



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# VERTAISUUDEN ÄÄRELLÄ

Kainuun Kulttuuripaja Marilynin syventävän vertaisoh-  
jaajakoulutuksen kehittäminen

TEKIJÄ: Sanna-Mari Kemppainen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Sanna-Mari Kemppainen	
Työn nimi Vertaisuuden äärellä. Kainuun Kulttuuripaja Marilynin syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittäminen	
Päiväys	3.12.2019
Sivumäärä/Liitteet	25/5
Ohjaaja(t) Hannele Tams	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kainuun Kulttuuripaja Marilyn	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö oli kehittämistyö, jossa kehitettiin aikaisemmin toteutettua syventävää vertaisohjaajakoulutusta. Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat Kainuun Kulttuuripaja ja sen toimintaan osallistuvat kokeneet vertaisohjaajat. Tavoitteena oli parantaa Kainuun Kulttuuripaja Marilynissa työskentelevien, kokeneiden vertaisohjaajien arjen hallintaa, jaksamista ja ryhmänohjaustaitoja.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja oli kolmannen sektorin toimipaikka Kainuun Kulttuuripaja Marilyn, joka toimii Sosped säätiön alaisuudessa. Kulttuuripaja tarjoaa ohjattua ja toiminnallista vertaistukea eri elämäntilanteissa oleville 18–35-vuotiaille nuorille. Vertaistukiryhmiä ohjaavat Marilynin kouluttamat vertaisohjaajat eli "vetskarit".</p> <p>Aluksi kerättiin aineisto ja sen jälkeen oli tarkoitus kehittää koulutusta palautteen perusteella. Aineiston keruun menetelminä käytettiin haastattelua ja sähköpostikyselyä. Haastattelut ja kyselyt toteutettiin 2017 syksyllä ja keväällä 2018. Haastatteluihin osallistui kolme ohjaajaa. Kyselyt lähetettiin sähköpostin kautta, mihin osallistui kolme vertaisohjaajaa. Koska yksi haastattelu tuhoutui keväällä 2018, kyseiseen haastatteluun vastannut vertaisohjaaja antoi palautetta sähköpostikyselyn kautta.</p> <p>Vertaisohjaajille tehtyjen haastatteluiden ja kyselyiden perusteella kehitettiin aikaisemmin tuotettua syventävää vertaisohjaajakoulutusta. Aiemmin vertaisohjaajille suunnatussa materiaalissa oli kolme koulutuskertaa eri teemoilla. Teemoina olivat ajanhallinta, jämäkyys ja vertaisuuden kehittäminen. Haastatteluiden ja kyselyiden perusteella koulutusmateriaaliin lisättiin myös yhdeksi teemaksi stressin hallinta. Lisäksi diaesityksiä täydennettiin alkutiivistelmillä ja case-tilanteilla.</p> <p>Aiemmin luotu syventävä vertaisohjaajakoulutus ja siihen nyt toteutetut kehittämistoimet koettiin toimivana ja hyödyllisenä Kainuun Kulttuuripaja Marilynille. Koulutus tarjosi kokeneille vertaisohjaajille kertausta Kulttuuripaja Marilynin vertaisohjaajakoulutuksen aiheista. Lisäksi se antoi ohjaajille uusia työvälineitä ja -menetelmiä vertaisena olemiseen.</p>	
Avainsanat vertaistuki, kehittäminen, koulutus, vertaisohjaajat	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Sanna-Mari Kemppainen			
Title of Thesis Importance of peer support. Developing peer tutor training of Kainuu culture house Marilyn			
Date	3 <sup>rd</sup> Dec 2019	Pages/Appendices	25/5
Supervisor(s) Hannele Tams			
Client Organisation /Partners Culture house Marilyn in Kainuu			
<p>Abstract</p> <p>This thesis was a development work and its purpose was to develop the earlier created training of advanced peer tutors program. The target group of this thesis was the culture house Marilyn and it peer tutors who take part in the activities of the culture house. The goal was to improve the daily life management and group leading skills of experienced peer tutors at Kainuu culture house Marilyn.</p> <p>The client organization of this thesis was the third sector workplace culture house Marilyn in Kainuu, which works under the Sosped foundation. The culture house offers supervised activities as peer support for all young adults aged 18–35 in various life situations. Peer support groups are managed by the peer tutors of Marilyn who are trained by Marilyn.</p> <p>First material was gathered and then the training program was adjusted according to the received feedback. Interviewing and an email survey were conducted in autumn 2017 and spring 2018. The interviews were face to face which three peer tutors attended. The surveys were sent via email and three peer tutors responded. Because one interview data was lost in spring 2018, the respondent gave feedback via an email survey.</p> <p>Based on the interviews and email surveys done the previous peer tutor program was enhanced. The previous material aimed for peer tutors had three training sessions with different themes. The themes were time management, sturdiness and development of being peer. Via the feedback stress management was added to the program. Also slide shows were improved by summaries and case situations.</p> <p>Previously created peer support education and now added new components were seen useful for the culture house Marilyn. The renewed program offered good review for the senior peer tutors. Also, it gave new tools, work methods and tips for being a peer tutor and how to support others.</p>			
Keywords peer support, development, training, peer tutors			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	VERTAISOHJAAJANA TOIMIMINEN KULTTUURIPAJA MARILYNISSÄ.....	6
2.1	Vertaisohjaajien merkitys vertaistoiminnassa .....	7
2.2	Vertaisena olemisen haasteita.....	8
3	VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ JA VAIKUTUKSESTA .....	10
3.1	Ajanhallinta haltuun aikataulutamisella .....	10
3.2	Oma jaksamisen huomioiminen vertaisohjaajana .....	11
3.3	Jämäkkyys osana elämänhallintaa .....	11
3.4	Vertaisohjaajien ryhmänohjaustaitojen merkitys.....	12
4	SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN .....	14
4.1	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite .....	14
4.2	Demingin ympyrä .....	14
4.3	Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämisen ideointi ja suunnittelu .....	15
4.4	Haastattelujen ja sähköpostikyselyiden suunnittelu ja toteutus .....	16
4.5	Haastatteluiden ja sähköisten kyselyiden aineiston käsittely .....	17
4.6	Vertaisohjaajien mielipiteitä syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta .....	17
4.7	Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämisen toteutus ja viimeistely .....	19
5	EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	21
6	POHDINTA.....	23
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT.....	25
	LIITE 1: SUOSTUMUSLUPA.....	26
	LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO.....	27
	LIITE 3: SÄHKÖPOSTIKYSELYN RUNKO.....	29
	LIITE 4: SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN AIKATAULUTUS.....	32
	LIITE 5: SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN SISÄLTÖ.....	34

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Kainuun Kulttuuripaja Marilyn, jolle tein aikaisemmin opintojeni aikana projektin. Kyseinen projekti kuului osaksi Moniammatillinen hanketyöskentely -kursssia, missä toteutin Kulttuuripaja Marilynille syventävän vertaisohjaajakoulutuksen. Kainuun Kulttuuripaja Marilyn toimii Sosped säätiön alaisena. Marilynin toiminta perustuu kulttuuripajamalliin. Mallin tavoitteena on tarjota mielekästä ja mukavaa ryhmätoimintaa, mitä ohjaavat Kulttuuripajojen omat vertaisohjaajat. Kainuun Kulttuuripajalla käyvät nuoret ovat erilaisissa elämäntilanteissa olevia 18–35 -vuotiaita nuoria aikuisia. (Sosped s.a.).

Nykyään asiakkaiden aseman edistämiseen vaikuttaa heidän voimaantumisen. Voimaantuminen kääntyy englannin kielen sanasta empowerment, minkä tavoitteena on saada ihmiset huolehtimaan omasta hyvinvoinnista ja terveydestä sekä huomaamaan omat vahvuutensa ja voimavaransa. Henkilön voimaantuessa hän pystyy muuttamaan omia aikaisempia toimintamenetelmiä ja näkökulmia. Tähän ihmisen henkilökohtaiseen prosessiin vaikuttavat muun muassa hänen ikänsä, sosiaalinen tuki, koulutus ja tieto omista oikeuksista ja asemasta. (Koivuniemi, Holmberg-Marttila, Hirso ja Mattemäki 2014, 172.) Voimaantuminen edistää asiakkaan itsenäistä päätöksen tekoa, etsimään faktoja ja pohtimaan asioita kyseenalaistavasti. Ammattilaisten on tärkeää huomioida voimaantumisen riskitekijöitä, jotka ovat esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksien kasvaminen, medikalisaation lisääntyminen sekä kriittisen ajattelutavan heikentyminen. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten on huomioitava, että he ohjeistavat ihmiset luotettavien lähteiden piiriin ja välttämään huonosti ohjatulta voimaantumiselta. (Koivuniemi ym. 2014, 173-174.)

Opinnäytetyö on kehittämistyö, missä kehitin aikaisemmin tuottamaani syventävää vertaisohjaajakoulutusta. Opinnäytetyöni kulkua havainnollistan Demingin ympyrän avulla. Aineiston keruumenetelminä käytin haastattelua ja sen pohjalta tekemääni sähköpostikyselyä. Haastatteluihin ja kyselyihin osallistuivat Kainuun Kulttuuripaja Marilynin kuusi vertaisohjaajaa, jotka olivat käyneet aikaisemmin ohjaamani vertaisohjaajakoulutuksen.

Kohderyhmänä oli Kulttuuripaja Marilyn ja sen toimintaan osallistuvat kokeneet vertaisohjaajat. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää tekemääni syventävää vertaisohjaajakoulutusta toimeksiantajalleni. Tavoitteena oli parantaa Kulttuuripaja Marilynin vertaisohjaajien arjen hallintaa, jaksamista ja ryhmänohjaustaitoja. Opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteet ovat vertaistuki, kehittäminen, koulutus ja vertaisohjaajat, mitkä tulivat esille opinnäytetyöni aineiston keruun ja käsittelyn aikana.

## 2 VERTAISOHJAAJANA TOIMIMINEN KULTTUURIPAJA MARILYNISSÄ

Osallisuus on laaja käsite, mitä eri palvelut määrittelevät oman käsitystensä ja näkökulmien kautta. THL:n (2016) mukaan osallisuudella tarkoitetaan tuntemusta, joka syntyy, kun henkilö osallistuu ja vaikuttaa hänelle tärkeissä yhteisöissä, joita ovat muun muassa harrastuspiirit tai työyhteisöt. Osallisuus näkyy yhteisössä tasa-arvoisena kohtaamisena ja kunnioituksena siten, että jokainen jäsen voi vaikuttaa siinä. Yhteisöllisyyden tunteminen on yksi suojaava tekijä yksilön mielenterveydelle, mikä ehkäisee muun muassa syrjäytymistä. On huomioitava, että jokainen vaikuttaa eri yhteisöissä elämätilanteensa mukaan. (THL 2016.)

Osallisuus lisääntyy kanssakäymisen ja yhteistyön kautta, missä henkilö pystyy työskentelemään muiden kanssa. Se on henkilökohtaista toimintaa, jossa ihminen ottaa vastuuta omasta toiminnastaan ja vie itsenäisesti omia asioita eteenpäin. Olleessaan osallisena erilaisissa ryhmissä ja aktiiviteeteissä ihmisen hyvinvointi ja jaksaminen paranevat, mikä kasvattaa yhteisöllisyyden tunnetta ja tuo sisältöä arkeen. (Airaksinen, Karkkulainen, Ala-Vannesluoma, Pirhonen ja Kastu 2015, 13.) Koivuniemi ym. (2014, 169-170; 176) mukaan ihmisten osallisuus eri palveluihin ja niiden kehittämiseen on vaikuttava tekijä heidän hyvinvoinnilleen sekä terveydellensä. Asiakkaiden osallistuminen sosiaali- ja terveyshuollon palvelujen kehittämiseen antaa heille mahdollisuuden vaikuttaa heidän elämiinsä vaikuttaviin tekijöihin ja palveluihin. Asiakas ei ole pelkkä passiivinen palvelujen kohde vaan vaikuttava toimija, jolla on omat ajatuksensa ja näkemyksiä heitä koskevista asioista. Palvelujen toiminnassa on huomioitava, onko asiakas esimerkiksi palvelujen kohde, palautteen antaja vai kehittäjä. Ihmisten osallisuuteen vaikuttaa muun muassa millainen suhde heillä on palveluiden ammattilaisiin tai minkälainen sosiaalinen tuki heillä on. (Koivuniemi ym. 2014, 169-170; 176.)

Toimeksiantajani opinnäytetyössäni oli Kainuun Kulttuuripaja Marilyn sekä sen kohderyhmänä oli Kulttuuripaja ja sen toimintaan osallistuvat kokeneet vertaisohjaajat. Kulttuuripaja tarjoaa sen toimintaan osallistuville ohjattua toiminnallista vertaistukea. Toimeksiantajani toimii Sosped säätiön alaisena, ja Marilynin toiminta perustuu kulttuuripajamalliin. Mallin tavoitteena on tarjota mielekästä ja mukavaa ryhmätoimintaa, mitä ohjaavat Kulttuuripajojen omat vertaisohjaajat. Kainuun Kulttuuripaja Marilynillä käyvät nuoret ovat 18–35 -vuotiaita nuoria aikuisia, joilla on erilaiset elämäntilanteet. (Sosped s.a.). Kulttuuripaja Marilyn on matalan kynnyksen paikka ja tarjoaa erilaisia ryhmätoimintoja, joita ovat esimerkiksi musiikki-, elokuva-, peli- ja liikuntaryhmät. Tämän toimintamallin tarkoituksena on kohdata nuoret omina itsenään ilman minkäänlaisia statuksia tai diagnooseja.

