujaan. (Law ym. 1996; Christiansen, - Baum 1997: 39-40.)

Kanadalaisen toiminnallisuuden ja sitoutumisen mallissa (CMOP-E) esitetään, että tästä ihmisen, toiminnan ja ympäristön dynaamisesta yhteisvaikutuksesta syntyvä toiminnallisuus on suorituksia, joita ihminen toteuttaa. Kuitenkin, vasta toimintaan *sitoutumisen*

myötä hän luo *osallistumista*. Tämän kautta ihminen ilmentää omaa perusydintään, *henkisyytään*, jonka kautta toteutuu ihmisen olemassaolon tuntu. (Polatajko - Davis – Steward – Cantin – Amoroso – Purdie – Zimmermann 2007; Hautala ym. 2011: 208-211.)

Toimintaterapiaan vähitellen yhä laajemmin tulee myös ICF silloittamaan moniammatillista näkemystä kuntoutustyössä. *Osallistuminen* ICF:n käsitteellisen ja mekanistisen mallin mukaan on *osallisuutta* elämän erilaisissa tilanteissa ja *suoritukset* ovat tehtäviä, joita ihminen toteuttaa ruumiin/ kehon toimintojen ja ruumiin rakenteiden avulla (ICF 2004: 14, 18). Nämä ICF:n käsitteet eivät kuitenkaan kerro mitään siitä, kuka tämä osallistuva ihminen oikeastaan on, mikä merkitys tai tarkoitus hänen tekemisillään on?

Toimintaterapian holistisen näkemyksen mukaisesti toiminnassa on aina merkitys ja tarkoitus. Se eroaa tekemisestä, koska ihminen sisäisesti motivoituneena pyrkii saavuttamaan jonkin asetetun päämäärän, jolla on merkitystä suhteessa ihmisen omaan arvo maailmaan. Tämän vuoksi toiminnassa on jokin suunta, jota kohti ihminen pyrkii. (Hautala ym. 2011: 22-24, 26.)

Ihmisen *toiminnallisuuden* kautta voidaan ymmärtää tämän arkisen elämän toiminnallista osallistumista ja sitoutumista siihen, joka aina paikantuu johonkin tiettyyn *aikaan* ja *paikkaan* ollen täynnä tarkoitusten ja merkitysten kerrostumia, kokemuksia ja tulkintoja valitsevasta kulttuurista ympärillään. Tämän toiminnallisuuden kautta pystytään myös ymmärtämään hänen ja ympäröivän yhteiskunnan välistä sosioekonomista punosta, tai sitä mitä hän tarvitsee ja toisaalta haluaa, jotta hän selviäisi ja kehittyisi, sekä ylläpitäisi tai edistäisi terveyttään niissä rooleissa, joita hänen elämässään tarjotaan ryhmien eri muodoissa. (Christiansen – Townsend 2014: 2-3.)

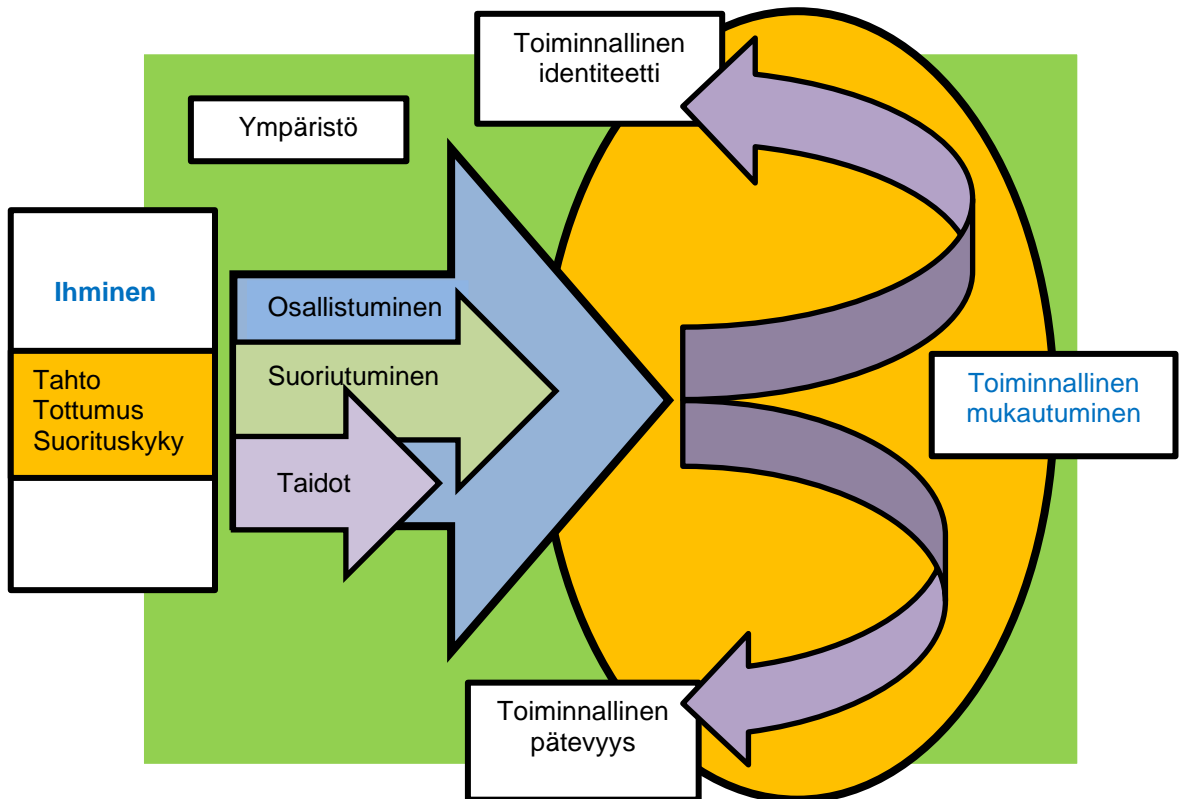
Voidaan siis sanoa, että toimintaterapian viitekehyksessä toiminnan merkityksellisyyden ja tarkoituksenmukaisuuden kautta syntyy näkökulma kohdata ihminen hänen omien, yksilöllisten ominaisuuksiensa ja ajatuksiensa kautta, jolloin toimintaa voidaan soveltaa terapeuttisena menetelmänä.

8 MOHO - Inhimillisen toiminnan malli

Gary Kielhofnerin holistisessa Model of Human Occupation – MOHO (2008) eli Inhimillisen toiminnan mallissa ihmisen toiminnallinen muutos (adaptaatio) toteutuu tämän toiminnallisen identiteetin ja toiminnallisen pätevyyden muuttumisen kautta jonkin tietyn ajan kuluessa jossain tietyssä ihmiselle itselleen merkityksellisessä ympäristössä. MOHO:n mukaan toiminnallinen muutos mahdollistuu toisiinsa integroituvien ulottuvuuksien, *tahdon* (volition), *tottumuksen* (habituation) ja *suorituskyvyn* (performance capacity) kautta yhdessä ympäristön kanssa. (Kielhofner 2008: 4-5, 12-21, 106-109.)

MOHO:n mukaan ihmisen sisäisinä ja ulkoisina vuorovaikutusprosesseina syntyy ihmisen sisäinen *tahdon* ulottuvuus ja sen luoma motivaatio, *tottumuksen* ulottuvuus, joka ilmentää ihmiselle itselleen ominaisia tapoja ja rooleja sekä myös ihmisen suorituskyvyn objektiivinen valmius toimia ja tämän tuottama subjektiivinen kokemus itsestään toimijana. Nämä toisiinsa dynaamisesti kytkeytyvinä elementteinä antavat mahdollisuuden ymmärtää ihmisen sellaista toimintaa, joka on hänelle luontevaa juuri siinä sosiokulttuurillisessa ympäristössä, jossa hän kulloinkin on. (Kielhofner 2008: 4-5, 12-21.)

Inhimillisen toiminnan käsitteellinen malli on esitettyä kuviossa 1.



Kuvio 1. Inhimillisen toiminnan mallin (2008) toiminnallisen mukautumisen prosessi

8.1 Tahto

MOHO:n *tahto* -käsite viittaa *sisäiseen motivaatioon* toiminnassa. Jokaisella ihmisellä tämän ainutlaatuiset ajatukset ja tunteet ovat olennainen tekijä, kun ihminen tavoittelee toiminnan kautta mahdollisuutta tuntea itsensä osaavaksi, toiminnasta saatua mielihyvää sekä sitä mikä ihmisen mielestä on tärkeää ja merkityksellistä ylipäättänsä. (Kielhofner 2008: 12-16.) Toisin sanoen, ihminen haluaa olla pätevä siinä mikä on hänen mielestään olennaista (Lee ym. 2017: 39).

Tahto muodostuu kolmesta osa-alueesta: henkilökohtaisesta vaikuttamisesta (*personal causation*), arvoista (*values*) ja mielenkiinnonkohteista (*interest*). Yrittäessään ymmärtää itseään, ihminen kysyy itseltään peilaten muihin samalla, että olenko hyvä tässä asiassa? Pidänpö minä tästä tai onko tämä tekemisen arvoista? (Yamada – Taylor – Kielhorner (postuumisti) 2017: 11.) Tätä kautta ihminen oppii ja erottaa itsensä muista ihmisistä ainutlaatuisena olentona, samalla tunnistaa sitä mikä rakentaa hänen identiteettiään lopulta. Mutta näistä kysymyksistä se pääosin alkaa, itsensä hahmottaminen.

Henkilökohtainen vaikuttaminen jakautuu vielä alempaan kahteen tasoon: *ihmisen tietoisuuteen omista kyvyistään* sekä *tunteeseen omasta tehokkuudestaan*. Ihminen, joka tuntee itsensä osaavaksi ja asioita saavuttavaksi, usein myös etsii uusia mahdollisuuksia elämässään käyttäen saamaansa palautetta kehittyäkseen ja tällä tavoin, pystyy sitoutumaan vahvemmin tavoitteisiinsa, joita hän myös uskaltaa nostaa korkeammalle kuin aikaisemmin. (Lee ym. 2017: 42.) Tämä sivuaa myös hyvin läheltä *minä-pystyvyyssodotusten* käsitettä sosiaalipsykologian suunnasta katsoen.

Tietoisuus kyvyistään (*sense of personal capacity*) on yhtä kuin ihmisen käsitystä fyysisistä ja kognitiivisista sekä myös sosiaalisista kyvyistään. Tämä on itsearvioitu ja aktiivinen, jatkuvassa muutostilassa oleva tulkinta siitä mitä kyvyillään voisi saada aikaan. Ja se hyvin vahvasti ihmisen tietoisuutta keinoista pärjätä elämänsä keskellä (Lee ym. 2017: 41-42, 54.), joten se on myös kulttuurisidonnaista syväymmärtämistä, mitä ihmisen omassa arkielämässä pärjääminen vaatii.

Tunne tehokkuudesta (*self-effication*) taas on ajatusten prosessointia, kun on tietoisesti tavoiteltu jotain niillä kyvyillä, joita katsotaan olevan itsellään; siis havaintoja haasteen vaatimusten laadusta ja omien resurssien analyysiä kuin myös tunnetason säätelyä sa-

malla. Tämä näiden kahden yhteensovittaminen vaatii sisäistä kontrollia (tehtävän vaatimukset – kuinka paljon energiaa ihminen löytää itsestään kussakin elämänsä vaiheessa yrittää saavuttaa asioita), kun pitää tehdä päätös sen suhteen, onko tavoite realistinen saavuttaa? (Lee ym. 2017: 42, 44-45, 54.) Toisin sanoen Antonovskyn (1987) ajatus elämän hallittavuudesta ymmärrettävänä ja mielekkäänä löytyy MOHO:n *tahto* -elementin sisältä, kun havaitaan ihminen toiminnallisena olentona.

Arvoista. Elämänsä aikana ihminen kohtaa erilaisia asioita, joiden kautta hänellä muodostuu uskomuksia siitä, mikä on oikein, mikä taas on olennaista sekä mikä on ollut hyvää. Sitoutuessaan näihin asioihin, ne myös kehittyvät ihmisen arvopohjassa. (Grossack – Gardner 1970; Kalish – Collier 1981; Klavins 1972; Lee 1971; Smith 1969; Lee ym. 2017: 46.) *Arvot* siis muodostuvat vähitellen tämän matkan mukana, miten ihminen kulloinkin on elämänsä varrella nähnyt ja kokenut ympärillään olevan maailmaa: mikä siinä on tärkeää ja mikä siinä on mielekästä (Yamada ym. 2017: 12).

Näiden kulttuurillisten viestien taustalla heijastuu se, minkä yleisesti ajatellaan olevan terveen järjen mukaista ohjaamassa yhteisöä (Lee ym. 2017: 46). Tämä on tietysti usein konfliktien sävyttämää, kun tätä yleisen normia haastetaan, esimerkiksi toisista kulttuureista, jossa saattaa olla hyvinkin erilaisia käsityksiä siitä mikä elämässä on tärkeää, mikä hyvää ja mikä ylipäättänsä on oikeudenmukaista.

Arvot ovat ihmisen *vakaumusta* (conviction) ja *velvollisuuden tunnetta* (sense of obligation). Arvot ihmisen taustalla ovat tärkeitä ymmärtää, koska vahvasti emotionaalisina ja kognitiivisina rakenteina, ne ohjaavat ihmisen kohti toimintaa. (Lee ym. 2017: 46-47.) Toisaalta, joutuessaan toimimaan omien arvojensa tai kulttuurinsa arvojen vastaisesti, voi tämä synnyttää häpeän tai syyllisyyden tunteita (Hautala ym. 2011: 236). Vastoin vakaumustaan tai velvollisuuttaan laiminlyöden, tuskin ihmisen sisäinen motivaatio ainakaan voimista häntä tavoittelemaan kovinkaan korkeita saavutuksia.

Sen sijaan toiminta, jossa toteutuu ihmisen *vakaumus*, kuten esimerkiksi solidaarisuus toisia kohtaan tai toiminnan toteutustapa on yhtenäinen ihmisen *velvollisuuden tunteen* kanssa, järkeväksi katsottuun toimintaan sijoitettu ajan käyttö sekä sen tavoitteet ovat tasapainossa siihen sijoitettujen voimavarojen kanssa, näiden elementtien toteutuessa voi syntyä voimakaskin sisäsyntyinen tarve toimintaan (Lee ym. 2017: 46-47).

Mielenkiinnonkohteet (interest) tarkoittavat ihmisen toiminnassa sitä, minkä tekeminen tuottaa hänelle nautintoa sekä myös laajemmin sitä, minkä tyyppisistä asioista ihminen on taipuisa saamaan mielihyvää. Nämä ovat hänen mieltymyksiään. Tämä voi olla aivan pienimuotoista iloa tuottavaa toimintaa tai se voi olla jotain hyvinkin intensiivistä nautinnon tavoittelemista intohimoja nostattavan tavoitteen äärellä. (Yamada ym. 2017:12; Lee ym. 2017: 48.)

Mielenkiinnonkohteet tarjoavat mahdollisuuden kokea laajalta alueelta nautintoa, kuten fyysisen suorituksen tuottamat endorfiinit tai älyllisten haasteiden tuottama ponnistelu kuin myös taiteen kautta syntyvä esteettinen nautinto. Tai vain yhteistoiminnallisen toverillisuuden kokeminen. (Lee ym. 2017: 48.)

Myös mahdollisuus kokea toiminnan kautta *tuottavuutta* on tärkeää (Lee ym. 2017: 48), koska voidaan varmasti yleistää ihmisen tarve olla hyödyksi ja saada tehdä jotain, minkä tekemisen hän arvioi hyödylliseksi. Tämä luo sisäistä motivaatiota tai torjuntaa silloin, jos ihminen taas kokee tekemisensä hyödyttömäksi ajanhukaksi.

Yleisesti ottaen arjen aktiviteetit ja siellä erilaisten haasteiden edessä arkisten taitojen käyttäminen voivat tuottaa nautintoa, alkaen tiskaamisesta vaikka. Tässä heijastuu myös tuottavuuden kokemuksen merkitys. Tiettyjä arjen rutiinitehtäviä täytyy suorittaa joka päivä ja niiden selvittäminen voi olla yksi mielihyvänlähde. Tämä lienee universaalisti jaettu kokemus. Lisäksi merkittävä tekijä nautinnon taustalla on se, että ihminen on voinut itse vaikuttaa valinnoillaan erilaisiin toiminnallisiin suorituksiin osallistumisen ja niihin sitoutumisen. (Hautala ym. 2011: 237.)

Avainkysymys *tahdon* osalta on siis se, että miten edistetään tunnetta henkilökohtaisesta vaikuttamisesta, sitoutumisen mahdollisuudesta arvoihin sekä mielenkiinnonkohteiden tunnistamisessa tilanteessa, jossa ihmisen valmiudet tai kyvyt eivät mahdollista tätä ihmistä itseään tyydyttävällä tavalla?

8.2 Tahdon prosessi toiminnallisen muutoksen taustalla

Tahdon prosessi on toiminnan *ennakointia*, *valintojen* tekemistä, toiminnasta saatua *kokemista* ja *tulkintaa* toiminnan toteuttamisesta. Tahdon prosessin syklisen kiertokulun kautta, tietyn ajan kuluessa ihminen tulee tietoiseksi asioiden välisistä kausalitee-

teista, ja näin hänen tietoisuutensa omista kyvyistään sekä tunne omasta tehokkuudestaan syventyvät. Hänen arvonsa kehittyvät tahdon prosessin kautta, kun ympäröivä sosiokulttuurillinen konteksti ihmisen ympärillä yleistää tämän vakaumustaan ja velvollisuuden tunnettaan. Ja tahdon prosessi vahvistaa itseään ihmisen mielenkiinnon kohteiden kautta, kun ihminen löytää jotain sellaista toimintaa, joka tekeminen tuottaa hänelle nautintoa. Tämän kautta hän myös tunnistaa omat mieltymyksensä tietyn tyyppiisiin asioihin. (Lee ym. 2017: 42-43, 46, 48-49.)

Toisin sanoen, tahdon prosessissa toteutuu ihmisen ymmärrys oman henkilökohtaisen vaikuttamisen seurauksista valittuun kohteeseen, tämän tapahtuman ollessa sidottuna johonkin tiettyyn ajankohtaan. Hän peilaa tätä vasten omaa arvojärjestelmäänsä sellaisten asioiden kohdalla, jotka ovat hänelle mielekkäitä ja kiinnostusta herättäviä. Ja lopulta juuri kiinnostuksen kohteiden kautta tahdon prosessissa ihminen ohjautuu niiden toimintojen pariin, joista hän etsii mielihyvää. Tätä kautta tahdon prosessi luo sisäistä motivaatiota ihmisen toimintaan. (Lee ym. 2017: 42-43, 46, 48-49.)

Tämän matriisin avulla ihmisellä on omista kiinnostuksen kohteiden lähtökohdista voimakasta taipumusta havainnoida ja siten ennakoida toiminnallisia mahdollisuuksiaan. Tämä syntyy joko ihmisen sisäisesti tulevien ärsykkeiden tai ulkoisesti ympäristöstä tulevien vihjeiden avulla. Näihin vihjeisiin liittyy sosiokulttuurillista normistoa, jota ihminen yleistämällä ymmärtää. Tätä tilannekuvaa vasten hän puntaroi vakaumuksiensa ja velvollisuuksien ohjaamana, ja tekee valintansa tältä pohjalta eri vaihtoehtojen välillä. (Lee ym. 2017: 42-43, 46-47.)

Näin ihminen ohjautuu tekemään niitä asioita, joista hän kokee saavansa tyydytystä saaden siten kokemuksen tehdystä. Ja lopulta tulkinnan kautta tehty saa arvonantoa, josta ihminen rakentaa itsensä näköistä tulkintaa omasta toiminnallisesta identiteetistään. (Lee ym. 2017: 46, 48-49.) Elämän muutosten myötä, myös tahdon prosessi kuitenkin muuttuu.

On hyvä huomata, miten jokin sairaus (fyysinen – psyykinen) tai vammautuminen voi muuttaa ihmisen toiminnallista suoriutumista. Voi olla tarpeellista opetella toiminnan suorituksen vaiheet uudelleen tai aikaa kuluu aikaisempaa enemmän suoriutumisessa ja ehkä on mahdotonta suorittaa joitain tehtäviä tässä uudessa tilanteessa. Miten tämä heijastuu ihmisen aktiivisiin lähitulevaisuutta muuttaviin *valintoihin* sekä myös kuinka

paljon tämä saattaa näkyä suuremmissa, *toiminnallisissa valinnoissa*, jotka ovat elämänpolulla niitä isoja, elämän suuntaa muuttavia valintoja? (Lee ym. 2017: 51.) Miten siis mahdollistetaan valinnanvapauden säilymistä?

Toiminnan *ennakointiin* vaikuttavat ihmisen toiminnallinen historia ja sen hetkinen käsitys omasta toimintakyvystään. Ihminen ennakoi toimintaa, ja jos se ei puhuttele hänen ajatuksiaan tai tunteitaan, hän ohittaa sen. Tässä merkityksellistä on se, miten hän ennakoi oman *pätevyytensä* riittävän tässä kohtaa. Kun sairaus tai vammautuminen ovat aiheuttaneet eri tasoisia toiminnanrajoitteita, ihminen saattaa itse sivuuttaa toimintoja ja siten kaventaa omia mahdollisuuksiensa määrää jo ennen yrittämistä. (Lee ym. 2017: 51.) Tahdon prosessissa tämä kohta on erityisesti hyvä ymmärtää ja sitä kautta pohtia, minkälaisin tuin tätä ennakoinnin vaihetta tuetaan. Tämä toiminnallisten mahdollisuuksien kaventuminen kuitenkin johtaa helposti *toiminnalliseen vieraantumiseen*.

Toiminnan tekeminen synnyttää sen *kokemisen* ja kokemus voi olla tunteiden laajassa kirjossa lähes mitä vain. Tämä tunne syntyy välittömänä vasteena tekemisestä sen aikana ja muuttaa sitä koetun tunteen mukaisesti. (Lee ym. 2017: 12, 51-52.) Arvokasta on tietää, että jos ihminen on voinut itse toiminnan valikoitumiseen vaikuttaa, nostaa se todennäköisesti myös sen arvostusta ja merkitystä. (Hautala ym. 2011: 232). Jos tekeminen tuntuu ihmisestä pitkäveteiseltä tai vaikealta, se todennäköisesti estää kokemasta toiminnasta innostuksen tunteita ja siten heikentää siihen sitoutumista. Yhtä lailla, työn imun perässä *flow-kokemuksen* tavoittaminenkin on todennäköisempää. Kokemisen kautta syntyy elämisen tunnetta. (Lee ym. 2017: 12, 51-52.) Ja kuntoutumisessa muutos syntyy toiminnasta.

Kieltäytyykö ihminen joistain toiminnoista tahtonsa mukaisesti vai ohjaako häntä tässä kenties kielteisesti jokin sellainen seikka, joka tekee kokemuksesta ihmiselle epämukavan? Voiko tätä tekemistä muokata ulkoisesti jotenkin? Kun ihmisellä on jokin toimintakykyä haittaava tai estävä tekijä, pyritään luonnollisesti löytämään optimaalinen omatoimisuudentaso. Tämä on ihmisen sisäistä tarvetta autonomiaan ja sen tunnustaminen toiminnallista oikeutta.

Saada mahdollisuus kokea asioita antaa myös mahdollisuuden *tulkita* niitä, ja näin piirtää kuvaa siitä, mitä me osaamme, mihin me pystymme, mikä tärkeää tai oikein ja mistä asioista me erityisesti nautimme (Lee ym. 2017: 12, 52). Tulkinnan ansiosta asiat

ovat jotain sellaista ihmiselle, minkä avulla hän erottaa mentaalisesti ne toisistaan. Ilman tätä asiat ihmisen ympärillä tuntuvat arvottomilta, voi kai sanoa.

8.3 Tottumus

Tottumus on ihmisen toiminnan organisointia tapojensa ja sisäistettyjen rooliensa kautta. Se toteutuu ajallisessa, fyysisessä ja sosiaalisessa ihmisen elinympäristöjen sidoksessa. Tämän sidoksen voidaan sanoa olevan vuorovaikutteista; ympäristön ehdoilla sekä myös ihminen itse muuttaa elinympäristöään. Tämän prosessin kautta hän vahvistaa identiteettiään sitoutuessaan tuttuihin rutiineihin. (Yamada ym. 2017: 11, 16-17.)

Ihmiselle ominainen tapa on toimia tottumustensa kautta, joka edellyttää tietynlaista luottavuutta elinympäristön vakiintuneisiin olosuhteisiin. Fyysisen ympäristön ennakoitavuus on suoritusten takana, ajallisen ulottuvuuden säännönmukaisuuden kautta rakentuu rutiinien muodostuminen ja sosiaalinen järjestelmä ihmisen ympärillä auttaa tätä ymmärtämään ja luomaan asianmukaisen tavan reagoida erilaisissa tilanteissa. Näiden rutiinien kautta ihmisen ei tarvitse opetella suorituksia aina alusta alkaen uudelleen vaan tuttu tilanne tarjoaa sen sijaan mahdollisuuden syventää esimerkiksi jotain tiettyä taitoa juuri siinä ympäristössä, missä tämä toiminta tapahtuu. (Lee ym. 2017: 59-60.)

Hyvä esimerkki on ruuanlaitto (Hautala ym. 2011: 237). Vieraassa keittiössä tuttu, yksinkertainen resepti voi olla haasteellista toteuttaa, koska huomattavan paljon energiaa ja tarkkaavuutta sitoo jo se, että etsimme tavaroita tai muuta sellaista, ja tämä hajottaa ruuanlaittoon tarvittavaa toiminnanohjausta. Muutosvastarinta kumpuaa tästä samasta lähteestä, koska tavat ja roolit edustavat turvaa myös.

Tavat ovat automaattisia reaktioita ja suorituksia jossain tietyssä tutussa tilanteessa tai ympäristössä, joiden avulla ihminen organisoii itseään suhteessa maailmaan. Tavat tehostavat toiminnallisia suorituksia; sen sijaan, että jonkin asian suorittaminen sitoisi tarkkaavuutta, sen tuttuus vapauttaa ihmisen tekemään useampia asioita samanaikaisesti. Tapojen kautta syntyy ihmiselle persoonallinen toiminnan tyyli, sen suorittamiseen käytetty aika ja ylipäättänsä rutiininomainen tekeminen. (Lee ym. 2017: 60-61.)

Näiden tapojen kohdalla on kuitenkin hyvä huomata se mahdollisuus, että kun vahingossa poikkeamme rutiinien tutulta polulta, usein törmäämmekin johonkin uuteen ideaan tai toteuttamistapaan vanhaan, moneen kertaan tehdyn tai koetun rinnalle. Tämä antaa

myös (harkiten) tietoisella tasolla mahdollisuuden käyttää tätä osana jotain interventiota, jolloin ihminen saa mahdollisuuden kokeilla ja nähdä uudesta suunnasta.

Tavat ohjaavat sekä säätelevät käyttäytymistä, sekä Young (1988) mukaan ne vaikuttavat myös yhteisön tasolla muodostamalla sille struktuuria ja käytänteitä. (Lee ym. 2017: 60). Osallistuessamme erilaisiin ryhmiin emme ole passiivisia vastaanottajia vaan jokainen osaltaan vaikuttaa ryhmän siihen kehitykseen, minkälaisia tapoja ryhmä kokoontuessaan alkaa vähitellen noudattamaan.

Sisäistetyt roolit taas auttavat organisoimaan toimintaa erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä. Niiden kautta omaksutaan ja rakennetaan identiteettiä siten, miten tulkitaan jonkin roolin mukaista käyttäytymistä ja sitten liitetään se osaksi itseään. Tämä luonnollisesti hyvin vahvasti kulttuurisidonnaista tulkintaa siitä, mitä johonkin tiettyyn rooliin katsotaan sisältyvän. Tätä kautta sisäistetyt roolit auttavat jäsentämään maailmaa; ne auttavat ymmärtämään sitä, miten muiden odotetaan toimivan sekä sitä, miten muut odottavat meidän toimivan. (Yamada ym. 2017: 17; Lee ym. 2017: 65-66.)

Sisäistetyt roolit siis opastavat, miten tulee käyttäytyä juuri tietyssä tilanteessa odotusten mukaisesti, ja sosiaalisen tilanteen vaihtuessa sisäistetyt roolit myös opastavat, miten muutamme *itseämme* vastaamaan muiden odotuksia tässä uudessa tilanteessa. Tämä vastavuoroinen tulkintaprosessi myös muovaa ihmisen ajallista ulottuvuutta sosiaalisissa areenoissa: mitä, miten ja milloin? (Lee ym. 2017: 66-67.)

Voidaan tiivistää *tottumuksen* merkitystä ihmisen hyvinvoinnissa kysymällä, miten toiminnanrajoitteet muuttavat ihmisen rutiineja sekä tapoja tehdä tuttuja, arkisia asioita (Lee ym. 2017: 69)? Jos esimerkiksi vammautumisen jälkeen tarvitaan avustajaa aiemmin rutiinin omaiseen aamutoimissa suoriutumiseen, niin tähän heijastuu avustajan tai muun sellaisen hoitotyötä tekevän henkilön oma aikataulu tai tämän omat tavat tulla toisen ihmisen intiimialueelle. On siis olennaista tukea elämäntilanteen muutoksen jälkeen roolien ja tapojen uudelleenmuodostumista. Silloin ihminen hallitsee ympäristöään optimaalisesti sen sijaan, että ympäristö hallitsisi ihmistä ja määräisi tämän valintoja.

Yhtä olennaista on pohtia sitä, mitä sosiaalisia esteitä ympäröivä yhteiskunta rakenteellisesti tuottaa osallistumisen eteen. Menettääkö ihminen mahdollisesti roolejaan, esimerkiksi asuessaan palvelutalossa, jossa arjen toteuttamiseen liittyy *ulkoinen kontrolli*

tai valintoja tehdään jonkun muun toimista kuin omasta? Marks (1977); Seiber (1974); Spreitzer -Snyder – Larsson (1979) mukaan sillä on merkitystä, millaisia rooleja ihmiselle on tarjolla. Sellaiset uudet roolit, jotka ehkä koetaan ja ehkä torjutaankin vähemmän tärkeinä, eivät välttämättä korvaa niitä rooleja, mitä koetaan menetetyiksi. Tästä syystä ihminen saattaa kokea identiteettinsä ja itsetuntonsa pikemminkin hiipuvan kuin vahvistuvan vaikka näennäisesti tarjotun toiminnan määrä olisikin kasvanut. (Lee ym. 2017: 68-69.) Ehkäpä joissain tilanteissa tämä vetäytyminen vähemmän mielekkäiksi tulkituista rooleista saatetaan tulkita esimerkiksi masennuksena, varsinkin ikäihmisellä, joka taas johtaisi hoidollisesti aivan erilaisiin suuntaan kuin se, että ihmiselle mahdollistuu itselleen mieluisien roolien mukainen tutkiminen ja kehittyminen.

9 Toiminnallinen adaptaatio muutoksen mahdollistajana

Suorituskykynsä (performance capacities) kapasiteettinsa kautta ihminen toteuttaa fyysisiä ja psyykkisiä kykyjään toiminnan suorituksissa, joka toteutuu aina *sosiokulttuurillisen ympäristön* vuorovaikutuksessa. Voidaan sanoa, että ympäristö asettaa puitteet toiminnan ympärille. Tästä prosessista muodostuu ihmisen toiminnallinen osallistuminen, joka on jatkuvassa muutostilassa muokaten tästä syystä MOHO -mallin mukaisesti ihmisen *tahtoa* ja *tottumusta*. Näin hän myös jatkuvasti muokkaa omaa suorituskykyään. (de las Heras de Pablo – Fan – Kielhorner (postuumisti) 2017: 117-120.)

Tällä tavoin ihmisen toiminnallinen historia luo nykyisyyden kautta tulevaisuutta, kun hän osallistuu eri rooliensa mukaisesti oman elämänsä toteuttamiseen ja tavoittelee itselleen asettamia päämääriään. Tässä suuri merkitys on sillä, minkälaista palautetta ihminen saa itselleen omasta sosiaalisesta ympäristöstään, koska sen avulla ihminen voi kehittää omaa rooli-identiteettiään ja ihmissuhteitaan sekä minäkäsitystään toimijana. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 117-120.) Näin hän myös valtaistuu edistämään positiivista muutosta itsessään.

Ihmisen toiminnallinen muutos eli *adaptaatio* (occupational adaptation) toteutuu kolmen eri elementin kautta: toiminnallisen identiteetin sisäisestä kehityksestä, toiminnallisen pätevyyden kautta osallistumisessa ja ympäristön vaikutuksesta. Näiden synteessinä syntyy ihmisessä ajallisessa ulottuvuudessa kulkevaa toiminnallista jatkuvuutta, joka ilmentää tämän identiteetin kehittyneisyyttä ja pätevyyttä toteuttaa itseään sopuinnassa ympäristönsä kanssa niillä resursseilla, joita ihmisellä on. (de las Heras de Pablo ym. 2017:

116-121.) Toisin sanoen tällä tavoin luodaan toiminnallista osallistumista ihmisen omista lähtökohdistaan optimaalisen autonomisena olentona.

Toiminnallisen identiteetin (occupational identity) kautta ihminen on se, joka hän tuntee olevansa. Tässä hän tunnistaa rooleja elämässään ja niiden symbolisia sisältöjä. Tätä kautta saadaan käsitystä arvojen osalta, jotka antavat asioille merkitystä. Tämä sisäinen kuva piirtyy yhteen subjektiivisessa käsityksessä omasta suorituskyvystä, jolla ihminen tavoittelee sitä, mikä herättää hänessä kiinnostusta ja uteliaisuutta, ja motivoi häntä kulkemaan kohti sitä suuntaa, joka mahdollistaa näiden tarpeiden täyttymisen. Toiminnallisen identiteetin avulla ihminen *tunnistaa* ja *ennakoi* rutiineja sekä niitä odotuksia kuin myös mahdollisuuksia, joita ympäristö tuottaa. Näin hän kykenee tekemään toiminnallisia *valintoja*, jotka ovat hänen omiaan. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-117.)

Kielhofner ym. (2001) viittaavatkin alustavaan näyttöön, että toiminnallisen identiteetin positiivisessa kehityksen jatkumossa toiminnan haasteet ja niihin liittyvän vastuunoton valmiudet kasvavat (Kielhofner ym. 2001; de las Heras de Pablo ym. 2017: 117). Tämä tarkoittanee myös toimintaan sitoutumisen edellytysten kasvua? Tällä tavoin tietoisuus omista valmiuksista, kyvyistään sekä myös rajoistaan ja siitä, mikä on nautintoa tuottavaa, luovat realistisen näkymän sellaisesta tulevaisuudesta, jossa nämä kiinnostuksen kohteet saavutetaan (de las Heras de Pablo ym. 2017: 117). Toiminnallinen identiteetti toisin sanoen muovaa myös ihmisen strategista ajattelua sen suhteen, miten ja minkälaisen osallistumisen kautta luodaan hyvin yksilöllisellä tasolla koettua elämänlaatua.

Toiminnallinen pätevyys (occupational competence) taas on ihmisen kykyä toteuttaa tätä toiminnallisen identiteetin kirkastamaan strategiaa. Tällä tasolla luodaan toiminnallista osallistumista roolien mukaisesti. Näissä rooleissa yhdistyvät toiminnasta saatu nautinto kuin myös koettu kontrollin tai kyvykkyyden tunne, joka edelleen kehittää näitä roolien sisältöjen kirjoa ja niiden toiminnallista suoritusta. Näin tämä myös edistää ihmisen tapoja tehdä eri asioita havaitun toiminnallisen tehokkuuden kautta, kuten myös hänen uskomusjärjestelmänsä syventyy silloin, kun toteuttaa itseään identiteettinsä mukaisesti. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 117-118.)

Ympäristön vaikutuksesta. MOHO:n 2017 versiossa de las Heras de Pablo ym. (2003); Kielhorner (2008); Kielhofner - de las Heras de Pablo – Suarez-Balcazar (2011) tuovat ympäristön merkitystä voimakkaammin esiin, verrattuna aiempaan Kielhornerin (2008:

102) MOHO -versioon, jossa ympäristö ilmaistaan toiminnan ympärillä olevana *olosuhteina*. Nyt esitellään ympäristö vaikuttavana, dynaamisena voimana (environmental impact), joka kolmantena elementtinä mahdollistaa tai estää toiminnallista adaptaatiota. Sosioekonominen tai -kulttuurillinen ympäristö (fyysinen – sosiaalinen) tosiasiallisesti sisältää kaikki toimintaa rajoittavat tai estävät tekijät kuin myös mahdollisuudet ja erilaiset resurssit, joiden avulla toiminnallisuutta tuetaan. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-120.)

Tätä onkin hyvä ajatella edellä esitetyn *tahdon prosessin* yhteydessä: miten ympäristön vaikutus näkyy ennakkoinnista, valinnoissa, kokemisessa ja tulkinnasta? Kielhofner (2008) sanookin ympäristön vaikutuksen olevan avaintekijä muutoksessa (Kielhofner 2008; de las Heras de Pablo ym. 2017: 117). Kun ihmisen toimintakyky on rajoittunut ja päätöksentekoa on viety osin hänen ulottuviltaan, koskien esimerkiksi saavutettavuutta tai ulottumista, toiminnallisen osallistumisen kohdalla ympäristön merkitys tulee voimakkaasti esiin.

Ihminen saattaa olla esimerkiksi menettänyt sisäistä voimaansa tuottaakseen *tahtonsa* mukaisia kognitiivisia prosessejaan tai vähentynyt *suorituskyky* suoraan heijastuu kykyyn toimia tarkoituksenmukaisesti. Tällöin hyvinvoinnin toteutumisen osalta on olennaista huomata *toiminnallisen deprivaaation* kohonnut riski, jos ympäristön roolia aktiivisena kontekstuaalisena tekijänä ei tunnisteta. Siksi tulee ymmärtää sijoittaa sosiaalisen ja fyysisen ympäristön rinnalle myös *toiminnallinen ympäristö* osana osallistumista. (Fisher – Parkinson – Haglund 2017: 96-97, 104-105; de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-121.)

