

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapeuttikoulutus

ATOIMS14

2016

Niina Saarinen, Mia Uusitupa ja Janitta Vigren

KUINKA PERUSTAA MIELENTERVEYSKUNTOU- TUJIEN VERTAISRYHMÄ

– toimintamalli Hoitokoti Peltolaan

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapeuttikoulutus

Syksy 2016 | 34 + 3 liitettä

Niina Saarinen, Mia Uusitupa ja Janitta Vigren

KUINKA PERUSTAA MIELENTERVEYSKUNTOUTUJIEN VERTAISRYHMÄ

- toimintamalli Hoitokoti Peltolaan

Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää mielenterveyskuntoutujien vertaistoiminnan järjestämistä Hoitokoti Peltolassa. Tavoitteeksi muodostui suunnitella mielenterveyskuntoutujille suunnattu vertaisryhmän ohjaajakoulutus. Suunnitelman pohjalta teimme koulutusoppaan, jota mielenterveyskuntoutujien kanssa työskentelevät voivat hyödyntää. Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä hoitokoti Peltolan toimeksiannosta.

Produktion keskiössä oli vertaisohjaajien koulutuksen pilottiversion ohjaaminen. Koulutukseen kerättiin osallistujia kyselylomakkeella. Lomakkeen avulla kartoitimme myös vertaisryhmän kokoontumiskerroille eri teemoja, joista asukkaat olivat kiinnostuneita.

Kehittämistyön teoreettisena taustana olivat toimintaterapeuttiset Inhimillisen toiminnan malli (The Model of Human Occupation, MOHO) ja Doris Piercen Terapeuttisen voiman malli (Occupation by Design: Building Therapeutic Power) sekä oppimisen kognitiivis-behavioristinen näkemys. Teoriaosiossa on myös tietoa ryhmästä, ryhmädynamiikasta ja ryhmän ohjaamisesta. Olemme käyttäneet kuntoutukseen, toimintaterapiaan, vertaistoimintaan ja ryhmätyöskentelyyn liittyvää monipuolista lähdemateriaalia.

Pilottiversio osoitti, että koulutuspaketti vaatii vielä pieniä muokkauksia. Hoitokoti Peltolan henkilökunnalta saamassamme palautteessa oli joitakin kehittämisideoita. Palaute koulutettavilta oli pääasiassa positiivista ja he kokivat, että tarvetta tällaiselle ryhmämuotoiselle toiminnalle on.

ASIASANAT:

Toimintaterapia, mielenterveyskuntoutajat, vertaistukitoiminta, ryhmä, ohjaajakoulutus.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational Therapy

Autumn 2016 | 34 + 3 appendixes

Niina Saarinen, Mia Uusitupa and Janitta Vigren

HOW TO ESTABLISH MENTAL HEALTH REHABILITEE'S PEERGROUP

- operations model to hoitokoti Peltola

The purpose of this Bachelor's thesis was to improve arranging of the peer group activity at Hoitokoti Peltola. Our aim was to design a training program for peer group instructors. The training program was directed to mental health rehabilitee's.

The training has formed a basis for a guidebook for health care workers. The Bachelor's thesis was commissioned by Hoitokoti Peltola.

The primary aim was to guide the pilot version of the training program for peer group instructor. A questionnaire was used to find volunteers for the project. With the help of the questionnaire, we were able to gather different themes for the peer group.

Theories that were used in the process of creating the training are the Model of Human Occupation and Doris Pierce's Occupation by design: Building Therapeutic Power to support our occupational therapist views and the Cognitive-Behavioural Model of Learning. To make the thesis reliable, we also used theories of the group, group dynamics, and how to instruct a group.

The pilot version showed that some modifications are still needed. The feedback gathered from trainees was mostly positive, according to the trainees, there is a need for this kind of group activity.

KEYWORDS:

Occupational therapy, mental health rehabilitee's, peer support, group, instructor training

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖTÄ OHJAAVAT LÄHESTYMISTAVAT	8
2.1 Kognitiivis-behavioristinen oppimiskäsitys	8
2.2 Skitsofrenia	9
2.3 Mielensterveys ja kuntoutus	10
3 VERTAISTUKI	11
3.1 Vertaistuki yhteiskunnallisesti	11
3.2 Vertaistoiminnan merkitys mielensterveyskuntoutujalle	12
3.3 Vertaistoiminnan eri muodot	14
3.4 Ryhmän elinkaari	15
3.5 Ryhmänohjaaja ja ryhmäläiset	17
4 KEHITTÄMISTYÖNKÄYTÄNTÖ	18
4.1 Kuinka etenimme käytännössä	18
4.2 Kuinka perustaa mielensterveyskuntoutujien vertaisryhmä -koulutusopas	23
4.3 Palaute ja kehittämiss ehdotukset	24
4.3.1 Henkilökunnalta saamamme palaute	24
4.3.2 Ohjaajakoulutukseen osallistuneilta saamamme palaute	25
5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	28
5.1 Eettisyys	28
5.2 Luotettavuus	29
6 POHDINTA	30
6.1 Vertaistoiminta ja toimintaterapia	30
6.2 Toiminnallinen osio	31
6.3 Yhteistyö ja raportointi	32
LÄHTEET	34

LIITTEET

- Liite 1. Kysely
- Liite 2. Koulutusopas
- Liite 3. Palautekysely Peltolan henkilökunnalle

TAULUKOT

- | | |
|---|----|
| Taulukko 1. Terapeuttiset tekijät (Oppiportti 2016b). | 14 |
| Taulukko 2. Ryhmäjaottelu | 15 |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme toimeksiantaja kertoi Turun kaupungin kilpailuttavan mielenterveys- ja päihdekuntoutujien asumispalveluiden tarjoajat seuraavalle kaudelle. Kilpailutuksen palvelukuvauksessa ja vähimmäisvaatimuksissa palveluntuottajilta edellytetään nykyään, että asukkaita ohjataan vertaistoimintaan. Projekti sai alkunsa toimeksiantajan tarpeesta tarjota asukkailleen mahdollisuus vertaistoimintaan. Tavoitteeksemme muodostui luoda Hoitokoti Peltolaan soveltuva koulutus, jonka avulla henkilökunta pystyisi tulevaisuudessakin ohjaamaan ja kannustamaan asukkaitaan keskinäiseen vertaistoimintaan.

Hoitokoti Peltola tarjoaa mielenterveyskuntoutujille ympärivuorokautista palvelu- ja tukiasumista (Hoitokoti Peltola, 2016). Kuntoutujista suurin osa on pitkäaikaissairaita skitsofreenikkoja. Tästä johtuen käytimme koulutuksen suunnittelussa kuntoutukseen, toimintaterapiaan, vertaistoimintaan ja ryhmätyöskentelyyn liittyvää monipuolista lähdemateriaalia. Erityisesti hyödynsimme kognitiivis-behavioristista oppimiskäsitystä, Inhimillisen toiminnan mallia eli MOHO:a ja Doris Piercen terapeutin voiman mallia. Lisäksi selvitimme skitsofrenian vaikutuksia ihmisen valmiuksiin. Konkreettisina tuotoksina valmistimme Kuinka perustaa mielenterveyskuntoutujien vertaisryhmä - koulutusoppaan ja Ryhmänohjaajan muistivihon.

Yhteydenpidon hoitokodin henkilökunnan kanssa aloitimme keväällä 2016. Kävimme tutustumassa Peltolan toimintaterapeuttien ohjaamissa ryhmissä, jotta tulimme hieman tutummiksi asukkaille ja samalla itse näimme heidän toimintakykyään. Kävimme esittämässä kaksi kertaa diaesityksen vertaistoiminnasta. Toisen diaesityksen jälkeen jaoimme kyselylomakkeet, joilla kartoitimme asukkaiden halukkuutta osallistua vertaisryhmän toimintaan sekä saimme selville ohjaajakoulutuksesta kiinnostuneet. Jotta vertaistoiminnasta tulisi mahdollisimman paljon osallistujien toiveiden mukaista, kyselyn yhteydessä kartoitimme erilaisia keskusteluaiheita ja toiminnallisempia vaihtoehtoja, joista Hoitokoti Peltolan asukkaat olisivat kiinnostuneita.

Suunnittelimme kolmen sekä kahdeksan kerran koulutusrungot, joista pilottikokeiluun valikoitui kolmen kerran versio. Koulutusta varten teimme myös Ryhmänohjaajan muistivihon. Koulutettavien on tarkoitus hyödyntää vihkoa suunnitellessaan ja myöhemmin ohjatessaan ryhmäkertoja.

Opinnäytetyömme rakentuu vankan teorian varaan. Ensimmäiset kappaleet käsittelevät ryhmää, vertaistukea, mielenterveyttä ja oppimisteoriaa. Tämän jälkeen kuvaamme kehittämistyömme suunnitelmaa ja toteutusta. Lopussa tarkastelemme, miten kehitimme ryhmänohjaajakoulutusta omien havaintojemme ja saamamme palautteen perusteella. Pohdimme myös, miten eettisyys ja luotettavuus näkyvät työssämme. Liitteinä ovat asukkailla teettämämme kysely ja koulutusopas: Kuinka perustaa mielenterveyskuntoutujien vertaisryhmä.

2 KEHITTÄMISTYÖTÄ OHJAAVAT LÄHESTYMISTAVAT

2.1 Kognitiivis-behavioristinen oppimiskäsitys

Hoitokoti Peltolaan perustettavan vertaisryhmän ohjaajan koulutuksessa hyödynnämme kognitiivis-behavioristista oppimiskäsitystä, joka nimensä mukaisesti yhdistää kaksi eri näkemystä: kognitiivisen ja behavioraalisen (Buzzle 2011). Keskeistä tälle lähestymistavalle on ihmiskäsitys, jossa yksilön oma ajattelu määrittelee, miten hän toimii. Ihmisen omat sisäiset mallit eli skeemat ohjaavat havainnointia, tulkintaa sekä oppimista eri tilanteissa. Skeemat muokkaantuvat sitä mukaa, kun ihminen oppii uutta. Oppimisprosessissa tarkoituksena on vaikuttaa yksilön ajatteluun siten, että myös hänen tapansa toimia ja ratkaista ongelmia muuttuvat uuden ajattelutavan myötä. (Suomela 2002, 222; Buzzle 2011; White 2000, 4.)

Kognitiivis-behavioristisen käsityksen mukaan oppiminen on tavoitteellista toimintaa ja ihminen on oppimisprosessissaan itse aktiivinen tiedon hankkija. Olennaista on ihmisen valmiuksien kehittyminen erilaisten vastaantulevien ongelmien ratkaisemiseksi, ei siis ainoastaan informaation lisääminen ja jo opitun toistaminen sellaisenaan. Keräämästään tiedosta ihminen tekee omat tulkintansa sekä liittää sen aiemmin omaaviinsa tietoihin ja taitoihin. (OAMK 2016a.)

Oppimista voidaan säädellä lisäksi ulkoisella vahvistamisella. Oppiminen on näkemyksen mukaan myös reaktioiden muodostumista erilaisiin ärsykkeisiin. Kun tietynlainen reaktio ihmisessä vakiintuu ja kytkeytyy ulkoapäin tulevaan ärsykkeeseen, katsotaan se oppimiseksi. Oppiminen on siis myös ulkoapäin ohjattua. Opettaja/ohjaaja suunnittelee oppimistilanteet ja kontrolloi oppimista. (OAMK 2016b.) Tässä opinnäytetyössä erityisesti mielenterveyskuntoutujille suunnattu Ryhmäohjaajan muistivihko keskittyy tukemaan tätä oppimiskäsitystä. Valmiiksi strukturoitu runko ja toisto tukevat behavioristista näkökulmaa. Koulutuksen ohjaajalla on mahdollisimman paljon valmista tietoa ja ideoita, joita voi hyödyntää ja jotka myös tukevat behavioristista näkökulmaa. Mahdollisuus tarjota kuntoutujille tilaa omaan ideointiin ja valmiiden ideoiden avulla kehittää omaa ideointia on kognitiivisen näkökulman mukainen.

2.2 Skitsofrenia

Skitsofrenia on yleisin psykoosisairaus. Hoitokoti Peltolassa se on asukkaiden yleisin diagnoosi. Tästä syystä koemme tärkeäksi pohtia, miksi skitsofreniaa sairastava tarvitsee vertaistukea, sekä mitä vaikeuksia juuri skitsofrenia aiheuttaa ohjaajana toimimiselle. Kokemustiedon jakamisella voidaan olettaa olevan suuri merkitys sairastuneelle. Samassa tilanteessa olevat henkilöt voivat vapaammin jakaa kokemuksiaan ja näin lievittää sairauteen liittyviä negatiivisia ajatuksia.

Ryhmässä toimiessaan ihminen tarvitsee viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, esimerkiksi itsensä ilmaisua, kontaktin ottamista, muiden huomiointia ja tiedon jakamista. Skitsofreniaa sairastavalla voi puolestaan olla ongelmia ajatusten rakenteessa ja puheessa, jolloin itsensä ilmaisu ja tiedon jakaminen voivat vaikeutua. (Terveyskirjasto 2015.) On huomioitava, että tämänkaltaiset kognitiivisten- tai vuorovaikutustaitojen puutteet voivat hidastaa kanssakäymistä eikä keskustelu välttämättä pääse koskaan kovin syvälliselle tasolle.

Lisäksi skitsofrenian tyypillisiä oireita ovat tahdottomuus, motivaation puute sekä kyvyttömyys tuntea nautintoa (Terveyskirjasto 2015). Skitsofreniaa sairastavan voi olla vaikea tiedostaa omaa henkilökohtaista syytään ryhmään osallistumiselle. Tämä vaikuttaa erityisesti siihen, onko motivaatio osallistua vertaistukiryhmään lähtöisin ulkoisesta palkkiosta vai sisäisestä tahdosta.

Skitsofreniaa sairastavalla voi esiintyä neuropsykologisia häiriöitä, jolloin kyky keskittyä tai muistaa juuri kerrottu asia on hankaloitunut. Myös kykenemättömyys spontaaniin toimintaan voi olla toisilla alentunut. Tällöin ei välttämättä pysty reagoimaan muiden antamiin ärsykkeisiin. (Terveyskirjasto 2015) Nämä haasteet hankaloittavat vertaistoimintaan osallistumista ja siitä suoriutumista.

Tutustumiskäynneillä sekä vertaistukidiaesitysten yhteydessä huomasimme, että monilla mielenterveyskuntoutujilla on tämänkaltaisia ongelmia esimerkiksi juuri kognitiossa ja vuorovaikutustaidoissa. Toisaalta vertaisryhmät on aina suunnattu tietylle ihmisryhmälle ja erityisesti tässä tapauksessa suunnitteleme Hoitokoti Peltolan asukkaiden vertaisryhmää. Tämä vaikuttaa ryhmän ilmapiiriin niin, että se on sallivampi ja kynnyksellä osallistua sen toimintaan on matalampi.

2.3 Mielen terveys ja kuntoutus

Suomessa mielen terveyskuntoutukseen katsotaan kuuluvaksi niin psykiatrisissa hoitolaitoksissa tapahtuva kuntoutus kuin yhteisötasolla toteutettavat eri toimet, joilla pyritään edistämään yleistä mielen terveyttä (Kuntoutusportti 2016). Kuntoutuminen on moninainen prosessi. Sen eri vaiheita ei voida tarkkaan erotella toisistaan, vaan ne tapahtuvat keskenään samanaikaisesti ja rinnakkain. Mielen terveyskuntoutuksessa ihminen otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Kuntoutuksen avulla pyritään parantamaan ja ylläpitämään henkilön työ- ja toimintakykyä, pienentämään sosiaalisen syrjäytymisen riskiä sekä tukemaan arjessa ja yhteiskunnassa selviytymisessä. (Mattila 2009, 99–100.)

Toimintakyvyn laskua voi esiintyä useilla eri elämänalueilla. Kuntoutuksessa harjoitellaan arkielämän erilaisia taitoja, kuten ruuanlaittoa, vaatehuoltoa, itsestä huolehtimisen taitoja ja raha-asioiden hoitoa. Myös henkilön vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoihin kiinnitetään huomiota ja pyritään tarvittaessa parantamaan niitä. Mielen terveyskuntoutuksen yhtenä perusajatuksena voidaan pitää sitä, että kuntoutuja pystyisi vastaamaan mahdollisimman omatoimisesti itsestään toimijana ja yhteisön jäsenenä. Tarkoituksena on, että kuntoutuja saa apua kohdatakseen ja käsitelläkseen toimintaansa rajoittavat tai estävät tekijät. Voimavarojen ja toimintakyvyn kohentuessa kuntoutuja pystyy kehittymään. (Mattila 2009, 99–100.)

