

Anita Junnila

# VUOROVAIKUTUKSELLINEN RYHMÄ TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Opinnäytetyö  
Sosiaaliala

2018



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Anita Junnila	Sosionomi (AMK)	24.4.2018
Opinnäytetyön nimi		
		40 sivua
Vuorovaikutuksellinen ryhmä työhyvinvoinnin tukena		6 liitesivua
Toimeksiantaja		
Kotkan kaupunki, varhaisen tuen yksikkö		
Ohjaaja		
Virve Remes		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia vuorovaikutuksellisen ryhmän vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimus tehdään Kotkan kaupungin varhaisen tuen palvelun käyttöön. Ryhmän pohjana toimii ICDP - Kannustava vuorovaikutus -ohjelma, International Child Development Programme. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin sekä strukturoidun ICDP:n palautelomakkeen, että vapaamuotoisen palautelomakkeen avulla ryhmän tapaamisten jälkeen. Aineisto käsiteltiin nimettömänä. Vuorovaikutuksellinen ryhmä toimi syksyllä 2017 Kotkan kaupungin varhaisen tuen yksikössä. Vuorovaikutukselliseen ryhmään osallistuivat yksikön työntekijät. Ryhmä kokoontui kuusi kertaa eri teemoin ICDP :n seitsemää sensitiivisyyden vahvistamisen periaatteita ja kahdeksaa vuorovaikutusteemaa muakillen. Tutkimusmateriaali kerättiin ryhmän päättymisen jälkeen palautelomakkeilla. Opinnäytetyön tutkimustuloksena todetaan, että vuorovaikutuksellinen ryhmä tukee työhyvinvointia työyhteisössä. Ryhmä koettiin työyhteisöä tiivistävänä ja ryhmä lisäsi erilaisuuden hyväksymistä ja ymmärrystä sekä antoi välineitä myös työhön asiakastilanteissa. Ryhmän jäsenet kokivat tullessaan hyväksytyiksi ja kuulluiksi luottamuksellisen ilmapiirin sisältävässä ryhmässä. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vuorovaikutuksellisen ryhmän hyödyntäminen työhyvinvointia edistävänä välineenä kannattaa, sillä se antaa merkittävää tukea työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Lisäksi voidaan todeta ICDP-ohjelman eli kannustavan vuorovaikutusohjelman olevan hyvä pohja ryhmätoiminnalle työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Sensitiivisyyden, empatiakyvyn sekä uudelleen määrittelyn merkityksen ymmärtämisen ja toisen ihmisen käyttäytymisen hyväksyminen sekä syy- ja seuraussuhteiden oivaltaminen vahvistavat työhyvinvointia myös muualla kuin sosiaali- ja terveysalalla.</p>		
Asiasanat		
Työhyvinvointi, ICDP, ryhmätoiminta, vuorovaikutus		

Author	Degree	Time
Anita Junnila	Bachelor of Social Services	April 2018
Thesis Title		
Wellbeing at work with the help of an interactive group		40 pages 6 pages of appendices
Commissioned by		
the city of Kotka, the early family support unit		
Supervisor		
Virve Remes		
Abstract		
<p>The purpose of the thesis is to study how an interactive group based on International Child Development Programme (ICDP) improves the well-being of employees in their working community. The thesis is made for the city of Kotka, the early family support unit. The thesis is practice-based and the method for gathering the material was a ICDP structural feedback form along with an informal questionnaire after the interactive group was organised. The material was processed anonymously. The interactive group organised in the autumn of 2017. The city of Kotka employees of the early family support unit took part in this group. The group gathered six times, and was based on the seven principals of strengthening the sensitivity and the eight themes of interaction introduced by ICDP. The results of this study show that the group was a success, the interactive group affected positively well-being. The group brought together the employees of this working community and increased the acceptance of disparity among employees. The group additionally gave many new means to the work with clients. The employees felt being accepted and heard thought the atmosphere was confidential. This study shows how the interactive group has positive results when used to improve the well-being and motivation in a working community. The ICDP-program will additionally provide a good basis for this kind of group to affect the well-being of employees.</p> <p>Sensitivity and empathy, and the understanding and acceptance of the behaviour of others strongly increases the well-being also in many other fields than social and healthcare.</p>		
Keywords		
Well-being at work, ICDP, group action, interaction		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	VUOROVAIKUTUS.....	6
2.1	Vuorovaikutus työyhteisössä.....	7
2.2	Työhyvinvointi .....	7
2.3	ICDP -Kannustava vuorovaikutus.....	8
2.4	Ryhmätoiminta työyhteisössä .....	10
2.5	Vuorovaikutuksellinen ryhmä .....	11
3	TUTKIMUKSEN LÄHTÖTILANNE JA TOTEUTUS.....	12
3.1	Tilaaaja ja tutkimuskohde .....	12
3.2	Tutkimusmenetelmät .....	13
3.3	Tutkimuksen tavoitteet ja kysymykset .....	14
3.4	Tutkimuksen vaiheet .....	15
3.5	Aineiston hankinta ja analyysi .....	16
3.6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	18
4	AIKAISEMPIA AIHEESEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA .....	19
5	RYHMÄN LÄHTÖTILANNE JA TOTEUTUS .....	21
5.1	Alkutyöskentely .....	22
5.2	Ryhmätapaamiset .....	24
1. tapaaminen	.....	24
2. tapaaminen.....	.....	25
3. tapaaminen .....	.....	26
4. tapaaminen .....	.....	26
5. tapaaminen .....	.....	27
6. tapaaminen .....	.....	27
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	28
7	TUTKIMUKSEN RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI .....	32
8	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	32
9	TUTKIMUSTULOKSEN HYÖDYNTÄMINEN .....	34
10	POHDINTA .....	35
	LÄHTEET .....	38

## LIITTEET

- Liite 1. Ohjaajan tarkistuslista
- Liite 2. Tapaamiskerran selvitys
- Liite 3. Ohjaajan lokikirja
- Liite 4. ICDP-palautelomake
- Liite 5. Vapaamuotoinen palautelomake
- Liite 6. Kuvaluettelo

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ja selvittää vuorovaikutuksellisen ryhmän vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön pohjana toimii ICDP - Kannustava vuorovaikutus -ohjelma (International Child Development Programme) ja sen hyödyntäminen työyhteisön ryhmätoiminnassa. Kannustavan vuorovaikutuksen ryhmä toimi syksyllä 2017 Kotkan kaupungin perhetyön työyhteisössä. Ryhmä tapasi syksyn 2017 aikana kuusi kertaa. Ryhmän tapaamiset oli suunniteltu toteutettavaksi kerran viikossa. Ryhmätoiminnan alkuperäinen tarkoitus oli toimia vetäjien koulutuksellisenä ryhmänä ICDP-ohjaajien koulutuksessa. Ryhmän tapaamisten jälkeen toteutetuissa kyselyissä palautteet olivat positiivista ja ryhmätoiminnalle toivottiin jatkoa. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, miten ryhmä vaikuttaa työhyvinvointiin ja miksi, ja miten ryhmätoimintaa voisi tulevaisuudessakin hyödyntää työyhteisössä hyvinvointia tukien. Lisäksi kiinnitetään huomiota ICDP:n periaatteiden hyödyntämiseen. ICDP:n eli kannustavan vuorovaikutuksen tarkoituksena onkin kehittää sensitiivisyyttä ja empatiaa sekä vahvistaa jo olemassa olevia voimavaroja (ICDP 2016).

Työhyvinvointi, erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden asiakastyössä, on korostunut resurssien vähentyessä ja työmäärien lisääntyessä. On todettu, että ryhmätyöskentely antaa ryhmään osallistujille mahdollisuuden käsitellä myös omaan elämään liittyviä kysymyksiä ja näin avata uusia näkökulmia ja antaa tukea sekä työhön ja arkeen. Keskeistä ryhmätoiminnassa on jäsenten välinen kokemusten ja ajatusten jakaminen, oppiminen ja myös tuki. (Kasvuvire 2013-2018 2013).

## 2 VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutus on kahden tai useamman ihmisen välistä kommunikaatiota. Vuorovaikutus sisältää kaiken sen, miten olemme toisten kanssa. Vuorovaikutuksen ajatellaan usein olevan vain sanoja tai puhetta. Se voi kuitenkin olla myös ilmeitä, eleitä ja ääntelyä. Vuorovaikutuksen avulla voimme selvittää toisen ihmisen kokemuksia ja ajatuksia, lisäksi vuorovaikutukseen liittyvät kuulemisen ja kuuntelemisen taidot. Nykyaikainen kommunikointi on kehittynyt tekstiviestien ja sosiaalisen median suuntaan, mutta perinteinen vuorovaikutus

on kuitenkin säilyttänyt sijansa esimerkiksi keskustelun muodossa. (Väestöliitto 2018.)

## **2.1 Vuorovaikutus työyhteisössä**

Kansosen (2016) mukaan organisaation tärkeää pääomaa on työntekijöiden vuorovaikutus ja sen osaaminen. Jos yrityksessä ei ole vuorovaikutuskulttuuria tai se ei ole avointa eikä aktiivista, ei organisaatio pysty uudistumaan. Siksi organisaatioiden tulisi kehittää työntekijöiden vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutus tulisi nähdä organisaation kehittymistä ja toimintaa ylläpitävänä ja mahdollistavana voimavarana ja välineenä. Usein vuorovaikutus viestinnän lisäksi koetaan kuitenkin vain välttämättömänä tukimuotona muille toiminnoille. (Kansonen 2016.)

Työyhteisössä vuorovaikutus ei synny itsestään, vuorovaikutuksen kehittäminen ja kehittyminen vaativat aikaa. Vuorovaikutus vaatii myös konkreettisesti tilaa, missä tavata ja keskustella. Esimiehen rooli korostuu työyhteisön vuorovaikutuksellisten tilanteiden mahdollistamisessa. Esimiehen olisi kiinnitettävä huomiota siihen, että vuorovaikutus vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin myös työyhteisössä. Vuorovaikutuksen tulisi olla avointa, luottamusta herättävää myös yhteisön jäsenten kesken. Työyhteisön vuorovaikutuksessa nousee esille kuuntelun ja kuulemisen taito. ”Hyvä kuunteleminen vaatii tietoista asettumista kuuntelemisen tilaan” (Dunderfelt 2015,17).

Kuuntelulla ja kuulemisen taidoilla voidaan vahvistaa luottamusta ja tukea työyhteisön vuorovaikutusta (Työturvallisuuskeskus 2018). Kokemus siitä, että tulee kuulluksi, on tärkeää luottamuksen ja vuorovaikutuksellisten tilanteiden onnistumisen kannalta. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan naisista 71 % ja miehistä 64 % on sitä mieltä, että työssä viihtymistä lisäävät hyvät suhteet työtovereihin ja hyvät vuorovaikutussuhteet työtovereihin koetaan selkeästi tärkeiksi (Tilastokeskus 2008).

## **2.2 Työhyvinvointi**

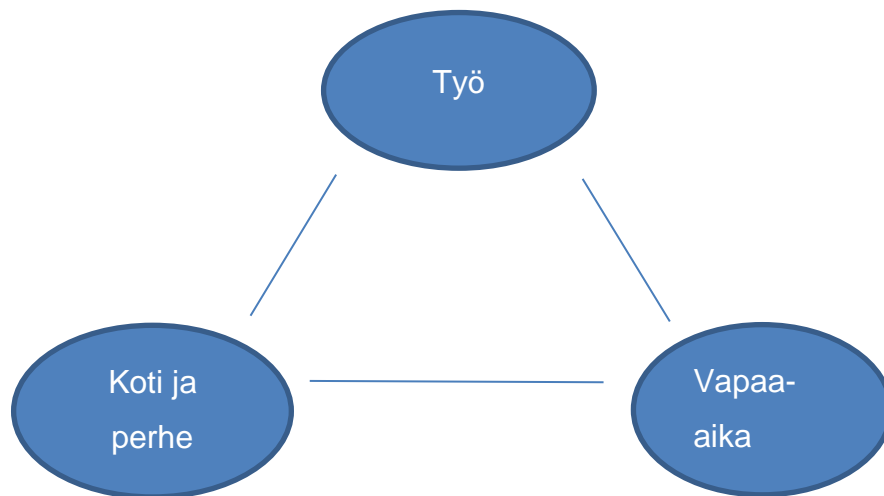
Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää työhyvinvoinnin seuraavasti:

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä

ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee”. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Työhyvinvointi nähdään siis merkityksellisenä osana työn tuottavuudessa ja työntekijöiden jaksamisessa. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Lisäksi työhyvinvointi on tärkeä osa työnteon arkea. Työhyvinvointiin vaikuttavan ja sitä edistävän toiminnan tulisi olla pitkäjänteistä ja toiminnan tulisi huomioida kaikki työyhteisössä toimivat tasot. Työhyvinvointia kehitettäessä tulisi huomioida toimenpiteiden kohdistuvan henkilöstöön, työyhteisöön, johtamiseen, työprosesseihin tai työympäristöön. (Työterveyslaitos 2018.)

