



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

**Voimaantumisen ja yhteisöllisyyden kokemuksia**

Intensiivimallin kehittäminen ryhmätyöohjaukseen

Teija Paajanen

Kansalais- ja nuorisotoiminnan koulutusohjelma (210 op)

3/ 2014

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Teija Paajanen	<b>Sivumäärä</b> 53
<b>Työn nimi</b> Voimaantumisen ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Intensiivimallin kehittäminen ryhmätyönohjaukseen.	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Juha Niiranen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Taitova tmi, Teija Paajanen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on intensiivimallin kehittäminen ryhmätyönohjaukseen osaksi oman liiketoiminnan palvelupaketteja. Pitkät työsuhteet ovat harvinaisia tämän päivän työelämässä, se tuo haasteensa myös työnohjauksen kentälle. Pitkiin työnohjauksprosesseihin ei haluta tai pystytä sitoutumaan. Haetaan vaikuttavuutta lyhyessä ajassa ja tilanteissa, jotka ovat jo kärjistyneet. Työn kuormittavuus ja osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet. Työperäiselle tunnekuormitukselle altistuvat yhä useammat ja erityisesti myötätuntopuupumus on lisääntynyt auttamistyötä tekevien keskuudessa.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkitaan voiko ekspressiivisten taiteiden, työnohjauksen ja reflektiivisen työotteiden menetelmiä soveltava ryhmätyönohjauksen intensiivimalli vastata edellä mainittuihin haasteisiin. Tutkimukseen osallistui työyhteisö, jonka työnkuva sisälsi paljon työperäiselle tunnekuormitukselle altistavia tekijöitä. Ryhmätyönohjaus toteutui kolmen kuukauden aikavälillä, sisältäen kuusi tapaamiskertaa.</p> <p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Aineistonkeruu menetelminä on käytetty havainnointia sekä kyselyä. Havainnointitutkimuksen osio toteutettiin keväällä 2013 ryhmätapaamisten aikana. Kyselytutkimuksia oli kaksi; arviointi- ja vaikuttavuuskysely. Arviointikysely toteutettiin viidennellä ryhmäkerralla toukokuussa 2013 ja vaikuttavuuskysely kahdeksan kuukautta ryhmän päättymisen jälkeenhelmikuussa 2014.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että käytetyillä työmenetelmillä oli mahdollisuus saavuttaa vaikuttavia tuloksia lyhyellä aikavälillä. Voimaantumisen ja yhteisöllisyyden kokemukset lisäsivät työhyvinvointia ja taidetyöskentely auttoi purkamaan tunnekuormitusta.</p> <p>Jatkotutkimuksena voisi tutkia intensiivimallin soveltuvuutta koulutustarkoituksiin sekä työyhteisöissä, että sosiaali-, terveys- ja humanistisen alan oppilaitoksissa.</p>	
<b>Asiasanat</b> työnohjaus, reflektio, yhteisötaide, oppimisprosessi, myötuntopuupumus	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Name of the Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Teija Paajanen	<b>Number of Pages</b> 53
<b>Title</b> Empowerment and experiences of a sense of community. Intensive model development for group work supervision.	
<b>Supervisor(s)</b> Juha Niiranen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Taitova tmi, Teija Paajanen	
<b>Abstract</b>  ABSTRACT  The objective of my thesis is to develop an intensive model for group work supervision as part of my own business service provision. Long terms of employment are rare in today's working life, which poses its challenges in the field of work supervision as well. People are neither willing nor able to engage in long-term supervision processes. Impact over a short period of time is what is sought after, and often in situations that have already become heated. Work related strain and skills requirements have increased. An increasing number of people have become subject to work based emotional stress and compassion fatigue is increasingly common among those trying to help out.  This thesis aims at establishing whether an intensive group supervision model that applies the methods of expressive arts, work supervision and a reflective work approach can meet the challenges listed above. The study involved a work community, whose work description included many factors that entail a work related emotional load. Group work supervision took place at three-month intervals and comprised six meetings.  This thesis is a qualitative study. Research material was collected using observation and an inquiry. The observation study section was carried out in spring 2013 during group meetings. There were two questionnaires: an assessment and an impact questionnaire. The assessment questionnaire was completed during the fifth group session in May 2013 and the impact questionnaire in February 2014 eight months after the group meetings ended.  The research results indicate that the working methods used make it possible to achieve meaningful results over a short period of time. Empowerment and experiences of a sense of community increased well-being at work and working with arts helped people to unload their emotional burden.  A further study could look into the applicability of an intensive model for training purposes in working environments as well as institution of social and welfare and humanities.	
<b>Keywords</b> work supervision, reflection, community art, learning process, compassion fatigue	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Väsymisen kierre työyhteisössä	6
2 TIETOPERUSTA MÄÄRITTÄMÄSSÄ TYÖOTETTANI	10
2.1 Työnohjaus	10
2.2 Reflektio ja tutkiva työote	12
2.3 Ekspressiivinen taideterapia ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa	14
3 RYHMÄN VALIKOITUMINEN	17
3.1 Työskentelyn rakenne ja tavoitteet hahmottuvat	18
4 TYÖSKENTELYN KAARI	19
4.1 Aloitusvaihe	19
4.1.1 Ensimmäinen ryhmätapaaminen	21
4.2 Työskentelyvaihe	24
4.2.1 Toinen ryhmätapaaminen	25
4.2.2 Kolmas ryhmätapaaminen	27
4.2.3 Neljäs ryhmätapaaminen	30
4.3 Sulkemisvaihe	32
4.3.1 Viides ryhmätapaaminen	33
4.3.2 Kuudes ryhmätapaaminen	34
5 INTENSIIVIMALLIN KRISTALLISOITUMINEN	37
5.1 Arviointilomakkeen satoa	37
5.2 Huomioitavat osa-alueet	38
5.3 Intensiivimalli ryhmätyönohjaukseen	41
6 LOPPULUKU	42
6.1 Vaikuttavuuden arviointia	42
6.2 Pohdinta	43
LÄHTEET	45
LIITTEET	48

## 1 JOHDANTO

Olen työskennellyt lähes koko työurani, noin 30 vuotta, ammattiauttajana nuorisopsykiatriasia ja lastensuojelullisia palveluita tuottavissa työyhteisöissä. Omat koulutustarpeeni ja valintani ovat aina syntyneet käytännön kokemusteni kautta, siten kuinka itse olen kokenut eri menetelmien vaikuttavuuden asiakastyössä. Vuonna 2008 valmistuin ekspressiiviseksi taideterapeutiksi, jolloin kiinnostukseni työyhteisöjen kehittämiseen taiteen menetelmin heräsi ja kouluttauduin edelleen ratkaisukeskeiseksi työnohjaajaksi. Työskennellessäni taideterapeutina lastensuojelulaitoksessa ja yksityisvastaanottoni kautta työnohjaajana törmään usein työyhteisön henkisen hyvinvoinnin merkitykseen tuottaessa laadukkaita ja asiakaslähtöisiä palveluja. Pohdin, kuinka väsymisen kierteeseen ajautunut työyhteisö on kyvytön käyttämään koko ammatillista potentiaaliaan verrattuna hyvinvoivaan työyhteisöön.

Yksilö ja sosiaalinen ympäristö ovat vastavuoroisesti kietoutuneita toisiinsa, joten sosiaalisella vuorovaikutuksella ja tuella on tärkeä osuus yksilön voimaantumiseksi. Yksilö voimaantuu ympäristössä, jossa hän kokee osallisuutta, arvostusta ja hyväksyntää, unohtamatta mahdollisuutta aktiiviseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen. (Mahlakaarto 2010, 30.) Yhteisöllisyyden syntymisen kannalta tarpeellinen kommunikation ketju katkeaa sellaisessa yhteisössä, joka sulkee yhdenkin jäsenensä osallistumisen ulkopuolelle (Kurki 2002, 48).

Tässä opinnäytetyössä taideterapeutti, työnohjaaja ja yhteisöpedagogi rakentavat yhteistä työmenetelmäänsä. Näitä kolmea ammattinimikettäni yhdistää humanistinen ihmiskäsitys, asiakaslähtöisyys, tulevaisuuteen suuntautuminen ja yhteisöllisyys. Työskentelytavat korostavat luovuutta, dialogisuutta, osallisuutta, reflektiivisyyttä ja näkökulman vaihtamisen taitoa.

”Kannettu vesi ei kaivossa pysy” on usein käyttämäni sanonta, kun puhutaan työyhteisöjen kehittämisestä, työnohjauksesta tai koulutustiedon arkeen siirtämisestä. Vannon kokonaisvaltaisen ja kokemuksellisen oppimisen nimeen, innostun reflektoinnin kautta syntyneistä oivalluksista. Isoissa työyhteisöissä ammatilliset ja koulutukselliset taustat voivat olla moninaiset. Näkökulmat ja puhuttu kieli eivät välttämättä kohtaa, oli sitten kysymys henkilöstökoulutuksista tai työnohjauksesta. Olen vahvasti

sitä mieltä, että kun kaikki aistit otetaan käyttöön, se moninkertaistaa mahdollisuudet oppimiseen ja opitun sisäistämiseen. Astuminen vaihtoehtoiseen kokemusmaailmaan taidetyöskentelyn kautta synnyttää innovaatioita ja avaa uusia näkökulmia jumiutuneisiin tilanteisiin. Arvostan työyhteisöjen rahaa ja aikaa, heidän satsauksiaan ammatilliseen kehittämiseensä ja palveluiden ostamiseen. Olen kuullut ja kokenut aivan liian usein tyytymättömyyttä kohdistuen työnohjaajiin ja kouluttajiin. Vaikuttavuus on jäänyt liian vähäiseksi ja kissat ovat pysyneet pöytien alla. Nämä ajatukseni toimivat opinnäytetyöni punaisena lankana.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää intensiivinen työskentelymalli työnohjaukseen, osaksi oman liiketoimintani palvelupaketteja. Intensiivisyyden muodostavat työskentelymallin sisältö ja lyhytkestoisuus verrattuna perinteisesti käytettäviin pitkiin, jopa vuosia kestäviin työnohjaus prosesseihin. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on työskentelytavan kokeilun kautta tapahtuva intensiivimallin kristallisoituminen, sen vaikuttavuuden havainnointi ja eri toimintaympäristöihin soveltuvuuden arviointi.

Ennen opinnäytetyöni varsinaiseen sisältö-osaan siirtymistä, haluan johdatella lukijan aiheeseen avaamalla kirjallisuuden ja omien kokemusteni kautta väsymisen kierrettä työyhteisössä.

### 1.1 Väsymisen kierre työyhteisössä

Martti Lindqvist (1990, 120–136) käsittelee kirjassaan Auttajan Varjo pahuuden ja haavoittuvuuden ongelmaa ihmistyön etiikassa. Omaan työhistoriaani psykiatrisilta osastoilta ja lastensuojelun eri yksiköistä mahtuu monta henkilökohtaista kokemusta väsymisen kierteestä sekä koko työyhteisössä että yksilötasolla. Kun tarkastelen noita tilanteita tästä hetkestä ”ikään kuin jo ulkopuolisena” mietin, olisiko ollut edes mahdollista vaikuttaa tuohon väsymisen kierteeseen yksilönä työyhteisön sisältä päin? Mieleeni tulee nuorisopsykiatriselta osastolta muutama sellainen käytännön esimerkki, jotka mielestäni kuvaavat tilannetta, jossa elämyksellinen kosketuspinta työhön ja asiakkaisiin on tavallaan palanut tunnottomaksi.

Tulin monen vuoden poissaolon jälkeen töihin osastolle, jossa olin työskennellyt aiemmin. Henkilökunta vietti aikaansa suljettujen ovien takana kansliassa ja nuoret vastaavasti keskenään osaston puolella. Kuvittelin auttavani parhaiten suomalla muille hoitajille ”työrauhan” ja aloin sisustaa nuorten kanssa yhteistä päiväsalia viihdyttävämmäksi verhojen ja kankaiden avulla. Nuoret olivat kykyjensä mukaan mukana ja tunnelma oli innostunut mutta rauhallinen. Ei aikaakaan, kun tekeminen alkoi muodostua hankalaksi mm. siksi, että käyttämämme sakset kiikutettiin lukkojen taakse aina, kun laskimme ne käsistämme. Puuttuessani asiaan, minulle kävi hyvin pian selväksi, että oli parempi luovuttaa kuin taistella tätä elämän ja kuoleman kysymystä vastaan. Leipoessamme nuorten kanssa törmäsin samaan vastustukseen. Sääntöjen viidakko oli läpipääsemätön ja tehty aukottomaksi. Kollegani kertoi, kuinka hänkin uransa alussa oli yliaktiivinen ja touhusi kaikenlaista ”turhaa” (työvuosia meillä oli takanamme saman verran) ja että olisi parempi välttää ylimääräistä tekemistä, ettei vaatimustaso nuorten/ organisaation taholta nousisi. Itseni olen monesti saanut kiinni asiakkaiden ”välttelystä”. Milloin olen löytänyt itseni istumasta wc:stä kymmenettä kertaa työvuoron aikana milloin järjestelemästä liinavaatevarastoa. Muistan jo harjoittelujaksoilla opiskeluaikani ihmetelleeni, kuinka joka osastolla oli ”liinavaatevarasto-hoitaja”, joka teki työvuoronsa komerossa. Ilmiö ei ole varmaankaan kadonnut, vaan liinavaatevarasto on vaihtunut tietokoneeksi.

Mitä sitten voi olla tuon väsymisen kierteeseen ajautumisen taustalla? Sieltä löytyy varmasti työyhteisön pakonomainen tarve olla ainoastaan hyvä ja onnistuva. Tästä ”hyvänä olemisen” mielikuvasta ammattiauttaja ei halua päästää irti, vaikka juuri siitä luopuminen voisi olla iso askel elämän suuntaan.