Kuntoutuksen tulisi olla mahdollisimman monipuolista ja tapahtua erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä, esimerkiksi ryhmässä tapahtuva toiminta voi olla erinomaista tukea yksilökuntoutukselle (Kuhanen ym. 2010, 102). Ryhmämuotoinen kuntoutus on strukturoitua, tavoitteellista sekä laajasti käytettyä kuntoutusta. Tämä kuntoutusmuoto antaa toimintaympäristön, jossa kuntoutujat voivat harjoitella yksilöllisiä tai yhteisiä kuntoutumisen tavoitteita. (Oppiportti 2016a.) Ryhmässä kuntoutujilla on mahdollisuus käsitellä itseään ja sairauttaan koskevia asioita turvallisen ilmapiirin vallitessa. Toisten ihmisten näkemysten ja kokemusten kuuleminen puolestaan antaa kuntoutujille mahdollisuuden peilata omaa tilannettaan. (Rissanen 2007, 178–179.) Ryhmä soveltuu hyvin ympäristönä tukemaan kuntoutusta, koska tuki moninkertaistuu sekä vahvistuu verrattuna yksilölliseen ammattilaisen tarjoamaan kuntoutukseen (Oppiportti 2016a). Ihmisillä on luonnostaan tietynlainen taipumus sosiaalisuuteen. Ryhmätyöskentely mahdollistaa sosiaalisten suhteiden luomisen ja sosiaalisten taitojen harjoittelun, joissa varsinkin mielen terveyspotilailla on usein puutteita. (Rissanen 2007, 178–179.)

3 VERTAISTUKI

3.1 Vertaistuki yhteiskunnallisesti

Vertaistukitoiminnan taustalla on ihmisten tarve olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Ihmiset elävät erilaisissa yhteisöissä ja ovat siten luonnostaan sosiaalisia. Ensimmäiset vertaisryhmät olivat yleisimmin AA-kerhoja eli Anonyymien Alkoholistien ryhmiä. Ensimmäinen AA-ryhmä perustettiin Yhdysvalloissa vuonna 1935, Suomeen toiminta tuli vuonna 1948. Käsite vertaistoiminnasta saapui Suomeen 1990-luvulla ja ensimmäinen Klubitalo-liike mielenterveyskuntoutujille aloitti toiminnan Tampereella 1995. Klubitalon perusajatuksena on toiminnan alusta asti ollut ihmisten tasa-arvoisuus jäsenenä, ei potilaina tai asiakkaina sekä ajatus siitä, että lääkkeet, sairaalahoito tai terapiat ovat hyödyllisiä akuuttien oireiden, muttei sairauksista johtuvien elämänmuutosten kohdalla. (Laatikainen 2010, 9-10.)

Viime vuosina Suomessa erilaisten vertaisryhmien ja -verkostojen määrä on lisääntynyt sosiaali- ja terveysalalla (Laatikainen 2010, 11). Viime aikoina on myös pyritty ohjaamaan julkiset palvelut lähemmäs asiakaslähtöistä toimintaa (Vuorinen 2002, 5). Tämä kertoo, että ihmisten ongelmat ovat muuttuneet entistä henkisemmiksi, ja että ihmisillä on tarve saada tietoa sekä jakaa kokemuksia samankaltaisessa elämäntilanteessa olevien kanssa. Vertaistoiminnalla on tänä päivänä yhteiskunnallinen merkitys sekä yhteiskuntaa uudistava ja kansalaisaktiivisuutta ilmentävä vaikutus. Vertaistoiminta voi olla ennaltaehkäisevää, mutta on kuitenkin muistettava, että se ei ole terapiaa tai korvaa ammattilaisten apua. (Laatikainen 2010, 11.)

Nykyaikana myös media tuo esiin vertaistuesta muodon, jossa pyritään vaikuttamaan laajemmin kuin vain tiettyyn kohdeyleisöön. Esimerkiksi YLE TV2:n keskusteluohjelma Inhimillinen tekijä antaa äänen henkilöille, jotka voivat omaa tarinaansa jakamalla tukea toisten samassa asemassa olevien tilannetta. Tämänkaltainen narratiivinen lähestymistapa auttaa myös esimerkiksi masentuneen henkilön läheisiä käsittelemään tilannetta. (Nylynd & Yeung 2005, 195.)

3.2 Vertaistoiminnan merkitys mielenterveyskuntoutujalle

Mielenterveyden Keskusliitto eli MTKL määrittelee vertaistuen seuraavanlaisesti: "Vertaistuki on omaehtoista ja yksilöllistä tukea sellaisten ihmisten kesken, joita yhdistää jokin kohtalonyhteys." Mielenterveyskuntoutujien vertaistuen perustana on omakohtaisen kokemuksen tuoma asiantuntijuus, jolloin kokemusta ei voida yleistää. Vertaisten kohtaaminen, keskinäinen tuki ja tasa-arvoinen suhde toiseen ihmiseen ovat vertaistuessa keskeisiä tekijöitä. (Heikkinen 2004, 180–181; Mykkänen-Hänninen 2007, 26.)

Mielenterveyskuntoutajat hyötyvät vertaistoiminnasta. Se antaa tilaisuuden jakaa yhteisiä elämäkokemuksia. Toisten mielenterveyskuntoutujien selviytymistarinoiden kuuleminen on tärkeää silloin, kun ihminen kokee esimerkiksi yksinäisyyttä tai pelkoa. Vertaistoiminta kannustaa ja rohkaisee henkisesti tasolla sekä mahdollisesti lievittää myös ahdistuneisuutta. Vertaistuen avulla ihminen voi paremmin ymmärtää menneisyyttä, sitoutua nykyhetkeen ja tulla toiveikkaammaksi tulevaisuuden suhteen. (MTKL 2016; Oppiportti 2016b.) Psykkinen sairaus voi aiheuttaa syrjäytymistä sekä syyllisyyden ja häpeän tunteita. Samankaltaisten ongelmien ja kokemusten läpikäyneiden vertaisten tuki voi usein helpottaa tilannetta. (MTKL 2016.) Omat henkilökohtaiset kokemukset, psykkinet kriisit, lääkkeet ja erilaiset hoitomuodot sekä mielenterveys- ja sosiaalipalveluihin liittyvät tekijät ovat usein mielenterveyskuntoutujien kokemusten osa-alueita (Heikkinen 2004, 182).

Henkilöt, jotka kärsivät mielenterveysongelmista saattavat olla yksinäisiä ja sosiaalisesti eristäytyneitä, joten vertaistoiminta voi merkitä heille uuden yhteisyyden ja vastavuoroisten ihmissuhteiden palautumista (Heikkinen 2004, 179). Ryhmämuotoisessa toiminnassa voi tuntea hyväksytyksi tulemista, jolloin yksinäisyyden tunne mahdollisesti lieventyy. Mielihyvän tunnetta voi lisätä, että kuntoutuja löytää paikkansa ryhmässä ja yhteisössä sekä mahdollisesti pystyy auttamaan muita omilla kokemuksillaan. Vertaisryhmä on paikka, jossa on myös mahdollisuus harjoitella sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. (Oppiportti 2016b.)

Ryhmässä toimiminen voi olla terapeutista. Yhdysvaltalainen psykiatri Irvin D. Yalom on löytänyt erilaisia ryhmässä vaikuttavia positiivisia tekijöitä, jotka on kuvattu alla (Taulukko 1.). Näitä tekijöitä esiintyy monissa ryhmissä, vaikkakin eri muodoissa.

Taulukko 1. Terapeuttiset tekijät. (Oppiportti 2016b).

Toivon herättäminen	Toivoa omasta kuntoutumisesta vahvistaa muiden kuntoutujien muutoksen seuraaminen.
Universaalisuus	Muillakin on samanlaisia kokemuksia. Omat ongelmat eivät ole ainutlaatuisia.
Tiedon jakaminen	Uusien asioiden oppiminen muilta.
Altruismi	Omanarvontunne kasvaa, sekä mielihyvän tunne lisääntyy, kun huomaa pystyvänsä auttamaan ja tukemaan muita.
Perusperhekokemuksen korjaaminen	Omassa perheessä sisäistettyjen ryhmäkäyttäytymismallien tietoisuuteen tuleminen tai korjaaminen on mahdollista ja turvallista ryhmässä.
Sosiaalisten taitojen kehittyminen	Ryhmässä voi oppia ja harjoitella sosiaalisia taitoja
Mallioppiminen	Ryhmän jäsenten toimintaa seuraamalla voi oppia uusia tapoja toimia ja käyttäytyä.
Interpersoonallinen eli ihmissuhdetaitojen oppiminen	Ryhmässä mukana oleminen voi auttaa ymmärtämään omaa käyttäytymistään ja näin käyttäytymisen muutos voi olla mahdollista.
Katarsis	Ryhmä tarjoaa mahdollisuuden voimakkaiden tunteiden ilmaisuun turvallisessa ympäristössä.
Ryhmäkoheesio	Ryhmän oma vetovoima, minkä ansiosta jäsenet eivät hylkää ryhmää.
Eksistentiaaliset tekijät	Elämään liittyvien perustapahtumien käsittely ryhmässä lisää voimaa kohdata niitä ryhmän ulkopuolella.

Vaikka vertaistukiryhmästä on paljon hyötyä mielenterveyskuntoutujille, voi siinä ilmentyä myös haittoja. Yalomin ryhmän terapeuttiset tekijät saattavat kääntyä negatiivisiksi. Ryhmässä tapahtuva mallioppiminen ei välttämättä aina ole myönteistä, esimerkiksi toisen henkilön negatiivinen suhtautuminen lääkehoitoon tai vaikka yhteiskunnallisiin vaikuttajiin voi tarttua. Samalla tavalla ajatus hyvän tiedon välittämisestä voi kääntyä pääläelleen, jos henkilö pitää väärää tietoa faktana. Kokemus siitä, että on voinut auttaa ja tukea toista kuntoutujaa voi saada henkilöllä

yllättävän suuret mittasuhteet. Hän voi alkaa kuvitella liian suurpiirteisiä ajatuksia siitä, miten pystyy auttamaan muita. (Oppiportti 2016b.)

3.3 Vertaistoiminnan eri muodot

Vertaistukea voidaan antaa ja saada monella eri tavalla sekä eri muodoissa. Eri toteutumistapoja vertaistuelle on kahdenkeskinen tuki, vertaistukiryhmät sekä verkossa tapahtuva vertaistuki. (THL 2016.) Ryhmät eroavat toisistaan riippuen taustayhteisöstä ja ohjaajasta. Ryhmän ohjaaja voi olla joko ammattilainen tai vapaaehtoinen. Ryhmä voi myös toimia ilman vastuuhjaajaa. Tällöin ryhmän jäsenillä on jaettu vastuu ryhmästä. (Laatikainen 2010, 15.) Ryhmät voidaan jaotella ja nimetä eri tavoin esimerkiksi rakenteen tai toiminnan tarkoituksen mukaan (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Ryhmäjaottelu

Ryhmiä rakenteiden mukaan	Ryhmiä tarkoituksen mukaan
Suuryhmä: Yli kymmenen jäsentä.	Harrasteryhmä: Rakentuu jäsenille mieluisan ja hyödyllisen toiminnan ympärille. Esimerkiksi puutarha- ja käsityöryhmät.
Pienryhmä: Alle kymmenen jäsentä.	Toiminnallinen ryhmä: Tavoitteena voi olla vuorovaikutus- tai elämäntaitojen kehittäminen toiminnan varjolla. Esimerkiksi ruuanlaittoryhmässä opetellaan itsestähuolehtimista.
Avoin ryhmä: Osallistujat voivat vaihtua. Esimerkiksi erilaiset kerhot.	Keskusteluryhmä: Samasta aiheesta kiinnostuneet ihmiset kokoontuvat keskustelemaan. Esimerkiksi lukupiiri.
Suljettu ryhmä: Osallistujat ennalta sovittu. Esimerkiksi omaistenryhmä.	Vertaisryhmä: Osallistujia yhdistää kokemus, elämäntilanne tai menetys. Esimerkiksi samaa sairautta sairastavien ryhmät.
Täydentyvä ryhmä: Ennalta sovittu jäsenmäärä. Jäsenen jäädessä pois ryhmästä, tilalle otetaan uusi jäsen. Esimerkiksi askartelukerhot.	Hoidollinen ryhmä: Tarkoitus tukea ryhmäläisten hoitoa ja kuntoutumista. Esimerkiksi anonyymien narkomaanien ryhmät.

(jatkuu)

Taulukko 2. Ryhmäjaottelu (jatkuu)

	Sururyhmä: Tarkoitus tukea ja mahdollistaa ajatusten vaihto menetyksen kokeneille henkilöille. Usein ammattilaisen ohjaamia. Kesto rajattu ja ryhmä usein suljettu.
--	--

Vertaistuki voi olla kansalaislähtöistä ja omaehtoista toimintaa, joka ei niinkään liity mihinkään taustayhteisöön. Tällöin kokemustiedon rooli on asiantuntijatietoa merkityksellisempi. Näiden vertaistukiryhmien lisääntymistä edistäisi, että tarjolla olisi enemmän ilmaisia kokoontumistiloja. Vertaistukitoiminta on Suomessa yleisintä kolmannen sektorin eli järjestöjen ja yhteisöjen organisoimana. Se on vapaaehtoistoiminnan muoto, josta taustayhteisö vastaa esimerkiksi tarjoamalla toiminnalle tilat sekä ohjaajille koulutusta ja tukea. Yhä enemmän vertaistukiryhmät ovat myös julkisen sektorin eli ammattilaistahojen järjestämiä. Nämä ovat kiinteä osa asiakkaan saamaa palvelua ja hoito- ja kuntoutusprosessia. Tällöin ryhmän ohjaaja on ammattilainen, esimerkiksi toimintaterapeutti, terveydenhoitaja tai sosiaalityöntekijä, jolla on asiantuntemusta, mutta ei välttämättä kokemuksellista tietoa aiheesta. Vertaisuuden ja kokemustiedon vastakohtana voidaan pitää ammatillista tietoa ja asiantuntemusta. Kolmas sektori ja julkinen sektori voivat myös järjestää toimintaa yhdessä. Tämä esiintyy varsinkin päihdetyössä, jossa työskentelee henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta päihdeongelmasta toipumisesta. He voivat hyödyntää tätä ammatillisen osaamisen lisänä. (THL 2016; Laatikainen 2010, 15–17.)

3.4 Ryhmän elinkaari

Uuden ryhmän toimintaa käynnistettäessä ryhmäläisten tulee yhdessä keskustella ja sopia toimintaa koskevista periaatteista ja säännöistä. On tärkeää käydä läpi, mihin kukakin on valmis sitoutumaan, jotta ryhmän toiminnasta tulisi osallistujilleen tarkoituksenmukaista, mielekästä ja turvallista. Yhdessä tehtävien päätösten selkeyttämiseksi ja vakiinnuttamiseksi sovittavat asiat tulee kirjata ylös. Sääntöjen muistamisen ja noudattamisen tueksi ne voidaan allekirjoittaa yhdessä ja asettaa vaikkapa kokoontumistilan seinälle nähtäväksi. (Absetz 1994, 14A-15A.) Hoitokoti Peltolaan perustettavan vertaisryhmän kohdalla ryhmän toimintatavoista sovittaessa

tulee ottaa huomioon ryhmäläisten omien arvojen ja asenteiden lisäksi myös hoitokodin yleiset toimintaperiaatteet. Hoitokoti Peltolan toimintaperiaatteisiin kuuluu muun muassa turvallisuuden huomioiminen ja ihmisarvon kunnioittaminen (Hoitokoti Peltola 2016).

Ryhmän muotoutumisen eli ryhmäytymisen jälkeen seuraa niin sanottu kuherteluvaihe, jolloin henkilöt alkavat olla ryhmässä avoimempia ja rennompia. Ihmiset osoittavat kiinnostusta toisiaan kohtaan ja ovat vastaanottavaisempia esille tulevien asioiden ja mielipiteiden suhteen. Ryhmän sisäiset roolit alkavat mahdollisesti jo muodostua ja suuremmilta ristiriidoilta välttyään usein vielä tässä positiivishenkisessä tutustumisvaiheessa. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 25.) Nyt perustettavan ryhmän kehitysvaiheisiin saattaa osaltaan vaikuttaa muun muassa se, että kaikki jäsenet ovat hoitokodin asukkaita ja mahdollisesti jossain määrin entuudestaan tuttuja keskenään.

Ryhmän tullessa kokoontumiskertojen myötä tutummaksi on tavanomaista, että ryhmäläiset uskaltavat ottaa rohkeammin ja ajoittain jopa kärkevästi kantaa toistensa mielipiteisiin. Aiemmin muilta piilossa pidettyjä ajatuksia ja tunteita uskalletaan tuoda tässä ryhmän niin sanotussa kiehumisvaiheessa herkemmin esille. Toiset saattavat alkaa kyseenalaistaa ja ehkä vastustaakin ryhmän tarkoitusta ja odotuksia. Tässä vaiheessa kriittistä sanailua ja arviointia voi esiintyä herkästi, mutta tämä on täysin normaali vaihe ryhmän elinkaareissa. Kun konfliktitilanteet käydään yhdessä asianmukaisesti läpi, ne jopa edistävät ryhmän toimintaa. On hyvä, että ryhmäläiset tuovat omat mielipiteensä asiallisesti ja rohkeasti kuuluviin, jotta mahdollisiin epäkohtiin voidaan tarttua (Kaukkila & Lehtonen 2008, 25–26.)