Työhyvinvointiin on paljon sidoksissa myös työn ulkopuolinen elämä: koti, perhe sekä vapaa-aika ja harrastukset (kuva 1). Ihanteellisin tilanne saavutetaan kaikkien osa-alueiden tasapainolla. (Aalto 2006, 13.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Aalto 2006, 13)

### 2.3 ICDP-kannustava vuorovaikutus

ICDP (International Child Development Programme) eli Kannustava vuorovaikutus on ohjelma, joka perustuu empatiaan ja ihmissuhteisiin. Alun perin ICDP on suunniteltu vanhempien tueksi ja avuksi, mutta nykyään sen käyttö laajentuu eri alueille esimerkiksi vanhus- ja vammaispuolelle. Kannustavan vuorovaikutusohjelman tarkoituksena on tukea ja kehittää kunnioittavaa toisen



ihmisen kohtaamista. Ohjelman painopiste on voimavara- ja ihmissuhdekeskeisyydessä. Yksi tapa toimia on se, että ohjelman avulla voidaan pyrkiä toteuttamaan YK:n peruskirjaan sisältyviä ihmisoikeuksia ja lapsen oikeuksien sopimuksia. (ICDP 2018.)

ICDP on selkeästi kulttuurisensitiivinen ja vahvasti yhteisöllinen ohjelma. Se edistää terveyttä monin tavoin ja on myös ennaltaehkäisevää. ICDP - ohjelman tärkeitä osa-alueita ovat kolme dialogia, kahdeksan vuorovaikutusteemaa sekä sensitiivisyyden että herkkyyden vahvistamisen periaatteet muiden tärkeiden osa-alueiden lisäksi. Osa-alueiden avulla toteutetaan ICDP:n ajatusta ja se helpottaa ja antaa suuntaa ICDP-työskentelylle. (Hundeide 2017, 5-8.)

Kolme dialogia ovat

1. Tunneperustainen dialogi - esimerkiksi positiivisten tunteiden osoittaminen
2. Merkityksiä luova ja avartava dialogi - yhteinen ymmärrys todellisuudesta
3. Säätelevä dialogi - säätely ja rajojen asettaminen.

ICDP-ohjelmaan kuuluu lisäksi kahdeksan vuorovaikutusteemaa, jotka perustuvat vahvasti lapsilähtöisyyteen, koska ohjelma on alun perin kehitetty vanhemman ja lapsen välisen vuorovaikutuksen ja suhteen parantamiseen. Tässä työssä tutkitun ryhmätoiminnan pohjana toimivat myös kahdeksan vuorovaikutusteemaa muokattuina ryhmän aiheisiin sopiviksi: tämän vuoksi vuorovaikutusteemat avataan myös tässä. (Hundeide 2017, 24-74.)

Tunneperustainen dialogi koostuu neljästä eri vuorovaikutusteemasta. Nämä teemat ovat: 1) seuraa lapsen aloitteita, 2) pidä yllä läheistä vuoropuhelua, 3) osoita, että pidät lapsesta, 4) kannusta ja anna tunnustusta.

Merkityksiä luova ja avartava dialogi sisältää kolme vuorovaikutusteemaa.

Nämä vuorovaikutusteemat ovat: 5) laajenna, selitä ja rikastuta, 6) luo merkityksiä lapsen kokemuksille ja 7) auta lasta keskittymään yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen.

Kolmas eli säätelevä dialogi pohjautuu nelikohtaiseen vuorovaikutusteemaan (vuorovaikutusteema 8):

- a. Aseta rajoja myönteisellä tavalla.
- b. Suunnittele askel askelelta.
- c. Anna tukea sopivasti.
- d. Käytä säätelysi tukena tuttuja tilanteita ja rutiineja.

Näiden lisäksi ICDP-ohjelmaan kuuluu seitsemän sensitiivisyyden vahvistamisen periaatetta, joita myös käytettiin tämän tutkimustyön kohteena olevan ryhmän tapaamisten aiheiden pohjana. Seitsemän sensitiivisyyden vahvistamisen periaatetta ovat:

1. Positiivisen ja luottamuksellisen suhteen luominen
2. Kokemusten jakaminen ryhmässä
3. Myönteisen käsityksen luominen lapsesta
4. Osallistujien oman vuorovaikutuksen aktivointi ICDP:n vuorovaikutusteemoihin
5. Jo olemassa olevan osaamisen huomaaminen ja vahvistaminen
6. Hyvän vuorovaikutuksen ja hoivan tietoiseksi tekeminen
7. Asioiden välittäminen eläytyvällä ja henkilökohtaisella tavalla.

(Hundeide 2017, 64-72.)

## **2.4 Ryhmätoiminta työyhteisössä**

Sosiologi Eliasin mukaan yksilö on aina ryhmän tuotos. Eri organisaatiot rakentuvat ihmisistä, ihmisten välisistä vuorovaikutuksista sekä suhteista. Ihmisellä on tarve kokea yhteisöllisyyttä sekä vuorovaikutussuhteita. Lisäksi ihmisellä on vahva tarve olla arvostettu ja tärkeä. (Lindroos & Segercrantz 2009, 218-222.)

Nämä tarpeet ja näkemykset vahvistavat ryhmätoiminnan merkitystä työyhteisössä ja sen toimivuuden parantamisessa sekä työhyvinvoinnin lisäämisessä. Työyhteisöjen ryhmätoiminta voi olla esimerkiksi liikunnallista, keskustelevaa, työnohjauksellista, kokemuksellista jne. Ryhmätoiminnan muodosta riippuu ryhmän tarkoituksellisuus. Sosiaalipsykologian ja sosiologian lähtökohtana on ajatus siitä, että ihminen toimii ryhmän jäsenenä ollessaan toisin kuin hän yk-

silönä toimisi. Yhteisössä tai ryhmässä ollessaan ihmisen arvo- ja motivaatorakenne saattaa muuttua vähitellen ryhmän tai yhteisön paineesta ja vaikutuksesta. (Antikainen & Ranta 2008, 180-181.)

Ryhmätoiminnan merkitystä ei voi väheksyä, sillä työyhteisöissä sillä voi olla vahva merkitys työyhteisön toiminnalle ja toimivuudelle.

## **2.5 Vuorovaikutuksellinen ryhmä**

ICDP - pohjaisen vuorovaikutuksellisen ryhmän tarkoituksena erityisesti tässä kontekstissa on tunnistaa, sekä aktivoida ja vahvistaa ryhmään osallistuvien vuorovaikutustapoja, sensitiivisyyttä ja kuuntelevaa toimintatapaa. Ryhmässä annetaan mahdollisuus kokemusten jakamiseen, kuuntelemiseen, keskusteluun sekä tutkiskelun ja verbalisoinnin aktivointiin kunkin osallistujan omalla persoonallisella tavalla. ICDP-ohjelman avulla voidaan tutustua myös sosio-kulttuuriseen kontekstiin ja siihen organisaatioon ja työyhteisöön, jossa vuorovaikutusta tapahtuu. Tässä tutkimuksessa organisaatio on Kotkan kaupunki ja perhetyön yksikkö. Vuorovaikutuksellisia ryhmiä voidaan käyttää myös oppimisen tukena kouluissa ja varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi Kotkan kaupungin varhaiskasvatuksessa on toiminut hanke Vuorovaikutuksellinen pienryhmäpedagogiikka 2017. (Peda.net 2018.)

Vuorovaikutuksellinen oppiminen koetaan luonnolliseksi toiminnoksi. Pienet ryhmät mahdollistavat vuorovaikutuksellisen oppimisen motivoinnin ja kannustamisen kautta, myös aikuisilla. Mezirovin mukaan kommunikatiivisen oppimisen tavoitteena on saada tietoa millaisia arvoja, normeja, ajattelutapoja, asenteita ja tunteita ihmisen toiminnan taustalla on. Tällaista oppimista on esimerkiksi työyhteisöissä, ryhmissä ja neuvottelutilanteissa. Kommunikatiivinen oppiminen voi esimerkiksi auttaa eri käsitteille annettujen merkitysten ymmärtämistä. (Inhimillinen oppiminen. Jyväskylän yliopisto 2010.)

Vuorovaikutuksellista ryhmää käytetään myös esimerkiksi hieman erilaisessa Somebody - menetelmässä. Tässä ryhmätoiminnassa huomion keskipisteenä on turvallinen ryhmäytyminen ja luottamuksen edistäminen. Erityisesti kiinnitetään huomiota ryhmän voimavarojen esiin nostamiseen ja hyödyntämiseen.

Sosiaalisissa suhteissa ja tilanteissa on vastavuoroinen viestintä välttämättömyyksiä. Toinen ihminen on omien ajatusten ja tunteiden peili. Viestintä voi olla myös sanatonta. Ryhmätilanteissa korostuu myös sanattoman viestinnän merkitys. (Somebody 2018.)

### **3 TUTKIMUKSEN LÄHTÖTILANNE JA TOTEUTUS**

Tutkimus pohjautuu ICDP - Kannustava vuorovaikutus -ohjaajan koulutuksen vuorovaikutukselliseen ryhmään. Koulutuksen prosessiin kuului 4–8 hengen ryhmän ohjaaminen. Tapaamisia tuli olla vähintään kuusi kertaa ja ryhmän tuli kokoontua 1–3 viikon välein. Ryhmän toiminnan pohjana tuli olla kahdeksan vuorovaikutusteemaa sekä seitsemän sensitiivisyyden vahvistamisen periaatetta (s.9-10). Ohjaajat suunnittelivat ryhmän tapaamisten sisällön yhdessä, ja jokaisesta tapaamisesta tuli tehdä arviointi ja itsearviointi ryhmän kanssa toimimisesta (liite 2). Kaikkien ryhmätapaamisten jälkeen ryhmään osallistujat täyttivät virallisen ICDP-yhdistyksen arviointilomakkeen sekä ohjaajien vapaamuotoisen palautelomakkeen (liite 4 ja 5).

Tämä tutkimuksen materiaali koostuu ryhmään osallistuneiden virallisista ja vapaamuotoisista loppupalautteista. Ryhmä kokoontui syksyn 2017 aikana niin, että viimeinen ryhmätapaaminen oli marraskuussa. Ryhmään osallistuivat Kotkan kaupungin perheohjaajat ja -työntekijät. Ryhmästä rajattiin tuolloin työyhteisössä olevat opiskelijat pois ryhmähengen ja luottamuksellisuuden takaamiseksi.

#### **3.1 Tilaaja ja tutkimuskohde**

Tutkimuksen tilaaja on Kotkan kaupungin varhaisen tuen yksikkö. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten vuorovaikutuksellinen ryhmätoiminta vaikuttaa työhyvinvointiin ja miten se tukee sitä. Yksikössä on jo toteutunut ja toteutuu edelleenkin paljon muutoksia, siksi työhyvinvointiin panostaminen muutostilanteissa on erityisen tärkeää. Työn tarkoituksena on erityisesti kiinnittää huomio ryhmätyöskentelyn vaikutuksiin työhyvinvointiin ja lisäksi

ICDP:n periaatteiden hyödyntämiseen ryhmätoiminnassa työhyvinvoinnin edistämiseksi. ICDP:n tarkoituksena onkin kehittää sensitiivisyyttä ja empatiaa sekä vahvistaa jo olemassa olevia voimavaroja (ICDP 2016).

Työhyvinvointi erityisesti sosiaali - ja terveysalan asiakastyössä on korostunut resurssien vähentyessä ja työmäärien lisääntyessä. Kuten jo aiemmin todettiin, ryhmässä työskentely mahdollistaa myös omassa elämässä koettujen asioiden käsittelyn ja tukee ymmärrystä siihen, miten nämä vaikuttavat arkeen niin työelämässä kuin vapaa-ajalla. (Kasvuvire 2013-2018 2013)

### **3.2 Tutkimusmenetelmät**

Tutkimustyössä on prosessuaalinen lähestymistapa, teorian tarkoituksena on tukea itse työn prosessia ja tutkimustuloksen arviointia (Tutkiva toiminta. Anttila P. 2006). Opinnäytetyö on toiminnallinen työ, joka myötäilee myös psykososiaalista viitekehystä. Ryhmätoiminnan ei ole kuitenkaan tarkoitus olla puhtaasti terapeutista, vaan sillä toivotaan olevan ryhmään osallistuvien hyvinvointiin ja omien voimavarojen tunnistamiseen liittyvää merkitystä ja näin voimaannuttavaa. Psykososiaalisessa viitekehyksessä korostuu vuorovaikutus, joka toteutuu yhdessä tekemisen ja keskustelujen kautta. (Psykososiaalinen hoito 2015.)

Opinnäytetyön avulla pyritään kartoittamaan ryhmätoiminnan vaikutusta ja näin vaikuttamaan työyhteisön hyvinvoinnin parantamiseen. Työssä selvennetään myös työhyvinvoinnin merkitystä, edistämistä ja tukemista.