Tärkeää on myös tarjota nuorille monipuolista harrastemahdollisuuksia, tasa-arvoista kohtaamista ja tukea eri elämäntilanteisiin vertaistukiryhmien kautta, mihin heillä ei ole mahdollista osallistua esimerkiksi taloudellisen vaikeuksien takia. Kulttuuripajan vertaistukiryhmiä ohjaavat toiminnan omat vertaisohjaajat eli "vetskarit", joita kutsutaan myös "vertsikoiksi". Useat vertaisohjaajat ovat esimerkiksi mielenterveyskuntoutujia, jotka tarvitsevat arkeensa toiminnallista ja mielekästä tekemistä. Kuitenkin kuka tahansa voi kouluttautua Kainuun Kulttuuripajalla vertaisohjaajaksi eli "vetskariksi". Vertaistukiryhmään osallistuminen on kaikille vapaaehtoista ja niiden sisällöstä päättävät ryhmän vertaisoh-

jaajat ja kävijät yhdessä. Vertaisohjaajien toiminta on merkittävää, koska he saavat tukea oman elämänsä haasteisiin ja samalla pystyvät olemaan tukena muille samassa elämäntilanteissa oleville. Osallistuminen eri ryhmätoimintoihin lisää vertaisohjaajien ja ryhmiin osallistujien voimavaroja heidän huomatessaan omia vahvuuksia.

## 2.1 Vertaisohjaajien merkitys vertaistoiminnassa

Jokaisen ihmisen elämässä tulee jossakin vaiheessa elämää yllättäviä tilanteita, missä he tarvitsevat tukea toisilta esimerkiksi ystäviltä tai perheeltä. Jollekin ystävien tai perheeltä saatu tuki ei riitä, koska he eivät ole kokeneet samankaltaisia tuntemuksia, tunteita tai ajatuksia. Esimerkiksi masentunut ihminen voi tuntea itsensä ulkopuoliseksi, jos kukaan muu hänen lähipiirissään ei ole kokenut masennusta tai sen lievempiä oireita. Henkilö saattaa kokea, ettei kukaan ymmärrä hänen tilannettaan ja ahdistuu tästä. Nykyään tällaisia tuntemuksia ja ajatuksia kokeville henkilöille tarjotaan mahdollisuutta osallistua erilaisiin vertaistukiryhmiin, missä eri ihmiset pääsevät kertomaan kokemuksiaan ja saavat vertaistukea. THL:n (2015) mukaan vertaistuessa ihmiset tukevat toisiaan jakamalla samankaltaisia kokemuksia toisten kanssa, mitä jokainen on kokenut elämässään. On tärkeää, että ihmiset haluavat jakaa kokemuksiaan ja tietämystään toistensa kanssa turvallisessa ja arvostavassa ympäristössä. Vertaistuki voimistaa ihmisiä sen hetkissä elämänmuutoksissa ja auttaa löytämään omia hyviä puolia. (THL 2015.)

Kiikkala (2017, 163) kertoo teoksessa, että vertaistukea voidaan tarjota vapaaehtoisesti tai jokin järjestön toiminnan kautta, missä samanlaisissa elämäntilanteissa tai -kriiseissä olevat ihmiset pääsevät vastavuoroisesti keskustelemaan, tukemaan ja antamaan neuvoja toisilleen. Vertaistuella on useampia nimityksiä, joita ovat muun muassa vastavuoroinen apu, itseapu ja oma-aputoiminnaksi. Vertaistukea on järjestetty jo pitkän aikaa, mutta nykyään sitä tarjotaan uudistuneemmin ja organisoidummin vapaaehtoistoiminnan ja -menetelmien ohella. (Kiikkala 2017, 163.) Laimion ja Karnell (2010, 10) mukaan vapaaehtoisuudella ja vertaisuudella on vaikutusta yhteiskunnallisella tasolla, kun ihminen kohtaa elämässään haastavia tilanteita. Vertaistoiminnan avulla voidaan suunnata ihmisiä ammatillisen avun piiriin, missä voidaan tarjota apua sekä tukea tarvitsevalle, että hänen läheisilleen. Vertaistuella on ennaltaehkäisevää vaikutusta, mutta se ei yksistään riitä tukemaan ihmisiä vaikeissa elämäntilanteissa. Tällöin ammatillinen apu ja tuki ovat tärkeää yhdistää vertaistuen rinnalle, minkä ansiosta vertaistuki on osana sosiaali- ja terveydenhuollonpalveluita. (Laimio ja Karnell 2010, 10.)

Vertaistuki on tasa-arvoista keskustelua, missä keskustellaan henkilöiden omista kokemuksista. Vertaistuen tarjoaminen ja saaminen ovat vapaaehtoisia, ja sitä voi hakea eri elämäntilanteisiin. On tärkeää näyttää ihmisille, etteivät he ole yksin vaikeuksissaan ja haasteissaan vaan on muitakin, jotka ovat käyneet samankaltaisia elämäntilanteita läpi. Tuen tarkoituksena on kasvattaa ja kehittää ihmisten itsetuntoa ja lisätä sosiaalista kanssakäymistä. (Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014, 243.) Vertaistukea voidaan tarjota monilla eri tavoilla esimerkiksi yksilökeskusteluina tai ryhmätoimintana. Yleensä vertaistukea tarjotaan ryhmätoimintana, jonka ohjaajana voi olla muun muassa koulutuksen saanut vapaaehtoinen työntekijä, asiantuntija tai vertaisena oleva ryhmäläinen. (Forss ja Vatula-Pimiä 2014, 52.)

Vertaistuki on tärkeässä osassa Kainuun Kulttuuripaja Marilynin toiminnassa. Sitä tarjotaan jokaiselle, joka tarvitsee tukea ja neuvoja elämässään. Vertaisryhmissä tämä tarkoittaa, että vertaisohjaajat eli ”vetskarit” antavat tukea ryhmässä oleville ja ovat valmiita ohjaamaan ryhmäläisiä paremman tuen piiriin tarvittaessa. Vertaistukea tarvitsevat myös Kulttuuripajan ”vetskarit”, jos heidän elämässään tulee tilanteita, minkä takia heidän voimavaransa ja jaksamisensa alkavat huveta. Tällaisessa tilanteessa vertaisohjaaja pystyy keskustelemaan toisen vertaisohjaajan tai Kulttuuripajan työntekijän kanssa. Tukea tarjotaan monin eri tavoin esimerkiksi henkilökohtaisina keskusteluin, ryhmäkeskusteluin tai viikkopalaveroina. Viikkopalaverissa Kainuun Kulttuuripajan työntekijät ja ohjaajat kokoontuvat ja keskustelevat tulevan viikon tapahtumista sekä puhuvat yhteisöön vaikuttavista asioista, tilanteista ja tapahtumista. ”Vetskarit” ovat tärkeä osa Kainuun Kulttuuripaja Marilynin toimintaa. Vaikka vertaisohjaajat ohjaavat ryhmiä, he ovat Kulttuuripajan kävijöitä, minkä takia heidän osallistumisensa muihin ryhmiin on merkittävää. Joillakin ohjaajilla ei ole isoa sosiaalista verkostoa, ja Kulttuuripajalle tuleminen sekä ryhmien ohjaaminen ovat heille päivän ainoa sosiaalinen tilanne.

## 2.2 Vertaisena olemisen haasteita

Myllymaan (2010, 87-88) mukaan vertaisena kasvamisessa ja tehtävän mielekkyyden säilyminen edellyttävät, että toiminta mahdollistaa kehittymisen. Tuella vahvistetaan sitoutumista, virkistäytymistä ja työn mielekkyyttä. Hyvinvoivat toimijat tukevat taustayhteisönsä positiivista kuvaa. Tarjoamalla toimijoille tarpeeksi tukea vähennetään erilaisia riskejä, kuten uupumista ja rahoittajien luottamuksen menettämistä. Tukea antavat ovat lopulta henkilöitä, jotka saavat vertaistukea. Uusille ihmisille tuettu toiminta osoittaa luottamusta, ja heidän on yksinkertaisempaa osallistua toimintaan mukaan. Ihmisten ja yhteisöjen resurssit ovat rajoitetut. Tuen saaminen tukee tehtävien rajaamista eri tilanteissa, missä odotetaan toimijoilta paljon. Vertaisena oleminen voi olla yksinäistä ja emotionaalisesti raskasta. Tässä vaiheessa ei saisi jäädä yksin. Jokainen ihminen tarvitsee aika ajoin kehittävää palautetta, rohkaisua, lohdutusta ja rinnalla kulkijaa. Muita auttaessa ja tukiessa näkee erilaisia ihmisiä ja elämän tilanteita. Tällaisissa vaiheissa on tärkeää, että toinen ihminen tarkkailee tilanteita ammatillisesti kauempaa. (Myllymaa 2010, 87-88.)

Vertaisena oleminen voi olla palkitsevaa ja voimaannuttavaa, kun pääsee auttamaan muita. Vertaisena olemisen voimaannuttavia ja vahvistavia puolia muiden auttamisen lisäksi ovat muun muassa pystyvyyden tunteen lisääntyminen, oman käytöksen ja toiminnan reflektointi, kuulluksi tuleminen, kokemusasiantuntijana oleminen ja sosiaalisten taitojen kehittyminen. Se on myös raskasta. Vertaisohjaajan on huomioitava oma jaksaminen ja voimavarat, jotta jaksaa olla muille tukena. Vertaisena toimimisen haasteita ovat muun muassa tunnistaa myötätuntouupuminen, sijaistraumatisoituminen, puolueettomuus ja vertaisohjaajan roolissa oleminen tilanteista ja ihmisistä riippumatta. Vertaisena toimimisen voimaannuttavat ja haastavat puolet huomioidaan Kainuun Kulttuuripajalla. Toimeksiantajani toiminnassa kannustetaan vertaisena olemisen hyviin ja voimaannuttaviin puoliin. Vertaisohjaajana toiminen antaa henkilölle itselleen muun muassa itsevarmuutta, oman itsensä löytämistä, onnistumisen ja pystyvyyden tuntemista, vuorovaikutussuhteiden kehittymistä sekä oman



toiminnan reflektointia. Kulttuuripajan toiminnassa huomioidaan myös haastavatkin puolet tarjoamalla tukea ja neuvoja vaikeisiin tilanteisiin ja asiakkaisiin. Tukea ja neuvoja voi pyytää joko muilta vertaisohjaajilta tai työntekijöiltä. Kukaan ei ole hankalissa asioissa yksin.

### 3 VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN MERKITYKSESTÄ JA VAIKUTUKSESTA

Kainuun Kulttuuripaja Marilynin toimintamallina on tarjota ohjattua toiminnallista vertaistukea. Tämän toimintamallin mukaan on rakennettu Kulttuuripajan perusvertaisohjaajakoulutus. Peruskoulutus ja Marilynin vertaistukiryhmät ovat tärkeitä, koska ihmiset pääsevät osallistumaan jonkin järjestyksen tai yhdistyksen toimintaan omien mielenkiintojen, voimavarojen ja jaksamisen mukaan. Kulttuuripajan toiminta ja vertaisena oleminen on vapaaehtoistyötä. Vertaisohjaajakoulutuksen käytyään ”vetskarit” pystyvät ohjaamaan erilaisia vertaisryhmiä johdonmukaisesti. Peruskoulutuksen ja ryhmien tarkoituksena on keskittyä elämäntilanteiden lisäksi voimaannuttaviin asioihin ja lisätä nuorten aikuisten voimavaroja sekä jaksamista.

Perusvertaisohjaajakoulutukseen otetaan nuoria ja nuoria aikuisia, jotka ovat sujut oman taustansa sekä elämäntilanteidensa kanssa. Vertaisena joutuu keskustelemaan hankalistakin asioista ja tilanteista ilman, että ohjaaja sijaistraumatisoituu tai hänelle tulee myötätuntouupumusta. Tämä on mahdollista, jos ryhmäläinen kertoo omasta elämäntilanteesta ja -kriisistään, mikä koskettaa läheltä ”vetskarin” omaa äskettäin tapahtunutta kriisitilannetta. Tässä työssä käsittelen toteuttamani syventävän vertaisohjaajakoulutuksen merkitystä ja vaikutusta kehittämistyöni teemojen näkökulmasta.

#### 3.1 Ajanhallinta haltuun aikatauluttamisella

Aikatauluttaminen ja ajanhallinta ovat osa arjen sekä elämän hallintaa. Ajanhallinnan avulla pystytään tarkastelemaan, miten aikatauluttaa omaa arkea. On tärkeää miettiä, miten omaa aikaa käyttää ja osaa järjestää aikaa yllättäville ja suunnittelemattomille tilanteille. Aikatauluttamisella saa vähennettyä arjen kiireitä, mikä parantaa omatuntoa ja arjen hallintaa. (Vuorilehto yms. 2014, 48-49.)

Ajanhallinta ja aikatauluttaminen ovat tärkeitä taitoja arjen hallinnassa. Niiden avulla pystytään helposti oman työskentelyn ohelle järjestämään taukoja ja vapaita päiviä sekä priorisoimaan omia menoja. Aikatauluttamalla omaa arkeaan saa myös yksinkertaisin menetelmin vähennettyä stressiä ja kiireen tunnetta. Mielestäni tämä on vaikuttava asia vertaisohjaajatoiminnassa, koska käydessäni perusvertaisohjaajakoulutuksen aikatauluttamisesta tai ajanhallinnasta ei keskusteltu juuri ollenkaan. Tämän takia pidin tärkeänä, että tuottamassani syventävässä vertaisohjaajakoulutuksessa kerrotaisiin ja keskusteltaisiin näistä aiheista, mitkä tulivat esille tekemissäni haastatteluissa ja kyselyissä (liite 2, liite 3, liite 4 ja liite 5). Ajanhallinnasta ja aikatauluttamisesta keskustelu vertaisohjaajien sekä syventävässä vertaisohjaajakoulutuksessa että vapaaehtoistyössä. Näistä aiheista keskusteleminen opettaa esimerkiksi heitä aikatauluttamaan omaa toimintaa ja ryhmiä Kulttuuripaja Marilynissä sekä huomaamaan aikaa vieviä asioita, joita ovat esimerkiksi puhelin, internet ja kasaantuneet työt. Tällaiset aikaa vievät asiat vaikuttavat helposti omaan työskentelyyn, minkä takia suunnitelmassa pysyminen on vaikeaa.

