

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta  
Toimintaterapian koulutusohjelma

Honkanen Hannele, Kiuru Anna-Kaisa

## **Muutosmotivaatio ja itsetunto vankivanhempien vertaisryhmän aiheina Vanajan vankilan perhe- osastolla**

## Tiivistelmä

Hannele Honkanen ja Anna-Kaisa Kiuru  
Muutosmotivaatio ja itsetunto vankivanhempien vertaisryhmän aiheina Vanajan vankilan perheosastolla, 35 sivua, 4 liitettä  
Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta  
Toimintaterapiankoulutusohjelma  
Opinnäytetyö 2016  
Ohjaaja: lehtori Tuula Hämäläinen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Hämeenlinnassa sijaitsevan Vanajan vankilan perheosaston kanssa. Työn tarkoituksena oli kehittää perheosaston vertaisryhmätoimintaa yhdessä työntekijöiden kanssa. Tehtävänä oli valmistaa materiaalia vankivanhempien vertaisryhmään. Tämän lisäksi tehtävinä oli perehdyttää perheosaston työntekijät kehitetyn materiaalin käyttämiseen ja kerätä palaute.

Ensikäynti vankilassa, jossa tutustuttiin perheosaston toimintaan ja yhteistyökumppanin kanssa käydyt keskustelut antoivat käynnissä olevasta ryhmätoiminnasta kattavan kuvan. Toivomus kahteen ryhmäkertaan keskittymisestä tuli perheosastolta ja henkilökunta jäi pohtimaan ryhmäkertojen teemoja. Ryhmäkertojen käsiteltäviksi teemoiksi valikoituivat muutosmotivaatio ja itsetunto. Molempiin aiheisiin tuotettiin kaksi vaihtoehtoista sisältöä. Tuotettu materiaaliin sisälsi rungon ryhmäkerroille, aiheisiin liittyviä toiminnallisia harjoituksia, toteutusohjeet sekä lyhyesti teoriatietoa harjoitusten toteuttamisen tueksi ja perusteluiksi valituille harjoituksille.

Materiaali esiteltiin perheosaston työntekijöille, minkä jälkeen opinnäytetyöntekijät ohjasivat vankivanhemmille yhden toteutusvaihtoehdon muutosmotivaatio-aiheesta. Ohjauksesta ja materiaalista kerätiin perheosaston työntekijöiltä välitön palaute suullisesti. Materiaali jätettiin koekäyttöön ja lopullinen palaute pyydettiin sähköpostikyselynä. Palaute oli positiivista eivätkä työntekijät nimenneet muutostai kehittämiskohteita. Materiaali jäi sellaisenaan osaston käyttöön ja siitä on tullut osa heidän ryhmäkokonaisuuttaan.

Asiasanat: vankivanhempi, itsetunto, muutos, motivaatio, vertaisryhmätoiminta, perheosasto

## **Abstract**

Hannele Honkanen, Anna-Kaisa Kiuru  
Change in Motivation and Self-esteem, Peergroup Themes Among Parent Inmates in Family Unit of Vanaja Prison, 35 pages, 4 appendices  
Saimaa University of Applied Sciences  
Health Care and Social Services, Lappeenranta  
Degree Program in Occupational Therapy  
Bachelor's Thesis 2016  
Instructor: Ms. Tuula Hämäläinen, senior lecturer of Occupational Therapy, Saimaa University of Applied Sciences

This Bachelors thesis was made in collaboration with the family unit of Vanaja prison which is located in Hämeenlinna. The purpose of the thesis was to develop the peer group activities of parent inmates in collaboration with the family unit personnel. The peer group is a part of the family units weekly program.

The aim of this study was to create a material for two peer group sessions and to instruct the employees to use the material and to collect feedback from them. The wishes and the ideas of the personnel were gathered through the conversations. The employees defined two themes for the final material, self-esteem and a change in motivation. The material contained instructions to functional exercises and some theory which provided an explanation and support to chosen exercises.

When the material had been introduced to the employees the students led the peer group session. The theme of the group was change in motivation. The feedback from the material and the group leading session were gathered. Contrary to the expectations there was no need for changes. The ready-made material was left to the use of the family unit. The two themes and the material has now become a part of the frame of the inmate peer group.

Keywords: inmate, self-esteem, change, motivation, peergroup activity, prison family unit

## Sisälllys

1	Johdanto.....	5
2	Vanajan vankilan perheosasto.....	6
3	Inhimillisen toiminnan malli jäsentämässä ihmistä ja toimintaa.....	7
4	Teoreettinen perusta perheosaston vankien vertaisryhmätoiminnalle .....	10
4.1	Terapeuttisen toimintaryhmän systeemimalli .....	10
4.2	Muutosmotivaatio.....	14
4.3	Itsetunto .....	18
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus.....	19
5.1	Materiaalin valmistaminen .....	19
5.2	Ryhmämateriaalin koekäyttö ja palaute .....	20
6	Valmis ryhmämateriaali.....	20
6.1	Muutosmotivaatioryhmä.....	21
6.1.1	Ryhmätoteutus 1 .....	21
6.1.2	Ryhmätoteutus 2 .....	23
6.2	Itsetuntoryhmä .....	23
6.2.1	Ryhmätoteutus 1 .....	24
6.2.2	Ryhmätoteutus 2 .....	25
6.3	Palaute ryhmämateriaaleista .....	26
7	Pohdinta.....	27
7.1	Toteutuksen pohdinta .....	27
7.2	Eettisyyden pohdinta.....	29
7.3	Oman oppimisen pohdinta .....	30
7.4	Jatkokehittämissideat .....	31
	Kuvat.....	32
	Taulukot.....	33
	Lähteet.....	34

## Liitteet

- Liite 1 Vertaisryhmätoiminnan aiherunko
- Liite 2 Ryhmätoteutus: Muutosmotivaatio
- Liite 3 Ryhmätoteutus: Itsetunto
- Liite 4 Palautekysely materiaalista

# 1 Johdanto

Vuonna 2006 voimaan tullut vankeuslaki määrittää, että vankeuden yksi täytännönpanon tavoite on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan. Tähän pyritään vangin elämänhallintaa ja yhteiskuntaan sijoittumista edistämällä. (Vankeuslaki 23.9.2005/767, luku 1, 2 §). Lakiin on kirjattu edellytys myös sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisestä. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että vankia on tuettava suhteiden ylläpitämisessä hänen lähiomaisiinsa tai muihin läheisiin (Vankeuslaki 23.9.2005/767, luku 10, 6 §). Kuntoutuksen kehittäminen vankeinhoidossa on aiheena yhä ajankohtainen.

Toimintaterapia voi tuoda yhden kuntouttavan näkökulman myös vankeinhoitotyöhön. Ammatin alusta asti toimintaterapeutit ovat toteuttaneet terapiaa yksilö- ja ryhmämuotoisena. Tämä mahdollistaa terapeuttisen toiminnan monipuolisen käytön. Sen lisäksi toimintaterapeutin taito soveltaa ja porrastaa toimintaa voivat tuoda vankien kuntoutukseen lisäosaamista. Keskustelun ja toiminnan keinoin voidaan mm. oppia uusia taitoja ja löytää uusia mielenkiinnon kohteita, jotka tukevat rikoksetonta tulevaisuutta. (Hautala, Hämäläinen, Mäkelä & Rusi-Pyykönen 2013, 161; Kirisaari & Rekola 2012, 39–40.)

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää yhteistyökumppanimme Vanajan vankilan perheosaston vankivanhempien vertaisryhmätoimintaa. Kehitystyö tapahtuu yhteistyössä osaston henkilökunnan kanssa. Vertaisryhmään kuuluu eri teemoja aina naiseudesta ja talouden hallinnasta lapsen ruokavalioon ja rikoksettomaan elämäntapaan. Ryhmätoimintarungon teemat kattavat jo laajasti elämän eri osalueita. Ryhmätoiminnan ja sen teemojen edelleen kehittämiseksi pyritään kuitenkin entisestään edistämään vankivanhempien valmiuksia löytää uusia keinoja ratkaista eteen tulevia haasteita ja pärjätä elämässä rangaistusajan jälkeen. Toteutuksessa on kehitetty materiaalia nimenomaan työntekijöiden käyttöön, mutta materiaalin valmistuksessa on huomioitu myös loppukäyttäjät ja heidän tarpeensa.

## 2 Vanajan vankilan perheosasto

Vanajan vankila on yksi Suomen 26 vankilasta (Rikosseuraamuslaitos 2013). Perheosaston toiminta on Suomessa keskittynyt Vanajan vankilan ja Hämeenlinnan vankilan yksikköihin. Yhteistyökumppani tässä työssä on Vanajan vankilan perheosasto.

Perheosasto on rangaistuksen suorittamisen ja valvonnan osalta Vanajan vankilan vankityötä. Vanajan yksikössä on kymmenen paikkaa vankeusvangeille, ja Hämeenlinnan vankilassa kolme paikkaa tutkintavangeille. Oikeusministeriö ja Sosiaali- ja terveysministeriö ovat kilpailuttaneet perheosaston palvelut, ja yksityinen sektori on niiden tuottajana. Palvelut tuottaa Kanta-Hämeen perhetyö ry ja palveluja ohjaa Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen alainen Vuorelan koulukoti. Perheosasto on lastensuojeluyksikkö. (Jormalainen & Jattu 2015; Ensi- ja turvakotien liitto 2015.)

Perheosasto on perustettu keväällä 2010. Perheosaston perustehtävänä on turvata lapselle riittävän hyvä kasvuympäristö, tukea vangin elämänhallinta- ja vanhemmuuden taitoja sekä vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Perheosastolla vangin ensisijainen tehtävä onkin lapsesta huolehtiminen. (Jormalainen & Jattu 2015; Ensi- ja turvakotien liitto 2015.)

Perheosastolle hakeudutaan rangaistuksen täytäntöönpanokeskustelun ja oman asuinkunnan lastensuojelun yhteistyössä. Lapsen sijoitus perheosastolle on yleensä lastensuojelun avohuollon tukitoimenpide, vanhemman sijoituksesta vastaa Länsi-Suomen Rikosseuraamusalueen arviointikeskus. Perheosastolle voi sijoittua äiti tai isä alle kaksivuotiaan lapsen tai lapsiensa kanssa. Osastolla oloa voi jatkaa, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. (Jormalainen & Jattu 2015; Ensi- ja turvakotien liitto 2015.)

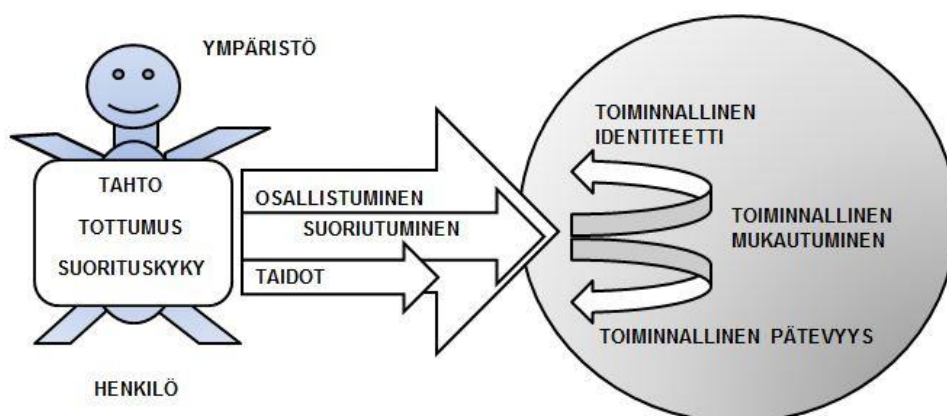
Perheosaston toiminta on tavoitteellista ja jokaiselle perheelle laaditaankin tavoitteet, jotka riippuvat osin myös tuomion pituudesta. Vuosien 2011–2013 tilastojen mukaan keskimääräinen perheosastojakso oli pituudeltaan noin yhdestä kahteentoista kuukautta. (Jormalainen & Jattu 2015; Ensi- ja turvakotien liitto 2015.)

## Ryhmätoiminta

Perheosastolla toimii vankivanhempien vertaisryhmä. Ryhmäkokonaisuuteen (Liite 1) kuului ennen tämän työn tekemistä yhdeksän erilaista tapaamiskertaa. Näistä jokaisella tapaamiskerralla on oma teemansa aina vanhemmuuden taidoista taloudenhallintaan ja rikoksettomaan elämään. Tämän työn toteutuksessa on luotu rakenne ja sisältö kahteen uuteen ryhmäkertaan. Ryhmäkertojen lukumäärä ja teemat tulivat toiveena perheosastolta. Valituiksi teemoiksi käsittelyyn valikoituivat muutosmotivaatio ja itsetunto.

Deisler (2014) luettelee useita ryhmäterapiapian hyötyjä vankiasiakkaiden kanssa työskennellessä. Vaikka tässä työssä ei ole kysymys varsinaisesta terapiaryhmästä, ovat Deislerin kuvaamat hyödyt kuitenkin yleistettävissä myös muihin ryhmätoteutuksiin. Mainittuja ryhmätoiminnan etuja on mm. se, että ryhmästä voi hyötyä sekä osallistumalla että tarkkailemalla. Ryhmässä on myös mahdollista saada palautetta ja empatiaa saman tyyppisten haasteiden kanssa eläviltä henkilöiltä. Ryhmä mahdollistaa myös toisten kokemuksista oppimisen ja sosiaalisten taitojen harjoittelun eri tavalla kuin yksilöterapia. (Deisler 2014, 23–24.)

## 3 Inhimillisen toiminnan malli jäsentämässä ihmistä ja toimintaa



Kuva 1 (Kielhofneria 2002 mukailten) Inhimillisen toiminnan mallin keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka.

Tässä työssä opinnäytetyöntekijöiden ajattelua ohjaa Inhimillisen toiminnan malli The Model of Human Occupation, josta jatkossa käytetään lyhennettä MoHO

(Kuva 1). Mallin avulla voidaan selittää yksilön osallistumista ja mukautumista elämän eri toimintojen alueilla. Vankienkin elämässä ympäristöllä on olennainen merkitys toiminnallisuuteen. MoHO ottaakin huomioon myös henkilön sisäisten ja ulkoisten tekijöiden suhteet ja niiden merkityksen toimintaan. (Hautala ym. 2013, 235.)

