

# Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus nepsy-aikuisten ryhmiin ja työpajaympäristöön

Emmi Pisilä  
Santeri Toikkanen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2014

Toimintaterapian koulutusohjelma  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala





Tekijä(t) Pisilä Emmi, Toikkanen Santeri	Julkaisun laji <b>Opinnäytetyö</b>	Päivämäärä <b>17.11.2014</b>
	Sivumäärä 56	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: (X)
Työn nimi <b>Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus nepsy-aikuisten ryhmiin ja työpajaympäristöön</b>		
Koulutusohjelma Toimintaterapian koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Kihlström Heidi		
Toimeksiantaja(t) Honkalampi Säätio, Valtone-hanke		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Pohjois-Karjalan seudulla toimiva Valtone-hanke, jonka tarkoitus on tukea neuropsykiatrisia erityispiirteitä omaavia aikuisia, eli nepsy-aikuisia, elämän- ja arjen hallinnassa, kouluttautumisessa sekä työelämään valmentautumisessa.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli koulutustilaisuuden pitäminen Toiminnallisen ryhmän mallista. Koulutukseen osallistui Valtone -hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen työntekijöitä. Tavoitteena oli karvoittaa mallin soveltuvuutta nepsy-aikuisten ryhmiin sekä työpajaympäristöön. Opinnäytetyöprosessiin kuului Toiminnallisen ryhmän malliin perehtyminen, koulutustilaisuuden suunnittelu ja pitäminen, koulutustilaisuudessa tapahtunut tiedonkeruu havainnoimalla ja erillisellä palautekyselyllä, sekä niistä saamien tietojen analysoiminen ja kriittinen tarkastelu teoriatietoon ja kirjallisuuteen heijastaen.</p> <p>Koulutuksesta saatuihin tietoihin perustuen Valtone -hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen koulutukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että Toiminnallisen ryhmän mallia ja sen menetelmiä voisi käyttää nepsy-aikuisten ryhmissä ja työpajaympäristössä, joko sellaisenaan tai sovelletusti. Soveltamisessa nousi esiin yksittäisten menetelmien valikoiminen tilanteen mukaan sekä niiden mahdollinen tiivistäminen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) toimintaterapia, ryhmäinterventio, Functional Group Model, työpajaympäristö, neuropsykiatrisen kuntoutus		
Muut tiedot		



Author(s) Pisilä Emmi, Toikkanen Santeri	Type of publication Bachelor's thesis	Date 17.11.2014
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 56	Permission for web publication: (X)
Title of publication <b>The applicability of the Functional Group Model to neuropsychiatric adult groups and workshop environments</b>		
Degree programme Occupational Therapy		
Tutor(s) Kihlström Heidi		
Assigned by The Honkalampi Foundation, Valtone-project		
Abstract <p>This thesis was assigned by the Valtone project which is implemented in the North-Karelia region and which supports adults with neuropsychiatric disorders (nepsy-adults) in the areas of everyday living, education and preparation for working life.</p> <p>The purpose of this study was to hold an educational seminar on the Functional Group Model. The employees of the Valtone project and the KASKI work orientation programme participated in the seminar. The aim was to identify the suitability of the model for the nepsy-adult groups as well as for a workshop environment. The thesis process included a study on the Functional Group Model, designing and holding an educational seminar, collecting data from the seminar with the help of observation and a feedback questionnaire, analysing and critically reviewing the collected data and reflecting it to the related theory and literature.</p> <p>Based on the collected data from the participants, the Functional Group Model and its methods could be used with nepsy-adult groups and in a workshop environment, either as such or with some adaptation. Adaptation meant choosing and modifying individual methods according to different situations.</p> <p>A further development possibility would be establishing the model's methods and the content of the seminar as a part of the Valtone project's group activities and applying them as a comprehensive entity of methods and policies. This could be achieved, for example, by monitoring and analysing the model and its methods in nepsy-groups and the workshop environment.</p>		
Keywords occupational therapy, group intervention, Functional Group Model, workshop environment, neuropsychiatric rehabilitation		
Miscellaneous		

# Sisältö

<b>1 Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Toiminnallinen opinnäytetyö.....</b>	<b>4</b>
<b>3 Opinnäytetyön lähtökohdat, tavoite ja tarkoitus .....</b>	<b>5</b>
3.1 Opinnäytetyön rajaus ja tutkimuskysymykset.....	6
<b>4 Valtone-hanke ja KASKI Työvalmennus.....</b>	<b>6</b>
<b>5 Opinnäytetyön viitekehys.....</b>	<b>7</b>
5.1 Yhteistoiminnallinen oppiminen.....	8
5.2 Toiminnallisen ryhmän malli.....	10
5.3 Toiminnallisen ryhmän malli ja ryhmien suunnittelu .....	13
<b>6 Nepsy-aikuisten huomiointi ryhmän suunnittelussa .....</b>	<b>14</b>
<b>7 Työpajaympäristö ja sen huomiointi ryhmän suunnittelussa .....</b>	<b>15</b>
<b>8 Opinnäytetyöprosessin kuvaus .....</b>	<b>17</b>
8.1 Koulutustilaisuuden suunnitelma .....	17
8.2 Aineistonkeruu ja analysointi.....	19
8.3 Koulutustilaisuuden raportointi.....	21
8.4 Koulutustilaisuuden aikana tehdyt havainnot .....	23
<b>9 Kyselylomakkeen tulokset .....</b>	<b>24</b>
9.1 Vastaaajien lähtökohdat.....	25
9.2 Mallin soveltuvuus työympäristöön .....	25
9.3 Mallin ja menetelmien soveltuvuus asiakasryhmään.....	25
9.4 Mallin ja menetelmien käyttö omassa työssä .....	26
9.5 Soveltuvuus työpajaympäristöön .....	27
9.6 Palautetta koulutustilaisuudesta .....	27
<b>10 Johtopäätökset .....</b>	<b>28</b>
10.1 Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus nepsy-aikuisten ryhmiin.....	29
10.2 Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus työpajaympäristöön.....	30
<b>11 Pohdintaa .....</b>	<b>31</b>
11.1 Tavoitteen toteutuminen.....	31
11.2 Opinnäytetyön luotettavuus.....	32
11.3 Haasteet .....	33

11.4 Opinnäytetyön eettisyys .....	34
11.5 Jatkokehitysmahdollisuudet .....	34

**Lähteet..... 36**

**Liitteet..... 38**

Liite 1 Ryhmähistoria .....	38
Liite 2 Jäsenten ja ympäristön arviointi .....	40
Liite 3 Toiminnallisen ryhmän protokolla .....	42
Liite 4 Ryhmäkerran suunnitelma .....	43
Liite 5 Ryhmäkerran arviointi.....	44
Liite 6 Koulutustilaisuuden suunnitelma .....	46
Liite 7 Kysely Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta nepsy-ryhmille ja työpajaympäristöön.....	48
Liite 8 Esittelykirje.....	51
Liite 9 Koulutustilaisuuden PowerPoint – esitys.....	52

## 1 Johdanto

Neuropsykiatrisia erityisvaikeuksia omaavien nuorten ja aikuisten kuntoutus on merkityksellistä, sillä ongelmien kasaantuminen, henkinen kuormittuminen ja syrjäytyminen ovat isoja riskejä niin yksilölle, kuin yhteiskunnallekin. Suomessa noin 600 000 henkilöllä on neuropsykiatrisia erityispiirteitä. Heistä useat jäävät ilman opiskelu- tai työpaikkaa. Tämä voi johtaa erilaisiin laitoshoitoihin, kuten esimerkiksi päihdekuntoutukseen, psykiatriseen hoitoon tai rikosten rankaisuun. Peruspalveluiden lisäksi ongelmia voidaan ennaltaehkäistä kuntoutuksella ja erilaisilla tukitoimilla, kuten työvalmennuksella ja työpajatoiminnalla. (Huotari & Tamski 2011, 25–29.) Opinnäytetyön toimeksiantaja on Valtone-hanke, joka on KASKI Työvalmennuksen alaisuudessa toimiva kehittämisprojekti. Valtone-hanke on pohjoiskarjalaisille neuropsykiatrisia erityispiirteitä omaaville aikuisille, eli nepsy-aikuisille suunnattu hanke, jonka tavoitteena on löytää ja luoda menetelmiä oireiden, elämän- ja arjen hallinnan, kouluttamisen sekä työelämään valmentautumisen ja työllistymisen tukemiseen. Tarkoituksena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä osallistamalla asiakkaat koulutukseen tai työelämään. (Valtone -valmennusta ja toimintaa nepsy-aikuisille 2012) Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda Valtone -hankkeelle malli tai menetelmä käytettäväksi ryhmävalmennuksiin nepsy-asiakasryhmän kanssa, ja tätä kautta kehittää Valtone-hankkeen ryhmätyö-mallia.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka aiheena on koulutustilaisuuden järjestäminen Toiminnallisen ryhmän mallista, Functional Group Model (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008), ja sen hyödyntämisestä ryhmien suunnittelussa. Koulutustilaisuuden ja aiheeseen liittyvän teorian kautta halusimme saada tietoa siitä, soveltuuko malli toimeksiantajamme ryhmätoimintaan ja työympäristöön. Valtone-hankkeen lähitulevaisuuden kehittämiskohteena on nepsy-ryhmätoiminnan vieminen työpajaympäristöön (Kinnunen 2014). Tähän pohjautuu toimeksiantajan toive työpajaympäristön soveltuvuuden tutkimisesta osana opinnäytetyötä. Tavoitteena oli selvittää Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuutta nepsy-aikuisten ryhmiin ja työpajaympäristöön. Lisäksi selvitimme, millä tavoin malli soveltuu tähän asiakasryhmään ja ympäristöön ja mikäli se ei sovellu, niin miksi ei. Opinnäytetyöm-

me tiedonkeruun menetelminä olivat koulutustilaisuudesta keräämämme havainnot ja osallistujien kirjallinen palaute, teoriakirjallisuus sekä tiedonhaku. Työtämme ohjanneet viitekehykset perustuvat Toiminnallisen ryhmän malliin sekä yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteisiin. Toiminnallisen ryhmän mallia on yleisesti käytetty oppimateriaalina ja lähteinä toimintaterapian ryhmiä käsittelevässä kirjallisuudessa. Sen kriittinen arviointi on kuitenkin vähäistä, eikä toistaiseksi ole juurikaan tutkimustietoa mallin ja sen menetelmien luotettavuudesta tai soveltuvuudesta. Opinnäytetyömme antaa uutta tietoa Toiminnallisen ryhmän mallista ja sen menetelmien soveltamisesta osana toimintaterapian näyttöön perustuvaa ryhmätoimintaa.

## **2 Toiminnallinen opinnäytetyö**

Ammattikorkeakoulun toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on ammatillisessa kentässä tapahtuva käytännön toiminnan ohjaus, sen järjestäminen tai opastaminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja raportointi. Keskiössä on työelämälähtöisyys, käytännönläheisyys, alan tietojen ja taitojen näkyvyys sekä tutkimuksellisen näkökulman osoittaminen. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10.) Toiminnallisen opinnäytetyön kirjallisen raportin tarkoituksena on selvittää mitä, miksi ja miten käytännön toteutus on tehty. Se kuvailee itse työskentelyprosessia, opinnäytetyön tuloksia ja johtopäätöksiä. Raportissa ilmenee myös miten tekijät ovat arvioineet käytännön toteutusta ja omaa oppimistaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 65.)

Opinnäytetyössämme käytännön toteutuksena oli koulutustilaisuuden pitäminen, jonka tavoitteena oli tutkia Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuutta toimeksiantajamme ryhmätoimintaan koulutustilaisuuteen osallistuneiden työntekijöiden havaintoja ja mielipiteitä kartoittamalla. Opinnäytetyön kirjallisen raportin tarkoituksena on kuvata opinnäytetyön lähtökohdat, tavoitteet ja tarkoitus, raportointi koulutustilaisuuden suunnitelmasta ja toteutuksesta sekä tiedonkeruun tulokset ja johtopäätökset. Kirjallisessa työssä avaamme teorian tietoa, viitekehystä ja menetelmiä sekä kuvailemme opinnäytetyön työskentelyprosessia.

### 3 Opinnäytetyön lähtökohdat, tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön lähtökohdaksi on ollut toimeksiantajamme, Valtone-hankkeen kiinnostus Toiminnallisen ryhmän mallista ja sen mahdollisuuksista osana omaa ryhmätoimintaansa ja sen kehittämistä. Heidän toiveenaan opinnäytetyön tekijöille on ollut Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuuden tutkiminen nepsy-asiakkaiden ryhmille ja työpajaympäristöön, sekä koulutustilaisuuden pitäminen Toiminnallisen ryhmän mallista. Koulutustilaisuudessa malliin perehtyneet opiskelijat tulisivat tutustuttamaan Valtone-hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen työntekijöitä malliin ja sen menetelmiin, jotta heidän mielipiteensä mallin soveltuvuudesta omaan työhönsä saataisiin huomioitua opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus nepsy-asiakkaiden ryhmiin sekä työpajaympäristöön. Opinnäytetyössä tutkimme Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuutta sekä koulutustilaisuudessa saamamme tiedon, että teoriakirjallisuuden kautta. Koulutustilaisuuden aikana kerätyt tiedot osallistujien ajatuksista mallin soveltamisesta omaan työhönsä on saatu vapaan haavoitteluun ja kirjallisen kyselyn kautta.

Toiminnallisen ryhmän malli ei ollut entuudestaan kovin tuttu useimmille osallistujille, jonka vuoksi koulutustilaisuuden jälkeen oletettavissa ei ollut mallin täydellistä osaamista ja sen soveltamistaitoa. Tilaisuuden tavoitteena olikin tutustuttaa Valtone-hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen henkilökuntaa malliin ja antaa sen kautta uusia ajatusmalleja, toimintatapoja ja välineitä ryhmätyöhön sekä herättää kiinnostusta perehtyä malliin syvemmin esimerkiksi teoriakirjallisuuden kautta. Toiminnallisen ryhmän mallin käyttöönotto voisi yhtenäistää ryhmien kanssa tehtävää työtä, ryhmien suunnittelua, ohjaamista ja kirjaamista. Se vaikuttaisi ryhmien ohjaajien työskentelyn yhtenäisyyteen, tarkoituksenmukaisuuteen ja tätä kautta työn laatuun. Uuden mallin ja sen menetelmien tutkiminen tukee myös näyttöön perustuvaa työskentelyä.



### 3.1 Opinnäytetyön rajaus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyö käsittelee Toiminnallisen ryhmän mallia, ja sen soveltuvuutta nepsy-aikuisille ja työpajaympäristöön. Opinnäytetyön rajauksessa on keskitytty Toiminnallisen ryhmän malliin ja menetelmiin ryhmän suunnitteluvaiheessa. Tämä on nähtävissä niin koulutustilaisuuden sisällössä, kuin opinnäytetyön kirjallisessa osuudessakin. Ryhmän suunnitteluvaiheen rajaus on tullut koulutustilaisuuden aikarajoitteista. Kolmen tunnin tilaisuuden kannalta parhaimman ja selkeimmän sisällön saamiseksi on keskitytty mallin pääpiirteisiin ja ryhmien suunnitteluvaiheeseen. Tutkimuskysymysten kannalta mallia on tutkittu silti kokonaisvaltaisesti koko Toiminnallisen ryhmän mallin teoksen kautta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Soveltuuko Toiminnallisen ryhmän malli ja sen menetelmät nepsy-aikuisten ryhmien suunnitteluun ja työpajaympäristöön?

Jos soveltuu, niin millä tavoin?

Jos ei sovellu, niin miksi ei?

## 4 Valtone-hanke ja KASKI Työvalmennus

Valtone-hanke on tarkoitettu 18–45-vuotiaille pohjoiskarjalaisille, joilla on neuropsykiatrisia erityispiirteitä, kuten Aspergerin oireyhtymä, Touretten oireyhtymä, ADHD tai näihin rinnastettavia erityisvaikeuksia. Hankkeen tavoitteena on sellaisten menetelmien löytäminen ja luominen, joilla voidaan tukea nepsy-aikuisten sopeutumista oireisiinsa, elämän- ja arjen hallintaa, kouluttautumiseen sekä työelämään valmentautumiseen ja työllistymiseen liittyviä asioita. Työskentelymenetelminä käytetään toimintaterapiaa ja neuropsykiatrista valmennusta, joiden keinoilla kartoitetaan nepsy-aikuisten elämänhallinnan haasteita, järjestetään ryhmämuotoista sekä yksilövalmennukseen perustuvaa työskentelyä, osallistetaan läheiset sekä kehitetään yhteistyöviranomaisille välineitä ja menetelmiä, joilla voidaan ohjata asiakkaat oikeisiin palveluihin mahdollisimman varhain. Tavoitteena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä osallistamalla asiakkaat koulutukseen tai työelämään. Valtone-hankkeen toteuttaa ja hallinnoi Honkalampi-säätiön KASKI Työvalmennuksen Joensuun toimipiste, ja sen

rahoittaa Raha-automaattiyhdistys. Yhteistyökumppaneita ovat muun muassa Honkalampi-säätiön kuntoutus- ja ohjauspalvelut, Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän aikuispsykiatrian poliklinikan neuropsykiatrinen tiimi, neuropsykologi, kunnallinen aikuissosiaalityö ja Työvoiman palvelukeskus sekä Autismi- ja Aspergerliitto ry. (Valtone -valmennusta ja toimintaa nepsy-aikuisille 2012)

KASKI Työvalmennus tarjoaa työhönvalmennus- ja työhönkuntoutuspalveluita haasteellisessa työmarkkina-asemassa oleville asiakkaille. Valmennuksessa ja kuntoutuksessa käytetään työ-, yksilö- ja ryhmävalmennuksen menetelmiä. Osallistujat työskentelevät valmennuksen aikana toimipisteissä, työpajoissa tai järjestöjen ja yritysten työtehtävissä. Yksilövalmennuksessa muun muassa kartoitetaan työkykyä ja mietitään tulevaisuuden suunnitelmia ja tavoitteita sekä keinoja niiden saavuttamiseksi. Ryhmävalmennukseen kuuluu erilaisia ryhmätoimintoja, kuten työnhakutaitojen ja atk:n perusvalmiuksien valmennusta. Työvalmennuksen tarjoamia palveluita ovat terapeutin työtoiminta, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu työlinikalla, mielen-terveyskuntoutujien työhönvalmennus, ELMA - eläke-edellytysten kartoitus ja palveluohjaus, työhön suuntaava ja valmentava palvelu ja valmentava koulutus. (Työ- ja yksilövalmennus KASKI:ssa 2012)

Joensuun KASKI Työvalmennuksen työpajatoiminta on vahvasti esillä KASKI:n toiminnassa. KASKI:n piiriin kuuluvan Valtone-hankkeen tiiviin yhteistyön johdosta Valtone-hankkeen ryhmätoiminta on tulevaisuudessa kehittymässä osittain myös KASKI:n tiloihin. Valtone-hankkeen lähitulevaisuuden kehittämiskohteena onkin nepsy-ryhmätoiminnan siirtäminen myös työpajaympäristöihin. (Kinnunen 2014)

## 5 Opinnäytetyön viitekehys

Opinnäytetyötä ohjaavat viitekehykset perustuvat Toiminnallisen ryhmän malliin sekä yhteistoiminnallisen oppimisen pedagogiseen malliin. Toiminnallisen ryhmän mallin ollessa opinnäytetyön tutkimuksen kohteena, soveltuu se myös itse opinnäytetyön prosessin viitekehykseksi tarjoten toimintaterapeuttisen lähestymistavan.