Materiaali kerättiin työyhteisön kuuden ICDP-pohjaisen ryhmätapaamisen pohjalta. Materiaali koostui ICDP:n virallisesta palautelomakkeesta sekä vapaamuotoisesta kirjallisesta palautteesta. Lisäksi materiaalia kerättiin jo olemassa olevasta tiedosta ryhmätoiminnan merkityksestä ja kehittämismahdollisuuksista. Toiminnallisessakin tutkimuksessa tutkimuskysymysten määrittely tarkasti voi olla kuitenkin haasteellista varsinkin silloin, kun materiaalia kerätään ja analysoidaan. Materiaali voi antaa uusia näkökulmia ja tutkimuskysymyksiä aiheeseen vasta myöhemmässä vaiheessa. (Tutkimussuunnitelman laatiminen 2007.)

### 3.3 Tutkimustavoitteet ja kysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on antaa työnantajalle ajatuksia ja välineitä työhyvinvoinnin kehittämiseen ryhmätoimintaa hyväksikäyttämällä. Lisäksi tavoitteena on tarkentaa, miten juuri tämänkaltainen, kannustavan vuorovaikutuksen idealla toimiva ryhmä vaikuttaa työhyvinvointiin pehmein ja vuorovaikutuksellisin keinoin. Tavoitteena myös on antaa tilaajalle käsitystä ja ajatusta siitä, miten työnohjauksen lisäksi työhyvinvointia voidaan lisätä myös kannustavaa vuorovaikutusta hyväksikäyttäen tällaisen ryhmätoiminnan järjestämisellä työyhteisössä sekä millaisia vaikutuksia ryhmällä on eli, miten ryhmä konkreettisesti vaikuttaa työhyvinvointiin. Työyhteisö on suurten muutosten edessä, tällöin on entistä tärkeämpää pyrkiä vahvistamaan tiettyyn joukkoon kuulumisen kokemuksia ja näin myös ehkäistä mahdollista syrjäytymistä työyhteisössä.

Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on tärkeää asiakkaiden ja heidän kanssaan työskentelevien ihmisten hyvinvointi. Eettiset periaatteet ovat tärkeitä asiakastyössä, näin syntyy arvostavaa ja inhimillistä vuorovaikutusta. Eettisyys onkin ammatillisuuden tärkeä osa-alue. (Eettiset suositukset sosiaalialalle 2011, 5-6.)

On tutkittu, että sosiaalinen eristäminen ja fyysinen kipu aktivoivat aivoissa samoja alueita. Nämä alueet aktivoituvat yksilön kokiessa eri asioiden merkityksiä. Tämä osoittaa myös sen, että ihmiset ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, ihmiset tarvitsevat toisiaan niin hyvässä kuin pahassakin. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 136-137.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten ryhmätoiminta edesauttaa työyhteisön hyvinvointia?
- 2) Miten Kannustavan vuorovaikutuksen mallia voidaan hyödyntää työhyvinvointia edistävässä ryhmässä?

Näiden kysymysten avulla työssä etsitään vastauksia tutkimustyön tilaajan esittämiin kysymyksiin työhyvinvoinnin edistämisestä ryhmätyöskentelyn avulla.

### 3.4 Tutkimuksen vaiheet

Ryhmätoiminta alkoi ICDP:n ohjaajakoulutuksen pohjalta. Koulutus vaati ryhmän kokoontumisen säännöllisesti ICDP:n malliin pohjautuen. Ryhmä järjestettiin poikkeuksellisesti perhetyön työyhteisön jäsenille. Alkuperäisenä tarkoituksena oli kuitenkin järjestää ryhmä vanhemmille. Vanhempien ryhmää ei kuitenkaan saatu järjestettyä aikataulun mukaisesti, tämän vuoksi toimintasuunnitelma muuttui lyhyellä varoitusajalla.

Ryhmän oli tarkoitus tavata kerran viikossa, mutta työtilanteista johtuen tämä ei aivan toteutunut. Ensimmäisellä kerralla osallistumisprosentti ryhmän kymmenestä jäsenestä oli 75% eli kuusi osallistujaa kahden ohjaajan lisäksi, toisella kerralla 100% eli kahdeksan osallistujaa ohjaajien lisäksi, kolmannella kerralla 75% eli kuusi osallistujaa, neljännellä kerralla 75% eli kuusi osallistujaa, viidennellä kerralla 100% eli kahdeksan osallistujaa, kuudennella kerralla 62,5% eli viisi osallistujaa. Osallistumisprosentin vaihtelu johtui työtilanteista sekä sairaslomista.

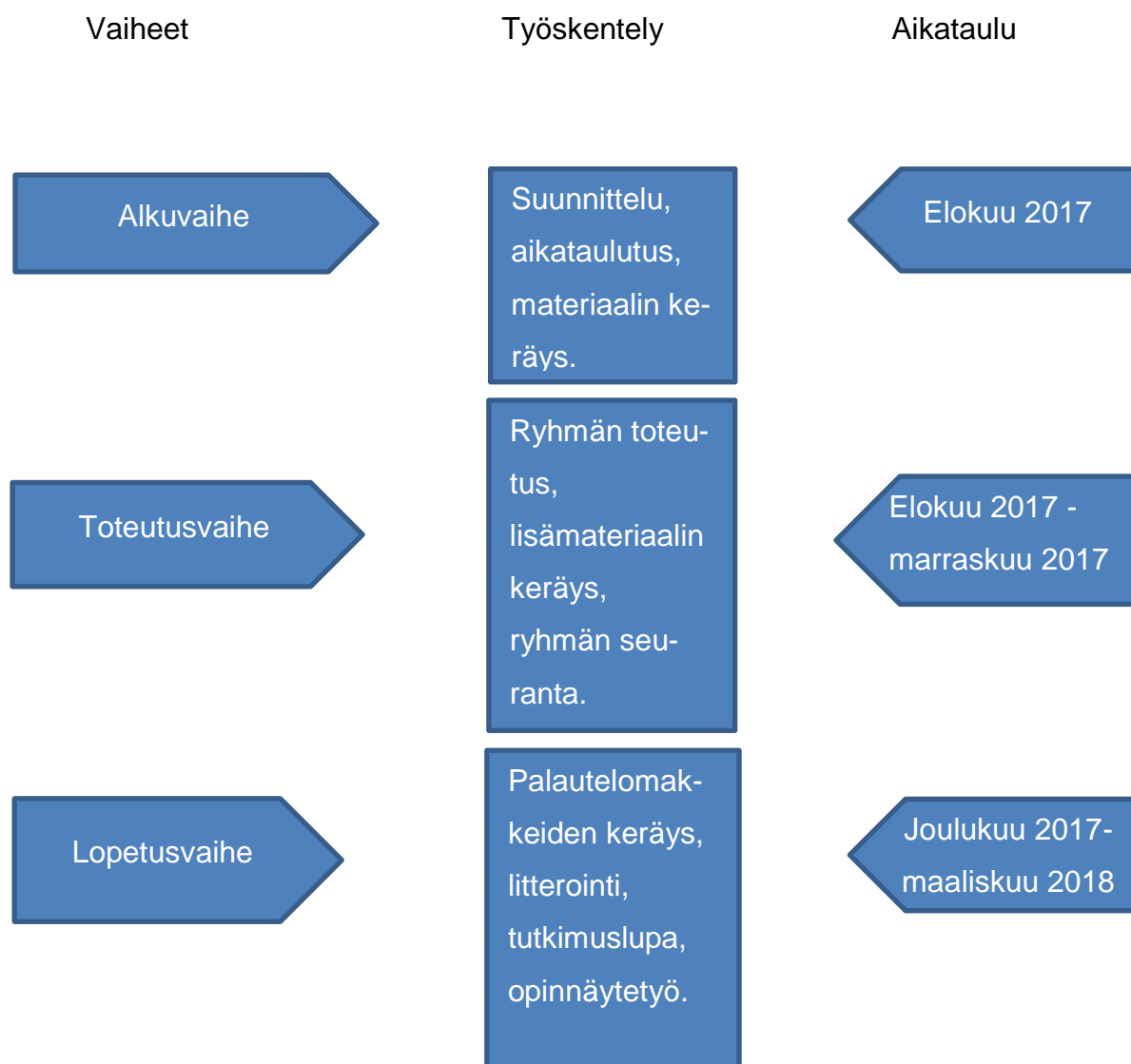
Tutkimusmateriaali kerättiin ryhmätoiminnan viimeisen tapaamisen jälkeen. Virallisen ICDP-yhdistyksen palautemateriaalin palautusprosentti oli 100% eli kahdeksan palautuslomaketta, vaikkakin osa kysymyksistä oli jäänyt osalta vastaamatta. Ryhmän vetäjien vapaamuotoiseen palautuslomakkeeseen vastausprosentti oli 87,5% eli kuusi palautuslomaketta.

Ryhmän ohjaajilla oli käytössä myös ICDP-yhdistyksen virallinen tarkistuslista, jonka tarkoituksena oli toimia ohjaajan apuna oman ohjaustyön panostuksen reflektoinnissa sekä arvioinnissa (liite1). Jokaisesta ryhmän tapaamiskerrasta tehtiin erillinen selvitys (liite 2 ja 3).

Koska palaute ryhmästä oli erittäin positiivista ja ryhmä koettiin työyhteisön hyvinvointia vahvistavana, keskustelut esimiehen kanssa johtivat tutkimukseen ryhmätoiminnan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin.

Ryhmän kokonaisvaikutus hyvinvointiin perustui niin työntekijöiden kuin vetäjienkin kokemuksiin ryhmästä. Ryhmän loppumisen jälkeen palautelomakkeet

kerättiin nimettömänä kirjekuoreen. Lopputyössä tutkittiin palautteiden pohjalta ryhmän vaikutuksia. Lopputyön suunnitteluseminaari pidettiin 12.1.2018. Tutkimuslupa tutkimuksen tekemiseen varmistui 2.2.2018. Tämän jälkeen opinnäytetyön sopimus vahvistettiin tilaajan kanssa. Yhteydenotto ICDP - yhdistykseen helmikuussa 2018 vahvisti ryhmätoiminnassa käytettävän luvanvaraisen materiaalin liittämisen työhön liitetiedostoiksi. Opinnäytetyön vaiheet ja aikataulus näkyvät kuvassa 2.



Kuva 2. Ryhmän ja lopputyön toteutusvaiheet

### 3.5 Aineiston hankinta ja analyysi

Aineisto kerättiin vuorovaikutuksellisen ryhmän loppupalautteista, sekä virallisesta ICDP:n palautelomakkeesta, että vapaamuotoisesta ryhmän ohjaajien määrittelemästä palautelomakkeesta. Vapaamuotoisen palautteen palauttamisprosentti ryhmään osallistujista oli 87,5% eli seitsemän lomaketta,



virallisen ICDP:n palautelomakkeen palautusprosentti oli 100 eli kahdeksan lomaketta. Tutkimustulosta analysoitaessa on kuitenkin huomioitava, ettei kaikkiin kysymyksiin oltu vastattu, joten 100 % palautus ei kuvaa ihan tarkalleen tutkimusvastausten määrää virallisessa palautelomakkeessa.

Aineiston käsittely aloitettiin tammikuussa 2018 tutkimusaiheen varmistuttua. Palautelomakkeiden lisäksi opinnäytetyössä huomioitiin ohjaajille tarkoitettuja tapaamiskertojen selvityslomakkeita (liite 2) ryhmän aiheiden osalta. Toisaalta myös ohjaajien toiminnan tarkistuslista (liite 1) sekä tapaamisisten lokikirja (liite 3) ovat huomioituna tutkimustyössä hyödynnettävänä lisämateriaalina ryhmien aiheiden osalta. ICDP-yhdistyksen palautelomakkeessa olevat kysymykset oli määritelty vanhemmille ja lapsille tarkoitettuun ryhmään, joten joihinkin kysymyksiin ei oltu vastattu tämän ryhmän osalta. Toisaalta kysymykset liittyivät pitkälti myös työ- ja kotielämän erilaisiin kohtaamistilanteisiin ja asenteisiin, joten liittymäkohtia kuitenkin löytyi joiltain osin. Lisäksi virallisen kyselylomakkeen kysymysten virheellinen numerointi aiheutti aluksi sekaannusta. Virallinen palautelomake (liite 4) keskittyi osallistujien kokemuksiin Kannustava vuorovaikutus-ohjelman ICDP:n ryhmään. Vapaamuotoinen palautelomake (liite 5) keskittyi osallistujien kokonaisvaltaiseen kokemukseen ryhmästä.

Tutkimusmateriaali muokattiin yhtenäiseen muotoon taulukoimalla ja kokoomalla vapaamuotoiset palautteet yhtenäiseen muotoon tulosten selvittämistä varten. ICDP:n virallisen lomakkeen viimeisen kysymyksen pohjalta määriteltiin Mind Map (miellekartta) sanoista, jotka kuvaavat osallistujien kokemuksia ryhmään osallistumisesta (kuva 3). Virallisen lomakkeen muista tuloksista koostettiin taulukko, jossa näkyivät vastaukset. Kysymykset, jotka koettiin tutkimuksen kannalta tärkeiksi, avattiin taulukkoon, näin kysymyksiä ja vastauksia oli helpompi havainnoida. (Kuva 4.)