MoHO määrittelee ihmiseen liittyvät käsitteet tahdoksi, tottumukseksi ja suorituskyvyksi. Koska MoHO on dynaaminen malli, voidaan ajatella muutoksen missä tahansa näistä osa-alueista tai ympäristössä voivan muuttaa myös ihmisen toimintaa. Kun vankeinhoidossa kuntoutukseen liittyy pyrkimys uusintarikollisuuden vähentämisestä, on hyödyllistä perehtyä niihin tekijöihin, jotka voivat muuttaa ihmisen tapaa toimia. (Kielhofner 2002, 41; Karsikas 2006, 10.)

## **Tahto**

Tahtoon sisältyvät henkilökohtainen vaikuttaminen, arvot ja mielenkiinnon kohteet. Nämä määrittelevät niitä asioita, jotka ihmiset kokevat itselleen tärkeiksi. Se, millaisia merkityksiä kukin asioille antaa, vaikuttaa niihin valintoihin, joita ihmiset tekevät. Ihmisillä on halu tuntea itsensä päteviksi, ja suoriutumisen haasteet itselle tärkeissä asioissa tuntuvat pahalta. Onkin tavallista, että ne asiat, joissa koetaan onnistumisen tunnetta, ovat yksilölle mieluisia. Vaikeat ja kuormittavat asiat puolestaan menettävät helposti merkitystään. (Kielhofner 2002, 45.) Uutta oppiessaan ihmiset joutuvat usein sietämään hetkellisesti tunnetta siitä, että eivät vielä osaa tai suoriudu haluamallaan tavalla. Tämän vaiheen ylittämisessä motivaatiosta on paljon apua.

Henkilökohtainen vaikuttaminen on kytköksissä motivaatioon, jonka rakentamisen tukeminen on yksi tämän työn tärkeitä teemoja. Kielhofner kertoo, kuinka itsensä kyvykkääksi tunteva ihminen etsii mahdollisuuksia, hyödyntää palautetta toimintansa muuttamiseksi ja on periksiantamattomampi tavoitteidensa suhteen. Sitä vastoin itsensä kyvyttömäksi tunteva henkilö alkaa herkästi vältellä mahdollisuuksia ja palautetta. Hänen on myös vaikeampi jatkaa tavoitteidensa eteen työskentelyä. (Kielhofner 2002, 46.) Yksi tärkeä osa motivoitumista onkin se, että henkilö uskoo voivansa suoriutua odotetusta tehtävästä.



## Tottumus

Tottumukseen sisältyvät tavat ja roolit. Useimmiten elämä on hyvin rutiininomaista. Usein päivät rakentuvat hyvin samaan tapaan, kuin aiemmat päivät ja usein tehtävät joita valitaan, ovat hyvin samankaltaisia aiempien tehtävien kanssa. (Kielhofner 2002, 63.)

Tavat voidaan määritellä opittuina, automaattisina taipumuksina reagoida ja toimia erilaisissa tilanteissa. Kun se, kuinka ihminen toimii osoittautuu käytännössä toimivaksi tai hyväksi, toimintamalli toistuu. Lopulta siitä muodostuu tapa. Koska tavat toimivat tuttuja toimintamalleja tukien, ne ikään kuin luonnostaan vastustavat muutosta. Tästä huolimatta tapoja on kuitenkin mahdollista muuttaa. Aluksi uusien tapojen opetteleminen voi olla stressaavaa, turhauttavaa ja vaikeaa, mutta lopulta ne voivat muotoutua osaksi elämää ja rutiineja. (Kielhofner 2002, 64–71.)

Tavat eivät aina ole hyviä ja ne voivat olla myös haitaksi. Tällaisia tapoja voivat olla esimerkiksi päihteiden liikakäyttö tai rikollinen elämäntyyli. Haitallisia tapoja voidaan oppia myös ympäristöstä. Esimerkiksi laitosojen rutiinit voivat passiivoida ihmistä (Kielhofner 2002, 64–70). Tästä ilmiöstä puhutaan laitostumisena. Laitostuminen voi käytännössä näkyä vaikkapa riippuvuutena laitoksen päivärutiineihin (Haapasalo 2008, 239).

Myös roolit vaikuttavat toimintaan ja rytmittävät elämää. Erilaiset roolit vaikuttavat toimintatapoihin ja roolin muuttuminen voikin vaikuttaa esimerkiksi henkilön tapaan puhua. Toimintaan vaikuttavat myös rooliodotukset. (Kielhofner 2002, 73.) Esimerkiksi äidin rooliin kuuluva hoiva ei ehkä sovikaan johonkin toiseen rooliin, jolloin tässä toisessa roolissa tulee välttelyä näitä äitiyden rooliin liittyviä odotuksia.

Vankilaan tullessa tavat ja roolit muuttuvat: vankila asettaa säännöt, jotka muuttavat rutiineja. Rooli vankilassa muuttuu vangin rooliksi, kun se on aiemmin ollut kenties jotakin aivan muuta. Vapautumisen jälkeen vangin rooli ja leimautuminen voivat aiheuttaa lisähaasteita rikoksettoman elämän rakentamiselle. Perheosaston vangeilla on myös vanhemmuuden rooli, jonka vahvistamista ja tukemista voidaan pitää yhtenä vertaisryhmän tavoitteista.

## **Suorituskyky**

Suorituskykyyn kuuluvat sekä ihmisen psyykkiset että fyysiset tekijät. Suorituskykyä voidaan tarkastella objektiivisesti, mutta MoHO huomioi myös ihmisen subjektiivisen kokemuksen omasta suorituskyvystään. Subjektiivisella kokemuksella on vaikutusta siihen, kuinka me käyttäydymme. (Kielhofner 2002, 81.)

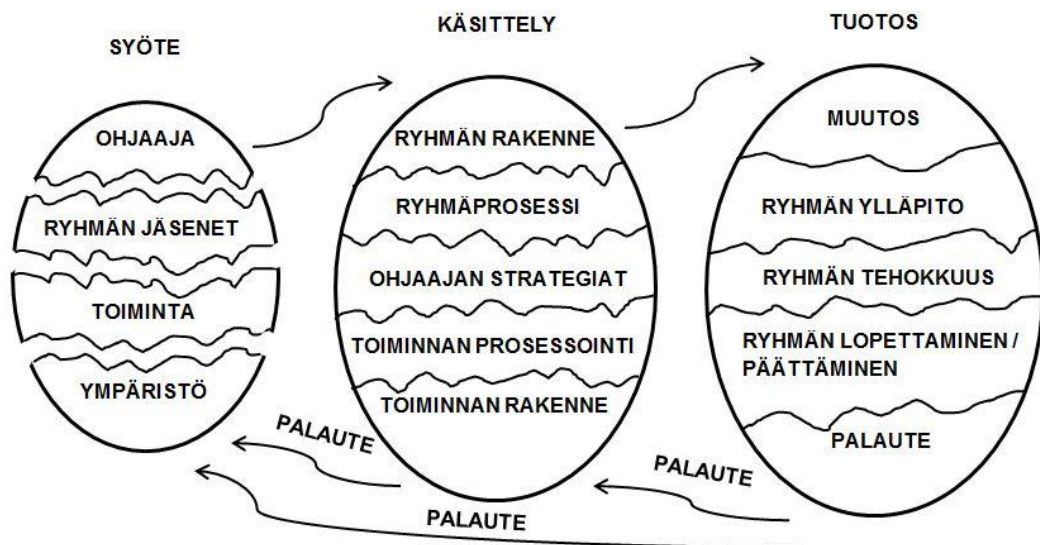
## **4 Teoreettinen perusta perheosaston vankien vertaisryhmätoiminnalle**

Vankien ryhmätoiminnan kehittämiseksi tehty työ perustuu terapeutin toimintaryhmän systeemimalliin ja viitekehyksiin, jotka tukevat kehityskohteeksi valittuja aiheita.

### **4.1 Terapeutin toimintaryhmän systeemimalli**

Barbara Borgin ja Mary Ann G. Brucen (1991) kehittämän terapeutin toimintaryhmän systeemimallia (Therapeutic Activity Group as a System) voidaan hyödyntää laaja-alaisesti vankilan ja vankien toiminnan jäsentämiseen. Tässä työssä sitä hyödynnetään yksittäisen vertaisryhmämuotoisen kuntoutusmateriaalin suunnitteluun ja itse ryhmän ohjaamiseen. Malli auttaa esimiehiä ja työntekijöitä tai ryhmänohjaajaa hahmottamaan ja jäsentämään terapeutin toimintaryhmän ilmiöitä. Systeemimallin käyttö ei poissulje muiden viitekehysten tai mallien samanaikaista käyttöä. Ennemmin malli rohkaisee ja antaa tukea muiden viitekehysten samanaikaiselle käytölle. Tämä tukee ryhmätoiminnan ja –dynamiikan ohjaamista ja aiheen syvempää ymmärtämistä.

Systeemillä tarkoitetaan järjestäytyntä, itsenäisten osatekijöiden kokonaisuutta. Systeemiteoria on siis tapa ajatella systeemin toimintaa (Borg & Bruce 1991, 11). Kuvassa 2 on esitelty Borgin ja Brucen systeemimallin kolme osiota: syöte (input), käsittely (thoughtput) ja tuotos (output). Nämä sisältävät koko terapeutin toimintaryhmän systeemin. Syöte pitää sisällään taustatekijät, kun taas käsittelyn osat pitävät sisällään ryhmän sisäisiä vaikuttimia, ja tuotokseen puolestaan kuuluu lopputulos syötteen ja käsittelyn välisten muuttujien vuorovaikutuksesta.



Kuva 1. (Mukaiillen Borg ja Bruce 1991) Terapeuttinen toimintaryhmä systeeminä

## Syöte

Syöte on systeemin ydin, se pitää sisällään ne perusosat, jotka tarvitaan käsitteelyyn ja tuotokseen. Ryhmätyöskentelyssä syötteen osia ovat ryhmänohjaaja, ryhmän jäsenet, toiminta ja ympäristö. Kukin syötteen osa tuo ryhmään omat erityispiirteensä. Ohjaaja tuo energiatasonsa, ammattitaitonsa ja tavoitteensa, ja ryhmän jäsenet vahvuutensa, rajoitteensa ja tapansa olla vuorovaikutuksessa. (Borg & Bruce 1991, 23–74; Hautala ym. 2013, 191–192.)

Terapeuttinen ryhmätoiminta vankilassa voi olla esimerkiksi kasvatuksellista, opettavaa tai luovaa. Yleensä valittu toiminta harjoittaa valmiuksia, mutta toiminta voi myös olla taitoja vahvistavaa. Terapeuttinen toiminta eroaa muusta toiminnasta sillä, että se on ennalta suunniteltua ja tarkoituksenmukaista sekä pitää aina sisällään jokaisen ryhmäläisen henkilökohtaiset tavoitteet ja koko ryhmälle asetetun tavoitteen (Borg & Bruce 1991, 23–74).

Vankivanhemmat ovat kulttuuritaustastaan riippumatta kaikki mukana samassa vertaisryhmässä. Tämä on huomioitava niin toiminnan suunnittelussa ja valin-

nassa kuin ympäristötekijöidenkin suhteen. Puhekielessä ympäristöllä tarkoitetaan usein välitöntä fyysistä paikkaa, jossa toiminta tapahtuu. Ympäristö sisältää kuitenkin myös sosiokulttuuriset tekijät sekä ajallisen ulottuvuuden. Se pitää sisällään kulttuuriin liittyvät uskomukset ja asenteet, toiminnan, itsenäisyyden ja riippuvuussuhteet sekä kaikki ne ominaisuudet, jotka myötävaikuttavat näihin (Borg & Bruce 1991, 23–24). Yhdenkin syötteen osan vaihtuminen muuttaa taustatekijöitä ja vaikuttaa välittömästi systeemimallin seuraavaan osaan, käsittelyyn. Tällainen vaihtuva tekijä voi olla esimerkiksi uusi ohjaaja, uusi vanki ryhmän jäsenenä tai muutos ympäristötekijöissä.

### **Käsittely**

Käsittely voidaan ajatella kaiken toiminnan tapahtumapaikaksi. Käsittely tapahtuu ryhmän sisällä ja se on eri osien välisten suhteiden ja niihin vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. Käsittelyn osia ovat ryhmän rakenne, ryhmäprosessi, ohjaajan strategiat, toiminnan prosessointi ja toiminnan rakenne. (Borg & Bruce 1991, 75–155.)

Ryhmän rakenne kertoo ryhmän tarkoituksesta eli siitä, miten ja miksi ryhmä kootaan sekä missä, milloin ja miten ryhmä toimii. Rakenteeseen sisältyvät siis ryhmäläisten valinta ja käytännön rajat ryhmälle, kuten montako osallistujaa ryhmässä on ja millä aikataululla ryhmä tapaa. Rakenteen osia ovat myös toiminnan valinta sekä ryhmäläisten yksilölliset ja koko ryhmän tavoitteet. (Borg & Bruce 1991, 75–155.)

Ryhmäprosessi on ryhmäläisten ja ohjaajan vuorovaikutusta. Prosessi kuvaa sitä, mitä ryhmän sisällä tapahtuu, miten ja miksi se tapahtuu. Ohjaajan strategiat eli tehtävät ryhmässä ovat ryhmärakenteesta huolehtimine sekä ryhmäläisten osallistumisen tukeminen ja kannustaminen. Toiminnan prosessia kuvaa se, mitä ryhmäläisissä tapahtuu toiminnan kautta ja sen avulla syntyvän vuorovaikutuksen aikana. Toiminnan prosessi on toiminnan suhde ryhmäprosessiin. Toiminnan prosessointi on ohjattua keskustelua, joka auttaa toiminnan liittämistä ryhmän ulkopuoliseen elämään. (Borg & Bruce 1991, 75–155.)