Mallin avulla toimintaterapeuttinen näkemys seuraa opinnäytetyötä ja työskentelyä, tarjoten viitekehyksen lisäksi valmiita menetelmiä itse opinnäytetyöprosessiin.

Toiminnallisen ryhmän mallin lisäksi koulutustilaisuutta ja sen sisällön suunnittelua ja toteutusta ohjaa yhteistoiminnallisen oppimisen pedagoginen malli. Pedagogisen mallin käytön kautta saamme varmuutta ja teoreettista pohjaa itse koulutustyöhön ja sen menetelmien valintaan. Yhteistoiminnallisen oppimisen on todettu soveltuvan hyvin työpaikkakoulutuksiin, vaikkakin sen tarkan noudattamisen sijaan kouluttajan olisikin hyvä pohtia sitä, kuinka opetus parhaiten vastaa tarkoitustaan (Ruhanen 1997, 26). Näin ollen poimimme koulutustilaisuuden sisältöön ja tarkoitukseen parhaiten vastaavat menetelmät yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita ja ehtoja noudattaen.

### **5.1 Yhteistoiminnallinen oppiminen**

Yhteistoiminnallisen oppimisen juuret ovat 1800-luvun lopulla koulutusfilosofi John Deweyn esittämässä keinoissa oppilaiden keskinäisen vuorovaikutuksen vahvistamiseksi opetuksessa. Suomeen kyseinen oppiminen on levinnyt 1990-luvun alussa. Yhteistoiminnallinen oppiminen on yhteinen nimitys pedagogisille toimintatavoille, joiden lähtökohtana on tieteellisin perustein tehtävä suuren opetusryhmän organisointi pienemmiksi yksiköiksi. (Sahlberg & Sharan 2002, 10–11.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen sisältää kuusi keskeistä tekijää: rakenteet ja niihin liittyvät osatekijät, peruseriaatteet, ryhmähengen ja luokkahengen luominen, oppimisryhmät, järjestyksenpito ja sosiaaliset taidot. Rakenteilla ja niihin liittyvillä osatekijöillä viitataan siihen, että oppilaan ja opittavan asian välillä on kiinteä suhde. Rakenne, esimerkiksi jokin opetustilanne, koostuu elementeistä. Elementti taas on yksittäinen toimijan ja toiminnan muodostama kokonaisuus. Nämä elementit muodostavat rakenteen opettamiselle. Erilaisia elementtejä yhdistämällä voidaan muodostaa eri tilanteisiin sopivia opetustapoja. (Sahlberg & Sharan 2002, 24–25.)

Toinen yhteistoiminnallisen opetuksen tekijä on peruseriaatteet. Näitä peruseriaatteita on neljä: samanaikainen vuorovaikutus, yhtäläinen osallistuminen, positiivi-

nen keskinäinen riippuvuus ja yksilöllinen vastuu. Samanaikaista vuorovaikutusta verrataan peräkkäiseen vuorovaikutukseen. Peräkkäisessä vuorovaikutuksessa aktiivisia osallistujia on kerrallaan vain yksi, kun taas samanaikaisessa vuorovaikutuksessa niitä on useampi kerrallaan, kuten esimerkiksi parikeskustelussa. (Sahlberg & Sharan 2002, 39–40.)

Yhtäläisellä osallistumisella varmistetaan, että ryhmän kaikilla jäsenillä on yhtäläinen mahdollisuus olla esillä. Tähän voidaan vaikuttaa esimerkiksi muuttamalla opetuksen elementtejä. Kaksi yksilöä on positiivisesti riippuvaisia toisistaan, kun yhden henkilön menestyminen merkitsee myös toisen ihmisen menestymistä. Tämä on yhteistoiminnallisen oppimisen keskeisin periaate. Esimerkiksi yhden ryhmän jäsenen kohdatessa ongelmatilanteen toinen jäsen auttaa omalla osaamisellaan. Näin jäsenet edesauttavat koko ryhmän ja sitä kautta myös yksilön oppimista ja menestystä. Yksilöllisellä vastuulla tarkoitetaan, että jokainen jäsen vastaa omasta oppimisestaan ja panoksestaan. Oppilas ottaa todennäköisemmin vastuun omasta oppimisestaan ja hakee aktiivisesti tietoa esimerkiksi kuuntelemalla ryhmän jäsenen kertomaa, kun hänen tulee kertoa kyseinen tieto muulle ryhmälle tai luokalle. (Sahlberg & Sharan 2002, 40–42.)

Kolmas yhteistoiminnallisen oppimisen tekijä on ryhmähengen ja luokkahengen luominen. Ryhmähengen luomiselle on eroteltu viisi tavoitetta, jotka ovat tutustuminen, ryhmän identiteetti, keskinäinen tuki, erojen arvostaminen ja synergian kehittäminen. Neljännen yhteistoiminnallisen oppimisen keskeisen tekijän mukaan oppimisryhmä on pitkäkestoinen ja koostuu ihannetapauksessa neljästä jäsenestä, jotka tuntevat ja hyväksyvät toisensa ja antavat toisilleen tukea. (Sahlberg & Sharan 2002, 43–44.)

Järjestyksenpito on viides keskeinen tekijä yhteistoiminnallisessa oppimisessä. Yhteistoiminnallisen opetuksen järjestyksenpitoon liittyvät seikat koskevat muun muassa istumajärjestystä, melutasoa, ohjeiden antamista, ryhmän aineiston jakamista ja säilyttämistä sekä ryhmien käyttäytymistä muokkaavia menetelmiä. Viimeinen eli kuudes tekijä on sosiaaliset taidot. Yhteistoiminnallinen opetus pyrkii sosiaalisten taitojen kehittämiseen jäsentämällä opetusta, niin että sosiaalista oppimista tapahtuu muun opiskelun yhteydessä. (Sahlberg & Sharan 2002, 46–47.)

## 5.2 Toiminnallisen ryhmän malli

Toiminnallisen ryhmän malli, Functional Group Model, on toimintaterapeutti Sharan L. Schwartzbergin ja Margot C. Howen yhteistyönä kehittämä toiminnallinen lähestymistapa ryhmää kohtaan. Se on alun perin julkaistu vuonna 1986 toimintaterapeuttien terapiaryhmien interventioita varten. Päälähteenämme opinnäytetyössämme käytämme mallin uudempaa painosta, joka on kehitetty yhteistyössä Schwartzbergin, Howen ja Mary A. Barnesin kanssa. Teos on julkaistu vuonna 2008. Malli on kehittynyt niin tutkimustyön, kirjallisuuskatsauksen kuin käytännön toimintaterapian työn kautta. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, VII)

Toiminnallisen ryhmän malli käsittää kokonaisvaltaisesti niin ryhmän suunnittelun, muodostumisen, ryhmädynamiikan, ryhmän ohjaajan tyylin vaikutuksen kuin ryhmän lopettamisenkin periaatteita. Malli ei niinkään ole kirjoittajien omaa teoriaa ryhmästä, vaan enemmänkin teos, joka pitää sisällään toiminnallisen ryhmän kannalta olennaista tietoa ja teoriaa ryhmäprosesseista, käytännön esimerkkejä ja vinkkejä unohtamatta. Toiminnallisen ryhmän malli pohjautuu viiteen tutkittuun ryhmän osa-alueeseen:

1. Ryhmädynamiikka (group dynamics): Schwartzbergin, Howen ja Barnesin mukaan (2008, 84) Lewinin (1930) mallissa ryhmän yksilöiden väliset suhteet vaikuttavat jatkuvasti muokkautuvan energiakentän tavoin koko ryhmän toimintaan ja käyttäytymiseen.
2. Vaikuttavuus (effectance): Toiminta vetää yksilöitä puoleensa ja näin ollen motivaatio toimintaan on lähtöisin yksilöstä.
3. Tarvehierarkia (need hierarchy): Schwartzbergin, Howen ja Barnesin mukaan (2008, 85) Maslowin (1970) tarvehierarkialla viitataan uskomukseen siitä, että ihmisen monet tarpeet asettuvat tärkeysjärjestykseen. Näistä tarpeista pienemmät on täytettävä suurempiin tarpeisiin pääsemiseksi.
4. Tarkoituksenmukainen toiminta (purposeful activity): Tarkoituksenmukainen toiminta on yhteydessä tarpeiden tyydyttämiseen; toiminta vastaa tarpeita ja on yksilöille hyödyllistä.

5. Adaptaatio (adaptation): Oppimisen ja tiedon soveltamisen kautta yksilöllä on parempi kyky osallistua tehokkaammin ja kokonaisvaltaisemmin elämäänsä. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 84–85.)

Toiminnallisen ryhmän mallin keskiössä pääkäsitteinä ovat adaptaatio ja toiminta, jotka määrittävät mallia. Toimintaterapiassa adaptaatiolla tarkoitetaan ihmisen sisäistä mekanismia, joka aktivoituu toiminnallisia haasteita kohdatessa. Toiminnallisissa haasteissa yksilö kohtaa vaikeuden, jonka seurauksena kehittyy suunnitelman ongelman ratkaisemiseen, esimerkiksi toimintatapaa tai tekoja muokkaamalla (Turner, Foster & Johnson 2002, 639). Adaptaatio tapahtuu toiminnan vaiheiden, eli tekojen muokkaamisen kautta. Mallin tavoitteena onkin ajankäytön, energian ja suunnitellun toiminnan määrittelyn kautta tukea ja edistää adaptaatiota. Adaptaatio on siis Toiminnallisen ryhmän mallin tavoiteltu lopputulos. Tämä polveutuu uskomuksesta siihen, että ihmisen käyttäytyminen on yksilön kokonaisuuden ilmentymä. Toiminnan ja tunteiden välillä on yhteneväisyyttä ja näin ollen tekeminen on perusluonne ihmiselle. Yksilön luonteenpiirteiden ja toiminnan luonteen yhdenmukaisuus luo kokemuksia mielihyvää ja tyytyväisyydestä itseen, mikä johtaa oppimiseen ja adaptaatioon. Näin ollen yksilön luonteenpiirteitä, tarpeita ja mieltymyksiä vastaava toiminta tukee adaptaatiota. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 92–93.)

Opinnäytetyössä on käytetty englanninkielisten toimintaa kuvaavien sanojen määrittelyssä apuna Toiminnan voimaa -kirjan käännöksiä englanninkielisistä toimintaa kuvaavista sanoista, joissa toiminta (occupation) koostuu erillisistä teoista (action) (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykkönen 2013, 26–27). Toiminnallisen ryhmän mallin mukaan toiminnalla on neljä eri tekojen muotoa, jotka vaikuttavat koko toiminnan luonteeseen. Tekojen (action) luomat toiminnan (occupation) muodot ovat seuraavat:

- Tarkoituksenmukaiset teot: Toiminta sisältää ryhmän jäsenille merkityksellisiä tekoja tai sen etsimistä yhteisesti sekä keskustelua toiminnasta ryhmäprosessin edistäjänä. Se sisältää tavoitesuuntautuneita tekoja, jotka ovat ryhmän jäsenten toimintaan osallistumisen perusta. Tarkoituksenmukaisten tekojen kautta jäsenet ymmärtävät tarpeensa ja tavoitteensa ryhmässä, jolloin itsestä lähtöisin olevia tekoja alkaa ilmaantua.

- Itsestä lähtöisin olevat teot: On muun muassa yksilön hakeutumista osaksi ryhmää. Tämä edistää yksilön itsestä lähtöisin olevaa kykyä ymmärtää itseään. Itsestä lähtöisin olevien tekojen ilmauksia tulee tarkastella yksilön kykyjen ilmenemisenä. Esimerkiksi jos yksilö ei ole itse päättänyt osallistua ryhmään, ei hän välttämättä pyri saavuttamaan tai suorittamaan ryhmän tavoitteita tai tehtäviä. Täten itsestä lähtöisin olevien tekojen eri muotojen täytyy olla keskiössä jäsenten ymmärryksen ja ryhmän jäseneksi tulemisen edistämässä.
- Spontaanit teot: Spontaanit (tässä ja nyt) teot ovat olennaisia toiminnalliselle ryhmälle. Toiminnalliset ryhmät perustuvat kokemuksiin, jolloin kokemuksellinen oppiminen on optimaalista jäsenten osallistumiselle. Spontaanit teot lisäävät aktiivisuutta tehtävissä ja ryhmäprosessissa, jolloin oppiminen ja henkinen kasvu lisääntyvät. Spontaanien tekojen kautta jäsenet voivat löytää käyttäytymisen osa-alueita, jotka häiritsevät tai lisäävät adaptaatiota. Toiminnallinen ryhmä tarjoaa jäsenilleen paikan toimia nykyhetkessä ja kehittää kykyjään ja taitojaan muun muassa päätöksenteossa, arvostelussa ja havainnoinnissa.
- Ryhmäkeskeiset teot: Ovat toiminnalliselle ryhmälle tunnusomaista. Ryhmäkeskeiset teot mahdollistavat jäsenten maksimaalisen osallistumisen ohjaajan ja jäsenten vuorovaikutuksen kautta yhteisten tehtävien ja tavoitteiden avulla. Ryhmäkeskeisten tekojen kautta tunne yksilöllisyydestä ja ryhmäidentiteetistä kehittyy. Ryhmäkeskeinen toiminta voi sallia, mahdollistaa tai edistää tarkoituksenmukaista, itsestä lähtöisin olevaa ja spontaania toimintaa. Tämän vuoksi ryhmän rakenteen ja tavoitteiden tulisi huomioida jokaisen jäsenen emotionaaliset ja sosiaaliset tarpeet. Ryhmän ohjaajan tulee tähdätä luomaan tilanteita, jotka rohkaisevat jäseniä yhteisymmärryksen kautta toteuttamaan toisistaan riippuvaisia tekoja.

Nämä tekojen neljä muotoa ovat toiminnallisen ryhmän jäsenten toimintaan osallistumisen perustana. Tarkoituksenmukaisten tekojen kautta yksilö oivaltaa tarpeensa ja tavoitteensa, jolloin itsestä lähtöisin olevia tekoja alkaa ilmetä. Spontaanit teot taas sallivat jäsenten aktiivisen osallistumisen tehtäviin ja ryhmäprosessiin, jolloin yksilöiden välinen suhde ja kasvaminen kehittyvät porrastetusti yksilön kykyjen mu-

kaan. Painotus keskittyy ryhmään kokonaisuutena ja sen keskinäiseen riippuvuuteen ryhmäkeskeisen toiminnan kautta. Näiden tekojen neljän muodon dynaamisen vuorovaikutuksen kautta ryhmä kypsyy ja jäsenet kehittävät taitonsa toimintaan.

(Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 92–95.)

Toiminnallisen ryhmän mallin perimmäinen tavoite on terveyden tai adaptaation edistäminen edellä mainittujen neljän toiminnan muodon kautta. Toiminnallinen ryhmä on strukturoitu motivoimaan adaptaatiota edistäviin tekoihin, vajavuuksien ehkäisemiseen ja toiminnan edistämiseen siten, että se edistää terveyttä ja hyvinvointia. Toiminnallisessa ryhmässä pyritään mahdollistamaan jäsenille maksimaalinen osallistuminen ryhmään ryhmätoteutuksen vaiheistamisen, flow-tilan ja spontaanin osallistumisen sekä palautteenannon ja tuen kautta. Toiminnallisen ryhmän mallin toteutuessa ryhmän jäsenet tunnistavat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tarpeensa ja oppivat taitoja ja käyttäytymistä, joka on tarpeellista adaptaatiolle, paremmalle suoriutumislle merkityksellisissä toiminnoissa sekä elämän tyytyväisyyden ja elämänlaadun paranemisessa. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 97.)

### **5.3 Toiminnallisen ryhmän malli ja ryhmien suunnittelu**

Toiminnallisen ryhmän mallin mukaan ryhmissä edetään kolmen toisistaan riippuvaisen vaiheen mukaan. Nämä vaiheet ovat ryhmän muodostuminen (formation), kehittyminen (development) ja lopettaminen (closure). Mallin teoriatieto ja sen pohjalta kehitetyt menetelmät auttavat ohjaajaa uuden ryhmän suunnittelusta ryhmän muodostumis- sekä lopettamisvaiheeseen ryhmäkertojen suunnitelman kautta. Ryhmien suunnitteluvaiheessa malli auttaa ohjaajaa vastaamaan kysymyksiin siitä, kenen kanssa työskennellä, mitä taitoja ja toiveita heillä on, milloin on paras elämäntilanne tai ajankohta ryhmän toteutukselle sekä missä kulttuurisessa ja fyysisessä tilassa ryhmä järjestetään. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 102.) Ryhmän suunnitteluvaiheessa malli auttaa ohjaajaa tarkastelemaan ryhmän kokoa, ryhmän jäsenten valintaa ja arviointia sekä auttaa tavoitteiden asettamisen ja menetelmien valinnan määrittelyssä. Mallin menetelmät ryhmien suunnitteluvaiheessa ovat liitteenä opinnäytetyön lopussa (liitteet 1-5).