Martti Lindqvist (1990, 91–123) nostaa esille kolme keskeistä teemaa väsymyksen syyksi. Ensimmäiseksi hän puhuu aggression problematiikasta. Siitä, kuinka viha ilman purkautumistietä kääntyy helposti itsevihaksi. Hän toteaa huomattavan osan ihmisen puolustusmekanismeista olevan puolustautumista omaa vihanilmaisua vastaan, sekä suojautumista yhteyden ja rakkauden menettämisen pelolta. Ei siis ihme, että ammattiauttaja, jonka elämänhistoriassa nämä jännitteet ovat mahdollisesti erityisen voimakkaita ja ratkaisua vaille jääneitä, kokee asiakkaan aggression kohtaamisen ja käsittelyn erittäin vaikeaksi. Entäpä, kun työyhteisö työskentelee tilanteessa, jossa fyysisen tai henkisen väkivallan pelko on jatkuvasti läsnä? Alkaa hyssyttely. Ennakoidaan mahdollisia konfliktitilanteita niin pitkälle, ettei enää oikeasti edes toimi-

ta. Vuorovaikutus minimoidaan, keskustellaan sääntöjen kautta. Henkilökunnan paha olo siirretään työyhteisön ulkopuolisiin syntipukkeihin: ”*Asiakkaatkin ovat paljon haastavampia kuin naapuriosastolla.*” ”*Me teemme raskaan työn ja muut nauttivat hedelmistä.*”

Toisena väsymisen syynä Lindqvist näkee tunnekuormituksen. Lindqvist kutsuu auttajia ”säiliöihmisiksi”, joiden työnkuvaan kuuluu olennaisena osana asiakkaan kuorman vastaanottaminen ja varastoiminen itseensä (Lindqvist 1990, 128). Tunnekuormituksen tuomasta väsymyksestä on vaikea päästä vain lepäämällä. Yksi tapa suojautua on ammatillisuuden ylikorostaminen. Tällöin auttaja kyllä selviytyy, mutta autettava jää kohtaamatta inhimillisellä tasolla. Ammatillisia keskusteluja ja pohdintoja voidaan käydä loputtomiin suljettujen ovien takana, oikeastaan koskaan kohtaamatta asiakasta. Toinen äärimmäisyys on työntekijä, jolla ei ole kykyä rajata työtään ja suojata persoonaansa tunnepaineita vastaan, vaan hän ajaa itsensä krooniseen väsymykseen.

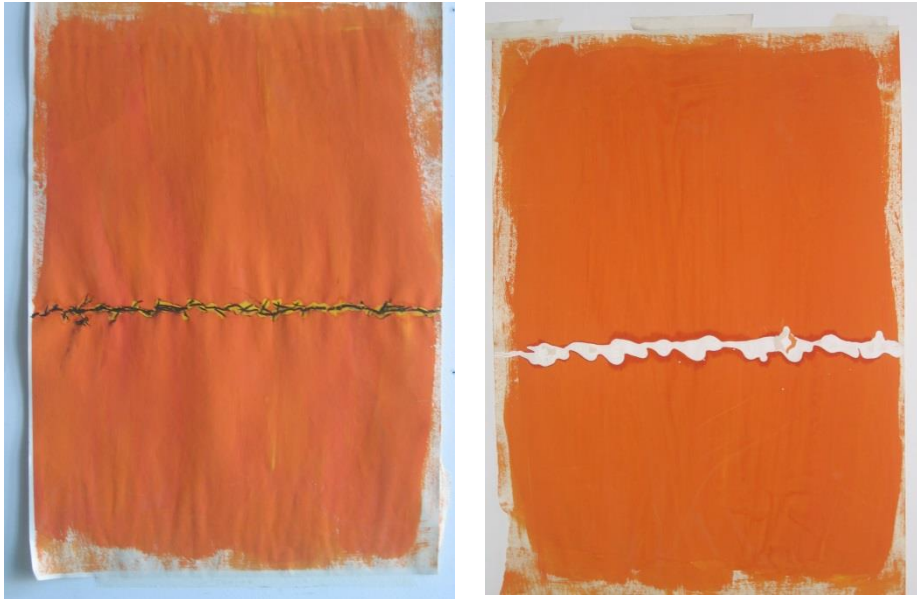
Kolmantena väsymyksen syynä Lindqvist (1990, 129) tuo esille ylivastuisuuden. Hän kuvaa työntekijää, joka ei pysty rajaamaan työtään, vaan kokee velvollisuudekseen olla aina kaikkien käytössä pitäen itseään jopa korvaamattomana. Ylivastuinen työntekijä katsoo tehtäväkseen hoitaa jopa työtovereitaan. Hakeutuessani ekspressiivisen taideterapian menetelmäkoulutukseen, olin itse ajautunut juuri tähän tilanteeseen. Minusta oli tullut ilmapiirin hoitaja työyhteisössäni. Saadakseni käyttää työssäni minulle tärkeitä luovia menetelmiä, kuvittelin, että minun oli ensin hoidettava työtoverini tyytyväisiksi. Luulenpa, että työtovereideni tyytymättömyys kumpusi aivan muista asioista kuin minun tyytyväisyydestäni työhöni. Siispä syöksyin aina apuun, jos joku koki olonsa tai käsillä olevan tehtävän vaikeaksi, ja mitätöin samalla heidän kykynsä selviytyä.

Lindqvistin ajatusten rinnalle haluan tuoda käsitteen myötätuntouupumus. Myötätuntouupumus käsitteenä mainittiin ensimmäisen kerran 1992 hoitoalan lehdessä kuvaamaan hoitajia, jotka uupuivat ja menettivät myötätuntokykynsä päivittäisessä työssään. Myötätunto- ja työuupumukselle on yhteistä työperäinen tunnekuormitus. Myötätuntouupumus nähdään kuitenkin työn sisällön tuottamana uupumustilana ja työuupumus taas työympäristön aiheuttamana uupumuksena. Myötätuntouupumuksen voidaan olettaa horjuttavan koko työyhteisön sosiaalisia suhteita ja työntekijän



kokemusta oman työnsä merkittävydestä. Lisäksi myötätuntuupumus altistaa siitä kärsivän työntekijän huonoille ammatillisille käytännöille, kuten väärille arvioille ja jopa asiakkaiden psyykkiselle hyväksikäytölle. Liialliseen myötätuntoonkin voi siis sairastua, ainakin väsyä tai jopa uupua. (Palmunen, 2007.)

Minulle yksi tärkeä oivalluksen kohta oli ekspressiivisen taideterapian menetelmäkoulutuksessa tekemäni kuvapari arki- ja työminästä (kuva 1).



Kuva 1: Piikkilankaa arjessa ja pumpulia työssä.

Alkaessani maalata kuvapareja, minulla oli määrätynlainen visio siitä, miltä ne tulisivat näyttämään. Ajattelin työminäni liittyvän ominaisuuksia, jotka tekisivät kuvasta tiukan ammatillisen ja työyhteisön tilanteesta johtuen jopa piikkilankaa olisi mukana. Arkiminäni ajattelin liittyvän enemmän pehmeyttä, lämpöä ja joustavuutta, pumpuliksi asti. Asettaessani työni esille ja aloitettuani dialogin niiden kanssa, ne vaihtoivat välittömästi paikkojaan. Oivalsin, että olin vienyt kaiken kapasiteettini työhön sen kustannuksella, että arjessani olin kireä kuin viulunkieli.

Esitin alussa kysymyksen: ”Olisiko edes mahdollista vaikuttaa tuohon väsymisen kierteeseen yksilönä työyhteisön sisältä päin?” Näen, että työryhmän koko ja yksilön asema työyhteisössä ovat tällöin tärkeitä tekijöitä. Vaatii aikamoista vahvuutta kyseenalaistaa omaa ja koko työryhmän työskentelytapaa. Ainakaan minä en ole siihen isossa työyhteisössä pystynyt. Psykiatrisen sairaalan nuoriso-osastoilla ja lastensuojelun eri yksiköissä, joissa olen työskennellyt, henkilökunnan on ollut mahdollista

saada työnohjausta ryhmä- ja yksilötasolla sekä ammatillista täydennyskoulutusta ja tilannekohtaista konsultaatioapua alan asiantuntijoilta. Näistä huolimatta väsymisen kierre voi näyttäytyä työyhteisöissä vuodesta toiseen. Se voi muuttua lähes kulttuuriksi. Ihmiset tulevat ja menevät, mutta kierre on ja voi hyvin. Onko näissä työyhteisöissä tultu jo tilanteeseen, jonka jatkuminen on alkanut muokata työntekijöiden minäkäsitystä?

Kuvaan seuraavassa tietoperustaa joka määrittää työtettani (luku 2), sen jälkeen ryhmän valikoitumista (luku 3), ryhmätyöskentelyn kaarta (luku 4) ja intensiivimallin rakentumista (luku 5). Luvussa 6 pohdin intensiivimallin vaikuttavuutta ja soveltamista eri toimintaympäristöihin sekä mahdollisuuksia kartuttaa oman ammattialan osaamis- ja tietovarantoa.

## 2 TIETOPERUSTA MÄÄRITTÄMÄSSÄ TYÖTETTANI

### 2.1 Työnohjaus

Piispanen ja Sannamo (2010, 20) tiivistävät työnohjauksen tavoitteet neljään osa-alueeseen. Ne ovat työntekijöiden ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittyminen, perustehtävän kirkastuminen, itseohjautuvuuden vahvistuminen ja avoimen tilan luominen ajankohtaisten asioiden yhdessä tapahtuvaan käsittelyyn.

Työntekijöiden ammatilliselle kasvulle ja osaamisen kehittymiselle asetettuihin tavoitteisiin liitetään usein toiveita siitä, että työnohjauksen myötä ihmisillä olisi mahdollisuus kehittää myös sosiaalisia taitojaan, kuten dialogisuutta ja ratkaisukeskeisyyttä. Toiveena näyttäytyy myös yhteisen maaperän luominen uudenväliselle vuorovaikutuskulttuurille. (emt., 20.)

Työnohjaus tarjoaa menetelmän, jolla työntekijä ja työyhteisö voivat varmistaa työskentelynsä laadun ja ylläpitää työkykyään emotionaalisesti kuormittavissakin tilanteissa. Hyvä itsetuntemus edesauttaa persoonallisten ominaisuuksien hyödyntämistä työssä. Omien havaintojen ja vuorovaikutustapojen kriittinen arviointi yhdessä työto-

vereiden ja työnohjaajan kanssa on tärkeää, sekä laadukkaan asiakastyön, että oman jaksamisen varmistamiseksi. (Koivu 2006, 254–255.)

Työnohjausta voidaan kuvata työkokemuksista oppimisen prosessiksi. Siinä harjoitetaan jatkuvaa ja systemaattista työhön liittyvien asioiden ja asenteiden analysointia ja arviointia. Luottamuksellinen yhteistyösuhde työnohjaajan ja ohjattavien kesken luo perustan, jonka varassa työskentely etenee. Sisällön perustan muodostavat työkäytännöt ja arkikokemukset, joka tarkoittaa oman toiminnan tutkimista suhteessa työlle asetettuihin tavoitteisiin, organisaation vaatimuksiin, vallitsevaan ammattikäytäntöön sekä olemassa olevaan tutkimustietoon tai muuhun relevanttiin tietopohjaan. Reflektio, jolla pyritään oppimaan työkokemuksista ja löytämään vaihtoehtoisia toimintatapoja, on keskeinen menetelmä työnohjauksen tavoitteiden saavuttamisessa. (emt., 257.)

Työnohjauksen vaikuttavuudesta on olemassa tieteellistä näyttöä. Ohjattavien ammatti-identiteetin ja ammatin tai työtehtävän tiedostamisessa, taitojen kehittymisessä, pätevyyydessä, työnhallinnassa, kliinisessä ammattitaidossa ja työtyytyväisyydessä on raportoitu tapahtuneen myönteistä kehitystä. On myös tutkimuksin osoitettu, että työnohjaus parantaa palvelujen laatua suhteessa asiakkaisiin. Työnohjaus voi onnistuneesti toimia työterveyshuollon, henkisen työsuojelun ja ennaltaehkäisevän mielensterveystyön keinona (emt., 257–258). Tästä näkökulmasta katsoen työnohjaus toimii sosiaalisena vahvistajana ammattitoimijoille ja ennaltaehkäisee väsymisen kierteeseen ajautumista.

Olen kuullut sanottavan, että työnohjauksen ja terapian välillä vallitsee ajoittain vain veteen piirretty viiva. Oman kokemukseni perusteella, toimiessani sekä työnohjaajana että terapeuttina, voin sanoa tämän häilyvyyden tulevan selkeimmin esiin yksilöasiakkaiden kohdalla. On terapia-asiakkaita, jotka puhuvat vain työnsä kautta ja työnohjausasiakkaita, joilla on pakottava tarve puhua vain henkilökohtaisesta elämästään. Työnohjauksessa tarkastellaan aina ensisijaisesti asiakkaan suhdetta omaan työhönsä ja omaan itseensä työssä ja työympäristössä. Työnohjauksessa toimitaan ensisijaisesti ihmisen ammatillisen minän ja työtehtävään liittyvien roolien puitteissa, päinvastoin kuin terapiassa, jossa tarkastellaan myös ihmisen suhdetta lapsuuteensa, vanhempiinsa, parisuhteeseensa ja elämäänsä yleensä (Piispanen ym.

2010, 12). Ohjattavan kokemus työnohjauksesta voi silti olla terapeutin hänen tullessaan kohdatuksi, nähdyksi ja kuulluksi.

## 2.2 Reflektio ja tutkiva työote

Aija Koivu korosti reflektion merkitystä työnohjauksellisten tavoitteiden saavuttamisessa. Ojanen (2009, 72) sanoo ajattelun ja tekemisen pohtimisen johtavan ymmärtämiseen. Reflektion avulla ihminen pystyy sekä ymmärtämään, että vaikuttamaan käsityksiensä muuttamiseen. Ajattelun muuttuessa myös toiminta muuttuu. Uusi tieto sellaisenaan ei sitä tee. (emt., 72.) Ruohotien mukaan kokonaisvaltainen oppiminen sisältää neljä vaihetta, joista ensimmäisenä on kokemuspohjainen oppiminen. Se on välitöntä, intuitiivista, avointa, tunnepitoista ja luovaa oppimista. Toinen vaihe on pohdiskeleva havainnointi, joka korostaa ilmiön eri näkökulmien ja oman oppimisen pohdintaa. Kolmannessa vaiheessa tapahtuu käsitteellistäminen, joka pyrkii kurrinlaiseen systemaattiseen ajatteluun, ongelmia ymmärtävään ratkaisuun ja sopivan teorian muodostukseen. Neljäntenä vaiheena on aktiivista toimintaa korostava oppiminen, joka pyrkii löytämään toimivia käytännön ratkaisuja, vaikuttamaan ihmisiin, etsimään sovelluksia ja muuttamaan asioita. (Ruohotie 2002, 139.)

Ohjausprosessin tavoitteeksi Ojanen asettaa ajattelun muuttumisen. Hän korostaa henkisen kasvun ja siitä johtuvan toimintatavan muutoksen tapahtuvan transformatio- eli muutosprosessin kautta. Muutosprosessi edellyttää reflektiota ja tiedostamista, intuitiivisen ja tietoisin ajattelun yhdistymistä tutkivan työotteen kautta. (Ojanen 2009, 28-29.) Mitä siis tutkitaan? Miten kissat nostetaan pöydälle? Taidetyöskentelyssä näen yksilön mahdollisuuden tutkia kokemuksiaan ja niihin liittyviä tunteitaan prosessia refleктоimalla. Katsotaan taideteosta, mietitään työn muodostumisprosessia ja kokemuksia sen tekemisestä sekä merkittävyyttä asiakkaalle. Sanallistaminen tapahtuu eri vaiheiden ja tasojen tarkastelun kautta. Pinnan tasolla liikutaan teknisen toteuttamisen alueella, muodon antamisen tasolla keskitytään tekijän tavoitteisiin ja pyrkimyksiin ja edelleen kokemusten tarkastelun kautta siirrytään merkityksen antoon. Tätä sanallistamista kutsutaan esteettiseksi analyysiksi. (Hentinen 2007, 166–169.) Merkityksen antaminen tapahtuu kokemuksen tulkinnan kautta, ja sen ytimenä on ihmisen oma kokemusmaailma. Merkityksenanto on tärkeä sisäinen prosessi, sillä

uusien merkityssuhteiden syntyminen avartaa omia rajoja ja mahdollistaa oman kokemusmaailman rikastumisen. (Ojanen 2009, 132.)