Tämä tarkoittaa sitä, että *toiminnallinen ympäristö* sisältää aineksia esimerkiksi ihmisen kiinnostuksista tai kulttuurista, ja se myös on jatkuvuutta, kestävyyttä ja ajallisuutta kaikessa siinä, jota miellämme ympäristön tarkoittavan. Toiminnalliseen ympäristöön liittyy myös käytänteitä, erilaisia toiminnallisia tai kulttuurillisia tapoja, jotka opastavat oikeaan suuntaan maksimoimaan osallistumisen myönteisiä tuloksia. (Fisher ym. 2017: 96-97, 104-105; de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-121.) Tässä yhtä lailla on merkityksellistä havaita se, kun ihminen syystä tai toisesta ei tunnista toiminnalliseen ympäristöön sisäistettyä merkitystasoa, esimerkiksi kulttuurillisista tai kognitiivisista syistä.

Yhteenvetona, MOHO:n linssien kautta katsottuna tässä opinnäytetyössä tavoite on ollut edistää pienryhmän osallistujien toiminnallista sitoutumista ja siten toiminnan kautta luoda positiivista itsetuntoa sosiaalisessa tilanteessa mahdollistamalla *osallistumista*. Tätä kautta tavoitteellisesti vahvistuu *toiminnallisen identiteetin* tuntu: kuka ihminen kokee olevansa tilanteessa, jossa sisäiset tekijät saavat mahdollisuuden muuttua samalla kun voi peilata tätä sisäistä kuvaa vasten pienryhmän sosiaalista kontekstia, sen tarjoamissa rooleissa ja ihmissuhteissa (Kielhofner 2008: 106; Kielhofner 2008; Hautala ym. 2011: 235).

10 Osallistuminen toimintaterapiassa

Osallistuminen viittaa yksilön osallisuuteen elämän tapahtumissa (AOTA 210; WHO 2001; Kielhofner 2008: 101), ja sen merkitys yhtä kuin mahdollisuutta osallistua yhteiskuntaan muiden ihmisten kanssa (WHO 2001; Kielhofner 2008: 101).

Inhimillisen toiminnan mallissa (MOHO) *toiminnallinen osallistuminen* muodostuu tekemisen kolmesta eri tasosta: yksilön mahdollisuudesta sitoutua omassa sosiokulttuurillisessa ympäristössään työhön, leikkiin/ vapaa-aikaan sekä myös tämän päivittäisiin arjen toimintoihin (adl), joita hänen oletetaan tekevän omasta halustaan tai velvolluuksiensa osalta. Näiden kautta ihminen tulee toimijaksi ja luo omaa hyvinvointiaan oman tahtonsa mukaisesti. (Kielhofner 2008: 101.)

Tämän *tekemisen* tasojen alle lukeutuu lukuisia tehtäväkokonaisuuksia, joista muodostuu toiminnallisia suorituksia, ja jotka usein ovat ihmisen tottumusten ilmentymiä. Nämä suoritukset taas mahdollistavat ihmisen havaittavien ja tavoitteellisten taitojen eri osa-alueet. Näitä taitoja tässä kohtaa ei tule kuitenkaan sekoittaa niiden alla oleviin valmiuksiin, jotka teorianmallissa sijoittuvat ihmisen suorituskykyyn. Näiden päällekkäin kulkeutuvien toiminnan tasojen (toiminnallinen osallistuminen – toiminnallinen suoriutuminen – taidot) kautta ihminen luo optimaalisesti sen kaltaista osallistumista, joka heijastaa hänen sisäisen maailmansa virtauksiaan ja hänen tulkintaansa niistä suhteessa ulkoisen ympäristön asettamia reunaehtoja. (Kielhofner 2008: 101-106, 109.)

Osallistuminen toiminnan kautta toteutuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön ja ihmisen *tahdon* alaisten tunteiden ja ajatusten sekä tämän sisäisten *tottumusten mukaisilla tavoilla* tehdä asioita niillä resursseilla, joita tällä on. Nämä resurssit ovat ihmisen fyysisiä ja psyykkisiä kykyjä, jotka muodostavat yksilön objektiivisen suorituskyvyn. Tämä sisältää myös ihmisen sisäisen, subjektiivisen kokemuksen kautta muodostuneen tulkinnan tämän omasta suorituskyvystään. (Yamada ym. 2017: 12, 17-19; de las Heras de Pablo ym. 2017: 110—119.)

Toinen näkökulma osallistumiseen syntyy Polatajkon, Townsendin, & Craikin (2007) kautta. He esittävät itsestä huolehtimisen ja vapaa-ajan rinnalle tuottavuutta vieden samalla eteenpäin osallistumisen käsitettä ihmisen perustarpeiden kautta: tarve tehdä hyvää toisille vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luo yhteistä vastavuoroisuuden kulttuuria. Tarve kuulua tai tulla hyväksytyksi johonkin on osa ihmisen perustarpeita, jotka mahdollistavat hyvinvointia toiminnallisen sitoutumisen kautta (Polatajko – Townsend - Craik 2007; Hammell 2014: 39-46), joka on myös osa Maslown tarvehierakkista järjestelmää ihmisen yhteenkuuluvuuden ja rakkauden –perustarpeissa (Halonen 2016.)

Laajemmin toimintaterapian sekä varsinkin MOHO:n kautta voi lähestyä *osallistumista* ja siihen sitoutumista niin, että se on osallistumista *rooleihin* ja toiminnan muotojen (*occupational form*) valitsemista näiden tunnistettujen ja valittujen roolien pohjalta. Tämä taas luo mahdollisuuden osallistua valittuun toimintaan (*occupational performance*) ja syvennyä siihen, jolloin osallistuminen toteutuu yksittäisten tekojen tasolla (*skills: motor, process, communication - interaction*). Tästä syntyy subjektiivisena kokemuksena objektiivisen suorituskyvyn tulkinta. Tämän vuoksi *osallistumista* tulee ajatella sekä henkilökohtaisena ulottuvuutena että myös kontekstuaalisena ulottuvuutena; se on ympäristön mahdollistamaa tai sen estämää osallisuutta. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 111-119.)

Siitä miten tekeminen ja siihen sitoutuminen on kognitiivisesti tulkittu ja mitä palautetta sen suorittamisesta on saatu, ja kuinka toiminta on ennestään tuttua tai kuinka joustavia ovat ympäristön tuottamat reunaehdot kulloinkin, muodostuu ja uusiutuu näiden kautta jatkuvasti progressiivisia dynaamisia kehitysprosesseja. Nämä ovat *tahtoon* eli toiminnan ennakointiin, valintaan, toteuttamiseen ja sen tulkintaan heijastuvia vuorovaikutteisia tekijöitä, joten tämän tulee ymmärtää olevan jatkuvasti muutoksessa oleva prosessi *osallistumisen* taustalla. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 111-113.)

Viime kädessä siis ihmisen toiminnallinen historia ja siinä toteutuneet roolit sekä niiden mukaiset toiminnalliset valinnat, yhdessä hänen ajatuksistaan ja tunteistaan syntyvän motivaation sekä tämän hetkisen suorituskyvyn kanssa muodostuu *toiminnallisen adaption* eli muutoksen mahdollisuus, joka on toimintaterapian viitekehyksessä perimmäinen tavoite. Unohtamatta tietenkään ympäristön olennaista osaa muutosta mahdollistettaessa. (de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-120.) Osallistumisen merkityksestä ryhmien tasolla taas Rusi-Pyykönen (2004) sanoo, että sen (ryhmä – yhteisö) päätavoitteena tulisikin olla sellaisten puitteiden luominen, joissa ihmisen itsensä havaitsema muutos omalla kohdallaan olisi mahdollinen (Hautala ym. 2011: 178). Tämän voi tässä yhteydessä laajentaa käsittämään myös palveluasumisen yhteisöä ja sitä, millä tavoin voidaan edistää hyvinvoinnin kokemista pienryhmien kautta.

11 Hyvinvointia edistämässä luovasti ja porukalla

Pohdittaessa ryhmää tulee väistämättä mieleen kysymys, mikä siis edistää hyvinvointia depressiivisten ikäihmisten kanssa työskenneltäessä. Erilaisia interventioita esitellessään Lewis (2003: 161) viittaa Wolfeen ja Paulsoniin (n.d.), joiden kuvaus onnistuneesta interventiosta sisältää seuraavia asioita, kuten lisääntyntä taitamisen tai osaamisen tunnetta tekemisen kautta ja sitä kautta myös itsetunnon vahvistumista. Osallistuminen sellaisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin, joissa voi tutkia omaa osaamista ja oppimista sekä ryhmän kautta saada turvallisessa ympäristössä edistää kommunikaatiotaitoja samalla *vähentäen oman itsensä kohdalla negatiivista puhetta*. Näiden kautta tavoite on saada ryhmään osallistujille *pätevyyden* tunnetta vahvempien coping -keinojen kautta soveltaen esimerkiksi askartelua tai taitteita. (Wolfe - Paulson n.d.; Lewis 2003: 161.)

Luovuuden keinoin siis nujertamaan negatiivista minäkuvaa. Filosofisesti taiteen merkityksestä ja yhteydestä hyvinvointiin elokuvaohjaaja Selma Vihunen (2019) tekee mielenkiintoisen analogian sanoessaan, että

taide kuvastaa inhimillistä kokemusta sanojen ja rationaalisen ajattelun tuolla puolen (Vihunen 2019).

Voiko siis luovuuden keinoin löytää sellaista tietoa, joka on vapaata tämän rationaalisen maailman painosta? Haluan rinnastaa tämän Vihusen ajatuksen siihen, kuinka taiteen tai itseilmaisun avulla voimme tutkia sisäistä maailmaa ja sieltä löydettyjä havaintoja jakamalla luomme yhteistä käsitystä siitä, mitä on olla ihminen. Eikö tässä näy *toiminnallisen oikeudenmukaisuuden* hyve, joka vie kohti sitä kysymystä, miten luoda palveluasumisen -kontekstissa mahdollisuuksia tutkimaan itseilmaisua luovien menetelmien kautta?

Näen tässä Selma Vihusen *taiteentekijän* näkökulmasta katsoen onnistuneen hyvin kirkkaasti kiteyttävän luovien toimintojen merkitystä hyvinvoinnin mahdollistajana ja tuoden tähän jotain tuoreuden tuntua. Kolumnissaan Vihunen puhuu yleisökohtaamisista, joissa taiteen tekijät kohtaavat marginaalissa olevia ihmisiä, kuten vaikka muistisairaiden ryhmäkodit, ja näiden kohtaamisten kautta syntyy havainto toisesta ihmisestä.

Ja sitten Vihunen lähestyy jotain olennaista pohtiessaan ydinasiaa taiteen tai itseilmaisun merkityksen suhdetta ihmiseen sanoen, että

luovuuden avulla jokainen voi meistä saada mahdollisuuden ilmaista jotain, jolle ei ole ehkä aiemmin ole ollut ilmaisua (Vihunen 2019).

Tutkiessaan tehtyjä erilaisia ikäihmisten yksinäisyyttä vähentävien interventioiden vaikuttavuutta, viittaavat Routasalo ym. (2003: 64) kahteen Wikströmin ym. (1993, 2002) kontrolloituun tutkimukseen, joiden mukaan havaittiin taide-elämysten ja niihin liittyneen sosiaalisen ulottuvuuden edistäneen psykososiaalista sekä fyysistä toimintakykyä. Routasalo ym. (2003) puhuvat yksinäisyyden kollektiivisesta kokemuksesta. Taiteen kautta (tai itsensä ilmaisun kautta, tulkitsen) ryhmä, joka luo turvallisuuden ja luottamuksen tunteen, luo myös mahdollisuuden saavuttaa taide-elämyksen kautta jotain aitoa ja syvää kokemusta. Jakamalla sitä tunnetta, tai sen tulkintaa, vaikka maalaamisen välityksellä, luodaan samalla sellaista vuorovaikutusta, jonka seurauksena toinen ihminen havaitaan ja asetetaan myös itse toisten havaittaviksi. Routasalo ym. (2003) sanovatkin, että toimintaterapian (menetelmien) myönteinen vaikuttavuus psykososiaalisen (Carlson ym. 1993) ja sosiaalisen (Clark 1997) toimintakyvyn edistämisen osalta on vahvasti osoitettu esiin (Routasalo ym. 2003: 63-67).

Routasalo ym. (2003) tuovat kuitenkin esiin tärkeän seikan sanoessaan, että yksinäisyyden taustalla on usein menetyksiä ja surua, joten toiminnallisilla interventioilla voi olla hyvin vaikea vaikuttaa näihin tunteisiin. Ylipäättänsä ikääntyneiden laajan heterogeenisen ryhmän tuottama suuri kirjo erilaisia toimintakykyyn heijastuvia taustatekijöitä sekä lukuisien jatkuvasti muuttuvien faktoreiden johdosta, on yksinäisyystutkimuksen tekeminen haasteellista, jotta saavutettaisiin luotettavia tutkimustuloksia, sanovat Routasalo ym. (2003: 65); siispä se mikä toimii yhdellä ja luo hyvinvointia, saattaa toisen kohdalla päätyä täysin vastapäiseen tulokseen. Kuitenkin ryhmien vaikuttavuus tuntuu olevan yleisesti tunnustettu lähtökohta murtamaan yksinäisyyden subjektiivista kokemusta.

Lewis (2003: 164) mukaan ryhmät tarjoavat voimakkaita mekanismeja löytämään yhteisiä mielenkiinnonkohteita. Näiden Lewisin, Wolfen ja Paulsonin (n.d.) ajatusten kautta vahvistuu se, mikä on ollut tässä kirjoituksessa esillä koko ajan eri lähteiden kautta: luoda puitteet vahvistamaan yksilön käsitystä oman osaamisensa merkityksestä ja samalla pyrkiä vahvistamaan tämän kognitiivisia valmiuksia. Kuitenkin tärkeämpää on lopulta se, että ryhmä tarjoaa jotain, joka tuottaisi iloa. Se mahdollistaa monia muita hyviä asioita.

Kun puhutaan hyvinvoinnin edistämisestä sosiaalisessa kontekstissa, juuri ryhmä luovan toiminnan alustana sopii tähän kuvaukseen varsin hyvin. Luovien toimintojen tuottava suojaava vaikutus menetysten osalta tuntuu syntyvän itseluottamuksen ja -arvostuksen vahvistumisen vanavedessä, sanovat Nurmi ym. (2014: 263) viitaten MacLean ym. (2011) tutkimukseen. Saavuttaessa positiivisia tavoitteita vahvistuu identiteetti ihmisen ylittäessään mielikuvansa itsestään toimijana. Luovaa ajattelua tukeva kognitiivinen toiminta (tarkkaavuuden harjoittaminen esimerkiksi?) yhdessä rohkaisevan ilmapiirin ja varsinkin lähellä olevien sosiaalisten vertaisten tuki, ovat vielä myöhäisessä vaiheessa vanhuusajassa positiivisia kulmakiviä hyvinvoinnin edistämisessä. (Nurmi ym. 2014: 263.)

Myös Kivelä (2009) peräänkuuluttaa samoja asioita hyvinvoinnin taustalla lisäten oman arvon tunteen merkityksen ja sen, että miellyttäväksi koettu toiminnallisuus ei kuormita liikaa silloin kun se on oikein mitoitettu voimavaroihin nähden (Kivelä 2009: 130-132). Kuulostaa tutulta. Samoja asioita painotetaan toimintaterapian viitekehyksessä ihmisen hyvinvointia edistäessä.

THL (Ikääntyneiden mielenterveys 2019.) mukaan ikääntyneiden mielenterveyttä edistäviä interventioiden muotoja ovat sellaiset menetelmät, jotka sisältävät

- myönteisten ihmissuhteiden vahvistaminen ja vertaisryhmiin osallistuminen
- yhteisöllisen osallistumisen vahvistaminen, esimerkiksi harrastusryhmät
- luovan toiminnan mahdollisuudet

Luovien toimintojen merkityksestä mielenterveyden edistämisen kohdalla Creek (2008) sanoo niiden vahvistavan motivaatiota mielihyvän kautta ja edistävän oppimista toiminnan aikana harjoitettavien eri taitoja vaativien tehtävien kautta. Muita luovien toimintojen positiivisia seurauksia ovat niiden vahvistava vaikutus kroonisten sairauksien oireita vastaan lisäämällä coping-keinoja, kuten toimijuuden tunnetta. Tärkeää on se, että luovuuden kokeminen luo sisäistä tyytyväisyyden kokemista ja luovuus itsessään tarjoaa mahdollisuuden tehdä jotain ainutlaatuista, joka taas on yhteydessä itsetuntoon. Luovat toiminnot lisäävät myös resilienssiä luovien ja joustavien ongelmaratkaisutaitojen myötä. (Creek 2008: 336.)

Tässä ryhmä luo parhaimmillaan yhdessä jaetun tarkkaavuuden kautta ennakkointia toiminnan kohteesta ja siitä, mitä tapahtuu seuraavaksi. Tällöin, yhdessä muiden kanssa syntyy mahdollisuus edistää vuorovaikutustaitoja. Harran (2014) Terapeuttisessa yhteistoimintamallissa *vastavuoroisen suhteen rakentaminen rakentuu diadisesta suhteesta*, jossa toimijat tunnistavat toisensa. *Jaetussa tarkkaavuudessa* muodostuu yhteinen intentio kohteesta. *Trialogisessa vastavuoroisuuden -tasossa* molemmat edellä integroituvat käytännön tasolla, jolloin yhteys toiseen /toisiin (pienryhmässä) sekä kohteeseen luovat yhteistä tietoa ja ymmärrystä. (Harra 2014: 196-197.)

Terapeuttisen intervention osalta, verrattuna henkilökohtaiseen terapeuttiseen suhteeseen, Poolin (2008) mukaan ryhmäinterventio voi olla sovelias valinta silloin, kun tavoitteena on sosiaalisten taitojen edistäminen. Tässä Pool (2008) kuitenkin painottaa, että ryhmän koko ja sen koostumus ovat ensiarvoisia kriteerejä. (Pool 2008: 445.) Avainsymys tässä kohtaa on siis, mitä ryhmään osallistuminen voi mahdollistaa; ja mitkä puitteet edistävät muutosta sekä mitkä asiat voisivat kehittyä tavoiteltua muutosta estäviksi tekijöiksi? Tämä johtaa ryhmän toiminnan pohtimiseen: mitä ryhmässä oikeastaan tapahtuu?

12 Ryhmä ja sen hyvinvointia edistävä voima

Ryhmä on sosiaalisen mallioppimisen ja jakamisen mahdollisuus. Se on ihmisen luonnollinen oppimisympäristö ja erilaisiin ryhmiin kuulumisen kokemus yhdistää ihmisiä. Ensimmäinen kokemus erilaisten ryhmien muodoista on yleensä perheryhmä. Tämän jälkeen koulu ja harrastukset tarjoavat monenlaisia kokemuksia erilaisista ryhmistä ja aikaan työelämässä syntyy edelleen uudenlaisia ryhmiä. (Finlay 2012: 3.)

Cole (2008) sanoo ryhmästä, että se mahdollistaa arvioimaan esimerkiksi osallistujien vuorovaikutustaitoja. Ryhmä luo yhteyden ihmisten välillä, kun heillä tavoitteet tai ongelmat elämässä ovat samankaltaisia, jolloin syntyy vertaisuutta. Ryhmä on erinomainen ympäristö energian liikkumiseen ihmisten tuottamana ja välittämänä niin, että Yalom (2005) ryhmän terapeutit tekijät *heräävät henkiin* luonnollisina sisäisinä ilmiöinä ja tarjoavat näin voimakasta coping -keinojen kehitysalustaa. (Cole 2008: 316-317.)

Ryhmässä siis kehittyvät ihmisen tietoisuustaidot: minä-pystyvyysodotukset ja minäkäsitys eli ymmärrys *itseensä* päin kasvaa ihmisellä. Samalla voidaan ylläpitää monenlaisia taitoja, sekä oppia myös aivan uusiakin taitoja. (Cole 2008: 316-317.) Tätä kautta ihmisen sensoriset-, kognitiiviset-, psyykkiset- ja sosiaaliset valmiudet saavat harjoitusta toiminnan tehtävätasolla (Hautala ym. 2011: 349-352).

Finlayta (2012) mukaillen, me opimme itsestämme muiden kautta. Osallistuessamme ryhmiin ja niiden tarjoamiin mahdollisuuksiin, me rakennamme olemassa olon tunnetta, ja juuri ryhmässä toteutuvan vuorovaikutuksen kautta. Siksi ryhmät ovat myös meitä voimakkaasti muovaavia sosiaalisen oppimisen areenoita. Me rakennamme identiteettiämme ryhmän reaaliaikaisen vuorovaikutuksen ansiosta. Ryhmässä on tarjolla erilaisia rooleja, ja kun vastaamme siihen mitä muut liittävät näihin roolien sisältöihin, me liitämme näiden roolien sisältöjä osaksi itseämme. (Finlay 2012: 3-5.)

Moseyn (1973) mukaan ryhmässä sen jäsenet ovat sidoksissa toisiinsa ryhmän työskentelyn kautta yhteiseen ryhmäidentiteettiin sekä he jakavat myös samalla yhteisymmärryksessä ryhmän tarkoituksen: miksi ryhmä on olemassa ja mitä sen tarkoitus merkitsee sen jäsenille. (Finlay 2012: 3-4.) Syvämmmin ryhmän merkitystä voi ajatella myös sitä kautta, että Blairin (1990) mukaan ryhmä ollut olennainen tekijä ihmisen selviytymisen ja

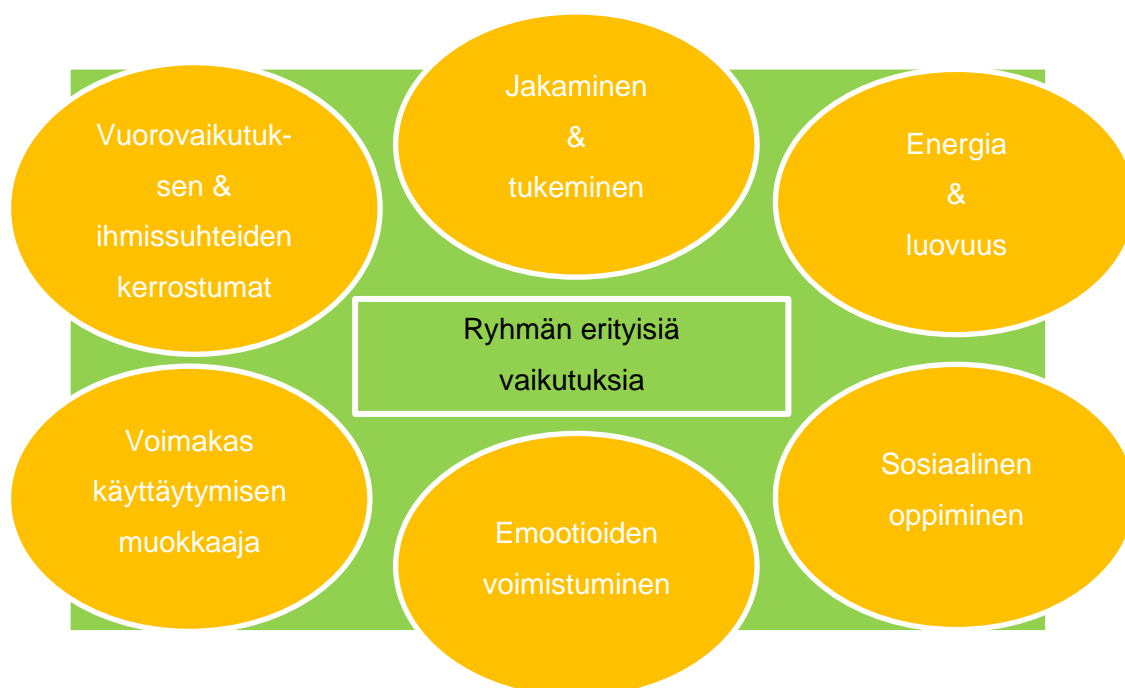
kehityksen kannalta, juurikin ryhmässä opittavan yhteistoiminnallisuuden kannalta (Finlay 2012: 3). Näiden edelle esiin tuotujen seikkojen vuoksi ryhmiin osallistumista tulee ajatella ihmisen perustarpeeseen vastaamisena.

Rusi-Pyykönen (2004) sanookin ryhmien merkityksen olevan siinä, että ihminen toteuttaa elämäänsä erilaisten sosiaalisten ryhmien kautta; liittymällä ja kuulumalla muihin opimme elämiseen liittyvää perusainesta. Niiden ulkopuolelle joutuminen lisää syrjäytymistä ja siten toiminnallisen deprivaaation uhka kasvaa. (Rusi-Pyykönen 2004; Hautala ym. 2011: 162.) Tulee huomata, että *toiminnalliseen deprivatioon* määritellään ulkopuolisen kontrollin tuottama muista poissulkeminen (Whiteford 2000; Hautala ym. 2011: 15).

Ihminen voi myös ajautua ryhmien ulkopuolelle (näennäisesti) oman tahtonsa kautta ilman, että tunnistettaisiin selkeää muiden vaikutusta tähän. Tuleekin tässä kohtaa myös ajatella *toiminnallisen vieraantumisen* mahdollisuutta ryhmien ulkopuolelle ajautumisen yhteydessä. Jos toiminnalliset mahdollisuudet eivät tarjoa sitoutumista mielekkäisiin ja rikastuttaviin kokemuksiin, voi tilanteen pitkittyessä kehittyä sosiaalisen kudoksen katkeamia. Nämä usein aiheuttavat irrallisuuden tunnetta muista, estävät sosiaalisen vuorovaikutuksen myönteisiä, ihmistä kehittäviä tekijöiden syntymistä ja vähitellen aiheuttavat tyhjyyden sekä merkityksettömyyden tunteita. Tätä kautta ihmisen identiteetin tunteen eheys voi vähitellen heiketä. (Townsend ym. 2004: 80-81.) Puhumattakaan toiminnallisesta oikeudenmukaisuudesta.

Siispä, jotta tuntisimme itseämme, identiteettiämme ja osaisimme siten ilmaista tuntejamme, voi ryhmän avulla rakentua sellainen silta, jonka kautta kulkemalla ihminen oppii myötäelämään toisen tunteita ja samalla erottaen niistä esiin omansa (Finlay 2004; Hautala ym. 2011: 162). Tämä kuvaus antaa myös ryhmälle sen inhimillisen muodon, joka tekee siitä merkityksellisen ja hyvinvointia luovan yhteisen areenan.

Ryhmässä syntyvän jatkuvan vuorovaikutuksen (verbaalinen - nonverbaalinen) erityisiä vaikutuksia esitellään kuviossa 2.



Kuvio 2. Ryhmä tuottaa erilaisia ilmiöitä (Finlay 2012: 4-5.)

Finlayn (2012) mukaan se mitä itse ryhmässä itseasiassa tapahtuu, on sitä, että ensinnäkin ryhmä rakentuu moninkertaisista, jatkuvasti muuttuvista vuorovaikutusvirtauksista ihmisten peilautuessaan toisistaan reaaliaikaisesti. Tällä tavoin on mahdollisuus elää ja kehittyä ympärillä virtaavan elämän hetkissä. Ryhmässä toteutuu samalla myös ilojen sekä taakkojen jakamista sekä myös toisten tukemista. Lisäksi ryhmä tarjoaa muiden mahdollisuuden nähdä omat onnistumiset. Tätä kautta, inhimillisen aineksen kohdatessa ryhmä tuottaa itsestään esiin energiaa ja toimii luovuuden lähteenä. (Finlay 2012: 4-5.)

Ryhmä luo myös voimallisia emootioita osallisten välille vahvistaen näin sosiaalista oppimista. Ja lopuksi, ryhmä muovaa meidän käyttäytymistämme ryhmässä syntyvien normien ja ryhmäpaineen avulla. Tulee huomata, että tämä kulkee molempiin suuntiin; positiivisten vaikutusten lisäksi ryhmä voi myös vahvistaa negatiivisia ilmiöitä käyttäytymisen taustalla. (Finlay 2012: 4-5.) Tässä korostuukin ryhmänohjaajan tehtävät.

13 Erilaisia ryhmiä erilaisten tarkoitusten myötä

Ryhmän muodostamiseen vaikuttaa monia tekijöitä. Jos ryhmän jäsenet ovat vuorovai-
kutustaidoiltaan kovin erilaisella tasolla, saattaa se heijastua ryhmän sisäiseen vetovoii-
maisuuuteen eli *koheesioon* negatiivisesti. Tuleekin muistaa Pool (2008: 445), että osal-
listujien määrä ja heidän yksilölliset valmiutensa ovat yhtenäiset ryhmän tavoitteiden
kanssa, ei niitä estäviä. Tätä kautta tulee ensin punnita, mikä on ryhmän tarkoitus, tai
mikä on sen tehtävä?

Rusi-Pyykösen (2010) mukaan tässä selventää se kysymys, mitä toiminnalla itseasiassa
tavoitellaan? Onko *toiminnasta* tarkoitus oppia uusia taitoja? Tai onko *toiminnan kautta*
tarkoitus saavuttaa jotain tavoitteita, jolloin toiminnasta tulee väline sen saavuttamiseen.
Ryhmän tarkoitus voi olla myös se, että *toiminnan aikana* osallistujille syntyy mahdolli-
suus tutkia omaa elämäänsä ja sen polkuja ja reflektoida tätä ryhmätasolla. Toiminnan
merkitys ryhmässä voi olla *arvioivaa*, jolloin toiminta tuottaa tietoa ryhmänohjaajalle osal-
listujien taidoista ja valmiuksista. (Rusi-Pyykönen 2010; Hautala ym. 2011: 172-174.)

Finlayn (2012) mukaan ryhmää perustettaessa tulee aluksi tunnistaa ne tarpeet, joihin
ryhmän toiminnan kautta voidaan vaikuttaa. Tätä kautta on mahdollista etsiä sopivaa
kontekstia tai ympäristöä tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä auttaa Finlayn ryh-
mien jaottelu *toimintaryhmiin* (activity groups) sekä *tukea-antaviin ryhmiin* (support
groups). Toimintaryhmien päätehtävä on taitojen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen roh-
kaisu. Myös erilaisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin tutustuminen on toimintaryhmien yh-
tenä päätavoitteena. Toimintaryhmät voidaan jakaa vielä *tehtäväkeskeisiin* ja *sosiaali-
siin* ryhmiin, mutta usein ne liukuvat toistensa päälle saaden uusia ulottuvuuksia ryh-
mäprosessin aikana. (Finlay 2012: 7-11.)

Tukea-antavat ryhmät taas Finlay (2012) jakaa kommunikaatio- ja psykoterapeuttisiin
ryhmiin, ja niissä korostuu ryhmäprosessi verrattuna toimintaryhmien tuottavuuteen tai
tehtävän valmiiksi asti saattamiseen. Näiden tukea-antavien ryhmien päätehtävä onkin
kommunikaation kautta luoda vertaisuuden kokemusta, jakamista ja tukemista. Tukea-
antavat ryhmät suuntautuvat tunteiden ja niihin liittyvien ongelmien tutkimiseen, ja var-
sinkin psykoterapeuttisessa ryhmässä kautta usein pyritään vaikuttamaan eristyneisyy-
den tai voimattomuuden kokemukseen ryhmäidentiteetin kautta. (Finlay 2012: 8-11.)

Tukea-antavat ryhmät vaativatkin osallistujilta vuorovaikutustaitojen osalta enemmän kuin toimintaryhmät. Toimintaryhmät yleensä ovatkin tarkoituksenmukaisempia silloin kun ryhmän osallistujat tarvitsevat enemmän ryhmänohjaajan tukea ja rohkaisua ilmaistamaan omia mielipiteitään tai kontaktinottoon muita ryhmäläisiä kohtaan.

13.1 Ryhmien vuorovaikutustaitojen merkitys

Toinen tärkeä tekijä ryhmän taustalla on osallistujien vuorovaikutustaitojen tunnistaminen, jolloin ryhmälle sopivan yhteisen toiminnan muodon valinta kirkastuu (Mosey 1986; Hautala ym. 2011: 174). Mosey (2012) jakaa kehitykselliset vuorovaikutustaidot viiteen ryhmään: rinnakkaisryhmään, projektiryhmään, minä-keskeiseen yhteistyöryhmään, yhteistyö-ryhmään ja kypsään ryhmään, ja hänen mukaansa näiden kehityksellisten ryhmien kautta mahdollistuu myös ryhmätavoitteiden asettaminen. Tämän luokittelun taustalla on ajatus siitä, että ryhmän on tarkoitus mahdollistaa vuorovaikutuksen kokemus, jolloin ryhmä itse toimii muutoksen agenttina vuorovaikutustaitojen kehittämisessä. (Mosey 2012: 395-396.)

Moseyn (1986) mukaan ryhmässä kehittyvät vuorovaikutustaidot kulkevat muiden sosiaalisten taitojen kehityksen mukana ja ryhmätilanteet sisältävät erilaisien asioiden oppimista: ryhmä neuvottelee keskinäisiä normeja itselleen, sopii sääntöjä, mahdollistaa rooleja ja niiden kokeilemistä sekä kehittää kommunikaatiotaitoja jatkuvasti muuttuvan verbaalisen ja non-verbaalisen viestimisen kautta. (Mosey 1986; Hautala ym. 2011: 174-175.)

Toisin sanoen, ryhmä usein vaatii erilaisten tilanteiden kautta itsesäätelytaitoja, joiden kehittymisen myötä esimerkiksi toiminnanohjaus ja tarkkaavuus tehostuvat, ja tätä kautta oman toiminnan tehokkuus ja sen havaitseminen. Ja lopulta vaikutus voi ulottua aina toiminnalliseen identiteettiin asti.

Mosey (1986) sanoo, että kyky vuorovaikutukseen ryhmässä on verrannollinen valmiuteen olla tuottava siinä. Hänen mukaansa opittu vuorovaikutustaito ja sen mahdollistama tuottavuus siirtyvät myös muihin ryhmiin. (Mosey 1986; Hautala ym. 2011: 174-175.) Tällöin luonnollinen ajatus on se, että yhä useammat, erilaiset ryhmäkokemukset kehittävät vuorovaikutustaitoja edelleen. Tässä kohtaa tulee muistaa, että ryhmässä syntyvä kehitys voi yhtä lailla olla toimintakykyä edistävää kuin estävää, ja tämä onkin ryhmänohjaajan keskeisiä tehtäviä (Finlay 2012: 7).

Nämä kehitykselliset vuorovaikutustaitoryhmät ovat yleensä tehtävä-orientoituneita ja niissä korostuu aktiivinen sitoutuminen toiminnan tai tehtävän lopputulokseen (Mosey 2012: 395-396). Finlay (2012: 11-12) yhdistääkin toimintaryhmien yhteyteen tämän kehityksellisen vuorovaikutusryhmän.

Moseyn (2012) mukaan *rinnakkaisryhmässä* osallistujat voivat työskennellä muiden läsnä ollessa. Vuorovaikutus on kuitenkin vähäistä ja kulkee usein ryhmänohjaajan kautta. Tässä korostuu ryhmänohjaajan rooli, joka kohtaa osallistujien sosioemotionaaliset tarpeet. Hän myös toimii ryhmän motivaation lähteenä ja luo turvalliset puitteet ryhmän ympärille. (Mosey 2012: 395-396.) Ryhmänohjaaja on myös roolimalli, joka voimistaa positiivisia käyttäytymistapoja, joita ryhmäläiset omaksuvat (Hautala 2011: 175).

Hautala ym. (2011) mukaan ryhmänohjaajan johtajuus riippuu Moseyn (1986) ryhmäkypsyyden tasosta, ja rinnakkaisryhmässä tarkoituksenmukaista on se, että ryhmänohjaajan tyyli on valittu oikein ryhmän toimivuuden ja sen tarpeiden kannalta. *Kertovassa tyyliässä* ryhmänohjaaja antaa ryhmälle erilaisia tehtävöohjeita, valitsee suuntaviivoja toiminnalle ja huolehtii ryhmästä sekä sen rajoista (Hautala 2011: 187.) Kertovan tyylin määrittelevät napakasti Hersey – Blanchard (1969); Hersey – Blanchard – Johnson (1996) sanoen sen olevan sitä, että ryhmänohjaaja huolehtii vähäisestä vuorovaikutuksesta huolimatta hommien tulevan valmiiksi (Cole 2012: 12). Tämä johtaa tietysti siihen päätelmään, että tuottavuus ja toiminnan valmiiksi saattaminen korostuvat rinnakkaisryhmissä.

Moseyn (2012) mukaan taas *projektiryhmässä* toiminta ei edellytä vuorovaikutusta, ja osallistujille meneillään oleva tehtävä on yleensä edelleen tärkeämpi huomionkohde kuin muut ryhmäläiset. Ryhmänohjaaja kuitenkin pyrkii vaikuttamaan siihen, että vuorovaikutusta syntyisi osallistujien kesken esimerkiksi valitsemalla sellaisia toiminnan muotoja, joiden kautta ryhmän työskentely edistää jollain lailla vuorovaikutusta. Tämän lisäksi, myös projektiryhmässä ryhmänohjaaja kohtaa osallistujien sosioemotionaaliset tarpeet ja tukee niiden jäsentämistä. (Mosey 2012: 395-396.)

Kun ryhmäprosessissa edetään ja osallistujien välistä luottamusta vähitellen voimistetaan, niin toimintaa mukauttamalla voidaan lisätä vuorovaikutusta kasvattavia elementtejä. Tässä ihmisen sisäsyntyistä tuottavuuden tarvetta voidaan hyvin hyödyntää motivaation lähteenä. Moseyn (2012) mukaan ryhmän tehtäviä voidaan suunnitella niin, että niiden valmiiksi tekeminen vaatii useamman henkilön panostusta (Mosey 2012: 396).

Toki tämä vaatii sen, että ryhmäprosessi on jatkunut jo useamman kerran, ainakin jos ryhmä on aloittanut rinnakkaisryhmän vuorovaikutustaidoista.

Hautala ym. (2011) tuovat esiin tärkeän seikan sanoessaan, että ryhmänohjaajan tulee huolehtia siitä, että päämääräkeskeisyys ei mene ryhmän varsinaisen tavoitteen, vuorovaikutustaitojen kehittymisen edelle (Hautala ym. 2011: 176). Tavoitteellisesti, ryhmän vuorovaikutustaitojen kehittyessä myös ryhmänohjaaja voi vähitellen siirtyä kertovasta tyylistä *myyvään tyyliin*. Tällöin keskiössä on edelleen tehtäväkeskeinen, ohjaajan organisoima ryhmä, mutta nyt hän pyrkii rohkaisemaan ja toiminnan kautta rakentamaan osallistujien välistä vuorovaikutusta (Hersey ym. 1969; Hersey ym. 1996; Cole 2012: 12).

14 Ryhmänohjaaja edistämässä ryhmän vaikutusta

Sen lisäksi, että ryhmänohjaaja käyttää *kertovaa* tai *myyvää* tyyliä ryhmänohjauksen strategiana, ryhmän toimivuuden kannalta on olennaista myös sen ilmapiiri, joka mahdollistaa tai estää ryhmässä tavoiteltuja yksilöllisten tavoitteiden sekä koko ryhmän yhteisen tavoitteen saavuttamista. Tässä Vromanin (2013) mukaan on kyse nimenomaan tavoitellun muutoksen taustalla olevasta emotionaalisesta ilmapiiristä, joka muodostaa osallistujien kokemusta ryhmän jäsenyydestä, ja tätä sidettä ryhmänohjaajan tulee huoltaa koko ryhmäprosessin keston ajan (Vroman 2013: 68).

Tämä koskee ryhmänohjaajalla niin fyysisen ympäristön hallintaa kuin valmiutta kehittää osallistujien tunnetason ilmiöitä. Näitä ovat tässä ilon ja ystävällisyyden kokemisen mahdollisuus turvallisuuden ja luottamuksen keskellä, jossa osallistujat voivat tuntea itsensä tervetulleiksi osallistumaan ryhmään. Toisin sanoen, osallistujat saavat kokea olevansa hyväksytyjä sellaisina kuin he ovat, ja heidän antamansa panos ryhmän yhteistoiminnallisuuteen on arvokasta ja merkityksellistä. Tämän ryhmän emotionaalisen ympäristön mahdollistamisen Vroman (2013) katsoo olevan keskeistä vastuunoton aluetta koskien ryhmänohjaustehtäviä. (Vroman 2013: 68).

Ryhmän motivaation synty Colen (2012) mukaan edellyttää ensinnäkin sitä, että osallistujat voivat luottaa ryhmänohjaajaan, että hänestä huokuu asiantuntijuuden tietoisuus ja taitoisuus siitä, minkä äärellä ollaan. Myös empatia ja ymmärrys luovat siltaa kohti

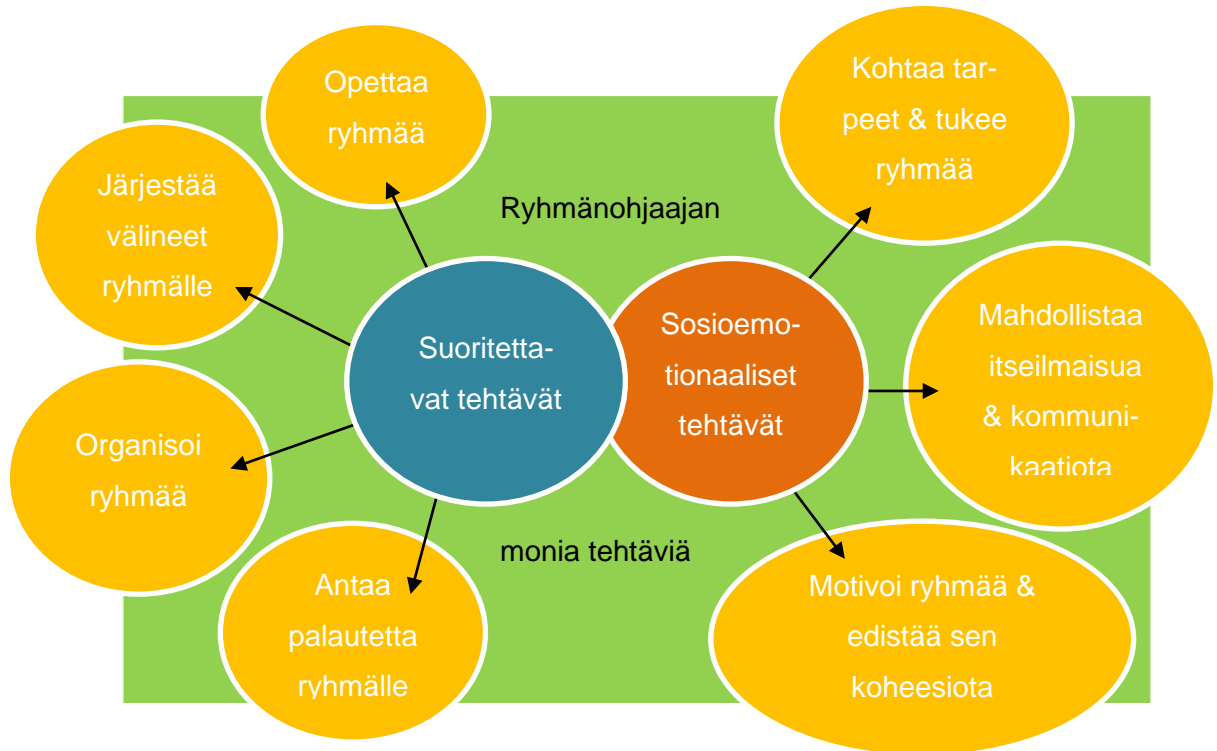
sitä, että asioita tehdään yhdessä. Myös innostuksen luominen ryhmään luo motivaatiota olla mukana siinä. Yksinkertainen keino tämän takana on se, että ryhmänohjaaja on kiinnostunut ryhmästä ja tuo sen esiin ilmeittensä, katseen kontaktien ja eloisan itsensä kautta, rohkaisee omalla esimerkillään vuorovaikutukseen. (Cole 2012: 11.) Unohtamatta, että iloa ja naurua, siis huumoria ryhmässä on tämän sille sopivalla tasolla niin, että se ei sulje ketään ulos vaan ottaa kaikki mukaan.

Toiminnan muotojen valinnoilla on myös merkitystä luonnollisesti. Kisaaminen ryhmässä luo *sisäsyntyistä jännitystä ja voiton viettiä tai tuottavuuden tunteen* kokeminen sellaista töiden kautta, että ne tarjoavat ilon saada asioita valmiiksi. Tällöin työnsä tuloksista pääsee nauttimaan, oli kyse leivonnasta tai askartelun tuloksena itselleen saadusta esineestä. Cole (2012) sanookin, että ideaalisti ryhmä saavuttaa innostuneisuuden tilan, ja nämä edellä esitellyt keinot antavat avaimia sen saavuttamiseksi. (Cole 2012: 11.) Ainakin tämä innostuksen tunteminen ja sen jakaminen ryhmän yhteisenä kokemuksena ovat hyvä tavoite ryhmän toiminnan tuloksena.

Finlay (2012) mukaan on hyvä huomata ja ymmärtää se asia, että kaikki ihmiset ryhmätilanteessa vaikuttavat toisiinsa. Kuten olettaa saattaa, niin ryhmänohjaaja vaikuttaa monin tavoin ryhmäläisiin mutta vaikutusta tapahtuu myös reaaliaikaisesti ohjaajan suuntaan. (Finlay 2012: 140.) Esimerkiksi *vastatransferenssin* vaikutus tulee havaita ja hallita.

Tämän lisäksi kehittyäkseen ryhmien ohjaamisessa, on hyvä tulla tietoiseksi omista vahvuuksistaan mutta myös tunnistaa omia mahdollisia rajoituksiaan ryhmänohjaustilanteissa. Tämä reflektiivinen kehitystyö ohjaa sitä kohden, että valittu ryhmänohjausstrategia ja ohjaajan oma rooli optimaalisesti vastaisivat siihen kysymykseen, mikä palvelee tätä nimenomaista ryhmää parhaiten, jotta asettuja tavoitteita olisi mahdollista asiakaslähtöisesti saavuttaa? (Finlay 2012: 140.)

Tätä kautta ryhmänohjaajan on mahdollista vastata ryhmän tarpeisiin ja suorittaa erilaisia ryhmänohjaustehtäviä, joita havainnollistetaan kuviossa 3. Näiden tehtävien säätelyyn vaikuttaa edellä esitelty Moseyn (1986) ryhmän vuorovaikutustaitojen kypsyys, ja esimerkiksi *rinnakkaisryhmässä* ryhmänohjaaja vahvistaa toivottua käyttäytymistä ja toimintaan sitoutumista kysymysten ja vastausten avulla (vertaa tätä sosiaalisesti jaettuun metakognitioon). *Projektiryhmän* tasolla ryhmänohjaaja taas eri tehtäviensä kautta pyrkii luomaan tilanteita, joissa syntyy vuorovaikutusta ja/ tai yhteistyötä. (Finlay 2012: 142.)



Kuvio 3. Ryhmänohjaajan tehtävät. (Finlay 2012: 142.)

Yalom - Leszcz (2005) sanovat ryhmänohjaajan tehtävistä, että tärkeää on hallita ryhmästä mahdollisesti nousevaa ahdistuksen tunnetta. Tämä edellyttää, että strategisesti ennalta suunniteltuna on keinoja lievittämään tätä ryhmässä. Myös luomalla sellaista ryhmäkulttuuria, joka vahvistaa osallistujien välistä hyväksyntää ja tuen antoa sekä mahdollistaa autonomian kokemista, edistetään ryhmän toimintakykyä sen *ilmaston* kautta. Osallistujien tulee olla tietoisia tavoitteista, mutta ryhmänohjaajan tulee ottaa vastuu siitä, että ne ovat ajallisesti saavutettavia. (Yalom - Leszcz 2005: 558.)

Esimerkiksi, jos maalauksen värit eivät ehdi kuivua, vaikuttaa tämä kokemuksen jakamiseen varsinkin silloin, jos ryhmässä on osallistujilla vaikeuksia liikkumisessa nähdäkseen muiden töitä. Tämä voi aiheuttaa pettymyksen tunteita, jos omalla työllä on merkitystä ja sen haluaa tulevan muiden nähtäväksi eikä se toteudukaan odotuksista huolimatta. Väistämättä tämä heijastuu silloin myös sitoutumiseen ja motivoitumiseen jatkossa, eikä todennäköisesti niitä vahvistavassa yhteydessä. Yhtä lailla, kun ryhmänohjaajan on hyvä pystyä havainnoiden paikallistaa ryhmän tapahtumat ajalliseen yhteyteen, sama koskee myös osallistujia.

On olennaista ymmärtää, että jos ryhmänohjaaja huomaamattaan aiheuttaa pakottamista tehtäviin osallistumisen suhteen, niin tämä voi aiheuttaa vahinkoa. Toinen olennainen asia on kyky huoltaa ryhmää toimivuutta hallitsemalla sen tahtia. Tämä vaatiikin usein pientä, jatkuvaa säätämistä, että ryhmä ei etene liian hitaasti tai sitten liian nopealla tempolla. (Yalom ym. 2005: 558.) Samaan aikaan ryhmänohjaaja hallitsee tietysti kelloa *kiireettömästi*, ulospäin rauhallisuutta huokuen. Tässä ryhmänohjaajan onkin aktiivisesti punnittava, kuinka paljon mahdollisesti tarvitsee auttaa jotakuta osallistujaa. Lähtöoletushan on, että ei tehdä toisen puolesta. Olettaen tietysti, että tämä on yhdenmukainen strategia tavoitteiden saavuttamisen kanssa.

Ryhmänohjaaja ei siis pelkästään suorita eri tehtäviä edistääkseen ryhmän keskinäistä vetovoimaisuutta tai kohtaa ryhmästä nousevia sosioemotionaalisia tarpeita vaan lisäksi ryhmän vuorovaikutustaitojen taso ohjaa siihen, miten ja millä tavoin ryhmänohjaaja toteuttaa näitä tehtäviä.

Vromanin (2013) mukaan suunnittelemalla ryhmä hyvin ja tekemällä sen esivalmistelut huolella tukevat ryhmän onnistumista. Ohjaajan henkilökohtaiset taidot ryhmänohjauksessa ovat olennainen osa ryhmän hallintaa: edistääkseen ryhmän toimivuutta tämä luo yhteistyötä, rohkaisee ja tukee ryhmää, ei ole tuomitseva vaan rohkeasti kokeilee erilaisia tapoja edistääkseen vuorovaikutusta ja heidän osallistumistaan. Tämä seuraa verbaalista ja nonverbaalista viestintää ryhmässä muokaten jatkuvasti ryhmän toimintaa saadun informaation pohjalta esimerkiksi palautteen kautta toimien näin myös mallina ryhmäläisille rakentavan palautteen annossa (Vroman 2013: 69-70, 73), jonka voisi nähdä valmistavan heitä ilmaisemaan omia näkemyksiään asia-argumenttien kautta. Tällöin ryhmässä opittu integroituu osallistujien elämän muihin osa-alueisiin.

Ryhmää suunniteltaessa on hyvä muistaa, että asioiden oppiminen vaatii usein venymistä, joka saattaa tuntua haastavalta ja vaatii myös usein oppijaltaan paljon. Leo Vygotsky (1982) lähikehityksen oppimisteoriassa puhuu *taitavammasta mentorista*, joka opettaa oppijaa. Vygotskyn mukaan uuden oppiminen toteutuu ihmisen *lähikehityksen vyöhykkeellä*, jossa mentorin tuella oppimisprosessi tapahtuu *oppijan omalla epä-mukavuusvyöhykkeellä*. Vygotskyn lähikehitysvyöhykkeen ajatus onkin se, että mikä tänään opitaan yhdessä, osataan huomenna itsenäisesti. (Nurmi ym. 2014: 72-73, 96.)

Tätä tietysti tulee arvioida maltilla, minkälaista oppimista tavoitellaan. Voidaan ajatella, että ryhmän kautta saavutetaan sitä, että osallistujat luovat vertaissuhteita keskenään ja nämä kantaisivat hedelmää arjen muissa yhteyksissä toveruuden kokemuksen kautta.

Ryhmänohjaajan rooli mentorina korostuukin Finlayn (2012) toimintakeskeisissä ja Moseyn (1986) rinnakkais- ja projektiryhmissä.

Rusi-Pyykönen (2016) sanoo, että ryhmänohjaajan tulee tarjota ryhmälle rakennetta, kanavoita energiaa, olla tilanteiden tasolla, sillä ryhmä elää ja muuttuu jatkuvasti, ja lopulta ymmärtää se, että hän edustaa osallistujille asioita, jotka liittyvät tulevaisuuteen. Nämä vielä hetken toteutumattomat lupaukset tuovat ryhmään toivon tunnetta. (Rusi-Pyykönen 2016.) Tätä toivon tunteen kokemusta voisi lopulta ajatella ryhmässä tapahtuvista monenlaisista asioista sen tärkeimpänä saavutuksena, sillä se vastustaa koko olemuksellaan epätoivoa. Kun ihminen näkee ryhmässä muut, tulee hänkin havaituksi.

15 Colen seitsemän askelta

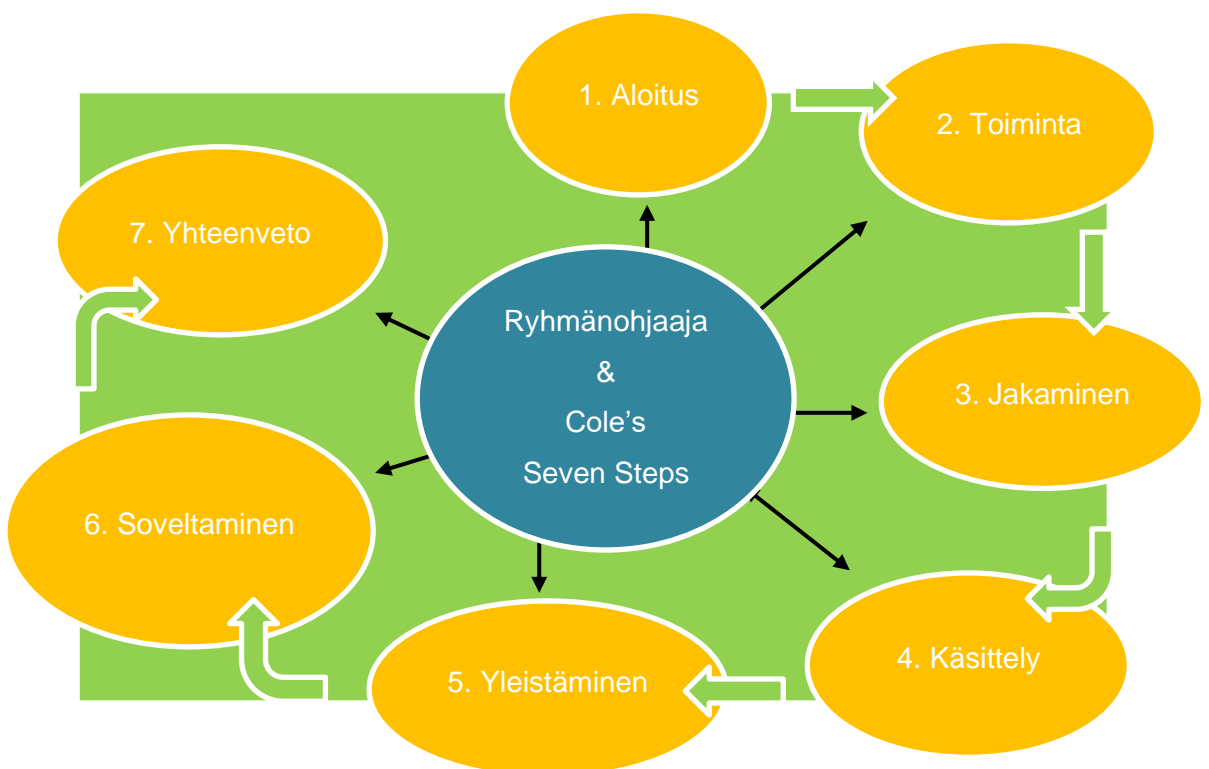
Ydinkysymys on siinä, miksi ryhmä on olemassa, mikä sen tarkoitus on? Jos tarkoitus on vain saada jotain tekemistä ihmisille, niin se on yhdenlainen syy ryhmälle. Jos taas ryhmän kautta on tarkoitus edistää jollakin tasolla toimintakykyä, niin silloin saattaa olla hyödyllistä lähestyä ryhmänohjausta Colen opastamana. Asettujia tavoitteita voidaan asiakaslähtöisesti ryhmän kontekstissa pyrkiä saavuttamaan Cole's Seven Steps -formaatin* kautta nähtynä, joka tuo ryhmänohjaukseen struktuuria ja tietynlaisen käsikirjoituksen tai sabluunan edistämään ryhmän positiivista vaikutusta osallistujien kokemuksessa.

**Tätä Cole's Seven Steps -metodia käytettiin ainoastaan soveltaen opinnäytetyön pienryhmäinterventiossa edistämään ryhmäprosessia, mutta se tuodaan tässä siksi esille, että se voidaan liittää pienryhmänohjaamisen vinkkioppaaseen. Tämä on ollut toivomus Käpyrinne ry:n suunnasta.*

Colen (2012) kehittämä ryhmänohjauksen -metodin päätarkoitus on edistää osallistumista, kun ryhmä jakaa kokemusta toiminnasta ja ryhmänohjaajan tuella käsittelee sitä. Näitä vaiheita on nimensä mukaisesti seitsemän ja niiden kautta voidaan edistää osallistumista yleisesti ottaen hyvin monenlaisissa ryhmissä (Cole 2012: 3-4.) Eri ryhmissä osallistujat ovat eri-ikäisiä ja heillä on erilaisia valmiuksia ryhmään osallistumisessa terveydentilan tai muiden syiden vuoksi, ja kaikki tämä tuo tuottaa tietysti laajan kirjon eri-

laisia syitä ryhmän tarkoitukseen, ja tavoitteisiin sekä varsinkin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kuitenkin näitä ryhmiä yhdistää se, että niissä yleisesti toteutuu ryhmän aloitus, toiminnan vaihe ja lopetus.

Cole's Seven Steps –ryhmän työvaiheet ovat aloitus, toiminta, jakaminen, käsitteleminen, yleistäminen, soveltaminen sekä yhteenveto. (Cole 2012: 4). Tämä vaatiikin siksi ryhmänohjaajalta paneutumista siihen, mitä ryhmäkerran aikana tapahtuu ja miten se liittyy tavoitteisiin. Luonnollisesti tämä vaatii kokemusta ja reflektiota, ja olisikin hyvä, jos tätä kehitystyötä esimerkiksi hoitotiimissä mahdollistaisi useampi ihminen. Colen seitsemän askelta kuviossa 4.



Kuvio 4. Cole's Seven Steps -metodi ryhmäkertaan (Cole 2012: 4-11)

Tässä tulee huomata se tärkeä seikka kuitenkin, että aivan kaikkiin ryhmiin tämä lähestymistapa ei sovi. Cole's Seven Steps –työtavan keskeisenä tarkoituksena oleva osallistumisen kokemuksen vahvistaminen vaatii osallistujilta tiettyjä valmiuksia vuorovaikutukseen (Cole 2012: 3-4), ja tässä arvioiden tulisi pienryhmän olla vuorovaikutustaidoissa *projektiryhmän* -tasolle (Mosey 2012: 395-396), koska työtavassa parhaimmillaan voidaan maksimoida osallistumista ja vuorovaikutusta jakamisen, käsittelemisen, yleistämisen ja soveltamisen kautta. (Cole 2012: 3-11.) Tavoitteellisesti tämän voi nähdä niin, että

tehdään ryhmätasolla työtä psyykkisten- ja sosiaalisten valmiuksien edistämiseksi, jotta se johtaisi seuraavassa vaiheessa Colen mukaiseen metodiin.

15.1 Colen ryhmänvaiheet

Aloituksessa (1) on hyvä esitellä nimillä kaikki ryhmässä toisilleen kiertämällä koko ryhmän ympäri. Tällöin kasvot saavat nimet ja osallistujat tilaisuuden kertoa jonkin mieltä polttavan asian, jolloin siitä pääsee myös irtautumaan. Tässä vaiheessa myös lämmitellään nopeasti ryhmä (warm-up), jolloin osallistujien huomio kohdentuu ryhmään ja näin päästään ulos arjen ympäristöistä. Ryhmänohjaaja myös vastaanottaa osallistujien odotukset ryhmästä ja luo näin turvan tuntua. Hän myös käy läpi ryhmäkerran tavoitteet ja aikataulun sekä harkitusti ennalta, jäsentää yhteen tulevan ryhmäkerran sisällön, sen osavaiheet ja tarkoituksen. (Cole 2012: 4-6.)

On olennaista harkita ennalta, miten paljon ryhmä tarvitsee tietoa alussa, koska liiallinen informaatio voi myös kuormittaa osallistujaa. Tärkeää on siis se, että vaiheesta toiseen liutaan sulavasti eli ryhmänohjaaja ajoissa rauhallisesti kertoo, milloin siirrytään eteenpäin. Kokonaisuudessaan tämä aloituksen vaihe pohjustaa ryhmäkoheesiota osallistujien kesken. Alun *lämmittelyssä* voidaan neuropsykologian suunnasta myös aktivoida tarvittaessa aivojen RAS-verkoston, jonka avulla nostetaan vireystasoa vaikkapa käsien heiluttamisella (Jehkonen ym. 2015: 63). Tämä taas kytkeytyy suoraan motivoitumiseen ja sitoutumiseen ryhmään osallistumisessa.

Toiminta (2). Tässä vaiheessa saavutetaan ryhmäintervention toiminnalliset tavoitteet. Tärkeää tässä on, että ryhmän toiminnassa kohtaavat sen vetovoimaisuus osallistujien näkökulmasta katsoen sekä myös se, että valitun toiminnan kautta voidaan saavuttaa tavoitteet. Reunaehtona on, että osallistujien valmiudet ja taidot riittävissä määrin mahdollistavat osallistumisen. Nämä siis korostavat ryhmän valmisteluvaiheessa suunnitellua monesta näkökulmasta. Lisäksi tulee tehdä arviota myös siitä, mitä toiminta vaatii osiinsa purettuna juuri ryhmän ympäristössä. (Cole 2012: 6-7.) Voidaan ajatella, että flow-teoria (haasteet vs. taidot) ohjaa hyvin toiminnan valitsemisessa ja sen mukauttamisessa.

Toisinaan ajatellaan ryhmistä, että siinä keskitytään aktiiviseen toimintaan ja lopuksi jaetaan pikaisesti kokemus ryhmässä. Kuitenkin Cole's Seven Steps:n struktuurissa esimerkiksi tunnin ryhmästä olisi toimintaa noin 15-20 minuuttia ainoastaan. (Cole 2012: 6.)

Tässä tuleekin esiin se, miten tässä luodaan edellytyksiä Moseyn (2012) vuorovaikutustaitojen kehittymistä ja toiminta on vain yksi työkalu siinä ryhmäkerran aikana.

Ryhmänohjaajalla tulee siis olla ymmärrys, mitä ryhmän työn tekeminen itse asiassa vaatii jonkin tietyn *aikaikkunan* sisällä, missä ympäristössä ja ketkä sitä tekevät, jotta tekemisestä tulee sellaista tavoitteellista toimintaa, joka edistää osallistujien toimintakykyä ryhmässä sekä yksilöllisesti vastaten samalla toiminnan suunnittelua. Toisin sanoen, toiminnan haasteet ja osallistujien taidot ovat sopusointuisesti ennalta suunniteltuina vastaamaan toisiaan.

Cole (2012) sanookin, että kokemuksen myötä ryhmänohjaaja antaa ryhmälle tilaa tuottaa omaa toimintaansa (optimaalisesti) itseään ohjaten eikä ryhmänohjaaja tarpeettomasti katkaise toimintaa ja muuten tuota häiriötä (Cole 2012: 3). Optimaalisesti ajateltuna osallistujat toiminnan aikana omien valmiuksiensa mukaan itseohjautuvat toimintaa organisoimaan, jolloin tätä voi verrata vanhaan *työ tekijäänsä opettaa* -sanontaan. Eli voidaan nähdä se, että itseasiassa osallistujien metakognitiivinen valmiustaso ryhmässä kehittyy itsesäätelyn, ongelmanratkaisun, tarkkaavuuden eri vaiheiden ja toiminnanohjauksen kautta yhdessä ryhmän tuottaman sosiaalisen kontekstin kanssa. Tällöin metakognitiiviset valmiudet integroituvat osaksi myös vuorovaikutustaitojen kehittymiseen.

Jakamisen (3) vaiheessa jokainen saa tilaisuuden nopeasti kertoa ensimmäiset tunteet kokemuksestaan ja samalla esitellä omaa tuotostaan. Ryhmänohjaaja edistää osallisuuden kokemusta huolehtimalla, että kaikki tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi, tietysti pakottamatta. (Cole 2012: 8.) Tämä luo keskinäistä sidosta ryhmään ja vahvistaa ryhmäkoheesiota samalla. Töiden esittely voi tapahtua vasta ryhmä lopussakin, jos vaikka maalauksien tulee kuivua hieman ensin. Tätä jakamisen vaihetta voi myös ajatella siirtymänä, joka auttaa osallistujia pois toiminnasta kohti vuorovaikutusta, siksi on hyvä, jos tarpeettomia tarvikkeita voidaan tässä vaiheessa poistaa näkyvistä (Cole 2008: 319).

Prosessoinnissa (4) siirrytään ryhmänohjaajan opastamana siihen, että miltä osallistujista on tuntunut olla ryhmässä, ja Cole (2012) sanookin tunteiden muokkaavan huomattavan paljon ihmisen ulospäin suuntautuvaa käyttäytymistä. Tässä osallistujat saavat tilaisuuden sanoittaa omia tuntemuksiaan ryhmässä toimimisesta ja muista osallistujista, myös ryhmänohjaajasta. Tämä kaikki on helpompaa, jos kokemus on myönteinen, mutta kielteisten asioiden kohdalla muille tuottaa pikemminkin vetäytymistä kuin vuorovaikutusta. (Cole 2012: 8.)

Rajaaminen onkin olennaista, jotta psyykinen kuorma ei mitätöisi ryhmän hyötyä (Cole 2012: 8). Tämä vaatii herkkyyttä ryhmänohjaajalta, että ei luoda epä mukavuuden tunnetta osallistujille, tai että joku kokisi epäonnistuneensa jotenkin kokiessaan vääriksi luultuja tunteita. Tällöin syntyy mitä luultavimmin jotain osallistumisen vastakohtaista. Tämä vaatii ryhmänohjaajalta harkintaa, kuinka paljon osallistujilla on valmiuksia tässä kohtaa käsitellä emootioita ja mukauttaa prosessointia sen mukaisesti.

Tässä prosessoinnissa voidaan tavoittaa jotain olennaista informaatiota, jolla ryhmänohjaaja voi mukauttaa omaa toimintaansa tukien samalla osallistujia ymmärtämään kompleksisia tunteitaan (Cole 2012: 8). Ryhmänohjaaja auttaakin ryhmää toiminnan prosessoinnissa *konfrontation* (osoittaminen) ja *klarifikaation* (selventäminen) kautta ymmärtämään ryhmässä tapahtunutta verbaalista ja non-verbaalista vuorovaikutusta, jonka kautta hän vahvistaa sitoutumista ja osallisuuden merkitystä.

Yleistämisen (5.) vaiheessa ryhmänohjaaja tuo/näyttää ryhmän toiminnasta esiin joitain erityisiä tapahtumia, joiden hän katsoo selventävän niiden yhteyttä ryhmän tavoitteisiin. Tämä tukee vuorovaikutusta ja ryhmä voi nostaa esiin tässä asioita, jotka integroituvat osaksi ryhmäprosessia jatkossa. (Cole 2012: 9-10.) Tässä kohtaa ryhmänohjaaja strategisesti käyttää avoimia kysymyksiä (Cole 2008: 319), jolloin syntyy myös edellytyksiä sekä dialogisuuteen että myös ryhmässä syntyvään sosiaalisesti jaetun metakognition tilaan. Tässä myös luodaan edellytyksiä Harran (2014) *dialogiseen vastavuoroisuuteen* toiminnan kohteen yhteisellä pohdinnalla, jolloin osallistujat saavat mahdollisuuden harjoitella sosiaalisia taitojaan.

Soveltamisessa (6.) pyritään siihen, että osallistujat voisivat ryhmässä opittua siirtämään osaksi omaa arkielämää (Cole 2012: 10). Cole (2008) sanookin hyvän esimerkin tästä opitun siirtämisestä: ryhmänohjaaja voi kysyä osallistujilta kultakin tässä soveltamisen vaiheessa, miten arjessa itse kukin voisi hyödyntää omia, uusia opittuja sosiaalisia taitoja (Cole 2008: 319). Tämä ryhmätilanteessa luo kaikille mahdollisuuden samalla mallioppimiseen toisilta sekä myös vahvistaa sitä, että ryhmä luo keskustelua, kun tuodaan erilaisia näkökulmia ”pöydälle” ja pohditaan niiden asiasisällöllistä suhdetta toisiinsa.

Yhteenveto (7.) ryhmän lopussa toteutuu molempien puoleisen palautteen kautta. Tässä osallistujat voivat jakaa vielä kokemustaan ja ryhmänohjaaja taas positiivisen ja rakentavan palautteen kautta vetää yhteen ryhmän tapahtumat ja näin pohjustaa sitoutumista ja motivoitumista tulevaisuudessa. Tämä vahvistaa opittua ainesta integroitumaan

osaksi osallistujien kognitiota. Lisäksi erityisen tärkeää on tässä huomata ryhmänohjaajan suunnalta, että kukaan ei lähtisi liian raskaissa tunteissa pois ryhmästä. (Cole 2012: 10-11.)

Hyvä on lopuksi huomata antaa kiitosta osallistujille heidän osallistumisestaan ja heidän panoksestaan ryhmän työskentelyyn (Cole 2008: 319). Tämä antaa asioille inhimillistä merkitystä, varsinkin jos sen kuulija kokee olevansa yksin omassa elämässään vailla sen tunnustamista, että omalla työllä olisi merkitystä muille kanssakumppaneilleen.

Tähän ryhmän yhteenvetoon, sen tapahtumien summaamiseen on hyvä ensinnäkin varata viitisen minuuttia aikaa, jotta ryhmä voidaan asiallisesti päättää, ja samaan aikaan ryhmänohjaajan on hyvä pystyä pitämään kiinni sovituista aikatauluista (Cole 2012: 10-11). Tämä korostaakin siten ryhmän ennakkosuunnittelun merkitystä, koska aikataulujen noudattaminen ryhmässä edustaa mikroversiota oikeasta elämästä. Kun asiat alkavat ja päättyvät ajallaan, silloin tämä myös luo valmiuksia sitoutua muihin arjen velvollisuuksiin, jotka tapahtuvat jossain tietyssä ajankohdassa. Toisin sanoen, tämän voi ajatella vahvistavan ihmisen oman toiminnan ohjausta, kun ryhmässä opittu ajan merkitys ja hallinta siirtyvät osaksi arkea.

Näiden eri askelmien kautta Cole's Seven Steps antaa ryhmänohjaajille hyvän sabluunan ymmärtää, mitä kaikkea ryhmä voi olla ja miten se voi edistää osallistujien toimintakykyä niin sensomotorisella tasolla kuin edistäen heidän kognitiivisia-, sosiaalisia- ja psyykkisiä valmiuksiaan. Näin voidaan maksimoida ryhmän vaikuttavuutta ja tunnistaa esiin tulevia ilmiöitä yhdessä, jotka nousevat toiminnasta ja vuorovaikutuksesta. Silloin ryhmässä syntyvät tunteet voidaan valjastaa osaksi terveyden kasvua sen sijaan, että ne estäisivät sitä. Selvää on, että toiminta tuottaa tunteita ryhmän osallistujille ja ryhmänohjaajan tulee tämä ymmärtää.

16 Ryhmän terapeutinen ilmapiiri

Kun puhutaan depressiosta tai yksinäisyyden tunteesta, puhutaan usein myös kärsimyksen ja epätoivon tunteiden olemassaolosta. Ajatellessa mielenterveyttä tai yksinäisyyden kokemusta, *toivon merkitys* nousee silloin esiin. Pienryhmässä toiminnan kautta haetaan muutosta osallistujan toimintakykyyn ja pyritään edistämään elämänlaadun tuntua, ja Yalom (1997) mukaan muutos syntyy ryhmän tuottaman terapeutin vaikutuksensa avulla eli oppiminen – kehittyminen - kasvaminen sosiaalisessa kontekstissa on avain tähän (Yalom 1997; Hautala ym. 2011: 166).

Ryhmän terapeutin ilmiöiden tavoitteellinen käyttö edellyttää terapeutista koulutusta, jotta niitä voidaan eettisesti soveltaa, ja siten turvallisesti käyttää ryhmäprosessin eri vaiheiden aikana, riippuen esimerkiksi ryhmän vuorovaikutustaitojen kehittämisestä tai ryhmäkoheesio määrästään. Ryhmän vuorovaikutus luo näitä ilmiöitä yksilöllisesti osallistujissa jollakin tasolla esiin ja ryhmänohjaajan on siksi hyvä tiedostaa näiden sisältöjen tekijöiden olemassaolo. Näin hän on ennalta valmistautunut ottamaan vastaan ryhmästä nousevia sosioemotionaalisia tarpeita, jotka liittyvät ryhmänohjaajan tehtäviin edellä mainitun mukaisesti Moseyn (1986) rinnakkais- ja projektiryhmissä.

Yalom ym. (2005) kysyvät, voiko ryhmä auttaa luomaan terapeutista muutosta osallistujien kohdalla? Heidän mukaansa ryhmässä *terapeuttiset tekijät* syntyvät hyvin monisyisen, keskinäisen vuorovaikutuksen myötä ja ne vaikuttavat eri tavoin eri ihmisissä. Ryhmät ovat aina erilaisia monien muuttujien myötä, mutta myös samassa ryhmässä, yksilöllisesti ryhmän osallistujien kohdalla terapeuttiset tekijät saavat vastakaikua ehkä aivan eri kohdista. Yalom ym. korostavatkin, että ihmisen oma kokemus on se tärkein tiedon lähde, kun mietitään ryhmän vaikuttavuutta tästä suunnasta. Kuitenkin alkupe räiseen kysymykseen palaten, heidän mukaansa ryhmä on todellakin sovelias ympäristö positiiviselle, terapeuttiselle muutokselle. (Yalom ym. 2005: 1-3.)

Ryhmissä syntyvää terapeutista muutosta tuottavat Yalom ym. (2005) esittämänä 11 erilaista, mutta toisiinsa vaikuttavaa terapeutista tekijää. Ne ovat toivo, universaalisuus, tiedon jako, altruismi, peruserhekokemuksen korjautuminen, sosiaalisten taitojen kehittyminen, mallioppiminen, interpersonaalinen oppiminen, ryhmäkoheesio, katarsis ja eksistentiaaliset tekijät. (Yalom ym. 2005: 1-3.)

Muutama näistä tekijöistä pienryhmän kannalta muita olennaisempina nousee esille.

Ryhmä herättää ennakkoon odotuksia osallistujissa, ja jo tässä vaiheessa ennen ryhmää koettu *toivo* myös korreloi ryhmän tuottaman vaikuttavuuden kanssa, sanovat Yalom ym. (2005: 4-5). Tämä korostaakin mainospuheen merkitystä ryhmään kutsumisen vaiheessa. Cole (2012: 33) korostaa Yalomin (2005) kautta ryhmänohjaajan roolin merkitystä sanoessaan, että tämän tulee omilla toimillaan pyrkiä siihen, että tämä *toivon tunne* säilyy osallistujassa.

Ihmisellä voi olla pitkän sairastamisen tai muista syistä eristäytymisen jälkeen korkea riski siihen, että oman ainutlaatuisuuden tunne yli-korostuu, tässä kielteisenä siksi, että ihmissuhdetaitojen heikentyessä, sulkeutuu hiljalleen ovi, josta päästää muita lähelleen. Ryhmä tarjoaakin *universaalisuuden* tunteen kautta tilaisuuden havaita samankaltaisuutta muiden kanssa. (Yalom ym. 2005: 6-8.) Tämä jos mikä vastustaa yksinäisyyttä, ja tämä havainto jo itsessään luo toivoa.

Esimerkiksi psykiatriset potilaat voivat tuntea itsensä arvottomiksi muiden silmissä ja olevansa taakka heille. Kun ihminen tekee hyvää toisille, luo hän myös omaa hyvinvointiaan. Ryhmän kautta voidaan mahdollistaa *altruismien* kokemista monin tavoin, kun osallistujat tehtävien kautta auttavat toisiaan. Tämä tekee ryhmistä ainutlaatuisia siksi, että auttamalla toisia tullaan havaituksi sellaisena ihmisenä, jonka tekemisillä on oikeaa merkitystä oikeassa maailmassa. Kun tätä kautta ihmisen itsetunto vahvistuu, avautuu mahdollisuus kokeilla ja liukua eri roolien välillä; aktiivisesti auttajana sekä myös avun vastaanottajana. (Yalom ym. 2005: 13.) Toisen ihmisen avun vastaanottaminen edellyttää luottamusta mutta myös valmiutta distanssin säätelyyn toisen tullessa lähemmäs, ja tulee huomata, että tämän prosessin kehitys vaatii yksilöllisesti aikaa.

Sosiaalisten taitojen kehittämisessä palataan takaisin taas kerran Moseyn (1986) ryhmän vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Voidaan sanoa lähes kaikkien ryhmien työkentelyn liittyvän tähän kohtaan ja onkin usein ryhmänohjaajan taidoista kiinni, kuinka tässä onnistutaan etenemään yhdestä tasosta Moseyn ryhmien luokittelussa seuraavalle tasolle. Ja sosiaalisten taitojen kehityksen seurauksena muuttuu myös käyttäytyminen. (Yalom ym. 2005: 2, 16-17.) Ryhmä onkin turvallinen paikka harjoitella vuorovaikutusta (Hautala ym. 2011: 168), jossa osallistumisen kautta saadaan palautetta vertaisiltaan. Tämä tuo sisäisen kokemuksen tietoisuuteen ja muovaa näin osallistujien minäkäsitystä oman sosiaalisen käyttäytymisen vaikutuksesta muihin. (Cole 2012: 33.)

Yalomin ym. (2005) terapeutit tekijät ryhmässä tarjoavat monin tavoin mahdollisuuksia eheytymiseen ja vapautumiseen kannetuista taakoista. Tämä voi nostaa voimakkaita tunteita esiin, jolloin ryhmän turvallinen, yhteinen tila antaa mahdollisuuden kohdata näitä voimakkaita emootioita eli *katarsiaa*. Tämän katarsian kautta saatetaan kokea aristoteelista puhdistumisen tunnetta, joka myös voi olla erittäin voimauttava tekijä ihmisen sisäisessä muutoksessa. Emotionaalisen ilmaisun kehittyessä voi nähdä sen lisäävän ihmisen omaa kokemusta tehokkuuden tunteesta. Ryhmän tasolla osallistujan katarsian kokemuksella on yhteys ryhmän koheesion voimistumiseen. Aitojen tunteiden kautta lähennytään ja luodaan keskinäistä sidosta. (Yalom ym. 2005: 1-2, 90-91.)

Tässä tulee kuitenkin ryhmänohjaajan olla tarkkaavainen havainnoitsija kahdesta syystä. Ensinnäkin, että ryhmässä ei mennä liian syvälle ja jätetä osallistujaa yksin näiden tunteiden kanssa ilman valmiutta kohdata ja käsitellä niitä. Toiseksi, ryhmänohjaajan tulee huolehtia ryhmän rajoista ja siitä, mihin tunneilmastoon ollaan valmiita ryhmässä.

Terapeuttisessa ryhmässä osallistujat viimein myös voivat kohdata omia *eksistentiaalisia* elämään liittyviä umpisolmuja, kuten erilaiset menetykset ja niiden kautta syntyneet seuraukset osallistujan omassa elämässä. Ryhmän avulla voi syntyä ymmärrys, että elämään kuuluu myös asioita, jotka satuttavat kaikkia meitä. Tämän oivalluksen *universaalisuus* auttaa hyväksymään sen, että elämä joskus tuntuu epärealistiselta ja onkin sitä kiistatta, että lopulta ihminen joutuu kohtaamaan surunsa, kipunsa ja pelkonsa myös henkilökohtaisella tasolla. (Yalom ym. 2005: 98.) Eksistentiaalisten kokemusten myötä ihminen saa myös sisäistä voimaa nähdessään ryhmässä, että kovista kokemuksista selviytyy ja aika antaa etäisyyttä raskaisiin muistoihin. Eikö tällöin ihminen jäsenny sitä kohti, jota hän haluaa olla?

Tätä kautta voi myös mahdollistua sen havaitseminen ja myöntäminen, että ihmisellä on oma osansa elämänsä aikana tapahtuneisiin kipeisiin asioihin; ja tämän hyväksyminen auttaa selviytymään eteenpäin vastuunsa tuntevana sen sijaan, että kaataisi tätä tunnekuormaa edelleen muiden harteille (Yalom ym. 2005: 98). Näin voidaan ajatella ihmisen myös vapautuvan toistamasta aina uudelleen samoja virheitä ja luovan nyt jotain erilaisia valintoja, jotka vievät jonkin uuden äärelle. Rehellisyys itselle luo maaperää sille, että kykenee avaamaan silmät ja näkemään, mitä maailmassa oikeasti on.

16.1 Ryhmäkoheesio

Ryhmän toimivuus ei ole itsestään selvää vaan vaatii ryhmänohjaajalta aktiivista työskentelyä sen eteen, että osallistujat voivat vähitellen tuntea yhteenkuuluvuutta ja läheisyyttä toisiaan kohtaan. Tämä luo ryhmäkoheesiota eli vetovoimaisuutta, jonka ansiosta ryhmän jäsenyys koetaan merkitykselliseksi ja sitä arvostetaan. (Finlay 2012: 77-80.)

Tämän vetovoimaisuuden ansiosta osallistujien ryhmään sitoutuminen vahvistuu ja kokemus olla ryhmässä tuottaa turvallisuuden tunnetta. Tämä taas antaa aikaa ryhmäkulttuurin kehittyä luonnollisessa rytmissä (Hautala ym. 2011: 169), mikä on yhteydessä osallistujien vuorovaikutustaitoihin. Rinnakkais- ja projektiryhmissä ryhmäkoheesio kehitys vaativat erilaisia strategioita ryhmänohjaajalta ja ryhmän vetovoimaisuus kehittyvät todennäköisesti eri tahtiin; rinnakkaisryhmässä korostuu turvallisten ryhmän rakenteiden merkitys ja osallistujien oman työskentelyn mahdollistaminen, kun taas projektiryhmässä vuorovaikutuksen kautta avautuu aivan erilaiset mahdollisuudet vahvistaa ryhmän vetovoimaisuutta.

Finlayn (2012) mukaan erilaisin strategioiden voidaan kehittää ja vahvistaa ryhmäkoheesiota. Ensinnäkin ryhmänohjaajan tärkeää on korostaa ryhmää ja puhutella ryhmää ”me” -ilmaisun kautta. (Finlay 2012: 79-80.) Tulee toki erottaa tästä se, että osallistujat tarvitsevat myös oman identiteetin kehittämistä. Lisäksi joissain tilanteissa, varsinkin alussa nimien käyttäminen on tärkeää jo siksi, että osallistujat tutustuvat toisiinsa ja tuntevat olevansa itsekkin kutsuttuja ryhmään (Cole 2012: 4).

Vetovoimaisuutta ryhmään kehittää myös sellainen ilmapiiri, jossa osallistujia rohkaitaan ilmaisemaan itseään. Tämä vaatii turvallisuutta ja luottamusta. Näitä elementtejä lisää se, että ryhmän tarkoitus ja tavoitteet kirkastetaan osallistujille. Kun tiedetään mitä ollaan tekemässä ja miksi, on luontevaa nähdä sen purkavan epätietoisuudesta nousevia jännitteitä. Tämä myös tuo esiin sen holistisen ihmiskäsityksen, että osallistujat nähdään arvokkaina ja kohdataan heidät kukin omana itsenään hyväksytyinä (Finlay 2012: 79-80.) Tämä sen sijaan, että osallistujat mahdollisesti olettaisivat, että heidän täytyisi ensin täyttää jotain määrittelemättömiä ryhmään sisäänpääsykriteerejä.

Ryhmänohjaajan valitsemat toiminnan muodot ovat yksi työkalu ryhmäkoheesiokehittämisessä. Mielekäs toiminta edistää vetovoimatekijöitä, ja oikein valittuina ne edistävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarjoavat mahdollisuuden tehdä yhteistyötä. Tärkeää on tämän mahdollistumisessa se, että osallistujien välille voi syntyä läsnäolon tunnetta,

että asiat ryhmässä tapahtuvat tässä ja nyt kaikkien havaittavina (here-and now). (Finlay 2012: 79-80.) Yksi ryhmänohjaajan työkalu onkin ryhmän sisäinen distanssinsäätely niin fyysisessä kuin ajallisessa ulottuvuudessa.

Yhtä lailla kunkin ryhmäkerran rakenteet ovat merkityksellisiä. Ryhmäkerran aikana tulee tapahtua selkeä aloitus, jossa tapahtuu ryhmän lämmittely (warm-up), keskivaiheessa ryhmä luo toimintaa ja on tuottava sekä myös ryhmä tarvitsee selkeän lopetuksen (close-down). (Finlay 2012: 79-80.) Ryhmäaloitus lämmittelyllä kohdentaa tarkkaavuuden ryhmään ja sen päättäminen oikealla tavalla ei jätä auki ryhmäkerran aikana avautuneita emotionaalisia ovia, tämä on ryhmänohjaajan hyvä muistaa osana omia velvollisuuksiaan.

Vaikka luonnollisesti ryhmänohjaajan tavoite on vahva ryhmäkoheesio, niin Finlay (2012) tuo tärkeän huomion esiin vielä. Hänen mukaansa vahva ryhmäkoheesio voi myös synnyttää ryhmän sisälle voimakkaan ryhmäpaineen ryhmän muodostamien normien noudattamisen osalta. (Finlay 2012: 77.)

Tämän ryhmän sisäisen ”säätilan” tarkkailu ja säätely voidaan laskea yhdeksi tärkeäksi ryhmänohjaustehtäväksi lisää, koska tällä tavoin osallistujia viritetään kohti tavoitteellista toimintaa ja omaa sisäistä kehitymisprosessia varten. Tämän myötä myös heidän käsityksensä omasta osaamisesta silloin tarkentuu.

17 Banduran minä-pystyvyysodotukset

Bandura (1997) mukaan ihmisiä ohjaa heidän käsityksensä siitä, miten he jonkin edessä olevan tehtävän tekemisestä suoriutuisivat. Tämän saavuttamiseksi vaadittavien tietojen ja taitojen lisäksi, olennaista on se, että ihmisellä täytyy olla ainakin jonkinasteiset odotukset onnistumisensa suhteen. Bandura sanookin, että ihmisten käyttäytymistä ja suoriutumista ohjaa heidän käsityksensä itsestään toimijana. (Bandura 1997; AL-Baddareen – Ghaith – Akoura 2015: 2069.) Se, miten korkealle ihmiset nostavat oman suoritustasonsa, on suoraan verrannollinen siihen mitä he uskaltavat tavoitella.

Banduran (1986) mukaan *minä-pystyvyysodotusten* (self-efficacy) avulla ihminen vakuuttaa itsensä siitä, että hän kykenee riittävän onnistuneesti organisoimaan ja suorittamaan vaadittavia toiminnan osavaiheita (vertaa toiminnanohjauksen merkitystä tässä

kohtaa!), jotta voisi toteutua toivottu lopputulos. Bandura onkin nostanut tämän itsearvioidun minä-pystyvyyssodotusten tehokkaaksi ja yhdeksi luotettavimmista tavoista ennustaa ihmisen kykyä ratkoa ongelmia halutun tavoitteen saavuttamiseksi. (Aurah 2013: 334). Tämä vertautuu myös MOHO:n *tahto* -elementin henkilökohtaisen vaikuttamiseen: ihmisen *tietoisuuteen omista kyvyistään sekä tunteeseen omasta tehokkuudestaan*.

Merkittävää tässä on, että minä-pystyvyyssodotukset auttavat myös vastoinkäymisten edessä, epäonnistuminen ei riisu ihmisen oman arvon tunnetta vaan antaa mahdollisuuden yrittää uudelleen. Tämä taas luo uudenlaisia hallinnan ja selviytymisen keinoja. (Salo-Chydenius 1997: 30.) Voidaankin ajatella tämän mahdollistavan positiivisen spiraalin rakentumista negatiivisen sijaan ihmisen toimintakyvyn edistämisen osalta. Harvoin kuitenkaan elämisen elementit pysyvät liikkumattomina paikoillaan vaan asiat etenevät ihmiseen vaikuttavien ulkoisten tai sisäisten voimien seurauksena johonkin suuntaan joka tapauksessa. Siksi voimme ajatella erilaisia kehityskulkuja ”itseään toteuttavina”, koska muutoksen mahdollistaa kuitenkin sitä edellinen vaihe.

Myös Isola ym. (2017) tuovat esiin Banduran (1977) minä-pystyvyyssodotusten -käsitteen ja sen yhteydessä myös *toimintaympäristön* merkityksen sanoessaan, että ihminen omien kokemustensa kautta, luo sellaisia tavoitteita, jotka hän uskoo myös voitavansa saavuttaa jossain tietyssä ympäristössä, siellä olevien mahdollisuuksien mukaisesti. (Isola ym. 2017: 16). Ympäristöä muokkaamalla voidaankin edistää sitä, että ihmisen elinympäristö maksimaalisesti tarjoaisi mahdollisuuksia kokeilla omia osaamisen rajojaan ja näin edistää tämän käsitystään itsestään aktiivisena toimijana.

Salo-Chydeniuksen (1997) esittämänä tätä minä-pystyvyyssodotuksia voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, että henkilön omasta toiminnasta voidaan *näyttää esiin* (konfrontaatio) ihmisen oma osaaminen ja *selventää* (klarifikaatio) sen yhteys toiminnan tulokseen. Tätä kautta voidaan peilata aktiivisesta tekemisestä syntyneitä onnistumisia tai fyysisiä tuloksia vasten ihmisen omaa käsitystään itsestään. Tällöin Lazaruksen (1966) mukaan ihmiselle kasvaa uusia hallinnan ja selviytymisen keinoja eli coping -keinoja tukemaan heikentyneitä voimavarojaan. (Lazarus 1966, 1984; Salo-Chydenius 1997: 28-29.) Ja tämä antaa taas lisää työkaluja ryhmänohjaamisen strategioiden toteutukseen.

Nämä coping -keinot luovat ihmiselle sekä ulkoisia (behavioraalinen) että sisäisiä (kognitiivis-emotionaalinen) työkaluja oman hyvinvointinsa edistämiseen. Tätä kautta ihm-

nen pystyy uudistamaan kuvaa itsestään toiminnallisena olentona. Konfrontaation ja klarifikaation avulla ryhmänohjaaja voi auttaa osallistujaa muovaamaan *minäkäsitystään* ja sen sisällä olevaa *minäskeemaa*; informaation havaitsemista ja sen tulkintaa suhteessa siihen käsitykseen ja kokemukseen, joka henkilöllä syntyy havainnon yhteydessä. Yhtä lailla olennaista on myös se, mitkä havainnot ylipäättänsä nousevat henkilön tietoisuuteen. (Lazarus 1966, 1984; Salo-Chydenius 1997: 29-30.) Siksi käsitys oman toimintansa merkityksestä ja siten myös minäkäsityksen yhteys minä-pystyvyyssodotuksiin kävelevät käsi kädessä sosiaalisen ympäristön osallisuuden mahdollisuudessa.

Minä-pystyvyyssodotusten ja coping -keinojen kautta voi jatkaa kohti sitä kysymystä, mikä sitten motivoi ihmistä johonkin suuntaan? Kuten edellä Kivelän (2009) mukaan depressio heijastuu ihmisen *volitionaalsiin* valmiuksiin ja tätä kautta MOHO -mallin *tahdon* prosessiin, voidaan tästä jatkaa Kelan GAS -menetelmästä sovellukseen – tutkimusjulkaisun kirjoittaneiden Tuulio-Henrikssonin ja Härkäpään (2015) ajatusten kautta motivaatioon ja siihen kuinka se on suoraan verrannollinen sopeutumiseen ja resilienssiin eli kykyyn joustaa ja kestä stressaavia tilanteita (Tuulio-Henriksson - Härkäpää 2015: 27).

18 Motivaatio ja osallistuminen

Motivaatio on toiminnan suuntaamista johonkin ja se on aina sidoksissa tavoitteisiin. Se vaiheistaa toiminnanohjausta ja luo tarkkaavuuden eri alueiden vaatimaa kognitiivista toimintaa. (Salmela-Aro - Nurmi 2005; Reeve 2009; Tuulio-Henriksson ym. 2015: 27.)

Sitä ei tule kuitenkaan sekoittaa ihmisen persoonallisuuden piirteisiin, kuten saattaisi olla *de facto* muodostunut käsitys jonkun vähäisestä halukkuudesta osallistua erilaisiin aktiviteetteihin. Motivaatio ei ole stabiili psyykkinen ilmiö vaan muuttuu jatkuvasti toiminnasta ja erilaisista ympäristöistä havaittujen impulssien kautta ja merkitykselliseksi tulkitujen informaatio-äikeiden pohjalta kehittyä halu saavuttaa jokin tavoite. (Reeve 2009; Tuulio-Henriksson ym. 2015: 27-28.)

Motivaation pohjalla yhdistyvätkin ihmisen tarpeet tai halu saavuttaa jotain sekä hänen arvionsa omasta pystyvyydestään; uskooko hän omiin mahdollisuuksiinsa tavoitteen saavuttamisen osalta vai pyrkiikö hän välttelemään toiminnan vaatimaa haastetta epäonnistumisen pelossa (Bandura 1977; Salo-Chydenius 1997: 30).

Tätä voi hyvin ajatella MOHO:n *tahdon* prosessia vasten, kuinka siinä toiminnan kautta luodaan motivaatiota, ja Banduran minä-pystyvyyssodotusten kautta saadaan se lisäys, miten ihmisen itsearviointi luo käsitystä itsestään toimijana; vastustaako hän *ennakoivista* saatua syötettä vai *valitsee* hän toiminnan suorittamisen arvioiden samalla osaamisensa eli pystyvyytensä riittävän tähän toiminnalliseen haasteeseen. Toiminnan suorituksen *tulkinta* edelleen rakentaa pystyvyyden tunnetta.

Ja hyvän pystyvyyden tunteen kautta ihminen taas valitsee haasteellisempia tehtäviä itselleen (Bandura 1977; Isola ym. 2017: 16). Se siis, miten ihminen *attribuoi* eli tulkitsee pärjäämistään ympäristöstä kumpuavien havaintojen pohjalta syntyvän aistivirran osalta, vaikuttaa hänen *motivaatioonsa* (sisäinen ja ulkoinen motivaatio) esimerkiksi pienryhmän valintojen yhteydessä. Miten siis optimaalisesti luoda *autonomi*aa mahdollistava ympäristö ihmiselle, jossa hän kokee uteliaisuutta sekä motivaatiota ja haluaa näin osallistua?

18.1 Itseohjautuvuusteoria (SDT) ja sisäinen motivaatio

Kun onnistuneen *tahdon* prosessin (Lee ym. 2017: 51-52) ja vahvan pystyvyyden tunteen kautta ihminen saa optimaalisesti kyvykkyytensä käyttöön (Bandura 2004; Tuulio-Henriksson ym. 2015: 29), voi tätä peilata Decin ja Ryanin (1985; 2000; 2017) Itseohjautumisteoriaan (Self-determination theory - SDT), jonka mukaan ihmisen hyvinvoinnin taustalla on kolme psykologista perustarvetta: *autonomia* (autonomy), *pystyvyys* (competence) ja *yhteisöllisyys* (relatedness). Ja nämä perustarpeet ovat sidoksissa ihmisen sosiokulttuurilliseen kontekstiin, ja siksi ne ovat myös ehdollisia siten. (Deci – Ryan 2017: 8-9.)

Nämä perustarpeet ovat sisäsyntyisen motivaation lähde, joka on aina ulkoista motivaatiota vahvempi tekijä toiminnan takana. Tällöin ihminen luo toimintaa juuri oman kiinnostuksensa kautta vapaana eikä toimintaa ohjaa seuraamusten välttely tai palkkioiden tavoittelu. (Ryan – Deci 2000: 233.) Parhaimmillaan tämä näkyy, kun esimerkiksi lapsi uteliaana luo leikkiään täysin sisäisesti ohjautuneena, muusta maailmasta tietämättömänä, siksi tämä onkin myös lähellä flow-kokemuksen virtausta.

Decin ja Ryanin (2000) mukaan toiminnan tuottama tyytyväisyyden tunne korreloi suoraan sen synnyttämän kiinnostuksen kanssa ja vahvistaa siten siihen sitoutumista. Siten toiminnasta saatu kokemus *autonomiasta* sekä *kyvykkyydestä* (pätevyydestä) ovat olen-

naisia tekijöitä sisäisen motivaation kehityksessä. Näiden tarpeiden tyydyttäminen käyttäytymisenä ei kuitenkaan täysin riitä sisäisen motivaation määrittämiseen. (Deci - Ryan 2000: 233.)

Koettu kyvykkyyden tunne on aina motivaatiota vahvasti edistävä tai ylläpitävä elementti, mutta kokemus autonomiasta on se, joka luo sisäistä motivaatiota. Ja sen jälkeen *yhteisöllisyys*, ja turvallisessa ympäristössä, on kuitenkin se elementti, joka saa ihmisen sisäisen motivaation Ryanin ja La Guardianin (2000) sanoilla ”kukoistamaan” (Ryan - La Guardia 2000; Deci - Ryan 2000: 235). Tämä *kukoistaminen* sivuaakin jo aiemmin esille ollutta toiminnallisen oikeudenmukaisuuden ideaa, joka toteutuessaan luo toiminnallista sitoutumista.

Decin ja Ryanin (2000) mukaan, että ulkoiseen motivaatioon liitetty palkitsevuus heikentää yksilön sisäistä motivaatiota. Lisäksi on huomionarvoista se, että palkinnot sekä myös näiden toimintojen arvioiminen heijastuivat kielteisesti yksilön luovuuteen (Amabile, 1982), kognitiiviseen joustavuuteen, ongelman ratkaisukykyihin (McGraw & McCullers, 1979) ja oppimiseen sen syvällisemmällä tietojen käsittelyn tasolla (Grolnick & Ryan, 1987) vähentäen näitä metakognitiivisia valmiuksia. (Amabile, 1982; McGraw & McCullers, 1979; Grolnick & Ryan, 1987; Deci - Ryan 2000: 234.) Tätä voi myös verrata myös resilienssin tunteeseen, kun pohditaan pienryhmää, siinä koettua ns. vygotskylaista lähikehitys-vyöhykkeen oppimisprosessia, jossa uuden oppiminen edellyttää juuri noita edellä esiin tuotuja valmiuksia muun muassa.

Toinen huomio tulee suunnata *kontrollin* ja *autonomian* väkiseen suhteeseen. Sisäisessä motivaatiossa kontrolli syntyy yksilön oman sisäisenä säätelynä, kun taas ulkoisen motivaation kohdalla kontrolli on SDT:ssä jaettu neljään tasoon: se on joko täysin *ulkoista* ja seurauksista johtuvaa (palkkio -sanktio) tai *sisäistettyä*, jolloin minän osaksi ulkoinen aines sulautuu (introjektio - defenssi), *tunnistettua* ja hyväksyttyä, joka vahvistaa yksilön omaa tahtoa sekä viimeisenä, *integraatiota*, jossa aluksi ulkoinen kontrolli on muuttunut osaksi yksilön sisäistä säätelyjärjestelmää. (Deci - Ryan 2000: 235-237.)

Näiden rinnalla voidaan nähdä vielä aivan toisessa ääripäässä oleva *amotivaation* -taso, joka määritellään olevan motivaatio-säätelyjärjestelmän ulkopuolelle. (Deci - Ryan 2000: 235-237). Tämä on olennaista tässä tuoda esiin erotuksena *sisäiseen motivaatioon*, jonka tulisi olla pienryhmän tavoite, kun mietitään mikä ohjaa osallistujien omaa sisäistä prosessia.

Deci -Ryan (2000) sanovat SDT:n merkityksestä, että *autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden* perustarpeet, yhdessä sosiaalisen kontekstin, edistävät tai ainakin ylläpitävät ihmisen *sisäistä motivaatiota*, tukevat ulkoisen motivaation sisäistymistä kohti autonomisempaa motivoitumisen säätelytasoa sekä lopulta mahdollistavat niitä elämän tavoitteita, joiden kautta syntyy tyytyväisyyden tunteita ja elämänlaatua (vertaa Antonovsky 1987). Heidän mukaansa, kun ihminen kurkottaa kohti aidompaa positiivista tunnetasoa, kohti korkeampaa suorituskkyä, hän samalla oppii itsestään jotain olennaista. (Deci - Ryan 2000: 262-263.) Tämä taas edistää sisäisten, onnistuneiden pyrkimystensä kautta muutosta kohti kehon ja mielen parempaa terveyttä sekä hyvinvointia; joko sisäisen motivaation kautta tai ulkoisen motivaation, mutta silloinkin optimaalisen autonomisen säätelytasolla luoden sitoutumista ja siten osallistumista.

Deci -Ryan (2000) SDT:n teoriamallin mukaan näiden luonnollisten perustarpeiden toteutumisen kautta voidaan myös tutkia ja ennustaa ihmisen sosiaalisten olosuhteiden laatua ja edistää niiden optimaalista toteutumista kuin myös henkilökohtaisen tason persoonatekijöiden kohdalla. Heidän mukaansa nämä perustarpeet auttavat kuitenkin ymmärtämään ja valistuneesti ennalta arvioimaan, onko saavutettujen tavoitteiden taustalla positiivisia vai negatiivisia kasvutapahtumia. (Deci - Ryan 2000: 262-263). Jokainen uusi kehitysaskel on kuitenkin jatkumoa edellisiin askeliin; niin myönteisiin kuin kielteisiin, jotka molemmat johtavat erilaisiin tulevaisuuksiin. Tämä on hyvä pitää mielessä.

18.2 SDT ja hyvän tekeminen

Ihmisen sisäiseen motivoitumiseen ja osallistumiseen voi vaikuttaa vielä yksi tekijä. Martela ja Ryan (2015) ovat päivittäneet itseohjautuvuusteoriaa (SDT) ehdottaen vielä yhtä perustarvetta, ihmisen sisäistä tarvetta *hyvän tekemiseen* (benevolence). Heidän tutkimuksessaan SDT:n *autonomia, pystyvyys ja yhteisöllisyys* ihmisen perustarpeina vahvistavat tämän tarvetta tehdä hyvää, mutta merkityksellistä on se, että se on myös itsellisenä elementtinä hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota tuottava lähde. (Martela - Ryan 2015: 750-752, 761-762.)

Isola ym. (2017) tuovat tästä tärkeän seikan esiin. Ihmisen sisäistä tarvetta *hyvän tekemiseen* selittää sitä, kuinka pitkään köyhyydessä ja niukkuudessa kamppaileva ihminen saadessaan mahdollisuuden tehdä hyvää toisille, löytääkin itse merkityksellisyyden ja arvokkuuden kokemista. Tämä siitä huolimatta, että tiukat olosuhteet tuottavat usein puutteellista arjen ennakoitavuutta sekä vajaavaltaista itsemääräytymistä oikeutta ja

päätöksentekoa omien valintojen osalta. (Isola ym. 2017: 15.) Tästä voi johtaa ajatuksen oman arvon tunteeseen sekä positiivisessa yhteydessä havaituksi tulemiseen.

Tämän merkityksellisyys on siinä, että se antaa mahdollisuuden suunnitella sellaisia interventioita, jotka sisältävät myös mahdollisuuden kokea *hyvän tekemistä* toiselle ja saada siitä iloa. Arvokasta on tietää, että tämän mahdollisuuden pelkkä olemassaolo jo vahvistaa hyvinvointia ihmisessä. (Martela ym. 2015: 750-751, 761-762.) Tämän havainnon pohjalta voi suunnitella sisälle ryhmän rakenteisiin osallistujille mahdollisuutta auttaa toisiaan, joka antaa mahdollisuuden vastavuoroisuuteen ja siten edistää osallisuuden kokemusta ja sosiaalisten taitojen samanaikaista kehitystä. Tätä *hyvän tekemisen* perustarvetta on hyvä ajatella ryhmän terapeuttisten tekijöiden *altruismien* kokemuksen merkittävyyden yhteydessä, näin se osaltaan vahvistaa ryhmän vaikuttavuuden perustaa.

Altruismien kohdalla tulee tietysti ajatella sitä kysymystä, onko sitä filosofisesti olemassa edes. Maanläheisemmin onkin ehkä helpompi ajatella *hyvän tekemistä* myös eräänlaisena win-win tilanteena, joka suoraan tai epäsuoraan tuottaa aineetonta tai aineellista hyötyä ryhmän osallistujille. Tällöin tulee nähdä tämä käsite aiemmin esitetyn MOHO:n *toiminnallisen ympäristön* kautta ja huomioida *hyvän tekemisen* -perustarve sosiokulttuurillisessa kontekstissa (Fisher ym. 2017: 96-97). Ja tulee samalla muistaa, että ihmiset arvottavat asioita eri tavoin ja se mikä on yhdelle huomaavainen ele, voidaan toisaalla tulkita aivan eri tavoin, ja ryhmänohjaajan tulee siksi harkiten edetä tässä.

18.3 Synergiaa osallistumiseen

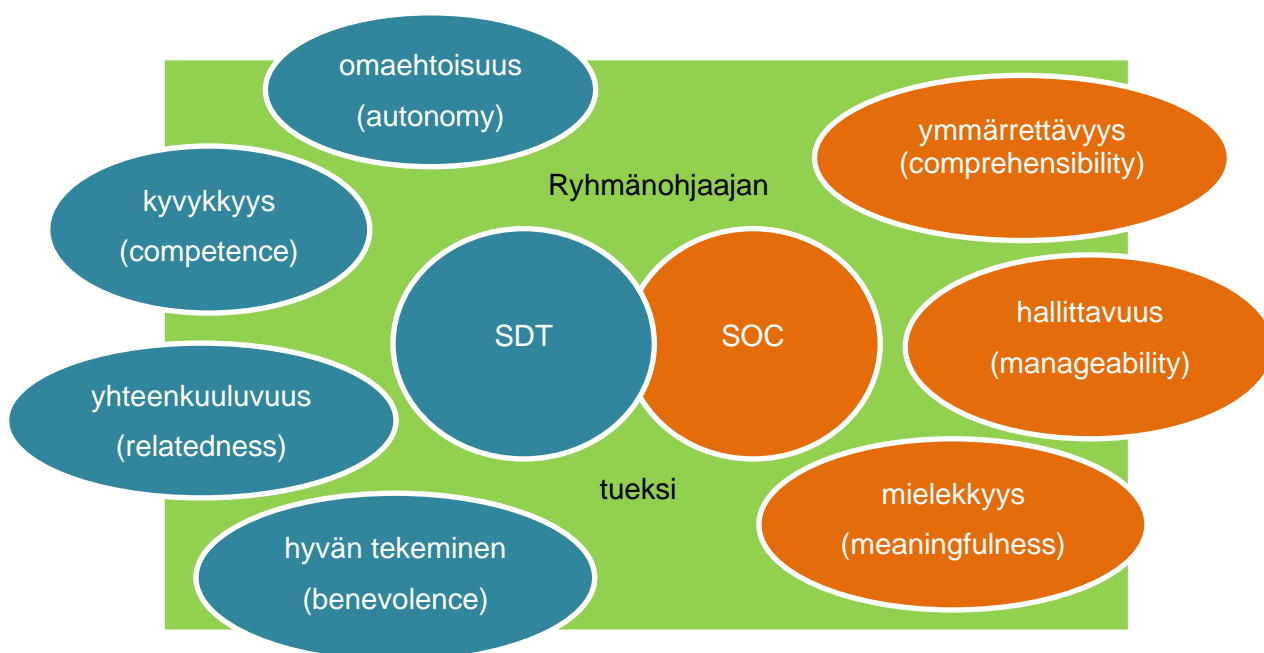
Yhteenvetona, juuri tässä Selma Vihusen pohjustamalla tiellä luovuuden merkityksellisyydestä kohti SOC:n koherenssin ulottuvuuksia (ymmärrettävyys – ymmärrettävyys – mielekkäisyys), ja tästä edelleen kohti ihmisen minäkäsityksen ja minäskemojen vahvistamista konfrontaation ja klarifikaation avulla, unohtamatta näiden vaikutusta metakognitioon, ja se edelleen sosiaalisesti jaettuna kokemuksena ryhmässä, saavutetaan minäpystyvyyssodotusten mahdollistamaa kykyjen kokonaisvaltaista aktivoitumista.

Tämä kehitys luo SDT:n perustarpeiden (autonomia - pystyvyys – yhteisöllisyys & hyvän tekeminen) mekanismeille sellaista toiminnallista perustaa, josta syntyy ihmiselle kapasiteettia seurata sisäisen motivaationsa viitoittamaa polkua, ja parhaimmillaan flow-virtauksen kuljettamana, kun toiminnan haasteet ja taidot ovat balanssissa. Voidaan sanoa,

että rinnasteisesti tässä tapahtuu juuri MOHO -teorian tahto -käsitteen mukaista psyykkisen energian sisäistä suuntaamista ja toiminnallisen identiteetin muutoksen mahdollistamista.

Tätä reittiä kulkemalla todennäköisesti myös kohdataan niin toiminnallisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen kuin myös osallisuuden mahdollistuminen ja lopulta ymmärrettään myös tarkemmin ystävällisyyden tunteen voimauttavaa vaikutusta tekijälleen, vaikka näennäisesti tämä ei saisi siitä mitään nähtyä hyötyä. Tätä on hyvä ajatella ryhmän terapeuttisten tekijöiden kautta ja niihin kuuluvan altruismin merkityksessä kanssakulkijoitaan auttavan ihmisen sisäisenä arvon tunteena.

Salutogeenisen terveyden edistämisen teoria ja (SOC) Itseohjautuvuusteoria (SDT) ovat kuviossa 5. yhdessä, koska niiden kautta voidaan asiakaslähtöisesti hahmottaa moniammatillisen hoitotiimin yhteisiä käsitteitä tukemaan kuntoutustyötä. Tätä kautta voidaan kartoittaa, sisältääkö esillä olevat toiminnanmuodot näitä elementtejä, joista syntyy elämänhallinnan tunnetta sekä sisäistä motivaatiota.



Kuvio 5. Salutogeenisen terveyden edistämisen teoria (SOC) ja Itseohjautuvuusteoria (SDT) yhdessä

Kaiken kaikkiaan, voidaan sanoa näiden eri näkökulmien tunnistamisen kautta syntyvän myös syvempää ymmärrystä toimintaterapian monitieteisestä perustasta, jolloin myös sen vakuuttavuutta on helpompi tuoda esiin moniammatillisissa työyhteisöissä. Tämä

toimii myös toisinpäin. Kun käsitteitä ihmisen toimintakyvyn ympärillä ymmärretään yhteisesti, yhteinen kieli ja ymmärrys tuovat hiljaista tietoa näkyviin ja antavat ideoille tilaa kasvaa.

19 Opinnäytetyön eettinen perusta

Kvalitatiivisen aineistossa anonymiteetin suojelemisen periaatteen mukaisesti, pienryhmän osallistujien henkilötietoja ei esitetä tässä työssä eikä henkilöllisyydet tai osallistujien diagnosoit ole tunnistettavissa ulkopuolisille. Suunnitellusti tarvetta ei ole myöskään pseudonimille. Tärkeä perusperiaate on ollut se, että tunnustetaan jokaisen ihmisen henkilökohtaisen alueen olemassaolo ja sen loukkaamattomuus. (Kuula 2011: 75, 215-216.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu osallistujien arvokkuutta ja autonomiaa kunnioittaen. Eettisen ennakoarvioinnin mukaisesti vapaaehtoisuus, itsemääräämisoikeus, asianmukainen informointi, vahingonteon välttäminen ja yksityisyyden suoja ovat olleet lähtökohtana tässä opinnäytetyössä. TEKN:n Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (HTK), tämä opinnäytetyö on pyritty toteuttamaan eettisesti niin, että osallistujista ei ole kerätty mitään sellaisia tunnisteita, joista heidät voisi tunnistaa. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012: 6.)

Osallistujat on käsitelty nimettöminä ja heidän luottamustaan kunnioittaen. Heidät on jokainen henkilökohtaisesti sekä saatekirjeen kautta kutsuttu ryhmään vapaaehtoisuutta painottaen ja samalla kertoen, mistä ryhmässä on kyse, mitä se heille tarjoaa. Myös se on kerrottu selvästi, että osallistuminen ei velvoita mihinkään ja osallistumisen määrää voi itse säätää. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012: 6.)

Tässä opinnäytetyössä käytettyjä tutkimuslähteitä siteerataan alkuperäisyyttä kunnioittaen sekä rehellisyyttä osoittaen, ja kirjoittajien ansioita kunnioittaen. Asianmukaisesti luvat on tarvittaessa pyydetty opinnäytetyötä varten ja avoimuutta osoittaen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012: 6.)

20 Laadullinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä *tutkimuskysymys* oli, miten pienryhmällä voitaisiin edistää sel- laista osallisuuden kokemusta, joka vastustaisi yksinäisyyden kokemusta.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan monimuotoinen laadullinen tutkimus, jossa tieto syntyy ihmislähtöisesti ja pienryhmään osallistuva kohderyhmä on rajattu ikääntyneisiin mielenterveyskuntoutujiin. Tässä opinnäytetyössä oli monimuototutkimuksen mukai- sesti kehittämistyönä toteutettu pienryhmänohjaamisen vinkkiopas Käpyrinne ry:n hoi- totiimien työn tueksi ja samalla oli pilotoitu sitä, miten mitata yksinäisyyttä sekä arvioida tavoitteiden saavuttamista yksinäisyydestä ennen ja jälkeen pienryhmäintervention.

Tässä opinnäytetyössä näiden molempien, vinkkioppaan sekä mittareiden pilotoinnin saavuttamiseksi oli laadullisena menetelmänä käytetty *toimintatutkimuksen* rakennetta. Tällä tavoin pyrittiin saamaan tietoa osallistujilta pienryhmän vaikuttavuudesta *yksinäi- syyteen* sekä myös arvioimaan sitä, miten tämä ryhmäprosessin tasolla heijastuu *ryh- mävuorovaikutustaitojen* kehittymiseen. Hirsjärvi ym. (2009) mukaan määrällinen (kvantitatiivinen) ja laadullinen tutkimus täydentävät toisiaan, ja niitä käytetään myös rinnakkain, vaikka numeraalinen tieto yleensä liitetään määrälliseen tutkimukseen (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara - Sinivuori 2009: 136-137).

20.1 Aineistonkeruumenetelmät

Tässä monimuotoisen laadullisen tutkimuksen lähestymistapana on käytetty toiminta- tutkimusta, jonka aineistonkeruumenetelmänä oli osallistujien The Revised UCLA Lo- neliness Scale -itsearviointi yksinäisyyden kokemisessa ja vuorovaikutustaitojen pien- ryhmätavoitteen kohdalla käytettiin GAS -menetelmää, joka on toteutettu *osallistavan havainnoinnin* keinoin.

Käpyrinne ry:n hoitotiimin työn tueksi pilotoitujen mittareiden reunaehtona oli se, että mahdollisen mittarin tulisi olla yleiskäytettävä arvioimaan koettua yksinäisyyttä sekä yh- teistoiminnallisesti asetettujen tavoitteiden toteutumista. Tällöin tarkoitus on käyttää sellaista arviointimenetelmää, jota voi Käpyrinne ry:n hoitotiimi voi itsenäisesti käyttää jatkossa omaa työtään kehitettäessä. Tämä luonnollisesti rajasi pois toimintaterapian omat arviointimenetelmät tämän opinnäytetyön kontekstissa.

Muita mahdollisia mittareita olisivat olleet TOIMIA -tietokannan kautta löytyviä Social Provision Scale (TOIMIA 2010/2017) sekä myös harkinnassa ollut WHOQOL-BREF (TOIMIA 2013/2017). Nämä mainitaan tässä siksi, että niistä tulee pienryhmänohjaamisen vinkkioppaaseen maininta, jotta halutessaan on mahdollisuus tutustua myös näihin toimintakyvyn mittareihin. GAS -menetelmä ja The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointi valikoituivat kuitenkin käyttökelpoisimmiksi ajatellen niiden mahdollista käytettävyyttä Käpyrinne ry:n omassa työnkehittämisessään tulevaisuudessa. Havainnointi on ollut olennainen osatekijä mittareiden taustalla, joten siitä seuraavassa tarkemmin.

20.2 Laadullisessa tutkimuksessa havainnoinnin merkitys

Laadullisessa tutkimuksessa (kvalitatiivinen) Hirsjärvi - Remes - Sajavaara - Sinivuori (2009) mukaan tutkimussuunnitelma muotoutuu prosessin edetessä, joka oli tässä yhteydessä osallistujien oletetun toimintakyvyn kannalta sopivin strategia ryhmäprosessin läpi viemiseksi. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti korostuu *havainnointi*, jonka avulla ryhmänohjaaja(t) saavat tietoa ryhmästä. (Hirsjärvi ym. 2009: 164.) Tällä tavoin harkiten mahdollistui pienryhmäintervention toteutus sekä päätavoitteen saavuttaminen: Käpyrinne ry:n palveluasumisen hoitotiimien pienryhmänohjauksen vinkkioppaan toteutus sekä toimintakykyä arvioivien mittareiden esittely siinä.

Tutkimuksellisesti laadullisen tiedon saanti voi olla pulmallista. Hirsjärvi ym. (2009) sanovat, että tutkittavan kohteen ajatuksia, uskomuksia tunteita tavoitetaan haastatteluiden ja itsearvioinnin (kyselyjen) kautta, mutta nämä tuottavat subjektiivista tietoa. Havainnoinnin kautta saadaan sellaista tietoa, jota voidaan käyttää esimerkiksi juuri GAS -menetelmässä. Tämä tuo toimintatutkimuksellisen rungon, joka tuottaa tietoa, jolla toiminnallista interventiota (pienryhmää) jatkuvasti kehitetään. (Hirsjärvi ym. 2009: 212.)

Havainnoinnin yhteydessä tulee tehdä ensin erotus osallistujien yleiseen silmälläpitoon. Havainnoinnissa ryhmänohjaajan aktiivisen ja tietoisien prosessoinnin kautta kysytään mitä ja miksi -kysymyksiä. Tätä kautta tehtyjä havaintoja voidaan tulkita oikein, koska silloin niiden yhteyteen voidaan liittää niihin sitä symbolista merkityssisältöä, jota havainnoinnilla tavoitellaan. Tämä tukee sitä lähtökohtaa, että havainnointi toteutuu tutkimuskohteen luonnollisessa ympäristössä. Tällöin esimerkiksi pienryhmän havainnoitsija tietoisesti liittyy tähän todelliseen ympäristöön, ja näin optimaalisesti voidaan käsitellä havainnon yhteys tilanteeseen, josta se on syntynyt. Kun luodaan puitteet sille, että ympäristö ei luo esteitä vaan on tuttu ja kohteelle luonnollinen osa todellisuutta, saavutetaan tarkimmat havainnot. (Viikka 2018: 158.)

Kun suunnitellaan esimerkiksi pienryhmän toiminnallisen tilanteen havainnointia, tulee pyrkiä yhteistoimintaan niiden kanssa, joilla on asiantuntemusta fyysisen tilan ominaisuuksista ja tuttuudesta osallistujille, kuin myös siitä, että mikä heidän käsityksensä on osallistujien toiminnallisuudesta. Näin toteutuu edellytykset havaintojen mahdollisimman suureen objektiivisuuteen siltä kannalta, että tutkimusasetelma itsessään ei vaikuta kielteisesti tutkimuskohteeseen ja sen havainnointiin.

Havainnoinnin suurena etuna nähdäänkin Hirsjärvi ym. (2009) mukaan sen reaaliaikainen informatiivisuus, joka kytkeytyy tutkittavaan sekä luonnollisen ympäristön kautta että myös temporaalisesti. Se on myös erinomainen tutkimusmenetelmä sellaisissa tilanteissa, jossa vuorovaikutuksen tapahtumia ei voida täysin tarkkaan ennakoida tai toimintaa tulee muokata reaaliaikaisesti (Hirsjärvi ym. 2009: 212-213), kun ilmenee yllättäviä uusia tarpeita osallistujilta, joita pienryhmänohjaaja kohtaamaan ja joustavasti niihin reagoimaan. Tämä tuki myös toimintatutkimuksen lähestymistä pienryhmän aikana, jolloin nämä yhdessä mahdollistivat osallistumisen kokemusta vapaammin.

Kritiikkiä havainnointi saa siitä, että havainnoitsija muuttaa tilannetta. Tämä tulikin ottaa huomioon pienryhmäinterventiota suunnitellessa, esimerkiksi tutustumalla tutkittaviin, jotta he saivat mahdollisuuden tottua uuteen henkilöön (Hirsjärvi ym. 2009: 213) ja sitä kautta edistetään *eettisesti* osallistujien turvallisuuden kokemusta.

Myös havainnoinnin objektiivisuus voi vääristyä, jos havainnoitsija emotionaalisesti sijoittaa itsensä liian lähelle tutkittavia tai muistikuvat voivat johtaa harhaan (Hirsjärvi ym. 2009: 213). Tämä vaatiikin ammatillisuutta ja tietoisuutta esimerkiksi transferenssi- ja vastatransferenssi-ilmiöistä. Muistamisen osalta muistiinpanojen kirjaaminen olennaista.

Myös se tuli ottaa huomioon pienryhmän toimintaa arvioidessa, että vaikka havainnoitsija ei osallistu varsinaiseen toimintaan pienryhmässä, tulee tämän monin osin tukea yksittäisiä osallistujia, kuten vahvistaa heidän motivaatiotaan tai pitää yllä ryhmäkohesioita, ja kaikki tämä vie osin huomiota hetkellisesti pois jostain muusta. Kokemuksen kautta tietysti tässä havainnoitsija harjaantuu.

Laadullisiin tutkimusmenetelmiin kuuluvalla toimintatutkimuksella voidaan tietoa kerätä käyttämällä *osallistavan havainnoinnin* metodologia, jolla saadaan informaatiota kohteesta, tässä tapauksessa pienryhmästä. Kun pyritään ymmärtämään vuorovaikutusta toiminnan ympärillä, on perusteltua osallistuvan havainnoinnin strategia. Tässä tutkijan on

osallistujien ja toiminnan tasolla, jolloin näin läheltä havainnoituna voidaan havaita hienovaraiset nyanssit vuorovaikutuksessa. Lisäksi on *vapaan havainnoinnin* käsite, koska havainnointitilannetta täytyy pystyä muokkaamaan, jos sillä edistetään tarkoituksenmukaisesti toimintaa ja vuorovaikutusta. (Viikka 2018: 162-164.) Reaaliaikaista vuorovaikutusta pienryhmässä tulikin säätää jatkuvasti, jotta ryhmä oli tarkoituksenmukainen toiminnaltaan ja samalla se oli turvalliseksi koettua aluetta osallistujien ympärillä.

Tässä osallistuvan tai vapaan havainnoinnin rinnalla voidaan käyttää vielä aktivointia. Tässä *aktivoivan osallistuvan havainnoinnin* tasossa toiminnan aikana ohjataan havainnoinnin kohteita kohti toimintaa. (Viikka 2018:165.) Tätä voikin verrata *motivoimiseen*.

On hyvä olla tietoinen, että tutkimusprosessi voi syventää sitä mahdollisuutta, että vähitellen kehitty sellaista yhteistoiminnallisuutta, jossa vuorovaikutusta syntyy tutkijan ja tutkimuskohteiden kanssa. Tällöin päätöksenteossa, toiminnallisten menetelmien valinnassa sekä arvioinnissa tuotetaan yhteistä käsitystä siitä, mitä toimii parhaiten. (Viikka 2018: 165-166.) Tätä voisi pitää ideaalina seuraamuksena tutkimusprosessista, jos se valtaistaa kohteitaan ja luo yhteistoiminnallisuutta yli sen rajapinnan, joka niin keskeisesti liittyy institutionaalsiin valtaetäisyyksiin kuntoutujien suunnasta katsoen. Näin todella toteutuisi se ajatus, että ihminen itse on oman kuntoutumisensa asiantuntija.

Havainnoinnista Viikka (2018) sanoo kuitenkin sen, että aivan ei vielä riitä, että on toteutettu osallistavaa havainnointia toiminnan aikana vaan tietoa tulisi kerätä useammalla tavalla. Tällöin eri tavoin kerätyn tiedon tulisi antaa yhteen koottuna sellainen kuva, josta avautuu näkymä tutkimuskohteeseen, tässä pienryhmän osallistujien arkeen ja siihen, miten havainnoitu toiminta tähän vaikuttaa suhteessa tutkimuskysymykseen. (Viikka 2018: 165.) Ja The Revised UCLA Loneliness Scale ja GAS -menetelmä tuottavat tätä tietoa.

20.3 Toimintatutkimus

Toimintatutkimukselle lähtökohta perinteisestä tutkimuksesta poiketen voi olla toiminnassa havaittu kehittämiskohde, kuten Käpyrinne ry:ssä pienryhmätoiminnan laadullinen kehittämistyö. Toimintatutkimusta voidaankin kuvailla siten, että perinteisen teorian kehittämisen sijaan siinä, miten asiat ovat, fokuksena nyt onkin käytännöllisempi taso, miten nykyisiä käytänteitä voitaisiin kehittää edelleen (Heikkinen 2018: 215). Tutkitaan

siis todellisuutta, jotta sitä voitaisiin muuttaa ja samalla todellisuutta muutettaessa, uusiutuu myös mahdollisuus tutkia todellisuutta edelleen. (Kemmis – Wilkinson 1998; Heikkinen 2018: 215).

Toimintatutkimuksen pioneerin Kurt Lewinin (n.d.) sanoin,

mikään ei ole niin käytännöllistä kuin hyvä teoria (Lewin n.d.; Heikkinen 2018: 216), ja jos haluat ymmärtää jotain, yritä muuttaa sitä (Lewin n.d.; Heikkinen, 2007: 28).

Tässä tiivistyykin toimintatutkimuksen olemus: teoria ja käytäntö kulkevat käsi kädessä toisiaan kirittäen. Se mikä tässä on erityisen arvokasta, on se, että toimintatutkimuksessa implisiittinen, *hiljainen tieto* tulee usein esiin (Heikkinen 2018: 216). Tässä tulee esiin juuri myös tämän opinnäytetyön tuotoksen (vinkkiopas pienryhmän ohjaamiseen) merkitys; voisiko tämän vinkkioppaan kautta kehittyä sellaista pienryhmäohjaamisen yhteistoiminnallista kehittämistyön työkaluttuuria, jonka kautta syntyy yhteistä tietoa hiljaisen tiedon sijaan?

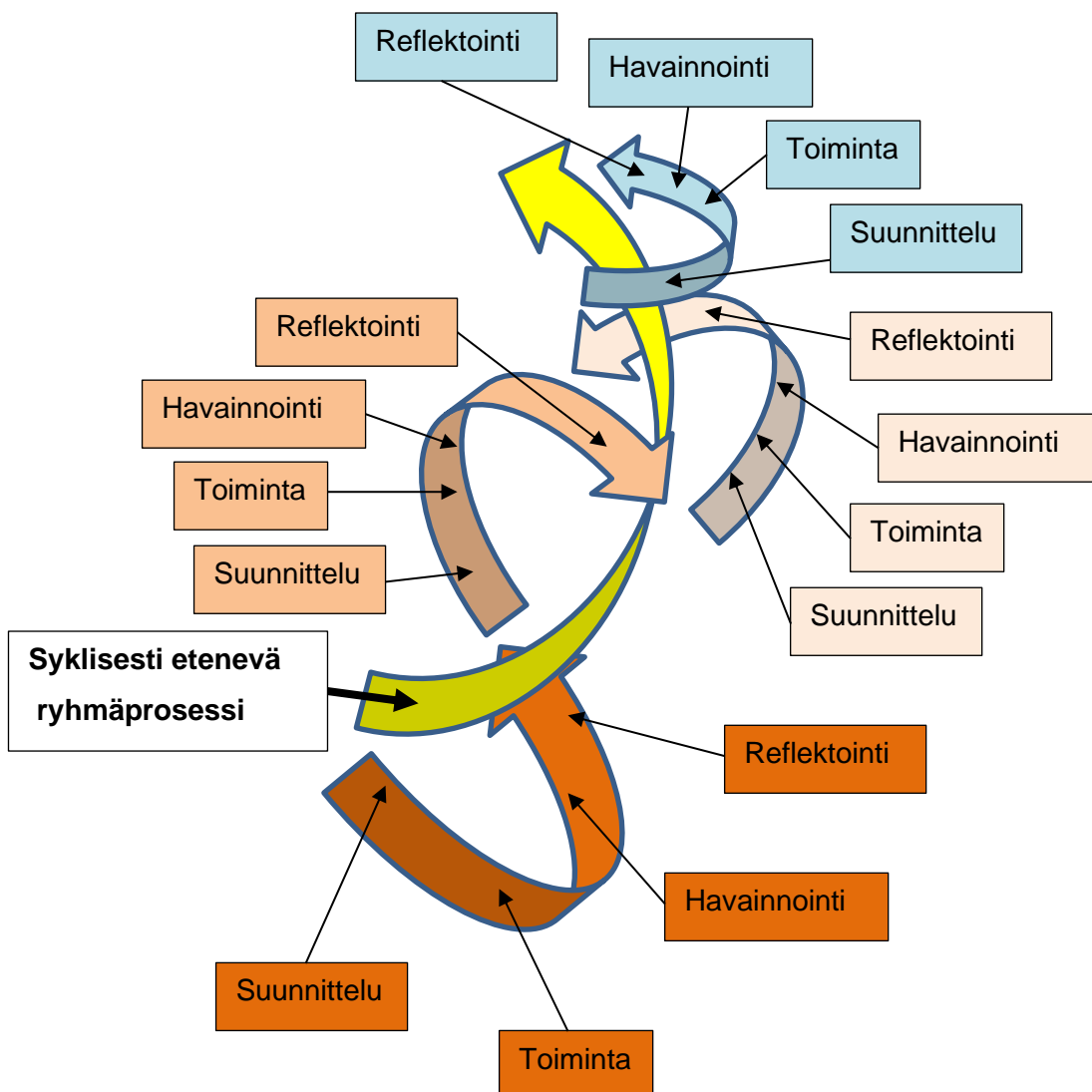
Toimintatutkimuksessa tutkija itse ei ole ulkopuolella vaan on osallistuja ja toteuttaa prosessin aikana *muutosinterventioita* (Heikkinen 2018: 216) ja tutkimuksen kohteena on yleisimmin ihmisten sosiaalinen vuorovaikutus, jossa toteutuu kohteesta (toiminnan) sen tulkintaa ja sen merkityksen sekä tarkoituksen jakamista (Heikkinen 2007: 16-17). Tämä myös vaikutti ryhmänohjaukseen rooliin olla läsnä ja selkeästi olla yksi ryhmän piirissä oleva henkilö. Strategisesti rakensi luottamusta ryhmään, ylläpiti sen puitteita ja sekä myös tuki *kertovaa* ohjaustyyliä. Tämä toimi myös mallina hoitotiimien edustajille.

Toimintatutkimukselle on luonteenomaista sen reflektiivinen, kehämainen spiraalirakenne, jossa suunnittelu – toiminta – havainnointi – reflektio toimintasyklisenä vaiheena toistuvat. Prosessissa konstruoivaa, *uutta rakentavaa* edusti suunnittelun ja toiminnan osavaiheet ja rekonstruoivaa, *uudelleen rakennettavaa* toteutettua toimintaa edusti sen havainnointi ja refleksiivisesti toteutuneen arviointi. Tarkoituksena oli tässä oppia ryhmän toiminnasta ja kehittää sitä edelleen (Heikkinen – Rovio – Kiilakoski 2007: 78-79.)

Tässä opinnäytetyön prosessissa pienryhmä interventiovaiheensa aikana sisälsi toimintatutkimukselle reflektiivisen spiraalirakenteen tyypilliset vaiheet: suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin ja niin edelleen. Näiden vaiheiden kautta ryhmäkerrat kehittyivät aina uuden saadun kokemustiedon kautta, jolloin ryhmän jäsenet

sekä vaihtuvat *kakkosohjaajat* tuottivat arvokasta tietoa pienryhmäprosessin kehittämiseksi juuri sellaisessa muodossa, joka edistäisi hyvinvointia tässä kontekstissa.

Toimintatutkimuksessa tietoa syntyy, kun toistuva, eteenpäin kulkeva spiraalimainen rakenne tuottaa tietoa ja tarkentaa sitä. (Kuvio 1)



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen syklisyys kehämäisenä prosessina Heikkinen 2018: 223.

Heikkinen ym. (2007) sanovatkin toimintatutkimuksesta sen, että sille on tyypillistä *tutkijan oma oppiminen* tutkimuksen aikana (praktinen – teoreettinen) tutkimuskohteesta ja käytettävien menetelmien sopivuudesta (Heikkinen ym. 2007: 86-87). Siksi tulee olla tiettyä epävarmuudensietokykyä ja valmiutta muuttaa alkuperäistä tutkimussuunnitelmaa tarvittaessa sen sijaan, että olisi ”maalannut itsensä nurkkaan” pääsemättä sieltä

enää pois. Toimintatutkimusprosessissa saattaakin vasta myöhemmin paljastua kesken interventiota paljastua odottamattomasta suunnasta aivan uusi merkityksellinen asia, joka saattaakin nousta varsinaiseksi tutkimiskysymykseksi. (Heikkinen ym. 2007: 86-87). Tätä voi verrata Colen (2012) *Seven Steps – Yleistämisen* (5.) vaiheeseen, jossa ryhmästä nousee prosessin suuntaa muuttavaa ainesta.

Kritiikkiä on esitetty mallin kaavamaisuudesta ja siitä, että se ei anna kuvaa todellisuuden monimuotoisuudesta. Tulee myös tiedostaa, että toimintatutkimuksen prosessissa pyörteen kaltainen mekanismi tuottaa usein uusia kehittämisideoita (Heikkinen 2007: 80-82), jolloin harkittu rajaaminen on ensiarvoista. Jokaisen idean perässä ei tarvitse juosta ja sen hyväksyminen on osa oppimisprosessia.

Tulee myös se ymmärtää tärkeä asia, että syklien osavaiheet todellisuudessa menevät toistensa päälle sen sijaan, että jäisi toimintatutkimuksen ”spiraalin vangiksi”, kuten Heikkinen ym. (2007: 80, 82) ilmaisevat tutkimusentekijää, joka liian tarkasti katsoo prosessin osavaiheita kokonaiskuvan sijaan.

Toimintatutkimus on kuitenkin valikoitunut tähän siksi, että juuri sen spiraalimainen kehittämisrakenne arvioidusti sopii myös Käpyrinne ry:n oman toiminnan kehittämiseen jatkossa. Tällöin toimintatutkimukselle tyypillisesti erilaiset yhteistoiminnalliset kokemukset pienryhmän ohjaamistilanteesta reflektoidusti vievät eteenpäin kehittämistyötä, osallistaen mukaan yhteiseen hankkeeseen (Kemmis 1994; Heikkinen 2018: 226).

Edellä mainitun mukaisesti *hiljaisen tiedon* pääoman siirtäminen muille työntekijöille puhuttaa varmasti eri työyhteisöjä, ja on loogista nähdä se, miten toimintatutkimuksen prosessin mukainen pienryhmien kehittämisprosessi, paikallisesti soveltaen ja ennalta suunniteltuna edistäisi tätä laadulliseen ja vaikuttavuuteen johtavaa kehittämistävoitetta.

21 The Revised UCLA Loneliness Scale ja GAS -menetelmä

Pienryhmän viiden kerran vaikuttavuuden arviointi toteutui The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointilla, jolla seurattiin pienryhmän vaikutusta koettuun yksinäisyyteen. Ryhmävuorovaikutustaitojen kehittymistä taas arvioitiin GAS -menetelmällä.

21.1 The Revised UCLA Loneliness Scale

Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishankeen Tutkimusraportti 1:n artikkelissa Voiko yksinäisyyttä mitata? (Routasalo ym. 2003) esiteltiin Russellin, Peplaun ja Cutronan (1980) The Revised UCLA Loneliness Scale todeten sen olevan maailmalla hyvin käytetty ja suosittu mittari tutkittaessa ikääntyneiden yksinäisyyttä (emotionaalinen - kokemuksellinen). Mittari ominaisuuksiensa mukaan täyttää reabiliteetin ja validiteetin vaatimuksen. Mittarin mahdollinen kritiikki on siinä, miten herkästi se mittaa muutosta. Mittaria on kuitenkin muun muassa ikääntyneiden kohdalla käytetty ja se on helpokäyttöisen maineessa. (Routasalo ym. 2003: 56, 58.) Mittari tulee esiin myös sosiaalista toimintakykyä koskevassa arvioinnin ja mittaamisen -suosituksessa, jonka TOIMIA julkaisi 2018 (Tiikkainen ym. 2018: 3, 6-8). Näiden lähteiden vuoksi oli perusteltua ottaa kyseinen mittari osaksi tätä opinnäytetyönprosessia.

Erikseen tulee tässä kohtaa mainita, että tämän opinnäytetyön yhteydessä ei ole ollut tavoite tehdä suuremmalla otannalla yksinäisyys -tutkimusta vaan pyrkiä kehittämään uusia työkaluja, joilla voidaan edistää tulevaisuudessa Käpyrinne ry:n asukkaiden arjen laatua edelleen. Tätä tavoitetta osaltaan mahdollistavat nämä itsearviointin kysymykset yksinäisyydestä, joiden kautta tullaan jonkin sellaisen äärellä, mistä voisi muutos alkaa.

Russellin – Peplaun – Cutronan (1980) julkaisemassa tutkimuksessa esitellyt The Revised UCLA Loneliness Scale - yksinäisyyttä mittaava itsearviointi -mittari (UCLA) vastasi siihen tarpeeseen, että koettua yksinäisyyttä voitaisiin jollakin arviointimenetelmällä mitata. Heidän mukaansa ihmisyyden ytimessä on ihmisten väliset sosiaaliset suhteet ja siksi heidän tutkimuksensa painopiste oli pyrkiä tavoittamaan yksinäisyyden kokemuksessa sen subjektiivinen luonne sekä se, mikä merkitys on sillä, jos ihmisellä on vain harvoja ihmisuhteita. (Russell ym. 1980: 472.) Tässä viitataan myös näiden ihmissuhteiden laatuun.

Russell ym. (1980) mukaan yksinäisyydessä ihmisen henkilökohtaisella tasolla toteutuu usein huono itsetunto, vieraantuminen muista ja ulkoinen kontrolli. Kaikki edellä olevat negatiiviset kokemukset johtavat kohti sitä sisäistettyä päätelmää, että maailma ympärillä koetaan epäluotettavana. (Russell ym. 1980: 473.) Juuri samat asiat tulevat esiin depression kohdalla kuten aiemmin tässä kirjoituksessa tuotiin esille; toisistaan irti olevia ja silti toisiaan voimistavia psyykkisiä ilmiöitä, jossa yhden uhka on riskitekijä toiselle.

Tätä itsetunnon huonoutta voidaan verrata Banduran (2004) minä-pystyvyyssodotuksiin, muista vieraantumisen kokemusta taas Townsendin ja Wilcockin (2004) toiminnalliseen oikeudenmukaisuuteen (ja siinä toiminnallisen vieraantumisen sekä -deprivaation rakentumiseen), ja ulkoista kontrollia ajatella vasten Decin ja Ryanin (2017) sisäisen motivaation mahdollistamista (mikä merkitys depression ehkäisyssä olisi jo pelkästään saada mahdollisuus kokea autonomia!), kun taas ympäröivän maailman kokeminen epäluotettavana vertautuu suoraan Antonovskyyin (1987) ja elämän ymmärrettävyyteen sekä sen hallittavuuteen.

Näin voidaan nähdä The Revised UCLA Loneliness Scale myös tästä suunnasta, että edellytykset uskoa omaan osaamiseen (jota voi verrata MOHO:n ajatuksiin toimintakyvyn edistämisestä) sekä myös toiminnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteen merkitykseen hyvinvoinnin taustalla, ja edelleen itseohjautuvuusteoriaan (SDT) sekä salutegeenisen terveyden edistämisen teoriaan (SOC), kaikki nämä opastavat kohti sitä ajattelua, joka antaisi ymmärrystä vastustaa yksinäisyyden kokemusta erilaisin keinoin. Tämä on juurikin sitä, mistä tässä opinnäytetyössä on ollut kyse, jos hyväksytään se ajatus, että lähtökohtaisesti osallisuus ja yksinäisyys korreloivat toisiaan käänteisesti; luomalla ihmiselle itselleen merkityksellistä osallistumista vähennetään yksinäisyyden ja syrjäytymisen uhkaa.

21.2 The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointin toteutus

The Revised UCLA Loneliness Scale – itsearvioinnissa suuremmat pisteet korreloivat suurempaa yksinäisyyden kokemusta (sosiaalisen isolaation tunnetta). Puolet kysymyksistä pisteytetään käänteisesti, koska väittämistä puolet ovat positiivisia ja puolet negatiivisia (miksi tämä ehkä koetaan hieman haastavana). Tämä väittämien pisteyttämisen vaihtelu on kehitetty kuitenkin Russelin ym. (1980) siksi, koska muuten kaikkien kysymysten pisteytys osoittaisi samaan suuntaan, ja tämä saattaisi heijastua luotettavuuteen vastausten osalta. (Russell ym. 1980: 472-479.)

UCLA -itsearviointi tehtiin kahdesti seurantatutkimuksen tavoin: ennen ryhmän alkua sekä ryhmän päättymisen jälkeen. Sovitusti, luotettavamman tiedon keräämiseksi The Revised UCLA Loneliness Scale yksittäiset alkuarvioinnit tehtiin ryhmään osallistujille yhdessä Käpyrinne ry:n toimintaterapeutti Sonja Nurmen johdolla helmikuussa 2019 noin viikkoa ennen 1. ryhmäkertaa. Ryhmän päättymisen jälkeen huhtikuussa 2019 toteutui toinen itsearviointi. Koska ryhmän kaari oli lyhyt, ei voi välttämättä odottaa suuria muutoksia, mutta tämä luo kuitenkin mahdollisuuden jatkossa tehdä pidempikestoisen intervention, jonka vaikuttavuutta voidaan arvioida tällä mittarilla.

Vieraskielisten mittareiden kääntämisessä tulee ottaa huomioon käännöksen toimivuus ja tähän Vastamäki ja Valli (2018) suosittelevat käyttämään käännös – takaisinkäännös -menetelmää vertaillen näitä keskenään. The Revised UCLA Loneliness Scale -mittarin englanninkieliset väittämät on pyritty kääntämään parhaimman mukaan niin, että mahdolliset kulttuurilliset eroavaisuudet on huomioitu niin (Vastamäki – Valli 2018: 137-139), että pienryhmän osallistujien oma ääni tulisi esiin heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan kunnioittaen. Tällöin myös väittämien selkeys on yksi eettinen reunaehto sanamuotoja mietittäessä.

Mittarin väittämät on kääntänyt toimintaterapeuttiopiskelija Tuomas Salonen yhdessä Käpyrinne ry toimintaterapeutti Sonja Nurmen kanssa, joka on varmistanut kysymysten ymmärrettävyyttä asianmukaisesti pienryhmän kontekstissa.

21.3 GAS (Goal Attainment Scaling)

GAS-menetelmä (Goal Attainment Scaling) on Kiresukin ja Shermanin (1968) mielen-terveyskuntoutujien tarpeisiin alun perin kehitetty tavoitteiden asettamisen ja niiden arvioimisen menetelmä, jossa asiakkaan* kanssa yhdessä asetetaan tavoite/ tavoitteet sekä mittari, jolla voitaisiin arvioida tavoitteiden toteutumista (Kiresuk - Sherman 1968; Laukkala - Tuomi - Sukula 2015: 11). Toisin sanoen, yksilöllisiä tavoitteita mitataan standardoidulla mittarilla, joka ohjaa kuntoutujaa havaitsemaan omaa kuntoutusprosessiaan (Pihlava, Jari 2014).

*Tässä käytetään asiakkuuden -käsitettä, koska se myös Kelan GAS -Menetelmästä sovellukseen -julkaisussa (2015) käytettynä.

Tästä syystä GAS-menetelmä voi jo alkuvaiheessa edistää *oman toiminnan havainnointia* siinä asetettujen realististen tavoitteiden kautta (Tam ym. 2008; Autti-Rämö ym. 2010; Gauggel 2011: 11) ja edistää näin motivoitumista ja asiakkaan ”oman äänen”

kuulluksi tulemista. Hän on kuitenkin itse oman elämänsä asiantuntija ja kokija. Tässä avainkysymys on se, miten ennen interventiota määritellään yhdessä asiakkaan kanssa sellainen tavoite, joka on kuntoutujalle itselleen merkityksellinen ja keinot sen saavuttamiseksi, jotka ovat mielekkäitä, ymmärrettäviä ja sitoutumisen arvoisia (Pihlava, Jari 2014).

GAS-menetelmä edistääkin von Bellin (2013) mukaan asiakaslähtöisyyttä diagnosoikeskeisyyden sijaan. Tämä asiakaslähtöisyys taas lisää selkeyttä sekä vastuunottamista kirjallisesti realisoitujen tavoitteiden kautta. (von Bell 2013; Laukkala - Tuomi - Sukula 2015: 11-12.) GAS -menetelmä on esimerkiksi toimintaterapeuttinen ja fysioterapeuttinen kokemuksena lisännyt asiakkaiden osallistumista ja sitoutumista kuntoutusprosessiin juuri konkreettisten tavoitteiden kautta. (Laukkala 2014; Laukkala ym. 2015: 12). Myös TOIMIA näyttää vihreää valoa GAS-menetelmälle ja sanoo sen vaikuttavuudesta olevan näyttöä monien asiakasryhmien osalta, kuten myös eri-ikäisten joukossa (THL 2013). Näiden lähteiden vuoksi oli perusteltua ottaa myös GAS -menetelmä osaksi tätä opinnäytetyönprosessia.

Juuri GAS -menetelmän tavoitteiden konkreettisuus eli niiden *ymmärrettävyys* nostaa sen arvoa myös Antonovskyn (1987) elämän hallittavuuden suunnasta katsoen, jolloin GAS -menetelmä edistää samalla myös ihmisen *autonomian* kehitystä (Deci -Ryan 2017). Merkityksellistä on, että GAS -menetelmä auttaa sekä asiakasta että terapeuttia tms. hoitotiimiin kuuluvaa henkilöä tunnistamaan yhdessä kuntoutusintervention perusidean ja sen tavoitteet (Oksanen – Seppäläinen 2011; Laukkala ym. 2015: 12). Tämä taas luo *allianssia* ja siten edistää monin tavoin osallistumista.

Pihlava (2014) sanookin, että olennaista on tunnistaa tavoite ja kyetä nimeämään se. Tämän jälkeen tulee muodostaa muutosta mittaava sanallinen indikaattori ja laatia sille Kiresukin 5-portainen asteikko (Pihlava 2014). Tämä Kiresukin asteikon muodostaminen on kuitenkin koettu haasteellisena, jonka vuoksi se vie myös aikaa (Laukkala 2014; Laukkala ym. 2015: 12), mutta rutiinin myötä tämän Kiresukin -asteikon käyttö on nopeutunut (von Bell 2013; Laukkala ym. 2015: 12).

GAS -menetelmässä tavoitteiden asettamisen tueksi Sukula ja Vainiemi (2015) suositavat Bovend'Eerdin ym. (2009) SMART-periaatetta (Specific – Measurable – Achievable - Realistic/Relevant – Timed) tavoitteen määrittelyyn (Bovend'Eerdin ym. 2009; Sukula ja Vainiemi 2015: 14). Tämä edistää GAS -menetelmän käytettävyyttä moniamma-

tillisissa tiimeissä ja asiakkaiden motivoitumista vaatien käsitystä heidän toimintakyvystään ja toimintaympäristön ehdoista. SMART vaatii myös ymmärrystä siitä, mitä tietyn aikavälin aikana on realistista saavuttaa. (Sukula ym. 2015: 13-15.)

Suuri haaste olikin opinnäytetyön pienryhmään liittyen sopivan indikaattorin löytäminen ja sen ympärillä olevan asteikon määrittelemine. GAS-menetelmän hyödyllisyyden vuoksi ensisijainen tarkoitus on ollut pyrkiä Käpyrinne ry:n suuntaan saada tällä tavoin esiteltyä tätä menetelmää. Pienryhmän jatkokehittelyä varten on loogista nähdä se, kuinka Kantin Pysäkin asukkailla voisi olla omia GAS-tavoitteita luotuina yhdessä hoitotiimin edustajien kanssa, joita pyrittäisiin saavuttamaan pala kerrallaan arjen eri tilanteissa edistäen näin asukkaiden osallistumista.

22 Tulokset

Seuraavassa on molempien mittareiden tulokset. Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli *se, miten pienryhmällä voitaisiin edistää sellaista osallisuuden kokemusta, joka vastustaisi yksinäisyyden kokemusta.*

22.1 The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointin tulokset

The Revised UCLA Loneliness Scale itsearviointi tehtiin noin viikkoa ennen pienryhmän aloitusta ja noin viikon sen jälkeen. 80 pistettä on maksimi ja 20 minimi. Mittarissa yksinäisyyden riskiraja-arvona pidetään 44 pistettä (Russell ym. 1980: 472-479).

The Revised UCLA Loneliness Scale itsearviointin tulos oli, että ryhmän jokaisen osallistujan pisteet laskivat:

Nainen 1: 48/80 ja 39/80.

Nainen 2: 49/80 ja 42/80.

Nainen 3: 54/80 ja 41/80.

Neljäs osallistuja menehtyi ryhmän aikana, joten hänen alkupisteitään ei ole tarpeellista tässä tuoda esiin.

Pienryhmäinterventio vaikutti suotuisasti koettuun yksinäisyyteen ainakin The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointin tulosten pohjalta. Osallistujilla keskenään yhteisesti tuloksen ja mittarin positiivisen käyttökokemuksen myötä, antaisi tämä hyvän työkalun kehittää hoitotiimien ja asukkaiden välistä osallisuutta edistävää yhteistyötä, varsinkin kun kokemuksen myötä itsearviointin ohjaamistilanteesta tulee luontevampaa. The Revised UCLA Loneliness Scale itsearviointin kysymykset avaavat keskustelua ja antavat näin mahdollisuuden tuoda esiin vaikeita asioita.

Tulee huomata vielä se, että olisi ollut mahdollista jälkimmäisessä itsearvioinnissa pisteiden myös nousukin. Tätä mahdollisuutta tulkiten, todennäköisesti tällöin joko ryhmä olisi koettu negatiivisessa mielessä tai ryhmästä luopuminen olisi tuottanut yksinäisyyden tunteen voimistumista. Nämä vaihtoehdot on hyvä huomata tässä kohtaa.

22.2 Gas -menetelmän tulokset

Pienryhmän yhteinen GAS -tavoite oli SMART -periaatteen mukaisesti sanallisesti muotoiltuna seuraava:

Ryhmässä tapahtuva vastavuoroisen vuorovaikutuksen edistäminen viidessä viikossa

Indikaattori tätä tavoitetta mittamaan Kiresukin 5-portaisella asteikolla muotoiltiin seuraavasti:

-2 Passiivinen, reagoimaton ryhmä.

-1 Tuottava ryhmä, joka vaatii kuitenkin jatkuvaa motivoimista, ei oma-aloitteinen.

+/- 0 Ohjaajan kautta vuorovaikutteinen ryhmä. Osoittaa ystävällisyyttä ja kohteliaisuutta muille.

+1 Toimintaa muiden kanssa jakava ryhmä. On kiinnostunut muiden ajatuksista ja töistä.

+2 Muut spontaanisti huomioiva ja toisiaan auttava vastavuoroinen yhteistoimintaryhmä.

Pienryhmä arvioidusti saavutti +1 -tavoitteen ja tämän opinnäytetyön interventiossa eteni Moseyn (2012) ryhmävuorovaikutustaitojen luokittelun mukaisesti rinnakkaisryhmästä projektiryhmän tasolle. Tämä kehitys olisi mahdollistanut Cole's Seven Steps -metodiin siirtymisen osallistumisen tukemisessa, jos pienryhmä olisi jatkunut osallistumista edistävää interventiotaan. Tämä olisi myös mahdollistanut ohjaustyylissä ryhmänohjaajan siirtymistä kohti *myyväää tyyliä* ja siten tämän pienryhmän osallistujien vuorovaikutteisen toiminnan lisäämistä.

Voidaan siis yhteenvetona sanoa, että pienryhmä antoi lisää valmiuksia vuorovaikutustaitoihin ja mahdollisti osallistujien kohdalla vaativammat yhteistoiminnalliset vuorovaikutusryhmät. Pienryhmä vaikutti osallistujilla vähentäen yksinäisyyden subjektiivista tunnetta ja loi ryhmään kuulumisen tunnetta. Nämä molemmat johtavat siihen päätelmään, että pienryhmä on edistänyt osallistumisen valmiuksia kullakin ryhmän osanottajalla.

23 Opinnäytetyön toteutus

Ennen pienryhmän aloittamista toteutui tutustuminen tuleviin neljään osallistajaan Kantin Pysäkin ryhmäkodin asukkaista. Käpyrinne ry:n toimintaterapeutti Sonja Nurmi oli valinnut tulevat osallistajat ryhmään tämän opinnäytetyön tavoitteiden pohjalta ja järjestänyt mahdollisuuden tulla havainnoimaan osallistujia pelaamassa bingoa. Toivomus oli ollut päästä seuraamaan osallistujia juuri tämän kaltaisen toiminnan muodon yhteydessä, jonka pohjalta oli hyvä lähteä suunnittelemaan pienryhmää.

Tämän bingon kautta sai havainnoidessa käsitystä niin kognitiosta kuin sensomotoriikasta tai työvälineiden käytöstä kuin myös psyykkisistä- ja sosiaalisista valmiuksista. Tämän lisäksi erikseen oli mahdollisuus kunkin osallistujan kanssa hetki keskustella kasvokkain ja kysyä samalla halukkuutta osallistua pienryhmään, jolloin myös oli mahdollisuus saada vielä lisäkäsitystä näistä kustakin ikääntyneestä naisesta.

Nämä molemmat tilanteet tuottivat osallistujista sitä arviointitietoa, jonka pohjalta selvisi se, miltä Moseyn (1986) ryhmän vuorovaikutustaito -tasolta olisi hyvä aloittaa pienryhmäinterventio sekä miten soveltaen voisi Coles Seven Steps -menetelmän kautta tuoda mukaan rakennetta lisää. Tämä taas mahdollistaa tulevaisuudessa osallistumista tavoitteellisesti suunniteltujen pienryhmien kautta mahdollistamalla ja edistämällä vuorovaikutustaitojen kehittymistä pienryhmänohjaamisen vinkkioppaan kautta.

Arvioidusti osallistujien ryhmävuorovaikutustaidot toiminnallisen pienryhmän olivat Moseyn (2012) esittämänä rinnakkaisryhmän tasolla, jolloin osallistujien valmiudet ryhmässä työskentelyyn ovat pääosin muiden rinnalla työskentelyn tasolla. Tätä kautta myös syntyi suunnitelma toiminnan muodoista, ryhmänohjausstrategiasta ja siitä linjauk-

sesta, että tavoitteellisesti pienryhmässä yhdessä kuljetaan kohti osittaiseen projektiryhmän tasoon, jossa ryhmän toiminnassa ohjaajien suunnasta tuettaisiin yhteistyön edellytyksiä ja kokemusta osallistujien kesken. Tämän pohjalta myös muodostui ryhmän GAS -tavoite.

Alun perin tarkoitus oli ensimmäisen ryhmäkerran jälkeen yhdessä Käpyrinne ry:n Kantin Pysäkin -palveluasumisen hoitotiimistä tulevan kakkosohjaajan kanssa asettaa yhdessä pienryhmälle GAS -ryhmätavoite ja sopiva indikaattori sen arvioimiseen. Pienryhmä-intervention jälkeen oli tarkoitus yhdessä arvioida ryhmätavoitteen saavuttamista, jotta GAS:n käyttö voisi siten juurtua syvemmin Kantin Pysäkin hoitotiimin työn tueksi. Alkuperäisen suunnitelman sijaan pienryhmässä kakkosohjaajat kuitenkin vaihtuivat viikoittain yhtä kertaa lukuun ottamatta, jonka vuoksi GAS -ryhmätavoitteen toteutumisen arviointi toteutui toimintaterapeuttiopiskelijan omien havaintojen pohjalta.

Pienryhmäintervention osalta kirkastui vähitellen sellainen suunnitelma, jossa tulevaa pienryhmänohjaamisen vinkkiopasta varten tulisi luoda kolmella tasolla prosessi: *ensinnäkin* edetä vuorovaikutuksessa toiminnan kautta rinnakkaisesta toiminnasta niin, että tavoitteellisesti ryhmän toiminnan haasteellisuus kasvaa kerta kerralta kohti yhteistoinnallisuutta ja jakamista kun kuljetaan kohti projektiryhmän tasoa, *toiseksi* tuottaa jostain konkreettista, mikä tehdään valmiiksi viiden ryhmäkerran aikana (teträtölkeistä Mölky -tyylinen peli), ja *kolmanneksi* esitellä erilaisia toiminnan muotoja, joiden pohjalta hoitotiimien edustajat voivat edelleen kehittää omia innovaatioitaan.

Tämän vuoksi Finlayn (2012) mukaisen *toimintaryhmän* toiminnallinen strategia oli valmistaa tetrapeliä ryhmän toiminnallisella alkupuoliskolla ja toiminnallisella toisella puoliskolla edistää Moseyn (2012) mukaisesti *ryhmänvuorovaikutustaitoja* toiminnan kautta. Tällä tavoin oli mahdollista tuottaa tavoitteen mukaisesti materiaalia tulevaan pienryhmänohjaamisen vinkkioppaaseen.

Olennaista tässä oli tuoda näkyviin myös toimintatutkimuksen rakenteen mukainen kehitystyö ryhmäprosessin aikana, koska aina tapahtuu odottamattomia asioita, joihin tulee pystyä reagoimaan, jotta pienryhmän ryhmäkoheesio edelleen tukisi ryhmäläisiä ja mahdollistaisi heidän osallistumistaan. Tässä esimerkiksi yhden ryhmän jäsenen menehtyminen vaikutti ryhmään ja tuli siksi myös käsitellä siinä. Lisäksi se vaikutti ryhmän suunnitteluun vuorovaikutustaitojen liittyvän tavoitteen osalta, joten siihen tuli voida muokata niin, että asetetut tavoitteet pienryhmän osalta voisivat toteutua edelleen turvalisissa ryhmäpuitteissa.

Pienryhmä kokoontui perjantaisin klo 13.15 - 14.15. Tämän jälkeen oli iltapäivän kahvihetki, joka tuli luonnolliseksi osaksi ryhmän päättämistä. Yhden kerran oli Kantin Pysäkillä muuta talon ohjelmaa välittömästi ryhmän päättyessä, joten tällöin yhdessä ei ollut kahvihetkeä.

23.1 Ensimmäinen ryhmäkerta

Ensimmäisellä kerralla (22.2) pienryhmässä tarkoituksellisen vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi ryhmänohjausstrategia muodostui Finlayn (2012) ryhmien jaottelun mukaisesti *toimintaryhmien* (activity groups) pohjalta, jossa päätehtävä on taitojen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen rohkaisu. (Finlay 2012: 7-11.) Ohjaustyyli vaatii kertovaa tyyliä, joka ohjeistaa sekä kannattelee pienryhmää.

Pienryhmä *aloittaa* Colen (2012:4) *aloitus* -vaiheen kautta, jossa ensin käytiin läpi esittäytyminen ja kerrottiin olennainen informaatio tulevan ryhmän sekä kyseisen kerran osalta. Tämän jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus tuoda omia mahdollisia huoliaan. Sitten pienryhmään fokusoituminen ja arjesta poistuminen toteutui pienen fyysisen aivojumppa -lämmittelyn kautta. Tässä ryhmän virittäytyminen toteutui istualtaan sanallisin ohjein kuten kehon osien hahmottamista keskiviivan yli, kun vasemmalla etusormella kosketaan oikeaan korvaa ja niin edelleen. Ryhmänohjaaja näyttää itse mallia. Tällä tavoin aktivoitiin samalla RAS-verkosto aivotasolla virkistymistä, jolloin se osaltaan vahvistaa motivoitumista (Jehkonen ym. 2015: 60-64).

Toiminnansuunnittelussa oli tärkeää mahdollistaa toiminnasta onnistumiskokemuksia vahvistamaan omaan osaamiseen. Tätä tukee MOHO:n *tahto* -elementin (Lee ym. 2017: 42.) motivaatiota vaikuttava ihmisen *tietoisuus omista kyvyistään* sekä *tunteesta omasta tehokkuudestaan*. Tällöin myös uskaltaa hakea uusia ja vaikeampia haasteita. Tässä olennaista toiminnan analyysi, jotta toiminta mahdollistaa onnistumisen. Minä-pystyvyyssodotukset Bandura (1999) nostaa olennaisimmaksi tekijäksi ihmisen sisäisessä ohjautuvuudessa, jolloin tärkeää on se, että haasteet ovat saavutettavissa (Bandura 1999; Brown - Stoffel – Munoz 2011: 332).

Aluksi pienryhmä yhdessä sai aivojumppaa kuva-arvoitusten kautta (vahvike.fi), esimerkiksi oli kuva rannasta sekä leijonasta, joista tuli yhdessä rantaleijona. Tässä pienryhmä loi yhteistä käsitystä jaetun tarkkaavaisuuden periaatteen mukaisesti (Harra 2014: 194). Jokainen osallistuja valitsi sitten mieleisensä kuvaparin ja tämän pohjalta maalaa vesiväreillä oman työnsä.

Tämä pienryhmä ei ollut Colen mukaisesti suunniteltu, koska vuorovaikutustaidot eivät olisi vielä arvioidusti riittäneet tähän, ja tärkeää oli ryhmän tuottavan iloa ja toivoa sekä saada kokea auttamisen tunnetta, oppimista muilta sekä olla tilanteessa, jossa toiminnan kautta edistetään sosiaalisia taitoja (Yalom ym. 2005: 1-3). Siksi toiminnan osuus oli näin merkittävä ja tulisi olemaan myös tulevilla kerroilla, jossa Finlayn (2012) mukaisesti tehtävä- ja sosiaalinen ryhmä liukuisivat toistensa yli.

Ryhmän lopetusvaiheessa oli mahdollisuus jakaa kokemusta ja esitellä tehtyjä töitä, ryhmänohjaajana näytti esiin onnistumisia, ja lisäksi tässä oli mahdollisuus luoda pienryhmälle oma loppurituuaali, jossa ryhmä päätetään loppurunon kautta (katso liite 1). Tässä ensimmäisellä kerralla oli runo nimeltä *Ihmeellinen meri*. Ryhmä päättyi sovitusti ajallaan ja heti tämän jälkeen oli mahdollisuus juoda päiväkahvit yhdessä ja näin vielä epävirallisemmin päättää ryhmä. Tämä mahdollistui Käpyrinne ry:n puolelta ja toi lisäarvoa pienryhmän kokemiseen.

Ensimmäinen ryhmäkerta tuotti paljon arviointitietoa toimintatutkimuksen mukaisesti (Heikkinen 2015: 223). Ennalta sovittuna yhteistyö ryhmän kakkosohjaajan kanssa sujui hyvin eikä tuottanut liikaa häiriötä ryhmään. Ryhmänohjaajat istuivat pöydän vastakkaisilla sivuilla, joten kaikkia osallistujia voitiin tarvittaessa avustaa. Ryhmä tarvitsi ajoittain motivoimista mutta kaikki sujui hyvin ja havainnoidusti osallistujat olivat ryhmän lopuksi rentoutuneen oloisia.

23.2 Toinen ryhmäkerta

Toinen kerta (8.3) oli Naisten päivänä, jolloin oli merkityksellistä myös huomioida tämä. Tämä oli huomaavaista, satoi osallistujia aikaan ja osaltaan vahvisti identiteetin tuntua. Roolien sekä niiden symbolisten sisältöjen kanssa, toiminnallisuuden kautta edistetään toiminnallisen identiteetin tuntua, jolloin ihminen saa käsitystä siitä kuka hän on ja mitä hän haluaa (de las Heras de Pablo ym. 2017: 2017: 116-117).

Pienryhmä aloitti ja virittäytyi ryhmään samoin kuin edellisellä kerralla (huolet, alkulämmittely, informaatio). *Toiminnan vaiheessa* tällä kertaa pienryhmä aloitti valmistelemaan tulevaa tetrapeliä. Tätä varten osallistujat ensin maalasivat valkoista pohjaväriä teträtölkeihin. Olennaista oli tuoda käytettäväksi toiminnan muoto, jossa työskentely toteutuu kolmiulotteisen esineen kautta. Tämä luo edellytyksiä metakognitiiviselle prosessoinnille ja tukee kognitiivisen viitekehyksen mukaisesti toimintakyvyn edistämistä (Hautala 2011: 301-307). Yläosa tölkeistä oli leikattu pois jo ennalta.

Tämän jälkeen pienryhmä aloitti Moseyn (2012) vuorovaikutustaitojen mukaisen harjoittelun (Mosey; Cole 2012: 395-396). Tässä nyt osallistujat siirtyivät pois omasta rinnakkaisryhmän henkilökohtaisesta alueesta kohti projektiryhmään, jossa tehdään yhteistyötä. Toiminnan muotona tässä oli pareittain valmistaa sanapeli pelattavaksi.

Tässä oli 10cm x 10 cm kokoiset 9-ruudun pahvikortit (ruudukon keskellä valmiiksi yksi kirjain), joihin parit yhdessä lisäävät muutamia kirjaimia, jonka jälkeen parit voivat pelata keskenään. Peleissä suuri sisäsyntyinen vetovoimaisuus, jota voi hyvin hyödyntää (Pierce 2003: 80-82). Molemmat parit onnistuneesti kilpailivat keskenään ja kaikki osallistujat löysivät sanoja. Tämä toiminnan muoto oli myös hyvä aivoterveydelle. Osin tässä ohjaajat avustivat ja pitivät näin motivaatiota yllä, ja vahvistivat itseensä uskomista.

Tässä oli monin tavoin erilaisia toiminnallisia tehtäviä yhdessä vaadittavien valmiuksien ja taitojen, kuten esimerkiksi silmä-käsi koordinaatio, kahden käden yhteistyö, työkalujen käsittely, metakognitiiviset prosessoinnit (toiminnanohjaus, ongelmanratkaisut, itsesäätely sekä tarkkaavuuden eri alueet) (Hautala ym. 2011: 348-352). Tässä oli mahdollisuus jakaa ryhmän tuotosta monin osin ja tuoda esiin monia onnistumisia kuin myös pohjustaa seuraavaa kertaa tetrapelin osalta. Ryhmäkerran päätös toteutui runolla, joka sivusi Naisten päivän -teemaa.

23.3 Kolmas ryhmäkerta

Kolmas kerta (15.3) oli vähän ennen Minnan Canthin päivää, josta tuli tämän kerran teema. Pienryhmän alku toteutui edellisten kertojen tavoin. Alun toiminnallisessa virittämisenä vain hieman lisättiin vaikeutta kehon osien hahmottamisessa keskiviivan ylitse seurataessa sanallisia ohjeita. Nyt tuotiin molempien käsien käyttöä, esimerkiksi vasen käsi koskee nenänpäätä ja oikea käsi vasenta olkapäätä.

Toiminnan vaiheessa jatkui tetrapelin valmistus, jossa nyt aloitettiin niiden värimaalaminen. Tässä strategisesti oli kaksi väripalettia neljän osallistujan käytössä, jolloin niiden käyttöön syntyy samalla jakamisen tilanne ja toisen tarpeiden huomioimista (oman toiminnan ohjaus, tarkkaavuus, sosiaalinen tilanne). Pienryhmä sai myös päättää väreistä ja niiden määrästä yhdessä. Tässä siis annettiin erilaisia vaihtoehtoja, joiden väliltä tuli päättää, ja näin tuoda lisää autonomiaa (Deci - Ryan 2000: 233).

Tässä tuli esiin erilaisia tapoja työskennellä. Eräs osallistuja keksi laittaa vasemman käntensä tölkin sisään ja dominantilla oikealla kädellään maalata. Taiteen voimauttavaa vaikutusta tuki se, että jokainen sai itse päättää, miten tätä kolmiulotteista työtä lähestyi ja minkälaisia kuvia mielensä sisältä toi itsensä ja kaikkien muiden havaittavaksi. Tässä ryhmän toiminnan kautta voidaan samalla mahdollistaa sisäisen motivaation kehitystä, kun luodaan toiminnan kautta osaamista (pystyvyys), annetaan valintoja ja tuetaan asiakaslähtöisyyttä (autonomia) ja toteutetaan tätä ryhmässä (yhteisöllisyys) (Ryan - Deci 2000; Brown – ym. 2011: 332-333).

Tässä myös MOHO:n *tahdon prosessi* alkoi edistää toimintakykyä, kun jo tuttu toiminta luo mahdollisuuden edelleen tulkita aiemman pohjalta, valita uudestaan, vertailla kokemuksiaan ja näiden pohjalta yhä laajemmin ennakoida omia mahdollisuuksiaan (Lee ym. 2017: 51-52). Ja kun asiat alkavat tulla tutuiksi, ne alkavat integroitua mielessä muodostaen tuottavampia *tapoja* saavuttaa itselleen asetettuja pieniä päämääriä (Melton – Forsyth – Prior – Maciver – Harrison – Raber – Quick – Taylor – Kielhofner (posthumous) 2017: 349-350, 358). Toisin sanoen, työ tekijäänsä opettaa.

Tässä tulikin erilaisia motivaatiotasoja näkyviin, eräs osallistuja oli todella sitoutunut oman tölkinsä maalaamiseen. Tässä annettiin lopuksi vielä oma, sovitusti lyhyt hetki täydentää maalausta ja seuraavalla kerralla jatkaa siitä. Kognitiivisen viitekehityksen mukaisesti toiminnan kautta pienryhmässä suunnitelmallisesti osallistujat tekivät valintoja edistämään toiminnanohjauksen prosessia. Aikaa maalaamiseen annettiin tietty aika, jolloin tämä edisti oman toiminnan suunnittelua, valitsemista ja niiden muokkaamista sekä pulmien ratkomista. Itsesäätely esitti tässä isoa roolia. (Hautala ym. 2011: 306.)

Mielenterveyden edistämisessä, ja tässä opinnäytetyössä depression, juuri ihmisen oman *tahdon* ilmaisua painottaa MOHO, jolloin luodaan edellytyksiä motivaation kasvuun ja sitä kautta sitoutumiseen ja osallistumiseen. Tämä tuo kohti kokemuksia omasta pätevyydestä ja siten lopulta luo myös ryhmän osallistujille hyvinvointia. (Melton ym. 2017: 349-350, 358.) Tämä toteutui porrastamalla toiminnan haasteellisuutta jokaisella ryhmäkerralla.

Huomionarvoista on se myös, että ryhmänohjaajan oli hyvä antaa tilaa työskentelyyn, jolloin annettiin mahdollisuus flow-kokemuksen syntyyn. Tässä tulee toiminnan analyysin merkitys esille, jotta toiminnan haasteet ja osallistujien taidot vastaavat toisiaan (Csikszentmihalyi 1990: 22). Tässä ryhmänohjaajan tehtäviin kuuluu monitoroida aktiivisesti, jotta kenellekään ei synny ahdistuksen tai pitkästymisen tunnetta.

Ylipäättänsä ryhmän työskentelyn sujuvuutta, sen virtaamista (vertaa flow-kokemus) sekä osallistujien sisäistä motivoitumista edistääkin se, että *kognitiivisen ergonomian* kautta voidaan tarkentaa katse työn kehittämisessä vaikuttamalla mm. seuraaviin tekijöihin: helpotetaan havaitsemista, keskittymistä, vähennetään häiriöitä ja keskeytyksiä. (Kalakoski ym. 2018: 19-21). Ryhmäprosessin edetessä harkiten oli mahdollisuus pitää pöydällä enemmän tavaraa, jotka edustivat vihjeenä tulevaisuudesta ja samalla edistivät osallistujien itsesäätelyvalmiutta.

Toiminnan vaiheen toisessa osassa, tulevan Minnan Canthin päivän johdosta oli tarkoituksen mukaista luoda *Yhteinen tarina*. Tässä pienryhmä aloitti työstämään yhteistä tarinaa, jonka takia palattiin ensimmäisen kerran aivojumppa-arvoitus -kuvakortteihin (8 kpl). Niiden sisältöjen avulla, esimerkiksi hella + poliisi luotiin, luotiin yhdessä tarina. Tässä oli apuna Harran (2014) dialoginen vastavuoroisuus, kun kakkosohjaaja kirjoitti tarinaa pienryhmän sanoituksen pohjalta isolle, noin A-2 paperille, jolloin syntyi yhteinen intentio kohteesta osallistujilla (Harra 2014: 196-197).

Yhteinen tarina tarvitsee kuitenkin apusanoja ja tarinan tukirunkona

- oli 1) Meille muuten tapahtui kerran sellaista, että... 2) Joka päivä me olimme... 3) Eräänä päivänä me kohtasimme... (käännö) 4) Siitä seurasi se pulma, että....
- 5) Tästä syystä me... 6) Yllättäen... 7) Lopulta onneksi... 8) Tämän tarinan opetus oli... (Sanataide n.d.)

Tämän jälkeen ajallaan oli ryhmän päättämisen vaihe. Tässä strategista ympäristön hallintaa oli ymmärtää asettautua esimerkiksi niin, että ohjaaja näkee kellon ja voi näin säätää ryhmän nopeutta sekä siirtymiä ulospäin rauhallisuutta huokuen. Kaiken aikaa myös ryhmänohjaaja ylläpitää ryhmän koherenssia omien tehtäviensä kautta, kuten huolehtii puitteista, organisoii ja motivoi, antaa palautetta, säätää ilmapiiriä ja mahdollistaa vuorovaikutusta ja energian kulkua (Finlay 2012: 142). Tässä runon sijaan luettiin yhteinen tarina, keskusteltiin jakaen kokemuksia ja onnistumisia luontevan keskustelun kautta, jossa jokaisen ääni tuli esiin.

23.4 Neljäs ryhmäkerta

Pienryhmä kokoontui neljännen kerran Maailman vesipäivänä (22.3). Tällä kertaa eräs pienryhmän jäsen ei päässyt osallistumaan sairauden vuoksi. Pienryhmä toteutti edelleen samaan ryhmäkerran aloitusta kaikkine vaiheineen, jotta osallistujilla olisi tunne tulla tuttuun ja turvalliseen tilanteeseen. Vain alun sanallisesti ohjatussa ja mallia näytetyssä

aivojumpassa tulee hieman monimutkaisempia yhdistelmiä. Tämä on myös hyvä irtautumisrituaali, joka usein toi hieman hymyä kaikkien kasvoille, kun ajatukset ja praksia menivät väliin vähän solmuun kaikilla.

Ryhmäkertaan liittyvä materiaali oli nyt pöydällä esillä tuoden mahdollisuutta itsesäätelyyn ja samalla toimien samalla vihjeenä tulevasta. Tärkeää oli myös värien tuominen esille, joiden kautta osallistujat virittäytyivät myös. Tässä ryhmälle annettiin taas yhteisiä päätöksiä tehtäväksi värien ja määrän osalta väripalettien suhteen, jotta edistetään muun muassa ryhmään kuulumisen tunnetta ja sen jäsenyyden merkitystä tältä osin. Tarkoituksellisesti myös mahdollisimman usein pienryhmää puhuteltiin *me*-muodossa.

Toiminnan vaiheessa ryhmä palaa jatkamaan tetrapelin valmistamista, jolloin maalattiin loput neljä tölkkiä. Tölkkejä oli yhteensä kahdeksan (8) kappaletta, jolloin ryhmäprosessin aikana tietysti tuli huolehtia lopulta kaikkien valmistuvan. Tässä tölkkien maalaamisessa ryhmän ohjaajat avustivat, varsinkin kun yksi ryhmästä oli poissa. Osallistujia myös kannustettiin ja ennakkosuunnitelman mukaisesti saavutettiin se, että tölkkien maalaukset saadaan nyt yhdessä valmiiksi. Alun perin oli ollut suunnitelma, että tämä vaihe olisi jo toteutettu, mutta toimintatutkimuksen mukaisesti ryhmäinterventiota tulee voida mukauttamaan muuttuviin tilanteisiin (Heikkinen 2015: 223).

Tämän jälkeen pienryhmä siirtyi työstämään *Yllätysten muovailuvaha* -teosta, jonka kautta edistettiin edelleen jakamisen ja yhteistoiminnan kokemusta. Tässä jokainen osallistuja kirjoitti maalarinteippiin teemasanan itselleen ja kiinnitti sen edessään olevaan pahvialustaan. Sitten aloitettiin muovailemaan sanan pohjalta muovailuvahalla, joita oli eri värejä (4). Tässä ryhmänohjaajat kannustivat käyttämään kaikkia värejä, jotta tällä maksimoitaisiin toiminnanohjauksen prosessia.

Yllättävä käänne oli seuraavaksi se, että osallistujat antoivat oman työnsä seuraavalle saaden näin itse toisen aloittaman työn. Tässä luopumisen tuskaa oli havaittavissa eräällä osallistujalla, mutta tämä ohjaajien kannustuksen kautta pystyi jakamaan osallistumista. Tämä työn jakaminen ei olisikaan mitä luultavimmin ryhmäprosessin alussa voinut toteutua ja siksi tämä tuli osallistujilla vasta tässä vaiheessa eteen.

Nyt tässä seuraavassa vaiheessa tuli jatkaa toisen aloittamaa työtä maalarinteipissä olevan sanan kautta. Kaikki osallistujat syventyivät toimintaan hetken ihmettelyn jälkeen. Tämän jälkeen, noin viiden minuutin päästä tehtiin uusi vaihto, jolloin nyt jokaisen kolmen

osallistujan kädenjälki tuli osaksi jokaista työtä. Ja sitten vielä jokainen sai eteensä oman työnsä, jota sai hetken viimeistellä. Erikseen on mainittava, jakaminen helpottui kaikilla.

Lopuksi kaikki kolme työtä tuotiin pöydän keskelle yhdessä, jolloin tästä syntyi jotain, joka oli yksittäisiä töitä enemmän ja toi esille jotain yhteisöllisyyttä vahvistavaa sekä hyvän tekemisen tunnetta edistävää (Martela ym. 2015: 750-752, 761-762). Kokemuksen puutteesta johtuen, ryhmänohjaajalla ei ollut vielä osaamista kannustaa siihen, että osallistujat olisivat tuoneet korkeutta muovailuvaha -figuureihin. Tässä toiminnan muodossa on kuitenkin paljon soveltamisen mahdollisuuksia edellisen lisäksi, kuten soveltamalla muotojen ja värien kopioimista.

Jakamisen vaiheessa ryhmän lopussa olikin nyt erityisen hedelmällistä konfrontaation ja klarifikaation -tekniikalla tuoda esiin osallistujien oma osaaminen ja selventää sen yhteys toiminnan tulokseen (Lazarus 1966, 1984; Salo-Chydenius 1997: 29-30). Tämän kautta käsitys oman toiminnan tehokkuudesta ja osaamisesta edistävät MOHO:n (2008) mukaisesti oman *tahdon* tunnistamista ja sitä kautta yhteinen jakaminen sekä kuulumisen tunne johonkin itselleen merkitykselliseen edistävät samaan aikaan toiminnallisen identiteetin kehitystä, osallisuuden kokemusta ja ryhmäroolien tunnistamista.

Toiminnan positiivisessa jatkumossa toiminnan haasteet ja niihin liittyvän vastuunoton valmiudet lisääntyvät ja kehittävät identiteettiä (de las Heras de Pablo ym. 2017: 117), ja myös *tahdon prosessia*, jossa muovailuvahan kautta saavutetaan toiminnan ennakkointia, valintojen tekemistä, toiminnasta saatua kokemista ja tulkintaa toiminnan toteuttamisesta (Lee ym. 2017: 42-43, 46, 48-49). Ryhmän päätti tällä kertaa Vesipäivän runo.

23.5 Viides ryhmäkerta

Vähän ennen viimeistä pienryhmän (5.4) tapaamista yksi sen jäsenistä on menehtynyt, joten tämä tuli tuoda esille tässä ryhmän yhteydessä ja antaa mahdollisuus sanoa tästä jotain, jos se painaisi jonkun mieltä. Tämän sopivuudesta oli ensin keskusteltu Käpyrinne ry:n opinnäytetyötä ohjaavan, Sonja Nurmen kanssa. Luonnollisesti tämä heijastui ryhmän aloitukseen osin mutta muutoin pienryhmän aloitusvaihe toteutui aiempien kertojen mukaisesti. Olennaista oli informaation annossa tuoda esiin myös se, että ryhmä päättyy tähän kertaan.

Tähän viimeiseen kertaan toiminnallisesti sisältyi siksi paljon, että pienryhmän voidaan saavuttaa kaksi toiminnallista tavoitetta: saada peli valmiiksi ja viedä vuorovaikutustaitojen

prosessi päätökseen pienryhmän yhteisen kollaasityön (3x3) kautta. Tähän oli tarkoitus saada liitettyä materiaalia koko prosessin ajalta. Tähän ryhmäkertaan siksi varattu 1h 15min aikaa sovitusti ennalta.

Päätavoite tähän viimeiseen kertaa saada osallistujille kullekin kokemus kuulumisesta johonkin sellaiseen ryhmään, joka on tarjonnut erilaisia mahdollisuuksia onnistumiseen, iloon, tuottavuuteen sekä erityisesti mahdollisuuteen tulla kohdatuksi toinen ihminen ja samalla tulla itse havaituksi. Siten tässä ryhmäkerrassa oli ensisijaisesti yhteistoimintaa ja jakamista sekä oman ryhmän jäsenyyden kokemista.

Näiden tunteisiinkin ehkä menevien asioiden jälkeen oli aika viimeistellä tetrapeli, jotka nyt olivat maalatut vihdoinkin. Tämä projekti oli alkanut noin kuukautta aiemmin ja nyt osallistujien ryhmänohjaajan tuella oli tarkoitus viimeistellä tölkit liimaamalla haluamiaan kiiltokuvia sekä liimata tölkkien pohjaan valmiiksi tehdyt numerot. Alun perin oli tavoite voida koristella näitä enemmänkin mutta projektin venyessä suunnitelmaa tuli voida säätää sen pohjalta, mikä on olennaista. Tuottavuuden kokemuksen merkitys tulee tässä vastaan ohjaamaan ryhmästrategisia päätöksiä (Pierce 2003: 58-63). Sillä oli valtava merkitys, että asiat saadaan valmiiksi.

Jokainen sai siis valita, ohjata omaa toimintaansa ja tulkita omaa visiotaan valmiista taideteoksesta, jolla myös samaan aikaan myös merkitystä käytännötasolla. Tässä liimattiin tölkkien pohjaan numerot 1-8, joista jokainen valitsi kaksi numeroa, jotka mielestään sopivat omiin taidetölkkeihin. Lisäksi liimattiin kiiltokuvia, jotka samalla synnyttivät muistoja osallistujissa tuoden näin vapaata, spontaania juttelua toiminnan lomaan. Tässä ohjaavat varmistivat, että kaikki tölkit tulevat valmiiksi.

Ryhmäkerran jälkimmäisessä osassa aloitettiin työstämään *Yhteinen tunne* -teosta. Tässä jokainen osallistuja työstää kollaasia eri tekniikoilla: sormimaalauksen keinoin (taktiilit aistimukset), neliskanttisella styroksi -palalla painaen (erilaisten työkalujen käyttö ja niiden soveltaminen) sekä wc-rullasta valmistetulla viuhkalla, jossa rullan toinen puoli on leikattu ohuiksi siivuiksi (kahden käden yhteistyö, kun siivujen sisäpinnoille maalataan väriä pensselillä, jonka jälkeen tästä voidaan painaa kukkien kuvia). Tässä on kolme eri tapaa: sormella vapaata muotoilua, styroksilla neliskanttisia muotoja ja rullalla ympyrän muotoja. Tällöin tämä vaatii myös uudenlaista lähestymistä sommitteluun. Lisäksi liimataan aiempien kertojen runoja ja kuvia.

Viime kerran mukaisesti töitä, töitä siirrettiin seuraavalla töitä ringissä yhteensä yhden kierroksen, jotta kaikki saavat tuoda jokaiseen työhän oman "sormenjälkensä". Tällä kertaa tässä mentiin kuitenkin vastapäivään aivojen haastamiseksi. Oman työn jakaminen oli tullut helpommaksi, ainakaan aiemmin havaittua ahdistusta ei tullut esiin.

Ryhmä sai lopuksi päättää, haluaako se vielä viimeistellä "omat työnsä", joihin oli kulkeutunut monenlaista uutta. Ryhmä halusi viimeistellä työt, jonka jälkeen ryhmä sai yhdessä päättää niiden yhteen liittämisen järjestyksen. Työt teipattiin peräkkäin yhteen tässä järjestyksessä, jolloin tuli kaikkien havaittavaksi pienryhmän yhteinen, värikäs kollaasi, joka todisti kuvin ja runojen sanoin pienryhmän tekemästä yhteisestä matkasta. Tässä kirkastui esiin tämän pienryhmän ainutlaatuisuus (Pierce 2003: 198-201), yhdessä oli luotu näkyväksi jotain, jossa oli jakamista, vertaisuutta, kumppanuutta ja osallisuutta sekä toivoa.

Lopussa. Nyt viimeisellä kerralla pelattiin Tölkki -peliä pistepelinä kaksi kierrosta. Tavoite pelaamisessa oli mahdollistaa kokemusta ilosta ja pienestä kilpailujännityksestä, saada nähdä sosiaalisessa kontekstissa monen viikon aherruksen jälkeen mehutölkkien muuntuvan yhteiseksi peliksi, jossa on kirjaimellisesti jokaisen sormenjäljet mukana. Myös saada mahdollisuus tehdä hyvää ja tuottaa muille iloa omien ponnisteluiden kautta oli merkityksellistä (Martela - Ryan 2015: 750-752, 761-762).

Pelaamista pelin aikana tuli mukauttaa niin, että hernepussilla kaikilla oli mahdollisuus saada kaatoja. Tässä istualtaan osallistujat heittivät hernepussilla kaataakseen mahdollisimman monta muutaman metrin päässä olevaa numeroitua tölkkiä. Jokaisella pelaajalla on kaksi heittoa, joiden pisteet lasketaan yhteen, siis heittämistä, tähtäämistä ja silmä-käsi koordinaatiota, praksiia ja voiman käyttöä sekä pisteiden päässälaskua, siis monella tavalla taitojen ja valmiuksien haastamista psyko-sosiaalisessa ryhmätilanteessa sekä metakognitioiden kehittämistä myös (Hautala ym. 2011: 348-352). Tätä voisi soveltaa paripeliksi, joka olisi erityisen hyvä tapa luoda edellytyksiä sosiaalisten- ja psyykkisten valmiuksien harjoitteluun.

Tämä toteutti myös *toiminnallisen ympäristön* ideaa, koska peli ja tila olivat yhtenäiset sen suhteen, että se vastasi Kantin Pysäkin palveluasumisen arkea ja siihen sisältyviä käytänteitä ja palveluasumiskulttuuria, jotka sitä kautta osallistujilla sisäisesti ohjasivat toiminnan toteuttamista (Fisher ym. 2017: 96-97, 104-105; de las Heras de Pablo ym. 2017: 116-121). Merkityksellistä oli se ennen kaikkea sillä, että pienryhmä oli tehnyt nämä keilat itse ja siten muovannut itse omaa toiminnallista ympäristöään.

Harkitusti ajankäytön osalta, tällä viimeisellä kerralla ei runoa enää luettu vaan pelaa-
mista ja kahvittelua sen jälkeen. Tällä tavoin oli hyvä luopua ryhmästä, iloa silmissä.

23.6 Johtopäätökset

Toiminnallisten menetelmien korostaminen pienryhmissä oli oikea valinta, koska ryhmän
osallistujien vuorovaikutustaidot eivät olisi ainakaan aluksi mahdollistaneet Cole*s Se-
ven Steps -tyyppistä psykososiaalisia valmiuksia edistävää ryhmää. Osallistujilta ja kak-
kosohjaajilta saatu suullinen palaute ohjaa siihen päätelmään, että pienryhmässä on to-
teutunut hyvä ja lämmin ilmapiiri, joka on rohkaissut ja tukenut osallistumista. Ryhmän
suunnittelua olisi varmasti voinut toteuttaa varmasti osuvammin, esimerkiksi toiminnan
muotojen valinnassa, nyt hieman korostui maalaaminen tässä interventiossa, mutta rat-
kaisut olivat myös harkinnasta syntyneitä kompromisseja, koska ensisijainen tavoite oli
tuottaa kokemusta osallistumisesta ja osaamisesta hyväksi koetussa ilmapiirissä.

Pienryhmä saavutti tämän tavoitteen ja sillä se myös samalla mahdollisti sen, että tästä
olisi mahdollista jatkaa edelleen ryhmänä. Olennaista oli myös tunnistaa oma senhetki-
nen osaaminen ryhmien suunnittelussa ja niiden ohjaamisessa sekä vastuullisesti edetä
tältä pohjalta. Oli myös selvää, että omat resurssini olivat rajallisia, koska ryhmätilan-
teessa oli paljon uusia asioita jatkuvasti ja enkä voinut siinä tilanteessa tukeutua opiske-
lijakollegaan. Näiden rajoitusten myötä, pienryhmä oli tuottava, saavutti erilaisia osata-
voitteita päätavoitteen rinnalla eli mahdollisti osallistumista tuottaen monia ilon aiheita ja
vahvisti osallistujien käsitystä omasta osaamisesta ja sen merkityksestä vertaisilleen.

Hyvä saavutus pienryhmissä oli se, että kukaan osallistujista ei poistunut kesken ryhmä-
kerran. Eräs jäsen ennen ryhmää tarvitsi useamman kerran kakkosohjaajalta kannus-
tusta ryhmään tulemisessa kokiessaan olevansa liian ahdistunut mutta toiminnan kautta
hän havaittavasti rentoutui aina ja koki tyytyväisyyttä omasta osuudestaan. Toinen jäsen
tuli taas joka kerta ennen ryhmäkertaa viettämään vain aikaa, kun ryhmän puitteita vielä
kasattiin. Tämä voi varovaisesti tulkita niin, että pienryhmä synnytti sisäistä vetovoimaa
ainakin jonkin verran jäsenissään.

Merkittävää oli Kantin Pysäkin palveluasumisen hoitotiimin kakkosohjaajien panostus
tässä pienryhmäprosessissa. Ennen kutakin ryhmäkertaa lyhyesti käytiin suunnitelma
läpi sekä ohjaajaroolit molemmilta, ja tämän pohjalta yhteistyö sujui todella hyvin tukien
kauttaaltaan pienryhmän toimintaa koko tämän pienryhmäinterventioajan.

24 Pohdinta

Tässä monimuotoisessa opinnäytetyössä on kuvattu osallistumista ikääntyneiden ihmisten näkökulmasta. Opinnäytetyössä tuodaan esiin, miten monenlaisia asioita tulee huomioida, kun pyritään tunnistamaan ja edistämään palveluasumisen piirissä olevien ikääntyneiden osallisuutta aktiivisina jäseninä siinä omassa yhteisössään, joka on osa heidän päivittäistä elämäänsä.

Opinnäytetyössä oli toimintaterapian teoreettisena viitekehyksenä Inhimillisen toiminnan malli (MOHO). Tämän myötä opinnäytetyön huomio tarkentui *tahto* -elementtiin ja siten toiminnallisen identiteettiin siinä, miten nämä heijastuvat ihmisen osallistumiseen. Näiden ympärille vähitellen syntyi tarvetta pohtia osallistumista niin elämänhallinnan kuin ihmisen sisäisen motivaation kautta, sitä miten toiminnallinen oikeudenmukaisuuden ja osallistumisen kytkös toteutuu ja toteuttaa itseään, ja miten tässä kognitiivinen viitekehys ja neuropsykologinen näkökulma resonoivat sosiaalipsykologisen peruskäsitteen, ihmisen minä-pystyvyyssodotuksien kanssa.

Laadullisen toimintatutkimuksen mukaisesti opinnäytetyön prosessi uusinsi itseään muuttuen hieman aina uuden tiedon myötä. Se peilasi tätä tietoa pienryhmien kiintopiiteeseen ja näin prosessi ohjasi tarkentamaan aina uudelleen katsetta erilaisesta suunnasta. Tämä edellytti valmiutta sietää epävarmuutta sekä myös rajaamista siten, että kaiken aikaa katseen keskipiste olisi osallistumisessa. Siksi tämä työ onkin osallistumisen ja toimintaterapian synteesi, jossa toimintaterapian näkemys ihmisen toiminnallisuudesta pyrkii tuomaan moniammatilliseen työyhteisöön oman lisäarvonsa selittäen samalla itseään ymmärrettävämmäksi ja tuoden näin toimintaterapian erityisosaamista esiin.

Työelämänyhteiskumppanina tässä opinnäytetyössä oli Käpyrinne ry, jonka kanssa yhteistoiminnassa on kehitetty pienryhmänohjaamisen vinkkiopas Kantin Pysäkin psyko-geriatrisen yksikön hoitotiimin työn tueksi. Pilotoivan pienryhmän vapaaehtoiset osallistujat asuivat Kantin Pysäkin ryhmäkodissa ja olivat kaikki ikääntyneitä naisia.

Alun perin Käpyrinne ry oli toimeksiantona tarjonnut mahdollisuutta kehittää Käpylän Pysäkin päivätoiminnassa käyvien muistisairaiden kuntoutumista tukevaa pienryhmätoimintaa sekä tämän vaikuttavuuden mittaamista jollakin arviointimenetelmällä, mutta kyseisen päivätoiminnan lakkauttamisen myötä, syksyllä 2018 Käpyrinne ry ehdotti

uutta opinnäytetyön aihetta. Tässä toimeksiannota oli nyt Kantin Pysäkin toimipisteessä asuvien ikääntyneiden mielenterveyskuntoutujien osallisuutta edistävän pienryhmätoiminnan kehittämistyö.

Ennen tätä opinnäytetyön aiheen vaihtumista, olin ehtinyt käydä useasti havainnoimassa Käpylän Pysäkillä muistisairaiden päivätoiminnan arkea. Näiden vierailujen yhteydessä vähitellen kehkeytyi ajatus, että opinnäytetyön tulisi tuottaa alkuperäisen toimeksiannon rinnalle myös jotain konkreettista, joka tukisi pienryhmänohjaamista käytännön tasolla. Näistä lähtökohdista kehittyi lopulta nykyinen opinnäytetyö, jonka tuotoksen myötä Kantin Pysäkillä hoitotiimin työntekijät voivat tulevaisuudessa itse olla vahvemmin innovoimassa asukkaiden osallistumista. Samalla tässä toteutuivat alkuperäisen toimeksiannon tavoitteet: pienryhmien kehittäminen ja niiden vaikutuksien mitaaminen.

Opinnäytetyön taustalähteissä painottuivat ikääntyneiden mielenterveyskuntoutujien kuntoutuksen kohdalla ryhmien merkitys ja näissä erityisesti luovat toiminnan muodot. Tähän yhteensovittaen toimintaterapian näkemystä ihmisen toiminnallisuudesta, oli suunnitelmallisesti nyt pyrkimys luoda sellainen konsepti, joka antaisi mahdollisimman monipuolisen näkemyksen osallistumiseen ja sen toteuttamiseen hoitotiimin työssä.

Pienryhmien ohjaamisen vinkkioppaan kautta tämä opinnäytetyö osaltaan tarjoaa mahdollisuuden tämän tavoitteen saavuttamiseen. Tässä pienryhmäprosessin tuotos edistää visiona palveluasumisen asukkaiden asiakaslähtöistä osallistumista ja mahdollistaa kehityskaaren, jonka kautta voidaan valtaistaa ikääntyneet palveluasumisen asukkaat voimallisemmin oman terveytensä ja hyvinvointinsa muutosagenteiksi.

Toimintaterapian tulevaisuudessa yksi ammatin mahdollinen kehityssuunta on asiantuntijatehtävien lisääntyminen erilaisten työyhteisöjen kehittämisessä. Tässä kehityskulussa tämä vinkkiopas kaikkine mahdollisine puutteineenkin tuo myös jotain uusia ajatuksia esiin ja omalta osaltaan luo siten yhteistoiminnallisuutta toimintaterapian ja moniammatillisten kuntoutustyötä tekevien työyhteisöjen välillä. Liitteenä on pienryhmänohjaamisen vinkkiopas kokonaisuudessaan, koska siten mahdollisen jatkokehittämisen osalta toteutuu sen saavutettavuus. Tämä siitä huolimatta, että vinkkioppaan ulkoasu hieman muuttui liitettäessä tähän opinnäytetyöhön verrattuna alkuperäiseen. Se antaa kuitenkin läpileikkauksen siitä, miten osallistumisen moniulotteista kysymystä lähestyttiin.

Tässä opinnäytetyössä oli todella haasteellista pohtia sitä, miten löytää hieman sellaista etäisyyttä toimintaterapiaan, jotta tämä mahdollistaisi lähestymisen sellaisella universaalilla tasolla osallisuuden edistämistä ja tässä yhteydessä vielä tarkemmin ajatellen ryhmänohjausta työkaluna tätä tavoitetta varten, että voisi syntyä edellytyksiä kahteen asiaan: ensinnäkin, miten voisi edistää moniammatillisen työyhteisön konseptia (käsitteet, teoria), ja toiseksi, miten haastaa tämän opinnäytetyön ja vinkkioppaan sisältöjen kautta pohtimaan osallisuutta ja osallistumista niiden puolesta, jotka eivät omaa asiaansa aina jaksa ajaa.

Suuntaa tähän antoi alkuperäinen tehtävänanto, jossa haettiin työkaluja arvioimaan ja mittaamaan pienryhmien vaikuttavuutta. Tämä rajasi ulos toimintaterapian arviointimenetelmiä ja työnsi kohti sitä maaperää, jossa toimintaterapian tulee pyrkiä luomaan lisäarvoa ihmisen hyvinvointiin omalla asiantuntijuudellaan. Tämä oli tietysti opiskelijalle haasteellinen ja samalla ihanteellinen lähtökohta, kun tulee pyrkiä vielä juurtumisen vaiheessa olevaa toimintaterapian omaa teoriaa kääntää yleisemmin ymmärrettävään muotoon.

Oppimiskokemuksena tämä lateraalinen lähestyminen oli lopulta hyvin palkitsevaa, koska opinnäytetyön prosessin aikana muodostui laaja näkemys sen kysymyksen ympärille, miten tässä opinnäytetyössä *pienryhmällä voitaisiin edistää sellaista osallisuuden kokemusta, joka vastustaisi yksinäisyyden kokemusta*. Lisäksi arvokasta oppia oli mahdollista saada, kun GAS-menetelmää tuli soveltaa ryhmien yhteyteen.

Tässä varsin kiperää oli tunnistaa sopivaa, tavoitteiden ja opinnäytetyön teemojen mukaista indikaattoria, joka lopulta kuitenkin varsin loogisesti löytyi Moseyn (1986) vuorovaikutustaitojen kautta ollen yhtenäinen toimintaterapian ryhmiin liittyvän teorioiden kanssa. Ja ennen kaikkea, mahdollisuus pilotoida The Revised UCLA Loneliness Scale. Tämän avulla oli nyt mahdollista arvioida pienryhmän vaikuttavuutta ikääntyneiden yksinäisyyden subjektiiviseen kokemukseen, joka on kuitenkin usein uhkatekijä osallistumisen taustalla. Ikääntyneiden depression kohdalla tämän pilotoinnin merkitys vain kasvoi.

Tämän opinnäytetyön koko prosessi kaikkienensa on merkittävästi omalla kohdallani valaissut sitä, miten monipuolisesti voi tarkastella ihmisen osallisuutta ympäröivään maailmaan ja oman tahtonsa mukaista osallistumisen mahdollisuutta siihen. Tämä opinnäy-

tetyön prosessi on myös monin tavoin luonut valmiuksia tiedollisen ja taidollisen oppimisen myötä. Samalla tämän opinnäytetyön tekeminen lopulta integroitui osaksi tekijäänsä ja teemojensa mukaisesti tulee osaksi tekijän omaa toiminnallista identiteettiä.

Erikseen täytyy nostaa esiin se seikka, että oli todella hauskaa saada ohjata pienryhmiä. Yhdessä osallistujien sekä kakkosohjaajien kanssa oli mahdollisuus jakaa jotain ainutlaatuista ja hetken kuulua näiden ihmisten maailmaan. Tämä oli merkityksellinen onnistumiskokemus itselleni.

Tässä opinnäytetyössä oli luonnollisesti haasteita. Se tosiasia, että tätä opinnäytetyötä teki vain yksi henkilö, tuotti ajoittain päänvaivaa, koska asioiden pohtimiseen, suunnitteluun ja läpikäymiseen sekä myös niiden toteuttamiseen kului enemmän aikaa verrattuna työryhmän dialogisuuden ja työnjaon tuottaman synergian nopeuteen. Oma oppiminen on kuitenkin ollut merkittävää tästä syystä, mutta samalla ajoittain työn raskaus yksin tehdessä on ollut kuormittavaa. Tässä onneksi on ollut suurena apuna Käpyrinne ry:n toimintaterapeutti Sonja Nurmelta saatu arvokas tuki monissa eri kohdissa, jolta on voinut useamman kerran tarkistaa suunnitelmien sopivuutta työelämänyhteiskumppanin näkökulmasta katsoen.

Lopuksi tämän opinnäytetyöprosessin edetessä tuli esiin luontevasti useita jatkotutkimusehdotuksia. Selkein jatkokehittelyn aihe näistä olisi vinkkiopas ja sen työstämisessä seuraavaksi edetä kohti sellaista yhteistoiminnallisuuden tasoa, jossa pienryhmänohjaamista konkreettisesti kehitetään yhdessä hoitotiimin ja palveluasumisen piirissä olevien asukkaiden kanssa. Tässä esimerkiksi Toiminnan motivoimisen arviointi (VQ-Fin) ja siinä esitelty *tahdon jatkumo* voisivat antaa selkeän suunnan toimintaterapian opinnäytetyöhön.

Lisäksi tulevaisuudessa voisi toimintaterapian opinnäytetyö esimerkiksi suunnata palveluasumisen piirissä olevien muistisairaiden ikääntyneiden suuntaan, tuottaa tässä selkeän yhteistoimintaprojektin yhdessä hoitotiimin kanssa suunnitellen ja kehittäen muistisairaiden asukkaiden osallistamista ja oman *tahdon* ilmaisemista henkilökohtaisten tavoitteiden kautta. Tarvetta näille kehittämisprojekteille varmasti aina on, ainakin jos asiaa katsotaan ikääntyneiden ihmisten omasta näkökulmasta käsin ja mietitään mitä kaikkea ihmeellistä potentiaalia voisikaan vielä tulla esiin.

Lähteet

AL-Baddareen, Ghaleb – Ghaith, Souad – Akoura, Mutasem 2015. Self-Efficacy, Achievement Goals, and Metacognition as Predicators of Academic Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 191. 2068 – 2073.

Antonovsky, Aaron 1987. Health promoting factors at work: the sense of coherence. Teoksessa Kalimo, Raija - El-Batawi, Mostafa - Cary L. Cooper: Psychosocial factors at work and their relation to health. World Health Organization. Geneva. 155-157.

Aurah, Catherine M. 2013. The Effects of Self-efficacy Beliefs and Metacognition on Academic Performance: A Mixed Method Study. *Julkaisussa American Journal of Educational Research* 1 (8). 334-343.

Brown, Catana - Stoffel, Virginia - Munoz, Jaime Phillip 2011. Occupational therapy in mental health: a vision for participation, Philadelphia: F.A. Davis Co cop.

Bundy, Anita 1997; Sario, Anja 2013. Play and Playfulness: What to look? Oppimateriaalit Terapeuttinen toiminta itsestä huolehtimisessa, kotielämässä, asiointissa ja leikissä –opetuksesta. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma.

Chiu, Ming Ming – Kuo, Sze Wing 2009. From metacognition to social metacognition: Similarities, differences, and learning. *Journal of Education Research* 3 (4). 1–19.

Christiansen, Charles H - Baum, Carolyn M. 1997. Occupational Therapy: Enabling Function and Well-being. 2nd ed. Thorofare (NJ): SLACK Inc cop.

Cole, Marilyn B. 2008. Client-centered groups. Teoksessa Creek, Jennifer - Lougher, Lesley. Occupational Therapy and Mental Health. 4th ed. Churchill Livingstone Elsevier: China. 315-332.

Cole, Marilyn B. 2012. Group dynamics in occupational therapy: The Theoretical Basis and Practice Application of Group Intervention. Thorofare, NJ: SLACK Inc cop.

Creek, Jennifer 2008. Creative activities. Teoksessa Creek, Jennifer - Lougher, Lesley. Occupational Therapy and Mental Health. 4th ed. Churchill Livingstone Elsevier: China.333-344.

Christiansen, Charles H. - Baum, Carolyn M. 1997. The Occupational Therapy Context: Philosophy – Principles – Practice. Teoksessa Occupational Therapy Enabling Function and Well-being. 2nd ed. Thorofare (NJ): SLACK Inc cop. 26-45.

Christiansen, Charles H.- Townsend. Elizabeth A. 2014. Alun perin julkaistu 2010. Teoksessa Christiansen, Charles - Townsend, Elizabeth A.: Introduction to Occupation: The Art and Science of Living. 2nd ed. Pearson: St Ives. 1-34.

Csikszentmihalyi, Mihaly 1990. Flow -Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Suom. Ritva Hellsten. Helsinki: Rasalas kustannus.

Deci, Edward L. – Ryan, Richard M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry 11 (4). 227–268.

de las Heras de Pablo, Carmen-Gloria – Fan, Chia-Wei - Kielhorner, Gary (postuumisti) 2017: Dimension of Doing. Teoksessa Taylor, Renée R.: Kielhofner’s Model Of Human Occupation: Theory and application. 5th ed. Edition. Philadelphia. Wolters Kluwer. 107-122.

Finlay, Linda 2012. Groupwork in occupational therapy. Cheltenham: Stanley Thornes. Alun perin julkaistu 1993. Teoksessa: Therapy in practice series; 38. London: Chapman & Hall; Uudelleen julkaisu 2001. Nelson Thornes Ltd; Uudelleen julkaisu 2012. Hampshire: Cengage Learning.

Fisher, Gail – Parkinson, Sue – Haglund, Lena 2017. The Environment and Human Occupation. Teoksessa Taylor, Renée R.: Kielhofner’s Model Of Human Occupation: Theory and application. 5th ed. Edition. Philadelphia. Wolters Kluwer. 91-105.

Halonen, Janett 2016. Työn ja tuottavuuden edistäminen. Oppimateriaalit Terapeuttinen toiminta opiskelussa, työssä ja toiminnassa –opetuksesta. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma.

Harra, Toini 2014. Terapeuttinen yhteistoiminta. Asiakkaan osallistumisen mahdollistaminen toimintaterapiassa. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Hautala, Tiina – Hämäläinen, Tuula – Mäkelä, Leila – Rusi-Pyykönen, Mari 2011. Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.

Heikkinen, Hannu L.T. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. painos. PS-kustannus. Jyväskylä. 215-230.

Heikkinen, Hannu L.T. – Rovio, Esa – Kiilakoski, Tomi 2007. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. – Rovio, Esa – Syrjälä, Leena (toim.): Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. painos. Kansanvalistus-seura. Helsinki. 77-93.

Heikkinen, Hannu L.T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. – Rovio, Esa – Syrjälä, Leena (toim.): Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistus-seura. Helsinki. 15-38.

Helsingin tilastollinen vuosikirja 2018. Helsingin kaupunki, kaupungin kanslia, kaupunkitutkimus- ja tilastot 106. vuosikerta. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/19_01_07_tilastollinen_vuosikirja2018.pdf> Luettu 6.11.2019.

Hirsjärvi, Sirkka - Remes, Pirkko - Sajavaara, Paula - Sinivuori, Eila (kuvittaja) 2009. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Huttunen, Matti 2018. Masennus. Terveyskirjasto. Duodecim: Käypä hoito -suositukset. Verkkodokumentti. Saatavilla: <https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00389> Luettu 2.10.2019.

Hyvinvointi ja terveyserot 2017. Osallisuus. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 17.5.2019. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>>. Luettu 6.11.2019.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. Saatavilla osoitteessa: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 7.9.2019.

Hvalsøe, Berit – Josephsson, Staffan 2003. Characteristics of Meaningful Occupations from the Perspective of Mentally Ill People. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 10 (2). 61-71.

Ikääntyneiden mielenterveys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/ikaantyneiden-mielenterveys>> Luettu 5.10.2019.

Isola, Anna-Maria – Kaartinen, Heidi – Leemann, Lars – Lääperi, Raija – Schneider, Taina – Valtari, Salla - Keto-Tokoi, Anna 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 33/2017. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 4.9.2019.

Jehkonen, Mervi - Saunamäki, Tiia - Paavola, Liisa - Vilkki, Juhani - Akila, Ritva; toimittaneet 2015. Kliininen neuropsykologia. Kustannus Oy Duodecim. Riika: Livonia Print.

Kalakoski, Virpi – Käpykangas, Sari – Valtonen, Teppo – Selinheimo, Sanna - Koivisto, Tiina – Paajanen, Teemu – Louhimo, Riku 2018. Kognitiivisen ergonomian parantaminen hoitotyössä: Satakunnan sairaanhoitopiirin kehittämishanke. Työsuojelurahasto. Saatavilla osoitteessa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136179/Kognitiivisen_ergonomian_parantaminen_hoitotyossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 17.8.2019.

Kielhofner, Gary 2008. Model Of Human Occupation. 4th ed. Lippincott. Williams & Wilkins. Baltimore: A Wolters Kluwer business.

Kivelä, S - L. 2009. Depressiosta tasapainoon. Hyvä elämä iäkkäänä. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Käpyrinne ry. (n.d.). Saatavana osoitteessa: <https://kapyrinne.fi/> Luettu 6.11.2019.

Laatusuositus. Hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto. Julkaisuja 2017: 6. Saatavana osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1>. Luettu 6.11.2019.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 2012/980; 30.12.2014/1351. Annettu Helsingissä 28.2.2012. Saatavana osoitteessa: <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980#L3P14>> Luettu 6.11.2019.

Laukkala, Tanja - Tuomi, Jenni – Sukula, Seija 2015. GAS-menetelmä (Goal Attainment Scaling: Menetelmän taustaa. Teoksessa Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi – Laukkala, Tanja (toim.): GAS - Menetelmästä sovellukseen. Tampere: Juvenes Print. 11-12. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>> Luettu 6.11.2019.

Lee, Sun Wook - Kielhorner, Gary (postuumisti) 2017. Volition. Teoksessa Taylor, Renée R.: Kielhofner's Model Of Human Occupation: Theory and application. 5th ed. Philadelphia. Wolters Kluwer. 38-56.

Lewis, Sandra Cutler 2003. Elder care in occupational therapy. Thorofare (NJ): SLACK Inc cop.

Martela, Frank – Ryan, Richard M. 2016. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. Journal of Personality 84 (6). 750-764.

Melton, Jane – Forsyth, Kirsty – Prior, Susan – Maciver, Donald – Harrison, Michele – Raber, Christine – Quick, Laura – Taylor, Renee R. – Kielhofner, Gary (posthumous) 2017. Applying MOHO to Individuals with Mental Illness. Teoksessa Taylor, Renée R.: Kielhofner's Model Of Human Occupation: Theory and application. 5th ed. Philadelphia. Wolters Kluwer. 349-361.

Mitä sosiaalinen osallisuus on 2019? Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen 2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 20.8.2019. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on>>. Luettu 21.10.2019.

Mosey, Ann Cronin 2012. The Concept and Use of Developmental Groups. Teoksessa Cole, Marilyn B. Group dynamics in occupational therapy: The Theoretical Basis and Practice Application of Group Intervention. Thorofare, NJ: SLACK Inc cop. 395-398.

Nurmi, Jari-Erik – Ahonen, Timo – Lyytinen, Heikki – Lyytinen, Paula – Pulkkinen, Lea – Ruoppila, Isto 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. 5. painos. Juva: PS-kustannus.

O'Brien, Jane Clifford - Solomon, Jean W. 2013. Occupational Analysis and Group Process. St. Louis: Elsevier/ Mosby cop.

Pierce, Doris 2003. Occupation by design: Building therapeutic power. Philadelphia: F.A. Davis Co.

Pihlava, Jari 2014. Mikä on GAS? Oppimateriaalit. Terapeuttinen toiminta itsestä huolehtimisessa, kotielämässä, asiointissa ja leikissä –opetuksesta. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma.

Pool, Jackie 2008. Older people. Teoksessa Creek, Jennifer - Lougher, Lesley. Occupational Therapy and Mental Health. 4th ed. Churchill Livingstone Elsevier: China. 425-449.

a) Raivio, Helka – Karjalainen, Jarno 2013. Hyvinvointi ja terveyserot. Osallisuuden osatekijät. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 22.5.2019. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus/osallisuuden-osatekijat>>. Luettu 13.9.2019.

b) Raivio, Helka – Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai välinen, palvelut ovat! Teoksessa Makkonen - Teemu, Era, Taina (toim.): Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 12-35. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 13.9.2019.

Routasalo, Pirkko - Pitkälä, Kaisu 2003. Voiko yksinäisyyttä mitata? Teoksessa Pitkälä, Kaisu – Telvis, Reijo – Huittinen, Veli-Matti – Karjalainen, Pirkko - Routasalo, Pirkko - Saarenheimo, Marja – Pietilä, Minna – Hyvärinen, Maritta – Stranberg, Timo – Klippi, Anu – Nuutila, Arto – Korpijaakko-Huuhka, Anna-Maija: Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke: Tutkimusraportti 1. Kuntoutushankkeen tausta ja suunnittelu. Vanhustyön keskusliitto. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 63-70.

Rusi-Pyykönen, Mari 2016. Oppimateriaalit Terapeuttinen ryhmässä 1 –opetuksesta. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma.

Russell, Dan - Peplau Letitia A. – Cutrona, Carolyn E. 1980. The Revised UCLA Loneliness Scale. Concurrent and Discriminant Validity Evidence. Journal of Personality and Social Psychology 39 (3). 472-480.

Ryan, Richard M. - Deci, Edward L. 2017. Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness. New York: Guilford Publications.

Salo-Chydenius, Sisko 1997. Toimintaterapia mielenterveystyössä. Helsinki: Edita.

Selma Vilhusen kolumni: Kun kulutusjuhla ei ole enää vaihtoehto, tarvitsemme taidetta kipeämmin kuin koskaan 24.1.2019. Yle Kolumnit. Saatavana osoitteessa: <<https://yle.fi/uutiset/3-10534050>> Luettu 6.11.2019.

Stadnyk, Robin L. - Townsend, Elizabeth A. – Wilcock, Ann A. 2014. Occupational Justice. Alun perin julkaistu 2010. Teoksessa Christiansen, Charles - Townsend, Elizabeth A.: Introduction to Occupation: The Art and Science of Living. 2nd ed. Pearson: St Ives. 307-336.

Stakes 2004/2013. ICF. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Ohjeita ja luokituksia 4. World Health Organization (WHO) 2001. International classification of functioning. Disability and health: ICF. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa:

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77744/ICF_2013_2503verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luettu

6.11.2019.

Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi 2015. Tavoitteiden laatiminen (2.2). Teoksessa Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi – Laukkala, Tanja (toim.): GAS - Menetelmästä sovellukseen. Tampere: Juvenes Print. 13-15. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>

Luettu

6.11.2019.

Tarnanen, Kirsi – Isometsä, Erkki - Kinnunen, Elina - Kivekäs, Teija - Lindfors, Olavi – Marttunen, Mauri – Tuunainen, Arja 2016. Mieli maassa, mikä avuksi? (Depressio, masennus). Terveyskirjasto. Duodecim: Käypä hoito -suositukset. Verkkodokumentti. Saatavilla:

https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=khp00044&p_hakusana=depressio

. Luettu 2.10.2019.

Tiikkainen, Pirjo – Pynnönen, Katja 2018. SOSIAALISEN TOIMINTAKYVYN ARVIOINTI JA MITTAAMINEN VÄESTÖTUTKIMUKSISSA – SUOSITUS. TOIMIA. TOIMIA editointi. Saatavilla osoitteessa:

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132198/18_Sosiaalisen%20toimintakyvyn%20arviointi%20ja%20mittaaminen%20vaestotutkimuksessa.pdf?sequence=2&isAllowed=y

. Luettu 9.11.2019

TOIMIA -tietokanta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa:

<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/>

. Luettu 6.11.2019.

Townsend, Elizabeth – Wilcock, Ann A. 2004. Occupational justice and client-centred practice: A dialogue in progress. Canadian Journal of Occupational Therapy 71 (2). 75-87.

Tuulio-Henriksson, Annamari – Härkäpää, Kristiina 2015. Motivaatio tavoitteellisen kuntoutuksen taustalla. Teoksessa Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi – Laukkala, Tanja (toim.): GAS - Menetelmästä sovellukseen. Tampere: Juvenes Print. 27-31. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>> Luettu 24.8.2019.

Sanataide n.d. Vahvike – Ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki. Saatavana osoitteessa: <<https://vahvike.fi/fi/sanataide>>. Luettu 13.11.2019.

Vastamäki, Jaana – Valli, Raine 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomakkeessa. Teoksessa Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. painos. PS-kustannus. Jyväskylä. 129-154.

Viiikka, Hanna 2018. Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. Teoksessa Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. painos. PS-kustannus. Jyväskylä. 156-171.

Vroman, Kerryellen 2013. Managing and Facilitating Groups. Teoksessa Clifford O'Brien, Jane –Solomon, Jean W.: Occupational Analysis and Group Process. Missouri: Mosby Elsevier. 63-75.

Whiteford, Gail E. – Pereira, Robert B. 2012: Occupation, inclusion and participation. Teoksessa Whiteford, Gail E. - Hocking, Clare (toim): Occupational Science. Society, inclusion, participation. Wiley-Blackwell. 187-201.

Yalom, Irvin D. – Leszcz, Mlyn 2005. The theory and practice of group psychotherapy. New York: Basic Books.

Yamada, Takashi – Taylor, Rene'e R. – Kielhorner, Gary (postuumisti) 2017. The Person-Specific Concepts of Human Occupation. Teoksessa Taylor, Renée R.: Kielhofner's Model Of Human Occupation: Theory and application. 5th ed. Philadelphia. Wolters Kluwer. 11-23.

Liite 1: Kutsukirje pienryhmään

Hei!

Olen Tuomas Salonen ja opiskelen toimintaterapeutiksi Metropolian Ammattikorkeakoulussa. Nyt olen opintojeni loppuvaiheessa ja teen opinnäytetyötäni yhteistyössä Käpyrinne ry:n kanssa.

Tätä varten olen suunnitellut hauskan pienryhmän ja kutsun sinut osallistumaan mukaan tähän ryhmään.

Täällä Kantin Pysäkillä pienryhmämme kokoontuu ensi kerran perjantaina 22.2 klo 13.30-14.15 askarteluhuoneessa (3. krs). Tämän jälkeen alkaa iltapäivän kahvihetki samassa tilassa, jolloin voimme jakaa kokemuksia ryhmästä tai mistä vain. Pienryhmämme kokoontuu tähän samaan aikaan yhteensä viisi (5) kertaa viikoittain.



Tässä ryhmässä me kunnioitamme toisiamme ja olemme toistemme tukena sekä olemme myös toistemme luottamuksen arvoisia.

Keväisin terveisin

Tuomas

Liite 1: Yksinäisyyden itsearviointi 1/2

Revised UCLA Loneliness Scale (R-UCLA)

Pisteytys 1-4 pistettä. Tähdellä merkityt positiiviset väittämät pisteytetään käänteisesti. Maksimipisteet ovat 80 ja suuremmat pisteet merkitsevät suurempaa yksinäisyyden tunnetta.

1p. Ei koskaan

2p. Harvoin

3p. Joskus

4p. Usein

1. Tunnen sopusoinnun tunteen ympärillä olevien ihmisten kanssa. *

2. Minä olen vailla seuraa.

3. Täällä ei ole ketään, jonka puoleen voin kääntyä.

4. En tunne itseäni yksinäiseksi. ***5. Tunnen kuuluvani porukkaan. *****6. Minulla on paljon yhteistä ympärillä olevien ihmisten kanssa. ***

7. En ole enää läheinen kenellekään.

8. Minun ympärilläni olevilla ihmisillä ei ole samoja kiinnostuksenkohteita ja ajatuksia kanssani.

9. Minä olen ulospäin suuntautuva ihminen. ***10. On ihmisiä, jotka tunnen läheisiksi. ***

11. Tunnen, että olen jäänyt sivuun.

12. Sosiaaliset suhteeni ovat pinnallisia.

13. Kukaan ei tunne minua todella hyvin.

14. Tunnen itseni eristetyksi muista ihmisistä.

15. Voin löytää seuraa, kun haluan niin. ***16. On ihmisiä, jotka todella ymmärtävät minua. ***

17. Olen onneton ollessani näin syrjään vetäytynyt.

18. Ihmisiä on ympärilläni, mutta ei kanssani.

19. On ihmisiä, joiden kanssa voin keskustella. ***20. On ihmisiä, joiden puoleen voin kääntyä. ***

Russell, Dan - Peplau Letitia A. – Cutrona, Carolyn E. 1980. The Revised UCLA Loneliness Scale. Concurrent and Discriminant Validity Evidence. Journal of Personality and Social Psychology 39 (3). 472-480.

Raakakäännös 30.1.2019: Tuomas Salonen, toimintaterapiaopiskelija ja Sonja Nurmi, toimintaterapeutti

Liite 1: Yksinäisyyden itsearviointi 2/2 (eng)

Revised UCLA Loneliness Scale (R-UCLA)

Scoring to 1-4 points. * Item should be reversed before scoring. Maximum points are 80 and higher points mean a greater sense of loneliness.

1p. Never

2p. Rarely

3p. Sometimes

4p. Often

1. I feel in tune with the people around me. *

2. I lack companionship.

3. There is no one I can turn to.

4. I do not feel alone. *

5. I feel part of a group of friends. *

6. I have a lot in common with the people around me. *

7. I am no longer close to anyone.

8. My interests and ideas are not shared by those around me.

9. I am an outgoing person. *

10. There are people I feel close to. *

11. I feel left out.

12. My social relationships are superficial.

13. No one really knows me well.

14. I feel isolated from others.

15. I can find companionship when I want it. *

16. There are people who really understand me. *

17. I am unhappy being so withdrawn.

18. People are around me but not with me.

19. There are people I can talk to. *

20. There are people I can turn to. *

Russell, Dan - Peplau Letitia A. – Cutrona, Carolyn E. 1980. The Revised UCLA Loneliness Scale. Concurrent and Discriminant Validity Evidence. Journal of Personality and Social Psychology 39 (3). 472-480.

Raakakäännös 30.1.2019: Tuomas Salonen, toimintaterapiaopiskelija ja Sonja Nurmi, toimintaterapeutti

Liite 1: Pienryhmän loppurunot ja oma kirjallinen tuotos

Ihmeellinen meri 22.2 (pienryhmän aloitus)

Kummalliset kalat liukuvat syvyydessä,
tuntemattomat kukat loistavat rannalla;
olen nähnyt punaista ja keltaista ja kaikki toiset värit –
mutta ihana meri on vaarallisin nähdä,
se herättää tulevien seikkailujen janon:
mitä on tapahtunut sadussa, on tapahtuva minullekin.
anonyymi kirjoittaja

Naisten päivänä luettu runo 8.3 (Naisten päivä)

Naisena oleminen on jotain niin merkillistä.
niin hämmentävää ja niin monimutkaista,
että vain nainen osaa siitä selvitä.
Sören Kierkegaard

Yhteinen tarina: pienryhmän itse tehty tarina 15.3 (ennen Minna Canthin päivää)

Meille tapahtui kerran niin, että viili pyttyyn sekaantui. Joka päivä me olimme kuin kahvikissa kesteissä.

Eräänä päivänä me kohtasimme linssiluteen hiirenkolossa opiskellessa. Siitä seurasi se pulma, mämmikoura putsasi mämmirasian. Tästä syystä me päätimme yhdessä: maitopartaa ei päästetä viilipytyyn lähelle.

Lopulta onneksi hellapoliisi pelasti meidät. Tämän tarinan opetus on se, että rantaleijona voi olla piilossa puiden takana.

Kantin Pysäkin pienryhmä keväällä 2019

Vesipäivän runo 22.3 (Maailman vesipäivä)

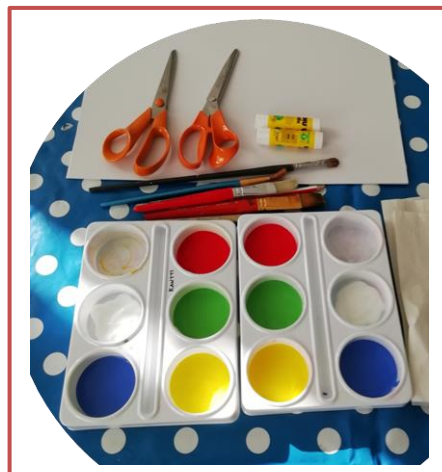
Olipa kerran kaksi kalaa,
joilla oli järkeä vain tämän verran;
yhdessä ne päättivät lentää kuuhun,
rakentaa pesänsä suureen puuhun.
Tuumasta toimeen, ne uivat rantaan
ja kaivoivat lähtökuopat santaan.
Mutta oi voi, kuinka sitten kävikään?
Kaikkihan tietää – eiväthän kalat osaa lentää.
anonyymi kirjoittaja

Liite 2: Pienryhmän vinkkiopas

Kantin Pysäkin hoitotiimin pienryhmien kehittämisen



Vinkkiopas ryhmän ohjaukseen

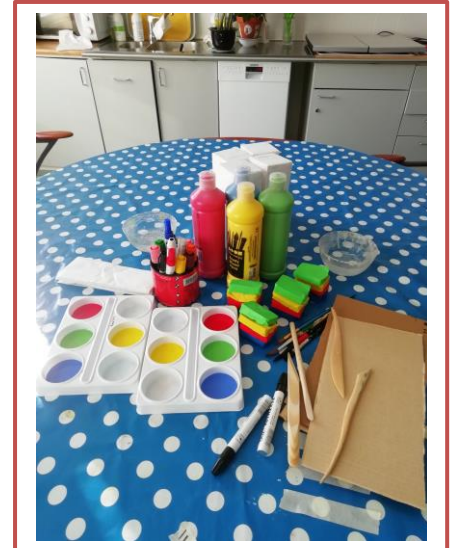


Tuomas Salonen

Mitä osallistuminen on?

- jokainen määrittelee itse oman osallistumisensa määrän
- se on mahdollisuutta kuulua yhteisöihin
 - huomaa esteettömyyden idea

Vinkki! Kysy itseltäsi, mitä osallistuminen itse asiassa on? Miten se toteutuu pienryhmässä?



Osallistuminen on toiminnallista oikeudenmukaisuutta! (Townsend - Wilcock 2004)

- toiminnallinen deprivatio: ihmisen tarve osallistua ei mahdollistu häntä tyydyttävällä tavalla
- toiminnallinen vieraantuminen: toimintaa ei koeta merkityksellisenä itselleen
- autonomialla on suuri merkitys ihmisen hyvinvoinnin taustalla
- toiminnallisen epätasapainon riskit korostuvat palveluasumisessa, koska kontrolli on usein ihmisen ulkopuolella

Osallisuuden osatekijät (THL): Having – Belonging – Acting

- Having pitää sisällään perusturvan lisäksi hyvinvoinnin ja turvallisuuden kokemuksen
- Belonging taas tarkoittaa kuulumisen tunnetta yhteisöihin ja niiden jäsenyyteen, joissa voi kokea luottamuksen ja hyväksytyksi tulemisen kokemuksen
- Acting on kuulemista, tunnustamista ja kohtaamista, joista ihmisellä syntyy valtaistumisen tunne (Raivio & Karjalainen 2013)

Pienryhmästä

- kysy itseltäsi: mikä on ryhmän tarkoitus, ja mitä sen avulla tavoitellaan?
- muotoile yhdessä tavoitteet ja suunnitelma niiden saavuttamiseksi
- osallistumisen mahdollistaminen omilla ehdoillaan on mahdollisuutta ennakoida, valita, kokea (toiminta) ja tulkita
 - tämä luo tietoisuutta osaamisestaan
 - ihminen on taipuisa ohittamaan niitä asioita, joihin ei usko pystyvänsä!

Toiminta vaatii ymmärrystä eli sen analyysia

- tunnista ongelma, johon haluat muutosta
- mitä asioita toiminnan tekeminen vaatii? Tiedosta toiminnan osavaiheet



- kuka sitä tekee ja mitä hän osaa?
 - siis mitkä ovat hänen valmiutensa ja taitonsa?
- mitä ympäristö mahdollistaa ja mitä estää?
- mistä syntyy toiminnan mielekkyys?

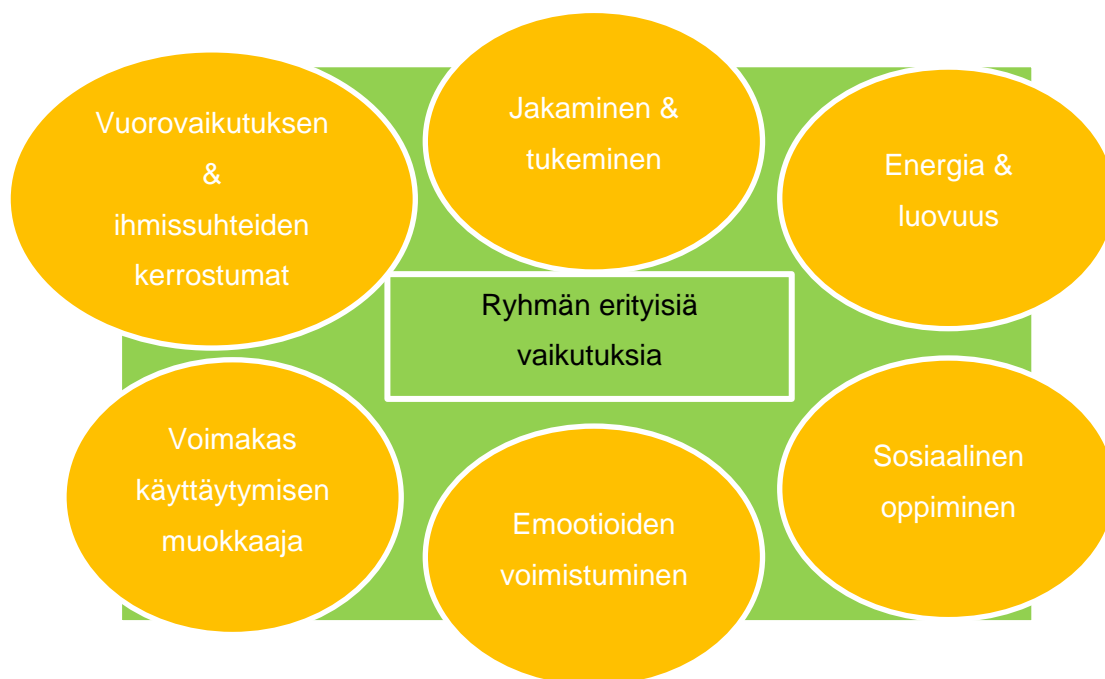


Vinkki! Selvitä siis, mistä ryhmän osallistujat ovat kiinnostuneita, mitä sen tekeminen osavaiheina vaatii ja mitkä ovat tekijöiden taidot sekä estävät tekijät. Mieti myös mitä ympäristö mahdollista ja mitä se ehkä estää.

Ryhmä on monien ilmiöiden areena

- ryhmä tuo toivon tunnetta
- monia tunnetason ilmiöitä voi tulla esiin
- flow-kokemus: haasteiden ja taitojen on oltava suhteessa toisiinsa.
 - Jos toiminnan vaatimat haasteet ovat liian suuret taitoihin nähden, ihminen voi ahdistua. Jos taas taidot ovat haasteen vaatimuksiin nähden liian suuret, voi uhkana olla pitkästymisen (Csikszentmihalyi 1990)
- *minä-pystyvyyden* tunne on ihmistä eteenpäin ajava tekijä!
 - ihmisten käyttäytymistä ja suoriutumista ohjaa heidän käsityksensä itsestään toimijana (Bandura 1997)
- ryhmän yhteiset päätökset luovat ryhmäkulttuuria ja vahvistavat jäsenyyttä siinä

Vinkki! Mahdollista pienryhmän yhteiset päätökset, ne ovat merkityksellisiä!



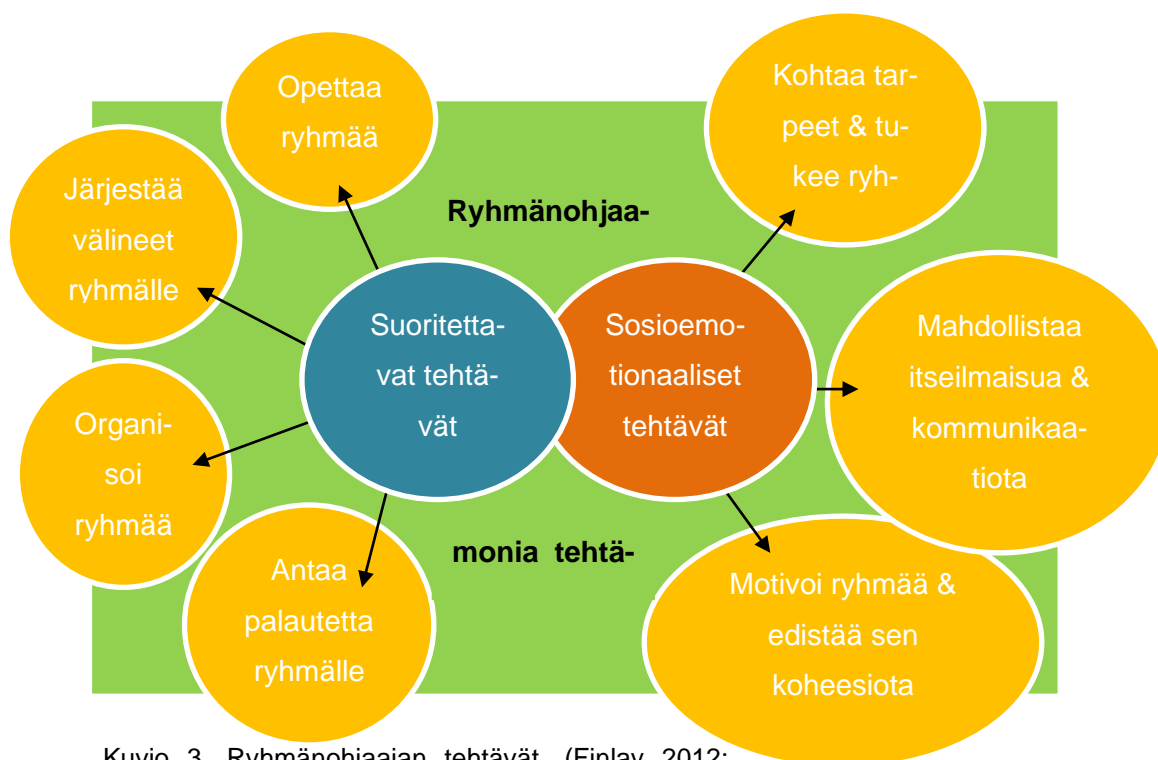
Kuvio 2. Ryhmä tuottaa erilaisia ilmiöitä (Finlay 2012: 4-5.)

- Mosey sanoo, että kyky vuorovaikutukseen ryhmässä on verrannollinen valmiuteen olla tuottava siinä (Mosey 2012)
- ryhmän on tarkoitus mahdollistaa vuorovaikutuksen kokemus, jolloin ryhmä itse toimii muutoksen agenttina vuorovaikutustaitojen kehittämisessä

Vinkki! Ryhmän vuorovaikutustaitojen taso määrittää ryhmänohjaajan roolin ja tyylin: mitä heikommät taidot tässä, sitä enemmän ohjaaja kapellimestarina ja ryhmän vuorovaikutuksen lisääntyessä, ohjaaja pienentää omaa rooliaan!

Ryhmänohjaaja

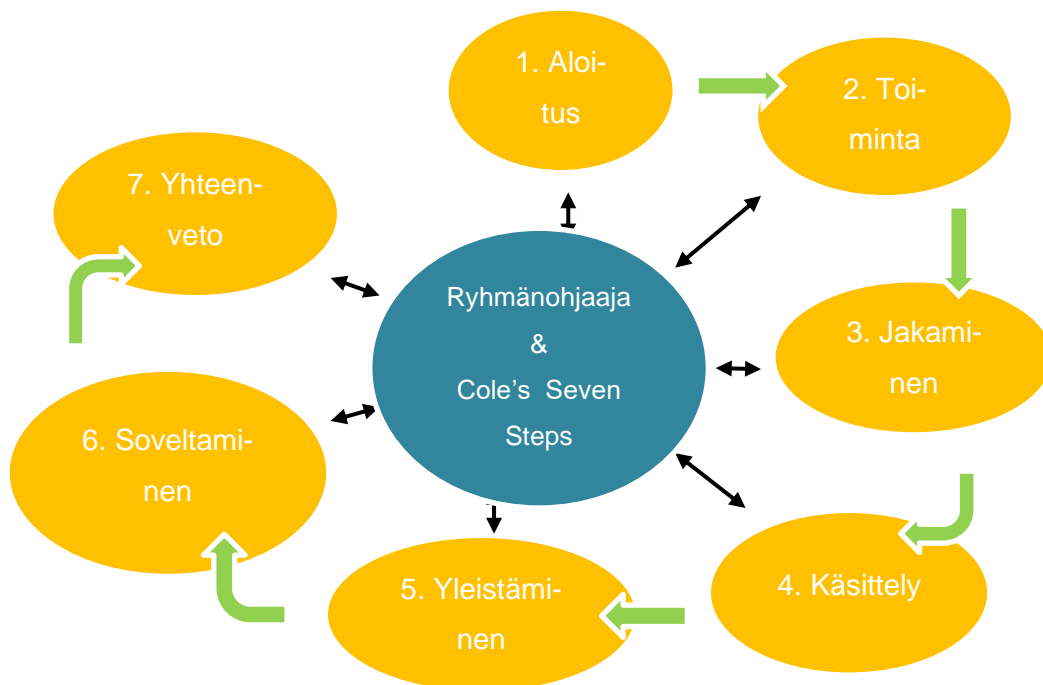
- luo turvallisuutta, luottamusta, empatiaa
- ryhmän ennakkosuunnittelun merkitystä ei voi ylikorostaa!
- on roolimalli eheästä minästä, joka on johdonmukainen
- valitse ohjaustyyli ja luo rakenne ryhmälle
- ryhmän säätötilan seuraaminen ja sen energian säätely
- muokkaa ympäristöä esteettömäksi
- rajaa, jos joku vie liikaa energiaa muilta tai tuo liian raskaita asioita ryhmää



Kuvio 3. Ryhmänohjaajan tehtävät. (Finlay 2012:

Cole's Seven Steps -metodi

- menetelmä ryhmän vuorovaikutustaitojen kehittämiseen, jossa jaetaan keskustelun kautta tehdyn toiminnan kokemuksia ja oivalluksia
- erityisesti kohdissa 4-6 edistetään ryhmän vuorovaikutustaitojen kehittymistä



Kuvio 4. Cole's Seven Steps -metodi ryhmäkertaan (Cole 2012: 4-11)

1. Informaatio ryhmälle, huolet ja tunnelma esiin, alkulämmittelyssä fokuusoituminen ryhmään
2. Toimintaa tunnin ryhmässä n. 15-20 min! Toiminnalliset tavoitteet saavutetaan tässä kohtaa
Ymmärrä toiminnan vetovoimaisuus ja sen vaatimukset sekä sen tekijöistä, anna tilaa
3. Siirtymä pois toiminnasta, jolloin ensivaikutelmat, ja ehkä töiden nopea näyttö muille?
4. *Miltä on tuntunut* olla pienryhmässä? Ohjaaja antaa palautetta osallistujille
5. *Nostot esiin* toiminnasta vahvistavat käsitystä omasta osaamisesta. Avoimet kysymykset luovat dialogia, josta voi nousta esiin tärkeitä asioita!
6. Miten opittuja asioita ja havaintoja voidaan *yleistää* ryhmäläisten omassa arjessa?
Tässä sosiaalisten taitojen mallioppimista, kun ryhmä luo keskustelua ja jakaa ajatuksiin
7. Lopetuksessa (5 min) yhteenveto & yhteinen, molemmin puoleinen palaute: tehdyn yhteys koko ryhmäprosessiin. Tuttu loppurituuaali auttaa takaisin arkeen. Muista, että ryhmän päättäminen vaatii riittävästi aikaa, ajanhallintaa ja suunnitelmallisuutta. Kiitos osallistumisesta myy seuraavaa kertaa!

Huom! Ryhmän keskusteluissa avatut "ovet" suljettava ennen loppua, että kukaan ei jää yksin raskaiden asioiden kanssa.



Vinkki! Cole's Seven Steps -metodi edistää vuorovaikutusta!

- tämä ryhmä vaatii kuitenkin arvon siitä, riittävätkö osallistujan valmiudet vielä tähän ryhmään!



vuorovaikutus
pääosassa



vaatii ryhmäläisiltä
tiettyä valmiutta
sosiaaliseen
vuorovaikutukseen



itse toimintaa 15-20 min



pyritään useammalla
tasolla luomaan
vuorovaikutusta



palautteenannon
merkitys itsetunnon ja
osaamisen tunteen
kohdalla on suuri



tärkeää on lopettaa
ryhmä niin, että "avatut
ovet" pyritään
sulkemaan
ryhmäkerran jälkeen

Ihmisen identiteetti kehittyy toiminnan kautta (Kielhofner, Taylor 2017)

- toiminta, joka pitää sisällään osallistujan oman mahdollisuuden vaikuttaa siihen, on hänen arvojensa mukaista ja on ihmiselle mielenkiintoista, luo ihmiselle edellytyksiä sisäisesti motivoitua!
- *toiminnallisen identiteetin* kautta ihminen on se, joka hän tuntee olevansa
- yrittäessään ymmärtää itseään, ihminen kysyy itseltään peilaten muihin samalla, että olenko hyvä tässä asiassa? Pidänpö minä tästä tai onko tämä tekemisen arvoista?



Ihmisen tahdon merkitys (Kielhofner, Taylor 2017)

- *tahto* -elementin kautta syntyy motivaatiota toimintaan, joka syntyy kolmesta osa-alueesta: henkilökohtaisesta vaikuttamisesta, arvoista ja mielenkiinnonkohteista. Nämä luovat identiteettiä olla oma itsensä
- *henkilökohtainen vaikuttaminen* on ihmisen tietoisuutta omista kyvyistään sekä tunnetta omasta tehokkuudestaan
- *arvot* ovat ihmisen vakaumusta ja velvollisuuden tunnetta sekä uskomuksia siitä, mikä on oikein, mikä on olennaista sekä mikä on hyvää
- *mielenkiinnonkohteet* ovat nautintoa tuottavia asioita ja ymmärrystä, mistä asioista hänelle yleensä syntyy mielihyvää
- *tahdon prosessi* on mahdollisuutta *ennakoida* toimintaa, *valintojen* tekemistä, saada *kokemuksia* toiminnasta ja *tulkintaa* toiminnan toteuttamisesta.

Vinkki! Toisin sanoen, *tahdon* prosessissa toteutuu ihmisen ymmärrys oman *henkilökohtaisen vaikuttamisen* seurauksista valittuun kohteeseen, sidottuna tiettyyn ajankohtaan omana valintanaan.

Sisäinen motivoituminen & elämänhallinnan tuntu

(Deci -Ryan 2000; Martela – Ryan 2015)

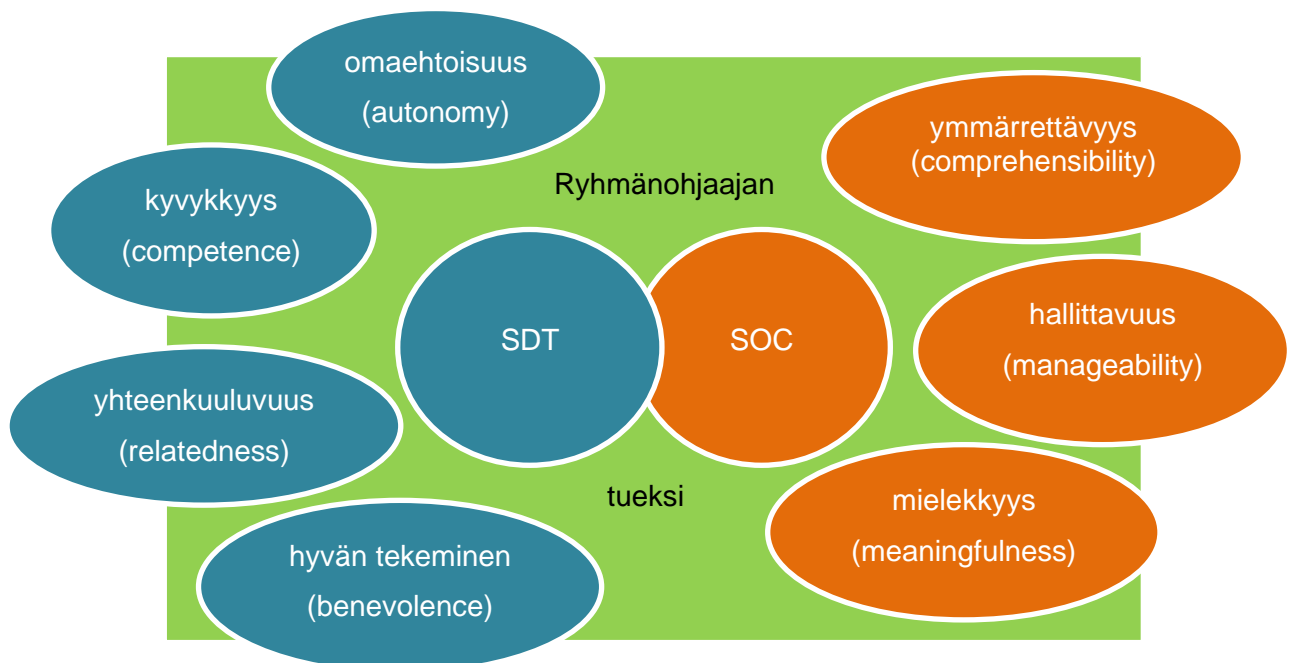
Sisäinen motivaatio on vahvempaa kuin ulkoinen ja se mahdollistuu Itseohjautuvuusteorian (SDT) mukaan, kun toiminnassa on mahdollisuus kokea:

- *autonomi* eli omaehtoisuutta, joka on ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään
- *kyvykkyyttä*, joka tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän osaa hommansa ja saa asioita aikaan
- *yhteisöllisyyttä*, joka on ihmisen perustavaa tarvetta olla yhteydessä toisiin ihmisiin
- *hyvän tekeminen* on myös yksi ihmisen perustarpeista, se luo arvokkuutta

Vinkki! Täältä löytyy hyvä tiivistys Itseohjautuvuusteoriasta!

<https://frankmartela.fi/2014/04/04/itseohjautuvuusteoria-eli-kolme-vastausta-siihen-mika-tekee-ihmisen-onnelliseksi/>

Vinkki! Elämänhallinnan eli *koherenssin tunnetta* syntyy, kun asiat ovat ymmärrettäviä (johdonmukaisuus, ennakointi), ne ovat omassa hallinnassa (vs. kaaos) ja ne koetaan itselleen mielekkäiksi (sitoutuminen). (Antonovsky 1987)



Kuvio 5. Salutogeenisen terveyden edistämisen teoria (SOC) ja Itseohjautuvuusteoria (SDT) yhdessä

The Revised UCLA Loneliness Scale -itsearviointi

- yksinäisyyden mittaaminen on haastavaa mutta tässä kysymykset tuovat asian äärelle (Russell - Peplau – Cutrona 1980)
- pisteytys 20-80, raja-arvon ollessa 44
- mitä suuremmat pisteet, sitä suurempi uhka
- osa kysymyksistä pisteytetään päinvastoin!
- täytyy liittyä joidenkin tavoitteiden saavuttamiseen, esimerkiksi ryhmien kautta
- haastavaa aluksi, mutta kokemuksen myötä helpottuu



Vinkki! Tee itsellesi tämä itsearviointi.

GAS-menetelmä (Goal Attainment Scaling)

- yhdessä laaditut tavoitteet, sopii hyvin yksilöllisten tavoitteiden seuraamiseen
- asukkaiden motivaatio osallistumiseen, kun itse mukana tavoitteissa
- Smart –tavoite muodostetaan seuraavasti:
 - **yksilöllinen** (specific)
 - **mitattava** (measurable)
 - **saavutettavissa** (achievable)
 - **realistinen & merkityksellinen** (realistic/relevant)
 - **mahdollinen aikatauluttaa** (timed)

Vinkki! SMART:sti muotoiltu pienryhmän **GAS** tavoite voisi olla:

- *Pienryhmässä tapahtuva vastavuoroisen vuorovaikutuksen edistäminen viidessä viikossa.*

Tätä olisi hyvä hoitotiimissä yhdessä pohtia ja jakaa. Kelan lomake

<https://www.kela.fi/documents/10192/3861304/GAS1.pdf>

Ja tietoa <https://www.kela.fi/documents/10180/0/Gas+-k%C3%A4si-kirja/07692e5a-c6d0-48f0-97a1-0737c4add7f8>

- muodosta indikaattori osoittamaan muutosta, jotta voidaan arvioida tavoitteen saavuttamista jotenkin
- haastavaa aluksi, mutta kokemuksen myötä helpottuu

Vinkki! **GAS** tavoitteen indikaattori esimerkiksi voisi pienryhmässä muotoutua:

-2 Passiivinen, reagoimaton ryhmä.

-1 Tuottava ryhmä, joka vaatii kuitenkin jatkuvaa motivoimista, ei oma-aloitteinen.

+/- 0 Ohjaajan kautta vuorovaikutteinen ryhmä. Osoittaa ystävällisyyttä ja kohteliaisuutta muille.

+1 Toimintaa muiden kanssa jakava ryhmä. On kiinnostunut muiden ajatuksista ja töistä.

+2 Muut spontaanisti huomioiva ja toisiaan auttava vastavuoroinen yhteistoimintaryhmä.

Vinkki! Katso linkistä alla Kelan julkaisu GAS - Menetelmästä sovellukseen

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>

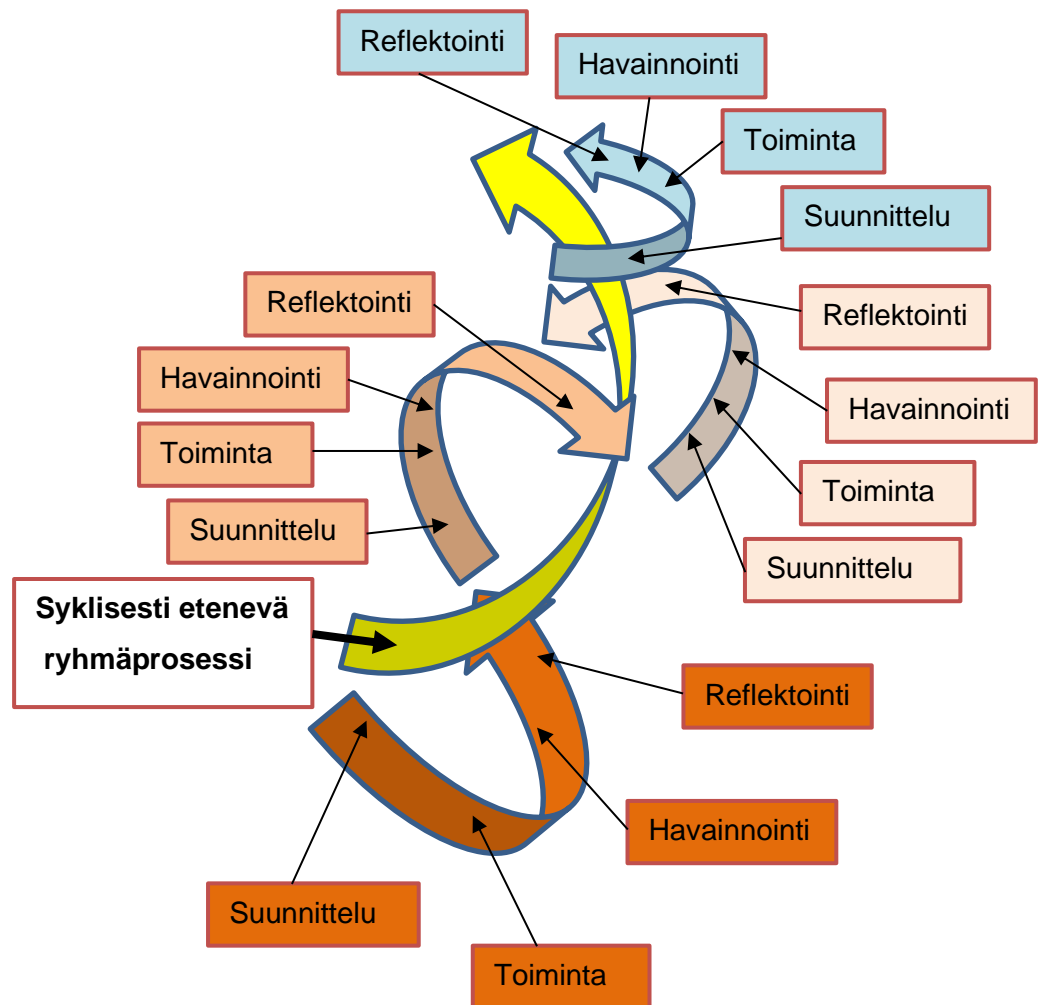
- paljon tietoa, hyvät esimerkit:
 - **GAS**:n tavoitteen asettamisesta luvussa 2.2 tietoa, motivaatiosta luvussa 4 ja esimerkkejä luvussa 7 esiteltyjä **GAS** -käytöstä.

Vinkki! Muita mahdollisia toimintakyvyn mittareita olisivat olleet esimerkiksi TOIMIA -tietokannan kautta löytyvät **Social Provision Scale** (TOIMIA 2010/2017) ja **WHOQOL-BREF** (TOIMIA 2013/2017).

Molemmat mittarit löytyvät <https://www.terveysportti.fi/dtk/tmi/koti>

Toimintatutkimuksen tapa kehittää pienryhmää hoitotiimissä

- pyörää ei jokaisen tarvitse keksiä itse - hiljainen tieto esiin!
- jatkuva kehittämistyö etenee syklisesti, jossa osaamispääoma kasvaa
- hoitotiimin yhteiskehittäminen tuo yhteistä osaamispääomaa
 - miten toimintaa voitaisiin arvioida yhteistoiminnallisesti?



Kuvio 1. Toimintatutkimuksen syklisyys kehämäisenä prosessina Heikkinen 2015: 223.

Vinkki! Täältä lisää vinkkejä, työkaluja sekä ideoita, esimerkiksi aivojumppaa?

<https://vahvike.fi/>

Vinkkejä lisää!



- suunnittele etukäteen! Ja opi ryhmän aikana
- tiedätkö ryhmän tarkoituksen ja mihin voidaan vaikuttaa?
- mieti, mikä osallistujia motivoi ja mikä motivoi sinua
 - valtaista ja luo kumppanuutta
 - mieti, miten ryhmässä olisi mahdollisuus kokea iloa?
- mahdollista onnistumiset ja tuo ne esiin, anna siis palautetta ryhmälle!
 - suunnittele toiminta niin, että siinä on mahdollista onnistua ja kehittyä
- ole rento ja aidosti kiinnostunut, muuten luot kaksoisviestintää
 - usein aidosta kohtaamisesta tulee myös hyvää tilanteen mukaista huumoria
 - puhu aikuisille aikuisen tavoin
- muista, että ryhmä tuottaa tunteita kaikille
 - tiedosta transferenssi ja vastatransferenssi

- miten tuot pienryhmän toiminnasta ihmisten mielenkiinnonkohteet esiin?
Ja miten toiminnassa toteutuu ihmisten arvot?
- mieti, miten osallistuminen mahdollistuu kaikille, ja muista, että on eri tapoja osallistua
- varmista, että osallistujat eivät ole liian kaukana toisistaan taidoiltaan & valmiuksiltaan sekä myös kiinnostuksiltaan
- jos mahdollista, muodosta yhdessä asukkaiden kanssa heidän yksilölliset tavoitteet sekä ryhmän tavoitteet yhdessä ryhmän kanssa
- suunnittele toimintaa, jossa mahdollistuu valintojen tekeminen
- yhteinen työskentely ja ongelmien kehittäminen edistää jaettua sosiaalista metakognitiota, jossa ryhmän osaaminen on enemmän kuin osiensa summa

Ryhmänohjauksesta!

- älä tee puolesta vaan kuvainnollisesti opettele istumaan käsiesi päällä ja anna ryhmälle tilaa
- tuottavuus & mielihyvä ohjaavat sisäisesti ihmistä kohti toiminnallisuutta
- mieti, mikä on oma roolisi, että ryhmäläisten oma autonomia toteutuisi
 - tiedostatko omat vahvuutesi ja mahdolliset heikkoutesi ryhmänohjaajana?
- tutut rituaalit alkuun ja loppuun voivat edistää ryhmäkulttuuria
- anna ryhmälle rakennetta, kannusta ja rajaa tarvittaessa
- hallitse ympäristöä: mitä se mahdollistaa ja mitä se estää?
 - pienryhmässä istumapaikoilla on merkitystä
- hallitse aikaa, vaikka seinäkellon kautta, kiireettömyyttä siis
 - ohjaajalla vastuu, että tavoitteet ehditään saavuttaa!
 - säädä ryhmän nopeutta, jotta se mahdollistaa kaikkien osallistumisen
- mieti mitä tavaraa pöydällä on: vihjeenä vai häiriönä, mieti logistiikkaa



Huom! Kognitiivinen viitekehys painottaa metakognitiivista oppimista. Se on ihmisen sisäistä käsitystä osaamisestaan. (Hautala ym. 2011; Nurmi ym. 2014)

- metakognitiot ovat ne ovat ongelmanratkaisukykyä, joka vaatii ymmärrystä omasta osaamisesta, ne ovat kykyä itsesäätelyyn arkiympäristön ehdoilla ja ne ovat toiminnanohjausta: sen suunnittelua ja aloittamista sekä ylläpitoa
 - toiminnanohjaus luo motivaatiota, kun syntyy strategioita saavuttaa tunnistettu tavoite, jonka voi suhteuttaa omiin resursseihin (Jehkonen ym. 2015)
- muista siis mahdollistaa pienryhmän toiminnan kautta valitsemista, suunnittelemista ja ongelmanratkaisua

Vinkkioppaan lähteitä

Antonovsky, Aaron 1987. Health promoting factors at work: the sense of coherence. Teoksessa Kalimo, Raija - El-Batawi, Mostafa - Cary L. Cooper: Psychosocial factors at work and their relation to health. World Health Organization. Geneva.155-157.

Aurah, Catherine M. 2013. The Effects of Self-efficacy Beliefs and Metacognition on Academic Performance: A Mixed Method Study. Julkaisussa American Journal of Educational Research 1 (8). 334-343.

Chiu, Ming Ming – Kuo, Sze Wing 2009. From metacognition to social metacognition: Similarities, differences, and learning. Journal of Education Research 3 (4). 1–19.

Cole, Marilyn B. 2012. Group dynamics in occupational therapy: The Theoretical Basis and Practice Application of Group Intervention. Thorofare, NJ: SLACK Inc cop.

Csikszentmihalyi, Mihaly 1990. Flow -Elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Suom. Ritva Hellsten. Helsinki: Rasalas kustannus.

Deci, Edward L. – Ryan, Richard M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry 11 (4). 227–268.

Harra, Toini 2014. Terapeuttinen yhteistoiminta. Asiakkaan osallistumisen mahdollistaminen toimintaterapiassa. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Hautala, Tiina – Hämäläinen, Tuula – Mäkelä, Leila – Rusi-Pyykönen, Mari 2011. Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.

Heikkinen, Hannu L.T. 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. painos. PS-kustannus. Jyväskylä. 215-230.

Jehkonen, Mervi - Saunamäki, Tiia - Paavola, Liisa - Vilkki, Juhani - Akila, Ritva; toimittaneet 2015. Kliininen neuropsykologia. Kustannus Oy Duodecim. Riika: Livonia Print.

Kielhofner, Gary 2008. Model of Human Occupation. 4th ed. Lippincott. Williams & Wilkins. Baltimore: A Wolters Kluver business.

Raivio, Helka – Karjalainen, Jarno 2013. Osallisuus ei ole keino tai välinen, palvelut ovat! Teoksessa Makkonen - Teemu, Era, Taina (toim.): Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 12-35. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAI-SUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 13.9.2019.

Laatusuositus. Hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto. Julkaisuja 2017: 6. Saatavana osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1>. Luettu 6.11.2019.

Laukkala, Tanja - Tuomi, Jenni – Sukula, Seija 2015. GAS-menetelmä (Goal Attainment Scaling: Menetelmän taustaa. Teoksessa Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi – Laukkala, Tanja (toim.): GAS - Menetelmästä sovellukseen. Tampere: Juvenes Print. 11-12. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>> Luettu 6.11.2019.

Martela, Frank – Ryan, Richard M. 2016. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality* 84 (6). 750-764.

Mosey, Ann Cronin 2012. The Concept and Use of Developmental Groups. Teoksessa Cole, Marilyn B. *Group dynamics in occupational therapy: The Theoretical Basis and Practice Application of Group Intervention*. Thorofare, NJ: SLACK Inc cop. 395-398.

Nurmi, Jari-Erik – Ahonen, Timo – Lyytinen, Heikki – Lyytinen, Paula – Pulkkinen, Lea – Ruoppila, Isto 2014. *Ihmisen psykologinen kehitys*. 5. painos. Juva: PS-kustannus.

Russell, Dan - Peplau Letitia A. – Cutrona, Carolyn E. 1980. The Revised UCLA Loneliness Scale. Concurrent and Discriminant Validity Evidence. *Journal of Personality and Social Psychology* 39 (3). 472-480.

Sukula, Seija – Vainiemi, Kirsi – Laukkala, Tanja (toim.): GAS - Menetelmästä sovellukseen. Tampere: Juvenes Print. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/158520/GAS.pdf?sequence=5>> Luettu 20.11.2017

Taylor, Renée R. 2017: *Kielhofner's Model of Human Occupation: Theory and application*. 5th ed. Philadelphia. Wolters Kluwer.

TOIMIA -tietokanta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavana osoitteessa: <<http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/>> Luettu 6.11.2019.

Townsend, Elizabeth – Wilcock, Ann A. 2004. Occupational justice and client-centred practice: A dialogue in progress. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 71 (2). 75-87.

Vahvike – Ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki. Saatavana osoitteessa: < <https://vahvike.fi/fi>>. Luettu 13.11.2019.

Tutustu halutessasi myös opinnäytetyöhöni loppuvuodesta: Osallistumisesta oman arvon tunnetta? Opas ryhmänohjaamiseen palveluasumisen hoitotiimille.

Saatavilla osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/6>>. Täältä löytyy myös kattavampi lähdeluettelo!

muistiinpanosi!