### 3.2 Oma jaksamisen huomioiminen vertaisohjaajana

Keltikangas-Järvinen (2008, 255) kertoo teoksessaan elämänhallinnasta, mikä tarkoittaa ihmisen uskoa siihen, että hän voi vaikuttaa asioihin ja muuttaa olosuhteita itselleen suotuisammiksi. Henkilö pyrkii omalla toiminnallaan muuttamaan niitä ulkoisia tai sisäisiä olosuhteita, jotka hän arvioi itselleen liian rasittaviksi tai voimavaransa ylittäviksi. Ihminen yrittää konkreettisesti muuttaa olosuhteet toisiksi tai sitten hän muuttaa tapansa tulkita asioita. Tämä on hyvin samankaltaista kuin stressin hallinta. (Keltikangas-Järvinen 2008, 255.) Vuorilehto ym. (2014, 39) mukaan stressi vaikuttaa ihmisiin negatiivisesti, mutta myös positiivisesti. Lyhytkestoinen stressi kannustaa monesti työskentelemään omien päämäärien tavoittamiseksi, milloin ihminen selviää erilaisista koettelemuksista ja voi ylittää omat odotuksensa tavoitettuaan päämääränsä. Kun ihminen uhrautuu ja hänelle kertyy vaatimuksia, stressi muuttuu negatiiviseksi, minkä takia ihminen joutuu käyttämään viimeisetkin voimavaransa työskentelyn edistämiseksi. (Vuorilehti ym. 2014, 39.)

Koivuniemi ym. (2014, 40) mukaan pärjääminen on yksilön taipumusta määrätä elämästään eli sitä tukemalla hänen autonomiansa lisääntyä ja itsenäisen selviytyminen edistyy arjessa. Tämä määrittää ihmisen koko elämänkaaren mittaisesta jatkuvasti muuttuvasta prosessista, jonka onnistumista selittävät sairastamiseen liittyvien tarpeiden tyydyttyminen ja ihmiseen kohdistuvan kuormituksen hallinta. Näin määriteltynä hyvinvointi on sekä osallisuutta että vapautta eli mahdollisuus osallistua täysipainoisesti siihen yhteisöön, jossa elää ja mahdollistaa vapaasti omaa elämää koskevia valintoja. Näillä määrityksillä terveys näkyy elämän hallintana, luottamuksena omaan pärjäämiseen. (Koivuniemi ym. 2014, 40.)

Oma jaksaminen ja stressin hallinta ovat merkittävässä asemassa vertaisena olemisessä, koska tällöin pystyy huomioimaan omat voimavaransa sekä aikatauluttamaan omia menojaan ja tapaamisiinsa. Kainuun Kulttuuripaja Marilynin toiminnassa ja perusvertaisohjaajakoulutuksessa huomioidaan ja keskustellaan oman jaksamisen tärkeydestä, ja se otetaan toiminnassa huomioon. Ohjaajien jaksaminen on tärkeässä asemassa Kulttuuripajalla painottaen, että vertaistukiryhmissä tulee olla vähintään kaksi ohjaajaa. Vertaisohjaajat ovat tukena toisilleen ja he pystyvät suunnittelemaan yhdessä toimintaa ja toimintatapoja, jos toinen ”vetskareista” ei pääse ohjaamaan ryhmää omalla ohjauskerrallaan. Käydessäni perusvertaisohjaajakoulutusta keskustelimme lyhyesti stressin hallinnasta, kun puhuimme ryhmänohjaajan jaksamisesta, haasteista ja suden kuopista. Stressiä ja sen hallintaa olisi tärkeää käsitellä perusvertaisohjaajakoulutuksessa, mutta koulutuksen ajan rajallisuuden takia siitä ei pystytty keskustelemaan laajasti.

### 3.3 Jämäkkyys osana elämänhallintaa

Jämäkkä ihminen pystyy tuomaan omia mielipiteitään loukkaamatta muita ja tuntee muun muassa omat rajansa, vastuunsa, oikeutensa ja merkityksensä. Jämäkkänä ollessa ihminen pystyy kuuntelemaan muiden mielipiteitä ja vaatimuksia sekä tuntemaan empatiaa muiden tilanteista omat rajat tuntien. Jämäkkyyttä kutsutaan myös assertiivisuudeksi, mikä ei ole itsekeskeistä tai aggressiivista

käyttäytymistä. Jos ihminen myötäilee tai uhrautuu liikaa omassa elämässään, hän lannistuu ja turhautuu omasta tilanteestaan sekä pahimmassa tapauksessa masentuu. (Vuorilehto yms. 2014, 49.) Lehti (2017, 74-75) kuvailee jämäkkyyttä samankaltaisesti kuin Vuorilehto yms. Kuitenkin Lehden mukaan jämäkkänä oleminen ei ole niin yksinkertaista, jos toisen mielipiteet ja tarpeet ovat erilaiset kuin toisella. Tällöin tilanne voi olla epämukava, kun ei tiedä, miten tulisi toimia. Tietämättömyys, kuinka toimia epämukavissa tilanteissa, johtuu usein sosiaalisten taitojen puutteesta. Kun tietää, miten toimia erilaisissa ja haastavissa sosiaalisissa tilanteissa, keskusteleminen erimielistä olevien kanssa ei ole stressaavaa. Jämäkkyys on osa elämähallintaa. Keltikangas-Järvinen (2008, 255) mukaan elämänhallinnalla kuvastetaan ihmisen tietämystä pystyä muovaamaan omaa arkeaan parempaan suuntaan. Tällaisessa tilanteessa henkilö pystyy omalla käytöksellään ja motivaatiollaan reflektoimaan sekä muokkaamaan omaa käytöstään, toimintaansa ja ajatteluaan (Keltikangas-Järvinen 2008, 255).

Jämäkkyys on osa elämänhallintaa, mitä yritetään kehittää toimeksiantajani toiminnassa. Monille nuorille ja mielenterveyskuntoutujille voi olla hankalaa olla jämäkkänä heitä koskevissa asioissa, kun omat voimavarat ja jaksaminen ovat heikentyneet. Tällaista passiivisuutta näkyy Kulttuuripajan vertaisohjaajista, jotka ovat olleet pitkään eri sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa eikä heidän näkemyksiään tai mielipiteitään ole huomioitu. Ohjaajilla näkyy myös sellaista käyttäytymistä, etteivät he osaa kieltäytyä heille tarjotuista tehtävistä, minkä takia he uuvuttavat itsensä. Tällaisen jämäkkyuden puutteen takia tein syventävään vertaisohjaajakoulutukseen koulutuskerran jämäkkyudesta (liite 4 ja liite 5).

### 3.4 Vertaisohjaajien ryhmänohjaustaitojen merkitys

Kiikkalan (2017, 163-164) mukaan vertaistukiryhmissä pyritään tasa-arvoiseen ja dialogiseen kommunikointiin, missä tuetaan ja autetaan ihmisiä, jotka ovat kokeneet samankaltaisia elämäntilanteita ja -kriisejä. Ryhmissä ei kuitenkaan keskitytä pelkästään negatiivisiin kokemuksiin vaan pyritään vahvistaa sosiaalisia suhteita ja yhteisöön kuulumista (Kiikkala 2017, 163-164). Mehtola (s.a., 6) painottaa samoja asioita teoksessaan, mutta painottaa toisten kunnioittamista ja luottamuksen kehittymistä vertaisuuden ja osallisuuden lisäksi. Nämä vaikuttavat merkittävästi henkilöiden pystyvyyden tunteeseen, arjessa jaksamiseen ja itsetuntoon. Vertaisryhmiin osallistuminen on molemminpuolista tukea, missä avun tarjoaminen ja tarvitseminen ovat vaihtelevaa. Vertaisohjaaja tai muu ryhmän ohjaaja voi tarvita tukea omassa elämässään. Kokemus oman minään, vuorovaikutussuhteiden ja kuuluvuuden tunteen vahvistuminen on voimaannuttava kokemus haastavien elämäntilanteiden aikana. (Mehtola s.a., 6.) On muistettava, että vertaistukea tarjoavien on tärkeää huomioida omat voimavarat ja jaksaminen (Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014, 243).

Käydessäni perusvertaisohjaajakoulutuksen vuonna 2015 koulutuksen teemoja olivat muun muassa oma jaksaminen, sosiaalipedagogiikka, mielenterveys, ryhmänohjaajan haasteet ja sudenkuopat. Näiden asioiden käyminen läpi perusvertaisohjaajakoulutuksessa avasi näkemystäni, miten ohjaajana tulee toimia ja miten samankaltaisia tilanteita vertaisohjaajana ja sosionomina voi kohdata. Sosionomina minulla on enemmän vastuuta, vaatimuksia ja oikeuksia, mutta samanlaisia asioita minun

tulee huomioida myös vertaisohjaajana. Esimerkiksi omasta jaksamisesta ja voimavaroista huolehtiminen, tasa-arvoisen ja dialogisen kohtaamisen tarjoaminen, asiakkaan aseman ja oikeuksien huomioiminen. Olen huomannut opintojeni aikana, että vertaisohjaajakoulutus on ollut ensimmäisiä askeleita ammatillisen identiteettini kehittymiselle ja vahvistanut sitä.

## 4 SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Kainuun Kulttuuripaja Marilyn oli minulle jo entuudestaan tuttu, koska suoritin siellä ensimmäisen harjoitteluni vuonna 2015. Harjoitteluni aikana kouluttauduin vertaisohjaajaksi. Vuonna 2017 tammi-kesäkuussa tein projektin Marilynille opintoihini kuuluvan Moniammatillisen hanketyöskentely -kursilla. Projektin, jonka tuotoksena tein syventävän vertaisohjaajakoulutuksen Kulttuuripajan tarjoaman perusvertaisohjaajakoulutuksen jatkoksi.

Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen koulutuskerrat tein Power Point-esityksiksi, jotta niiden ohjaaminen ja muokkaaminen olisivat vaivatonta. Koulutus sisälsi kolme koulutuskertaa, joiden aiheet olivat ajanhallinta ja sen suunnittelu, jämäkkyys sekä vertaisuutta kehittämässä. Syventävään vertaisohjaajakoulutukseen osallistui yhteensä kuusi kokenutta vertaisohjaajaa. Jokaisen koulutuskerran lopuksi keräsin mielipiteitä ja kokemuksia siihen osallistuneilta vertaisohjaajilta.

### 4.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

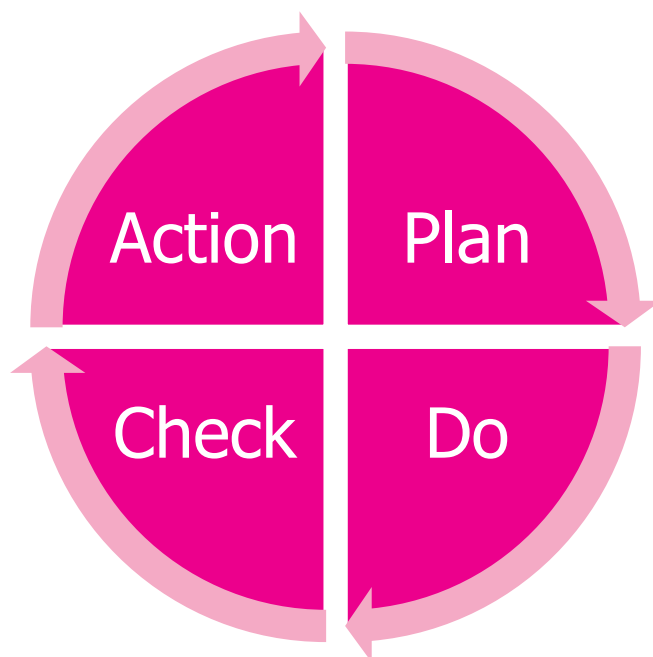
Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää tekemääni syventävää vertaisohjaajakoulutusta toimeksi-antajalleni. Tavoitteena oli parantaa Kulttuuripaja Marilynin vertaisohjaajien arjen hallintaa, jaksamista ja ryhmänohjaustaitoja. Keräsin mielipiteitä ja kehittämiskohtia tekemästani koulutuksesta kuudelta Kulttuuripaja Marilynin kokeneelta vertaisohjaajalta haastattelun ja sen pohjalta tekemäni sähköpostikyselyn avulla. Nämä ”vetskarit” olivat osallistuneet syventävään vertaisohjaajakoulutukseen keväällä 2017, minkä aikataulutuksen ja sisällön olen liittänyt opinnäytetyöhöni (liite 4 ja liite 5). Selvitin kokeneiden vertaisohjaajien mielipiteitä syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta ja sen kehittämiskohdista haastatteleamalla tai sähköpostikyselyllä.

Projektini jälkeen minulle jäi tunne, että haluan jatkokehittää juuri toteuttamaani syventävää vertaisohjaajakoulutusta opinnäytetyössäni. Tähän myös vaikutti kahden vertaisohjaajan antamat kommentit tekemästani koulutusta, mitkä he olivat antaneet syventävän koulutuksen viimeisellä kerralla. Vertaisohjaajat kertoivat, että Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerran aikaisempien koulutuskertojen kertaaminen sekä vertaisuuden ja toiminnan kehittäminen olisi voineet olla kaksi erillistä koulutuskertaa. Projektistani saamani mielipiteiden ja oman innostukseni ansiosta tahdoin jatkokehittää toteuttamaani syventävää koulutusta.

### 4.2 Demingin ympyrä

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, minkä työskentelymallina käytän Demingin ympyrää (Kuvio 1). Tämä tunnetaan myös Demingin, Shewhartin tai PDCA ympyränä eli Plan, Do, Check ja Action. Ympyrä on toistettavissa, kun se on systemaattisesti saatettu päätökseen, se aloitetaan alusta ilman lopettamista. (Beckford 1998, 67.) Anderssonin ja Tikan (1997, 22) mukaan Demingin ympyrän avulla pyritään kehittämään palveluita ja työtä vähentämällä muuttuvuutta ja epävakautta. Näihin yritetään jo vaikuttaa prosessien suunnittelu- ja laatumisvaiheissa (Andersson ja Tikka 1997, 7). Pesosen (2007, 132-133) mukaan PDCA-mallilla pyritään havaitsemaan ja hahmottamaan käytäntöä

prosessin aikana. PDCA-mallin avulla havainnollistetaan toiminnan suunnittelua (Plan), toiminnan toteuttamista (Do), toiminnan tutkimista tai tarkkailua (CHECK) ja toiminnan kehittämistä (Act). Nämä neljä osiota voivat sisältää pienempiä toimintoja ja työtehtäviä. (Pesonen 2007, 132-133.)