Sanotaan, että reflektiota voi oppia. Oppiminen edellyttää kuitenkin valmiutta rehelliseen ja kriittiseen itsearviointiin, kykyä nähdä omaa valheellisuuttaan ja sokeuttaan toimia. Ohjauksessa tulisi antaa ja luoda tilaa ohjattavalle, jotta hän löytäisi itsestään kokevan puolen lisäksi myös persoonallisuuden tutkivan puolen. (Ojanen 2009, 81.)

Ohjatessani työyhteisöä haluan tarjota ryhmäläisille turvallisen luovuuden tilan, jossa heidän on mahdollista heittäytyä leikin ja taiteen avulla tutkimaan omaa persoonallista tapaansa toimia ammatillisesti suhteessa perustehtäväänsä ja työyhteisöön. Parhaimmillaan voin mahdollistaa työyhteisön jäsenille virtauskokemuksen. Virtauskokemuksessa kaikki tuntuu sujuvan vaivattomasti ja helposti. Tehtävään sitoutumisen aikana yksilö unohtaa epävarmuutensa, ja kokee olevansa riittävän pätevä haasteellisen tehtävän kohtaamiseen. Virtauskokemus synnyttää myös puhdasta oppimisen ja työn iloa. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2008, 194.) Punkanen (2010, 86) muistuttaa, etteivät toiminnalliset menetelmät saa olla työnohjauksen itsetarkoitus, mutta ne voivat viedä prosessia eteenpäin ja antaa sille uusia ulottuvuuksia. Visuaaliset ja toiminnalliset menetelmät täydentävät verbaalista työnohjausta ja perustuvat käsitykseen sanoilla lähestymättömistä ihmisyyden puolista. (Ylönen 2006, 115.)

*Poiesis* on kreikankielinen sana, joka tarkoittaa tekemistä ja tähtää jonkin asian tuottamiseen. Pyrkimyksenä on saada aikaan teos tai tuotos ja olla sen hyvä tekijä. Aristoteles jakaa tietämisen tavat kolmeen osaan, jossa *theoria* (*knowing by observing*) tarkoittaa tietämistä havainnoimalla, *praxis* (*knowing by doing or acting*) tietämistä tekemällä tai toimimalla, ja *poiesis* (*knowing by making*) tietämistä tuottamalla (Levine 2005, 32). Perinteisesti *poiesiksen* on katsottu tarkoittavan taiteen tekemisen prosessia, jossa taiteilija siirtää työhönsä valmiin idean. Ekspressiivisessä taideterapiassa ajatellaan, että *poiesis* tapahtuu prosessina, jota ei voi ymmärtää ja hallita etukäteen, mutta jälkikäteen sitä voi reflektoida. *Poiesis* on itsen ja oman maailman muokkaamista. Se sisältää taiteellisen toiminnan, uuden luomisen, joka on taiteellinen teko. *Poiesis* on luomistapahtuma, josta voi löytyä jotain uutta. (emt., 10–11.)

### 2.3 Ekspressiivinen taideterapia ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa

Ekspressiivinen taideterapia tarkoittaa taideterapiaa, joka integroi eri taidemuodot kuten kuvataiteet, kehotyöskentelyn, draaman, musiikin ja kirjoittamisen. Ekspressiivisen taideterapian kenttä on monitaiteellinen. Monitaiteellisuuden taustalla vaikuttaa polyestetiikan käsite, joka perustuu ajatukselle siitä, että eri taiteet puhuttelevat useita aisteja samanaikaisesti. Tämä voi tapahtua sekä taidetta havainnoitaessa että taidetta tehtäessä. (Harjunkoski 2012, 106.) Taiteidenväliseksi siirtymäksi kutsutaan terapiaistunnon aikana tapahtuvaa siirtymistä taidelajista toiseen. Terapiassa taiteidenvälistä siirtymää voidaan käyttää tuomaan uutta näkökulmaa tarkasteltavaan asiaan. Sen avulla voidaan selkiinnyttää tai etäännyttää terapiaistunnon/ taidetyöskentelyn aikana esiin nousevaa merkityssisältöä. (Knill 2005, 125.) Pysin rakentamaan ryhmän istunnot niin, että taidelajista toiseen siirtyminen toimii aistien herkistäjänä ja virittäytymisenä, näkökulmien avaajana ja mahdollisuutena oivalluksien syntymiselle.

Levine sanoo, että transformaatio tai muutos voi tapahtua luovuttaessa vallitsevista rakenteista ja suostuttaessa kaoottiseen tilaan. Kaaos nähdään potentiaalisena luovuuden tilana, jossa uudet merkitykset nousevat esille symbolisessa tai metaforisessa muodossa syvennyttäessä muodottomuuteen leikin ja taiteen avulla. (Levine 2005, 50–51.)

Ekspressiivisen taideterapian teoreettinen viitekehys pohjautuu humanistisen psykologian ihmiskuvaan, ja sen lähestymistapa on fenomenologinen. Fenomenologisissa suuntauksissa ”minä” nähdään kokoavana tekijänä, joka sitoo ja yhdistää havaintoja ja jossa syntyvät mielekkyyden ja arvokkuuden kokemukset. Fenomenologia tutkii todellisuuden ilmenemistä ihmiselle hänen kokemusmaailmassaan. Ekspressiivinen taideterapia painottaa luovuuden ja taiteen merkitystä ja niiden mahdollisuuksia löytää ja luoda uusi ratkaisuja ongelma-ajattelun sijasta. Työskentelytapa on asiakaslähtöinen ja sen painopiste on menneisyyden tapahtumien sijaan nykyhetkessä, tässä ja nyt, sekä halutussa tulevaisuudessa. Ekspressiivisen taideterapian lähestymistapa on tästä näkökulmasta ratkaisukeskeinen.

Ratkaisukeskeisen lähestymistavan johtotähdeksi nostan ajatuksen siitä, että ihminen on oman elämänsä asiantuntija ja sitä kautta myös tuottamiensa taidetöiden asi-

antuntija. Taideterapiaan liitetään usein ajatus töiden analysoimisesta, ekspressiivisessä taideterapiassa asiakkaan työskentelyä tai taidetta ei analysoida. Törmään asiakastyössäni poikkeuksetta tähän analysoinnin pelkoon, joka pahimmillaan estää luovan ilmaisun. Kokemukseni mukaan asiakkaiden traumaattiset kokemukset taiteen tekemisestä liittyvät juuri näihin analysointikokemuksiin. Heitä on määritelty ihmisinä, jopa nolattu toisten edessä, taidetöiden arvostelemisen kautta. Juuret juontavat usein varhaisiin kokemuksiin koulun kuvaamataidon tunneilta. Luodakseni vapautuneen ja turvallisen tilan työskentelylle, oma toimintani ohjaajana täytyy olla tässä suhteessa läpinäkymätöntä. Pelkkä sanallinen analysoinnin poissulkeminen ei riitä, vaan teoillani ja tavallani olla ohjaajana läsnä on suuri merkitys. Sanat ja teot eivät voi olla ristiriidassa keskenään. Sen lisäksi oma toimintani ja suhtautumistapani ohjaajana ohjaa myös ryhmäläisten keskinäistä tapaa olla vuorovaikutuksessa.

Ratkaisukeskeisyyden taustalla vaikuttaa systeemiteoria, jonka mukaan kaikki vaikuttaa kaikkeen; pienillä muutoksilla jossakin osa-alueessa voidaan saada isoja muutoksia aikaan. Toisena vaikuttavana tekijänä mainitaan kybernetiikka joka tarkoittaa sitä, että asioita ei tulkita vaan päätelmät perustuvat aina havaintoihin. Kolmanneksi nostetaan esiin sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan todellisuus, jota havainnoimme, on aina sosiaalinen konstruktio kokemuksistamme. Tietomme ja asioiden merkitykset ovat osa tarinoiden virrasta, joita koko ajan luodaan ja muokataan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Mäkelä & Saukkola 2009, 47.)

Ryhmätapaamisissa tulen käyttämään Paolo Knillin (2005, 95) kuvaamaa terapiaistunnon rakennetta. Terapiaistunnon alussa ja lopussa luodaan yhteys asiakkaan sen hetkiseen arkitodellisuuteen ja kokemusmaailmaan. Työyhteisön kohdalla se tarkoittaa työyksikön arkitodellisuutta peilattuna kunkin ryhmäläisen kokemusmaailmasta käsin.

Aloituksen jälkeen seuraa taidetyöskentelyyn ohjaaminen virittäytymisen ja aistien avaamisen kautta.

Taidetyöskentelyn tarkoituksena on suoda asiakkaalle vaihtoehtoinen tapa katsoa ja kokea maailmaa - vaihtoehtoinen kokemusmaailma. Taidetyöskentely voi tapahtua vapaasti asiakkaan valitsemien materiaalein ja tavoin tai ohjaajan tarjoamien vaihtoehtojen pohjalta. Työyhteisön taidetyöskentely tulee tapahtumaan kullekin kerralle rä-

tälöimäni ja ohjaamani teeman mukaan, ennalta asetetut tavoitteet huomioiden. Toimiakseni asiakaslähtöisesti on olennaista, että kuuntelen herkästi ryhmän prosessia ja olen valmis mukauttamaan harjoitteet tilanteeseen sopiviksi.

Taidetyön valmistuttua seuraa esteettisen analyysin vaihe (kts. luku 2.2). Taidetyöskentely ja esteettinen analyysi ovat vaihtoehtoisen kokemusmaailman kaksi vaihetta, jotka muodostavat istunnon ytimen (Knill 2005, 96). Esteettinen analyysi toimii taideprosessin sanallistajana eikä siinä pyritä analysointiin. Tämän tarkastelun kautta siirytään sadonkorjuuvaiheeseen ("harvesting"), jossa edellä syntyneet havainnot liitetään asiakkaan omaan arkitodellisuuteen. Työyhteisön kohdalla se tarkoittaa ryhmäläisten mahdollisia oivalluksia ammatillisen kasvunsa ja toimintatapojensa kehittämisen suhteen.

Lopuksi tarkastellaan asiakkaan tavallisen kokemusmaailman saamaa haastetta ja mahdollisia, tai jo olemassa olevia keinoja muutoksen aikaansaamiseksi. Työyhteisölle tämä tarkoittaa esimerkiksi huonoksi osoittautuneiden työskentelykäytäntöjen uudelleen arviointia ja muuttamista.

Oma kokemukseni on, että terapiaistunnon rakenne soveltuu hyvin minkä tahansa ohjaustilanteen rakenteeksi, oli sitten kysymys työnohjauksesta tai koulutuksesta. Erityisen hyvin se lunastaa paikkansa silloin, kun työskentelyyn otetaan mukaan luovia menetelmiä. Rakenne luo struktuurin ja mahdollistaa tavoitteellisen työskentelyn opitun sisäistämiseksi. Löydän sen sisältä myös Ruohotien kuvaamat neljä kokonaisvaltaisen oppimisen vaihetta (kts. luku 2.2), joiden sisäistäminen auttaa minua säilyttämään oman työskentelyni punaisen langan.

Tulen käyttämään intensiivisessä työnohjausmallissa ekspressiivisen taideterapian menetelmiä. Raja työnohjauksen ja terapian välillä täytyy erottua selkeästi myös käytävissä nimityksissä. Kirsi Lybeck (2012, 91) on ratkaissut ongelman käyttämällä nimitystä "ekspressiivisten taiteiden menetelmät" kuvatessaan ekspressiivisen taide terapian menetelmien käyttöä ja soveltuvuutta työnohjauksessa. Ekspressiivisten taiteiden menetelmät mahdollistavat monipuolisen oppimisympäristön luomisen. Nimitys kuvaa hyvin työskentelyotettani työnohjausryhmän ohjaamisessa.



### 3 RYHMÄN VALIKOITUMINEN

Samanaikaisesti opinnäytetyösuunnitelmani hahmottumisen kanssa olin aloittamassa työskentelyä erään suuren organisaation henkilöstön työnohjaajana. Kävimme neuvotteluja siitä, soveltuisiko suunnitelmani heidän työnohjaus tarpeisiinsa. Organisaatio eli suurten muutosten keskellä ja henkilöstö viestitti olevansa erittäin väsynyt jatkuviin muutoksiin. Tilanne näyttäytyi minulle ristiriitaisena. Olin vahvasti sitä mieltä, että he hyötyisivät taidepainotteisesta työnohjauksesta. Toisaalta mietin, oliko eettisesti oikein että henkilöstö joutuisi työskentelemään tilanteessa, jossa olisi mukana myös tutkijan tarpeet. Miten kävisi minun tutkijan vapauteni?

Näitä miettiessäni minuun otti yhteyttä toisen työyhteisön esimies. Taideterapiaosaamiseni ja työnohjaus taustani tietäen, hän kyseli mahdollisuuksiani olla jollain tavalla mukana heidän perhekuntoutusosastonsa avokuntoutusjakson kehittämistyössä. Jakso oli toteutettu yhden kerran aiemmin, syksyllä 2012, ja toinen kahdeksan viikon jakso oli alkamassa maaliskuussa 2013.

Pyysin esimiestä tarkentamaan ajatuksiaan siitä, mitä tuo jollain tavalla mukana oloni tarkoittaisi. Hän kertoi, että avokuntoutusjakson kehittämistyö sinänsä oli tehty ja toimintaa toteutti erittäin ammattitaitoinen, sitoutunut ja innostunut työryhmä. Osasto oli avattu kaksi vuotta aiemmin ja tuona aikana oli kehitetty täysin uusi toimintamalli kunnalliseen lastensuojelutyöhön. Uuden palvelun sisään ajaminen aiheutti tulospaineita ja epävarmuutta toiminnan jatkuvuudesta. Työ sisälsi paljon tunnekuormitusta haastavuutensa ja vastuun kokemisen kautta. Työntekijät joutuivat kohtaamaan perhetilanteita, joissa henkinen ja fyysinen väkivaltakaan eivät olleet vieraita käsitteitä. Asiakastilanteiden purkamiseen kaivattiin uusia työkaluja puheen rinnalle. Reflektointi muodosti tärkeän osan työryhmän työskentelystä, mutta esimies epäili sen jäävän vain puheen tasolle. Esimies kertoi työryhmästä löytyvän paljon osaamista, mutta tavoitteet uhkasivat välillä unohtua menetelmien jalkoihin. Koulutusta järjestettiin monipuolisesti, mutta esimies halusi varmistaa että opittu siirtyisi käytännön työhön. Työryhmällä oli takanaan kahden vuoden säännöllinen työnohjaus ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä, ja pohdinnan alla oli myös tulevan työnohjaustarpeen selvittäminen. Kehittämisen pohjatyö oli siis tehty, mutta esimies uskoi, että oikealla ohja-

uksella ammatillinen osaaminen selkiytyisi ja tulisi vielä paremmin käyttöön mahdollistaen kehittämistyön syventämisen.