## 6 Nepsy-aikuisten huomiointi ryhmän suunnittelussa

Nepsy-aikuisiksi voidaan määritellä henkilö, jonka psyykkisten häiriöiden tai oireiden taustalla on neurobiologinen perusta tai neurologinen sairaus. Erilaiset aivovammat tai aivohalvaukset sekä aivotoimintaa muokkaavat sairaudet aiheuttavat erilaisia toimintahäiriöitä, motoriikkaa, kognitiota, käyttäytymistä ja tunteita säätelevissä rakenteissa. Psykososiaalisista ja perinnöllisistä alttiustekijöistä riippuen nämä voivat ilmetä psyykkisinä oireina, kuten esimerkiksi masennuksena ja aistiharhoina. (Vataja 2011, 18.) Muita neuropsykiatrisia erityisvaikeuksia aiheuttavia neurologisia sairauksia, oireyhtymiä tai häiriöitä voivat olla esimerkiksi epilepsia, MS-tauti, erilaiset etenevät muistisairaudet, autismin kirjoon kuuluvat oireyhtymät sekä ADHD ja ADD (Juva, Hublin, Kalska, Korkeila, Sainio, Tani & Vataja 2011). Oireita voivat olla esimerkiksi ylivilkkaus tai flegmaattisuus, impulsiivisuus, keskittymisvaikeudet, asioihin juuttuminen ja ylikeskittyminen, organisoinnin ja ajankäytön vaikeus, muistihäiriöt, nopeat mielialavaihtelut ja kommunikaatiotaitojen heikkoudesta johtuvat vaikeudet sosiaalisissa suhteissa. (Huotari & Tamski 2011, 89–97.) Neuropsykiatriset erityisvaikeudet voivat ilmetä arjessa niin toiminnanohjauksessa kuin arjenhallinnassa. Ympäristö ja valtaväestön suhtautuminen neuropsykiatrisia erityisvaikeuksia omaaviin henkilöihin voi aiheuttaa syrjäytymistä ja itsetunnon alenemista, mikä vaikuttaa niin ihmissuhteisiin kuin opiskelu- ja työmahdollisuuksiin. (Huotari & Tamski 2011, 27, 86.)

Toimintaterapian keinoin voidaan vaikuttaa ajan ja arjen hallintaan, kommunikaatiotaitoihin ja sosiaalisten tilanteiden harjoitteluun, impulsiivisuuden hallintaan, itsetuntoon sekä motivaation kasvattamiseen kuntoutumiselle. Toimintaterapian ryhmäinterventioissa korostuu ryhmän terapeuttisten tekijöiden vaikutus, jolloin esimerkiksi vertaistuki, toivon herättäminen, yhdenvertaisuuden tunne, tiedon jakaminen ja välittyminen, altruismin tunne, sosiaalisten taitojen ja ihmisten välisten suhteiden kehittyminen, jäsenten toimintaa imitoiva käyttäytyminen, tunteiden ilmaisun ja käsittelyn harjoittelu ja yhteenkuuluvuuden tunne kehittyvät. (Schwartzberg, Howe & Barners 329,31.) Ryhmässä voidaan toiminnan avulla saavuttaa muutos yksilössä, eli toimintaa käytetään muutosvoimana (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykkönen 2013, 178).

Yleisesti niin nepsy-asiakkaiden ryhmien, kuin muidenkin eri toimintaterapiaryhmien suunnittelussa tulee huomioida jäsenten sen hetkiset valmiudet ja taidot ryhmään osallistuessa. Ryhmän erityistarpeiden huomiointi on olennaista; esimerkiksi toiminnallisten rajoitteiden tai keskittymiskyvyn vaikeuksien kartoittamisen kautta ohjaaja voi arvioida avustettavien määrää, ryhmän kokoa ja kokoonpanoa. Jotta ryhmädynaamisia ja terapeuttisia ilmiöitä voi kehittyä ryhmässä, tulee kokoonpanon ja jäsenmäärän olla tarkoin harkittuja sekä ryhmässä tehtävien toimintojen jäsenten kykyjä ja taitoja vastaavia (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 115–116). Esitiedot ja mahdolliset ryhmän jäsenten arvioinnit antavat tärkeää tietoa yksilön valmiuksista ja taidoista, mutta näiden luomien ennakko-olettamusten ei pidä antaa liikaa ohjata terapeutin käsitystä asiakkaan sen hetkisestä toimintakyvystä. Diagnooseista ja muista taustatiedoista huolimatta ihminen tulee kohdata yksilönä. Toiminnallisen ryhmän malli tarjoaa valmiita menetelmiä ryhmän jäsenten, kokoonpanon ja erityistarpeiden kartoittamiseen. Niin mallin teoriatieto, kuin ryhmän suunnitteluun käytettävät menetelmät auttavat ryhmän ohjaajaa kartoittamaan myös ryhmän ja yksilöiden tavoitteita sekä näiden saavuttamiseen käytettäviä menetelmiä ja toimintoja. Näin ne tukevat ohjaajaa hahmottamaan myös nepsy-ryhmien mahdolliset erityistarpeet, vahvuudet ja haasteet, jotta ryhmästä ja sen toteutuskerroista tulisi mahdollisimman tarkoituksenmukaisia ja niin ryhmän, kuin yksilöiden henkilökohtaisia tavoitteita tukevia. Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmien käyttö ohjaa myös ryhmän suunnittelua ja toteutuksia ryhmän terapeuttisia tekijöitä tukeviksi, terveyttä ja hyvinvointia edistäviksi sekä adaptaatiota tukeviksi.

## **7 Työpajaympäristö ja sen huomiointi ryhmän suunnittelussa**

Työpajalla tarkoitetaan sekä fyysistä ympäristöä, että metodia, jonka tavoitteena on vaikuttaa yksilön työmarkkina-aseman sekä kouluttautumisen mahdollisuuksien parantamiseen. Ympäristönä se voi tarjota monipuolisesti erilaisia työskentelytiloja ja välineitä eri alojen työtoimintaan, kuten esimerkiksi metalli-, puu- ja media-aloille. Työpajametsodi on moniammatillinen ja se perustuu tekemisen kautta oppimiseen. Valmennuksen sekä arjenhallinnan ja työtaitojen harjoittelun avulla parannetaan yksilön kykyjä ja valmiuksia koulutukseen tai työhön hakeutumiseen. Työpajat nou-

dattavat matalan kynnyksen periaatetta, jossa valmentautujan kyvyt ja motivaatio määrittävät työtä ja muita tehtäviä toimenpiteitä. Työpajat voivat olla myös vaihtoehto koulutukseen, mikäli tavanomainen opiskelu ei syystä tai toisesta toteudu. Osana palvelukokonaisuutta pajajaksot toimivat yhteistyössä muun muassa sosiaalitoimen ja työvoimahallinnon kanssa. (Mikä on työpaja? 2014)

Joensuun KASKI Työvalmennuksen yhteydessä toimivat työpajat yltyvät monipuolisesti mediapajasta, keittiö-, puu- ja metallipajoihin. Työpajojen asiakkaat harjoittelevat pajoissa tarvittavia taitoja ja tekniikoita ja valmistavat eri alojen tuotteita myyntiin lounaspalveluista ja leivonnaisista peräkärryihin, tarrapainoon ja niiden asentamiseen. Varsinaisten työpajatilojen yhteyteen kuuluu myös erillisiä ryhmätiloja, joissa erilaisia toiminnallisia ryhmiä voidaan järjestää rauhoitetussa ympäristössä eri työpajojen välineitä hyödyntäen. Nämä tilat osaltaan mahdollistavat toimintaterapiaryhmien toteuttamisen, tarjoten ulkopuolisilta ärsykkeiltä ja häiriöiltä eristetyn työskentelytilan, jossa ryhmän terapeutit voivat ilmaantua.

Yleisesti toimintaterapiaryhmien suunnitteluvaiheessa toteutustiloissa pitäisi huomioida huoneen koko, huonekalujen sopivuus niin ryhmän jäsenille kuin itse toimintaankin, valaistus ja ikkunat, visuaaliset tekijät, kuten ympäristön kodinomaisuus, oven auki tai kiinni pitäminen, mahdolliset meluhaitat, ensiapuvälineiden tai muiden tarvittavien lääkinnällisten välineiden saatavuus, turvallisuustekijät sekä mahdollisen tarvittavan avustuksen ja apuvälineiden saatavuus. Tilojen soveltuvuus ryhmäterapiaan on kuitenkin aina asiakasryhmästä ja ryhmässä toteutettavista toiminnoista riippuvainen, ja näin ollen ryhmän toteutusympäristö on aina asiakasryhmän ja tilanteen mukaan harkittava. (Cole 2012, 327.)

Toiminnallisen ryhmän mallin mukaan ryhmän suunnitteluvaiheessa ympäristön arviointi on tärkeää toteuttaa jokaiselle ryhmälle. Mallin Jäsenten ja ympäristön arviointi -menetelmällä pyritään huomioimaan ympäristön asettamat olosuhteet. Ryhmän fyysisen toteutuspaikan, materiaalien, ryhmän sääntöjen sekä tunneilmapiiirin kartoituksella pyritään huomioimaan näiden tekijöiden mahdolliset vaikutukset ryhmään ja sen toimintaan. Lisäksi ympäristön arvioinnissa huomioidaan esimerkiksi ryhmän toteutuksen taloudelliset resurssit, palvelun tarjoajan tavoitteiden, toimin-

tamallin ja hallinnollisen rakenteen sekä vallitsevan organisatorisen ja hallinnollisen kulttuurin vaikutus ryhmään. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 109–110.) Toiminnallisen ryhmän mallin menetelmien kautta ohjaaja pystyy arvioimaan monipuolisesti ympäristön vaikutusta ryhmään. Yksityiskohtaisten käytännön seikkojen, kuten esteettömyys- ja turvallisuusmääritelmien, visuaalisten tekijöiden ja meluhaittojen/äänieristyksen kartoituksen sijaan mallin menetelmät luottavat ohjaajan omaan kykyyn huomioida tarvittavat asiat ja materiaalit, joita onnistunut ryhmätoteutus edellyttää.

## **8 Opinnäytetyöprosessin kuvaus**

### **8.1 Koulutustilaisuuden suunnitelma**

Yleisesti koulutuspäiviä pidetään virkistävänä ja ammattitaitoa lisäävänä vaihteluna arjen keskellä. Saralan ja Saralan (2001, 27–28) mukaan Safizadchin (1991) on määrittellyt koulutuspäivien tarkoituksiksi työn kehittämisen, työn kehityksen joustavaan toimintaan sekä avoimiin kustannustehokkaisiin tuotantojärjestelmiin, henkilöstön sitoutumisen lisäämisen, laadun korostamisen sekä henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen (Sarala & Sarala 2001, 27–28). Useimmiten työyhteisövalmentaja tai kouluttaja kutsutaan paikalle, kun halutaan saada muutosta työyhteisön arkikäytänteissä. Muutosta tapahtuu silloin, kuin jostain vanhasta luovutaan ja uutta tietoa omaksutaan. Juutin, Rannikkon ja Saarikosken mukaan (2004, 34) Berger ja Luckman (1996) taas ovat määritelleet muutoksen sisäistämisen vaikutusta; Tieto ja puhe, jonka avulla oikeutetaan ja muokataan uusia rutiineja saavat aikaan uudenlaisia toimintaa. Kun rutiineja tarpeeksi kauan toistetaan, alkavat ihmiset pitää niitä objektiivisina annettuina ympäristön tekijöinä. (Juuti, Rannikko & Saarikoski 2004, 34.)

Koulutustilaisuuden aiheena oli Toiminnallisen ryhmän malli ryhmien suunnittelussa. Tavoitteemme oli tutustuttaa osallistujat Toiminnallisen ryhmän malliin ja harjoitella sen käyttöä pienryhmissä. Tavoitteena oli myös saada tietoa osallistujien mielipiteistä ja ajatuksista mallin ja menetelmien toimivuudesta heidän omissa ohjaamissa ryhmissään ja työympäristössään. Tilaisuuden kokonaisajaksi oli määritetty kolme tuntia. Alustavasti tilaisuuteen odotettiin ennakoilmoittautumisen pohjalta noin 10–

16 osallistujaa, joista suurin osa koostui sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista ja muusta työvalmennushenkilöstöstä niin Valtone-hankkeen kuin KASKI Työvalmennuksen puolelta. Tilaisuus järjestettiin Valtone-hankkeen toimitiloissa Joensuussa 19.9.2014. Tilaisuuden kokonaisrakenne koostui aloittamisvaiheesta ja tilaisuuteen orientoitumisesta, teoriaosuudesta, käytännön menetelmiin tutustumisesta, yhteenvedosta, palautteenannosta sekä lopettamisesta. Tilaisuuden suunnittelussa käytimme apuna Toiminnallisen ryhmän mallin Ryhmäkerran suunnitelmaa (liite 6) koulutustilaisuuden sisällön selkeyttämiseksi, tiivistämiseksi ja aikatauluttamiseksi. Samalla saimme omakohtaisen kokemuksen menetelmän käyttämisestä.

Aloitimme koulutustilaisuuden esittelemällä itsemme, tilaisuuden tavoitteen ja tarkoituksen sekä opinnäytetyömme aiheen pääpiirteet. Lisäksi kävimme läpi tilaisuuden ohjelman ja aikataulun. Tämän jälkeen seurasi alkuorientoituminen tilaisuuteen. Tätä varten jaoin osallistujat kolmen hengen ryhmiin. Näissä ryhmissä jäsenet esittelivät itsensä, jonka jälkeen jokainen ryhmä kirjoitti ylös, mitä heille tulee mieleen toiminnallisesta ryhmästä. Jokaisen ryhmän ajatukset käytiin yhdessä läpi keskustelunomaisesti tyhjälle PowerPoint -dialle ajatuksia kirjaten. Toiminnan tavoitteena oli aktivoida osallistujia sekä orientoida heitä aiheeseen.

Alkuorientaation jälkeen seurasi koulutustilaisuuden teoriaosuus. Teoriaosuudessa käytimme PowerPoint -esitystä, johon olimme koonneet olennaiset asiat Toiminnallisen ryhmän mallista, sen taustasta, viitekehuksesta, ryhmien suunnittelu- ja kehittämisvaiheesta sekä ryhmien lopettamisesta. Pyrimme toteuttamaan PowerPoint -esityksen siten, että diat koostuivat tukisanoista ja tilaisuuden sisällön kannalta olennaisimmista lauseista, pääpainon ollessa esittäjien puheen seuraamisessa ja keskustelunomaisessa ilmapiirissä. Jokaiselle osallistujalle tulostettiin oma kopio PowerPoint -dioista, jotta heillä oli mahdollisuus tehdä muistiinpanoja tilaisuuden aikana. PowerPoint -materiaali on liitteenä opinnäytetyön lopussa (liite 9). Teoriaosuuden jälkeen seurasi viidentoista minuutin kahvitauko.

Koulutustilaisuuden käytännön osuudessa käytimme samoja ryhmiä kuin alkuorientaatiossa. Jaoin jokaiselle ryhmälle oman aiheen, johon he perehtyivät. Kyseiset aiheet olivat Toiminnallisen ryhmän suunnittelussa käytettäviä lomakkeita ja näihin

liitettyjä esittelytekstejä niiden käytöstä. Osallistujat saivat paneutua menetelmiin ja kokeilla lomakkeiden täyttämistä omien töidensä ja ryhmiensä pohjalta. Nämä menetelmät olivat Ryhmähistoria, Jäsenten ja ryhmän arviointi, Toiminnallisen ryhmän protokolla, Ryhmäkerran suunnitelma ja Ryhmäkerran arviointi (liitteet 1-5). Tämän jälkeen jokaisen ryhmän yksi jäsen lähti kiertämään muut ryhmät yksi kerrallaan. Uudessa ryhmässä jäsen esitteli oman ryhmänsä aiheen ja muu ryhmä esitteli hänelle omansa. Vaihtoja tuli yhteensä neljä, jotta osallistujat saivat tutustua kaikkiin menetelmiin. Jakaessamme osallistujat ryhmiin, mahdollistimme samanaikaisen vuorovaiikutuksen, jonka avulla pystyimme sisällyttämään käytännön osuuteen enemmän informaatiota. Yhtäaikainen aktiivinen osallistuminen lisää myös tehokkuutta ja säästää aikaa (Sahlberg & Sharan 2002, 39). Kierrättäessämme jäseniä eri ryhmissä toteutui myös positiivinen keskinäinen riippuvuus. Kiertämään lähteneen jäsenen oppiminen vaikutti myös muiden ryhmien oppimiseen ja jäsenet olivat täten keskinäisesti riippuvaisia toisistaan.

Ryhmätyöskentelyn jälkeen suoritimme yhteenvedon, jossa aihe kerrallaan kävimme yhteisesti läpi harjoiteltujen menetelmien pääkohdat ja selvitimme onko osallistujien kesken aiheesta kysymyksiä tai epäselvyyksiä. Samalla selvitimme keskustelun kautta ryhmiltä mielipiteitä ja ajatuksia aiheesta ja siitä, kokivatko he voivansa hyödyntää menetelmiä tulevaisuudessa omassa työssään, ja jos voivat niin miten. Lopuksi teetimme osallistujille palautekyselyn (liite 7), jossa kysyimme heidän mielipiteitensä Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta heidän omaan työhönsä.