Vapaamuotoisista palautteista kirjoitettiin kooste, josta poimittiin olennaiset ja yhteneväiset näkemykset ryhmän toteutuksesta ja merkityksestä. Näistä palautteista johdettiin suoraan päätelmät ryhmän vaikutuksesta.

Sisällön analyysin pohjalta nousi selkeitä yhteisiä kokemuksia ja näkemyksiä ryhmän vaikutuksesta. Kokemukset olivat pääosin positiivisia, ja ryhmätoiminnalle toivottiin työyhteisössä jatkoa.

### 3.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön ajankohtaisuus on tärkeää huomioida opinnäytetyön eettisyydestä puhuttaessa. Vuorovaikutuksen merkitys on korostunut entisestään työmaailmassa. Ryhmän jäsenenä toimimiseen vaikuttaa pitkälti yksilön vuorovaikutustaidot. Koska opinnäytetyön aiheena on vuorovaikutuksellisen ryhmän työhyvinvoinnin tukeminen, ja vuorovaikutus on työelämässä ajankohtainen, voidaan todeta opinnäytetyön aiheen olevan eettisesti kestävä. Opinnäytetyön tekijällä oli motivaatio ja halu tutkia aihetta, joka liittyy keskeisesti omaan työyhteisöön sekä halu etsiä ja löytää tutkimuskysymyksiin vastauksia sekä kehittää työyhteisössä kannustavaa vuorovaikutusta ja näin lisätä työhyvinvointia. (Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 71-73.)

Työyhteisössä toimineen ryhmän hyödyntämisen opinnäytetyön aiheen pohjana voidaan katsoa olevan sekä eettisesti kestävää että luotettavaa. Kaikki osallistujat hyväksyivät aiheen tutkimisen ryhmätoiminnan kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työyhteisön palautteen perusteella voidaan arvioida opinnäytetyön luotettavuutta. Palautteet tulivat nimettöminä ja määräaikaan mennessä. Vapaamuotoiseen palautteeseen (liite 5) sai jokainen palautteen antaja kirjata oman näkemyksensä tai olla kirjaamatta. Kirjallisen palautteen lisäksi tuli samankaltaista suullista palautetta sekä esimiehelle että ryhmän vetäjille, tämä vaikuttaa myös palautteen luotettavuuteen. Koska tutkimuksen tekijä yhtenä ryhmän vetäjänä kuuluu myös työyhteisöön ja näin tietää ja tuntee työyhteisön toiminnan, voidaan odottaa tutkimuksen pohjana olevien vastausten olevan luotettavia. Virallisessa palautelomakkeessa oli kiinteät kysymykset (liite 4). Vastauksen voidaan olettaa olevan luotettavia, koska kysymykset olivat selkeitä, kysymyksiin oli kolme selkeää vastausvaihtoehtoa, lisäksi lomakkeet ja vastaukset olivat nimettömiä. Luotettavuutta voidaan myös arvioida palauteaktiivisuuden perustuen. Palautteen antaminen oli toivottavaa, mutta myöskin vapaaehtoista.

Ryhmään osallistunut työyhteisö on työhönsä ja toimintaan sitoutunutta ja ammatillisesti vahvasti eettinen. Työyhteisöllä on muutosten keskellä vahva tarve kokea yhteisöllisyyttä sekä kehittää työyhteisön sisällä tapahtuvaa vuorovaikutusta, ryhmä voi toimia osallistujensa peilinä ja mahdollistaa samaistumisen toisiin ryhmä jäseniin (Salminen 1997, 128-130). Lisäksi useimmilla ryhmän jäsenillä on halu kehittää itseään ja kuulua ryhmään. Ryhmäläiset olivat innokkaita oppimaan itsestään uutta ja osallistuivat aktiivisesti ryhmään. Nämä vaikuttavat ryhmästä kerätyn materiaalin eettisyyteen sekä luotettavuuteen. Kehittämällä vuorovaikutusta niin, että se olisi aitoa ja herättäisi luottamusta, on työyhteisön helpompi ymmärtää ja kuunnella työyhteisön eri jäseniä. (Työturvallisuuskeskus 2009.) On kuitenkin tärkeää muistaa, että ymmärtäminen ei aina tarkoita samaa mieltä olemista.

#### **4 AIKAISEMPIA AIHEESEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA**

Lifted Oy teki 2017 tutkimuksen hyvinvointipalvelujen käytöstä ja vaikutuksista suomalaisissa työyhteisöissä 2017. Tutkimus pohjautui työntekijöiden näkemyksiin ja kokemuksiin. Tutkimuksen mukaan 98,5 % kokee työnantajan velvollisuudeksi tukea työntekijöiden hyvinvointia. 60,9 % kokee hyvinvointipalvelujen vaikuttavan nykyiseen työnantajaan sitoutumiseen. Tutkimuksen mukaan 34,5 % kokee työyhteisön kulttuurin tukevan työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä 51% kaipaa työnantajalta välineitä stressin hallintaan. Sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöitä oli 33,3 % 521:stä tutkimukseen osallistujasta. Tutkimuksen yksi tärkeimpiä tuloksia oli se, että työhyvinvointipalveluissa tulisi keskittyttävä todelliseen tulosten läpinäkyvyyteen, vaikuttavuuteen ja palveluiden joustavuuteen. (*Lifted Oy 2017.*)

Pennsylvanian yliopistossa (2017) tehdyn tutkimuksen mukaan ryhmässä, joka on tasa-arvoinen, tehdään parhaita päätöksiä, ryhmän erilaiset näkemykset yhdistyivät yhtenäisempään suuntaan kuin ryhmässä, jossa oli vahvat persoonat vaikuttavat ajatuksiin (Centola & Becker, 2017). Tämä tutkimus vahvistaa käsitystä siitä, miten ryhmän tasa-arvoisuus vaikuttaa ja kuinka tärkeää vuorovaikutus ryhmässä on.

Sosped-säätiöllä toteutettu sosiaalipedagogiikka perustuu vuorovaikutuksen tiedostamiseen, kokemukselliseen oppimiseen ja tunnepuolen emotionaaliseen osaamiseen. Se korostaa inhimillisyyttä ja sen ymmärtämistä. Tavoitteena sosiopedagogisessa työskentelyssä työyhteisössä on lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja lisätä työyhteisön toimivuutta ja yhteisöllisyyttä. Näihin pyritään esimerkiksi itsetuntemusta vahvistamalla. Yhteisöllisyys alkaa sitoutumisesta ja liittymisestä. Nämä vahvistuvat, kun työskentelyn tuloksena yhteinen ymmärrys vahvistuu sekä löytyy yhteisiä tapoja ja arvoja. Tällaisessa toiminnassa oppivat sekä yksilö että yhteisö. (Sosped-säätiö 2017.)

Jo 1960-luvulla on tutkittu työyhteisöjen ryhmiä (Katzh & Kahn 1966) ja todettu, että erilaiset työryhmät ja tiimit ovat työyhteisössä ja organisaatiossa alayksiköitä, joiden avulla työntekijät liittyvät tiiviisti organisaatioon. Ryhmät ja tiimit luovat omia sääntöjä ja toimintamalleja, joihin työntekijät voivat samautua. Ne luovat myös tarkoituksia ja merkityksiä, joihin työntekijät voivat sitoutua, toisaalta nämä voivat myös rajoittaa yksilön toimintaa organisaatiossa. (Katzh & Kahn 1966, 56.)

Ryhmätoiminnalla on monenlaisia positiivisia vaikutuksia työntekijöille, esimerkiksi vuorovaikutus- ja ystävyysuhteet sekä kuuluminen ryhmään vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Ryhmä tuo parhaimmillaan mukanaan tukea, rohkaista ja hyväksyntää. Ryhmät voivat antaa myös tietynlaista vallantunnetta ja turvallisuutta. Ryhmän muodosta ja tarkoituksesta riippuu, vahvistaako se näitä tunteita ryhmään osallistujilla. Kilpailuhenkiset ja ryhmät, joiden arvot ovat ristiriitaisia, eivät vahvista eivätkä tue ryhmän tuomia positiivisia vaikutuksia. (Juuti 2006, 124-125.)

Hundeide toteaa kirjassaan, että kokemuksen pohjalta voidaan sanoa ihmisten sitoutuvan sitä enemmän yhteisöön ja kokevan olevansa tasa-arvoisempia mitä enemmän he vaihtavat ryhmässä vuorovaikutuksen kautta kokemuksia ja ajatuksia. ICDP:n eli kannustavan vuorovaikutuksen ryhmiä pidetäänkin juuri näistä syistä ihmisiä aktivoivana lähestymistapana. (Hundeide 2017, 71.)

Työyhteisön hyvä toiminta edellyttää työyhteisön jäsenten välistä luottamusta. Jotta luottamus voisi syntyä, tulisi vuorovaikutuksen olla aitoa, hyväksyttävää ja hyvää. Luottamusta lisää myös yhteisön jäsenten kyky kuunnella ja

ymmärtää toisiaan. Myös esimiehellä on tärkeä rooli työyhteisön jäsenten luottamuksen muodostumisessa. (TTK 2018.)

2000-luvun vaihteessa OECD:n DeSeCo-projektissa määriteltiin ihmisten menestymiseen ja hyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita. Näistä kolme tärkeintä olivat:

- 1) autonomisesti toimiminen
- 2) erilaisten välineiden vuorovaikutuksellinen käyttö
- 3) erilaisissa ryhmissä vuorovaikutuksellinen toimiminen.

Nämä kertovat vahvasti vuorovaikutustaitojen ja vuorovaikutuksellisen toiminnan merkityksestä menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Lisäksi Nykäsen ja Tynjälän tekemässä tutkimuksessa ”Työelämätaitojen kehittämisen malli korkeakoulutuksessa” tuli selkeästi ilmi sosiaalisten viestintätaitojen, itsesäätelytaitojen ja johtamis- ja verkostoitumistaitojen eli työyhteisön jäsenenä toimimisen taitojen merkitykset koulutuksen tärkeinä osatavoitteina työelämää varten. (Nykänen & Tynjälä 2011, 17-21.)

Rahkonen teki keväällä 2017 opinnäytetyön aiheesta ”Positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä – voimavara vai sananhelinää”. Opinnäytetyössä todettiin aineiston ja ryhmätapaamisten perusteella, että positiivinen vuorovaikutukselle tulisi antaa oikeanlainen mahdollisuus, jotta se toimisi työyhteisöjen voimavarana. (Rahkonen 2017.)

Näin voidaan selkeästi nähdä vuorovaikutuksellisten taitojen ja vuorovaikutuksellisen ryhmän merkitys työelämässä ja työhyvinvoinnin osana. Ryhmä voi toimia työyhteisössä sekä näiden taitojen kehittäjänä että hyödyntäjänä.

## **5 RYHMÄN LÄHTÖTILANNE JA TOTEUTUS**

Kuten aiemmin opinnäytetyössä todettiin, ryhmän perustaminen pohjautui ICDP:n ohjaajakoulutuksen sisältämään ryhmätyöskentelyyn. Koska vuorovaikutuksellisen ryhmän vetämiseen ei ollut selkeää manuaalipohjaista ohjeistusta, tuli ryhmän vetäjien suunnitella ryhmän tapaamisten sisältö ja toteutus itsenäisesti. Ryhmän toiminnan tuli kuitenkin perustua aiemmin mainittujen

ICDP:n seitsemään sensitiivisyyden vahvistamisen periaatteeseen sekä kahdeksaan vuorovaikutusteemaan ICDP:n ohjelman mukaisesti.

Ryhmä toteutettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen perhepalveluiden työyksikön työntekijöille. Tarkoituksena ei ollut järjestää ryhmää ammattilaisille, vaan ryhmä työntekijäroolin takana oleville yksilöille ihmisinä, vanhempina ja isovanhempina. Ryhmän nimeksi valittiin Aivorihi kuvastamaan ryhmän pohdintoja ja ajatuksia. Aivorihi kokoontui yhteensä kuusi kertaa syksyn 2017 aikana. Yksikön esimieheltä oli pyydetty lupa tapaamisten pitämiseen työajalla.

Tapaamisten ajat vaihtelivat aamuajoista iltapäiväaikoihin. Kukin tapaaminen kesti noin kaksi tuntia. Ryhmän tapaamisajat tuli suunnitella reilusti etukäteen, jotta ryhmään osallistuvat työntekijät pystyivät suunnittelemaan työnsä ryhmien ajankohtien mukaisesti. Ryhmän kokoontumisaikoja siirrettiin muutaman kerran hankalien yhteensattumien vuoksi, jotta ryhmään saataisiin riittävästi osallistujia.

