



Terhi Repo & Taru Valta

YHDESSÄ OPPIMISTA JA ITSEARVOSTUSTA

Tuen järjestäminen vapaaehtoisille ryhmänvetäjille Oulun SETA ry:ssä

YHDESSÄ OPPIMISTA JA ITSEARVOSTUSTA

Tuen järjestäminen vapaaehtoisille ryhmänvetäjille Oulun SETA ry:ssä

Terhi Repo & Taru Valta
Opinnäytetyö
Kevät 2013
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijät: Terhi Repo ja Taru Valta

Opinnäytetyön nimi: Yhdessä oppimista ja itsearvostusta. Tuen järjestäminen vapaaehtoisille ryhmänvetäjille Oulun SETA ry:ssä

Opinnäytetyön ohjaajat: Kaija Bakala ja Aira Vanhala

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2013

Sivumäärä: 57 + 2 liitettä

Keväällä 2011 toteutimme toiminnallisen opinnäytetyön, jonka tarkoituksena oli yhteistoiminnallisen kehittämistyön avulla järjestää tukea Oulun SETA ry:n vapaaehtoisille vertaisryhmänvetäjille. Kehittämistoiminnan tarkoitus oli vahvistaa ryhmänvetäjiä sekä kehittää työkaluja ryhmänohjaukseen.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä avaamme vertaisryhmän toiminnalle oleellisia käsitteitä. Dialoginen lähestymistapa vuorovaikutuksessa oli keskeinen työväline opinnäytetyöprosessissamme. Lisäksi käsittelemme identiteettityöskentelyä ja voimaantumista vertaisryhmässä, vapaaehtoistyön motivaatiotekijöitä sekä ryhmää ilmiönä. Yhteistoiminnallisessa kehittämistyössä käytimme osallistavaa toiminta-tutkimuksellista lähestymistapaa.

Järjestimme ryhmänvetäjille seitsemän tapaamiskertaa, joiden tuloksena syntyi kirjallinen materiaalipaketti, johon on koottu ryhmänvetäjien toiminnalle keskeisiä ohjeita ja käytäntöjä sekä ryhmiin soveltuvia harjoituksia. Materiaalipaketin avulla voi perehdyttää ja kouluttaa ryhmänvetäjiä sekä suunnitella ryhmien toimintaa. Materiaalipakettia on kokeiltu käytännön ryhmätoiminnassa jonkin verran ja siitä on saatu positiivisia käyttökokemuksia.

Yhteistoiminnallisen kehittämistyön avulla tarjosimme ryhmänvetäjille mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan sekä saada äänensä kuuluviin oman vapaaehtoistyönsä kehittämisessä. Kehittämistoiminnan tuloksena ryhmänvetäjät saivat uusia tietoja ja taitoja, joista on hyötyä vertaisryhmän ohjaamisessa. Lisäksi ryhmänvetäjät kertoivat kehittämisryhmässä saadun tuen ja arvostuksen kasvattaneen itsevarmuutta, selkiyttäneen omaa roolia ja antaneen voimaantumisen kokemuksia.

Avainsanat: vertaisryhmä, ryhmänvetäjäyys, voimaantuminen, yhteistoiminnallinen kehittämistyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Terhi Repo and Taru Valta

Title of thesis: Organizing Support for Voluntary Peer Support Group Leaders in Oulun SETA ry

Supervisors: Kaija Bakala and Aira Vanhala

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2013

Number of pages: 57 + 2 appendices

Oulun SETA ry is a local non-governmental organization that supports lesbian, gay, bisexual, transsexual and intersexual people's rights. Its activities are based on voluntary work. The organization arranges peer support groups. The voluntary peer group leaders in Oulun SETA ry needed support for their work and the purpose of this thesis was to respond to their need.

The aim of this thesis was to empower group leaders by using the methods of cooperative development work.

The theoretical framework of this thesis consists of information of dialogical interaction, empowerment, motivational factors of volunteer work, identity work and group phenomenon. In this development work we applied the methods of participative action research. We arranged seven meetings during which the group leaders shared their experiences and working practices.

As a result we produced a tool kit that includes the most essential knowledge and practices for the group leaders on how to plan and run their peer groups.

After the development work the group leaders told us that the support and respect of the other group leaders had improved their self-esteem, clarified their work description and made them feel empowered.

Keywords: peer group, group leadership, empowerment, cooperative development work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET	9
2.1 Kehittämisryhmän tavoitteiden laatiminen	9
2.2 Oppimistavoitteet.....	10
3 VERTAISRYHMÄN TOIMINNAN EDELLYTYKSET	12
3.1 Dialoginen vuorovaikutussuhde	13
3.2 Sosiodynaaminen ohjauksikäsite	13
3.3 Identiteetti ja sen muodostuminen	14
3.4 Identiteetin vahvistaminen vertaisryhmässä	15
3.5 Voimaantumista osallisuuden kokemusten avulla	17
3.6 Motivaation yhteys sitoutumiseen vapaaehtoistyössä	18
3.7 Ryhmä ilmiönä.....	19
3.8 Aikaisemmat tutkimukset	20
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMISEN LÄHTÖKOHDAT	23
4.1 Toiminnan taustalla kokonaisvaltainen ihmiskäsitys.....	24
4.2 Työnohjauksellisuus osana kehittämistyötä.....	25
4.3 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa ja yhteistoiminnallisuus	26
4.4 Kehittämisryhmä.....	26
5 KEHITTÄMISTOIMINNAN KUVAUS.....	28
5.1 Ideointivaihe	28
5.2 Toiminnan rungon suunnittelu	29
5.3 Palautteen keruu.....	30
5.4 Tapaamiskertojen kuvaus.....	31
5.4.1 Ensimmäinen tapaamiskerta.....	31
5.4.2 Toinen tapaamiskerta.....	32
5.4.3 Kolmas tapaamiskerta.....	33
5.4.4 Neljäs tapaamiskerta.....	34
5.4.5 Viides tapaamiskerta.....	34

5.4.6	Kuudes tapaamiskerta.....	35
5.4.7	Seitsemäs tapaamiskerta.....	36
6	ARVIOINTI.....	38
6.1	Kehittämisryhmän toiminnan arviointi.....	38
6.2	Uuden tiedon oppiminen ja hyödyntäminen.....	40
6.3	Ryhmänvetäjyyden vahvistaminen.....	41
6.4	Luottamuksellisen ilmapiirin toteutuminen.....	42
6.5	Materiaalipaketin arviointi.....	43
7	POHDINTA.....	46
7.1	Oppimistavoitteiden saavuttaminen.....	46
7.1.1	Eettinen osaaminen asiakastyössä ja kehittämistoiminnassa.....	47
7.1.2	Ammatillinen osaaminen kolmannen sektorin muuttuvassa toiminnassa.....	48
7.2	Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset.....	50
7.3	Lopuksi.....	51
	LÄHTEET.....	53
	LIITE 1.....	58
	LIITE 2.....	60

1 JOHDANTO

Vuosi 2011 oli Euroopan Unionin vapaaehtoistoiminnan teemavuosi. Suomessa vapaaehtoistoiminnan teemavuoden tavoitteena olivat muun muassa vapaaehtoistoiminnan edellytysten vahvistaminen ja arvostuksen kasvattaminen. Lisäksi teemavuoden aikana oli tarkoitus tuoda esiin vapaaehtoistyön merkitystä esimerkiksi aktiivisen kansalaisuuden, osallisuuden ja yhteisöllisyyden näkökulmista. (Peltosalmi & Särkelä 2011, 13.) Sosiaalibarometri 2010:n mukaan vapaaehtoistoiminnan ja järjestöjen palvelujen merkitys hyvinvoinnin tuottajana on kymmenen vuoden tarkasteluvälillä lisääntynyt. Lisäksi järjestöjen merkitys palveluiden, vertaistuen ja muun vapaaehtoistoiminnan tarjonnassa on arvioitu lisääntyvän vuoteen 2015 mennessä. (Eronen, Londén, Perälähti, Siltaniemi & Särkelä 2010, 32–34.) Tämä tarkoittaa sitä, että myös sosiaalialan ammattilaiset tulevat työskentelemään entistä enemmän kolmannella sektorilla.

Samaan aikaan kansalaisten sitoutuminen järjestötoimintaan on heikentynyt. Yhä useammin järjestön toimintaan osallistutaan vain niin pitkään, kuin siitä saadaan hyötyä itselle, ja lähes elinikäinen sitoutuminen yhdistykseen on harvinaista. Vapaaehtoisten osaamista ja valmiuksia tukemalla sitoutumisen astetta saadaan nostettua ja näin turvattua yhdistyksen toiminnan jatkuvuutta. (Kansalaisyhteiskunta 2006 -toimikunnan raportti 2005, 73–74.) Sosiaalialan ammattilaisilla on sellaista tietopohjaa, jonka perustalta vapaaehtoisten tarvitsemaa tukea voidaan rakentaa. Opinnäyteyössämme valmistimme Oulun SETA ry:n vertaisryhmien ohjaajille tukimateriaalipaketin, joka tukee heidän vapaaehtoistyötään. Kehittämistoiminnallamme olimme mukana tukemassa vapaaehtoistoiminnan teemavuoden tavoitteita ruohonjuuritasolla.

Seta ry on valtakunnallinen ihmisoikeusjärjestö, joka ajaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden oikeuksia muun muassa pyrkimällä vaikuttamaan lainsäädäntöön sekä puuttumalla syrjiviin asenteisiin tiedotuksen ja koulutuksen avulla. Postmodernissa yhteiskunnassa, jossa yksilöllä on vapaus valita itse elämänpolkunsä ja identiteettinsä, valtavirrasta poikkeavan seksuaali- ja sukupuoli-identiteetin rakentaminen on monesti ongelmallista. Ruotsin kansanterveysinstituutin

tutkimus vuodelta 2005 osoittaa, että ympäristön syrjivillä asenteilla on selvä yhteys seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten itsetuhoisiin ajatuksiin ja käyttäytymiseen. (Ungdomsstyrelsens skrifter 2010, 17–18). Syrjivässä ympäristössä vertaisryhmän merkitys oman identiteetin tukena korostuu. Yhteisön tuki on ihmiselle suuri voimavara, oli sitten kyse työ- koulu- tai harrasteyhteisöstä. Kuulumalla yhteisöön ja osallistumalla sen toimintaan yksilö voi saada itsearvon ja merkityksellisyyden kokemuksia. (Niemelä 2009, 226–227.)

Kolmannen sektorin tarjoama vertaistoiminta on samoja asioita kokeneiden ihmisten yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja elämän samankaltaisuuteen perustuvaa keskinäistä apua ja tukea. Vapaaehtoinen vertaistuki ei korvaa ammatillista terapiaa ja sosiaalista tukea, mutta voi edistää osallistujien hyvinvointia ja jaksamista. Vertaistuki on merkittävää niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta; yhteiskunnalle vertaistuki on edullista ja se ennalta ehkäisee ihmisten hakeutumista julkisiin hoito- ja kriisipalveluihin. Yksilötasolla vertaistuella on mahdollisuus antaa voimia arjessa selviytymiseen ja jaksamiseen sekä omaan kasvuun. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2013, hakupäivä 15.2.2013.)

Oulun SETA ry on yksi Seta ry:n 21 jäsenjärjestöstä (Seta ry 2013, hakupäivä 1.3.2013), ja se tuottaa paikallisesti koulutus- ja sosiaalipalveluja. Osana sosiaalipalvelutoimintaansa Oulun SETA ry järjestää vertaistukiryhmiä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluville ihmisille. Vuoden 2012 alussa Oulun SETA ry:llä toimi 11 eri ryhmää, joissa oli yhteensä 12 ryhmänvetäjää. Osa ryhmistä on harrasteryhmiä, joita yhdistää kiinnostus esimerkiksi kulttuuriin tai lautapeleihin. Näissä ryhmissä käydään viihtymässä yhteisen tekemisen äärellä, ja vertaisuus ja vertaistuki ovat pinnan alla korostamattomana. Osa ryhmistä on vertaistukiryhmiä, jotka on rajattu muun muassa iän, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin, tai perhetilanteen mukaan. Näissä ryhmissä tarjotaan vertaistukea keskusteluiden ja jakamisen kautta. Keväällä 2011 Oulun SETA ry:n koulutustilaisuudessa todettiin, että ryhmänvetäjät joutuvat kohtaamaan joskus hyvin haastavia tilanteita, joista ei kuitenkaan ryhmän ulkopuolella voi puhua, koska ryhmätilanteet ovat luottamuksellisia. Moni ryhmänvetäjä koki vapaaehtoistyönsä raskaaksi ja kaipasi siihen lisää tukea.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tavoitteena on vastata Oulun SETA ry:n tarpeeseen järjestää yhdistyksen vapaaehtoisille ryhmänvetäjille tukea, josta olisi käytännön hyötyä pitkällä aikavälillä. Tarkoituksena on tuottaa materiaalia, joka tukee ryhmänvetäjien jaksamista ja osaamista omilla vastuualueillaan. Ryhmänvetäjien on opinnäytetyöprosessin aikana tarkoitus vahvistaa itseään ja kehittää työkaluja ryhmänohjaukseen. Välillisesti ryhmänvetäjien kehittymisestä on hyötyä myös kaikille niille muille henkilöille, jotka osallistuvat Oulun SETA ry:n toimintaan.

Tavoitteena on yhdessä ryhmänvetäjien kanssa tuottaa konkreettinen materiaalityöpaketti, joka sisältää toimintamalleja käytännön ohjaustilanteisiin sekä tukee ryhmänohjaajien omien ryhmänsä vetämisessä. Materiaalin on tarkoitus toimia perehdytysaineistona uusille ja mieleen palauttajana vanhoille ryhmänvetäjille. Tärkeää on, että materiaalityöpaketti muodostuisi joustavaksi ja eläväksi sillä tavoin, että sen sisältöä tulisi käyttää, kehittää ja muokkaamaan myös opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Sisällön joustavuus ja elävyys ovat käytön jatkuvuutta turvaavia sisällöllisiä tavoitteita ja laadun mittareita.

2.1 Kehittämisryhmän tavoitteiden laatiminen

Toukokuussa 2011 järjestimme ideointipalaverin, jossa määriteltiin kehittämistoiminnan tavoitteet. Paikalle kutsuttiin Oulun SETA ry:n ryhmien vetäjät, uusien ryhmien aloittamista suunnitelleet henkilöt, sekä yhdistyksen hallituksen puheenjohtaja. Ideointipalaverissa keskusteltiin siitä, minkälaisiin asioihin ryhmien vetäjät kokivat tarvitsevänsä tukea. Ehdotettiin, että valmistamamme materiaaliin voisi koota esimerkiksi yhdistyksen arvot sekä yleisiä periaatteita, joiden mukaan omaa toimintaa ryhmässä voi perustella. Ryhmänvetäjät pitivät tärkeänä, että kansioon koottaisiin yhdistyksen toimintakäytännöt ja yhteiset pelisäännöt, koska niiden puuttuminen monesti vaikeutti toimintaa ja aiheutti ylimääräistä työtä. Vastuu tehtävien toteutumisesta jakautui epätasaisesti, mikä aiheutti turhautumista ja motivaation laskemista. Ryhmänvetäjien antamien aiheiden pohjalta suunnittelimme, että materiaali

sisältäisi käytännölle tarpeellisia tietoja ryhmien toiminnasta, esimerkiksi ryhmädynamiikasta, ryhmänvetäjien roolista ja hyvistä toimintatavoista ja metodeista, kuten vaikka aktiivisesta kuuntelusta ja dialogisuudesta. Lisäksi pohdimme, että tapaamisissa voisi miettiä ryhmänvetäjien toiminnan taustalla olevia ihmiskäsityksiä. Ideointipalaverissa käsiteltyjen aiheiden pohjalta määriteltiin tapaamisten sisältöä ohjaavat teemat, joiden pohjalta muodostuvat myös opinnäytetyömme sisältöä ohjaavat käsitteet.

Kehittämissryhmässä tapahtuvan toiminnan tarkoitus on auttaa ryhmänvetäjiä kehittymään paremmiksi ohjaajiksi itseään vahvistamalla. Koska ryhmänvetäjät tekevät työtään sosiaalialan ammattilaisten tavoin omalla persoonallaan, itsetuntemuksen kasvattaminen ja reflektiivinen ote ryhmänohjaukseen auttavat jaksamaan ja ehkäisevät loppuun palamista. Tavoitteena on, että materiaalipaketin kokoamisprosessin aikana tapahtuva kokemusten jakaminen, tunteiden purkaminen ja yhdessä kasvaminen tukisivat ryhmänvetäjien minä-identiteettiä ja voimaantumista. Ryhmänvetäjien perehdytysmateriaalissa ei kuitenkaan nähty tarvetta käsitellä seksuaali- tai sukupuoli-identiteettiin liittyviä erityiskysymyksiä laajasti, koska valtakunnallinen Seta ry järjestää jäsenjärjestöissä toimiville vapaaehtoisille koulutuksia ja tarjoaa materiaalia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamisesta.

2.2 Oppimistavoitteet

Omat oppimistavoitteemme liittyvät sosionomin kompetensseihin. Sosiaalialan ammattilaisten tulee osata linkittää kentällä tehtävä asiakastyö laajempaan yhteyteen. Jotta asiakkaiden asioiden ajaminen olisi mahdollista, ammattilaisen tulee seurata ja ymmärtää yhteiskunnan muutoksia ja kehityslinjoja. Opinnäytetyöprosessin aikana kehittyä erityisesti reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen, kun tuotamme yhdessä ryhmänvetäjien kanssa uutta tietoa käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista hyödyntäen (Sosiaaliportti 2012, hakupäivä 9.4.2013). Työelämästä lähtöisin oleva opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua ja antaa mahdollisuuden peilata omia taitoja ja tietoja työelämään ja sen tarpeisiin (Vilkkä & Airaksinen 2003, 17). Toimintamme on työelämälähtöistä kehittämistyötä, jossa painottuu ohjaustaitojen,

organisoinnin ja yhdessä tekemisen taitojen kehittyminen. Tavoitteenamme on siten myös kehittää asiakastyön osaamista ja erityisesti dialogisia vuorovaikutustaitojamme.

