

VOIMAANNUTTAVA VERTAISTUKIRYHMÄ
KEHITYSVAMMAISILLE TUETUN TYÖN TEKIJÖILLE

Saara Hertteli
Opinnäytetyö kevät 2010
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Helsinki
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Hertteli Saara. Voimaannuttava vertaistukiryhmä kehitysvammaisille tuetun työn tekijöille. Helsinki, kevät 2010, 63 sivua, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mihin seikkoihin vertaistuessa pitäisi kiinnittää huomiota, jotta ryhmä olisi voimaannuttava ja voisi tukea kehitysvammaisen tuetun työn tekijän voimaantumista. Lisäksi pyrittiin saamaan selville, mitkä seikat työyhteisössä tukivat ja lisäsivät tuetun työn tekijöiden työhyvinvointia. Tarkoituksena oli myös selvittää, sopisiko työhyvinvoinnista keskustelua voimaannuttava vertaistukiryhmä yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelun kanssa.

Aineisto kerättiin havainnoimalla kehitysvammaisista tuetun työn tekijöistä muodostetun vertaistukiryhmän keskustelua sekä tekemällä havainnoista ja keskusteluista muistiinpanoja. Tutkija vastasi itse tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Vertaistukiryhmän keskusteluaiheet suunniteltiin yhdessä ryhmäläisten kanssa. Ryhmäläisiä oli viisi ja ryhmä kokoontui viisi kertaa Tuetun työllistymisen palvelun tiloissa Helsingissä.

Tutkimus oli laadullinen ja se toteutettiin toiminnallisena tutkimuksena. Tutkimuksen taustateorianä oli sosiaalinen konstruktionismi, jonka periaatteen mukaisesti voimaannuttavaan vertaistukeen liittyvä tieto tuotettiin ryhmätilanteissa. Tutkimuksessa saatu tieto analysoitiin vertaistukiryhmän keskeisten sisältöjen mukaan.

Tutkimuksen mukaan vertaistukiryhmän luottamuksellisuus, ryhmäläisten tasavertaisuus sekä kaikkien mahdollisuus olla ryhmässä oma itsensä voimaannuttavat ryhmäläisiä. Hankalistakin asioista hyvien puolien löytäminen ja sopivan huumorin löytäminen ovat voimaannuttavia asioita. Ryhmäläisten työhyvinvointia edistävät esimiehiltä ja työkavereilta saatu työn arvostus, kyky ottaa vastaan palautetta, kokemus työyhteisön tasavertaisuudesta ja olemisesta samalla lailla erilaisia kuin muutkin työntekijät. Tutkimuksen tuloksena suositeltiin vertaistukiryhmän ottamista yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun työmuodoksi, sillä vertaistukiryhmän voimaannuttavia vaikutuksia tuli esille tutkimuksessa hyvin.

Haasteena on, miten työhyvinvointiin liittyvät asiat pystyttäisiin esittämään kaikille ymmärrettävällä tavalla. Ryhmäläisten tasapuoliseen huomioon ottamiseen kannattaisi myös kiinnittää huomiota, sillä muuten äänekkäimmät saattavat viedä kaiken keskustelutilan.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, työhyvinvointi, sosiaalinen konstruktionismi, vertaistukiryhmä, voimaantuminen, toiminnallinen tutkimus

ABSTRACT

Hertteli, Saara. Empowering Peer Group to Supported Employees with Intellectual and Developmental Disabilities. 63 p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the study was to discover how a peer group could support empowerment of employees with intellectual and developmental disabilities. Furthermore, the purpose was to clarify the facts of work community which supported and added work welfare of supported employees. The aim of the study was to find arguments to support the implementation of Supported Employment Service, such as peer groups. The study was carried out in cooperation with the Supported Employment Service in the city of Helsinki.

The material of this thesis consisted of observed discussions of peer group to supported employees with intellectual and developmental disabilities and notes about observations and discussions. There were five members in the group and the group met five times in the Supported Employment Service office.

The thesis was qualitative and it was carried out as functional research. The background theory was social constructionism. The data was analyzed according to main substances of the peer support.

The results indicate that confidentiality, equality and possibility to be one's self empower the members of the peer group. Besides, optimistic attitude and use of humor could be other empowering factors. Work welfare was contributed by appreciation from co-workers and chiefs, their ability to accept feedback, their experience about equality of work society and being accepted as themselves. Based on the results it is recommendable that the Supported Employment Service would start an empowering peer group, because it was received well and the members were satisfied with the group.

It might be challenging to bring out issues of work welfare so that all members of the group would understand it. Furthermore, all members should be observed equally. Otherwise, the talkative members of the group might overshadow their more silent peers.

Keywords: Supported Employment, work welfare, social constructionism, peer group, empowerment, functional research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työhyvinvoinnin edellytykset	8
2.2 Työyhteisön ja esimiehen vaikutus työhyvinvointiin.....	9
2.3 Työtyytyväisyys	11
2.3.1 Työnilo	11
2.3.2 Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työtyytyväisyyteen	12
2.4 Yhteenveto	13
2.5 Voimaantumisen	15
2.6 Vertaistuki.....	18
2.6.1 Vertaistukiryhmä	18
2.6.2 Vertaistukiryhmän toimintaperiaatteet.....	19
2.6.3 Vertaistukiryhmän tavoitteet.....	21
3 SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI	22
4 TUETTU TYÖLLISTYMINEN JA HELSINGIN KAUPUNGIN TUETUN TYÖLLISTYMISEN PALVELU	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	25
5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus	25
5.2 Tutkimusmenetelmät ja menetelmien valinta.....	26
5.2.1 Tutkija havainnoijana	27
5.2.2 Aineiston keruu	29
5.2.3 Aineiston analyysi	32
6 TUTKIMUSTULOKSET	33
6.1 Keskinäinen tuki	34
6.2 Tuen ja kannustuksen saanti.....	36
6.3 Kokemusten jakaminen	37
6.4 Uusien näkökulmien avaaminen ja ideoiden tuottaminen.....	40
6.5 Kasvu- ja oppimisprosessi.....	41

7 JOHTOPÄÄTÖKSET	43
8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	48
8.1 Pohdinta	48
8.2 Luotettavuus ja eettisyys	50
8.3 Kehitysehdotukset	52
LÄHTEET	54
LIITE 1: Kirje ryhmäläisille	60
LIITE 2: Suostumuskirje ja -lomake	62

1 JOHDANTO

Vertaistuen merkitys on viime aikoina ollut vahvasti esillä eri tiedotusvälineissä käsiteltäessä esimerkiksi onnettomuuksiin liittyviä asioita. Toisaalta vertaistukiryhmiä järjestetään monenlaisissa muissakin ihmisten elämänmuutostilanteissa. Yksi tällainen elämänmuutos voi kehitysvammaisille ihmisille olla työllistyminen. Kehitysvammaisen tuetun työn tekijä on usein ainoa erilainen työntekijä työyhteisössään, eivätkä monet tällä tavalla työllistyneistä vapaa-aikanaanakaan kohtaa samanlaisessa työelämäntilanteessa olevaa ihmistä. Siksi halusin opinnäytetyössäni selvittää, miten vertaistukiryhmä voisi tukea kehitysvammaisten tuetun työn tekijöiden voimaantumista. Tämän ajattelin selviävän tutkiessani sitä, mihin seikkoihin vertaistuessa pitäisi kiinnittää huomiota, että vertaistukiryhmä olisi voimaannuttava.

Työhyvinvointi on työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla. Aikaisemmin ajateltiin vastuun olevan yksin esimiehellä, mutta nyt on ruvettu keskustelemaan alustajista ja koko työyhteisön toiminnan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni yhtenä tarkoituksena olikin pyrkiä saamaan selville, mitkä asiat työyhteisössä tukevat ja lisäävät kehitysvammaisten tuetun työn tekijöiden työhyvinvointia.

Tuetun työn tekijä saa usein tukea työllistymiseensä tuetun työllistymisen menetelmän avulla. Menetelmä tuli Suomeen vuonna 1995 ja eniten sitä on käytetty kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukena. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskukset ovat vuodesta 1995 alkaen olleet mukana kehittämässä tätä menetelmää. Nyt Helsingin sosiaalivirastoon kuuluva Tuetun työllistymisen palvelu käyttää menetelmää tukien sen avulla helsinkiläisiä, pääasiallisesti kehitysvammaisia ihmisiä työllistymään.

Kehitysvammaisille aikuisille järjestetään useita toiminnallisia kerhoja. Esimerkiksi Helsingissä syksyllä 2009 - keväällä 2010 on mahdollisuus osallistua Kehitysvammatuki 57:n tai työväenopiston järjestämiin kerhoihin. Kerhoja on tarjolla 69. (Helsingin kehitysvammatuki 57 ry 2009.) Näiden kerhojen tarkoitus on tarjota virkistystä niissä käyville. Osaltaan kerhot auttavat niissä käyviä kehitysvammaisia tuetun työn tekijöitä jaksamaan töissään paremmin, mutta useimmat heistä ei kuitenkaan käy niissä.

Tuetun työllistymisen palvelun kehitysvammaisille palvelunkäyttäjille on sen toiminnan aikana pidetty sekä työelämän pelisääntöjä pohtivia että toiminnallisia ryhmiä. Olen vetänyt monia palvelunkäyttäjille tarkoitettuja ryhmiä ja useimmissa niissä keskustelunaiheina ovat olleet joko työelämän pelisääntöihin tai muuten ihmisenä elämiseen liittyvät asiat. Opinnäytetyössäni on tarkoituksena saada selville, sopisiko työhyvoinnista keskusteleva voimaannuttava vertaistukiryhmä yhdeksi tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi.

Opinnäytetyöni koostuu teoriaosuudesta, jossa käsittelen työhyvinvointia, voimaantumista, vertaistukea, sosiaalista konstruktionismia ja tuettua työllistymistä. Opinnäytetyöni käytännön toteutuksena on vetämäni voimaannuttava vertaistukiryhmä, jossa on viisi kehitysvammaista tuetun työn tekijää. Ryhmä koontuu viisi kertaa Tuetun työllistymisen palvelun tiloissa. Teen muistiinpanoja vertaistukiryhmässä käymistämme keskusteluista ja tekemistäni havainnoista, jotka analysoin vertaistukeen liittyvien teemojen mukaan.

Käytän opinnäytetyössäni kolmea eri nimitystä puhuessani sen kohderyhmästä riippuen siitä, missä yhteydessä heistä kerron. **Tuetun työn tekijä** on yleisnimitys ihmiselle, joka tekee työtään työvalmentajan tukemana, **palvelunkäyttäjä** tarkoittaa Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelun työntekijäasiakasta ja **ryhmäläinen** on vertaistukiryhmään osallistunut tuetun työn tekijä ja palvelunkäyttäjä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän oma asennoituminen työhön ja sen mukanaan tuomiin ilmiöihin. Myös työkavereiden ja esimiehen suhtautuminen työntekijään vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. (Innanen 2006, 41.) Lisäksi työpaikan selkeät toimintatavat, avoin vuorovaikutus ja erilaisuuden hyväksyminen tuovat koko työyhteisölle hyvinvointia lisää (Manka 2007, 53).

2.1 Työhyvinvoinnin edellytykset

Työntekijän työhyvinvointi näkyy joka työpäiväsenä innostuneisuutena ja hyvänä mielenä ja tällöin hän kokee työnsä sopivan haasteellisena, inspiroivana ja ylpeyttä aiheuttavana. Hän myös on tarmokas, energinen, työlleen omistautunut ja siihen uppoutumisesta nauttiva. Työssään hyvinvoiva työntekijä voi yleensä vapaa-aikanaan hyvin ja nauttii muustakin kuin työelämästään. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 86.) Työntekijän hyvä itsetuntemus ja itseluottamus Mankan (2007, 97) mielestä myös lisäävät hänen työhyvinvointiaan. Työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat työn mielekkyys ja toimiva organisointi, lähityöyhteisön toimivuus sekä hyvä työilmapiiri. Kun työpaikan johtamistapa on selkeä, työn pelisäännöt ovat yhteisiä ja oikeudenmukaisia, vuorovaikutus avointa ja luotettavaa sekä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, on työpaikka hyvinvoiva. Pelkkä työntekijän terveys ei riitä mittaamaan työhyvinvointia. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17–18; Eriksson 2008, 61, 73; Manka 2007, 49.)

Työyhteisön hyvinvointia edesauttaa, jos kaikilla työntekijöillä on yhteinen käsitys työyhteisön perustehtävästä, työnjako on selkeä ja työyhteisön pelisäännöt ovat yhteisesti sovittuja. Lisäksi työyhteisön toiminnan ollessa tulevaisuuteen suuntautuvaa ja kehittyvää sen työhyvinvointi lisääntyy. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös hyödynnetään työntekijöiden erilaisuus, pidetään huoli työntekijöiden voimavaroista ja annetaan palautetta sovittun tavan mukaisesti. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 218; Ruohotie 2000, 283.) Niinpä hyvinvoiva työntekijä Leski-

sen (2000, 14) mukaan myös ymmärtää, miten itselle löytynyt sopiva työtehtävä liittyy koko työyhteisön toimintaan.

Hyvässä työyhteisössä tasavertainen työntekijä voi tehdä juuri sellaista työtä, jossa on vahvoja. Jokaisella työntekijällä on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun, joka ei riipu työntekijän ominaisuuksista tai saavutuksista. (Lundell 2008, 127–128; Innanen 2006, 41.) Kohtelun onnistumiseksi työyhteisön pitäisi olla vuorovaikutuksellinen ja avoin. Avoimen työyhteisön arvoja ovat yhteistoiminnallisuus ja kaikki työntekijöiden hyväksyminen. Kun työyhteisön arvot ovat tällaisia, syntyy sille sisäinen työhyvinvointia lisäävä voimantunne. (Manka 2007, 51; Väisänen 2007, 183; Hakanen ym. 2009, 100–101.) Lisäksi Vartiainen-Ora (2007,15) sanoo, että ainakin suomalaisessa työpaikassa työyhteisön kaikkien jäsenten välinen lisää työhyvinvointia.

2.2 Työyhteisön ja esimiehen vaikutus työhyvinvointiin

Työyhteisön antama arvostus ja palaute merkitsevät työntekijän työhyvinvoinnille paljon. Toisilta työntekijöiltä saatu kiitos kohottaa työntekijän työitsetuntoa ja samalla koko työyhteisön yhteishenkeä. (Hämäläinen 2001, 143; Paasivaara 2009, 14–15.) Myös esimiehen kunnioittava suhtautuminen työntekijään ja esimiehen antamana rakentava palaute lisäävät työntekijän työhyvinvointia (Paasivaara 2009, 123).

Itsearvostuksen lisäksi työntekijä tarvitsee työkavereidensa arvostusta, jotta hänen ammatillinen itsetuntonsa tulisi paremmaksi. Tätä arvostusta voi työkaverilleen osoittaa tunnistamalla ja tunnustamalla hänen vahvuutensa. (Lundell, 2008,126.) Arvostuksen osoittamiseksi riittää oikeaan aikaan ja vilpittömällä mielellä annettu kiittävä palaute. Palautteen antamisen kannattaisi olla osana arkista työelämää, sillä sen antaminen oikeaan aikaan motivoi työntekijää ja lisää myös työyhteisön yhteishenkeä.(Malin 2001, 33; Lundell 2008, 131; Paasivaara 2009, 91.) Toisaalta Vartiainen-Ora (2007, 37) toteaa, että suomalaisessa keskivertotyöpaikassa yksilöllisyys on yhteisöllisyyttä merkittävämpää ja tällaisessa työpaikassa yhteishengen löytyminen voi olla haastavampaa.

Työyhteisön kulttuuri muotoutuu sen jäsenten vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kokemusten avulla. Hyvä työkuulttuuri tuo työntekijälle tunteen työn hallinnasta eli esimerkiksi mahdollisuudesta määrätä oma työtahtinsa ja työmenetelmänsä. Myös yhteisesti todettu hyvä yhteishenki sekä työpaikan vapaa ja leppoisa ilmapiiri ovat vaikuttamassa hyvään työkuulttuuriin. (Väisänen 2000, 249; Palmu 2003, 130; Heikkilä & Heikkilä 2005, 30; Ojala & Ahonen 2005, 201; Eriksson 2008, 75.) Työyhteisössä, jossa työkuulttuuri on hyvä, työntekijästä tulee Savilepän (2007, 121) ajatuksen mukaisesti motivoitunut, työhönsä sitoutunut sekä osaamistaan ja ammattitaitoaan kehittävä työntekijä. Samalla työntekijä luo työpaikkansa positiivista identiteettiä ja edesauttaa työpaikkansa hyvää menestymistä. Toisaalta Ylirukan (2006, 10) mukaan rutinoituneesti ja negatiivisesti asioihin suhtautuva työntekijän on vaikea löytää omia vahvuuksiaan ja kehittämistä tarvitsevia työtapojaan, jolloin hän ei myöskään pidä tärkeänä oman työpaikkansa hyvinvointia ja menestymistä.

Esimiehen rooli vastuullisena johtajana ja työhyvinvoinnin luoja on merkittävä ja sitä kehittäessään hänen kannattaisi ottaa huomioon sekä yhteisölliset että yksilölliset näkökulmat asioihin (Manka 2007, 47). Esimiehen toimiminen rehellisesti, avoimesti ja alaitensa kanssa vastavuoroisesti herättää alaisten luottamuksen esimieheen. Samalla heidän välilleen syntyy keskinäistä arvostusta ja kunnioitusta. Tällainen mutkaton yhteistyö aikaansaa työntekijälle turvallisen ja varman olon. Kun esimiehellä vielä on hyvä kyky käsitellä erimielisyyksiä, työpaikasta tulee inhimillinen ja silloin työntekijät haluavat tehdä työtä juuri siinä työpaikassa. (Palmu 2003, 130, 153; Mäkipeska & Niemelä 2005, 33; Nummelin 2007, 93.) Manka (2007, 63) toteaa vielä, että kun työntekijä saa osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon, luottamus esimieheen kasvaa.