Esimiehen kuvauksessa kuulin kaikki pohtimani elementit intensiivisen työskentelymallin kehittämistarpeen taustalla. Yksittäisten tavoitteiden määrä oli valtaisa, mutta kiteytin ne ajatukseen; reflektoinnin kautta tapahtuva voimaantuminen ekspressiivisten taiteiden menetelmiä käyttäen. Otin haasteen vastaan ja sovimme yhteistapaamisesta koko työryhmän kanssa.

### 3.1 Työskentelyn rakenne ja tavoitteet hahmottuvat

Yhteistapaamiseen osallistui koko henkilöstö, yhtä lomalaista lukuun ottamatta. Työryhmän muodostivat esimies, psykologi ja kuusi perhetyöntekijää, koulutustaustaltaan sosiaaliohjaajia ja sosionomeja. Perhetyöntekijät työskentelivät työpareina. Kerroin ryhmälle omista tavoitteistani opinnäytetyöni ja tutkijan roolini näkökulmasta. Halusin varmistaa, että kaikki ryhmän jäsenet olivat valmiita osallistumaan hankkeeseen riittävän avoimin mielin, molemminpuolisen oppimiskokemuksen hengessä. Tarkentavien kysymysten jälkeen kaikki antoivat suostumuksensa siihen, että voisin käyttää vapaasti ryhmäprosessin aikana syntyvää materiaalia. Tutustumisen ja taustoittamisen jälkeen kävimme läpi heidän esittämiään toiveita ja tavoitteita työskentelylle.

Työryhmä kertoi haluavansa kehittää reflektiivistä työtötään, saada uusia työkaluja asiakastilanteiden purkamiseen ja oppia hyödyntämään osaamistaan suhteessa asiakkaiden tavoitteisiin. Yhteisöllisyys ja voimaantuminen nostettiin myös tavoitteiksi, mutta se mitä sanoilla tarkemmin haettiin, jäi auki. Kaikki olivat valmiita sitoutumaan ryhmätapaamisiin ja suhtautuivat innostuneesti uuteen työskentelytapaan. Ensimmäinen kerta toteutuisi avokuntoutusjakson arviointi ja tavoitteen asettamisviikon päätteeksi.

Lopuksi sovimme käytännön järjestelyt aikatauluineen. Taidevälineet tilattaisiin suoraan osastolle, niin että ryhmällä olisi tarvittaessa mahdollisuus taidetyöskentelyyn myös tapaamisten välillä. Työskentelytilaksi valikoituivat häiriöttömyytensä ja soveltuvan kokonsa vuoksi osaston oleskelutilat. Tapaamiskertoja sovimme kuusi, maalisis-

ja kesäkuun välille, sitoen ne ajallisesti palvelemaan mahdollisimman hyvin avokuntoutusjakson toteutusta.

#### 4 TYÖSKENTELYN KAARI

Ryhmätapaamiset toteutuivat maalis- ja kesäkuun välisenä aikana 2013 ja niitä oli yhteensä kuusi. Yksittäiset tapaamiset olivat kahden tunnin mittaisia, poikkeuksena viimeinen kerta johon käytettiin kolme tuntia. Tapaamiset sijoitettiin työviikon päätteeksi perjantapäiviin. Kahdeksasta työntekijästä kuusi oli läsnä jokaisella kerralla. Ryhmätapaamisten runkona käytin terapiaistunnon rakennetta liittäen sen myös työskentelyn kaareen. Työskentelyn kaari muodostui siis aloitus-, työskentely- ja sulkemisvaiheesta. Yksittäisten ryhmien suunnittelun toteutin tapaamisen kerrallaan, eli prosessissa nousseiden elementtien pohjalta pyrkien loogiseen jatkumoon. Suunnitteluni punaisena lankana toimi työryhmän esiin nostamat tavoitteet ja voimaantumisen keskeiset aspektit, kuten tietoisuuden lisääntyminen itsestä, itsensä paikantaminen suhteessa ympäristöön ja aktiivinen toimijuus. (Hänninen 2009, 5.)

Avaan tässä luvussa tapaamiskertojen sisältöä, tekemiäni havaintoja ja valintoja jotka auttoivat minua intensiivisen työskentelymallin rakenteen luomisessa.

##### 4.1 Aloitusvaihe

Aloitusvaiheen näen tärkeäksi ryhmädynamiikan muodostumisen ja sen näkyväksi tulemisen kannalta. Yhteistoiminnan aloittamisessa on tärkeää, että ratkaistaan tavoitteiden edellyttämä työnjako ja toimintasäännöstö. Ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisen kokemus on välttämätön, jotta jäsen viihtyy ryhmässä ja haluaa antaa panoksensa yhteistyöhön. (Jauhiainen & Eskola 1994, 130.)

Ohjaajalla on velvollisuuksia sekä yksittäisiä jäseniä että ryhmäkokonaisuutta kohtaan (emt., 147). Ryhmän jäsenten väliset tunnesuhteet voivat vaikuttaa tapaan työskennellä ja tuoda esille ajatuksiaan. Minun tehtäväni on turvata tasapuolisuus ja luoda yhteiset normit työskentelyn sujumisen turvaamiseksi.

Meri-Helga Mantere (2007, 178) kuvaa työskentelyyn lähtemistä taideterapiaryhmän näkökulmasta, mutta tarkastelunäkökulman rajaamisen kautta hänen ajatuksensa ovat hyvin sovellettavissa myös työyhteisötyöskentelyyn. Mantere kutsuu ryhmää eräänlaiseksi pienoismaailmaksi, johon sen jäsenet tuovat oman kokemusmaailmansa ja elämänpiirinsä tapahtumat. Työskentelyyn lähteminen tapahtuu ryhmädynamiikasta nousevien elementtien kautta, jolloin ryhmä voi toimia sosiaalisen syväkokemisen ja tutkimisen harjoitusmaastona.

Psykologit ovat kutsuneet hoitoalan ammattilaisten psyykkistä perustehtävää *containeriksi* – eli säiliöfunktioiksi. Kuljetusalalla *containerit* eli kontit ovat erittäin vahvatekoisia ja suuria. Ne ovat metallista valmistettuja kuljetussäiliöitä, joita voidaan käyttää myös varastointiin. Työntekijät ottavat jatkuvasti aistiensa kautta vastaan asiakkaiden raskaita kokemuksia ja tunnekuormitusta ja varastoivat ne omaan itseensä. Ajattelen, että taideteos voi olla astia, jossa ammatillinen kärsimys jalostuu lahjaksi mahdollistaen parantavan yhteisön syntymisen auttajille ja autettaville. Se voi toimia ”konttina”, johon auttajan tunnekuorman ja ammatillisen tuskan voi varastoida silloin, kun sen intensiteetti on psyykelle liian raskas kantaa.

Ajatukseni oli, että ohjaamassani ryhmässä jokaisen yksittäisen taidetyön rinnalla kulkisi yksi yhteinen taidetyö. Tämä ryhmäläisten yhteinen työ tulisi olemaan mukana jokaisella tapaamiskerralla joko työstämisen kohteena tai läsnäolijana. Se tulisi toimimaan ”konttina” kaikissa merkityksissään, mutta myös syvän tiedon lähteenä, koajana ja muodon antajana ryhmän prosessissa. Se toimisi yhteisöllisenä mahdollisuutena reflektoida esiin nousevia merkityssisältöjä.

Virittäytymisessä tulisin käyttämään erityisesti kehollisia harjoituksia ja kokeiluja. Kehollisuuden mukaan ottaminen antaa mahdollisuuden havainnoida myös sitä, miten reagoimme toiseen ihmiseen, hänen kohtaamiseensa ja lähestymiseensä. Tietoisuus itsestä lisääntyy, kun opimme kuuntelemaan ja kunnioittamaan omia tunteita toisen ihmisen lähellä olost ja oman reviirin rajoista. (Rinta-Harri 2005, 79–81.) Ryhmässä liikkuminen ja näkyväksi tuleminen toisille lisää yhteisöllisyyden tunnetta. Kehollisuu-

den kautta syntyneitä kokemuksia voi reflektoida tarkastelemalla ilmiön eri näkökulmia ja omaa kokemuspohjaista oppimista. Mahdollisuudet kokonaisvaltaiseen oppimiseen lisääntyvät.

#### 4.1.1 Ensimmäinen ryhmätapaaminen

Aluksi loimme keskustellen yhteyden työyhteisön arkitodellisuuteen. Avokuntoutusjakso ei ollut käynnistynyt suunnitellusti. Asiakkaat olivat peruneet osallistumisiansa ja työskentelyä ei ollut päästy aloittamaan sovituksi. Henkilöstössä tilanne herätti turhautumista ja suuttumusta, jopa kiukun ja epätoivon tunteita. Uudelleen motivoitumista kaivattiin ja puheen sijasta työryhmä halusi siirtyä nopeasti varsinaiseen taidetyöskentelyyn.

Otin virittäytymisessä avukseni klovnerian ja aiheeseen sopivan musiikin taustalle. Punaisen nenän päälle pukeminen on mitä mainion tapa astua ulos arkirooleista ja sukeltaa leikin maailmaan. Ohjasin ryhmäläiset tutkimaan maailmaa klovneina; uteliaina, pelokkaina ja rohkeina. Innostin heitä käyttämään kaikkia aistejaan tutustuaan ympäristöönsä. Heidän oli mahdollista tulla näkyviksi epätavanomaisella ja leikkisellä tavalla, ehkä hälventää pelkoja ja häpeää. Epäluuloisuuden ja varautuneisuuden vähentyminen toisia kohtaan synnyttää luottamusta ja yhteenkuuluvuutta. (Rinta-Harri 2005, 81.) Seuraavaksi ryhmäläiset saivat valita tuomistani pikku esineistä itselleen salaisuuksia, joita muut yrittivät saada itselleen. Kaikki keinot olivat sallittuja ja niitä käytettiin monipuolisesti. Urkittiin, lahjottiin, aneltiin, vähäteltiin, uhkailtiin, vaadittiin ja jopa riistettiin käsistä. Halusin tuoda virittäytymiseen mukaan kaikki aistit ja kokonaisvaltaisen kehonkielen, sillä ihmisen kohtaamisessa olemme aina kokonaisina. Se, miten lähestymme toista, elehdimme ja ilmeilemme, kertoo meistä suurempaa viestiä kuin lausumamme sanat. Sanat voivat valehdella, sillä niillä voi peittää ja muunnella totuutta, mutta kehon kieli ei valehtele. (emt., 78.)

Ryhmäläisillä oli käsissään suurella vaivalla hankitut salaisuudet. Kerroin, että salaisuudet kätkivät sisälleen tavoitteita, jotka heidän tulisi kuulla. Salaisuuksien muuttuessa tavoitteiksi ohjasin ryhmän maalaamaan.

Levitin lattialle ison, 150 x 400 cm paperin. Paperi tulisi olemaan mukana koko prosessin ajan ja sitä tulitisiin työstämään jossain muodossa jokaisella tapaamiskerralla. Se toimisi ”konttina”. Paperin toiseen päähän ryhmä lähti maalaamaan kuvaa tavoitteista. Kynnyksen madaltamiseksi maalaaminen aloitettiin silmät kiinni pastelliliitu molemmissa käsissä. Mihinkään esittävään ei pyritty. Maalaaminen jatkui yhteisömaalauksena nestemäisillä pulloväreillä. Lopuksi paperin tyhjä pää asetettiin maalatun päälle, paineltiin maalausjäljen siirtymiseksi toiseen puoleen ja lopuksi levitettiin alkuperäiseen muotoonsa. Paperilla oli tämän jälkeen tavoitteista muodostunut alku ja loppu, ja niiden välissä paljon tyhjää tilaa.



Kuva 2. Kontin kannettavaksi

Välineiden siivoamisen jälkeen siirryttiin takaisin työyhteisön arkitodellisuuteen ja ravisteltiin klovnin roolit maalauksen kannettaviksi. Jaoin ryhmäläisille oppimispäiväkirjat, ja ohjasin heitä niiden hyödyntämiseen reflektoinnissa ja kokemusten kerääjinä. Kävimme läpi työskentelyn herättämiä ajatuksia, oivalluksiakin, sitoen ne samalla arkeen. Työryhmä koki alussa esiintyneiden ahdistavien tunteiden helpottaneen taidetyöskentelyssä tapahtuneen etäännyttämisen kautta. Erään ryhmäläisen sanoin: ”Voi nähdä valkoiset helmet, eikä vain puuttuvia paloja.”

Loppukierros tehtiin tulevaisuuden muistelulla, eli jokainen kertoi kuinka asiat ovat avokuntoutusjakson päättyessä ja mikä auttoi siihen pääsemiseksi. Jokainen valitsi ensimmäisen konkreettisen askeleensa/ tekonsa asetettujen tavoitteiden toteutumiseksi, ne esitettiin ryhmälle. Ryhmäläisten valitsemat askeleet olivat hyvin yleisluonteisia, eivät konkreettisia tekoja. Ne kuvasivat halua aloittaa puhtaalta pöydältä, parhaansa yrittämistä ja tsemppin etsimistä.

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Ensimmäinen tapaamiskerta oli sisällöllisesti erittäin runsas. Halusin antaa ryhmälle mahdollisimman monipuolisen kokemuksen käytettävistä menetelmistä, materiaaleista ja istunnon rakenteesta. Kuvittelin tarjonneeni tarttumapintaa reflektointiin harjoitteiden kautta. Ajattelin, että työryhmällä olisi mahdollisuus pohtia asiakaslähtöisten tavoitteiden asettamistapojaan. Sen sijaan ryhmä heittäytyi harjoituksiin luovasti ja ilolla. Tyhjiä hetkiä ei syntynyt, vaikka tilaa ei täytettykään ammatillisella puheella. Ryhmä tuotti runsaasti materiaalia joka olisi ollut nostettavissa yhteiseen tarkasteluun. En halunnut kuitenkaan interventiollani estää ryhmän mahdollisuutta virtauskokemuksen saavuttamisesta. Luotin siihen, että se mikä oli olennaista, löytäisi kyllä paikkansa seuraavilla tapaamiskerroilla.

Ensimmäinen ryhmätapaaminen antoi minulle paljon tietoa sekä yhteisö että yksilötasolla. Pystyin tekemään jatkosuunnitteluni kannalta olennaisia havaintoja ryhmäläisten suhteesta taidemateriaaleihin, kehollisuuteen ja taidetyöskentelyyn. Heidän tavastaan ottaa tilaa ja olla vuorovaikutuksessa.