Oman erityispiirteensä opinnäytetyölle luo se, että kohdejoukko kuuluu nimenomaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Sosiaalialan eettisen ohjeiden mukaan ammattilaisen tulee edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta muun muassa estämällä negatiivista syrjintää ja tunnustamalla erilaisuutta sekä vastustamalla epäoikeudenmukaista politiikkaa ja toimintatapoja (Talentia 2010, 9). Perehdymme seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvään käsitemaailmaan sekä niihin liittyvään sensitiiviseen kielenkäyttöön.

Opinnäytetyöprosessimme aikana tarkastelemme lisäksi aktiivista kansalaisuutta ja yksilöiden vaikuttamismahdollisuuksia yhteisössä. Haluamme oppia, mitä kolmannen sektorin toiminta ja sen kehittäminen ovat ruohonjuuritasolla ja näin vahvistaa yhteiskunnallista analyysitaitoamme. Tavoitteenamme on oppia tunnistamaan niitä voimavaroja ja motivaatioseikkoja, jotka saavat ihmiset osallistumaan vapaaehtoistoimintaan.

3 VERTAISRYHMÄN TOIMINNAN EDELLYTYKSET

Kun saimme Oulun SETA ry:ltä toimeksiannon järjestää tukea ryhmänvetäjille, aloimme hahmotella opinnäytetyön teoreettista taustaa kehittämistyöllemme annettujen tavoitteiden pohjalta. Esittelemme tässä luvussa käsitteitä, jotka ohjasivat materiaalipaketin muodostumista sekä kehittämisryhmän toimintaa. Halusimme, että käsitteistö liittyy sekä vertaisryhmänvetäjille tärkeisiin ominaisuuksiin että sosionomin ammatillisiin osaamisalueisiin.

Koska tukimateriaali päätettiin tehdä yhdessä ryhmänvetäjien kanssa, olivat työn toteutumisen edellytyksenä yhteistoiminnallisuus ja osallisuuden tukeminen sekä vuorovaikutuksen onnistuminen. Valitsimme yhdeksi kehittämistyön keskeiseksi käsitteeksi dialogisuuden. Dialoginen lähestymistapa vuorovaikutuksessa kulki keskeisenä työvälteenä opinnäytetyöprosessissamme. Sen avulla on mahdollista saada kuuluville jokaisen osallistujan ääni ja tuoda näkyväksi myös vastakkaiset näkökulmat (Mönkkönen 2007, 108). Lisäksi halusimme käsitellä identiteettityöskentelyä ja voimaantumista vertaisryhmässä. Kolmannen sektorin tarjoamien vertaistukiryhmien toiminnassa olennaista on niiden yksilöille tarjoama mahdollisuus rakentaa identiteettiään sellaisissa elämäntilanteissa, joissa se on haasteellista (Möttönen & Niemelä 2005, 69–72).

Ryhmänvetäjiltä vaaditaan lisäksi sitoutumista tehtäväänsä. Sitoutuminen syntyy monesti vapaaehtoistoimijan henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvästä motiivista osallistua yhdistyksen toimintaan (Särkelä 2011, 152). Jotta voimme tukea ryhmänvetäjiä pitkäjänteisessä sitoutumisessa ja jaksamisessa, on oleellista tarkastella ryhmänvetäjien motivaatiota ohjata vertaisryhmiä. Kuvailimme tässä luvussa sitä, mitä motivaatiolla tarkoitetaan ja mikä on sen merkitys vapaaehtoistoiminnalle. Tarkastelemme viitekehyksessä myös ryhmää ilmiönä. Tieto ryhmään liittyvistä peruskäsitteistä, kuten ryhmän toimintavaiheista, ryhmänvetäjän roolista ja ryhmädynamiikasta, auttavat ryhmänvetäjää ohjaamaan ryhmää sen tavoitteiden mukaisesti. Käsitteistön tunteminen auttaa ryhmänvetäjiä myös kehittämään omia ohjaustaitojaan. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 15.)

3.1 Dialoginen vuorovaikutussuhde

Vertaisryhmätoiminnassa on tärkeä hakea yhteistä ymmärrystä erilaisten ihmisten kesken, jotta vastavuoroinen auttaminen olisi mahdollista. Vuorovaikutustaitojen kehittämistä helpottavat ryhmänvetäjän hyvä itsetuntemus sekä omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2005, 33–34.) Pohdimme kehittämissyhmässä dialogisuutta esimerkkinä tavasta hahmottaa ja tuottaa vuorovaikutusta. Tärkeää dialogisuudessa on vastavuoroisuus, jossa vuorovaikutuksen osapuolet pääsevät yhtä lailla vaikuttamaan molemminpuolisen ymmärryksen rakentumiseen. Dialoginen, aito kommunikaatio toimii jokaisen osallistujan ehdoilla sekä vaatii toteutuakseen luottamuksellisen ja avoimen vuorovaikutussuhteen. Tieto ja ymmärrys sekä asioiden arvottaminen ja niille annettavat merkitykset rakentuvat jatkuvasti toimijoiden välisessä suhteessa. Keskeistä on antaa yhteisen ihmettelyn avata tietä yhteistoiminnallisuudelle; vuorovaikutus nähdään sosiaalisena kokonaisuutena sen sijaan, että sen ajateltaisiin olevan vain eri yksilöiden välistä kohtaamista. (Mönkkönen 2007, 87–89, 100)

Toimintatutkimuksen periaatteissa on yhtäläisyyksiä dialogisuuteen. Käytännön toiminnassa voi parhaimmillaan saavuttaa dialogista oppimista, joka tarvitsee toteutuakseen tasavertaista keskustelua, tiedonmuodostusta ja ongelmanratkaisua. Vastavuoroisuus vuorovaikutuksessa vaatii kehittämissyhmän ohjaajilta samankaltaista osuutta, mitä osallistujiltakin odotetaan. (Heikkinen ym. 2006, 102–103.)

3.2 Sosiodynaaminen ohjauskäsitys

Todennäköisesti harva Oulun SETA ry:n vapaaehtoisista ryhmänvetäjistä on tietoisesti pohtinut omaa ohjauskäsitystään. Kanadalainen R. Vance Peavy on kehittänyt konstruktivistisesta ohjauskäsityksestä postmodernille ajalle sopivan auttamisfilosofian ja sen soveltamismenetelmän sosiodynaamisen ohjauksen. Sen perustana on ohjaajan ja ohjattavan yhteinen konstruointiprosessi, jossa kartoitetaan ohjattavan taustat, elämäntilanne ja tulevaisuuden toiveet. Konstruktiiivisessa keskustelussa ohjattavan kanssa pyritään kokoamaan ohjattavan kertoma tarinaksi ja asettamaan esiin nousevat huolenaiheet oikeisiin asiayhteyksiin. Ohjaajan tulee tulla tietoiseksi omista kulttuurisidonnaisista käsityksistään ja ennakoasenteistaan, jotka vaikuttavat

ohjaustilanteeseen. Tällainen reflektiivinen työskentelytapa mahdollistaa empaattisen ymmärryksen ja ohjattavan kuulemisen. Ohjaajan ei ole tarpeen hakea etäisyyttä ohjattavaan objektiivisen asiantuntijuuden saavuttamiseksi, vaan pikemminkin on suotavaa että ohjaaja esittäytyy ohjattavalle inhimillisenä olentona. Tällöin aito dialogisuus tulee mahdolliseksi. (Peavy 2002, 23–28.)

3.3 Identiteetti ja sen muodostuminen

Minuus ja identiteetti ovat lähikäsitteitä, jotka Saastamoisen mukaan (2006, 170) sekoittuvat keskenään jonkin verran tieteellisissäkin kirjoituksissa. Identiteetti on määritelty mm. ”minuuden ja yksilöllisyyden suhteellisen pysyvä[ksi] kokonaisuudeksi” jossa ”korostuvat sosiaalisiin suhteisiin liittyvät sisällöt, esimerkiksi sukupuoli-identiteetti” (Himberg ja Jauhiainen 1998). Saastamoinen (sama) pitää minuutta yksilön reflektiivisenä itsetietoisuutena, kun taas identiteetissä muut ja itse määrittelevät sitä, kuka minä olen. Rauhala kuvaa identiteettiä samasta näkökulmasta. Hänen mukaansa identiteetissä tulee erityisen hyvin esille ihmisen situationaalinen olemus. Kun yksilö suhteuttaa omaa olemistaan ympäröivään yhteiskuntaan, kulttuuripiiriin, työsuhteisiin ja läheisiin, hän käyttää näitä suhteita kuvaavia ilmaisuja identiteettiään määrittämään: olen suomalainen, olen opettaja, olen äiti. (Rauhala 2005, 44–45.)

Identiteetin muodostumista on yritetty hahmottaa monien teorioiden pohjalta. Erik. H. Eriksonin psykososiaalinen kehitysteoria jakaa yksilön elämän kahdeksaan ikävaiheeseen, joille ominaisten kehitystehtävien onnistunut läpikäyminen osoittaa, että minä on ”tarpeeksi voimakas integroidakseen elimistön aikataulun ja sosiaalisten instituutioiden rakenteen” (Erikson 1962, 238). Eriksonin teoria poikkesi aikaisemmista kasvatopsykologian teorioista siinä, että yksilön psykologisen kehityksen katsottiin jatkuvan myös aikuisiällä. Koska jokaisessa yhteisössä sosiaalinen järjestelmä on erilainen, kehitysvaiheet muuntelevat eri aikoina ja eri paikoissa. Yksilön kehityksen perusmalli noudattaa kuitenkin samaa sosiaalisen kehityksen kaavaa, jossa yksilö itse on aktiivinen subjekti, joka tekee valintoja oman kehitysvaiheensa ja edellytystensä mukaisesti. (Dunderfelt 1990, 242–247.)

Kulttuurintutkija Stuart Hall korostaa identiteetissä olevan olennaista sen, kuinka

eroamme toisista yksilöistä (Hall 2005, 13, 22) Teoksessaan Identiteetti hän kuvaa, kuinka käsitys identiteetistä on muuttunut valistuksen ajasta tähän päivään. Yksi varhaisimmista sosiaalipsykologian minäteorioista, symbolinen interaktionismi, nosti esiin ajatuksen, että identiteetti muodostuu sisäisen ”tosi minän” ja yhteiskunnan vuorovaikutuksessa lapsuuden ja nuoruuden aikana. Tämä ajatus on toiminut lähtökohtana monille muille identiteettiteorioille, kuten postmodernin subjektin käsitteelle. Postmodernin subjektin käsitteessä identiteetin katsotaan muovautuvan jatkuvasti suhteessa ympäröivään kulttuuriin ja niihin tapoihin, jolla subjekti kohdataan. Koska sekä subjektit että ympäröivä maailma ovat liikkeessä koko ajan, identifikaatioprosessi on jatkuva. (Hall 2005, 21–23.)

Psykososiaalisen kehitysteorian mukaan lapsuuden aikana suoritettavat kehitystehtävät huipentuvat nuoruusiässä. Vaikka yksilön psykologinen kehitys jatkuu läpi elämän, tuolloin saavutetaan suhteellinen pysyvä minäidentiteetti, jonka antaman jatkuvuuden varassa yksilö voi alkaa rakentaa tulevaisuutta. Tällöin nuori alkaa hakea itselleen sopivinta elämän suuntaa ja kokeilla erilaisia rooleja, joita näkee ympärillään. (Dunderfelt 1990, 242–247.) Koska sukupuoli- ja seksuaalikasvatus on pääasiassa heteronormatiivista, se antaa nuorelle helposti kuvan, että valtavirrasta poikkeava suuntautuminen on outoa ja väärin. Oikean tiedon saaminen seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta auttaa nuorta tunnistamaan ominaisuutensa varhain ja antaa mahdollisuuden kysellä ja pohtia näitä asioita. Annetun tiedon yksipuolisuuden vuoksi moni tunnistavat vasta aikuisiällä oman seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuoleen liittyvän ristiriitansa. (Vilka 2010, 131–133, 144–145.)

3.4 Identiteetin vahvistaminen vertaisryhmässä

Suomalainen yhteiskunta on heteronormatiivinen: ihmisen oletetaan olevan luonnostaan sukupuoleltaan joko mies tai nainen, jonka seksuaalisuus suuntautuu aina vastakkaisen sukupuolen edustajaan (Vilka 2010, 49–51, 165). Jos yksilön kokemus omasta seksuaalisuudestaan tai sukupuolestaan eroaa tästä normista, oman seksuaali- tai sukupuoli-identiteetin rakentaminen voi olla vaikeaa. Seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoleen liittyviin käsitteisiin yhdistyy paljon arvosidonnaista moralismia, kuten esimerkiksi homoseksuaalisuuden määrittely synniksi. Identiteetin käsite kietoutuu itsetuntoon; jos ympäristö antaa viestejä, että siinä ihmisryhmässä, johon yksilö tuntee

ominaisuuksiensa mukaan kuuluvansa, on jotakin vikaa, on hänkin siis viallinen. (Nissinen 2011, 14–15.)

Vertaisryhmätoiminta on samoja asioita kokeneiden tai samankaltaisessa yhteiskunnallisessa asemassa olevien ihmisten yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja elämän samankaltaisuuteen perustuvaa keskinäistä apua ja tukea (Wilska-Seemer 2005, 256). Vapaaehtoinen vertaistuki ei korvaa ammatillista terapiaa ja sosiaalista tukea, mutta voi edistää osallistujien hyvinvointia ja jaksamista. Vertaistuki on merkittävää niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta; yhteiskunnalle vertaistuki on edullista ja se ennalta ehkäisee ihmisten hakeutumista julkisiin hoito- ja kriisipalveluihin. Yksilötasolla vertaistuella on mahdollisuus antaa voimia arjessa selviytymiseen ja jaksamiseen sekä omaan henkilökohtaiseen kasvuun. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2013, hakupäivä 15.2.2013.)

Kehittämistoiminnassamme vertaisuus eli mukana kahdella tasolla. Ensimmäkin kehittämisryhmän jäsenet toimivat kukin oman vertaisryhmänsä ohjaajana, ja siksi he tarvitsivat tietoa vertaistuen peruseräotteista. Tämän lisäksi he olivat kehittämisryhmän tapaamisissa keskenään vertaisia sekä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvina henkilöinä että vertaisryhmän vetäjinä. Kehittämisryhmän sisäinen vertaisuuden kokemus muodosti hyvän paikan harjoitella sellaista toimintaa, jota kukin voisi sitten myöhemmin soveltaa omassa vertaisryhmässään. Keskinäinen vertaisuus antoi kehittämisryhmän jäsenille mahdollisuuden asettua ryhmäläisen rooliin ryhmänvetäjyyden sijaan.

Vaikka osa ihmisen identiteetissä on hyvin muuttumatonta, osa kuitenkin muokkautuu ja kehittyy elämäntapahtumien ja kokemusten mukana. Omaan elämäänsä voi saada uusia näkökulmia kertomalla itsestään ja kuuntelemalla toisten kertomuksia esimerkiksi vertaisryhmässä. Parhaimmillaan vertaisryhmässä tapahtuva identiteettityöskentely voi johtaa omanarvontunteen nousuun ja voimaantumiseen. (Estola, Kaunisto, Keski-Filppula, Syrjälä ja Uitto 2007, 25.) Tämän vuoksi painotamme ryhmänvetäjien tapaamisten aikana sellaisten harjoitusten ideointia, joiden avulla kukin voi pohtia omaa identiteettiään.

3.5 Voimaantumista osallisuuden kokemusten avulla

Voimaantuminen on käänös englanninkielen ilmaisusta *empowerment*. Empowerment käännetään suomessa mm. voimaantumiseksi ja valtaistumiseksi. Näkökulmissa vaihtelee poliittissävyinen yhteisön tietoisuuden herääminen ja kasvu alisteisesta asemasta aktiiviseksi toimijaksi sekä yksilön elämänhallinnan saavuttaminen ja vahvuuksien löytäminen. (Hokkanen 2009, 315–318.) Opinnäytetyössämme painotamme yksilönäkökulmaa, vaikka yhteisönäkökulmakin kulkee rinnalla. Kuten Hokkanen (sama 318–319) sanoo: ”Yksilöpainotteisissa ymmärrystavoissa ryhmät ovat yksilötoiminnan laajennus ja yhteisöllisissä ymmärrystavoissa ne ovat yhteiskunnallinen toimija.”

Juha Siitonen (1999) käsittelee voimaantumista prosessina, joka lähtee ihmisestä itsestään: omat halut, omien päämäärien asettaminen, luottamus omiin mahdollisuuksiin ja näkemys omasta itsestään ovat yhteydessä voimaantumiseen. Voimaantuminen on myös sosiaalinen prosessi, sillä omiin mahdollisuuksiin ja kykyihin liittyvät oletukset rakentuvat paljolti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Siitonen 1999, 117, 161–162.) Osallisuuden eli inklusion käsitteellä kuvataan tällaista yksilön mahdollisuutta kuulua joukkoon. Yhteisön tuki voi olla ihmiselle suuri voimavara, oli sitten kyse työ- koulu- tai harrasteyhteisöstä. Kuulumalla yhteisöön ja osallistumalla sen toimintaan yksilö voi saada itsearvon ja merkityksellisyyden kokemuksia, joiden avulla voimaantuminen on mahdollista. (Niemelä 2009, 226–227). Voimaantumisteorian mukaan voimaantumista tapahtuu luontevimmin tilanteissa, joissa ihminen kokee ilmapiirin turvalliseksi ja itsensä hyväksytyksi. Siitosen tutkimus osoittaa myös yksilössä ja ryhmässä tapahtuvan voimaantumisen yhteyden hyvinvointiin. Voimaantumisen osaprosesseista esimerkiksi vapaus, itsenäisyys, arvostus, oman roolin löytäminen ja avoimuus ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeitä. (Siitonen 1999, 117, 161–162.)