Vankivanhempien kanssa käydään keskustelua ryhmässä käsiteltävistä teemoista. Tällöin käsiteltävät asiat jäävät paremmin mieleen ja kantavat pidemmälle tulevaisuuteen. Toiminnan rakenne liittyy toiminnan valintatilanteeseen ja arviointiin, ryhmäläisten kykyjen ja tarpeiden huomioimiseen toiminnan valinnassa sekä siihen, miten toiminta rohkaisee ryhmäläisiä osallistumaan (Borg & Bruce 1991, 75–155.)

## **Tuotos**

Tuotos voidaan ajatella ryhmävuorovaikutuksen lopputulemana. Tuotos koostuu muutoksesta, ryhmän ylläpidosta ja tehokkuudesta sekä palautteesta. Muutos sisältää kaikki systeemin elementit, niin muuttumattomina pysyvät kuin yksilöissä, ryhmässä, ympäristössä tai toiminnassa tapahtuvat muutoksetkin. Ryhmää ylläpitävät sisäiset ja ulkoiset tekijät, kuten normit, ryhmäkoheesio, ryhmän kehityksellinen taso ja vakiintunut rakenne sekä ryhmähistoria ja ulkopuolinen tunnus. (Borg & Bruce 1991, 157–174.)

Ryhmän tehokkuus voidaan arvioida heti jokaisen ryhmäkerran tai koko ryhmän päätteeksi. Tehokkaassa ryhmässä osallistujat saapuvat ajallaan ja osallistuminen on säännöllistä. Kaikki tekevät yhdessä töitä tavoitteiden saavuttamiseksi, ja ilmapiiri on luottamuksellinen ja turvallinen. Ryhmän lopetuksessa kootaan yhteen ryhmäkerrat, jotta ryhmään liittyvät oppimiskokemukset ja tunteet saadaan käsiteltyä. Tälle on varattava riittävästi aikaa. (Borg & Bruce 1991, 157–174.)

Palaute on jatkuvaa ja se vaikuttaa kaikkiin systeemimallin muuttujiin. Palaute voi olla eleitä ja ilmeitä, suullista tai kirjallista kuvailevaa eli informatiivista tietoa. Palautetta voivat antaa niin ohjaajat kuin ryhmän osallistujatkin, toisilleen ja itselleen. Positiivinen palaute viestittää luottamuksesta ja on yksi keskeinen energian ja motivaation lähde. Suora kehuminen tai haukkuminen eivät kuitenkaan ole palautetta, sillä niillä ei ole toiminnan kehittämisen kannalta informatiivista arvoa. Sen sijaan kehuminen ja haukkuminen voivat toimia ulkoisena palkintona tai rangaistuksena ja näin olla yhteydessä motivaatioon. (Borg & Bruce 1991, 157–174; Lappalainen 2015, 260; Lonka 2015, 230.)

## 4.2 Muutosmotivaatio

Muutosmotivaatio rakentuu ihmisen yleisestä motivaatiosta ja muutosprosessin eri vaiheista. Muutosta voidaan tarkastella myös tavoitteiden asettelun kautta. Tavoiteasettelu onkin tehokas motivaation edistäjä (Lappalainen 2015, 264).

### Motivaatio

Sana motivaatio on johdettu latinan kielen sanasta *movere*, joka tarkoittaa liikkumista. Motivaatio ajatellaankin yleensä toiminnan liikkeelle panevana voimana, joka vaihtelee yksilöstä, ajasta ja arvoista, ympäristöstä, tuen määrästä tai toiminnasta riippuen. Motivaatio on siis tila, joka määrää mielenkiinnon suuntautumisen ja sen kuinka ihminen toimii.

Motivaatio voi olla ulkoa tulevaa tai sisäsyntyistä. Myös Inhimillisen toiminnan mallissa muutos nähdään sisäisen tai ulkoisen olosuhteen muutoksena. Muutos voi vaikuttaa tahtoon, tottumukseen, suorituskykyyn tai ympäristöön ja voi johtaa uudenlaiseen ajatteluun tai käyttäytymiseen. Tarpeeksi usein toistettuna uusi ajattelu- tai käyttäytymismalli voi johtaa tahdon, totumuksen tai suorituskyvyn pysyvään muovautumiseen eli muutokseen. (Kielhofner 2002, 41–42.)

Motivaation saavat aikaan siis erilaiset, sisäsyntyiset tai ulkopuolelta tulevat tekijät. Lonka määrittelee sisäisen motivaation toiminnaksi, joka itsessään palkitsee ja vie mennessään. Hänen mukaansa sisäinen motivaatio tarvitsee syntyäkseen sopivan haastavan tehtävän, riittävän pystyvyyden tunteen, uteliaisuuden heräämisen ja mielekkään asiayhteyden. Ulkoinen motivaatio sen sijaan syntyy Longan mukaan houkuttelun ja palkitsemisen kautta tai syyllistämällä ja rangaistuksen uhalla. Ulkoinen motivaatio voi kuitenkin muuttua sisäiseksi. Tätä muutosta kuvaa Oksanen, joka mukaillee Ryanin ja Decin (2000) mallia kuvaillessaan muutosta: *henkilö saa positiivista palautetta ympäristöstään ja alkaa hilleen tutkiskella itseään ja muuttaa omia käsityksiään sekä hyväksyä tavoitteen*. Ulkoisen motivaation muuttuminen sisäiseksi vaatii Oksasen mukaan kuitenkin kokemuksen liikkumavarasta ja tilasta tehdä omia ratkaisuja. (Lonka 2015 168; Oksanen 2014, 43–44.)

Lonka kuvailee motivaation itsemääräytymisteorian pohjalta ja esittää sen kokonaisuutena, joka sisältää sellaisia perustarpeita, jotka motivoivat lähes kaikkia ihmisiä. Teorian mukaan jokaisella on tarve tuntea itsensä autonomiseksi ja päteväksi. Tämän lisäksi ihmisellä on tarve kokea kuuluvansa muiden joukkoon. Lonka kuvaa, että tunne autonomiasta ja pystyvyydestä edistää motivoitumista. Oksasen mukaan tämä itsemääräytymisteoriaan pohjautuva näkemys on nimenomaan kuitenkin vaihe ulkoisesta motivaatiosta sisäiseen siirryttäessä. Motiivit, olivat ne sitten sisäsyntyisiä tai ulkoa tulevia, ohjaavat toimintaa kohti tavoitteita. (Lonka 2015,167–169; Oksanen 2014, 43–44.)

## **Muutosprosessi**

Muutokseen tarvitaan motivaatiota. Muutos ei tapahdu kerralla, vaan se on aina pidemmällä aikavälillä tapahtuva prosessi. Prosessin aikana myös motivaatio muuttuu. Muutosprosessia ovat tutkineet Prochaska, DiClemente ja Nocross (1992). He kuvaavat muutosprosessin viisivaiheisena ja eri vaiheiden välillä voi viipyä pitkiäkin aikoja. Muutosprosessia ei voi nopeuttaa, vaan jokainen yksilö käy muutosvaiheet läpi omassa tahdissaan. Muutoshalukkuuden hitaus voi olla hyväkin asia, koska se jarruttaa muutosta ja antaa näin aikaa muuttaa ulkoinen motivaatio sisäiseksi. Retkahtaminen ja takapakin ottaminen prosessin aikana on normaalia, ja prosessin vaiheet käydään usein läpi moneen kertaan, ennen lopullisen muutoksen saavuttamista. (Walters, Clark, Gingerich & Melzer 2007,11–19; Koski-Jännes, Riittinen, Saarnio 2008, 28–34; Oksanen 2015, 39–43, 139–204; Murto 2013, 45–48) Tätä Prochaskan, DiClementen ja Nocrossin laajasti lainattua ja käytettyä muutosprosessimallia on kuvattu Taulukossa 1.

Muutoksen ajatellaan olevan aina kriisi. Muutosvaiheiden kypsymiseen kuuluu vanhan, turvalliseksi koetun tavan tarkkaileminen. Ihmisen ollessa tilanteessa, jossa vanhat tavat toimia eivät enää päde, on vanhoja keinoja aika arvioida uudesta. Tutun tavan haittapuolia puntaroidaan ja pohditaan, ja toisaalta myös haastavan tilanteen kieltäminen voi olla keino käsitellä liiallista kuormitusta. Jos ihminen kokee, että ongelmaa ei ole, voi elämä jatkua ennallaan. Sekin on tavallista, että muutosta pyritään siirtämään. Vanha tuttu tapa on luonut turvallisuutta, ja tavat ja tottumukset ovat osa persoonallisuutta. (Oksanen 2014. 40–41.)

Esiharkinta	Harkinta	Valmistautuminen	Toiminta	Ylläpito	Retkahdus
*Muutoksen tarve ei vielä tiedostettu	* Yksilö tiedostaa ongelman	* Yksilöllä havainto muutostarpeen eduista verrattuna nykytilanteeseen	* Muutosstrategian valinta ja toteuttaminen	* Saavutetun muutoksen säilyttäminen	* Mahdollinen missä tahansa prosessin vaiheessa
*Muutos ei lähitulevaisuuden asia	* Syitä muutostarpeeseen löytyy		* Aktiivinen tapojen ja ympäristön muokkaaminen	* Vaaranpaikkojen tiedostaminen ja välttäminen	* Normaalaa, sillä useimmat eivät heti onnistu tavoitteissaan!
* Henkilö haluton muutokseen	*Yksilö ihannoi vielä nykytilannetta	* Yksilö tekee muutosaloitteen	*Oman minäkuvan uudelleen arviointi		
* Henkilöllä ei rohkeutta muutoksen toteuttamiseen	* Muutos lähitulevaisuuden asia	*Sitoutuminen vahvistuu			
* Muutostarpeen tiedostamiseen tarvitaan ulkopuolista apua		*Oman muutoskyvyn ja -pystyvyyden arviointi			

Taulukko 1 Muutosprosessi vaiheittain (Koski-Jännes ym. 2007, 30–33; Walters ym. 2007, 15–16)

Ihminen ei vastusta itse muutosta niin voimakkaasti kuin sitä, että joku toinen yrittää muuttaa häntä. Muutosyritysten vaikuttavuutta voidaankin arvioida siitä muutosvaiheesta, jossa ihmisen kulloinkin oletetaan olevan. (Lappalainen 2015, 42; Murto 2013, 48.)

### **GAS apuna muutoksen mittaamisessa**

Goal Attainment Scaling (GAS) -menetelmä on kehitetty USA:ssa 1960-luvulla kuntoutuksen tavoitteiden laatimisen ja arvioinnin apuvälineeksi. Menetelmää on käytetty myös erilaisten interventioiden ja ohjelmien vaikuttavuuden arvioinnissa (Autti-Rämö, Vainiemi, Sukula & Louhenperä 2010, 6-7). GAS-menetelmän periaatteita voidaan hyödyntää ja mukaila hyvin erilaisten asiakasryhmien kanssa työskennellessä. Tässä työssä GAS on ollut apuna muutosmotivaatio-ryhmän toteutuksessa.



<b>GAS-Asteikko</b>	<b>Muutoksen laatu</b>
-2	Tilanne ennallaan tai huonontunut
-1	Oikeansuuntainen, mutta odotettua vähäisempi muutos
0 Tavoitetaso	Realistinen ja saavutettava taso
+1	Hieman tavoitetasoa parempi suoriutuminen
+2	Selvästi tavoitetasoa parempi suoriutuminen

Taulukko 2 GAS, viisiportainen tavoiteasteikko

GAS on väline, jonka avulla määritetään kuntoutujan tavoitteet asiakaslähtöisesti. Tavoitteen luominen perustuu kuntoutujan tilanteen kokonaisvaltaiseen selvittämiseen, hänen vahvuuksiensa, heikkouksiensa ja muutosmahdollisuuksiensa tunnistamiseen. On tärkeää tunnistaa, mitkä kuntoutujan tavoitteet ovat realistisia ja merkityksellisiä hänelle, sillä tavoitteiden merkitys vaikuttaa huomattavasti motivaatioon ja sitoutumiseen. Jotta henkilön toiminta arjessa siis voisi muuttua, täytyy muutoksen suunnan ja tavoitteen olla kuntoutujalle merkityksellisiä. Hänen on myös pystyttävä tunnistamaan oma edistymisensä tavallisissa arjen toiminnoissa, ei vain eri ammattilaisten arviointitilanteissa. (Autti-Rämö ym. 2010, 3-11.)

Tavoitteille asetetaan realistinen aikataulu, ja samalla määritellään selkeä muutoksen indikaattori viisiportaisella asteikolla, jota on kuvattu Taulukossa 2. Indikaattoreina ovat käyttäytyminen, tunnetila, taito tai prosessi, joka voi olla laadullinen tai määrällinen ilmaisu, kuten unen kesto tai itsetuhoisten ajatusten määrä. GAS-tavoitteen asettamisessa on aina huomioitava, että yhdellä asteikolla on vain yksi indikaattori. Indikaattorin ei tule olla kuitenkaan sellainen, joka määrittää jonkin kolmannen osapuolen toimintaa, joka ei ole kuntoutujan vaikutuspiirissä tai johon kuntoutuja ei omalla toiminnallaan voi vaikuttaa. (Autti-Rämö ym. 2010, 11.)

### 4.3 Itsetunto

Itsetuntona voidaan pitää ihmisen kykyä arvostaa itseään heikkouksineenkin, luottaa itseensä ja pitää itsestään. Itsetuntoon kuuluu myös oman elämän tärkeänä ja ainutlaatuisena pitäminen. Itsetunnon tiedetään vaikuttavan ihmisen tekemiin ratkaisuihin ja toimintaan, jotka puolestaan vaikuttavat itsetuntoon. (Keltikangas-Järvinen 2014, 16). Hyvä itsetunto tukee ihmistä rakentamaan itseä tyydyttävää elämää. Hyvä itsetunto voinee myös vähentää riskiä ajautua tekemään esimerkiksi ryhmäpaineen alla tehtyjä rikoksia.