## **8.2 Aineistonkeruu ja analysointi**

Koulutustilaisuuden aikana keräsimme tietoa niin havainnoinnin, kuin kirjallisen kyselyn avulla. Pyrimme havainnoimaan osallistujia vapaamuotoisesti menetelmien harjoitteluvaiheessa ja tämän jälkeen yhteisen yhteenvedon aikana. Aktiivisen pienryhmien havainnoin ja keskustelujen seuraamisen kautta halusimme saada tietoa osallistujien ajatuksista Toiminnallisen ryhmän mallin menetelmistä ja niiden soveltumisesta työhönsä. Menetelmien harjoitteluvaiheessa pyrimme kulkemaan tilassa siten, ettemme häiritsisi pienryhmätoimintaa. Kirjoitimme tilaisuuden aikana muistiin-

panoja havainnoistamme, jotta tilaisuuden jälkeen niiden mieleen palautus on tehokasta.

Koulutustilaisuuden lopuksi suoritimme osallistujille kirjallisen kyselyn, jonka tavoitteena oli saada tietoa osallistujien mielipiteistä Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta omaan työhönsä sekä antaa palautetta itse tilaisuudesta sen pitäjille. Kyselyssä noudatimme laadullisen tutkimuksen periaatteita. Tässä puolistrukturoidussa kyselyssä käytimme puoliavoimia kysymyksiä strukturoituja ja avoimia osioita yhdistämällä. Kyselyn strukturoidut osiot koostuivat niin monivalintakysymyksistä, kyllä ja ei -vaihtoehdoista sekä asiayhteyden vaatiessa en osaa sanoa -vaihtoehdoista, sekä näihin liittyvistä avoimista tarkentavista kysymyksistä (Kyselylomakkeen laatiminen 2010). Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä myös yksittäisinä kysymyksinä kuvailevamman ja yksityiskohtaisemman informaation saamiseksi.

Kyselyn rakenne valittiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä asettelun kautta, kysymyksiä ollessa seuraavat:

Soveltuuko Toiminnallisen ryhmän malli nepsy -aikuisten ryhmien suunnitteluun ja työpajaympäristöön?

Jos soveltuu, niin millä tavoin?

Jos ei sovellu, niin miksi ei?

Ensimmäiseen kysymykseen vastaus oli, joko Toiminnallisen ryhmän malli soveltuu nepsy-asiakkaiden ryhmiin ja työpajaympäristöön, tai Toiminnallisen ryhmän malli ei sovellu nepsy-asiakkaiden ryhmiin ja työpajaympäristöön. Näin ollen olennaisimman informaation saamiseksi riitti dikotominen tai kolmiosainen monivalintakysymys kyllä, ei ja en osaa sanoa -vaihtoehtoja käyttäen, vaikkakin mittaustaso ei ole tällöin kovin korkea. Kahden viimeisen kysymyksen kannalta tarvittiin tarkempaa informaatiota, jolloin avoimien kysymysten kautta saatiin perusteluita ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, yksittäiset Toiminnallisen ryhmän mallin menetelmät ja muut mahdolliset vastaukseen vaikuttavat tekijät huomioiden. Kysely koostui kolmesta mittarista; vastaajan lähtökohtien ja taustatietojen selvityksestä, Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta vastaajan omaan työhön sekä yleisestä tilaisuuden palautteesta.

Vastaajan lähtökohtien ja taustatietojen kartoitus sisälsi kaksi osuutta, kysymykset 1 ja 2. Näillä pyrittiin selvittämään vastaajan tämänhetkinen osallistuminen Valtone-hankkeen tai KASKI Työvalmennuksen ryhmätoimintaan. Näin saimme tietoa osallistujan mahdollisuudesta peilata mallia ja sen menetelmiä omaan työhönsä. Toisen kysymyksen tarkoituksena oli selventää vastaajan mahdollista aiempaa malliin perehtyneisyyttä tai menetelmien osaamista, jotta tuloksissa voidaan huomioida osallistujan oppimiskokemus sekä mallin tunnettavuus.

Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuuden mittari koostui neljästä osiosta, kysymyksistä 3-6. Kolmas kysymys kartoitti vastaajan fyysisen työympäristön ja sen resurssien sekä työnantajan asettamien työn tavoitteiden sopivuutta Toiminnallisen ryhmän mallin käyttöön. Neljäs kysymys kartoitti mallin soveltuvuutta vastaajan asiakasryhmään. Viides kysymys kartoitti mallin yksittäisten menetelmien käytettävyyttä omassa työssä perusteluineen. Kuudes kysymys taas kartoitti mallin soveltuvuutta erityisesti työpajaympäristössä. Yleistä palautetta keräsimme kysymyksillä 7 ja 8. Halusimme kerätä tietoa tilaisuuteemme valittujen menetelmien mielekkyydestä ja toimivuudesta. Tämän lisäksi annoimme osallistujalle mahdollisuuden vapaaseen palautteeseen, jotta he voivat tuoda omin sanoin esiin mielipiteen itse tilaisuudesta ja sen kulusta tai muista mieleen jääneistä asioista.

Palautekyselystä saatujen vastauksien analysoinnin apuna käytimme teemoittelua. Teemoittelu on laadullisessa tutkimuksessa käytettävä menetelmä, jossa tutkitusta aineistosta etsitään aihepiirejä, jotka yhdistävät tai erottavat eri haastatteluja, vastauksia tai kirjoitelmia. Koodausta voidaan käyttää apuna teemojen muodostamisessa. (Teemoittelu 2014) Koodauksella tarkoitetaan aineistoa jäsenteleviä merkintöjä, kuten eri väreillä tehtyjä alleviivauksia. Merkitsemällä samankaltaiset ja samaa asiaa käsittelevät tekstikohdat samoilla koodeilla, voidaan helpottaa aineiston analyysia. (Koodaus 2014) Palautekyselyn vastausten avoimissa osioissa käsitelimme tuloksia kysymys kerrallaan teemoittelemalla vastauksissa toistuvasti esiin nousevia aiheita. Teemoittelun apuna käytimme koodausta, eli alleviivasimme eri väreillä edellä mainittuja aiheita.

### **8.3 Koulutustilaisuuden raportointi**



Koulutustilaisuutemme järjestettiin Valtone-hankkeen toimitiloissa. Koulutustilana toimi 10–20 hengelle sopiva kokoushuone. Ennen tilaisuuden alkua asettelimme pöydät ja tuolit niin, että jokaisella osallistujalla oli esteetön näkymä huoneen etuosaan. Sijoituimme huoneen etuosaan siten, että pystyimme esittämään tilaisuuden teoriaosuuden. Käytössämme meillä oli kannettava tietokone, joka oli yhdistetty suurrehkoon taulutelevisioon. Television kautta saimme tekemämme PowerPoint -esityksen näkymään osallistujille. Materiaalit ja välineet asettelimme valmiiksi esille, jotta niiden jakaminen olisi mahdollisimman jouhevaa.

Osallistujien saapuessa kokoustilaan jaoimme heille PowerPoint -esityksen dioista tulostetun paperiversion, jossa oli tilaa muistiinpanoille. Etukäteen ilmoitetusta kuudestatoista osallistujasta saapui paikalle kolmetoista. Aloitimme tilaisuuden esittelemällä itsemme, opinnäytetyömme aiheen sekä tilaisuuden tarkoituksen. Tämän jälkeen kysyimme osallistujilta, kuinka moni heistä toimii ryhmänohjaajana parhaillaan omassa työssään. Suurin osa nosti kätensä, jolloin pystyimme jakamaan osallistujat kolmen tai kahden hengen ryhmiin, joissa jokaisessa oli vähintään yksi tällä hetkellä työssään toimiva ryhmänohjaaja. Annoimme osallistujille muutaman minuutin aikaa pohtia ryhmissä, mitä heille tulee mieleen toiminnallisesta ryhmästä. Tämän jälkeen keräsimme heidän ajatuksiaan ylös tyhjälle PowerPoint -dialle suunnitelman mukaan.

Alkuorientaatiosta siirryimme tilaisuuden teoriaosuuteen. Teoriaosuuden aikana mielenkiinto ja kuunteleminen olivat havaittavissa osallistujien kesken ajoittaisena nyökkäilyinä ja kysymysten esittämisenä. Teoriaosuus ei herättänyt osallistujissa juurikaan keskustelua, ja se oli lähinnä ennalta suunniteltujen asioiden läpikäymistä.

Teoriaosuuden päätyttyä siirryimme viidentoista minuutin kahvitauolle, joka tapahtui samassa tilassa. Tilaajan toimesta oli järjestetty kahvit ja pientä syötävää. Tämän jälkeen aloitimme tilaisuuden käytännön osuuden. Osallistujien huomion kiinnittämisiksi joutui korottamaan ääntä, koska osallistujat olivat uppoutuneet keskusteluun tauon aikana. Tilanteen ja hälinän rauhoittamiseen meni yllättävän pitkä aika, jonka jälkeen ohjeita joutui vielä toistamaan useasti osallistujien huomion saamiseksi. Osallistujat alkoivat tehokkaasti tutustumaan materiaaliin pienryhmissään. Osa ryhmistä

aloitti lomakkeiden täyttämisen jopa niin innokkaasti, ettei kuunnellut ohjeita tai tehtävänantoa, ja tämän vuoksi täytti lomakkeita vääristä kohdista tai esittelytekstiä lukematta. Muutamista ryhmistä nousi esiin kysymyksiä lomakkeiden erillisistä kohdista ja niiden tarkoituksesta ja täyttämisestä. Tämän jälkeen aloimme kierrättämään jäseniä muissa ryhmissä. Ensimmäinen vaihto tapahtui sujuvasti, mutta jo toisen vaihdon kohdalla tuli vastalauseita ajan puutteesta johtuen. Annoimme heille kaksi minuuttia lisää aikaa, jotta he saivat käytyä keskustelun loppuun. Sama ongelma ilmeni seuraavien vaihtojen kohdalla. Aikataulussa pysyäksemme jouduimme hoputtamaan jäseniä ryhmän vaihtamisessa. Osallistujat olivat tehokkaita ja aktiivisia, mutta tiukka aikataulu aiheutti levottomuutta. Tehokkuuteen ja aktiivisuuteen vaikutti keskinäinen riippuvuus, joka ilmeni käytännön osuudessa siten, että osallistujien täytyi oppia uusi asia, jotta he pystyivät kertomaan sen eteenpäin seuraavalle ryhmälle. Osalla osallistujista oli vaikeuksia kuvailla menetelmien pääpiirteitä tai seikkoja lyhyesti ja tiivistetysti, joka vaikutti myös tunteeseen siitä, että aikaa ei ollut riittävästi tehtävän suorittamiseen.

Kiireys aikataulussa jatkui myös pienryhmätyöskentelyn jälkeen yhteenvedossa. Koska laajempaan keskusteluun ei ollut aikaa, kysyimme mielipiteen menetelmän soveltuvuudesta siltä ryhmältä, joka siihen oli alun perin syvemmin perehtynyt. Jokaisella osallistujalla oli kuitenkin myös tässä vaiheessa vapaus mielipiteiden ja ajatusten jakamiseen aiheesta. Yhteenvedon jälkeen jäi jäljelle kirjallisen palautekyselyn teettäminen. Tuotuaamme esiin kyselyn merkityksen ja täytettyjen kyselyiden ja tulosten käsittelyyn liittyvät eettiset seikat, jaoimme kyselyt osallistujille. Tässä vaiheessa osa osallistujista oli kuitenkin jo niin levottomia ja väsyneitä, ettei malttanut täyttää lomakkeita. He pyysivät lupaa täyttää kyselyt myöhemmin, joten jouduimme antamaan luvan täyttää kyselyt seuraavalla viikolla, jotta tarvitsemamme vastaajamäärä kyselyyn säilyisi. Samalla sovittiin yhteisesti täytettyjen lomakkeiden postissa lähettämisestä.

#### **8.4 Koulutustilaisuuden aikana tehdyt havainnot**

Vapaamuotoisessa havainnoinnissa keräämämme tieto pohjautui suurimmaksi osaksi koulutustilaisuuden lopussa suorittamamme yhteenvedon aikana käytyyn keskuste-

luun. Ryhmähistoria-lomakkeeseen perehtynyt ryhmä käyttäisi kyseistä menetelmää, ja koki siitä olevan hyötyä esimerkiksi ohjaajan vaihtuessa.

Jäsenen ja ryhmän arviointi-lomakkeeseen tarkemmin tutustunut ryhmä ei kiireellisen aikataulun takia ehtinyt perehtyä kuin jäsenen arviointiin. Jäsenen arvioinnista ryhmässä nousi esille kysymys, voisiko lomakkeen antaa ryhmän jäsenelle itse täytettäväksi, tai tehdä haastatteluna yhdessä hänen kanssaan. Lomakkeen täyttäminen pelkästään aikaisemman tiedon pohjalta ei kyseisen ryhmän mielestä toimisi, sillä menetelmä voisi tuottaa virheellisiä ennakko-olettamuksia ryhmän jäsenestä.

Toiminnallisen ryhmän protokolla herätti keskustelua siitä, voisiko protokolla-sanasta käyttää jotain suomenkielistä nimeä. Menetelmä koettiin selkeäksi, mutta sen avaaminen ohjattavalle ryhmälle koettiin aiheelliseksi. Uravalmennuksessa protokollaa voisi mahdollisesti käyttää soveltaen, ja sitä voisi mahdollisesti hyödyntää uuden ohjaajan perehdyttämisessä. Ryhmäkerran suunnitelma koettiin myös selkeäksi, ja sen täyttäminen helpoksi ilman ammatillista kokemustakin. Ryhmäkerran suunnitelma koettiin myös hyväksi säännöllisesti järjestettävissä ryhmissä, koska sen täyttäminen tapahtuisi aina samalla kaavalla. Toisaalta menetelmä koettiin myös aikaa vieväksi. Ryhmäkerran arviointi taas oli siihen perehtyneiden osallistujien mielestä monimutkainen, mutta hyvä menetelmä oman toiminnan reflektointiin ryhmänohjaajana.

Jokaisen menetelmän yhdessä läpikäymiseen käytimme viidestä kymmeneen minuuttia. Vaikka kiireen takia yhdessä keskusteleminen jäikin lyhyeksi, jäi aikaa osallistujien havaintojen keräämiseen ja näistä keskusteluun. Näin toteutui myös yhtäläinen osallistuminen siinä määrin, että kaikilla ryhmillä oli tasavertainen mahdollisuus esittää mielipiteensä muille osallistujille.

## **9 Kyselylomakkeen tulokset**

Kolmestatoista osallistujasta yksitoista vastasi tai palautti kyselylomakkeen. Seuraavassa on koottu ylös tuloksia vastaajan lähtökohtien ja taustatietojen selvityksestä,

Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta vastaajan omaan työhön sekä yleisessä tilaisuuden palautteesta. Palautekyselyn strukturoituja osioita on tuotu esiin tuloksissa sellaisenaan, jolloin vastaajamäärät eri osioille on havaittavissa. Suunnitelmana oli avoimien osioiden teemoittelu. Kaikkien kysymyksien vastauksista ei kuitenkaan muodostunut teemoja, vaan avoimet vastaukset olivat ennemminkin yksittäisiä perusteluita. Tämän vuoksi päädyimme teemoittelemaan vain kysymyksien 1-3 vastaukset, joissa tämä oli mahdollista. Kysymyksissä 4-6 olemme nostaneet esille vastausten perustelut.

### **9.1 Vastaajien lähtökohdat**

Kysymyksissä 1 ja 2 käsiteltiin vastaajan lähtökohtia ja taustatietoja. Yhdestätoista vastaajasta seitsemän, eli hieman yli puolet kertoi ohjaavansa ryhmiä tai olevansa jollain muulla tavalla mukana ryhmätoiminnassa työnsä puolesta. Näistä vastaajista kuusi toimi työssään päävastuullisena ryhmänohjaajana. Vastaajista suurimmalle osalle (kahdeksalle vastaajalle) Toiminnallisen ryhmän malli ei ollut entuudestaan tuttu. Malliin aiemmin tutustuneiden vastaajien avoimissa tarkentavissa vastauksissa teemaksi nousi koulutusten tai opintojen kautta saatu lyhyt perehdytys malliin.

### **9.2 Mallin soveltuvuus työympäristöön**

Kolmas kysymys käsitteli Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmien soveltuvuutta vastaajan omaan työympäristöön. Kuusi vastaajaa koki mallin käytön mahdollisena työympäristössään sellaisenaan, kun taas loput viisi kokivat sen käytön mahdollisena menetelmiä soveltamalla. Mallin käytön rajoitteista muodostuneita teemoja olivat työtilat (kaksi vastaajaa), aikaresurssit (kaksi vastaajaa) sekä palvelun tilaajalta ja/tai maksajalta tulevat vaatimukset (kaksi vastaajaa). Kaiken kaikkiaan kaikki kysymykseen vastanneet kokivat mallin ja sen menetelmien soveltuvan työympäristöönsä joko sellaisenaan tai sovellettuna.

### **9.3 Mallin ja menetelmien soveltuvuus asiakasryhmään**

Neljäs kysymys käsitteli mallin ja menetelmien soveltuvuutta vastaajien asiakasryhmiin. Vastaajien asiakasryhmät koostuivat työttömistä ja työnhakijoista (neljällä vastaajalla), nepsy-aikuisista (neljällä vastaajalla), työhönvalmennettavista, mielenterveyskuntoutujista sekä mediapajan asiakkaista. Suurin osa (kahdeksan vastaajaa) koki Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmien soveltuvan omalle asiakasryhmälleen. Kyllä ja en osaa sanoa -vastaajien keskuudessa (kolme vastaajaa) perusteluissa nousi esiin soveltuvuus osittain tai sovellettuna. Tämän lisäksi perusteluissa mainittiin mallin ja sen menetelmien toimivuus ryhmän eri vaiheissa, ohjauksessa, oman työn arvioinnissa ja ryhmien dokumentoinnissa. Mallin koettiin myös tavoitteellistavan toimintaa sekä osallistavan ja aktivoivan asiakasta. Vastaajista yksi koki mallin ja menetelmien soveltuvan huonosti asiakasryhmäänsä ryhmän toiminnan ollessa liian hajanaista lomakkeiden käytön ja suunnittelun suhteen. Nämä perustelut eivät nousseet esiin toistuvina teemoina, vaan vastaajien yksittäisinä kommentteina. Kaiken kaikkiaan vastaajista selvästi yli puolet (yhdeksän vastaajaa) kokivat mallin ja sen menetelmien soveltuvan asiakasryhmälleen joko sellaisenaan tai sovellettuna.