Ryhmä tapasi perhetyön tiloissa niin, että muu toiminta oli keskeytetty ryhmien ajaksi. Jokaiseen ryhmätapaamiseen oli varattu tarjottavia, tämä kuului ICDP:n toimintamalliin. Ruoka, tässä tapauksessa kahvi/tee ja syötävä, oli tärkeä osa ryhmän kokoontumista. On havaittu, että ruoka on väline, jonka kautta ihmiset voivat luoda sosiaalisia suhteita; niitä voidaan ruoan jakamisen avulla muodostaa ja muodostumisen jälkeen vahvistaa. Se, tuleeko toinen ravituksi, merkitsee vähemmän kuin se, mikä sosiaalinen merkitys ruoan jakamisella ja yleensä tarjottavalla on. (Uusihakala & Eräsaari 2016.) Syömisen ja juomisen tarjoaminen on puhumisen ja kuuntelun lisäksi yksi tapa jakaa (Pelstakaa Lapset ry 2014).

## **5.1 Alkutyöskentely**

Jotta ryhmätapaamiset voitiin toteuttaa, tuli ryhmien aineistopohjainen sisältö sekä tarjottavat suunnitella ja hankkia etukäteen. Tarjottavien osalta oli huomioitava budjetti sekä se, että tarjottavien laitto ei voinut olla aikaa vievää ja se, että tarjottava oli helposti syötävissä ja kaikille sopivaa.

Aiemmin mainittujen periaatteiden sekä teemojen pohjalta määriteltiin kunkin ryhmätapaamisen aiheet. Aiheissa otettiin huomioon poikkeuksellisesti myös se, ettei ryhmää alkuperäisen ICDP:n ajatuksen mukaisesti järjestetty vanhemmille, vaan työyhteisöön kuuluville yksilöinä. Huomioitavaksi jäi myös se, ettei kaikilla ryhmän jäsenillä ollut lapsia, toisaalta vaikutus oli näennäinen, sillä arjessa työskentely lasten kanssa oli päivittäistä ja näin jokaiselle oli kertynyt kokemusta lapsista, ja työskentelyssä pohdittiin paljon myös omaa lapsuutta ja lapsuuden kokemuksia.

ICDP:n ohjelman tavoitteena on kehittää kunnioittavampaa kohtaamista, aikuisten ja lasten välillä, mutta myös aikuisten kesken. Lisäksi ohjelma on vahvasti ihmissuhde- ja voimavarakeskeinen ja näin yleistettävissä myös työelämän ulkopuolelle. Tämä mahdollisti myös soveltavan työskentelyn aihevalinnoissa. (Hundeide 2017, 7.)

Ryhmän aiheet perustuivat ensimmäisillä tapaamiskerroilla suoraan ICDP:n periaatteisiin, myöhemmässä vaiheessa uskallus luovempaan suunnitteluun periaatteita huomioiden ja seuraten lisääntyi ja tuotti myös hyviä tuloksia. Ryhmätapaamisten aiheiden määrittelyn luovuus vaikutti myös siihen, ettei ryhmässä tarvinnut tiukasti ohjata keskustelun suuntaa, kuitenkin niin, että aihepiiri pysyisi kutakuinkin alkuperäisen tarkoituksen mukaisena. Ryhmässä pyrittiin luomaan hyvä ja vapaan keskustelun ilmapiiri ilman tiukkoja rajoja ja ohjausta.

Suunniteltuun aihepiiriin etsittiin materiaalia, esimerkiksi runoja, ajatuksia, artikkeleita, videopätkiä tukemaan keskustelua ja ajatuksen kulkua ryhmässä. Osa tapaamisista alkoi rentoutusharjoitteilla, näin pyrittiin helpottamaan arjesta irtautumista ja ryhmään keskittymistä. Ryhmätapaamisten suunnittelussa ja toteutuksessa käytettiin hyväksi ICDP-ohjelman mukaisesti myös erilaisia harjoituksia ja välineitä sensitiivisyyden vahvistamiseksi ja uudelleen määritellyn harjoittelemiseksi sekä omien voimavarojen tunnistamiseksi ja hyväksikäyttämiseksi. (Hundeide 2017,86-89.)

Ryhmän onnistumisen varmistamiseksi ohjaajien tuli huomioida myös osallistujien tahtotila ryhmään osallistumiseen sekä se, kokivatko osallistujat ryhmän

merkityksellisyyden. Lisäksi se, miten ryhmä suunniteltiin konkreettisesti toteutettavaksi, vaikutti ryhmän onnistumiseen.

ICDP on määritellyt myös omia tavoitteita ryhmien toimintaan. Näitä tavoitteita ovat:

- . positiivinen ihmisen uudelleen määrittely
- . vuorovaikutusteemojen sisäistäminen ja tunnistaminen
- . oman materiaalin luominen omista esimerkeistä, tämä vahvistaa asioiden sisäistämisen ja kyvyn hyväksikäyttää tietoa. (Hundeide 2017, 78.)

## **5.2 Ryhmätapaamiset**

Ryhmätapaamiset koostuivat kuudesta tapaamiskerrasta ennalta sovittuina tapaamispäivinä noin viikon välein. Muutama tapaamiskerran päivämäärää vaihdettiin niin, että riittävä määrä osallistujia pääsisi osallistumaan ryhmään.

Tapaamisissa oli lähes aina kaksi ohjaajaa. Tapaamiset alkoivat aina rauhoittumisella ja kahvilla tai teellä sekä tarjottavilla. Näin saatiin rauhallinen mieli, irtiotto arjesta ja keskittyminen itse tapaamiseen.

Ryhmän aloitustapa riippui paljon siitä, oliko ryhmän tapaaminen aamulla ensimmäisenä ennen työpäivän aloitusta vai iltapäivällä viimeisenä. Iltapäivä-tapaamisiin oli varattu selkeä irtiotto työpäivästä esimerkiksi rentoutumisen tai meditaation avulla. Rentoutumisen jälkeen aloitettiin virittäytyminen ryhmätapaamisen aiheeseen.

### **1. Tapaaminen**

Ensimmäinen tapaaminen elokuussa 2017 onnistui hyvin. Osallistujia oli kuusi kahden ohjaajan lisäksi. Tapaamisajankohtaa oli varmisteltu useamman kerran, jotta tarvittava määrä osallistujia saataisiin ryhmään mukaan. Ensimmäiseen tapaamiskertaan ei osallistujien työkiireiden vuoksi määritelty ennakolta tehtäviä. Tarkoituksena oli myös, ettei osallistujille aiheutuisi tehtävistä paineita. Ryhmän aloittamisen toivottiin olevan positiivinen ja hyvä kokemus.



Ensimmäisen tapaamisen aiheena oli osallistujien omat lapsuuden kokemukset kasvatusympäristöstä. Keskustelu alkoi rauhallisesti ja jokainen sai kertoa vuorollaan omista kokemuksista. Ryhmän jäsenet olivat sitoutuneita ja aktiivisia, tapaaminen oli alusta alkaen luottamusta herättävä ja onnistunut. Osallistujien kesken heräsi keskustelu vanhempien ikärakenteen vaikutuksesta kasvatusmenetelmiin sekä vuorovaikutukseen. Ensimmäisen tapaamisen ongelmana oli aikataulutus, sillä aika loppui kesken. Osallistujat kuitenkin oivalsivat oman lapsuuden ja nykyisyyden välisen yhteyden. Tapaaminen oli rauhallinen ja keskustelu oli vilkasta. Ilmapiiiri oli luottamuksellinen ja avoin alusta alkaen. Ryhmän jälkeen ohjaajat saivat palautetta ryhmän onnistumisesta ja siitä, miten ryhmässä pohditut asiat jäivät mietityttämään.

## **2. Tapaaminen**

Osallistujia toisella tapaamisella oli kahdeksan vetäjien lisäksi. Toisen tapaamisen alussa käytiin keskustelu ensimmäisen tapaamisen herättämistä tunteista. Ensimmäinen tapaaminen oli herättänyt paljon pohdintaa ryhmän jäsenten omista lapsuuden kokemuksista sekä niiden vaikutuksista nykypäivään, kunkin persoonaan ja tapaan tulkita asioita sekä toimia toisten ihmisten kanssa niin töissä kuin vapaa-ajalla.

Toisen tapaamisen varsinaisena aiheena oli myönteisen käsityksen luominen toisesta ihmisestä tai kohtaamistilanteista. Ryhmän jäsenet olivat edellisen kerran tavoin sitoutuneita ja aktiivisia. Osallistujat herättelivät ja muistelivat unohduksissa olleita muistoja ja oivalsivat positiivisten muistojen vaikutuksen omaan toimintaan. Lisäksi osallistujat ymmärsivät positiivisen ajatusmallin merkityksen ihmisten kanssa toimiessa.

## **3. Tapaaminen**

Kolmannella tapaamisella osallistujia oli kuusi vetäjien lisäksi.

Aluksi käytiin läpi edellisen kerran tunnelmat. Uutena aiheena oli tehtävä, jossa kuvan perusteella osallistujat havainnoivat kuvaan liittyvää tarinaa. Näin osallistujien oma vuorovaikutus aktivoitui havainnointitehtävän kautta. Jokainen ryhmään osallistuja sai myös kertoa lähipäivien ajalta omasta vuorovaikutustilanteesta. Tärkeänä ja haasteellisena aiheena oli uudelleen määrittely, ihmisen uudelleen määrittely negatiivisen ajatusmallin kautta positiiviseen antaa kehitysmahdollisuuksia ihmiselle itselleen: tällöin ihminen on innostunut ja motivoitunut sekä luottaa positiivisesti erilaisiin kehitysmahdollisuuksiin. (Hundeide 2017, 14). Tapaamisen lopuksi kuunneltiin sekä Äiti Teresan, että Tommi Tabermanin mietelauseita elämästä. Ryhmää kiinnosti erityisesti omakohtaisten vuorovaikutustilanteiden avaaminen. Mielienkiintoa ja keskustelua herätti myös vireystilan ja mielentilan vaikutus erilaisiin kokemuksiin. Haasteellisena käsitteenä osallistujat kokivat uudelleenmäärittelyn, tämä oli uusi ja ajatuksia herättävä toimintamalli.

Ryhmätapaaminen oli aikaisempiin tapaamisiin verrattuna kohtalaisen hyvä. Ryhmätapaamisen onnistumiseen vaikutti selkeästi tapaamisen aika, perjantai-iltapäivän viimeiset työtunnit. Osallistujat olivat väsyneitä työviikosta ja odottivat viikonloppua. Ajankohdasta huolimatta osallistujat kokivat stressin helpottuneen ryhmän aikana. Lisäksi osallistujat kokivat oivaltaneensa kuvallisen havainnoinnin hyödyntämisen merkityksen.

#### **4. Tapaaminen**

Neljänteen tapaamiseen osallistui kuusi ryhmän jäsentä vetäjien lisäksi. Tapaaminen alkoi mielikuvarentoutuksella. Rentoutuksen jälkeen ryhmässä käsiteltiin introverttiyden, extroverttiyden ja ambiverttiyden eroja. Jokainen ryhmän jäsen tunnisti itsensä jostakin määritelmästä. Määritelmistä heräsi mielenkiintoinen keskustelu siitä, miten työntekijäryhmästä suurin osa määritteli itsensä introverteiksi, ja siitä, miten tämä vaikuttaa persoonaan työssä ja työyhteisössä. Lisäksi ai-

heen pohjalta käytiin keskustelua omien vuorovaikutustaitojen tunnistamisesta ja siitä, miten taitoja voisi vahvistaa. Tapaamisen loppuksi näytettiin Kasvupuntari-video vuorovaikutuksellisesta tilanteesta.

Ryhmään osallistujat olivat innostuneita ja aktiivisia. Eniten ryhmäläisiä kiinnosti itsensä tunnistaminen introvertti - extrovertti - ambivertti - määritelmistä. Osallistujat tiedostivat ja tunnistivat keskustelussa omia vahvuuksiaan ja haasteitaan. Vahvana oivalluksena tapaamisessa oli se, että ymmärrettiin erilaisuuden tuovan rikkautta eri yhteisöihin.

## **5. Tapaaminen**

Viidennessä tapaamisessa osallistujia oli kahdeksan vetäjien lisäksi. Tapaaminen aloitettiin erilaisilla mietelauseilla elämästä. Tämän jälkeen käytiin läpi erilaisia empatiaharjoituksia, joihin kaikki ryhmäläiset osallistuivat. Lisäksi käytiin esimerkkien välityksellä läpi havainnoinnin harjoittelua. Ryhmä jäsenet keskittyivät tapaamiseen sekä käsiteltäviin aiheisiin, tapaaminen oli onnistunut.

Eniten ryhmätapaamisessa osallistujia kiinnostivat empatiaharjoitukset. Harjoitusten jälkeen heräsi keskustelua ajatuksesta, voiko ihminen olla yliempaattinen ja millainen ihminen tällöin on.