MoHO:ssa itsetunnolle ei ole omaa käsitettä. Malliin aseteltuna itsetunnon voidaan ajatella liikehtivän ihmiseen liittyvissä osatekijöissä: tahdossa, tottumuksessa ja suorituskävyssä, etenkin ihmisen subjektiivisessa kokemuksessa omasta suorituskävyistä. Myös toiminnallinen identiteetti ja itsetunto ovat vahvasti kytköksissä keskenään.

Tässä työssä itsetunnon syvällisemmän ymmärtämisen ja tarkemman määrittelyn tueksi on käytetty Liisa Keltikangas-Järvisen esittämiä määritelmiä. Keltikangas-Järvinen kuvaa hyvän itsetunnon koostuvan kuudesta osa-alueesta: tunteesta, että on hyvä, itseluottamuksesta ja itsensä arvostamisesta, oman elämän näkemisestä ainutkertaisena ja arvokkaana, kävyistä arvostaa muita ihmisiä, itsenäisyydestä oman elämän ratkaisuihin ja riippumattomuudesta muiden mielipiteistä sekä pettymysten sietämisestä. (Keltikangas-Järvinen 2014, 17-22.)

Siinä, missä minäkuva on pysyvä käsitys itsestä, voi itsetunto vaihdella enemmän. Erilaiset kokemukset vaikuttavat itsetuntoomme, mutta vaikutuksen voimakkuus on yksilöllistä. Itsetunnon heilahtelevaa, erilaisiin tilanteisiin ja suoriutumisiin reagoivaa osaa voidaan nimittää ilmapuntari-itsetunnoksi, kun taas itsetunnon vakaampaa osaa nimitetään perusitsetunnoksi. Perusitsetunto ei ole kovinkaan altis ilmapuntari-itsetunnon heilahteluille sen ollessa pysyvämpi käsitys omasta arvosta. (Keltikangas-Järvinen 2014, 30–31.)

## **5 Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus**

Opinnäytetyö on kehittämistyö. Työn tarkoitus on Vanajan vankilan perheosaston vertaisryhmätoiminnan kehittäminen yhdessä työntekijöiden kanssa. Tehtävinä oli valmistaa materiaalia kahden eri ryhmäkerran sisällöksi, ohjata materiaalin käyttöön, kerätä tuotetusta materiaalista palaute ja lopulta jättää valmis tuotos perheosaston käyttöön.

Opinnäytetyöntekijät vierailivat vankilan perheosastolla keväällä 2015. Vierailulla esittäydttiin sekä perheosaston työntekijöille, että sillä hetkellä osastolla oleville vangeille. Vierailun yhteydessä käytiin alustavaa keskustelua käynnissä olevasta ryhmätoiminnasta ja tutustuttiin käytännössä osaston toimintaan vastaavan perhetyönohjaajan opastuksella. Vierailun aikana opinnäytetyöntekijöille mahdollistui myös osallistuminen väkivalta-teemaiseen ryhmäkertaan. Näin vierailu loi kattavaa yleiskuvaa meneillään olevasta vertaisryhmätoiminnasta.

Perheosaston tiimipalaverissa työntekijöille annettiin tieto tulevasta opinnäytetyöstä. Toivomus kahteen ryhmäkertaan keskittymisestä tuli perheosastolta ja keskustelujen jälkeen henkilökunta jäi pohtimaan teemoja, joita nuo kerrat käsitelisivät. Näiksi teemoiksi valikoituivat muutosmotivaatio ja itsetunto.

### **5.1 Materiaalin valmistaminen**

Ryhmäkertojen sisältöä lähdettiin luomaan rakentamalla ryhmätoteutukselle struktuuri. Struktuurin tarkoitus oli tehdä toteutuksesta loogisesti etenevä ja helposti seurattava. Tällaiseen strukturoituun rakenteeseen on helpompaa lisätä myöhemminkin erilaisia tehtäviä. Tämä mahdollistaa työn käytettävyyttä silloinkin, kun ryhmän tarpeet syystä tai toisesta muuttuvat.

Tuotettu materiaali pohjautuu sekä teoreettiseen tietoon että kokemukseen ryhmätoiminnasta. Materiaalin valmistaminen alkoi tiedonhaulla muutosmotivaatiosta sekä itsetunnosta. Harjoitukset ryhmäkerroille hahmottuivat pikkuhiljaa tiedon karttuessa.

Materiaalit pitävät sisällään ohjeistuksen molempien ryhmäkertojen kulusta suppean teoriapaketin kanssa sekä toiminnallisten harjoitusten ohjeistukset. Materiaalipakettiin liitetty teoria pidettiin tarkoituksella suppeana, sillä pääpaino toteutuksessa oli nimenomaan toiminnallisissa harjoituksissa. Toteutukseen liittyvä teoria esitellään tarkemmin tässä opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa.

## **5.2 Ryhmämateriaalin koekäyttö ja palaute**

Materiaalin valmistuttua se esiteltiin perheosaston työntekijöille ja vangeille. Ensin esiteltiin ja keskusteltiin henkilökunnan kanssa harjoituksista, ehdotuksista ja ideoista. Myöhemmin materiaalia koekäytettiin ohjaamalla vankivanhempien ryhmälle toinen kahdesta muutosmotivaatiototeutuksesta. Ryhmässä oli mukana myös kaksi perheosaston työntekijää. Työntekijöille ryhmässä mukana oleminen mahdollisti harjoituksiin tutustumisen käytännön tilanteessa. Tämän lisäksi he antoivat palautetta materiaalista ja ryhmäohjauksesta.

Ryhmämateriaalin esittelyn ja koekäytön jälkeen kerättiin välitöntä palautetta suullisesti. Keskustelussa kävi ilmi, että materiaalia pidettiin sekä käytön, että tarpeen mukaan soveltamiskelpoisena. Materiaali sai osastolla positiivisen vastaanoton.

## **6 Valmis ryhmämateriaali**

Molemmat ryhmätoteutukset on suunniteltu siten, että niille on kaksi erilaista toteutustapaa. Näin ohjaaja voi valita harjoitukset, jotka kokee sillä kerralla sopivammaksi tarvikkeiden, osallistujien tai oman ohjaajuutensa kannalta.

Ohjeistukset ryhmäkertojen rakenteesta on kasattu siten, että ensin kukin ryhmäkerran tehtävä esiteltiin tarkasti. Kullekin tehtävälle asetettiin arvioitu kesto minuuteissa, tarvittavat tarvikkeet, ohjeet tehtävän tekemiseen, vinkkejä keskustelunavauksiin ja tehtävän tavoitteet. Vaikka ryhmäkerroille muodostui kaksi erilaista kokonaisuutta, on harjoituksia mahdollista vaihdella vielä ryhmäkertojen välilläkin halutulla tavalla. Tämä lisää entisestään muunneltavuutta ryhmäkertoihin.

Valmiit toteutusohjeet on koottu kansioon, joka on helppo kuljettaa mukana ryhmää ohjattaessa. Näin harjoituksia ja esimerkiksi keskustelunavausehdotuksia ei tarvitse opetella ulkoa.

## **6.1 Muutosmotivaatioryhmä**

Koska muutosmotivaatio ei ole yksiselitteinen, eikä aiheeseen liittyvän harjoituksen kehittäminen yksinkertaista, on muutosprosessia ja motivaatiota käsitelty erillisinä aiheina yhdistäen ne muutosmotivaatio-otsikon alle. Harjoituksilla haetaan konkreettisesti muutosta, muutosvaihtoehtoja ja motivaatiota havainnollistavia näkökulmia. Myös muutosprosessi on haluttu avata ja tehdä tutuksi.

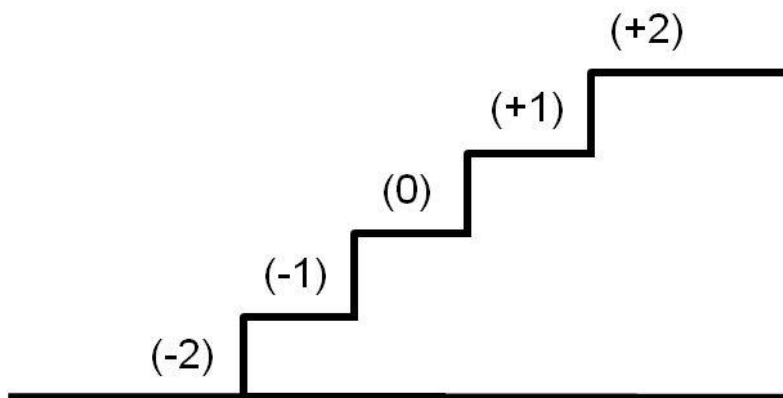
Muutosmotivaatioryhmä (Liite 2) alkaa virvokkeilla ja orientoitumisella aiheeseen. Osaston ryhmätoteutuksissa on aiemminkin ollut mukana jonkinlainen kahvitteluhetki, joten sitä perinnettä vaalitaan myös tässä työssä. Orientaatio tapahtuu yhtä aikaa tai limittäin virvokkeiden nauttimisen kanssa.

### **6.1.1 Ryhmätoteutus 1**

Orientaationa ryhmän alussa ajatellaan ja konkretisoidaan muutoskäsitettä Fimomassan muovaamisen kautta. Harjoituksessa tehdään näkyväksi muutosprosessi. Kun massaa muovataan ja erivärisiä massoja yhdistellään, muuttuu massaköntti pikkuhiljaa aivan joksikin muuksi. Muovaamisen lomassa käydään keskustelua aiheesta. Massaa verrataan yleisesti elämään, jossa yksi tehty valinta vaikuttaa välittömästi seuraavaan tapahtumaan ja seuraaviin valintoihin. Harjoituksessa jokainen joutuu tekemään itsenäisiä päätöksiä ja pohtimaan omia ratkaisujaan tässä ja nyt sekä tulevaisuuden kannalta. Tarvittaessa ryhmäläisiltä saa tukea, mutta lopullinen päätös on kuitenkin tehtävä itse.

Muutosprosessia havainnollistavassa tehtävässä on käytetty pohjana GAS-menetelmän tavoiteasteikkoa. Toimintana vankivanhemmat miettivät tavoiteltavan asian ja pilkkoivat tavoitteet pienemmiksi, tietyllä aikavälillä mitattaviksi välitavoitteiksi, jotka sitten piirretään paperille konkreettisen portaikon muotoon. Portaikossa on lähtötaso ja neljä porrasta, kuten GAS-tavoitetaulukossa. Portaikkoa on esitelty Kuvassa 3. Portaikko eroaa kuitenkin perinteisestä GAS-taulukosta

siten, ettei siinä ole käytössä tavoitetaulukon mukaista numerointia -2...+2. Negatiivisia, miinusmerkkisiä indikaattoreita haluttiin tietoisesti välttää, jotta negatiivisiksi mielletävät luvut eivät vaikuttaisi vankien käsityksiin muutoksen suunnasta tai tarpeellisuudesta, ja jotta pienenkin muutoksen tärkeys korostuisi. Portaikossa kaikki portaat vievät tavoitetta aina eteenpäin. Toinen askelma on varsinainen tavoitetaso ja verrattavissa GAS-tavoiteasteikon nollassoon. Molemmat tavoitetason jälkeen nimetyt tavoiteportaavat ovat verrattavissa GAS-tavoitetaulukon +1 ja +2 tasoihin.



Kuva 3 Tavoiteportaavat

Portaikon laatimisen tavoitteena on havainnollistaa vangeille, ettei muutos tapahdu itsestään, vaan vaatii pitkäjänteistä työtä ja motivaatiota. Portaikon avulla pyritään myös lisäämään ymmärrystä tavoitteiden asettelusta. Portaikon indikaattoreita miettiessä käy selväksi myös se, että tavoiteasettelu vaatii pitkän ajatus-työn, jotta tavoitteet saadaan mitattavaan muotoon. Tavoitteita asettaessa joudutaan pohtimaan myös välitavoitteiden merkitystä motivaation kohottajana.

Ryhmä lopetetaan alussa muovattujen Fimo-massa-askartelujen viimeistelyllä. Uunissa kovettuneeseen massaan lisätään kuumaliiman avulla magneetti. Valmiin työnsä voi näin laittaa esille vaikkapa jääkaapin oveen. Viimeisteltävien töiden lomassa ryhmän ohjaajan motivoivan keskustelun ohjaustaidot tulevat käyttöön. Ohjaajan roolina on esittää avoimia kysymyksiä, joiden avulla vertaisryhmäläiset saadaan keskustelemaan ryhmäkerran toiminnallisista tehtävistä. Lopetuskesustelun tavoitteena on selvittää vankien tunteja toiminnasta, sen herättämistä ajatuksista, mutta myös yleisesti muutoksesta ja motivaatiosta.

### **6.1.2 Ryhmätoteutus 2**

Ryhmä alkaa orientaatiokeskustelulla siitä, millaiset asiat yleensä motivoivat ihmisiä toimimaan. Esille tulleet asiat voidaan kirjata ylös, jotta ne ovat myöhemmin kaikkien nähtävissä ja käytettävissä. Tavoitteena on herätellä mahdollisimman paljon erilaisia ajatuksia motivaatiosta, sen herättäjistä ja ulkoisista motivointikeinoista.

Varsinainen harjoitus alkaa kuunteluosuudella, jossa ryhmänohjaaja lukee tai kertoo lyhyen tarinan. Tarinassa on selkeitä aukkokohtia, kaikkia yksityiskohtia ei ole tarkoituksella kerrottu. Orientaatio-osuudessa yhdessä pohdittuja, ihmisiä motivoivia keinoja voidaan käyttää hyväksi harjoituksen jatko-osassa, jossa ryhmäläiset kirjoittavat tarinalle lopun. Ryhmäkoosta riippuen tarinan kirjoitus tehdään joko pienryhmissä tai yksilöinä, erilaisia loppuratkaisuja halutaan useampia. Tehtävän tavoitteina on löytää yhteys motivoivien tekijöiden ja tarinan välillä: ymmärtää, että muutosmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä on yhtä aikaa monia, ja jokainen pystyy omilla valinnoillaan vaikuttamaan niin tarinaan, motivaatioon kuin itse muutokseenkin.

Toiminta puretaan keskustellen siitä, miltä tarinan kirjoittaminen tuntui ja miten kaikki on siirrettävissä omaan elämään. Lopuksi ohjaaja pitää lyhyen rentoutuksen, joka toimii samalla motivointipuheena.

