

OHJAAJAN MERKITYS RYHMÄSSÄ - KATSAUS KIRJALLISUUTEEN

Jenna Aaltonen

Pia Hoffrén

Opinnäytetyö
Lokakuu 2013
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

JENNA AALTONEN & PIA HOFFRÉN:
Ohjaajan merkitys ryhmässä - katsaus kirjallisuuteen

Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Lokakuu 2013

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää ryhmän ohjaajan merkitystä ryhmässä, sekä tarvittavia valmiuksia ryhmän ohjaamisessa.

Tuloksissa kävi ilmi, että ryhmissä koettiin ohjaajan olevan teorian tiedon antaja, jolla on tietämystä ryhmäkeskusteluissa käsiteltävistä aiheista. Tällöin ohjaajalta pystyttiin varmistamaan tietoa ja ohjaajan itse oli mahdollista puuttua keskusteluissa ilmeneviin solmukohtiin. Ohjaajalta toivottiin myös läsnäoloa ja vertaisena olemista, jolloin hänen koettiin ymmärtävän jäsenten tarpeita paremmin.

Ohjausprosessiin todettiin kuuluvan aina suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaihe. Ohjaajilta toivottiin olevan tilannetajua ja mahdollisuutta muuttaa suunnitelmia, mikäli alkuperäinen suunnitelma ei toimikaan ryhmässä. Ryhmädynamiikan tunteminen ohjaajalta koettiin olevan tärkeää, jotta hän pystyisi johdattelemaan ryhmää eteenpäin kohti tavoitteitaan ja näin ollen pitämään yllä ryhmäprosessia.

Tutkimustuloksissa tärkeänä pidettiin ohjausprosessin ja ohjaajan itsensä arviointia, mikä toimii kehittämisen apuvälineenä. Ryhmää arvioidessa ohjaajan tulisi arvioida myös itseään ja omaa toimintaansa. Tämä on tärkeää ohjaajana kehittymisen prosessissa. Tuloksissa ilmenee, että kehittyäkseen ohjaajana on paitsi tehtävä ohjaustyötä, myös haluta kehittyä siinä.

Tämän työn tavoitteena oli lisätä valmiuksia toimia ryhmän ohjaajana terveysalalla ja sitä kautta pyrkiä kehittämään ryhmäohjausta ja sen vaikuttavuutta hyvinvointiin. Kehittämisehdotuksena esitämme tarkempaa paneutumista siihen, millä keinoin ohjaajana voisi lisätä valmiuksiaan kohdata ryhmiä, esimerkiksi erilaisten harjoituksellisten kurssien tai valmennuksien avulla.

Asiasanat: ryhmät, ryhmäohjaus, ohjaaminen, ryhmäprosessit

ABSTRACT

Tampereen Ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care
Option of nursing

JENNA AALTONEN & PIA HOFFRÉN:
A Leader's importance in a Group - Literature review

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 7 pages
October 2013

The purpose of this study was by means of a literature review to find out about a leader's importance in a group, and their ability to tutor a group. The study was carried out from the perspective of nursing.

The results revealed that the leader is a person who provides theoretical information and has knowledge of subjects which will be discussed in the group. The group members wished the leader was equal with them, so the leader would understand their needs much better.

The results show that the leader has to plan, give and evaluate group sessions. The interviewed persons wished the leader had situational awareness and knowledge of group dynamics. In that case it is possible to maintain group process and group can proceed towards its goals. The results showed that evaluation was important especially from the leader's point of view so he or she is capable to develop as a leader.

The objective of this thesis was to increase preparedness to tutor a group in health care. A further development projects could be for example training courses to group leaders.

Key words: groups, group process, leadership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	7
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	8
	3.1 Ryhmä.....	8
	3.2 Ryhmän koko	8
	3.3 Ryhmän muodostuminen	10
	3.3.1 Muodostusvaihe.....	11
	3.3.2 Kuohuntavaihe	11
	3.3.3 Sopimisvaihe	12
	3.3.4 Hyvin toimiva ryhmä.....	13
	3.3.5 Lopettamisvaihe.....	13
	3.4 Ryhmän ohjaajana toimiminen.....	14
	3.5 Ryhmänohjaajan tärkeimmät tehtävät	16
	3.6 Konfliktit ja niiden käsittely.....	17
	3.7 Työnohjaus.....	18
4	MENETELMÄ JA TYÖN TOTEUTUS	20
	4.1 Kirjallisuuskatsaus.....	20
	4.2 Työn toteuttaminen	21
5	TULOKSET	24
	5.1 Ohjaaja asiantuntijana	24
	5.2 Ryhmän ohjaaminen.....	25
6	POHDINTA	29
	6.1 Tulosten tarkastelua	29
	6.2 Luotettavuus.....	30
	6.3 Eettisyys	31
	6.4 Pohdintaa työstä ja sen tekemisestä	32
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET.....	37

1 JOHDANTO

Nykyään terveydenhuollon potilasohjaus keskittyy yhä enemmän ja enemmän ryhmämuotoiseen ohjaamiseen muun muassa sen kustannustehokkuuden ja sen osallistujille tuomien hyötyjen vuoksi. Ryhmä tarjoaakin yhteiseen asiaan liittyvien kokemusten, tunteiden ja ajatusten, sekä tiedon jakamisen. Yksilöohjaukseen verrattuna ryhmä tarjoaa ryhmäläisten, ohjaajien ja kokemusten vuorovaikutusta. Ryhmäohjaukseen tarvitaankin paneutumista ja koulutusta. (Marttila 2010, 28-30.) Ryhmiä muodostetaan terveystalalla esimerkiksi sairauksien hoidon tueksi ja kuntoutustarkoituksiin.

Ryhmä tarvitsee toimiakseen aina ohjaajan, jonka on hyvä tuntea ryhmän toimintaa ohjatakseen sitä. Ohjaajaksi aikoville voidaan koulutuksen kautta tarjota apuvälineitä ohjaamiseen (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58). Ohjaamisen tueksi tarvitaan teoriatietoa ohjaamisesta, jotta ohjaajana tietää mihin hänen toimintansa perustuu (Kurtz 2008, 42). Tämän tiedon ohella ohjaajalta tulisi olla myös reaktio-, toiminta- ja vuorovaikutustaitoja, joista vuorovaikutustaidot on ohjaajan keskeisin työväline (Kuhanen 2012, 117). Ryhmä siis tarvitsee toimiakseen asiantuntevan ohjaajan.

Ohjaajalla tulee olla kykyä toimia ryhmässä vuorovaikutuksellisesti. Hänen tulee omalla toiminnallaan kannustaa ja tukea ryhmäläisiä jakamaan ajatuksiaan (Juutinen 2011, 34). Kaikkien osapuolten tunne turvallisuudesta tukee keskinäistä luottamusta ja vuorovaikutusta. Ohjaajan on hyvä luoda ryhmässä turvallinen ilmapiiri, jolloin ohjaajan luottamus itseensä ryhmäohjaajana vaikuttaa turvallisuuden tunteen välittymiseen ryhmässä (Shohet 2009). Ryhmäohjaajaan kohdistuu paljon odotuksia, joista on hyvä olla tietoinen ja sitä kautta pystyä vaikuttamaan omaan toimintaansa ja kehittyäkseen ohjaamisessa.

Opinnäytetyömme painottuu ohjaajan roolin merkitykseen ryhmässä ja siihen, mitä valmiuksia sekä tietoja ohjaajalla tulee olla ohjatessaan ryhmiä. Työhöemme käsiteltäviksi valituissa tutkimuksissa tarkastellaan ohjaamiseen ja ohjaajaan liittyviä kokemuksia sekä odotuksia niiden suhteen. Tarkoituksenamme on esitellä ohjaajana toimimisessa huomioon otettavia seikkoja, joista jokainen

ryhmää ohjaava henkilö voi saada tukea ja työkaluja kehittyäkseen ohjaustyössä.

2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

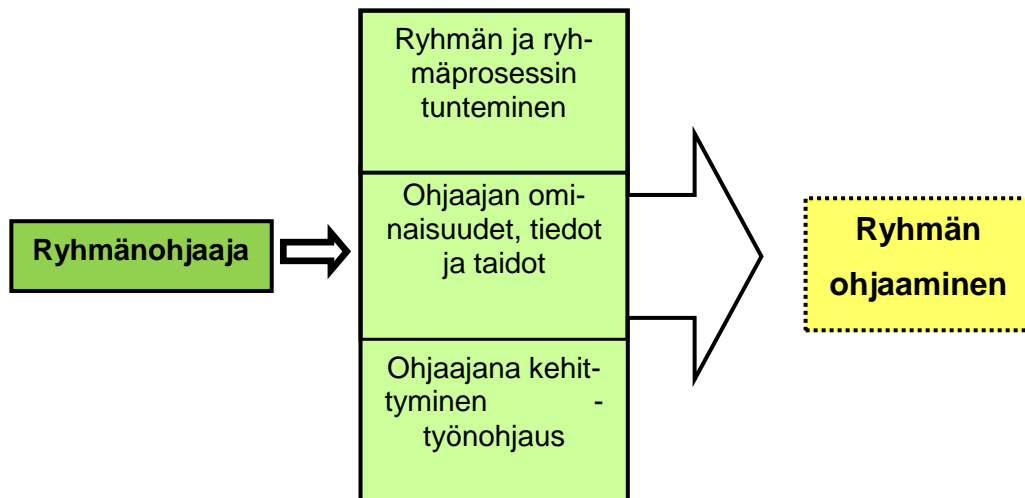
Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää ryhmän ohjaajan merkitystä ryhmässä, sekä tarvittavia valmiuksia ryhmän ohjaamisessa.

Opinnäytetyön tehtävät:

- 1) Mitä tietoa ohjaajalla tulee olla ryhmän toiminnasta ja ohjaamisesta?
- 2) Mikä on ohjaajan merkitys ryhmässä?

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä valmiuksia toimia ryhmän ohjaajana terveysalalla ja sitä kautta pyrkiä kehittämään ryhmäohjausta ja sen vaikuttavuutta hyvinvointiin.

3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT



KUVIO 1. Viitekehys.

3.1 Ryhmä

Ryhmä on joukko yksilöitä ja se on syntynyt yhteisten tavoitteiden tai päämäärin perusteella. Ryhmä eroaa muusta sattumanvaraisesta joukosta sillä, että ryhmällä on tietyt rajat; aika, paikka, tila ja jatkuvuus. (Ihalainen 2008, 27.) Ryhmällä on tarkoitus ja päämäärä, syy, minkä vuoksi ryhmä on olemassa. Jokaisella ryhmällä on myös omat tavoitteensa, jonka ympärille se kehittyy. Ryhmä kiinteytyy tehtävänsä tai tavoitteidensa ympärille, jonka vuoksi tavoitteiden tulee olla oikein asetellut ja näin ollen ne ohjaavat koko ryhmän toimintaa. (Rovio, Lintunen & Salmi 2009, 41.)

3.2 Ryhmän koko

Kirjallisuudessa ryhmien kokoa määriteltäessä on nähtävissä karkea jako pien- ja suurryhmiin. Ryhmien koko vaikuttaa siis ryhmän luonteeseen, jolloin esimerkiksi pienryhmäksi mielletään 5-12 henkilön ryhmä, sitä isompia ryhmiä voidaan pitää keskikokoisina ja suurryhmäksi kutsutaan taas yli 20 henkilön ryhmiä.