Naisesimiehet ovat Jaben (2007, 43) mukaan yhtä aikaa sekä ajattelevia että tuntevia johtajia ja saavat siten helpommin aikaiseksi innostavan työyhteisön. Toisaalta heidän on usein vaikeampaa kuin miesesimiesten sanoa ei, sillä heidät on kasvatettu pienestä pitäen miellyttämään toista ihmistä. (Jabe 2007, 43.) Nais- ja miesesimiesten eroja on Aaltion (2006, 187) mielestä mahdotonta erottaa, sillä toimintatilanne, kulttuuri ja toimintaympäristö vaikuttavat myös esimiesten johtamistapaan.

2.3 Työtyytyväisyys

Työntekijä on tyytyväinen työhönsä ja työoloihinsa, kun hän kokee työniloa (Varila & Lehtosaari 2001, 74). Lisäksi työntekijän työtyytyväisyyteen vaikuttaa hänen suhtautumistapansa esimieheltä ja työkavereilta saamaansa palautteeseen (Hakanen ym. 2009, 20–21). Työtyytyväisyyttä voidaan mitata jokapäiväisen seurannan lisäksi kyselyiden avulla (Nummelin 2009, 118).

2.3.1 Työnilo

Yhtenä työtyytyväisyyden merkittävänä elementtinä on työnilo. Mankan (2007, 134) mukaan se koostuu itsetuntemuksesta, todellisuuden kohtaamisesta, huolehdituista työhmissuhteista, tunteiden tiedostamisesta, murehtimattomuudesta, syyllisyyden välttämisestä ja ratkaisukeskeisesti toimimisesta, vastuullisuudesta, myönteisyydestä, oikeasta arvojärjestyksestä, yhteistyöstä ja tasapainoisesta elämästä.

Työnilon sanotaan olevan sekä aktiivista että passiivista. Aktiivinen työnilo tarkoittaa ihmisen oman toiminnan aikaansaamaa onnistumisen iloa, kun passiivinen työnilo tarkoittaa työntekijän reagoimista itsensä ulkopuolisiin tapahtumiin. Passiivisen työnilon oletetaan tarkoittavan työtyytyväisyyttä. Kuitenkin, jos halutaan lisätä työntekijän työtyytyväisyyden tunnetta, aktiivisen työnilon edellytyksiä kannattaisi parantaa. (Varila & Lehtosaari 2001, 74–75.) Heidän (emt. 116–117) mukaansa aktiivista työnilon kokemista edesauttaa, jos työntekijä kokee työympäristönsä riittävän ennakoitavaksi ja turvalliseksi, hän voi mielekkäästi ottaa vastuuta omasta työsuorituksestaan ja kokea tekemisestään sekä työniloa että ammattilypeyttä. Aktiivisen työnilon kokemukset syntyvät ihmisen oman toiminnan oheistuotteina. Ne ovat työelämän solmukohtia, jotka voivat aiheuttaa positiivista tunnetta tai vähentää negatiivista tunnetta. Työnilon kokemukset ovat yhtä aikaa sekä ihmisen itsensä kokemia että työyhteisöä kannattelevia kokemuksia (emt. 158).

2.3.2 Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työtyytyväisyyteen

Työyhteisössä pitää olla sen verran sosiaalista kanssakäymistä, että syntyy yhteisöllisyyttä, joka auttaa ihmisiä viihtymään ja selviytymään paremmin työssään (Aro 2006 40–41; Väisänen 2007, 252–253). Toisaalta työssä käymisen ei kannattaisi Nummelinin (2007, 107) mielestä merkitä koko elämää, vaan työntekijän olisi hyvä rajata työnsä ja vapaa-aikansa niin, että ne pysyvät sopivasti tasapainossa.

Työntekijällä itsellään on merkittävä rooli siinä, kuinka hän toimii työpaikan arkisissa vuorovaikutustilanteissa. Tekemällä parhaansa niissä hän voi luottaa siihen, että saa positiivista vastakaikua ympäristöltä. Myös työntekijän suhtautumistapa työhönsä ja työkavereihinsa vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Vuorovaikutus onnistuu, jos työntekijä tarkastelee asioita myönteiseltä kannalta, huomaa hankalissakin työkavereissa positiivisia asioita ja haluaa tehdä heille hyvää. (Hämäläinen 2005, 23, 24–27.) Jopa yksittäisen työntekijän innostunut, toimeentarttuva ja rakentava suhtautumistapa työhön ja mahdollisiin työhön liittyviin ongelmiin saa yleensä aikaiseksi samanlaisen reaktion toisissakin työntekijöissä (Ojala & Ahonen 2005, 215; Hakanen ym. 2009, 87). Jos työntekijän täytyy antaa työkaverilleen tai esimiehelle kielteistä palautetta, on Mankan (2007, 119) mielestä hyvä pyrkiä jämäkkyyteen.

Ihminen ei työntekijänä ole työyhteisössään arvokas pelkästään kykyjensä perusteella, vaan hänet tulisi ottaa huomioon myös persoonana. Jokainen työntekijä on erilainen persoona ja jokaisella on oikeus ihmisarvoiseen kohteluun. Parhaimmillaan työntekijöiden erilaisuus voidaan kokea työyhteisöä rikastuttavana ja lisäarvoa tuottavana asiana. (Hämäläinen 2005, 61–62; Savileppä 2007, 115.) Hämäläinen (emt. 69) vielä toteaa, että työntekijän on itsekin otettava vastuu siitä, että työyhteisöstä tulee inhimillinen.

Eriksson (2008, 59–64) on haastatellut eri tavoilla vammaisia työntekijöitä ja he ovat kertoneet kokevansa mielihyvää ja olevansa ylpeitä osaamisestaan sekä olevansa myös tyytyväisiä palkkaansa. Hyvä työilmapiiri, työyhteisön tasaver-taisuus ja erilaisuuden ymmärtäminen merkitsevät vammaiselle työntekijälle

paljon työssä jaksamisen kannalta. Sopivien tehtävien löytyminen työpaikalla on tärkeää, jotta työ koettaisiin mielekkäänä. Myös työyhteisön yhteisöllisyys on merkittävää, sillä vammaisille työntekijöille perhe tai ystäväpiiri saattaa korvautua työyhteisön sosiaalisilla suhteilla. Toisaalta Nummelinin (2007, 107) mukaan pitäisi työntekijällä olla muutakin elämää kuin vain työelämä, jotta hän voisi työssään hyvin.

Työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia voidaan seurata muun muassa aika ajoin tehtävillä kyselyillä jokapäiväisen seurannan lisäksi (Nummelin 2007, 118). Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelussa tehtiin keväällä 2009 työhyvinvointikysely työntekijäasiakkaille. Sen tuloksista näkyy, että suurin osa työntekijöistä oli tyytyväisiä työolosuhteisiinsa. Tämä näkyi vastauksissa siten, että useimpaan työelämän alueeseen, kuten esimerkiksi työkavereilta saatuun tukeen, nykyiseen työpaikkaan, työn arvostukseen, työpaikan yhteishenkeen ja esimieheen, oli 97 %:vastaajista tyytyväisiä. Kaikki vastaajat pystyivät vaikuttamaan työtehtäviinsä. Positiivista on sekin, että vain 4 % vastaajista haluaisi tehdä jotain muuta kuin nykyistä työtään ja 23 % oli tyytyväinen palkkaansa. Eniten pohdintaa aiheutti se, että 33 % vastaajista haluaisi opiskella. (Tuetun työllistymisen palvelu 2009.)

2.4 Yhteenveto

Työpaikan turvallinen ilmapiiri, työyhteisön yhteistoiminnan sujuvuus ja sosiaalisten suhteiden toimivuus sekä työn mielekkyys ja ammattitaidon sopivuus edesauttavat työntekijän työssä jaksamista. Myös työpaikan avoimet vuorovaikutussuhteet keskusteltaessa työstä ja työolosuhteista lisäävät työssä jaksamista. Kun työntekijä saa vaikuttaa omaan työhönsä, hän jaksaa työssään paremmin. (Leskinen 2000, 7; Manka 2007, 46.)

Työssä jaksamisen yksi edellytys on työntekijän kyky ottaa vastaan myönteistä palautetta ja vilpittömiä kiitosta työyhteisöltään myös kesken arkisen työpäivän. Tällainen suhtautumistapa nimittäin aiheuttaa iloisuutta ja iloinen työntekijä jaksaa työssään paremmin. (Mäkisalo-Ropponen 2007, 181–183; Lundell 2008,

131.) Työssä jaksamista edistää sekin, kun opettelee sanomaan ”ei” uupumusta kokiessaan. Uupumusta tunnetaan työyhteisöissä, joissa on keskustelematon tai kilpailuhenkinen ilmapiiri. (Malin 2001, 35; Mäkisalo-Ropponen 2007, 184–185; Paasivaara 2009, 23.) Nummelinin (2007, 102) mukaan työntekijä itse voi välttää uupumista miettimällä, mikä on oleellista hänen omassa työssään ja minkälainen työpanos on riittävän hyvä. Lisäksi työntekijän omien töiden joustava aikataulutus ja työmäärän kohtuullinen mitoitus auttavat häntä jaksamaan paremmin työssään. Samalla työyhteisön yhteenkuuluvaisuuden tunne kasvaa ja työntekijä voi olla yksilöllinen ja erilainenkin. (Rintamäki 2004, 52; Lundell 2008, 119; Paasivaara 2009, 27.)

Avoimen työilmapiirin omaavassa työyhteisössä pystytään Hämäläisen (2005, 129) mielestä käyttämään huumoria, joka ollessaan sopivaa poistaa jännitteitä ja tuo esille hyvää tahtoa. Iloinen ja naurava työntekijä tekee hyvää itselleen ja samalla luo miellyttävää työilmapiiriä ympärilleen. (vrt. Palin & Raivio 2004, 59.)

Työn kokeminen palkitsevana, mielekkäänä ja sopivasti haasteellisena sekä työilmapiirin kokeminen myönteisenä motivoivat työntekijää omassa työssään. Tämän lisäksi työpaikan arvolähtökohtana oleva ihmisarvon kunnioittaminen ja vuorovaikutuksen mahdollistaminen tuovat motivaatiota. (Peltola 2002, 41; Palin & Raivio 2004, 18; Hämäläinen 2005, 78–79.) Myönteinen ja kiinnostunut asenne omaan työhön lisää työntekijän halua tehdä juuri sitä työtä ja suoriutua hyvin työstään. Lisäksi asenne vaikuttaa siihen, että työntekijä haluaa osata työnsä yhä paremmin ja kiinnostuu haastavammista töistä. Työn tuottama innostus aikaansaa työntekijälle tällaisen asenteen. (Peltola 2002, 56; Ojala & Ahonen 2005, 128–129.) Lundell (2008, 119) ja Paasivaara (2009, 55) pohtivat myös, että työkavereiden kannattaa tukea, auttaa, kannustaa ja arvostaa tosiaan, sillä tällöin työtyytyväisyys lisääntyy ja työyhteisön yhteenkuuluvaisuuden tunne kasvaa

Kaikki työhön liittyvät asiat eivät ole työntekijän päätäntävällässä, mutta hän voi kuitenkin valita oman suhtautumistapansa niihin. Myönteinen asenne auttaa selviytymään monenlaisista tilanteista ja ihmissuhteista. (Hämäläinen 2005, 208–209.) Paasivaara (2009, 45–47) sanoo myös työn ilon olevan valintakysy-

mys, sillä työntekijä voi itse päättää kokeeko iloa työn arkeen liittyvistä hyvistä hetkistä.

Esimiehisyyden sanotaan olevan ratkaisevassa asemassa, kun mietitään työntekijöiden työssä jaksamista. Kun esimies esimerkiksi kohtelee työntekijää tasaveroisesti muihin työntekijöihin nähden, työntekijän työssä jaksaminen vahvistuu (Nummelin 2007, 102). Ruohotie (2000, 288) ja Manka (2007, 79) toteavat lisäksi, että esimiehen oikeudenmukainen kohtelu ja päätöksenteko lisäävät työntekijän työssä jaksamista. Oikeudenmukainen kohtelu tarkoittaa, että esimies suhtautuu kunnioittavasti, rehellisesti ja ystävällisesti työntekijöihin. perustaen suhtautumisensa esimiesasemaan, sen luottamuksellisuuteen ja neutraalisuuteen. Esimiehen oikeudenmukainen päätöksenteko taas pohjautuu mahdollisimman oikeaan tietoon ja päätöstä tehtäessä hän ottaa huomioon kaikkien osapuolien näkemykset asiasta. Lisäksi Ruohotie (2000, 299) sanoo, että esimies voi tukea työntekijöitään jaksamaan työssään paremmin voimaannuttamalla ja valtaistamalla heitä.

2.5 Voimaantuminen

Voimaantuminen ja voimaannuttaminen ovat suomennoksia sanasta empowerment. Empowerment voidaan suomentaa myös sanalla valtaistuminen, jonka keskeisenä ajatuksena on yhteiskunnallisen ja yksilöllisen eriarvoisuuden, osaamattomuuden tai vääryyden huomaaminen ja tavoitteena saada aikaan tällaiseen tilanteeseen muutos ja poistaa vääryys. Voimaannuttavan lähestymistavan ideana taas on ihmisen tai ihmisryhmän subjektiivinen kokemus muutostarpeesta. Voimaantunut ihminen on löytänyt aikaisempaa antoisamman tavan määritellä itsensä, tilanteensa ja suhteensa ympäristöön. Voimaantuminen on yksilöstä lähtevää, kuvaa valtaistuminen on empowermentin yhteiskunnallista puolta. (Hokkanen 2009, 331–332; Mäkinen 2009, 24.) Mäkisen (2009, 102–103) mukaan empowerment-käsitettä on suomennettu myös vahvistamiseksi, valtautumiseksi, väkevöitymiseksi ja voimistumiseksi. Näistä suomennoksista hän pitää voimistumista parhaimpana. Se merkitsee hänen mielestään ihmisen yksilöllisen kasvun ja taidon lisääntymistä ja auttaa ihmistä tulemaan toiminta-

kykyisemmäksi kansalaiseksi. Voimistuessaan yksilön tai ryhmän voimavarat ja kykenevyys enenevät ja siten se pystyy paremmin toimimaan, vaikuttamaan ja olemaan osallisina omaan elämäänsä liittyvissä asioissa. Tässä opinnäytetyössä käytän empowerment-käsitteen suomenkielen käännöstä voimaantuminen, sillä se kuvaa parhaiten käsitteen sisällöllistä tulkintaa (Siitonen 1999, 83). Voimaantumisen käsitän tarkoittavan ryhmän toiminnan tuottamaa ryhmän ja sen kautta myös yksilön voimaantumista.

Voimaantuminen ilmenee yksilötasolla ihmisen havahtuneisuutena, hallinnan tunteena, osallisuutena ja osallistumisena, jotka johtavat yhteisötasolla osaamisen ja ammattitaidon kehittymiseen, päätöksentekoon osallistumiseen sekä sen omaehtoiseen toimeenpanoon (Räsänen 2006, 79). Yhtenä ihmisen voimaantumisen lähtökohtana pidetään voimaantumisen henkilökohtaisuutta, jolloin toinen ihminen ei voi voimaannuttaa toista. Silloin se on ihmisestä itsestään lähtevää ja sitä jäsentävät ihmisen päämäärät, kyky- ja kontekstiuskomukset, tunteet sekä näiden suhteet toisiinsa. Lähtökohtana on myös, että voimaantunut ihminen on helpommin sopeutuva ja hyvinvoiva. Lisäksi voimaantumisen lähtökohtana on tunteen vaihtelevuus tilanteesta ja ajankohdasta toiseen. (Siitonen 1999, 161–162.) Toisaalta Siitonen (emt. 117–118) sanoo, että voimaantumiseen vaikuttavat ympärillä olevat ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Tässä opinnäytetyössä keskityn tutkimaan sitä, mihin seikkoihin vertaistuessa tulisi kiinnittää huomiota, että vertaistukiryhmä voisi tukea siihen osallistuvan yksilön voimaantumista.

Voimaantunut ihminen on toiveikas, hänen identiteettinsä on jäsentynyt, hänellä on realistiset uskomukset kyvyistään ja hänen tunteiden ilmaisemisensa on kypsää (Räsänen, 2006, 101). Voimaantunut ihminen pystyy kontrolloimaan omaa elämäänsä, luottaa omiin kykyihinsä toimia itselleen tärkeissä asioissa, kykenee tunnistamaan ja kehittämään toimintavoimaansa, on tietoinen ja hänellä on mahdollisuuksia valita sekä hän on riippumaton muista ihmisistä päätöksenteossaan ja toiminnassaan (emt. 267).