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin ensimmäisestä ryhmätapaamisesta ovat:

- yhteisen toimintasäännösten luominen
- työskentelymenetelmiin ja -rakenteeseen tutustuminen
- oppimispäiväkirjatyöskentelyyn ohjaaminen
- tavoitteiden tarkastelu

## 4.2 Työskentelyvaihe

Työskentelyvaihe muodostui toisesta, kolmannesta ja neljännestä tapaamiskerrasta. Tutustuin työnohjaajaopintojeni aikana Salme Mahlakaarron (2010) väitöskirjaan: *Subjektiksi työssä. Identiteettiä vahvistamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. Mahlakaarron tutkimustulokset perustuvat osallistujien kokemuksiin vuoden kestäneessä voimaantumisen kehitysohjelmassa ja sen jälkeen tapahtuneessa neljän vuoden seurannassa. Kehitysohjelmassa käytettiin monipuolisesti luovia menetelmiä ja useimmat niistä olivat toteutustavaltaan vapaita. Portfolio toimi prosessissa matkakertomuksena ja pienoiselämäkertana, joka tuki oman kehityshistorian ja käytännön toiminnan yhdistämistä (Hänninen 2008, 196). Näen paljon yhtymäkohtia Mahlakaarron toteuttaman kehitysohjelman, väitöskirjan tutkimustulosten ja opinnäytetyöni välillä. Tulen käyttämään hänen tutkimustuloksiaan voimaantumiseen vaikuttavista tekijöistä suunnitellessani tapaamisten sisältöä ja ohjatessani yksilö- ja ryhmätyöskentelyä.

Voimaantumisen rinnalle nostan toiseksi keskeiseksi tavoitteeksi yhteisöllisyyden kokemuksen. Toiminnalliset ja elämykselliset työtavat sekä sosiokulttuurinen innostaminen ovat perinteisesti olleet kiinteä osa yhteisöpedagogin työnkuvaa. Sosiaalipedagoginen ajattelutapa ohjaa käyttämään erilaisia menetelmiä sosiaalisen vahvistamisen tukena. (Nyman 2012). Se korostaa yhteisöllisyyden kokemusta erityisesti asiakkaan/asiakasryhmän näkökulmasta. Kuinka työyhteisö voi tuottaa yhteisöllisyyden kokemuksia asiakkailleen, jos oma kokemuksellinen pohja puuttuu? Yhteisöllisyyden kokemus on myös työyhteisössä työskentelevän ammattilaisen hyvinvoinnin ja työkykyisyyden edellytys (Ranne & Valo, 30). Sosiaalipedagogisessa ajattelussa sosiaalinen liitetään pedagogiseen. Sosiaalipedagogisen työn lähtökohtana on yksilön tai ryhmän sosiaalisen todellisuuden ja sosiaalisen ympäristön hahmottaminen. (emt., 33.) Työskentelyvaiheen tarkoituksena on luoda mahdollisuus kokemukselliseen oppimiseen, tietoisuuden lisääntymiseen reflektoinnin kautta ja yhteisöllisyyden kokeamiseen. Näiden toteutumisen kautta työskentely voi antaa voimaantumisen kokemuksia.



#### 4.2.1 Toinen ryhmätapaaminen

Toinen tapaaminen toteutui jo viikon kuluttua ensimmäisestä. Ryhmäläiset kertoivat edellisviikon työskentelyn auttaneen heitä pääsemään yli pettymyksen tunteistaan avokuntoutusjakson käynnistymisen suhteen. He kertoivat pystyneensä muuttamaan suunnitelmiaan ja kokivat työtilanteensa hyväksi. Uudelleenjärjestelyjä oli tehty ja jakso oli lähtenyt hyvin käyntiin. Tämän kerran teemaksi olin valinnut tietoisuuden lisääntymisen itsestä ja työskentelytavaksi työ- ja arkiminä kuvaparien maalaamisen.

Virittäytymisen aluksi ohjasin ryhmää tekemään lyhyen rentoutuksen silmät suljettuna seisoen. Rentoutuksen kautta autoin heitä hakemaan tasapainoista, tukevaa ja omassa kehossaan läsnä olevaa asentoa ja oloa. Muistutin ryhmäläisiä, että tähän heidän olisi aina turvallista palata, jos joku asia tuntui liian vieraalta tai ahdistavalta. Rentoutuksesta muodostui rituaali, joka tehtiin jokaisen tapaamisen alussa.

Rentoutuksen jälkeen ohjasin ryhmän liikkumisen avulla tutkimaan tapojaan ja tuntemuksiaan siitä, mitä liittyy työhön ja vapaa-aikaan. He saivat valita erivärisiä huiveja tanssipareikseen ja vaihdellen kokeilla miten värit vaikuttivat tapaan liikkua.

Virittäytymisen jälkeen ryhmä alkoi maalata kuvapareja (kuva 3). Ohjasin heitä hakemaan tilasta itselleen sopiva paikka maalata ja käyttämään peitevärejä, jos se olisi heille mahdollista. Pyysin heitä olemaan pyrkimättä mihinkään esittävään, vaan antamaan kuville mahdollisuus tulla sellaisina kun ne tulevat. Tässä vaiheessa esitettiin ensimmäiset kysymykset analysoinnin pelosta. Kertasin lyhyesti perusperiaatteita ekspressiivisten taiteiden menetelmien tavasta ottaa vastaan syntyvät kuvat ja korostin heidän asiantuntijuuttaan omasta taidetyöskentelystään ja kuvien merkityssisällöistä. Ryhmä aloitti työskentelyn.

Sovitun maalausajan lähestyessä loppuaan annoin ryhmälle ohjeet seuraavasta vaiheesta. Pyysin heitä kirjoittamaan oppimispäiväkirjoihin ajatuksiaan työnmuodostumisen prosessista ja mahdollisista oivalluksistaan. Ohjasin heitä kirjoittamaan ylös sanoja siitä, mitä prosessi ja valmis työ toisivat heidän mieleensä. Sen jälkeen pyysin heitä valitsemaan itselleen tärkeimmät viisi sanaa ja kirjoittamaan niitä apuna käyttäen lyhyen tarinan tai runon. Kerroin, että syntyneet tarinat tullaan jakamaan muulle ryhmälle. Ryhmä esitteli vuorollaan työnsä ja tarinansa. Esitysten jälkeen jokainen maalasi jäljelle jääneillä maaleillaan yhteiseen työhön oman merkkinsä. Ohjeena oli

toteuttaa se ympyrän muotoisena kuvaamaan ajatusta, jonka halusi jakaa muiden kanssa. Loppukierroksella koottiin prosessin aikana kristallisoituneet oivallukset ja jokainen kertoi mitä halusi ottaa mukaansa.



Kuva 3. ”Viisi sanaa on tässä, jotka on tärkeitä mun elämässä: tunnetta, kasvua, roolien vaihtoo, oppia, rohkeutta ihan aitoo.”

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Tällä kertaa mukana oli seitsemän osallistujaa. Näinkin pienessä ryhmässä tuli selkeästi esille se, että on yhtä monta tapaa kuin tekijää. Osa ryhmäläisistä ei kaivannut lisäohjeita päästäkseen alkuun tai työskentelyn kestäessä, osa halusi ohjauksellista tukea koko työskentelyn ajan. Itse koin haasteelliseksi tilanteen, että jotkut katsoivat töidensä olevan valmiita, kun toiset vasta viimeistelivät ensimmäistä kuvaansa. Olin suunnitellut kuvaparin jatkotyöskentelyksi vielä kolmannen, yhdistävän kuvan. Tässä kohtaa valitsin sen pois jättämisen, koska hitaammille olisi tullut liian kiire. Sen sijaan ohjasin työnsä valmiiksi saaneita kirjoittamaan ajatuksiaan oppimispäiväkirjaan, mutta kaikki eivät tarttuneet siihenkään. Vaikka he sanoivat kaiken olevan hyvin niin, en voinut silti välttää ajatusta heidän aikansa tuhlaamisesta.

Mielenkiintoinen havainto oli myös se, että työskentelymateriaalien ja – tavan valinnat näyttivät olevan yhteydessä käytettyyn aikaan. Ne jotka eivät pyrkineet esittäviin kuviin ja käyttivät nestemäisiä värejä, työskentelivät keskittyneemmin ja pidempään. Omien ajatusten jakaminen toisille herätti ryhmässä ääneen pohtimista. Vaikka pyysin heitä arvioimaan mitä haluavat jakaa toisille, näytti siltä että ryhmäpaine laittoi ylittämään omat rajansa. ”*En tiedä viitsiikö tätä sanoa, mutta menköön kun muutkin ovat puhuneet niin avoimesti.*”

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin toisesta ryhmätapaamisesta ovat:

- teema ja kuvaparityöskentely tukevat toisiaan
- kuinka huomioidaan ihmisten erilainen tapa työskennellä
- rajaaminen: oman reflektointimateriaalin ja ryhmässä jaettavan erottelu

#### 4.2.2 Kolmas ryhmätapaaminen

Toisen ja kolmannen ryhmätapaamisen väli oli neljä viikkoa. Edellisen kerran teemanä oli voimaantumisen keskeisistä kolmesta aspektista ensimmäinen, eli tietoisuuden lisääntyminen itsestä. Tämän kerran teemoiksi valitsin niistä toisen ja kolmannen, eli itsensä paikantamisen suhteessa ympäristöön ja aktiivisen toimijuuden. Niitä peilattaisiin suhteessa työyhteisön perustehtävään. Edellinen kerta oli painottunut yksilötyöskentelyyn ja tähän kertaan halusin tuoda mukaan yhteisön ja yhteisöllisyyden kokemuksen.

Aluksi käytiin kuulumiskierros tutuksi tulleeseen tapaan. Kerroin ryhmälle voimaantumisen keskeisistä aspekteista, sekä ajatukseni päivän teemoista ja työskentelytavasta. Teemat koettiin tärkeiksi ja työskentelytapa hyväksyttiin, vaikka jotkut ilmaisivat maalaamisenkin houkuttelevan.

Virittäytyminen aloitettiin tutulla rentoutuksella. Sen jälkeen ohjasin ryhmäläiset liikumaan tilassa niin, että pääosassa olivat heidän kätensä. Pyysin heitä miettimään ja muistelemaan sitä, mitä kaikkea nuo kädet ovat tehneet ja tekevät. Mitä ehkä haluaisivat tehdä käsillään ja mikä on heille ominainen tapa käyttää käsiään.

Virittäytymisen jälkeen pyysin ryhmää kirjoittamaan erillisille papereille perustehtävänsä sisältöä, työnsä osa-alueita ja käytössä olevia menetelmiä. Kaikkea sitä mistä heidän työskentelynsä muodostui. Pyysin heitä asettamaan paperit lattialle eri muodostelmissa luomalla tärkeysjärjestyksiä yksilön ja yhteisön näkökulmista. Ryhmä toimi hyvin aktiivisesti keskustellen ja neuvotellen, eri vaihtoehtoja pohtien. Kun he saivat kaikkia tyydyttävän muodostelman valmiiksi, pyysin heitä tutkimaan omia mukavuus- ja epämukavuusalueitaan. Lopuksi he saivat valita omat vahvuusalueensa menemällä seisomaan niiden päälle. Eteen tuli valinnan vaikeuksia ja fyysisiäkin rajoitteita kun käytettävissä oli vain kaksi jalkaa ja paljon osaamista.

Työryhmä koostui työuransa eri vaiheissa olevista ammattilaisista. Heidän puheisaan oli usein vilahdellut oman ammattitaidon ja kokemuksen vähättely suhteessa toisten osaamiseen. Mahlakaarto (2009,12) toteaa, että merkittävä identiteettityö tehdään sisäisen ja ulkoisen rajapinnassa. Tällöin ulkoisen maailman vaatimusten ja omien sisäisten prosessien tiedostaminen ja yhteensovittaminen on tärkeää. Työryhmä oli tutkinut monipuolisesti perustehtävänsä ja suhdettaan organisaation vaatimukseen. Voisiko positiivisen palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoitus auttaa noiden rajapintojen yhteensovittamisessa?

Pyysin ryhmäläisiä hakeutumaan yksi kerrallaan sen työkaverin luo, jolla koki olevan erityistaitoja joita hän itse työssään kehittyäkseen tarvitsi. Ohjasin heitä antamaan positiivista palautetta ja perustelemaan miksi tarvitsivat juuri noita toisen ominaisuuksia. Sen jälkeen heidän oli sovittava konkreettisesti milloin ja miten tuo tietotaidon siirtäminen tai taidon opettaminen tapahtuisi. Ryhmä oivalsi hienosti harjoituksen idean ja toimi kunnioittavasti toisiaan kohtaan. Kenenkään osaamista ei väheksytty tai korostettu. Tunteet olivat herkässä ja liikituksen kyyneleiltä ei välttynyt kukaan.

Lopuksi ryhmä maalasi tapaamisen oivallukset yhteiseen työhön. En tiedä kuinka ryhmä sen teki, mutta sanattomasta sopimuksesta työ täytyi erivärisistä käsistä (kuva 4). Oliko mahdollista, että yhteisöllisyyden kokemus siirtyi näkyväksi taidetyössä?



Kuva 4. Monen tekijät

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Subjektilähtöinen voimaantuminen voidaan ymmärtää merkitsevän lisääntyneenä tietoisuutena itsestä, suhteista sosiaaliseen ympäristöön ja omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisesta (Hänninen 2009, 5). Isoja kokonaisuuksia, mutta ehkä sain kylvettyä pienet siemenet tästä näkökulmasta katsoen. Itselleni intensiivimallin rakentuminen alkoi hahmottua ja näin loogisen sillan harjoitteiden ja voimaantumisen aspektien välillä. Ryhmän kommentissa kuulin kyvyn oppia ja oivaltaa syntyneistä kokemuksista, sekä siirtää ne arki työhönsä. Mutta oli myös päinvastaisia kokemuksia. Vaikka tällä tapaamiskerralla liikuttiin selkeästi työnsisällön alueella, niin yksi osallistuja toi esille, ettei hän nähnyt työskentelyn logiikkaa ja pystynyt yhdistämään sitä perustehtäväänsä. Olin kiitollinen hänen rohkeudestaan sanoa ajatuksensa ääneen. Kuinka huomioida velvollisuuteni sekä yksittäisiä jäseniä että ryhmäkokonaisuutta kohtaan? Vastauksen löytäminen ei ole helppoa, mutta sen etsiminen auttoi minua intensiivimallin työstämisessä.

Pääpiirteittäin olin tyytyväinen valitsemiini työtapoihin. Työnsisältöjen avaaminen tuotti mielestäni liikaa materiaalia ja ohjautui liiaksi prosessikuvauksiin. Mutta jos ajatuksena oli ulkoisen maailman vaatimusten ja sisäisten prosessien tiedostamisen

yhteensovittaminen, se sinänsä toimi. Jäin miettimään olisiko tuon yhden ryhmäläisen kokemus ollut yhteydessä liialliseen materiaalitulvaan. Minun valintani on sisällyttää harjoitus muokattuna työskentelymalliin.

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin kolmanesta ryhmätapaamisesta ovat:

- perustehtävän tarkastelu
- työn vaatimusten ja omien kehitystarpeiden yhteensovittaminen
- positiivisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen

#### 4.2.3 Neljäs ryhmätapaaminen

Neljäs ryhmätapaaminen oli työskentelyvaiheen viimeinen kerta ja se toteutui kahden viikon kuluttua edellisestä tapaamisesta. Tämän kerran tavoitteeksi asetin työskentelyvaiheen kokoamisen ja syntyneiden oppimiskokemusten vahvistamisen. Työskentelytavaksi valitsin Mandala-kuvien maalaamisen. Mandala on ympyrän muotoon toteutettu kuva (kuva 5), joka yhdistää asioiden eri puolia tai vastakohtia, esimerkkinä jing ja jang symboli. Näin toteutuisi myös toiselta tapaamiskerralta puuttumaan jäänyt yhdistävä kuva.

Aloitus viivästy riippumattomista syistä 20 minuuttia ja otimme menetettyä aikaa kiinni tiivistämällä kuulumiskierrosta. Kävin lyhyesti läpi päivän teeman ja työskentelytavat.

Rentoutuksen jälkeen seurasi virittäytyminen, joka tehtiin pareittain. Halusin tuoda tähän kertaan jotain siitä tunnelmasta, joka syntyi positiivisen palautteen jakamisessa kolmannella kerralla. Harjoituksena käytin keppitanssia. Keppitanssissa pari liikkui musiikin kuljettamana, vain ohuiden pitkien puukeppien yhdistäessä heidät sormenpäiden välityksellä. Syntyi kaunis, herkkä ja iloinen tanssi. Halusin kuitenkin tuoda tämän kokemuksen rinnalle toisenlaisia tunteita ja siitä syystä annoin harjoituksen jatkaa. Harjoitus on yllättävän rankka, eikä kestänyt viittä minuuttia kauempaa, kun kepit alkoivat tipahdella. Tapahtuiko se voimien vähetessä vai läsnäolon herpaantu-

essa, en tiedä. Pyrin lopettamaan harjoituksen vaiheessa, jossa ilo oli vielä mukana mutta aavistus toisesta puolesta alkoi näyttäytyä.

Seuraavaksi pyysin ryhmää etsimään sanoja jotka kuvaisivat voimaantumisen aspek-  
teja ammatillisesta ja henkilökohtaisesta näkökulmasta. Sanoiksi valikoituivat tieto,  
taito ja toiminta, sekä järki, tunteet ja teot. Kirjoitin sanat kahdelle eri paperille ja kiin-  
nitin ne seinälle kaikkien näkyville. Ohjasin ryhmää siirtymään taidetyöskentelyyn ja  
valitsemaan itse tason, tekniikan ja näkökulman miten lähtisi toteuttamaan mandala-  
kuvaansa. Töiden valmistuttua pyysin heitä käymään dialogia syntyneen kuvan  
kanssa ja kirjaamaan oppimispäiväkirjoihin ajatuksiaan esteettisen analyysin runkoa  
(kts. luku 2.2) apuna käyttäen.

Avokuntoutusjakson ja työskentelyvaiheen päätyminen kulkivat ajallisesti käsi kä-  
dessä. Molemmissa oltiin siirtymässä kokoamis- ja sulkemisvaiheeseen. Loppukier-  
roksella esiteltiin mandala-kuvat (Kuva 5) ja prosessin tarkastelun kautta syntyneet  
ajatukset, jotka halusi jakaa ryhmän kanssa. Yhteinen työ sai kannettavakseen työ-  
skentelystä syntyneen värien kirjon.



Kuva 5. *Minne vartijan selkäranka kimpoaa, kun herkkyyttä satelee? Mikä on riittävästi?*

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Mandala-kuvien tekeminen on hyvin voimallinen tapa työskennellä. Oli mahdollista, että ryhmä olisi palannut työskentelemään henkilökohtaisella tasolla, mutta he valitsivat ammatillisen tason lähestymistavakseen. Minulle se oli yllätys, sillä työskentelyn seuraamisen perusteella odotin jotain aivan muuta. Mietin jopa hetkittäin pitäisikö minun ohjata ryhmää selkeämmin ammatilliselle tasolle. Ryhmä työskenteli keskittyneesti ja rohkeasti, käyttäen materiaaleja ja työvälineitä ennakkoluulottomasti. Kehollisuus oli voimakkaasti työskentelyssä läsnä ja he olivat hakeneet itselleen tilan joka mahdollisti työskentelyrauhan. Sain muistutuksen siitä, että tekijä on prosessinsa asiantuntija. Ammatillisuus tuli näkyväksi ryhmässä jaetuissa teksteissä. Niistä välittyi asiakasnäkökulma ja asiakaslähtöiseen työskentelytapaan pyrkiminen. Ryhmä oli käyttänyt tapaamistamme aiemmin nimitystä taideterapia, ehkä leikillisestikin, mutta nyt puhuttiin työnohjauksesta. Minä koin sen siirtymisenä henkilökohtaiselta tasolta ammatillisuuden suuntaan.

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin neljännessä ryhmätapaamisesta ovat:

- työskentelyvaiheen yhdistäminen taidetyöskentelyn avulla

#### 4.3. Sulkemisvaihe

Sulkemisvaihe muodostui viidennestä ja kuudennesta tapaamiskerrasta. Sulkemisvaiheessa katsotaan oppimiskaari ja yhteinen tuotanto. Tavoitteena on ryhmän tietoiseksi tuleminen siitä, mitä se on oppinut ja vie mukanaan suhteessa työskentelemiseen, itseensä ja toimintaympäristöön. (Piispanen ym. 2010, 57.) Viidennen kerran varasin oppimiskaaren tutkimiselle ja arvioinnille. Kuudes kerta toisi yhteisen tuotannon näkyväksi taidenäyttelyn muodossa ja loppujuhla sulkisi työskentelyprosessin.



### 4.3.1 Viides ryhmätapaaminen

Viides ryhmätapaaminen toteutui neljän viikon kuluttua edellisestä ja paikalla olivat kaikki osallistujat. Olin laatinut arviointilomakkeen (Liite 1) kartoittaakseni ryhmän kokemuksia työskentelyn rakenteesta, tavoitteiden toteutumisesta ja ohjaajan onnistumisesta työskentelyn perusedellytysten luomisessa. Arviointilomakkeen toivoin myös auttavan minua viimeisen tapaamiskerran suunnittelussa ja prosessin sulkemisessa. Yksittäiset ryhmän jäsenet olivat tuoneet esille vaikeutensa nähdä yhteys harjoitusten ja perustyönsä välillä. Tapaamiskertojen läpikäynti oli mielestäni aiheellista.

Kuulumiskierroksen jälkeen esitin ryhmälle ajatukseni tapaamisen sisällöstä ja rakenteesta. Arviointilomakkeen täyttäminen nähtiin velvollisuutena minua kohtaan, ei mahdollisuutena itsearviointiin. Siihen kuitenkin suostuttiin, koska he katsoivat sen kuuluvan yhteiseen sopimukseemme materiaalin luovuttamisesta. Tapaamiskertojen läpikäynti sen sijaan otettiin innostuneesti vastaan.

Rentoutuksen jälkeen ohjasin ryhmäläiset yhteisen työn (Kuva 6) äärelle muistelemaan matkan varrella tapahtunutta. Sitä mistä aloitettiin ja kuinka työ oli saavuttanut nykyisen muotonsa. Pyysin heitä ottamaan avukseen myös oppimispäiväkirjat tutkiessaan prosessia. Taustalle laitoin soimaan ryhmätapaamisten aikana käytetyt musiikit. Tämän jälkeen he siirtyivät täyttämään omat arviointilomakkeensa.



Kuva 6. Kuuden neliön muistilappu

Seuraavaksi kävimme keskustellen läpi työskentelyn kaaren. Avasin harjoituksia, sitä mitä tehtiin, mitä oli mahdollista tarkastella ja miksi olin valinnut juuri tietyt menetelmät. Ryhmä sai esittää kysymyksiä, joihin etsimme yhdessä vastauksia. Lopuksi he saivat mahdollisuuden täydentää arviointilomakkeitaan, mikäli katsoivat sen tarpeelliseksi.

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Ojanen (2009, 106) sanoo, että oppimiskokemus ei välttämättä ole persoonallisesti merkittävä jos se tapahtuu vain kognitiivisesti, koskettamatta yksilön tunteita ja tietämistä, hänen tapaansa olla maailmassa. Taidetyöskentelyn ja oman ohjaukseni kautta katson voivani antaa mahdollisuuden oppimiskokemuksen syntymiselle, mutta en sille, kuinka persoonallisesti merkittäväksi se muodostuu. Kokonaisvaltaisen oppimisen neljä vaihetta on jaettu kokemuksen syntymiseen, reflektointiin, käsitteellistämiseen ja käytännön testaukseen (emt., 105–106; Ruohotie 2002, 139). Työskentelykaaren läpikäyminen toi näkyväksi sen, kuinka pienellä ohjauksellisella teolla oli mahdollista löytää yhteys eri vaiheiden välille. Reflektiivisen työskentelyn toteutuminen ei siis ollut itsestään selvää. Oppimismahdollisuuden antamisen lisäksi tarvitaan myös konkreettisia ohjaus- tekoja, reflektiivisen työskentelytavan hyväksymistä ja omaksumista sekä oppimis- päiväkirjan aktiivista hyödyntämistä.

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin viidennes- tä ryhmätapaamisesta ovat:

- arviointilomake
- vaiheiden läpikäynti jokaisella tapaamiskerralla
- oppimispäiväkirjatyöskentely jokaisella tapaamiskerralla

#### 4.3.2 Kuudes ryhmätapaaminen

Kuudennella ryhmäkerralla oli vuorossa päätösjuhla, se pidettiin kahden viikon kulut- tua edellisestä tapaamisesta. Olimme aiemmin käyneet läpi oppimiskaarta keskustel- len ja nyt halusin vahvistaa opitun sisäistämistä tuomalla työskentelykaaren näky- väksi myös taidenäyttelyn muodossa. Ryhmäläiset rakensivat taidenäyttelyn aiem- mista töistään (Kuvat 8-9) läheiseen metsään ja ennen näyttelyn pystyttämistä he

maalasivat yhteisömaalauksen puiden väliin viritetylle harsokankaalle (Kuva 7). Ajatukseni oli yksilötyönä tehdyn yhdistävän kuvan toteuttaminen myös yhteisenä kuvana.



Kuva 7. Samassa veneessä yhteistä suuntaa kohti.



Kuva 8. Tilaa luovuudelle.



Kuva 9. Yksilötyönä syntyneet kuvat ja tarina osana taidenäyttelyä:

*Hei mummo! Mikä sua estää toteuttamasta kaikkea sitä luovuutta joka  
sussa on JOUJOU*

*Samoja elementtejä sun kropassas kannat*

*Haavekuvaa himas ja duunis annat JOUJOU*

*Ei kande väriä maton alle elämästä lakasta*

*Voi olla kummassakin jäsentynyt ja rakastaa JOUJOU*

Kiersimme yhdessä taidenäyttelyn ja jokainen sai oman tilansa esitellä työnsä. Prosessi sai näin arvoisensa juhlallisen päätöksen. Sanallinen loppukierros toteutettiin osaston tiloissa. Tunnelma oli vapautunut ja iloinen, tunteikaskin. Kaikki kertoivat odottavansa hyvillä mielin tulevia kesälomiaan ja kokeneensa kevään työskentelyn hyvänä. Jopa mahdollisuudesta työskennellä omalla epämurkavuusalueella kiitettiin.

**Havainnot ja valinnat jotka siirrän intensiivimalliin.** Sulkeminen toimi hyvin kaksiosaisena eli oppimiskaaren läpikäynti keskustellen ja näkyväksi tekeminen taidenäyttelyn muodossa. Ryhmä koki hyväksi näyttelyn viemisen luontoon osaston ulkopuolelle. He olivat ylpeitä taideteoksistaan ja halusivat jättää ne muidenkin luontopolulla liikkuvien iloksi. Minusta se oli hyvin symbolinen ele sisäisen ja ulkoisen maailman yhdistämisestä.

Konkreettiset asiat, jotka tulen siirtämään intensiiviseen työskentelymalliin viimeisistä ryhmätapaamisesta ovat:

- työskentelykaaren yhdistävä yhteinen taidetyö
- taidenäyttelyn kokoaminen
- sovitut toimenpiteet opitun juurruttamiseksi
- loppukierros

## 5 INTENSIIVIMALLIN KRISTALLISOITUMINEN

### 5.1 Arviointilomakkeen satoa

Istunnon rakenteeseen, käytettyyn aikaan ja kertojen määrään oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Yksi vastaajista olisi halunnut lisätä tapaamiskertoja, ja toinen koki purulle jääneen liian vähän aikaa. Tapaamistiheyden toiveeksi asetui säännöllinen kolmen viikon väli, nyt se vaihteli yhden ja neljän viikon välillä.

Numeraalisten arvioiden keskiarvot jakautuivat seuraavasti:

- prosessin anti suhteessa käytettyyn aikaan: 3,3
- aloituspalaverissa asetetut tavoitteet mukana prosessissa: 3,5

- vaikutus jatkosuunnitelmien kartoittamiseen ja selkiytymiseen: 3,3
- ohjaajan onnistuminen perusedellytysten luomisessa: 4,5
- voimaantumisen mahdollistavat edellytykset: 3,5

Arviointilomakkeen anti intensiivimallin kehittämisen näkökulmasta löytyi kuitenkin muualta kuin numeraalisten arvioiden keskiarvoista. Kirjallisissa perusteluissa tuli hyvin näkyväksi se, että oppimiskokemus ei välttämättä ole persoonallisesti merkittävä jos se tapahtuu vain kognitiivisesti, koskettamatta yksilön tunteita ja tietämistä. (Ojanen 2009, 106.) Ne, jotka eivät kokeneet työskentelytapaa omakseen tai nähneet yhteyttä perustyöhönsä ja työskentelyn tavoitteisiin, lähestyivät kysymyksiä omien valmiuksiensa näkökulmasta. Itse työskentelytapoja tai ohjauksen puutteita ei kritisoi- tu ja ryhmän saama hyöty tuotiin esille omasta kokemuksesta huolimatta.

*”Näin ryhmän toisista jäsenistä, että he saivat todella mukavasti purkaa ja työstää asioita luovan menetelmän avulla. Uskon ja toivon, että nämä kerrat tulevat elämään ja olemaan läsnä tiedostamatta työskennellessäni lasten ja heidän vanhempiansa kanssa.”*

Linkittämistä, liittämistä ja sanallista avaamista kaivattiin. Työskentelykaaren läpi- käyminen viidennessä tapaamiskerrassa koettiin erityisen hyvänä. Ne, jotka olivat avaamista kaivanneet, olivat lisänneet hyvät kokemuksensa arviointilomakkeisiin keskustelun jälkeen. Työyhteisö oli tehnyt päätöksen jatkossa ostettavista palveluista ja he olivat valinneet analyttisen työnohjauksen, kehittääkseen reflektiivistä työotet- taan. Tämän huomion nosti esille vain kaksi vastaajaa.

Täytyy huomioida, että pilottiryhmän kokemukset syntyivät vaiheessa, jossa olin vas- ta kehittämässä intensiivimallia. Ryhmän hyvät kokemukset antoivat minulle varmuut- ta siitä, että ekspressiivisten taiteiden menetelmin toteutettu ryhmätyönohjaus olisi toimiva kontekstissaan. Toisen ääripään huomiot nostivat esille mallin kehittämistar- peet, jotka tukivat omia työskentelyn aikana syntyneitä havaintojani.

## 5.2 Huomioitavat osa-alueet

**Tilan** merkitys korostuu käytettäessä ekspressiivisten taiteiden menetelmiä. Työs- kentelyä ei ole mahdollista toteuttaa tilassa, johon ryhmä hädin tuskin mahtuu istu-

maan. Ei voi myöskään ajatella tämänkaltaisen työskentelyn tapahtuvan tilassa, josta avautuu näköyhteys mahdollisille ohikulkijoille. Ihanteellista on, jos sama tila on käytettävissä läpi koko prosessin. Poikkeuksena viimeinen tapaamiskerta, jolloin tilan muutos voi parhaimmillaan toimia prosessin siirtämisenä laajemmaksi osaksi elämänpiiriä.

**Ajankäyttö.** Istuntojen kokonaispituus nähtiin hyvänä, mutta purulle koettiin jääneen liian vähän aikaa. Virittäytymisen jotkut kokivat liian pitkäksi. Jakaisin jatkossa ajankäytön niin, että ensimmäinen tunti sisältäisi aloituksen, virittäytymisen ja taidetyöskentelyn. Toinen tunti käytettäisiin oppimispäiväkirjan avulla tapahtuvaan reflektointiin, työskentelyn läpikäymiseen ja arkityöhön liittämiseen yhteisen purun kautta.

**Taidevälineet** ovat tärkeässä osassa. Ei ole yhdentekevää millä välineillä työskennellään. Maalien, liitujen, papereiden ja työvälineiden täytyy olla laadukkaita ja niitä on varattava riittävästi. Kunnioitus ryhmän työskentelyä ja käytettäviä menetelmiä kohtaan välittyy myös valittujen työvälineiden kautta. Ne herättävät osaltaan luovuutta ja inspiroivat kokeiluihin. Kohtaan usein aikuisasiakkaita, jotka saavat ensimmäistä kertaa käteensä liidun josta oikeasti siirtyy paperille jotain.

**Rituaalit/ rutiinit** tuovat turvallisuutta ja auttavat osaltaan työskentelyn rakenteen hahmottamisessa. Aloituskertaa on tärkeässä asemassa, kun luodaan yhteisen toiminnan kulttuuria. Samankaltaisina toistuvat rituaalit, kuten istunnon rakenne, taidevälineiden esille asettaminen ja niistä huolehtiminen auttavat siirtymissä ja nopeuttavat työskentelyyn lähtemisessä. Vastuun jakaminen ja yhdessä valmistelu tuottavat yhteisöllisyyden kokemuksia.

**Vastustuksen hyödyntäminen.** Vastustus on ryhmäilmiö, jonka kanssa ohjaaja joutuu aina työskentelemään jossain muodossa. Siihen sitoutuu valtavasti energiaa ja tunnelatausta, jota en missään tapauksessa jättäisi käyttämättä. Minä suorastaan haastan näitä tunteita esiin asiakkaista ja pyydän heitä tutkimaan niitä maalaamisen tai reflektoinnin kautta. Kysyn usein, ovatko heidän asiakkaansa kieltäytyneet heidän ehdottamistaan toimista tai ihmetelleet samoja asioita. Miten vastasit silloin? Mitä tunteita se sinussa herätti? Näin toimin myös tämän ryhmän kohdalla. Parhaimmillaan vastustaminen muuttuu rakentavaksi pohdinnaksi, rehellisyydeksi ja osaksi työskentelymateriaalia. Kissojen pöydälle nostamisesta tulee luvallista.

**Oppimispäiväkirja.** Se, kuinka ryhmäläiset hyödynsivät oppimispäiväkirjojaan, oli hyvin epätasaista. Niiden työstäminen on mielestäni otettava osaksi istunnon rakennetta ja kirjoittamiselle on varattava aikana. Kirjoittamisen liikkeelle saamiseksi tulen jatkossa käyttämään selkeämmin esteettisen analyysin runkoa. Uskon, että se ohjaa reflektiivisen työskentelytavan omaksumiseen ja auttaa osaltaan opitun ja arkityön yhteensovittamisessa.

**Jatkumo.** En ole vielä koskaan ohjannut ryhmäprosessia, jossa kaikki osallistujat olisivat olleet läsnä jokaisella kerralla. Sovittaessa yhteisistä pelisäännöistä on tärkeää ottaa puheeksi toimiminen näissä tilanteissa. Siirretäänkö tietoa poissaolleele ryhmän aikaa viemällä vai kuinka turvataan yksittäisen jäsenen prosessi. Poissaolot vaikuttivat voimakkaasti tämänkin ryhmän kohdalla, sekä yksilö- että ryhmätasolla. Ne vaikuttivat myös minun ennalta suunnittelemiini harjoituksiin. Poissaolot ovat kuitenkin väistämätön tosiasia, joten minun on rakennettava tapaamiskerrat niin, että ne toimivat riittävän hyvin myös erillisinä. Ei kuitenkaan prosessista irrallisina.

**Arviointilomake** (liite 1) syntyi sen hetkisestä tarpeestani kartoittaa tavoitteiden toteutumista/ toteutumattomuutta tämän ryhmän näkökulmasta, eikä ole näiltä osin yleistettävissä. Sain sen pohjalta kuitenkin paljon tietoa, jota pystyin hyödyntämään työskentelymallin rakenteen kehittämisessä. Vietynä osaksi työskentelymallin rakennetta, arviointilomake toimii ryhmän äänenä ja prosessin sanallistajana. Se toimii yhtenä sadonkorjuun välineenä eli mahdollisuutena yhdistää asetetut tavoitteet, taide-työskentely ja työarki. Arviointia tai palautetta lyhyissä työnhajauksissa pyydetään yleensä työskentelyn päätteeksi. Minun ajatukseni on se, että tällöin se täyttää enemmän ohjaajan kuin ryhmän tarpeita. Arviointilomakkeen täyttäminen ennen varsinaista sulkemiskertaa antaa mahdollisuuden esittää ilmaan jääneet kysymykset ja etsiä yhdessä puuttuvat vastaukset.

Ryhmätyöskentelyssä syntyneiden havaintojeni, arviointilomakkeen välittämän tiedon ja huomioitavien osa-alueiden pohjalta rakensin Ekspressiivisten taiteiden menetelmiä käyttävän intensiivimallin ryhmätyönohjaukseen. Esittelen sen seuraavassa luvussa.



### 5.3. Intensiivimalli ryhmätyönohjaukseen

Ryhmätyönohjauksen intensiivimallissa käytetään ekspressiivisten taiteiden menetelmiä mahdollistamassa voimaantumisen ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Työskentely koostuu kuudesta ryhmätapaamisesta jaettuna aloitus-, työskentely- ja sulkemisvaiheisiin. Yksittäiset tapaamiskerrat ovat kahden tunnin mittaisia ja ne toteutetaan kolmen viikon välein. Jokaiselle kerralle on oma teemansa. Työskentelyssä pyritään kehittämään reflektiivistä työtettä ja apuna käytetään oppimispäiväkirjoja.

Aloitusvaiheeseen kuuluu ensimmäinen tapaamiskerta. Siinä tutustutaan istunnon rakenteeseen, ekspressiivisten taiteiden menetelmiin ja taidevälineisiin. Aletaan työstää yhteistä taidetyötä, joka on mukana kaikilla tapaamiskerroilla. Opetellaan oppimispäiväkirjan hyödyntämistä esteettisen analyysin avulla. Tarkennetaan teematyöskentelyn ja asetettujen tavoitteiden kohtaamista.

Työskentelyvaiheeseen kuuluvat toinen, kolmas ja neljäs tapaamiskerta. Toisella kerralla tutkitaan työ- ja arkirooleja maalaamalla kuvapareja. Teemana on yksilötyöskentelyn kautta lisätä tietoisuutta itsestään. Kolmannella kerralla teemana on itsen paikantaminen suhteessa ympäristöön. Tällöin tutkitaan ryhmänä perustyönkuvia sekä työnvaatimusten ja omien kehitystarpeiden yhteensovittamista. Opetellaan antamaan ja vastaanottamaan positiivista palautetta. Neljännellä kerralla työskentelyvaihe yhdistetään taiteen avulla.

Sulkemisvaiheeseen kuuluvat viides ja kuudes tapaamiskerta. Viidennellä kerralla täytetään arviointilomake, jossa tarkastellaan tavoitteiden toteutumista yksilön ja ryhmän näkökulmasta. Käydään läpi oppimiskaari, keskustellaan tavoitteiden toteutumisesta ja mahdollisista esteistä toteutumiselle. Esitetään vastausta vaille jääneet kysymykset. Kuudennella kerralla maalataan yhteinen taidetyö, jonka avulla tutkitaan konkreettisia tekoja ja toiveita työyhteisön tulevaisuudessa. Kootaan taidenäyttely juhlistamaan lopetusta.

Yksittäisen tapaamiskerran rakenne:

Aloitus

- työyhteisön kuulumiset/ kysymykset
- päivän teeman avaaminen

Virittäytyminen

- rentoutus, tilaan asettuminen ja työskentelyyn valmistautuminen

### Taide/ toiminnallinen työskentely

- o tapaamiskerran teeman mukainen työskentely

### Oppimispäiväkirjan kirjoittaminen

- o reflektoidaan työskentelyprosessia esteettisen analyysin menetelmin
- o peilataan omia ajatuksia suhteessa alussa asetettuihin kysymyksiin ja päivän teemaan

### Liittäminen

- o jaetaan yhdessä työskentelyn ja kirjoittamisen kautta syntyneet oivallukset
- o tutkitaan työyhteisön mahdollisesti saamaa haastetta tai muutostarvetta
- o sovitaan tarvittavat konkreettiset teot tavoitteisiin pääsemiseksi

## 6 LOPPULUKU

### 6.1 Vaikuttavuuden arviointia

Oma arvioni työskentelyn vaikuttavuudesta perustui havaintoihini muutoksista ryhmän ja yksilöiden toiminnassa. Rohkeus ja avoimuus asioiden esille ottamisessa lisääntyivät. Innostus ja tekemiseen tarttuminen aktivoituivat. Ryhmä alkoi toimia yhteisöllisemmin, joka näkyi niin, ettei tukea lähimmästä työtoverista enää haettu vaan uskallettiin ottaa sekä oma tila, että tuki koko ryhmästä. Ilo kuului ja näkyi. Oma osaamista ei enää väheksytty, vaan ryhmälle esiteltiin ylpeinä omia luovia ratkaisuja. Tämä näkyi erityisesti viimeisellä tapaamiskerralla taidenäyttelyssä. En halunnut jättää vaikuttavuuden arviointia omien havaintojeni varaan, vaan halusin kuulla myös ryhmän arviot.

Lähetin ryhmälle vapaamuotoisen kyselyn (Liite 2) vaikuttavuudesta kahdeksan kuukautta ryhmän päättymisen jälkeen. Saatesanoiksi kyselyyn nostin ajatukset siitä, että taiteen menetelmiä käyttämällä voidaan lähteä saattelemaan yksilöiden ja koko työyhteisön mielentilaa liikkeeseen. Parhaimmillaan työyhteisössä voi käynnistyä prosessi, jossa voi tulla näkyväksi jotain, jota normaalissa työarjessa on vaikea tunnistaa. Työskentelyn kautta voi syntyä yhteisöllisesti jaettu kokemus, työarjen vaatimuksista vapaa tila, jossa koetaan lähentymistä työtovereihin, ammattirajojen madaltamista, luovuuden heräämistä, rentoutumista, virkistymistä, hyvinvointia ja yhteistä

ilon ja rauhan kokemusta. (Rönkä 2013.) Edellä mainitut ajatukset koettiin toteutuneen ryhmän kaarella. Lisäksi oli koettu rohkeuden ja sallivuuden lisääntymistä, oivalluksia itsestä sekä saatu uusia näkökulmia asioihin ja tekemiseen. Yksi vastaajista mainitsi erityisesti yhteisöllisyyden kokemuksen kantaneen pitkälle. Työskentelytapa oli auttanut mielen tyhjentämisessä ja toiminut uusien asioiden ja ulottuvuuksien herättäjänä.

Vastaajat kokivat ryhmän toteutuneen oikea-aikaisesti ja sen hetkisiä työryhmän tarpeita vastaavasti. He toivat esille, että heille luontaisempi tapa on käyttää puheeseen pohjautuvaa työnohjausta pitkissä prosesseissa. Työskentely taidemenetelmin koettiin hyvin intensiivisenä ja siitä näkökulmasta katsoen lyhytkestoinen prosessi akuuteissa tilanteissa nähtiin toimivana. Arvioitiin, että taiteen mukaan ottaminen syventää työnohjausprosessia, vahvistaa työntekijää ja auttaa tunnekuorman purkamisessa.

Ryhmän kokemukset työskentelytavan vaikuttavuudesta olivat yhteneviä omien havaintojeni kanssa.

## 6.2 Pohdinta

Myötätuntouupumus ei ole enää vain hoiva- tai sosiaalialan ongelma. Siihen altistuvat niin naiset kuin miehetkin asiakkaiden vaikeuksien jäädessä pyörimään ajatuksiin, se koskettaa kaikkia jossain muodossa auttamistyötä tekeviä. Henkilöstösupistukset työpaikoilla ovat tätä päivää ja ammattijärjestöjen työntekijöistä etenkin neuvotjat väsyvät työssään kuunnellessaan ihmisten tarinoita irtisanomisista. (Kauhanen 2014, 7.) Työelämän muuttuminen on johtanut työn kuormittavuuden ja osaamisvaatimusten kasvuun. Yrittäjähenkisyys on tullut osaksi palkkatyötä ja tuonut mukanaan tulosvastuun. Tämän päivän yhteisöpedagogi joutuu kohtaamaan työssään aivan eri haasteita kuin nuorisohjaaja 30 vuotta sitten. Väitän, että nuoret joita kohtasin nuorisopsykiatrian suljetulla osastolla urani alussa, ovat niitä tämän päivän syrjäytyneitä, päihde-, käytös- ja koulunkäyntiongelmaisia nuoria joita yhteisöpedagogi kohtaa eri toimintaympäristöissään ilman kattavan asiantuntijaverkoston tukea.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää intensiivinen työskentelymalli työnohjaukseen, osaksi oman liiketoimintani palvelupaketteja. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena oli työskentelytavan kokeilun kautta tapahtuva intensiivimallin kristalliso-

tuminen, sen vaikuttavuuden havainnointi ja eri toimintaympäristöihin soveltuvuuden arviointi.