### **6.2 Itsetuntaryhmä**

Toteutuksessa (Liite 3) esitetty harjoitusvalikoima suunniteltiin siten, että Keltikangas-Järvisen (2014, 17-22) esittelemät kuusi hyvän itsetunnon osaa tulevat käsitellyiksi. Näin ryhmänohjaaja voi koota ryhmäkerran sisällön tukemaan tarkemmin niitä tarpeita, jotka kokee hyödyllisiksi juuri siinä tilanteessa. Tätä valintaa helpottaa se, että harjoitusten perään on ryhmäkansiossa lisätty ne itsetunnon osa-alueet, joihin kyseinen harjoitus liittyy.

Itsetuntaryhmä rakentuu molemmissa vaihtoehtoisissa toteutuksissa siten, että ensin orientoidutaan aiheeseen kahvin, teen tai muun virvokkeen kanssa. Kahvittelun lomassa ryhmä voi alkaa orientoitua aiheeseen keskustelemalla siitä, mitä he mieltävät hyväksi itsetunnoksi.

Molemmissa ryhmätoteutusideoissa on samanlainen loppupurku. Itsetuntoryhmän kaikissa tehtävissä on keskustelua, mutta lopuksi käydään vielä läpi tunteuksia ja ajatuksia ryhmäkerrasta. Tässä kohdassa on mahdollista antaa palautetta tehtävistä ja jakaa mahdollisia oivalluksia. Mikäli joku asia on jäänyt painamaan mieltä, on siitäkin tärkeää keskustella. Ohjaaja voi vielä palata keskustelemaan ryhmäkerran jälkeen erikseen jonkun ryhmäläisen kanssa, mikäli yhdessä mahdollisen mielipahan jakaminen on tuntunut vaikealta.

### **6.2.1 Ryhmätoteutus 1**

Alkuorientaation jälkeen ensimmäisessä ryhmätoteutuksessa on kaksi tehtävää. Ensimmäinen tehtävä on suunniteltu tehtävän yhteisesti, mutta ryhmänohjaaja voi tilanteen mukaan, parhaaksi katsoessaan muuttaa tehtävän yksilötehtäväksi.

#### **Tehtävä 1: Mikä minulle on tärkeää?**

Tehtävässä jokainen ryhmäläinen tuo esiin asioita, jotka kullekin ovat elämässä tärkeitä. Kun ryhmäläisten tärkeitä asioita on saatu listattua, aletaan pohtia sitä, kuinka tällä hetkellä kukin vaalii näitä itselleen tärkeitä asioita. Tehtävässä voidaan sanoittaa vaikkapa sitä, että ryhmäläiselle on tärkeää esimerkiksi pitää itsestä huolta ja hänen toimintaansa se on vaikuttanut niin, että hän harrastaa liikuntaa.

Tehtävän tavoite on kartoittaa itselle tärkeitä asioita ja auttaa huomaamaan se, kuinka jokainen on tehnyt ja tekee valintoja omien arvojensa mukaisesti. Tämä auttaa vahvistamaan tunnetta siitä, että jokainen on hyvä, samoin kuin tunnetta itsenäisyydestä omassa elämässä. Yhteinen ääneen pohtiminen puolestaan voi tarjota kokemusta samankaltaisuudesta tai mahdollistaa uusiin näkökulmiin tutustumisen. Tämä liittyy hyvän itsetunnon määrittelyssä kykyyn arvostaa muita ihmisiä.

#### **Tehtävä 2: Jokaisesta jotain hyvää**

Toisessa ryhmäkerran tehtävässä ryhmäläisille jaetaan pahvinpalat, joihin kirjoitetaan oma nimi. Tämän jälkeen ryhmäläiset kirjoittavat toistensa papereihin niitä hyviä ominaisuuksia, joita toisessa näkevät. Laput jäävät ryhmäläisille itselleen



ja kukin voi halutessaan säilyttää lapun, josta voi huonona päivänä hakea itselleen hyvää mieltä.

Tämän tehtävän tavoite on harjoitella tietoisesti valittavaa positiivista näkökulmaa ja toisten vahvuuksien löytämistä. Sen lisäksi, että tehtävä auttaa arvostamaan muita ihmisiä, sen kautta voi oppia tunnistamaan enemmän niitä ominaisuuksia, joita itse pitää arvossa. Tehtävässä harjoitellaan myös positiivisen palautteen vastaanottamista ja sellaisen epävarmuuden sietämistä, että ei tiedä mitä muut juuri tällä hetkellä itsestä puhuvat. Näillä voidaan vahvistaa tunnetta siitä, että on hyvä ihminen ja toisaalta myös riippumattomuutta muiden mielipiteistä.

## **6.2.2 Ryhmätoteutus 2**

Myös toiseen ryhmätoteutuksessa on alkuorientaation jälkeen kaksi tehtävää. Tässä toteutuksessa on ajankäyttöä ajatellen kaksi vaihtoehtoa tehtävälle 2. Toinen tehtävistä voi olla hyvinkin pitkäkestoinen ja sen voi halutessaan toteuttaa myös niin, että se aloitetaan ryhmässä ja sitä jatketaan toisena ajankohtana. Toinen tehtävä puolestaan voi olla hyvinkin nopea toteuttaa. Ryhmänohjaaja voi tilanteen mukaan pohtia, kummanlainen tehtävä kyseisellä hetkellä palvelisi paremmin tarkoitustaan.

### **Tehtävä 1: Ilmapuntari-itsetunto**

Ensimmäisessä harjoituksessa käydään läpi ilmapuntari-itsetunnon käsitettä. Kun tämä heilahtelevampi osa itsetunnosta erotetaan perusitsetunnosta, aletaan ryhmässä miettiä erilaisia asioita, jotka nostavat tai laskevat ilmapuntari-itsetuntoa. Tämän jälkeen pohditaan yhdessä, kuinka itsetuntoa laskevia asioita voisi kääntää voitoksi, tai kuinka ne vaikuttaisivat vähemmän itsetuntoon. Ryhmässä voidaan käydä läpi erilaisia keinoja käsitellä pettymyksiä ja vaikkapa keksiä niitä lisääkin.

Tämän tehtävän tavoite on tunnistaa itsetunnon ilmapuntari-osan vaihtelevuus ja ymmärtää se, että heikko hetki ei merkitse pysyvästi heikkoa itsetuntoa. Tehtävän edetessä erilaisten selviytymisstrategioiden jakaminen ja keksiminen voivat antaa uusia keinoja omien tunteiden käsittelyyn ja samalla lisätä epäonnistumisten ja pettymysten sietämistä.

## **Tehtävä 2: Kollaasi – positiivisten fiilisten aarrekartta**

Ryhmätoteutuksen toinen tehtävä on aarrekartta-kollaasin tekeminen. Tehtävässä ryhmäläiset etsivät mieluisia kuvia, lausahduksia ja leikkeitä lehdistä ja liimaavat niitä paperiarkille. Aarrekarttaa voi teemoittaa eri tavoin: se voidaan laatia vaikkapa omista vahvuuksista tai unelmista. Ajankäytön kannalta tämä tehtävä voidaan toteuttaa koko ryhmäkerran ainoana tehtävänä tai esimerkiksi lehtileikkeitä valmiiksi kokoamalla hieman lyhyempikestoisena toteutuksena.

Tehtävän tavoitteet vaihtelevat valittujen teemojen mukaan. Jos aarrekartta kootaan vaikkapa vapautumisen jälkeistä elämää ajatellen, se voi toimia konkreettisenä muistona omista tämän hetkisistä toiveista tuolle ajalle. Se myös voi tuoda esille itsenäisyyttä omissa ratkaisuissa, itsensä arvostamista ja oman elämänsä näkemistä arvokkaana. Aarrekartan avulla voi kartoittaa oman elämänsä unelmia, tavoitteita ja mahdollisuuksia.

### **Vaihtoehto tehtävälle 2: Hyvä ominaisuus näkyväksi**

Toiselle tehtävälle on myös vaihtoehtoinen, vähemmän aikaa vievä harjoitus. Tässä harjoituksessa pohditaan aiempaa ryhmäkerralla käytyyn keskusteluun peilaten jotakin sellaista ominaisuutta, josta ryhmäläinen itsessä pitää. Tämän jälkeen tuo itselle mieluinen ominaisuus kirjoitetaan kangastilkulle kangastusseilla. Tilkun voi koristella sen mukaan, millaisia materiaaleja kulloinkin on käytettävissä. Valmis tilkku voi toimia vaikkapa kirjanmerkkinä tai kangaskassiin ommeltuna muistuttamassa siitä, mistä itsessä on ylpeä. Tämän tehtävän tavoitteena on löytää itsestään hyvää ja näin lisätä itsensä arvostamista. Tilkku jää myös konkreettisesti muistuttamaan ryhmäkerrasta ja siitä, että ryhmäläinen on jonkun hyvän ominaisuuden itsestään löytänyt.

### **6.3 Palaute ryhmämateriaaleista**

Suullista palautetta tuotetusta materiaalista saatiin sen jälkeen, kun työ esiteltiin perheosaston työntekijöille. Kattavampaa palautetta materiaalista kerättiin perheosaston henkilökunnalta sähköpostikyselyllä (Liite 4). Kyselyyn vastaamisen anonyymiteetti taattiin siten, että työntekijät kokosivat vastauksensa yhteen sähköpostiviestiin. Näin vastauksista ei käynyt ilmi palautteiden antajien henkilöllisyyksiä.

Kyselyllä kartoitettiin materiaalin käytettävyyttä, ymmärrettävyyttä ja perusteluja, tarkoituksenmukaisuutta sekä muutostarpeita- ja ehdotuksia. Palautteessa kävi ilmi, että perheosaston työntekijät kokivat materiaalikansion selkeänä ja pitivät siitä, että harjoituksia kuvaaviin teksteihin oli lisätty tehtävien tavoitteet. Palautteessa he kertovat ohjeistuksen harjoitukseen olevan riittävän ja harjoitusten itsessään olevan soveltuvia perheosaston käyttöön. Työntekijät kertoivat myös, että materiaali tuntuu helposti sovellettavalta ja muokattavalta ohjaajien ja vankien erilaisia tarpeita ajatellen.

Palautteessa perheosaston henkilökunta ei toivonut muutoksia materiaaliin, vaikka tulevaisuus toki saattaa paljastaa kehittämis- ja muutostarpeita. Tämän palautteen perusteella materiaali jäi sellaisenaan käyttöön ilman, että opinnäytetyöntekijät tekivät siihen enää muutoksia.

## **7 Pohdinta**

Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli luoda Vanajan vankilan perheosastolle henkilökunnan käyttöön materiaalia vankivanhempien vertaisryhmään. Tässä luvussa pohditaan valittuja menetelmiä ja ratkaisuja, kehittämistyön eettisyyttä, materiaalin hyödynnettävyyttä ja mahdollisia jatkokehittämisideoita. Tässä luvussa pohditaan myös opinnäytetyöntekijöiden omaa oppimista työn edetessä.

### **7.1 Toteutuksen pohdinta**

Koko vankilamaailma ja siihen liittyvät haasteet ja erityispiirteet olivat opinnäytetyön tekijöille entuudestaan vieraita. Alusta saakka työhön kuului runsaasti tiedonhakuja. Kun työstettävien ryhmäkertojen teemat valikoituivat muutosmotivaatioksi ja itsetunnoksi, kohdentui tiedonhaku näihin aiheisiin. Tämä kohdentuminen mahdollistui hyvin juuri siksi, että pohjalla oli aiemmin hankittua asiakasryhmään liittyvää tietoa.

Opinnäytetyöprosessi eteni loogisesti ja suunnitellussa aikataulussa. Välimatka vankilaan vaikutti siihen, kuinka tarkasti vierailut ja aikataulut oli suunniteltava ja toteutettava. Lyhempi välimatka olisi voinut vaikuttaa opinnäytetyöhön esimerkiksi siten, että opinnäytetyöntekijät olisivat käyneet ohjaamassa useamman kuin

yhden ryhmätoteutuksen. Lyhempi välimatka olisi mahdollistanut myös useamman tapaamisen perheosaston työntekijöiden kanssa. Nämä kaksikin tapaamista sähköisen viestinnän lisäksi mahdollistivat kuitenkin työn tekemisen asiakaslähteisesti. Tällainen etätyöskentely on yksi nykyajan tarjoama mahdollisuus, jota tämänkin työn tekeminen on harjoittanut.

Valitessa toimintaa ryhmätoteutuksiin oli tärkeää, että mahdolliset materiaalihankinnat ja –kulut pysyisivät maltillisina. Tämän lisäksi valittujen tehtävien ohjaaminen ei edellytä erikoistaitoja, ja jotkut tehtävät voivat olla jopa entuudestaan tuttuja. Näin tehtävien lähestyttävyyys ja käytettävyyys lisääntyi. Materiaalin esittelemisen työntekijöille oli tärkeää, jotta työntekijät saivat tietää perusteet tehdyille tehtävävalinnoille. Tällainen perusteiden kertominen ja yhdessä pohtiminen voivat poikia jatkossa myös muiden mahdollisten ideoiden pohdintaa uusista näkökulmista.

Harjoituksien suunnittelussa haastavaa oli se, että koko ajan oli pidettävä mielessä sekä kohderyhmä eli ryhmänohjaajat, kuin myös loppukäyttäjät eli vangit. Harjoituksissa tuli huomioida olemassa olevat resurssit ja saada harjoitukset samaan aikaan riittävän yksinkertaisiksi ottaa haltuun, ohjata ja toteuttaa, ja toisaalta riittävän vetovoimaisiksi ja haastaviksi vankien mielenkiinnon säilyttämiseksi. Harjoituksia suunnitellessa oli usein pohdinnassa se, voiko harjoitus olla joku entuudestaan tuttu vai pitäisikö jokaisen harjoituksen olla jotakin ennenkokematonta. Työn edetessä kuitenkin koettiin, että tuttukin harjoitus voi palvella hyvin ja uudesta näkökulmasta tarkasteltuna se voi avata näkemään muitakin tuttuja menetelmiä uudella tavalla.