## **6. Tapaaminen**

Kuudennessa ja viimeisessä tapaamisessa osallistujia oli viisi ohjaajien lisäksi. Loppukahvien lomassa käytiin keskustelua siitä, mitä kokemuksia ja ajatuksia ryhmästä heräsi ja toisaalta, mitä ryhmässä olisi pitänyt tehdä toisin. Ryhmä sai osallistujilta positiivista palautetta, lisäksi ryhmälle toivottiin jatkoa hieman harvemmillä tapaamisväleillä. Ryhmäläiset kokivat tapaamisten tiivistäneen ryhmän henkeä ja ryhmä koettiin tärkeänä. Tapaamisen loppuksi kaikki osallistujat saivat osallistujadiplomin sekä palautelomakkeet palautteen antoa varten.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön luotettavuus perustuu pitkälti työntekijöiden palautteen luotettavuuteen. Palautteet ovat kirjallisessa muodossa kahtena eri versiona, ICDP-yhdistyksen virallisena palautelomakkeena sekä ryhmänvetäjien tekemänä palautelomakkeena. Palautteen luotettavuutta on parannettu nimettömyydellä ja palautteiden antamista helpottamalla palautuksen osalta, palautelomakkeita varten oli kirjakuori toimiston ilmoitustaululla.

Luotettavuutta hieman haittaa työyhteisön pienuus, työyhteisössä on kymmenen ihmistä, joista kaksi toimi ryhmän ohjaajina, jolloin palautteen antaminen on vain muutaman ihmisen varassa. Lähes kaikki ryhmään osallistuneet täyttivät kuitenkin palautelomakkeet. Palautteen luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön tekijä on työskennellyt työyhteisössä pitkään ja tuntee työyhteisön jäsenet ja toimintatavan.

Palautteiden käsittely tutkimuksessa perustuu luotettavuuteen, nimettömyyteen sekä eettisesti kestävään toimintamalliin. Kaikki palautteet, joista voisi tunnistaa palautteen antajan, jätetään tutkimuksessa käyttämättä. Samoin ryhmätoiminnassa esiin tulleet henkilökohtaiset asiat ja kertomukset ovat salassapidon alaista tietoa. Salassapitovelvollisuus otettiin esille ensimmäisellä tapaamiskerralla ja kaikki osallistujat sitoutuivat tähän.

Virallisessa ICDP:n palautelomakkeessa oli palautteen antajia pyydetty kirjoittamaan kolme ryhmää kuvaavaa sanaa (liite 4). Palautesanoista kasattiin Mind Map -tyyppinen kuva (kuva 3). Kaikki palautteeseen liitetyt sanat ovat positiivisia ja kuvaavat hyvin ryhmän tunnelmaa tapaamiskertoina.



Kuva 3. Ryhmää kuvaavat sanat palautteessa (liite 4)

Vastaukset virallisen palautelomakkeen kysymyksiin löytyvät alla olevasta taulukosta (kuva 4). Kyselylomakkeessa oli muutamia kysymyksiä, jotka eivät tämän tutkimuksen osalta olleet kovinkaan merkityksellisiä, siksi kaikkia kysymyksiä ei huomioitu tulosta tutkittaessa (liite 4). Tutkimuksen kannalta tärkeät kysymykset on kirjattu taulukkoon. Vaikka osa kysymyksistä on määritetty aikuisen ja lapsen kohtaamiseen, kysymykset ovat yhdistettävissä myös aikuisten väliseen kohtaamiseen.

Kysymys	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Pitää osin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
<b>Kysymys 18.</b> Onko ollut helppo seurata ja ymmärtää ICDP-tapaamisissa käsittelemämme asioita			<b>8/8 vastaajaa</b>
Kysymys 19			8/8 vastaajaa
<b>Kysymys 20</b> Olen tuntenut itseni tervetulleeksi ja hyväksytyksi ICDP-ryhmässä			<b>8/8 vastaajaa</b>
Kysymys 21	1/6 vastaajaa	2/6 vastaajaa	3/6 vastaajaa
<b>Kysymys 22</b> Ymmärrän nyt entistä paremmin, kuinka tärkeä olen lapselleni/lapsilleni		<b>4/7 vastaajaa</b>	<b>3/7 vastaajaa</b>
<b>Kysymys 23</b> Tapaamisemme ovat saaneet minut entistä tietoisemmaksi lapseni positiivisista ominaisuuksia ja taidoista		<b>4/8 vastaajaa</b>	<b>4/8 vastaajaa</b>
<b>Kysymys 24</b> ICDP-ryhmään osallistuttuani ajattelen aiempaa enemmän, miten käyttäydyn lastani/lapsiani kohtaan		<b>1/7 vastaajaa</b>	<b>6/7 vastaajaa</b>
Kysymys 25		2/6 vastaajaa	4/6 vastaajaa
<b>Kysymys 26</b> ICDP-ryhmään osallistuttuani olen tullut kärsivällisemmäksi ja kuuntelen lastani/lapsiani enemmän		<b>3/7 vastaajaa</b>	<b>4/7 vastaajaa</b>
Kysymys 27		4/6 vastaajaa	2/6 vastaajaa
<b>Kysymys 28</b> ICDP-ryhmään osallistuttuani minun ja lapseni välillä on parempi tunnelma		<b>5/6 vastaajaa</b>	1/6 vastaajaa
Kysymys 29	1/7 vastaajaa	3/7 vastaajaa	3/7 vastaajaa
<b>Kysymys 30</b> Suosittelisin Kannustavan vuorovaikutuksen ohjelmaa, ICDP:tä muille vanhemmille			<b>7/7 vastaajaa</b>
Kysymys 31		1/4 vastaajaa	3/4 vastaajaa

Kuva 4. Palautelomakkeen vastaukset (liite 4)

Vastausten pohjalta on todettavissa, että ryhmään oli ollut helppo tulla ja jokainen osallistuja oli kokenut itsensä tervetulleeksi ja hyväksytyksi. Ryhmätapaamisissa käsitellyt asiat olivat helposti sisäistettävissä ja ymmärrettävissä, näin ryhmän mielekkyys ja hyödyllisyys lisääntyivät. Ryhmissä käsitellyt aiheet olivat lisänneet ryhmään osallistujien ymmärrystä erilaisia ihmisiä kohtaan sekä saaneet osallistujat löytämään positiivisia ominaisuuksia ja taitoja toisista. Ryhmän aiheet olivat saaneet osallistujat miettimään, miten kohdata toinen ihminen ja miten käyttäytyä toista ihmistä kohtaan. Kärsivällisyyden ja kuuntelemisen taidon merkityksen ymmärtäminen oli ryhmässä kasvanut. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat ihmisten väliseen tunnelmaan ja kanssakäymiseen. Koska ryhmä oli palautteiden perusteella ollut hyödyllinen, kaikki ryhmään osallistuneet suosittelisivat vuorovaikutuksellista ryhmätoimintaa muillekin. (Kuva 3 ja 4.)

Myös vapaamuotoisen palautteen (liite 5) tulokset olivat positiivisia. Palautteiden perusteella ryhmän tunnelma koettiin avoimeksi, välittömäksi ja lämpimäksi. Ryhmään osallistujat kokivat tulleensa kuulluksi ja ymmärryksen kasvaneen työntekijöiden välille kokemuksia jakaessa. Ryhmä koettiin hyväksi hetkeksi pysähtyä, keskustella ja tutustua toisiin. Tämä lisäsi palautteen mukaan ymmärrystä. Ryhmän tapaamiset tarjosivat tilaisuuden oivaltamiseen ja reflektioon. Lisäksi palautteesta tuli selkeästi ilmi uusien työvälineiden saaminen asiakaskohtaamisiin esimerkiksi uudelleen määrittelyn kautta. Palautteen perusteella tuli esille tarve pohtia omien lapsuudenkokemusten ja elämäkokemuksen vaikutuksesta omiin toimintatapoihin ja ajatuksiin. Lisäksi koettiin tapaamisten lisäävän työyhteisön yhtenäisyyttä.

”ICDP - ryhmä oli työyhteisölle tosi hyvä ja yhdistävä kokemus.”

”Tapaamisista jäi levollinen olo ja työkavereiden kanssa yhtenäisempi olo. Työyhteisön jäsenet/työkaverit hitsautuivat tiiviimmin yhteen.”

” Ihana ryhmä, kiitos!! Otitte jokaisen ryhmäläisen huomioon tärkeänä osana ryhmää. Aiheet olivat mielenkiitaisia ja ajatuksia herättäviä...  
Toivon Aivoriihen kaltaista ryhmää useamminkin tiimihengen parantamiseksi ja pieneksi rauhoittumisen hetkeksi.”

(Vapaamuotoisia palautteita ryhmästä, liite 5)

## 7 RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI

Reliabiliteetti eli tutkimustuloksen luotettavuus tässä opinnäytetyössä ilmaisee sen, miten luotettavasti käytetty tutkimusmenetelmä antaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Vastaukset eivät ole saa olla sattumanvaraisia vaan toistettaessa tulokset olisivat samansuuntaiset. Tutkimustulokset ovat myös varsin stabiileja, vastaukset ovat ajankohtaisia ja vastaajan mielialasta riippumattomia tuloksia. Lisäksi tutkimustuloksiin perustuvat havainnot ovat samansuuntaisia tutkimuksen edetessä. (Anttila 2006, 515-517.)

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen käyttökelpoisuutta ja sen mielekkyyttä hyödynnettäväksi. Tutkimuksen kohderyhmänä toimi työyhteisö, jonka hyvinvoinnin tukemista tutkittiin ryhmätoiminnalla. Tutkimuksen validiteetti on hyvä, sillä tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen kysymykset ovat oikeita. Käytetty menetelmä tutkimuksessa vastaa tutkittavaa ilmiötä eli työhyvinvoinnin tukemista. Tutkimuksen tuomat päätelmät ovat suoraan hyödynnettävissä työhyvinvoinnin tukemiseen vastaavanlaisen ryhmän avulla. (Anttila 2006, 515-517.)

Tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia lisää myöskin se, että samanaikaisesti syksyllä 2017 järjestettiin kaksi muuta ICDP-ohjaajakoulutukseen liittyvää ryhmää ja palautteet ovat olleet samansuuntaisia.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Miten ryhmätoiminta edesauttaa työyhteisön hyvinvointia?
- 2) Miten Kannustavan vuorovaikutuksen mallia voidaan hyödyntää työhyvinvointia edistävässä ryhmässä?

Ryhmätoiminta on edesauttanut työyhteisön hyvinvointia tutkimuksen mukaan monella eri tavoin. Kuten jo aiemmin todettiin, ryhmätoiminta antoi uusia ajatuksia, lisäsi omaan ja toisten käyttäytymiseen ymmärrystä ja antoi uusia välineitä kanssakäymiseen niin työssä kuin vapaa-aikanakin. Ryhmä vahvisti yhteisöllisyyden tunnetta sekä lisäksi yhteenkuuluvuutta ja ymmärrystä toisia



kohtaan. Ryhmän keskustelujen luottamuksellisuus herätti luottamusta, avoimuutta ja kuuntelun taitoa sekä kuulluksi tulemisen tunnetta. Ryhmän tasa-arvoisuus ja hyväksyvyys lisäsivät ryhmäytymistä ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta.

Koska Kannustavan vuorovaikutuksen malli toimi ryhmän toiminnan pohjana, on syytä ajatella, että kannustavan vuorovaikutuksen mallilla toteutettu ryhmä toimii arvoineen hyvänä työhyvinvointia edistävänä mallina. Kannustava vuorovaikutus-ohjelman tavoitteena on kehittää vuorovaikutustaitoja ja lisätä kunnioittavaa kohtaamista. ICDP-ohjelma on ihmissuhde- ja voimavarakeskeinen, siksi ohjelma soveltuukin hyvin työvälineeksi ja hyödynnettäväksi työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Hundeide 2017, 5.)

Bionin (1979) mukaan ryhmä on aina dynaaminen kokonaisuus, jokaisella ryhmällä on oma rakenteensa ja dynamiikkansa (Lindroos & Segercrantz 2009, 250-251). Sosiaalisena olentona ihminen on riippuvainen ympäristöstään, ihmisten yhteinen ymmärrys muodostuu vain tasavertaisen keskustelun kautta. Siksi vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen merkitys on tärkeää. (Lindroos & Segercrantz 2009, 218). Ryhmässä näitä taitoja voi sekä harjoittaa että toteuttaa, lisäksi ryhmässä oleminen merkitsee muiden huomioon ottamista ja itse kuulluksi tulemistä. Ryhmän tarkoitukselta riippumatta kaikilla ryhmillä on oma elinkaarensa, ryhmällä on alku, työskentelyvaihe ja lopetus. Alkuvaiheen jälkeen tulee työskentelyn kautta esille ryhmässä tapahtuva prosessi, esimerkiksi vuorovaikutuksen työstäminen ja vuoropuheluun pääseminen ryhmän jäsenten kanssa. (Salminen 1997, 153-158.)

Ryhmätoiminnan avulla kehittyy ryhmän jäsenten erilaisuuden ymmärtäminen sekä sen sietäminen ja suvaitseminen. Työyhteisössä nämä ominaisuudet ovat tärkeitä yhteisön hyvinvoinnin ja toimivuuden kannalta. (Lindroos & Segercrantz 2009, 26-27, 38-40.)