#### **9.4 Mallin ja menetelmien käyttö omassa työssä**

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin Toiminnallisen ryhmän mallin ja menetelmien käyttöä omassa työssä. Yksittäisinä menetelminä vastaajat mainitsivat Ryhmähistorian (kolme vastaajaa), Ryhmäkerran suunnitelman (kolme vastaajaa) sekä Toiminnallisen ryhmän protokollan (kaksi vastaajaa). Edellä mainittujen lisäksi yksi vastaaja koki kaikki menetelmät soveltuviksi omaan työhönsä. Mallin ja menetelmien käytön perusteluista ei muodostunut tiettyjä teemoja, mutta yksittäisiä vastauksia olivat muun muassa:

- Kirjaaminen olisi systemaattisempaa, tai asiat yleensäkin tulisivat kirjatuiksi, kun ne ovat konkreettisempia ja helpommin arvioitavissa olevia.
- Menetelmät koetaan syventävän ryhmän toimintaa ja ohjausta, sekä pieleen menneiden ryhmäkertojen kautta voisi tapahtua mallioppimista.
- Menetelmät selkeyttävät työtä, näitä käyttäisi dokumentointityökaluna.
- Ryhmähistoriaa voisi käyttää sellaisenaan, mutta muita menetelmiä kevennettynä.

- Ryhmäkerran suunnitelma, protokolla ja arviointi ovat hyviä, mutta näitä käyttäisi suppeampana.
- Menetelmät ovat “peruskauraa”, mutta hyviä menetelmiä tietojen ja omien ajatusten auki kirjoituksessa. Menetelmät ovat hyödyllisiä ja tarpeellisia, mutta aikaa ei ole paljoa.

### 9.5 Soveltuvuus työpajaympäristöön

Työpajaympäristöä käsittelevään kuudenteen kysymykseen vastanneita oli yhteensä neljä. Mallin ja menetelmien soveltuvuutta kysyttäessä, näistä neljästä kaksi vastasi kyllä, yksi vastaa kyllä ja ei, ja yksi en osaa sanoa. Avoimen osion vastauksista ei muodostunut teemoja. Kyllä vastanneet perustelivat kantaansa seuraavasti:

- Toiminnallisen ryhmän malli soveltuisi osin esimerkiksi uusien työtehtävien opettelussa ja perehdyttämisen tueksi.
- Työpajaympäristössäkin on nähtävissä ryhmän eri vaiheet, ja toiminnassa on ainakin välillä hyvä tehdä myös juttuja joissa ohjaajan rooli “häviää” ja ryhmän toiminta nousee keskiöön.

En osaa sanoa vastauksen ja ristiriitaisen kyllä-ei vastauksen antaneet perustelivat seuraavasti:

- Menetelmät ovat työläitä ja raskaita ennen niiden oppimista, jonka vuoksi niiden tekeminen ja toisto helpottavat, mutta onko aikaa ottaa menetelmiä käyttöön.
- Ihmiset vaihtuvat usein ja tavoitteet, taustat ja työajat ovat vaihtelevia.

### 9.6 Palautetta koulutustilaisuudesta

Seitsemäs kysymys käsitteli vastaajan mielipidettä tilaisuuden sisällön toimivuudesta tiedon välittymisen kannalta. Kahdeksas kysymys antoi mahdollisuuden vapaalle pa-

lautteelle ja kommenteille. Kaikkien vastanneiden mielestä tilaisuuden sisältö ja käytetyt elementit koettiin toimivaksi tiedon välittymisen kannalta. Tästä huolimatta kysymykseen, mitä olisi pitänyt tehdä toisin, vastattiin seuraavasti (kaksi vastausta): Aikataulu oli tiukka, ja ryhmätyöhön olisi tarvinnut lisää aikaa. Menetelmien harjoittelu -osuutta olisi voinut hieman selkeyttää. Tilaisuuden rakenne ja kokonaisuus koettiin yleisesti hyväksi; Teorian ja toiminnan koettiin olevan sopivassa suhteessa, ja etenkin toiminnallinen osuus jäi osallistujien mieleen. Vastaajat kokivat että asiat oli esitetty selkeästi ja loogisesti, mutta toisaalta palautetta tuli myös siitä, että toimintaterapian termistöä olisi voinut käyttää vähemmän. Osallistujien mielestä aiheen käsittelyyn olisi voinut käyttää pidemmän ajan. Joillekin osallistujille sisältö oli jo ennestään tuttua teoretietoa, kun taas toisille tilaisuus antoi uutta tietoa ja välineitä, joita hyödyntää omassa työssä.

## **10 Johtopäätökset**

Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuuden tutkimisen pohjaksi tekemämme tiedonhaku ei tuottanut merkittäviä tuloksia. Tiedonhakumme pohjalta mallin kehittäjien lisäksi emme löytäneet muiden henkilöiden tekemiä artikkeleita tai tutkimuksia Toiminnallisen ryhmän mallista tai sen soveltuvuudesta, yhtä teoksesta tehtyä kirjainarvostelua (Samuel 2009) lukuun ottamatta. Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmien soveltuvuuden tutkiminen on keskittynyt tiedonhakumme pohjalta täysin itse mallin kehittäjien tutkimustietoon, joka tukee mallin ja sen menetelmien soveltuvuutta kaikille asiakasryhmille. Tekijät toteavatkin mallin ja menetelmien olevan edelleen tutkimustyön kohteena (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 84). Opin näytetyömme tuokin tarvittavaa lisää Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuuden tutkimiseen ja kriittiseen arviointiin osana toimintaterapian näyttöön perustuvaa työskentelyä.

Kaiken kaikkiaan niin teoretiedon, kirjallisuuden kuin toimeksiantajan työntekijöiden mielipiteiden pohjalta Toiminnallisen ryhmän malli soveltuu nepsy-aikuisten ryhmiin ja työpajaympäristöön. Teettämässämme kyselyssä teemoiksi muodostui mallin ja menetelmien käytön mahdollisuus joko sellaisenaan tai sovellettuna. Soveltuvuudes-

sa nousi esiin esimerkiksi työntekijöiden mielenkiinto yksittäisten menetelmien valitsemisen mahdollisuudesta sekä niiden tiivistäminen omaan käyttöön sopivaksi. Koulutustilaisuuden aikana tehdyn havainnoinnin pohjalta osallistujat käyttäisivät yksittäisiä menetelmiä muun muassa seuraavasti; Ryhmähistoriaa ja Toiminnallisen ryhmän protokollaa hyödynnettäisiin uuden ohjaajan perehdyttämisessä, Ryhmäkerran suunnitelmaa käytettäisiin säännöllisesti järjestettävissä ryhmissä sekä Ryhmäkerran arviointia ohjaajan oman toiminnan reflektoinnissa. Mahdollisia mallin ja menetelmien käyttöä rajoittavia teemoja olivat työtilat, aikaresurssit sekä palveluntilaajalta/maksajalta tulevat vaatimukset.

### **10.1 Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus nepsy-aikuisten ryhmiin**

Nepsy-asiakkaiden toimintaterapiaryhmien suunnittelussa tulee huomioida jäsenten sen hetkiset valmiudet, taidot ja erityistarpeet, jolloin ohjaaja voi arvioida avustettavien määrää, ryhmän kokoa ja kokoonpanoa. Ryhmädynaamisten ja terapeuttisten ilmiöiden kehittymiseksi, tulee kokoonpanon ja jäsenmäärän olla tarkoin harkittuja sekä ryhmässä tehtävien toimintojen jäsenten kykyjä ja taitoja vastaavia. Ryhmän jäsenen diagnoosista ja muusta taustatiedosta on hyötyä ryhmän suunnittelun kannalta, mutta jokainen ryhmän jäsen tulee näistä huolimatta kohdata yksilönä. Toiminnallisen ryhmän malli tarjoaa valmiita menetelmiä ryhmän jäsenten arviointiin ja alkutilanteen kartoittamiseen kaikenlaisissa ryhmissä. Nämä menetelmät auttavat myös ohjaajaa hahmottamaan ryhmän erityistarpeet, vahvuudet ja haasteet, minkä avulla ohjaaja kykenee luomaan ryhmästä tarkoituksenmukaisen ja jäsenten yksilökohtaisia tarpeita tukevan. Toisaalta koulutustilaisuuden havainnoinnin perusteella Jäsenten ja ympäristön arviointi -lomake koettiin haasteelliseksi, sillä osallistujien mielestä se voi tuottaa virheellisiä ennako-olettamuksia jäsenistä.

Opinnäytetyön toimeksiantajan ryhmätoiminnan kannalta tarkasteltuna yli puolet (yhdeksän vastaajaa) koulutustilaisuuteen osallistuneista työntekijöistä koki mallin soveltuvan asiakasryhmälleen sellaisenaan tai sovelletusti. Perusteluissa nousi esiin mallin ja sen menetelmien toimivuus ryhmän eri vaiheissa, ohjauksessa, oman työn arvioinnissa ja ryhmien dokumentoinnissa. Mallin koettiin myös tavoitteellistavan toimintaa sekä osallistavan ja aktivoivan asiakasta. Mallin käytön rajoitteita pohtiessa



yksi vastaaja koki asiakasryhmän toiminnan olevan liian hajanaista lomakkeiden käytön ja suunnittelun suhteen. Näitä tuloksia tulkitessa on hyvä kuitenkin huomioida, että kyselyyn vastanneista vain neljä kertoi työskentelevänsä nepsy-aikuisten kanssa. Nämä kaikki neljä vastaajaa kokivat Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmät soveltuviksi asiakasryhmälleen.

## **10.2 Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuus työpajaympäristöön**

Toimintaterapiaryhmän suunnittelussa tulee arvioida ryhmän toteutuksen ympäristöä. KASKI Työvalmennuksen työpajaympäristössä on erillisiä ryhmätiloja, joissa ryhmiä voidaan pitää rauhallisessa ympäristössä työpajojen työvälineitä hyödyntäen. Nämä tilat mahdollistavat toiminnalliselle ryhmälle ympäristön, jossa terapeutit voivat ilmaantua. Tilojen soveltuvuus ryhmäterapiaan on kuitenkin aina ryhmän jäsenistä ja toteutettavista toiminnoista riippuvainen, ja näin ollen ryhmän toteutusympäristö on tilanteen mukaan harkittava (Cole 2012, 327). Toiminnallisen ryhmän mallin menetelmien kautta ohjaaja pystyy arvioimaan monipuolisesti ympäristön vaikutusta ryhmään. Yksityiskohtaisten käytännön seikkojen sijaan malli ja sen menetelmät luottavat ohjaajan omaan kykyyn huomioida tarvittavat asiat, joita onnistunut ryhmätoteutus edellyttää. Menetelmän suurpiirteisyys ei ohjaa tarkastelemaan näitä ryhmän toteutukselle olennaisia seikkoja, jonka vuoksi myös muita ympäristön arvioinnin menetelmiä olisi joissain tilanteissa hyvä harkita.

Valtone-hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen henkilökunnan mielestä malli ja sen menetelmät soveltuvat työympäristöön joko sellaisenaan tai sovelletusti. Palautekyselyn pohjalta vastanneista neljä henkilöä kertoi työskentelevänsä työpajaympäristössä. Heidän mielestään Toiminnallisen ryhmän mallia voisi käyttää työpajaympäristössä esimerkiksi uusien työtehtävien opettelussa ja perehdyttämisen tukena. Esille nousi myös ohjaajan roolin "häviäminen" ja ryhmän toiminnan nostaminen keskiöön. Haasteina mallin soveltumiselle nousi vaihtelevuus ihmisissä, tavoitteissa, taustoissa ja työajoissa. Toisaalta malli koettiin työlääksi ja aikaa vieväksi sellaisenaan, mutta opettelun jälkeen selkeäksi ja siitä voisi tilannekohtaisesti poimia työympäristöön sopivat menetelmät. Vaikka menetelmien käyttäminen uuden ryhmänohjaajan pe-

rehdytyksessä koettiin mahdolliseksi, saattaa esimerkiksi Jäsenen ja ympäristön arviointi -lomakkeen suurpiirteisyys olla perehdytettävälle haasteellinen.

## **11 Pohdintaa**

### **11.1 Tavoitteen toteutuminen**

Opinnäytetyömme tavoitteena oli pitää koulutustilaisuus Toiminnallisen ryhmän mallista ja selvittää mallin soveltuvuutta nepsy-aikuisten ryhmiin ja työpajaympäristöön tilaisuuden havaintojen ja palautekyselyn avulla. Pitämämme koulutustilaisuuden tavoitteena oli tutustuttaa osallistujat Toiminnallisen ryhmän malliin ja tarjota heille kokemus sen käytön harjoittelusta pienryhmissä. Toinen tavoitteemme tilaisuudelle oli saada tietoa osallistujien mielipiteistä ja ajatuksista mallin ja menetelmien toimivuudesta heidän omassa työssään. Nämä tavoitteet toteutuivat opinnäytetyössämme. Koulutustilaisuudessa käyttämämme menetelmät noudattivat yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita ja toivat esiin myös ryhmässä toimimista. Aikataulua suunniteltaessa olisi kuitenkin voinut huomioida paremmin järjestyksenpitoon kuluvan ajan ohjeiden antamisen, materiaalien jakamisen ja osallistujien huomion kiinnittämisen kannalta. Kiireisestä aikataulusta huolimatta kaikki suunnittelemamme toiminnot toteutuivat ja osallistujat olivat yleisesti tyytyväisiä koulutuksen sisältöön ja toteutustapaan. Mikäli koulutustilaisuudelle olisi varattu enemmän aikaa, olisi se voinut vaikuttaa osallistujien mielipiteisiin menetelmistä. Jos osallistujilla olisi ollut enemmän aikaa menetelmien harjoitteluun ja perehtymiseen, olisi havainnoista ja kyselyn tuloksista saattanut tulla kattavampia. Syvemmän perehtymisen kautta osallistujat olisivat voineet saada laajemman kuvan menetelmien käytöstä omaan työhön heijastettuna.

Koulutustilaisuudessa suorittamamme tiedonkeruun tulokset vastasivat ennako-odotuksiamme ja tutkimuskysymyksiämme. Vastauksissa ja tilaisuudessa kirjaamistamme havainnoista nousi vahvasti esiin menetelmien soveltaminen omaan työhön sopivaksi niitä selkeyttämällä. Valitettavasti emme kuitenkaan saaneet kovin yksityiskohtaista tietoa siitä, millä tavoin osallistujat soveltaisivat menetelmiä. Kirjallisen

kyselyn laadinnassa olisi voinut huomioida paremmin käytettyjen käsitteiden avaamisen ja selkeyttämisen. Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa joissain vastauksissa olikin havaittavissa epäselvyyttä malli ja menetelmä -käsitteissä sekä työpajaympäristö-määritelmässä, mikä osaltaan heikentää saamiemme vastausten luotettavuutta.

## **11.2 Opinnäytetyön luotettavuus**

Opinnäytetyön luotettavuutta tarkasteltaessa tulee huomioida opinnäytetyön toimeksiantajan lähtökohdat; Vaikka tiedonhaun ja koulutuksessa toteutetun kyselyn tulokset ovat melko suppeat, vastaavat ne toimeksiantajan lähtökohtien perusteella asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Emme löytäneet haluamaamme määrää aihetta käsittelevää tutkimustietoa opinnäytetyömme kirjalliseen osuuteen, mikä osaltaan vaikuttaa opinnäytetyön uskottavuuteen. Käyttämämme lähteet ovat kuitenkin luotettavia ja aiheeseen liittyviä.

Toiminnallisen ryhmän mallin tarkastelussa niin teorian tieto kuin menetelmät ovat opinnäytetyön tekijöiden suomennosprosessin kautta tulkittavia. Näiden tulkintojen kautta teorian tietoa on tiivistetty esimerkiksi koulutustilaisuutta varten. Opinnäytetyön tekijöiden vaikutus teorian tietoon ja käsiteltäviin menetelmiin on hyvä huomioida myös luotettavuuden kannalta.

Opinnäytetyön luotettavuutta pohdittaessa suurimmaksi tarkastelun kohteeksi nousee kyselylomake. Kysely vastasi tarkoitukseen ja antoi haluamamme vastauksen. Kyselyä jälkeenpäin pohtiessa on havaittu ristiriitaisuutta kysymysten, esimerkiksi ensimmäisen ja toisen kysymyksen tarkoituksessa ja huomioinnissa. Kyselyn tulosten kannalta on hyvä huomioida vastaajien määrä. Palautekyselyn mukaan yhdestätoista vastaajasta neljä kertoi työskentelevänsä nepsy-asiakkaiden kanssa ja neljä vastaajaa kertoi työskentelevänsä työpajaympäristössä. Tämän vuoksi koulutustilaisuuden havainnoista ja palautekyselystä saamiimme tuloksia onkin tulkittava kriittisesti, mikäli niitä hyödynnetään muissa kuin Valtone-hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen konteksteissa. Toimeksiantajalta saamastamme opinnäytetyön palautteesta kävi myöhemmin ilmi, että kaikki koulutustilaisuuteen osallistuneet työskentelevät jollain tavoin työpajaympäristössä ja todennäköisesti myös nepsy-aikuisten kanssa. Tämän ja

kyselystä saamiemme vastausten ristiriitaisuus johtunee siitä, että osallistujat eivät mieltäneet palautekyselymme sisältämiä käsitteitä omaan työhönsä liittyviksi, mikä taas vaikuttaa kyselymme luotettavuuteen. Toisaalta toimeksiantajan palaute myös vahvistaa kyselyn tulosten luotettavuutta, sillä sen perusteella kaikkien vastaajien vastaukset ovat asiaan kuuluvia.