Kuohuntavaihetta seuraa niin sanottu yhteistoiminnan vaihe. Tällöin ryhmässä vallitsee usein entistä rennompaa ilmapiiriä, koska on saatu selvitettyä mahdollisia epäselvyyksiä esimerkiksi ryhmäläisten tehtäviin ja rooleihin liittyen. Myös erilaisuutta ja kaikkien mielipiteitä osataan mahdollisesti arvostaa ja ottaa enemmän huomioon toiminnan kehittämisessä. Toiminnan fokus on entistä yhteisöllisempää (Kaukkila & Lehtonen 2008, 25–26.)

Jossain vaiheessa jokaiselle tulee eteen myös ryhmästä luopumisen ja eron hetki. Ryhmä voi joko lopettaa toimintansa, jäädä tauolle tai yksittäinen ryhmän jäsen voi itse jäädä jostain syystä pois toiminnasta. Näissä tilanteissa aiempien erotilanteiden tai luopumisen kokemusten tunteet saattavat nousta pintaan. Yleisiä tuntemuksia tässä vaiheessa ovat esimerkiksi eroahdistus, suru ja joillakin puolestaan helpotus.

Eroahdistuksen helpottamiseksi voidaan sopia yhteydenpidosta tulevaisuudessa joko koko ryhmänä tai ryhmäläiset keskenään. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 25–26.) Mikäli Hoitokoti Peltolaan perustettava ryhmä jostain syystä loppuu tai joku ryhmäläinen jättäytyy sen toiminnasta pois, mahdollisessa eroahdistuksessa helpottavana tekijänä on se, että ryhmäläiset näkevät toisiaan jonkin verran muunakin aikana hoitokodin puitteissa.

3.5 Ryhmänohjaaja ja ryhmäläiset

Ryhmänohjaajan tehtävät vaihtelevat sen mukaan, minkälaisia ryhmä ja siinä esiintyvät roolit ovat. Luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentuminen ryhmässä on ensiarvoisen tärkeää. Tähän ohjaajan tulee panostaa muun muassa korostamalla ryhmän sisäisen vaitiolovelvollisuuden tärkeyttä. Ryhmän alkuvaiheessa yksi ohjaajan tehtävistä on rohkaista ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa. Hänen tulee ohjata ryhmäläisten keskustelua ryhmän tavoitteiden ja sääntöjen sopimisesta. Ryhmänohjaaja huolehtii, että jokainen saa mahdollisuuden osallistua keskusteluun ja päätöksentekoon. Hänen tulee varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 63–73.)

Ryhmätoiminnan jatkuessa ja jännitteiden vähentyessä, keskustelusta tulee luontevampaa ja näin ollen myös ohjaajan rooli keskustelun ylläpitäjänä jää enemmän taustalle. Tuodessaan omia mielipiteitään julki, on ryhmänohjaajan hyvä korostaa muille, että kyseessä on hänen henkilökohtainen näkemyksensä eikä koko ryhmälle asetettava periaate. Hän tarkkailee ja havainnoi jatkuvasti ryhmän toimintaa ja vallitsevaa ilmapiiriä sekä puuttuu mahdollisiin epäkohtiin. Vaikka vertaisryhmän toiminta voikin olla kuntouttavaa ja terapeutista, ryhmänohjaajan tehtävä ei ole olla ryhmän terapeutti. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 63–73.)

Ryhmän jäsenten tulee sitoutua noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä. Kaikkien pitää olla toisilleen lojaaleja ja luottamuksen arvoisia. Jokainen toimii ryhmässä omana yksilönään hyvässä yhteistyössä muiden kanssa. Kaikkien panosta tarvitaan turvallisen ja miellyttävän ilmapiirin ylläpitämiseksi. Jotta toiminta olisi alkuperäisen tarkoituksen mukaista, pitää ryhmäläisten olla aktiivisia. Lisäksi rakentavan palautteen antaminen ja saaminen muulta ryhmältä on toiminnan kehittämisen kannalta merkittävää. Palautetta jäsenet voivat antaa esimerkiksi ryhmänohjaukseen, toimintaan ja vallitsevaan ilmapiiriin liittyen. (Absetz 1994, 14A-14B.)

4 KEHITTÄMISTYÖNKÄYTÄNTÖ

4.1 Kuinka etenimme käytännössä

Kävimme keväällä 2016 keskustelemassa Hoitokoti Peltolan toimintaterapeutin ja vastaavan hoitajan kanssa projektistamme. Kävimme yhdessä läpi, minkälaista toimintaa he olivat vailla sekä mihin meidän käytettävissä olevat resurssimme tulisivat riittämään. Kerroimme, mitkä viitekehykset ja mallit mielestämme sopivat parhaiten ohjaamaan työskentelyämme. Saimme hoitokodin puolesta vahvistusta näihin valintoihimme. Heidän toimintaterapeutinsa käyttävät myös työssään apuna Inhimillisen toiminnan mallia.

Jotta vertaistoiminnasta olisi mahdollisimman paljon hyötyä asukkaiden kuntoutumisen kannalta, täytyi ryhmätoiminnasta saada tavoitteellista ja hyvin suunniteltua. Tavoitteiden tuli olla merkityksellisiä kaikille ryhmässä oleville myös yksilöllisesti. Vertaistoiminnasta piti saada tehtyä ryhmäläisiin hyvin vetoavaa, jotta heidän olisi helpompi sitoutua toimintaan.

Jokainen meistä kävi tutustumassa erikseen Hoitokoti Peltolan toimintaterapeuttien ohjaamissa erilaisissa ryhmissä. Tutustumiskäyntien tarkoituksena oli tulla tutummiksi hoitokodin asukkaille sekä arvioida asukkaiden toimintakykyä. Huomasimme käynneillä, että asukkaat tarvitsevat paljon apua ja ohjausta. Asukkaiden heikohkot vuorovaikutus- ja kognitiiviset taidot vaikeuttavat heidän osallistumistaan ja ennen kaikkea heidän suoriutumistaan tulevasta vertaisohjaajan tehtävästä. Tätä varten koimme tärkeäksi tukea vertaisryhmän ohjaajien suoriutumista Ryhmänohjaajan muistivihon ja tukihenkilön avulla.

Ryhmänohjaajan muistivihon ja tukihenkilön tehtävänä on tukea puutteellisia taitoja ja valmiuksia ja näin mahdollistaa henkilön toimintaan osallistuminen. Tukihenkilön tehtävät riippuvat vertaisohjaajien tarpeista. Muistivihkoon on tarkoitus kirjata suunnitelma tulevia vertaisryhmäkertoja varten, jotta ohjaajana toimiminen helpottuisi.

Keräsimme tietoa vertaistuesta sekä valmistimme ja esitimme hoitokodin asukkaille diaesityksen siihen liittyen. Diaesityksen avulla pyrimme tekemään vertaistukea tunnetuksi asukkaille ja herättämään heidän mielenkiintonsa perustettavan vertaisryhmän toimintaa kohtaan. Jotta esityksemme oli mahdollisimman hyvin

asukkaiden saavutettavissa, päätimme esittää sen kahteen kertaan ja eri päivinä. Toisen esityksen jälkeen annoimme asukkaille täytettäväksi tekemämme kyselyn (Liite 1). Osa paikallaolijoista täytti kyselyn heti ja osa halusi palauttaa sen vasta myöhemmin. Olimme ennalta sopineet henkilökunnan kanssa, että asukkaat voisivat halutessaan vastata kyselyyn omahoitajansa avustuksella. Henkilökunta otti tehtäväkseen jakaa kyselykaavakkeet asukkaille, jotka eivät osallistuneet esitykseen. Olimme ennalta sopineet henkilökunnan kanssa, että asukkaat voisivat halutessaan vastata kyselyyn omahoitajansa avustuksella. Vastaaminen oli kuitenkin vapaaehtoista.

Kyselyn avulla selvitimme, ketkä asukkaista olivat halukkaita osallistumaan vertaisryhmän toimintaan ja ketkä olivat halukkaita osallistumaan ohjaajakoulutukseen. Kyselyn kautta selvitimme myös asukkaita kiinnostavia aiheita tulevia ryhmäkertoja varten. Tähän tarkoitukseen saimme lisäksi hyödyntää hoitokodin aiemmin keräämää tietoa asukkaiden mielenkiinnonkohteista ja mieltymyksistä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 55 Hoitokoti Peltolan asukasta. Vastanneista 32 oli kiinnostunut vertaistoiminnasta ja kymmenen oli kiinnostunut osallistumaan ryhmänohjaajakoulutukseen. Kyselystä selvisi myös, että kiinnostavimmat keskusteluaiheet olivat harrastukset, ajankohtaiset asiat, sairauteen liittyvät huolet, ystävyysuhteet ja elämänhallintataidot. Toiminnallisista vaihtoehtoista kiinnostavimpia olivat musiikin kuuntelu, luonnossa käyminen, liikunnan harrastaminen, valokuvaus ja atk. Nämä kymmenen suosituinta aihetta valikoituivat Ryhmänohjaajan muistivihkoon suunniteltavien ryhmäkertojen teemoiksi.

Koulutuksessa otimme huomioon koulutettavien toimintakykyyn vaikuttavat tekijät ja pilkoimme informaation pieniin helpommin omaksuttaviin osiin. Oppimisen helpottamiseksi koulutuspäivät suunniteltiin myös noudattaen yhtenäistä runkoa. Koulutuspäivien runkoon kuului aina palaaminen edellisen kerran tapahtumiin, kotitehtävien purku, puolivälissä pidettävä tauko ja kotitehtävien antaminen seuraavaksi kerraksi. Pyrimme saamaan myös ulkoiset olosuhteet mahdollisimman hyvin koulutettavien tarpeita palveleviksi. Olosuhteiden huomioiminen näkyi muun muassa siinä, että valitsimme koulutuksen ajankohdaksi viikonlopun. Se lisäsi koulutettavien mahdollisuutta osallistua koulutukseen, sillä moni heistä käy myös muissa hoitokodin ryhmissä ja nämä muut ryhmät ovat pääsääntöisesti viikolla. Hoitokoti Peltolassa ryhmätoiminnat ajoittuvat arkisin noin klo 15 asti, joten yhdessä henkilökunnan kanssa sama ajankohta koettiin hyväksi myös tässä. Näin helpotimme koulutettavien orientoitumista toimintaan. Saimme käyttää koulutukseen Hoitokoti

Peltolan yhtä ryhmätyöskentelytiloista, mikä myös helpotti asukkaiden toimintaan orientoitumisessa.

Ohjaajakoulutukseen ilmoittautuneita oli kymmenen. Heistä neljä oli mukana saadakseen oppia jo olemassa olevaa pakko-oireiden hallinta -ryhmää varten. Koulutusta seuraamassa oli myös Hoitokoti Peltolassa työharjoittelussa ollut opiskelija. Ohjeistimme opiskelijaa osallistumaan enemmän heidän ohjaamiseensa, jotka keskittyivät jo olemassa olevan ryhmän toimintaan. Näin pystyimme itse panostamaan paremmin koulutuksessa perustettavan uuden ryhmän asioihin.

Jotta varmistuttiin ohjaajakoulutukseen ilmoittautuneiden varmasti ymmärtävän, mihin olivat ryhtymässä, ohjaajakoulutuksen alussa käytiin vielä lyhyesti läpi, mitä vertaistoiminta ja ryhmänohjaaminen yleisesti ovat. Tällä tavoin saimme varmistusta, että koulutettavilla oli olemassa sisäinen motivaatio koulutukseen osallistumiseen ja ryhmänohjaajana toimimiseen. Lisäksi hoitokodin puolesta luvattiin harkita, josko ryhmänohjaaminen asetettaisiin niin sanotuksi ahkeruustyöksi, josta olisi mahdollisuus saada pientä korvausta. Tämänkaltainen positiivinen ulkoinen vahvistaminen motivoi osallistumaan toimintaan. Ryhmänohjaajien ja ryhmäläisten yhtenä ulkoisen motivaation lisääjänä saattoi toimia myös se, että hoitokodin puolesta oli kerrottu olevan ehkä mahdollista saada ryhmälle pientä sponsorointia esimerkiksi uimahallilippuihin tai muuhun vastaavaan.

Ensimmäisenä koulutuspäivänä koulutettavat päättivät perustettavan ryhmän säännöt. Kerroimme eri mahdollisuuksista, joista he voisivat yhdessä valita, esimerkiksi tulisiko ryhmä olemaan avoin vai suljettu, toimisiko joku ryhmän koollekutsujana ja niin edelleen. Korostimme, että kertomamme olivat vain joitakin tapoja toimia ja heidän olisi hyvä itse miettiä muitakin ryhmäänsä mahdollisimman hyvin palvelevia sääntöjä. Painotimme ajatusta, että kyseessä oli heidän ryhmänsä, joten oli tärkeää, että toiminta-ajatusta, tavat ja säännöt olivat heistä itsestään lähtöisin. Yhteisen pohdinnan kautta pyrimme vahvistamaan koulutettaville toimintamallia kaikkien näkökantojen huomioimisesta, mikä on ryhmänohjaajalle tärkeä taito. Keskustelun avulla mahdollistui toki myös se, että vertaisryhmän kokoontumiset todellakin olivat ryhmäläisille mielekästä toimintaa. Koulutuksessa käytiin läpi ohjaajan rooliin kuuluvia oikeuksia ja velvollisuuksia. Näistä koulutettavat kirjasivat myös hieman ylös ohjaajan muistivihkoon, jotta niitä voisi sieltä tarpeen vaatiessa palauttaa mieleen.

Koulutettavat päättivät yksimielisesti, että vertaisryhmästä tulisi suljettu. Tämän katsottiin tukevan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisäävän luottamuksellista ilmapiiriä. Lisäksi he kokivat tarpeelliseksi, että ryhmän tukihenkilöt muistuttaisivat heitä ennen ryhmän alkua tulemaan paikalle ja katsomaan, olisiko ryhmäkerran aiheeseen liittyen kaikki kunnossa. Olimme etukäteen sopineet Hoitokoti Peltolan toimintaterapeuttien kanssa, että he voisivat toimia vertaisryhmän tukihenkilöinä.

Lisäksi koulutuksessa luotiin ryhmälle runko kymmeneksi kokoontumiskerraksi. Tämä aloitettiin ensimmäisenä koulutuspäivänä listaamalla kymmenen aiemmin asukaskyselyssä suosituimmaksi noussutta aihetta/teemaa ohjaajan muistivihkoon. Mietimme yhdessä, että olisi hyvä, jos toiminnallisemmat aiheet ja keskustelukerrat sijoiteltaisiin runkoon tasaisesti. Koulutettavat jakautuivat luontevasti "naisohjaajapariksi" ja "miesohjaajapariksi". Kaikki kymmenen aihetta olivat ensin lapuille kirjoitettuna seinällä, mikä helpotti kokonaisuuden ymmärtämistä. Näin heidän oli myös helpompi valita itseään eniten kiinnostavat aiheet omalle ohjaukskerralleen. Kumpikin ohjaajapari sai vuorotellen valita itseään kiinnostavat aiheet omiksi ryhmäohjaukskerroikseen. Näin koulutettavat kokosivat ryhmäkokoontumisten rungon mieleisekseen.

Kävimme läpi Ryhmäohjaajan muistivihon rakennetta ja mitä esimerkiksi tukikysymyksiä-kohdalla tarkoitetaan. Ensimmäisenä koulutuspäivänä koulutettavat saivat kotitehtäväkseen miettiä valmiiksi tukikysymyksiä ja ideoita ohjaukskertojensa aiheisiin liittyen. Näitä käsiteltiin yhdessä toisena koulutuspäivänä. Tällä tavoin kognitiivis-behavioristisessa oppimisteoriassa keskeisiä tekijöitä eli toistoa ja koulutettavien omaa aktiivisuutta hyödyntämällä painotimme suunnittelun tärkeyttä.

Keskustelimme myös hieman siitä, että hyvästä suunnitelmasta huolimatta kaikki ei välttämättä ryhmässä mene aina suunnitelmien mukaan. Tällöin toimintaa pitää soveltaa. Tästäkin syystä tukikysymyksiä ja ideoita on hyvä listata useampia. Esimerkiksi pareittain suunniteltaessa on riskinä, että toinen on huomattavasti aktiivisempi osapuoli ja toisen mielipide jää huomioimatta. Myös kouluttajan tapa esittää asioita voi vaikuttaa koulutettavan mielipiteeseen. Kotona tehtävien kotitehtävien avulla ulkopuoliset vaikuttavat tekijät väistyvät ja henkilö itse on aktiivisempana tekijänä. Kognitiivis-behavioristisessa oppimiskäsityksessä toimintaa vahvistetaan palkkion avulla, joten kotitehtävää annettaessa painotimme, miten sitä käytäisiin seuraavana päivänä yhdessä läpi ja kaikilla tulisi olla jotakin mietittynä valmiiksi. Tuodessaan ilmi omia ideoitaan koulutettavat saivat kokemusta oman

tiedon jakamisesta. Näin ollen myös MOHO:n korostama toimintaan osallistuminen toteutuu.