Oulun SETA ry:n vapaaehtoiset ryhmänvetäjät kertoivat ideointipalaverissa tarvitsevansa tukea erityisesti toimintaan sitoutumiseen ja vastuun jakamiseen liittyviin kysymyksiin. Siitosen (1999) tutkimuksessa vahvalla voimaantumisella on yhteys vahvaan sitoutumiseen. Niin kutsutun katalyytti-idean mukaan ihmisen voimaantuminen on vahvaa, kun hän pystyy asettamaan päämääriä, hänen kyky- ja kontekstiuskomuksensa ovat vahvoja ja emootiot antavat hänelle energiaa. Näistä

voimaantumisen osaprosesseista päämäärien asettaminen sisältää esimerkiksi kyvyn asettaa omia ja yhteisiä päämääriä. Kykyuskomuksiin sisältyvät minäkäsitykseen, identiteettiin, vastuuseen ja itsearvostukseen liittyvät käsitykset. Kontekstiuskomuksiin kuuluu hyväksytyksi tulemisen kokemukset, kokemus arvostuksesta sekä yhteistoimintaan ja ilmapiiriin liittyvät ajatukset. Emootioiden osaprosesseihin liittyvät muun muassa toiveikkaus, eettisyys, positiivinen lataus sekä kokemukset onnistumisesta ja epäonnistumisesta. (Siitonen 1999, 158, 160.)

Voimaantuessaan yksilö käy läpi prosessia, jonka aikana hän opettelee tuntemaan omat resurssinsa ja pyrkii ottamaan ne käyttöönsä. Omien voimavarojen aktiivinen hyödyntäminen auttaa saamaan paremman otteen myös sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa yhteyksissä. Voimaantunut ihminen on itsevarma, tavoitetietoinen ja hyväksyy itsensä.

3.6 Motivaation yhteys sitoutumiseen vapaaehtoistyössä

Jotta voimaantumisen- ja sitoutumisprosesseja voidaan ymmärtää, tulee tarkastella muun muassa sitä, mihin ihmiset pyrkivät, mistä ihmiset innostuvat ja kuinka ihmiset asettavat päämääriä (Siitonen 1999, 109). Psykologian alan tutkimuksissa motivaatiot käsitetään niiksi ihmisen sisäisiksi ja ulkoisiksi tekijöiksi, jotka saavat yksilön toimimaan. Yeung on tutkinut viime vuosikymmenten keskeisiä motivaatioteorioita, joissa yksilön motivaatiotekijöiksi käsitetään kuuluvan niin kognitiivisia ja emotionaalisia tekijöitä, kuin arvoja, tavoitteita ja sosiaalisia siteitäkin. (Yeung 2005, 84–86.)

Martin Fordin systeemisen motivaatioteorian mukaan (1992, Motivational Systems Theory) motivaatio koostuu henkilökohtaisten päämäärien, tunteiden sekä itseä koskevien käsitysten ja uskomusten järjestelmästä. Teorian mukaan ihminen ei motivoitu toimimaan, elleivät kaikki nämä motivaatioon vaikuttavat osa-alueet ole läsnä senhetkisessä käyttäytymisvaiheessa. Henkilökohtaiset päämäärät ovat ihmisen toiminnallaan tavoittelemia tuloksia, jotka määrittelevät motivaation suuntaa ja sisältöä. Itseä koskevat käsitykset ja uskomukset ovat ihmisen omia arvioita siitä, kykeneekö hän saavuttamaan halutun päämäärän. Näiden lisäksi tunteet vaikuttavat sekä päämäärien että henkilökohtaisten toimintauskomusten muodostumiseen antamalla toiminnan tulokselle yksilöllisen emotionaalisen merkityksen. (Siitonen 1999, 109–115.)

Oulun SETA ry:n vertaisryhmätoiminta on sosiaalipalvelutoimintaa, jossa pitkäaikainen toiminta ja sitoutuminen ovat erityisen tärkeitä. Henkilökohtainen motivoituminen on vapaaehtoistyön toteutumisen ja pitkäkestoisen toiminnan kannalta olennaista. (Yeung 2005, 83, 88) Sisäinen voimantunne vaikuttaa sitoutumiseen, ja sisäisen voimantunteen muodostumiseen liittyvät esimerkiksi vapaus, kannustava ilmapiiri, tasa-arvoisuus, turvalliseksi koettu oppimiskonteksti, kollegiaalisuus, hyväksyntä, arvostus ja luottamus. Nämä seikat tulisi siis ottaa huomioon myös ryhmänvetäjien toiminnan tukemista suunniteltaessa. (Siitonen 1999, 99.)

3.7 Ryhmä ilmiönä

Kehittämisryhmäämme voidaan kuvailla psykologiseksi oma-apuryhmäksi. Sosiaalipsykologiassa psykologinen ryhmä määritellään ihmisten muodostamaksi tavoitteelliseksi ja keskenään vuorovaikutuksessa olevaksi joukoksi. Tällaisessa ryhmässä ihmiset ovat psykologisesti tietoisia toisistaan ja he tuntevat olevansa ryhmä. Ryhmän jäsenet tiedostavat ketkä ryhmään kuuluvat ja tiedostavat itse olevansa osa sitä. Ryhmällä on siis rakenne, johon sisältyy ryhmän sisäiset säännöt ja roolit. Psykologisella ryhmällä tulisi olla yhteiset tavoitteet, joiden saavuttaminen on mahdollista yhteisellä panostuksella. Oma-apuryhmät ovat tällaisia psykologisia ryhmiä, joiden keskeisiä tunnuspiirteitä ovat juuri tavoitteellisuus sekä ryhmän oman säännösten kehittyminen ja sen mukaan toimiminen. (Pennington 2005, 8-13.)

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmäilmiötä, joka muodostuu ryhmän jäsenten keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Oletuksena on, että yksittäisen ryhmän jäsenen käyttäytymisestä ei voi päätellä sitä, miten ryhmä kokonaisuudessa toimii. Tällainen ryhmäilmiö syntyy jäsenten välisestä vaihteittain kehittyvistä vuorovaikutussuhteista, ja ryhmätasolla se näkyy esimerkiksi yhteisenä tapana kommunikoida ja yhteisenä käsityksinä ryhmän tavoitteista ja toiminnasta suhteessa ulkopuoliseen maailmaan. (Kopakkala 2008, 37–38.)

Kun hahmottelimme kehittämisryhmän toimintasuunnitelmaa, mietimme millaisia aiheita ja harjoituksia käymme tapaamiskerroilla läpi, ja missä toiminnan vaiheessa ryhmä olisi kutakin aihetta ja harjoitusta valmis käsittelemään. Bruce Tuckmanin (1965) ryhmän viisivaiheisen kehittymismallin mukaan ryhmän alussa on muodostumisvaihe, jonka aikana ryhmän jäsenet etsivät paikkaansa ryhmässä ja muodostavat ryhmälle

tavoitteita ja pelisääntöjä. Alussa johtajan rooli on vahva ja ohjaajan tehtävänä korostuu ryhmän jäsenten välisen vuorovaikutuksen rakentaminen. Ryhmän alussa yksilö pohtii, kelpaako hän ryhmään jäseneksi ja sopiiko ryhmä hänelle. Yksilöllä on tarve liittyä ryhmään emotionaalisesti, mutta kuitenkin niin, että riittävä itsenäisyys ja turvallisuus säilyvät. Aluksi liittymistunteet kohdistetaan ohjaajaan ja vasta ryhmän tutustuttua ne liitetään laajemmin koko ryhmään. Ryhmä koetaan turvalliseksi, kun siihen uskalletaan tunnetasolla liittyä. (sama, 58.)

Ryhmän edetessä epävarmuus vähenee ja ryhmässä uskalletaan esittää eriäviä näkemyksiä ja kritiikkiä myös ohjaajaa kohtaan. Tuckman nimeää tämän vaiheen ryhmän kuohuntavaiheeksi; yksilöt haluavat erottautua toisistaan, konflikteja syntyy ja tavoitteet alkavat selkiintyä. Kun ryhmässä aletaan kuohuntavaiheen jälkeen hyväksyä toisten roolit, alkavat ryhmähenki ja yhteenkuuluvuuden tunne muodostua. Tässä sopimisvaiheessa ryhmä kiinteytyy ja sen on mahdollista muodostaa yhteisiä toimintatapoja. Ryhmän vapautuneisuus voi kuitenkin olla vielä näennäistä. Hyvin toimivan ryhmän vaiheessa ryhmä toimii tavoitteiden suuntaisesti, työskentely on rakentavaa ja tarkoituksenmukaista. Ilmapiiri on avoin, joustava ja tukeva ja jäsenten erilaisia ominaisuuksia osataan hyödyntää. Viides vaihe on ryhmän lopettamisvaihe, jolloin ryhmän jäsenet eivät keskity enää suorittamiseen. Lopetusvaihe voi herättää monenlaisia tunteita, kun ryhmän jäsenet hyvästelevät toisensa. (sama, 49–51.)

3.8 Aikaisemmat tutkimukset

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kohtelu on ollut viime vuosina tutkimuksen kohteena monissa maissa niin Euroopassa kuin kauempanakin. Tutkimuksilla on pystytty osoittamaan, että valtavirrasta poikkeava seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen on riski hyvinvoinnille. Ruotsissa julkaistiin vuonna 2010 laaja tutkimus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien nuorten terveydestä. Tutkimus osoitti selvästi, että valtaväestöön verrattuna näillä ns. sateenkaarinuorilla on enemmän itsemurhayrityksiä, psyykkistä pahoinvointia ja riskikäyttäytymistä. Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että nämä oireilut johtuvat nimenomaan ympäristön syrjivästä tai jopa väkivaltaisesta suhtautumisesta erilaisuuteen, ei niinkään seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuoliristiriidasta. Esimerkiksi perheväkivallan uhreiksi sateenkaarinuorista on joutunut jopa 19 prosenttia, luku on tuplasti enemmän

kuin ruotsalaisnuorten keskuudessa keskimäärin (Ungdomsstyrelsens skrifter 2010, 237).

Suomen sisäasiainministeriön syrjintäselvityksen tulos vuodelta 2010 on samansuuntainen. Selvityksen kyselyyn vastanneista nuorista 63 prosenttia oli havainnut koulussaan henkistä väkivaltaa tai kiusaamista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi (Huotari, Törmä & Tuokkola 2011, 60). Koulun lisäksi aggressiivista huutelua, ulkopuolelle jättämistä, nimittelyä ja naureskelua oli jouduttu kohtaamaan vapaa-ajallakin, esimerkiksi kaduilla, kaupoissa ja liikennevälineissä (sama, 63–67) Koska nuorten kokemus on, etteivät opettajat juuri puutu kiusaamistilanteisiin eikä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjä käsitellä koulussa opetustilanteissa (sama, 130–131), moni sateenkaarinuori salaa identiteettinsä suojellakseen itseään.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille tarkoitetusta ryhmätoiminnasta on tehty Laureassa toiminnallinen pienryhmäprojekti viime vuonna otsikolla "Mitä se minus on?" (Salmi & Takkinen 2011). Yhteistyössä Seta ry:n Helsingin paikallisjärjestön kanssa opiskelijat tutkivat, millaisia käsityksiä ei-heteroseksuaaleilla oli omasta seksuaali-identiteetistä. Lisäksi projektin aikana pyrittiin tuottamaan sellaista pienryhmätoimintaa, joka auttaisi osallistujia selkiinnyttämään käsityksiä omasta identiteetistään. Työskentelymenetelmänä oli voimaannuttava valokuvaus.

Salmi ja Takkinen suunnittelivat toimintaa portaittain niin, että edellisen kerran palaute suuntasi seuraavan tapaamiskerran toimintaan. Varsinaisesta toimintatutkimuksesta he eivät puhu, mutta menetelmäkuvauksesta saa sellaisen käsityksen, että heidän työotteensa lähestyi toimintatutkimusta. (Salmi & Takkinen 2011, 22.) Opinnäytetyössä on kuvattu yksityiskohtaisesti jokaisen tapaamiskerran toiminnallinen sisältö, sekä kerrottu millaiseksi ryhmän jäsenet ovat toiminnan kokeneet. Salmen ja Takkisen opinnäytetyö antaa hyviä vihjeitä millaisia asioita omassa ryhmätoiminnassamme voisimme kokeilla, varsinkin kun työn tilaaja ja kohderyhmä ovat samansuuntaisia, kuin omassa opinnäytetyössämme. Työmme eroaa Salmen ja Takkisen tutkimuksesta siinä, että lähestymistapamme on selkeästi toimintatutkimuksellinen ja identiteetin pohdiskelu on vain yksi aiheista, joita tapaamiskertojen aikana tulemme käsittelemään. Opinnäytetyöt eroavat siinä, että meidän työssämme kohteena ovat ryhmien

osallistujien sijaan ryhmänvetäjät, jotka tulevat halutessaan järjestämään identiteettityöskentelyä omille ryhmäläisilleen.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMISEN LÄHTÖKOHDAT

Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena kehittämisprojektina. Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tyypillistä, että tuote tai tapahtuma toteutetaan kohderyhmälähtöisesti tilanteessa, jossa kohderyhmää ei tiedetä tai sen tarpeita ei vielä tunneta (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57). Meidän työssämme kohderyhmäksi määräytyi toimeksiannon mukaan Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjät, mutta he eivät työn alkuvaiheessa osanneet vielä määrittellä tukensa tarvetta tarkasti. Halusimme, että kohderyhmä osallistuu suunnitteluun, jotta työ muotoutuisi alusta asti heidän tarpeidensa mukaiseksi. Tällaiseen alkuasetelmaan soveltui toimintatutkimuksellinen lähestymistapa. Raportissamme käytämme kohderyhmän sijaan käsitettä kehittämisryhmä korostaaksemme osallistujien aktiivista osallistumista kehittämistyön sen kaikissa vaiheissa.

Sosionomin kompetensseihin kuuluu reflektiivinen kehittämisosaaminen, joka käsittää käytäntöpainotteisen tutkimuksen ja uuden tiedon tuottamisen. (Sosiaaliportti 2012, hakupäivä 9.4.2013.) Näitä osaamisalueita työstämme soveltamalla opinnäytetyössämme toimintatutkimuksellista työtettä. Aineiston keräämisessä ja arvioinnissa hyödynsimme reflektiivistä arviointia. Reflektiivinen ajattelu on huomion kohdistamista itseen ajattelevana subjektina. Reflektiolla pyritään ymmärtämään omaa ajatusmaailmaa ja kokemuksiamme - tuomaan hiljaista tietoa tietoiseen ajatteluun. Kun saamme etäisyyttä ajatuksiemme tarkastelemiseen, voimme löytää uusia näkökulmia ja tapoja kehittää toimintaamme. Esimerkiksi Donald Schön on tutkimuksissaan todennut, että kyky omien toimintakäytäntöjen reflektointiin on ratkaisevaa työskentelyn laadun kannalta. (Heikkinen 2006 33–34.) Kehittämisryhmämme toiminnassa tärkeintä oli saada palautetta osallistujilta, jotta saimme selville onko toiminta vastannut heidän tarpeisiinsa. Palaute ja arviointikeskustelut koottiin oppimispäiväkirjaan, jonka pohjalta arvioimme opinnäytetyömme vaikuttavuutta. Tässä luvussa kuvailemme kehittämistyössä käytettyjä menetelmiä ja valintoja.

4.1 Toiminnan taustalla kokonaisvaltainen ihmiskäsitys

Ihmiskäsitys vastaa kysymykseen: mikä ihminen on. Esimerkiksi filosofia ja eri uskonnot yrittävät vastata tähän kysymykseen omista lähtökohdistaan ja kilpailevia ihmiskäsityksiä on lukemattomia. Yksilön ihmiskäsitys on subjektiivinen omien elämäkokemusten, tietojen ja pohdiskelun tuloksena muodostunut käsitys siitä miten miellämme ihmisen. Ihmiskäsitys tulee esiin siinä miten suhtaudumme toisiin ihmisiin, ja näin ollen sosiaalialan ammattilaisten tulisi olla tietoisia omista ihmiskäsityksistään. (Pietilä 2003, 37–39.)

Kokonaisvaltainen ihmiskäsitys ottaa huomioon ihmisen olemuksen fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena olentona (Niemelä 2009, 213). Tällainen orientaatio on ihmistyössä välttämätön. Lauri Rauhalan holistisen ihmiskäsityksen teoria kuvaa ihmisen olemassaolon olevan tajunnallista, kehollista ja situationaalista. Tajunnallisuus vastaa ihmisyyden psyykkistä ja henkistä olemusta. Kehollisuus viittaa ihmisen fyysiseen ja biologiseen olemukseen. Situationaalisuus viittaa elämäntilanteeseen ja suhteeseen ympäröivän todellisuuden kanssa (Rauhala 2007, 32–33).

Fyysinen keho on erottamaton osa ihmistä. Tajunta muodostuu konkreettisina neurofysiologisina ilmiöinä elinten sisällä ja välityksellä (Rauhala 2007, 38–40). Häiriö kehon toiminnassa voi aiheuttaa häiriöitä mielialassa, kommunikaatiossa ja sosiaalisissa suhteissa.

Tajunta rakentuu käsitteistä ja niiden välisistä merkityssuhteista, joiden avulla ihminen asettuu suhteeseen ympäröivän todellisuuden kanssa, sekä rakentaa maailmankuvaansa ja käsitystä itsestään (Rauhala 2007, 35). Ihmisen situationaalisuus muodostuu sellaisista elementeistä, joita hän ei voi valita (esim. geenit, kasvuympäristö, yhteiskunnallinen tilanne) ja joihin voi itse vaikuttaa (esim. puoliso, ystävät, ammatinvalinta, asunto). Nämä elementit vaikuttavat yksilön ”olemassaolon tapaan ja laatuun”, kuten Rauhala (2007, 42) toteaa.