Voimaantuminen on Mäkisen (2009, 107) mukaan prosessiluonteista ja tilansidonnaista. Prosessin aluksi voimaantuva työntekijä tai työyhteisö tulee tie-

toiseksi omasta ympäristöstään ja huomaa mahdollisuutensa voimaantua. Voimaantuminen tapahtuu yksilöllisesti ja tietyssä tilanteessa, eikä sitä näin ollen voi toistaa täysin samanlaisena jossain muussa tilanteessa ja ajassa. Mäkinen (emt. 109.) toteaa myös, että työntekijän voimaantuminen tapahtuu työyhteisön tuella ja samalla hän voi auttaa koko yhteisöä voimaantumaan. Jos työyhteisössä kannustetaan ja ollaan voimaantumista tukevia, työntekijä sitoutuu siihen helpommin, mikä taas kohentaa koko työyhteisön hyvinvointia. Työyhteisö toimii ryhmänä siis sosiaalisen konstruktionismin periaatteiden mukaisesti, sillä se on mukana tilanteiden ja mahdollisten muutosten rakentamisessa. (emt. 111.)

Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omiin olosuhteisiinsa, saavuttaa päämääriään ja saada valtaa omaan elämäänsä, hänen katsotaan voimaantuneen. Voimaantumisprosessi tähtää siihen, että työntekijä kehittää itselleen taitoja, joita tarvitaan, kun hän osallistuu eri yhteiskunnallisten alojen päätöksentekoon ja toimeenpanojärjestelmään. (Järvikoski, Härkäpää & Pättikangas 1999, 110–111.) Heidän (emt. 113) mukaansa myös vammaisen työntekijän tiedostaminen itsensä osaksi ympäröivää maailmaa on yksi puoli hänen voimaantumistaan. Toinen puoli on se, että vammaisen työntekijä yhdessä yhteisön kanssa käynnistää keskustelun vammaisten työntekijöiden mahdollisuuksista toimia yhteisössä.

Voimaantumista tukevan työyhteisön arvoperustana ovat työntekijöiden välinen tasa-arvo ja jokaisen työntekijän ihmisarvon kunnioittaminen. Tällaisen yhteisön jäsenenä työntekijä kokee, että hänet on hyväksytty yksilönä yhteisössä (Rintamäki 2004, 18, 42).

2.6 Vertaistuki

Vertaistuen avulla sanotaan ihmisen saavan tukea ja vahvistusta omille ajatuksilleen sekä uusia ideoita samanlaisessa elämäntilanteessa olevilta vertaisilta (Malin 2001, 7; Yliruka 2006 25). Vertaistukiryhmää muodostettaessa on huomioitava sen pyrkimys luottamuksellisuuteen ja tasavertaisuuteen sekä vertaistukiryhmän muotoutumisen liittyvät asiat (Palojärvi 2000, 43–44).

2.6.1 Vertaistukiryhmä

Vertaistukiryhmästä käytetään monenlaisia nimityksiä, kuten vertaisryhmä, vertaistuen ryhmä, tukiryhmä, keskinäisen tuen ryhmä keskinäisen avun tai avunannon ryhmä, keskustelupiiri ja oma-apuryhmä (Miikkulainen 2000, 9). Oma apu-ryhmät ovat tyypillisesti epävirallisia ryhmiä, jotka toimivat ilman virallista palveluorganisaatiota. Niiden pyrkimyksenä on samanarvoisuus osallistujien kesken ja vetäjänä on joku ryhmän jäsenistä. (Kaukola 2000, 32.) Tässä opinnäytetyössä käytetään tutkimuksen kohteena olevasta ryhmästä nimitystä vertaistukiryhmä, sillä ryhmässä on mukana vertaisryhmän ulkopuolinen vetäjä.

Vertaistuen ja sitä antavan vertaistukiryhmän keskeiseen sisältöön kuuluvat Miikkulaisen (2000, 10) mukaan keskinäinen tuki, tuen ja kannustuksen saaminen, kokemusten jakaminen, uusien näkökumien avautuminen ja ideoiden tuottaminen sekä kasvu- ja oppimisprosessi. Ryhmän osallistujat toimivat ikään kuin toistensa peleinä, jolloin he voivat pohtia myös omia tunteitaan toisten osallistujien tukemana. (Yliruka 2006, 25.) Hyvän vertaistukiryhmän elementtejä ovat Valtin (2008, 42) mukaan yhteenkuuluvuus, tasa-arvoisuus, toisten osallistujien arjen ymmärtäminen ja yhteisöllisyys. Tällaisen vertaistukiryhmän toiminnan perusteena on, että osallistujat saavat keskustella samanlaisia kokemuksia kokeneiden ihmisten kanssa, osallistuvat ryhmään vapaaehtoisesti ja käyvät ryhmässä säännöllisesti (Miikkulainen 2000, 9–10; Malin 2001, 7; Kinnunen 2006, 66).

Vertaistukiryhmää perustettaessa kannattaa ottaa huomioon jokaisen osallistujan erilaisuuden kunnioittaminen ja ymmärtäminen, jolloin ryhmästä tulee mahdollisimman toimiva. Erilaisista ihmisistä koostuvassa ryhmässä opitaan vuorovaikutustaitoja ja siinä pärjää olemalla oma itsensä. (Auvinen 2000, 35; Miikkulainen 2000, 11; Malin 2001, 7.) Ryhmän hyvä yhteishenki ja osallistujien samanarvoisuus lähentävät Rintamäen (2004, 52) mukaan osallistujia toisiinsa.

Suomessa kehitysvammaisten lasten perheille järjestetään usealla paikkakunnalla vertaistukiryhmiä, joista osa on Kehitysvammaisten tukiliiton Vertaansa vailla -projektin toimintaa ja osa eri paikkakuntien tukiyhdistyksen toimintaa. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2009) Kehitysvammaliiton Vernerin-Internet-sivustossa on keskustelupalsta, jossa kehitysvammaiset ihmiset voivat verkossa keskustella mieleensä tulevista asioista (Vernerin.net 2009). Me Itse ry on kehitysvammaisten ihmisten valtakunnallinen yhdistys, jonka tarkoituksena on vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin ja hoitaa kehitysvammaisten ihmisten asioita. Yhdistyksellä on alajaokset, joiden kokouksissa pohditaan paikallisia kehitysvammaisten ihmisten elämään liittyviä asioita ja pyritään vaikuttamaan niihin. (Kehitysvammaisten tukiliitto 2009.)

2.6.2 Vertaistukiryhmän toimintaperiaatteet

Vertaistukiryhmän on hyvä aluksi sopia säännöt, joita ovat esimerkiksi luottamuksellisuus, vaitiolo ja poisjäämisestä ilmoittaminen. Toimintatavoista, ryhmän vetäjän roolista ja kokoontumistiheydestä kannattaa keskustella ensimmäisellä kokoontumiskerralla. Jokaisella osallistujalla on toiveita vertaistukiryhmän tavoitteista ja toiminnasta. Säännöistä ja toiveista kannattaa puhua aika ajoin, sillä silloin hiljaistenkin osallistujien mielipiteet ryhmän toimintatavoista saadaan esille. Jos jonkun osallistujan toiveet jäävät toteutumatta, hän saattaa pettyä ryhmän toimintaan. (Auvinen 2000, 33; Palojärvi 2000, 43–44; Malin 2001, 9–10; Kinnunen 2006, 76, Suomen mielenterveysseura 2009, 21.)

Vertaistukiryhmään tulevilla on erilaisia rooleja ja usein ryhmäläiset luiskahtavat samankaltaiseen rooliin ryhmässä kuin missä he ovat ryhmän ulkopuolellakin.

Rooleista on hyvä puhua ryhmässä avoimesti, jotta ryhmäläinen voisi halutesaan kokeilla toisenlaista roolia. Ryhmän ensi kokoontumisissa on hyvä olla nimetty ryhmän käynnistävä vastuhenkilö, mutta myöhemmin voi kehittyä vuorotteleva ryhmän johtajuus ja vetovastuu jakautua useammalle ryhmäläiselle. (Auvinen 2000, 37; Malin 2001, 10–11, 30–31; Valtti 2008, 44.) Palojärven (2000, 43) mukaan tällöin toteutuu yksi vertaistukiryhmän periaatteista: vetäjän ja ryhmäläisten välinen tasavertaisuus. Vetäjän on hyvä olla kannustava, tukeva ja ryhmähengen luoja, jolloin ryhmäläinen saa parhaan hyödyn ryhmässä olostaan (Suomen mielenterveysseura 2009, 54–55). Lisäksi vertaistukiryhmän vetäjän vastuulla on ryhmän toimiminen tavoitteidensa mukaisesti ja sovituista säännöistä kiinni pitäminen (emt. 2009, 23).

Vertaistukiryhmä käy läpi (L. Bonde Petersenin mukaan) viisi vaihetta. Ensimmäisenä ryhmä on muodollisessa vaiheessa, jolloin ryhmäläiset ovat epävarmoja ja kohteliaita, koska eivät tunne toisiaan. Seuraavaksi tulee syttymisvaihe, jolloin puhutaan paljon, tuodaan esille tunteita ja ryhmän vetäjä voi saada arvostelua toiminnastaan. Kolmas vaihe on nimeltään onnellisuusvaihe ja siinä ryhmän yhteisöllisyyden ja tasa-arvon tunteet lisääntyvät. Neljäntenä tulee valankumousvaihe, jossa ryhmäläiset tajuavat muidenkin ryhmäläisten olevan tavallisia ihmisiä, joista toisten kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten. Tällöin joillakin voi tulla tunne siitä, ettei osallistujilla ole enää mitään annettavaa toisilleen, ja joku saattaa jopa lopettaa ryhmässä käymisen. Viimeistä vaihetta kutsutaan kypsyysvaiheeksi, jolloin ryhmäläiset kestävät toistensa heikkouksia ja kykenevät käyttämään toistensa voimavaroja ja erilaisuutta hyväkseen. (Malin 2001, 11.)

2.6.3 Vertaistukiryhmän tavoitteet

Vertaistukiryhmässä on mahdollista saada asioihin uusia näkökulmia ja toisaalta vahvistusta omille ajatuksilleen (Valtti 2008, 40–41). Kun ryhmään syntyy luottamuksellinen ilmapiiri, voi ryhmäläinen arvioida omia toimintatapojaan kriittisesti ja vaihtaa asioista mielipiteitä toisten osallistujien kanssa ja näin muodostaa omalle toiminnalleen arvoperustaa (Kinnunen 2006, 26; Yliruka 2006, 79). Valtti (2008, 43) toteaa, että myönteisessä ja huumoripitoisessa ilmapiirissä ryhmäläisten on helpompi tuoda erilaisia katsantokantoja asioihin ja aikaisemmin negatiivisilta tuntuneet asiat saattavat muuttua positiivisiksi (vrt. myös Kinnunen 2006, 66). Lisäksi Valtin (2008, 39) mielestä vertaistukiryhmän turvallinen ja rento ilmapiiri tekee mahdolliseksi monenlaisten tunteiden ilmaisemisen.

Vapaata keskustelua pidetään yhtenä ryhmän tärkeimmistä aineksista. Tällaiset keskustelut auttavat ryhmäläisiä jaksamaan paremmin ja heidän uupumuksensa vähenee, kun he huomaavat muidenkin samanlaisessa tilanteessa olevien pärjäävän. Tällöin myös ryhmän yhteenkuuluvuuden tunne kasvaa. (Valtti 2008, 40, 50.) Kaukola (2000, 79) ja Väisänen (2007, 183) pohtivat samaa asiaa sisäisen voimantunteen näkökulmasta. Voimantunne on ihmiselle tärkeä asia, sillä ihmiset vertailevat itseään muihin ja näin muodostuneella käsityksillä itsestä on vaikutusta siihen, kuinka he selviävät elämässä. Rintamäen (2004, 42, 75) mukaan ryhmän jäsenenä voimaantunut ihminen kokee, että hänet on hyväksytty yksilönä yhteisössä, ja ryhmän yhteisöllisyys auttaa osallistujaa kasvamaan ihmisenä. Merkittävää on myös ryhmässä tapahtuva vastavuoroisuus eli, että antaessaan saa. Lisäksi on tärkeää, että ryhmä on tasa-arvoinen ja toisen ihmisen ihmisarvoa kunnioittava. (Rintamäki 2004, 18; Valtti 2008, 46; Suomen mielenterveysseura 2009, 19.)

3 SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI

Sosiaalinen konstruktionismi perustuu L.S. Vygotskin näkemykseen, ettei ihmisen toiminta ole vain ärsykkeisiin reagoimista, vaan siihen aina vaikuttaa myös ympäristö (Muutoksen tekijät 2009). Sosiaalisen konstruktionistinen näkökulma asioihin auttaa ymmärtämään, että yksilö ja ympäristö vaikuttavat hyvin vahvasti toisiinsa (Saastamoinen 2003, 296). Heiskala (2000, 178–179) toteaa, että Pierre Bourdieun käsitys ihmisen tietoisuudesta perustuu doksaan (=luuloon), jolloin ihminen perustaa käsityksensä totunnaisiin käyttäytymistapoihin. Tämä vaikuttaa vuorovaikutukseen perustuvassa nyky-yhteiskunnassakin ihmisten käsityksiin asioista. Varilan ja Lehtosaaren (2001, 85–86) mukaan Bourdieun määritelmä ihmisen habituksesta (= mielen syvärakenne) tuo esille yhteiskunnan vaikutuksen yksilön asenteisiin, toimimiseen ja tuntemiseen. Habitus siis vaikuttaa ihmisen havaintoihin sekä tapaan tulkita ja tehdä niistä päätelmiä (emt. 2001, 87). Heiskala (2000, 181) selventää vielä habituksen vaikutusta sanomalla sen ilmenevän ihmisen tapana toimia omasta mielestään järkevällä tavalla.

Sosiaalisen konstruktionismin periaatteiden mukainen tieto saadaan sosiaalisissa tilanteissa. Siinä ovat mukana tilanteessa olevien ihmisten monenlaiset ja erilaiset aikaisemmat sosiaaliset kokemukset ja vuorovaikutustilanteet. Oleellista on asioiden merkityksestä neuvottelemine ja keskusteleminen, joiden pohjalta syntyvät perustelut ohjaavat ihmisen toimintaa ja samalla määrittävät sen hetkisen todellisuuden. (Ruohotie 2000, 119; Enkenberg 2005; Kauppila 2007, 35.) Sosiaalisen konstruktionistisessa käsityksenmuodostamisessa on merkittävää se, että yksilö luo käsitykselle merkityksen sisäisesti omassa itsessään eikä etsi vastausta itsensä ulkopuolelta (Kauppila 2007, 51). Toisaalta Saastamoisen (2003, 184) mielestä ihmiselämän perustana ja arvona ovat juuri yhteisöllisyys ja sen vaaliminen. Keskeisenä sosiaalisen konstruktionistisen vuorovaikutuksen ideana Kauppilan (2007, 87) mukaan on, että ihmiset yhdessä omien ajatustensa pohjalta rakentaisivat ymmärryksen nykymaailmasta.

Sosiaalisen konstruktivistisesti suuntautunut tutkija ja ryhmänvetäjä motivoi ryhmäläisiä tekemällä keskustelujen sisällön mielenkiintoiseksi. Hän myös ottaa huomioon ryhmäläisten erilaiset roolit ja toimintaympäristön ja saa näin aikaiseksi vuorovaikutusta ja innostusta aiheeseen. Keskusteluaiheiden etukäteen pohtiminen ja vapaan keskustelun salliminen lisäävät ryhmäläisten motivaatiota osallistua keskusteluun. Kun tutkija-vetäjä on itse innostunut aiheesta, hän helpommin saa ryhmäläisetkin pohtimaan käsiteltäviä aiheita. (Kauppila 2007, 137–138.)

4 TUETTU TYÖLLISTYMINEN JA HELSINGIN KAUPUNGIN TUETUN TYÖLLISTYMISEN PALVELU

Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan mm. vammaisuuden perusteella (Suomen perustuslaki 2000, 6§). Jotta tämä tavoite saavutettaisiin työelämässä onnistuneesti, on Suomeen tuotu Yhdysvalloissa 1980-luvulla kehitetty tuetun työllistymisen menetelmä. Menetelmä tuli Suomeen vuonna 1995.

Tuetun työllistymisen perusajatus on, että jokainen ihminen on työkykyinen, jos hänelle löydetään sopiva, hänen kykyjensä ja kiinnostuksensa mukainen työ. Tuetussa työllistymisessä on tärkeää riittävä opastus työn alussa ja tuki ja ohjaus jatkossa. (Järvikoski ym. 1999, 120; Vilmi & Jokinen-Virta 2000, 9; Eriksson 2008, 62.).

Tuetun työllistymisen prosessiin kuuluvat työsuhteinen palkkatyö, integroitu työyhteisö, työpaikalla tapahtuva työn oppiminen ja työntekijän tarpeiden mukaan suunnitellut tukipalvelut (Järvikoski ym. 1999, 120). Prosessia voidaan myös kutsua kolmen T:n periaatteen mukaiseksi prosessiksi, joka tarkoittaa työsuhdetta tavallisella työpaikalla työvalmentajan tukemana (Ylipaavalniemi 2004, 11; VATES-säätiö 2009). Nämä prosessit kuvaavat tuettua työllistymistä hiukan eri näkökulmista, mutta pääpiirteissään niiden sisältö on sama.

Tuetun työn tekijä saa tarvitsemansa tuen ja ohjauksen joko työpaikalla tai sen ulkopuolella ja sen avulla hän pystyy käyttämään kykyjään ja taitojaan monipuolisesti (Järvikoski ym. 1999, 120–121). Tuki on tuetun työn tekijälle tärkeää, sillä ilman sitä hänen työllistymisensä avoimille työmarkkinoille on vaikeampaa kuin muilla (Vilmi & Jokinen-Virta 2000, 32).