Toisena koulutuspäivänä keskustelimme ohjaajapareittain, mitä ajatuksia kenelläkin oli herännyt kotitehtävän kautta. Samalla he täydensivät vielä Ryhmänohjaajan muistivihon tukikysymyksiä-kohtaa. Kannustimme koulutettavia rohkeaan omaan ideoimiseen. Tämä tukee MOHO:n mukaista ajatusta henkilöstä aktiivisena toimijana. Yksilölliset erot tavoissa ja totumuksissa vaikuttavat siihen, mitä toiminnalta odotamme. Pareittain pohtimisen kautta pyrimme avartamaan koulutettavien käsitystä siitä, kuinka ihmisillä on erilaisia mielenkiinnonkohteita. Näin ollen koulutettavat myös laajensivat omaa jo olemassa ollutta näkemystään ja tietämystään lisäämällä siihen uutta. Tällä tavoin ilmenee kognitiivis-behavioristisen oppimiskäsityksen ajatus siitä, kuinka ihminen muokkaa olemassa olevaa tietoa uuden tiedon avulla.

Kävimme lyhyesti yhdessä läpi esimerkkejä ideoista, joita asukkailla oli herännyt. Pyrimme antamaan positiivista palautetta ja näin ollen vahvistamaan koulutettavien uskoa omaan pystyvyyteensä. Toisena päivänä koulutettavat saivat kotitehtäväksi miettiä perustettavalle ryhmälle nimiehdotuksia. Lisäksi pyysimme heitä miettimään koulutuksessa tähän asti kuulemaansa ja miettimään, onko jokin käsitelty asia jäänyt vielä epäselväksi.

Koulutuksen viimeisenä päivänä keskusteltiin vielä, millainen on hyvä ryhmänohjaaja ja annettiin koulutettaville mahdollisuus esittää koulutukseen liittyviä kysymyksiä. Koulutettavat saivat kukin ehdottaa perustettavalle ryhmälle nimeä. Ehdotuksista ryhmän nimeksi arvottiin Wertsikat.

Koulutettavat valmistivat vertaisryhmälleen oman mainoksen. Mainos tehtiin kahdessa vaiheessa. Ensin maalattiin tausta sokerimaalaustekniikalla yhdessä. Toiminta oli suunniteltu niin, että se toimi samalla ryhmänohjaustaitojen käytännön harjoituksena. Maalaamisen aikana painotettiin muun muassa ohjeiden antamista ja ohjeiden vastaanottamista. MOHO:n mukaan ohjeiden antaminen ja vastaanottaminen ovat osa ihmisen toiminnallista suoriutumista. Tähän tarvitaan myös kognitiivisia- ja vuorovaikutustaitoja. Maalaamisen jälkeen yksi koulutettavista teki tietokoneella mainoksen tekstiosuudet, jotka suunniteltiin yhdessä ryhmän kanssa. Mainos kiinnitettiin Hoitokoti Peltolan ilmoitustaululle. Lopuksi rohkaisimme koulutettavia itse kertomaan perustettavasta ryhmästä hoitokodin asukkaille mainoksen lisäksi.

Kognitiivis-behavioristista oppimisteoriaa ja Inhimillisen toiminnan mallia mukaillen koulutusviikonloppuna halusimme korostaa mallioppimista ja tukea koulutettavien oman ryhmänohjaajaidentiteetin/-roolin muodostumista. Neuvottelevalla ilmapiirillä pyrimme myös siihen, että koulutettavat osaisivat siirtää tämän myös osaksi vertaisryhmän kokoontumisia. Samalla halusimme omalla toiminnallamme antaa mallin, kuinka jokainen ohjaaja ohjaa ryhmää omalla tavallaan.

4.2 Kuinka perustaa mielenterveyskuntoutujien vertaisryhmä -koulutusopas

Koulutuksen tueksi suunnittelimme erillisen koulutusoppaan (Liite 2). Oppaaseen kokosimme tietoa ryhmästä, ryhmän ohjaamisesta ja erilaisia toiminnallisia harjoituksia. Tieto tukee koulutuksen järjestämistä tulevaisuudessa uusia vertaisryhmiä perustettaessa.

Koulutusoppaassa olemme tarkastelleet ryhmän ohjaamista toimintana ja siihen liittyviä kognitiivisia ja psyykkisiä valmiuksia. Haluamme oppaassa korostaa, että vaikka osa näistä valmiuksista olisi puutteellisia on vertaisryhmän ohjaaminen silti mahdollista. MOHO:ssa esiintyy termi adaptaatio, joka tarkoittaa toiminnan mahdollistamista eli siihen osallistumista ja suoriutumista. Jotta adaptaatiota voi tapahtua, on hyvä harjoitella ohjaamista ja siihen liittyviä taitoja. Uuden tiedon ja puutteiden kompensoinnin avulla toimintaan osallistuminen ja siitä suoriutuminen mahdollistuvat.

Rakenteeltaan koulutusoppaassa on kolme suurempaa kappaletta, joista kaksi ensimmäistä on teoriaa. Teorian ohella kappaleissa on käytännön esimerkkejä, joita voi hyödyntää koulutuksessa. Kolmas osa painottuu pääasiassa käytännön toteutukseen.

Myös käytännön toteutus -osiossa olemme hyödyntäneet kognitiivis-behavioristista oppimisteoriaa. Tämä näkyy muun muassa niin, että rakenteessa palataan aina edellisen kerran ohjelmaan, jolloin koulutettavilla on mahdollisuus kysyä ja tarkentaa epäselviksi jääneitä asioita. Näin tuetaan asian oppimista eli muistiin painamista ja palauttamista. Käytännön toteutukseen lisätyt konkreettiset harjoitukset tukevat koulutettavien sosiaalisia taitoja. Harjoittelun ja onnistumisen kautta positiivinen kuva koulutettavasta itsestään pystyvänä ryhmänohjaajana vahvistuu.

Koulutusoppaan lopussa on strukturoitu Ryhmänohjaajan muistivihko koulutukseen osallistujille. Ryhmänohjaajan muistivihko on luotu kulkemaan vertaisryhmän ohjaajan mukana ohjaamisen apuvälineenä. Ryhmänohjaajan muistivihosta käy ilmi

ryhmäkerran teema, siihen tarvittavat välineet, ideat ja tukikysymykset keskustelun ylläpitämiseksi ja ryhmätapaamisen lopettamiseksi.

Ryhmänohjaajan muistivihkoa on tarkoitus täyttää koulutuksessa ja sitä voidaan myöhemmin täydentää itsenäisesti tai yhdessä tukihenkilön kanssa. Tarkoitus on ottaa huomioon koulutettavien taidot ja vahvuudet avuntarpeen osalta. Ryhmänohjaajan muistivihon täyttäminen vaatii luovaa ajattelua. Tämä voi olla joillekin haaste, joten kouluttajalla on hyvä olla varalla valmiiksi mietittynä ideoita ja ehdotuksia, joita koulutettava voi tarvittaessa muokata omaan suuhunsa sopiviksi. Ryhmänohjaajan muistivihko tukee muistia ja auttaa niissä tilanteissa, kun ohjaaja ei tiedä mitä sanoa.

4.3 Palaute ja kehittämissuhteet

4.3.1 Henkilökunnalta saamamme palaute

Palautteen keräsimme vasta, kun ryhmänohjaajakoulutuksesta oli kulunut jo hyvä tovi. Tämä siksi, että halusimme saada myös tietoa, miten toiminta on lähtenyt pyörimään käytännössä. Lähetimme henkilökunnalle etukäteen muutamia kysymyksiä. Palautteen keruu tapahtui siis osittain strukturoidusti ja osittain teemahaastattelua hyödyntäen. Jaoimme palautteen kolmeen pääteemaan: koulutuksen mainostamiseen, itse koulutukseen ja koulutuksen jälkeiseen toimintaan.

Koulutuksen mainostamisen ja koulutuksen osalta yhteistyön meidän tekijöiden kanssa kerrottiin sujuneen muuten hyvin, mutta viestinnässä koettiin olleen jonkin verran päällekkäisyyksiä. Lisäksi aikataulumme oli nopea. Koemme myös itse, että välillä etenimme sykäyksittäin opinnäytetyön suhteen, jolloin se varmasti näyttäytyi nopeasti sovittuina tapaamisina toimeksiantajan kanssa. Tähän asiaan olisimme voineet vaikuttaa paremmalla suunnittelulla ja ennakkoinnilla.

Kyselylomakkeen täytössä Hoitokoti Peltolan toimintaterapeuttien rooli oli merkityksellinen. He kokivat, että kyselyn täyttämiseen yhdessä asiakkaiden kanssa meni paljon aikaa. Ohjaajien mielestä teemat ja kysymykset olivat selkeitä. Asukkaille omien ideoiden tuominen paperille oli vaikeaa. Yksi pohdittavista aiheista oli, miten keräämme tietoa. Päädyimme, että toisen vertaistuesta kertovan esityksen päätteeksi teetämme kyselyn kuulijoille. Heitä oli tällöin noin 20 ja lopullisia vastauksia saimme 55 kappaletta.

Koulutusviikonlopun ajankohta oli henkilökunnalle mieluinen. Tosin tässäkin he pohtivat nopeaa aikataulua. Ajankohta tuli meille myös hieman nopeasti, koska yhteisesti sopivaa aikaa oli vaikeaa järjestää. Peltolan henkilökunta koki, että itse koulutuksessa olisi voinut olla enemmän konkreettisia harjoituksia, jotka tukisivat osallistujien ryhmäohjaustaitoja. Yhdessä pohtiessamme tätä, tulimme tulokseen, että kolmen kerran koulutusrunko on liian lyhyt teorian, Ryhmäohjaajan muistivihon ja konkreettisten harjoitusten liittämiseksi yhteiseksi kokonaisuudeksi. Tästä syystä koulutusta on nyt laajennettu neljään koulutuskertaan.

Ryhmäohjaajan muistivihkoa pidettiin hyvänä, koska koulutettavat tarvitsevat jotain konkreettista ohjatakseen ryhmiä. Tämän lisäksi muutosehdotuksia tuli muutamiin koulutusmateriaalin sanavalintoihin sekä toivottiin esimerkkejä ryhmäkertojen aloittamiseksi. Tukikysymyksiä pohdimme myös. Niitä olisi voinut olla enemmän. Itse koimme, että kuntoutujien äänet eivät olisi päässeet kuuluville, jos meillä olisi ollut teemoihin valmiita tukikysymyksiä, mutta Peltolan henkilökunta oli valmiiden tukikysymysten kannalla. Kouluttajalla onkin hyvä olla valmiiksi mietittynä esimerkkejä tukikysymyksistä. Näistä koulutettavat voivat tarvittaessa muokata itselleen sopivia.

Lopuksi pohdimme voiko vertaistoiminnasta olla vaaraa Peltolan asukkaiden keskuudessa. Henkilökunta kokee, että monet asukkaista ovat herkkiä vaistoamaan erilaisia tilanteita ja kertovat siitä henkilökunnalle. He esimerkiksi kertovat helposti, jos ryhmässä joku ottaa turhan isoa roolia. Henkilökunta tuntee hyvin Peltolan asukkaat, jolloin he tietävät ketä osallistujista seurata enemmän.

Koulutuksen jälkeen vertaistoiminta on jatkunut jo yli kymmenen kertaa. Peltolan toimintaterapeutit ovat olleet aktiivisena osana ryhmän toimintaa, mutta pikkuhiljaa pystyneet jättäytymään enenevässä määrin pois. Peltolan asukkaiden yhtenä haasteena on sitoutuminen, jolloin he tarvitsevat henkilökunnan tukea ryhmän jatkumisessa.

4.3.2 Ohjaajakoulutukseen osallistuneilta saamamme palaute

Koulutukseen osallistujista kaikki, kahta lukuunottamatta, olivat paikalla palautteen annossa. Palaute kerättiin sekä suullisesti että kirjallisesti. Aluksi kyselimme kuulumisia vertaisryhmään liittyen. Muistelimme hieman koulutusta ja kyselimme mielipiteitä sekä kerroimme kehittämisideoita. Lopuksi oli kirjallinen osio, joka suoritettiin nimettömästi.

Tämän toteutimme toiminnallista tekniikkaa hyödyntäen. Koulutukseen osallistuneet saivat punaisia ja vihreitä lehtiä, joihin he antoivat vapaamuotoisesti negatiivista ja positiivista palautetta ja kiinnittivät nämä seinällä olevaan puuhun.

Useimmat osallistujista oli sitä mieltä, että viikonloppu ajankohtana oli huono. Yhden vastaajan perustelu tähän oli: "Jos haluaakin lähteä jonnekin." Arkiaamuja koulutuksen ajankohdaksi kannattivat kaikki palautteeseen osallistuneet. Yhden vastaajan mielestä oli "hieman hämmentävää", että koulutuksessa oli eri ohjaaja joka päivä. Yksi puolestaan kertoi, että "oli plussaa, kun oli kolme erilaista henkilöä". Muut palautetilaisuuteen osallistuneet eivät ottaneet kantaa ohjaajan vaihtumiseen.

Koulutus itsessään keräsi pääosin positiivista palautetta. Yksi osallistuja kertoi aluksi kaivanneensa enemmän konkreettisia harjoituksia ryhmäohjauksesta, mutta vertaisryhmän alettua tullessa siihen tulokseen, että "tekemällä oppi parhaiten". Kaksi muuta kertoi ajattelevansa samoin. Loput eivät ottaneet asiaan kantaa. Ryhmäohjaajan muistivihko sai yleisesti kiitosta. Se koettiin hyödylliseksi myös pakko-oireisten ryhmässä.

Ryhmän toimintaan liittyen harmiteltiin, että osallistujia on ollut vähän. Tämä tuli ilmi niin suullisessa kuin kirjallisessakin palautteessa. Ratkaisuksi pohdittiin, voisiko joku kertoa esimerkiksi asukaskokouksessa ryhmän toiminnasta. Tähän ilmoittautuikin jo vapaaehtoinen. Lisäksi yksi koulutettavista totesi hienosti, että kaikki voisivat enemmän kertoa kyseisestä ryhmästä muissa ryhmissä, joihin osallistuvat. Ehkä meidän ja Peltolan henkilökunnan kannalta tärkeimmät positiiviset palautteet olivat: "On vapauttavaa, kun saa kerran viikossa puhua.", "On joku missä voi jutella, ettei oo jäykkää.", "Joku missä jutella sairaudestaan." Ryhmän ohjaamisen koulutettavat ovat kokeneet jännittäväksi, mutta jännitys on kuulemma helpottanut tekemisen kautta.

Edellä mainitut palautteet kerättiin koulutukseen osallistuneille pitämämme palautekeskustelun kautta. Halusimme kuitenkin tarjota mahdollisuuden antaa myös anonymisti palautetta, joten keräsimme heiltä myös kirjallista palautetta. Tällä tavoin kerätty palaute antoi mahdollisuuden tuoda esiin sellaisiakin asioita, joita ei haluaisi kertoa kaikille paikallaolijoille.

Kirjallisia positiivisia palautteita: "Kirjallinen suunnitelma.", "Ryhmässä hyvä ilmapiiri." "Koulutus hyvää.", "On ollut kiva keskustella ryhmässä." ja "Sopivasti ja hyviä aiheita."

Kirjallisia negatiivisia palautteita: “Enemmän tietoa potilaan oikeuksista.”, “Enemmän aiheita.” ja “Koulutus muistaakseni tappavan tylsää.”

Palaute niin henkilökunnalta kuin koulutukseen osallistuneilta hyödytti meitä koulutusoppaan kehittämissä. Sen avulla saimme hyödynnettyä eri näkökulmia. Erityisesti henkilökunnalta saatu palaute vahvisti niitä huomioita, joita olimme itse tehneet koulutusviikonlopun aikana. Esille nousi myös uusia ehdotuksia, miten koulutusta on mahdollista kehittää. Koulutettavilta saatu palaute korostaa sitä, että opinnäytetyömme on ajankohtainen ja Hoitokoti Peltolan tilaukselle on kysyntää.

5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön prosessissa noudatimme Toimintaterapeuttiliiton ammattieettistä ohjeistusta. Ammattieettisen ohjeistuksen mukaan toimintaterapeutti työskentelee tavoitteellisesti, asiakastaan kunnioittaen sekä varmistaa, että asiakkaat tulevat kuulluiksi (Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2016). Noudatimme vaitiolovelvollisuutta, joka on eettisesti tärkein asia luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen ohella. Vaitiolovelvollisuus säilyy myös prosessin päättymisen jälkeen (Valvira 20151).