Ryhmän toimivuuden kannalta on tärkeää, että ryhmässä on hyväksyvä ja salliva ilmapiiri: keskinäisen kunnioituksen merkitys kasvaa. Ryhmään osallistujien välisen vuorovaikutuksen tulisi olla mahdollista niin, että jokaisella osallis-

tujalla on oikeus kokea ja kertoa omia näkökulmiaan, tulla nähdyksi, kuul-  
luksi ja hyväksytyksi. Kannustavan vuorovaikutuksen keinoin nämä toteutuvat  
ryhmän toiminnassa.

Ihminen on vahvasti sosiaalinen olento, siksi on tärkeää vahvistaa kokemuk-  
sia joukkoon tai ryhmään kuulumisesta ja näin ehkäistä myös sosiaalista syr-  
jäytymistä. Ihmisen hyvinvointi kasvaa erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa ja  
suhteissa. Ryhmään kuuluminen auttaa ihmisiä löytämään omia vahvuuksia ja  
hyväksymään erilaisuutta. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 136-138, 152-153.)

Työhyvinvointia voidaan edistää ryhmätoiminnalla moniin näkemyksiin vedo-  
ten. Ryhmätoiminnalla saadaan paljon hyvää aikaiseksi. Kannustavan vuoro-  
vaikutuksen eli ICDP:n ohjelmaa hyödyntäen voidaan parantaa työhyvinvoin-  
tia. Hakasen (2011) mukaan vasta 2000-luvulla on kiinnitetty enemmän huo-  
miota myönteisten mahdollisuuksien ja olemassa olevien voimavarojen hyö-  
dyntämiseen työhyvinvoinnissa. Hyvinvoivien työntekijöiden merkitystä koko  
organisaation kannalta tuodaan enemmän esille. Erilaiset kehittämishankkeet  
perustuvat yhteistoiminnallisuuteen, voimavarojen vahvistamiseen, työyhtei-  
sön ja esimiehen yhdessä kehittämien ideoiden avulla ja näin myönteiseen  
vuorovaikutukseen perustuvan työkuultuurin luomiseen. Ryanin ja Decin  
(2000) määrittelemänä ihmisellä on perustarpeena yhteisöllisyyden tarve.  
Tunteet ja ajatukset tarttuvat herkästi, näin toiminnan tulisi olla yhteisöllistä ja  
suuntautua yhteisön hyväksi. Näin työntekijän hyvinvointia voidaan työyhtei-  
sössä edistää esimerkiksi yhteisöllisen toiminnan lisäämisellä. (Uusitalo-Mal-  
mivaara 2014, 340-341, 356-358, 366-375.)

## **9 TUTKIMUSTULOKSEN HYÖDYNTÄMINEN**

Opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan hyödyntää suoraan arjessa työyhtei-  
sön psykososiaalisen hyvinvoinnin tukemisessa ja parantamisessa. Tutkimuk-  
seen osallistuneen työyhteisön - kuten monen muunkin työyhteisön - ongel-  
mina kiireen lisäksi ovat työyhteisön toimintaan, esimerkiksi yhteistyöhön ja  
vuorovaikutukseen, yhteenkuuluvuuteen, luottamukseen, yhteisöllisyyteen ja  
ristiriitoihin liittyvät ongelmat. Säännöllisellä ryhmätoiminnalla voidaan yhtei-

söllisyyttä tukea ja parantaa ja rakentaa luottamusta vuorovaikutuksellisin keinoin sekä vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja näin kykyä myös ratkaista ristiriitoja ja haasteellisia tilanteita.

Työyhteisön psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi näkyy työyhteisössä selvästi hyvänä ilmapiirinä ja yhteistyön sujuvuutena. Työyhteisön hyvinvoinnista hyötyy myös organisaatio: organisaatiot muodostuvat ihmisistä ja heidän välisistä vuorovaikutuksesta sekä suhteista (Lindroos & Segercrantz 2009, 219).

Tutkimuksen pohjana toiminut kannustavan vuorovaikutuksen ryhmä Aivoriin jatkuu helmikuusta 2018 alkaen nimellä Aurinkoryhmä positiivisten kokemusten innoittamina ja työntekijöiden pyynnöstä samaa ideamallia toteuttaen.

## 10 POHDINTA

Työelämän suuret muutokset ovat aiheuttaneet tarvetta kiinnittää huomiota työntekijöihin, työyhteisöihin ja niiden hyvinvointiin. Pystyvätkö työntekijät muutostahdin mukana vai jäävätkö he muutosten alle? Työhyvinvointia lähde-tään tutkimaan ja lisäämään usein vain liikunnan kautta, hyvä ja tärkeä asia, mutta onko myös muita vaihtoehtoja?

Työelämässä on aiemmin rakennettu rakoa sekä työntekijöiden että asiakkaiden välille. Toisaalta työntekijöiltä on kuitenkin odotettu tiivistä yhteistyötä ja hyviä tiimityöskentelytaitoja. Tämä aiheuttaa pahimmillaan ristiriitoja työntekijälle ja työyhteisölle. Jotta hyvä yhteistyö asiakkaiden ja työtovereiden kanssa toteutuisi toivotulla tavalla, tulisi sen olla mahdollista myös sosiaalisen kanssakäymisen osalta. (Heiske 2001, 168-169.)

Usein puhutaan tehokkaasta ja hyvästä työntekijästä. Tehokas työntekijä kaipaa kuitenkin vastapainoksi esimerkiksi kannustavaa ilmapiiriä, hyväksytyksi tulemisen kokemuksia, vuorovaikutuksellisia keskusteluja sekä kuulluksi tule-mista. Toisaalta myös työntekijän omien vahvuuksien löytäminen ja hyödyntäminen työyhteisössä vahvistaa työntekijän luottamusta itseensä ja näin tämä tukee työhyvinvointia ja lisää työyhteisön tietotaitoa. Yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteisöllisyys taasen syntyvät yhdessä vietetystä ajasta esimerkiksi

ryhmätoiminnassa. Lämminhenkinen, kunnioittava ja huomioiva ilmapiiri lisää yhdessä toimimisen lisäksi työyhteisön hyvinvointia. (Laine 2012, 7-12.)

Filosofian tohtoriksi Australiassa väitellyt Hirvonen on tutkinut tunnustuksen filosofiaa. Tutkimuksen mukaan ihmiset tarvitsevat tunnustusta, jotta he voisivat elää hyvää elämää niin yksilönä kuin yhteisössäänkin. Ihmisille on tärkeää, että heidät hyväksytään ryhmissä, jotka he voivat itsekin hyväksyä. Lisäksi tutkimuksessa todetaan, että tunnustuksen vaje johtaa negatiivisiin tunteisiin. Hirvosen mielestä työ antaa yksilölle sosiaalista arvostusta (Hurmerinta 2018,14.) Tämän tutkimuksen pohjalta olisi hyvä pohtia, miten tärkeää toimivan työyhteisön ja ryhmän positiivisuus, yhteenkuuluvuus ja tunnustus hyväksytyksi tulemisesta onkaan.

Tässä työssä tutkittiin vuorovaikutuksellisen ryhmän avulla työhyvinvoinnin tukemista. Mielenkiintoista olisi tutkia erilaisten taidelähtöisten menetelmien käyttöä työhyvinvoinnin edistäjänä tai vuorovaikutuksellisuuden ja taidelähtöisyyden yhdistämistä työyhteisön ryhmätoiminnassa.

Laine (2012) toteaa kirjassaan, että on tutkittu, miten motivaatio on työyhteisössä edellytys luovuudelle. Motivaation lisäksi luovuutta edistää esimerkiksi erilaisuuden hyväksyminen, hyvä vuorovaikutusympäristö, kannustava ja hyväksyvä ilmapiiri sekä kyky kohdata erilaisia näkökantoja. Luova organisaatio motivoituneiden ja luovien työntekijöiden kanssa varsin kilpailukykyinen, organisaatio saa hyviä tuloksia ja se voi hyvin. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tulisi kiinnittää huomiota luovien menetelmien käyttöön työssä jaksamiseksi ja työhyvinvoinnista huolehtimiseksi haasteellisen ja raskaan työn vastapainona. (Laine 2012, 24-28.) Luovuuden hyödyntäminen työhyvinvoinnin yhtenä merkittävänä osatekijänä voi olla tulevaisuuden kannalta palkitsevaa.

Opinnäytetyön haasteellisuus yllätti. Työn pohjana toimivan materiaalin käsittely, sen hyödyntäminen työn päätarkoitusta varten tuotti useaan otteeseen erilaisia pohdintoja ja haasteita. Lisäksi se, ettei selkeästi löytynyt vastaavallaisia tutkimuksia hyödynnettäväksi vertailua varten, aiheutti omia haasteita työtä tehdessä.

Mikäli opinnäytetyön aihe olisi ollut alusta asti selvä, olisi palautteiden kerääminen järjestetty toisella tavalla ja paljon yksityiskohtaisemmin. Vapaamuotoisen palautteen käsittely tuotti haasteita, miten sen saisi litteroitua ja hyödynnettyä tehokkaasti.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on opettanut paljon sekä työskentelytavoista että omasta itsestä. Aihe on kuitenkin niin mielenkiintoinen, että tämä innosti tutkimaan aiheeseen liittyvää materiaalia työn ulkopuoleltakin. Toivotaan, että työ herättää myös kiinnostusta ja innostusta aiheen jatkotutkimuksiin.

## LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas. WSOY: Jyväskylä.

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta luovan ja esittävän kulttuurin kehittämishaasteena. Kurssimateriaali. Saatavissa: [http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/Documents/HAMK\\_1\\_Kurssin\\_sisalto.pdf](http://www.hamk.fi/verkostot/kudos/tutkiva-toiminta/Documents/HAMK_1_Kurssin_sisalto.pdf). [Viitattu 8.3.2018].

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen. Akatiimi: Hamina.

Antikainen, R. & Ranta, M. 2008. Kohti vastavuoroisuutta, psykoterapeuttinen hoitosuhde. Duodecim: Helsinki.

Centola, D. & Becker, J. 2017. Refuting Group Think, Network Dynamics Group Research Proves that Wisdom of Crods Can Prevail. Artikkeeli. Saatavissa: <https://www.asc.upenn.edu/news-events/news/penn-professor-refutes-grouphink-proving-wisdom-crowds-can-prevail>. [Viitattu 7.2.2018].

Dunderfelt, T. 2015. Kuuntele ja tule kuulluksi. Kauppakamari.

Eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle 2011. Saatavissa: <http://etene.fi/documents/1429646/1559034/Espoon+sosiaali-+ja+terveystoimen+eettisen+toimikunnan+kysymyksi%C3%A4+ty%C3%B6yhteis%C3%B6ille+oman+toiminnan+eettisyydest%C3%A4.pdf/a9edd3ae-b094-4fef-9e0c-0419ca8a9e03>. [Viitattu 1.2.2018].

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Hurmerinta, K. 2018. Filosofia antaa avaimia keskustelulle. *Laukaa-Konnevesi*, 15.2.2018. 14.

ICDP-Kannustava vuorovaikutus. International Child Development Programme ICDP. 2014. Saatavissa: <http://icdp.fi>. [Viitattu 30.12.2017].

Hundeide, K. 2017. Kannustava vuorovaikutus käytännössä. Kannustava Vuorovaikutus-Suomi ry.

Inhimillinen oppiminen. 2010. Opetusmateriaali. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/mit/tietotekniikan-opetuksen-perusteet/oppiminen/inhimillinen-oppiminen>. [Viitattu 21.1.2018].

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Kansonen, M. 2016. Vuorovaikutus on työelämän kalleinta pääomaa. Artikkeeli. Saatavissa: <http://viestijat.fi/vuorovaikutus-tyoelaman-kalleinta-paaomaa/>. [Viitattu 15.1.2018].

Karjalainen, S. Launis, V. Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus kirja.

Kasvuvire 2013-2018. 2013. Saatavissa: <http://kasvuvire.fi/hyvinvointiryhmat/>. [Viitattu 30.12.2017].

Kazh, D. Kahn, R. 1966. The social psychology of organizations. New York: John Wiley & Sons.Inc.

Laine, P. (toim.) 2012. Luovuutta työhön, Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. EU: UNIPress.

Lifted Oy 2017. Hyvinvointipalveluiden käyttö ja vaikutukset suomalaisissa työyhteisöissä 2017 – työntekijän näkökulma. Tutkimus. Saatavissa: [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2349125/Markkinointi/Tyohyvinvointi-tutkimus-raportti-2017.pdf?t=1518532551156&utm\\_campaign=Ty%C3%B6hyvinvointi-tutkimus&utm\\_source=hs\\_automation&utm\\_medium=email&utm\\_content=60244879&\\_hsenc=p2ANqtz-8cLRF8mq4Yj2OBcci0V25c-hwQou6ScUioWz-oztvKVtZJ\\_YN6tN6qwzAXybJ2hduF-gvXz8RoU2aQP3BUOZKNI7laWRA&\\_hsmi=60244879](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2349125/Markkinointi/Tyohyvinvointi-tutkimus-raportti-2017.pdf?t=1518532551156&utm_campaign=Ty%C3%B6hyvinvointi-tutkimus&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=60244879&_hsenc=p2ANqtz-8cLRF8mq4Yj2OBcci0V25c-hwQou6ScUioWz-oztvKVtZJ_YN6tN6qwzAXybJ2hduF-gvXz8RoU2aQP3BUOZKNI7laWRA&_hsmi=60244879). [Viitattu 8.2.2018].