Tuetusti työllistyneellä työntekijällä on paremmat mahdollisuudet osallistua ja integroitua työelämään kuin ilman tukea työllistyneillä samantyyppisillä työntekijöillä. Tuetun työn tekijöiden pystyvyyden ja hallinnan tunne myös kehittyy. (Järvikoski ym. 1999, 121; Ylipaavalniemi 2004, 15.) Tuetun työn tekijän kannalta oleellista on myös se, että hän saa työstään palkkaa ja näin kerryttää ansiosidonnaista sosiaaliturvaansa (emt. 2004, 15). Tämän ansiosta tuetun työn tekijä voi kokea olevansa osa työyhteisöä ja kokea tulevansa hyväksytyksi omanlaisenaan työntekijänä sekä olevansa täysivaltainen yhteiskunnan jäsen.

Käytännössä tuettu työllistyminen toteutuu Helsingissä kaupungin sosiaaliviraston Tuetun työllistymisen palvelun tuottamana palveluna. Tuetun työllistymisen palvelua on Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa toteutettu vuodesta 1995 lähtien ja se edustaa isoa osaa Suomen tuetun työllistymisen toiminnasta (Ylipaavalniemi 2004, 41).

Tuetun työllistymisen palvelussa työn tekijä saa työllistymiseen liittyvän tuen työvalmentajalta. Työvalmentaja on tuetun työn tekijän mukana koko työllistymisprosessin ajan ja hänen työhönsä kuuluu myös jatkuvan tuen antaminen työntekijälle ja työyhteisölle sovitulla tukikäynneillä. (Eriksson 2008, 55; VATES-säätiö 2009.)

Helsingin kaupungin Tuetun työllistymisen palvelun palvelunkäyttäjät ovat pääsääntöisesti helsinkiläisiä kehitysvammaisia aikuisia. Muita palvelunkäyttäjäryhmiä ovat Asperger- ja autistihenkilöt, kuurot ja puhevammaiset ihmiset, sekä ihmiset, joilla on edellä mainituista ominaisuuksista johtuva mukautus opinnoissaan. Tutkimushetkellä (31.1.2009) palkkasuhteisessa työssä on Tuetun työllistymisen palvelun palvelunkäyttäjistä 108 eli 62 %, joista kehitysvammaisten palvelunkäyttäjien osuus on 68 %. Muut palvelunkäyttäjät ovat joko työ- ja elin-

keinotoimistojen kanssa yhteistyössä järjestetyissä työharjoitteluissa tai kokeiluissa tai tuetussa työtoiminnassa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tekijänä ja tutkimuksen toteuttajana olin sekä Tuetun työllistymisen palvelun työvalmentajan että Diakonia-ammattikorkeakoulun Etelän Helsingin yksikössä olevan sosionomiopiskelijan roolissa. Suunnittelin tutkimuksen aiheen yhdessä työpaikkani Tuetun työllistymisen palvelun henkilökunnan kanssa ja esimieheni toimi opinnäytetyöni työelämän ohjaajana. Käytännön suunnittelu ja toteutus oli yksin minun vastuullani. Toteutin tutkimuksen käytännössä vetämällä vertaistukiryhmää Tuetun työllistymisen palvelun kehitysvammaisille palvelunkäyttäjille ja tekemällä keskusteluistamme ja tekemistäni havainnoista muistiinpanoja.

5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus

Vertaistuen merkityksestä on tehty useita tutkimuksia. Kehitysvammaisuuteen liittyviä vertaistukitutkimuksia on lähinnä tehty kehitysvammaisten lasten vanhempien ryhmistä, mutta muunlaista vertaistukea on tutkittu vähän. Myös vammaisten työn arjesta ja heidän siihen liittyvistä kokemuksistaan on tehty vain vähän tutkimuksia. Yksi osuus Erikssonin (2008, 54) tutkimuksessa käsittelee tätä aihetta, mutta muuten aihetta on käsitelty lähinnä vammaisten omaelämäkerroissa.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten vertaistukiryhmä voisi tukea kehitysvammaisten ryhmäläisten voimaantumista ja siksi tutkimuskysymykseksi tuli: Mihin seikkoihin vertaistuen kehittämisessä pitäisi kiinnittää huomiota, jotta ryhmä olisi voimaannuttava? Lisäksi pyrin selvittämään, mitkä seikat ryhmäläisten työyhteisöissä tukivat ja lisäsivät heidän työhyvinvointiaan. Tavoitteenani oli

myös saada selville, sopisiko voimaannuttava vertaistukiryhmä yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi.

Tarkoitukseni oli, että Tuetun työllistymisen palvelun kehitysvammaisista palvelunkäyttäjistä muodostettu vertaistukiryhmä toimisi sosiaalisen konstruktio- nismien periaatteiden mukaisesti eli tuottaisi itse tiedon työhyvinvointiin, vertais- tukeen ja voimaantumiseen liittyvistä asioista. Minun tehtäviäni oli vetää ryh- mää, tehdä muistiinpanoja käymistämme keskusteluista ja kirjoittaa pohdintoja kokoontumistemme jälkeen sekä ryhmän että omaan toimintaani liittyvistä ha- vainnoistani.

5.2 Tutkimusmenetelmät ja menetelmien valinta

Käytin tutkimuksessa laadullista menetelmää siksi, että laadullisen tutkimuksen välineenä ovat ihminen ja ihmisen tuottamat ajatukset, jotka tulevat paremmin tällaisessa tutkimuksessa esille. Lisäksi tutkimukseni kohdejoukko oli ennalta valittu, joten tutkimukseni kannatti olla laadullinen. Tutkimukseni keskeisinä ta- voitteina oli saada selville nimenomaan ryhmäläisten omat ajatukset ja koke- mukset työhyvinvoinnista sekä tutkia, miten vertaistukiryhmässä tuli esille ryh- mäläisiä voimaannuttavia asioita.

Keräsin aineiston osallistuvan havainnoinnin, ryhmätapaamisesta tehtyjen muis- tiinpanojen ja tapaamisten jälkeen kirjoitettujen arvioiden perusteella. Analysoin- timenetelmänäni oli teema-analyysi, jonka teemoiksi otin Miikkulaisen (2000, 10) määritelmät vertaistukiryhmän keskeisestä sisällöstä. Ne ovat: **keskinäinen tuki, tuen ja kannustuksen saaminen, kokemusten jakaminen, uusien nä- kökumien avautuminen ja ideoiden tuottaminen sekä kasvu- ja oppimis- prosessi.**

Valitsin laadullisista tutkimusmenetelmistä toiminnallinen tutkimuksen menetel- män, koska sen avulla pyritään ratkaisemaan käytännön elämän ongelmia tai tekemään jotain käytäntöä paremmaksi (Eskola & Suoranta 2005, 126; Metsä- muuronen 2005, 217). Kuulan (2001, 10) mukaan toiminnallisessa tutkimukses-

sa tutkittavat tietävät tutkimuksen tarkoituksen ja ovat yhteistyössä tutkijan kanssa (vrt. Eskola & Suoranta 2005, 127). Yhtenä tavoitteena tutkimuksessani oli selvittää sopisiko vertaistukiryhmä yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi, joten oli tärkeää, että tutkittavat olivat tietoisia tutkimukseni tarkoituksesta. Näin he pystyivät paremmin pohtimaan kanssani tutkimukseni tarkoitusta.

Toiminnallisen tutkimuksen yhtenä tavoitteena on, että tutkija on osallistuva ja tasavertainen tutkittavien kanssa. Tällaisen tilan saavuttaminen on haastavaa, mutta siihen tutkijan pitää pyrkiä. (Kuula 2001, 125.) Tutkijana minun oli siis pyrittävä häivyttämään tutkijan roolini niin, että tutkittavat pystyvät toimimaan luonnollisesti, jolloin saisin tutkittavakseni luotettavampaa tutkimusaineistoa.

5.2.1 Tutkija havainnoijana

Havainnointi tutkimusmenetelmänä on hyvä silloin, kun tutkittava ilmiö on vähän tunnettu. Se on myös muita tutkimusmenetelmiä paremmin tutkimustilanteen huomioonottava ja tutkittavan asian normit löytävä. Lisäksi sen avulla saadaan monipuolista tietoa tutkittavasta aiheesta. (Grönfors 154–155.)

Grönfors (2007, 158) toteaa, että osallistuva havainnoija pystyy tilanteessa näkö- ja kuulohavaintojen lisäksi aistimaan siihen liittyviä tunteita. Havainnoijan on oleellista huomata, ketkä osallistuvat ja miten osallistujat reagoivat toistensa puheisiin ja tilanteeseen, sekä kuvailla myös tilanteen olosuhteet (emt. 2007, 162). Havainnoivalla tutkijalla on kaksoisrooli, sillä hän on osallistuja ja tutkija samanaikaisesti. Siksi tutkijan pitääkin tuntea ne persoonallisuuspiirteensä, jotka voivat vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Grönfors 2007, 153.) Kaksoisroolini huomioiminen koko tutkimuksen ajan oli tärkeää, sillä näin pystyin paremmin pyrkimään objektiivisuuteen ja tutkimuksesta tulisi luotettavampi.

Tutkittavien näkökulman korostaminen on laadullisessa tutkimuksessa oleellista. Silti tulee ottaa huomioon, että tutkimuksen tekijä on tällaisessa tutkimuk-

sessä subjektiivisesti läsnä koko tutkimuksen ja analysoinnin ajan ja näin ollen myös vaikuttaa näihin asioihin. (Eskola & Suoranta 2005, 16–17, 20.)

Havainnointia voi tehdä neljällä eri tavalla. Niitä ovat piilohavainnointi, passiivinen havainnointi, osallistuva havainnointi ja täydellisesti osallistuva havainnointi. (Grönfors 2007, 156–159.) Havainnoimisesta joko kerrotaan tai ei kerrota (= piilohavainnointi) tutkittaville. Jos siitä ei kerrota, se voi tuntua tutkittavista jopa vakoilulta ja on eettisesti ongelmallista. (Eskola & Suoranta 2005, 99.) Osallistuva havainnointi on Tuomen ja Sarajärven (2002, 84) mukaan havainnointia, jossa tutkija on aktiivinen toimija ja tekee yhteistyötä tutkittavien kanssa. Lisäksi he toteavat (emt.2002,84), että tutkittavien kanssa syntyneet vuorovaikutustilanteet ovat iso osa tutkimuksen tiedonkeruuta. Tämän opinnäytetyön havainnoitavaksi valitsin osallistuvan havainnoinnin, sillä sen avulla pääsin parhaiten selville osallistujien ajatuksista ja ryhmän toiminnasta.

Muistiinpanoja tehdään vain tutkimuksen kannalta merkityksellisistä asioista. Muistiinpanojen avulla havainnoiva tutkija analysoi itseään, omia tunteitaan ja tapojaan. Hän saattaa tehdä alustavia analyysyjä osallistujista ja kyseessä olleesta tilanteesta, mikä auttaa häntä hänen tehdessään myöhempää perusteellisempaa analyysia asiasta. (Grönfors 2007, 162–163.) Tämän vuoksi tein keskustelumuistiinpanojen lisäksi jokaisen kokoontumiskertamme jälkeen yhteenvedon tekemistäni havainnoista, jossa pohdin ryhmän toimintaan liittyviä asioita. Harkitsin aluksi myös keskustelujemme äänittämistä, mutta luovuin siitä, koska ajattelin olevan mahdotonta litteroida kuuden ihmisen päällekkäistä puhetta onnistuneesti.

5.2.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aiheesta keskusteltiin työpaikallani Tuetun työllistymisen palvelussa syksyllä 2008. Keskustelujen pohjalta esitin työvalmentajien palaverissa työyhteisölle opinnäytetyöni aiheeksi Tuetun työllistymisen palvelun palvelunkäyttäjille pidettävää voimaannuttavaa keskusteluryhmää, jonka tarkoituksena oli olla heidän työhyvinvointiaan tukeva. Työyhteisö teki asiasta myönteisen päätöksen 29.10.2008.

Toteutin tutkimuksen pienen ryhmän keskustelua havainnoiden. Näin siksi, että epäviralliseen pieneen ryhmään vapaaehtoisesti kokoontuminen tuo ryhmäläiselle turvallisuuden tunnetta, koska siinä hän pystyy muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa pohtimaan monenlaisia asioita. Kun ryhmäläinen huomaa, että muilla on asioista samanlaisia ajatuksia, hänen itsetuntonsa koheenee. Lisäksi ryhmäläinen saa mielihyvää myös ryhmässä tapahtuvasta sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. (Pennington 2005, 15.)

Työvalmentajien kahvipöytäkeskusteluissa ja yhteisessä kokouksessa mietimme, keitä pyytäisimme ryhmäläisiksi. Halusimme heidän olevan muiden kuin minun palvelunkäyttäjieni, jotta tutkimuksen tulokset olisivat luotettavampia. Ajattelimme, että omat palvelunkäyttäjieni olisivat niin tuttuja minulle, etteivät he välttämättä pystyisi keskustelemaan luontevasti. Myös Eskola ja Suoranta (2005, 56) suosittavat, että tutkijalla ja tutkittavilla ei olisi riippuvuussuhdetta, sillä silloin saattaa olla, että tutkittavat antaisivat tiedot pakotettuina. Toinen osallistujiin liittyvä toiveeni oli, että he olisivat halukkaita keskustelemaan ja pohtimaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, mikä auttaisi minua saamaan aineistoa tutkimukseeni.

Työyhteisössäni päätimme, että otan vertaistukiryhmään viisi palvelunkäyttäjää. Määrä oli mielestäni sopiva siksi, että tällöin jokainen ryhmäläinen pystyisi olemaan keskusteluissa aktiivinen. Myös Auvisen (2000, 32) mukaan tällainen ryhmäkoko on sopiva, sillä silloin jokainen ryhmäläinen voi olla helpommin vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Ryhmä kokoontui viisi kertaa viikon välein, sillä uskoin kertojen riittävän siihen, että ryhmä pääsisi keskustelussa vauhtiin ja

kerkeäisimme hyvin keskustella monista heidän työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista.

Toivoin ryhmäläisten olevan kehitysvammaisia palvelunkäyttäjiä, sillä silloin heillä olisi ainakin kaksi yhteistä nimittäjää: tuetun työn tekijän status ja kehitysvammaisuus, jolloin ryhmästä voisi helpommin muodostua vertaistukiryhmä. Lisäksi halusin, että ryhmäläiset pystyvät kommunikoimaan puheella, sillä kokoontumiskertoja oli rajallinen määrä ja korvaavien kommunikointitapojen käyttäminen olisi vaatinut lisää aikaa ja minun olisi pitänyt keskittyä ryhmän vetäjänä hajoavan moneen asiaan yhtä aikaa.

Ryhmäläisiksi valikoitui neljä miestä ja yksi nainen. Sukupuolijako vastaa melko hyvin Tuetun työllistymisen palvelun palvelunkäyttäjien sukupuolijakaumaa, sillä heistä kaksi kolmasosaa on miehiä ja yksi kolmasosa naisia. Sukupuolen häivyttämiseksi käytin ryhmäläisistä aakkosten viittä ensimmäistä kirjainta. Tällöin tutkimus on myös luotettavampi (Eskola & Suoranta 2005, 57). Ryhmäläinen sai itseään tarkoittavan kirjaimen sen mukaan, missä järjestyksessä hän tuli ensimmäiseen kokoontumiseemme. Ryhmäläisten ikäjakauma oli suuri, sillä vanhin heistä oli 53-vuotias ja nuorin 26 vuotta vanha.

Lähetin ryhmäläisille ennen ensimmäistä kokoontumistamme kirjeen, jossa kerroin opinnäytetyöstäni ja ilmoitin sekä ryhmäkokoontumisten aikataulun että aihehahmotelman ensimmäiselle kokoontumiskerralle. Kirjeen liitteenä olivat opinnäytetyöhön liittyvä suostumuspyyntö ja allekirjoitettava suostumuslomake (Liitteet 1 ja 2). Tutkimuslupa myönnettiin 16.1.2009. Vertaistukiryhmämme kokoontui torstaisin kello 16–18 viisi kertaa 22.1.–19.2.2009 välisenä aikana. Ryhmä kokoontui Tuetun työllistymisen palvelun tiloissa, osoitteessa Käenkuja 3bB, 00500 Helsinki. Alkamisajankohta oli kello 16, sillä silloin työvalmentajien työaika loppui ja kokoontumisympäristöstä tuli rauhallinen. Tuetun työllistymisen palvelun tiloissa ei ole erillistä ryhmien kokoontumistilaa. Myös Auvisen (2000, 32) mukaan häiriötön ja riittävän kokoinen kokoontumistila on edellytyksenä siihen, että ryhmään halutaan tulla ja että ryhmäläisten on siellä turvallinen ja hyvä olla.

Kokoontumisten alussa keskustelimme asioista, jotka olivat päällimmäisenä mielessämme. Näin pystyimme varsinaisen keskustelun ajan keskittymään paremmin käsiteltäviin aiheisiin. Mietimme ryhmässä käytyjen keskusteluiden aiheet yhdessä ensimmäisellä kokoontumiskerralla ja jokaisen kerran lopuksi sovimme, mistä miettimistämme aiheista seuraavalla kerralla keskusteltaisiin. Aiheiksi tulivat työkavereiden ja esimiehen suhtautuminen ryhmäläisten työhön, työn arvostuksen ja työilmapiirin merkitys ryhmäläisten työhyvinvoinnille, ryhmäläisten työtehtävien merkitys ja heidän mahdollisuutensa vaikuttaa niihin. Aiheiksi nousivat myös työhön liittyvät onnistumiskokemukset sekä palautteen antoon ja vastaanottoon liittyvät asiat. Työyhteisön tasa-arvoisuus ja erilaisuuden suhtautuminen olivat myös mielestämme tärkeitä keskustelunaiheita. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttivat mielestämme kyky erotella työ- ja kotiroolit toisistaan, harrastukset sekä sukulaisten suhtautuminen työntekoon ja työvalmentajilta saatu tuki. Ryhmän vetäjänä tehtävänäni oli pitää huoli, että myös keskustelimme kaikista sovitusta aiheista. Keskustelu ei silti ollut jyrkästi sidottu aiheeseen, vaan joihinkin asioihin palasimme useamman kerran ja keskustelumme myötä tuli esille uusiakin aiheita. Vaikka pääpiirteissään pysyimme työelämään liittyvissä aiheissa, puhuimme välillä hetken aikaa esimerkiksi urheilusta tai musiikista.