Hoitokoti Peltolan hoidollisiin arvoihin kuuluu mm. asiakaslähtöisyys, turvallisuus ja ihmisarvon kunnioitus (Roppola-Raitanen 2016). Myös meidän työtämme ohjasi erilaiset arvot, kuten asiakaslähtöisyys, yksilön kunnioitus sekä luottamus.

5.1 Eettisyys

Tutkimukseen vastaaminen oli asukkaille täysin vapaaehtoista. Kaikilla asukkailla oli samanvertaiset mahdollisuudet vastaamiseen. Asukkaat saivat myös itse päättää tekevätkö kyselyn omahoitajan kanssa vai yksin. Mahdollisuus tehdä kysely omahoitajan kanssa edesauttoi asukkaan oikein ymmärretyksi tulemistä. Asukkaan niin halutessa, hänellä oli kuitenkin mahdollisuus vastata kyselyyn täysin anonymisti (mikäli ei ollut halukas osallistumaan ryhmään). Anonyymi vastaaminen voi vähentää henkilön sosiaalisia paineita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125). Vertaisryhmästä tuli suljettu ja osallistujia muistutettiin vaitiolosäännöistä. Eettisyyden takaamiseksi allekirjoitimme vaitiolovelvollisuuden. Emme siis puhuneet/kirjoittaneet Hoitokoti Peltolan asukkaista niin, että joku olisi voinut tunnistaa ketkä osallistuivat vertaisohjaajakoulutukseen. Tämä vaitiolovelvollisuus on voimassa vielä opinnäyteprosessin jälkeen. Kaikki keräämämme tutkimustulokset säilytettiin asianmukaisesti niin, ettei kenelläkään ulkopuolisella ollut pääsyä niihin. Kaikki opinnäytetyöhön liittyneet asiakirjat tuhotaan tai luovutetaan Hoitokoti Peltolan henkilökunnalle prosessin päättyessä.

5.2 Luotettavuus

Jotta vertaistoiminnasta tuli mahdollisimman asiakaslähtöistä, pyrimme selvittämään tiettyjen teemojen kiinnostavuutta Hoitokoti Peltolan asukkaiden keskuudessa. Varmistaaksemme, että kaikki saivat kyselylomakkeen täytettäväkseen eikä kukaan vastaisi kyselyyn kahteen kertaan Hoitokoti Peltolan henkilökunta hoiti kyselyn jakamisen toisen diaesityksen jälkeen. Tähän liittyen käytössämme oli kysely, johon asukkailla oli mahdollisuus vastata halutessaan anonymisti. Nimen laittaminen oli pakollista vain, jos oli halukas osallistumaan ohjaajakoulutukseen. Tätä kyselyn osaa voidaan pitää määrällisenä, sillä siinä mitattiin tietyn aiheen kiinnostavuutta suhteessa toisiin (Jyväskylän yliopisto 2015).

Tutkimuksen luotettavuuden kohdalla riskinä oli tutkijoiden vähäinen kokemus tutkimustyöstä ja tutkimusaineiston analysoinnista. Tutkimuksen luotettavuutta puolestaan lisäsi tutkijoiden puolueettomuus (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Lopuksi ryhmän toimivuudesta haastatteleamalla kerättyihin tuloksiin todennäköisesti vaikutti ryhmän vähäiset kokoontumiskerrat. Haastatteleamalla kerätyn palautteen luotettavuutta olisi voinut parantaa äänittämällä haastattelut, jolloin pystyisimme aina palaamaan ja tarkistamaan väitteiden todenmukaisuuden. Palautetta keräämässä meitä oli kuitenkin paikalla kaksi, mikä parantaa luotettavuutta. Henkilökunnalta saatavan palautteen luotettavuuteen pystyimme vaikuttamaan lähettämällä palautteen aiheet etukäteen. Tällöin henkilökunta ehti pohtia vastauksia kauemmin.

Tieto, jota käytimme, opinnäytetyömme teoriassa on monipuolista. Tarkastelimme lähteitä kriittisesti. Tietolähteet ovat niin sekundaarisia, että primaareja. Primaari tiedonlähde on alkuperäistä ja uutta tietoa tai jo olevan tiedon uutta tulkintaa. Sekundaaritieto sisältää koottua primaaritietoa esimerkiksi käsikirjat. (Tampereen yliopisto 2014) Olemme käyttäneet sekundaarista tietoa, sillä aiheeseen on ollut runsaasti tarjolla muun muassa erilaisia käsikirjoja. Niiden luotettavuuden puolesta puhuu muun muassa se, että monesta eri lähteestä oli saatavilla samankaltaista tietoa. Olemme pyrkineet löytämään aina mahdollisimman tuoretta tietoa.

6 POHDINTA

6.1 Vertaistoiminta ja toimintaterapia

Vertaistoiminta on muodoltaan sellaista, että sen käynnistäjä voi olla kuka tahansa. Se voi olla täysin kansalaislähtöistä tai esimerkiksi sairaanhoitajan ohjaamaa toimintaa. Korostaaksemme toimintaterapeutista työskentelyä, tarkastelimme vertaisryhmän ohjaamista toimintaterapian eri näkökulmista. MOHO:n avulla tarkastelimme toiminnan eri tasoja. Esimerkiksi, ohjaaminen on toimintaa, eli sitä varten on oltava tietynlaisia taitoja ja valmiuksia. Tulevina toimintaterapeuteina meillä on vahvuutena toiminnan analysointi, jolloin voimme tiettyä toimintaa analysoimalla löytää siinä tarvittavat taidot. MOHO:ssa puhutaan myös toiminnan adaptaatiosta eli toiminnan mukautumisesta tietynlaiseksi. Koulutus on vain pohja sille, miten vertaistoiminta ja koulutukseen osallistuneiden identiteetti ohjaajina kehittyä ajan kuluessa.

Terapeuttisen voiman mallissa Doris Pierce puhuu muun muassa toiminnan vetovoimaisuudesta. Saadaksemme koulutuksesta mahdollisimman vetovoimaisen hyödynsimme siinä vapaaehtoisuutta, selkeyttä ja ulkoista vahvistamista. Esimerkiksi osallistujat haettiin kyselyn avulla. Lisäksi rakensimme ryhmänohjaajakoulutukselle rungon, jossa jokaisella kerralla oli selkeästi eri aihe ja alussa palattiin aina edelliseen aiheeseen. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää tuottavana, vahvistavana sekä mielihyvää tuottavana toimintana. Itse vertaistoiminta on muodoltaan hyvinkin vahvistavaa, koska siinä jaetaan kokemuksia samassa tilanteessa olevien kesken. Vertaistoiminta lisää osallistujien mielihyvän ja tuottavuuden kokemuksia, sillä antaessaan esimerkiksi pienenkin vinkin tai ohjeen ihminen voi helpottaa suuresti toisen elämää. Pierce käyttää myös termiä toiminnan täsmällisyys. Täsmällisyys on osa terapeutin roolia. Hän suunnittelee toimintaa ja asettaa sille tavoitteet yhdessä asiakkaan kanssa. Asetimme tavoitteeksemme suunnitella koulutus, jonka käytyään ihmiset pystyisivät toimimaan vertaisryhmän ohjaajina.

Toimintaterapeuteilla on myös tietoa mielenterveyden häiriöistä ja erityisesti skitsofreniasta ja niihin liittyvistä taitojen ja valmiuksien muutoksista. Tähän tietoon nojaten olemme keskittyneet koulutuksessa koulutettavien tarvitseman tuen määrään ja millaisilla tekijöillä tätä tukea voidaan antaa. Mielenterveyskuntoutujille annettava tuki taas tukee heidän osallistumistaan erilaisiin toimintoihin, vahvistaen

vuorovaikutustaitoja ja tarjoten mielihyvän kokemuksia. Tässä työssä esimerkiksi koulutuksessa palataan aina edelliseen kertaan, tukihenkilöllä on merkittävä rooli ja koulutettavat saavat itselleen Ryhmänohjaajan muistivihon.

6.2 Toiminnallinen osio

Vertaistoiminnasta kertominen sujui mielestämme hyvin. Olimme suunnitelleet diaesityksen sisällöltään laajaksi, mutta mahdollisimman selkeäksi kuulijakuntaa ajatellen. Esityksen tavoitteena oli antaa tietoa vertaistuesta. Kuulijoita kummallakin kerralla oli noin kaksikymmentä. Diaesitykset eivät tavoittaneet ihan kaikkia asukkaita, mutta ainakin aktiivisimmat heistä. Pyrimme kompensoimaan tätä ongelmaa siten, että liitimme kyselyyn hieman tietoa vertaistoiminnasta.

Kyselyyn vastasi vähän yli puolet Peltolan asukkaista. Kyselyyn liittyen huomautettavaa hoitokodin puolesta oli, että hoitokodin työntekijöillä oli paljon työtä kyselyn täyttämistä asukkaiden kanssa dia-esityksemme jälkeen. Pohdimme, olisiko meidän ollut hyvä olla mukana kyselyn täyttämässä kaikkien asukkaiden kohdalla. Nyt autoimme vain heitä, jotka vastasivat heti diaesityksen jälkeen. Tässä koimme kuitenkin, että enemmän hyötyä oli, että henkilökunta avusti lomakkeen täytössä. Sillä henkilökunnalla olisi enemmän hyödyllistä taustatietoa asukkaista, heidän tavoistaan ja mieltymyksistään. Henkilökunta tietäisi kenelle voisi olla hyödyllistä kertoa hieman lisää ryhmän toiminnasta. Näin myös vältettiin se, ettei ketään vastannut kahdesti.

Ajankohdaltaan koulutus oli viikonloppuna, mikä sopi sekä Peltolan henkilökunnalle, että meille. Sopivan ajankohdan löytäminen oli haaste, sillä kaksi meistä työskenteli kesällä vuorotöissä. Tästä johtuen meillä oli vain kaksi viikonloppua, joita ehdotimme hoitokodin henkilökunnalle. Koska toinen olisi tullut aivan liian nopeasti, päädyimme viikonlopuista jälkimmäiseen.

Koulutuksen yhtenä haasteena oli, että pidimme kaikki yhden koulutuspäivän. Tässä riskeinä olivat informaation kulku, mahdollinen liiallinen toisto ja ristiriitainen puhuminen. Toisena haasteena oli se, että jokaisella meistä on yksilöllinen tapa toimia ohjaajana, nähdä ja kokea tapahtumat. Pyrimme ratkaisemaan edellä mainitut haasteet siten, että soitimme koulutuspäivien välissä ryhmäpuheluita, joissa aina vuorossa ollut kouluttaja kertoi päivän kulusta. Palautteessa mainittu ristiriitainen puhuminen on johtunut lähinnä siitä, että jokainen meistä ilmaisee saman asian hieman eri tavoin.

Vaikka kolme eri ohjaaja toi paljon haasteita, niin etuna oli, että koulutukseen osallistujat näkivät kolme erilaista esimerkkiä ryhmän ohjaamisesta. Lisäksi meille jokaiselle muodostui käsitys siitä, mitä kehitettävää ja mitä toimivaa koulutusrungossa oli. Näin pääsimme myös jokainen hyödyntämään omia vahvuuksiamme.

Koulutusviikonloppuun haastetta lisäsi koulutettavien suuri määrä. Suunnitteluvaiheessa emme pitäneet kymmentä osallistujaa niin suurena määränä mitä se todellisuudessa oli. Tähän vaikutti lisänä se, että osa osallistujista oli hankkimassa tietoa jo käynnissä olevaan ryhmään. Kahden erillisen ryhmän ohjaaminen yksin, tämän muotoisessa toiminnassa, oli haastavaa. Tilanteessa toimimme niin, että ohjeistimme Hoitokoti Peltolan toimintaterapeuttipiskelijän avustamaan pakko-oireisten ryhmää koulutusohjelmamme mukaisesti. Vaikka toisen ryhmän paikallaolo toi meille haastetta, auttoi se myös kehittämään suunnitelmaamme. Huomasimme, että valmista materiaalia ja tietoa hoitokodin toiminnasta olisi pitänyt olla enemmän. Huomasimme myös, että Ryhmäohjaajan muistivihkoa on mahdollista soveltaa hyvinkin erilaisten ryhmien suunnittelussa.

6.3 Yhteistyö ja raportointi

Työskentelyssä käytimme hyödyksi paljon erilaisia pilvipalveluita, joissa kolme henkilöä voivat reaaliaikaisesti kirjoittaa ja kommentoida toistensa tekstiä. Koimme tämän hyväksi keinoksi, sillä toisiltamme saadut palautteet kehittivät tekstiasuamme yhteneväisemmäksi. Tämä helpotti myös sitä, ettei meidän aina tarvinnut fyysisesti olla keskenämme samassa paikassa, vaan pystyimme keskittymään suunnitelman ja raportin kirjoittamiseen, eikä aikaa kulunut esimerkiksi sopivien työskentelytilojen ja -ajankohtien etsimiseen. Aina tarpeen vaatiessa ja erityisesti raportin kirjoittamisen loppuvaiheessa tapasimme kasvotusten ja kirjoitimme vielä enemmän yhteistuumin ja sovimme työnjaosta. Myös jokaisen omat vahvuudet, kuten esimerkiksi kieliopin hallinta tai lähdeviittausten merkitseminen pääsivät esiin ja näin tasapainottivat työskentelyämme.

Itse opinnäytetyöprosessi eteni kohtalaisen jouhevasti suuresta työmäärästä riippumatta. Aikataululliset haasteet, esimerkiksi kahden henkilön kolmivuorotyö, tuore perheenlisäys ja harjoittelu ulkomailla toivat omat haasteensa kirjoittamisprosessiin. Onneksi vahvuuksiamme ovat paineensietokyky, hyvä huumori ja sujuva ajatusten yhteensovittaminen. Näiden ansiosta työstäminen tapahtui hyvässä hengessä ja

asiassa päästiin yksimielisesti kompromisseja tehden eteenpäin. Yhteinen mielenkiinto tehdä opinnäytetyö mielenterveysasiakkaisiin liittyen, erilaiset kokemukset ryhmien ohjaamisesta ja sama tavoite saada työ valmiiksi vuoden 2016 loppuun mennessä, tukivat opinnäytetyöprosessiamme. Samoin sykäyksittäin eteneminen muodostui meille sopivaksi työskentelytavaksi. Koemme, että jokainen meistä panosti työhön saman verran ja hyödynsi omia vahvuuksiaan parhaansa mukaan.

LÄHTEET

- Absetz, B. 1994. Tehdään porukalla -yhteistyön käsikirja. Suom. Valke, A. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto
- Buzzle 2016. Cognitive behavioral therapy. Viitattu 18.4.2016
<http://www.buzzle.com/articles/cognitive-behavioral-therapy.html>
- Heikkinen, J. 2004. Psykonomia-aate. Teoksessa Hulmi, H. (kirj.) Tyybäkinaja, M. (toim.) Ihminen, vertainen 10 vuotta Mielenterveyden keskusliiton vertaistukitoimintaa. Vantaa: Printway
- Hoitokoti Peltola. 2016a. Hoitokoti Peltola Oy. Palveluasumista mielenterveyskuntoutujille. Viitattu 1.5.2016. <http://www.hoitokotipeltola.fi/hoitokotipeltola>
- Hoitokoti Peltola, 2016b. Henkilökunta. Hoitokodin arvot. Viitattu 1.5.2016. <http://www.hoitokotipeltola.fi/henkilokunta>
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Määrällinen analyysi. Viitattu 28.12.2016. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>
- Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2008. Ryhmästä enemmän -käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy
- Kuhanen, C.; Oittinen, P.; Kanerva, A.; Seuri, T. & Schubert, C. 2010. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy
- Kuntoutusportti 2016. Tutkimus. Kuntoutumisen ja kuntoutuksen tutkimus. Viitattu 29.2.2016. <http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/tutkimus/tutkimuskohteita/kohderyhmat/mielenterveyskuntoutus/>
- Laatikainen, Tuija (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA
- Mattila, E. 2009. Ohjaava kuntoutus. Teoksessa Hentinen, K.; Iija, A. & Mattila, E. (toim.) Kuuntele minua -mielenterveystyön käytännön menetelmiä. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- MTKL 2016. Vertaistoiminta. Viitattu 2.4.2016. <http://mtkl.fi/palvelut/vertaistoiminta/>
- Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Yliopistopaino.
- Nylund, M. & Yeung, A.B (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus
- OAMK 2016a. Oppimisenäkemykset. Viitattu 17.4.2016
<http://www.oamk.fi/amok/oppimat/LO/Oppimisenakemys/html/kognitiivinen.html>
- OAMK 2016b. Oppimisenäkemykset. Viitattu 17.4.2016
<http://www.oamk.fi/amok/oppimat/LO/Oppimisenakemys/html/behavioristinen.html>
- Oppiportti 2016a. Ryhmämuotoinen kuntoutus. Johdanto. Viitattu 7.12.2016. <http://www.oppiportti.fi/op/ktm00170/do>
- Oppiportti 2016b. Tavoitteellinen toiminta kuntoutuksessa. Viitattu 5.12.2016. <http://www.oppiportti.fi/op/ktm00150/do>

- Rissanen, P. 2007. Skitsofreniasta kuntoutuminen. Pori: Kehitys O
- Roppola-Raitanen, M. 2016. Vertaisryhmän opinnäytetyö. Sähköpostiviesti. 2.2.2016. Vastaanottaja M. Uusitupa. Tietopaketti Hoitokoti Peltolasta.
- Suomela, M. 2002. Kognitiivis-behavioraaliset toimintaohjelmat. Teoksessa Salminen M & Toivonen Kl. (toim.) Vankeinhoidon perusteet. Tietosanoma OY
- Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2016. Viitattu 20.12.2016. Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet.
www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/1080/ammattieettisetohjeet2016.pdf
- Tampereen yliopisto. 2014. Lähteiden käytöstä ja lähdekritiikistä. Viitattu 29.12.2016.
<http://www.uta.fi/hes/opiskelu/kaytannot/kirjoittajanopas/tiedonhaku/lahdekrit.html>
- Terveyskirjasto 2015. Skitsofrenia. Viitattu 13.3.2016.
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00148
- THL 2016. Vertaistuki. Viitattu 19.4.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi
- Valvira 2015. Viitattu 20.12.2016. http://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen/salassapito/salassapito- ja_vaitiolovelvollisuus
- Vuorinen, Marja 2002. Meidän ryhmä- hyvä juttu. Kokemuksia ja tuloksia oma-aputoiminnasta. Mielenterveyden keskusliitto. Vantaa: Printway OY
- White, J.-R. 2000. Introduction. Teoksessa White, J.R. & Freeman, A.S. (toim.) Cognitive-behavioral group therapy for specific problems and populations. Washington, DC: American Psychological Association

Kysely

Asukaskysely vertaistukiryhmän perustamiseen liittyen

Olemme toimintaterapeuttiopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on **vertaistukiryhmän perustaminen Hoitokoti Peltolaan.**

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää teidän kiinnostustanne osallistua vertaistukiryhmään. Lisäksi etsimme kiinnostuneita vertaistukiryhmän ohjaamiseen. Jos olet kiinnostunut ohjaajana toimimisesta, ilmoitathan nimesi kyselyn lopussa.