Materiaalikansion koostamisessa tavoiteltiin selkeyttä, jotta sitä olisi helppo käyttää apuna itse ohjaustilanteessa. Tämä mahdollistaa sen, että tehtäviä ja keskusteluvinkkejä ei tarvitse opetella ulkoa. Näin lisättiin materiaalin käyttämisen helppoutta. Selkeästi esitetyt tehtäväideat ja niiden tavoitteet mahdollistavat myös tehtävien vaihtamisen eri ryhmäkertojen välillä ilman, että ryhmäkerran rakenne muuttuu. Tällä tavoiteltiin selkeää ryhmäkertojen runkoa, jota kuitenkin voisi mukailla aina kulloistakin ryhmäkertaa, ohjaajaa ja ryhmäläisiä parhaiten palvelevaksi.

## 7.2 Eettisyyden pohdinta

Opinnäytetyön aiheen valinta oli itsessään eettinen valinta ja sillä on myös yhteiskunnallinen, uusintarikollisuuden vähenemiseen tähtäävä näkökulma. Olimme sitoutuneet eettiseen työtapaan ja vaitiolovelvollisuuteen. Perheosaston toiminta on kilpailutettua liiketoimintaa, mikä edellyttää meitä huomioimaan myös liikesalaisuuden säilyttämisen. Tämän lisäksi olemme luonnollisesti vaitiolovelvollisia vankeja koskeissa asioissa.

Vangeille kerrottiin, ettei mitään heidän sanomaansa tai tekemäänsä kerrota opinnäytetyöraportissa tai muissa yhteyksissä. Opinnäytetyön tekijöiden tietämys vankien taustoista jäi sen varaan, mitä vangit itse itsestään vapaamuotoisten ja -ehtoisten keskustelujen lomassa kertoivat. Tämän työn toteuttamisen aikana ei ole kysely tietoja, jotka eivät ole olleet tärkeitä työn etenemisen kannalta.

Koska työn tarkoitus oli vertaisryhmämateriaalin kehittäminen yhdessä työntekijöiden kanssa, oli vuoropuhelu perheosaston henkilökunnan kanssa tärkeää. Näin materiaali saatiin palvelemaan paremmin juuri perheosaston tarpeita. Keskusteluissa tai kirjallisessa palautteessa ilmi tulleet asiat esitetään kirjallisessa raportissa niin, ettei yksikään perheosaston työntekijöistä ole tunnistettavissa.

Kehittämistehtävää varten ei varsinaista tutkimuslupaa tarvittu, mutta yhteistyösopimus Kanta-Hämeen perhetyön kanssa allekirjoitettiin, kun opinnäytetyösuunnitelma oli hyväksytty. Lisäksi tekijänoikeuksista annettiin erillinen tiedonanto Kanta-Hämeen perhetyölle yhteistyösopimuksen yhteydessä.

Palautetta tuottamastamme materiaalista keräsimme perheosaston työntekijöiltä yhteisellä sähköpostikyselyllä. Yhteisen kyselyn tarkoitus oli saada vastaukset siten, etteivät ne yksilöidy kenenkään tietyn työntekijän antamiksi. Tällä pyrittiin mahdollistamaan se, että palautetta voi antaa rehellisesti. Toisaalta myös se, että olimme tulleet vähän tutuiksi työntekijöiden kanssa, saattoi vaikuttaa kritiikin antamisen helppouteen tai vaikeuteen. Palautetta ei saatu aivan kaikilta työntekijöiltä, joten jokaisen työntekijän mielipide materiaalista ei ole vastauksissa tullut edustetuksi. Myös palautekyselyn kysymyksiä olisi voinut hioa kuvaamaan paremmin tarkoitettua kysymystä.

Myöhemmin uudestaan kerättävällä palautteella olisi voitu saada näidenkin työntekijöiden palautteet mukaan. Myöhemmin kerättävä palaute olisi voinut myös tuoda esiin enemmän kehityskohteita, kun materiaalia olisi ehditty käyttää enemmän. Opinnäytetyön tekemiseen liittyvien aikarajoitusten vuoksi rajasimme kuitenkin palautekyselyn yhteen kertaan.

Pohdimme myös, olisiko palautetta pitänyt kerätä vangeilta itseltään. Päädyimme kuitenkin tässä työssä keräämään palautteen vain työntekijöiltä heidän ollessaan työemme ensisijainen kohderyhmä. Näin voitiin keskittyä materiaalin valmistamiseen niin, että juuri työntekijät kokevat sen itselleen käyttökelpoisiksi. Heidän ammattitaitoonsa luottaen ajateltiin, että heidän näkemyksensä harjoitusten käyttökelpoisuudesta pitää sisällään myös heidän tuntemansa kohderyhmän tarpeita.

### **7.3 Oman oppimisen pohdinta**

Tämän kehittämistehtävän myötä pitkäjänteinen työskentely on tullut meille tuetuksi. Aiheisiin liittyvä tiedonhaku, tiedon jatkuva mukana kuljettaminen ja syventäminen ovat olleet oppimisprosessi jo itsessään. Mielenkiinnon ylläpitäminen läpi koko pitkäkestoisen työn ja toisaalta myös motivaatiomäärän vaihtelun hyväksyminen ovat olleet sekä haasteita että tärkeitä oppeja.

Laajan kokonaisuuden rakentaminen tiedon ja käytännön toimivaksi liitoksi on ollut antoisaa ajoittaisista pulmatilanteista huolimatta. Taitona tällainen on tulevaa ammattiamme ajatellen kultaakin kalliimpi. Myös kehittämistyön luontevuus ja innostavuus ovat tietoja, jotka tämä työ meille itsestämme opetti ja joita voimme tulevaisuudessa hyödyntää.

Työtä tehdessä olemme syventäneet jo aiemmin oppimaamme niin ihmisestä itsestään ja hänen toiminnastaan kuin ryhmän ohjauksesta ja ryhmään vaikuttavista muista tekijöistä. Uusien, erilaisissa elämäntilanteissa ja työympäristöissä toimivien ihmisten kohtaaminen ja heidän kanssaan työskenteleminen ovat olleet työn parasta antia. Arvostus perheosaston työtä kohtaan on lisääntynyt entisestään, ja kokemus vankiryhmän ohjaamisesta on ollut tärkeä lisä ryhmänohjaajuu-teen liittyviin kokemuksiin ja taitoihin.

Hedelmällisiä ovat olleet myös kaikki ne keskustelut, joita olemme käyneet työhön liittyvistä aiheista keskenämme. Työskentely ja keskustelut ovat opettaneet meitä huomioimaan erilaiset lähestymis- ja työskentelytavat, arvioimaan valintojamme kriittisesti sekä jakamaan osaamisemme. Työskentelyn edetessä oivalluksemme oli, että yhdessä työskentely ja asioiden jakaminen mahdollistavat myös vaikeista kohdista ylipääsyn ja työn etenemisen. Jaettuna kokemuksesta saa myös moninkertaisen ilon.

#### **7.4 Jatkokehittämisideat**

Tässä kehittämistehtävässä keskityttiin kahteen vankivanhempien vertaisryhmäkokonaisuuden aiheeseen, itsetuntoon ja muutosmotivaatioon. Ryhmätoteutuksiin luotu rakenne sekä tehtävien luontevan vaihtamisen ja valinnan mahdollistaminen monipuolistavat ryhmätoimintaa. Tulevaisuudessa tätä tehtävävalikkoa voisi kasvattaa lisää, jolloin samoja teemoja voisi tarpeen mukaan käsitellä uudestaan myös lyhyellä aikajänteellä toistamatta kuitenkaan samoja harjoituksia.

Vanajan vankilan perheosaston ryhmätoimintaan kuuluu lisäksi yhdeksän muuta aihetta. Näitä aiheita sekä niiden tehtäväperusteluja ja toimintaohjeita olisi mahdollista kehittää eteenpäin, jos perheosaston työntekijät kokevat siihen tarvetta. Myös ryhmätoimintaa itsessään on mahdollista kehittää paneutumalla entistä tarkemmin ryhmätoiminnan teoriaan ja ohjaamiseen sekä toiminnan tietoiseen valintaa ja käyttöön.

Lisäksi olisi mahdollista kehittää lyhytkestoisempia ryhmätoteutuksia erilaisten työstettävien teemojen ympärille. Yhden teeman käsittelyyn voitaisiin käyttää esimerkiksi kaksi tai kolme tapaamiskertaa. Myös ryhmätapaamisten aikataulun voisi säätää aiheeseen sopivaksi. Näitä teemaryhmiä henkilökunta voisi tarpeen mukaan ottaa käyttöönsä teemojen tullessa ajankohtaisiksi sen hetkisten vankien kanssa.

## **Kuvat**

Kuva 1. Inhimillisen toiminnan mallin keskeiset käsitteet ja niiden välinen dynamiikka, s. 7

Kuva 2. Terapeuttinen toimintaryhmä systeeminä, s. 11

Kuva 3. Tavoiteportaati, s. 22



## **Taulukot**

Taulukko 1. Muutosprosessi vaiheittain, s. 16

Taulukko 2. GAS, viisiportainen tavoiteasteikko, s. 17

## Lähteet

Autti-Rämö, I., Vainiemi, K., Sukula, S. & Louhenperä, A. 2010 GAS-menetelmä. Käsikirja, versio 2. Kansaneläkelaitos.

Borg, B. & Bruce, M.N., 1991. The Group System. The Therapeutic Activity Group in Occupational Therapy. John H. Bond. Slack.

Deisler, F. J. 2014. Group Therapy with Adult and Juvenile Offenders. Oklahoma: Tate Publishing & Enterprises.

Ensi- ja turvakotien liitto. 1015. Kanta-Hämeen perhetyö. Vankilan perheosasto. [http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/kanta-hameen\\_perheyon\\_kehittami/toiminta/vankilan-perheosasto/](http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/jasenyhdistykset/kanta-hameen_perheyon_kehittami/toiminta/vankilan-perheosasto/) Luettu 24.4.2015

Haapasalo, J. 2008. Kriminaalipsykologia. Jyväskylä: PS-Kustannus.

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

Jormalainen, L. & Jattu, T. 2015. Vankilan Perheosasto. Power Point-esitys. Saatu 27.4.2015

Karsikas, V. 2006. Kuntoutus vankeinhoidossa ja vankien kuntoutuminen. Kuntoutus. 2/2006.

Keltikangas-Järvinen, L. 2014. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.

Kielhofner, G. 2002. Model of Human Occupation. Theory and Application. 3<sup>rd</sup> Edition. Baltimore: Lippincott Williams&Williams.

Kirisaari, P. & Rekola, J. 2012. Toimintaterapian hyödynnettävyys vankien kuntoutuksessa - Psykiatrisen vankisairaalan toimintaterapeuttien kokemuksia. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Toimintaterapian koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi.

Lappalainen, M. 2015. Miksi aivot sanovat ei. Opi uusi tapa ajatella. Helsinki: Minerva.

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Helsinki: Otava.

Murto, K. 2013. Terapeuttinen yhteisö. Jyväskylä: Kari Consulting OY.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rikosseuraamuslaitos 2013. Vankilat. <http://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat.html> Luettu 3.2.2016

Vankeuslaki 23.9.2005/767 1 Luku 2 §. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#L1P2> Luettu: 25.4.2015

Vankeuslaki 23.9.2005/767 10 Luku 6 §. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#L10P6> Luettu: 25.4.2015

Walters, S., Clark, M., Gingerich, R. & Melzer, M. 2007. A Guide for Probation and Parole, Motivating Offenders to Change. U.S. Department of Justice National Institute of Corrections. Greatespace.

*Vertaisryhmän tapaamiskertojen teemat ennen opinnäytetyötä*

1. Lapsen matka kohdusta syliin ja taaperoksi (-kehitysvaiheet)
2. Katso, kuuntele, sylimme – lapsi tarvitsee aikuista (-varhainen vuorovaikutus)
3. Vanhemmaksi kasvaminen
4. Naiseus
5. Tulevaisuus – rikoksettomuus
6. Omat tunteet ja lapsen tunteet
7. Lapsi ja syöminen
8. Väkivalta
9. Talouden hallinta ja suunnittelu

## Muutosmotivaatioryhmä 1

kesto 75 min.

### a) Orientaatio ja kahvit (~ 15 min)

**Tarvikkeet:** Erivärisiä Fimo-massoja valmiiksi esille

Kerrataan ryhmän säännöt. Orientoidutaan aiheeseen: Jokainen miettii itse tai ottaa mallikuvista vinkkiä mieleiseen muovattavaan esineeseen. Kun muovailut viedään uuniin keskustelua lyhyesti muovattavuudesta, siitä, kuinka elämässäkin asioita muovataan vähän kerrassaan pienin askelin ja kun asiat eivät suju, kokeillaan uudelleen, vaihdetaan lähestymistapaa tai aloitetaan kokonaan alusta. Toisinaan joku voi luovuttaa täysin...

**Tavoite:**

- Rauhoittua yhteiseen ryhmähetkeen
- Suunnata ajatukset päivän aiheeseen
- Keskittyä omaan toimintaan ryhmässä
- Huomata, että kaikessa toiminnassa, myös ryhmässä, joutuu tekemään omia itsenäisiä päätöksiä

### b) tehtävä 1: Tavoiteportaatiot GASia mukailen (~ 30 min)

**Tarvikkeet:** Iso kartonki, tussi, teippiä tai sinitarraa, paperia ja kyniä

Kartonki laitetaan seinälle. Ohjaaja pyytää ryhmältä teeman tavoitteenasetteluun ja yhdessä ryhmän kanssa siitä tehdään esimerkki, korostaen sitä, että tavoitteiden täytyy olla konkreettisia ja mitattavissa olevia. Tavoitteiden pitää olla myös realistisia, eli niiden tulee olla saavutettavissa. Mallinnuksen jälkeen jokaiselle jaetaan oma paperi. Paperille piirretään viisi (5) porrasta ja jokainen miettii itselleen oman tavoitteen, jonka haluaa saavuttaa ajassa X. (Ohjaaja voi myös antaa ajalliset puitteet, esim. kuukauden sisällä tai Joulun mennessä.)