KUVIO 1. Demingin ympyrä (Pesonen 2007, 132-133.)

Tässä opinnäytetyössä Demingin ympyrän vaiheet näkyvät jatkokehittämisen ideointina eli Plan-vaiheena. Haastatteluiden ja kyselyiden laadinta sekä toteutus ovat PDCA ympyrän toinen eli Do-vaihe. Tämän työskentelymallin Check-vaihe on, kun käsittelen haastatteluista ja kyselyistä saamaani aineistoa. Viimeinen eli Action-vaihe on, kun teen valitsemani kehittämiskohdat syventävään vertaisohjaajakoulutukseen ja raportoin työstäni opinnäytetyössäni.

#### 4.3 Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämisen ideointi ja suunnittelu

Kehittämistyön ensimmäinen vaihe Demingin ympyrässä on Plan-vaihe, missä suunnitellaan kehittämistyön prosessia ja sen toimintaa (Lecklin 2006, 48; Pesonen 2007, 64). Kesä-heinäkuussa 2017 aloin suunnittelemaan syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämistä. Otin ensimmäisenä yhteyttä Marilynin vastaavaan ohjaajaan, Jaana Vanhalaan, ja sovin hänen kanssaan tapaamisen kesäkuun alussa.

Sovin kesäkuun alussa Jaana Vanhalan kanssa tapaamisen, missä kysyin häneltä lupaa koulutuksen jatkokehittämiseksi sekä hänen mielipiteitänsä ja ehdotuksiansa kehittämideoista. Ajatuksenani oli haastatella kuutta syventävään koulutukseen osallistunutta vertaisohjaajaa, mikä oli Kulttuuripajan vastaavan ohjaajan mielestä hyvä idea. Hän ehdotti vaihtoehtoisia aineiston keruumenetelmää haastattelun lisäksi. Joillekin vertaisohjaajille haastattelutilanteet ovat jännittäviä ja jopa pelottavia. Pohdin Kulttuuripajan vastaavan ohjaajan ehdotusta ja ideoin, millaisen vaihtoehtoisen aineiston keruumenetelmän laadin. Tässä vaiheessa huomasin, että minun on laadittava suostumuslupa, minkä

avulla pyydän haastatteluun ja kyselyyn osallistuvilta suostumusta käyttää heidän antamiaan kokemuksia ja mielipiteitä syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta.

#### 4.4 Haastattelujen ja sähköpostikyselyiden suunnittelu ja toteutus

Heinä-elokuussa 2017 laadin haastattelun rungon ja sen perusteella sähköpostikyselyn, joiden avulla tahdoin kerätä vertaisohjaajien mielipiteitä ja kokemuksia syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta (liite 2 ja liite 3). Valitsin sähköpostikyselyn vaihtoehtoiseksi aineiston keruumenetelmäksi, koska joidenkin vertaisohjaajien on helpompaa antaa palautetta sähköisesti kuin osallistumalla haastatteluun. Haastattelun ja kyselyn lisäksi tein suostumusluvan. Tämä vaihe on Demingin ympyrän Do-vaihe, missä toteutetaan kehittämiskohdat suunnitelmien eli Plan-vaiheen mukaan (Lecklin 2006, 48). Vertaisohjaajien mielipiteiden ja kokemusten lisäksi keräsin heidän ehdottamia kehittämiskoh-  
tia, jotta pystyin kehittämään aikaisemmin toteuttamaani koulutusta opinnäytetyössäni.

Valittuani aineistonkeruumenetelmät laadin pääkysymykset, joita käytin sekä haastattelussa että sähköpostikyselyssä. Ensimmäisenä rakensin haastattelun rungon (liite 2.), mistä muokkasin sähköpostikyselyn (liite 3.). Merkitsin haastattelun runkoon itselleni tarkentavia kysymyksiä, joita hyödynsin tarvittaessa haastatteluiden aikana. Nämä kysymykset kirjoitin esimerkeiksi sähköpostikyselyihin, jotta vastaajat pystyivät halutessaan antamaan minulle palautetta mahdollisimman monipuolisesti. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää, lisäkö tekemäni syventävä vertaisohjaajakoulutus osallistuvien vertaisohjaajien tietämystä omasta arjen hallinnasta, jaksamisesta, ja kehittäkö se heidän ryhmänohjaustaitojaan. Haastattelun alussa kysyin vielä erikseen osallistujan sukupuolen, iän, aikaisemman koulutuksen, ja oliko osallistuja vertaisohjaaja vai työntekijä. Haastattelun ja kyselyn alussa kysyin myös nämä asiat: Mitä kautta tutustuit Kulttuuripajan toimintaan, kuinka kauan olet ollut mukana Kulttuuripajan toiminnassa ja millaisena olet kokenut vertaisena olemisen (liite 2 ja liite 3).

Syksyllä 2017 haastattelin kolme vertaisohjaajaa ja lähetin kolmelle muulle ”vetskarille” sähköpostikyselyn. Haastatteluihin ja kyselyihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja luottamuksellista. Pyysin jokaiselta osallistuvalla vertaisohjaajalta suostumuksen keräämiäni tietojen hyödyntämiseen opinnäytetyössäni eettisten ja luottamuksellisten periaatteiden takia (liite 1). Suostumusluvassa kerroin lyhyesti opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tavoitteista, jotka selitin tarkemmin haastattelujeni ja sähköpostikyselyiden alussa. Sähköpostikyselyt lähetin Savonia ammattikorkeakoulun oman sähköpostin kautta luotettavuuden ja eettisten käytänteiden takia. Kyselyyn osallistuneilta pyysin etukäteen allekirjoitukset suostumuslupiin, jotta sain heidän suostumuksensa heti kehittämistyön alku vaiheessa eikä minun tarvinnut huolehtia niistä jälkikäteen. Suostumusluvista selitin myös tuhoavani saamani tiedot ja materiaalit asian mukaisella tavalla opinnäytetyöni jälkeen. Tästä mainitsin vielä haastatteluiden alussa ja erillisenä huomiona sähköpostikyselyissä.



#### 4.5 Haastatteluiden ja sähköisten kyselyiden aineiston käsittely

Keväällä 2018 käsittelin haastatteluista ja sähköpostikyselyistä saamaani aineistoa. Tämä kehittämissyöni vaihe on Demingin ympyrän Check-vaihe, missä tarkastellaan ja käsitellään kehittämistyön toiminnan saavutuksia ja laatua (Lecklin 2006, 48; Pesonen 2007, 64). Haastatteluun osallistui neljä kokenutta vertaisohjaajaa ja sähköpostikyselyyn osallistui kaksi. Tehtyäni haastattelut kirjasin ne Word-tiedostoon, jotta pystyin tarkastelemaan niitä myöhemmin. Word-ohjelma käyttäminen oli minulle helppoa ja entuudestaan tuttua. Sähköpostikyselyt kokosin toiselle Word-tiedostolle, josta minun oli yksinkertaisempaa tarkastella kyselyyn vastanneiden mielipiteitä ja kokemuksia. Valitettavasti yksi haastatteluistani tuhoutui syksyllä 2017, minkä huomasin helmikuussa 2018. Onneksi sain sovittua kyseisen haastattelun osallistujan kanssa, että hän vastasi minulle uudelleen sähköpostikyselynä. Toimimme tällä tavalla, koska meidän oli haastavaa löytää sopivaa aikaa uuden haastattelun järjestämiseksi.

Vertaisohjaajilta saamiani mielipiteitä ja kehittämiskohtia käsittelin siten, että tein kaksi tekstitiedostoa Wordille. Toiseen erittelin kirjaamani haastattelujen vastaukset ja toisessa oli sähköpostikyselyjen vastaukset. Näin minun oli helpompaa työstää aineiston tarkastelua eteenpäin. Tässä vaiheessa huomasin myös, että minulla oli sekoittunut kvalitatiivisen ja kehittämistyön aineiston keruumenetelmät sekä niiden aineiston käsittelymenetelmät toisiinsa. Tämä vaikeutti minun työskentelyäni, koska jouduin pohtimaan ja erittelemään, mitkä toimintatavat kuuluivat kvalitatiiviseen tutkimukseen ja mitkä kehittämistyöhön. Näiden kahden menetelmäsuuntauksen sekoittumisen takia haastattelun runko ja sähköpostikyselyssä on kvalitatiivisen tutkimuksen ja kehittämistyön aineiston keruumenetelmän piirteitä. Koska opinnäytetyöni on kehittämistyö, tarkastelin haastattelun rungon ja sähköpostikyselyn kysymyksiä, jotka vastasivat opinnäytetyöni tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Kysymykset, jotka vastasivat opinnäytetyöni tarkoitukseen ja tavoitteisiin, olivat kysymys 2, 3, 5 ja 6.

#### 4.6 Vertaisohjaajien mielipiteitä syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta

Tässä osiossa tuon esille, millaista mielipiteitä ja kehittämiskohtia sain haastatteluista ja sähköpostikyselyistä. Tämä osio on osa Demingin ympyrän Check-vaihetta. Koin tärkeäksi, että kerron tarkemmin, mitkä asiat olivat hyviä syventävässä vertaisohjaajakoulutuksessa, mitä kehitettävää siinä oli ja miten tulin päätökseen, mitä osioita kehitin koulutuksesta. Koin, että minun oli tärkeää haastatella Kulttuuripajan ”vetskareita”, koska he ovat käyneet perusvertaisohjaajakoulutuksen ja syventävän vertaisohjaajakoulutuksen sekä pystyvät kertomaan molempien koulutuksen kehittämiskohdista. Haastatteluiden ja sähköpostikyselyiden tärkeimmät kysymykset olivat: kysymys 2, kysymys 3, kysymys 5 ja kysymys 6 (liite 2 ja liite 3). Näiden kysymysten avulla keräsin tietoa, mitä toteuttamassani koulutuksessa oli hyvin ja mitä kehitettävää siinä oli. Kerron ensin tiivistetysti vertaisohjaajilta saamistani palautteista ja kerron sen jälkeen muutamia ”vetskareiden” antamia kommentteja.

Kysymyksessä 2 selvitin, mitä neuvoja vertaisohjaajat saivat syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aiheista. Haastatteluiden ja sähköpostikyselyiden palautteista tuli esille, että vertaisohjaajat olivat saaneet neuvoja muun muassa omaan jaksamiseen, voimavarojen huomioimiseen, ajanhallintaan ja

sen suunnitteluun, aikatauluttamiseen, jämäkkyteen, rajaamiseen sekä omiin oikeuksiin. Moni vertaisohjaaja sanoi, että heille aikatauluttaminen ja ajanhallinta oli joko vaikeaa tai inhottavaa. Vertaisohjaaja 3 kertoi sähköpostikyselyssä, että ajanhallinta ja ajan sieppaajat olivat sellaisia asioita, joita hän ei huomionnut aikaisemmin. Hän kertoi, että nämä asiat vaativat reflektointia ja harjoittelua, mihin hän sai työvälinettä ja keinoja muun muassa Pomodoro-tekniikka. Osallistujat painottivat vastauksissaan, että jämäkkyys, terve itsekkyyden ja omat oikeudet avarsivat heidän näkemystään omien rajojen pitämisessä. Moni selitti, että heillä oli jotain tietämystä näistä asioista, mutta se oli ollut hyvin epämääräistä tietämystä. Vertaisohjaaja 5 kertoi haastattelussa saaneensa itsevarmuutta Kulttuuripajalla olemisessa Jämäkkyys -koulutuskerran aiheiden ansiosta. Vertaisohjaaja 6 selitti saaneensa neuvoja eri asioiden tärkeysjärjestykseen laittamiseen ja delegoimalla työtehtäviä muille tarvittaessa.

Haastatteluiden ja kyselyiden 3. kysymyksessä halusin tietää, autoivatko toteuttamani koulutuksen aiheet Vetskareita heidän arjessaan ja Kulttuuripajalla sekä miten. Osallistujat vastasivat hyvin eri tavoin. Vertaisohjaaja 2 vastasi sähköpostikyselyssä 3. kysymykseen, että koulutuksen aikana saamiensa neuvojen ansiosta hän tekee töitä Kulttuuripajalla omien voimavarojen mukaan. Vertaisohjaaja 3 kertoi, että Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerta herätti paljon ajatuksia ja motivaatiota kehittää omaa työntekoa ja vaikuttaa Marilynin toimintaan, missä jokaisella olisi hyvä olla. Vertaisohjaaja 4 selitti haastattelunsa aikana koulutuksen herättäneen ajatuksia omasta työnteostaan ja jaksamisesta. Hän kertoi, että jokainen on loppujen lopuksi vastuussa omista työtehtävistään ja on tärkeää antaa itselleen anteeksi vastoinkäymisissä. Osallistuja antoi esimerkin, jos ei pysy aikataulussa jotain asiaa tehdessä niin ei saa olla liian itsekritiittinen ja välillä on kuunneltava omaa jaksamistaan.

5. kysymyksessä tiedustelin syventävän vertaisohjaajakoulutuksen jatkumisesta ja kuinka usein se tulisi järjestää. Kaikki osallistujat olivat sitä mieltä, että koulutusta pitäisi jatkaa ja he ehdottivatkin eri ajankohtia, milloin koulutusta voisi ohjata uudelleen. Syventävän koulutuksen säännöllisyyteen tuli useita eri ehdotuksia esimerkiksi tuottamaan koulutusta voitaisiin ohjata joko parin kuukauden välein, puolen vuoden välein tai kerran vuodessa. Vertaisohjaajat antoivat monia syitä, miksi syventävää vertaisohjaajakoulutusta tulisi ohjata Kulttuuripajalla ainakin kerran vuodessa. Näitä syitä olivat esimerkiksi hyvää kertausta vanhoihin perusteisiin, peruskoulutuksen rajallisuuden takia yksittäisiin teemoihin ei voida keskittyä tarkemmin, muistutuksena vertaisohjaajille omista oikeuksistaan, syventävän koulutuksen aiheet ovat tärkeitä kulmakiviä Marilynin toiminnassa ja aina voi oppia jotain uutta osallistuessa syventävään koulutukseen.