Koska vertaisryhmät ovat ihmisten kanssa tehtävää työtä, niissä pätevät usein samat lainalaisuudet kuin sosiaalityössä. Vapaaehtoisessa vertaisryhmätoiminnassa kohtaamisen luonne ei ole tarkasti rajattu, vaan kukin tuo ryhmään itsensä

kokonaisvaltaisesti. Ryhmänvetäjän on huomioitava ryhmäläisten tajunnallinen ja kehollinen tila, kuten myös elämäntilanne, sosiaaliset taidot ja niin edelleen. Avoimessa ryhmässä ei ole aikaa etukäteen valmistautua siihen, millaisia ihmisiä ryhmään on tulossa, vaan ohjaajalla on oltava valmiudet ottaa vastaan uudet ryhmäläiset sellaisina kuin he tulevat, kaikkine ulottuvuuksineen. Ryhmänvetäjien tapaamisten aikana esiteltiin joitain sosiodynaamisen ohjauksikäsitteiden periaatteita, jotta ryhmänvetäjät voisivat reflektoida omaa ohjaustapaansa ja löytää itselleen ominaisimman tavan toimia vertaisohjaajana. Sosiodynaamisessa ohjauksikäsitteissä ohjattava kohdataan itseohjautuvana oman elämänsä asiantuntijana ja hänen elämäänsä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. (Peavy 2002, 23–28.)

4.2 Työnohjauksellisuus osana kehittämistyötä

Kehittämisryhmän ideointipalaverissa esittelimme työnohjauksellisen näkökulman tulevassa toiminnassamme. Työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden tarkastella omaan työhön vaikuttavia tunteita, odotuksia ja rooleja. Lisäksi työnohjaus turvaa alustan keskustelun syntymiselle ja ajan jakamiselle toimintaan osallistuvien kesken – oleellista on ohjauksen tavoitteellisuus ja se, että käsiteltävät asiat vastaavat ohjattavien tarpeita. Myös yhteisen linjan hahmottamiseen liittyvät asiat ovat keskeistä vapaaehtoisten työnohjauksessa (Syrjänen 2003, 53, 56.) Alkutapaamisen jälkeen tulimme siihen tulokseen, että voisimme heti kehittämisryhmän toiminnan alkuvaiheessa ottaa tarkasteluun yhdistyksen tausta-arvojen ja toiminnan yhteisten tavoitteiden merkityksen suhteessa jokaisen omiin henkilökohtaisiin motivaatiotekijöihin.

Kaisli Syrjäsen (2003) mukaan juuri oma henkilökohtainen kasvu on yksi toiminnan kehittymisen edellytys, johon työnohjauksella pystytään vaikuttamaan. Lisäksi työnohjauksen vaikutus ulottuu kasvuun oman tehtävän suorittamisessa sekä ryhmän jäsenenä. Syrjäsen mallin mukaan toiminnan kehittyminen edellyttää esimerkiksi olemassa olevien toimintatapojen kriittistä tarkastelua ja oman työpanoksen suhteuttamista muiden tekemään työhön ja taustaorganisaation päämääriin. Yhteenkuuluvuuden lisääntyminen, kokemusten ja tunteiden jakaminen sekä niistä oppiminen lisää kasvua ryhmän jäsenenä (Syrjänen 2003, 58.) Oleellista siis on, että pystymme kokoontumisissa hahmottamaan sekä itsessä että yhteisössä niitä ominaisuuksia, jotka edistävät toimintaa tavoitteiden suuntaisesti. Myös ongelmallisten

ja kehittymistä jarruttavien tilanteiden ja piirteiden tunnistaminen on tapaamistemme keskeinen tavoite.

4.3 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa ja yhteistoiminnallisuus

Päädyimme opinnäytetyöprosessissamme hyödyntämään toimintatutkimuksellista lähestymistapaa. Emme tehneet varsinaista toimintatutkimusta, mutta hyödynsimme toimintatutkimukselle tyypillisiä tapoja tehdä yhteistoiminnallista kehittämistyötä. Toimintatutkimus kohdistuu vuorovaikutukseen pohjautuvaan sosiaaliseen toimintaan, johon myös tutkijat itse osallistuvat aktiivisina toimijoina (Heikkinen 2008, 16). Toimintatutkimuksen taustafilosofiaan sisältyy pyrkimys valaa ihmisiin uskoa kykyihinsä ja toimintamahdollisuuksiinsa ja tätä kautta ohjata heitä kohti voimaantumista (Heikkinen ym. 2006, 20).

Yhteistoiminnallisen kehittämistyön periaatteen mukaan kokoontuimme ryhmänvetäjien kanssa noin viikon välein keskustelemaan, kokeilemaan edellisen kerran pohjalta suunniteltua toimintaa ja suunnittelemaan seuraavan kerran toimintaa. Toimintatutkimuksen kehämällä soveltaen opinnäytetyömme eteni jatkuvan suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektion vaiheissa (Heikkinen ym. 2008, 81). Tapaamisten pohjalta karsimme epäsovivat kokeilut pois ja tarrauduimme hyväksi koettuun ainekseen, jotta pystyimme jatkamaan niiden kehittämistä edelleen paremmiksi. Kehittämistehtävät kirkastuvat prosessin aikana toiminnan ja reflektion vuorovaikutuksessa. Toimintasuunnitelman (Liite 1) kehittäminen ja muokkaaminen toiminnan edetessä olivatkin tietoisia valintoja.

4.4 Kehittämisryhmä

Heikkisen mukaan toimintatutkimuksessa tutkimusjoukko käsittää sellaiset henkilöt, jotka ovat osa tutkimuksen kohteena olevan yhteisön luonnollista toimintaa (Heikkinen 2008, 20). Koska emme tehneet varsinaisesti toimintatutkimusta, käytämme työssämme käsitettä kehittämisryhmä. Opinnäytetyömme kehittämisryhmänä toimivat siis oululaiset seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville henkilöille suunnattujen ryhmien vetäjät. Oulun SETA ry:n ryhmien vetäjät ovat vapaaehtoisia vertaisohjaajia, joista suurin osa on käynyt valtakunnallisen Seta ry:n ryhmänohjaajille tarkoitettun

viikonloppukoulutuksen. Ryhmänvetäjien taustat ovat monenlaisia: vetäjiä löytyy 18-vuotiaasta opiskelijasta 38-vuotiaaseen yksityisyrittäjään. Osalla on ammattinsa puoleen enemmän tietoa vertaisryhmän ohjaamisesta, toiset vetävät ryhmäänsä näppituntumalla.

Ensimmäisessä opinnäytetyön ideointitapaamisessa Oulun SETA ry:n edustajien kanssa oli läsnä myös sellaisia henkilöitä, jotka olivat aikaisemmin vetäneet jotain ryhmää, tai sellaisia jotka suunnittelivat uuden harraste- tai keskusteluryhmän perustamista omien mielenkiinnonkohteidensa mukaan. Kohderyhmän huolellinen rajaaminen varmistaa, että lopputuotteen sisältö vastaa kohderyhmän tarpeisiin tarkasti (Vilkkä & Airaksinen 2003, 40). Päätimme rajata kehittämissryhmän koskemaan vain sellaisia henkilöitä, jotka toimivat tällä hetkellä aktiivisesti ryhmänvetäjinä. Näitä henkilöitä yhdistää vastuu yhdistyksen vertaistoimintojen piiriin hakeutuvien yksilöiden tukemisesta ja joskus haastavienkin tilanteiden kohtaamisesta.

Toimintatutkimuksessa ei ole määritelty minimijoukkoa, joka pitäisi tutkimukseen saada osallistumaan, jotta tulokset olisivat hyviä tai päteviä (Heikkinen 2008, 17). Suunnitteluvaiheessa arvioimme, että ryhmän toimivuuden ja riittävän moniäänisyyden kannalta olisi hyvä, jos saisimme sitoutettua säännöllisiin tapaamisiin esimerkiksi viisi ryhmänvetäjää. Käytännössä toimimme niin, että alkutapaamiseen kutsuttiin kaikki Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjät, ja ajankohta pyrittiin järjestämään sellaiseksi, että mahdollisimman moni pääsisi paikalle. Ensimmäisillä kerroilla osallistujia oli neljästä kuuteen, mutta toiminnan edetessä ydinryhmäksi muodostui neljä toimintaan sitoutunutta ryhmänvetäjää.

5 KEHITTÄMISTOIMINNAN KUVAUS

Tässä luvussa kuvaamme opinnäytetyön vaiheittaista kehittymistä. Kerromme, kuinka irralliset ideat muotoutuivat johdonmukaisesti perustelluksi opinnäytetyösuunnitelmaksi ja siitä edelleen järjestelmällisesti eteneväksi kehittämistyöksi. Esittelemme kehittämisryhmän tapaamisten sisällöt ja tavoitteet yksitellen, ja arvioimme kuinka tapaamiskerrat onnistuivat suhteessa niille asetettuihin tavoitteisiin.

5.1 Ideointivaihe

Ennen toiminnan varsinaista aloittamista järjestimme yhdistyksen tiloissa kaksi ideointitapaamista toiminnasta kiinnostuneille Oulun SETA ry:n vapaaehtoisille. Tiedotimme tapaamisista yhdistyksen hallituksen kokouksissa sekä Facebook-ryhmissä. Toukokuussa 2011 pidettiin ensimmäinen tapaaminen, johon osallistui kuusi Oulun SETA ry:n vapaaehtoistoimijaa. Lisäksi saimme ideointipalaveriin toiveita sähköpostitse kahdelta ryhmänvetäjältä. Tapaamisessa kartoitettiin lähtötilanne ja tutustuttiin yhteistyökumppanin toiveisiin. Tavoitteena oli selvittää millaista tukea ryhmänvetäjät tarvitsevat. Kohderyhmä ehdotti tapaamiskertojen aiheiksi sekä hyvin konkreettisten käytännön vinkkien jakamista että vuorovaikutukseen ja ryhmänvetäjien rooliin liittyviä aiheita. Lisäksi toivottiin, että ryhmänvetäjille koottaisiin niin sanottu työkalupakki, josta löytyisi ryhmiin sovellettavia toiminnallisia harjoituksia sekä selkeät säännöt ryhmän vetäjille ja ryhmissä kävijöille. Tärkeäksi koettiin myös mahdollisuus päästä keskustelemaan toisten ryhmänvetäjien kanssa ryhmissä tapahtuneista asioista, koska tähän asti heillä ei ole ollut mahdollisuutta jakamiseen ja kokemusten purkamiseen ryhmien sisäisistä asioista vaihtolovelvollisuuden vuoksi.

Toinen ideointi- ja tiedottamistapaaminen järjestettiin helmikuussa 2012. Esittelimme ryhmänvetäjille opinnäytetyösuunnitelman aihion ja työssä käytettävät menetelmät ja kerroimme toimintatutkimuksen, työnohjauksellisuuden ja arvioivan reflektion periaatteista. Keskustelimme siitä, mikä olisi kohderyhmän mielestä paras tapa hoitaa ryhmän sisäinen viestintä ja tiedotus, sekä millä tavalla olisi parasta kerätä palautetta. Yhdessä sovittiin, että pääasiallinen tiedotuskanava olisi ryhmänvetäjien Facebook-

ryhmä ja tarvittaessa käytettäisiin sähköpostia tai Doodle-kalenteria. Kohderyhmän osallistaminen on tärkeä osa yhteistoiminnallista kehittämistyötä. Myös sosionomin ammatillisen osaamisen keskiössä on asiakkaan osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden turvaaminen: asiakkaalla on myös vastuu yhdessä tehdyistä ratkaisuista ja toiminnan lopputuloksesta. (Talentia ry 2010, 14.)

5.2 Toiminnan rungon suunnittelu

Keräsimme kohdejoukolta ideointitapaamisten avulla toiveita tapaamisissa käsiteltävistä aiheista ja tutustuimme alustavasti esimerkiksi Mielenterveysseuran vapaaehtoistyöntekijöiden koulutusmateriaaleihin sekä sosiodynaamisen ohjauksen työmateriaaleihin. Näiden pohjalta rakensimme alustavan toimintasuunnitelman (Liite 1), johon hahmottelimme, millaista sisältöä kullakin tapaamiskerralla voisi olla. Suunnitelmataulukossa on kuvattu jokaisen kerran tavoite, sekä tarkennettu ne keinot, joilla tavoitteeseen pyritään. Tavoitteet asetettiin opinnäytetyöme viitekehyksessä määriteltyjen avainkäsitteiden mukaan. Näitä tavoitteita kehitettiin ja tarkennettiin vielä ryhmänvetäjien toiveiden mukaisiksi, jotta teemat tukisivat vertaisryhmänvetäjille tarpeellisten tietojen ja taitojen kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla.

Liian tarkkaa ja ennalta määrättyä toimintasuunnitelmaa emme halunneet tehdä, jotta kohderyhmä saisi ohjata kehitystyötä itselleen merkityksellisten asioiden suuntaan. Jos tämänkaltaisessa yhteistoiminnallisessa kehittämistyössä toiminta suunnitellaan liian tiukasti, saattaa jotakin sekä opinnäytetyön että kohderyhmän kannalta olennaista jäädä huomaamatta. Toisaalta riittämätön suunnitelma jättää liikaa sattumanvara ja ongelmatilanteissa koko toiminta on vaarassa kaatua. (Heikkinen ym. 2007, 96). Hyvin tehdyn suunnitelman merkitys korostui siinä vaiheessa, kun aikataulu alkoi kiristyä, ja tapaamisia oli tiheämmin kuin alkuperäisessä suunnitelmassa. Kun tapaamisten välille jäi vain vähän suunnittelu- ja reflektointiaikaa, pystyimme alustavaa suunnitelmaa seuraamalla keskittymään oleellisiin asioihin. Etukäteen suunnitellut harjoitukset ja materiaalien valmiiksi hankkiminen vähensivät työmäärää kiireisimmässä toimintavaiheessa ja tekivät toiminnasta sujuvaa.

5.3 Palautteen keruu

Keräsimme palautetta kolmella tavalla. Tärkein palautteen keräämistapa oli fläppitaululle ja tietokoneelle kirjattu arvioivan reflektion aikana käyty keskustelu. Arvioiva reflektio kehittää parhaimmillaan sekä tuotetta että ryhmänvetäjien osaamista. Arvioivan reflektion avulla kokemuksellinen oppiminen tulee mahdolliseksi. Tarkoituksenmukaista oli kirjata muistiin reflektiota, jossa yksilö pohtii omaa toimintaansa suhteessa ulkoa tuleviin virikkeisiin. On luonnollista, että erilaiset ryhmät refleктоivat toimintaansa vapaan keskustelun kautta. Oulun SETA ry:ssä vapaamuotoisia ryhmänvetäjien porinapiirejä muodostuu toisinaan yhteisten tapahtumien aikana, ja tällöin tapahtuva jakaminen luo jonkin verran keskinäistä tukea, mutta tavoitteellinen reflektio ja sen systemaattinen hyödyntäminen mahdollistuvat vasta silloin, kun keskustelun, avoimen puhumisen ja vastuullisen kuuntelemisen ansiosta syntynyt arviointi dokumentoidaan. Opinnäytetyöprosessin aikana käydyissä yhteisissä keskusteluissa käsiteltiin avoimia kysymyksiä, joilla ohjattiin ryhmää keskustelemaan yhteisestä aiheesta. Kun reflektio oli kaikkien luettavissa ja tarkastettavissa fläppitaululla tai taulutelevision näytöllä, se helpotti keskustelua ja erilaisten tulkintojen syntymistä. Tavoitteena oli, että arvioiva reflektointi näin edistäisi oppimista ja loisi yhteistä sosiaalista todellisuutta. (Seppänen-Järvelä 2003, 33–35.)

Lisäksi keräsimme palautetta kehittämisryhmän tapaamisten lopussa kiertävän päiväkirjan avulla. Tähän jokainen ryhmänvetäjä sai kirjata omia ajatuksiaan tapaamisen jälkeen. Kolmas palautteenkeräämistapa oli ryhmän aloitteesta perustettu Facebook-ryhmä. Ryhmänvetäjien salaseura -nimellä kulkevassa ryhmässä julkaistiin tapaamisissa koottu aineisto, ja annettiin mahdollisuus jatkaa keskustelua ja kehittämistä. Facebook-alustaa pystyi käyttämään myös palautteen antamiseen tai vapaaseen keskusteluun. Facebook-ryhmä oli salainen, eli sitä ei nähnyt eikä voinut käyttää kukaan ulkopuolinen. Kehittämisryhmän tapaamisten sisältö kehittyi kerta kerralta, ja keräsimme palautetta koko opinnäytetyön prosessin ajan. Toiminnan päättymisen jälkeen kokosimme yhteen eri lähteistä kerätyt palautteet yhdeksi tekstitiedostoksi ja arvioimme sen perusteella, oliko toiminta ollut onnistunutta ja toteutuivatko asetetut tavoitteet.

5.4 Tapaamiskertojen kuvaus

Jokainen ryhmätapaaminen noudatti kolmivaiheista perusrakennetta, jonka muotoilimme toimintatutkimukselle tyypillisen spiraalimallin mukaan. Ensimmäinen vaihe oli aloitus, jonka aikana ryhmässä käytiin kuulumiskierros ja muisteltiin edellisellä tapaamiskerralla käytyjä teemoja ja ydinasioita. Toinen vaihe sisälsi varsinaisen toiminnan sekä harjoitukset. Kolmas vaihe oli lopetusvaihe, jolloin kerättiin tapaamiskerrasta palautetta arvioivan reflektion avulla sekä alustettiin seuraavan kokoontumisen temaa.

5.4.1 Ensimmäinen tapaamiskerta

Tavoitteenamme ensimmäisessä tapaamisessa oli tutustua toisiimme ja lähteä luomaan luottamuksellista ilmapiiriä. Aloitusvaiheessa kävimme esittelykierroksen, jossa jokainen kertoi lyhyesti, mitä ryhmää vetää. Toimintavaiheessa jatkoimme tutustumista toiminnallisten harjoitusten avulla. Tämän jälkeen ryhmässä keskusteltiin erilaisista hyviksi havaituista tutustumisharjoituksista ja päätettiin, mitä niistä kokeillaan seuraavalla tapaamiskerralla. Esittelimme toimintasuunnitelman rungon pääpiirteissään ja keskustelimme siitä, vastaako se osallistujien odotuksia ja toiveita toiminnan sisällöstä ja etenemisestä. Tapaamisen lopuksi kokosimme fläppitaululle palautetta arvioivan reflektion periaatteiden mukaisesti. Tärkeää oli, että jokaiseen tapaamiskertaan sisältyi reilusti aikaa menetelmien ja sisällön arvioinnille sekä seuraavan kerran suunnittelulle.

Varasimme tutustumiseen paljon aikaa, jotta keskustelun ja ajatustenvaihdon avoimuus sekä luontevuus olisivat rakentuneet heti toiminnan alusta asti. Ryhmän jäsenten tuleminen tutuiksi keskenään yleensä madaltaa kynnystä osallistua toimintaan ja ilmaista mielipiteitään. Tavoitteena oli, että ryhmänvetäjät saisivat tietoa, millaisia harjoituksia voisivat ryhmissään hyödyntää. Lisäksi tutustumisharjoituksia tekemällä kehittyisi myös työryhmän jäsenten vuorovaikutus. Tapaamiskerran palautteessa tutustumisharjoitusten tekeminen koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi ja toivottiin, että niiden tekemistä jatkettaisiin. Vaikka lisäsimme tutustumisharjoituksia seuraaville tapaamiskerroille, olisi koko toimintaa tarkasteltaessa niitä pitänyt osallistujien mielestä tehdä vieläkin enemmän.

5.4.2 Toinen tapaamiskerta

Toisen tapaamiskerran tavoitteena oli havainnoida omia ominaisuuksia ryhmänvetäjänä ja koota yhteen yleisiä ryhmänvetäjiä ohjaavia sääntöjä ja ohjauksen periaatteita. Aloitusvaiheessa kävimme kuulumiskierroksen ja kävimme lyhyesti läpi edellisen tapaamiskerran asioita. Toimintavaiheeseen siirryimme toiminnallisten harjoitusten avulla. Toteutimme lautasharjoituksen, jonka tarkoitus oli sekä johdattaa ryhmää tapaamisen teemaan että toimia tutustumisleikkinä, sillä halusimme vielä keskittyä toisiin tutustumiseen ja sitä kautta ilmapiirin avoimuuteen. Harjoituksessa osallistujat kirjoittivat lautasen toiselle puolelle itselleen tärkeimpiä ominaisuuksia ryhmänvetäjinä. Tämän jälkeen osallistujat kävivät kirjoittamassa jokaisen lautaseen, mitä hyviä ryhmänvetäjän ominaisuuksia he toisissaan näkivät. Toimintavaihetta jatkettiin jakamalla osallistujat kahteen pienryhmään, joista toinen mietti ryhmänvetäjien ja toinen ryhmäläisen oikeuksia ja velvollisuuksia vertaisryhmien tapaamisissa. Tämän jälkeen keskustelimme pienryhmissä syntyneistä ajatuksista koko ryhmän kanssa ja muodostimme yhdessä ryhmänvetäjien ja ryhmäläisen säännöt. Lopuksi keräsimme tapaamiskerrasta palautetta tietokoneelle niin, että kaikki näkivät suurelta näytöltä, mitä palautekeskustelusta kirjattiin talteen.

Saavutimme ryhmäkerralla asetetut tavoitteet, mutta osin ryhmänvetäjien sääntöjen kokoaminen ja ominaisuuksien havainnointi jäivät pinnallisiksi. Keskustelua syntyi niin paljon, että emme pysyneet laatimassamme aikataulussa ja toimintaa jouduttiin nopeuttamaan. Palautteena ryhmäläiset toivoivatkin johdonmukaisempaa ohjausta, jotta aiheesta pysyttäisiin. Toisaalta myös keskustelulle annettu aika koettiin tärkeäksi. Aikataulutukseen vaikutti myös se, että ryhmäläisillä sattui sinä päivänä olemaan yhdistykseen liittyvä akuutti keskustelua vaativa aihe, joka ei liittynyt meidän opinnäytetyöhömmme. Saimme kuitenkin positiivista palautetta ryhmän mukavasta ja avoimesta ilmapiiristä. Uskommekin, että yksi syy tähän on se, että annoimme ryhmäläisten purkaa mieltään painavat asiat. Sen jälkeen he pystyivät paremmin keskittymään ryhmäkerran varsinaiseen aiheeseen

5.4.3 Kolmas tapaamiskerta

Kolmannelle tapaamiskerralle oli asetettu tavoitteeksi ryhmänvetäjien omien ohjaustyylien ja ihmiskäsitysten tunnistaminen. Tarkoitus oli aiempien tapaamisten keskusteluiden kautta pohtia omaa tapaa ohjata ryhmää ja miettiä miten ihmiskäsitys vaikuttaa ryhmänvetäjän toimintaan. Aloitimme kuulumiskierroksella ja käymällä läpi uudelleen edellisellä kerralla kootut ryhmien ja ryhmänvetäjien seinätaulut. Toimintavaiheen keskustelun alustukseksi esittelimme esimerkkeinä humanistisen ihmiskäsityksen sekä sosiodynaamisen ohjauskäsityksen peruseriaatteita. Poimimme joitain R. Vance Peavyn Elämäni työkirja: ohjaajien opaskirja konstruktivististen periaatteiden soveltamiseen koulutuksessa ja ohjaustyössä -kirjassa esiteltyjä harjoituksista ryhmässä toteutettaviksi. Pyrimme pitämään tapaamisen kulun kiinnostavana vuorottelemalla teoriaa ja harjoituksia. Lopuksi käytimme palautteen keräämiseen tarkkaan suunnitellut viisitoista minuuttia, koska aiemmilla kerroilla palautekeskustelu oli jäänyt tyngäksi.

Ryhmäläisten antamassa palautteessa tuli esille, että tapaamisen teeman käsittely ei ollut kovin onnistunut. Olimme suunnitelleet aikataulun hyvin tiiviiksi ja pidimme siitä kiinni, koska napakkuutta oli toivottu aiempien tapaamisten palautteissa. Käsiteltäviä aiheita ja harjoituksia oli koottu kuitenkin liikaa yhdelle tapaamiselle ja ne käytiin läpi nopealla tempolla. Teemoihin olisi haluttu syventyä, mutta kiireen takia jäi vain tunne pintaraapaisusta. Omassa reflektiossamme totesimme, että tapaamisen valmisteluun oli käytetty liian vähän aikaa. Sorruimme paperista lukemiseen ja liikaan ammattikielisyteen, emmekä ottaneet riittävästi huomioon ryhmäläisten erilaisia tapoja oppia. Ryhmässä syntyi kuitenkin yllättävän hyvää keskustelua hatarista lähtökohdista huolimatta. Mietimmekin johtuiko tämä siitä, että tällä tapaamiskerralla aktiivisesti kehittämistoimintaan sitoutunut ydinryhmä alkoi erottua satunnaisista kävijöistä, ja he alkoivat jo olla tuttuja keskenään.

5.4.4 Neljäs tapaamiskerta

Neljännellä tapaamiskerralla aloimme käsitellä jo monesti aiemmin esille nousseita motivaatiokysymyksiä. Tavoitteena oli, että osallistujat tunnustaisivat omia motiivejaan toimia Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjinä. Tavoitteena oli myös hahmottaa vertaistuen käsitettä. Aikaisemmista tapaamiskerroista oppineina jätimme alkuun aikaa vapaalle keskustelulle, jotta henkilökohtaiset asiat saataisiin pois mielenpäältä ennen toiminnan aloittamista. Sen jälkeen kävimme yhteisen kuulumiskierroksen ja kerroimme oppimispäiväkirjaan tulleesta hyvästä ja kriittisestä palautteesta, jollaisia toivoimme saavamme lisää. Toimintavaiheeseen siirryttiin kevyen harjoituksen avulla. Alustimme motivaatiokeskustelua näyttämällä fläppitaululle tehtyä Vapaaehtoistoiminnan motiivit -listasta, jonka olimme poimineet STKL:n koulutusmateriaaleista. Jokainen osallistuja valitsi listauksesta itselleen tärkeimmät motiivit. Listaan oli myös mahdollista lisätä sellaisia motivaatioita, jotka siitä puuttuivat. Toimintavaiheen lopuksi annoimme yhden harjoituksen kotitehtäväksi seuraavalle tapaamiskerralle. Edellisellä kerralla olimme saaneet palautetta, että antamamme harjoitukset olivat hyviä, mutta niiden tekemiseen oli liian vähän aikaa. Päätimme kokeilla, miltä kotitehtävien tekeminen tuntuisi osallistujista.

Tällä tapaamiskerralla suunnitelmia muokattiin osallistujien toiveiden mukaan ja motivaatiosta puhumiseen annettiin runsaasti aikaa, koska tämä koettiin ryhmänvetäjien puolesta erityisen tärkeäksi. Loppupalautetta kerättyä tuli ilmi, että aiheen käsittely tuntui silti jääneen kesken. Päätimmekin yhdessä lisätä toimintasuunnitelmaan yhden tapaamiskerran, jossa motivaatiosta keskustelemista jatkettiin. Tämän vuoksi myös vertaistuen käsittely siirtyi seuraavaan tapaamiseen.

5.4.5 Viides tapaamiskerta

Viides kerta oli siis kehittämisryhmän osallistujien toivoma lisäkerta, jota ei alkuperäisessä toimintasuunnitelmassa ollut. Tavoitteena oli syventää ymmärrystä Oulun Setan ryhmänvetäjien toiminnan takana olevista motivaatiotekijöistä ja hahmottaa kuinka ne vaikuttivat toimintaan ja sitoutumiseen. Lisäksi tarkastelimme vertaistuen käsitettä. Tapaamisen alussa teimme kuulumiskierroksen sijaan janaharjoituksen, jonka avulla kävimme läpi liikkeen, puheen ja huumorin avulla

osallistujien mieltymyksiä ja kuulumisia. Esittelimme yhteiseen päiväkirjaan lisätyt ryhmäläisten toivomat apukysymykset, joiden avulla oli tarkoitus parantaa palautteen laatua. Toimintavaiheen aikana jatkoimme keskustelua edellisen kerran muistiinpanojen pohjalta asioista, jotka syövät motivaatiota tai lisäävät sitä. Kirjasimme muistiin materiaalipakettia varten hyviä kokemuksia ohjaamisesta sekä muita motivaatiota tukevia tekijöitä. Vertaistuki-teemaan siirryttiin käsittelemällä ensin kotiläksyksi saatu elämänviivaharjoitus ja tekemällä sen jälkeen identiteettimolekyyliharjoitus. Identiteettimolekyylitehtävän tarkoitus oli tuoda esille miten jokaisella ihmisellä on monenlaisia rooleja ja identiteettejä, joista jokainen avaa mahdollisuuden vertaisuuden kokemukselle.

Loppupalautetta keräsimme erään osallistujan ehdotuksesta niin, että jokainen joutui kertomaan sekä positiivisen että negatiivisen huomion tapaamiskerrasta. Näin saimme aktivoitua osan osallistujista antamaan monipuolisempaa palautetta ja parannusehdotuksia pelkkien kehujen sijaan. Meidän toivottiinkin tuovan keskusteluihin ratkaisukeskeistä otetta pelkkien ongelmakohtien esiin kaivamisen sijaan. Omien ohjaustaitojemme kehittymisestä kertoi erään osallistujan ilahtunut kommentti: ”kerrankin tajusin jotakin, pälliin meni kaikki!”

5.4.6 Kuudes tapaamiskerta

Kuudennella tapaamiskerralla tavoitteenamme oli pohtia ja kehittää omia vuorovaikutustaitojamme sekä käsitellä vuorovaikutusta ryhmässä ja ohjattavien kohtaamista. Ryhmäkerta oli tarkoitus aloittaa toiminnallisella harjoituksella, mutta jouduimme muuttamaan suunnitelmaa, sillä paikalle oli tullut vain kaksi ryhmäläistä. Aloitimme keskustelemalla ryhmissä tapahtuvista hankalista tilanteista ja katsoimme STKL:n vapaaehtoisten koulutusmateriaaleista kalvoja, joiden tarkoitus oli herätellä kysymyksiä ja keskustelua vaikeassa tilanteessa olevan ihmisen kohtaamisesta. Keskustelua syntyi paljon ja keräsimme siitä syntyneet ydinasiat tuttuun tapaan ylös tietokoneelle.

Pääsimme hyödyntämään draamaharjoituksia, kun loput osallistujista saapuivat paikalle. Harjoituksessa jaoimme parit, joista toinen otti ryhmäläisen ja toinen ryhmänvetäjän roolin. Kun aikaisemmassa keskustelussa haastaviksi ryhmäläisiksi olivat osoittautuneet

muun muassa ujut, valittavat ja riitaa haastavat ihmiset, pääsivät osallistujat nyt käytännössä miettimään miten tämäntyyppisten henkilöiden kohtaaminen ryhmätilanteessa etenisi. Harjoituksen jälkeen keskustelimme yhdessä kohtaamisen ja vuorovaikutuksen onnistumisesta ja korostimme erityisesti niitä positiivisia keinoja, joita ryhmänvetäjät olivat huomanneet tilanteessa hyödyntää.

Vaikka tämäkin ryhmäkerta venyi melko pitkäksi, saimme loppukeskustelussa hyvää palautetta. Rooliharjoitukset koettiin hyvinä ja niiden koettiin nostaneen ryhmänvetäjien itsevarmuutta. Tällä kertaa saimme koottua paljon käytännön vinkkejä ryhmänvetäjille, mutta silti harjoitusten jälkeiselle keskustelulle olisi toivottu enemmän aikaa. Lisäksi opimme, että kattava varasuunnitelma kannattaa olla valmiina, jos ryhmään ei saavukaan oletettua määrää osallistujia. Näin ryhmäkerta ei jäisi täysin improvisaation varaan, vaan toiminnan mielekkyys ja sujuvuus olisi edelleen turvattu vähällekin osallistujamäärälle. Kun suunnittelimme seuraavaa tapaamiskertaa, alkoivat ryhmänvetäjät käydä läpi toiveita tulevan materiaalipaketin sisällöstä. Kirjasimme saadut ehdotukset ylös ja niiden pohjalta otimme viimeisen tapaamiskerran aloitusaiheeksi yhdistyksen arvot ja tavoitteet.

5.4.7 Seitsemäs tapaamiskerta

Seitsemäs tapaamiskerta oli viimeinen toimintakerta kehittämisryhmän kanssa ja se järjestettiin Lintulammen nuotiokatoksella, koska halusimme juhlistaa yhteisen toimintavaiheen päättymistä. Viimeisen tapaamiskerran tavoitteena oli suunnitella materiaalipaketin sisältöä ja muotoa. Keskustelua avattiin kysymällä mitä ryhmänvetäjät opettaisivat uusille ryhmänvetäjille. Tärkeäksi koettiin, että jokainen ryhmänvetäjä tuntisi Oulun SETA ry:n arvot ja tavoitteet sekä sisäistäisi ne osaksi omaa toimintaansa. Lähestyimme aihetta janaharjoituksen avulla, koska ryhmänvetäjät olivat toivoneet tätä harjoitusta apuna myös vakavampien aiheiden käsittelyyn. Luimme osallistujille Setan ry:n tavoitteita koskevia väittämiä ja jokainen asettui janalle sen mukaan kuinka tärkeänä tai mahdollisena hän väittämän koki.

Viimeisellä tapaamiskerralla huomasimme, että ryhmän kesken oli muodostunut luottamuksellinen ilmapiiri, jossa vaikeistakin asioista oli helppo keskustella. Hyödynsimme nuotiopaikan tarjoamaa ympäristöä harjoituksissa; ilmapiiri oli rento ja keskustelu aiheesta jatkui makkaranpaiston lomassa. Kokosimme yhdessä

materiaalipaketin rungon ja kävimme läpi joitakin sisältöjä yksityiskohtaisemmin. Loppupalaute toteutettiin osallistujan ehdottaman palautteenkeruuharjoituksen avulla, jota muokattiin osallistujien ehdotusten mukaan. Osallistajat antoivat vuorotellen palautetta eritellysti itselleen, koko ryhmälle ja meille kehittämisryhmän ohjaajille. Tällä kertaa palaute annettiin kaikkien tapaamisten sisällöstä ja arvioinnin kohteena oli kehittämistoiminta ja sen onnistuminen kokonaisuudessaan.

Näiden tapaamisten jälkeen jätimme ryhmän lepäämään. Kokosimme ryhmänvetäjien perehdytyskansion tapaamiskertojen aikana kerätyn materiaalin pohjalta ja lähetimme valmiin aineiston arvioitavaksi kehittämisryhmän jäsenille. Tarkoitus on kokoontua vielä kerran yhteiseen päätösjuhlaan ja materiaalipaketin julkaisutilaisuuteen, jossa kiitetään ryhmänvetäjiä kehittämistyöhön sitoutumisesta.

6 ARVIOINTI

Tässä luvussa arvioimme kehittämistyön toteutumista suhteessa sille asetettuihin tavoitteisiin. Arvioimme sekä valmistunutta tuotetta että kehittämisryhmän toimintaa ja sen vaikutusta osallistujien vahvistumiseen. Erityisesti kiinnitämme huomiota kehittämisryhmään osallistuneiden kokemuksiin siitä, ovatko he kehittyneet ryhmänvetäjinä, oppineet uusia taitoja, saaneet vahvistusta identiteetilleen ja kokeneet voimaantuneensa. Lisäksi arvioimme toiminnasta syntyneen materiaalipaketin ja ideoiden käyttökelpoisuutta ja kestävyyttä.

Toimintatutkimuksellisten menetelmien kautta hankitun tiedon arviointiperiaatteisiin kuuluu reflektiivisyys. Kun kehitettävästä kohteesta hankitaan tietoa sisältä päin, joudumme ottamaan huomioon myös omat kokemukset osana aineistoa. Koska havaintomme ovat osa kehittämistyön arviointimateriaalia, korostuu erityisesti kyky reflektoida ja analysoida omaa toimintaa. (Heikkinen 2008, 20.) Arviointi tapahtuu siten sekä kehittämisryhmän antaman palautteen että omien havaintojen ja kokemusten pohjalta. Käytännössä saavutettu hyöty, kuten toimiva ryhmäharjoitus tai osallistujien itseluottamuksen kasvu ja voimaantuminen, arvioivat toiminnan onnistumista (Heikkinen 2008, 155–157). Vaikka tekemämme kehittämistyö ei ollut varsinaista toimintatutkimusta, voimme hyödyntää tällaista toimivuusperiaatetta sen arvioinnissa. Opinnäytetyömme lopullista laatua varmistaa siis se, että kohderyhmä ottaa yhdessä kehitetyn materiaalipaketin käyttöönsä ja kokee hyötyvänsä siitä (Jämsä & Manninen 2000, 127).

6.1 Kehittämisryhmän toiminnan arviointi

Nylund ja Yeung kannustavat yhdistyksiä ottamaan vapaaehtoiset mukaan suunnittelemaan toimintaansa ja projekteja, koska vapaaehtoiset ovat itse omista lähtökohdistaan parhaita asiantuntijoita kuvaamaan yhdistyksen toiminnan edellytyksiä ruohonjuuritasolla (Nylund & Yeung 2005, 31–32). Työssämme sovelsimme osallistavaa toimintatutkimusta, jonka menetelmiin kuuluu oleellisena ryhmän jäsenten aktiivinen osallistuminen aineiston keräämiseen, tulkintaan ja päättelyyn (Heikkinen

2008, 32–33). Jo ennen toiminnan aloittamista annoimme Oulun SETA ry:n vapaaehtoistoimijoille mahdollisuuden kuvata kehittämistyön tarvetta sekä ideointitapaamisessa että sosiaalisessa mediassa ja suunnittelimme toiminnan rungon näiden toiveiden pohjalta. Kehittämisryhmä oli siis osallinen toiminnan suunnitteluun sen kaikissa vaiheissa, mutta käytännössä jouduimme kuitenkin muotoilemaan sisältöjä paljon itse. Vapaaehtoisilta saadut toiveet olivat hajanaisia, joten lisäsimme kehittämisryhmän tapaamisten teemoihin sellaisia asioita, joiden sosiaalialan ammattilaisten näkökulmasta arvelimme olevan ryhmänvetäjille hyödyksi. Hyväksytimme kuitenkin suunnitelman kehittämisryhmällä, ja suunnitelmaa muokattiin koko kehittämistoiminnan ajan heidän toiveidensa mukaan.

Käytimme kehittämistoiminnassa toimintatutkimuksellista työotetta, jolle on ominaista suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin toistuminen sykleissä. Toimintasuunnitelma rakennettiin näiden vaiheiden mukaiseksi. Jokaisella tapaamiskerralla toteutimme edellisellä kerralla suunniteltua toimintaa ja arvioimme sen toteutumista. Rohkaisimme kehittämisryhmää esittämään toiveita aina seuraavan kerran toteutuksesta, ja näillä toiveilla oli suuri vaikutus tapaamisten lopullisiin sisältöihin. Kehittämisryhmässä kokeiltiin kaikkia harjoituksia, joita osallistujat olivat toivoneet. Jos ryhmässä haluttiin keskustella jostakin aiheesta, jonka he kokivat tärkeäksi, annoimme sille aikaa vaikka se ei olisi kuulunut alkuperäiseen suunnitelmaan. Esimerkiksi motivaatioon liittyvä keskustelu koettiin ryhmässä niin tärkeäksi, että päätimme lisätä suunnitelmaan ylimääräisen tapaamiskerran. Myös toimintatapoja muokattiin lopussa käydyn arviointikeskustelun ja reflektion perusteella. Lisäksi pyysimme palautetta omasta ohjauksestamme kehittämisryhmässä. Kolmannella tapaamiskerralla esittelimme ryhmälle suunnitelman mukaan ihmiskäsityksen, dialogisuuden ja ohjauksesityksen käsitteitä. Saamamme palautteen mukaan näitä asioita oli vaikea ymmärtää, ja saimme kritiikkiä muun muassa liian vaikeaselkoisen ammattisanaston käyttämisestä. Tällöin sovittiin, että keskitymme enemmän toiminnallisiin harjoituksiin ja keskusteluun kuin tiedon siirtämiseen opettamalla. Näin kehitimme myös oma ohjaustapaamme kerta kerralta ryhmälle sopivaan suuntaan.

Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan valinta kehittämistyön toteuttamiseksi vaati paljon työtä sekä ryhmänvetäjiltä että meiltä ohjaajilta. Vaikka idea oli tuottaa materiaalipaketti yhdessä ryhmänvetäjien kanssa, jouduimme tekemään paljon

suunnittelutyötä ja käyttämään aikaa tapaamiskerroilta saadun aineiston muokkaamiseen materiaalipakettiin sopivaan muotoon. Dialogisuuden ja yhteistoiminnallisuuden toteutuminen vaati aikaa myös ryhmätapaamisissa. Kaksi tuntia ei riittänyt yhdelläkään tapaamiskerralla suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheiden toteutumiseen. Kokeilimme varata edellisten kertojen perusteella erityisesti arviointiin ja palautteenkeruuseen enemmän aikaa, mutta siitä huolimatta aikatauluongelma toistui joka kerta. Olisimme voineet ohjata tiukemmin, mutta kaikkien mielipiteiden huomioon ottaminen ja vapaa keskustelu vaati aikaa. Mönkkösen mukaan työyhteisöjen kehittämistyössä vuorovaikutusta ja yhdessä ajattelua ei saa kiirehtiä, koska tällöin hyvien ideoiden määrä ja tehokkuus voivat heikentyä (Mönkkönen 2005, 164). Samalla ryhmäläisten osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet olisivat saattaneet kärsiä.

6.2 Uuden tiedon oppiminen ja hyödyntäminen

Ryhmässä tapahtunut kokemusten jakaminen välitti myös tietoa ja hyviä toimintatapoja ryhmiin. Ryhmäläiset kertoivat saaneensa toisiltaan ideoita ja virikkeitä, joiden avulla he ovat kehittäneet oman ryhmänsä toimintaa. He kertoivat oppineensa mikä on ryhmänvetäjän rooli ja millaisia velvollisuuksia siihen liittyy. Haastavia ryhmätilanteita käsiteltiin toiminnallisten roolinvaihtoharjoitusten avulla ja näiden harjoitusten koettiin kasvattaneen itsevarmuutta. Tällaiset rooliharjoitukset auttavat näkemään itsensä ja haastavat tilanteet etäältä objektiivisesti, eikä harjoituksen aikana tarvitse pelätä epäonnistuvansa. (Kopakkala 2008, 167.) Roolinvaihtoharjoitusten avulla osallistujat kehittivät ja oppivat uusia toimintatapoja. Lisäksi harjoitukset lisäsivät kehittämisryhmän kiinteyttä ja keskinäistä luottamusta.

Osa ryhmän jäsenistä ehti hyödyntää yhdessä kehittämisryhmässä testattuja harjoituksia omissa vertaisryhmissään kehittämistoiminnan aikana. Ryhmäläiset kertoivat soveltaneensa näitä harjoituksia ja kokeneensa ne käyttökelpoisiksi. Kehittämisryhmältä saadun palautteen mukaan tapaamisia olisi kuitenkin voinut järjestää harvemmin, jotta kehittämisryhmässä saatuja ideoita ja kokemuksia olisi ehtinyt hyödyntää omassa vertaisryhmässä enemmän. Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan syklisyyden periaate olisi voinut toteutua paremmin, jos aikataulu olisi ollut väljempi. Tapaamiskertoja olisi voinut järjestää esimerkiksi joka toinen viikko ja yksittäisen

tapaamisen kesto pidentää. Tällöin ryhmässä saatujen ideoiden ja materiaalin käyttökelpoisuutta olisi voinut arvioida ajan kanssa käytännön kokemuksia jakamalla.

Uuden tiedon löytämiseksi siis vaadittiin sekä meiltä ohjaajilta että osallistujilta reflektiivistä ajattelua ja sen kehittämistä prosessin aikana. Kun aina kehittämisryhmän tapaamiskerran lopussa arvioimme yhdessä toimintaa ja keräsimme palautteen, tapahtui reflektiivistä ajattelua. Ryhmäläiset esimerkiksi kokivat saaneensa uusien ideoiden lisäksi myös uusia kysymyksiä pohdittavaksi. Ryhmänvetäjät arvioivat omaa toimintaansa suhteessa kehittämisryhmään ja sen muihin osallistujiin sekä kehittymistään vertaisryhmänvetäjinä. Itselleen antamassa loppupalautteessa he miettivät, olivatko he olleet tarpeeksi aktiivisia, keskittyneet toimintaan tai puhuneet toistensa päälle. Lisäksi he miettivät, olisiko joistakin aiheista pitänyt keskustella enemmän. Myös omaa sitoutumista kehittämisryhmän toimintaan pohdittiin.

6.3 Ryhmänvetäjyyden vahvistaminen

Kehittämisryhmän tapaamisissa osallistujat saivat jakaa kokemuksiaan vertaisryhmän ohjaamisesta ja keskustella niihin liittyvistä tuntemuksistaan. Annoimme ryhmässä syntyneelle keskustelulle paljon aikaa, sillä omista kokemuksista ja tunteista puhuminen auttaa jäsentämään omaa vapaaehtoistyötä ja edesauttaa työn jatkuvuutta. Työn sanoittamisen lisäksi kertominen jäsentää myös kertojan omaa identiteettiä ja auttaa hahmottamaan omaa roolia ryhmänvetäjänä. Yhteisen keskustelun avulla myös luodaan luottamusta ja ylläpidetään ryhmähenkeä. (Estola ym. 2007, 23, 34.)

Havaintojemme ja ryhmänvetäjiltä saadun palautteen mukaan kehittämisryhmässä tapahtui osallistujien ryhmänvetäjän identiteetin vahvistumista. Esimerkiksi toisella tapaamiskerralla käytetty lautasharjoitus auttoi ryhmänvetäjiä tunnistamaan ominaisuuksiaan ryhmänvetäjänä. Harjoituksessa osallistujat kuvasivat lautasen toiselle puolelle itselleen tärkeimpiä ominaisuuksia ryhmänvetäjinä. Tämän jälkeen osallistujat kävivät kirjoittamassa jokaisen lautaseen, mitä hyviä ryhmänvetäjän ominaisuuksia he toisissaan näkivät. Ihmisen käsitykset omista kyvyistään vaikuttavat minäkäsitykseen ja identiteettiin. Toisilta saatu palaute siis lisää yksilön itsetuntemusta; minäkuva kehittyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Onnistumisen kokemukset ovat todennäköisempiä, kun ihminen tuntee omat kykynsä ja pystyy asettamaan realistisia päämääriä. Tämä

johtaa jälleen uusiin onnistumisiin ja itsearvostuksen kasvuun. (Siitonen 1999, 130–134.) Ryhmänvetäjät kertoivat toisten kuulemisen vähentäneen epävarmuutta ja ryhmänvetäjien toisilleen antaman positiivisen palautteen vahvistaneen uskoa omiin kykyihin ryhmänvetäjänä. Eräs ryhmäläinen kertoi, että erilaisten ryhmien toimintatavoista ja -tyyleistä kuuleminen auttoi oivaltamaan, että itsekkin voi muuttua ja kehittyä.

Kehittämisryhmältä saadun palautteen perusteella osallistujat saivat ryhmän toiminnasta kokemuksia voimaantumista. Eräs osallistuja sanoi, että ryhmässä on saanut olla oma itsensä ja hänet on otettu vakavasti sellaisena, kuin hän on. Tämän ryhmästä saadun tuen ja arvostuksen on koettu kasvattaneen itsevarmuutta. Toisilta ihmisiltä saatu arvostus ja hyväksyntä antavat yksilölle positiivista energiaa, joka mahdollistaa voimavarojen vapautumisen (Siitonen 1999, 144–145). Kehittämisryhmässä onnistuttiin siis rakentamaan yhteisö, jossa ryhmänvetäjien keskinäinen tuki ja kannustus loivat edellytyksiä voimaantumiseen.

6.4 Luottamuksellisen ilmapiirin toteutuminen

Ihminen uskaltaa ottaa riskejä sellaisessa toimintaympäristössä, jossa on hyväksyvä ja arvostava ilmapiiri. (Siitonen 1999, 136). Dialogisen lähestymistavan mukaan ryhmässä syntyy tunne turvallisuudesta, kun tuntemattomat haasteet kohdataan yhdessä (Mönkkönen 2007, 174). Otimme kehittämisryhmässä alusta asti käyttöön toimintatutkimuksellisuudelle ja dialogisuudelle ominaisen yhteistoiminnallisuuden ja tasa-arvoisuuden periaatteen, emmekä halunneet ottaa vahvan johtajan roolia. Osallistuimme itse kaikkiin harjoituksiin ja keskusteluihin, jotta tasavertainen pohdinta ja tiedonmuodostus olivat mahdollisia. Saimme toiminnan päätteeksi palautetta siitä, että otimme osallistujien yksilölliset valmiudet hyvin huomioon alkutapaamisista asti.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla olimme varanneet tutustumiselle runsaasti aikaa. Osallistujien toivomuksesta tutustumisharjoituksia lisättiin toimintasuunnitelmaan, mutta siitä huolimatta aikaa tutustumiselle olisi kaivattu enemmän. Ensimmäisen tapaamiskerran jälkeen osa ryhmänvetäjistä kantoi huolta vaitiolovelvollisuuden toteutumisesta kehittämisryhmässä. Emme siis täysin onnistuneet rakentamaan luottamuksellisuuden edellyttämää dialogia. Viimeisellä tapaamiskerralla saamamme

palautteen mukaan ryhmäläiset kokivat ryhmässä toimimisen turvalliseksi vasta kehittämistoiminnan puolivälissä. Vuorovaikutuksellinen ja luottamuksellinen ilmapiiri olisi saattanut syntyä nopeammin, jos olisimme kehittämistyön alkuvaiheessa ottaneet paremmin huomioon ryhmän muodostumisen lainalaisuuksia. Tuckmanin ryhmän vaiheittaisen kehitysteorian mukaan ryhmän jäsenet ovat alussa hyvin riippuvaisia ohjaajista ja tarvitsevat ohjaajien apua saadakseen ryhmän käynnistymään. (Kopakkala 2008, 49) Olisimme siis voineet suunnitella toiminnan alkuvaiheen rohkeasti itse ja johdatella keskustelua sellaisiin teemoihin, jotka olisivat tukeneet luottamuksen syntyä.

6.5 Materiaalipaketin arviointi

Kun arviomme kehitystyön tuloksena syntyneen materiaalipaketin toimivuutta, on oleellista se, kuinka käytännölliseksi ja hyödylliseksi käyttäjät sen kokevat ja kuinka hyvin ryhmänvetäjät omaksuvat sen käyttöönsä. Materiaalipaketin todellinen käytettävyys ja kestävyys nähdään kuitenkin vasta pitkällä jännteellä. Toimintatutkimuksellisen lähestymistavan mukaan kehittämisen sykleillä ei ole päätepistettä, vaan paremmat käytännöt muokkaantuvat jatkuvasti toimintaympäristön muuttuessa, vaikka projekti päättyisikin. Jotta kehitettyä tuotetta voidaan arvioida, tulee kehitystyö kuitenkin päättää johonkin perusteltuun vaiheeseen. (Heikkinen ym. 2007, 29.) Tässä raportissa otamme huomioon ryhmänvetäjien käyttökokemuksia materiaalipaketin sisällöistä kehittämisryhmän ensimmäisestä tapaamiskerrasta maaliskuussa 2012 opinnäytetyöprosessin loppuun huhtikuussa 2013.

Käytämme E.M. Rogersin innovaatioiden diffuusioteoriaa apuna materiaalipaketin hyödynnettävyyden arvioinnissa. Teoriassa kuvaillaan, miten uusi innovaatio, esimerkiksi tuote tai keksintö, otetaan käyttöön. Rogersin mukaan uuden innovaation tulee tuoda hyötyä suhteessa aikaisempaan tilanteeseen ja sen tulee olla yhteensopiva käyttäjien arvomaailman kanssa. Uuden innovaation tulee olla helposti ymmärrettävissä ja sen käyttötarkoituksen selkeä. Lisäksi innovaatiota on voitava kokeilla ennen sen varsinaista käyttöönottoa ja kokeiluista saadut positiiviset käyttökokemukset on tuotava kaikkien nähtäville. (Rogers 2003, 15–16).

Ryhmänvetäjien perehdytysmateriaali koottiin kehittämisryhmän tapaamisissa käytyjen keskusteluiden aikana muistiin kirjatusta aineistosta. Keräsimme materiaalin

sähköiseksi tiedostoksi, joka tulostetaan myöhemmin paperiversioksi Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjien käyttöön. Halusimme antaa painoarvoa niille asioille, jotka kehittämissryhmän jäsenet kokivat tärkeiksi. Näin kehittämissryhmän ja taustalla olevan yhdistyksen arvomaailma läpäisee koko aineiston. Osallistujien toiveiden mukaisesti materiaalipakettiin koottiin hyvin konkreettisia Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjien kannalta olennaisia käytäntöjä ja pelisääntöjä (Liite 2). Aikaisemmin yhdistyksen vapaaehtoistoimijat ovat kertoneet näitä käytäntöjä ja pelisääntöjä lähinnä suusta suuhun. Järjestötoiminnan haaste on, että toiminnassa on paljon sellaista hiljaista tietoa, mitä ei voi omaksua kuin mukana olemalla, tekemällä ja kokemusten kautta oppimalla (Kansalaisyhteiskunta 2006 -toimikunnan raportti 2005, 72). Materiaalipaketissa tuomme tätä tietoa kaikkien näkyville. Koska aiemmin vastaava aineistoa ei ole ollut yhdistyksen toimijoiden käytössä, voi sen suhteellisen hyödyn arvioida olevan suuri.

Materiaalipaketti muodostui lopulta laajemmaksi, mitä olimme suunnitelleet, ja se luultavasti tulee toimimaan eräänlaisena hakuteoksena, josta ryhmänvetäjät voivat selata itselleen sillä hetkellä tarpeellista tietoa. Jotta materiaalipakettia olisi sen laajuudesta huolimatta helppo käyttää, kiinnitimme erityistä huomiota tekstin selkeyteen ja luettavuuteen muun muassa sisältöä kuvaavilla otsikoinnilla ja välttämällä ammattisanastoa. Yksittäinen ryhmänvetäjä voi hyödyntää materiaaleja oman ryhmänsä suunnittelussa ja sen toteuttamisessa. Sieltä löytää nopeasti esimerkiksi harjoituksia ja tietokoneen käyttöohjeita. Materiaalipakettia voi soveltaa myös laajemmin yhdistyksen toiminnassa esimerkiksi yhdistyksen koulutuksissa, ryhmänvetäjien työnohjauksessa tai leirien suunnittelussa.

Kehittämissryhmään osallistuneet testasivat joitakin materiaalipaketin sisältöjä käytännössä jo kehittämistyön aikana, ja materiaalia kehitettiin näiden kokemusten mukaan. Valmista aineistoa on käytetty kahden uuden ryhmänvetäjän perehdytykseen. Toiselta ryhmänvetäjältä saadun kirjallisen palautteen mukaan kansiosta on ollut hyötyä. Tärkeimmiksi hän oli kokenut ryhmädynamiikan syntymiseen, ryhmäytymiseen ja yhteishenkeen liittyvät tekstiosuudet. Hyvien käyttökokemuksien leviäminen saa yhä uudet ihmiset tarttumaan tuotteeseen (Rogers 2003, 16). Jotta tuotteen täysimittainen hyödyntäminen onnistuisi, sille tulee saada riittävästi näkyvyyttä. Kun perehdytyskansio otetaan varsinaisesti käyttöön, siitä pitää siis tuoda esille aktiivisesti yhdistyksen sisäisessä viestinnässä ja tilaisuuksissa.

Kehittämisryhmän toiminnan alusta asti korostimme sitä, että materiaalipaketin sisältöjä on tarkoitus jatkuvasti muokata ja kehittää myös toiminnan päättymisen jälkeen. Materiaalipaketin joustavuus ja muokattavuus näkyi heti kehittämisryhmän toiminnan päätyttyä. Kun ensimmäinen versio materiaalipaketista annettiin kehittämisryhmään kuuluneille ryhmänvetäjille luettavaksi, saimme kehittämis ehdotuksia. Olimme itse kirjoittaneet ohjeistukset suuntaa-antavasti, mutta ryhmänvetäjiltä saatu kehittämistoive oli, että tekstin olisi hyvä olla yksiselitteisempää ja antaa selkeitä ohjeita siitä, kuinka tulee toimia.

Kehittämisryhmän ulkopuolisilla ryhmänvetäjillä on kuitenkin ollut vaikeuksia ymmärtää materiaalipaketin käyttötarkoitusta ja -tapaa. Kun testasimme aineiston toimivuutta ensimmäisen kerran kehittämisryhmän ulkopuolisella henkilöllä, ei materiaalipaketin muokattavuuden idea ollut tullut selkeäksi. Lukija epäili, että aineisto vanhenee viiden vuoden sisällä, koska se sisälsi ajankohtaisia yhteystietoja ja tämänhetkisiin toimitiloihin liittyvää tietoa. Aineisto julkaistaan aluksi painotuotteeksi, joka yleensä nähdään vaikeasti jälkikäteen muokattavana. Vaikka materiaalipaketin esipuheessa kerromme, että aineistoa on tarkoitus päivittää tarpeen mukaan, olisi tätä ideaa pitänyt tuoda enemmän esille. Myöhemmin materiaalipaketti siirretään mahdollisesti internetiin, jossa materiaalipaketin sisältöjä on helpompi muokata. Tällöin aineiston elävyys ja muokattavuus voisivat toteutua paremmin.

7 POHDINTA

Kansalaisyhteiskunta pohjautuu omaehtoisuudelle, aktiivisuudelle, vapaaehtoisuudelle ja yhteisöllisyydelle. Järjestötoiminnan vahvuus onkin perustunut sen vapaaehtoiisiin ja kykyyn mukautua yhteiskunnan muutoksiin. Julkisen vallan tehtävä on luoda edellytykset autonomiselle kansalaistoiminnalle ja luottaa sen omaehtoisuuteen. Kunta on siten merkittävä yhteistyökumppani järjestöille. Yhteistyöllä julkisen sektorin kanssa on toisaalta myös kääntöpuolensa: kun projektiavustukset sekä ostopalvelusopimukset yleistyvät, julkisen vallan ja rahoittajien valta järjestötoiminnassa kasvaa. Tällöin kansalaisyhteiskunnalle ominainen autonomia ja riippumattomuus heikkenevät. (Kansalaisyhteiskunta 2006 -toimikunnan raportti 2005, 13–14, 23–24.) Esimerkiksi kilpailutuksen seuraukset voivat olla järjestöille ongelmallisia. Järjestöbarometrissa 2011 ilmenee, että 68 prosenttia järjestöistä kokee, että kilpailutettu palvelu ei mukaudu asiakkaan palvelutarpeen muutokseen. 76 prosenttia on sitä mieltä, että laatutekijöitä ei oteta huomioon palveluiden valintakriteereissä riittävästi. (Peltosalmi & Särkelä 2011, 133.)

Osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on kiinni omasta tahdosta ja motivaatiosta. (Mönkkönen 2005, 68–70.) Motivaatio oli myös kehittämisryhmän jäsenille hyvin tärkeä keskustelun aihe. Kehittämisryhmässämme käydyt keskustelut tukivat muun muassa Yeungin (2005) ja Siitosen (1999) kuvailemaa motivaation ja sitoutumisen yhteyttä siihen, että vapaaehtoistyöstä saadaan iloa ja voimaa omaan elämään. Jos ryhmänvetäjä ei saa työstään palautetta, onnistumisen kokemuksia ja voimia omaan arkeen, motivaatio hiipuu ja vapaaehtoistyöstä tulee rasite.

7.1 Oppimistavoitteiden saavuttaminen

Opimme opinnäytetyöprosessin aikana paljon sellaisia taitoja, joita voimme hyödyntää työssämme sosionomeina. Opimme, miten voidaan kehittää toimintatapoja ja muodostaa uutta tietoa yhteistoiminnallisesti ja työelämälähtöisesti. Kehittämisryhmässä saimme osallistujilta suoraa kokemustietoa vapaaehtoisena toimimisesta ja siihen liittyvistä haasteista. Organisoititaitomme kehittyivät heti

kehittämistyön alusta lähtien, kun suunnittelimme toiminnan rakennetta. Mietimme, mitkä ovat meidän ja kehittämisryhmän muiden osallistujien roolit prosessin eri vaiheissa. Ohjaustaitojen lisäksi saimme käytännön tietoa siitä, miten kolmannen sektorin toiminta hyödyntää sekä yksilöitä että heidän verkostojaan ja toimintaympäristöjään. Toiminnassa näkyi myös yhdistystoiminnan nopea mukautuvuus ja kyky vastata jäsentensä tarpeisiin. Opimme lisäksi siitä, millaisia mahdollisuuksia yksilöllä on yhdistystoiminnan kautta vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

7.1.1 Eettinen osaaminen asiakastyössä ja kehittämistoiminnassa

Kehittämistyömme edistyminen pohjautui ensisijaisesti luottamuksellisten suhteiden rakentumiseen yhdessä prosessiin osallistuvien ryhmänvetäjien kanssa. Ennen varsinaisia tapaamisia perehdyimme toimintaympäristön tavoitteisiin ja arvoihin sekä yhdistyksen käytännön toimintaan. Kun kehittämisryhmän toiminta käynnistyi, sovimme yhdessä ryhmälle pelisäännöt, joiden pohjalta varmistimme jokaisen osallistujan yksityisyyden suojan. Varmistimme toiminnan eettisyyttä sillä, että ryhmässä käsitellyt asiat eivät päädy ulkopuolisten tietoon eikä tutkittavia tunnisteta kirjallisessa raportoinnissa (Heikkinen 2008, 158). Lisäksi keräämämme palaute oli avoimesti kaikkien osallistujien luettavissa koko prosessin ajan. Varasimme riittävästi aikaa palautteen keräämiseen ja yhteiseen keskusteluun, jotta prosessi eteni tarkoituksenmukaisesti yhteisillä ehdoilla.

Pyrimme läpi koko toiminnan käyttämään sellaista kieltä, jota ryhmän osallistajat ymmärsivät. Vältimme käyttämästä liikaa ammattisanastoa tai vaikeita käsitteitä. Ammattikielen käyttäminen saattaa sulkea asiakkaan ymmärryksen ulkopuolelle, jolloin ammattilainen asettaa itsensä asiakkaan yläpuolelle (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 41). Asiallisen ja selkeän kielenkäytön avulla pystyimme edistämään tasa-arvoisen vuorovaikutussuhteen toteutumista. Näin varmistimme, että perehdytysmateriaali todella rakentui yhteistyöllä ja vastasi niin kohderyhmän tarpeisiin kuin omiin oppimistavoitteisiimme.

Sosionomin asiakastyön osaamisalueeseen kuuluu asiakkaiden tarpeiden ja voimavarojen kontekstisidonnainen tunnistaminen. Sosionomi osaa siis tukea erilaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita ja asiakasryhmiä heidän tarpeidensa mukaan.

(Sosiaaliportti 2012, hakupäivä 9.4.2013) Kehittämistyön aikana opimme paljon ihmisen kokonaisvaltaisesta kohtaamisesta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kanssa tehtävässä työssä on tärkeää ihmisen kohtaaminen ainutkertaisena persoonana hänen sukupuolestaan ja seksuaalisuudestaan riippumatta. Huomiota tulee kiinnittää erityisesti sensitiiviseen kielenkäyttöön ja normatiivisten oletusten välttämiseen esimerkiksi keskustelukumppanin sukupuolesta tai parisuhdetilanteesta. (Vilkkä 2010, 90.) Sosiaalialan ammattilaisten tulee osata edistää tasa-arvoa esimerkiksi käyttämällä sukupuolisensitiivistä ja heteronormatiivisuutta välttävää puhetapaa kaikissa tilanteissa eikä vain seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kohdistetuissa palveluissa, sillä homot, biseksuaalit ja transihmiset eivät elä omissa saarekkeissaan, vaan heitä on kaikissa yhteisöissä ja asiakasryhmissä (sama, 88).

Sosiaalialan eettiset periaatteet ohjasivat ja tukivat meitä asiakastyössä. Kehittämistyön eettistä kestävyyttä varmistimme kertomalla ryhmänvetäjille, miksi toimimme juuri näin, millä perustelimme ja oikeutimme toimintamme, ja mitkä asiat vaikuttivat ajatustenkuljumme ja ideointimme takana. Eettisen reflektion avulla pystyimme varmistamaan työmme laatua ja kehittämään itseämme sosiaalialan eettisellä osaamisalueella. Lähtökohtana oli, että osallistujien omat näkemykset ja kokemukset ohjasivat kehittämistyön etenemistä. Ammattietiikka sosiaalialan työssä merkitsee halua ja taitoa luoda edellytyksiä sille, että asiakkaat saavat omat näkemyksensä kuulluiksi. Työ on jatkuvaa itsensä kehittämistä muuttuvissa toimintaympäristöissä; ammattitaidon ylläpitämisellä huolehditaan asiakkaan oikeudesta laadukkaaseen palveluun. (Talentia ry 2010, 6, 28.)

7.1.2 Ammatillinen osaaminen kolmannen sektorin muuttuvassa toiminnassa

Kehittämistyön aikana saimme käytännön näkemystä siitä, millaista sosiaalialan työ voi kolmannella sektorilla olla. Jouduimme miettimään ammattilaisen roolia sekä sosionomin tietojen ja taitojen merkitystä järjestötoiminnassa. Vuonna 2009 14 prosenttia vastavalmistuneista sosionomeista (AMK) työskenteli järjestöissä tai säätiöissä (Nurme & Räisänen 2011, 21). Vapaaehtoistyö järjestöissä hyötyy ammatillisesta tuesta esimerkiksi vapaaehtoisten löytämisessä, kouluttamisessa, työnohjauksessa ja ongelmatilanteiden ratkaisemisessa (Peltosalmi & Särkelä 2011, 133).

Kehittämistoiminta vahvisti vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojamme. Saimme työstä ajankohtaista tietoa järjestötoiminnan nykytilanteesta ja sen kehittämistarpeista. Yhdistykselle puolestaan veimme kehittämistoiminnalla sosiaalialan asiantuntemusta. Autoimme ryhmänvetäjien tarkastelemaan omaa ja yhdistyksen toimintaa reflektiivisesti. Lisäksi tuimme ryhmänvetäjiä hahmottamaan oman vapaaehtoistyönsä tavoitteita sekä suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa edelleen. Sosionomin osaamiseen kuuluu osallistavan asiakassuhteen luominen sekä taito rakentaa kansalaisuutta tukevaa osallisuutta ja yhteisöllisyyttä (Sosiaaliportti 2012, hakupäivä 9.4.2013). Kansalaisyhteiskunta pohjautuu demokratiaan, yleishyödyllisyyteen ja yksilölliseen valinnanvapauteen (Kansalaisyhteiskunta 2006-toimikunnan raportti 2005, 24). Näitä arvoja kunnioitimme läpi kehittämistyön: osallistamalla ryhmänvetäjät saivat äänensä kuuluviin.

Yhteistoiminnallisen lähestymistavan valitseminen tuki siten sekä sosionomin osaamisalueita että sopi menetelmänä kolmannella sektorilla tehtävään kehittämistyöhön. Jos olisimme järjestäneet projektimuotoisesti vain muutamia tapaamisia ryhmänvetäjille, järjestämisen tuen merkitys olisi voinut jäädä pieneksi. Tällöin olisimme saattaneet tehdä kehittämistyötä asiantuntijalähtöisesti, jolloin olisimme ottaneet toiminnan liiaksi haltuumme ja ohjanneet sitä omin ehdoin (Mönkkönen 2005, 286). Kun ryhmänvetäjät osallistuivat kehittämistyöhön, syntyneellä lopputuotteella on heille suurempi merkitys kuin ulkoa tuodulla ohjeistuksella. Yhteistoiminnallisuuden seurauksena syntynyt tuote siis antoi kehittämisryhmälle ja koko yhdistykselle jotain pysyvää.

Yhdistyksen jäsenillä oli mahdollisuus osallistua työhön ja tehdä sen tuloksesta omiin tarpeisiin sopiva. Järjestötoiminnan keskeinen voimavara ovat kuitenkin ennen kaikkea sen jäsenet, joiden äänet tulee saada kuuluville. Heidän motivaationsa vapaaehtoistyöhön voi heiketä, mikäli joku muu määrää työn sisällön eikä riittävää tukea työhön ole saatavilla. (Ruohonen 2003, 52.) Autoimme ryhmänvetäjiä löytämään itsestään voimavaroja, jotka tukivat heidän osallisuuttaan ja sosiaalista toimintakykyään. Toiminnassa korostuivat siis paljon sosionomin asiakastyön osaaminen ja siihen liittyvä vuorovaikutusosaaminen. Uskomme, että sosionomien osaamisen avulla voidaan edistää eri sektoreiden ja palveluntuottajien sekä kansalaisten yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

7.2 Kehittämis- ja jatkotutkimusehdotukset

Ryhmänvetäjät toivoivat palautteessaan ratkaisukeskeisempää otetta kehittämissryhmän toimintaan. Sekä kehittämistoiminnassa että materiaalipaketin kokoamisessa lähestyimme ryhmänvetäjyyden vahvistamista ongelmalähtöisesti. Vaikka kokemusten jakaminen ja tunteiden purkaminen oli tärkeä osa kokoontumisia, olisimme voineet ohjata tilanteita ratkaisukeskeisemmin. Ollisimme voineet käyttää enemmän aikaa ryhmänvetäjien voimavarojen löytämiseen ja tukemiseen. Toisaalta kehittämistyömme oli ensimmäinen ulkopuolinen interventio Oulun SETA ry:n vapaaehtoistoimijoiden keskuudessa. Ryhmänvetäjät kiinnittivät alkuvaiheessa paljon huomiota yhdistyksen ongelmakohtiin ja keskustelu oli emotionaalisesti latautunutta. Kun aloittamamme kehittämissryhmä on saanut avattua ryhmänvetäjien keskustelukulttuuria, olisi yhdistyksessä näillä näkymin hyvä tilanne jatkaa kehittämistyötä. Ryhmänvetäjien fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja voisi tutkia ja niiden löytämistä ja hyödyntämistä voisi kehittää järjestelmällisemmin ratkaisukeskeistä työtettä käyttämällä. Tässä kehittämistyössä ryhmänvetäjyyden vahvistamiseen liittyvät tavoitteet eivät olleet tarkasti määriteltyjä, vaan ne tarkentuivat työn edetessä. Voimavarakeskeisen näkökulman avulla ryhmänvetäjien vahvuuksia voisi tukea asettamalla selkeät pitkän aikavälin tavoitteet. (Mäkinen ym. 2009, 119.)

Tavoitteemme on, että kehittämistyön pohjalta syntyneitä materiaalipakettia tulaisiin jatkossa käyttämään ja sitä kehitettäisiin edelleen. Pehdytysmateriaalin toimivuutta voisi kokeilla esimerkiksi uusien ryhmänvetäjien kouluttamisessa ja sitä voisi käyttää hyväksi myös voimavara- ja lähtöisemmässä tutkimuksessa tai kehittämissprojekteissa. Kehittämissyötä on mahdollista laajentaa koskemaan muitakin yhdistyksen vapaaehtoisia. Tässä kehittämistyössä rajasimme kehittämissryhmän vain ryhmänvetäjiin. Esimerkiksi kokemuskouluttajina toimivat vapaaehtoiset tarvitsisivat työnohjauksellista tukea ja voisivat hyötyä vastaavankaltaisesta kehittämissryhmästä. Kehittämissyön aikana havaitsimme, että erityisesti motivaatioon ja sen ylläpitämiseen liittyvät asiat ovat ajankohtaisia vapaaehtoistyössä. Lisääntynyt tarve Oulun SETA ry:n järjestämään toimintaan näkyy yhteydenottoina, joissa toivotaan esimerkiksi uusia vertaisryhmiä tai muita tapahtumia. Vaikka yhdistyksen jäsenmäärä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, aktiivisten toimijoiden joukko on kuitenkin pysynyt pienenä ja vapaaehtoiset sitoutuvat toimintaan vain lyhyeksi aikaa. Sama ilmiö on nähtävissä

järjestökentällä yleisemminkin: toiminnan kasvaneeseen kysyntään joudutaan vastaamaan entisen tasoilla tai pienentyneillä vapaaehtoisten joukolla. Jäsenistön aktiivisuuden puute oli vuonna 2011 suurin huolenaihe 53 prosentissa sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä. (Peltosalmi & Särkelä 2011, 36–39.) Vaikka vapaaehtoistoiminnan motivaatioseikkoja ja sitoutumista on tutkittu valtakunnallisella ja kansainvälisellä tasolla, myös yksittäinen paikallisyhdistys voisi hyötyä sen toiminnan tarkemmasta analysoinnista.

7.3 Lopuksi

Suomalaiset kokivat vuonna 2009 mahdollisuutensa osallistua ja vaikuttaa yhteiskuntaan ja omaan asuinympäristöönsä heikoiksi. Julkinen valta hyödyntäisi mielellään järjestöjä ihmisten syrjäytymisen ehkäisemisessä ja aktiivisuuden lisäämisessä. Osallistumisessa ja vaikuttamisessa tärkeintä on kuitenkin itseohjautuvuus ja kansalaisten oma tahto tehdä jotakin yhteisten asioiden eteen. (Särkelä 2011, 158–159.)

Kun yksilö on vapaaehtoisena jossain järjestössä, hän ilmentää toiminnallaan konkreettisesti aktiivista kansalaisuutta. Aaro Harju käsittää aktiivisen kansalaisuuden käsitteen sisältävän ihmisen identiteetin, osallistumisen, kohtaamisen ja välittämisen. Aktiivinen kansalaisuus on siis ihmisen toimintaa ja vaikuttamista omassa yhteisössään tai yhteiskunnassa. (Harju 2005, 68, 70). Yksilötasolla Oulun SETA ry:n ja muidenkin järjestöjen vertaistukitoiminta lisää sekä vertaisryhmän osallistujien että toimintaa ylläpitävien vapaaehtoisten hyvinvointia, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Siksi sen tutkimiseen ja kehittämiseen kannattaa suunnata voimavaroja.

Yksilö osallistuu vapaaehtoistoimintaan ja toimii siinä omana persoonana. Hän tapaa muita ihmisiä ja välittää heistä sekä yhteisistä asioista. Välittäminen voi parhaimmillaan heijastua koko yhteiskuntaan ja globaalille tasolle. (sama, 68, 70.) Seta ry:n ihmisoikeustyön lopullinen tavoite on muokata suomalaista asenneilmapiiriä ja norveja niin, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus läpäisisivät kaikki yhteiskunnan kerrokset ja instituutiot. Tavoite on, että seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen sovittaminen osaksi omaa identiteettiä ei olisi enää ongelmallista syrjinnän pelon vuoksi. Tällöin yhdistyksen rooli paikata yhteiskunnan palveluista puuttuvia

sosiaalisen tuen muotoja vertaistoiminnan avulla voisi muuttua. On vaikea hahmottaa, millaisia muutoksia tällaisen ihanneyhteiskunnan saavuttaminen toisi Oulun SETA ry:n toiminnalle, tarve toisten samankaltaisten ihmisten kohtaamiselle kuitenkin säilyy aina. Voisikin olettaa, että toiminnan painopiste siirtyisi korjaavasta tukityöstä ja ympäristön valistamisesta enemmän yhteisöllisyyttä tukevaan ja yksilöiden kohtaamisia mahdollistavaan suuntaan.

LÄHTEET

Dunderfelt, T. 1990. Elämänkaaripsykologia. 9. uudistettu painos 1997. Porvoo: WSOY.

Erikson, E.H. 1962. Lapsi ja yhteiskunta. (suom. E. Huttunen) Jyväskylä: Gummerus.

Eronen, A., Londén, P., Perälähti, A., Siltaniemi, A. & Särkelä, R. 2010. Sosiaalibarometri 2010. Ajankohtainen arvio palveluista, palvelujärjestelmän muutoksesta ja kansalaisten hyvinvoinnista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Estola, E., Kaunisto, S., Keski-Filppula, U., Syrjälä, L. & Uitto, M. 2007. Lupa puhua – kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hall, S. 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino. 5. painos 2005

Harju, A. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Nylund & Yeung (toim.), 2005. Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus, Tampere: Vastapaino, 58–80.

Heikkinen, Hannu L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Himberg, L. & Jauhiainen, R. 1998. Suhteita – Minä, me ja muut. Porvoo: WSOY.

Hokkanen, L. 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina Teoksessa: M. Mäntysaari, A. Pohjola & T. Pösö (toim.), 2009. Sosiaalityö ja teoria. Juva: PS-kustannus, 315–337.

Huotari, K., Törmä S. & Tuokkola, K. 2011. Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla - erityistarkastelussa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjintäkokemukset toisen asteen oppilaitoksissa. Syrjintäselvitys 2010. Sisäministeriön julkaisu 11/2011.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Kansalaisyhteiskunta 2006 -toimikunnan raportti. 2005. Kohti aktiivista kansalaisuutta. Oikeusministeriön julkaisuja 2005:14.

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

Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.

Mönkkönen, K. 2005. Toiminnallinen vaikuttaminen. Maallikkous vuorovaikutuksen energialähteenä. Teoksessa Nylund & Yeung (toim.), 2005. Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus, Tampere: Vastapaino, 277–304.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Möttönen, S & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Niemelä, P. 2009. Ihmisen toiminnallisuus ja hyvinvointi sosiaalityön teoreettisen ymmärryksen perustana. Teoksessa M. Mäntysaari, A. Pohjola & T. Pösö (toim.) 2009. Sosiaalityö ja teoria, Jyväskylä: PS-kustannus, 209–236.

Nissinen, J. 2011. Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa L. Tuovinen, O. Stålström, J. Nissinen & J. Hentilä. Saanko olla totta. Helsinki: Gaudeamus, 11–32.

Nurme, K. & Räisänen, E. 2011. Vastavalmistuneiden urapolut 2011. Vuosina 2009 - 2010 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Peavy, Vance R. 2002. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Helsinki: PS-kustannus. 14–40.

Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Pietilä, H. 2003. Mikä meitä yhdistää: ihmisyys ja perusarvot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Peltosalmi, J. & Särkelä, R. 2011. Järjestöbarometri 2011. Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveystieteistä.

Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Rogers, E. M. 2003. Diffusion of innovations. Fifth edition. Free Press: New York.

Ruohonen, M. 2003. Järjestöt vapaaehtoistoiminnan areenoina ja mahdollistajina. Teoksessa J. Niemelä & V. Dufva (toim.) Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveystieteistä uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS-kustannus, 40–55.

Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteena. Teoksessa P. Rautio & M. Saastamoinen (toim.) Tampere: Tampereen yliopistopaino, 170–180.

Salmi, R. & Takkinen, K. 2011. ”Mitä se minuus on?": - toiminnallinen pienryhmäprojekti Helsingin seudun Setassa. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011100413459>.

Seppänen-Järvelä, R. 2003. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa – opas käytäntöihin. FinSoc työpapereita. STAKES 1/2003.

Seta ry. 2013. Hakupäivä 1.3.2013 <http://www.seta.fi/>.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2013. Vertaistoiminnan perusteet. Hakupäivä 15.2.2013 <http://kolmasektori.net/vertsi-j.html>.

Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. 2005. Vapaaehtoistoiminnan koulutusaineisto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Sosiaaliportti. 2012. ECTS kompetenssit. Hakupäivä 9.4.2013 http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/.

Syrjänen, K. 2003. Vapaaehtoisten työnohjaus – tukea ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. Teoksessa P. Hakkarainen (toim.) Tukea ja mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnalle. Helsinki: Kansalaisareena ry, 51–67.

Särkelä, R. 2011. Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. Teoksessa A. Pohjola & R. Särkelä (toim.) 2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Talentia ry. 2010. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.

Ungdomsstyrelsens skrifter 2010:2. Han, hen, hon. Hakupäivä 2.2.2012 <http://www.ungdomsstyrelsen.se/art/0,2072,8160,00.html>.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Wilska-Seemer, K. 2005. Voimaantuminen vammaisten naisten vertaisryhmissä. Teoksessa Nylund & Yeung (toim.), 2005. Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus, Tampere: Vastapaino, 255–273.

Yeung, A.B. 2005. Tutkimustyökaluja vapaaehtoismotivaation mysteeriin. Teoksessa Nylund & Yeung (toim.), 2005. Vapaaehtoistoiminta, anti, arvot ja osallisuus, Tampere: Vastapaino, 83–103.

LIITE 1

Toimintasuunnitelma Oulun SETA ry:n ryhmänvetäjien tapaamisiin Kevät 2012

<p>1. tapaaminen keskiviikko 28.3. klo 17.30 - 19.30</p>	<p>Aloitus: tutustumisharjoituksia. Nimileikki (pikaruoka), Pelikorttiharjoitus, Arvaa kuka teki mitä?-harjoitus</p> <p>Toimintasuunnitelman esitleminen ja arviointi. Keskustellaan oman ryhmän säännöistä, tavoitteista ja menetelmistä sekä toimintaan sitoutumisesta. Alustavan aikataulun kokoaminen.</p> <p>Palautekeskustelu.</p>	<p>Tavoite: Tutustuminen ja toimintasuunnitelman esittely, ryhmäläisten sitouttaminen ja aikataulun suunnittelu.</p>
<p>2. tapaaminen keskiviikko 18.4. klo18.00-20.00</p>	<p>Kuulumiset ja edellisen kerran muistelu.</p> <p>Lautasharjoitus ja keskustelua siitä, millainen ryhmänvetäjä olen/olet? Keskustelua ryhmänvetäjien tehtävistä, velvollisuuksista, oikeuksista ja tarvittavasta eettisestä osaamisesta. Seinätaulujen kokoaminen pienryhmissä: ryhmäläisten säännöt, ryhmänvetäjän säännöt.</p> <p>Palautekeskustelu.</p>	<p>Tavoite: Ryhmänvetäjien omien ominaisuuksien havainnointi, ryhmänohjaajien toimintaa ohjaavien periaatteiden kokoaminen.</p>
<p>3. tapaaminen keskiviikko 2.5. klo 18-20</p>	<p>Kuulumiset ja edellisen kerran muistelu.</p> <p>Keskustellaan siitä, millainen on oma ohjaustyyli? Esimerkkinä esitellään Sosiodynaaminen ohjaus, tehdään harjoituksia (Peavy: Elämäni työkirja) Keskustellaan erilaisista ihmiskäsityksistä. Kuinka ne vaikuttavat ryhmänvetäjän toimintaan?</p> <p>Palautekeskustelu</p>	<p>Tavoite: Oman ohjaamistyylin ja ihmiskäsityksen tunnistaminen.</p>

<p>4. tapaaminen perjantai 11.5. klo 19.00-21.00</p>	<p>Kuulumiset ja edellisen kerran muistelu.</p> <p>Ryhmänvetäjän oman motivaation tunnistaminen. Tutustutaan STKL:n vapaaehtois-toiminnan koulutusmateriaaleihin</p> <p>Palautekeskustelu.</p>	<p>Tavoite: Oman motivaation tunnistaminen ja sen vaikutus toimintaan ja yhdistyksen toimintaan sitoutumiseen.</p>
<p>5. tapaaminen perjantai 18.5. klo 19.00-21.00</p> <p>(myöhemmin suunnitelmaan lisätty ekstrapaaminen)</p>	<p>Kuulumiset ja edellisen kerran muistelu.</p> <p>Keskustellaan asioista, jotka lisäävät tai heikentävät motivaatiota ja jaksamista. Jaetaan hyviä kokemuksia ryhmän vetämisestä.</p> <p>Identiteettimolekyyliharjoitus. Keskustellaan harjoituksen pohjalta mm. vertaisuuden monista ulottuvuuksista ja riittävästä vertaisuudesta.</p>	<p>Tavoite: Motivaatiota ja jaksamista edistävien ja haittaavien tekijöiden tunnistaminen. Vertaistuen käsitteen hahmottaminen.</p>
<p>6. tapaaminen keskiviikko 30.5. klo 18.00-20.00</p>	<p>Kuulumiset ja edellisen kerran muistelu.</p> <p>Kohtaaminen ja vuorovaikutus. Draamaharjoitukset: mm. sanaton viestintä, haastavat tilanteet ja vaikeassa tilanteessa olevan ihmisen kohtaaminen. Dialogisuus: mitä se on?</p> <p>Palautekeskustelu.</p>	<p>Tavoite: Omien vuorovaikutustaitojen pohtiminen ja kehittäminen</p>
<p>7. tapaaminen keskiviikko 6.6. klo 17-20</p>	<p>Kuulumiset ja edellisten kertojen muistelu palautemateriaalin pohjalta.</p> <p>Mitä opettaisit uudelle ryhmänvetäjälle? Materiaalipaketin sisällön ja muodon suunnittelu.</p> <p>Palautekeskustelu.</p>	<p>Tavoite: Materiaalipaketin sisällön ja muodon suunnittelu. Ryhmän päättäminen.</p>
<p>8. tapaaminen toukokuussa 2013</p>	<p>Päätösjuhla ja valmiin materiaalipaketin julkaiseminen.</p>	<p>Tavoite: Esitellään valmis materiaalipaketti ja kiitetään kehittämisryhmään osallistuneita.</p>

LIITE 2



Aluksi	3
Ryhmänvetäjän ABC	4
Oulun SETA ry:n ryhmien ABC	5
Ryhmätoiminnan puitteet	6
Toimiston käyttöohjeet	6
Tärkeitä yhteystietoja	9
Miten saadaan ryhmä toimimaan?	10
Oman roolin ja henkilökohtaisten taitojen tiedostaminen	13
Miksi tätä tehdään?	17
Seta ry:n arvot ja tavoitteet	17
Perustana vapaaehtoisuus ja vertaistuki	17
Yksilölliset lähtökohdat ja motivaatiot	19
Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty	22
Suunnittele ja ennakoi!	22
Ryhmätapaamisen sisällön suunnittelu	24
Ryhmäläisten kohtaaminen	26
Vaikeassa tilanteessa olevan ryhmäläisen kohtaaminen	27
Haastavat ryhmätilanteet	27
Harjoituksia	31
Tutustumisharjoituksia	31
Syvempi tutustuminen ja identiteettityöskentely	34
Palautteen kerääminen ja lopetusharjoitukset	36
Lähteitä ja kirjavinkkejä	39



OULUN SETA ry:n ryhmien ABC

Tule ajoissa ettet keskeytä toimintaa.

Kuuntele mitä muilla on sanottavaa niin hekin kuuntelevat sinua.

Kunnioita toisia sellaisina kuin he ovat.

Kaikki ryhmissä puhuttu on luottamuksellista, eikä niistä saa puhua, kirjoittaa tai blogata ryhmän ulkopuolella.

Keskusteluihin ja toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivottavaa.

Älä tule ryhmään päihtyneenä.

Ole hienotunteinen ja käytä soveliasta kieltä.

Kunnioita toisten mielipiteitä.

Älä puhu päälle.

Kunnioita toisen yksityisyyttä ja omaisuutta.

Kuuntele ryhmänvetäjää.

Älä syö kaikkia keksejä.

Sirvoa jälkesi.



Harjoituksia

Tutustumisharjoituksia

1. Pikaruoka – ”Pertti Pizza”

Jokainen ryhmäläinen kertoo etunimensä ja keksii nimensä alkukirjaimella alkavan pikaruuan, esimerkiksi Pertti Pizza. Seuraava sanoo edellisen ryhmäläisen nimen ja lisää perään omansa, esimerkiksi Pertti Pizza, Kaisu Kebab. Tehdään kierros, jossa jokainen lisää oman nimensä edellisten nimien jatkoksi. Harjoitus on kepeä ja auttaa hyvin muistamaan jäsenten nimet. Sopii hyvin ryhmän ensimmäiseen tapaamiseen.

Kesto noin 10 minuuttia.

2. Pelikortit tutustumisvälineenä

Jokainen ryhmän jäsen nostaa pelikorttipakasta yhden kortin. Jos kortti on musta, joutuu kortin nostaja keksimään mustan kortin osoittaman lukumäärän verran asioita, joista ei pidä. Vastaavasti punaisen kortin nostaja kertoo kortin osoittaman lukumäärän verran asioita, joista pitää. Ässä on luonnollisesti 14! Jokainen joutuu siis kertomaan vähintään kaksi asiaa, joista pitää/ei pidä. Sopii ryhmän alkuun tutustumisleikiksi, mutta on hyvin sovellettavissa ryhmässä, joissa on jo toisilleen tuttuja ihmisiä.

Kesto noin 10–15 minuuttia.

3. Arvaa kuka teki mitä – satunnaiset faktat

Jokainen ryhmän jäsen kirjoittaa paperilapulle jonkun tapahtuman tai tekemisen, jonka kokee itselleen tyypillisenä, muistettavana tai outona. Asian ei tarvitse olla ennen kuulumattoman erikoinen, vaan se voi olla esimerkiksi tavalliseen päivään liittyvä tapahtuma tai arkirutiini. Pääasia on, että se kuvastaa kirjoittajaansa jollain tapaa. Laput sekoitetaan keskenään ja jokainen valitsee sokkona yhden lapun. Vuorotellen jokainen lukee lapusta siinä lukevan asian ja yrittää arvata, kuka ryhmän jäsen on sen kirjoittanut.

Kesto noin 15–30 minuuttia.

4. Lautasvaikutelmat

Jokaiselle ryhmän jäsenelle jaetaan kertakäyttölautanen tai tavallinen valkoinen kartonki. Ryhmäläinen kirjoittaa lautasen toiselle puolelle muutaman itseään kuvaavan ominaisuuden tai adjektiivin. Lautaset käännetään toisin päin ja teipataan toisen ryhmäläisen avustuksella omaan selkään kiinni siten, että oma kirjoitus ei näy. Nyt ryhmän jäsenet kiertävät kaikkien ryhmän jäsenten selät läpi ja kirjoittavat toistensa lautasiin yhden ominaisuuden, jolla kuvaisi kyseistä henkilöä.

Lopuksi lautaset irrotetaan selästä ja jokainen voi verrata miten omat ja muiden käsitykset itsestään liittyvät toisiinsa tai poikkeavat toisistaan. Lautas-