Tämän jälkeen pohditaan välitavoite sekä sitä, mitkä voisivat olla seuraavat (2) portaat tavoitteen saavuttamisen jälkeen. Ryhmänohjaaja auttaa tarvittaessa ryhmäläisiä muokkaamaan tavoitteensa mitattavaan ja konkreettiseen muotoon.

**Tehtävän tavoite:** Saada ryhmäläiset ymmärtämään, että

- konkreettisten tavoitteiden asettaminen ei ole helppoa
- tavoitteiden saavuttaminen vaatii yleensä työtä, siksi välietappeja on hyvä olla olemassa
- pienen välitavoitteen saavuttaminen ruokkii motivaatiota ja saa tavoittelemaan seuraavaa porrasta.

### **c) Lopuksi (~ 30 min)**

**Tarvikkeet:** Jokaisen itse muovailema paistettu FIMO, askartelumagneetteja, kuumaliimapistooli ja liima-ampulleja

Samalla kun kuumaliimalla viimeistellään magneetit paikoilleen FIMO-muovailuihin, keskustellaan ryhmästä ja päivän aiheesta. Motivoivan haastattelun tapaan ohjaaja esittää avoimia kysymyksiä ryhmälle ja johtaa keskustelua eteenpäin. Ryhmän lähtiessä mukaan keskusteluun, voivat ryhmäläiset myös esittää kysymyksiä toinen toisilleen, jolloin ohjaaja voi vetäytyä taka-alalle. Ryhmänohjaajan tehtävänä on kuitenkin myös tällöin huolehtia, että keskustelussa käydään läpi kaikki päivän aiheeseen liittyvät tehtävät.

Yhdessä pohditaan esim. mikä vaikutti Fimo-muovailussa aiheen valintaan ja muuttuiko jonkun ensisuunnitelma. Jos muuttui, miksi? Vaikuttivatko muiden ryhmäläisten mielipiteet, tekeminen tai massojen värit mallin valintaan tai toisinpäin? Tavoiteporrastehtävän läpikäynnissä pohditaan mikä motivoisi toimimaan, jotta asetettu tavoite tulisi saavutettua? Mitä tapahtuu jos en saavutakaan tavoitetta? Onko epäonnistuminen sallittua? Keskustellaan valinnoista ja nivotaan keskustelu muutosmotivaatioon. Voiko omaa toimintamallia siis muuttaa päämäärän saavuttamiseksi? Tai onko tavoitetta syytä muokata?

Käydään läpi muutoksen eri vaiheet. Esimerkiksi Koski-Jänneksen, Riittisen ja Saarnion kirjan Kohti muutosta, Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin, 2008, mukaan, jossa muutoksen vaiheet on jaettu seuraavasti:

- 1) *ESIHARKINTA; Kun muutostarvetta ei vielä ole tiedostettu tai muutos ei ole lähitulevaisuuden asia. Henkilö voi olla haluton tai häneltä puuttuu rohkeutta toteuttaa muutos. Henkilö tarvitsee ulkopuolista apua asioiden tiedostamiseen.*
  - 2) *HARKINTA; Yksilö tiedostaa ongelman ja löytää syitä muutostarpeeseen, mutta mieltii positiivisesti edelleen myös nykytilannettaan. Muutos alkaa olla lähitulevaisuuden asia, mutta on tavallista, että tähän vaiheeseen jäädytään ”jumiin” pidemmäksi aikaa.*
  - 3) *VALMISTAUTUMINEN; Kun ihmisen havaitsee, että muutoksen edut ovat suuremmat kuin vallitsevassa tilanteessa pysyminen. Muutosaloite tapahtuu, sitoutuminen vahvistuu. Arvioidaan omaa muutoskykyä ja –pystyvyyttä.*
  - 4) *TOIMINTA; Muutosstrategian valinta ja toteuttaminen. Aktiivista tapojen ja ympäristön muokkaamista. Oman minäkuvan uudelleen arviointia.*
  - 5) *YLLÄPITO; Pyrkimys säilyttää saavutettu muutos. Elämä on ponnistelu ja vaaranpaikkojen tiedostamista sekä niiden välttämistä.*
- + *TAKAPAKKI; Useimmat ihmiset eivät heti onnistu tavoitteissaan.*

Ennen ryhmän loppumista jaetaan myös toimintakokemukset. Miltä harjoitukset tuntuivat? Oliko jokin erityisen haastavaa, mukavaa, pelottavaa, inhottavaa? Millaisia tunteita toiminta (muovaaminen, portaiden piirtäminen, keskustelut) sai aikaan? Mikäli joku ryhmäläinen ilmaisee kokeneensa jonkun tehtävän negatiivisena tai tehtävän herättäneen pahoja tunteita on nämä käsiteltävä ennen ryhmän päättämistä.

## **Muutosmotivaatioryhmä 2**

kesto 75 min

### **a) Orientaatio ja kahvit (~ 15 min)**

**Tarvikkeet:** iso kartonki ja tussi, teippiä/sinitarraa kiinnitykseen.

Kerrataan ryhmän säännöt. Lyhyt alustuskeskustelu siitä, millaiset asiat motivoivat ihmisiä toimimaan. Ryhmäläiset voivat yksitellen käydä kirjaamassa asiat kartongille. Laitetaan tuotos seinälle kaikkien näkyville seuraavaa tehtävää varten.

**Tavoite:**

- Rauhoittua yhteiseen ryhmähetkeen
- Suunnata ajatukset motivaatioon erilaisissa muuttuvissa tilanteissa

### **b) tehtävä 1 a: Tarinan kirjoitus (~ 5 + 15 min)**

**Tarvikkeet:** Paperia ja kyniä

Ohjaaja lukee tarinan, joko valmiin mallitarinan (liitteenä), muun jutun tai ohjaaja voi ryhmää valmistellessa keksiä sellaisen itse. Tarinaan jätetään tarkoituksella aukkoja eikä loppuratkaisua saa paljastaa. Jokainen ryhmäläinen kirjoittaa tarinalle oman jatkon / lopun: ”mitä sitten tapahtui?”

Mikäli ryhmänohjaajalla on tiedossa, että jollakin ryhmäläisellä on luki- ja /tai kirjoitusvaikeuksia, voidaan ryhmää ohjeistaa joko vain miettimään omia ratkaisuja tai kirjoittamaan ranskalaisilla viivoilla tarinan avainsanat itselle muistiin.

**Tavoite:**

- Nähdä yhteys orientaatioharjoituksessa listattujen motivoitumista edistävien tekijöiden ja tarinan välillä
- Ymmärtää, että muutosmotivaatioon vaikuttavia asioita on monia yhtä aikaa
- Oppia näkemään muutos tapahtumasarjana, johon itse voi vaikuttaa



### **c) tehtävä 1 b: Tarinan erilaiset loppuratkaisut (~ 30 min)**

Pienessä ryhmässä voidaan käydä jokaisen loppuratkaisu läpi. Isommassa ryhmässä keskustellaan loppuratkaisuista ensin noin kolmen henkilön pienryhmissä ja yhdessä päätetään kenen tarina esitellään. Millainen loppu tarinalla oli? Miksi ja miten tarinassa päädyttiin tähän kyseiseen tilanteeseen. Olisiko jotakin voinut tehdä toisin? Miksi? Millainen lopputulos olisi silloin voinut olla?

**Tavoite:** Herätellä ryhmäläiset huomaamaan, että

- jokaisen tarina on erilainen, vaikka lähtökohta oli sama
- muutos lähtee liikkeelle pienistä asioista, joita voi olla vaikea havaita
- muutokseen voi vaikuttaa

### **Lopetus (~ 10 min)**

Tehtävien purku ja ryhmän päättäminen. Miltä tehtävät tuntuivat? Saivatko ne ajattelemaan omaa tilannetta? Millaisia tunteita ajattelu sai sinussa aikaan? Mikäli joku ryhmäläinen ilmaisee kokeneensa jonkun tehtävän negatiivisena tai tehtävän herättäneen pahoja tunteita on nämä käsiteltävä ennen ryhmän päättämistä.

Loppuun muutaman minuutin motivoiva loppurentoutus. Ohjaaja pyytää ryhmäläisiä sulkemaan silmänsä tai ainakin painamaan katseensa alas. Ryhmänohjaaja voi hiljaisella, rauhallisella äänellä toistaa: Muutos lähtee sinusta itsestäsi, voit itse vaikuttaa elämääsi. Muutokselle täytyy antaa aikaa. Jos haluat, pystyt mihin tahansa! Ollaan hetki aivan hiljaa ja kuunnellaan omia ajatuksia.

Lähteet:

Koski-Jännes, A., Riittinen L. ja Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki, Tammi.

Lisää aiheesta:

Fred J. Hanna. 2009. Vaikeat asiakkaat terapiassa. Miten edistää myönteistä muutosta. Helsinki, Edita.

Lappalainen, M. 2015. Miksi aivot sanovat ei. Opi uusi tapa ajatella. Helsinki, kustannusosakeyhtiö Minerva.

Walters, S., Clark, M., Gingerich, R. ja Melzer, M. 2007. A Guide for Probation and Parole Motivating Offenders to Change. Createspace.

## LIITE

Muutosmotivaatioryhmän toteutukseen 2, tehtävään 1 a. Tarinan alku

Raikkaan perheeseen kuuluu äiti, isä ja kaksi lasta. He asuvat maalla kymmenen kilometrin päässä lähimmästä kaupungista. Lapsista nuorempi on arkisin hoidossa lähikaupungin päiväkodissa, vanhempi käy ensimmäistä vuotta pientä kyläkoulua lähellä kotia. Perheen isä viljelee maata omiksi tarpeiksi ja pyörittää omaa yritystä. Yrityksellä on erääntyneitä velkoja, joiden maksuaikataulu on kuitenkin saatu sovittua. Perhe selviää maksuista, kun äiti käy työssä kodin ulkopuolella. Yllätyksiin tai ylimääräisiin menoihin ei kuitenkaan ole varaa.

Perheen äiti, Aliisa, työskentelee liikunnan opettajana. Aliisalla on hyvät välit työkavereihinsa. Työ on vaihtelevaa ja nuorten kanssa hyvin toimeen tuleva Aliisa kokee, että on oikealla alalla, hän nauttii työstään.

Yhtenä aamuna herätessään Aliisa voi kuitenkin huonosti. Hän vie lapset päiväkotiin ja ajaa itse töihin. Aamupäivän aikana Aliisan vointi huononee, liikunnasta ja työstään nauttiva Aliisa ei työkavereiden kehotuksista huolimatta kuitenkaan suostu lähtemään kotiin. Iltapäivällä oppilaat löytävät opettajansa urheilukentän laidalta tuupertuneena maahan. Aliisa kiidätetään ambulanssilla sairaalaan.

Kun Aliisan kahden kuukauden sairaalajakso viimein päättyy, hän pääsee kotiin, pyörätuolissa.

## Itsetuntoryhmä 1

Kesto 75 min.

### a) Orientaatio ja kahvit (~ 20 min)

#### Tarvikkeet:

Fläppitaulu tai isoja kartonkeja, jotka voi asettaa näkyville, tusseja

Kerrataan ryhmän säännöt. Orientoidutaan aiheeseen: Ohjaaja ottaa kartongin tai ison fläppitaulun. Yhdessä aletaan pohtia, mitä itsetunto on ja mitä se ei ole. Ohjaaja kirjoittaa ylös niitä asioita, joita ryhmäläiset luettelevat.

Ohjaaja voi tarvittaessa lisätä ominaisuuksia Keltikangas-Järvisen luokittelusta hyvästä itsetunnosta: *tunnetta, että on hyvä, itseluottamusta ja itsensä arvostamista, oman elämän näkemistä arvokkaana ja ainutkertaisena, kykyä arvostaa muita ihmisiä, itsenäisyyttä oman elämän ratkaisuissa ja riippumattomuutta muiden mielipiteistä, epäonnistumisten ja pettymysten sietämistä*. Keltikangas-Järvisen mukaan itsetunto puolestaan ei ole sama kuin *itsevarma esiintyminen ja ulkoinen menestys, pelkkää itsevarmuutta ja itsensä näkemistä ainoastaan positii-visena, sosiaalista rohkeutta ja itsekkyyttä*. (Keltikangas-Järvinen 2014: 17-23, 75-79)

#### Tavoite:

Rauhoittua yhteiseen ryhmätilanteeseen ja herätellä ryhmäläisiä pohtimaan itsetuntoa ja sitä, miten sen itse tulkitsee.

### b) Tehtävä 1: Mikä minulle on tärkeää? (~ 20 min)

**Tarvikkeet:** Fläppitaulu tai isoja kartonkeja ja tusseja

Otetaan yhteinen iso kartonki/fläppitaulu. Pohditaan yhteisesti, mikä on kullekin oikein tärkeää elämässä. Jokainen voi vastata vuorollaan, myös ohjaaja osallistuu. Kun yhteisesti laadittu lista tärkeistä asioista on valmis (/riittävä), aletaan

keskustella, kuinka kukin näitä asioita vaalii elämässään. Ohjaaja voi aloittaa keskustelun tarpeen mukaan ja siirtää puheenvuoron sitten eteenpäin.

*Esimerkki: Joku kertoo, että lapsi on tärkeä asia elämässä. Pohditaan, kuinka se näkyy elämässä, että se asia on tärkeä -> ehkä käyttää paljon aikaa hoitaakseen lapsen hyvin, asettaa lapsen edun omansa edelle ym.*

### **Tehtävän tavoitteet:**

Kartoittaa omia arvoja ja itselle merkityksellisiä ja tärkeitä asioita.

Toistelle tärkeiden asioiden näkeminen voi tuottaa samankaltaisuuden kokemusta tai avata näkemään muunlaisia näkökulmia. (kyky arvostaa muita ihmisiä)

Kun pohtii omia keinoja tärkeiden asioiden vaalimiseksi ja näkee kuinka on jo tehnyt työtä itselle tärkeiden asioiden eteen. (Vahvistaa tunnetta, että on hyvä ja itsenäisyys oman elämän ratkaisuissa)

Mahdollisesti uudet ajatukset ja keinot itselle tärkeiden asioiden vaalimiseksi.