Myönteisestä palautteesta huolimatta vertaisohjaajat antoivat minulle muutamia kehitettäviä kohtia, mitä vertaisohjaajat kertoivat kysymysten 5 ja 6 aikana. Heidän kertomiaan kehittämiskohtia olivat erillinen kertauskerta, case-tilanteiden lisääminen koulutuskerroille, lyhyt alkutiivistelmä koulutuskerrojen alkuun, koulutuskertojen suunnitteleminen samalle viikolle sekä insightin ohjaaminen koulutuskerrojen alkuun. Suurimman osan näistä aiheista toteutin kehittämistyössäni, mitkä näkyvät syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aikataulutuksessa ja sisällössä (liite 4 ja liite 5). Yksi sähköiseen kyselyyn osallistunut antoi palautetta, että kannattaa lisätä yksi ylimääräinen koulutuskerta syventävän

koulutuksen loppuun, missä ainoastaan kerrattaisiin aikaisempia koulutuskertoja ja jaettaisiin kokemuksia koulutuksesta. Hän koki, että aiheiden kertaaminen vei Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerralta eniten aikaa. Osallistuja olisi tahtonut kuulla ja keskustella enemmän Vertaisuutta kehittämässä -kerran pääaiheesta.

Vaikka yhtenä kehitettävänä asiana olivat insight-rentoutumismenetelmän ohjaaminen koulutuskertojen alussa tai Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerran jakaminen kahteen eri kertaan, en lisännyt näitä syventävään vertaisohjaajakoulutukseen. Liian monen kehittämiskohdan toteuttamiselle ei minulla aika riittänyt. Mielestäni, jos insight ja kertaava koulutuskerta koetaan myöhemmin tärkeäksi osaksi toteuttamaani koulutusta, se voidaan lisätä siihen muun muassa Kulttuuripaja Marilynin vertaisohjaajan tai jonkun toisen opiskelijan toimesta.

#### 4.7 Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämisen toteutus ja viimeistely

Kesällä ja syksyllä 2018 kehitin syventävää vertaisohjaajakoulutusta haastatteluista ja kyselyistä saamani mielipiteiden, kokemusten ja kehittämiskohtien mukaan. PDCA ympyrän viimeinen vaihe on Action-vaihe, missä tehdään tarvittavat muutokset kehitettävälle asialle tai asioille (Lecklin 2006, 48; Pesonen 2007, 64). Aluksi lisäsin projektin PowerPoint-esityksiin alkutiivistelmän ja case-tilanteen, mitä kaksi vertaisohjaajaa oli ehdottaneet. PowerPointien alkutiivistelmissä kerroin, mikä on diaesityksen tavoite ja tarkoitus. Liitin tekemäni alkutiivistelmät diaesitysten alkuun, jotta esityksistä tulisi selkeä kokonaisuus ja kuka tahansa vertaisohjaajista pystyisi ohjaamaan tekemääni koulutusta. Lisäksi toteutin ylimääräisen koulutuskerran opinnäytetyöni aikana, minkä aiheena oli stressin hallinta (liite 5). Lisäsin stressin hallinnan syventävään vertaisohjaajakoulutukseen, koska haastattelujen ja kyselyiden vastauksista tuli esille, että tämä aihe olisi hyvä lisä tuottamaani koulutukseen.

Tehtyäni valitsemani kehittämiskohdat laadin erillisen aikataulutuksen syventävälle vertaisohjaajakoulutukselle (liite 4.). Aikataulutuksen tarkoituksena on visualisoida, miten syventävä vertaisohjaajakoulutus tulisi ohjata. Koulutus olisi tärkeä pitää viikon sisällä, jotta se olisi intensiivinen ja toimisi tehokkaasti.

Otin tekemässäni syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aikataulutuksessa myös huomioon kahvitauot (liite 4.). Mielestäni kahvitaukojen kirjaaminen aikataulutukseen oli tärkeää, koska koulutusten teemat ja keskustelut käsittelevät isoja ja ehkä haastavia asioita arjenhallinnasta. Jotkut vertaisohjaajat tarvitsevat tauon käsitelläkseen koulutuksen aikana tuotuja teemoja ja asioita, jottei heille tule liian paljoa tietoa liian tiukalla aikataululla.

Tuotoksen jälkeen pyysin palautetta toimeksiantajaltani, Jaana Vanhalalta. Jaana Vanhalan (2019-04-17) mielestä syventävä vertaisohjaajakoulutus oli dialoginen ja sosiokulttuurisesti innostava. Toteuttamani koulutus oli toimiva kokonaisuus ja olin huomionnut vertaisohjaajilta saamani mielipiteet ja kehittämiskohdat. Vertaisohjaajilla voi olla aika ajoin unettomuutta, vahvat lääkitykset ja monia

muita haasteita, mitkä vaikuttavat heidän keskittymiseensä. Vastaava ohjaaja kertoi, että olin huomionut nämä vaikuttavat asiat koulutuksen aikataulussa ja pidin taukoja sen aikana. (Vanhala 2019-04-17.)

Kulttuuripaja Marilynin vastaava ohjaaja (2019-04-17) selitti palautteessaan, että olin toteuttanut syventävän vertaisohjaajakoulutuksen osallisuuden näkökulmasta. Toteuttamani koulutuksen teemat ja sisällöt olin kerännyt vertaisohjaajien tarpeista, mikä oli suunniteltu hyvin peruskoulutuksen jatkoksi. Jaana Vanhalan mielestä koulutuksen käytäntö, keskustelut ja teoreettinen viitekehys eteni sujuvasti ja se oli selkokielistä. Kokeneet vertaisohjaajat pääsivät refleктоimaan omaa työskentelyään syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aikana. Koulutuksesta jäi ohjaajille käytännöllinen materiaali, mitä he pystyvät hyödyntämään tulevissa lisäkoulutuksissa ja kehittämään sitä tarpeidensa mukaan. Vastaavan ohjaajan mielestä projektistani ja sen aikana tekemässäni koulutuksessa löytyy eri tutkimuksellisia näkökulmia opinnäytetyöhön. (Vanhala 2019-04-17.)

## 5 EETTISYYDEN JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Savonian ammattikorkeakoulun säädösten (2019) mukaan eettisesti työskentely opinnäytetyössä tarkoittaa toimintatapaa, millä opiskelija ja hänen opinnäytetyönsä ohjaaja asennoituvat loppu työhön, sen kysymyksenasetteluun ja ihmisiin, joiden kanssa tutkimusta, kehittämistä tai tuotosta työstetään. Ihmisten kunnioittaminen, tasavertainen kohtaaminen ja vilpittömyyden painottaminen ovat opinnäytetyön eettisten ratkaisujen tavoitteena. Eettisyys ilmenee myös kriittisenä ajatteluna ja toimintana vakiintuvia käytäntöjä ja saatavilla olevien teorialähteitä kohtaan. Lähdekriittisyys luo perustan hyvien ammattikäytäntöjen kehittämiseksi ja niiden jatkuvalla arvioinnilla. (SAVONIA AMK, 2019.)

Työstäessäni opinnäytetyöni huomasin, miten tärkeää lähdekriittisyys on opinnäytetyötä tehdessä. Etsiessäni sopivia ja ajankohtaisia lähteitä huomasin, miten paljon vanhaa teoriaa ja tutkimuksia, vertaisuudesta ja muista työni liittyvistä aiheista on. Varsinkaan vertaisuudesta ja Demingin ympyrästä ei ole vielä kovin paljoa uutta teoriaa. Vertaisuus liittyy moneen muuhun aiheeseen esimerkiksi osallisuuteen, vapaaehtoistoimintaa ja kokemusasiantuntijuuteen. Pyrin löytämään mahdollisimman uusia teorioita ja tutkimuksia, mutta jouduin ottamaan vanhojakin teoksia opinnäytetyöhöni.

Minulla oli opinnäytetyöni aikana haasteena löytää sopivia ja oikeanlaisia ulkomaalaisia lähteitä. Käytin erilaisia internetissä olevia hakuvälineitä ja -sivustoja, minkä takia työssäni löytyy paljon suomen kielisiä lähteitä. Hakusanoja, millä olen etsinyt työni aiheisiin eri lähteitä, ovat esimerkiksi peer support, time management, peer adviser, peer support schooling, development project. Etsin näillä hakutermeillä muun muassa Google Scholarista, Social Care Onlinesta, Savonia Finnasta, Kamk Finnasta ja Oulun yliopiston kirjaston sivustosta. Vertaistukeen ei löytynyt suoranaisesti minun opinnäytetyöni aiheeseen liittyviä lähteitä. Vertaisuus ja vertaistuki ovat laajoja aiheita. Huomasin, että näihin aiheisiin löytyy enimmäkseen teoriaa ja tutkimuksia, kun tarjotaan tukea ja apua muun muassa syöpäpotilaille, sydänsairauksista sairastaville, diabeetikoille, parisuhdeväkivallasta kokeneille, huonosta sisäilmasta sairastaville ja koulunkäyntiin tukea tarvitseville.

Opinnäytetyön eettiset ongelmat ja niiden ratkaisut kuuluvat esimerkiksi työn aiheen valintaan, aineiston hankintaan, aineiston tarkasteluun ja säilyttämiseen, käytettyjen lähteiden keräämiseen sekä raportointiin. Oman työn alkuvaiheessa pitää miettiä siihen liittyviä eettisiä kysymyksiä ja luotettavuutta. Sopimusten, sovittujen aikataulujen ja sovitun tutkimusrajan seuraaminen kuuluvat opinnäytetyön eettisiin periaatteisiin. (SAVONIA AMK, 2019.)

Sähköpostikyselyyn osallistuneilta vertaisohjaajilta pyysin allekirjoitetut suostumusluvut ennen kuin lähetin kyselyt heille. Osallistujat pystyivät kysymään minulta suoraan ennen tai jälkeen suostumusluvun allekirjoittamista lisäkysymyksiä tarvittaessa. Lähetin sähköpostikyselyt vertaisohjaajille oman Savonian sähköpostini kautta. Toimin tällä tavalla, koska en tahtonut lähettää kyseleitä oman yleisen sähköpostini kautta. Tällaisia henkilökohtaisia kyselyitä ei pidä lähettää julkisen sähköpostin kautta yksityisyysoikeuksien takia. Mäkinen (2006, 115-116) painottaa, että kaikkien tutkittavien osallistujien tunnistemattomana pysyminen on tärkeää tutkimuksen aikana, jottei heille aiheudu ongelmia

osallistumisensa takia. Lisäksi kysyin suullisesti Kulttuuripajan vastaavalta ohjaajalta, Jaana Vanhalaalta, luvan käyttää hänen antamaansa palautetta opinnäytetyöni 4.5 Syventävän vertaisohjaajakoulutuksen kehittämisen toteutus ja viimeistely -osiossa, mihin Jaana Vanhala antoi luvan.

Molempien tiedonkeruumenetelmien kohdalla pyrin toimimaan niin, että kokeneet vertaisohjaajat pysyivät tunnistamattomina opinnäytetyöni prosessin aikana. Haastatteluissa kaksi vertaisohjaajaa esitteli itsensä, mutten kirjannut heidän nimiään ylös aineistoa kirjatessani Word-tiedostoon. Puhuttelin osallistujia Vertaisohjaaja 1, Vertaisohjaaja 2 ja Vertaisohjaaja 3, jotta sain pidettyä heidän anonymiä esittelyistänsä huolimatta. Koko aineiston käsittelyn aikana varmistin, että kaikki keräämäni tieto säilyi minulla eikä kukaan ulkopuolinen päässyt niihin käsiksi. Mäkisen (2006) mukaan tutkijan luottamuksellisuus on vakuutus tutkimukseen osallistujille, että heidän kertomansa tiedot pysyvät tutkijan ja osallistujien välisenä tietona. Tutkijan on hyvä selvittää osallistujille, mihin tietoa käytetään ja miten luotettavuus näkyy tutkimuksen eri prosesseissa (Mäkinen 2006, 115-116).

Yhden haastattelun pidin Kainuun Kulttuuripaja Marilynin omissa tiloissa, minne olin varannut pienen ja suljetun tilan haastattelun ajaksi. Kaksi muuta haastattelua toteutettiin osallistujien kotona, mistä olimme sopineet aikaisemmin. Ennen haastattelujen aloittamista pyysin jokaista osallistujaa allekirjoittamaan suostumusluvan, missä selitin lyhyesti itsestäni, haastattelusta, sähköpostikyselyistä, ja miten tulen tuhoamaan saamani materiaalit ja tiedot opinnäytetyöni jälkeen (liite 1). Kysyin erikseen osallistujilta, oliko heillä lisäkysymyksiä opinnäytetyöstäni suostumusluvan allekirjoittamisen jälkeen.

Sosionomina on huomioitava työskentelyssäni, että osaa kohdata erilaisia ihmisiä tasavertaisesti ja kunnioittavasti. Tätä sosiaalialan ja sosionomin kompetenssia huomioin, kun tein haastattelun runkoa ja sähköpostikyselyä. Varsinkin haastatteluissa minun oli tärkeää huomioida, että osasin kohdata osallistujat kunnioittavasti ja asian mukaisesti sekä pyrin mahdollisimman osallistavaan keskusteluun. Eettisyys ja luotettavuus näkyi työskentelyssäni, kun pyysin osallistuvia vertaisohjaajia allekirjoittamaan suostumusluvan. Ennen suostumuksen kirjoittamista annoin vertaisohjaajien lukea rauhassa suostumusluvan ja siinä olevat tiedot. Heidän luettuaan kerroin vielä suullisesti opinnäytetyöni tarkoituksen, tavoitteet, miksi kerään vertaisohjaajien mielipiteitä ja kehittämiskohtia. Selitin heille myös, miten tulinkin käsittelemään saamiani mielipiteitä ja tuhoavani ne opinnäytetyöni loppuvaiheessa. Lisäksi muistutin osallistujia suostumuslupia kirjoittaessa, sähköpostikyselyiden ja haastatteluiden alussa, että kehittämistyöhöni osallistuminen oli vaitiolovelvollista, luottamuksellista ja vapaaehtoista. Näitä periaatteita huomioin koko opinnäytetyöni ja kehittämistyöni ajan.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää syventävää vertaisohjaajakoulutusta. Vertaisohjaajat pääsivät pohtimaan yksin ja ryhmässä, miten he voivat kehittää elämäänsä. He pääsivät huomaamaan ja pohtimaan omia vahvuuksia ja kehitettäviä puolia. Tämä lisää vertaisohjaajien voimavaroja. Koulutuksen avulla he pystyvät kehittämään ryhmänohjaustaitojaan ja itseään vertaisohjaajana, mikä vaikuttaa kehittävästi Kulttuuripaja Marilynin toimintaan ja tiivistää sen yhteisöä. Lisäsin opinnäytetyöni loppuun syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aikataulutuksen ja sisällön, jotta ne selkeyttivät koulutuksen kulkua (liite 4 ja liite 5).