Koska ryhmän toimintaan vaikuttaa enemmän laatu kuin henkilöiden määrä, on kyseenalaista määrittää tarkkoja ryhmäkokoja. (Niemistö 2007, 57).

Pienryhmät voivat olla toiminnallisia, kontaktiryhmiä tai ongelmasuuntautuneita keskusteluryhmiä, jotka taas puolestaan ovat tukea antavia tai kehittäviä. (Pun-kanen 2006, 71; Kuhanen ym. 2012, 111.) Erityisesti tukea antavassa keskusteluryhmässä ryhmäkoon tulee olla maltillinen, jotta jo istuntojen alkuvaiheessa ryhmässä vallitsisi turvallinen ja keskustelevalta ilmapiiri, jolloin kaikille jää riittävästi aikaa kertoa omista kokemuksistaan (Laasonen, Kolu, Pitkänen & Lahdensuo 2003, 2849.)

Pienryhmätoimintaa on esimerkiksi eri sairauksista kärsivien potilaiden keskustelevat vertaisryhmät, joista on tehty useita suomalaisia kuin kansainvälisiäkin tutkimuksia. Pienryhmässä ongelmia ratkotaan yhdessä, keskustellaan omista kokemuksista ja jaetaan tietoa ryhmän kesken. Luonteensa vuoksi pienryhmäoppiminen on hyvä tapa lisätä tietämystä sairauksista. (Watson, Gillespie, Thomas, Filuk, McColm, Piwniuk & Becker 2009.) Toisten kokemusten kuuleminen auttaa säilyttämään omanarvontunteensa, sillä omasta sairaudesta voidaan tuntea häpeää. Vertaistuen saaminen ryhmästä helpottaa sairauteen sopeutumisesta sekä lisää hallinnan tunnetta. Potilas oppii ymmärtämään paremmin sairauttaan ja sen kulkua, sekä hyväksymään sen. (Oksanen 2010, 373,376.) Toiminnallisissa ryhmissä korostuu yhdessä tekeminen ja oleminen. Esimerkkinä toiminnallisesta ryhmästä on ruoanlaittoryhmä, jossa osana ryhmän toimintaa on yhdessä tekemisen lisäksi kaupassa käynnit sekä jälkien siivoaminen. (Pun-kanen 2006, 71.)

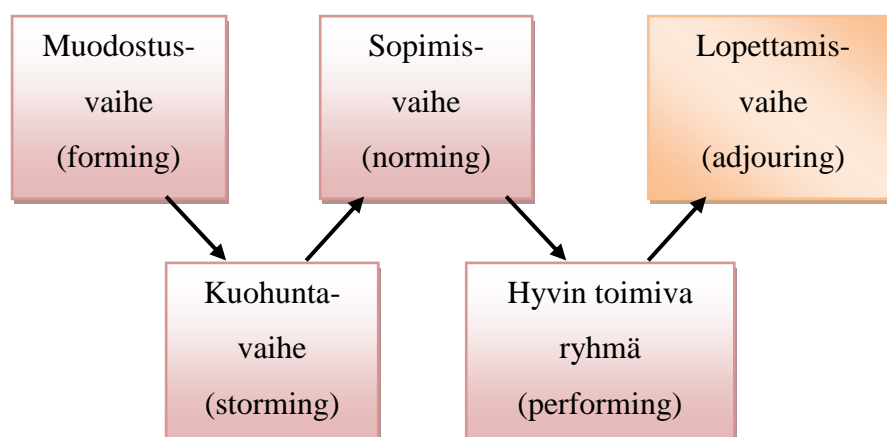
Suuryhmään osallistuu monia henkilöitä, esimerkkinä mainittakoon yhteisökokoukset hoitolaitoksissa, joissa läsnä on potilaita sekä henkilökuntaa. Tällaisessa yhteisöraportoinnissa sekä potilaat että henkilökunta osallistuvat kaikki keskusteluun ja pohtivat sekä omaa että toistensa vointia. Keskusteltavasta aiheesta pidetään alustuskokous ja keskustelu syntyy sen pohjalta. (Kuhanen ym 2012, 110.)

Vaikka suuryhmää voidaan pitää enemmän osaavana ja potentiaalisena, on sen kuitenkin usein hankalampi päätyä yksimieliseen ratkaisuun (Vilén ym.

2002, 213). Jos ryhmä on liian suuri, niin vuorovaikutus kärsii ja se näkyy kommunikoinnin vähenemisenä niin osallistujien kuin asiantuntijankin kesken, josta helposti syntyy irrallisia keskusteluja (Marttila 2010, 32) eikä se näin ollen palvele ryhmän tavoitteita. Toisaalta suurissakin ryhmissä on kyky päästä päätöksissä yksimielisyyteen, jolloin ohjaajan rooli ryhmässä korostuu. Koska suurryhmässä on yhtä paljon käsiteltävää informaatiota kuin osanottajakin, tarvitaan ohjaajalta suvaitsevaisuutta, erilaisuuden sietokykyä, kuuntelemisen taitoa, hyvää tehtäväjohtajuutta ja luottamuksellisen ilmapiirin luomista. (Lehtinen 2008, 38.)

3.3 Ryhmän muodostuminen

Ryhmän muodostumista on kirjallisuudessa kuvattu eri vaiheiden avulla. Vaiheiden rajaaminen ja nimeäminen on hyvin vaihtelevaa, sekä näkökulmat ovat monimuotoisia. Suuressa osassa tutkimuksia ja kirjallisuutta käytetään Bruce Tuckmanin vuonna 1965 kehittämää mallia ryhmän kehitysvaiheista ja sen pohjalta pyrimme työssä tuomaan esiin ryhmän kehittymistä. Käsittelemme kuitenkin ryhmän muodostumista erityisesti ohjaajan roolin merkityksen näkökulmasta. Kuvasimme vaiheita Kopakkalan (2005, 68) kirjan pohjalta, jossa hän on nimenmennyt ja suomentanut vaiheet alla olevan kuvion mallisesti (Kuvio 2).



KUVIO 2. Ryhmän muodostumisen vaiheet

3.3.1 Muodostusvaihe

Ryhmän alkaessa toimintansa, on tilanne osaltaan jännittävä, kun ei vielä tunneta toisia tai heidän toimintatapojaan. Koska keskittyminen oman toimintansa tarkkailemiseen on vahvaa, voi jäsenillä olla vaikeuksia kuunnella toisia, jonka vuoksi uuden ryhmän keskustelu saattaa kuulostaa vain liudalta erilaisia puheenvuoroja. (Hyvönen 2012, 41.) Jäsenet tarkkailevat toisiaan sekä sitä kuinka ryhmässä käyttäytyään ja ilmapiiri vapautuu vähitellen. He alkavat etsiä omaa paikkaansa ja ryhmäroolit alkavat määräytyä. Kuitenkin ryhmä on vielä hyvin riippuvainen ohjaajasta. Ohjaajana tulee tukea ja kannustaa ryhmäläisiä ajatusten jakamiseen, jotta sitä kautta toisiin tutustuminen luo turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta. (Juutinen 2011, 32-34; Kopakkala 2005, 49.)

Ohjaajan rooli ryhmän alkuvaiheessa on merkittävä, sillä ryhmän jäsenet nojautuvat vahvasti ohjaajan toimintaan, esimerkiksi ohjaajan arvostamat asiat yleistyvät ryhmässä. Ohjaajan osoittamat hyväksynnät tai kielteisyys joitakin asioita kohtaan huomataan ryhmässä ja sitä kautta ryhmän normit alkavat muodostua. Ohjaaja on otettava ryhmässä opastajan rooli ja selkiyttää ryhmälle sen perustehtävää ja tavoitetta. Ensimmäinen vaihe ryhmän muodostumisessa on saavutettu, kun jäsenet hyväksyvät toisensa ja ohjaajan osana ryhmää, sekä ennen kaikkea kokevat itsensä ryhmän jäseneksi. (Kopakkala 2005, 63, 66.)

3.3.2 Kuohuntavaihe

Tässä ryhmän toisessa kehityksen vaiheessa yksilöiden halu erottautua voi luoda konflikteja ryhmässä. Tavoitteet, toimintamuodot ja roolit ryhmässä ovat alkaneet selkiytyä, jolloin jäsenet uskaltavat jo olla eri mieltä toistensa kanssa ja rohkenevat esittää kritiikkiä. Tyytymättömyyden ja pettymyksen tunne ryhmää kohtaan on yleistä, mutta ryhmän kehitys on vaarassa pysähtyä, mikäli ristiriitoja ei selvitetä. (Kopakkala 2005, 49; Vainiomäki, Helin-Salmivaara, Holmberg-Marttila, Meriranta & Timonen 2013, 42.)

Ohjaajan tulee havaita näitä ristiriitoja, jotka kuitenkin voivat peittyä innostuksen alle (Vainiomäki ym. 2013, 42). Tiina Nikkola kertoo (2012) artikkelissa teke-

mästään väitöstutkimuksesta, jossa hän puhuu ohjaajan merkityksestä tilanteissa, mitkä saattavat estää ryhmää toimimasta. Kaikessa ohjaamisessa on kyse ohjaajan ja ohjattavan välisestä suhteesta, jolloin ohjaajalla tulee olla kykyä ottaa vastaan ja tulkita ulkoisia vihjeitä, jotka liittyvät ohjattavan kokemukseen. Ryhmässä ristiriitoja ja niiden aiheuttamia epämiellyttäviä tunteita saatetaan sijoittaa ryhmän ulkopuolelle, jolloin haetaan syyllistä ryhmän pahaan oloon ryhmän ulkopuolelta. Syyllisyys ja sen käsittely tulisi palauttaa ryhmän sisälle, mikä vaatii ohjaajalta osaamista tukea ja auttaa ryhmää käsittelemään näitä tunteita. Tarvitaan siis taitoa kannatella ryhmän tunnetiloja, esittää tulkintoja ja auttaa vaihtamaan näkökulmaa ja tämä vaatii ohjaajalta oman toiminnan ja ajattelun pohtimista, sekä itsensä tuntemusta. (Nikkola 2012, 25-27.)

Ohjaaja saattaa myös itse joutua kritiikin tai arvostelun kohteeksi, sillä jäsenillä on oikeus tuoda mielipiteensä julki. Kuitenkin, jos arvostelu menee asiattomaksi, on asia syytä selvittää välittömästi. Ohjaajan olisikin hyvä miettiä, kuinka hän suhtautuu itseään koskevaan kritiikkiin ja kuinka asian käsittelee. (Kurtz 2008,44-45.)

3.3.3 Sopimisvaihe

Ryhmässä jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit, sen pelisäännöt selkiytyvät ja se pyrkii yhteistoimintaan. Jäsenet hyväksyvät toistensa erilaisuuden ja tämä synnyttää yhteenkuuluvuuden tunteen - ryhmähenki alkaa muodostua. Ryhmä kiinteytyy ja pystytään ilmaisemaan erilaisia tunteita avoimemmin. Ristiriitoja halutaan välttää. Ryhmässä luodaan yhteisiä toimintatapoja ja tavoitteita, kun jäsenet alkavat tuntemaan toisiaan. (Kopakkala 2005, 50.) Toisten ominaisuuksien kunnioittaminen lisääntyy ja halutaan kehittää ryhmäkokonaisuutta. Kuitenkaan toisten erilaisuutta ei välttämättä osata hyödyntää ja odotusten ollessa korkealla voi ryhmä kokea pettymyksiä aiheuttaen lisää ristiriitoja. Näiden konfliktien käsittely kuitenkin tarjoaa ryhmälle mahdollisuuden kehittyä ymmärtämään toisiaan paremmin. (Kuhanen ym. 2012, 114.)