### **11.3 Haasteet**

Haasteena opinnäytetyössämme on kriittisen ja monipuolisen tutkimustiedon puuttuminen Toiminnallisen ryhmän mallista ja sen menetelmistä. Tästä huolimatta mallia on käytetty melko paljon muun muassa muiden toimintaterapiaryhmiä käsittelevien teosten lähteenä. Tästä ristiriitaisuudesta voimme päätellä sen, että mallin sisältö on niin yleistä tai epävarmaa, ettei sen tutkimiselle ole tarvetta. Toisaalta itse mallin menetelmien tutkimus antaisi lisää varmuutta niiden käyttöön.

Opinnäytetyöprosessin aikana myös koulutustilaisuuden aikataulu ja tästä johtuva sisällön rajaaminen tuotti haasteita. Koska tilaisuus kesti vain kolme tuntia, tuli koulutuksen sisältö tiivistää käsittelemään pääsääntöisesti ryhmän suunnitteluvaihetta, jotta se pysyisi johdonmukaisena ja selkeänä. Opinnäytetyön tiedonkeruussa ilmeni haasteita kyselyyn vastanneiden määrässä. Nepsy-asiakkaiden parissa työskenteleviä kyselyyn vastanneita oli vain neljä. Myös työpajaympäristössä työskenteleviä vastaajia oli neljä kappaletta. Tämä on haasteellista niin kyselyn, kuin koko opinnäytetyön tuloksien tarkastelun kannalta. Tästä huolimatta koemme saadut tulokset riittäviksi niin toimeksiantajan kuin toivomiemme tulosten kannalta. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on antanut tekijöilleen uutta osaamista koulutustilaisuuden suunnittelusta ja pitämisestä sekä kyselylomakkeen tekemisestä ja tiedon analysoinnista.

#### **11.4 Opinnäytetyön eettisyys**

Opinnäytetyömme noudattaa yleisiä tutkimuksellisia eettisiä periaatteita. Niin koulutustilaisuuden suunnittelu- kuin toteutusvaiheessakin olemme pyrkineet huomioimaan osallistujille opinnäytetyön tavoitteiden ja menetelmien selkeän tiedottamisen. Koulutustilaisuuden kutsukirjeessä (liite 8) olemme tuoneet esiin tiedonkeruun luonteen ja sen merkityksen tilaisuudessa. Itse koulutustilaisuudessa ennen kirjallisen palautekyselyn jakamista, kerroimme suullisesti kyselyn täyttämisen vapaaehtoisuudesta, anonymiteetin säilymisestä ja täytettyjen lomakkeiden arkistoinnista ja tulosten käsittelystä. Anonymiteetin säilymiseksi teetimme kyselyn nimettömänä ilman henkilökohtaisia tietoja. Tuloksia ja vastauksia käsitellessä pyrimme siihen, että vastaaja ei ole tunnistettavissa opinnäytetyön tekstistä. Osallistujille on tiedotettu myös täytettyjen kyselyiden arkistoinnin ja hävittämisen periaatteista.

#### **11.5 Jatkokehitysmahdollisuudet**

Opinnäytetyössä sekä koulutustilaisuudessa avasimme Toiminnallisen ryhmän mallista ryhmän suunnitteluosuutta. Jatkokoulutusmahdollisuutena olisikin ryhmän kehitymis- ja päättämisosuuksien perusteellisempi tarkastelu. Tämä edellyttäisi näihin osa-alueisiin perehtymistä ja mahdollisesti niiden kääntämistä suomenkielelle. Teoksen kääntäminen suomeksi voisi myös lisätä kotimaassa tehtävää tutkimusta Toiminnallisen ryhmän mallista, sekä helpottaa sen menetelmien käyttöönottoa toiminnallisissa ryhmissä. Mallin suomenkielinen versio helpottaisi myös sen opettamista esimerkiksi toimintaterapeuttikoulutuksessa.

Jatkokehitystä ajatellen Valtone-hankkeen on mahdollista jatkaa Toiminnallisen ryhmän mallin ja sen menetelmien soveltamista ja vakiinnuttamista työympäristönsä. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi seuraamalla ja arvioimalla työpajaympäristössä järjestettävien ryhmien ohjausta ja toimintaa, ja näiden havaintojen pohjalta kehittää ja soveltaa mallin sisältöä ympäristöön ja asiakasryhmään sopivaksi. Samalla materiaalia voisi hyödyntää myös uusien ryhmänohjaajien perehdytyksessä. Näin Toiminnallisen ryhmän malli olisi mahdollista saada vakiintumaan Valtone-hankkeen ja KASKI Työvalmennuksen ryhmätoimintaan, jolloin menetelmät voitaisiin kehittää yhte-

näiseksi toimintamallien kokonaisuudeksi. Jatkossa olisikin mielenkiintoista saada tietoa siitä, kuinka malli ja sen menetelmät ovat juurtuneet osaksi Valtone-hankkeen päivittäistä toimintaa.

## Lähteet

Cole, M.B. 2012. Group Dynamics in Occupational Therapy: The Theoretical Basis and Practice Application of Group Intervention. 4. p., uud. p. SLACK Incorporated.

Hautala, T., Hämäläinen, T., Mäkelä & L., Rusi-Pyykkönen, M. 2013 Toiminnan voimaa, Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita.

Huotari, A. Tamski, E. L. 2011. Tammenterhon tarinoita: Kirja valmennuksesta. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Juuti, P., Rannikko, H. & Saarikoski, V. 2004. Muutospuhe. Muutoksen retoriikka johtamisen ja organisaatioiden arjen näyttämöllä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Juva, K. Hublin, C. Kalska, H. Korkeila, J. Sainio, M. Tani, P. & Vataja, R. 2011. Kliininen neuropsykiatria. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Kinnunen, T. 2014. Hankevastaava/toimintaterapeutti. Valtone-hanke. Palaveri. 18.8.2014

Koodaus. KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 14.10.2014

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html).

Kyselylomakkeen laatiminen. Esimerkit. 2010. KvanttiMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 18.8.2014.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/esimerkit.html>.

Mikä on työpaja?. 2014. Työpajatieto. Viitattu 26.8.2014.

[http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika\\_on\\_tyopaja/](http://www.tyopajatieto.fi/tyopajatieto/mika_on_tyopaja/).

Ruhanen, K. 1997. Yhteistoiminnallinen oppiminen työpaikkakoulutuksen apuvälineenä. Päättötyö. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Sahlberg, P. & Sharan, S. 2001. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Porvoo: WS Bookwell Oy 2002.

Samuel, L. 2009. A review of: "Groups: Applying the Functional Group Model, edited by Sharan L. Schwartzberg, Margot C. Howe, & Mary Alicia Barnes, 2008". Occupational Therapy in Mental Health, 25 (1), Viitattu 27.10.2014, [http://www.jamk.fi/kirjasto, Nelli-portaali, Cinahl](http://www.jamk.fi/kirjasto,Nelli-portaali,Cinahl).

Sarala, U. & Sarala, A. 2001. Oppiva organisaatio, oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Palmenia-kustannus.

Schwartzberg, S., Howe, M. & Barnes, M.A. 2008. Groups. Applying the Functional Group Model. Philadelphia: F. A. Davis Company.

Säätiö pähkinän kuoressa. Honkalampi-säätiö. Viitattu 30.5.2014. <http://www.honkalampisaatio.fi/fi/saatio+pahkinan+kuoressa/mita/>.

Teemoittelu. KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 14.10.2014 [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html).

Turner, A. Foster, M. Johnson, S.E. 2002. Occupational Therapy and Physical Dysfunction: Principles, Skills and Practice. 5 p. Churchill Livingstone.

Valtone-Valmennusta ja toimintaa nepsy-aikuisille. Honkalampi-säätiö projektit. 2012. Viitattu 30.1.2014. <http://www.honkalampisaatio.fi/fi/projektit/valtone/>.

Vilkkä, H., Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.



## Liitteet

### Liite 1 Ryhmähistoria

Ryhmähistorian kysely on tarkoitettu jo aiemmin olemassa olleille ryhmille. Se on hyödyllinen esimerkiksi ohjaajan kartoittaessa ryhmää, johon on siirtymässä uudeksi ohjaajaksi.

Ryhmähistorian selventäminen auttaa ohjaajaa ymmärtämään ryhmän kokoonpanoa, jäsenyyttä, kestoja, ryhmän ja sen jäsenyyden pysyvyyttä sekä ryhmän tasoa ja kehitystä. Kyselyn avulla ohjaaja saa tietoa siitä, kenellä ryhmässä on päätösvaltaa tavoitteiden ja tekniikoiden valinnan suhteen sekä mitkä tekijät ovat vaikuttaneet ryhmän ilmapiiriin ja kulttuuriin. Ryhmän historiaa kartoittaessa tiedonkeruu suoritetaan ennemminkin aiempien kirjausten ja dokumentointien pohjalta sekä henkilökunnan haastattelulla ryhmän jäsenten haastattelun sijaan. Ryhmähistorian kartoituksen yhteydessä voidaan käyttää myös lomaketta jäsenten ja ympäristön arvioinnista. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 108–109)

**Ryhmän nimi:**

**Päivämäärä:**

**Ryhmän yleinen tilanne:** Kauanko ryhmä on ollut olemassa? Kauanko ryhmän on oletettu kestävä? Kuinka usein ryhmä tapaa, ja kauanko tapaamiset kestävät? Mikä on ryhmän yleinen vaihe, ja kehityksen taso? Kenellä on valta ryhmän tavoitteista ja rakenteesta?

**Ohjaajuuden ja jäsenyyden kriteerit:** Miten ryhmän ohjaajuus ja jäsenyys on määritelty (määrätysti, vapaaehtoisesti, vastentahtoisesti)? Jos on kyse suljetusta ryhmästä, millä perusteilla jäsenet valitaan? Mikä oli aiempi ohjaamistyyli?

**Ryhmän rakenne ja tämänhetkinen jäsenyys:** Mikä on ryhmän rakenne (muoto, yleinen tarkoitus, metodologia)? Kuinka vakaa ryhmän jäsenyys on? Mikä on osallistumisen taso? Onko ryhmä avoin vai suljettu? Jos ryhmä on avoin, onko ryhmässä uusia jäseniä? Kuinka kauan uudet ja vanhat jäsenet ovat olleet ryhmässä?

**Tulokset:** Mitä tuloksia ryhmä on kokonaisuudessaan saavuttanut? Mitä jäsenet ovat saavuttaneet yksilöinä? Onko ryhmä ja/tai ohjaajuus olleet jossain määrin epäonnistuneita?

**Kommentit:** Onko muita tekijöitä, jotka ovat olennaisia ryhmälle sen ymmärtämisen, arvioinnin ja suunnittelun suhteen?

## Liite 2 Jäsenten ja ympäristön arviointi

Ryhmän arviointi ja suunnittelu voidaan aloittaa ryhmän jäsenten ja toteutuspaikan valinnan jälkeen. Ryhmän arviointi ja suunnittelu koostuu kahdesta eri vaiheesta; jäsenten ja ympäristön arvioinnista sekä toiminnallisen ryhmän protokollan asettamisesta (eri lomake). Jäsenten ja ympäristön arvioinnissa annetut otsikot ohjaavat määrittelemään jäsenten rooleja, yksilön tämänhetkisiä toiminta-alueita sekä prosessitaitojen, motoriikan, kommunikaation ja vuorovaikutuksen vahvuuksia ja heikkouksia. Se auttaa ohjaajaa kehittämään tavoitteita ja auttaa jäsenten omien realististen tavoitteiden asettamisen ohjaamisessa. Ympäristön arvioinnissa fyysisen ryhmän toteutuspaikan, yrityksen tavoitteiden ja toimintamallin sekä ryhmän järjestäjän/rahoittajan hallinnollisen rakenteen kartoituksella pyritään huomioimaan näiden tekijöiden mahdolliset vaikutukset ryhmään. Näiden lisäksi ympäristön ja sen vaikutuksen arvioinnissa huomioidaan esimerkiksi ryhmän toteutuksen taloudelliset resurssit, säädökset sekä vallitsevan kulttuurin organisatorisen ja hallinnollisen kulttuurin vaikutus. Ympäristön arviointi ei ole välttämätöntä, mikäli ohjaaja kokee, ettei ympäristöllä ole vaikutusta ryhmään ja sen toteutukseen. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 109–110.)

**Ryhmän jäsenten arviointi:** (Jokaisesta ryhmän jäsenestä tehdään oma lomake. Sisältää asiakasprofiilin, käyttäytymisen vaihtelut, miksi on palvelujen piirissä sekä halutut tavoitteet ja lopputulokset)

**Yleinen kuvaus jäsenestä:**

**Yleinen kuvaus jäsenen oletetusta ympäristöstä:** (koti/asumisyksikkö)

**Kuvaus tämänhetkisestä toiminnallisesta suoriutumisesta:**

Koulutus/työ:

Itsestä huolehtiminen (ADL/IADL):

Vapaa-aika:

Sosiaalinen osallistuminen:

**Motoristen ja kognitiivisten taitojen vahvuudet ja haasteet:**

Fyysiset ja neuromotoriset:

Kognitiiviset:

Psykososiaaliset:

**Mitkä näistä tekijöistä ovat merkittäviä ryhmän muodostumisen, yksilöllisten tavoitteiden asettamisen ja/tai ryhmäkertojen suunnittelun kannalta:**

**Ryhmäympäristön arviointi**

**Yleinen kuvaus yrityksen/palvelun toiminnasta (hallinnollinen rakenne ja tavoite):**

**Yleinen kuvaus ryhmän fyysisestä ympäristöstä:**

**Yleinen kuvaus ryhmän tunneilmapiiristä:**

**Ryhmän viitekehys, tavoite ja tarkoitus:**

**Mitkä näistä tekijöistä ovat merkittäviä ryhmän muodostumisen, yksilöllisten tavoitteiden asettamisen ja/tai ryhmäkertojen suunnittelun kannalta:**

**Ympäristön luoman tuen ja rajoitteiden arviointi**

**Tilat ja materiaalit:**

**Aikatauluttaminen:**

**Ryhmän säännöt ja jäsenten aiemmat terapiaryhmäkokemukset:**

**Vaativatko ympäristön rajoitteet muutoksia ryhmässä vai voiko itse ryhmätilannetta muokata:**

Schwartzberg, S., Howe, M. & Barnes, M.A. 2008. Groups. Applying the Functional Group Model. Philadelphia: F. A. Davis Company.

### **Liite 3 Toiminnallisen ryhmän protokolla**

Ryhmän yleisten tavoitteiden ja menetelmien valinnan jälkeen suunnitellaan toiminnallisen ryhmän protokolla, joka tarjoaa alustavan rakenteen ryhmälle sekä opastaa ohjaajaa päätöksen teoissa ja vuorovaikutustekniikoiden käytössä. Protokolla auttaa tavoitteisiin tähtäävien ryhmäkertojen suunnittelussa. Protokolla on ikään kuin ohjaajan oma pöytäkirja, joka auttaa ryhmän kokonaisuuden ja viitekehysten seuraamisessa ryhmän koko kehityskaaren ajan. Se pitää sisällään yksityiskohtaiset tiedot ryhmän jäsenten kriteereistä, ohjaajan päämäärästä ja roolin asemasta ja tehtävistä, menetelmistä, toimenpiteistä sekä tekniikoista ja strategioista. Vaikka ryhmän olosuhteet ja tavoitteet voivat muuttua ryhmän kehittyessä, tarvitaan protokollaa edelleen kaikissa tilanteissa. Erityisesti avoimissa ryhmässä protokollan merkitys korostuu, sillä näissä tilanteissa jokaisen ryhmäkerran tulee olla mahdollisimman tehokas ja tavoitteisiin pyrkivä jäsenten vaihtuvuuden vuoksi. Ensimmäisen ryhmän tapaamiskerran jälkeen protokolla tulee todennäköisesti muokkautumaan tietojen laajentuessa ja vahvistuessa. Mikäli ohjaaja haluaa jäsenten osallistuvan ryhmän tavoitteiden asettamiseen, alustava ensimmäisen tapaamisen tavoite voi olla jäsenten omien tarpeiden ja tavoitteiden esiin tuominen. Yleisen ryhmän protokollan tulee olla toteutettu siten, että se on jokaisen jäsenen tai hänen lähiomaisensa saatavilla. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 111-112.)

**Ryhmän nimi:**

**Tapaamisen ajankohta ja kesto:**

**Paikka:**

**Ryhmämuoto:** Avoin\_\_\_ suljettu\_\_\_

**Ryhmän tarkoituksen perustelu:**

**Ryhmän yleiset tavoitteet:** (Ryhmästä riippuen voi sisältää ensisijaisia ja toissijaisia tavoitteita sekä ja ohjaajan tavoitteet ryhmälle ja/tai yksittäisille jäsenille)

**Perustelut ryhmän tavoitteille:**

**Ryhmäkerran onnistuneen tavoitteen saavuttamisen kriteerit:** (oletettu lopputulos, joka on jäsenen käyttäytymisestä havaittavissa)

**Ryhmän kokoonpano ja jäsenten valitsemisen kriteerit:**

**Ohjaajan roolit ja tehtävät:**

**Ryhmän yhteisten sääntöjen piirteet:**

**Ryhmän menetelmät ja toimintatavat:** (lyhyt kuvaus tai lista menetelmistä, tekniikoista, ryhmässä tiedottamisesta/ohjaamisesta ym.)

## **Liite 4 Ryhmäkerran suunnitelma**

Jokaiselle ryhmäkerralle tulee olla etukäteen tehty suunnitelma. Ryhmäkerran suunnitelma luo yksittäiselle tapaamiselle tarkan viitekehysten, jonka avulla jokainen ryhmäkerta edistää toiminnallisen ryhmän protokollan (eri lomake) mukaisesti tiettyjä ryhmätyöskentelyn elementtejä tavoitteiden saavuttamiseksi. Yksittäisen ryhmäkerran suunnitelman tavoitteet ovat lyhyen aikavälin saavutuksia. Ryhmäkerran suunnitelma sisältää tarkan kuvauksen käytetyistä menetelmistä ja tekniikoista. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 112.)

**Ryhmän nimi:**

**Päivämäärä:**

**Ryhmäkerran tavoitteet:**

**Tavoitteet ryhmän jäsenille:** (jos poikkeavat aiemmin asetetuista henkilökohtaisista tavoitteista)

**Menetelmien ja toimintatapojen kuvailu ja perustelu:**

**Ohjaajan roolin kuvailu ja perustelu:**

**Tarvittavien valmistelujen kuvailu:**

**Tarvittavat materiaalit ja välineet:**

**Ryhmäkerran aikataulu ja eteneminen; mitä teet ja sanot ohjaajana sekä mitä oletat ryhmäläisten tekevän:** (sisällön ja itse prosessin huomiointi)

**Muuta ryhmäkerran kannalta olennaista informaatiota:** (esim. onko uusia jäseniä, vieraita tai ohjaajapareja? Onko yksikössä/tilassa poikkeuksellinen ilmapiiri tai tapahtuma, joka voi vaikuttaa jäseniin tai ryhmään?)

## **Liite 5 Ryhmäkerran arviointi**

Ryhmäkerran arvioinnin avulla voi selvittää niin ryhmän, kuin yksilöidenkin etenemistä sekä lyhyt- että pitkäaikaisia tavoitteita kohti. Ohjaaja arvioi menetelmien ja tekniikoiden toimivuutta sekä omaa ohjaajuuttaan. Arvioinnin avulla voidaan reflektoida ryhmäprosessia sekä yksilöiden etenemistä, mikä auttaa tunnistamaan mahdollisia tarvittavia muutoksia ryhmän rakenteessa tai ohjauksessa. Arvioinnin avulla voidaan muokata myös toiminnallisen ryhmän protokollaa ja/tai ryhmäkerran suunnitelmaa. (Schwartzberg, Howe & Barnes 2008, 113.)

**Ryhmän nimi:**

**Päivämäärä:**

**Toteutuivatko ryhmäkerran tavoitteet?** (kuvaile lopputulos ja perustelee):

**Oliko ryhmäkerrasta hyötyä lyhyt- ja pitkäaikaisten tavoitteiden saavuttamisessa yksilö- ja ryhmätasolla?** (perustelee)

**Onko sinulla tietoa, joka osoittaisi, että ryhmäkerrasta on ollut apua jäsenten toiminnassa/toimintakyvyssä (adaptaation kautta) ryhmän ulkopuolella?** (perustelee)

**Oliko ryhmän rakenne asianmukainen tavoitteiden saavuttamiseksi?** (perustelee huomioiden esimerkiksi: ohjaajuus; tapaamisen ajankohta/kesto; avoin vastaan suljettu ryhmämuoto; ajankäyttö, eteneminen, metodit, toimintatavat; ohjeistus ja tiedottaminen; normien ja käyttäytymisen selvyys/epäselvyys tavoitteiden tukemisessa; ryhmän kehityksen aste)

**Tarjosiko ryhmäkerran rakenne mahdollisuuden ”optimaaliseen kokemukseen” tai flow-tilaan?** (kuvaile)

**Tarjosiko toiminta toimintakykyä ja/tai adaptaatiota vahvistavan tilanteen tarkoituksenmukaisten tekojen, itsestä lähtöisin olevien tekojen, spontaanien tekojen, ryhmäkeskeisten tekojen sekä merkityksellisen toiminnan kautta?** (kuvaile)

**Tarjosiko ryhmän rakenne uuden oppimista tai vanhan vahvistumista jäsenten roolin toimivuuden tai toiminnallisen suoriutumisen kannalta, vai vahvistiko se toimintakykyä alhaisempaa toimimista?** (perustelee)

**Tarjosiko rakenne mahdollisuuden arviointiin ja palautteenantoon ryhmän prosessin, toimintatapojen ja jäsenten kehittymisen kannalta? (perustele)**

**Mitä muutoksia tekisit seuraavalle ryhmäkerralle tai jos saisit ohjata tämän ryhmäkerran uudelleen?**

**Olitko valmistautunut riittävän hyvin ryhmäkertaan?** (perustele mm. aika, paikka, materiaalit sekä fyysinen ja psyykinen ympäristö huomioiden)

**Kuinka toimit ohjaajana?** (perustele mm. kuinka käyttäytymisesi ja roolisi vaikuttivat ryhmään, minkä arvelet olleen tehokasta, mitä ohjaajan mahdollisuuksia jäi käyttämättä, mitä opit itsestäsi ryhmän ohjaajana)

**Oliko ryhmän vuorovaikutus odotuksiasi vastaava?** (Kuvaile; mikäli ongelmatilanteita ilmeni, mikä sen aiheutti?)

**Mitä tekisit jatkossa toisin ryhmän ohjaajana?**



## Liite 6 Koulutustilaisuuden suunnitelma

**Ryhmän nimi:** Toiminnallisen ryhmän malli nepsy-ryhmissä ja työpajaympäristössä

**Päivämäärä:** 19.9.2014, klo 13–16, Niskakatu 21, 80100 Joensuu

**Ryhmäkerran tavoite:** Tutustuttaa osallistujat toiminnallisen ryhmän malliin ja harjoitella sen käyttöä pienryhmissä. Tavoitteena on myös saada tietoa osallistujien mielipiteistä ja ajatuksista mallin ja menetelmien toimivuudesta heidän omista ryhmistään ja työympäristöstään.

**Tavoitteet ryhmän jäsenille:**

**Menetelmien ja toimintatapojen kuvailu ja perustelu:**

**13:00** Esittäytyminen: ohjaajien esittäytyminen, tilaisuuden tavoite ja tarkoitus, opinnäytetyön tiivistetty esittely ja tilaisuuden kulun läpikäyminen.

**13:10** Alkuorientoituminen tilaisuuteen: Jaetaan osallistujat ryhmiin. Ryhmät esittelevät itsensä toisilleen, jonka jälkeen he kirjoittavat paperille mitä heille tulee mieleen toiminnallisesta ryhmästä. Tämän jälkeen ryhmät esittelevät itsensä koko porukalle ja samalla kertovat vastauksensa.

**13:30** Teoriaosuus: viitekehykseen ja lähtökohtiin tutustumista, teoriaa ryhmän suunnittelusta, ohjaamisesta sekä lopettamisesta Power Pointia käyttäen.

**14:20** Tauko

**14:35** Tekniikoiden kokeilua ryhmissä: Jokaiselle ryhmälle oma aihe jonka he opettelevat ja kokeilevat käytännössä. Tämän jälkeen jokaisesta ryhmästä lähtee yksi jäsen kiertämään muut ryhmät yksi kerrallaan. Uudessa ryhmässä jäsen esittelee oman ryhmänsä aiheen ja muu ryhmä esittelee hänelle omansa. Vaihtoja tulee yhteensä neljä kappaletta, jotta kaikki osallistujat kuulevat kaikista aiheista.

**15:20** Yhteenveto: Aihe kerrallaan käydään läpi pääkohdat ja kysytään onko aiheesta kysyttävää tai epäselvyyksiä. Tämän jälkeen selvitetään ryhmiltä mielipiteitä/ajatuksia aiheesta, ja siitä kokevatko he voivansa hyödyntää menetelmiä tulevaisuudessa omassa työssään, ja jos voivat niin miten.

**15:45** Palautekysely

**Perustelu:** Koulutustilaisuus noudattaa yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita, yhdessä toimimisen kautta oppimista ja pienryhmätyöskentelyä.

**Ohjaajan roolin kuvaus:** Tarjota ja kerätä informaatiota, ohjata tilaisuuden etenemistä suunnitellusti aikataulun mukaisesti sekä opastaa mahdollisissa ongelmatilanteissa. Teoriaosuuden aikana ohjaajat esittävät teoriaosuutta osallistujille. Ryhmän suunnitteluun ja arviointiin liittyvien tekniikoiden kokeilun aikana taas ohjaajan rooli on havainnoida ja seurata sivusta tilannetta, kierrellä pienryhmissä kuuntelemassa keskustelua ja auttaa ohjeistaa mahdollisissa ongelmissa.

**Perustelu:** Yhteistoiminnallisen oppimisen sekä toiminnallisen ryhmän mallin mukaisesti ohjaajan rooli on opastaa ja ohjata jäseniä toimimaan keskenään ryhmässä. Ohjaajalle jää enemmän aikaa osallistujien havainnointiin ja mahdolliseen opastamiseen ongelmatilanteissa.

**Tarvittavien valmistelujen kuvailu:**

Power Pointin valmistus teoriaosuudesta, josta tulostetaan osallistujille paperiversiot tilaisuuden seuraamiseen sekä mahdollisia muistiinpanoja varten.

Tulostetut ohjeistukset ja suomennetut tyhjästä monisteet harjoiteltavista menetelmistä pienryhmätehtävää varten.

Palautekyselyjen teko ja tulostus osallistujille.

Kahvitarjoilun järjestäminen tauolle.

**Tarvittavat materiaalit ja välineet:**

Tulostetut Power Point-esitykset, pienryhmätehtävän monisteet sekä kyselylomakkeet osallistujille

Valkokangas, dataprojektori ja tietokone

Paperia ja mustekyniä/lyijykyniä/kapeita tusseja

**Tilaisuuden aikataulu ja eteneminen:**

10 min. Tilaisuuden aloitus; esittelyt ja tilaisuuden tavoitteen ja tarkoituksen selvitys, lyhyt kuvaus opinnäytetyöstä ja aikataulun läpi käyminen.

20 min. Alkuorientoituminen tilaisuuteen

45-50 min. Teoriaosuus

15 min. Tauko

45 min. Pienryhmätoiminta

25 min. Yhteenveto

15 min. Palautekysely

## Liite 7 Kysely Toiminnallisen ryhmän mallin soveltuvuudesta nepsy-ryhmille ja työpajaympäristöön

Täytä alla olevan kyselyn kaikki kysymykset. Vastaa kysymyksiin kuvailevasti, perusteluita käyttäen. Kyselyyn vastataan nimettömästi. Vastauksia tullaan hyödyntämään opinnäytetyössä. Vastauksien käsittelyssä takaamme anonymiteetin säilymisen siten, että vastaajia ei voida tunnistaa opinnäytetyöstä.

1. Ohjaatko tällä hetkellä työssäsi ryhmiä tai oletko jollain muulla tavalla mukana ryhmätoiminnassa työsi puolesta? Kerro lyhyesti työnkuvastasi ryhmässä:

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Onko Toiminnallisen ryhmän malli Sinulle entuudestaan tuttu?

Ei

Kyllä. Miten olet malliin tutustunut, ja kuinka hyvin olet siihen perehtynyt:

---

---

---

3. Onko Toiminnallisen ryhmän mallia mahdollista käyttää Sinun työympäristössäsi? Onko asioita, jotka rajoittavat sen käyttöä? (Esim. työtilat/välineet/työnantajan asettamat tavoitteet)

---

---

---

---

---

---

4. Onko Toiminnallisen ryhmän malli ja sen menetelmät (lomakkeet ryhmän suunnittelusta) mielestäsi soveltuvia omaan asiakasryhmääsi?

Asiakasryhmäsi: \_\_\_\_\_

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Perustele vastauksesi:

---

---

---

5. Käyttäisitkö Toiminnallisen ryhmän mallin menetelmiä (lomakkeet ryhmän suunnittelusta) omassa työssäsi?

- Kyllä. Mitä menetelmiä ja miksi?

---

---

---

---

---

- Ei. Miksi?

---

---

---

- En osaa sanoa

6. Jos työskentelet työpajaympäristössä, soveltuuko Toiminnallisen ryhmän malli mielestäsi sinne? Mikäli et työskentele kyseisessä ympäristössä, jätä vastaamatta kysymykseen.

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Perustele vastauksesi:

---

---

---

7. Koitko tilaisuuden sisällön toimivaksi tiedon välittymisen kannalta (esim. Power Point-esitys, ryhmätyöskentely, lomakkeet jne.):

- Kyllä
- Ei. Mitä olisi pitänyt tehdä toisin?

---

---

---

8. Kommentteja, ajatuksia ja vapaata palautetta:

---

---

---

---

---

---

Kiitos vastauksistasi!

## Liite 8 Esittelykirje

**Hei!**

Olemme kaksi neljännen vuoden aloittavaa toimintaterapeuttiopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Toiminnallisen ryhmän mallin (Functional Group Model) soveltuvuudesta nepsy-aikuisten ryhmien suunnitteluun ja työpajaympäristöön. Tulemme pitämään koulutustilaisuuden toiminnallisen ryhmän mallista Joensuussa pe 19.9.2014 klo 13–16. Tilaisuuden käytännönjärjestelyistä ja ilmoittautumisesta vastaa toimeksiantajamme Valtone -hanke.

Opinnäytetyömme tavoitteena on toteuttaa koulutustilaisuus Toiminnallisen ryhmän mallista. Tilaisuus sisältää tutustumista mallin sisältöön, sen soveltamista käytännön työhön sekä yhteistä keskustelua ja omien kokemusten jakamista ryhmän suunnittelusta ja vetämisestä. Tilaisuuden aikana annamme tietoa toiminnallisen ryhmätyön mallin taustasta, teoriasta ja sen periaatteista sekä keinoja mallin käyttöön ja hyödyntämiseen ryhmien ohjauksessa. Pääpaino koulutuspäivässä on ryhmien suunnittelussa mallia käyttäen, mutta koulutustilaisuuden aikana käymme läpi myös periaatteet niin ryhmien ohjaamisesta kuin lopettamisestakin.

Tilaisuuden aikana tulemme keräämään tietoa osallistujien näkemyksestä mallin soveltuvuudesta ryhmien suunnitteluun. Tietojen kerääminen tapahtuu tilaisuutta ja keskusteluja kuuntelemalla sekä nimettömällä palautekyselyllä. Kerätyt tiedot hyödynnetään osana opinnäytetyömme tutkimustietoa. Informaation käsittelyssä noudatamme vaitiolovelvollisuutta sekä eettisiä periaatteita. Osallistujien henkilökohtaisia tietoja ei tulla käyttämään opinnäytetyössä.

Ystävällisin terveisin,

**Emmi Pisilä**  
xxxxx@student.jamk.fi

p. xxx xxxxxxxx

**Santeri Toikkanen**  
xxxxx@student.jamk.fi

p. xxx xxxxxxxx

## Liite 9 Koulutustilaisuuden PowerPoint – esitys



**TOIMINNALLISEN RYHMÄN MALLI -  
THE FUNCTIONAL GROUP MODEL,  
RYHMIEN SUUNNITELUSSA**

Emmi Pislä & Santeri  
Toikkanen  
Heinäkuu 2014

### AIKATAULU

- Klo 13.00 Tilaisuuden aloitus  
Orientoituminen toiminnallisen ryhmän malliin
- Teoriaosuutta toiminnallisen ryhmän mallista
- Noin klo 14.20 Tauko
- Klo 14.35 Menetelmien harjoittelua
- Yhteenveto
- Klo 15.45 Palautekysely
- Klo 16.00 Lopetus

### MITÄ TULEE MIELEEN TOIMINNALLISESTA RYHMÄSTÄ?

### SISÄLTÖ

- Toiminnallisen ryhmän malli
- Mallin viitekehys
  - Adaptaatio ja toiminta
  - Toiminnallisen ryhmän tavoitteet
- Toiminnallisen ryhmän malli ryhmien suunnittelussa
- Ryhmän koko
  - Jäsenten ja ympäristön arviointi
  - Toiminnallisen ryhmän jäsenten kriteerit
  - Ryhmän tavoitteiden ja menetelmien määrittely
  - Tavoitteiden asettelu
  - SMART ja RUMBA
  - Maksimaalinen osallistuminen
- Ryhmän muodostuminen (taulukko)
- Ryhmän kehittyminen (taulukko)
- Ryhmän päättäminen (taulukko)

### TOIMINNALLISEN RYHMÄN MALLI

Sharan S. Schwartzbergin ja Margot C. Howen v. 1986 yhteistyönä kehittämä lähestymistapa toiminnallista ryhmää kohtaan

Schwartzbergin, Howen ja Mary Alicia Barnesin yhteistyönä v. 2008 uudempi painos Groups: applying the functional group model

Teos pitää sisällään teoriatietoa ja käytännön esimerkkejä ryhmäprosessista

### MALLIN VIITEKEHYS

Pohjautuu viiteen tutkittuun ryhmän osa-alueeseen:

1. Ryhmädynamiikka
2. Vaikuttavuus
3. Tarvehierarkia
4. Tarkoituksenmukainen toiminta
5. Adaptaatio

## ADAPTAATIO JA TOIMINTA

Toiminnallisen ryhmän mallin keskiössä pääkäsitteinä ovat adaptaatio ja toiminta.

Adaptaatio tapahtuu toiminnan vaiheiden, eli tekojen muokkaamisen kautta.

Tavoitteena onkin ajankäytön, energian ja suunnitellun toiminnan määrittelyn kautta tukea ja edistää adaptaatiota.

Adaptaatio on toiminnallisen ryhmän mallin tavoiteltu lopputulos.

Toiminnallisen ryhmän mallin mukaan toiminnalla on neljä eri tekojen muotoja, jotka vaikuttavat koko toiminnan luonteeseen.

- Tarkoituksenmukaiset teot
- Itsestä lähtöisin olevat teot
- Spontaanit teot
- Ryhmäkeskeiset teot

Tarkoituksenmukaisten tekojen kautta yksilö oivaltaa tarpeensa ja tavoitteensa, jolloin itsestä lähtöisin olevia tekoja alkaa ilmetä.