Kehittämistyötä varten keräsin tietoa haastatteluiden ja sähköpostikyselyiden avulla. Työstettyäni aineiston kirjaamisen ja tarkastelun pohjalta paransin aikaisemmin tekemääni koulutusta lisäämällä koulutuskertojen PowerPoint-esityksiin alkutiivistelmät, case-tilanteet ja muutamat harjoitteet sekä tuotin uuden koulutuskerran. Uuden koulutuskerran aiheena oli stressi ja sen hallinta. Huomasin opinnäytetyöni loppuvaiheessa, miten tärkeää on tietää, millaisen opinnäytetyön haluaa tuottaa ja millaisia aineiston keruumenetelmiä aikoo hyödyntää. Oman työni alkuvaiheessa en ollut kovin varma. Huomasin opinnäytetyöni loppuvaiheessa, että minulla oli sekoittunut kehittämistyön ja laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmiä haastatteluun sekä sähköpostikyselyyn. Tämä sekoitti aineiston käsittelyä, mutta pyrin keskittymään, miten kehittämistyössä aineistoa tutkitaan ja käsitellään. Tämän asian vuoksi opinnäytetyöni teko ja viimeistely pitkittyi.

Erilaiset tekniset haasteet voivat vaikeuttaa opinnäytetyön luotettavuutta. Käsitellessäni nauhoittamiani haastatteluita huomasin, että niiden aikana voi tulla erilaisia häiriöitä, mitkä huonontavat nauhoituksen laatua ja vaikeuttavat haastattelun käsittelyä. Tietyissä kohdissa haastattelua puheesta ei saanut kunnolla selvää. Minulle kävi tällä tavalla omien nauhoitusten kanssa, koska nauhoitin ne omalla puhelimella, mikä voi nauhoittaa ympärillä olevia ääniä ja puheita. Varsinkin, jos nauhoitukset toteutetaan huonosti äänieristetyssä huoneessa tai osallistuja alkaa puhua nopeammin.

Opin opinnäytetyöni aikana, miten tärkeää lähdeviitteiden kirjaaminen on. Huomasin, etten ollut kirjannut syventävän vertaisohjaajakoulutuksen aikaisempiin koulutuskertojen dioihin lähdeviitteitä, mutta esitysten lähdeluetteloon olin kirjannut kaikki käyttämäni teoriat. Lähteiden kirjaaminen jälkikäteen oli haastavaa, koska en enää muistanut, missä diassa olin käyttänyt mitäkin teoreettista lähdettä ja jotkin internet lähteet olivat muuttuneet tai poistettu. En ollut kirjannut lähteitä Savonia ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaan, koska luulin niiden sekoittavan "vetskareiden" keskittymistä koulutuskertojen aikana. Olisin kuitenkin voinut kirjoittaa itselleni ylös, mitä teorioita hyödynsin missäkin diassa. Tämä oli hyvä muistutus lähdeviitteiden merkitsemisen tärkeydestä.

Jatkokehittämisen mahdollisuuksia ovat muun muassa syventävään vertaisohjaajakoulutukseen uusi koulutuskerta, jos toinen kulttuuripaja tekee omanlaisen syventävän vertaisohjaajakoulutuksen tai uuden teemallisen koulutuskerran tuottamaani koulutukseen. Yksi kehittämiskohta on, että syventävä vertaisohjaajakoulutus ohjattaisiin ja arvioitaisiin uudelleen. Uudelleen arvioinnin avulla saataisiin tietää, mitä muita kehittämiskohtia koulutuksessa on, ja onko siinä mitään muuta huomioitavaa.

Kehittäessäni syventävää vertaisohjaajakoulutusta pyrin, että koulutus pysyisi mahdollisimman osallistavana ja mielenkiintoisena, mikä saisi vertaisohjaajat keskustelemaan omista ajatuksistaan, mielenpiteistään ja kokemuksistaan tulevissa syventävissä vertaisohjaajakoulutuksissa. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli jatkokehittää syventävää vertaisohjaajakoulutusta Kulttuuripajalle toimivammaksi ja käytännöllisemmäksi työmenetelmäksi ja materiaaliksi. Lisäämäni alkutiivistelmät auttavat Marilynin vertaisohjaajia ohjaamaan toteuttamaani koulutusta johdonmukaisesti. Case-tilanteiden avulla koulutusta ohjaava vertaisohjaaja saa muut osallistujat keskustelemaan esimerkki henkilön tilanteesta ja valmistautumaan, miten toimia samankaltaisessa tilanteessa Kulttuuripajan toiminnassa tai vertaistukiryhmässä. Stressi ja sen hallinta -kertaa laatiessa huomioin, että käytäntö, teoreettinen viitekehys ja keskustelut etenivät ymmärrettävästi ja tasapainoisesti koko koulutuskerran ajan. Opinnäytetyöni tavoitteena oli parantaa Kulttuuripajan vertaisohjaajien arjen hallintaa, jaksamista ja ryhmänohjaustaitoja. Näitä asioita käydään läpi syventävässä vertaisohjaajakoulutuksessa. Lisäksi ”vetskarit” pääsevät reflektoimaan ja kehittämään omaa toimintaansa vertaisena. Koulutukseen osallistuvat saavat neuvoja ajanhallintaan, jäämäkkyteen ja stressin hallintaan.

Mielestäni sosionomina on huomioitava, että asiakas on omien asioidensa ja elämänsä asiantuntija, joka ei ole pelkkä sosiaalialan palveluiden objekti vaan vaikutusvaltainen ja aktiivinen toimija. Asiakkaan näkeminen aktiivisena ja osallistuvana toimijana kuuluu sosiaalialan eettisiin periaatteisiin. Tällä tavalla lisätään myös asiakkaiden eli vertaisohjaajien luottamusta pystyä vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin ja he tulevat kuulluksi. Tällaista jatkokoulutusta ohjatessa on tärkeää huomioida myös, että kohtaaminen on asiakaslähtöistä, tasavertaista ja dialogista sekä ohjaaja on aidosti läsnä ja kiinnostunut koulutuksesta ja siihen osallistuvien kertomista asioista. Työni on ollut haastava ja mielenkiintoinen harjoittelun, opinnäytetyön ja tulevan ammattini sosionomina kannalta.



## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AIRAKSINEN, Raija, KARKKULAINEN, Marjatta, ALA-VANNESLUOMA, Taija, PIRHONEN, Pauliina ja KASTU, Riikka 2015. Toimii! : Hoitajan opas luoviin menetelmiin. Helsinki: Edita.
- ANDERSSON, Paul ja TIKKA, Heikki 1997. Mittaus- ja laatutekniikat. Porvoo: WSOY. s. 22-27, 51-55
- BECKFORD, John 1998. Quality – A critical introduction. London: Routledge. s. 66-85.
- FORSS, Päivi ja VATULA-PIMIÄ, Marja-Leena 2014. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. 5. Porvoo: Edita Publishing Oy. 5. uudistettu painos
- KELTIKANGAS-JÄRVINEN, Liisa 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY. 255-257, 267-272.
- KIIKKALA, Irma 2017. Masentuneiden vertaistukiryhmät. Julkaisussa: KAMPMAN, Olli, HEISKANEN, Tarja, HOLLI, Matti, HUTTUNEN, Matti O., TUULARI, Jyrki (toim.) Masennus. Helsinki: Duodecim. 38-53, 151-167.
- KOIVUNIEMI, Kauko, HOLMBERG-MARTTILA, Doris, HIRSSO, Päivi ja MATTELMÄKI, Ulla 2014. Terveystuonon kompassi – Avain asiakkuuteen. Helsinki: Duodecim.
- LAIMIO, Anne ja KARNELL, Sonja 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Julkaisussa: LAATIKAINEN, Marja 2010 (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 9-19.
- LECKLIN, Olli 2006. Laatu yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Talentum.
- LEHTI, Juha 2017. Masennus mahdollisuutena — Matkaopas muutokseen. Helsinki: Kirjapaja.
- MEHTOLA, Sirkku s.a. Vertaisuus ja osallisuus. Julkaisussa: OJURI, Auli s.a. (toim.) Vertaisryhmä. Väkiävaltaa kokeneiden naisten osallisuuden ja voimaantumisen tukeminen. Käsikirja. Ensi- ja turvakotien liitto, 6-9.
- MYLLYMAA, Tapio 2010. Vertaistojoiden jaksaminen ja työn tuki. Julkaisussa: LAATIKAINEN, Tanja (toim.) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA, 87-93.
- MÄKINEN, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- PESONEN, Herkko 2007. Laatu. Asiantuntijaorganisaation laatuopas. Helsinki: Infor.
- SAVONIAN AMMATTIKORKEAKOULU, 2019. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus. [verkkosivu.] Savonia ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-09-25.] Saatavissa: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/amkutkinnot/Sivut/eettisyys-ja-luotettavuus.aspx>
- SOSPED s.a. Kainuun Kulttuuripaja Marilyn. [verkkosivu.] Sosped säätiö. [Viitattu 2018-03-30.] Saatavissa: <http://www.sosped.fi/kulttuuripaja/kainuun-kulttuuripaja-marilyn/>
- THL 2015. Vertaistuki. Vammaispalvelujen käsikirja. [verkkajulkaisu] Terveystuon ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2017-02-01.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>
- THL 2016. Osallisuus. Hyvinvointi- ja terveyserot. [verkkajulkaisu.] Terveystuon ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2017-02-01.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- VANHALA, Jaana 2019-04-17. Palaute syventävä vertaisohjaajakoulutus projektista [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Sanna-Mari Kempainen. [Luettu 2018-10-11.]
- VUORILEHTO, Maria, LARRI, Tuulevi, Kurki, Marjo ja HÄTÖNEN, Heli 2014. Uudistuva mielenterveys-työ. Helsinki: Fioca.

## LIITE 1: SUOSTUMUSLUPA

**Suostumuslupa haastatteluun ja kyselyyn osallistumisesta**

Olen Sanna-Mari Kemppainen ja olen kolmannen vuoden opiskelija Savonian ammattikorkeakoulussa. Aikomukseni on valmistua syksyllä 2017. Olen käynyt itsekin vertaisohjaajakoulutuksen Kainuun Kulttuuripaja Marilynillä kaksi vuotta sitten. Koulutuksen kautta minulle heräsi mielenkiinto vertaistuen vaikutuksesta vertaisohjaajakoulutuksen käyneisiin nuoriin aikuisiin. Siksi valitsin yhteistyökumppanikseni Kainuun Kulttuuripaja Marilynin ja tutkimusaiheekseni, miten vertaistukikoulutus vaikuttaa nuoriin aikuisiin mielenterveyskuntoutujiin.

Aloitan opinnäytetyöni työstämisen heinäkuussa, mutta sitä ennen tarvitsen 8-10 kokeneen vertaisohjaajan mielipiteen projektistani. Tulen haastattelemaan vähintään 4 vertaisohjaajaa, jotka osallistuivat teemmääni projektiin. Toteutan haastattelut teemahaastatteluna. Haastattelut nauhoitetaan ja kirjataan tekstitiedostoiksi. Nauhoitukset ja niistä kirjatut tiedostot tuhoetaan opinnäytetyön loppu vaiheessa. Toisena osallistumismahdollisuutena on sähköpostikysely, johon osallistuu noin 3 henkilöä. Kysely on tehty teemahaastattelurungon pohjalta, jotta kysymykset pysyvät samoina. Kyselyissä tulleet asiat tulen tiivistämään ja analysoimaan opinnäytetyötäni varten.

Nauhoitustilanteet ja sähköpostikyselyt ovat vaitiolovelvollisia, luottamuksellisia ja vapaaehtoisia. Nauhoitukseen ja kyselyyn osallistujat pysyvät koko prosessin aikana nimettöminä. Aion tutkia haastatteluissa saatuja nauhoituksia ja sähköpostikyselyjä selvittääkseni, miten vertaisohjaajakoulutusta voitaisiin koulutusta kehittää ja tukea kokeneita vertaisohjaajia arjessaan.

Suostumus haastatteluun osallistumisesta ja sen nauhoittamisesta tai sähköposti kyselyyn osallistumisesta ja sen analysoinnille.

Haastateltavan nimi \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

Päiväys \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Kiitos yhteistyöstä!

Sanna-Mari Kemppainen

p. 0504044949

Sähköposti: Sanna-Mari.Kemppainen@edu.savonia.fi

## LIITE 2: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

### **Opinnäytetyöni haastattelukysymykset syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta**

Huomioi nämä asiat:

- kehitan koulutusta -> lisää/syventävä koulutus
- koulutuksen tarkoitus: lisätä osallistujien tietämystä omasta hyvinvoinnistaan, jaksamisesta, terveydestä ja kehittää heidän ohjaamistaitoja
- pohditaan omia vahvuuksia ja kehitettäviä puolia

### **Teemahaastattelun runko**

- Aloitus
  - o suostumusluvan kirjoittaminen
  - o nauhoitus päälle
- Esittely:
  - o Itseni
  - o (Opinnäytetyöni?) ja Teemahaastattelu
- Haastateltavalle:
  - o Sukupuoli?
  - o Ikä?
    - 18-22 vuotta
    - 23-27 vuotta
    - 28-32 vuotta
    - 33-35 vuotta
  - o Mitä kouluja/koulutuksia olet käynyt?
  - o Oletko:
    - Vertaisohjaaja
    - Työntekijä
  - o Mitä kautta tutustuit Kulttuuripajan toimintaan?
  - o Kuinka kauan olet ollut mukana Kulttuuripajan toiminnassa?
  - o Millaisena olet kokenut vertaisena olemisen?