Pyydämme teitä ystävällisesti vastaamaan vertaistukiryhmää koskeviin kysymyksiin. Tulemme käsittelemään vastaukset luottamuksellisesti.

Vastaukset voi toimittaa Peltolan henkilökunnalle 22.5.2016 mennessä

Lämmin kiitos osallistumisestanne!

Janitta Lehtinen, Niina Saarinen, Mia Uusitupa

Vertaistuki, mitä se on?

Se perustuu ihmisen tarpeeseen saada ja antaa tukea. Vertailla omia kokemuksiaan ja omaa elämäntilannettaan turvallisessa ja toisia kunnioittavassa ilmapiirissä. Samat ongelmat läpikäyneiden vertaisten tuki ja kokemusten

yhdessä jakaminen helpottavat usein tilannetta. Monet mielenterveyskuntoutujat hyötyvät vertaistuesta.

Laita rasti ruutuun, jos sinua kiinnostaa keskustella aiheesta. Voit myös lisätä omia ideoitasi.			
	Läheiset ja perhe		Sairauteen liittyvät huolet
	Ystävyysuhteet		Urheilu
	Parisuhde		Ruokavalio
	Harrastukset		Varomerkit
	Työelämä		Ajankohtaiset asiat
	Lääkärillä käynti		Stressinhallintakeinot
	Miten saat apua		Elämänhallinta taidot

Laita rasti ruutuun, jos haluaisit tehdä ryhmässä. Voit lisätä myös omia ideoita.			
	Käsityöt		Kuunnella musiikkia
	Taide		Lukea yhdessä/Lukupiiri
	Harrastaa liikuntaa		Valokuvata
	Käydä teatterissa		Käydä katsomassa urheilua
	Käydä elokuvissa		Käydä konsertissa
	Käydä luonnossa		ATK
	Draaman käyttö (sosiaaliset		Harjoitella vuorovaikutustilanteita

	KYLLÄ	EI
Oletko kiinnostunut osallistumaan vertaistukiryhmään?		
Oletko kiinnostunut toimimaan vertaistukiryhmän ohjaajana?		
Kirjoita nimesi tähän, jos olet kiinnostunut toimimaan ohjaajana.		



KOULUTUSOPA

S

Kuinka perustaa
mielenterveyskuntoutujie
n vertaisryhmä

Sisällys

Esipuhe	2.
1. Ryhmä	3.
1.1 Ryhmän tehtävät	4.
1.2 Ryhmän muodot ja niiden tarkoitukset	5.
1.3 Vertaistukitoiminta	7.
1.4 Ryhmän elinkaari ja dynamiikka	8.
2. Ryhmänohjaaja	11.
2.1 Millainen on hyvä ryhmänohjaaja	12.
2.2 Ryhmänohjaajan tehtävät	13.
2.3 Vuorovaikutus	15.
2.4 Konfliktit	16.
3. Ryhmänohjaajakoulutus	19.
3.1 Koulutettavien kartoitus	19.
3.2 Koulutusrunko	21.
3.3 Tukihenkilön rooli	23.
Lähteet	24.
 Ryhmänohjaajan muistivihko	

ESIPUHE

Tämä koulutusopas on tarkoitettu teille, jotka suunnittelette kouluttavanne vertaisryhmän ohjaajia. Koulutusoppaasta löytyy tietoa uuden ryhmän perustamisesta, ryhmän toiminnasta sekä ryhmänohjaajan rooleista ja tehtävistä. Olemme laatineet koulutusoppaan materiaaliksi vertaisryhmänohjaajakoulutusta varten. Se sopii käsikirjaksi teille, jotka haluatte tutustua ryhmän toimintaan ja perusasioihin tai kerrata niitä.

Koulutusopas koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisessä osassa tutustutaan erilaisiin ryhmiin, ryhmän tehtäviin ja ryhmän elinkaareen. Toisessa osassa tarkastellaan ryhmänohjaajan tehtäviä, rooleja, vuorovaikutustilanteita ja mahdollisia konfliktitilanteita. Viimeisessä osiossa käsitellään ryhmänohjaajakoulutusta, koulutettavien kartoitusta, koulutusrunkoa ja tukihenkilöiden roolia. Lopussa on vielä tulostettavaa materiaalia koulutettaville.

Toivomme, että tästä oppaasta on apua ryhmänohjaajien koulutuksessa ja tulevat ryhmänohjaajat saavat tästä oppaasta intoa sekä käyttää että kehittää koulutusoppaan tarjoamia työkaluja käytännössä.

Haluamme kiittää Hoitokoti Peltolan henkilökuntaa ja asukkaita.

Turussa joulukuussa 2016

Niina Saarinen, Mia Uusitupa ja Janitta Vigren



1 RYHMÄ

Ihmisille toimiminen ryhmässä on tuttua ja luonnollista. Haluamme kokoontua yhteen, jotta voimme jakaa muiden kanssa ilot sekä surut. Ryhmätoiminta on meille luontaista. Se ottaa paljon, mutta myös antaa. Ryhmä tarjoaa meille monenlaista tietoa, tuntemuksia itsestämme ja toisista ihmisistä sekä ympäristöstä. Me opimme myös ilmaisemaan itseämme ja kuuntelemaan toisia entistä paremmin.

Liittyminen ryhmään kannattaa. Se herättää erilaisia tunteita sekä tarpeita ja opimme ymmärtämään itseämme paremmin. Myös sosiaaliset taidot, kuten vuorovaikutus ja yhteistyökyky kehittyvät. Toimivassa ryhmässä ryhmäläisten kesken vallitsee keskinäinen luottamus, osataan kuunnella sekä ilmaista tunteita. Ryhmässä pyritään hyödyntämään ryhmäläisten eri voimavaroja kuten tietoa, taitoa, kokemuksia ja kykyjä. (Kaukkila & Lehtonen 2013.)

1.1 Ryhmän tehtävät

Ryhmillä on erilaisia tarkoituksenomaisia perustehtäviä. Perustehtävä on se, miksi ryhmä on muodostunut. Kun suunnitellaan uutta ryhmää, on selvitettävä, miksi ryhmän haluaa perustaa ja mitkä ovat tavoitteet. Ryhmän perustajalla pitää olla selvä käsitys siitä, mikä on ryhmän perustehtävä. Uusi perustettava ryhmä kuuluu yleensä johonkin olemassa olevaan toimintakokonaisuuteen, mikä vaikuttaa ryhmän suunnitteluun, toteuttamiseen, tavoitteisiin sekä ryhmän jäsenten ja ohjaajan valintaan.

Ryhmän tehtäviin kuuluu muun muassa

- Ryhmän jäsenten hyvinvoinnista huolehtiminen sekä tuen tarjoaminen
- Sosiaalisuustehtävä eli kasvatus, sopeutuminen, kokemusten jakaminen sekä tietotaidon, arvojen ja tapojen siirtäminen eteenpäin
- Tunnetehtävä eli kasvu, ymmärrys, lohdutus sekä toivon välittäminen
- Ryhmä voi tarjota virkistymistä, kannustusta, rentoutusta ja hyväksymistä sekä toimia myös eräänlaisena pakopaikkana



Tuetaan,
kannustetaan,
rohkaistaan ja
autetaan

(Kaukkila & Lehtonen 2013. Jyväskylän Yliopisto 2016.)

1.2 Ryhmämuodot ja niiden tarkoitukset

Yhtenä ryhmän jaottelu perusteena voi olla se, kuinka ryhmään liitytään. Ryhmä voi olla avoin, suljettu tai täydentyvä. Avoimeen ryhmään voi tulla mukaan, miten haluaa ja ryhmä jatkuu, vaikka jäsenet vaihtuvatkin. Suljettuun ryhmään määritellään ryhmäkoonpano sekä ryhmäkerrat etukäteen eikä ryhmään oteta uusia jäseniä, vaikka ryhmäläisistä joku lopettaisi. Täydentyvään ryhmään otetaan uusi jäsen aina kun ryhmästä joku lähtee pois. (ADHD-liitto 2016; Kaukkila & Lehtonen 2013, 17.)

Suljettu ryhmä tuo turvaa, koska uusia ja vieraita jäseniä ei tule. Toisaalta avoimeen ryhmään mukaan tuleminen on helpompaa niille, joiden on kerättävä kauemmin rohkeutta tulla mukaan ryhmään. Ryhmäkoonpano kannattaa kiinnittää huomiota. Jos ohjaaja on epävarma, voi olla turvallisempaa aloittaa pienemmästä ryhmäkoonpanosta.

Ryhmän sisältöön kannattaa kiinnittää huomiota ja samalla pohtia omia vahvuuksiaan ja kiinnostuksen kohteitaan. Onko ohjaajan toive, että ryhmässä pelataan aina shakkia, vai haluaako hän sisältöön vaihtelua. Sisällöltään vaihteleva ryhmäkoontuminen haastaa ohjaajaa, mutta antaa mahdollisuuden löytää omia mieluisia aiheita ja tapoja ohjata.

Ryhmäjaottelua

- Suurryhmä, jossa on ryhmäläisiä yli 10, esimerkiksi liikuntaseuran joukkue.
- Pienryhmä jossa on ryhmäläisiä 2-10, esimerkiksi päiväkotiryhmä.
- Täydentyvä ryhmä, jossa pois jääneiden tilalle otetaan uusia jäseniä ryhmäkoon sallima määrä, esimerkiksi erilaiset koulutukset, joihin jatkuva haku.

- Harrasteryhmä, jossa osallistutaan itselle mieluisaan toimintaan, kuten kädentaidot, valokuvaus tai liikunnallinen toiminta.
- Toiminnallinen ryhmä, jossa keskitytään tiettyyn toimintaan, kuten leivontaan. Ryhmässä voi olla myös erilaisia tavoitteita.
- Keskusteluryhmä, jossa jäsenillä samat kiinnostuksen kohteet, kuten kirjallisuus.
- Vertaisryhmän jäsenillä on samankaltainen kokemus, elämäntilanne tai muu yhdistävä asia, kuten yksinhuoltajaäidit.
- Hoidollisessa ryhmässä jäsenet tukevat jäsenen hoitoa ja selviytymistä, esimerkiksi syöpäsairaille järjestetään omia vertaisryhmiä.
- Sururyhmiä järjestetään esimerkiksi itsemurhan tehneiden läheisille. Ryhmässä jäsenillä on mahdollisuus keskustella kokemuksistaan ja ajatuksistaan kohdattuaan menetyksen.

1.3 Vertaistukitoiminta

Mielenterveyden Keskusliitto määrittelee vertaistuen seuraavanlaisesti: "Vertaistuki on omaehtoista ja yksilöllistä tukea sellaisten ihmisten kesken, joita yhdistää jokin kohtalonyhteys." Mielenterveyden vertaistuen perustana on omakohtaisen kokemuksen tuoma asiantuntijuus, jolloin kokemusta ei voida yleistää. Vertaistuen perustana ovat vertaisen kohtaaminen, keskinäinen tuki, tasa-arvoinen suhde toiseen ihmiseen sekä kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen. (Heikkinen 2004, 180-181; Mykkänen-Hänninen 2007, 26).

Vertaistukitoiminnan tavoitteena on:

"jakaa tunteita ja kokemuksia luottamuksellisesti vertaisten kesken, vahvistaa voimavaroja ja löytää uusia tulevaisuuden näkymiä, löytää uusia selviytymiskeinoja sekä ehkäistä kriisin pitkittymistä, yksinäisyyttä ja syrjäytymistä."

(Suomen Mielenterveysseura 2016.)

Vertaistukea voidaan antaa ja saada monella eri tavalla sekä eri muodoissa. Eri toteuttamistapoja vertaistuelle ovat kahdenkeskinen tuki, vertaistukiryhmät sekä vertaistuki verkossa, joka voi olla kahdenkeskistä tai ryhmämuotoista. Ryhmä voi toimia myös ilman ohjaajaa, jolloin ryhmän jäsenillä on jaettu vastuu ryhmästä. Ryhmät eroavat toisistaan riippuen taustayhteisöstä ja ohjaajasta, joka voi olla joko ammattilainen tai vapaaehtoinen. Monenlaiset ryhmät voidaan jaotella ja nimetä eri tavoin rakenteen ja toiminnan tarkoituksen mukaan. (Laatikainen 2010, 15. THL 2016)



1.4. Ryhmän elinkaari ja dynamiikka

Ryhmän elinkaarissa on monta eri vaihetta. Näitä ryhmän ajallisia vaihteita kutsutaan kehitysvaiheiksi, vaiheista lisää sivulla 10. Ryhmissä on myös erilaisia jännitteitä.

Uuden ryhmän toimintaa käynnistettäessä ryhmäläisten tulee yhdessä keskustella ja sopia toimintaa koskevista periaatteista ja säännöistä. On tärkeää käydä läpi, mihin kukakin on valmis sitoutumaan, jotta ryhmän toiminnasta tulisi osallistujilleen tarkoituksenmukaista, mielekästä ja turvallista. Yhdessä tehdyt päätökset on hyvä kirjata ylös. Tätä seuraa toimintavaihe, jossa ryhmä muodostuu lopulliseen muotoonsa. Lopulta on ryhmän lopettamisen vaihe, joka voi herättää voimakkaitakin tunteita. Näistä lisää ryhmän kehittämisvaiheet kohdassa.

Ryhmän kehityksessä on keskeistä ryhmän dynamiikka. Sillä tarkoitetaan näkymätöntä voimaa, joka syntyy jäsenten välisistä suhteista ja vuorovaikutuksesta.

Kun keskustelemme ryhmässä siitä, miksi joku teki jotain, tarkastelemme silloin ryhmän dynamiikkaa. Dynamiikan voi tunnistaa yhdessä muiden jäsenten kanssa. Jäsenet voivat huomioida monta asiaa, kuten kenen kanssa jäsenet keskustelevat tai minkälaisia ilmeitä ja eleitä heillä on. Myös tunnelmasta voidaan havainnoida, onko se jännittynyt vai rentoutunut? (Absetz 1994, 14A-15A Kaukkila & lehtonen 2013, 27; OAMK 2016.)