Lindroos, H. & Segercrantz, U. 2009. Yksilöksi ryhmässä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Nykänen, S. & Tynjälä, P. 2012. Työelämätaitojen kehittämisen mallit korkeakoulutuksessa. Saatavissa: [http://soteli.metropolia.fi/qxz/sotelik2017\\_ennakkomateriaali\\_6.pdf](http://soteli.metropolia.fi/qxz/sotelik2017_ennakkomateriaali_6.pdf). [Viitattu 7.2.2018].

Pelastakaa Lapset ry. Silta-ohjaajakoulutus 2014, koulutusmateriaali. Pelastakaa Lapset ry, Pirjo Niemi-Järvinen.

Psykososiaalinen hoito 2015. Saatavissa: <https://www.paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdeongelmien-hoito/alkoholiriippuvuuden-psykososiaalinen-hoito>. [Viitattu 26.2.2018].

Rahkonen, M. 2017. Positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä - voimavara vai sananhelinää. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122134/Rahkonen.Mario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. [Viitattu 12.2.2018].

Salminen, H. 1997. Ryhmäanalyysin perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Somebody-hanke. 2018. Saatavissa: <http://somebody.samk.fi>. [Viitattu 21.1.2018].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. [Viitattu 20.1.2018].

Tilastokeskus 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Saatavissa: [https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedos-tot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedos-tot/isbn_978-952-467-930-5.pdf). [Viitattu 22.1.2018].

Tutkimussuunnitelman laatiminen 2006. Saatavissa:

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464114103/1194104861206/1194105197045.html>. [Viitattu 22.1.2018].

Työhyvinvoinnin arvio. Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus. Saatavissa: <http://www.xn--tyhyvinvoinninarvio-r6b.fi/yrityksen+tyohyvinvoinnin+info/tyoyhteiso/5+vuorovaikutus/>. [Viitattu 14.1.2018].

Työterveyslaitos. 2018. Työhyvinvointi. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. [Viitattu 20.1.2018].

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf). [Viitattu 14.3.2018].

Uusihakala, K. & Eräsaari, M. 2016. Yhdessä ruokailu ja ruoan jakaminen. Artikkel. Saatavissa: <https://antrologi.fi/2016/09/yhdessa-ruokailu-ruoan-jakaminen/>. [Viitattu 2.2.2018].

Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.). 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuorovaikutuksellinen pienryhmäpedagogiikka. 2017. Kotkan kaupunki. Saatavissa: <https://peda.net/kotka/varhaiskasvatus/k/vp>. [Viitattu 21.1.2018].

Vuorovaikutus. 2018. Väestöliitto. Saatavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>. [Viitattu 14.1.2018].

Vuorovaikutus työyhteisössä. 2018. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyokayttaytyminen](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyokayttaytyminen). [Viitattu 14.1.2018].

LIITE 1	ICDP ohjaajan tarkistuslista
LIITE 2	ICDP tapaamiskerran selvitys
LIITE 3	ICDP ohjaajan lokikirja
LIITE 4	Virallinen ICDP palautelomake
LIITE 5	Vapaamuotoinen palaute
LIITE 6	Kuvaluettelo





### ICDP- ohjaajan tarkistuslista

Ohjaajan nimi:  
 Ryhmä ja paikka:  
 Tapaamisen järjestysnumero:  
 Päivämäärä:

Tarkistuslista on laadittu ohjaajan avuksi, jotta hän voi säännöllisesti reflektoida ja arvioida omaa panostaan ohjauksessa. Listaa voidaan käyttää ohjauksen jälkeen arvioidessa omaa ohjausta. Tarkistuslistaa voidaan käyttää myös tason 2 koulutuksissa oman panoksen laadun tiedostamisessa ja keskusteluissa.

Vastaukset arvioidaan asteikolla yhdestä viiteen.

1= ei lainkaan, 2= harvoin, 3= joskus, 4= usein, 5= aina

Ohjaajan toiminta / kokemukset	1	2	3	4	5
1. Olen luonut luottavaisen ja luottamuksellisen kontaktin jokaiseen osallistujaan ryhmässä.					
2. Ryhmässä on lämmin ja avoin tunnelma.					
3. Yritän ymmärtää niitä ajatuksia ja tunteita, jotka heräävät osallistujissa.					
4. Annan vahvistusta ja tunnustusta osallistujille					
5. Kiinnitän huomiota ja vahvistan asioita, joita osallistujat tekevät hyvin.					
6. Annan aikaa itselleni tutkia jokaista negatiivista käsitystä osallistujien lapsista/oppilaista.					
7. Käytän usein uudelleenmäärittelyä.					
8. Käytän kuvia empaattisen samaistumisen ja lapsen/oppilaan positiivisen uudelleenmäärittelyn harjoitteluun.					
9. Selitän vuorovaikutusteemoja ja dialogeja kuvien ja arkisen elämän esimerkkien avulla.					
10. Pyrin siihen että osallistujat tuovat esille omia esimerkkejään ja kokemuksiaan.					
11. Käytän videoita esittäkseni vuorovaikutusteemoja ja antaakseni palautetta osallistujille.					
12. Rohkaisen osallistujia omin sanoin ilmaisemaan ja selittämään dialogien ja vuorovaikutusteemojen sisältöä.					
13. Rohkaisen ryhmää erityisesti selittämään mitä tapahtuu, jos huoltajat ja muut kasvattajat eivät sovelle kahdeksaa vuorovaikutusteemaa vuorovaikutuksessaan lapsensa/oppilaansa kanssa.					

14. Pyydän kasvattajia kokeilemaan ja tutkiskelemaan vuorovaikutusteemoja käytännön kotitehtävissä.					
15. Pyydän osallistujia itse arvioimaan ja havainnoimaan omaa vuorovaikutustaan lapsensa/oppilaansa kanssa.					
16. Katson että löytyy aikaa ja tilaa keskustelulle ja jokaisen osallistujan kokemuksille kotitehtävistä ja muusta.					
17. Pyrin antamaan esimerkkejä dialogeista ja vuorovaikutusteemoista henkilökohtaisella ja kiinnostavalla tavalla.					
18. Vertailen ja tuon esille miten dialogeja ja vuorovaikutus- teemoja voidaan käyttää aikuisten ja lasten välisessä vuorovaikutuksessa.					
19. Yritän vetää yhteen tärkeimmät asiat, joista ryhmässä on keskusteltu ryhmätapaamisen lopussa.					
<b>Ohjaajan suunnitelmat/toteuttaminen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20. Valmistelen jokaisen tapaamisen tekemällä selkeän työjärjestyksen/ohjelman.					
21. Täytän lokikirjaa jokaisen ryhmätapaamisen jälkeen					
22. Olen pystynyt pitämään ja toteuttamaan suunniteltua työjärjestystä/ohjelmaa ryhmätapaamisessa.					
23. Olen yhteydessä osallistujiin tapaamisten jälkeen.					
24. Olen hyvä ICDP- ohjaaja.					
25. Pidän ICDP- ohjaajana olemisesta.					
<b>Vanhempainryhmä, jossa lapset ovat mukana</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. Valmistelen helppoa yhteistä toimintaa, jota huoltajat ja lapset voivat tehdä yhdessä tapaamisen aikana.					
27. Pyydän huoltajia itse miettimään vuorovaikutustaan lapsensa kanssa ryhmätapaamisen aikana, pohjautuen kolmeen dialogiin ja kahdeksaan vuorovaikutusteemaan.					
28. Huomioin ja vahvistan sen mitä huoltajat tekevät hyvin.					
29. Pyydän huoltajia muotoilemaan, mitä he itse haluavat kehittää omassa vuorovaikutuksessaan.					

Kuinka monta osallistujaa oli läsnä:

Kuinka monta lasta oli mukana:

Käytitkö tarkistuslistaa ennen tapaamista: kyllä: \_\_\_\_\_ ei: \_\_\_\_\_

Tapaamisen aiheet:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

Tekivätkö kaikki kotitehtävänsä	Vähemmän kuin puolet osallistujista	Noin puolet osallistujista	Melkein kaikki
Miten kotitehtävä otettiin vastaan	Ei hyvin	Keskinkertaisesti	Hyvin
Miten paljon sitoutumista ja aktiivisuutta ryhmässä yleisesti oli	Ei korkea	Kohtalaisen hyvää	Korkea
Minkälainen ryhmätapaaminen oli	Ei niin hyvä	Kohtalaisen hyvä	Hyvä

Ole tarkkana siinä, että annat osallistujille mahdollisuuden kertoa mitä oivalsivat tapaamisen aikana ja mitä tunteita se heissä herätti.

1. Mitkä aiheet kiinnostivat eniten?
2. Mielenkiintoisia näkökulmia ja aiheita, joita osallistujat nostivat esille?
3. Oliko joitain asioita, joita osallistujien oli vaikea ymmärtää tai peräti vastustivat?
4. Mitä pitäisi parantaa?
5. Osallistujat tunsivat/kokivat:
6. Osallistujat oivalsivat:

Muita esimerkkejä & kertomuksia kyseisestä kokoontumisesta:



## ICDP- ohjaajan lokikirja

Ohjaajan nimi:

Ryhmä ja paikka:

Suunniteltujen tapaamisten määrä:

Kuinka usein ryhmä tapaa:

Ryhmän koko:

Tapaamisen järjestysnumero:

Päivämäärä:



### Kokemuksesi osallistumisesta Kannustava vuorovaikutus / ICDP -ryhmään.

Haluamme esittää muutaman kysymyksen osallistumisestasi ICDP -ryhmään. Ennen kaikkea haluamme tietää, oletko huomannut itsessäsi tai lapsessa/lapsissa – oppilaassa/oppilaissa muutoksia osallistumisesi jälkeen. Muista, että juuri sinun kokemuksesi on tärkeä! Merkitse rasti siihen ruutuun, joka mielestäsi vastaa parhaiten kokemustasi.

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Pitää osin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
18. Kannustava vuorovaikutus / ICDP -ohjelman tapaamisissa käsittelemämme asioita on ollut helppo seurata ja ymmärtää.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ohjaajat vaikuttivat olevan hyvin valmistautuneita tapaamiisiimme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Olen tuntenut itseni tervetulleeksi ja hyväksytyksi ICDP -ryhmässä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Meillä on ollut mielenkiintoisia ja antoisia kotitehtäviä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Ymmärrän nyt entistä paremmin, kuinka tärkeä olen lapsille/oppilaille.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. ICDP -tapaamisemme ovat saaneet minut entistä tietoisemmaksi lasten/oppilaiden positiivisista ominaisuuksista ja taidoista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. ICDP -ryhmään osallistuttuani ajattelen aiempaa enemmän, miten käyttäydyn lapsia/oppilaita kohtaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. ICDP -ryhmään osallistuttuani lapsessa/lapsissa/oppilaissa on tapahtunut myönteinen muutos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. ICDP-ryhmään osallistuttuani olen tullut kärsivällisemmäksi ja kuuntelen lapsia/oppilaita enemmän.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ICDP -ryhmään osallistuttuani lapset/oppilaat ovat tyytyväisempiä ja aktiivisempia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ryhmäpalaute Henkilöstö

30.6.2017

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Pitää osin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
28. ICDP -ryhmään osallistuttuani minun ja lasten/oppilaiden välillä on parempi tunnelma.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Tarvitsen enemmän harjoitusta ja seuranta-aikaa Kannustava vuorovaikutus / ICDP -ohjelmassa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Suositteisin Kannustava vuorovaikutus / ICDP -ohjelmaa muille kasvattajille.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. ICDP -ryhmään osallistuttuani nuhtelen/rankaisen lapsia/oppilaita vähemmän.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32) Kirjoita ainakin kolme sanaa, jotka mielestäsi kuvaavat kokemustasi ICDP -ryhmään osallistumisesta.

---



---



---



---



---

**Kiitos osallistumisestasi!**

**VAPAAMUOTOINEN PALAUTE ICDP/AIVORIIHI-RYHMÄN OHJAA-  
JILLE ( 29.8.-1.11.2017)**



**KUVALUETTELO**

- Kuva 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet. Aalto R. Työelämän selviytymis-  
opas.2006. WSOY: Jyväskylä.
- Kuva 2. Ryhmän ja lopputyön toteutusvaiheet 2018.
- kuva 3. Palautteen ryhmää kuvaavat sanat 2018.
- Kuva 4. Palautelomakkeen vastaukset 2018.