### **c) Tehtävä 2: Jokaisesta jotain hyvää (~ 20 min)**

#### **Tarvikkeet:**

Kartonkipaloja, tusseja

Jaetaan osallistujille kartonkipalat. Jokainen kirjoittaa nimensä omaan lappuunsa. Tämän jälkeen laput laitetaan kiertämään ryhmässä siten, että jokainen lappu kiertää jokaisen ryhmäläisen kautta. Kukin ryhmän jäsen kirjoittaa jokaiseen lappuun jonkun positiivisen ominaisuuden lapun omistajasta. Lopuksi laput jäävät jokaiselle itselleen muistoksi. Jos ryhmäläisillä on vihkoset tai työkirjat, voi lapun kiinnittää sinne talteen. Tähän harjoitukseen ohjaaja voi mainiosta osallistua.

**+ purku:** Miltä tuntui lukea itsestä kirjoitettuja sanoja? Tuntuivatko sanat tutuilta, olisitko itse kirjoittanut jonkun toisen ominaisuuden itsestäsi ensimmäisenä? Mainitsiko joku positiivisena ominaisuuden, jota itse et pidäkään niin hyvänä?

### **Tehtävän tavoitteet:**

Harjoitella tietoisista positiivisen näkökulman valintaa, harjoitella toisten ihmisten vahvuuksien löytämistä -> samalla hahmottuu, millaisia ominaisuuksia pitää arvossa, ja että jokaisesta löytyy hyvää. (kyky arvostaa muita ihmisiä)

Saada positiivista palautetta -> huomata millaisia asioita ryhmäläiset itsessä arvostavat -> onko muilla erilainen käsitys, kuin itsellä? (Vahvistaa tunnetta, että on hyvä)

Lapun kiertäessä ryhmässä muut voivat nähdä kehut, jotka itsestä on kirjoitettu. Harjoituksessa täytyy siis hetken aikaa kestää epätietoisuutta siitä, mitä muut itsestä puhuvat. (riippumattomuutta muiden mielipiteistä)

### **Lopuksi (~ 15 min)**

Ryhmäkerran tehtävät ovat sisältäneet keskustelua, joten loppupurussa se voi olla vähäisempää. Kuitenkin on hyvä käydä läpi tuntemuksia ryhmäkerralta ja ajatuksia siitä, että oliko joku harjoituksista kiva, tylsä tai jotain muuta. Tuliko oivalluksia, heräsikö ajatuksia? Tai jäikö joku askarruttamaan tai painamaan mieltä? Mikäli joku ryhmäläinen ilmaisee kokeneensa jonkun tehtävän negatiivisena tai tehtävän herättäneen pahoja tuntemuksia, on nämä käsiteltävä ennen ryhmän päättämistä.

Lopuksi kiitetään ryhmästä.

## Itsetuntoryhmä 2

Kesto 75 min.

### a) Orientaatio ja kahvit (~ 20 min)

**Tarvikkeet:** Fläppitaulu tai isoja kartonkeja, jotka voi asettaa näkyville, tusseja

Kerrataan ryhmän säännöt. Orientoidutaan aiheeseen: Ohjaaja ottaa kartongin tai ison fläppitaulun, yhdessä aletaan pohtia, mitä itsetunto on ja mitä se ei ole. Ohjaaja kirjoittaa ylös niitä asioita, joita ryhmäläiset luettelevat.

Ohjaaja voi tarvittaessa lisätä ominaisuuksia Keltikangas-Järvisen luokittelusta hyvästä itsetunnosta: *tunnetta, että on hyvä, itseluottamusta ja itsensä arvostamista, oman elämän näkemistä arvokkaana ja ainutkertaisena, kykyä arvostaa muita ihmisiä, itsenäisyyttä oman elämän ratkaisuissa ja riippumattomuutta muiden mielipiteistä, epäonnistumisten ja pettymysten sietämistä*. Keltikangas-Järvisen mukaan itsetunto puolestaan ei ole sama kuin *itsevarma esiintyminen ja ulkoinen menestys, pelkkää itsevarmuutta ja itsensä näkemistä ainoastaan positii-visena, sosiaalista rohkeutta ja itsekkyyttä*. (Keltikangas-Järvinen 2014: 17-23, 75-79)

#### **Tavoite:**

Rauhoittua yhteiseen ryhmätilanteeseen. Herätellä ryhmäläisiä pohtimaan itsetuntoa ja sitä, miten sen itse tulkitsee.

### b) Tehtävä 1: Ilmapuntari-itsetunto (~ 15 min)

#### **Tarvikkeet:**

Fläppitaulu tai isoja kartonkeja, tusseja

Esitellään käsite ilmapuntari-itsetunto: Ihmisellä voidaan katsoa olevan sekä perusitsetunto, että ilmapuntari-itsetunto. Perusitsetunto on vakaa, pohjimmainen käsitys itsestä. Hetkelliset vaihtelut eivät tätä itsetunnon osaa heillä heilauttele.

Ilmapuntari-itsetunto on nimensä veroinen: se heittelee helpommin ja esimerkiksi huono palaute tai kokemus epäonnistumisesta voi vetää tämän itsetunnon osan matalalle nopeastikin, samoin, kuin onnistuminen voi nostaa se nopeasti ylös. Vaikka perusitsetunto on vakaampi, niin kuitenkin esimerkiksi matalalla vellova ilmapuntari-itsetunto voi alkaa heikentää myös perusitsetuntoa. (Keltikangas-Järvinen 2014: 31-32)

Tehtävää jatketaan fläppitaululla. Mietitään yhdessä, mikä ilmapuntari-itsetuntoa nostaa ja laskee. Ohjaaja kirjoittaa ryhmäläisten mainitsemia asioita ylös ja voi mainiosti osallistua itsekin pohdintaan. Kun riittävä listaus on tehty, aletaan miettiä, miten ne asiat, jotka heikentävät itsetuntoa, voisi kääntää voitoksi. *Esim. itsetuntoa laskee, kun ei pääse kouluun johon on hakenut -> keskustellaan siitä, miten monet hakevat töitä ja koulua useita kertoja ja sisään pääsemiseen tarvitaan sinnikkyyttä. Yksi esimerkkikeino on pohtia, mitä sanoisi ystävälleen, joka on samassa tilanteessa. Millaisia keinoja ryhmäläisillä on käytössä tai millaisia keinoja nyt voitaisiin keksiä?* Keskustelua voi ohjata myös siten, että ryhmäläiset voivat kertoa omia kokemuksiaan hetkistä, jolloin ilmapuntari-itsetunto on heilahtanut ylös tai alas.

### **Tehtävän tavoitteet:**

Huomata, miten vaihteleva itsetunnon "ilmapuntari-osa" on ja ettei sen heikko hetki merkitse sitä, että kaiken kaikkiaan itsetunto olisi pysyvästi huonontunut.

**(Itsensä arvostaminen)**

Tunnistaa asiat, jotka omaan ilmapuntari-itsetuntoon vaikuttavat ja kenties löytää samankaltaisuutta ryhmäläisten ajatusten kanssa. Keksiä tapa muodostaa "vasta-ajatuksia" tilanteissa, joissa kokee pettymystä. **(Epäonnistumisten ja pettymysten sietäminen)**



## c) Tehtävä 2: Kollaasi - positiivisten fiilisten aarrekartta (~ 15-30 min)

### Tarvikkeet:

Aikakauslehtiä, tapettinäytteitä tms. leikattavaksi, saksia, paperia, liimapuikkoja.

Tehdään pieni kollaasityö, johon lehdistä voi selata positiivisia kuvia tai lausahduksia, jotka ryhmäläinen kokee kuvaavansa itseään. Lehdistä voidaan etsiä myös voimauseita, tulevaisuuden haavekuviin tai sellaisiin asioihin liittyviä leikkeitä, mitkä tekevät ryhmäläisen olon mukavaksi, rennoksi tai luontevaksi. Valmis työ jää konkreettiseksi muistoksi positiivisista ja ehkä voimaannuttavistakin ajatuksista ja mielikuvista.

Huom! Harjoitukseen saa menemään paljon aikaan ja se sopii myös kokonaisen ryhmäkerran sisällöksi. Lyhyen harjoituksen siitä saa, jos ohjaajat ovat etsineet valmiiksi erilaisia lehtileikkeitä ja kuvia, joista ryhmäläiset voivat silmäillä itseään miellyttäviä.

### Tehtävän tavoitteet:

Miettiä, mistä itse pitää itsessä. (oman elämänsä näkeminen arvokkaana ja ainutlaatuisena)

Miettiä, mistä pitää ja minkälaisesta toiminnasta nauttii. Jos pohditaan esim. vapautumisen jälkeistä aikaa, tehtävä voi myös kuvantaa asiakkaan omia tavoitteita ja tehdä niitä konkreettiseksi. (oman elämän näkeminen arvokkaana ja ainutlaatuisena, itsenäisyys oman elämän ratkaisuissa, itsensä arvostamisen)

**Purku:** Miltä harjoitus tuntui, mikä oli helppoa, mikä vaikeaa? Olisiko halunnut joitain aivan erilaisia leikkeitä, kuin mitä löytyi? Jos, niin mitä?

#### **d) Vaihtoehto tehtävälle c: Hyvä ominaisuus näkyväksi (~ 10-20 min)**

**Tarvikkeet:** Kangastussit, erilaisia kangastilkkuja (tai vaikkapa kangaskassit), saksia

Ryhmäläiset saavat valita itselleen mieleisen kangastilkun. Pohditaan ominaisuuksia, joista itsessä pitää tai ehkä jotain ominaisuutta, jota haluaisi itsessään vielä kehittää. (Tulisiko edellisen harjoituksen keskusteluista mieleen jotain?)

Jokainen kirjoittaa tilkulleen yhden ominaisuuden itsessään, jota haluaisi vahvistaa/josta pitää (esim. rohkeus, pitkäjänteisyys, lempeys). Tilkun voi koristella haluamallaan tavalla. Tilkun voi ottaa käyttöön vaikkapa kirjanmerkkinä tai sen voi ommella kiinni esimerkiksi laukkuun.

#### **Tehtävän tavoitteet:**

Löytää ominaisuus, joka jo aiheuttaa mielihyvää itsessä, tai etsiä sellainen, johon haluaa panostaa. **(Itsensä arvostaminen)**

Jättää tekijälleen konkreettinen muisto siitä, mitä hän itseltään tässä hetkessä on toivonut tai mitä ominaisuutta arvostanut. Näin tavoiteltava tai iloa tuottava ominaisuus jää näkyväksi ehkä myrskyisempiinkin vaiheisiin.

#### **Lopuksi (~ 10-15 min)**

Ryhmäkerran tehtävät ovat sisältäneet keskustelua, joten loppupurussa se voi olla vähäisempää. Kuitenkin on hyvä käydä läpi tuntemuksia ryhmäkerralta ja ajatuksia siitä, että oliko joku harjoituksista kiva, tylsä tai jotain muuta. Tuliko oivalluksia, heräsikö ajatuksia? Jäikö joku askarruttamaa tai painamaa mieltä? Mikäli joku ryhmäläinen ilmaisee kokeneensa jonkun tehtävän negatiivisena tai tehtävän herättäneen pahoja tuntemuksia, on nämä käsiteltävä ennen ryhmän päättämistä.

Lopuksi kiitetään ryhmästä.

Lähteet:

Keltikangas-Järvinen, L. 2014. Hyvä itsetunto. WSOY.

Lisää aiheesta:

Toivakka, S. & Maasola, M. 2012. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetunte-  
muksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. PS-Kustannus.

Deisler, F. J. 2014. Group Therapy with Adult and Juvenile Offenders. Tate  
Publishing Enterprises.

Portti vapauteen. Itsetunto ja oppiminen.  
[http://www.porttivapauteen.fi/ammattilaiset/oppaat\\_ja\\_kasikirjat/oppimisvai-  
keuksista\\_vapaaksi\\_-kasikirja/itsetunto\\_ja\\_oppiminen](http://www.porttivapauteen.fi/ammattilaiset/oppaat_ja_kasikirjat/oppimisvai-<br/>keuksista_vapaaksi_-kasikirja/itsetunto_ja_oppiminen) Luettu: 17.9.2015

Hei!

Tässä lupaamamme palautekysely. Toivoisimme, että luette jokainen materiaalin läpi ja vastaatte kysymyksiin omalta osaltanne.

Palautteeksi meille kuitenkin riittää jonkinlainen yhteinen koonti vastauksistanne ja yksi sähköposti, jonka pohjalta teemme tarvittavat muutokset.

Kiitos ajastanne ja vaivannäöstä!

Kaisa ja Hannele

### **Ryhmämateriaaliin tutustuminen**

Onko ryhmärunkojen ulkoasu ja jäsenitys mielestänne selkeä? Jos ei, miten muuttaisitte?

Onko ryhmäsisältöjen valintoja perusteltu mielestänne riittävällä tavalla?

Millaista palautetta haluaisitte antaa materiaalin esittelystä?

### **Ryhmämateriaalin käyttöön ottaminen**

Koetko, että ohjeet ryhmäkertojen ohjaamiseksi ovat riittävät? Jos ei, mitä toivoisit lisää?

Koetteko, että ryhmäsisällöt ovat helposti sovellettavissa kulloisenkin ryhmän ja ohjaajan tarpeisiin? Miten sovellettavuutta voisi lisätä?

### **Muutoksia ja kehitysehdotuksia ryhmämateriaaliin**

Ovatko ryhmäkertojen sisällöt mielestänne osastonne toimintaan ja työtapoihin sopivat? Jos ei, kuinka materiaalia voisi muuttaa teille sopivammaksi?

Koetteko, että ryhmäsisällöt tukevat toivomianne aihepiirejä? Jos ette, miten voisitte niitä muutettavan?

### **Yleisesti**

Mitä muuta kehitettävää huomaatte materiaalissa?

Mitä muuta onnistunutta huomaatte materiaalissa?

Muuta kommentointia: