

”Hyvä, että on yksinäiselle toimintaa”
Ryhmätoiminnan käynnistäminen Lammille yhteistyössä
Hämeen Klubitalon kanssa



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lahdensivu, hoitotyön koulutus

Kevät 2017

Laura Etolin, Sonja Nieminen & Kiia Saarinen

Hoitotyön koulutus
Lahdensivu

Tekijät	Laura Etolin, Sonja Nieminen & Kiia Saarinen	Vuosi 2017
Työn nimi	”Hyvä, että on yksinäiselle toimintaa”- Ryhmätoiminnan käynnistäminen Lammille yhteistyössä Hämeen Klubitalon kanssa	
Työn ohjaaja	Marika Ahonen	

TIIVISTELMÄ

Hämeen Klubitalolla oli aikomus perustaa matalan kynnyksen ryhmä Lammille. Opinnäytetyön tekijät tarttuivat tähän tarpeeseen ja yhteistyöhön Klubitalon kanssa. Opinnäytetyöhön kuului ryhmän ohjaaminen 10 kertaa syksyllä 2016, ja ryhmäkerrat kestivät keskimäärin kaksi tuntia.

Työn tavoitteena oli saada konkreettista näyttöä ryhmätoiminnan tarpeellisuudesta Lammilla. Lisäksi tavoitteena oli varmistaa ryhmätoiminnan jatkuminen tulevaisuudessa. Tarkoituksena oli luoda selkeä ja helposti hyödynnettävä toiminnallinen opinnäytetyö, jota myös muut Klubitalot voivat hyödyntää ryhmän perustamisen tarpeellisuutta arvioitaessa.

Työssä käsiteltäviä teorieemoja olivat mielenterveyshoitotyö, ryhmän toiminta ja ohjaus ja Klubitalotoiminta. Toiminnallisena osuutena oli ohjatut ryhmäkerrat, joiden suunnittelu ja toteutunut toiminta kuvataan raportissa. Kävijöiden tilastointi ja palautteiden kerääminen olivat keskeisiä ja tärkeitä työkaluja toiminnan tarpeellisuuden arvioinnissa.

Palautekysely toteutettiin kirjallisena ja nimettömänä. Saatu palaute käytiin ryhmässä yhdessä läpi ja palautteiden sekä tilastoinnin perustella Lammilla on tarvetta ryhmätoiminnalle. Tilastointi antaa kuvan, että ryhmässä riittää kävijöitä eli sitä olisi kannattavaa ylläpitää ja jokainen koki ryhmätoiminnan hyödylliseksi.

Avainsanat ryhmän ohjaus, Klubitalo, mielenterveyshoitotyö, hyvinvointiryhmä

Sivut 37 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Degree Programme In Nursing
Lahdensivu

Authors	Laura Etolin, Sonja Nieminen & Kiia Saarinen	Year 2017
Subject	"It's good to have activity for a lonely people" – Starting group activity to Lammi together with Clubhouse of Tavastia	
Supervisor	Marika Ahonen	

ABSTRACT

The purpose of the Bachelor's thesis was to start a mental health support group to Lammi. The Clubhouse of Tavastia had had a purpose and a need to start group activity to Lammi for a while. The work started when authors of the thesis took the change and started thesis process together with Clubhouse. The project involved ten group meetings during 9.8.-11.10.2017 and the average time of one meeting was two hours.

The aims were to get concrete evidence that group activity is required in Lammi and the group activity would continue in the future as we step aside from guider's roles. The focus was to create a practice based thesis which is intelligible and exploitable. Other Clubhouses could use the Bachelor's thesis when thinking about the need for starting a group activity.

The theoretical background of the thesis consists of the following themes: mental health nursing, group activity and guidance, and Clubhouse activity in general. The functional part contains a description about the groups' activity in Lammi. Information about the group for the thesis was collected by using feedback and by compilation of statistics on visitors. These things were important and central when evaluating the need for group activity.

Feedback was collected in writing and anonymously. Feedback and the compilation of statistics were discussed thoroughly with the group. On the basis of the results there is a need for group activity in Lammi. Based on the collected information there is enough visitors so the continuation of the group activity is viable. Each visitor experienced the group activity to be useful.

Keywords group guidance, Clubhouse, mental health nursing, mental health group

Pages 37 pages including appendices 3 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	MIELENTERVEYSTYÖ.....	3
2.1	Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö.....	3
2.2	Kuntouttava mielenterveystyö.....	4
2.3	Kuntouttava työote mielenterveystyössä.....	5
2.4	Yhteistyösuhde mielenterveystyössä.....	6
3	RYHMÄN TOIMINTA JA OHJAUS.....	7
3.1	Ryhmän periaatteet.....	9
3.2	Ryhmän kehitysvaiheet.....	9
3.3	Ryhmän ohjaajan tehtävät.....	11
3.3.1	Rajaaminen.....	12
3.3.2	Konfliktit ryhmässä.....	12
3.4	Ryhmän jäsenten roolit.....	13
3.5	Vertaistuki.....	14
4	KLUBITALOTOIMINTA.....	14
4.1	Toimintaperiaatteet.....	15
4.2	Asiakaslähtöisyys.....	16
5	TIETOKANTAHAUT.....	16
6	TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ.....	17
6.1	Opinnäytetyöprosessi.....	17
6.2	Opinnäytetyön luotettavuus.....	19
7	LAMMIN HYVINVOINTIRYHMÄ.....	20
7.1	Ryhmän tavoitteet.....	20
7.2	Ryhmäkerrat.....	21
7.3	Tilastointi.....	25
7.4	Palautekysely.....	26
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖN HYÖDYNTÄMINEN.....	28
9	POHDINTA.....	29
	LÄHTEET.....	31
	Liitteet	
	Liite 1	Kaavio asiakaslähtöisyydestä
	Liite 2	Esite
	Liite 3	Loppupalautekysely

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme idea lähti Hämeen Klubitalon tarpeesta perustaa Lammille matalan kynnyksen ryhmätoimintaa, joka kokoontuisi kerran viikossa. Klubitalon toiminta on ennaltaehkäisevää ja vahvistavaa mielenterveystyötä. Matalan kynnyksen ryhmätoiminta on yleensä toimintaa, jossa ryhmiin ja palveluihin hakeutumisen kynnyks on mahdollisimman alhainen. Kiia Saarinen ja Sonja Nieminen aloittivat ryhmän ohjaamisen jo 31.5.2016 ikään kuin pilottihankkeena mahdollista opinnäytetyön tekoa varten. Tämä kymmenen kerran ohjausjakso antoi meille varmuuden siitä, että aiheesta on tarpeellista ja mahdollista tehdä opinnäytetyö. Opinnäytetyöprosessin aikana ohjasimme ryhmää 9.8.–11.10.2016 tiistaisin Lammilla.

Työhön on otettu mukaan mielenterveyshoitotyön näkökulma, jossa puhutaan yleisesti mitä on mielenterveyshoitotyö sekä siihen, mitä mielenterveys tarkoittaa. Mielenterveystyöstä tarkastellaan myös ehkäisevää mielenterveystyötä käsitteenä ja sen alakäsitteenä promootiota ja mielenterveysongelmien preventiota. Kuntouttava mielenterveyshoitotyö nostetaan mielenterveyshoitotyön alle. Mielenterveyshoitotyön lisäksi toisena suurempana teemana käsitellään ryhmän toimintaa ja ohjausta. Työssä avataan ryhmän periaatteita, kehitysvaiheita, konfliktitilanteita sekä ryhmän ohjaajan tehtäviä keskeisimpinä käsitteinä ryhmän toimintaa ja ohjausta ajatellen.

Teoriatiedon jälkeen kerrotaan ryhmäkertojen sisällöistä sekä tilastoidaan kävijät jokaiselta ryhmäkerralta sekä kävijöiden sukupuoli. Ryhmäläisiltä on kerätty palautteita, joiden avulla on pystytty näyttämään ryhmätoiminnan tarpeellisuus sekä hyöty ryhmätoiminnasta yksilötasolla. Lopuksi esitetään johtopäätöksiä sekä työn hyödyntämismahdollisuuksia luotettavuuden lisäksi. Viimeisenä pohdimme omaa ammatillista kehitystämme sekä ryhmän tarpeellisuutta.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on ennen kaikkea käynnistää ja juurruttaa Lammille ryhmätoimintaa, joka painottuu ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön. Tarkoituksena on luoda opinnäytetyöstämme selkeä ja hyödynnettävissä oleva kokonaisuus yhteistyökumppanillemme sekä muille vastaavanlaisen ryhmän perustamisen tarpeellisuutta pohtiville ta hoille. Työstä on mahdollista saada myös näyttöä ja hyötyä muiden kaupunkien Klubitaloille uusien toimipisteiden avaamisesta. Koemme työlle olevan tarvetta, sillä Lammilla on jo pitkään ollut pula niin sanotusta matalan kynnyksen paikasta, johon voi hakeutua ja mennä ilman diagnoosia sellaisena ihmisenä kuin on.

Työmme tavoitteena on saada konkreettista näyttöä sille, että kyseiselle ryhmätoiminnalle on tällä hetkellä tarvetta Lammilla. Lisäksi tärkeänä tavoitteena on, että alkuun laittamamme ryhmä jatkaisi toimintaansa. Kävijöiden systemaattinen tilastointi oli prosessissamme keskeisin työkalu tarpeen todistamiseksi. Tilastoinnin ohella kirjallinen palaute oli tärkeä, jotta toimintaa jatkavan tahon olisi mahdollista sen avulla kehittää ryhmän toimintaa asiakaslähtöisemmäksi. Taloudellisesta näkökulmasta tarkastellen tavoitteenamme on myös todistaa mahdollisille rahoittajille, että ryhmän toimintaa on järkevää ylläpitää.

2 MIELENTERVEYSTYÖ

World Health Organization eli WHO määrittelee terveyden olevan täydellisen psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin olotila. Mielenterveys sisältyy psyykkiseen hyvinvointiin. Mielenterveys tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilö on kykenevä toimimaan elämässä eteen tulevilla haasteilla ja näkemään omat kykynsä. On olemassa erilaisia mielenterveyttä suojaavia tekijöitä. Nämä tekijät luokitellaan kahteen eri ryhmään: sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Sisäisiin tekijöihin kuuluu esimerkiksi fyysinen terveys ja ystävät. Ulkoisiin mielenterveyttä suojaaviin tekijöihin nähdään kuuluvan mm. toimeentulo ja turvallinen elinympäristö. (Huttunen 2015; Suomen mielenterveysseura n.d.)

Jokaiselta ihmiseltä löytyy mielenterveys, joka on elämäntapahtumien mukana muovautuva osa terveyttä. Se ei katoa, vaikka eteen tulee kriisejä, mielenterveydellisiä sairauksia tai ihmissuhdeongelmia. Mielenterveyttä voi ylläpitää samalla tavoin kuin fyysistäkin terveyttä. Fyysisestä terveydestä huolehdittaessa tulee samalla huolehdittua myös mielenterveydestä, sillä ne kulkevat paljolti käsi kädessä ja vaikuttavat merkittävästi toinen toisiinsa. (Suomen mielenterveysseura n.d; Mielenterveystalo n.d.)

Mielenterveystyössä yksi keskeisimmistä tekijöistä mielenterveysongelmien hoidon ohella on mielenterveysongelmien mahdollisimman aikainen tunnistaminen eli ennaltaehkäisevä mielenterveystyö. (Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seura & Schubert 2013, 25, 27 & 28.) Mielenterveyslaki 1990/1116 määrittää mielenterveystyötä seuraavasti: ”1§ Mielenterveystyöllä tarkoitetaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämistä sekä mielisairauksien ja muiden mielenterveydenhäiriöiden ehkäisemistä, parantamista ja lievittämistä.” Terveystyölahti 2010/1326 27§ määrittelee kunnan vastuun tarjota mielenterveystyön palveluita, jotka sekä vahvistavat mielenterveyttä suojaavia tekijöitä, että vähentävät ja poistavat mielenterveyttä vaarantavia tekijöitä.

2.1 Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö

Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö keskittyy vahvistamaan yksilön mielenterveyttä suojelevia tekijöitä. Se tähtää myös mielenterveyttä vaarantavien tekijöiden poistamiseen. Ennaltaehkäisevä mielenterveystyö voidaan jakaa karkeasti promootioon ja preventioon. Promootio on mielenterveyden edistämistä elämänlaatua parantamalla ja terveyden ylläpitämistä vahvistamalla sitä. Mielenterveysongelmien preventiosta puhutaan, kun pyritään ehkäisemään mielenterveysongelmia sekä sairauksien puhkeamista. Tarkoituksena on vahvistaa niitä tekijöitä, jotka suojaavat yksilön mielenterveyttä. (Nordling, Savolainen, Sipilä & Stengård 2009, 7; THL 2014.)

World Health Organization eli WHO (2008) korostaa mielenterveyden promootion määritelmässä jokaisen ihmisen kohtaamista yksilöllisesti. Promootio ei keskity niinkään mielenterveyden ongelmiin vaan omien voimavarojen vahvistamiseen ja mielikuvien muuttamiseen. Promootion tavoite on suojella potilaan mielenterveyttä keskittymällä enemmän positiivisiin asioihin kuin negatiivisiin ja se on taloudellisesti kannattavampaa kuin mielenterveysongelmien hoito. WHO (2008) määrittelee, että preventiossa keskeistä on korostaa mielenterveyttä suojaavia tekijöitä ja tavoitella mielenterveysongelmien esiintyvyyden ja yleisyyden vähentämistä. (Nordling ym. 2009, 7; Laajasalo & Pirkola 2012, 9–10; Honkonen 2009; Kurki-Kangas 2016, 7–9.)

Mielenterveysongelmien preventio on yleensä jaettu kolmeen eri tasoon joita ovat primaari-, sekundaari- ja tertiäripreventio. Mielenterveyden häiriöiden ja sairauksien syntyä pyritään torjumaan primaaripreventiolla, jolla pystytään alentamaan riskiä uudelleen sairastumiseen sekä nostamaan kykyä havaita positiivisia asioita. Sekundaaripreventiossa panostetaan sairauksien havaitsemiseen ja hoitamiseen ajoissa. Sairauteen varhaisella puuttumisella pystytään lyhentämään mahdollista sairauden kestoa ja ehkäisemään uusiutumista. Tertiäripreventiossa pyritään havaitsemaan ja vähentämään haittoja, joita mielenterveyden häiriöt aiheuttavat ja hyvällä kuntoutuksella pitämään potilaan toimintakyky tallessa. Tässä prevention osassa pyritään myös sairauden etenemisen estämiseen. (Kuhanen ym. 2013, 27–30; Laajasalo ym. 2012, 9–10, 12; Honkonen 2009; Torppa 2015.)

Ennaltaehkäisevän mielenterveystyön kannalta promootio ja preventio kietoutuvat toisiinsa ja ne yhtäaikaisesti edistävät mielenterveyttä ja ehkäisevät mielenterveysongelmia. Näitä kahta toimintamuotoa ei kuuluisi ajatella erillisinä, koska kumpaakin tarvitaan mielenterveyshoitotyössä. Promootion ja prevention toimintamallit nivoutuvat toisiinsa, siksi erittely ei ole mahdollista. Karkeasti voidaan kuitenkin jaotella, että mielenterveyttä edistävä toiminta tapahtuu pääosin terveystalouden ulkopuolella, arkielämän sisällä erilaisissa yhteisöissä, kuten koulussa, työpaikalla ja harrastuksissa. Mielenterveysongelmien ja -häiriöiden ehkäisy tapahtuu puolestaan terveystalouden kautta. (Honkonen 2009; Kurki-Kangas 2016, 9; Torppa 2015.)