Kirjoitin muistiinpanoja ryhmässä käymästämme keskustelusta keskustelujen lomassa (yhteensä noin 40 sivua). Jokaisen kokoontumiskerran jälkeen kirjoitin muistiinpanot puhtaaksi tietokoneella (31 sivua). Lisäksi jokaisen kerran jälkeen kirjoitin pohdintoja sekä ryhmän että omaan toimintaani liittyvistä havainnoistani (20 sivua). Aineistoa teemoittelin kolmesta eri näkökulmasta ja lopulta päädyin tuomaan tulokset esille teema-analyysin avulla. Tällöin analysoin ryhmässä esille tullutta vertaistukea Miikkulaisen (2000, 10) esittämien vertaistukiryhmän keskeisten sisältöjen mukaisesti. Analyysin pohjalta etsin näkökulmia asioihin, joita halusin opinnäytetyössäni selvittää: miten vertaistukiryhmä voisi voimaannuttaa tuetun työn tekijää eli mihin seikkoihin vertaistuessa pitäisi kiinnittää huomiota, jotta ryhmä olisi voimaannuttava, mitkä seikat tukivat ryhmäläisten työhyvinvointia ja sopisiko tällainen vertaistukiryhmä yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi.

Kysyin ryhmäläisten työvalmentajilta ja johtavalta työvalmentajalta sekä palautetta että kehitysehdotuksia opinnäytetyöhöni. Sain heiltä siihen liittyviä ehdotuksia esitellessäni työtäni Tuetun työllistymisen palvelussa 4.9.2009. Tässä keskustelussa työkaverini ja esimieheni ehdottivat, että keskittyisin opinnäytetyössä tutkimaan sekä asiakkaiden työhyvinvointiin liittyviä asioita että ryhmässä ilmentynyttä vertaistukea, mutta jättäisin voimaantumisen tutkiminen pois. Harkitsin voimaantumisen poisjättämistä, mutta päädyin säilyttämään sen kuitenkin yhtenä keskeisenä tutkimuksen aiheena, sillä se on mielestäni tärkeä osa vertaistukiryhmän toiminnan tutkimista.

5.2.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa analysoitavat asiat valikoituvat tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän asettelun mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97–98.) Laadullisen tutkimuksen analysointi voidaan tehdä kahdella tavalla. Ensimmäinen niistä, että analyysi ja tulkinta eivät erotu toisistaan juuri lainkaan, vaan lomittuvat toisiinsa ja muodostavat lopuksi objektiivisen tulkinnan. Toinen tapa on, että analyysivaiheessa erotetaan tutkimusongelman kannalta olennainen tieto, josta sitten tehdään tulkintoja. (Eskola & Suoranta 2005, 149–150.) Tässä tutkimuksessa painotin analysoinnin ja tulkinnan vuoropuhelua.

Osallistuvan havainnoin analysoinnin perustana ovat tutkijan henkilökohtainen tutkimuskokemus sekä vuorovaikutus tutkijan ja tutkittavien välillä. Tärkeää on myös kertoa lukijalle tutkimuksen olosuhteista ja tilannekohtaisista seikoista. Näin lukijalle annetaan mahdollisuus itsenäisesti arvioida tutkimustuloksia. (Vilkkä 2006, 14; Grönfors 2007, 166.) Tämä velvoitti minua tuomaan esille tarkasti vertaistukiryhmän kokoontumisten olosuhteet ja ajankohdat.

Analysoinnin aluksi aineistoa täytyy oppia tuntemaan niin hyvin, jotta se avautuisi tutkijalle. Ensin aineisto järjestetään ja sitten jäsennetään. (Eskola & Suoranta 2005, 150–151.) Analysointi voidaan tehdä kolmella eri tavalla: joko kokonaan aineistoon pohjautuen tai teoriasidonnaisesti, jolloin analyysi ei suoraan

pohjaudu teoriaan, sekä johonkin yhteen valtateoriaan verraten (Eskola 2001, 136–137). Teemoittelin opinnäytetyöni aineistoa ensin kahdella eri tavalla, mutta lopulta päädyin analysoimaan sitä Miikkulaisen (2000, 10) esittämien vertaistukiryhmän keskeisten sisältöjen mukaisesti.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset syntyivät yhteisten keskustelujemme pohjalta ja jokainen ryhmäläinen toi siihen mukanaan oman kokemusmaailmansa. Näin tulokset olivat näissä tilanteissa ja meidän itsemme tuottamaa tietoa, jonka arvoja ovatkin juuri senhetkisyden tuoma tuoreus ja yhdessä tuottaminen (Kauppila 2007, 87). (katso sosiokonstruktivisuus) Tutkimustilannetta ei koskaan voi toistaa täysin samanlaisena, joten tässä tutkimuksessa saatu tieto on ainutlaatuista, mutta sidottuna aikaisempaan tutkimukseen, huomaa sen olevan olennaista.

Tarkastelin tutkimustuloksia Miikkulaisen (2000, 10) teemojen mukaisesti Tarkoitukseni oli pohtia, miten nämä vertaistuen sisällön eri alueet näkyivät ryhmäkokoonantumisten aikana, ja samalla seurasin, kuinka nämä seikat kehittyivät ryhmätapaamiskertojen myötä. Lisäksi pohdin, miten saamani tulokset vastasivat tutkimuskysymykseeni vertaistukiryhmän mahdollisuuksista voimaannuttaa siinä olevaa ryhmäläistä. Tuloksissa tulee esille hyvin myös ryhmäläisten ajatukset heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista. Tuloksia luettaessa tulee ottaa huomioon, että teemat ovat lähellä toisiaan ja näin ollen ryhmässä keskustelunaiheena ollutta yhtä asiaa voidaan tarkastella useammankin teeman mukaisesti.

6.1 Keskinäinen tuki

Jo ensimmäisellä kerralla keskustellessamme työkavereista yksi ryhmäläinen kertoi työkaveristaan, joka ylenkatsoi ja puhutteli häntä kolmannessa persoonassa. Toiset ryhmäläiset olivat myötäeläviä ja harmittelivat asiaa. Samalla he pohtivat, miten kannattaisi toimia tällaisessa tilanteessa ja yksi heistä ehdotti, että tällaiselle työkaverille voisi sanoa: ”On mulla etunimikin.” Näin pohdimme, mitkä asiat vaikuttavat työpaikan vuorovaikutuskulttuurin syntyyn ja etsimme ratkaisua siihen, miten antaa työkaverille palautetta tämän käyttäytymisestä.

Jokaisella kokoontumiskerralla mietimme yhdessä mitä tehdä, jos työpaikalla on jokin asia mielestämme hankala. Eräs ryhmäläinen kertoi työkaverien käytöksen välillä ottavan häntä päähän ja sen kertomisen sekä asianomaiselle itselleen että esimiehelle olevan haastavaa. Pohdimme asiaa monesta eri näkökulmasta: joku osallistujista ei kerro päähän ottamisesta kenellekään ja toinen sanoo heti, jos jokin asia ärsyttää. Keskustelumme päätteeksi yksi ryhmäläisistä puki sanoiksi keskustelumme tuloksen: ärsyttävä asia kannattaa sanoa ääneen jollekin, sillä se helpottaa omaa oloa. Näin ryhmäläinen voi työntekijänä olla omalta osaltaan rakentamassa työpaikan yhteishenkeä.

Toisella kokoontumiskerrallamme keskustelimme ensimmäisen kerran erilaisuudesta ja kehitysvammaisuudesta ja sen jälkeen keskustelimme niistä jokaisella kokoontumiskerrallamme. Erilaisuus oli ryhmäläisten mielestä rikkaus ja enemmän itsestäänselvyys kuin taakka ja jokainen ihminen on oma persoonansa. Kehitysvammaisuus taas oli heidän mielestään vain yksi ominaisuus muiden ihmisen ominaisuuksien joukossa. Yksi ryhmäläistä tuumi myös, että on parempi olla persoonallinen kuin liukuhihnaihminen. Keskusteluissamme tuli ilmi, että ryhmäläiset toivoivat heitä kohdeltavan työpaikalla omina persooninaan eikä pelkästään kehitysvammaisina tuetun työn tekijöinä. Tällöin he kokivat olevansa tasavertaisia muiden työpaikan työntekijöiden kanssa.

Kokoontumiskertojen myötä ryhmäläiset alkoivat yhä enemmän kommentoida toistensa puhetta ja näin rakentaa asioista yhteistä tietoa. Esimerkiksi, kun joku heistä kertoi negatiivisesta työelämän kokemuksestaan, toiset kuuntelivat ja

osoittivat myötätuntoa hänelle. Ryhmäläiset kunnioittivat toisiaan ja pohtivat tilanteita yhdessä sekä miettivät useasti, kuinka työpaikalla esille tuleviin asioihin kannattaisi suhtautua. Pohtiessamme esimerkiksi, miten suhtautua mukaviin ihmisiin ja työkavereihin, tulimme tulokseen, että sekin asia kannattaa kertoa heille. Tämä keskustelun seurauksena rupesimme keskustelemaan yleisimminkin myönteisen ja kielteisen palautteen vastaanotosta ja yhdessä päädyimme ajatukseen jokaisen voivan itse päättää suhtautumistapansa saamaansa palautteeseen. Ryhmäläisten mielestä ihminen voi halutessaan jäädä murehtimaan negatiivista palautetta ja unohtaa positiivisen. Ryhmäläiset kuitenkin suosittelivat kuitenkin negatiivisesta palautteesta opiksi ottamista ja positiivisesta iloitsemisesta. Näin ryhmäläisten käymä keskustelu oli voimaannuttavaa, sillä se antoi heille keinoja palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen. Näissä keskusteluissa ryhmäläiset pohtivat myös, mitä vaikutusta omalla käyttäytymisellä on omaan työssä jaksamiseen.

Johdatellessani ryhmäläisten keskustelua pyrin kannustamaan heitä olemaan keskusteluissa omina itsenään. Heidän persoonalliset toimintatapansa tulivat hyvin esille mm. siinä, kuinka he tukivat toisiaan keskustelujemme aikana. Yksi kertoi omista kokemuksistaan samantyyppisessä tilanteessa, toinen mietti tilanteeseen sopivia ratkaisukeinoja ja kolmas nyökkäili ja antoi lyhyitä välikommentteja. Tuen antaminen lisääntyi kokoontumiskertojen myötä, kun ryhmäläiset oppivat tuntemaan toisensa paremmin. Myös ryhmässä esiintyvä huumori auttoi heitä puhumaan vapaammin asioista ja tuomaan esille oman näkemyksensä niistä.

6.2 Tuen ja kannustuksen saanti

Ryhmäläisten toisilleen antama kannustava tuki alkoi tulla ilmi vasta toisella koontumiskerralla, koska ryhmäläiset tunsivat toisiaan etukäteen vain vähän tai ei ollenkaan. Se tuli esille esimerkiksi kun keskustelimme asennoitumisesta huonolla tuulella olevaan työkaveriin. Ryhmäläiset kannustivat toisiaan suhtautumaan varovaisesti tällaiseen työkaveriin ja antamaan hänen olla rauhassa, koska jokaisella ihmisellä on joskus huono ja joskus taas hyvä päivä. Tätä ryhmäläisten työhyvintointiin liittyvää asiaa käsitelimme tilannesidonnaisuusnäkökulmasta käsin.

Asioihin ja ihmisiin suhtautuminen olivat yhtenä keskustelun aiheena myös seuraavalla kerralla ja silloin ryhmäläiset pohtivat, miten menneisiin ehkä ikäviinkin tapahtumiin kannattaisi suhtautua. Tällöin yksi ryhmäläinen kiteytti laulun sanoja mukaillen kokoontumistemme johtoajatukseksi tulleen ajatuksen: ”Turha surra/ Täähän on vain elämää/ Onhan päivä vielä huomennakin”. Toisaalta ryhmäläiset pohtivat, että ikävistä tapahtumista voi ottaa opiksi, jottei tilanne enää toistuisi. Keskustelujen lopputuloksena oli, että kannattaa elää päivä kerrallaan ja tukea toisiakin ihmisiä elämään niin. Ryhmäläiset siis kannustivat näissä keskusteluissa toisiaan voimaantumaan, kun ehdottivat valitsemaan asioita eteenpäin vievän positiivisen voiman paikalleen jäämisen sijaan.

Ryhmäläiset kannustivat toisiaan olemaan tyytyväisiä nykyiseen työ- ja elämäntilanteeseensa. He saivat toisiltaan tukea nykyisessä työssä pysymiseensä, sillä kukaan heistä ei halunnut lähteä opiskelemaan eikä ”yliviisaus” ollut kenenkään tavoitteena. Keskusteluissa tuli ilmi myös, että jokainen ryhmäläinen pyrki tekemään työnsä mahdollisimman hyvin, sillä heistä oli mukavaa hyvin tehdyn työn jälkeen saada työkavereiltakin positiivista palautetta. Vaikka ryhmäläiset pitivät siitä, että saavat työstään hyvää palautetta, liika kehuminen tuntui hankalalta. Pelkkä esimiehen tai työkaverin hymykin riittäisi, ainakin yhden ryhmäläisen mielestä, positiiviseksi palautteeksi.

Keskustelun myötä kävi selväksi, että työkavereiden ja esimiehen antaman myönteisen palautteen kannattaisi pohjautua rehellisyyteen ja totuuteen, sillä

liika kehuminen voi jossain tapauksessa tuntua työntekijän mielestä epäaidolta. Toisaalta taas voi olla, että ryhmäläiset olivat aikaisemmassa elämässään saaneet myös negatiivista palautetta työntekoonsa liittyvissä asioissa, ja myönteisen palautteen vastaanottaminen oli heistä siksi vaikeaa. Kokoontumisissamme ryhmäläiset saivat toisiltaan positiivista palautetta, esimerkiksi eräs ryhmäläinen sai kehuja asiallisesta toimimisestaan hankalan asiakkaan kanssa. Muut ryhmäläiset sanoivat hänen kerrottuaan asiasta, että aina kannattaa pyrkiä toimimaan niin, ettei tule sanomista jälkikäteen. Toisilta ryhmäläisiltä saadun kiittävän palautteen vastaanotossa heillä ei ollut vaikeuksia.

6.3 Kokemusten jakaminen

Kokemusten jakaminen tuli voimaannuttavana asiana esille jokaisella ryhmän kokoontumiskerralla. Sen avulla ryhmäläiset pystyivät hyvin sekä pohtimaan työhyvinvointiinsa liittyviä asioita että vertailemaan ajatuksiaan keskenään. Jo ensimmäisellä kerralla otin puheeksi työpaikan kahvi- ja muiden taukojen merkityksen heidän työhyvinvoinnilleen ja työn ilon myönteisen vaikutuksen heidän työelämässään. Kun yksi ryhmäläinen kertoi miten he työkavereiden kanssa nauravat yhdessä pää punaisena kahvitauoilla, niin toiset ryhmäläiset rupesivat kertomaan omien työpaikkojensa taukojen pitokulttuurista ja pohtivat samalla sekä taukojen että muistakin kuin työasioista puhumisen merkityksestä työhyvinvoinnilleen. Työpaikan toimivat sosiaaliset suhteet ja sopivan huumorin olemassaolo siis lisäsivät ryhmäläisten työhyvinvointia.

Pohtiessaan hyvän työkaverin ja esimiehen ominaisuuksia ryhmäläiset intoutuivat kertomaan auttavaisista ja kehuista työyhteisönsä jäsenistä, mutta yhtä lailla he kertoivat myös työpaikan ihmissuhteisiin liittyvistä kielteisistä kokemuksistaan. Työhyvinvoinnin lisäämiseen liittyvä työpaikan avoin ja luottamusta herättävä vuorovaikutus oli siis ryhmäläisten mielestä yksi avainkysymys työntekijän työssä viihtymisen kannalta. Ryhmäläiset keskustelivat kielteisistäkin työelämään liittyvistä kokemuksistaan rakentavassa hengessä ja totesivat, että joillakin ihmisillä saattaa olla usein huono päivä tai aina aluksi negatiivinen asenne kaikkiin esille tuleviin asioihin. Eräs ryhmäläisistä sanoi näkevänsä jopa

jo ihmisen ilmeestä, miten tämä kohtelee kanssaihmiään. Näiden keskustelujen perusteella huomasin ryhmän olevan luottamuksellinen, koska ryhmäläiset pystyivät jakamaan kaikentyypisiä työelämäkokemuksiaan.