### **1. Millaisena koit syventävän vertaisohjaajakoulutuksen?**

- Sisällöt
- Ohjaukset/kesto
- Menetelmät
- Yksilö- ja pari/ryhmätyöskentelyt
- Keskustelut

### **2. Mitä neuvoja sait koulutuksen aiheista?**

- Oma jaksamiseen
- Hyvinvointiin/terveyteen
- Omaan työskentelyyn yksin ja ryhmässä pajalla
- Apua arkielämään
- Rajaamiseen
- Muiden auttaminen -> toisilla liikaa ryhmäohjauksia tai muita töitä pajalla
-

### 3. Auttavatko ne sinua arjessasi ja Kulttuuripajalla? Miten?

- Yksin tai ryhmässä työskentelyyn
- Työtehtävien ja oman jaksamisen rajaamiseen
- Ryhmänohjauskertojen ja työskentelyn aikatauluttaminen ja siinä pysyminen
- Joustavasti työskenteleminen
- Vastuun ottaminen omasta työskentelystä-> aikatauluissa pysyminen
- Oman jaksamisen, terveyden ja/tai hyvinvoinnin huomioiminen

### 4. Millä tavalla voit parantaa omaa elämäntilannettasi koulutuksen perusteella?

- Edistikö/Paransiko koulutus:
  - o Omaa jaksamista
  - o Omaa terveyttä/hyvinvointia
  - o Omia vahvuuksia
  - o Omat kehitettävät/heikot kohdat
  - o Avun pyytäminen tarvittaessa (muilta vertaisohjaajilta)
  - o jollakin muulla tavalla?

### 5. Pitäisikö syventävää koulutusta jatkaa/olla useammin?

- Pitäisikö sitä muokata vai pitää samanlaisena
- Eri teemoja
- Miten usein
- Vuorotellaanko vertaisohjaajien ohjauskertoja vai miten muuten?
- Pitäisikö pajan työntekijöiden vai vertaisohjaajien ohjata koulutusta?

### 6. Mitä kehitettäviä kohtia koulutuksessa on?

- Mitä ja Miten muokattaisiin?
- Miten osuvia teemat olivat?
- Olisiko pitänyt olla eri teemat? Miksi?
- Enemmän teoriaa vai toiminnallisia menetelmiä? vai jotakin muuta?
- Pitäisikö pajan työntekijöiden vai vertaisohjaajien ohjata koulutusta? (sama kuin 5. kysymyksessä)

### 7. Onko sinulla mitään muuta sanottavaa?

- herättikö koulutus muita mielipiteitä, ideoita tai ajatuksia? Mitä ja miksi?

Lopuksi:

- Kiitokset

## LIITE 3: SÄHKÖPOSTIKYSELYN RUNKO

***Kyselylomake syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta***

Kiitokset osallistumisesta Syventävään vertaisohjaajakoulutus -projektiin. Voisitteko vastata tähän kyselyyn, minkä avulla kerään tietoa ja kehittämiskohtia syventävästä vertaisohjaajakoulutuksesta. Olisin kiitollinen, jos vastaisitte kyselyyn mahdollisimman pian. Opinnäytetyöni jälkeen hävitän saamani tiedot asianmukaisesti.

**Alkutiedot: (Merkitse sopivimmat vaihtoehdot)****1. Sukupuoli**

- Nainen
- Mies
- Muu? Mikä? \_\_\_\_\_

**2. Ikä**

- 18-22 vuotta
- 23-27 vuotta
- 28-32 vuotta
- 33-35 vuotta

**3. Koulutus**

- Peruskoulu
- Lukio/ammattikoulu
- Ammattikorkeakoulu/yliopisto
- Jokin muu? Mikä? \_\_\_\_\_

**4. Oletko:**

- Vertaisohjaaja
- Työntekijä

***Vertaisuus Kulttuuripajalla***

**5. Mitä kautta tutustuit Kulttuuripajan toimintaan?**

**6. Kuinka kauan olet ollut mukana Kulttuuripajan toiminnassa?**

**7. Millaisena olet kokenut vertaisena olemisen?**

- 8. Millaisena koit syventävän vertaisohjaajakoulutuksen?** (Esim. kertojen sisällöt, niiden kestot, menetelmät, yksilö- ja /pari/ryhmätyöskentely ja keskustelut)
- 9. Mitä neuvoja sait koulutuksen aiheista?** (Esim. omaan jaksamiseen, omaan työskentelyyn yksin ja ryhmässä ja apua arkeen)
- 10. Auttavatko ne sinua arjessasi ja Kulttuuripajalla? Miten?** (Esim. joustavaan työskentelyyn, yksin tai ryhmässä työskentelyyn, aikatauluttamiseen ja oman jaksamisen ja hyvinvoinnin huomioimiseen)
- 11. Millä tavalla voit parantaa omaa elämäntilannettasi koulutuksen perusteella?** (Esim. oma jaksamisen/terveyden, ominen vahvuuksien ja kehittämiskohtien huomioiminen)
- 12. Pitäisikö syventävää koulutusta jatkaa/olla useammin?** (Esim. eri teemoja, mitä muokattavia kohtia, miten usein, ohjauksettojen vuorottelua eri Vetskareiden välillä ja pajan työntekijöiden osallistuminen kerroille)

**13. Mitä kehitettäviä kohtia koulutuksessa on?** (Esim. Miten/miten muokattaisiin, teemojen sopivuus, eri teemoja, enemmän teoriaa vai toiminnallisuutta ja jotakin muuta?)

**14. Onko sinulla mitään muuta sanottavaa?** (Esim. mielipiteitä, ajatuksia, kokemuksia ja ideoita)

Kiitos osallistumisesta!

#### LIITE 4: SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN AIKATAULUTUS

##### Ajanhallinta ja sen suunnittelu -koulutuskerta, klo 10.00-12.00

- Klo 10.00-10.10 Aloittaminen
- Klo 10.10-10.20 Avoin kysymys: Mitkä ovat mielenterveyttä suojaavia ja haavoittavia asioita? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.20-10.35 Suojaavista ja haavoittavista tekijöistä teoriassa
- Klo 10.35-10.45 Avoin kysymys: Millä tavalla olet aikatauluttanut työskentelyäsi? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.45-11.00 Ajanhallinnasta ja sen suunnittelusta teoriassa
- Klo 11.00-11.10 Kahvitauko
- Klo 11.10-11.25 Case-tilanne
- Klo 11.25-11.35 Avoin kysymys: Mitkä ovat sinun ajan sieppaajasi? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 11.35-11.45 Yleisesti ajan sieppaajista, ja miten niitä voi selvittää (Teoriaa)
- Klo 11.45-11.50 Työskentelyn aikatauluttamisen –työmenetelmä (Kaksi linkkiä Pomodoro-tekniikasta)
- Klo 11.50-11.55 Lopuksi kotitehtävä vertaisohjaajille:
  - Pohdi itsellesi ajankäytön suunnitelma, missä jaat tehtävät tärkeysjärjestykseen. Pohdi samalla, millä tehtävistäsi on kiireellisempi deadline.
- Klo 11.55-12.00 Koulutuskerran lopetus

##### Jämäkkyys -koulutuskerta, klo 10.00-12.00

- Klo 10.00-10.10 Aloittaminen & aikaisemman koulutuskerran kotitehtävän läpikäyminen
- Klo 10.10-10.20 Avoin kysymys: Mikä on terve itsekkyyys? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.20-10.30 Teoriaa jämakkydestä
- Klo 10.30-10.45 Case-tilanne
- Klo 10.45-11.55 Kahvitauko
- Klo 10.55-11.05 Avoin kysymys: Mitkä ovat sinun omat oikeutesi? (Ryhmäkeskustelu)
  - Sen jälkeen omien oikeuksien käyminen läpi internetistä löytämäni PDF-tiedoston avulla
- Klo 11.05-11.20 Neljä avointa kysymystä näyttämästäni PDF-tiedostosta
- Klo 11.20-11.30 Jämäkkyiden ja omat oikeudet yhdistetty (yksi dia)
- Klo 11.30-11.45 Jämäkkyiden harjoittelua teoriassa
- Klo 11.45-11.55 Kaksi yksinkertaista harjoitetta aiheesta
- Klo 11.55-12.00 Koulutuskerran lopetus

##### Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerta, klo 10.00-11.40

- Klo 10.00-10.05 Aloittaminen
- Klo 10.05-10.25 Tiivis kertaus kahdesta aikaisemmasta aiheesta



- Klo 10.25-10.35 Avoin kysymys: Miten sinä pystyisit kehittämään työskentelyäsi Kulttuuripajalla? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.35-10.45 Teoriaa oman työskentelyn kehittämisestä
- Klo 10.45-11.00 Case-tilanne
- Klo 11.00-11.10 Kahvitauko
- Klo 11.10-11.20 Avoin kysymys: Miten vertaisohjaajien työskentelyä pajalla voitaisiin kehittää? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 11.20-11.35 Teoriaa yhteisön kehittämisestä
- Klo 11.35-11.40 Koulutuskerran lopetus

#### Stressi ja sen hallinta -koulutuskerta, klo 10.00-12.00

- Klo 10.00-10.05 Aloittaminen
- Klo 10.05-10.15 Avoin kysymys: Mitä stressi on? Miltä se tuntuu? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.15-10.35 Stressistä teoriassa (Kaksi diaa)
- Klo 10.35-10.45 Avoin kysymys: Miten pystyt lieventämään stressiäsi? Mitä keinoja käytät? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 10.45-10.50 Stressin hallinnasta teoriassa
- Klo 10.50-11.05 Case-tilanne ja siitä keskustelu
- Klo 11.05-11.15 Kahvitauko
- Klo 11.15-11.25 Avoin kysymys: Mitkä ovat sinun rentoutumistapasi? Mistä tiedät rentoutuneesi? (Ryhmäkeskustelu)
- Klo 11.25-11.40 Rentoutumisesta teoriassa (Kaksi diaa)
- Klo 11.40-11.50 Hengitysharjoite
- Klo 11.50-11.55 Koulutuskerran lopetus

## LIITE 5: SYVENTÄVÄN VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN SISÄLTÖ

### **KOULUTUSKERTA 1: AJANHALLINTA JA SEN SUUNNITTELU** (DIA 1/13)

#### Alkutiivistelmä Ajanhallinta ja sen suunnittelu -koulutuskerrasta (DIA 2/13)

- Tämä dia on tarkoitettu Vetskarille/Työntekijälle, joka ohjaa tämän koulutuskerran. Tämä dia on apuna koulutuksen ohjaajalle, mikä on koulutuskerran tarkoitus ja tavoite.
- Ei ole väärää vastauksia ja ryhmäkeskusteluissa osallistujat saavat vapaaehtoisesti tuoda omia mielipiteitään ja ajatuksia esille.
- Osallistujille annetaan noin 5 min aikaa pohtia itsenäisesti ryhmäkeskustelujen aiheita, joita käydään läpi noin 5-10 minuuttia.
- Koulutuskerran tarkoitus:
  - Saada osallistuvat Vetskarit huomaamaan, miten voivat kehittää omaa ajanhallintaa.
  - Löytää itselleen sopivia ajanhallinnan menetelmiä omaan arkeensa.
  - Huomata omia kehitettäviä kohtia ja huomata omia ajan sieppaajia.
- Koulutuskerran tavoite:
  - Muistutus mielenterveyteen vaikuttavista tekijöistä.
  - Antaa vaihtoehtoisia malleja, miten voi aikatauluttaa omia työtehtäviä ja menoja.
  - Tarjota eri esimerkkejä, miten eri tavoin voi aikatauluttaa omaa työskentelyään ja jaksaa omassa arjessaan.

#### Ryhmäkeskustelu: Mitkä ovat mielenterveyttä suojaavia ja haavoittavia asioita? (DIA 3/13)

#### Mielenterveyteen vaikuttavia asioita (DIA 4/13)

- Perimä/yksilölliset tekijät
  - Esim. mahdollisuus sairastumiseen, identiteetti ja sopeutumiskyky
- Biologiset tekijät
  - Esim. Aivojen välittäjäaineet
- Sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset tekijät
  - Esim. Perhe ja ystävät
- Yhteiskunnan rakenteelliset tekijät
  - Esim. koulutus ja työ
- Kulttuuriset tekijät
  - Esim. lähipiirin asenne mielenterveyteen ja –sairauksiin

#### Ryhmäkeskustelu: Millä tavalla olet aikatauluttanut työskentelyäsi? (DIA 5/13)

### Ajanhallinta ja sen suunnittelu (DIA 6/13)

- Osa arkielämää ja elämänhallintaa
  - Ajanhallinta ja sen suunnittelun tavoite:
    - "Mihin oma aika kuluu?"
    - "Mihin haluaa käyttää sitä?"
    - "Miten voi jättää aikaa yllätysten ja spontaanin toiminnan varalle?"
- (Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014.)
- Suunnittelulla pystyy lieventämään stressiä ja kiirettä
  - Minäkäsitys kasvaa ja arjen pyörittäminen helpottuu
  - Henkilökohtaisen ajankäytön menetelmiä:
    - Kalenteriin merkitseminen
    - Asioiden listaaminen
    - Muistiinpanot
    - Muistutukset

### Case-tilanne (DIA 7/13)

- Uusi Vetskari aloittamassa uutta ryhmää
  - Ei kokemusta ryhmän ohjaamisesta eikä tiedä, kuinka lähteä suunnittelemaan ryhmää ja sen toimintaa
  - Ei oikein tiedä, pyytäisikö toista Vetskaria varaohjaajaksi oman vetäytyvyyden takia
- Miten tuot asian esille?
- Miten ohjeistat häntä?
  - Mitä neuvoja antaisit hänelle?
- Jos jokin asia huolettaa sinua kokeneena Vetskarina, miten otat huolesi puheeksi?
- Miten toimit, jos huomaat saman tilanteen käyneen kokeneelle Vetskarille?

### Ryhmäkeskustelu: Mitkä ovat sinun ajan sieppaajasi? (DIA 8/13)

#### Yleisemmät ajan sieppaajat (DIA 9/13)

- Esim. puhelin, internet ja televisio
- kasaantuneet työt
- Tavaroiden etsiminen
  - Esim. Sekainen huone tai asunto
- suunnitelmista lipsuminen
  - Esim. muiden ihmisten odottelu tai oma aikaansaamattomuus

- Mitä muita ajan sieppaajia Voi olla?