Spontaanit teot taas sallivat jäsenten aktiivisen osallistumisen tehtäviin ja ryhmäprosessiin, jolloin yksilöiden välinen suhde ja kasvaminen kehittyy porrastetusti yksilön kykyjen mukaan.

Painotus keskittyy ryhmään kokonaisuutena ja sen keskinäiseen riippuvuuteen ryhmäkeskeisen toiminnan kautta.

## TOIMINNALLISEN RYHMÄN TAVOITTEITA

Toiminnallisen ryhmän mallin toteutuessa ryhmän jäsenet tunnistavat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tarpeensa ja oppivat taitoja ja käyttäytymistä, joka on tarpeellista mm.

- adaptaatiolle
- paremmalle suoriutumislle merkityksellisissä toiminnoissa
- tyytyväisyydelle omaan elämään
- elämänlaadun paranemiselle

Toiminnallinen ryhmä:

- Vastustaa ohjaajakeskeistä toimintaa
- Painottaa toimintaa
- Edistää muutosta jäsenten kokemuksissa ja sopeutumisessa sairauteen, vammaan tai ongelmiin toiminnan ja adaptaation kautta

## TOIMINNALLISEN RYHMÄN MALLIN KÄYTTÖ RYHMIEN SUUNNITTELUSSA

Ryhmissä edetään kolmen toisistaan riippuvaisen vaiheen mukaan: ryhmän muodostuminen (formation), kehittyminen (development) ja lopettaminen (closure).

Malli auttaa ohjaajaa vastaamaan kysymyksiin siitä, kenen kanssa työskennellä, mitä taitoja ja toiveita heillä on, milloin on paras elämäntilanne tai päivän ajankohta ryhmän toteutukselle sekä missä kulttuurisessa ja fyysisessä tilassa ryhmä järjestetään.

## RYHMÄN KOKO

Terapiaryhmässä viidestä kymmeneen jäsentä

Ideaalimääränä seitsemän jäsentä

Koossa tulee huomioida ryhmän erityistarpeet. Jos ryhmässä on toiminnallisia rajoitteita tai keskittymiskyvyn vaikeuksia, on suositeltava ryhmän määrä vähemmän kuin viisi jäsentä.

Ryhmän suunnittelussa kesken lopettavien määrää on hyvä arvioida, ja näin ollen joissain tilanteissa ennakoita ideaalin ryhmäkoon säilyminen niin sanottujen ylimääräisten osallistujien mukaan ottamisella.

## JÄSENTEN JA YMPÄRISTÖN ARVIOINTI

Arvioidaan terveyttä, käyttäytymistä, tavoitteita, toiminnallista suoriutumista ja saavutuksia

Apukysymykset auttavat ohjaajaa jäsenten valinnassa ja ryhmän suunnittelussa:

1. Onko ryhmän kokoonpanossa yksilöitä, joiden tämänhetkinen rooli ja rooliodotukset eivät kohtaa?
2. Mahdollistavatko resurssit ja rakenteet terveyden, suoriutumiskyvyn tai elämänlaadun edistämistä tukevia tavoitteita?  
Mitä poliittisia, taloudellisia, sosiaalisia, teknisiä, lakisäätöisiä tai eettisiä seikkoja tulee huomioida?  
Miten jäsenten osallistuminen ja ryhmän lopputulos dokumentoidaan?  
Tukeeko palvelun tarjoajan tavoitteet ja toiminta toiminnallisen ryhmän tavoitteita?
3. Tukeeko ympäristö adaptaatiota, jotta terveyden ja toimintakyvyn ylläpito säilyy? Tukeeko se merkityksellisiin toimintoihin ja rooleihin tarvittavia taitoja?



## TOIMINNALLISEN RYHMÄN JÄSENTEN KRITTEERIT

1. Jäsenten on pystyttävä kommunikoimaan jollain yksinkertaisella tavalla.
2. Jäsen ymmärtää perusviestejä, kuten ohjeita joissain muodoissa.
3. Jäsen pystyy osallistumaan ohjattuihin tehtäviin kahden muun ryhmän jäsenen kanssa vähintään puolen tunnin ajan (ei koske lasten ryhmiä tai joitain erityisryhmiä).
4. Jäsen ymmärtää ryhmän yleisen luonteen, tarkoituksen, sääntöjen noudattamisen turvallisuuden kannalta sekä jäsenten ja ohjaajan roolin merkityksen.
5. Jäsen sietää ihmisten välisen kanssakäymisen luomaa ärsykettä.

## RYHMÄN TAVOITTEIDEN JA MENETELMIEN MÄÄRITTELY

Ryhmän jäsenten ja mahdolliset ryhmään vaikuttavien muuttujien määrittelyn jälkeen suunnitellaan ryhmää ohjaavat tavoitteet ja menetelmät.

Mahdollisten tavoitteiden ja menetelmien määrittelyssä voidaan käyttää yhtä tai useampaa tekniikkaa seuraavista:

Esi-ryhmän haastattelu (Pre-group interview)

Ryhmähistoria (Group history)

Ryhmän arviointi ja suunnitelma (Group assessment and plan)

- Jäsenten ja ympäristön arviointi (Assessment of Members and Context)
- Toiminnallisen ryhmän protokolla (Functional Group Protocol)

Ryhmäkerran suunnitelma (Session plan)

Ryhmäkerran arviointi (Session evaluation)

## TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

Jäsenten ja ympäristön tietojen kartoituksen ja arvioinnin jälkeen voidaan asettaa ryhmän yhteiset tavoitteet.

Tavoitteiden asettaminen on jatkuva prosessi, joka tehdään yhteistyössä jäsenten kanssa.

- Ryhmän ja yksilöiden tavoitteet voivat muokkautua ajan saatossa.

Tavoitteet tulisi asettaa siten, että ne ovat käyttäytymisen ja toiminnan kautta havaittavissa.

Tavoitteiden toivottujen lopputuloksien kriteerit tulisi olla kirjattuna, jotta tavoitteiden mitattavuus, arviointi sekä kirjaaminen mahdollistuvat

## TAVOITTEIDEN ASETTAMISEN TULISI TÄYTTÄÄ JOKO SMART- TAI RUMBA-KRITTEERIT

**S – Specific**  
(rajattu)

**M – Measurable**  
(mitattavissa)

**A – Attainable**  
(saavutettavissa)

**R – Relevant**  
(asianmukainen)

**T – Time frame**  
(aikarajaus)

**R – Relevant**  
(asianmukainen)

**U – Understandable**  
(ymmärrettävä)

**M – Measurable**  
(mitattavissa)

**B – Behavioral**  
(käyttäytymisessä näkyvä)

**A – Achievable**  
(saavutettavissa)

## MAKSIMAALINEN OSALLISTUMINEN

Maksimaalinen osallistuminen voidaan saavuttaa neljän vaiheen kautta.

Jokaisen vaihe määrittää ryhmän tahtia jäsenille.

1. Orientoi ryhmä suunnitelmaan
2. Selitä toimintatavat ryhmälle
  - Ryhmän tarkoitus
  - Ryhmäkerran ohjelma
  - Ryhmän metodologia
3. Aseta tehtävä tai toiminta
4. Yhteenveto, *Follow-up*

Maksimaalinen tunne yksilön ja ryhmän identiteetistä

- Ryhmän suunnitelmassa tehtävät ja tarvittaessa sosiaalinen vuorovaikutus voidaan rakentaa siten, että ryhmän jäsenet kokevat hallitsevansa prosessia.
- Suunnitelmat ryhmän tavoitteiden asettamisesta, tehtävien valitsemisesta ja toteuttamisesta sekä yhteenvetoon osallistumisesta, on tehtävä vastaamaan jäsenten kykyjä.

Flow-tila

- Flow-tila koetaan silloin kun toimintamahdollisuudet ovat tasapainossa toimijain kykyjen kanssa.
- Tällöin kokemus on autoteellinen, eli tarkoitus on tekemisessä itsessään.

Spontaani (tässä ja nyt) osallistuminen

Ryhmän jäsenen tukeminen ja palautteen antaminen

- Rakentava palaute
- Kritiikin välttäminen
- Kykyjen huomioiminen
- Jäsenten rohkaiseminen

Ryhmän muodostuminen: Toimintaan liittyvät ryhmän ongelmat ja jäsenten tarpeet			
<b>Ryhmän muodostumisvaiheen ilmiöitä:</b> Huoli ryhmän kuulumisesta ja hyväksynnästä, yksilöiden ja ryhmän tavoitteiden jodostuminen, riippuvuus ohjaajaan; ohjaajuustyylin kokeileminen.			
<b>Ryhmän jäsenten tarpeet (toimintaan liittyen):</b>			
Tarkoituksenmukaiset toimet	Ilsestälähtöisin olevat toimet	Spontaanit toimet	Ryhmäkeskeiset toimet
<p>Ilkeille jäsenille suunniteltua toimintaa, joka voi torjota nistuneen lopputuloksen.</p> <p>Ennen ryhmään liittyvien otusten käsittelyä</p> <p>keittä vaihtoehtoja roitteiden valinnassa</p> <p>väkyvään ilmapiiriin</p> <p>nnioitusta jäsenten elipiteitä ja tunteita kohtaan</p>	<p>Turvan kohtelaasta sosiaalisesta käytöksestä</p> <p>Negatiivisten ja positiivisten tunteiden ilmaisemisen</p> <p>Turvallisen käyttäytymisen ja riskien ottamisen</p> <p>Ryhmän tuen ja rohkaisun yksilön rooleja ja tavoitteita kohtaan</p>	<p>Tunteiden, ideoiden ja "tässä ja nyt" -ajatuksien ilmaisemisen rohkaisemisenä</p> <p>Mahdollisuutena vuorovaikuttaa ohjaajan kanssa, sekä rajojen kokeiluna.</p> <p>Jäsenten ryhmää koskevien näkemysten jakamisena</p> <p>Erilaisuuden avoimena tukemisena ja hyväksymisenä</p>	<p>Lisää tietoa ryhmän resursseista</p> <p>Jäsenten oma-aloitteisuuden asettaista lisääntymistä</p> <p>Ryhmän tavoitteiden ja niihin vaikuttavien normien tutkimista</p> <p>Ryhmäkeskeistä päätöksentekoa</p> <p>Yhteisymmärryksen ja ryhmäprosessin tietoisuuden kehittymistä</p> <p>Normien ja käyttäytymismallien vakiintumista</p>

## OHJAAJAN TEOT JA TARVITTAVAT TAIDOT

Keskustelujen luottamuksellisuus

Ryhmän ja yksilöiden tavoitteiden selkeyttäminen; ryhmän yhteisistä käytännöistä ja säännöistä sopiminen

Vahva osallistuminen tehtävien analysointiin, valintaan ja adaptaatioon

Jäsenten rohkaisemista roolinsa tutkimisessa

Toimintojen ja vuorovaikutuksen suunnittelemisen jäsenten kasvua tukevasti

Auokkautuvuus

Empatia ja aitous

Kuunteleminen ja vastaaminen

Epävarmuuden ja epäselvyyden sieto suunnittelutyössä

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Ohjaajan tekojen perustelu ryhmälle

Selkeän kielen käyttö

Teemojen luokittelu

Vuorovaikutteisen ja tukea antavan ilmapiiriin luominen

Tuen antaminen tarvittaessa

Ryhmän kehittyminen: Toimintaan liittyvät ryhmän ongelmat ja jäsenten tarpeet			
<b>Ryhmän kehitysvaiheen ilmiöitä:</b> Muutoksen aiheuttama huoli hyväksynnästä ja hyökkämisestä; ryhmän turvallisuuden testaaminen; kamppailu turvallisuuden ja mukaan kuulumisen välillä; kamppailu (konflikti) kontrollista ja vallasta ohjaajan ja muiden jäsenten välillä.			
<b>Ryhmän jäsenten tarpeet (toimintaan liittyen):</b>			
Tarkoituksenmukaiset toimet	Ilsestälähtöisin olevat toimet	Spontaanit toimet	Ryhmäkeskeiset toimet
<p>Kaikkille jäsenille suunniteltua toimintaa, joka voi torjota onnistuneen lopputuloksen.</p> <p>Jäsenten ryhmään liittyvien odotusten käsittelyä</p> <p>Selkeitä vaihtoehtoja tavoitteiden valinnassa</p> <p>Hyväksyvään ilmapiiriin</p> <p>Kunniolitusta jäsenten mielipiteitä ja tunteita kohtaan</p>	<p>Tuen käyttäytymisen kokeilemiseen</p> <p>Tukea tehtäviin osallistumiseen ja itsensä ilmaisuun</p> <p>Mahdollisuuden positiivisten ja negatiivisten tunteiden ja reaktioiden ilmaisuun</p> <p>Hyväksyvään ilmapiiriin</p>	<p>Tunteiden, ideoiden ja "tässä ja nyt" -ajatuksien ilmaisemisen rohkaisemisenä</p> <p>Mahdollisuutena vuorovaikuttaa ohjaajan kanssa sekä rajojen kokeiluna.</p> <p>Jäsenten ryhmää koskevien näkemysten jakamisena</p> <p>Erilaisuuden avoimena tukemisena ja hyväksymisenä</p>	<p>Ohjaajuutta ryhmän jäsenissä</p> <p>Tunnetta "meidän" ryhmästä</p> <p>Kasvavaa jäsenten välistä vuorovaikutusta</p> <p>Vähenevää hyväksynnän hakua ja tarpeiden esittämistä ohjaajalle</p> <p>Ryhmän tuen ja koheesion kasvua</p> <p>Ryhmän rajoitteiden (aika, materiaalit, huomio) sietämisen kasvua</p>

## OHJAAJAN TEOT JA TARVITTAVAT TAIDOT

Luottamuksellisuuden läpikäyminen

Ryhmän ja yksilöiden tavoitteiden selkeyttämisen jatkaminen; ryhmän yhteisistä käytännöistä ja säännöistä sopiminen

Vahvan osallistumisen jatkaminen tehtävien analysoinnissa, valinnassa ja adaptaatiossa; toiminnan on vastattava jäsenten kykyjä

Jäsenten rohkaisemisen ja roolien ylläpitäminen

Odotusten asteittainen lisääminen jäsenten sietokyvyn ja kehittymisen mukaan

Muokkautuvuus

Empatia ja aitous

Aktiivinen kuunteleminen

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

Vakuuttaa jäsenille, että konflikteista selvittään jos niitä ei torjota tai vältellä

Prosessin avaamista ja jakamista ryhmälle

Ryhmän päättäminen: Toimintaan liittyvät ryhmän ongelmat ja jäsenten tarpeet			
<b>Ryhmän päättämisen ilmiöitä:</b> Kieltäminen ja välttely, ennenaikainen lopettaminen, ahdistus ja pelko, masennus ja viha, surullisuus, uusien asioiden puheeksiottaminen			
<b>Ryhmän jäsenten tarpeet (toimintaan liittyen):</b>			
Tarkoituksenmukaiset toimet	Ilsestälähtöisin olevat toimet	Spontaanit toimet	Ryhmäkeskeiset toimet
<p>Huomion keskittäminen roolien ylläpitoon tehtävien sijaan</p> <p>Luottamus vastaan epäluottamus</p> <p>Osallistuminen vähenee</p> <p>Suurempi tarve struktuurille</p>	<p>Valtakamppailun ilmeneminen</p> <p>Ryhmästä vetäytyminen</p> <p>Taantuvaa käyttäytymistä johtuen tulevaisuuden ja ilman ryhmää pärjäämisen epävarmuudesta</p>	<p>Suurempi huoli yksilön tarpeista</p> <p>Toivo ryhmän jatkumisesta</p> <p>Ryhmän tärkeyden tai tapahtuneen kasvun aliarviointia</p> <p>Viha ohjaajaa tai muita jäseniä kohtaan (mahdollisesti ryhmän hajaantumisen aiheutuvan surun tai ahdistuksen takia)</p> <p>Palaute muille jäsenille on vähemmän tehokasta</p>	<p>Ryhmän historian ja aiempien kertojen prosessien läpikäyminen</p> <p>Jäsenten osallistumisen muistelemisen</p> <p>Yksilön ja ryhmän saavutusten esille tuominen ja juhliminen</p> <p>Ryhmäkonflikteja voi ilmetä</p> <p>Hiljaisuutta ja passiivisuutta voi ilmetä</p> <p>Selvittämättömiä asioita voi nousta esille</p>

## OHJAAJAN TEOT JA TARVITTAVAT TAIDOT

Ryhmäkertojen määrän ja luottamuksellisuuden läpikäyminen

Ryhmäsääntöjen vahvistaminen

Ryhmän suunnittelu siten, että lopettamisesta aiheutuvien tunteiden ilmaiseminen on helpompaa

Aitous ja empatia

Kuunteleminen ja vastaaminen

Asioiden monimerkittävyyden hyväksymisen ja sietämisen muokkaaminen

Palautteen antaminen ja saaminen

Teemojen luokittelu

Metaforien tai kerronnan käyttäminen ryhmän aikaisempien tapahtumien läpikäymisessä

Toiminnan suunnittelu eteenpäin siirtymistä varten

Ongelmien kohtaaminen

Todellisuuden testaaminen

Itsensä ilmaiseminen

#### Lähde

Schwartzberg, S., Howe, M. & Barnes, M.A. 2008. Groups. Applying the Functional Group Model. Philadelphia: F. A. Davis Company.

## MENETELMIEN KOKEILUA

Perehdy teoriaan ja lomakkeeseen pienryhmäsi kanssa

Täyttäkää tyhjä versio lomakkeesta omaan ryhmätoimintaan heijastaen

Jokaisesta ryhmästä yksi jäsen kiertää, yhteensä 4 kertaa (kaikki vaihtavat yhtä aikaa)

Vaihdon aikana esittele oma aiheesi uudelle jäsenelle, jonka jälkeen jäsen esittelee oman aiheensa sinulle.

\* Keskustelkaa lomakkeiden toimivuudesta omassa työssä. (hyödyt, haitat jne.)

Käydään lomakkeet yhdessä läpi!