Ryhmässä toimiminen on myös terapeutista. Yhdysvaltalainen psykiatri Yalom, on löytänyt erilaisia ryhmässä vaikuttavia positiivisia tekijöitä. (Oppiportti 2016)

Toivon herättäminen	Toisten tarinat vahvistavat toivoa omasta kuntoutumisesta.
Universaalisuus	Muillakin on samanlaisia kokemuksia, omat ongelmat eivät ole ainutlaatuisia.
Tiedon jakaminen	Uusien asioiden oppiminen muilta.
Altruismi	Omanarvontunne kasvaa, kun huomaa pystyvänsä auttamaan ja tukemaan muita. Lisäksi tästä saa mielihyvää.
Peruserhekokemuksen korjaaminen	Malli kuinka käyttäytyä ryhmässä, jos omassa perheessä sisäistetty ryhmäkäyttäytymismalli kaipaa korjaamista tai tietoisuuteen tuloa.
Sosiaalisten taitojen kehittyminen	Ryhmässä toiminen harjaannuttaa sosiaalisia taitoja. Niitä voidaan myös opetella erikseen.
Mallioppiminen	Muiden jäsenten toimintaa seuraamalla voi oppia uusia tapoja toimia ja käyttäytyä.
Interpersoonallinen eli ihmissuhdetaitojen oppiminen	Miksi käyttäydyn tietyllä tapaa ja kuinka sitä muutan.
Katarsis	Voimakkaidenkin tunteiden ilmaisu turvallisessa ympäristössä.
Ryhmäkoheesio	Ryhmässä on omaa vetovoimaa, joka saa ryhmän pysymään kasassa.
Eksistentiaaliset tekijät	Elämään ja olemassaoloon liittyvien perustapahtumien käsittely ryhmässä antaa voimaa kohdata niitä ryhmän ulkopuolella.



Ryhmän kehitysvaiheita ovat seuraavat:

- Muodostumisvaihe: Ensimmäisellä kerralla alkaa ryhmäytyminen eli ryhmä alkaa muotoutua. Ryhmän tehtävät, säännöt sekä toimintatavat alkavat selkiintyä. Uudessa ryhmässä aloitetaan keskustelua, toimitaan varovaisesti ja tarkkaillaan muita jäseniä, miten he käyttäytyvät tai minkälaisia rooleja heillä on. Samalla etsitään omaa roolia sekä asemaa ryhmässä.
- Kuhertelu: Kun ryhmän jäsenet alkavat päästä varovaisuudestaan eroon, alkaa kuherteluvaihe. Ryhmäläiset ovat rentoutuneempia ja keskustelevat enemmän ja avoimemmin muiden ryhmän jäsenten kanssa. Jäsenet ovat innostuneita, avuliaita sekä kiinnostuneita tutustumaan muihin jäseniin. Tässä kehitysvaiheessa ollaan varsin yksimielisiä asioista eikä ristiriitoja ole vielä syntynyt. Ryhmän tunnereaktiot ovat myönteisiä ja me-henki korostuu. Roolit alkavat selkiintyä.
- Kuohuntavaihe: Ennemmin tai myöhemmin ryhmän kuherteluvaihe päättyy ja alkaa kuohuntavaihe. Tunteet alkavat nousta esille ja jäsenet alkavat kommentoida toistensa ajatuksia ja esittää eriäviä mielipiteitä. Ryhmässä saattaa syntyä kapinointia sekä klikkejä. Jäsenten välisistä ristiriidoista syntyviä väittelyitä tai konflikteja ei kannat säikähtää. Nämä ovat täysin normaaleja ja terveellisiäkin vaiheita ryhmässä.
- Toimintavaihe: Toimintavaiheessa ryhmän jäsenet ovat aktiivisia ja innostuneita. He ovat myös omaksuneet tavoitteet, toimintatavat sekä oman roolinsa ja asemansa ryhmässä. Ryhmässä toimitaan yhdessä. Jäsenten välinen viestintä sujuu ja heidän välillään vallitsee yhteisymmärrys sekä kunnioitus. Ryhmän energiaa suunnataan tavoitteisiin ja toimitaan tehokkaasti. Jäsenten erilaisuuksia pidetään rikkautena ja hyödynnetään ryhmän toimivuuteen.
- Irrottautumisvaihe: Tässä vaiheessa ryhmä aloittaa erotyöskentelyn. On aika lopettaa ryhmän toiminta. Tunteiden nouseminen pintaan on luonnollista. Päättyminen voi aktivoida aiempia luopumiskokemuksia. Päätymisen ahdistusta voidaan helpottaa jatkotapaamisten suunnittelulla ja lupauksilla yhteydenpidosta. (Kaukkila & Lehtonen 2016, 23-28; Tampereen kaupunki 2016.)

2. RYHMÄNOHJAAJA

Ryhmänohjaajan merkitys on tärkeä. Hän on vastuussa ryhmätapaamisen kulusta, turvallisen ilmapiirin luomisesta ja siitä, että jokainen ryhmänjäsen tulee kuulluksi.

Ryhmän ohjaaminen on taito, joka voidaan oppia. Ryhmäkertaan kuuluu seuraavia ryhmänohjaajan vastuulla olevia osatehtäviä: teeman valinta, ryhmätilan valmistelu, ryhmäkerran aloittaminen, puheenvuorojen jakaminen, muiden kuunteleminen, seuraavasta kerrasta kertominen, ryhmäläisten kiittäminen ja lopuksi ryhmätilan siistiminen. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 63-73. Ryhmäilmiö, 11)

Ryhmänohjaajia voi olla yksi tai useampi. Kun ryhmänohjaajia on useampi, on ohjaajien keskeinen työnjako ja yhteistyö tärkeää. Hyvä yhteistyö takaa luontevat ryhmätapaamiset. Ryhmänohjaajan keskeisimpiä taitoja ovat myös hyvä vuorovaikutus ja rohkeus puuttua konflikteihin ja ratkoa niitä.



2.1 Millainen on hyvä ryhmänohjaaja

Hyvällä ryhmänohjaajalla on monenlaisia valmiuksia ja taitoja.

Tärkeimpiä ohjaajan tarvitsemia kognitiivisia valmiuksia ovat muun muassa: kommunikointikyky, tarkkaavuus ja sen säätely, ongelmanratkaisukyky, looginen päättelykyky, muisti, kyky arvioida ja välttää riskejä, luovuus ja orientaatio paikkaan ja aikaan. Psykkisistä valmiuksista ryhmänohjaajalla on hyvä olla kyky kontrolloida omia tunteitaan erilaisissa tilanteissa, vastuullisuutta, stressinsietokykyä ja kykyä tunnistaa stressitekijöitä, kykyä ilmaista itseään, kykyä ilmaista ja tunnistaa tunteita, sekä käsitys itsestään ja omasta pystyvyydestään.

Ryhmänohjaajalla on myös oltava seuraavanlaisia sosiaalisia valmiuksia: kykyä olla vuorovaikutuksessa, kommunikointikyky, kuunteleminen, sosiaalisten tilanteiden hallintakyky, asianmukainen tunneilmaisu ja kyky ilmaista omia ajatuksiaan.

Jokaisen ryhmän ohjaajan valmiudet ovat erilaisia, esimerkiksi vahvuutena voi olla kommunikointikyky, mutta heikkoutena tarkkaavuus. Kun ohjaaja tiedostaa omat heikkoutensa vahvuutensa on hänen helpompi työstää taitojaan ohjaajana. Hyödyntämällä vahvuuksia voi kompensoida heikkouksia.

Hyvällä suunnittelulla ja harjoittelulla pystyy kehittymään, jos ei hyväksi niin kelpo ryhmänohjaajaksi.

Koulutuksen aikana voi hyödyntää esimerkiksi vahvuuskortteja. Ne voi tulostaa Suomen mielenterveysseuran verkkosivuilta ilmaiseksi. Ryhmänojaajalta vaadittavia taitoja voi kirjoittaa erillisille papereille. Korttien avulla koulutettava voi pohtia vahvuuksiaan ja miten niitä voi hyödyntää ohjaajana.

2.2. Ryhmänohjaajan tehtävät

1. Suunnitelma:

Jokainen ryhmäkerta on hyvä suunnitella ennalta. Joskus voi olla hyvä kirjoittaa itselleen tarkkakin ohjelma. Ryhmänohjaaja voi kirjoittaa itselleen tukikysymyksiä, käyttää valmista materiaalia tai pyytää esimerkiksi asiantuntijaa kertomaan ennalta sovitusta aiheesta. Toisinaan riittää pelkkä teeman päättäminen etukäteen.

2. Etukäteisvalmistelut:

Kun ryhmäkerralle on mietitty teema ja tehty tarvittavat suunnitelmat, ryhmänohjaaja kokoaa tarvittavat välineet. Hän voi etukäteen esimerkiksi järjestää tuolit ympyrään, pistää kahvin tippumaan ja katsoa, että kaikille riittää kyniä ja paperia. Nämä etukäteisvalmistelut riippuvat aina ryhmäkerran aiheesta!

3. Ryhmäkerran aloittaminen:

Vertaistukiryhmä on hyvä aloittaa aina samalla tavalla. Tämä luo turvallisen ilmapiirin niin ryhmäläisille kuin ohjaajalle. Se selkeyttää toimintaa ja kertoo, koska ryhmä alkaa. Aloittamisessa voidaan esimerkiksi vaihtaa pikaisesti kuulumiset, muistella edelliskerran ryhmätapaamista tai pitää rentoutumishetki.

4. Ryhmäkerran toteuttaminen:

Aiemmissa vaiheissa ryhmänohjaaja valmistele erityisesti juuri ryhmäkerran toteuttamista. Toteuttaminen on haastavin osuus ryhmänohjaajan tehtävistä. Toteuttaminen voi onnistua juuri niin kuin ryhmänohjaaja sen suunnittelee tai se voi onnistua täysin yllättävällä tavalla. Jokaisesta ryhmäkerrasta voi oppia. Ryhmäkerran toteuttamisvaiheessa on hyvä muistaa tarkkailla ajankulua ja ryhmäläisiä. Ryhmänohjaajan tärkeä tehtävä tässä kohtaa on huolehtia, että jokainen ryhmänjäsen pääsee osallistumaan. On osattava antaa tilaa, jos ryhmänjäsen haluaa hieman jättäytyä sivummalle.

5. Ryhmäkerran lopettaminen:

Ryhmäkerran lopettaminen on hyvä toteuttaa osittain samalla kaavalla. Viimeisten minuuttien aikana on hyvä kysyä, jäikö jokin asia vielä vaivaamaan ryhmänjäseniä ja kertoa seuraavan kerran aika ja aihe.

6. Ryhmäkerran jälkeen:

Kun ryhmänjäsenet ovat poistuneet paikalta, ryhmänohjaajan tehtäväksi jää siistiä paikat kuntoon. Ryhmäkerran jälkeen ohjaajan on hyvä pohtia, missä kohtaa hän onnistui ja mitä kannattaa vielä harjoitella.

Ryhmän kokoontuessa ryhmänohjaajan tehtävänä on myös huolehtia, että ilmapiiri pysyy positiivisena ja turvallisena. Ryhmänohjaaja esimerkiksi näyttää, että jokainen saa osallistua omalla tavallaan ryhmän toimintaan. Ryhmänohjaaja antaa jokaiselle vuorollaan puheenvuoron, kuuntelee ja ohjeistaa muut jäsenet kuuntelemaan vuorollaan.

Ryhmänohjaaja voi asettaa itselleen tavoitteen suunnitellessaan ryhmäkertaa. Tavoite voi olla jonkin tietyn taidon harjoitteluun liittyvä, osallistujien nimien muistaminen tai motivoida ryhmänjäsenet uuteen toimintaan. Tavoite voidaan myös asettaa yhdessä ja koko ryhmä voi pyrkiä saavuttamaan tavoitteen. Tällaisia tavoitteita voivat olla, että kaikki ovat ajoissa paikalla tai yksittäisiin taitoihin liittyvät tavoitteet. Tavoitteesta kannattaa tehdä mahdollisimman konkreettinen, realistinen ja sille kannattaa asettaa aikaraja, jotta on helppo seurata, onko tavoitteeseen päästy. (ADHD-liitto 2016)

2.3. Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on monimutkainen prosessi, joka on jatkuvassa muutoksessa. Siihen liittyy kommunikointi, ilmeet, eleet ja kuunteleminen. Puhuja sekä

Vuorovaikutustaitoja voidaan harjoitella. Seuraavia esimerkkejä voidaan hyödyntää ja keksiä tilanteen mukaan lisää.

1. Kouluttaja voi antaa "kotitehtäväksi" koulutettavilleen esimerkiksi "Tervehdi ja kysy kuulumisia muilta asukkailta tai vaikka ystävältä." Muita pieniä kotitehtäviä voi olla esimerkiksi kysyä toiselta asukkaalta tai ystävältä jostain päivänpolttavasta aiheesta, esimerkiksi urheilu-uutisista.
2. Vuorovaikutustaitoja kohentaa myös kuulumiskierros koulutuskertojen alussa. Ohjaaja kysyy vieressä olevalta koulutettavalta mitä hänelle kuuluu. Tämä vastaa ja kysyy seuraavalta, kunnes koko kierros tulee täyteen.
3. Koulutuksessa voidaan harjoitella myös vertaistukiryhmäkokousta. Tuolit sijoitetaan piiriin ja ohjaaja antaa aiheen. Tilanteen mukaan hän on joko mukana tai jättäytyy pois. Tällaisista harjoituksista saattaa olla hyötyä vertaistukiryhmien aloitusvaiheessa, koska mielenterveysongelmia sairastavilla on usein ongelmia toiminnan ohjauksen ja aloitekyvyn kanssa.

Hyvä vuorovaikutus on sitä, että joku haluaa välittää tarinan/viestin ja joku toinen haluaa sen kuulla. Ryhmänohjaajan tehtävänä on esimerkiksi olla hyvä viestinvälittäjä. Hänen on puhuttava niin, että mahdollisimman moni kuulee ja huomioi sekä kuunneltava muita.

Vuorovaikutuksessa tärkeää on läsnäolo. Ryhmänohjaajan on keskityttävä tarkkailemaan, kuuntelemaan, ajattelemaan ja kommunikoimaan. Ajatukset eivät saa lähteä harhailemaan, jotta henkilö on tilanteessa läsnä.

2.4. Konfliktit

On normaalia, että ryhmässä syntyy konflikteja. Konflikti voi syntyä esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa ryhmänjäsenillä on eriävät mielipiteet käsiteltävästä teemasta ja he alkavat puolustaa omaa näkökantansa. Erilaisia konfliktinratkaisutyyplejä voi soveltaa kuhunkin tilanteeseen sopivaksi ja omien vahvuuksien mukaiseksi. On tärkeää, miettiä millainen tilanne on. (Kielijelppi 2010.)



Konfliktinratkaisutyyliä mukailen Galanes et al. 2004, kielijelpin sivuilta:

VÄLTTELY	Tämä konfliktinratkaisutyyli on passiivinen. Siinä suhtaudutaan konfliktiin välinpitämättömästi. Voidaan joko käyttäytyä kuin ongelmaa ei olisi olemassa, esimerkiksi vaihtamalla puheenaihetta tästä puhuttaessa. Jos ongelma on todella mitätön, tämänkaltainen konfliktinratkaisu ei ole ongelma.
MUKAUTUMINEN	Tässä ratkaisutyyliässä toinen osapuolista antaa periksi. Ongelmaa ei synny, jos periksiantava henkilö ei pidä aiheesta tärkeänä. Aiheen ollessa tärkeä periksiantajalle, hän voi kokea tyytymättömyyttä.
KILPAILU	Tämä konfliktinratkaisutyyli on aggressiivinen eikä se edistä yhteistyötä. Tätä voi ilmetä, jos joku ryhmästä yrittää pakottamalla saada oman ideansa läpi.
YHTEISTYÖ	Konfliktinratkaisua ohjaa ajatus, että on mahdollista tehdä päätös, joka tyydyttää kaikkia osapuolia. Tämä on usein työlästä eikä kaikkia tyydyttävää ratkaisua aina löydy.
KOMPROMISSI	Tässä ratkaisutyyliässä jokainen osapuoli luopuu jostakin, jotta saadaan aikaan paras mahdollinen ratkaisu. Tämä vaatii sen, että jokainen ryhmän jäsen tuntee, että kaikki ovat joustaneet saman verran.

Vertaistukiryhmässä voi tulla eteen seuraavankaltaisia konfliktitilanteita. Esimerkkien tapauksia voidaan hyödyntää harjoittelussa.

1. Eräs osallistujista haluaa kertoa pitkään ja kommentoida herkästi toisen kokemuksia omilla vastaavillaan. Tällöin muut osallistujat voivat jäädä kokonaan ilman puheenvuoroa. Miten ohjaaja toimisi tällaisessa tilanteessa? Muistuttaisiko hän yleisellä tasolla, että kuunnellaan aina jokaisen puheenvuoro kerrallaan vai ohjeistaisiko hän henkilöä suoraan? Pitäisikö ohjaajan olla kello kädessä ja antaa jokaiselle tasan sama aika puhua?
2. Joku osallistujista voi vähätellä toisen kokemusta/mielipidettä. Tilanne on haastava, sillä jokaisen omakohtainen kokemus on aina merkityksellinen hänelle itselleen. Miten ohjaajana yrittäisit ratkaista tätä? Annatko osallistujien puolustaa omaa näkökantaansa? Muistutatko, että jokaisen näkökanta on arvokas?
3. Seuraavan kerran aihe ei kiinnosta jotakuta osallistujaa. Miten toimit? Muistutatko osallistujaa, että joka kerta on hieman erilainen?
4. Eräs osallistujista on aina myöhässä. Ohjaajan tehtävä on päättää, aloitetaanko ryhmäkerran pitäminen vai odotetaanko? Pitääkö myöhästymiseen puuttua? Häiritseekö myöhästyjä ryhmäkerran pitämistä?