Keskustellessaan kuinka työkaverit ja esimies arvostavat heidän työtään ryhmäläiset toivat esille monia konkreettisia esimerkkejä saamastaan arvostuksesta. Ryhmäläiset vertailivat myönteisen palautteen saamiskokemuksia keskenään ja totesivat saavansa jokainen sanallista kehumista työstään. Ryhmäläiset kertoivat toisilleen myös esimiehiltään saamastaan kielteisestä palautteesta, jonka saaminen ei kenestäkään tuntunut mukavalta. Silti jokainen ryhmäläinen oli sitä mieltä, että heidän saamansa kielteinenkin palaute oli yleensä aiheesta annettu ja että palautteesta pitäisi ottaa opiksi vastaisuuden varalle. Koska osa saadusta kielteisestä palautteesta oli ryhmäläisten mielestä aiheetonta, voisi olla aihetta miettiä, onko esimies aina palautetta antaessaan kuunnellut työntekijää tasa-vertaisesti ja puolueettomasti työntekijän kannan huomioonottaen.

Vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamisessa ryhmäläiset olivat omasta mielestään onnistuneet hyvin ja heillä kaikilla oli oma tarinansa vapaa-ajanviettotavoistaan. Yleisin tapa viettää vapaa-aikaa oli television katselu, jonka avulla ryhmäläiset pystyivät tuulettamaan ajatuksiaan ja irrottautumaan hyvin työpäivän tapahtumista. Ryhmäläiset pohtivat myös työ- ja kotiroolien erottamisen tärkeyttä ja jokainen heistä oli kokenut olevansa töissä asiallisempi ja kohteliaampi kuin kotonaan. Vaikka sanotaan työpaikan sosiaalisten suhteiden olevan tärkeämpiä vammaisille työntekijöille kuin ei-vammaisille, ei tässä ryhmässä asia tullut mitenkään erityisesti esille, sillä ryhmäläiset tuntuivat pitävän työ- ja kotielämänsä erillään toisistaan.

Ryhmäläiset jakoivat kokemuksiaan monenlaisista muistakin asioista, mm. sukulaisten suhtautumisesta heidän työssä käymiseensä, kehitysvammaisena ihmisenä elämisestä ja heidän vaikuttamismahdollisuuksistaan omaan työhönsä, mitkä tulivat ilmi sekä myönteisinä että kielteisinä kokemukertomuksina. Kun ryhmäläiset olivat kertoneet toisilleen kokemuksistaan, he palasivat aiheeseen, että parasta on vain elää päivä kerrallaan surematta liikaa mennyttä elämää ja pohtimatta suotta tulevaisuuttakaan liikaa.

Neljännellä kokoontumiskerrallamme ryhmäläiset vertailivat esimiehiään ja nais- ja miesesimiesten erilaisia ominaisuuksia. Toisilla ryhmäläisillä oli positiivisia kokemuksia nais- toisilla taas miesesimiesten taholta saamastaan kohtelusta ja rennosta suhtautumistavasta. Keskustelun ydinkysymyksenä oli, toteutuuko esimiesten tasa-arvoinen kohtelu ryhmäläisten työpaikoilla. Yksi ryhmäläisistä kommentoi pitkään kestäneen keskustelumme väliin, että ”Se on ihmisestä kiinni se rentous.” Toisaalta ryhmäläiset pohtivat myös, kuinka he itse voivat vaikuttaa esimiestensä asenteisiin omalla käyttäytymisellään ja asennoitumisellaan. Esimiehen sukupuolella ei ryhmäläisten mielestä siis ollut niin suurta merkitystä työntekijöihin suhtautumisessa.

Voimaantumiseen liittyviä onnistumisen kokemuksia ryhmäläiset jakoivat toisilleen mielellään ja jokainen löysi työstään ainakin yhden asian, jossa koki onnistuneensa. Jollekin heistä onnistumisen lopputuloksena oli työntekijänä kasvamisen, kun taas toiselle se tarkoitti työn tekemistä samalla tavalla hyvin joka päivä. Keskustelun myötä ryhmäläiset huomasivat oman työnsä merkityksen työyhteisönsä toimintaan. Tällaisten kokemusten jakaminen toi esiin ryhmän jäseniään tukevan suhtautumisen, sillä jokainen sai positiivista palautetta toisilta ryhmäläisiltä oman työelämäänsä liittyvän onnistumiskertomuksensa jälkeen. Vaikka jokaisen ryhmäläisen onnistumiskertomus oli yksilöllinen ja omanlaisensa, keskustelutilanne oli silti avoin ja kaikkia ryhmäläisiä kannustava.

6.4 Uusien näkökulmien avaaminen ja ideoiden tuottaminen

Ensimmäisellä kokoontumiskerralla ryhmäläiset sanoivat tullessa avoimin mielin keskustelemaan aiheista, jotka esille tulisivat. Tämä asenne näkyi koko ryhmän toiminnan ajan esimerkiksi siinä kuinka ryhmäläiset toivat luontevasti esille sekä positiiviset että negatiiviset työelämän kokemuksensa eivätkä toisiinsa tutustuttuaan arkailleet kommentoida toistensa puheita. Tällainen toimintatapa oli mahdollinen, koska ensimmäisellä kerralla sovimme yhdessä ryhmässä käytävien keskustelujen jäävän niin paljon kuin mahdollista vain ryhmämme tietoon.

Jokaisella kokoontumiskerralla pohdimme, mitä tehdä kun jokin asia harmittaa työpaikalla. Viimeiselläkin kerralla se tuli esille ja silloin kuin testamentiksi käydyistä keskusteluista yksi ryhmäläisistä ajatteli ääneen, että kannattaa ennen asiasta sanomistaan miettiä mitä sanoo, sillä tällöin saa paremmin pidettyä työpaikkansa. Vaikka kaikki ryhmäläiset eivät vielä näin toimineetkaan työpaikoillaan, pitivät he suhtautumistapaa oivana menettelynä.

Ensimmäisen kokoontumiskerran jälkeen rupesimme istumaan tuoliympyrässä, jonka keskellä oli vain pöytä kahvikuppeja ja muistiinpanojen tekoa varten. Ympyrässä istuminen toi keskusteluihin tasavertaisemman tunnelman. Fyysisestikin olimme silloin lähempänä toisiamme ja tämä helpotti muiden puhumisen seuraamista. Tutkimukseni luotettavuuden kannaltakin tämä oli merkittävää, sillä näin istuessamme muistiinpanojen tekemiseni oli avoimempaa.

Työkavereista ja esimiehistä käytyjen keskustelujen tuloksena ryhmäläiset tuumivat, että toisten ihmisten kanssa tulee paremmin toimeen kuin toisten. Jotkut heistä kertovat sanovansa hyvinkin suoraan toiselle ihmiselle, jos jokin asia hänessä tai hänen tekemisissään ärsyttää, toiset taas kertoivat olevansa hiljaa ja ehkä poistuvansa tilanteesta. Ryhmäläiset pohtivat asiaa useammalla kokoontumiskerralla ja löysivät kolmannenkin tavan toimia tällaisessa tilanteessa: rakentava keskustelu joko suoraan asianosaisen kanssa tai tarpeen vaatiessa kertominen asiasta esimiehelle. Näin he löysivät uuden tavan, jota käyttämällä he pystyisivät vaikuttamaan itse työyhteisönsä toimivuuteen ja kaikkien siellä olevien työssä jaksamiseen.

Keskustelujen myötä yksittäiset ryhmäläiset toivat esille uusia ideoita. Ideat olivat konkreettisia ja useinkin johonkin tiettyyn työelämäntilanteeseen annettuja ratkaisuehdotuksia. Ryhmäläiset tuottivat niitä sitä mukaa, kun jokin asia vaati ratkaisua. Idea ja ratkaisukeino saattoi toiselle ryhmäläiselle olla jokapäiväinen, mutta toiselle uusi ja helpotusta tuottava. Tällaisia olivat esimerkiksi ajatukset suhtautumisesta kolmannessa persoonassa puhuttelevaan työkaveriin ja esi- miesten rentouden esiintymisestä.

6.5 Kasvu- ja oppimisprosessi

Ryhmän toiminnan alkuvaiheessa ryhmäläiset eivät tunteneet toisiaan, mikä näkyi ensimmäisillä kokoontumiskerroilla siten, että keskusteluja käytiin paljolti minun johdattelunani ja vain sovituista aiheista. Viimeisillä kerroilla ryhmäläiset alkoivat kommentoida toistensa puheita, tuoda esille keskusteluaiheiden ulkopuolisiakin asioita ja kiinnostua siitä, kuinka monenlaisiin työtilanteisiin kannattaisi suhtautua ja kuinka haastavia tilanteita voisi ratkaista. Ryhmän viiden kokoontumiskerran aikana tuli L. Bonde Petersenin (Malin 2001, 11) esittämistä viidestä vertaistukiryhmän kehitysvaiheesta (muodollinen, syttymis-, onnellisuus-, vallankumous- ja kypsyysvaihe) jokaisesta jokin piirre esille. Aluksi olimme kohteliaita, emmekä puhuneet toistemme päälle, sitten alkoi paljon puhumisen vaihe, jota kesti koko ryhmän toiminnan ajan. Ryhmäläiset löysivät heitä yhdistäviä kokemuksia ja rohkaistuivat kommentoimaan toistensa puheita. Viimeisellä kerralla yksi ryhmäläisistä jopa sanoi toisen ryhmäläisen ajatuksen ääneen ennen kuin tämä oli itse ehtinyt sitä sanoa. Pääasiallisesti ryhmämme oli kuitenkin toimintansa ajan syttymis- ja onnellisuusvaiheessa.

Kasvuprosessi näkyi siinäkin, kuinka huumori rupesi kuulumaan yhä enemmän ryhmämme toimintaan. Aluksi ryhmäläiset nauroivat minulle tapahtuneille sattumuksille, mutta aika nopeasti heitä rupesi huvittamaan toisille ryhmäläisillekin sattuneet tapahtumat. Pian he uskaltoutuivat myös itse kertoamaan omista kokemuksistaan huumorin sävyttämin sanoin. Loppuajasta ryhmäläiset jo hyväntahtoisesti naureskelivat ja heittivät huulta minun ja toisten ryhmäläisten kustannuksella. Näin tapahtui, koska he rupesivat pitämään ryhmää turvallisena ja

samalla huumorin varjolla tuomaan hankaliakin työhyvinvointiinsa liittyviä asioita esille.

Ryhmän oppimisprosessin huomasi myös siitä, kuinka ryhmäläiset koko ryhmän toiminnan ajan pohtivat omaa erilaisuuttaan työpaikalla. Pohdintojen tuloksena oli, että ryhmäläiset pitivät itseään tavallisina ihmisinä siinä missä muutkin ihmiset ovat jalkoineen, käsineen, päineen ja keskivartaloineen, mutta sen lisäksi ryhmäläiset ovat myös kehitysvammaisia ihmisiä. Keskustelujen myötä ryhmäläiset pitivät erilaisuuttaan ihmisenä ja työpaikalla positiivisena asiana, sillä erilaisena ihmisenä oleminen oli heidän mielestään parempi vaihtoehto kuin liukuhihnaihminenä oleminen. Erilaisuus oli heidän puheissaan pikemminkin voimaannuttava asia kuin taakka.

Ryhmäläisten suuri ikäero näkyi ryhmän toiminnassa kyllä toisaalta siinä, kuinka he pohtivat kehitysvammaisuuttaan. Vanhemman polven edustaja selkeästi oli tottunut olemaan tekemisten kohde, kun taas nuoremmat ryhmäläiset olivat tekijöitä, subjekteja. Tämä näkyi esimerkiksi siinä kuinka ryhmäläiset kertoivat työhönsä liittyvistä onnistumisen kokemuksistaan. Vanhempi ryhmäläinen kertoi hänelle annetuista työtehtävistä, kun taas nuoremmat ryhmäläiset kertoivat hyvinkin henkilökohtaisia työhön liittyviä tuntemuksiaan. Ikäeroista huolimatta jokainen heistä pystyi ryhmässä olemaan oma itsensä, minkä huomasi esimerkiksi siitä että he kaikki sitoutuivat ryhmään koko sen toiminnan ajaksi ja olivat joka kerralla keskusteluissa aktiivisesti mukana.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ryhmässä käyty keskustelu tuotti mielestäni yhteistä tietoa ryhmäläisten työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja vertaistuen voimaannuttavasta vaikutuksesta. Jokainen ryhmäläinen toi mukanaan oman kokemuksensa maailmasta ja niiden pohjalta keskustellessamme toimimme sosiaalisen konstruktionismin periaatteiden mukaisesti. Kauppilakin (2007, 87) toteaa sosiaalisen konstruktionismin ideana olevan ihmisten yhdessä omien ajatustensa pohjalta rakentama ymmärrys nykymaailmasta.

Yhtenä ryhmän keskeisimmistä puheenaiheista oli, kuinka suhtautua työpaikalla esille tuleviin haastaviin tilanteisiin. Samoin huonotuulisten työkavereiden kohtaaminen ja heidän kanssaan toimiminen herätti paljon keskustelua. Myös Hämäläinen (2005, 23, 24–27) ja Hakanen ym. (2009, 20–21) toteavat, että työntekijän oma suhtautumistapa vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Hämäläinen (2005, 208–209) tuo vielä esille jokaisen työntekijän mahdollisuuden valita, kuinka suhtautua hankaliin työtilanteisiin. Otalan ja Ahosen (2005, 15) sekä Hakasen ym. (2009, 87) mukaan yksittäisenkin työntekijän myönteinen suhtautuminen ongelmiin voi muuttaa muiden työntekijöiden suhtautumisen kyseessä oleviin ongelmiin.

Keskustelimme ryhmässä rakentavan palautteen vastaanottamisesta. Leskinen (2000, 7) ja Manka (2007, 46) sanovat, että palautteen vastaanottaminen on helpompaa työyhteisöissä, joissa on avoimet vuorovaikutussuhteet. Tämän totesivat myös ryhmäläiset sanoessaan tällaisen tavan osaamisen lisäävän heidän työssä jaksamistaan varsinkin, jos palaute pohjautuu totuuteen, on aitoa ja tilannesidonnaista. Hämäläinen (2005, 23) vielä toteaa työntekijän roolin olevan merkittävä tällaisissa arjen vuorovaikutustilanteissa.

Ryhmäläisten mielestä työkavereilta saatu palaute oli hyvin tärkeää. Myös Paasivaaran (2009, 14–15) mukaan työkavereiden antama arvostus edesauttaa työntekijän ammatillisen itsetunnon kohentumista. Lisäksi ryhmäläiset kokivat

esimiehen tavan toimia ja antaa palautetta merkittävänä heidän työhyvinvoinnilleen. Esimiehen rooli palautteenantajana on Mankankin (2007, 42) mielestä merkittävä ja Niemelän (2000, 53) mukaan avoin ja rehellinen palautteenanto herättää työntekijässä luottamusta ja kunnioitusta. Vaikka Jabe (2007, 43) toteaa, että naisiesimiehet voivat olla inhimillisempiä kuin miesesimiehet, toteaa Aaltio (2006, 157) tilanteen ja kulttuurin vaikuttavan johtamistapaan suuresti. Ryhmäläiset olivat pohtiessaan esimiehen sukupuolen vaikutusta palautteen antamistilanteessa lähempänä Aaltiota ajatuksia, sillä he sanoivat esimiehen persoonan vaikuttavan siihen enemmän kuin hänen sukupuolensa.

Vertaistukiryhmän kokoontumisten alussa yhdessä sovitun luottamuksellisuuden vaikutus näkyi siinä, että ryhmäläiset keskustelivat avoimesti hyvinkin henkilökohtaisista työhönsä liittyvistä asioista. Ryhmän toimintatapojen sopiminen lisää muun muassa Suomen mielenterveysseuran (2009) mukaan ryhmäläisten luottamusta sen toimintaan. Ryhmäläiset suhtautuivat toistensa kertomiin asioihin tosissaan ja pohtivat niitä toisiansa kunnioittaen. Näin he toimivat peleinä tosilleen, mikä on Ylirukan (2006, 25) mukaan vertaistukiryhmän toiminnan yksi keskeinen sisältö. Peilinä toimiminen onnistui siksikin, että ryhmäläiset ymmärsivät toistensa työelämän arkea (vrt. Valtti 2008, 42). Ryhmän muotoutuminen toista ryhmäläistä kuuntelevaksi ja tukevaksi vertaistukiryhmäksi vie jonkin verran aikaa, mutta muotoutumisprosessiin kannattaa kiinnittää huomiota. Tämä vertaistukiryhmä muodostui toisiin ryhmäläisiin kunnioittavasti suhtautuvaksi. Se oli loppuajasta mielestäni L. Bonde Petersenin vertaistukiryhmän määrittelemistä viidestä vaiheesta (= muodollisuus, syttyminen, onnellisuus, vallankumous ja kypsyys) vaiheessa nimeltään onnellisuus, jolloin ryhmässä vallitsevat yhteisöllisyyden ja tasa-arvon tunteet (Malin 2001, 11).

Tämän vertaistukiryhmän tärkeänä voimaannuttavana asiana oli ryhmän itsensä tuottama huumori. Tällainen huumori lisää yhteisöllisyyden tunnetta ja antaa mahdollisuuden kasvaa ihmisenä (Rintamäki 2004, 18). Ajattelisin, että tällöin myös ryhmän tunnelma vapautuu ja ryhmäläisten on helpompaa puhua vaikeista asioista. Vertaistukiryhmän huumoria voi mielestäni verrata myös huumoriin työpaikalla, jossa on avoin työilmapiiri, sillä kummassakin paikassa se tuo esille

hyvää tahtoa, tekee hyvää huumorin esille tuojalle ja luo miellyttävää ilmapiiriä ympärilleen (Palin & Raivio 2004, 59).