Työterveyslaitoksen asiantuntija LT Katinka Tuisku (2012) kirjoittaa artikkelissaan luovuuden ja luovan toiminnan merkityksestä työhyvinvoinnille. Hän painottaa sitä, että vuorovaikutteinen työ edellyttää paitsi ymmärrystä myös kykyä kestää ihmissuhdekuormitusta ja purkaa jännitteitä rakentavalla tavalla. Luovuuden hän liittää mielen joustavuuteen ja sopeutumiskykyyn yksilötasolla, erilaisuuden sietokykyyn ja hyvään kommunikaatioon yhteisötasolla. Tuiskun näkemys on se, että luova itseilmaisu ja taide-elämykset kehittävät itsetuntemusta ja kykyä ymmärtää myös muita. (emt., 28.)

Laadullisessa tutkimuksessa ongelman asettelu on yleensä melko joustavaa ja onkin mahdollista, että tutkimusongelmat muuttuvat matkan varrella. Minulle kävi juuri näin, ongelmat kristallisoituivat tutkimusprosessin edetessä. Ne kiteytyivät lauseeseen: Miten intensiivinen työskentelymalli voi ehkäistä myötätuntouupumukseen ja väsymisen kierteeseen ajautumista työyhteisössä?

Löysin vastauksen työskentelymallin tuottamista voimaantumisen ja yhteisöllisyyden kokemuksista. Sen vaikuttavuutta pystyin itse havainnoimaan ryhmätyöskentelyn aikana ja kuulemaan ryhmän sanoittamana heidän kyselyvastauksissaan. Tunteensiirto on inhimillinen tosiasia, jota kohtaamme työskennellessämme sosiaalisen vahvistamisen kentällä. Silloin kun mikään ei kosketa, ollaan jo tiellä joka uhkaa työhyvinvointia. Kyky reflektointiin auttaa ammatillisessa kohtaamisessa ja tunnekuormituksen kanavoimisessa. Työskentelymalli mahdollistaa reflektiivisen työotteen harjoittelun ja haltuun ottamisen, jos siihen on valmis. On huomioitava, että pienenkin työryhmän sisällä yksilöt ovat eri kohdissa ammatillisuuttaan tai kykyään reflektoida. Luottamus ja turvallisuus ovat avainasemassa luotaessa pohjaa reflektiolle. Se on viipyilyä hakematta nopeaa ratkaisua, muuten se muuttuu analysoimiseksi. Omat tunteemme ja kokemuksemme antavat meille arvokasta materiaalia kohdatessamme asiakkaan hänen kokemusmaailmastaan käsin. Tietoisuuden lisääntyminen itsestä on osa ammatillisuutta.

Intensiivisen työnohjausmallin näen soveltuvan erityisen hyvin aloille joissa tarvitaan kasvatus- ja ohjaustaitoja. Tilanteisiin, joissa on läsnä työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä. Se voisi toimia myös koulutuskokonaisuutena työyhteisöissä ja olla sovellettavissa opetustarkoituksiin sosiaali-, terveys- ja humanistisen alan oppilaitoksissa.

Olen erittäin tietoinen siitä, etten ole keksinyt pyörää uudelleen. Olen vain tuunannut sitä poistamalla pinnoja välistä ja lisäämällä elementtejä, jotka mahdollistavat pyörän vahvistumisen ja paremman pyörimisen.

## LÄHTEET

Hakkarainen, K., Lonka K., Lipponen L. 6. – 8. painos, 2008. Tutkiva oppiminen. WSOY.

Harjunkoski, Sirpa-Maija 2012: Taide voimauttaa – kuvien ja sanojen maailma taidepainotteisessa työnohjauksessa. Teoksessa Laine, Pia (toim) 2012: Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen menetelminä. Helsinki: Unipress.

Hentinen, Hanna 2007. Valmiiden taidetöiden tarkastelu ja reflektio. Teoksessa Rannan, Mimmu, Hentinen, Hanna & Mantere, Meri-Helga 2007. Taideterapian perusteet. Hämeenlinna: Duodecim.

Hänninen, Salme 2008. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen identiteetin ja ammatillisen kehittymisen tukijana. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.) 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Hansaprint Oy.

Hänninen, Salme 2009. Voimaantumisen tarinat subjektiuden vahvistajana. Aikuis-  
kasvatus 29 (1), 4-13. Osajulkaisu.

Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.

Kauhanen, Saija 2014. Myös auttajat voivat uupua. ESS 23.2 2014, 8.

Knill, Paolo J., Levine, Ellen G ja Levine, Stephen K. 2005. Principles and Practice of Expressive Arts Therapy. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Koivu, Aija 2006. Tiimityö ja työnohjaus työntekijän tukena. Teoksessa Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen, M. 2006. Nuorten psyykkisten ongelmien kohtaaminen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Kurki, Leena 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Levine, Stephen K., Knill, Paolo J. ja Levine, Ellen G. 2005. Principles and Practice of Expressive Arts Therapy. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

Lindqvist, Martti 1990. Auttajan varjo. Keuruu: Otava.

Lybeck, Kirsi 2012: Työtä taiteella – ekspressiivisten taiteiden menetelmät työnohjauksessa. Teoksessa Laine, Pia (toim) 2012: Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen menetelminä. Helsinki: Unipress.

Mahlakaarto, Salme 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mantere, Meri-Helga 2007. Taideterapia ja ryhmät. Teoksessa Rankanen, Mimmu, Hentinen, Hanna & Mantere, Meri-Helga 2007. Taideterapian perusteet. Hämeenlinna: Duodecim.

Mäkelä, Leena., Saukkola, Kirsi 2009. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Helsinki: Palmenia.

Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Palmenia.

Palmunen, Henna 2007. Myötätuntouupumus vaarana opettajan työssä.

Empatia altistaa stressille. Viitattu 12.2.2014.

[http://www.opettaja.fi/pls/portal/docs/PAGE/OPETTAJALEHTI\\_EPAPER\\_PG/2007\\_42/114897.htm](http://www.opettaja.fi/pls/portal/docs/PAGE/OPETTAJALEHTI_EPAPER_PG/2007_42/114897.htm)

Piispanen, Ritva & Sannamo, Maria 2010. Työnohjauksen ABC. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.

Punkanen, Tiina 2010: Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Tammi.

Ranne, Kaarina & Valo, Tuula 2005. Sosiaalialan ammatillisen käyttöteorian muotoutuminen sosionomi (AMK) – koulutuksessa. Teoksessa Kaarina Ranne, Anne Sankari, Tuula Rouhiainen-Valo & Tuula Ruusunen (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus -Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan AMK.

Rinta-Harri, Anni 2005. Kehollinen ilmaisu sosiaalipedagogiikan pätevyytensä. Teoksessa Kaarina Ranne, Anne Sankari, Tuula Rouhiainen-Valo & Tuula Ruusunen (toim.) 2005. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus -Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan AMK.

Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Rönkä, Anu-Liisa 2013. Taide – Uusi tapa lähestyä työelämän kehittämistä. Viitattu 15.1.2014 <http://www.taikahanke.fi/etusivu/menetelmat/tulokset/>

Tuisku, Katinka 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa Laine, Pia (toim) 2012: Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen menetelminä. Helsinki: Unipress.

Ylönen, M. 2002. Sanattoman sanoittaminen. Luova liike auttaa työnohjauksessa. Näkökulmia käytäntöön. Aikuiskasvatus 26, 115-121.

#### Julkaisemattomat lähteet

Nyman, T. 29.11.2012. Luentomonisteet/ Sosiaalinen vahvistaminen. Nurmijärvi. Humak.



LIITE 1

(1/4)

## ARVIOINTILOMAKE

Oma osallistuminen \_\_\_\_\_ / 5

Kokemuksia/ Ajatuksia/ Muutosehdotuksia

Tapaamiskerran pituus

---

Tapaamistiheys

---

Kertojen määrä

---

Istunnonra-  
kennet

---

---

Nyt tarkasteltavaan jaksoon käytettiin yhteensä kahdeksan työskentelytuntia seitsemän viikon aikana. Arvioi prosessin antia suhteessa käytettyyn työaikaan.

**1            2            3            4            5**

Perustelut

---

---

Työryhmän esiin nostamia ajatuksia aloituspalaverissa:

- työskentelymme pohjautuu reflektiivisyyteen, haluaisimme kehittää sitä pidemmälle
- uusia työkaluja asiakastilanteiden purkamiseen puheen rinnalle
- paljon osaamista, mutta tavoitteet tahtovat välillä unohtua menetelmien jalkoihin

- Yhteisöllisyys (2/4)
- Voimaantuminen

Kulkivatko nämä ajatukset mielestäsi mukana prosessin aikana?

**1                    2                    3                    4                    5**

Perustelut

---



---



---

Oma tavoitteeni on kehittää intensiivinen ja lyhytkestoinen työskentelymalli työyhteisöjen ohjaukseen. Prosessin yhtenä tavoitteena on tuoda esille työyhteisön todelliset tarpeet ostettavien palveluiden sisällöstä ja määrästä jatkossa. Onko prosessilla ollut mielestäsi vaikutusta jatkosuunnitelmienne kartoittamisen, selkiytymisen ja suunnittelun näkökulmasta?

**1                    2                    3                    4                    5**

Peruste-

lut \_\_\_\_\_

---



---



---

Ohjaajan onnistuminen perusedellytysten luomisessa:

Luottamuksen luominen

- ohjaajan ja ryhmän sitoutuminen vaitioloon ettei kenenkään työskentely tai taidetyö ole tapahtuman ulkopuolella keskustelujen tai kritiikin kohteena
- taidetyöskentely tapahtuu sitä tekevän ryhmän kesken. Ulkopuoliset eivät voi kulkea tilassa sisään ja ulos eikä tilassa voi istua ”tarkkailijoina”

**1                    2                    3                    4                    5**

## Turvallisuus

(3/4)

- työskentely kestää sovitun ajan
- työskentelyllä on rajatut puitteet: tila, tekotapa, materiaalit, niiden käyttötavat, kunkin osallistuminen
- ohjaaja puuttuu tilanteisiin, jotka voivat uhata työskentelijän turvallisuutta, tuhota hänen työtään tai estää häntä tekemästä työtä

**1                    2                    3                    4                    5**

## Läsnäolo

- ohjaaja on koko työskentelyn ajan psyykkisesti ja fyysisesti läsnä
- ohjaaja osoittaa kiinnostusta ja huomiota jokaista työskentelijää kohtaan ja tukee, auttaa ja innostaa häntä viemään prosessiaan eteenpäin

**1                    2                    3                    4                    5**

## Ymmärtäminen

- ohjaaja osoittaa ymmärtävänsä tekijän maailmaa, tunteita ja ajatuksia
- ohjaajan ei tarvitse hyväksyä kaikkia tekijän tekoja, mutta hän voi silti ymmärtää mistä lähtökohdista ne tulevat ja miksi tekijä tekee niitä. Ymmärtäminen on eri asia kuin hyväksyminen.

**1                    2                    3                    4                    5**

## Hyväksyminen

- työ hyväksytään sellaisena kuin se on saapunut. Työ hyväksytään ja se on arvokas vaikka se vaikuttaisi olevan keskeneräinen, ylityöstetty tms.
- työn tekijä hyväksytään sellaisena kuin hän on. Hän saa olla tekemässä työtä juuri sellaisena kuin sillä hetkellä on.

**1                    2                    3                    4                    5**

## Asiantuntijuuden hyväksyminen

(4/4)

- jokainen taidetyön tekijä on oman työnsä asiantuntija. Hän on ainoa, joka tietää mitä työ sisältää ja tarkoittaa. Hänellä on oikeus olla jakamatta näitä tietoja.

**1**            **2**            **3**            **4**            **5**

Ajatuk-

sia \_\_\_\_\_

---



---

## Voimaantumisen mahdollistavat edellytykset

1. Ajan ja tilan luominen itselle, sekä mahdollisuus pysähtyä tutkimaan omaa identiteettiä.
2. Ryhmän ja sen synnyttämän yhdessä tutkimisen ja luomisen ilmapiiri sekä mahdollisuus käyttää sitä peilinä itselle.

**1**            **2**            **3**            **4**            **5**

Ajatuk-

sia \_\_\_\_\_

---



---

## ITSEARVIOINTI

Haasteita Oivalluksia Harjoitusten toimivuus Kritiikkiä Kysymyksiä Ihmettelyä

---



---



---



---



---



---

## KYSELY VAIKUTTAVUUDESTA

Taiteen menetelmiä käyttämällä voidaan lähteä saattelemaan yksilöiden ja koko työyhteisön mielentilaa liikkeeseen. Parhaimmillaan työyhteisössä voi käynnistyä prosessi, jossa voi tulla näkyväksi jotain, jota normaalissa työarjessa on vaikea tunnistaa. Työskentelyn kautta voi syntyä yhteisöllisesti jaettu kokemus, työarjen vaatimuksista vapaa tila, jossa koetaan lähentymistä työtovereihin, ammattirajojen madaltumista, luovuuden heräämistä, rentoutumista, virkistymistä, hyvinvointia ja yhteistä ilon ja rauhan kokemusta. (Rönkä 2013.)

1. Toteutuivatko mielestäsi edellä mainitut asiat työskentelyssämme (esim. ei ollenkaan-osittain-pääsääntöisesti)? Vastaamisessa voit käyttää apuna esim. alleviivaamista. Kysymykset ja avoimeksi jäävät pohdinnatkin ovat hyviä vastauksia!

2. Aloittaessamme kolmen kuukauden yhteistyömme työryhmällänne oli takana kahden vuoden työnohjaus. Minua kiinnostaa tuoko taiteen mukaan ottaminen vaikuttavuutta työnohjausprosessiin verrattuna puheeseen keskittyvään työnohjaukseen. Onko mahdollista, että taiteen mukaan ottaminen ”nopeuttaa” ja ”syventää” prosessia? On mahdollisuus tapahtua enemmän lyhyemmässä ajassa? Mikä on sinun kokemuksesi? Toivon, että voisit hetken pohtia asiaa henkilökohtaisesta, ammatillisesta ja työyhteisön näkökulmasta. Kirjoita mahdollisimman avoimesti omalla äänelläsi ja tavallasi. Ei haittaa vaikka kysymykset hukkuvat matkalla tai keskityt vain yhteen näkökulmaan...