3 RYHMÄNOHJAAJAKOULUTUS

Tätä koulutusmallia on mahdollista hyödyntää sekä uutta vertaistukiryhmää perustettaessa, että ohjaajien vaihtuessa. Koulutus voidaan järjestää yhden kouluttajan voimin, mutta mikäli koulutuksessa käsitellään useamman, kuin yhden ryhmän toimintaa tai koulutettavia on paljon, on kouluttajia hyvä olla paikalla useampi.

Koulutus on jaettu neljälle päivälle ja jokainen koulutuspäivä kestää noin kaksi tuntia sisältäen lyhyen tauon. Koulutuksessa voidaan hyödyntää koulutettaville tulostettavaa, lopussa olevaa "Ryhmänohjaajan muistivihkoa". Lisäksi koulutettavat tarvitsevat muistiinpanovälineet.

Muistivihkoon on tarkoitus täydentää ryhmän perustietojen lisäksi alustavaa suunnitelmaa kahdeksalle tai kymmenelle ryhmäkerralle. Suunnitelmasivuja on mahdollista tulostaa lisää ja hyödyntää niitä jatkossakin ryhmän toimintaa suunniteltaessa. Lisäksi tarvitaan materiaalia viimeisellä koulutuskerralla tehtävää mainosta varten, riippuen mainoksen toteutustavasta.

3.1 Koulutettavien kartoitus

Ryhmänohjaajakoulutuksesta kiinnostuneita selvitetessä tulee ensin informoida asukkaita, mistä vertaistoiminnassa on kyse. Tämä voidaan toteuttaa usealla eri tavalla, esimerkiksi kirjallisesti tai luennon avulla. Pääasia on, että varmistetaan asukkaiden tietävän, minkälaiseen toimintaan haetaan ohjaajia.

Koulutuksesta kiinnostuneet voidaan selvittää kyselyn avulla. Kysely voidaan toteuttaa joko kirjallisesti tai sähköisesti. Osa kiinnostuneista saattaa tarvita apua kyselyn täyttämiseen. Kysely voi olla hyvinkin yksinkertainen (esimerkki alla).

	KYLLÄ	EI
Oletko kiinnostunut osallistumaan vertaistukiryhmään?		
Oletko kiinnostunut toimimaan vertaistukiryhmän ohjaajana?		
Kirjoita nimesi tähän, jos olet kiinnostunut toimimaan ohjaajana.		

Kyselyn lisänä voidaan kartoittaa aiheita, joista mahdolliset osallistujat olisivat kiinnostuneita. Esimerkiksi:

Läheiset ja perhe

Ystävyysuhteet

Parisuhde

Harrastukset

Työelämä

Lääkärillä käynti

Miten saada apua

Sairauteen liittyvät huolet

Urheilu

Ruokavalio

Ajankohtaiset asiat

Stressinhallintakeinot

Elämänhallintataidot

Musiikin kuuntelu

Taide

Yhdessä lukeminen / Lukupiiri

Liikunnan harrastaminen

Valokuvaus

Teatterissa käyminen

Urheilutapahtumissa käyminen

Elokuvissa käyminen

Konsertissa käyminen

Luonnossa liikkuminen

Käsityöt

3.2 Koulutusrunko

Seuraavassa on esiteltynä neljän kokoontumiskerran koulutusrunko. Koulutuskerrat on tarkoitettu toteutettaviksi mielellään peräkkäisinä päivinä. Jokaisena päivänä koulutus kestää noin kaksi tuntia sisältäen puolivälissä lyhyen tauon.

1. kokoontumiskerta:

- Faktatietoa vertaistuesta ja ryhmädynamiikasta yleisesti (sivut 2-12)
- Päätetään yhdessä perustettavan ryhmän toimintatavoista ja peruseriaatteista. Samalla täytetään yhdessä Ohjaajan muistivihon ensimmäisen sivun tiedot. Voidaan keksiä nimiehdotuksia ryhmälle.
- Päätetään mahdolliset ohjaajaparit.

2. kokoontumiskerta:

- Faktatietoa ryhmänohjaajan velvollisuuksista ja oikeuksista sekä minkälainen on hyvä ryhmänohjaaja. (sivut 12-19)
- Täytetään yhdessä Ohjaajan muistivihkoon kullekin kerralle teema (teemat voidaan selvittää esimerkiksi kyselyn avulla etukäteen tai koulutuksen lomassa ohjaajien toiveiden mukaan. Mietitään ohjaajapareittain, mitä huomioitavaa/ideoita liittyy kuhunkin teemaan ja ryhmän kokoontumiskertaan. Kouluttaja avustaa tässä tarvittaessa. Huomioitavat asiat ja ideat kirjataan Ohjaajan muistivihkoon. Näiden pohtiminen annetaan vielä kotitehtäväksi seuraavaksi kerraksi.

3. kokoontumiskerta:

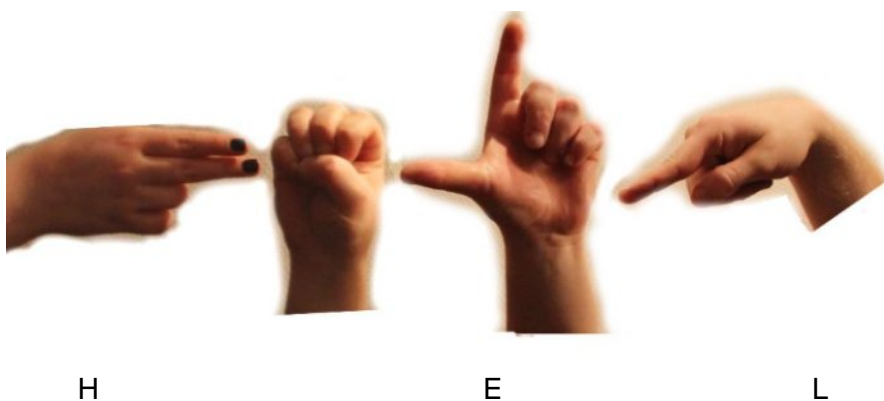
- Aiemmillä kerroilla käsiteltyjen faktatietojen lyhyt kertaus, osallistaen samalla koulutettavia keskustelemaan aiheista (vertaistuki, ryhmädynamiikka, ryhmänohjaajan vastuut ja oikeudet).
- Jatketaan edellisellä kerralla aloitettua eri teemoihin liittyvien huomioitavien asioiden ja ideoiden kirjaamista vihkoon keskustellen samalla, mitä kukin on kotitehtävänä näihin liittyen miettinyt.

4. kokoontumiskerta:

- Kerrataan, onko joku teema jäänyt vähemmälle. Sovitaan perustettavan ryhmän nimi.
- Perustettavasta ryhmästä valmistetaan mainos, joko tietokoneella tai käsin askartelemalla riippuen koulutettavien toiveista. Mainosta suunniteltaessa ja toteutettaessa harjoitellaan samalla toisten ohjaamista ja neuvomista. Nämä ovat ryhmänohjaajalta vaadittavia tärkeitä taitoja.
- Käytännön harjoituksia ryhmän toimintaan ja ryhmänohjaamiseen liittyen. (Vahvuudet 14, vuorovaikutus 18 ja konfliktit 22)

3.3 Tukihenkilön rooli

Ryhmänohjaajille tulee yhteisesti valita henkilökunnasta yksi tai useampi tukihenkilö, jonka roolista tulee keskustella koulutettavien kanssa. Tukihenkilön tehtävä voi olla muun muassa olla mukana ryhmän ensimmäisillä kokoontumiskerroilla, avustaa kokoontumiskertojen valmisteluissa, muistuttaa ryhmäläisiä saapumaan kokoontumiskerroille tai avustaa ja tukea muulla ryhmänohjaajien toivomalla tavalla. Tukihenkilön tarve riippuu paljon muun muassa ryhmänohjaajien oma-aloitteisuudesta ja aktiivisuudesta. Joka tapauksessa tarve on varmasti aluksi suurempi, mitä se tulee olemaan ryhmän toiminnan jatkuessa ja ohjaajien saadessa kokemusta ja varmuutta toimintaansa.



LÄHTEET

Absetz, B. 1994. Tehdään porukalla -yhteistyön käsikirja. Suom. Valke, A. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto

Heikkinen, J. 2004. Psykonomia-aate. Teoksessa Hulmi, H. (kirj.) Tyybäkinaja, M. (toim.) Ihminen, vertainen 10 vuotta Mielenterveyden keskusliiton vertaistukitoimintaa. Vantaa: Printway

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

Laatikainen, Tuija (toim.) 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA

Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Yliopistopaino

SÄHKÖISET LÄHTEET

ADHD-liitto 2016. Vertaistoiminnan opas nettiin. Viitattu 1.9.2016. www.adhd-liitto.fi/sites/default/files/page.../vertaistoiminnan_opas_nettiin.pdf

Jyväskylän Yliopisto 2016. Toiminta. Viitattu 1.9.2016. <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/vuorovaikutus/toiminta.htm>

Kielijelppi 2010. Vuorovaikutus - puhumista ja kuuntelemista. Viitattu 28.8.2016. <http://kielijelppi.virtamieli.fi/puheviestinta/vuorovaikutus-puhumista-ja-kuuntelemista>

Ryhmäilmiö 2015. Ryhmäohjaajan käsikirja. Viitattu 2.8.2016. http://www.ehyt.fi/sites/default/files/Ryhmailmio_verkko.pdf

Suomen Mielenterveysseura 2016. Vertaistukiryhmät. Viitattu 26.8.2016. <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/tukea-ja-apua/vertaistukiryhm%C3%A4t>

Tampereen kaupunki 2016. Verkko-opettajan nettiopas. Viitattu 1.9.2016. <http://lukiot.tampere.fi/seututarjotin/vopas/index.php?sivu=52>

THL 2016. Vertaistuki. Viitattu 19.4.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>

Oppiportti 2016. Ryhmien auttavat tekijät. Viitattu 1.12.2016. <http://www.oppiportti.fi/op/ktm00172/do>

Oulun Ammattikorkeakoulu 2016. Ryhmädynamiikka. Viitattu 1.9.2016. www.oamk.fi/amok/docs/oj_jp/APE7/Ryhmadynamiikka_09052006.ppt



RYHMÄNOHJAAJAN
MUISTIVIHKO

MILLAINEN ON HYVÄ RYHMÄN OHJAAJA?

MITÄ VELVOLLISUUKSIA RYHMÄN OHJAAJALLA ON?

MITÄ OIKEUKSIA RYHMÄN OHJAAJALLA ON?

MITÄ TAITOJA RYHMÄN OHJAAJA TARVITSEE?

MIKSI MINÄ OLEN HYVÄ RYHMÄNOHJAAJA?

TIEDOT RYHMÄSTÄ

OHJAAJA/OHJAAJAT: _____

VERTAISRYHMÄN NIMI: _____

MILLOIN RYHMÄ KOKOONTUU? _____

MISSÄ RYHMÄ KOKOONTUU?

ONKO RYHMÄ KAIKILLE AVOIN VAI SULJETTU? _____

KUINKA MONTA HENKILÖÄ RYHMÄÄN VOIDAAN OTTAA? _____

TARVITSEEKO RYHMÄÄN ILMOITTAUTUA ERIKSEEN? _____

KENELLE ILMOITTAUDUTAAN? _____

TAVOITE. Onko ryhmällä pitkänajan tavoite?

Onko ryhmänohjaajalla henkilökohtainen tavoite:

RYHMÄN TUKIHENKILÖ PELTOLAN HENKILÖKUNNASTA:

Huom! Tukihenkilö ei ole paikalla ryhmän kokoontumiskerroilla, mutta häneltä voi tarvittaessa kysyä
neuvoa ja tukea.

Muistuttaako tukihenkilö ohjaajaa ryhmästä? : _____

Muistuttaako tukihenkilö ryhmänjäseniä ryhmästä (tällöin vaaditaan ilmoittautuminen): _____

VERTAISRYHMÄN ENSIMMÄINEN KOKOONTUMIS KERTA:

PVM: _____ KLO: _____ PAIKKA: _____

ENNEN RYHMÄÄ: Mitä ohjaajalla pitää olla mukana.

ALOITUS: MITEN ALOITETAAN? Aloituksen on hyvä olla samanlainen jokaisella kerralla, mikäli mahdollista.

Lisäksi tehdään esittelykierros.

Ryhmän säännöt: Ryhmän yleiset säännöt tulee kertoa ryhmäläisille ensimmäisellä kerralla. Lisäksi on hyvä pohtia, mitä lisättäviä sääntöjä kenellekin tulee mieleen. Hyviä sääntöjä ovat muun muassa: kunnioitan toista, olen ajoissa paikalla ja annan toisten puhua rauhassa.

Säännöt kannattaa kirjoittaa ensimmäisellä kerralla jokaisen nähtäville, jolloin kaikki muistavat ne.

Jatkuu seuraavalla sivulla

ENSIMMÄISEN VERTAISRYHMÄ KERRAN AIHE JA TAVOITE (tavoite voi olla ryhmää koskeva, joka kerralle eri tai sama useammalle kerralle tavoite voi olla myös henkilökohtainen. Esimerkiksi omien ohjaajataitojen vahvistumiseen liittyvä. Suuremmat pidemmän aikavälin tavoitteet kannattaa kirjata ryhmän tiedot sivulle):

Ohjaaja aloittaa.

HUOMIOITAVAA: Vinkkejä, jotka auttavat ohjaajaa aktivoimaan muut ryhmäläiset. Ne voivat olla kysymyksiä tai ajatuksia, mitä vain minkä avulla ryhmäkerta sujuu paremmin:

LOPETUS: (Lopetuksen ei tarvitse aina olla samanlainen. Lopetuksessa on tärkeää kiittää tästä kerrasta, kertoa seuraavan kerran aikataulu, paikka ja aihe.)

PVM: _____ KLO: _____ PAIKKA: _____

ENNEN RYHMÄÄ:

ALOITUS (Samanlainen aloitus kuin ensimmäisellä kerralla, mutta sääntöjä ei tarvitse enää toistaa. Lisäksi on hyvä käydä läpi edellisen kerran aihe ja kysyä jäikö jollakulla joku asia erityisesti mieleen.):

VARSINAINEN OHJELMA JA TAVOITE:

HUOMIOITAVAA:

LOPETUS:

PVM: _____ KLO: _____ PAIKKA: _____

ENNEN RYHMÄÄ:

ALOITUS:

VARSINAINEN TEEMA JA RYHMÄ KERRAN TAVOITE:

HUOMIOITAVAA:

LOPETUS:

Palautekysely Peltolan henkilökunnalle

Kysymyksiä vertaistoimintakoulutuksesta palautekeskusteluamme varten

Hei, tässä kysymyksiä palautekeskusteluamme varten. Toivoisimme, että olette mahdollisimman rehellisiä ja pohditte vastauksia jokaiseen kohtaan: mikä oli hyvää, mitä tarvitsee kehittää ja olisiko jotain kannattanut jättää tekemättä. Käydään kaavake yhdessä läpi palautekeskustelussamme.

Kiittäen,

Janitta, Mia ja Niina

1. Koulutuksesta mainostaminen

- Yhteistyö opinnäytetyötä tekevien kanssa?
- Minkälaisena koitte koulutettavien hankkimisen koulutusta varten?
- Mitä olisi kannattanut tehdä toisin? Ja mitkä olivat selkeästi hyvät asiat? Kokiko henkilökunta koulutettavien hankkimisvaiheen, tilojen lainaamisen, kyselyiden täyttämisen tai jonkin muun asian, erityisesti haittaavan tai hyödyttävän henkilökuntaa?
- Oliko ennen koulutusta asukkailla teetätetty kysely selkeä? Olivatko kyselyssä esiintyvät teemat selkeitä ja hyödyllisiä?

2. Koulutusviikonloppu

- Yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden kanssa?
- Oliko koulutus tarpeeksi laaja? Koulutuksessa käsitellyt teemat? Jotain lisättävää?
- Oliko vertaistukiohjaajille jaettu vihkonen hyödyllinen?
- Oliko koulutus hyödyllinen? Onko koulutuksesta ollut jotain haittaa?

3. Koulutuksen jälkeen

- Kokivatko koulutetut olevan valmiita vertaistukitoimintaan vai tarvitsivatko he paljon apua?

- Oliko tukihenkilön rooli vaativa? Työllistikö se henkilökuntaa liikaa? Mitkä tekijät olisivat helpottaneet tukihenkilön roolia?

- Miten vertaistukitoiminnan aloittaminen on koettu työyhteisössä? Entä asukkaiden keskuudessa?

- Onko koulutusviholle ollut käyttöä jatkossa? Miten sitä kannattaisi kehittää?

- Onko vastaavanlainen asukkaiden ohjaaja vertaistukitoiminta jatkossa mahdollista Peltolassa?