Ryhmäläiset kokivat olevansa osa omaa työyhteisöään. Tällaiset tuntemukset voivat johtua siitä, että he ovat työlleen omistautuneita (Hakanen ym. 2002, 86), saavat tehdä työtä, jossa ovat vahvoilla (Lundell 2008, 127–128) ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä (Väisänen 2000, 249). Myös työpaikan kokeminen yhteisöllisenä saattaa auttaa heidän työssä viihtymistään ja siinä selviytymistään (Aro 2006, 40–41). Työssä oli ryhmäläisten mielestä tärkeintä heidän työpanoksensa eikä esimerkiksi se, että he ovat kehitysvammaisia tuetun työn tekijöitä. He ovat mielestään samalla lailla erilaisia kuin toisetkin työyhteisönsä työntekijät. Savileppä (2007, 115) toteaa, että työntekijän huomiointi persoonana rikastuttaa työyhteisöä. Erikssonin (2008, 59–64) tekemän tutkimuksen mukaan vammaisten työntekijöiden mielestä työpaikan kaikkien työntekijöiden kokemana tasavertaisuus, hyvä työilmapiiri ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat merkittäviä heidän työtyytyväisyytensä kannalta. Ruohotie (2000, 283) pitää hyvänä työpaikkana sellaista, jossa on osattu hyödyntää työntekijöiden erilaisuus. Ryhmäläisten mielestä merkittävämpää oli se, kuinka heidän erilaisia taitojaan hyödynnetään, kuin se että pelkästään ymmärretään heidän erilaisuuttaan.

Sovimme vertaistukiryhmän ensimmäisessä kokoontumisessa ryhmän toimintatavoista ja -ajoista. Keskustelujen aiheet sovimme ensimmäisellä kokoontumiskerralla ja jokaisen kokoontumisen lopuksi sovimme seuraavan kerran aiheen. Vertaistukiryhmämme oli voimaannuttava, koska sillä oli yhdessä sovitut toimintatavat ja -ajat, mitkä toivat ryhmäläisille turvallisuuden tunteen (Palojärvi 2000, 43–44). Auvisen (2000, 33) mukaan ryhmän aiheista, toimintatavoista ja tavoitteista kannattaisi puhua aika ajoin, jolloin hiljaistenkin mielipiteet tulisivat paremmin esille. Tässä vertaistukiryhmässä pyrin rohkaisemaan hiljaisempiakin ryhmäläisiä tuomaan esille omia ajatuksiaan.

Keskustelun kulku oli tässä vertaistukiryhmässä vapaata, vaikka aiheet sovitettiin etukäteen. Kokoontumisten aluksi keskustelimme ensiksi sovitusta ai-

heesta, mutta myöhemmin saattoi keskustelun aihe muuttua ryhmäläisten aloitteesta keskusteluksi heille sillä hetkellä merkittävästä asiasta. Tällaisen vapaan keskustelun myötä ryhmäläiset voivat huomata paremmin, miten toiset samantilaisessa tilanteessa olevat ryhmäläiset pärjäävät ja se tukee heidän jaksamistaan (Valtti 2008, 40, 50). Samalla, kuten Kinnunen (2006, 66) ja Valtti (2008, 43) toteavat, ryhmäläiset saavat kertomiinsa asioihin palautetta useimmiten välittömästi toisilta ryhmäläisiltä ja voivat halutessaan kääntää negatiiviset asiat positiivisiksi. Vapaa keskustelu voi saada aikaiseksi myös ryhmäläisen voimaantumista, jolloin hän voi kasvaa ihmisenä (Rintamäki 2004, 42, 75).

Asioiden yhdessä pohtiminen toi ryhmäläisille tunteen, että he kuuluvat tähän vertaistukiryhmään ja että toiset ryhmäläiset olivat kiinnostuneita heidän ajatuksistaan. Tällaisessa erilaisista ihmisistä koostuvassa ryhmässä opitaan olemaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa omana itsenään (Miikkulainen 2000, 11). Samalla ryhmä tuottaa yhdessä tietoa sen hetkisestä maailmastaan ja pohdii yhteiskunnan toimintaa työpaikkansa ja oman taustansa kautta. Tällöin he muodostavat tietoa asioiden merkityksestä neuvottelemalla ja keskustelemalla (Enkenberg 2005).

Vertaistukiryhmän keskusteluissa tuli esille työelämässä tapahtuneita kielteisiäkin kokemuksia. Kaikille ryhmäläisille oli hyvä antaa mahdollisuus myös tällaisten kokemusten esilletuomiseen, mutta kokemuksesta oli hyvä jatkaa keskustelua voimaannuttavasti etsien esimerkiksi asiaan uudenlaista näkökulmaa tai jopa ratkaisua. (Valtti 2008, 40–41.) Tällaisessakin tilanteessa ryhmän tuki on merkittävää samoin kuin Mäkisen (2009, 109) mukaan on työyhteisöissä työyhteisön tuki.

Tässä vertaistukiryhmässä ryhmäläisten ajattelumallina oli, että menneitä ei kannata liikaa miettiä eikä tulevaisuutta paljon pohtia. Ryhmäläisten mielestä nykyhetkessä eläminen on kannattavinta, sillä silloin jaksaa työssään paremmin. Tällainen asenne olisi hyvä saada myös muiden tämän tyyppisten ryhmien ohjenuoraksi, koska tällöin ryhmä pystyisi puhumaan kaikkina aikoina kokemista asioista suhteuttaen ne aikaan ja paikkaan ja näin keskustelu olisi sosiaalisen konstruktionismin periaatteiden mukaista (Saastamoinen 2003, 296). Voi-

maannuttava vertaistukiryhmä toimii tukea ja kannustusta antavasti silloin, kun huomioidaan tapahtumien tilannesidonnaisuus ja ainutkertaisuus.

Olin vertaistukiryhmässä ulkopuolisena vetäjänä ja siksi pyrin häivyttämään omaa rooliani taustalle pikkuhiljaa. Vaikka vetäjän roolia kannattaa häivyttää, kannattaa ryhmän vetäjän itse olla asiasta innostunut, sillä silloin hän saa toisetkin innostumaan asiasta (Kauppila 2007, 137–138). Oman innostumisensa voi mielestäni tuoda esille esimerkiksi tutustumalla keskusteluaiheisiin etukäteen, kertomalla sopivassa määrin omia työelämäkokemuksiaan ja olemalla ryhmätilanteissa aktiivisesti läsnä.

8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Arvioin tutkimustani sen mukaisesti, kuinka se pystyy tuottamaan tietoa asettamiini tutkimuksen tavoitteisiin ja kysymyksiin. Arvioin tutkimuksestani sen asettelmaa ja kykyä antaa tietoa tutkimuksen tavoitteiden ja -kysymyksen suhteen. Pohdin myös, miten teoria ja käymiemme keskustelujen sisältö vastasivat toisiinsa ja mitä mahdollisia haasteita tämä aiheutti tutkimukselleni. Pohdin myös roolejani tutkimuksen tekijänä ja ryhmän vetäjänä sekä mietin, mitä tutkimus antoi sosionomiksi kasvamiselleni. Tarkastelen lisäksi tutkimuksen luottamuksellisuutta ja eettisyyttä. Lopuksi mietin, miten vertaistukiryhmää voisi tutkia toisin, esitän pohdintoja jatkotutkimusta ajatellen ja annan Tuetun työllistymisen palvelulle toimintaan liittyviä kehitysehdotuksia.

8.1 Pohdinta

Sain tutkimuksessani mielestäni hyvin vastauksia niihin asioihin, joita halusin selvittää. Tutkimuskysymykseni oli, mihin seikkoihin vertaistukiryhmässä tulisi kiinnittää huomiota, että se olisi voimaannuttava. Tulokseksi sain, että ryhmä voi olla voimaannuttava, kun kiinnitetään huomiota sen luottamuksellisuuteen, ryhmäläisten tasavertaisuuteen ja kaikkien ryhmässä olevien mahdollisuuteen olla läsnä omana itsenään. Hankalista asioista hyvien puolien löytäminen ja sopivan huumorin käyttäminen myös tekevät vertaistukiryhmästä voimaannuttavan.

Vaikka olin pohtinut aikaisemmin työhyvinvointiin ja vertaistukeen liittyviä asioita ja lukenut niistä kirjoista, tuotimme niihin liittyvää tietoa pääsääntöisesti ensin ryhmässä yhdessä. Koska tapasimme viikon välein ja sovimme aina edellisen kerran loppupuolella, mitä ensimmäisellä kokoontumiskerrallamme sovituista aiheista seuraavalla kerralla käsittelemme, oli minulla vain vähän aikaa pohjustaa seuraavan kerran keskustelua. Se oli mielestäni myös hyvä asia, sillä silloin toteutui paremmin ajatukseni saada tutkimuksessani esille juuri ryhmäläisten

yhdessä tuottamaa tietoa. Saamaani tietoa oli mielenkiintoista verrata aiheesta löytämäni teorian tietoon.

Ryhmän koko oli mielestäni sopiva, sillä jokainen ryhmäläinen pääsääntöisesti pystyi tuomaan ajatuksensa esille aina, kun sitä halusi. Ryhmäläisten ikäjakaumaan ei tuottanut niin paljon haittaa kuin etukäteen ajattelin sen tuottavan. Välillä oli haastavaa pohtia miten työhyvinvointiin liittyvät asiat toisi esiin kaikille ymmärrettävällä tavalla, mutta mielestäni pitkä työkokemukseni kehitysvamma-alalla auttoi minua siinä.

Pyrin sosiaalisen konstruktionismin periaatteeseen pohjautuen luomaan sosiaalisen tilanteen, jossa keskustelua käydään vapaasti ja innostetaan jokaista ryhmäläistä tuomaan esille omat ajatuksensa. Yritin myös ottaa huomioon ryhmäläisten persoonat ja roolit, jotta kaikki saisivat mahdollisuuden tuoda mielipiteensä esille. Tätä toimintatapaani voisi vielä parantaa, sillä yhden kokoontumiskerran jälkeen huomasin ryhmän äänekkäimpien vieneen miltei kaiken keskustelutilan.

Tutkija on laadullisessa tutkimuksessa subjektiivisesti mukana ja on oleellinen tutkimusväline tutkimuksen onnistumisen kannalta (Eskola & Suoranta 2005, 210). Kokoontumistemme alussa roolini oli jossain määrin puhetta johdatteleva, mutta aikaa myöten pystyin vetäytymään yhdeksi keskustelijaksi muiden joukossa. Oma tapani kertoa työelämäkokemuksistani ryhmän keskustelujen viritämiseksi toimi hyvin, sillä niistä kuunneltuaan ryhmäläiset alkoivat kertoa omia kokemuksiaan työelämästä. Myös omasta toiminnastani huumorisävytteisesti kertominen oli mielestäni hyvä keino rentouttaa ryhmän ilmapiiriä, sillä niin tehdessäni ilmapiiristä tuli mielestäni avoimempi ja luottamusta herättävämpi.

Jos tekisin opinnäytetyöni tästä aiheesta uudelleen, pitäisin ryhmää useamman kerran, jolloin aiheisiin voitaisiin syventyä vielä syvemmin. Lisäksi haluaisin ottaa ryhmäläiset itse mukaan suunnittelemaan ja ideoimaan aiheita etukäteen, jotta ryhmästä tulisi entistäkin toimivampi vertaistukiryhmä. Mielenkiintoista olisi myös kokeilla vertaistukiryhmää, jossa vetäjänä olisi joku ryhmäläisistä ja oma-

na roolinani olisi olla taustatukena. Olisi myös kiinnostavaa tutkia Tuetun työllistymisen palvelun muiden kuin kehitysvammaisten palvelunkäyttäjien työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ja sitä, tukisiko voimaannuttava vertaistukiryhmä mahdollisesti heidänkin työhyvinvointiaan.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen oppinut etsimään tietoa monista lähteistä ja yhdistämään saamani tiedot kokonaisuuksiksi, mikä on ollut välillä haastavaa. Koska tutkimukseni on koskenut työhyvinvointia, olen pohtinut entisten ja nykyisen työyhteisöni työilmapiirejä ja muita työhyvinvointiin liittyviä asioita uusista näkökulmista. Lisäksi olen yrittänyt jakaa ajatuksiani nykyisen työyhteisöni kanssa. Näin olen mielestäni saanut lisää sosionomin ammatillista vahvuutta.

Vertaistukiryhmän vetämisen anti sosionomiksi kasvamisessani on myös sen ymmärtäminen, että asiat tapahtuvat tässä ja nyt: mennyttä on turha surra ja tulevaisuus on halutessani mahdollisuuksia täynnä. Vertaistukiryhmässä oloni myötä asenteeni toisia ihmisiä kohtaan on toivottavasti tullut sellaiseksi, että pyrin paremmin huomioimaan tilanteiden vaikutuksen ihmisten käytökseen. Tämän ryhmän vetäjänä toimiminen opetti minua siinä, että tilan antaminen kaikille ryhmäläisille, huumorin löytäminen ja luottamuksellisen ilmapiirin ylläpitäminen tuovat ihmisestä esiin häntä itseään ja muita voimaannuttavia asioita.

8.2 Luotettavuus ja eettisyys

Ryhmäläiset saivat ennen ryhmän alkamista suostumuspyynnön sisältävän kirjeen. Siinä pyysin heiltä suostumusta, että saan käyttää heidän keskustelujaan ja niistä tekemiäni havaintoja materiaalina opinnäytetyössäni. Jokainen ryhmäläinen antoi suostumuksensa pyyntööni. Kirjoittaessani muistiinpanoja puhtaaksi käytin ryhmäläisistä aakkosten viittä ensimmäistä kirjainta, jotta heidän henkilöisyytensä ei tulisi tutkimuksen tuloksissa esille. Kuitenkin tuloksia kirjoittaessani tuli ilmi, että pystyin tuomaan heidän ajatuksensa esille ilman aakkosten käyttöäkin. Vaikka ryhmäläisiä tarkoittavat aakkoset puuttuvatkin tutkimustuloksistani, olen tuloksia analysoidessani käyttänyt kaikkien ryhmäläisten omia ja ryhmän yhdessä tuottamia ajatuksia. Äänittämällä käymämme keskustelun oli-

sin voinut saada esille autenttisempia ja lukijaystävällisempiä kommentteja aiheista, mutta mielestäni sain muistiinpanojeni avulla tärkeimmät ajatukset tarpeeksi selkeästi esille.

Ryhmän koko oli pieni ja kokoontumiskertoja vain viisi, joten asioiden käsittely jäi alkutasolle. Silti ryhmän tuottamat ajatukset ja havaintoni ryhmän toiminnasta antoivat mielestäni hyvin viitteitä siitä, miten tällaisen ryhmän toimintaa kannattaisi suunnitella. Näin tapahtui, koska kokoontumisten aikana tuli esille monia vertaistukiryhmän voimaannuttavia elementtejä. Yksi tutkimukseni tarkoituksena oli saada selville, sopisiko voimaannuttava vertaistukiryhmä Tuetun työllistymisen palvelun yhdeksi toimintamuodoksi.

Ryhmäläisten vastaukset voivat olla samankaltaisia siksi, että he ovat tutkimuksessa mukana eikä siksi, että he kaikki olisivat asioista samaa mieltä (Eskola & Suoranta 2005, 139). Tässä vertaistukiryhmässä näkyi tutkimuksessa mukana olo lähinnä niin, että keskustelut olivat tiettyyn aiheeseen liittyviä, niitä havainnoitiin ja niistä tehtiin muistiinpanoja. Ryhmäläisten esille tuomat ajatukset olivat mielestäni heidän omiaan, sillä he toivat esille sekä toistensa kanssa samanlaiset että eriävät mielipiteensä.

Tutkimukseeni osallistuneet ryhmäläiset olivat kehitysvammaisia tuetun työn tekijöitä. Minun tuli ottaa huomioon heidän kehitysvammaisuutensa koko tutkimukseni ajan. Keskustelimme opinnäytetyöstäni ja sen tarkoituksesta usein ja pyrin kertomaan siihen liittyvistä asioista ymmärrettävästi ja selkeästi. Ensimmäisellä kokoontumiskerrallamme keskustelimme esimerkiksi siitä, mitä suostumus tarkoittaa. Lisäksi kokoontumisemme oli vain muutama keskustelunaihe kerrallaan, jolloin ryhmäläiset pystyivät keskittymään niihin paremmin. Me myös kertosimme jokaisen kerran aluksi edellisen kerran keskusteluumme, jolloin ryhmäläisille palautui mieleen käsittelemämme aiheet ja he pystyivät jatkamaan keskustelua siitä, mihin olimme edellisellä kerralla jääneet. Sosiaalinen konstruktionismi tutkimukseni taustateorianana myös tuki ajatustani, että tärkeämpää tutkimukseni kannalta oli ryhmäläisten yhdessä tuottama tieto asioista kuin heidän kehitysvammaisuutensa vaikutus heidän käsityskykyynsä niistä.

Oma kaksoisroolini ryhmänvetäjänä ja tutkijana vaikutti mielestäni vähän tutkimukseen. Ryhmäläiset olivat minulle entuudestaan tuntemattomia ja oman persoonallisuuteni käyttäminen pikemminkin vapautti kuin häiritsi keskusteluumme. Tutkimustuloksiin ja johtopäätöksiin kirjasin omasta mielestäni oleelliset asiat, kuten toiminnallisissa tutkimuksissa on tapana.

8.3 Kehitysehdotukset

Kysyin ryhmäläisiltä palautetta ryhmän toiminnasta ja pääasiallisesti he olivat siihen tyytyväisiä. Neljä heistä olisi ollut valmiita jatkamaan keskustelua aiheen ympärillä, mutta yhden mielestä nämä kokoontumiskerrat olivat tarpeeksi. Yksi ryhmäläisistä ehdotti, että ryhmäkokoontumisen aluksi voisi lukea aiheeseen sopivan lyhyen tekstin, jonka pohjalta keskustelua käytäisiin.