2.2 Kuntouttava mielenterveyshoitotyö

Kuntoutuksen ja siten myös mielenterveystalouden käsite on laaja ja monitahtoinen. Myönteisenä käsitteenä viitataan ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja henkiseen toimintakykyyn. Viimeisinä vuosikymmeninä mielenterveysongelmat nähdään lisääntyneen, mutta myös muuttaneen muotoaan. Samaan aikaan myös luonnollisesti mielenterveysongelmien hoidon on ollut pakko muuttua. Sitä mukaan, kun tietomme lisäänty-

vät, muuttuu käsitys erilaisista mielenterveysongelmista, joka johtaa siihen, että myös kuntoutuksen haasteet ja tavoitteet muuttuvat. Se mitä mielenterveyskuntoutuksella ymmärretään ja tarkoitetaan, muuttuu ajan, yhteiskunnan sekä kulttuurin muuttuessa. (Hietaharju & Nuutila 2010, 12–13; Kuhanen ym. 2013, 103.)

Kuntoutuksen tehtävänä on mielenterveyden ongelmista (sairaudesta tai vammasta) johtuvien ongelmien ratkaisu, toimintakyvyn parantaminen ja haittojen minimointi tai poistaminen kokonaan. Harvemmin puhutaan diagnosoitavista kuntoutusnäkökulmista, joka keskittyy sairaudesta kuten masennuksesta, skitsofreniasta tai kaksisuuntaisesta mielialahäiriöstä kuntoutumiseen. Tämä on kuitenkin vain yksi näkökulma mielenterveyskuntoutukseen. Tiivistettynä kuntoutus on tavoitteellista toimintaan, jonka perustavoitteena on asiakkaan toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen ja parantaminen sekä elämänhallinnan lisääminen. (Kuhanen ym. 2013, 103; Kuntoutusportti 2016; Hietaharju 2010, 27; Laukkala, Tuisku, Fransman & Vormaa 2015.)

Kuntoutus tähtää myös mahdollistamaan yksilölle mahdollisimman hyvää elämänlaatua ja tarjoaa eväät sen ylläpitämiseen kuntoutujan elämässä. Kaikilla ihmisillä on oikeus onnellisuuteen, oikeudenmukaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä itsenäisyyteen sairaudesta tai vammasta huolimatta. Tämän vuoksi olisi tärkeää tarttua ongelmiin varhaisessa vaiheessa nuoruudessa tai aikuisuuden kynnyksellä aloittamalla kuntoutus, mielenterveydellinen hoito ja ennaltaehkäisy. Mielenterveysongelmista kuntoutuminen voi kestää vuosia, jonka aikana tuen tarve saattaa lisääntyä tai vähentyä. (Kuhanen ym. 2013, 103; Kuntoutusportti 2016; Hietaharju 2010, 27; Laukkala, Tuisku, Fransman & Vormaa 2015.)

2.3 Kuntouttava työote mielenterveyshoitotyössä

Mäkinen (2015) ja Monahan (2011) määrittelevät tutkimuksissaan, että kuntouttava työote on toimintaa, jolla tuetaan ja edistetään kuntoutujan omaa toimintakykyä. Tarkoituksena ei ole tehdä kaikkea kuntoutujan puolesta, vaan kannustaa, rohkaista, motivoida ja auttaa kuntoutujaa käyttämään omaa toimintakykyään. Hoitajan rooli on toimia tilanteen ohjaajana ja suunnannäyttäjänä. Kuntoutuja tulee ottaa huomioon yksilönä, sillä toiminta tähtää juuri kuntoutujan itsenäiseen selviytymiseen. Kuntoutujan terveyden osa-alueiden toimintakykyä (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen) tulee tukea laajasti ja monipuolisesti sekä ottaa nämä osa-alueet huomioon koko kuntoutusprosessin ajan. Kuntoutus ei voi edetä, mikäli jokin osa-alue jää ilman huomiota, sillä tämä johtaa uusiin, erilaisiin ongelmiin. (Mäkinen 2015; Monahan 2011)

Kuntouttavassa työotteessa otetaan huomioon yksilön voimavarot, toimintakykyä ja elämänhallinnan tunnetta lisäävät tekijät. Tavoiteltavana, tärkeimpänä päämääränä pidetään arkielämäntaitojen lisäämistä harjoit-

telemalla ja niiden ylläpitämistä, sillä usein mielenterveysongelmien/-sairauden myötä yksilön taidot saattavat heiketä huomattavasti. Lisäksi keskeisenä tavoitteena pidetään, että kuntoutuja oppii elämään sairautensa kanssa. Kuntoutus on tällöin kuntoutujakeskeistä eli toiminta keskittyä kuntoutuvan yksilön omiin tavoitteisiin, jotka puolestaan ohjaavat prosessia. (Kuhanen ym. 2013, 103; Appelqvist-Schmidlechner, Tuisku, Tamminen, Nordling & Solin 2016.)

2.4 Yhteistyösuhde mielenterveyshoitotyössä

Yhteistyösuhde hoitajan ja kuntoutujan välillä on kuntoutuksen kulmakiiviä. Sen tulisi olla tasavertainen, jossa kuntoutuja kuitenkin tekee päätöksen viime kädessä. Hoitaja on kuntoutumisen mahdollistaja, opastaja, tukihenkilö ja yhteistyökumppani, joka tukee kuntoutujan päätöksentekokykyä. Hoitajalla on iso rooli yksilön kuntoutumisprosessissa. Hänen tulee olla ymmärtävä, kuunteleva, selventävä ja kunnioittava, mutta kuntoutuja tulisi myös kohdata rohkeasti heittäytymällä. Tällä tavoin hoitaja saa kuntoutujan toimimaan motivoituneemmin eri osa-alueilla ja kuntoutuja itse voi kokea tulevansa helpommin hyväksytyksi. Hoitajan toiminta on ohjauksellista ja hän myös auttaa yksilöä löytämään äänensä ja tahtonsa, sillä loppujen lopuksi kuntoutujan tahto ja mielipide omasta kuntoutuksesta tulee olla ensisijainen. Hoitajalla tulee olla ammattitaitoa ja -tietoa sekä kokemusta mielenterveyskuntoutuksesta, joiden avulla hoitaja tavoittelee auttamaan kuntoutujaa löytämään keinoja, joiden kautta kuntoutuminen voi edetä ja kuntoutumiselle yhdessä kuntoutujan kanssa asetetut tavoitteet täytyisivät. (Kuhanen ym. 2013, 104–105, 174; Hietaharju 2010, 86–89.)

Kuntoutujan ja hoitajan välisessä yhteistyösuhteessa voi haasteeksi nousta asiantuntijuuksien yhteensovittaminen. Hoitajan ammattitaito, tieto ja osaaminen mielenterveyskuntoutuksesta kohtaavat kuntoutujan asiantuntijuuden omasta itsestään, elämästään, tavoitteistaan ja toiveistaan kuntoutuksen suhteen. Ottamalla kuntoutuja huomioon kokonaisvaltaisesti ja kuuntelemalla häntä, hoitajan on helpompi nähdä kuntoutuksen lähtötilanne, kartoittaa tavoitteet sekä tavoitteiden toteuttamiseen tarvittavat apuvälineet. Kuntoutujan tulisi kuitenkin ottaa kaikki hyöty irti hoitajan ammattitaidosta ja tiedosta, jotta kuntoutuminen voisi edetä. (Kuhanen ym. 2013, 104–105; Hietaharju 2010, 84–89.)

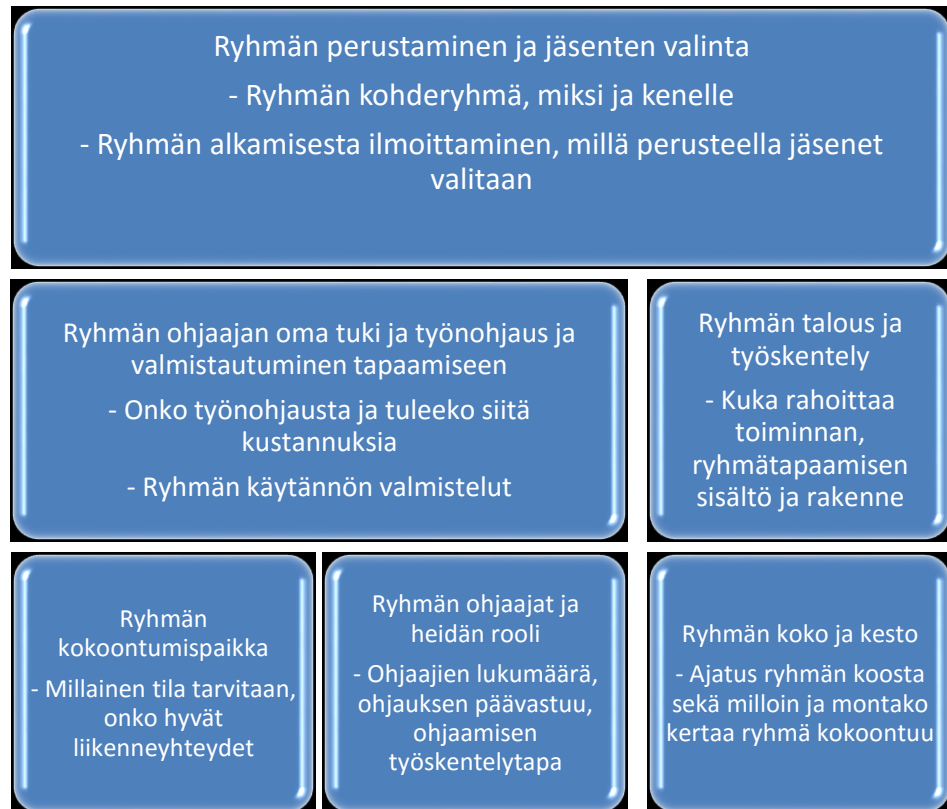
Hoitajan lisäksi kuntoutuja saattaa tarvita lähelleen läheisiä ja vertaistukea sekä muita ammattiauttajia kuntoutumisen onnistumiseksi. Yhteisöllisyyden on tutkitusti todettu tukevan kuntoutujaa. Hyväksi todettu toimintamuotoja ovat erilaiset päivä- ja toimintakeskukset sekä klubit, joissa sosiaalinen kanssakäyminen ja toiminta ovat suuressa roolissa. Toiminta voi sisältää esimerkiksi erilaisia retkiä, matkoja, lautapelejä tai kokkausta, kunhan toiminta on monipuolista ja vapaaehtoista. (Kuhanen ym. 2013, 104–105; Hietaharju 2010, 84–89.)

Puhuttaessa hoitajan ja kuntoutujan yhteistyöstä, puhutaan myös moniäänisyydestä eli kummankin osapuolen mahdollisuudesta tuoda ajatuksiinsa ja ääntänsä esiin. Hoitaja ja kuntoutuja vaihtavat kuntoutusprosessiin ja kuntoutujan tilanteeseen liittyviä ajatuksia, näkökulmia, suunnitelmia ja tavoitteita. Yhteistyösuhteeseen tulisi kuulua tasaveroinen kohtelu ja vuorovaikutus molemmilta osapuolilta, vaikka kuntoutuksen tulisi aina olla kuntoutujalähtöistä. Kuntoutuksen periaatteena on, ettei hoitaja ole määrävämmässä osassa huolimatta hänen asemastaan. Ihanteellinen tilanne on sellainen, jossa erilaiset ajatukset ja eri äänet voivat osallistua tasaveroisina ja täydellä teholla prosessiin, tätä kutsutaan dialogiseksi työotteeksi. Dialoginen työote edellyttää hoitajalta kuuntelevaa ja pohdiskelevaa työasennetta verraten omiin, toisen osapuolen ja hänen läheistensä ajatuksiin. Reflektointi on keskeisessä asemassa yhteistyösuhteessa. Hoitaja pohtii ja käsittelee asiakkaan herättämiä ajatuksia ja mietteitä itsessään, jonka kautta hän pääsee lähemmäksi asiakkaan mielenmaailmaa ja osaa kuunnella, mitä potilas todella yrittää sanoa. Näillä kuuntelemisen tavoilla pyritään välttämään tulkintoja, luuloja ja torjuntaa. (Kuhanen ym. 2013, 174–175; Hietaharju 2010, 88–89.)

3 RYHMÄN TOIMINTA JA OHJAUS

Ryhmä muodostuu useammasta henkilöstä, joilla on yhteiset tavoitteet ja päämäärä ryhmätoiminnan onnistumiseksi. Ryhmän ohjaamisessa vaaditaan monenlaisia taitoja ohjaajilta kuin myös ryhmäläisiltä. Ryhmää perustaessa täytyy ottaa huomioon toiminnan tarkoitus ja siihen liittyvä ohjaaminen tavoitteineen. Ryhmän ohjaamisessa pitäisi olla punainen lanka, eli se mikä pitää ryhmän kasassa ja muistuttaa, mikä on ryhmän perustehtävä. Ryhmän ohjaamisen taitoina on suunnitella ryhmä, luoda sille aluksi jokin oma tavoite ja ymmärtää ryhmäläisten tarve ryhmän antamaan tukeen. Ryhmän luonne ja tyyppi vaativat ryhmään sopivat ohjaajat ja on selvitettävä, minkälaisista ongelmista kärsivä vaaditaan mielenterveyskuntoutujien ryhmään. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 15; Kaukkila & Lehtonen 2007, 20–21.)

Kaukkila ym. 2007 on määritellyt ryhmän ohjaajien oman muistilistan, joka auttaa luomaan kokonaiskuvaa ryhmän ohjaamisesta ja siihen liittyvistä kysymyksistä. Ryhmän ohjaajan muistilista on kattava, ja siinä on otettu huomioon ryhmän perustaminen sekä siihen liittyvät kysymykset, kuten työnohjaus sekä ryhmän talous ja työskentely. Ryhmän ohjaajan muistilistaa voi tarkastella ryhmää perustaessa, sekä sen ollessa käynnissä, sillä siitä löytyy monia hyödyllisiä tekijöitä, kuten kuviossa 1 havainnollistetaan. (Kataja ym. 2011, 15; Kaukkila ym. 2007, 20–21.)



Kuvio 1. Ryhmän ohjaajan muistilista, muokattu Kaukkilan ym. (2007) tekstin pohjalta.

Ryhmälle tulee lähes aina perusolettamuksia ja yleisimmät oletukset ovat taistelu- ja pakoryhmä eli ryhmän toiminta perustuu sille, että ilmapiiri on kiihtynyt ja aggressiivinen sekä epäluuloinen, parinmuodostusryhmä ja riippuvainen ryhmä. Taistelu- ja pakoryhmässä ryhmäläisillä saattaa olla henkisesti paha olla, joten syitä etsitään ohjaajista ja ryhmäläisistä omalle tyytymättömyydelle. Kun ryhmä on pakotilassa, vältellään annettua tehtävää tai perustehtäviä ryhmässä. Suhtautuminen tärkeisiin ja toisille vakaaviin asioihin on naureskelevä ja vähättelevä. (Kaukkila ym. 2007, 29–30; Kopakkala 2011, 45.)

Parinmuodostusryhmässä syntyy pieniä kuppikuntia, jotka liittoutuvat keskenään sekä häiritsevät ryhmän toimintaa asiaan kuulumattomalla keskustelulla. Pieniä pareja voivat luoda niin ryhmän jäsenet kuin ohjaajatkin, mutta silti tunnelma ryhmässä on toiveikas sekä viihtyisä. Parin muodostumiset eivät kuitenkaan ole toimivan ryhmän perusolettamuksen mukaiset. (Kaukkila ym. 2007, 29–30; Kopakkala 2011, 45.)

Kolmantena olettamuksena on riippuvainen ryhmä, jossa ryhmäläisillä on perusolettamus, että ryhmän ohjaaja tekee kaiken ryhmän sisällä sekä päättää asioista heidän puolestaan. Ryhmässä ohjaajan huomiosta saataan kilpailla, sekä heitä ihailaan ja ryhmän vuorovaikutus kulkee ohjaajan välityksellä ryhmäläisillä. Niin kuin nimi kertoo, riippuvaisessa ryhmässä ollaan riippuvaisia ohjaajan tuesta ja turvasta ja jos ryhmäläiset eivät saa

kaikkea, mitä he tarvitsevat tulevat ilmapiireiksi pettymys ja joskus myös viha ohjaajia kohtaan. (Kaukkila ym. 2007, 29–30; Kopakkala 2011, 45.)

3.1 Ryhmän periaatteet

Ryhmä voi olla luonteeltaan joko suljettu tai avoin ryhmä. Ryhmän aloitessa on oltava tiedossa, onko kyseessä avoin vai suljettu ryhmä, sillä niiden toiminta eroaa paljon toisistaan. Avoimeen ryhmään voi tulla koska vain uusia jäseniä ryhmätoiminnan aikana. Avoimen ryhmän haasteeksi voidaan usein kokea se, ettei ryhmän jäsenten välille välttämättä synny niin luottamuksellista suhdetta kuin suljetussa ryhmässä. Suljettu ryhmä toimii niin, että ryhmään kuuluu sovittu määrä jäseniä koko ryhmän ajan. Suljettuun ryhmään ei voi tulla milloin vain uusia jäseniä, mutta usein ryhmän puolivälissä voidaan sovitus ottaa uusia jäseniä, etenkin mikäli ryhmäkoko on muutoinkin pieni. (Pajunen & Koivunen n.d., 6.)

Ryhmän kehityksen ja ylipäättään sen toiminnan edellytyksenä on lueteltu kolme erilaista periaatetta. Nämä periaatteet ovat sitoutuminen, luottamuksellisuus ja tunne yhteenkuuluvuudesta. Ryhmä tarvitsee toimiakseen sitoutuneita ryhmäläisiä, sillä ilman ryhmäläisiä ei ole ryhmää. Sitoutumiseen vaikuttaa kovasti se, onko ryhmä suljettu vai avoin sekä kuinka myönteisesti riippuvainen ryhmä on toisistaan. Myönteinen riippuvuus tarkoittaa sitä, että jäsenillä on hyvä olla toistensa seurassa ja kuinka paljon he tarvitsevat toinen toisiaan. Luottamuksellisuus ryhmässä tarkoittaa vaitiolovelvollisuutta niin ryhmäläisten kuin ohjaajienkin puolesta. Luottamuksellisen ilmapiirin luominen ryhmään on tärkeää, sillä se vaikuttaa osaltaan siihen, kuinka ryhmän jäsenet uskaltavat olla toiminnassa mukana. Yhteenkuuluvuuden tunne alkaa kehittyä ryhmässä pikkuhiljaa ja siihen on ryhmän ohjaajien tärkeää vaikuttaa heti ensi tapaamisesta lähtien. Yhteenkuuluvuutta voi luoda esimerkiksi yhteisellä tekemisellä ja tasapuolisuudella. (Kuhanen ym. 2013, 115–116; Kataja ym. 2011, 22.)

3.2 Ryhmän kehitysvaiheet

Ryhmä kehittyy erilaisten vaiheiden kautta, joihin vaikuttaa jokaisen ryhmäläisen opitut ihmissuhdemallit ja oma ryhmätoiminnan historia. Olemme käsitelleet ryhmän kehitysvaiheita erityisesti Tuckmanin teoriaan peilaten. Alussa nähdään ryhmän elävän kuherrusvaihetta, jolloin kiinnostus ryhmätoimintaa kohtaan on yleensä suurta. Tämä kuherrusvaihe kuitenkin väistyy jossakin vaiheessa ja tuo loppuessaan uudenlaisia vaiheita. Esille nousevia kehitysvaiheita voivat olla forming, storming, norming, performing ja adjourning. Nähdään, että kyseiset kehitysvaiheet tulevat esille edes jollakin tasolla kaikissa ryhmissä. Toisinaan voi olla kuitenkin haastavaa erottaa eri kehitysvaiheita toisistaan, ainakaan kovin selkeärajaisesti. (Kuhanen ym. 2013, 116–118; Poranen 2007, 20.)

Ensimmäinen vaihe on muodostumisvaihe eli forming, jossa jäsenellä on havaittavissa halu olla juuri kyseisessä ryhmässä mukana eli jäsen saattaa olla hyvinkin motivoitunut ryhmätoimintaa kohtaan. Ryhmän jäsenet etsivät vielä omaa paikkaansa ryhmässä tässä vaiheessa, mikä näkyy muiden ryhmäläisten sekä mahdollisesti myös ohjaajan hyväksynnän hakemisena. Ohjaavaan henkilöön kohdistuu odotuksia ryhmän toimimisen kannalta. Tässä vaiheessa ohjaajan on tärkeää huomioida ryhmän ilmapiiriä luomalla mahdollisimman turvallinen toimintaympäristö. Tämä on tärkeää, jotta ryhmäkerroille voisi tulla paikalle omana itsenään. (Kuhanen ym. 2013, 117; Patja 2013, 3; Poranen 2007, 20.)

Seuraavaksi tulee kuohuntavaihe eli storming, jonka aikana huomataan alun kuherrusvaiheen katoaminen. Kuohuntavaiheessa ryhmässä uskalletaan tuoda muille esille omia mielipiteitä ja kritiikkiä ryhmän ohjaajaa, ryhmäntoimintaa tai ryhmässä olemista kohtaan. Tässä vaiheessa on ohjaajan erittäin tärkeää luoda ilmapiiriä, jossa kaikenlaisia tunteita on oikeus tuoda esille. Täten vältetään tunteiden patoutumiselta ja purkautumiselta myöhemmin massiivisemmin. Kuohuntavaiheen ristiriidat ja erimielisyydet tulisi pyrkiä selvittämään koko ryhmää miellyttävällä tavoin, mikä on kuitenkin haastavaa, sillä jokainen ryhmäläinen on yksilö omien mielipiteidensä kanssa. Sekin on mahdollista, että ryhmä jää koko elinkaarensa ajaksi kyseiseen vaiheeseen, jolloin yhteisen sävelen ja kompromissien löytäminen voi tuottaa toistuvia konfliktitilanteita. (Kuhanen ym. 2013, 117; Poranen 2007, 20–21.)

Kuohuntavaiheen perässä voidaan kokea yhdenmukaisuusvaihe eli norming. Tämä vaihe on mahdollinen, mikäli ryhmä pystyy selviytymään kuohuntavaiheen konflikteista ja löytämään yhdenmukaisuusvaiheessa tyypillisen me-hengen. Tässä vaiheessa ryhmässä koetaan vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja pystytään käsittelemään erimielisyydet yhdessä. Ryhmän ohjaajan on pyrittävä antamaan mahdollisuuksia konfliktien selvittämiseen ryhmän kesken. Yhdessä asian puiminen voi olla kehityksen kannalta positiivinen keino. Tästä vaiheesta ryhmän on erittäin vaikeaa siirtyä seuraavaan kehitysvaiheeseen, mikäli ongelmatilanteita nousee jatkuvasti esille. Ryhmä ei voi saavuttaa me-henkeä, mikäli he eivät pysty yhdessä setvimään konfliktitilanteita. Tässä vaiheessa voi käydä niin, että ryhmä jakautuu pienempiin osiin eli kuppikuntiin, mikä tekee yhteishengen löytämisestä entistä haastavampaa. (Kuhanen ym. 2013, 117; Patja 2013, 5; Poranen 2007, 21.)

Seuraava nähtävä vaihe on yhteisöllisyyden vaihe eli performing. Tässä vaiheessa ryhmäläiset kohtaavat toisensa ja toistensa mielipiteet hyväksyen ja ilman suurempaa kritiikkiä. Ryhmässä koetaan turvallisuuden tunnetta ja huomioidaan jokaisen erilaisuus ja vahvuudet, mikä näkyy ryhmän sisäisten roolien vakiintumisena. Tässä vaiheessa ryhmässä helposti hyödynnetään kanssajäsenten ammatti- ja tietotaitoa. Vaikka ryhmä olisikin päässyt tähän vaiheeseen, ei se tarkoita sitä, etteikö ryhmä voisi taantua aiempiin kehitysvaiheisiin. Yhteisöllisyyden vaiheessa ohjaaja voi toimia taustalla ja

jakaa johtajuutta ryhmän jäsenille tai hän voi osallistua ryhmätoimintaan asettuen itse ryhmän tasolle. Hänen on tärkeää antaa tilaa, jotta ryhmällä on mahdollisuus toimia myös itsenäisesti. (Kuhanen ym. 2013, 118; Kaukkila ym. 2007, 26; Poranen 2007, 21.)

Viimeisenä vaiheena on ryhmän lopetusvaihe eli adjourning. Lopetusvaiheessa ryhmä kirjaimellisesti loppuu ja ryhmäläiset hyvästelevät toisensa. Ryhmässä voi nousta esille hyvinkin monenlaisia tuntemuksia kuten surua, haikeutta tai kiitollisuutta. Ohjaajan on tärkeää lopetusvaiheessa ottaa vastaan esille nousseet tunteet ja ryhmäläisten palaute. Ryhmän loppuminen voi tuoda esille suuriakin tunteita, joita tulee olla oikeus käsitellä siinä hetkessä, sillä tämä vaihe on konkreettisesti jostakin luopumista. Ryhmän kehitysvaiheita pohdittaessa on muistettava, että jokainen ryhmä on omanlaisensa. Eli jokainen ryhmä kehittyy yksilölliseen tahtiinsa ja käy jokaisen kehitysvaiheen omalla tavallaan lävitse. (Kuhanen ym. 2013, 118; Poranen 2007, 22.)

3.3 Ryhmän ohjaajan tehtävät

Ryhmän ohjauksessa ohjaajalla pitää olla useita taitoja. Näistä tärkeimpiä ovat vuorovaikutus-, reaktio- ja toimintataidot. Vuorovaikutustaidot ovat ryhmän ohjaajalle ydin, koska sen toimintataitoja on kysyminen, välittömyys, mallin antaminen ja tavoitteiden asettaminen. Toimintataitoja taas ovat rajoittaminen, tukeminen, työskentely-yhteyden rakentaminen ja yksimielisyys. Reaktiotaitoja on hyvä hyödyntää ryhmässä sen tarpeiden ja toiminnan ymmärtämisessä sekä havainnoinnissa. Reaktiotaitojen edellytys on empatiakyky, eli täytyy osata havaita ja tuntea herkkyyttä siitä, mitä ryhmässä tapahtuu sekä pitää olla kykyä reagoida viesteihin tilanteen vaatimalla tavalla. Tärkeä ohjaamisen rooli on kannustaa ryhmäläisiä puhumaan omista tunteistaan, sillä se edistää ryhmässä työskentelyä. Puhumiseen ei saa painostaa, vaan täytyy osata aistia, onko ryhmäläiset tutustuneet toisiinsa ja rentoutuneet tarpeeksi kertomaan omia tärkeitä asioitaan. Hyödyntämällä ryhmän ohjaajan taitoja ohjaaja rohkaisee ryhmän jäseniä osallistumaan, käsittelemään vaikeita asioita ja tunteita sekä ilmaisemaan itseään halutulla tavalla. Ryhmän ohjaajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on olla ryhmän hoitava tekijä. (Kuhanen ym. 2013, 120; Kaukkila ym. 2007, 65.)

Ryhmän ohjaaja kuuluu osaksi ryhmää, eikä mielenterveyskuntoutujien ryhmässä ota vetäjän vastuuta, vaan antaa ryhmän mennä omalla painollaan. Tärkeää on, että ryhmäläiset päättävät ryhmän asioista, eikä ohjaaja ohjaile ryhmää liikaa. Jotkut ryhmän ohjaajat haluavat olla toiminnassa keskipisteenä, mutta se ei ole ryhmäytymisen kannalta hyödyllistä. Ohjaajana ei saa luvata liikaa ryhmälle, eikä myöskään itselleen, sillä siitä jää negatiiviset mielikuvat ja ohjaamisesta tulee liian iso taakka. Tärkein rooli ryhmän ohjaajalla on jännityksen ja alkuahdistuksen vähentäminen. Ohjaajan täytyy osata hyväksyä erilaiset tunteet sekä antaa ryhmälle ymmär-

rys myös hyväksyä toisten tunnetilat. Ryhmään ei kannata luoda liian tiukoja sääntöjä, sillä silloin luovuus häviää ja toiminnasta tulee liian järjestelmällistä. (Kaukkila ym. 2007, 65; Kopakkala 2011, 88.)

3.3.1 Rajaaminen

Rajaaminen on ei-toivotun käytöksen estämistä ja siihen puuttumista. Ei-toivottu käytös voi olla muun muassa toisten häiritsemistä, yhdessä luotujen ryhmäsääntöjen laiminlyöntiä tai itseään ja muita kohtaan kohdistuva uhkaava puhe tai käytös. Ohjaamisen ja rajaamisen kannalta on hyvä tiedostaa, että vaikka ryhmäläiset hyväksytään omana itsenään, niin ei-toivottu käytös ei ole hyväksyttävää. Rajaamistilanteissa tärkeää on keskustella asioista rauhallisesti ja luonnonmukaisesti. Pitää kuunnella myös mitä toisella ihmisellä on sanottavana ja yrittää ymmärtää myös toisen näkökulmaa asiaan. Alussa ohjaajan on hyvä asettaa ryhmälle rajat sekä turvallisuudentunne. Tärkein rajaamisen rooli ohjaajalla on luoda turvallisuus ryhmään ja kaikille olo, että sinne kuuluu ja siellä ei tarvitse pelätä. (Kaukkila ym. 2007, 65; Innanen 2011, 6.)

Turvallisuuden tunteelle ohjaajan oma herkkyyks kehittyä ryhmän myötä ja rajaamisella saadaan aikaan se, että ohjaajallakin on turvallinen olo ryhmässä. Selkeät rajat ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen rajaamisen turvin tuo ryhmän vaatiman turvallisuuden tunteen myös ryhmäläisille. Turvallinen olo tuo halukkuutta osallistua ryhmään ja pystyy antamaan itsestään enemmän ryhmälle. Ohjaajan on huolehdittava, että ryhmässä pysytään oikeassa hetkessä ja eikä syntyisi turhia konflikteja tai väärinymmärryksiä. Mikäli ryhmässä tulee erimielisyyksiä ja ristiriitaisia tunnetiloja, on hyvä muistuttaa aiheesta pysymisestä ja puuttua myös selkeästi rajaamalla asiat. Jos ryhmässä on monta ohjaajaa, on huolehdittava siitä, että jokaisella ohjaajalla on sama käsitys rajaamisen ehdoista ja missä vaiheessa tilanteeseen pitää puuttua. Kaikkien ohjaajien sama linjaus tuo turvaa ryhmän sisälle eikä aiheuta myöskään ohjaajien välille ristiriitoja. (Kaukkila ym. 2007, 65–66.)

3.3.2 Konfliktit ryhmässä

Ryhmän ohjaajaan kohdistuu monenlaisia odotuksia sekä mielipiteitä ja se saattaa synnyttää kiihkeitä ja jopa voimakkaita konflikteja ryhmän sisällä. Ristiriitoja ryhmässä syntyy väkisinkin ja ne ovat tarpeellisia sekä hyödyllisiä ryhmän muodostumiselle. Tunteita ilmaistaan sanallisilla ja sanattomilla viestinnöillä ja usein ristiriidat tulevat ryhmän päätöksistä ja säännöistä. Kun ihmiset kokoontuvat yhteen, on täysin luonnollista ja väistämätöntä, että erimielisyyksiä syntyy niin ryhmäläisten kesken kuin ohjaajakin kohtaan. Useimmiten konfliktien ja ristiriitojen syyt ovat väärinkäsityksiä, jotka saadaan selvitettyä yhteisymmärryksen löydyttyä. Selvyden

konfliktiin voi myös saada puhumalla ryhmän tavoitteista ja muistuttamalla, mihin ryhmä on pyrkimässä. (Kaukkila ym. 2007, 77–78; Kataja ym. 2011, 25.)

Yleensä kun ryhmä on kuohuntavaiheessa, syntyy konflikteja, sillä ryhmän jäsenet hakevat vielä paikkaansa ryhmän sisällä. Useimmiten konfliktit aiheuttavat ikäviä tuntemuksia ja niistä voi seurata loukkaantumisia tai ne voivat hajottaa ryhmän ja luoda epäluottamuksen ilmapiiriä. Koska konflikteja syntyy väistämättä, niitä ei voi vältellä koko ryhmän toiminnan ajan, vaan ne on hyvä selvittää avoimesti ryhmän kanssa läpi ja se vaikuttaa ryhmätoimintaan jälleen positiivisesti. Ikävän tilanteen purkaminen luo ja lisää luottamusta sekä turvallisuutta ryhmän muissa jäsenissä. (Kaukkila ym. 2007, 77–78; Kataja ym. 2011, 25.)

Konfliktit luovat myönteisiä vaikutuksia ryhmässä ja ilmapiiri tuulettuu. Myös muutosten todennäköisyys ja uudistushalu kasvaa, ymmärrys toisia ryhmäläisiä kohtaan kasvaa sekä ryhmän yhtenäisyys paranee. Kielteiset vaikutukset konflikteista on yhteistyöhalun väheneminen, vuorovaikutuksen vaikeudet sekä kielteisten tunteiden lisääntyminen ja yleistyksen ryhmää kohtaan. Ryhmäläisillä on myös vaikeampaa asettua toisen asemaan ja omavaltaisia johtopäätöksiä ja mielipiteitä luodaan ryhmän sisällä faktoina. Lähes välttämätöntä on se, että ryhmä tarvitsee ohjaajan, joka puuttuu konflikteihin sekä havaitsee ajoissa erimielisyydet ryhmäläisten välillä. (Kaukkila ym. 2007, 77–78; Kopakkala 2011, 89.)

3.4 Ryhmän jäsenten roolit

Ryhmässä jäsenille muodostuu erilaisia rooleja ja jäsenet omaksuvat ne itselleen. Ryhmän ohjaajana on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää erilaisten roolien olevan välttämättömiä ryhmän kehittymisen kannalta. Ryhmän roolit saattavat vaihtua kehitysvaiheiden muuttuessa sekä roolit saattavat häiritä, ylläpitää ja edistää ryhmän kehittymistä. Ryhmässä jäsen saattaa kokea ristiriitaa ja esimerkiksi jäsenten odotukset ja olettamukset ryhmää kohtaan tuovat esiin näitä ristiriitoja. Roolit ryhmässä kannattaa ottaa ajoissa tarkasteluun ryhmän sisällä sekä rooleja ja niiden merkitystä on hyvä pohtia yhdessä ryhmän kanssa ja keskustella rooleista syntyneistä mielikuvista. (Kuhanen ym. 2013, 120; Kaukkila ym. 2007, 52–53.)

Ryhmän roolit jakautuvat persoonan myötä, sekä osa rooleista tulee tapojen mukana, eli jos yksi jäsen lähtee pois ryhmästä, saattaa ryhmän roolit jakautua uudelleen. Epävirallisia ryhmän sisäisiä rooleja voi olla tehtäväroolit, tunneroolit, valtaroolit, asenneroolit sekä vuorovaikutukseen liittyvät roolit. Ryhmän tyyppi ja sisältö vaikuttavat siihen, millaisia rooleja ryhmässä muodostuu. Roolien kautta ryhmässä saattaa nousta esille ilmiö motivaatiohukka, joka ilmenee kiinnostuksen ja motivoituneisuuden laskuna. Ryhmästä voi löytyä vapaamatkustajia, jotka käyttävät hyödykseen aktiivisempien ryhmän jäsenten toimintaa. Tästä johtuen lopulta koko ryh-

män innostus ja aktiivisuus vähenevät. Yksittäinen ryhmäläinen voi ajatella, ettei hänen panostuksellaan ole minkäänlaista hyötyä ryhmän kannalta. (Kaukkila ym. 2007, 52–53; Wager 2016, 4; Kataja ym. 2011, 16–19.)

3.5 Vertaistuki

Vertaistuki nähdään samassa elämäntilanteessa olevien henkilöiden keskinäisenä tukena sekä sosiaalisena kanssakäymisenä. Avun piiriin hakeutumisen voi kokea hyvin vaikeana asiana, jolloin vertaistoimintaan tukeutuminen voi olla matalamman kynnyksen takana. Tasavertaisuus on keskeistä vertaistuellisessa toiminnassa, kun yksilöt jakavat omaa kokemuksellista tietoaan muille. Ryhmätoiminnan lisäksi vertaistukea voi saada myös samassa tilanteessa olevien henkilöiden kahdenkeskisessä tapaamisessa. Luottamuksellinen ilmapiiri on erityisen tärkeä asia, jotta vertaistuki mahdollistuu. (Tuiskunen 2015, 15-16; Salenius 2009, 37–38.)

Vertaistuellisen toiminnan tarve nostaa yleensä päätään silloin, kun elämässä tapahtuu vastoinkäymisiä, joita ei yksin kykene käsittelemään. Usein vertaistukea saadaan ryhmissä, joissa kokoontuu saman tilanteen kokeneita ihmisiä. Tällaiset vertaistuelliset ryhmät eivät yleensä ole pitkäkestoisia, sillä ne kestävät vain sen aikaa, kun ryhmässä kävijät kokevat tarpeelliseksi. Vertaistuellisissa ryhmissä mielenterveyskuntoutujien on todettu pystyvän solmimaan sosiaalisia suhteita, sillä suurempaa sairauteen liittyvää häpeää ei vertaisten keskuudessa ilmene. (Tuiskunen 2015, 16; Salenius 2009, 37–38.)

4 KLUBITALOTOIMINTA

Alun perin Klubitalotoiminta on saanut alkunsa Yhdysvalloissa 1944. Tällöin joukko mielisairaalan avohoitopotilaita piti toisiinsa yhteyttä kokoamalla ryhmän, joka kutsui itseään nimellä WANA eli We Are Not Alone (suom. emme ole yksin). Tämä ryhmä oli alkua vuosien saatossa maailmanlaajuisesti laajentuvalle Klubitalotoiminnalle. Suomessa ensimmäinen Klubitalo aloitti Tampereella vuonna 1995. Tällä hetkellä Suomessa Klubitaloja on ympäri maata yhteensä 25 kappaletta. Eurooppaan verrattuna Suomessa on väkilukuun suhteutettuna paljon Klubitaloja ja yli puolet Klubitaloista Euroopassa sijoittuvatkin tällä hetkellä Pohjoismaiden alueelle. (Lahden Klubitalo n.d; Hänninen 2016, 33.)

Keskimääräinen Klubitalon jäsenen ikä maailmanlaajuisesti tarkasteltuna on 35 vuotta ja Klubitalon jäseneksi voi liittyä 18 täytettyään. Ohjaajat yhdessä jäsenten kanssa tekevät päivittäin töitä, joiden avulla Klubitalon toimintaa ylläpidetään. Työtoimet voivat olla esimerkiksi tilojen siisteydestä huolehtimista tai jäsenenä talon toiminnan suunnittelua. Työtoiminnan tulee olla mielekästä ja opettavaista tekijälleen. Vaikka Klubitalotoiminta on

osin kuntouttavaa mielenterveyshoitotyötä, se ei tarjoa lääketieteellisiä palveluja kuten lääkärin vastaanottoja tai hoida jäsentensä lääkityksasioita. Henkilökunta osaa kuitenkin ohjata jäsenen lääketieteellisten palveluiden piiriin, mikäli tarve vaatii. (Clubhouse International n.d; Hänninen 2016, 36.)

Klubitalotoiminta on kolmannen sektorin järjestämää palvelua, eli toiminta lähtee jäsenistä itsestään sekä koostuu usein kokemusasiantuntijoista ja vapaaehtoisista joilta ohjaaminen lähtee omasta henkilökohtaisesta elämästä. Kolmannen sektorin palvelut tarjoavat myös vertaistukea sitä tarvitseville ja mahdollisuuden hakeutua matalan kynnyksen toimintaan mukaan. Julkisille hyvinvointipalveluille on haettu erilaisia vaihtoehtoja kolmannesta sektorista, joka voi tarjota saman arvoisen sosiaalisen tuen, kuin mitä julkiselta puolelta saisi. (Salenius 2009, 20-21.)

4.1 Toimintaperiaatteet

Klubitalon toiminnassa henkilökunta ja toimintaan osallistujat ovat samalla tasolla eli käytännössä henkilökunta osallistuu tasavertaisina toimijoina yhdessä ideoituun tekemiseen, sen kehittämiseen ja arviointiin. Klubitalon jäseneksi voi liittyä kuka tahansa, sillä jäsenyyteen ei vaadita diagnoosia mielenterveyden sairaudesta. Klubitalon jäsenyys ei ole aikaan sidonnainen, joten jäsen voi käydä siellä niin usein kuin itse sopivaksi kokee. Pitkään poissaolo ei kumoa jäsenyyttä. Klubitalo pyrkii tarjoamaan jäsenilleen seuraavat oikeudet: 1. Oikeus paikkaan, johon voi tulla ja tuntee itsensä tarpeelliseksi ja tervetulleeksi. 2. Oikeus mielekkääseen työhön. 3. Oikeus mielekkäisiin ja tasavertaisiin ihmissuhteisiin. 4. Oikeus paikkaan, johon on mahdollista aina palata. (Mikä on Klubitalo? 2016; Hänninen 2016, 35.)

Keskeistä on, että Klubitalon jäsenillä on myös velvollisuuksia Klubitaloa ja sen toimintaa kohtaan yllä esille tuotujen oikeuksien lisäksi. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jäsenten tulisi osallistua Klubitalon päivittäiseen pyörittämiseen eli esimerkiksi siivoukseen, ruoanlaittoon, uusien jäsenten perehdytykseen, toiminnan suunnitteluun ja arviointiin sekä hallinnollisiin tehtäviin. Henkilökunta auttaa toimien alkuun saannissa, mutta osallistuu kuitenkin toimintaan jäsenten kanssa tasavertaisesti. Tasavertaisuus näkyy erityisesti siinä, että Klubitalon hallinnollisiin kokouksiin jäsenten on täysin mahdollista osallistua eli ne ovat avoimia. (Mikä on Klubitalo? 2016.)

Työelämän kumppanimme Hämeen Klubitalo on yksi Suomen 25:stä Klubitalosta ja sijaitsee Hämeenlinnassa Kaurialassa Erottajakadulla omakotitalon kolmessa kerroksessa. Hämeen Klubitalolla tilat ovat ihanteelliset Klubitalon toimintaperiaatteiden toteuttamiseen, sillä omakotitalon pyörittämisessä vaadittavia töitä riittää kaikille halukkaille jäsenille. Talossa tehtävistä töistä ei makseta rahapalkkaa, mutta ruokalipukkeita on mahdollista saada huokeammalla hinnalla edellä mainittuja töitä tekemällä. Hämeen

Klubitalolla on arkisin tarjolla lounasruokailu, jonka valmistamisesta ohjaajat ja jäsenet yhdessä vastaavat. Yksi keskeisistä asioista on yhteisvastuu talon toiminnan ylläpidosta.

4.2 Asiakslähtöisyys

Asiakslähtöisyydessä keskeistä on asiakkaan kohtaaminen yksilöllisesti ja ihmisarvoisesti. Palveluja luotaessa asiakslähtöisessä näkökulmassa keskeistä on se, että palvelun tai palvelumuutoksen tarve lähtee asiakkaan eikä organisaation tarpeesta. Palveluja ja toimintaa kehitettäessä asiakkaan tulisi olla aktiivisena jäsenenä kehittämässä palveluja, jotta asiakslähtöinen toimintamalli toteutuisi. Paljon nykypäivänä esillä oleva valinnanvapaus sekä itsemääräämisoikeus nähdään keskeisinä osina asiakslähtöisyydessä. Yksi tämän hetkisen hallituksen kärkihankkeista on nimeltään Palvelut asiakslähtöisiksi, eli tulevaisuuden Suomessa pyritään selvästikin asettamaan asiakasta entistä enemmän keskiöön. Ei pitäisi nähdä asiakasta vain toiminnan kohteena vaan aktiivisena toimijana kehittämässä ja käyttämässä haluamiaan palveluja. Tavoitteena olisi lisätä palveluiden joustavuutta ja valinnanvapautta sosiaali- ja terveydenhuollon kentällä. (STM n.d.; Keronen 2013.)

Työmme liitteenä 1 on kaavio asiakaskeskeisestä kehittämismallista sekä asiakslähtöisestä kehittämismallista. Kaavioissa on yksinkertaistettu selkeään kaaviomuotoon, kuinka kyseiset kehittämismallit toimivat. Asiakskeskeinen kehittämismalli alkaa asiakaskyselystä, jonka jälkeen palvelu suunnitellaan ja palveluntarjoaja alkaa tarjota tarpeeseen vastaavaa palvelua. Tämän jälkeen asiakas käyttää kyseistä palvelua ja antaa siitä palautetta. Tämän palautteen perusteella palvelua voidaan kehittää yhä asiakslähtöisemmäksi. Asiakslähtöinen kehittämismalli eroaa asiakaskeskeisestä sikäli, että siinä asiakas on mukana palvelun suunnittelu ja luomisprosessissa. Tämän jälkeen asiakas käyttää palvelua ja tästäkin hankitaan asiakaspalautetta, jonka perusteella sama prosessi voidaan käynnistää uudelleen.

5 TIETOKANTAHAUT

Rajasimme aineistohakua sijoittumaan vuodesta 2006 eteenpäin, sillä teoria-aineistoa kerätessämme, oli todettavissa, että valitsemistamme aiheista löytyy kattavasti viimeisten kymmenen vuoden sisään julkaistua tietoa. Rajasimme opinnäytetyöt lähdehakujen ulkopuolelle, joskin hyödynsimme samoihin aihealueisiin opinnäytetöiden lähdeluetteloja. Poikkeuksen vuosirajauksesta teimme toiminnallisen opinnäytetyön teoriaan liittyen. Käyttämämme lähde kyseiseen aiheeseen liittyy on vuodelta 2004, sillä uudempaa painosta ei ollut saatavilla.

Aineistohakuja teimme vapaalla haulla internetin hakukoneiden kautta sekä erilaisista tietokannoista. Tietokanta- sekä hakukonehakuja lisäksi käytimme alan kirjallisuutta hyödyksemme. Käyttämiämme tietokantoja olivat Medic, Google Scholar, Kuntoutusportti, Julkari, Terveysportti sekä Melinda. Käyttämiämme hakusanoja eri tietokannoissa olivat mielenterveys*, promotio, preventio, ryhmän ohjaus, hyvä palaute, Klubitalo + mielenterveyskuntoutuja, vertaistuki, mielenterveyshoitotyö, mielenterveyskuntoutus, kuntoutuminen, yhteistyösuhde, rajaaminen ja kuntouttava työote.

Englanninkielisten artikkeleiden ja tutkimusten haku oli paikoitellen hankalaa. Päälimmäiseksi haasteeksi koitui usein se, että ulkomaalaisten tieteellisten artikkeleiden lukeminen oli maksullista tai muuten estetty, vaikka artikkeleita löytyikin runsaasti. Useimmissa tietokantahauissa haasteiksi myös tulivat hakusanat, sillä hakusanoja täytyi soveltaa löytääkseen etsimänsä. Myös kun tietoa tuli haettaessa paljon, oli vaikea yrittää löytää teksteistä sekä julkaisuista oleelliset asiat.

6 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Toiminnallisesta opinnäytetyöstä käytetään toisinaan myös nimitystä monimuotoinen opinnäytetyö, sillä siinä voidaan nähdä yhdistyvän teorian tiedon käsittely, työelämälähtöisyys, toiminnallisuus sekä jonkin asteinen tutkimus. Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää aina jonkin tuotoksen, kuten oppaan, tapahtuman tai ryhmätoimintaa, kuten tässä opinnäytetyössä. Toiminnallinen opinnäytetyö on kaksiosainen eli siinä käsitellään ensin aiheeseen liittyvää teorian tietoa, jonka jälkeen avataan työn tuotosta eli toiminnallista osuutta. Teoriapohjan ja toiminnallisen osuuden tulee tukea toisiaan eli käytännössä lukija näkee opinnäytetyössä teorian siirtymisen käytäntöön. (Opinnäytetyöopas 2016; Metropolia 2012; Vilka ym. 2004, 6–7.)

Työelämälähtöisyys on yksi toiminnallisen opinnäytetyön kulmakivistä, joten onkin oltava olemassa jokin työelämän konkreettinen tarve, johon opinnäytetyön muodossa tartutaan. Toiminnallinen opinnäytetyö on pohjimmiltaan kehittämispainotteinen, mutta se voi hyvin olla myös osin tutkimuspainotteinen. Toiminnallinen prosessi tulisi kuvata niin selkeästi ja luotettavasti, että se olisi mahdollista tehdä uudelleen annetun rungon perusteella. (Opinnäytetyöopas 2016; Vilka ym. 2004, 6–7.)

6.1 Opinnäytetyöprosessi

Työelämäkumppanillamme oli tarkoitus aloittaa ryhmätoiminta jossakin vaiheessa Lammilla, mutta meidän toimestamme toiminta saatiin aloitettua suunniteltua aiemmin. Ehdotimme Hämeen Klubitalolle opinnäytetyön

tekemistä aloitetun ryhmätoiminnan tarpeellisuudesta. He tarttuivat ehdotukseen ja kirjoitimme heidän kanssaan opinnäytetyösopimuksen.

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön perustein, että halusimme työn, joka olisi työelämälähtöinen ja olisi hyödynnettävissä myös jatkossakin. Ajatus siitä, että syntyisi jotakin konkreettista opinnäytetyön seurauksena, sai meidät vahvasti yksimieliseen päätökseen ryhmätoiminnan käynnistämistä. Halusimme perustaa ryhmän, jolla olisi jatkuvuutta ja pystyisimme perustelemaan jatkuvuuden tarpeen myös tulevaisuudessakin.

Opinnäytetyöprosessiamme edelsi kymmenen kerran pilottihanke, jolloin ryhmätoiminta aloitti Lammilla. Tämä toiminta sijoittui aikavälille 31.5.-2.8.2016 ja ryhmää ohjasivat tällöin Sonja Nieminen ja Kiia Saarinen. Ensimmäiset kymmenen ryhmäkerta todistivat sen, että kävijöitä riittää ja on realistista tehdä opinnäytetyö aiheeseen liittyen.

Hyödynsimme kesän ajalta kerättyä palautetta ja toivomuksia suunnitellamme toimintaa 9.8.–11.10.2016. Teimme suuntaa antavaa suunnittelua ymmärtäen sen, että toiminnan suunnitteluun tulisimme ottamaan mukaan ryhmäläisiä. Olimme saaneet paljon erilaisia ideoita ja toiveita, kuten enemmän yleistä keskustelua yhdessä, pientä jumppaa ja musiikkia. Suunnitelmiamme oli saada esille tulleet toiveet ryhmäsisältöihin mukaan. Suunnitteluvaiheessa loimme ryhmätoiminnalle tavoitteita, jotka on avattu luvussa 7.1. Ryhmän tavoitteet.

Työmme eteni toiminnallisen osuuden kautta teoriaosuuteen. Toiminnallisena osuutena ohjasimme ryhmää tiistaisin Lammilla kymmenen kertaa. Ryhmätilana toimi ensin Lammin terveyskeskuksen kerhuhuone 6.9.2016 saakka, jonka jälkeen siirryimme Lammin uimahallin keitaalle monipuolimpiin ryhmätiloihin. Keskimäärin yksi ryhmäkerta kesti kaksi tuntia. Ryhmässä mukana ja taustatukena oli lähes jokaisella kerralla henkilö yhteistyökumppaniltamme Hämeen Klubitalolta.

Toiminnallisen osuuden lopussa aloimme kerätä tarpeelliseksi kokemistamme aiheista teoretietoa. Valitsemistamme aiheista löytyi paljon tuorettakin tietoa, joten aihealueiden rajaaminen oli tärkeää, ettei teoriaosuudesta tulisi liian laaja. Kävimme yhteistyökumppanin sekä työtä ohjaavan opettajan kanssa läpi, mitkä asiat olisivat tärkeitä huomioida opinnäytetyössä. Toiminnallisessa osuudessa meitä oli neljä ohjaamassa ryhmää, mutta raporttia on ollut työstämässä vain kolme kirjoittajaa.

Pidimme väliseminaarin 16.12.2016, jolloin työn runko oli jo selvillä. Väliseminaarin jälkeen sisällysluettelo muuntui moneen kertaan. Joulukuusta eteenpäin kirjoitimme toiminnallista osuutta ja muokkasimme teorieksitiä aiheeseemme sopivaksi. Väliseminaarin jälkeen loimme tavoitteita aikataulun suhteen. Tavoitteenamme oli saada työ valmiiksi huhtikuun alussa, jonka jälkeen voisimme pitää loppuseminaarin.

Työn loppuun saattaminen oli hyvin stressaavaa aikaa ja kirjoitustahti oli nopea. Saimme kuitenkin hyvissä ajoin opinnäytetyömme rungon lopulliseen muotoon, jolloin pääsimme jatkamaan teorian tiedon hakemista sekä kirjoittamaan toiminnallista osuutta loppuun. Loppuseminaarin pidimme 2.5.2017, mikä sopi ennen väliseminaaria luotuihin tavoitteisiimme.

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää tilastointi, jolla olemme saaneet aikaan taulukot siitä, kuinka usein ryhmässä kävi jäseniä ja paljonko heitä oli yhteensä. Tilastoimalla pystymme vakuuttamaan, että ryhmätoiminnalle on tarvetta Lammilla. Työtämme on ollut kirjoittamassa kolme ihmistä, joten jokainen on käynyt läpi tekstin oikeellisuuden sekä lähteet. Työhömmme olisimme saaneet enemmän mielipide-eroja sekä laajempia vastauksia, jos olisimme tehneet palautelomakkeesta laajemman. Olemme säilyttäneet palautelomakkeet asianmukaisesti eikä ne ole joutuneet vääriin käsiin missään vaiheessa. Työn jälkeen hävitämme myös palautelomakkeet oikeaoppisesti ja turvaamme sen, ettei ne joudu vastaisuudessakaan vääriin käsiin. Saatu palaute on ollut luotettavaa, sillä palautteet on annettu nimettöminä.

Olemme kysyneet Lammin hyvinvointiryhmään osallistuneilta jäseniltä sekä Klubitalon puolelta olevien ryhmänvetäjien mielipidettä työn sisältöön sekä esitelleet työtä ryhmäläisille. Olemme ottaneet huomioon ryhmäläisten mielipiteet, Klubitalon työntekijöiden mielipiteet ja opettajan mielipiteen sekä heidän kaikkien omat odotukset työtä kohtaan ja kirjoittaneet työstä tavoitteita vastaavat. Prosessin aikana olemme tavanneet opinnäytetyötä ohjaavaa opettajaa ja käyneet hänen kanssaan työn vaiheita ja kirjoittamista lävitse.

Lähteiden iäksi olemme ottaneet maksimissaan kymmenen vuotta, joten tieto on suhteellisen uutta sekä tällä aikavälillä tietoa löytyi hyvin. Olemme olleet tietoa hakiessa myös lähdekriittisiä ja tehneet selkeän linjauksen lähteiden luotettavuudesta. Luotettavuutta on lisännyt työelämäkumppani, joka on antanut meille tarvittaessa työnohjausta ja auttanut vaikeiden tilanteiden yli. Olemme saaneet itsevarmuutta työelämäkumppanin työnohjauksen avulla, sillä olemme pystyneet kysymään heiltä aina tarvittaessa neuvoa. Olemme kaikki työskennelleet mielenterveyshoitotyön puolella ja jokaisella oli jonkinlainen käsitys siitä, mitä tällaisessa työssä kuuluu tehdä ja miten asiakkaita ohjataan. Teoria kytkeytyy toimintaan, koska olemme itse olleet tekemässä toiminnallista osuutta ennen teoriaa ja olemme saaneet sieltä arvokkaita apuja teorian tiedon käyttöön.

7 LAMMIN HYVINVOINTIRYHMÄ

Ryhmätoiminta alkoi Lammilla jo 31.5.2016 ja alkuun siihen kuului kymmenen kahden tunnin mittaista ryhmätapaamista. Opinnäytetyömme keskittyy kuitenkin 9.8.-11.10.2016 väliseen aikaan eli yhteensä kymmeneen noin kahden tunnin mittaiseen ryhmäkertaan. Ryhmä nimettiin heti alussa Hyvinvointiryhmäksi, sillä kaikki suunnitteluvaiheessa esille nousseista teemoista liittyivät jollakin tavalla ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ovat vaikuttamassa toinen toisiinsa, joten halusimmekin ryhmän antavan mahdollisuuden jokaisen hyvinvoinnin osa-alueen ylläpitoon.

Tarkoituksena oli tarjota Lammilla ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön pohjautuvaa ryhmätoimintaa, sillä kuntaliitosten myötä kyseisenlaiset palvelut ovat aikanaan siirtyneet Hämeenlinnaan kantakaupunkiin. Lammita kantakaupunkiin kulkeminen saattoi olla monelle haasteellista, osin välimatkan ja osin julkisen liikenteen vähyyden vuoksi. Tarkoituksenamme oli luoda matalankynnyksen ryhmätoimintaa, joten osin tämän vuoksi ryhmä oli profiililtaan avoin ryhmä. Ryhmälle luomamme tavoitteet löytyvät 7.1. Ryhmän tavoitteet – otsikon alta.

Teimme ryhmästä esitteitä (liite 2) ja olimme yhteistyössä Lammin psykiatristen sairaanhoitajien kanssa. Esitteitä jaettiin Lammin terveyskeskuksessa, Hämeen Klubitalolla ja jonkin verran myös Kanta-Hämeen Keskussairaalaan. Suurin osa ryhmäläisistä oli saanut tiedon ryhmästä psykiatrisilta sairaanhoitajilta Lammin terveyskeskuksesta. Osa suoraan Hämeen Klubitalolta ja muutama Kanta-Hämeen Keskussairaalan psykiatrian henkilökunnalta. Oli myös hienoa, kun ryhmässä kävijät toivat ryhmätoiminnasta kiinnostuneita läheisiään osaksi ryhmää.

Ryhmän toiminta pohjautui Klubitalon toimintaperiaatteisiin, joten me ohjaajat osallistuimme toimintaan ryhmäläisten kanssa. Ryhmäläiset olivat aktiivisia osallistujia ryhmätoimintaa yhdessä suunnitellessamme. Tavoitteenamme oli korostaa asiakaslähtöistä näkökulmaa ryhmän toiminnassa ottamalla huomioon ryhmäläisten toiveet, ideat ja palautteet. Palautetta kävimme yhdessä läpi suullisesti kokoontumisten lopuksi ja kirjallisen loppupalautteen keräsimme viimeisellä ryhmäkerralla.

7.1 Ryhmän tavoitteet

Usein jokaisella ryhmällä on kaksoistavoite eli tunnetavoite sekä asiataavoite. Tunnetavoitteessa keskeistä on halukkuus kuulua ryhmään sekä viihtyvyys ryhmässä. Tavoitteiden saavuttaminen ja asioiden aikaansaaminen kuuluvat asiataavoitteeseen. Asiatavoitteesta voidaan puhua myös termillä tehtävätavoite, joka kuvaa sen sisältöä jopa paremmin. Ei ole selvää, että ryhmätoiminnassa päästäisiin kaksoistavoitteeseen. Tunnetavoitteeseen keskittyminen liiaksi on haitallista kaksoistavoitetta saavuteltaessa, sillä

tällöin asiatavoite voi jopa unohtua. Kun asiatavoite ja tunnetavoite yhdistetään käsitteeksi kaksoistavoite, tulee sen sisällöksi tavoite viihtyä ryhmässä ja saada jotakin aikaiseksi yhdessä. (Wager 2016, 4; Suomen Virtuaaliammattikorkeakoulu 2007.)

Ryhmätoiminnan suunnitteluvaiheessa loimme tavoitteita alkavalle ryhmätoiminnalle. Tavoitteet pohjautuivat osittain opinnäytetyötä edeltävälle ryhmäajalle. Tavoitteista keskeisimpänä oli ryhmäläisten kokonaisvaltainen hyvinvoinnin ylläpito tai jopa parantaminen. Termi kokonaisvaltainen hyvinvointi tarkoittaa tässä yhteydessä fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointia. Koimme tärkeäksi tavoitteeksi ryhmän jäsenten keskinäisen ystävystymisen ja sosiaalisen kanssakäymisen, jota tapahtui jokaisella ryhmätapaamisella. Vapaaehtoisuus oli keskeinen asia, sillä ryhmäkertoihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Ryhmäkertojen aktiviteetteihin kannustimme osallistumaan, mutta tässäkin painotimme vapaaehtoisuutta.

Ystävystymisen ja sosiaalisen kanssakäymisen yhteydessä tärkeänä asiana nousi esille myös vertaistuki, jota todistetusti ryhmässä ilmeni. Yhtenä tavoitteena ryhmätoiminnalla oli julkisilla paikoilla asiointi sekä ennen kaikkea kotoa liikkeelle lähteminen. Klubitalon toimintaperiaatteiden perusteella, tavoitteista löytyi myös yhdessä tekeminen siten, että ohjaajat osallistuvat tasavertaisina jäseninä toimintaan. Tavoitteena oli luoda ryhmätoiminnan sisältöä asiakaslähtöisesti ryhmäläisiä kuunnellen, Klubitalon toimintaperiaatteita mukailen. Koska ryhmä toimi Lammilla, tavoitteena oli myös alueeseen tutustuminen esimerkkeinä ulkoiluympäristöt.

Ryhmän tavoitteiden luojina, toimintaa suunnitelleina ja toteuttaneina voimme osittain arvioida tavoitteiden saavuttamista. Arviointi on kuitenkin haastavaa, sillä jokainen ryhmäläinen oli oma yksilönsä omien henkilökohtaisten tavoitteidensa kanssa. Yleisesti ryhmätasolla ajatellen sosiaalinen kanssakäyminen oli keskeisintä jokaisella tapaamiskerralla, joten koemme tämän tavoitteen ehdottomasti saavutetuksi. Lisäksi todistetusti havaitsimme ryhmätoiminnan aikana vertaistuellista keskustelua ja neuvontaa muutamia kertoja. Tavoitteidemme mukaisesti lähdimme ryhmätiloista liikkeelle ja kävimme tutustumassa joihinkin Lammin tarjoamiin ulkoilukohteisiin. Ohjaajina pyrimme osallistumaan ryhmäkertojen aktiviteetteihin mahdollisimman tasavertaisesti, tosin toisinaan aktiviteetit saattoivat vaatia enemmän ohjauksellista toimintaa.

7.2 Ryhmäkerrat

Ryhmäkertojen sisältöjen suunnittelussa pyrimme painottamaan asiakaslähtöistä mallia ottamalla huomioon ryhmän jäsenten esittämät toiveet. Yhtenä haasteista koimme sen, ettei jokaisen kerran toimintasisältö välttämättä ollut koko ryhmän mieleen. Ohjaajina meidän tuli pyrkiä kuuntelemaan jokaisen toiveita tasapuolisesti, jotta jokaisen ryhmäläisen olisi mahdollista tuntea osallisuutta toiminnan suunnitteluun.

Opinnäytetyöprosessiimme liittyvien ryhmäkertojen ensimmäisen kerran sisältönä oli kesäajan ryhmäkertojen palautteen läpikäynti suullisesti. Palautteen perusteella ryhmäläiset kokivat huonommaksi kaikkien kymmenen ryhmäkerran suunnittelun etukäteen. Tämän palautteen vuoksi päädyimme yhteisymmärryksessä siihen, että joka kerran lopuksi tulisi suunniteltua seuraavan viikon tapaamisen sisältö. Tärkeimpänä teemana oli kuitenkin ryhmäläisten toiveet ja ideat ryhmätoiminnan sisällöistä. Haasteen toimintasisältöjen suunnittelulle loi puoleessa välissä eteen tullut ryhmätilan vaihto. Tällä ensimmäisellä kerralla toiveiden mukaisesti suunnitelimme seuraavalle kerralle pelien pelaamista ja sitä seuraavalle toivotun tuolijumpan, kuten oheisessa taulukossa on esitetty.

Päivämäärä	Ohjelma
9.8.2016	Kesäpalaute, toiveet & ideat
16.8.2016	Pelejä
23.8.2016	Tuolijumppa
30.8.2016	Mindfulness-harjoituksia
6.9.2016	Runoja
13.9.2016	”Tee mitä haluat”
20.9.2016	Retki laavulle
27.9.2016	Korttiaskartelua
4.10.2016	”Läksiäiset”
11.10.2016	Tietovisa & loppupalaute

Taulukko1 Ryhmäkertojen sisältö

Olimme suunnitelleet yhdessä, että tiistaina 16.8. ohjelmassa olisi pelipäivä. Toimimme mukanaamme pelikortteja ja muutamia lautapelejä, joita oli helppo pienemmissäkin ryhmissä pelata. Jakaannuimme muutamaan pienryhmään riippuen siitä, minkä pelin pelaamiseen kukin oli halukas osallistumaan. Osa ryhmäläisistä pelasi, mutta osa keskusteli muun muassa kuulumisista muiden jäsenten kanssa. Osallistuimme sekä pelaamiseen että vapaaseen keskusteluun ryhmäläisten kanssa. Kuvaamme taulukossa 1 lyhyesti jokaisen ryhmäkerran sisällön.

23.8. pidimme tuolijumppakerran, koska se oli yksi esille nousseista toiveista. Alkuun ryhmäläiset halusivat keskustella kahvin lomassa tulevien kertojen toiveista toiminnan suhteen. Päällimmäiseksi esiin nousi ajatus jollakin rantasaunalla käymisestä, jolloin halukkaat voisivat sauna ja nuotiomahdollisuuden vuoksi myös makkaranpaisto olisi mahdollista. Hyvinvointiryhmän kulmakivenä oli kuitenkin kuunnella jokaisen ryhmäläisen esiin tuomia toiveita ja sopia asioista yhdessä. Kannatusta sai enemmän laavulla käynti, joka myöhemmällä ryhmäkerralla myös toteutui. Tuolijumppa toteutettiin meidän ohjaajien vetämänä musiikin tahdissa. Ryhmäläiset lähtivät hieman epäröiden, mutta innostuneena mukaan. Lopulta melkein kaikki osallistuivat toimintaan ja nauruakin syntyi roimasti.

Kahdelta ryhmän jäseneltä löytyi innostusta ja kokeilunhalua ryhmän ohjaukseen. He tiedustelivat, olisiko heidän mahdollista ohjata jokin ryhmäkerta. Sovimme heidän ohjaavan ryhmäkerran vanhassa ryhmätilassa 30.8.2016. He rakensivat itse ryhmäkerran sisällön, joka pohjautui mindfulnessiin eli tietoiseen läsnäoloon. Me ohjaajat osallistuimme toimintaan, kuten muutkin jäsenet. Lopuksi tämän kerran ohjaajille annoimme yhdessä suullista palautetta ohjauksen sujumisesta. Oli erilainen ja opettavainen kokemus jättäytyä ohjaajan roolista pois ja osallistua toimintaan kuin kuka tahansa ryhmän jäsen.

Tiistaina 6.9.2016 ryhmän sisältönä oli runot, mikä olikin yksi edellisellä kerralla ilmenneistä toiveista. Halukkaat toivat kotoa valitsemansa runon, joka sai olla itselleen tärkeä sekä osa kirjoitti oman runon ryhmäkerralla. Toimme mukanaamme runokirjoja, joista sai valita itseään puhuttavan runon. Jokainen luki vuorollaan valitsemansa runon, jonka jälkeen keskustelimme esille nousseista aiheista. Kierroksen aikana esille nousseet tunnetilat vaihtelivat naurusta ja ilosta aina liikutukseen saakka. Keskustelua syntyi paljon, mikä oli hienoa ja todennäköisesti tarkoitti sitä, että ryhmässä jäsenet kokivat voivansa olla muiden edessä omia itsejään häpeilemättä.

6.9.2016 saakka olimme alkuperäisissä tiloissa Lammin terveyskeskuksen alakerrassa. Kyseinen tila alkoi olla liian pieni ja epäkäytännöllinen kasvavalle ryhmäkoolle, joten ryhmä alkoi kokoontua uudessa tilassa Lammin uimahallin keitaassa. Uudesta ryhmätilasta löytyi keittiö ja astiat, joten saimme sisällytettyä toiveissa esitetyn ruoanlaiton ryhmäohjelmaan. Uudessa ryhmätilassa ensimmäisen tapaamiskerran nimenä oli ”tee mitä haluat”. Tällä kerralla jokainen sai tehdä ryhmätilassa haluamaansa toimintaa. Ryhmäläiset toivat omia keskeneräisiä käsitöitä mukanaan ja me toimimme pelejä pelattaviksi halukkaille, mutta keskeisintä tällä kerralla oli selvästi keskustelu.

Tiistaina 20.9.2016 teimme retken läheiselle laavulle. Sää suosi meitä tällä kertaa, joten saimme toivotun ulkoiluretken toteutumaan. Laavulla halukkaat kävivät läheisellä ulkoilupolulla kävelemässä, jonka aikana sytytimme nuotion nokipannukahvia varten. Ryhmäläiset lähtivät hienosti toimimaan muun muassa nuotion sytyttämisessä ja ruokavalmisteluissa. Me nuoremmat ohjaajatkin saimme erilaisia vinkkejä erämaataitoihin. Mukanaamme oli grillimakkarat ja iltapäiväkahvitarpeet, jotka nautimme lopuksi keskustelun lomassa. Monet olisivat toivoneet, että retkeen olisi varattu poikkeuksellisesti enemmän aikaa, koska nyt koettiin, että aika loppui kesken, kun nautimme raittiista ilmasta sekä ryhmästä.

Syyskuun viimeisellä kerralla askartelimme syntymäpäiväkortteja Hämeen Klubitallolle. Klubitallolalle lähettää jokaiselle jäsenelleen onnittelukortin syntymäpäivänä, joten tämän ryhmäkerran tarkoituksena oli tehdä kortteja valmiiksi varastoon. Saimme omien askartelutarpeiden lisäksi Hämeen Klubitallolta tarvikkeita ja saimme toista kymmentä onnittelukorttia tehtyä. Oli

selkeästi huomattavissa, että tämänkertainen toiminta oli eniten naispuolisten jäsenten mieleen. Korttiaskartelun lomassa ryhmässä vallitsi monipuolinen keskustelun ilmapiiri. Lopuksi kävimme yhteisesti läpi, minkälaisia tuotoksia olimme saaneet aikaan.

Toiveiden perusteella toiseksi viimeisellä tapaamiskerralla järjestimme pienet läksiäisjuhlat. Hyödynsimme ruoanlaittomahdollisuuksia tehden pizzata yhdessä. Tarkoituksena oli myös karaoken laulaminen, sillä tilastamme löytyi siihen tarvittavat välineet. Kävikin niin, ettei mikrofoni toiminut lainkaan, joten karaoke vaihtuikin musiikin kuunteluksi sekä halukkaiden yhteislauluksi. Ryhmästämme löytyi muutama yksilö, jotka nauttivat ruuanlaitosta ja keittiössä olemisesta ja heille annettiinkin reilusti tilaa toimia.

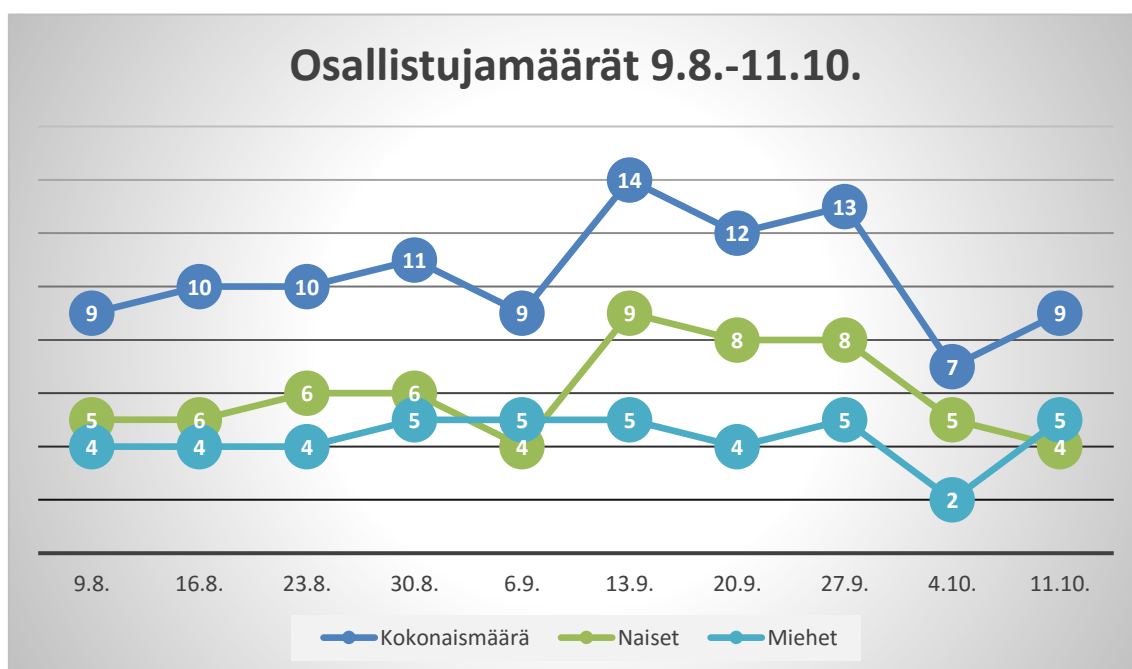
Viimeisellä kerralla pidimme leikkimielisen tietovisan, josta jokaiselle ryhmäläiselle oli palkintona lakritsipatukat. Jaoimme palautelomakkeita osallistujille ja kävimme heti yhdessä suullisesti palautetta lävitse. Saimme kaikilta yhdeksältä tällä kertaa ryhmässä olleelta palautteen. Toimimme myös mukanaamme pientä naposteltavaa, joten kahvihetki venähtikin erilaisiin keskusteluihin, tulevaisuuden suunnitelmien kertoiluun ja kesän muistelemiseen. Ryhmän lopussa tunteet olivat pinnassa niin meillä kuin ryhmäläisilläkin, kuten ryhmän kehitysvaiheiden teoria usein kertoo viimeisessä ryhmän kehitysvaiheessa eli lopetusvaiheessa tapahtuvan.

Jokaiseen ryhmäkertaan sisältyi positiivisuusrinki, jossa jokainen ryhmäläinen sekä ryhmän ohjaaja kertoivat jonkin positiivisen asian kuluneelta viikolta. Positiivisten asioiden läpi käyminen tapahtui usein kahvin äärellä. Pidimme tärkeänä sitä, että jokainen sai oman puheenvuoronsa, jota muut kuuntelivat. Ryhmän alkuaikoina toisille oli selvästi haastavampaa keksiä jotakin positiivista sanottavaa. Tässä olikin selvästi havaittavissa positiivinen muutos, sillä loppua kohden jokaiselta löytyi jotakin positiivista sanottavaa. Vaikka kävimme positiivisuusringin jokaisella kerralla, oli yleisesti ryhmässä täysin hyväksyttyä tuoda esille, kun ei tuntunut löytyvän mitään positiivista. Me ohjaajina tällaisina kertoina pyrimme löytämään henkilön kertomasta jotakin positiivista ja tuomaan sen esille, kuitenkin ymmärtäen henkilön sen hetkisen olotilan.

Kävimme tiistaina 4.4.2017 vierilemassa yhä toimintaansa jatkavassa ryhmässä. Menimme ryhmään esittelemään silloin vielä keskeneräistä opinnäytetyötämme ryhmäläisille. Kävimme lävitse mitä teorian tietoa olemme työhömmme valinneet ja miksi. Saimme kullannarvoisia kommentteja ja palautetta sen hetkisen työmme lukeneilta henkilöiltä. Esille nousi näkökulmia, joita meille ei kirjoittaessamme ollut tullut mieleenkään. Saadun palautteen perusteella teimme muokkauksia eri osa-alueisiin.

7.3 Tilastointi

Tilastoimme jokaisen ryhmäkerran ryhmäläisten määrän eritellen naisten ja miesten määrät. Aikavälillä 9.8.–11.10.2016 keskimääräinen ryhmäläisten määrä oli kymmenen. Pääsääntöisesti naisia ryhmässä kävi enemmän, mutta kahtena tapaamiskertana miesten määrä oli suurempi kuin naisten, kuten oheisessa taulukossa on esitetty. Keskimäärin naisia ryhmässä kävi kuusi ja miehiä neljä. Opinnäytetyöprosessimme aikana jokainen uutena ryhmään tullut kävi ryhmässä enemmän kuin yhden kerran.



Kuvio 2. Osallistujamäärät ryhmässä

Ryhmäläisten määrä oli vaihtelevaa, mikä on varmasti osin selitettävissä avoimen ryhmän mallilla. Jokaisella ryhmäkerralla osallistujia oli kiitettävä määrä, joten saimme joka kerta suunniteltua toimintaa toteutettua. Siirtyessämme uusiin tiloihin 13.9.2016, oli ryhmässä opinnäytetyöprosessimme aikana eniten kävijöitä. Lisäksi ryhmäkerran sisältö ei aina välttämättä ollut jokaiselle mieluinen, joten tämäkin on mahdollisesti ollut vaikuttamassa kävijämääriin yksittäisillä kerroilla.

Kuviossa 2 esitetään jokaisen ryhmäkerran osallistujamäärä aikavälillä 9.8.–11.10. Naisten ja miesten osallistuminen näytetään kuviossa erikseen. Keskimääräinen osallistujamäärä oli 10. Jokaisella kerralla ryhmässä kävi sekä miehiä että naisia. Tilastoinnissa on havaittavissa notkahdus ryhmäläisten määrissä 27.9.2016 jälkeen. Tällöin tapahtui konfliktitilanne joidenkin ryhmän jäsenten ja ohjaajien välillä, mikä vaikutti kävijämäärään loppua kohden negatiivisesti. Näin voimme ainakin olettaa, sillä emme voi sen

tarkemmin analysoida emmekä tarkasti tietääkään syitä, miksi yksittäinen henkilö on päättänyt olla poissa 4.10. ja/tai 11.10.

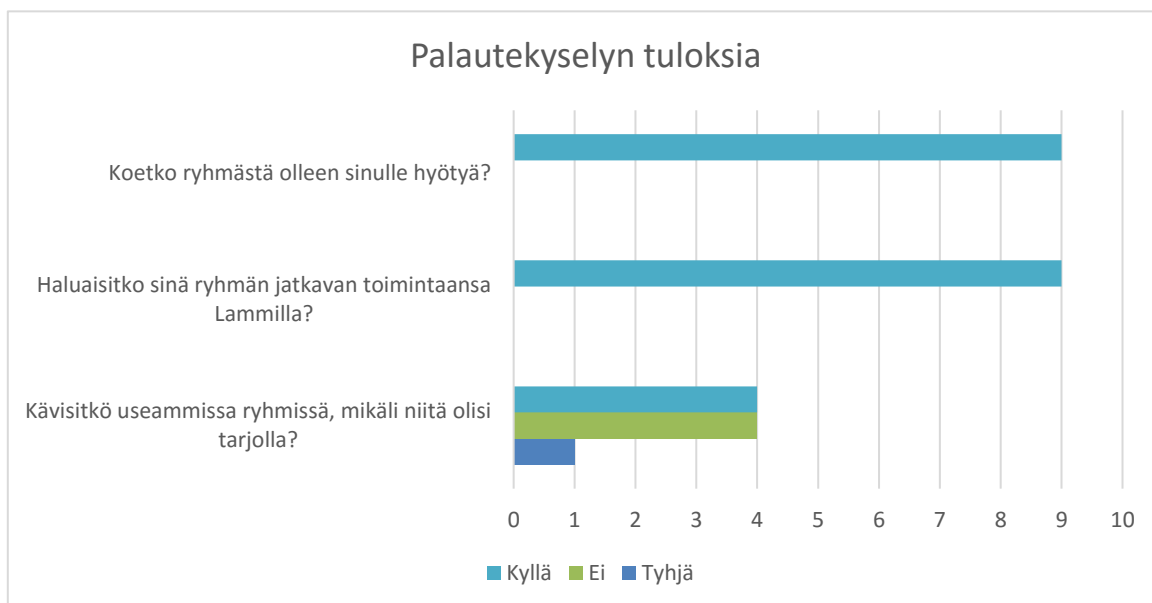
7.4 Palautekysely

Palautteen avulla saadaan tieto tehdyn työn onnistumisesta ja tietoisuus omista hyvistä puolista auttaa kuuntelemaan paremmin rakentavia palautteita ja parannusehdotuksia. Yleensä palautteen antaminen on sanallista ja kirjallista viestintää, mutta annamme myös sanattoman viestinnän palautetta. Ryhmän luottamus rakentuu palautteen avulla, sekä se hyödyn-tää parempaan yhteistyöhön ja saa aikaan yhteenkuulumisen tunteen. Kriittinen palaute on hyödyllistä ja on taito osata antaa ja ottaa kriittistä palautetta. Toisen sanoman palautteen lisäksi on hyvä pystyä antamaan palautetta myös itselleen. (Kaukkila 2007, 87–90.)

Kriittisen ja rakentavan palautteen antamisessa on hyvä muistaa niin sanottu hampurilaispalaute, eli ensin annetaan hyvä palaute, sitten kriittinen tai kehittävä ja lopuksi hyvä palaute. Hampurilaispalaute auttaa palautteen saajaa saamaan hyvän mielikuvan palautetta kohtaan sekä suodattamaan kriittisen palautteen paremmin positiivisten asioiden rinnalla. Hyvässä palautteessa positiiviset ja negatiiviset asiat ovat tasapainossa. Palautteen antamisessa on hyvä muistaa, että kielteistä palautetta on hyvä antaa kahden kesken, ei koko ryhmän kuullen. Palaute on myös annettava tekemisestä tai asiasta, eikä ihmisen henkilökohtaisesta ominaisuudesta. On huomioitava, että palautteen tulisi olla kannustavaa ja toimintaan sidottua, jotta sen voisi kokea hyvänä palautteena, kuten Berlin (2008, 80.) toteaa tutkimuksessaan. (Kaukkila 2007, 87–90.)

Opinnäytetyössä käsiteltyjen ryhmäkertojen viimeisellä kokoontumiskerralla 11.10.2016 keräsimme kirjallisen palautteen ryhmätoimintaan liittyen (liite3). Palautekysely koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä: risut, ruusut ja vapaa sana. Lisäksi kysyimme kolme suljettua kysymystä, joiden perusteella saimme kuvan siitä, onko ryhmästä ollut yksilöille hyötyä, olisiko halukkuutta käydä useammassa ryhmässä ja haluavatko vastaajat kyseisen ryhmätoiminnan jatkavan Lammilla. Ryhmäläisistä yhdeksän vastasivat palautekyselykaavakkeella ja kolme vapaan sanan palautteella. Oheisessa taulukossa on numeraalisesti esitetty palautelomakkeen vastauksia.

Yhdeksästä vastaajasta yhdeksän koki ryhmästä olleen itselleen edes jonkin asteista hyötyä, kuten oheisesta taulukosta voidaan nähdä. Kaikki yhdeksän vastaajaa halusivat kyseisen ryhmän jatkavan toimintaansa Lammilla. Viimeinen kysymys oli ainoa mielipiteitä jakava, sillä neljä yhdeksästä ei kävisi muissa ryhmässä ja neljä kävisi, jos niitä olisi tarjolla. Yksi vastaajista jätti tämän viimeisen vastauksen tyhjäksi, kuten oheisesta kuviosta 3 voidaan nähdä.



Kuvio 3. Palautekyselyn tuloksia

Kolmelta ryhmäläiseltä saimme erikseen vapaan sanan palautteen, sillä he eivät olleet paikalla 11.10.2016 vastaamassa palautelomakkeeseen. Ryhmätoiminnan aikana tapahtuneiden konfliktitilanteiden pohjilta näissä palautteissa korostui erityisesti kritiikki ryhmän ohjaajia ja heidän ryhmän ohjaustaitojaan kohtaan. Kaukkila ym. 2007, toteavatkin, ettei ole olemassa ryhmätoimintaa ilman konflikteja. Vapaan sanan palautteista ei suoranaisesti tullut ilmi kritiikkiä itse ryhmätoimintaa tai ryhmän olemassaoloa kohtaan.

Palautelomakkeen risuja-kohdassa kritiikkiä sai ryhmän toiveiden kuuntelemisen puutteellisuus ja kynnys tulla ryhmään. Ruusuissa kiitosta sai monipuolinen ryhmäsisältö, ryhmän aktiivisuus ja se, että on jaksanut lähes joka kerta tulla ryhmään. Ryhmän ohjaajat ovat myös saaneet kiitosta energisyydestään. Yhdessä palautteessa luki: ”Hienoa, että on yksinäiselle toimintaa”, mikä painui niin hyvin mieliimme, että se nousikin osaksi opinnäytetyömme otsikkoa.

Palautekyselyssä emme kysyneet vastaajan sukupuolta, sillä emme kokee sillä olevan tässä yhteydessä merkitystä. Pyysimme ryhmäläisiä antamaan palautteen nimettömänä, sillä opinnäytetyössä palautteen analysoinnin kannalta henkilöllisyydellä ei ollut merkitystä. Palautelomakkeiden kautta saimme kattavasti erilaisia vastauksia, jotka toimitimme toimeksiantajallemme Hämeen Klubitalolle. Keräämämme palautteen avulla Hämeen Klubitalon ohjaajat voivat kehittää ryhmätoimintaa asiakaslähtöisemmäksi saadun palautteen perusteella.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖN HYÖDYNTÄMINEN

Ryhmätoiminnalle löytyy selkeästi tarvetta kävijätilastoinnin perusteella, sillä ryhmässä on riittänyt kävijöitä tasaisesti aina ryhmän aloittamisesta saakka. Tilastoinnin perusteella Lammilta löytyy riittävästi kävijöitä, jotta ryhmän toimintaa olisi tarpeellista jatkaa. Opinnäytetyöprosessin aikana ryhmään uutena tulleet henkilöt kävivät ryhmässä useammin kuin kerran, joten tämä perusteella ryhmään on ollut helppo tulla mukaan.

Palautekyselyn tulosten mukaan ryhmän toiminnalle löytyy tarvetta Lammilta. Jokainen vastaajista on kokenut ryhmätoiminnasta jonkinlaista hyötyä itselleen. Lisäksi kaikki haluaisivat ryhmän jatkavan tulevaisuudessakin toimintaansa. Meidän ohjausprosessimme jälkeen ryhmä onkin jatkanut toimintaansa toisen tahon ohjaamana sekä osin ryhmän jäsenvetoisesti, joten olemme päässeet tavoitteeseen ryhmätoiminnan jatkuvuuteen liittyen.

Opinnäytetyötämme on mahdollista hyödyntää Lammilla kyseistä ryhmätoimintaa kehitettäessä jatkossa. Tarvittaessa myös muut Suomessa sijaitsevat Klubitalot voivat käyttää työtämme mallina vastaavanlaisen ryhmätoiminnan aloittamista pohdittaessa sekä tarpeellisuuden arvioimisessa. Mielestämme Klubitalot voisivat hyödyntää ryhmän rakennetta sekä innovoida uusia ideoita ryhmätoiminnan järjestymiseen. Ryhmätoiminnat voisivat saada lisää jäseniä positiivisten kokemusten myötä sekä kuulluksi tulemisen kautta. Klubitalot sekä muut palveluiden tuottajat voisivat jatkossakin tehdä yhteistyötä koulujen kanssa ja näin saada itselleen näkyvyyttä. Opiskelijat voisivat tuottaa tahoille koulutöitään sekä muita projekteja, jotka edesauttaisivat Klubitaloja sekä muita vastaavia palveluntuottajia kehittämään omaa toimintaansa.

Jatkossa ryhmän kävijöitä tilastoimalla saisi kartoitettua toiminnan tarvetta pidemmällä aikavälillä. Vaikka ryhmä jatkaisikin tulevaisuudessa jäsenvetoisemmin, olisi muun muassa asiakaslähtöisen kehittämisen vuoksi tärkeää kartoittaa jokaisen omia toiveita toimintaa kohtaan. Vaikka jatkossa ryhmän ohjausvastuu olisikin useammin ryhmäläisillä, olisi kuitenkin tärkeää, että taustalla olisi ohjaaja jokaisella kerralla paikalla, jotta ryhmää järjestävä taho voisi kehittää toimintaa ja kartoittaa ryhmässä esille nousevia tarpeita.

9 POHDINTA

Ammatillinen kasvu sekä ymmärrys työelämälähtöisyydestä on kasvanut työtä tehdessä ja ryhmän ohjaajan taitoihin on saanut selkeyden käytännön ja teorian kautta. Jälkeenpäin ajateltuna, työstä ja sen tuomista haasteista olisi saanut enemmän irti, jos teorian tiedon olisi kerännyt ennen toiminnallista osuutta ja siitä saatua tietoa olisi hyödyntänyt ryhmäkerroilla ja konfliktitilanteissa. Ammatillisena kasvuna koemme ymmärryksen ja tietotaitomme lisääntyneen ja entuudestaan hieman tuntemattomien aihealueiden auenneen ja selkeytyneen uudella tavalla opinnäytetyön teon yhteydessä. Osana kasvua ja oppimista kävimme yhdessä läpi jokaisen ryhmäkerran jälkeen kokemuksiamme, ajatuksiamme ja tuntemuksiamme ryhmäkerrasta, jonka huomasimme olevan hyvä tapa asioiden jäsentelyyn, purkuun ja oivaltamiseen.

Ryhmän ohjauksessa koimme haasteita, sillä koimme olevamme ohjaustaidoiltamme aivan lasten kengissä. Siksi olikin hyvä, että läsnä oli lähes joka kerta Hämeen Klubitalon puolesta joku ammattilainen. Työtä tehdessä olemme huomanneet omat virheemme ohjauksen suhteen ja pohtineetkin mitä olisimme voineet tehdä toisin. Ryhmän ohjaaminen perustuu pitkälti vuorovaikutukseen, joten emme voineet aina olla varmoja ryhmäläisten odotuksista ja toiveista. Ryhmässä on useita ihmisiä, joten välillä toiveiden sekä yhteisten tavoitteiden löytäminen oli hankalaa. Koimme eräänlaiseksi haasteeksi ohjaajina sen, että täytyisi löytää kultainen keskitie, jotta jokaiselle ryhmäläiselle löytyisi mieluisaa tekemistä, vaikka hänen toive ei olisi-kaan sillä ryhmäkerralla täyttynyt.

Ryhmätoiminnan kehitysvaiheista osa tuli ilmi toiminnan aikana, vaikka osittain vaiheet tulivatkin toistensa kanssa päällekkäin. Päällekkäisyyksiä aiheutti se, että ryhmään tuli lähes jokaisella kerralla uusi jäsen ja tutustuimme häneen yhdessä ryhmän kanssa. Kehitysvaiheista mielestämme huomattavin oli kuohuntavaihe, jossa ryhmän jäsenillä sekä ohjaajilla on eri käsityksiä ja ne aiheuttavat ristiriitoja. Meillä ohjaajilla ei ollut tiedossa ryhmätoiminnan aikana sen eri vaiheita ja emme tienneet missä vaiheessa menemme. Näin jälkeenpäin ajateltuna olemme sisäistäneet sekä osanneet jäsenellä ryhmän kehitystä sen vaiheisiin. Olemme myös pystyneet hyödyntämään tietoa ja ymmärtäneen ryhmäläisten toimintatapoja paremmin ryhmäytymisen kannalta.

Ryhmätoiminnan aikana on ollut havaittavissa konfliktitilanteita ja meidän taidot niiden selvittämiseksi ovat olleet todella alkeelliset. Huomasimmekin, että on vaikea yrittää selvittää ison ryhmän puolesta ja kesken ristiriitaisia tilanteita pahoittamatta kenenkään mieltä. Tilanteista kuitenkin opimme tärkeitä ongelmanratkaisutaitoja ja ymmärrystä ryhmän toiminnasta ja uudelleen luottamussuhteiden rakentamisesta. Ryhmätoiminnassa ristiriitatilanteet kuitenkin puhdistavat ilmapiiriä sekä helpottaa ryhmäläisiä luottamaan enemmän toisiinsa.

Palautteissa ja palautekeskusteluissa kritiikiksi nousi se, etteivät kaikki ryhmäläiset kokeneet ryhmän toimivan ryhmäläisten ehdoilla. Tämä olikin varmasti havaittavissa oleva asia, sillä aiemmin ohjaamamme ryhmätöinnat ovat olleet ryhmän ohjaajavetoisia. Vanhat totutut ohjauskaavat nostivat päätään, vaikkakin yritimme tietoisesti heittää pallon ryhmäläisille. Palautteita lukiessa huomasimme, että pääsääntöisesti positiivista palautetta oli tullut huomattavasti enemmän kuin kehitettävää. Tämä kerookin siitä, että pääsääntöisesti ryhmäläiset ovat olleet tyytyväisiä ryhmän sisältöön ja sen mukana tuomaan ohjaukseen.

Kehitettävää meiltä löytyy vielä paljon ja olemme myös prosessin aikana kehittyneet paljon. Olemme ymmärtäneet, että ryhmätöiminta toimii myös hyvin ilman nimettyä ohjaajaa, vaikka osa ryhmäläisistä kokeekin ohjaajan läsnäolon turvalliseksi. Ryhmäläisille täytyy antaa tilaa, sekä enemmän mahdollisuuksia ja rohkeutta oman mielipiteen esille tuomiseen. Alussa meillä oli käsitys, että ryhmässä täytyy olla ohjaaja, joka vie toimintaa eteenpäin sekä suunnittelee toiminnan valmiiksi ja ryhmäläiset tulevat valmiiseen toimintamalliin. Tämä ajattelumalli osoittautui kuitenkin vääräksi ja saimmekin hyvää kehitettävää palautetta siitä, että toiminnan ei tarvitsisi olla niin järjestelmällistä.

Olemme kokeneet haasteita ryhmän perustamisesta sekä siitä, että neljästä ohjaajasta kaksi oli jo perustanut ryhmän aikaisemmin. Kaksi ohjaajaa olivat ryhmälle jo tulleet tutuksi ja soveltaminen neljään ohjaajaan toi haasteita, niin ryhmäläisten kuin ohjaajienkin välillä. Kun pientä ryhmää on ohjaamassa neljä ihmistä niin mielipiteitäkin monia ja välillä käsitykset ohjaamisen tavoitteista sekä päämääristä oli myös meille epäselvänä. Kehittämmekin itseämme enemmän yhtenäiseen työotteeseen ja meillä olisi pitänyt olla jo alussa selvillä, mitä ryhmällä haetaan.

Olemme ryhmätöiminnan kautta saaneet tietoa sen hyödyllisyydestä pienelle paikkakunnalle ja onkin ollut näyttöä ryhmän tarpeellisuudesta ja sen jatkumisesta. Ryhmätöiminnassa haasteena on kohderyhmän tavoittaminen sekä uusien jäsenien saaminen. Pienellä paikkakunnalla ryhmätöimintaan kuulumisen saattaa johtaa niin sanottuun leimaantumisen pelkoon ja koemme, että se voi omalta osaltaan vähentää osallistujia ryhmätöiminnassa. Olisikin hienoa, että ihmiset pystyisivät käymään ryhmässä ilman pelkoja tai ristiriitaisia tunnetiloja ja ryhmätöiminnan kautta ryhmäläiset saisivat luotua ihmissuhteita ja voisivat löytää läpi elämän kestäviä ystävyysuhteita.

LÄHTEET

Appelqvist-Schmidlechner, K., Tuisku, K., Tamminen, N., Nordling, E. & Solin, P. (2016). Mitä on positiivinen mielenterveys ja miten sitä mitataan? *Lääkärilehti*. Haettu 9.12.2016 osoitteesta

<http://www.laakarilehti.fi.ezproxy.hamk.fi/tieteessa/katsausartikkeli/mita-on-positiivinen-mielenterveys-ja-kuinka-sita-mitataan/>

Berlin, S. (2008). Innostava, lannistava, helpottava palaute. Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Haettu 22.3.2017 osoitteesta

http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf

Clubhouse International. *FAQ*. (n.d). Haettu 3.11.2016 osoitteesta

<http://clubhouse-intl.org/what-we-do/fag/>

Hietaharju, P. & Nuuttila, M. (2010). *Käytännön mielenterveystyö*. Helsinki: Tammi.

Honkonen, T. (2009). *Työhyvinvoinnin ja mielenterveyden edistäminen*. Duodecim. Haettu 22.3.2017 osoitteesta

http://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/koti?p_artikkeli=tte00039&p_haku=promootio

Huttunen, J. (10.11.2015). *Mitä terveys on?* Haettu 7.3.2017 osoitteesta

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

Hänninen E. (2016). *Mieleni minun tekevi. Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa*. Helsinki: Lönnberg Oy. Haettu 16.3.2017 osoitteesta

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130605/Mieleni_minun_tekevi_VERKKO%2010.5.2016.pdf?sequence=1

Innanen, J. (2011). *Ryhmänohjaus estämään nuorten syrjäytymistä*. Tampere: Jukka Innanen.

Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. (2011). *Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaukkila, V. & Lehtonen E. (2007). *Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle*. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

Keronen, M. (31.1.2013). *Asiakaslähtöisyys – olennainen tekijä sosiaalihuollossa*. Tesso. Haettu 16.3.2017 osoitteesta

<https://tesso.fi/artikkeli/asiakaslahtoisuus-olennainen-tekija-sosiaalihuollossa>

Kopakkala, A. (2011). *Porukka, jengi, tiimi – ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert, C. *Mielenterveyshoitotyö*. 2013. Helsinki: Sanomapro.

Kurki-Kangas, L. (2016). *Edistävä ja ehkäisevä mielenterveys- ja päihdetyö*. Pro gradu-tutkielma. Terveystieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Haettu 21.3.2017 osoitteesta
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100006/GRADU-1478589814.pdf?sequence=1>

Kuntoutusportti. (2016). *Tutkimus*. Haettu 9.12.2016 osoitteesta
<https://kuntoutusportti.fi/tutkimus/>

Laajasalo, T. & Pirkola, S. (2012). *Ennen kuin on liian myöhäistä*. Haettu 9.12.2016 osoitteesta
https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/90874/URN_ISBN_978-952-245-686-1.pdf?sequence=1

Lahden Klubitalo. (n.d.) *Klubitaloverkosto*. Haettu 27.10.2016 osoitteesta
<http://www.phklubitalot.fi/suomen-klubitalot-ry/>

Laukkala, T., Tuisku, K., Fransman, H. & Vormaa, H. (2015). *Työikäisten mielenterveyskuntoutus*. Lääkärilehti. Haettu 8.12.2016 osoitteesta
<http://www.laakarilehti.fi/ezproxy.hamk.fi/tieteessa/terveydenhuoltoartikkelit/tyoikaisten-mielenterveyskuntoutus/>

Metropolia (2012). *Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä*. Haettu 15.3.2017 osoitteesta
<https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>

Mielenterveyslaki 1990/1116 1§. Haettu 18.4.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Mielenterveystalo (n.d.). *Mielenterveyden vahvistaminen*. Haettu 7.3.2017 osoitteesta
https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa_mielenterveydesta/mielenterveyden_vahvistaminen/Pages/mielenterveys.aspx

Mikä on Klubitalo? (2016). Haettu 29.10.2016 osoitteesta
<http://nurmijarvi02.hosting.documenta.fi/kokous/20164308-1-1.PDF>

Monthan, M. (2011). *Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksiköissä*. Pro gradu-tutkielma. Gerontologia ja kansanterveys. Jyväskylän yliopisto. Haettu 4.4.2017 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36865/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011102611596.pdf?sequence=1>

Mäkinen, L. (2015). *Moniammatillinen yhteistyö ja kuntouttava työote Tampereen kotihoidon ja kotikuntoutuksen työntekijöiden määrittämänä*. Pro gradu-tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Haettu 4.4.2017 osoitteesta <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98123/GRADU-1446457835.pdf?sequence=1>

Nordling, E. Savolainen, M. Sipilä, M. Stengård, E. (2009). *Ehkäisevä mielenterveystyö kunnissa*. Haettu 22.3.2017 osoitteesta <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79889/bdea673d-8c0f-45f5-90ed-41463001ad7e.pdf?sequence=1>

Opinnäytetyöopas (n.d.). Hämeen ammattikorkeakoulu.

Pajunen, A.-E. & Koivunen, M. ADHD-liitto. (n.d). *Vertaisryhmätoiminnan opas*. Haettu 3.11.2016 osoitteesta http://www.adhd-liitto.fi/sites/default/files/page_attachment/vertaistoinnin_opas_nettiin.pdf

Patja, K. (2013). *Ryhmän kehitysvaiheet*. Haettu 3.11.2016 osoitteesta http://www.terveysportti.fi/kotisivut/docs/f-2108745164/patja_ryhman_kehitysvaiheet_dkesakoulu_130613.pdf

Poranen, T. (2007). *Ryhmän kehitysvaiheet opiskelijoiden ohjelmistoprojekteissa*. Haettu 25.11.2016 osoitteesta <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65550/D-2007-12.pdf?sequence=1>

Salenius, P. (2009). *Mielenterveyskuntoutujien Klubitalo-Kuntoutujien osallisuuden kokemukset, vertaistuki ja identiteetin muotoutuminen klubitalo-yhteisössä*. Jyväskylän yliopisto. Pro Gradu. Haettu 18.4.2017 osoitteesta https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22365/URN_NBN_fi_jyu-200911054382.pdf?sequence=1

Suomen mielenterveysseura (n.d.). *Mitä mielenterveys on?* Haettu 7.3.2017 osoitteesta <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveysseura/organisaatio-ja-toiminta/strategia/mit%C3%A4-mielenterveys>

Suomen Virtuaaliammattikorkeakoulu (2007). Ryhmän kaksoistavoite. Haettu 21.3.2017 osoitteesta
http://www2.amk.fi/mater/viestinta_ja_media/ryhmatyotaidot/ryhman_kaksoistavoite_12307.html

Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.). *Palvelut asiakaslähtöisiksi*. Haettu 16.3.2017 osoitteesta
<http://stm.fi/hankkeet/asiakaslahtoisuus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2014). *Ehkäisevät ja edistävät sosiaali- ja terveyspalvelut*. Haettu 18.4.2017 osoitteesta
<https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/ehkaisevat-ja-edistavat-sosiaali-ja-terveyspalvelut>

Terveydenhuoltolaki 2010/1326. Haettu 18.4.2017 osoitteesta
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L3P27>

Torppa, M. (2015). *Preventio, promootio – go – a – go*. Duodecim. Haettu 22.3.2017 osoitteesta
http://www.terveysportti.fi/dtk/tyt/koti?p_artikkeli=tte00039&p_haku=promootio

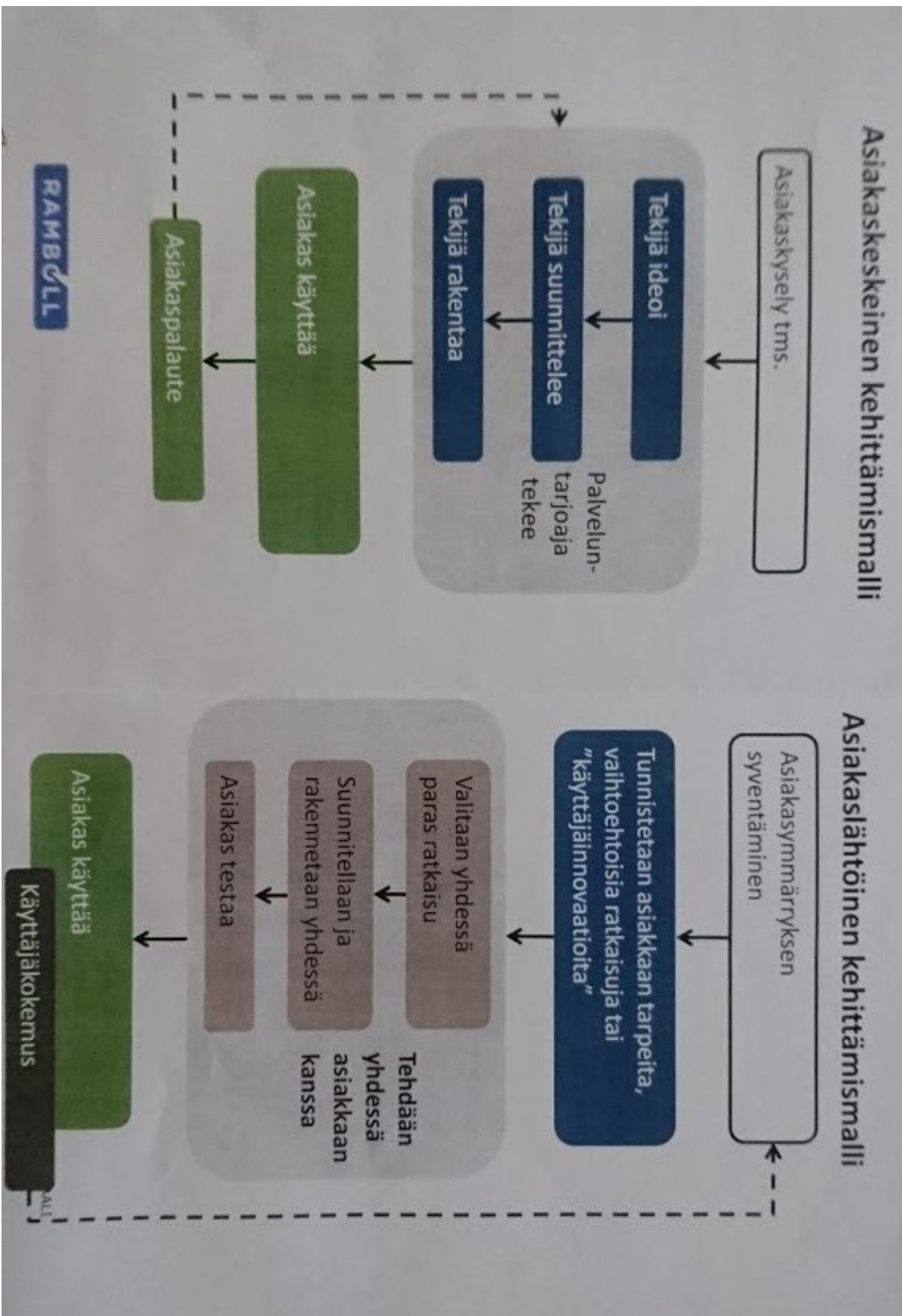
Tuiskunen, T. (2015). *”Ei maailma kaadu vaikka se välillä vähän horjuu” – Pitkäaikaistyöttömien kokemuksia vertaistuesta*. Tampereen yliopisto. Pro Gradu. Haettu 18.4.2017 osoitteesta
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97269/GRADU-1433328509.pdf?sequence=1>

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2004). *Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*. Helsinki: Tammi.

Wager, M. (2016). *Työyhteisöjen sosiaalipsykologia*. Haettu 21.3.2017 osoitteesta
https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/182990/mod_resource/content/1/Luentokooste_2.pdf

World Health Organization, WHO. (2008). *Key terms and definitions in mental health*. Haettu 4.4.2017 osoitteesta
<http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/key-terms-and-definitions-in-mental-health#health>

Kaavio asiakaslähtöisyydestä





❖ YHDESSÄ

-Hyvä tapa tutustua uusiin ihmisiin.

❖ VAPAAEHTOISUUS

-Kaikille avoin, ei sitoutumispakkoa.

❖ TOIMINNALLISUUS

-Tehdään paljon sitä mikä ryhmäläisistä tuntuu hyvältä.

❖ YMMÄRRYS

-Tule sellaisena kuin olet!

❖ HYVINVOINTI

-Kokonaisvaltaisesti omaa hyvinvointiasi tukevaa toimintaa.

HYVINVOINTIRYHMÄ

Tiistaisin klo 13–15. Ensimmäinen
kokoontuminen 31.5.2016.

TERVETULOA!

Loppupalaute, hyvinvointiryhmä 11.10.2016

RUUSUT

RISUT

VAPAA SANA

KOETKO RYHMÄSTÄ OLLEEN SINULLE HYÖTYÄ?

KYLLÄ / EN

HALUAISITKO SINÄ RYHMÄN JATKAVAN TOIMINTAANSA LAMMILLA?

KYLLÄ / EN

KÄVISITKÖ USEAMMISSA RYHMISSÄ, MIKÄLI NIITÄ OLISI TARJOLLA?

KYLLÄ / EN

KIITOS, PALAUTTEESI ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

♥ KIIA, SONJA, LAURA & SUVI