Ohjaajan tehtävä tässä vaiheessa on passiivisempi, sillä hänen tulee antaa tilaa ryhmässä käsiteltäville asioille, kuitenkin niin, että hän on kokoajan tietoinen aiheesta. Ryhmän vuorovaikutuksen tulee pysyä elävänä, joten ohjaajan tulee kannustaa jäseniä työskentelyyn ja antaa palautetta siitä. Jos työskentelyssä kuitenkin ilmenee sellaisia esteitä, että ne vaikuttavat ryhmän toimintaan, on ohjaajan tehtävä nostaa ne käsiteltäväksi. (Kurtz 2008, 43.)

3.3.4 Hyvin toimiva ryhmä

Kun ryhmä pääsee tähän vaiheeseen, olemassa olevia resursseja pystytään hyödyntämään niille tarkoitetulla tavalla ja tehokkaasti, jolloin ryhmä on tuottava, tehokas ja luova. Ryhmä on toimiva kokonaisuus, joka pystyy ratkaisemaan mahdolliset ristiriitansa ilman, että se veisi energiaa tehtävältä työltä. Roolit ovat selkiytyneet ja jäsenet pystyvät työskentelemään ryhmää palvelevasti. (Kopakkala 2005, 43.)

Tässäkin vaiheessa ohjaajan on ennen kaikkea pitää yllä ryhmän positiivista vuorovaikutusta ja tehokasta työskentelyä. Tärkeää on, että ryhmän sisäiset voimavarat ovat käytettävissä kokoajan, jotta voidaan päästä haluttuihin päämääriin. (Kurtz 2008, 43.)

3.3.5 Lopettamisvaihe

Tässä vaiheessa ryhmä joko sananmukaisesti lopettaa toimintansa tai muuttaa muotoaan uutta tehtävää varten. Jäsenille luopuminen ryhmästä ja sen toimintatavoista voi olla vaikeaa, jolloin jäsenille tulee antaa mahdollisuus niin sanottuun surutyöhön. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2010, 73.)

Viimeisessä istunnossa on hyvä tehdä vain ja ainoastaan lopetustyö. Kuitenkin ryhmän kanssa voidaan tehdä katsaus siitä, miten tavoitteet on saavutettu ja ryhmä on kehittynyt. Ohjaajan on tällöin tärkeää ottaa vastaan jäsenten tunteet ja palautteet ryhmäläisten kokemuksista. (Kuhanen 2010, 115.) Ohjaajan on säilytettävä oma erillisyytensä ryhmässä, jotta hän voi pysyä omassa tehtäväs-

sään. Omien tunteiden tunnistaminen auttaa tässä ja vain sitä kautta ryhmää voi kuulla ja kohdata aidosti. (Kurtz 2008, 45.)

3.4 Ryhmän ohjaajana toimiminen

Toimiakseen ryhmänohjaajana ei välttämättä tarvita koulutusta. Koulutuksen kautta kuitenkin saadaan parhaimmillaan apuvälineitä ohjaamiseen, mutta se ei toimi yksiselitteisenä reseptinä hyväksi ohjaajaksi kehittymiselle. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58.) Käytännön ohjaamisen tukena pitää kuitenkin olla teoretietoa ohjaamisesta, jotta ohjaaja tietää mihin hänen toimintansa perustuu ja osaa näin ollen perustella toimintaansa (Kurtz 2008, 42).

Ryhmädynamiikan tunteminen on yksi edellytyksistä ryhmänohjaajana toimimiselle (Laine 2010, 228). Hyvänä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että ryhmänohjaajaksi aikovalla on kokemusta jäsenenä olemisesta ohjatussa ryhmässä. Ryhmän jäsenenä ihminen pystyy tarkastelemaan ryhmän vaikutusta itseensä ja itsensä vaikutusta ryhmään. Ohjaajaksi aikova pystyy hyvin havainnoimaan ryhmää, sen jäseniä sekä ohjaajan toimintaa. Näin syntyy näkemys siitä, mitkä asiat edistävät ryhmän toimimista tai toisaalta haittaavat sitä. (Kurtz 2008, 41.)

Ryhmänohjaajan taidot voidaan jaotella kolmeen eri ryhmään; reaktio-, vuorovaikutus- ja toimintataidoiksi. Reaktiotaidot ovat tarpeellisia, jotta ryhmää pystyy havainnoimaan sekä sen tarpeita ja toimintaa ymmärtämään. Näihin taitoihin kuuluu kuunteleminen, tiedon jakaminen, toistaminen, selventäminen sekä koostaminen. Empatiakyky on reaktiotaitojen edellytyksenä, tällä tarkoitetaan herkkyyttä ja kykyä havaita ja tuntea ryhmässä tapahtuvia asioita sekä reagoida ryhmässä esiin tuleviin viesteihin tilanteen mukaisella tavalla. Vuorovaikutustaidot puolestaan ovat koko ohjaamisen ydin ja ohjaajan keskeisin työväline. (Kuhanen 2012, 117.) Laine ym (2010) mukaan vuorovaikutusta ovat: katsominen, kuunteleminen, puhuminen, kätelemine, koskettaminen, läheisyys ja etäisyys toisesta ihmisestä, hiljaa olemine, kehon liikkeet ja asennot, ilmeet ja eleet. Vuorovaikutus voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Toimintataitoihin kuuluu välittömyys, kysyminen, tavoitteiden asettaminen sekä mallin antaminen ja näillä taidoilla ohjaaja pystyy rohkaisemaan ryhmäläisiä osallistumaan ryhmän toi-

mintaan, ilmaisemaan itseään sekä käsittelemään vaikeita kokemuksia ja tunteita (Kuhanen 2012, 117).

On ihmistyyppistä riippuvaa, miten luontevaa ohjaaminen on, mutta ryhmiä ohjaamalla ihminen kehittyy ohjaajana parhaiten. Ryhmänohjaajan persoonallisuus määrittää paljon sitä, millaisen tunnelman saa ryhmään luotua. Täydellisyyttä ohjaajalta ei vaadita ja ohjaajan onkin tärkeää pitää mielessä se, että välillä saattaa tulla tehneeksi virhearvioita tai -tulkintoja. Ohjaaja on kuitenkin ihminen ja näin ollen erehtyväinen ja epätäydellinen, tärkeää on hyväksyä se ja osata antaa itselleen anteeksi sekä oppia virheistään. Näin toimimalla ohjaajan voimavarat eivät hupene virheen murehtimiseen, vaan hän pystyy keskittämään ne ryhmän ohjaamiseen, varsinaiseen tehtäväänsä. Jos kuitenkin toiminnallaan on loukannut ryhmää tai jotakuta sen jäsenistä, pitää asia ottaa keskustelun alle ja selvittää se perin pohjin. (Kurtz 2008, 44.)

Loppujen lopuksi ryhmän ohjaajalta vaaditut ominaisuudet eivät ole vaikeita omaksua, mutta on hyvä muistaa, etteivät ne ole myöskään itsestäänselvyyksiä. Ohjaajan ominaisuudet tulevat ilmi hänen sanoissaan ja käytöksessään, joten niitä on hyvä tarkkailla aika ajoin. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58.) Hyvän ohjaajan valmiuksiin vaikuttaa myös, miten hän on kontaktissa omaan minuuteensa ja tunteisiinsa. Jos ohjaajan omassa tunne-elämässä on lukkiutumia, saattaa ryhmässä esiin tulevat asiat herättää hänessä näitä tunteita ja pahimmillaan estää aidon kohtaamisen ryhmän kanssa. Optimaalisimmillaan ohjaaja on motivoitunut työskentelemään itsensä kanssa. Hän jatkuvasti kehittää itseään sekä suhdettaan itseensä ja tunteisiinsa. Esimerkkinä voitaisiin ajatella vaikkapa itsestään välittäminen. Kun ihminen välittää itsestään, välittää hän myös muista. Ryhmätilanteessa tällainen luo yleisen välittämisen ilmapiirin ja ryhmän jäsenet kokevat turvallisuutta. Tämä mahdollistaa ryhmän maksimaalisen hyödyllisen toiminnan. (Aalto 2000, 138.)

Omaa toimintaa, ajatuksia ja tunteita on hyvä pysähtyä miettimään ja arvioimaan, jotta ohjaaja ei itse muodostuisi esteeksi omalle kehittymiselleen. Omalta mukavuusalueeltaan on myös hyvä välillä poistua ja kokeilla uusia ohjauskeinoja tai näkökulmia ohjaamisessa. (Rovio ym. 2009, 41.)

Kaukkilan & Lehtosen teoksessa on esitetty luettelo ryhmänohjaajakoulutuksessa olevien määrittelemistä ryhmänohjaajan tärkeimmistä ominaisuuksista:

1. pysyy perustehtävässä ja huolehtii rakenteista
2. luotettava, vastuuntuntoinen, rehellinen
3. empaattinen
4. oikeudenmukainen
5. luova
6. pitkäjänteinen
7. innostava
8. kannustava
9. diplomaattinen (ristiriitatilanteissa)
10. huumorintajuinen

3.5 Ryhmänohjaajan tärkeimmät tehtävät

Ryhmän alkuvaiheessa olennaisinta on tutustua muihin ryhmäläisiin sekä selkiinnyttää ryhmän perustehtävää. Ohjaajan tulee antaa tähän riittävästi aikaa, sillä mitä selkeämmin ryhmän tehtävät ja tavoitteet määritellään, sitä helpompi ryhmän on alkaa toimia. Myös toiminnan arvioiminen ryhmän päättyessä helpottuu. Ryhmänohjaajan tulee rohkaista ja kannustaa ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa, työkaluina tässä vaiheessa voi käyttää perinteistä esittelykierrosta tai erilaisia tutustumisharjoituksia. Kun ryhmän jäsenet tulevat tutuiksi toisilleen, jännittäminen vähenee ja ryhmästä saadaan enemmän irti. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 63-64.)

Yksi tärkeimmistä ohjaajan tehtävistä on luottamuksen ja turvallisuudentunteen luominen ryhmäläisille. Etenkin mielenterveyshoitotyön saralla ryhmien aiheet ja ryhmässä esiin tulevat asiat voivat usein olla melko arkaluontoisia. Tämän vuoksi heti alussa tulee tehdä kaikille selväksi, että ryhmässä puhutut asiat jäävät ainoastaan ryhmän jäsenten tietoon eikä niistä puhuta ulkopuolisille. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 65.) Ryhmän jäsenten yksilöllisyyden tukeminen saa aikaan

sen, että ryhmäläiset eivät tule ohjaajastaan riippuvaiseksi (Ihalainen 2008, 40). Myös tietynlaiset rajat ja ohjeet on hyvä käydä läpi heti ryhmätoiminnan alkaessa, jotta jokainen tietää mitä ryhmässä esimerkiksi saa ja ei saa tehdä. Rajat ja ohjeet helpottavat myös ryhmänohjaajan työtä, koska niiden avulla ryhmän eteneminen pysyy hallittuna. Ryhmänohjaajan oma turvallisuudentunnekin lisääntyy, kun säännöt ovat selvillä. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 65.) Myös ohjaajan luottamus itseensä ryhmänohjaajana vaikuttaa turvallisuuden tunteen välittymiseen (Shohet 2009).

3.6 Konfliktit ja niiden käsittely

Kaikenlaisessa kanssakäymisessä ja etenkin ryhmätilanteissa tulee väistämättä kohdattavaksi jonkinlaisia konflikteja. Useimmiten konflikteja aiheuttavat ryhmän jäsenten väliset erimielisyydet sekä ilmapiiri. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 77.) Konfliktit pohjautuvat lähes kaikissa tapauksissa tunteisiin, joten niitä on lähes mahdotonta ratkaista. Tämä siksi, että ratkaistakseen konfliktit, pitäisi kaikkien osapuolten olla yksimielisiä. Konfliktien osalta pitääkin siis tyytyä vain käsittelemään niitä mahdollisimman monipuolisesti ja kaikkia tyydyttävällä tavalla. (Ojala & Uutela 1992, 125.) Ohjaajan on tässä vaiheessa hyvä tiedostaa eri tunteita ryhmän jäsenissä, onnesta raivoon ja kyllästymiseen. Ryhmän sisällä saattaa olla enemmän jännitteitä, kuin päällepäin annetaan näkyä. Omien tunteidensa tiedostaminen kehittää näkemystä siitä, ovatko tunteet ryhmässä todellisia, ja mitä jäsenten kesken on meneillään. (Shohet 2009.) Onnistuneesti käsitellyt konfliktit johtavat siihen, että kaikilla on ns. voittanut olotila. Tällä tarkoitetaan sitä, että kaikki kokevat tulleen kuulluksi ja heidän näkemyksensä ja mielipiteensä on otettu huomioon ratkaisua etsittäessä. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 78.)

Tärkein asia konfliktien käsittelyssä on avoin ja suora kommunikaatio. Konfliktien selvittelyssä olennaista on, että ryhmäläiset ovat kykeneviä tekemään kompromisseja ja että he luopuvat täydellisyyden tavoittelusta sekä oppivat elämään erilaisuuden kanssa. Paras tapa tähän on oppia tutkailemaan itse omaa käytöstään ja ajatusmallejaan sekä mahdollisesti kehittämään näitä osa-alueita. Ohjaajan tärkeimpänä tehtävänä konfliktitilanteissa on antaa jokaiselle ryhmän jä-

senelle mahdollisuus ilmaista tuntemuksiaan ja mielipiteitään tasapuolisesti. Ilmapiiirin pitää olla turvallinen ja myönteinen, jotta jokainen uskaltaa ilmaista itseään kokonaisvaltaisesti. (Ojala & Uutela 1992, 126-127.)

Konflikteja ei pidä yrittää estää nousemasta esiin, sillä ne ovat osa muutosprosessia, jotka parhaimmillaan ja hyvin käsiteltyinä toimivat rakentavina tekijöinä ryhmän jatkon kannalta (Ojala & Uutela 1992, 128). Myönteisinä vaikutuksina voidaan mainita mm. ymmärryksen kasvaminen ihmisiä ja asioita kohtaa, ryhmän yhtenäisyyden parantuminen, luovuuden lisääntyminen sekä todennäköisyyden kasvaminen muutokseen ja uudistukseen. Konflikteilla voi myönteisten vaikutuksien lisäksi olla myös kielteisiä vaikutuksia ryhmän toiminnalle, joita ovat mm. vuorovaikutuksen lukkiutuminen, yhteistyön väheneminen, sekä halu ja kyky asettua toisten asemaan vähenevät. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 79.)

3.7 Työnohjaus

Ryhmänohjaaja vastaanottaa ryhmäläisiltä monenlaisia tarpeita ja tunteita, näitä edes ryhmäläiset eivät itse välttämättä tiedosta. Ohjaaja alkaa käsitellä näitä asioita mielessään, jolloin ne jäsentyvät ja muuttuvat ymmärrettävämmiksi. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 72.) Reflektiivinen työtapa on tärkeää opetella, jotta ryhmässä tapahtuneita tai esiin tulleita asioita voi käydä läpi ryhmäkertojen välissä. Tunteet, ajatukset ja mielikuvat, joita ryhmä ohjaajassa herättää, on hyvä tunnistaa sekä työstää niitä. (Kurtz 2008, 44.) Aina ei kuitenkaan ohjaajan oma säätelykyky näiden asioiden suhteen ole riittävä, silloin ohjaajalla on mahdollisuus käsitellä näitä asioita työnohjauksessa. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 72.)

Työnohjausta pitää koulutuksen saanut työelämän asiantuntija. Työnohjauksen pääasiallinen tavoite on työntekijän ammatillinen kasvu. Tämä tapahtuu usein muutos- ja kehitysprosessin kautta, joka työnohjauksen avulla käydään läpi. Ohjattava itsenäistyy ja oppii tuntemaan voimavaransa, kykynsä sekä toisaalta myös rajoituksensa. Räsänen mukaan työnohjaus on ”kokemuksellinen oppimisen muoto, jossa pyritään kehittämään reflektiivisempää suhdetta omaan työhön, työrooliin ja työyhteisöön”. Työnohjaus tähtää siihen, että ohjattava löytäisi

oman ammattiroolinsa sekä hänelle parhaiten sopivan työskentelytavan. (Räsänen 2006, 163.)

4 MENETELMÄ JA TYÖN TOTEUTUS

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksia on erilaisia, mutta edellytys kaikille on, että aiheesta on edes jonkin verran tutkittua tietoa. Kirjallisuuskatsaukset ovat koottua tietoa joltakin tietyltä aihealueelta. (Leino-Kilpi 2007, 2.) Kokoamalla tutkimuksia tietystä aihealueesta, saadaan kuva tutkimustiedon paljoudesta, sekä millaista tutkimus on sisällöllisesti ja menetelmällisesti. Näin on mahdollista hahmottaa kokonaiskuva tehdyistä tutkimuksista. Katsaukseen sisällytettävään tutkimusaineistoon vaikuttaa kuitenkin olennaisesti kirjallisuuskatsauksen tarkoitus. (Johansson 2007, 3.)

Puhuttaessa pelkästään kirjallisuuskatsauksesta, tarkoitetaan sillä yleensä narratiivisia, perinteisiä kokoomia tutkimuksista. Ne ovat hyödyllisiä silloin, kun tarkoituksena on vaikka kuvailla jonkin ongelmatilanteen taustaa tai kehitystä, yhdistellä eri tutkimusalueita tai kuvailla teoreettista tai käsitteellistä taustaa. (Johansson 2007, 4.) Näin käsiteltävästä aiheesta pystytään antamaan laaja kuva. Se auttaa myös kuvailevan luonteensa vuoksi ajantasaistamaan tutkimustietoa, mutta ei tarjoa varsinaista analyttistä tulosta. (Salminen 2011, 13.)

Joskus narratiivinen kirjallisuuskatsaus erotetaan kolmeen osaan, joita ovat toimituksellinen, kommentoiva ja yleiskatsaus. Laajin näistä on yleiskatsaus, jonka tarkoituksena on tiivistää aiemmin tehtyjä tutkimuksia. Kuitenkaan katsaukseen kerättyä tutkimusaineistoa ei välttämättä ole järjestelmällisesti valikoitu. (Salminen 2011, 13.) Myöskään tutkimusten hakua, valintaa ja käsittelyprosessiä ei ole tarkoin kuvattu. Siten lukijalla ei ole mahdollisuutta arvioida näitä asioita ja se voi aiheuttaa ongelmallisuutta tutkimuksen kriittisessä tarkastelussa. (Johansson 2007, 4.)

Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa aineiston analyysin muotona on kuvaileva synteesi, jonka yhteenvedo on tehty ytimekkäästi ja johdonmukaisesti (Salminen 2011, 13). Tätä analyysitapaa voidaan käyttää silloin, kun aineisto on joko lukumäärällisesti pieni tai aineisto on laadultaan eritasoista, jolloin esite-

tään tulokset, yhtäläisyydet ja erot (Hakala 2012, 19. Kääriäisen ja Lahtisen 2006, 41-42 mukaan). Työssämme on myös aineistolähtöisen sekä teorialähtöisen sisällönanalyysin piirteitä, joissa aineisto pelkistetään ja ryhmitellään. Teorialähtöisessä eli deduktiivisessa sisällönanalyysissä muodostetaan analyysirunko, jolloin aineistosta voidaan poimia siihen kuuluvat asiat. Deduktiivisessä sisällönanalyysissä kategoriat määritellään aiemman tiedon perusteella, jolloin analyysia ohjaa aiemman tiedon perusteella muodostettu teoria tai käsitejärjestelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108-115.) Omaa työtämme systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen pohjaten, katsaukset viimeisenä vaiheena on raportoida tulokset ja tehdä niistä johtopäätökset (Johansson 2007, 7).

4.2 Työn toteuttaminen

Valitsimme työmme näkökulmaksi ohjaajan roolin ryhmäohjauksessa. Aloimme etsiä tutkimuksia ja artikkeleita aiheesta eri tietokannoista. Käytimme tietojen hakuun Medicia, Aleksia, PubMediä, CINAHLia ja suoraa hakua yliopistojen sivuilta julkaisuistaan. Internet hakukoneita käytimme mahdollisten julkaisujen puutteellisten tai itseltämme kadottamien tietojen tarkistamiseen. Manuaalista hakua teimme myös jonkin verran, kuten tutkimusten lähteiden hakemista.

Työn rajauksen vuoksi jouduimme muodostamaan kymmeniä eri hakulausekeita tietokannoissa etsiessämme juuri tähän työhön sopivaa tietoa. Tämän vuoksi emme ole keränneet taulukkoa käytetyistä hakusanoista ja saaduista tuloksista. Hakusanoja olivat : ryhmät, pienryhmät, vertaisryhmät, ryhmäohjaus, ryhmäprosessi, ohjaus*, group*, groups, droup dynamics, group process, peer group* ja leader*. Hakua tehdessämme rajasimme hakua valitsemalla vuosiväliksi 2003-2013, sekä eräissä hauissa rajauksen koskemaan vain graduja, väitöskirjoja ja alkuperäistutkimuksia. Kaikkiaan tämä vaikuttaa työn luotettavuuteen, sillä hakuprosessia emme tämän tarkemmin pysty kuvailemaan, kts. Liite2.

Tutkimuksia valikoidessa luimme työn tiivistelmää sekä tarkastelimme sisällysluetteloa ja mikäli niissä oli viitteitä sopivaksi tutkimukseksi aiheeseemme liittyen, aloimme lukemaan työtä tarkemmin. Kriteereinä tutkimuksille ja tutkimusar-

tikkeleille oli se, että niissä saaduissa tuloksissa saatiin edes jonkinlaista käsitystä ryhmänohjaamisesta, nimenomaan ohjaajan työtä ajatellen, ohjaajan merkityksestä tai ohjaajan kokemuksista ryhmän ohjaamisesta. Pitkän työn jälkeen valitsimme kymmenen tutkimusta, jotka täyttivät kriteerimme. Artikkeleita valitessamme pyrimme löytämään mahdollisimman kattavaa tietoa myös itse ryhmäprosessista ja niiden avulla saada tukea kirjallisuustietoon.

Lähimmäksi menetelmäksi työtämme asettui narratiivinen kirjallisuuskatsaus, sillä tarkoituksenamme oli kuvata ohjaajan ominaisuuksia ja työtä ryhmissä, jolloin saimme koottua tutkittua tietoa siitä. Tutkimukset olivat pääasiassa kvalitatiivisia tutkimuksia, jolloin pystyimme haastateltujen kokemusten perusteella keräämään tietoa ohjaajalle hyödyllisistä tiedoista, taidoista ja ominaisuuksista. Tutkimustaulukkoa (liite1) tehdessämme keräsimme sinne kuitenkin aina tutkimuksen keskeisimmät tulokset tutkimuksen kannalta, emmekä oman työmme näkökulmasta, vaikka tuloksien analysoiminen ja tarkastelu tapahtuikin juuri vain oman työmme näkökulmasta.

Tutkimusten tuloksia analysoimme pelkistämällä ja ryhmittelemällä tekemämme rungon mukaisesti, jolloin etsimme tuloksista ryhmän toimintaan, ryhmädynamiikkaan, ryhmän ohjaamiseen ja ohjaajan tehtäviin/ominaisuuksiin viittaavia asioita. Käytännössä työ eteni tulostamalla tutkimusosiot, jonka jälkeen etsimme tuloksia värikoodeilla alleviivaten ne, jonka jälkeen ryhmittelimme värikoodatut osiot keskenään. Yhdistelyn jälkeen muotoilimme kerätyt tiedot järkeviksi lauseiksi, kuitenkin pitäen eri tutkimuksessa olleet asiat erillään toisistaan, vaikka yhtäläisyyksiä olisi ollut. Lopulliseksi ryhmittelyksi muodostuivat erikseen ohjaajan asiantuntijuutta ja ryhmän ohjaamista käsittelevät osiot.

Haasteelliseksi kokonaisuuden keräämisen teki se, että tutkimukset erosivat niin paljon sisällöltään toisistaan. Työhömmme valikoidut tulokset olivat osa suppeita sisällöltään alkuperäisen tutkimuksen koskiessa laajempaa kokonaisuutta, jolloin esimerkiksi haastateltujen kokemuksia ohjaajan merkityksestä ei oltu tutkimuksessa käsitelty niin tarkasti ja se saattoi olla ripoteltuna pitkin työtä. Myös haastateltavat tutkimuksissa olivat kaikki taustaltaan eriäviä, jolloin se on saattanut vaikuttaa alkuperäisen tutkimuksen tuloksiin. Artikkeleiden valintaan vai-

kutti kirjoittajan asema ja suurimassa osassa he olivat oman alansa asiantuntijoita.

Tulosten tarkastelussa olemme koonneet ja jäsentäneet tuloksia, tehneet yhteenvedon, sekä johtopäätöksiä niistä. Tarkastelimme myös pohdinta-osiossa työmme luotettavuutta ja eettisyyttä menetelmämme kannalta.

5 TULOKSET

5.1 Ohjaaja asiantuntijana

Kipupotilaiden kohdalla ohjaajan rooli koettiin merkitykselliseksi erityisesti teoriatiedon antajana. Sen pohjalta ohjaaja toimii keskustelua ohjaten jakamalla puheenvuoroja, sekä vetämällä yhteen asiatiedon ja keskustelun tuloksia. Kysymyksiä esittämällä ohjaaja saa keskustelun ohjattua haluttuun suuntaan, jolloin osallistujat saadaan pohtimaan asiaa myös omalta kohdaltaan. (Holma 2008, 40-41.) Teoriatieto tai muu keskustelua ohjaava aihe voidaan esittää ryhmälle myös alustuksena tai luentona. Näitä käytettiin Haaranen (2012, 50) tekemässä tutkimuksessa ennen keskustelujen aloitusta. Tuloksissa ilmenee, että haastatellut henkilöt kokivat alustukset positiivisena omien ajatusten virittäjinä, jotka auttavat keskustelun syntymistä ryhmässä.

Ohjaajan tulee tietää käsiteltävistä aiheista, jotta ryhmän keskustelua pystyy ohjaamaan oikeaan suuntaan. Ohjaajan tietämys aiheesta mahdollistaa keskusteluissa ilmaantuvien tärkeiden asioiden ja solmukohtien havaitsemisen jäsenten puheesta. Yhteenvetojen tekeminen auttaa tiedon järjestäytymisessä, ja niin se on helpommin palautettavissa mieleen. (Grönlund 2010, 110.) Asiantuntevuus ohjaajilla nähtiin juurikin käsiteltävien asioiden tietämisenä jopa omakohtaisten kokemusten kautta ja tämän tiedon jakamisena ryhmässä. Tällöin jäsenet pystyvät kääntymään ammattilaisen puoleen varmistaessaan omat tietonsa aiheesta. (Haaranen 2012, 51; Vesterlin 2007, 54.) Kroonisesta kivusta kärsivien henkilöiden ryhmien ohjaajat kiinnittivät huomiota ohjaamisessa kykyynsä esittää asiat ymmärrettävällä tavalla (Dysvik & Furnes 2012, 191).

Yhdessä laihdutusryhmässä ohjaaja kirjasi ylös ryhmäläisten esittämiä kysymyksiä ja pyrki vastaamaan niihin seuraavalla tapaamiskerralla. Toisinaan myös ryhmäläisten oma toiminta oli aktiivista ja he lupautuivat selvittämään kysymyksiin vastauksia, mutta suurelta osin asiat jäivät myöhemmin käsittelemättä. (Tuomarla & Sarlio-Lähteenkorva 2009, 30.) Siksi hyvänä toimintamallina voidaankin pitää asioiden kertaamista, mikä auttaa syventämään tietoa jo tutusta asiasta (Holma 2008, 61).

Myös ammatillisuuden lisäksi ryhmäohjaajalta odotettiin välittämistä ja vertaisena olemista, joka näkyi lämminhenkisyytenä ja läsnäolokykynä. Läsnäolo ilmeni tilanteissa kuuntelemalla ja olemalla aidosti kiinnostuneita ryhmäläisten asioista. Ohjaajien vertaisena olemisen odotukset liittyivät ohjaajien kykyyn samaistua ryhmäläisten elämäntilanteeseen. Kuitenkin, ohjaajan toivottiin tarvittaessa käyttävän omaa ammatillista näkökulmaa. Kun ohjaajalla oli omia kokemuksia samoista tilanteista ryhmäläisten kanssa, koettiin että ohjaajat ymmärsivät ryhmäläisten tarpeita ja ongelmia paremmin. (Haaranen 2012, 53-58.) Laihdutusryhmien toimintaa koskevassa tutkimuksessa nostettiin esiin myös huumorin merkitys sekä ohjaajan että ohjattavien käyttämänä. Huumori auttoi ryhmähengen luomisessa ja ajoittain tunnelman keventämisessä ja sen avulla pystyttiin käsittelemään vaikeita asioita. Toisaalta, sen varjolla saatettiin sivuuttaa kielteisistä asioista puhuminen. (Tuomarla & Sarlio-Lähteenkorva 2009, 30.) Joskus omista kokemuksista puhuminen voidaan kokea vaikeana, jolloin ohjaaja voi nostaa keskusteltavan aiheen yleiselle tasolle, esimerkiksi ei puhuta omasta surusta vaan surevista ihmisistä yleensä. Tällöin ajatuksia voidaan jakaa vaikka itse tuntemistaan surevista henkilöistä. Muiden kertomat kokemukset auttavat siten ryhmäläisiä käsittelemään myös omia tuntemuksiaan. (Grönlund 2010, 113.)

5.2 Ryhmän ohjaaminen

Ohjausprosessia koskevassa tutkimuksessa huomattiin, että ohjausprosessi etenee tietyllä tavalla, riippumatta ryhmän koosta, ryhmäläisten iästä ja sukupuolesta tai käytettävissä olevasta ajasta. Ohjausprosessiin kuuluu ohjauksen suunnittelu, toteutus ja arviointi. Suunnittelu on erittäin tärkeä osa ohjauksen prosessia ja tapoja sen tekemiseen on monia erilaisia; jokainen ohjaaja tekee sen tavallaan, esimerkiksi joko tarkasti paperille kirjoittaen, tai nopeasti miettien. Ohjaaja voi tehdä suunnittelua pitkälle vain omassa päässään käyden mielessään läpi tulevaa ohjaustilannetta. (Marttila, Pokki, & Talvitie-Kella 2008, 76; 63.) Etukäteen suunniteltu kokonaisuus ei aina ota kuitenkaan ota onnistuakseen, vaan suunnitelmia saattaa joutua muuttamaan ryhmän toiminnan aikana (Grönlund 2010, 111). Se vaatii ohjaajalta organisointi- ja ohjaustaitoja, erityisesti tilannetajua. Vanhempainryhmissä korostettiin näitä ohjaajan taitoja, jotta

suunnitelmia olisi voitu muuttaa jo kesken tilanteen, eikä vain toimia ohjaajan alkuperäisen suunnitelman mukaan. (Haaranen 2012, 58.) Valmistelutyössä vaikeaksi terveydenhoitajien kesken koettiin rakentaa mielenkiintoista ja juuri tietyille ryhmälle sopivaa sisältöä ja tähän toivottiin rinnalle tukimateriaalia keskustelujen avaamiseksi ja rentouttavaksi oheismateriaaliksi. (Oommen, Rantanen, Kaunonen, Nieminen, Aho & Åsted-Kurki 2010, 23.)

Ryhmätoiminnan alkuvaiheessa ohjaaja asettaa ryhmälle rajat tai luo säännöt, ja näin ollen mahdollistaa turvallisen ympäristön ryhmän toiminnalle. Ohjaaja miettii näitä asioita jo ennen ryhmän kohtaamista, mutta ryhmän kanssa niitä käydään läpi ensimmäisellä kokoontumiskerralla. (Marttila ym. 2008, 66) Hyvän ja positiivisen ilmapiirin luomisessa ratkaisevaa on hyvä alku ryhmän toiminnalle sekä ryhmän jäsenten motivoiminen (Dysvik & Furnes 2012, 193). Tärkeää on myös keskinäinen luottamus ryhmän ja ohjaajan välillä, jotta keskustelut eivät jää pinnallisiksi, vaan ryhmä pystyy etenemään tavoitteisiinsa (Vesterlin 2007, 50). Haarasen (2010, 58) tutkimuksessa vanhempien turvallisuuden tunnetta lisäsi ohjaajan helppo lähestyttävyyys ja avun saaminen, esimerkiksi lapsen perään katsominen sillä välin, kun vanhempi pitää kahvitauon.

Ohjaajana on hyvä ottaa huomioon turvallisuuteen vaikuttavia käytännön tekijöitä, kuten ryhmän koon ja tilan määrittäminen. Suurissa ryhmissä liian pienet tilat aiheuttivat levottomuutta ja melua. Toisaalta taas liian suuret tilat aiheuttivat ongelmia keskusteluihin osallistumisessa ja toisten kuulemisessa. Turvallisuuden tunnetta vanhempainryhmien ryhmätiloissa toi se, että osallistujat saivat itse valita paikkansa ja se, että istuttiin ympyrän tai puoliympyrän muodossa. Näin osallistujat näkivät toisensa mahdollisimman hyvin. (Haaranen 2012, 47.) Kipupotilaiden kohdalla pienet ryhmät koettiin hyväksi, sillä puhuminen on helpompaa ja näin ollen hiljaisemmatkin ryhmäläiset uskaltavat ottaa osaa keskusteluun (Holma 2008, 42). Toisena huomionarvoisena asiana esiin nousi lapsiperheiden ryhmissä liian vähäiset tapaamiskerrat ja niiden lyhyt pituus. Se sai tuntemaan, että vertaistukea ei saatu ryhmästä riittävästi. Tapaamisten pitkät välit hidastivat ryhmän yhtenäistymistä ja avoimuutta, koska edellisen kerran asiat olivat jo saattaneet unohtua ja piti ikään kuin aloittaa alusta. (Vesterlin 2007, 41.)

Vanhempainryhmiä koskevassa tutkimuksessa ohjaajien toivottiin tuntevan ryhmädynamiikkaa, jolloin tarvittaessa ryhmän keskustelutilanteissa ohjaaja osaa olla myös taustalla. Hänen ammattitaito nähtiin vastuun ottamisena ryhmästä ja sen toiminnasta tehtävänä ryhmän toiminnan eteenpäin vieminen. (Haaranen 2012, 54.) Ohjaajan tehtävänä ryhmätilanteissa on johdatella tilannetta eteenpäin joko tekemänsä suunnitelman mukaisesti tai ryhmäläisten mielialaa ja vireyttä tarkastellen. Hän joko ohjeistaa ryhmäläisiä tarkasti tai antaa heidän toteuttaa toimintaansa itse. (Marttila ym. 2008, 67.) Ryhmissä keskusteltaessa keskustelun suuntaan tulee kuitenkin ohjaajana puuttua, mikäli ryhmä on päätyvässä väärin johtopäätöksiin (Vesterlin 2007, 50). Keskeisimpänä tehtävänä ohjaajan on varmistettava hyvän ryhmäprosessin ylläpitäminen ja antaa ryhmän päätyä omiin ratkaisuihinsa valmiita vastauksia antamatta (Dysvik & Furnes 2012, 192). Keskusteluissa ohjaajien kykyä vetäytyä taka-alalle arvoitettiin vanhempainryhmissä, jolloin ryhmäläiset saivat keskustella vapaammin ilman liikaa johdattelua. (Haaranen 2012, 58-59.)

Ohjaajan tulee havainnoida ryhmää ottaen huomioon myös ”näkyvät” tapahtumat. On arvioitava, onko ryhmän toiminta vielä tavoitteellista vai jollain tavalla estynyttä ja tarpeen mukaan ohjaustilannetta tulee muuttaa seuraavalla kerralla. Tutkimuksessa korostui ohjaajan kyky reagoida yllättäviin tilanteisiin ja niin sanotusti omata sosiaalista pelisilmää. Ohjaajan havainnot ja niiden tulkinnot vaikuttavat hänen toimintaansa ja tämä taito kehittyy ohjauskokemuksen karttuessa. Tutkimuksessa haastateltavat pitivät tilanneherkkyyttä yhtenä ohjaajan tärkeimpänä ominaisuutena. (Marttila ym. 2008, 68.) Hyvin toimiva ryhmä voi innostaa jäseniään eri tavoin, joskus jopa niinkin paljon, että joku ryhmäläisistä nousee niin voimakkaasti esiin ja muut saattavat jäädä vähemmälle huomiolle. Tällöin ohjaajana tulee rakentavasti tasapainottaa tilanne. (Grönlund 2010, 110.) On huomioitava kaikkia ryhmän jäseniä, erityisesti tilanteissa, joissa hiljaisemmat persoonat hukkuvat vahvojen, paljon äänessä olevien persoonien alle ja keskustelusta tulee lähinnä yksinpuhelua (Holma 2008, 42). Ohjaajan on siis kyettävä hallitsemaan ja selvittämään myös mahdollisia ongelmatilanteita, tai tilanteen vaatiessa antaa ryhmäläisten selvittää itse keskinäiset ristiriitansa vetäytyen auktoriteetin roolistaan. (Marttila ym. 2008, 67.)

Tärkeänä osana ohjausprosessia on arviointi, mikä toimii kehittämisen apuvälineenä, jolloin ohjaaja pystyy arvioimaan sekä omaa että ryhmäläistenkin toimintaa. Arvioinnin kohteena ovat ryhmälle asetetut tavoitteet ja niiden toteutuminen, ohjaukset onnistumiset ja epäonnistumiset, ryhmäläisten väliset suhteet, sekä koko ryhmän kasvu ja kehitys. (Marttila ym. 2008, 69-70.) Lapsiperheitä koskevassa tutkimuksessa todettiin, että ryhmässä ei aina kuitenkaan päästä kaikkien kohdalla tavoitteisiin tai niitä saatetaan joutua muuttamaan kesken toiminnan. Silloin ohjaajana on vain hyväksyttävä se. (Vesterlin 2007, 49.) Arvioinnissa ohjaajan tulee aina arvioida ja reflektoida myös itseään sekä omaa toimintaansa ryhmässä (Marttila ym. 2008, 69-70). Nämä ryhmässä käytävät palautekeskustelut ovat tärkeitä ohjaajana kehittymisen prosessissa (Oommen ym. 2010, 24). Reflektion voidaan ajatella olevan myös tiedonhallinnan keino, jolloin ohjaaja tulee tietoiseksi omasta toiminnastaan ja ymmärtää sen merkityksen. Se auttaa ohjaajaa kehittymään itse ohjaajana. Kehittyäkseen ohjaajana on paitsi tehtävä ohjaustyötä, myös omata halua kehittyä. (Marttila ym. 2008, 69-70.)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelua

Ohjaaja toimii ryhmässä tiedon antajana, joka pohjautuu hänen omaan ammattitaitoonsa aiheesta. Tällöin on hyvä huomioida selkeys asioiden esittämisessä. Ohjaajan oma tietämys käsiteltävistä aiheista auttaa häntä havaitsemaan ryhmäkeskusteluissa esiin tulevia avainasioita sekä mahdollisia solmukohtia. Hän voi tällöin esimerkiksi pysäyttää ryhmän keskustelemaan kiinnostusta tai hämmennystä herättävästä asiasta ja tehdä niistä yhteenvetoja. Tärkeää on, että ryhmä ei päädy väärin johtopäätöksiin.

Ohjaajalta odotettu vertaisena oleminen näkyy kykyinä samaistua ryhmän jäsenten elämäntilanteeseen. Aina ohjaajallakaan ei kuitenkaan ole samankaltaisia kokemuksia kuin ryhmäläisillä. Joskus kokemukset ja niistä keskustelu voidaan kokea hyvin vaikeana, jolloin ohjaaja voi nostaa aiheen keskusteltavaksi yleisellä tasolla.

Ryhmän aktiivinen havainnointi tuo esiin ryhmän ongelmakohtia, jolloin ohjaaja voi muuttaa ohjaustilannetta, eikä ryhmä jää tällöin polkemaan paikalleen. Joskus kuitenkin on vetäydyttävä auktoriteetin roolista ja antaa jäsenten selvittää keskinäiset asiansa itse. Ohjaajan tilanneherkkyys sekä kyky reagoida yllättäviinkin tilanteisiin on tärkeää ja tämä taito kehittyy ohjauskokemuksen myötä.

Ohjausprosessiin kuuluu suunnittelu, toteutus ja arviointi. Suunnittelua jokainen ohjaaja tekee parhaaksi katsomallaan tavalla, mutta joskus on hyvä myös poiketa suunnitelmistaan mikäli ne eivät toimi ryhmässä. Keskeisimpänä tehtävänä ohjaajan on varmistettava ryhmäprosessin ylläpitäminen, päämääränä ryhmän tavoitteisiin yltäminen.

Arvioinnin tekemisen merkitys korostuu, sillä siten ohjaaja pystyy tarkastelemaan niin ryhmää ja jäsenten toimintaa kuin ennen kaikkea omaa toimintaansa. Aina tavoitteisiin ei yllätä ja tämä on ohjaajan hyväksyttävä. Itsensä reflektoinnilla ohjaaja pystyy tiedostamaan omaa toimintaansa ja ymmärtää sen merkityk-

sen. Se auttaa kehittymään ohjaajana, mutta kehittyäkseen tarvitsee paitsi tehdä ohjaustyötä, myös haluta kehittyä.

Edellä käsitellyistä asioista on paljon tietoa kirjallisuudessa. Tuloksissa voidaan nähdä selvää yhtäläisyyttä niin ryhmäprosessin vaiheista kuin ohjaajana toimimisesta. Silti, ohjaajan ominaisuuksia tarkasteltaessa tuloksia voidaan pitää vain veteen piirrettynä viivana, koska käytännössä kaikki ovat omia persooniaan, joilla on esimerkiksi kykyä samaistua tai sitten ei. Havainnointi ja ryhmän tarkasteleminen on esimerkiksi opeteltavissa ajan kanssa, kun taas esimerkiksi humoristisuutta on vaikeampi, ellei jopa mahdoton opetella, jos se ei tule luonnostaan.

Tuloksia voidaan pitää siis jonkinasteisena yhteenvetona toivotuista tavoista ja ominaisuuksista ohjaajalla ryhmäohjauksessa. Koska tutkimusten määrä on kuitenkin suhteellisen pieni eivätkä ne keskity pelkästään asettamiimme tutkimuskysymyksiin, ei tuloksia voida pitää yleistettävänä. Näin ollen tuloksia pidettäkään vaikka hyvänä ohjenuorana ohjaajille ja kaikille jotka suunnittelevat ryhmän ohjaamista. Ohjaamiseen tarvitsee tukea ja koulutusta matkan varrella, eikä hyväksi ohjaajaksi tulla yhdessä yössä vaan tekemällä ohjaustyötä.

Työmme tavoitetta ajatellen, on siinä onnistuttu. Työmme voi toimia vaikka niin sanottuna ponnahduslautana ohjaamista kehittäville tahoille. Siksi jatkotutkimuksena ehdotammekin syvällisempää paneutumista juuri ohjaajan vaikuttavuuteen ja siihen, millä keinoin ohjaajana voisi lisätä omia valmiuksiaan kohdata erilaisia ryhmiä, esimerkiksi juuri ohjaajille suunnattujen harjoituksia sisältävien vuorovaikutuskurssien tai -valmennusten avulla.

6.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, joka pitää sisällään arvioita muun muassa aineiston keräämisestä, aineiston analysoimisesta ja tutkimuksen raportoinnista (Tuomi & Sarajärvi 2013, 140-141). Tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja perustelemaan tekstissään valintoihinsa päättymisen perusteet, sekä arvioida niiden tarkoituksenmukaisuutta ja

toimivuutta tavoitteiden kannalta (Vilkkä 2007, 159). Alkuperäistutkimusten laadun arviointi ja valikoituminen katsaukseen lisää luotettavuutta tutkimukseen, mutta arvioinnin vaihe kirjallisuuskatsauksessa on vaativa ja aikaa vievä (Kontio & Johansson 2007, 107).

Arvioidessamme oman työmme luotettavuutta aineiston keräämisen osalta, jää se vaihe lukijan kannalta epäedulliseen asemaan, sillä kuten jo aiemmin mainittu, aineiston keräämistä koskevaa taulukkoa emme sen monimuotoisuuden sekä aikarajan puitteissa kyenneet laatimaan. Tällöin katsauksen toistettavuus ei näin ole mahdollinen. Pystyimme kuitenkin raportoimaan melko tarkkaan, kuinka olemme tutkimukset analysoineet ja raportoineet prosessia johdonmukaisesti. Tarkastellessamme tuloksia ajattelua kuitenkin ohjaa jo olemassa oleva tieto aiheesta. Tutkimukset ja artikkelit olemme pyrkineet valitsemaan pääasiassa tuoreuden perusteella rajaten ne vuosille 2003-2013, mutta lähdekirjallisuudessa on puolestaan kolme vanhempaa teosta.

Valittujen tutkimusten laadun arviointia kuvasimme jo edellä perustellen valintamme työhömmä sopivilla löydöksillä tutkimuksista. Kuten aiemmin todettu, luotettavuuteen voi vaikuttaa tutkimusten haastateltavien eriävät taustat ja elämäntilanteet. Koska tutkimukset ovat kaikki erilaisia ja tuloksissa esiin tulleet kokemukset ovat suurin osa ohjattavien mietteitä, ei tuloksista voida tehdä yhtenäistä määritelmää asettamiemme tutkimuskysymysten pohjalta. Artikkeleiden valinnassa huomioimme kirjoittajan aseman, jolloin oman alansa asiantuntijoiden tekstit lisäävät luotettavuutta teorian tiedon tuojana. Toinen luotettavuuteen vaikuttava asia on rajallinen aika.

6.3 Eettisyys

Tutkijan on otettava tutkimusta tehdessään huomioon tutkimuksen tekoon liittyviä eettisiä kysymyksiä. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä tutkimusta tehdessä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2010, 23). Tällöin tutkija osoittaa tutkimuksellaan tutkimusmenetelmien, tiedonhankinnan ja tutkimustulosten johdonmukaista hallintaa. Tutkijalta edellytetään rehellisyyttä, toisten tutkijoiden ja heidän saavutustensa kunnioittamista ja tut-

kimuksen laadukasta suunnittelua, toteutusta sekä raportointia. Tutkijan on myös toimittava vilpittömästi, jolloin vilpillä tarkoitetaan toisten tekstien plagioimista tai vääristelyä. Lähdeviitteiden merkitseminen on myös tehtävä tarkasti. (Vilkkä 2007, 29-32.)

Tarkastellessamme omaan työhömmee liittyviä eettisiä kysymyksiä, voimme todeta noudattaneemme hyvää tieteellistä käytäntöä työtä tehdessämme. Olemme toimineet rehellisesti ja toisten tutkijoiden ja heidän saavutuksiaan kunnioittaen. Olemme tarkasti merkinneet heidän töidensä lähdeviitteet asianmukaisella tavalla, sekä työn tekemisen raportoinnissa maininneet heidän asiantuntijuudestaan, joka oli perusteena artikkelivalinnoissa. Käytännön asiana omaa työtämme helpottaaksemme tulostimme artikkeleita ja tutkimustuloksia, jotta niitä pystyttiin tarkastelemaan kokonaisuutena.

Emme ole plagioineet tai vääristelleet toisten tekstejä kirjoittaessamme. Käytimme paljon aikaa etenkin englanninkielisten lähteiden tarkasteluun, jotta pystyimme kääntämään tekstin suomeksi vastaamaan asiasisältöään. Toissijaisia lähteitä jouduimme käyttämään kerran, koska alkuperäistä lähdettä ei ollut saatavilla.

Työn raportoinnissa olemme tarkasti kertoneet työn vaiheista ja siinä esiintyvistä puutteista, jotka on otettu huomioon. Koko työtä olemme myös pyrkineet tarkastelemaan kriittisesti ja työn edetessä muokanneet sitä, mikäli aihetta on ollut. Tutkimustulosten osalta teimme yhteenvedon, kuitenkin pohtien sitä, että johtopäätöksemme ei ole tutkittavien tutkimusten määrän huomioon ottaen mitenkään yleistettävissä.

6.4 Pohdintaa työstä ja sen tekemisestä

Aiheemme valintaan vaikutti oma kiinnostuksemme aiheeseen. Siitä kuitenkin löytyi valtavasti tietoa, joten aihetta piti rajata. Pitkällisen mietintätyön jälkeen saimme rajattua aiheen ja muodostettua opinnäytetyön tehtävät, jonka jälkeen oli helpompaa lähteä tekemään varsinaista työtä.

Työn rajasimme koskemaan ryhmän ohjaajan merkitystä ryhmässä ja tarvittavia valmiuksia ohjaamiseen. Tavoitteeksi siis muodostui lisätä valmiuksia ohjaajana toimimiseen. Tämän jälkeen aloitimme tutkimusten etsimisen aiheesta. Se osoittautui haastavaksi rajauksen vuoksi, sillä ylipäättään tutkimukset koskettivat laajempia osa-alueita, kuin pelkkää ohjausta tai ohjaajan toimenkuvaa. Työtä tehdessämme tarkistimme työtä jatkuvasti ulkoasullisesti ja rakenteellisesti, sekä pyrimme pitämään työssä kokoajan punaisen langan, jolloin työstä tuli selkeää ja johdonmukainen. Työstä aiheutuneista kustannuksista vastasimme itse.

Kokonaisuudessaan prosessi oli hyvin opettavainen ja koemme oppineemme valtavasti muun muassa tiedonhausta ja suunnitelmallisuuden tärkeydestä. Koemme olevamme työn tekemisen jälkeen ammatillisesti valmiimpia niin oman aiheemme saralla, kuin tutkimuksen tekemisessä ylipäättään ja ehkä joskus jopa tekemään hoitotieteellisiä tutkimuksia kehittämällä hoitotyötä.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. My Generation Oy.

Absetz, P., Yoshida, S., Hankonen, N. & Valve, R. 2008. Ryhmänohjaajan roolin ja käsitysten yhteys ohjattavien onnistumiseen elintapamuutoksessa. *Hoitotiede* 20 (5), 248-257.

Dysvik, E. & Furnes, B. 2012. Nursing leadership in a chronic pain management group approach. *Journal of Nursing Management* 20/2012, 187-195.

Grönlund, R. 2010. Pitkään kotona - kuntoutuksen avullako? Tutkimus ryhmämuotoisesta vanhuskuntoutuksesta. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 111. Helsinki: Kela.

Haaranen, A. 2012. Realistinen arviointi lapsiperheiden vanhempainryhmistä - Muutokset perheen terveydessä ja vaikuttavuutta edistävät toiminnot. Itä-Suomen Yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Väitöskirja.

Hakala, P. 2012. Kinesioteippaus neurologisen fysioterapian apuvälineenä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Neurologisen fysioterapian erikoistumisopinnot. Kehittämistehtävä.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.

Holma, S. 2008. Ryhmäohjauksella lisää voimavaroja kroonisesta kivusta kärsivän potilaan arkeen - interventiotutkimus. Tampereen Yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu - tutkielma.

Hyvönen, H. 2012. Mitä ryhmissä tapahtuu. *Ryhmätyö* 41 (1), 40-43.

Ihalainen, M-L. 2008. Ryhmä varhaisten vuorovaikutussuhteiden verkostona. *Ryhmätyö* 37 (4), 27-35.

Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset - Huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto: Hoitotieteen laitoksen julkaisuja.

Juutinen, M. 2011. Onko muutos mahdollinen? Voiko itsetuntemusryhmästä olla apua ihmisen kasvuun? *Ryhmätyö* 40 (1), 30-35.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2008. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. SMS-Tuotanto Oy.

Kontio, E. & Johansson, K. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimusten laatuun. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto: Hoitotieteen laitoksen julkaisuja.

- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi – Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Kovanen, K. 2005. Ryhmäprosessin merkitys oppimisessa. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. Pro gradu - tutkielma.
- Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert, C. 2012. Mielen-terveysshoitotyö. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kurtz, L. 2008. Mietteitä ryhmän ohjauksesta. Ryhmätyö 37 (2), 41-45.
- Kääriäinen, M. & Lahtinen, M. 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. Hoitotiede 18 (1), 37-45.
- Laasonen, K., Kolu, T., Pitkänen, M-R. & Lahdensuo, A. 2003. Keuhkopoli-
nikkapotilaantupakasta vieroitus ryhmäohjauksen avulla. Suomen Lääkärilehti 58 (25-26), 2847-2849.
- Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2010. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. 9. painos. Helsinki: WSOY.
- Lehtinen, M. 2008. Ohjaajaksi kasvamisesta. Ryhmätyö 37 (4), 37-40.
- Leino-Kilpi, H. 2007. Kirjallisuuskatsaus - Tärkeää tiedon siirtoa. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun Yliopisto: Hoitotieteen laitoksen julkaisuja.
- Marttila, J. 2010. Matkalla - Näkökulmia ryhmäohjaukseen. Diabetes ja lääkäri 39 (4), 28-32.
- Marttila, N., Pokki, K. & Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen - ohjausprosessi ryhmäohjaajien kokemana ja kertomana. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu - tutkielma.
- Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Palmenia.
- Nikkola, T. 2012. Yhteistyön esteet ja mahdollisuudet ryhmässä. Ryhmätyö 41 (2), 23-29.
- Ojala, T. & Uutela, A. 1992. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo: WSOY.
- Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen - Ohjausteorian käsittelyä. 5. painos. Helsinki: Palmenia.
- Oksanen, J. 2010. Kaksisuuntaisen mielialahäiriön psykososiaalinen hoito. Lääketieteellinen Aikakausikirja Duodecim 126 (4), 371-377.
- Punkanen, T. 2006. Mielenterveystyö ammattina. 4. -painos. Helsinki: Tammi.
- Oommen, H., Rantanen, A., Kaunonen, M., Nieminen, I., Aho, H. & Åsted-Kurki, P. 2010. Ryhmäohjaustaidot terveydenhoitajien työväliseksi. Terveydenhoitaja 4-5/2010, 22-25.

Rovio, E., Lintunen, T. & Salmi, O. 2009. Ryhmässä ihmissuhdetaidot tiivistyvät - Valmentajat ja ohjaajat tarvitsevat tukea ryhmäilmiöiden hallintaan. *Liikunta ja tiede* 46 (2-3), 39-41.

Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOY.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatuskirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan Yliopiston julkaisuja: Opetusjulkaisuja 62.

Shohet, R. 2009. Nothing personal. *Therapy today* 20 (3), 32-33.

Tuomarla, H. & Sarlio-Lähteenkorva, S. 2009. Ravintoa ja syömistä käsittelevä puhe laihdutusryhmissä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 46 (1), 23-36.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu paino. Helsinki: Tammi.

Vainiomäki, P., Helin-Salmivaara, A., Holmberg-Marttila, D., Meriranta, P. & Timonen M. 2013. Ohjauksessa osaamista, oivallusta ja onnistumisen iloa -Opas yleislääketieteen erikoistumiseen. *Suomalainen lääkärisseura Duodecim*.

Vesterlin, H. 2007. Voimavaroja vanhemmuuteen ja parisuhteeseen. Lapsiperheiden vanhempien kokemuksia tukiryhmä-toiminnasta. Tampereen Yliopisto. *Lääketieteellinen tiedekunta. Pro gradu - tutkielma*.

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: WSOY.

Vilkka, H. 2007. *Tutki ja kehitä*. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.

Watson, W., Gillespie, C., Thomas, N., Filuk, S., McColm, J., Piwniuk M. & Becker, A. 2009. Small-group, interactive education and the effect on asthma control by children and their families. *Canadian Medical Association Journal* 181 (5). Luettu 11.10.2013. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov.elib.tamk.fi/pmc/articles/PMC2734203/>.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko.

1 (6)

Tutkimus	Tarkoitus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Marttila Naana, Pokki Kati, Talvitiie-Kella Tuuli (2008)</p> <p>Ammattina ryhmän ohjaaminen - ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella ryhmäprosessia ja ryhmän ohjaamista ryhmänohjaajan näkökulmasta.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p> <p>Aineisto on kerätty haastattelemalla 6:tta ryhmänohjaajaa (n=6)</p> <p>Grounded theory</p>	<p>Ohjaaminen ja ohjausprosessi etenee tietyllä tavalla riippumatta eri ryhmien eroavaisuuksista. Ohjaukseen kuuluu aina ohjauksen suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaihe. Ohjauksessa korostuu ohjaajan itsereflektion kautta saavuttama tuntemus itsestään, jolloin ohjaaja pystyy työskentelemään ryhmän kanssa sen parhaaksi.</p>
<p>Vesterlin, Hannele (2007)</p> <p>Voimavaroja vanhemmuuteen ja parisuhteeseen. Lapsiperheiden vanhempien kokemuksia tukiryhmätoiminnasta</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Tarkoituksena oli kuvata millaista tukea alle kouluikäisten lasten perheessä tarvitaan, ja kokemuksia perheiden saamasta tuesta.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p> <p>Teemahaastattelut n=10 (5:n perheen vanhemmat)</p> <p>Induktiivinen sisälönanalyysi</p>	<p>Perheissä toiveita tukemisesta esitettiin lasten kasvatuksesta, sopivien vanhemmuuden toimintatapojen löytymisestä ja parisuhteesta huolehtimisesta. Tukea haluttiin niin ammattilaisilta kuin vertaisiltakin, Tämän vuoksi ryhmätoiminta koettiin tärkeäksi, sillä se lisäsi kommunikaatiota perheessä. Luottamus ohjaajien ja ryhmäläisten</p>

			kesken on tärkeää, jotta ryhmä etenisi tavoitteisiinsa.
Haaranen, Ari (2012) Realistinen arviointi lapsiperheiden vanhempainryhmästä. Muutokset perheen terveydessä ja vaikuttavuutta edistävät toiminat. Väitöskirja	Tarkoituksena oli kuvata ryhmien, ja ryhmiin osallistuvien vanhempien taustatekijöitä, sekä ryhmien tavoitteita, sisältöä, ohjausmenetelmiä ja toimintaa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät ryhmissä saavat aikaan muutoksia, kenelle ja missä olosuhteissa.	Triangulaatio Kyselylomakkeet ja teemahaastattelut 16 vanhenmpainryhmää (345 osallistujaa, joista tutkimukseen osallistui 113 henkilöä) Määrällisen tutkimuksen analyysi SPSS-ohjelmalla, kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyysi	Perheiden jäsenten iät, koulutus ja asumismuoto vaihtelivat. Ryhmiin osallistumiseen vanhemmat tarvitsivat kannustusta, ja avain asemaan nousee terveydenhuollon antama tieto ryhmätoiminnasta. Ryhmien ohjaajien merkitys ryhmän toiminnan kannalta on suuri, ja ohjaajalla tulee olla tietoa ja taitoja ohjaamiseen.
Kovanen, Kimmo (2012) Ryhmäprosessin merkitys oppimisessa Pro gradu - tutkielma	Tarkoituksena on tutkia ryhmäprosessin merkitystä oppimisessa, ja sitä kautta kehittää ryhmälähtöistä pedagogiikkaa.	Kvalitatiivinen tutkimus Havainnointi, oppimispäiväkirjat ja haastattelut. Aineisto kerätty tarinateatteri-kurssin osallistujilta.(n=7) Sisällön analyysi	Ryhmän kehitysvaihteet noudattivat väljästi Tuckmanin (1965) esittämää ryhmän kehittymistä. Koko ryhmäprosessi on vahvasti sidoksissa ryhmän historian merkki-paaluihin kuten koulutuksen aloitukseen ja pienryhmien muodostumiseen. Oppimisprosessi noudatteli yhteistoiminnallisen oppimisen perusteita, ja ryhmässä opittiin myös kognitiivisia taitoja.

<p>Absetz Pilvikki, Yoshida Sachiyo, Hankonen Nelli & Valve Raisa (2008)</p> <p>Ryhmänohjaajan roolin ja käsitysten yhteys ohjattavien onnistumiseen elintapa-muutoksessa</p>	<p>Tutkittiin ryhmänohjaajien merkitystä elintapamuutoksen onnistumisessa sellaisilla henkilöillä, joilla on kohonnut diabetes riski.</p>	<p>Interventiotutkimus</p> <p>Strukturoidut ohjaustilanteet, mittari osallistujien painon tarkkailuun, ohjaajien käsityksiä kysyttiin tutkimusta varten suunnitelluilla väitämillä: 4-portainen Likertasteikko, 1 = täysin eri mieltä – 4 =täysin samaa mieltä</p> <p>Osallistujat n=352 yhteensä 36 ryhmää Ohjaajat: hoitajat n=24, fysioterapeutit n=6</p>	<p>Ryhmien välillä oli huomattavia eroja painopudotuksessa: pudotusryhmissä paino putosi 75%:lla enemmän kuin 1kg, kun taas lisääjäryhmissä painoa nostettiin 73%lla vain 0,5kg. Ryhmän tulokseen ei vaikuttanut oliko ohjaajia 1 vai 2. Ryhmien ohjaamista pidettiin haastavana. Painonpudotusryhmien ohjaajien kokemukset ohjaamisesta oli positiivisempia kuin lisääjäryhmien ohjaajien.</p>
<p>Dysvik Elin & Furnes Bodil (2012)</p> <p>Nursing leadership in a chronic pain management group approach</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella hoitotyön ohjaamista ja sen haasteita työyhteisön ja ryhmätason näkökulmasta kipupotilaiden ryhmäkuntoutuksessa.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p> <p>Sisällön analyysi</p> <p>Aineistoa varten haastateltiin kokenutta ryhmänohjaajaa, tarkasteltiin ryhmien (13 ryhmää, joissa 9-13 henkilöä) pöytäkirja-muistioita ja ryhmänohjaajien (n = 9) raportteja</p>	<p>Kroonisen kivun kanssa pärjäämisen perustana on hyvin toimiva ohjaaminen. Tärkeäksi nousee hyvä johtajuus ja koulutetut ryhmänohjaajat, joilla kaikilla on yhteinen päämäärä, omat, toisiaan täydentävät taitonsa ja roolinsa, jonka vuoksi heillä on valmiuksia joko ehkäistä tai pärjätä haastavissa ryhmätilanteissa.</p>

<p>Holma Sinikka (2008)</p> <p>Ryhmä-ohjauksella lisää voimavaroja kroonisesta kivusta kärsivän potilaan arkeen - interventiotutkimus Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Tarkoituksena oli selvittää kipupotilaiden kokemuksia kolmivaiheisesta kipukurssista.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p> <p>Teemahaastattelut kurssin käyneiden henkilöiden kanssa n = 6</p>	<p>Kipukurssista koettiin olevan apua kivunhallintamenetelmien oppimisessa. Ryhmässä keskustelut, tiedon ja vertaistuen saaminen olivat tärkeitä, ne lisäsivät voimavaroja osallistujilla. Ohjaaja nähtiin tarpeellisena muun muassa teoriatiedon tarjoajana, tukijana, kuuntelijana ja keskustelun ohjaajana.</p>
<p>Tuomarla Heljä & Sarlio-Lähteenkorva Sirpa (2009)</p> <p>Ravintoa ja syömistä käsittelevä puhe laihdutusryhmissä</p>	<p>Tutkimuksessa selvitettiin miten erikoissairanhoidon laihdutusryhmissä muodostettiin sekä ilmaisttiin ravintoon ja syömiseen liittyviä käsityksiä ja käytäntöjä.</p>	<p>Seurantatutkimus (3 ryhmää, joissa n=44, ja 3 ohjaaja sekä 1 apuohjaaja)</p> <p>Puheen sisällön teema-analyysi</p>	<p>Tutkittavien keskusteluissa korostui arkielämän kokemusten ja toimintamallien vaihtaminen. Keskusteluilmapiiri oli myönteinen. Joidenkin kohdalla vaikeista asioista puhumista kuitattiin huumorilla. Ryhmä koettiin jo olemassaolonsa perustella vaikuttavan jäsenten käyttäytymismalleihin. Jäsenet tiedostivat syömiseen liittyviä ongelmatilanteita ja tunteita. Tiedon</p>

			ymmärrettävyyden kannalta tietoa tulisi esittää hyvin perustellen, mikä ei kuitenkaan aina onnistunut, sillä ohjaajilla ei ollut itsellä riittävästi tietoa. Siksi ohjaajien osaamista olisi lisättävä.
<p>Oommen Hanna, Rantanen Anja, Kaunonen Marja, Nieminen Irmeli, Aho Hanna & Åsted-Kurki Päivi (2010)</p> <p>Ryhmänohjaustaidot terveydenhoitajien työvälineeksi</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ryhmänohjaaja- ja koulutukseen osallistuneiden terveydenhoitajien kokemuksia koulutuksesta, sekä millaista tukea he toivovat ohjaukseen tulevaisuudessa.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus</p> <p>Järjestettiin koulutus, ja sen päätyttyä osallistujille tehtiin kysely koulutuksesta, ja ryhmien ohjaamisen liittyvästä tuen tarpeesta.</p> <p>Terveydenhoitajat n=44</p> <p>Sisällönanalyysi</p>	<p>Koulutukseen, ja siitä saatuun sekä hyödynnettävään tietoon oltiin tyytyväisiä. Koulutus lisäsi itseluottamusta ja valmiuksia ryhmänohjaajana toimimiseen. Vastaaajat kokivat, että ryhmään, esiintymiseen ja valmistelutyöhön liittyvät asiat ovat vaativia. Keskustelujen avaamiseksi toivottiin tutkimateriaalia, kuten videoita ja kirjallisuutta. Tukea kaivattiin myös ammatilliselta puolelta paritöskentelyn, vertaistuen, ammatillisen konsultoinnin ja työnohjauksen saralta.</p>

<p>Grönlund Rainer (2010)</p> <p>Pitkään kotona - kuntoutuksen avulako? Tutkimus ryhmämuotoisesta vanhus-kuntoutuksesta</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata miten ryhmämuotoista geriatrista kuntoutustyötä tehdään ja miten se toteutuu.</p>	<p>Etnografinen tutkimus</p> <p>Osallistuva haastattelu, teema-haastattelut, yksilöhaastattelut, videointi</p> <p>Kuntoutuslaitoksen työntekijät n=24, yhteyshenkilöt n=3, osallistujat n=344, joista haastateltiin n=21</p> <p>Aineistolähtöinen analyysi</p> <p>Ryhmämuotoinen laituskuntoutus osoittautui monitasoiseksi ja vaativaksi.</p>	<p>Työntekijöiden onnistui luoda myönteinen ilmapiiri kuntoutusjaksolle, jolloin käynnistyi kuntoutumista tukevia prosesseja. He olivat myös itse tyytyväisiä näihin saavuttamiinsa tavoitteisiin. Geriatrisella ryhmäkuntoutuksella on mahdollista kohentaa vanhusten toimintakykyä ja lisätä kotona selviytymistä.</p>
---	---	--	--

Liite 2. Tutkimusten valinta.