Työhyvinvointia tukevan vertaistukiryhmän tulisi mielestäni olla yksi Tuetun työllistymisen palvelun työmuoto, sillä jo ryhmäläisiltä saatu myönteinen palaute kertoo tällaisen ryhmän tarpeellisuudesta. Lisäksi vertaistukiryhmästä saatu voimaannuttava tuki lisää ryhmäläisten työhyvinvointia ja voi näin vähentää työvalmentajan tukikäyntien määrää, jolloin työvalmentaja voi suunnata voimavarojaan esimerkiksi uusien palvelunkäyttäjien tukemiseen. Vertaistukiryhmien pitäminen pitäisi mielestäni olla luonnollinen osa Tuetun työllistymisen palvelun toimintaa.

Jos yksi vertaistukiryhmä kokoontuisi esimerkiksi kymmenen kertaa, voisi jokaisella Tuetun työllistymisen palvelun palvelunkäyttäjällä olla mahdollisuus niin halutessaan osallistua ryhmään. Keskustelujen tueksi kannattaisi ottaa kuvia, mikäli ryhmäläisten kommunikointitarpeet niin vaatisivat. Silloin vain vähän kommunikointiinsa puhetta käyttävät palvelunkäyttäjätkin voisivat osallistua keskusteluun. Kommunikoinnin onnistumisen kannalta voisi olla hyvä, että ryhmässä olisi kaksi vetäjää.

Työpari tai työyhteisön tuki tekisi ryhmän toiminnasta vähemmän haavoittuvan ja edesauttaisi vetäjän työssä jaksamista (Suomen mielenterveysseura 2009,

64). Voisi olla hyvä, jos ryhmässä olisi kaksi vetäjää, sillä silloin pystyisi paremmin huomioimaan kaikki ryhmäläiset. Toisaalta tällöin vetäjien saattaisi olla vaikeampi vetäytyä vetäjän roolista, minkä vuoksi siitä kannattaisi aika ajoin sekä vetäjien keskenään että koko ryhmän yhdessä keskustella. Näin ryhmä pystyisi paremmin olemaan voimaannuttava vertaistukiryhmä. Jos tällainen ryhmä tulee yhdeksi Tuetun työllistymisen palvelun toimintamuodoksi, vetäjien olisi mielestäni hyvä saada koulutusta sekä ryhmän vetämiseen että voimaantumisen tukemiseen liittyvissä asioissa. Kouluttautuminen hyödyttäisi ryhmää, sillä se antaisi vetäjille vahvuutta ryhmän vetämiseen ja oman roolinsa häivyttämiseen. Jos ryhmällä olisi yksi vetäjä, työyhteisön tuki ja peilinä oleminen auttaisi häntä vetämään vertaistukiryhmää voimaantumisen periaatteiden mukaisesti.

Kaikkien suomalaisten työyhteisöjen työntekijät voisivat ottaa oppia tämän vertaistukiryhmän ryhmäläisten ajatuksista olla töissä yksi päivä kerrallaan ja löytää huumorin avulla lisää työniloa. Lisäksi ryhmäläisten ajatukset työhyvinvoinnista antavat aihetta pohtia jokaisen työntekijän erilaisuutta ja kannustavat huomaamaan sen olevan työyhteisöjä rikastuttava asia.

LÄHTEET

- Aaltio, Iiris 2006. Johtaminen ja naisjohtajuus – Tasa-arvoisuus tavoittelun kohteena. Teoksessa Pauli Juuti (toim.) Johtaminen eilen, tänään, huomenna. Johtamistaidon opiston 60-vuotisjuhlakirja. Helsinki: Otava, 178–191.
- Aro, Antti W. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.
- Auvinen, Anja 2000. Naisten ryhmät – nainen ryhmässä. Teoksessa Anja Auvinen (toim.) Omin ehdoin - Naisten oma-apuryhmän opas. Helsinki: Kansalaisareena, 27–41.
- Enkenberg, Jorma 2005. Yliopistopedagogiikka haasteena ja kehittämisen kohteena. Teoksessa Jorma Enkenberg, Erkki Savolainen & Pertti Väisänen (toim.); Erkki Savolainen & Kati Ranta (verkkoversio, toim.) Tutkiva opettajakoulutus: taitava opettaja. Savonlinna: Savonlinnan opettajakoulutuslaitos. Viitattu 26.9.2009.
<http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/tutkivaope/enkenberg.htm#Konstruktivismi%20monet%20kasvot>.
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot - vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- Eskola, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat - Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 133–157.
- Eskola Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Grönfors, Martti 2007. Havaintojen teko aineistokeräyksen menetelmänä. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 151–183.
- Haapalainen, Ilkka 2005. Jämäkkä esimies vaikeiden työsuhteilanteiden ratkaisijana. Kauppakamarisarja. Helsinki: Edita.

- Hakanen, Jari; Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Heiskala, Risto 2000. Toiminta, tapa ja rakenne: Kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Helsingin kehitysvammatuki 57 ry 2009. Harrastustoiminta 2009 – 2010 - Kerhot - Kurssit - Ryhmät -esite. Helsinki: Helsingin kehitysvammatuki 57.
- Hokkanen, Liisa 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mikko Mäntysaari, Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä: PS-kustannus, 315–337.
- Hämäläinen, Pekka 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö: avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.
- Innanen, Pirkko 2006. ”Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän” (Mies 57). Teoksessa Pirkko Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. 29–48.
- Jabe, Marjatta 2007. Vauhtia uralle nainen: opas lasikaton rikkomiseen. Helsinki: Kirjapaja.
- Järvikoski, Aila; Härkäpää, Kristiina & Pättikangas, Mervi 1999. Vammaisen henkilön valtaistuminen: Palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Susanna Nouko-Juvonen (toim.) Pyörätuolitango näkökulmia vammaisuuteen. Helsinki: Edita, 103–126.
- Kaukola, Jukka 2000. Kohti täyttä elämää. Tutkimus kehitysvammaisista ihmisistä oman asiansa ajajina. Tampere: Kehitysvammaisten Tukiliitto.
- Kauppila, Reijo A. 2007. Ihmisen tapa oppia: Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Opetus 2000. Jyväskylä: PS – kustannus.
- Kehitysvammaisten tukiliitto 2009. Paikallisia vertaistukiryhmiä. Viitattu 6.9.2009. http://www.kvtil.fi/sivu/vertaansa_vailla_paikalliset.
- Kinnunen, Tuula 2006. Vertaistuki erityislasten vanhempien voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos, Pro gradu -työ. Viitattu 9.9.2009.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8787/URN_NBN_fi_jyu-2006372.pdf?sequence=1.

- Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Leskinen, Jukka 2000. Miten jaksat työssä? Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lundell, Susanna 2008. Kateus työyhteisössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Malin, Marja-Leena 2001. Mammutti ja vanha kurppa: opas ikääntyvien ihmisten keskusteluryhmille. Helsinki: Invalidiliitto.
- Manka, Marja-Liisa 2007. Työrauhan julistus – miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kirjapaja.
- Metsämuuronen, Jari 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Miikkulainen, Pirjo 2000. Oma-apuryhmät ja niiden toiminta. Teoksessa Anja Auvinen (toim.) Omin ehdoin: naisten oma-apuryhmän opas. Helsinki: Kansalaisareena ry, 9–12.
- Muutoksen tekijät 2009. Kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria. Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö. Helsinki: Verve. Viitattu 7.10.2009.
<http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=120>.
- Mäkinen, Maarit 2009. Digitaalinen voimistaminen paikallisten yhteisöjen kehittämisessä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 4.10.2009.
<http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7642-6.pdf>.
- Mäkipeska, Marja & Niemelä, Terttu 2005. Haasteena luottamus - Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Yritysjulkaisut. Helsinki: Edita.
- Mäkisalo-Ropponen, Merja 2007. Tarinat työn tukena. Helsinki: Tammi.
- Niemelä, Pauli 2000. Turvallisuuden käsite ja tarkastelukehikko. Teoksessa Pauli Niemelä & Anja Riitta Lahikainen (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino, 21–37.
- Nummelin, Tarja 2007. Keskusteleva esimiestyö: opitaan kokemuksesta. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro ja Suomen Ekonomiliitto.
- Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

- Palin, Eva & Raivio, Marja. 2004. Elinvoimaa etsimässä: kirja työssä jaksamisesta. Helsinki: Toimihenkilöjärjestöjen sivistysliitto.
- Palmu, Harri 2003. Osaanko kuunnella ja johtaa. Helsinki: Kirjapaja.
- Palojärvi, Helena 2000. Naisten monet ryhmät. Teoksessa Anja Auvinen (toim.) Omin ehdoin: naisten oma-apuryhmien opas. Helsinki: Kansalaisareena, 43–50.
- Peltola, Heikki 2002. Jokaisella on juttunsa – Se nostaa mistä syttyy. Helsinki: Talentum.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudemus.
- Rintamäki, Anu 2004. ”Ihan niin kuin aurinko menisi läpi” Me Itse ry voimaantumisen mahdollistavana kontekstina kehitysvammaisten jäsentensä elämässä. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu -työ.
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatus. Helsinki: WSOY.
- Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut - Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Suomen työvalmennusakatemia julkaisu. Järvenpää: Julkiviestintä.
- Saastamoinen, Mikko 2003. Elämäntapayhteisöt ja yhteisöllistämisen teknologiat – identiteetti, ekspressiivisyys ja hallinnointi. Teoksessa Pekka Kuusela & Mikko Saastamoinen (toim.) Ruumis, minä ja yhteisö: sosiaalisen konstruktionismin näkökulma. Kuopio: Kuopion yliopisto. Sosiaalipsykologian ja sosiologian laitos. Selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 21.
- Savileppä, Anna 2007. Monimuotoisuus ja tasa-arvo yrityksen tuloksen tekijöinä – Monimuotoisuuden johtaminen ja dialogi – tulevaisuuden organisaation voimavarat. Teoksessa Kaija Kauppinen & Julia Evans (toim.) MONIKKO: tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. ESR. Helsinki: MONIKKO-hanke.
- Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on? Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille: kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–30.

- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 4.10.2009.
<http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>.
- Suomen mielenterveysseura 2009. Linkki-jakson ohjaajan kirja: Tavoitteellista vertaisryhmätoimintaa työttömille. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. Viitattu 9.9.2009.
http://www.mielenterveysseura.fi/files/106/Linkki_kasikirja.pdf.
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Tuetun työllistymisen palvelu 2009. Työhyvinvointikysely asiakkaille. Helsinki: Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto, Tuetun työllistymisen palvelu.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Valtti, Lea 2008. "Olemme kaikki tasa-arvoisia" – Tutkielma vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien vertaistukiryhmistä. Tampere: Kehitysvammaisten tukiliitto. Viitattu 9.9.2009.
http://www.kvtl.fi/tiedostot/vaitti_gradu.pdf.
- Varila, Juha & Lehtosaari, Kati 2001. Työnilo – ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa? Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 80. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vartiainen-Ora, Päivi 2007. Erilaisuus sallittu: perhedymme monimuotoisuuteen: käsikirja perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo-hanke ESR. Helsinki: SAK.
- VATES-säätiö 2009. Tuetun työllistymisen työhönvalmennus. Tuetun työllistymisen prosessi. Vajaakuntoisten työllistämistä edistävä säätiö. Viitattu 15.10.2009. <http://www.vates.fi/Tuetun.tyollistymisen.prosessi>.
- Vernerinet 2009. Selkokieliiset sivut / keskustelu. Kehitysvammaliitto. Viitattu 6.9.2009. http://verneri.net/selko/vapaa_aika/keskustelu/.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.
- Vilmi, Arto & Jokinen-Virta Arja 2000. Vammaisen oikeus työhön - sopimuksissa, suosituksissa ja laeissa. Helsinki: VATES-säätiö.

- Väisänen, Raija 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa Pauli Niemelä & Anja Riitta Lahikainen (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino, 239–268.
- Väisänen, Raija 2007. Sosiaalipedagoginen työote aikuissosiaalityössä. Teoksessa Juha Hämäläinen & Elina Nivala (toim.) Sosiaalipedagogien aikakauskirja – Vuosikirja 2007. Pori: Suomen sosiaalipedagoginen seura, 167–195.
- Ylipaavalniemi, Pasi 2004. Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä – toiminnasta ja hyödyistä. Selvityksiä 2004:4. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Yliruka, Laura 2006. Kuvastin: Reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Työpapereita 15/2006. Helsinki: Stakes.

LIITE 1: Kirje ryhmäläisille

Hei!

Tervetuloa keskustelemaan ja pohtimaan ryhmässä työhön ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita! Keskustelemme omista työelämän kokemuksistasi sekä esimerkiksi siitä, että minkälaista on olla tuetun työntekijä.

Ryhmän kokoontumiset ovat luottamuksellisia eli keskustelumme pysyvät ryhmän sisällä. Sovimme yhdessä ryhmän toimintatavat ensimmäisellä kerralla. Teen tapaamisissa muistiinpanoja, joiden pohjalta pohdin asioita opinnäytetyössäni. Opinnäytetyöni nimi on Tuetun työntekijän työssä jaksamisen tukeminen – voimaannuttava keskusteluryhmä Tuetun työllistymisen palvelun asiakkaille. Tekemäni muistiinpanot tuhoan opinnäytetyöni valmistuttua. Opinnäytetyön tekstit muotoilen siten, että niistä ei voi tunnistaa sinua.

Ryhmään osallistuu 5 henkilöä. Ryhmä kokoontuu 5 kertaa tammi - helmikuussa 2009.

Yksi tapaaminen kestää noin 1½ tuntia.

Alustavat kokoontumisajat ovat:

torstai	22.1.2009	klo 16.30
torstai	29.1.2009	klo 16.00
torstai	5.2.2009	klo 16.00
torstai	12.2.2009	klo 16.00
torstai	19.2.2009	klo 16.00

Kokoonnumme Tuetun työllistymisen palvelun tiloissa, osoitteessa: Käenkuja 3 bB, 00500 Helsinki.

Kokoontumisissa on tarjolla kahvia/teetä ja vähän välipalaa.

Liitteenä on suostumuspyyntö, jossa pyydän sinulta lupaa siihen, että saan käyttää keskusteluissa esille tulleita ajatuksiasi opinnäytetyössäni. Liitteenä on myös ensimmäisen kokoontumiskertamme alustava ohjelma.

Jos sinulla on jotain ryhmään liittyvää kysyttävää tai toivomuksia järjestelyistä, ota minuun yhteyttä.

Terveisin,

Saara Hertteli

Sosionomi (AMK) opiskelija

Työvalmentaja

DIAK, Etelä, Helsinki

puh. 050 345 8178

Alustava ohjelma

22.1.2009 klo 16.30

Tutustuminen ja esittely

Mitä on voimaantuminen?

Ryhmän toimintatavat

Tapaamisten sisältö ja rakenne

LIITE 2: Suostumuskirje ja -lomake

Hei!

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa Etelän Helsingin toimipisteessä sosionomiksi. Opinnäytetyöhöni ”Tuetun työllistymisen palvelun työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen” liittyen pidän keskusteluryhmää. Tutkin opinnäytetyössäni keskusteluryhmässä käytyjä keskusteluja. Tarkoitukseni on selvittää, että tarvitsevatko tuetun työntekijät tällaisia keskusteluryhmiä.

Olet tulossa mukaan keskusteluryhmään, jossa pohdimme työhön ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Keskustelemme erilaisista työelämässä esille tulleista tilanteista sekä esimerkiksi siitä, että minkälaista on olla tuetun työntekijä. Viimeisellä tapaamiskerralla arvioimme yhdessä, mitä hyötyä tällaisista keskusteluista on työssä jaksamiselle. Mietimme myös, että miten niitä voisi kehittää.

Ryhmä on luottamuksellinen eli keskustelumme pysyvät ryhmän sisällä. Tarvitsen suostumuksesi, jotta voin tehdä keskusteluidamme muistiinpanoja ja tutkia keskustelujamme opinnäytetyössäni. Koska ryhmä on pieni (5 osallistujaa ja minä ryhmän vetäjänä), voi olla että henkilökohtaiset ajatukset tulevat esiin opinnäytetyössäni. Muotoilen opinnäytetyöni tekstit niin, ettei niistä voi tunnistaa sinua. Voit myös halutessasi kieltää, etten saa kertoa ajatuksiasi opinnäytetyössäni ja voit silti osallistua ryhmään.

Allekirjoita oheinen suostumus/kieltäytyminen ja palauta se minulle ensimmäisellä kokoontumiskerralla. Voit myös kesken ryhmätapaamisten kieltää minua tutkimasta keskustelujasi, vaikka olisit alustavasti antanut suostumuksen.

Terveisin,

Saara Hertteli,
Sosionomi (AMK) opiskelija
DIAK, Etelä, Helsinki
puh. 050 345 8178

SUOSTUMUS / KIELTÄYTYMINEN

DIAK - ammattikorkeakoulu Etelän Helsingin toimipisteen sosionomiopiskelija Saara Hertteli saa tehdä muistiinpanoja opinnäytetyöhönsä liittyvässä keskusteluryhmässä käymästani keskusteluista ja tutkia niitä opinnäytetyössään "Tuetun työllistymisen palvelun työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen". Samoin hän saa kysyä minulta arviointia käymistämme keskusteluista.

Suostun / Kieltäydyn

(yliviivaa tarpeeton)

Päiväys

Allekirjoitus ja nimen selvennys