### Miten voit selvittää omat ajan sieppaajasi? (DIA 10/13)

- Tarkastele omaa toimintaasi ja ajanhallintaasi noin viikon tai kaksi.
- Tee muistiinpanoja havainnoistasi.
  - Samalla voit huomata, mitkä vievät vaivihkaa työskentelyaikaasi.
- Pohdi, mitä voisit karsia pois, jotta saisit lisää aikaa tehtävillesi.
- Huomioi ajan sieppaajat ja aikatauluta työskentelyäsi.
  - Esim. kirjoita kalenteriin ja/tai listaa tehtävät tärkeysjärjestyksessä.
    - Tehtävien priorisointi: tärkeät, ei niin tärkeät ja ei tärkeät
    - Muista joustavuus yllättäviä tilanteita varten!!
    - Muista MERKITÄ VAPAA PÄIVÄT ja palkitse itseäsi mielekkäällä tavalla
    - Harrastusten rajaaminen/vähentäminen

### Työskentelyn aikatauluttaminen (DIA 11/13)

- Pomodoro-tekniikka pohjautuva Fokuskello:

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/ajanhallinta/>

- Pomodoro-tekniikalla tehokkuutta ja ajanhallintaa:

<http://www.gradutakuu.fi/2010/02/18/pomodoro-tekniikalla-tehokkuutta-ja-ajanhallintaa/>

(TTL s.a. & Kimmo 2010)

*Tehtävä:* Pohdi itsellesi ajankäytön suunnitelma, missä jaat tehtävät tärkeysjärjestykseen. Pohdi samalla, millä tehtävistäsi on kiireellisempi deadline. (DIA 12/13)

### Lähteet (DIA 13/13)

- AALTO-Yliopisto 2015. ajanhallinnan työkaluja. [verkkojulkaisu.] Aalto-yliopiston verkkosivusto. [Viitattu 2017-06-09.] Saatavissa: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pageId=3770913>
- KIMMO 2010. Pomodoro-tekniikalla tehokkuutta ja ajanhallintaa. [verkkojulkaisu.] gradutakuun verkkosivusto. [Viitattu 2017-06-08.] Saatavissa: <http://www.gradutakuu.fi/2010/02/18/pomodoro-tekniikalla-tehokkuutta-ja-ajanhallintaa/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Mielen hyvinvointi. Terveyden edistäminen. [verkkojulkaisu.] [Viitattu 2017-06-03.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/terveyden-edistaminen-eri-toimialoilla/terveyden-ja-hyvinvoinnin-edistaminen-ammattillisessa-koulutuksessa/mielen-hyvinvointi>
- Työterveyslaitos s.a. Ajanhallinta. [verkkojulkaisu.] [Viitattu 2017-06-03.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo aika/ajanhallinta/>
- Vuorilehto, Maria, Tuulevi, Larri, Kurki, Marjo, Hätönen, Heli 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Fioca. S.

## KOULUTUSKERTA 2: JÄMÄKKYYS ELI RAJAAMINEN (DIA 1/13)

### Alkutiivistelmä Jämäkkyys eli Rajaaminen -koulutuskerrasta (DIA 2/13)

- Tämä dia on tarkoitettu Vetskarille/Työntekijälle, joka ohjaa tämän koulutuskerran. Tämä dia on apuna koulutuksen ohjaajalle, mikä on koulutuskerran tarkoitus ja tavoite.
- Ei ole väärää vastauksia ja ryhmäkeskusteluissa osallistujat saavat vapaaehtoisesti tuoda omia mielipiteitään ja ajatuksia esille.
- Osallistujille annetaan noin 5 min aikaa pohtia itsenäisesti ryhmäkeskustelujen aiheita, joita käydään läpi noin 5-10 minuuttia.
- Koulutuksen tarkoitus:
  - Osallistuvat Vetskarit saavat tietoutta yleisesti jämäkkyudesta, terveestä itsekkyydestä ja omista oikeuksista.
- Koulutuskerran tavoite:
  - Antaa tietoa sekä ymmärrystä jämäkkyudesta ja omista oikeuksista.
  - Ymmärrys, että jämäkkyys ja omat oikeudet kokevat myös muita.
  - Tarjota ryhmäkeskustelu mahdollisuutta turvallisessa ympäristössä ja antaa harjoitteita, mitä pystyy hyödyntämään omassa arjessaan.

### RYHMÄKESKUSTELU: Mikä on terve itsekkyyys? (DIA 3/13)

#### Jämäkkyys (DIA 4/13)

- Taito pitää kiinni omista oikeuksistaan muita väheksymättä tai nöyryyttämättä
- *"Jämäkkä ihminen on tietoinen arvoistaan, tarpeistaan, oikeuksistaan ja vastuustaan."*
  - Tietää omat ja toisten rajat
- Osa ottaa muut huomioon ja on empaattinen muita kohtaan
- Omien puolien pitäminen *"johtaa helposti väsymiseen, turhautumiseen ja jopa katkeruuteen, --"*.
  - Arkeen vaikuttaa toistuva *"alustuminen ja uhrautuminen"*.
- Ei kuitenkaan ole omahyväisyyttä tai hyökkääväisyyttä/vihamielisyyttä

(Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014).

#### Jämäkkyys (DIA 5/13)

- Osa elämäntuntoutusta ja yksi vuorovaikutuksellinen ajattelutapa
  - On vastuuntuntoinen ja osallistuva omasta elämästään ja arjestaan
  - Tervettä itsekkyyttä
- Ihminen muun muassa:
  - On joustava

- Hyväksyy tekemänsä virheet ja mokat -> oppii niistä
- Voi muuttaa mielensä jostakin asiasta
- Neuvottelee, rajaa ja huolehtii omista tarpeista sekä arvoista väheksymättä toisia
- Ei käyttäydy muiden odotusten mukaan
- Kyselee ja varmistaa omia oletuksiaan ja tulkintojaan muilta
- Kertoo omia ajatuksiaan ja tunteitaan esille

### Case-tilanne (DIA 6/13)

- Huomaat aktiivisen Vetskarin, joka näyttää uupuneelta ja alakuloiselta.
  - Olet kuullut hänen osallistuvan useaan eri ryhmätoimintaan ja ottanut lähiaikoina monta hommaa vastuulleen.
  - Tiedät hänen helposti suostuvan kaikkeen, mitä hänelle ehdotetaan tai pyydetään ja vetäytyy väliin omaan kuoreensa.
- Miten otat huolesi puheeksi?
- Miten suhtaudut, jos hänellä mahdolliseen tunnepurkaukseen?
  - Onko hän esimerkiksi itkuinen, ärtynyt, vähättelevä, vetäytyväinen tai yms.
- Miten ohjeistat häntä, ettei sama tilanne toistu uudelleen?

### RYHMÄKESKUSTELU: Mitkä ovat sinun omat oikeutesi? (DIA 7/13)

#### Omien oikeuksien luettelo (DIA 8/13)

- <https://paranemisenavain.fi/wp-content/uploads/2016/01/Omat-oikeudet.pdf>

#### Kysymyksiä (DIA 9/13)

- Miltä sinusta nyt tuntuu luettuasi omien oikeuksien luettelo?
- Miten oikeudet toteutuvat sinun arjessasi?
- Minkä oikeuden tahtoisit itsellesi?
- Mitä oikeuksia sinun pitäisi vielä harjoittaa tai miettiä?

#### Jämäkkyys ja omat oikeudet (DIA 10/13)

- Oikeuksien tarkoitus:
  - *"– lupa päättää, mistä kaikesta kantaa huolta ja mistä ei, ja että antaa itselleen tilaa olla ihminen"* (Katajainen, Lipponen ja Litovaara 2006).
- Eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä kaikkiin tilanteisiin tai tapahtumiin
  - Eivät ole absoluuttisia oikeuksia
  - Niitä voi kuitenkin pohtia ja arvioida
  - Niihin kuuluu velvollisuuksia ja vastuita

- Huomata eri näkökantojen välillä
- **Kyse on uskaltaa huolehtia itsestään.**

### Jämäkkyuden harjoittelua (DIA 11/13)

- Jämäkkyyttä voi harjoittaa esimerkiksi:
  - Mieti tilanne, missä et osannut kieltäytyä jostakin asiasta/tehtävästä.
  - Miksi sinun oli vaikea kieltäytyä?
  - Mieti, miten olisit voinut kieltäytyä pyydetyistä asiasta/tehtävästä
- Ennakoon mielikuvaharjoituksen teko auttaa toimimaan/vastaamaan arjen tilanteissa.
  - Tapahtumat ja tilanteet tulevat usein yhtäkkiä
    - niihin on vaikeampi reagoida
  - Näin pystyy hoitamaan tilanteen oman jaksamisen, terveyden ja mielenterveyden mukaan.

### Harjoituksia (DIA 12/13)

- **Harjoitus 1. Tyrmäys**
  - Pareittain ja valitkaa kumpi aloittaa
  - Toinen ehdottelee 5 erilaista asiaa, jotka toinen pareista tyrmää
  - 5 ehdotuksen jälkeen vaihdetaan vuoroja
- **Harjoitus 2. Suostumus**
  - Pareittain
  - Toinen ehdottelee 5 erilaista asiaa, joihin toinen suostuu
  - Tämän jälkeen vuoron vaihto
- **Lopuksi:** Miltä nämä harjoitukset tuntuivat?

### Lähteet (DIA 13/13)

- KATAJAINEN, Antero, LIPPONEN, Krisse ja LITOVAARA, Anneli 2006. Jämäkkyys. [verkkojulkaisu.] Terveyskirjasto.fi. [Viitattu 2017-06-12.] Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00017](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00017)
- Vuorilehto, Maria, Larri, Tuulevi, Kurki, Marjo ja Hätönen, Heli 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Fioca.
- HUITTI, Miia 2016. Omien oikeuksien luettelo. [Verkkodokumentti.] paranemisenavain.fi. [Viitattu 2017-06-12.] Saatavissa: <https://paranemisenavain.fi/wp-content/uploads/2016/01/Omat-oikeudet.pdf>

### **KOULUTUSKERTA 3: VERTAISUUTTA KEHITTÄMÄSSÄ** (DIA 1/14)

#### Alkutiivistelmä Vertaisuutta kehittämässä -koulutuskerrasta (DIA 2/14)

- Tämä dia on tarkoitettu Vetskarille/Työntekijälle, joka ohjaa tämän koulutuskerran. Tämä dia on apuna koulutuksen ohjaajalle, mikä on koulutuskerran tarkoitus ja tavoite.

- Ei ole väärää vastauksia ja ryhmäkeskusteluissa osallistujat saavat vapaaehtoisesti tuoda omia mielipiteitään ja ajatuksia esille.
- Osallistujille annetaan noin 5 min aikaa pohtia itsenäisesti ryhmäkeskustelujen aiheita, joita käydään läpi noin 5-10 minuuttia.
- Koulutuksen tarkoitus:
  - Kerrata (mahdollisesti) aikaisempien koulutuskertojen aiheita.
  - Miten pajalaiset voivat vaikuttaa Kulttuuripajan yhteisöön ja ilmapiiriin.
- Koulutuskerran tavoite:
  - Oman aktiivisuuden ja jaksamisen vaikutus Kulttuuripajan toimintaan ja sen yhteisöön.
  - Ymmärrys, miten tärkeää on kehittää omaa ja Kulttuuripajan yhteisön toimintaa.
  - Osata huomata omat ja yhteisön heikkoudet sekä pyrkiä kehittämään niitä.

### RYHMÄKESKUSTELU: Mitä tiedät ajanhallinnasta ja sen suunnittelusta sekä jämäkkydestä? (DIA 3/14)

#### Tiivistelmä: Ajanhallinta ja sen suunnittelu (DIA 4/14)

- Osa arkielämää ja elämänhallintaa
- Suunnittelulla pystyy lieventämään stressiä ja kiirettä
  - Esim. Arjen pyörittäminen helpottuu
- Henkilökohtaisen ajankäytön menetelmiä:
  - Kalenteriin merkitseminen
  - Asioiden listaaminen
  - Muistiinpanot
  - Muistutukset

#### Tiivistelmä: Ajanhallinta ja sen suunnittelu (DIA 5/14)

- Erilaisia ajansieppaajia:
  - Esim. puhelin, Internet ja kasaantuneet työt
- Piilevien ajan sieppaajien huomaaminen ja niiden karsiminen
  - Jää enemmän aikaa työskentelylle
- Aikatauluttaminen:
  - Tehtävien laittaminen tärkeys- ja kiireellisyyssjärjestykseen
  - Joustavuus -> yllättävien tilanteiden varalle
  - Muista taukojen ja vapaa päivien merkitseminen
  - Muista myös palkita itseäsi työurakan päätteeksi



### Tiivistelmä: Jämäkkyys (DIA 6/14)

- On osa elämänhallintaa ja tervettä itsekkyyttä
  - Vuorovaikutuksellinen ajattelutapa
- Jämäkkyyteen kuuluu esimerkiksi
  - Vastuunotto omasta elämästä ja arjesta
  - Tiedetään muun muassa omat ja toisten rajat, oikeudet sekä vastuut
  - Osataan ottaa muut huomioon omien oikeuksien mukaan
  - Omien virheiden hyväksyminen ja niistä oppiminen
  - Tuodaan omia ajatuksia ja tunteita esille
  - Joustavuus
  - Kysellään ja varmistetaan oletuksia ja tulkintoja muilta

### Tiivistelmä: Jämäkkyys (DIA 7/14)

- Omat oikeudet
  - ”– lupa päättää, mistä kaikesta kantaa huolta ja mistä ei, ja että antaa itselleen tilaa olla ihminen” (Katajainen, Lipponen ja Litovaara 2006).
  - Niiden pohtiminen ja arvioiminen
    - Kuuluu velvollisuuksia ja vastuista
    - Eri näkökulmien huomaaminen
- Jämäkkyyttä voi harjoitella
  - Ennakkoon esimerkiksi mielikuvaharjoitusten avulla
    - Mikä on ollut tilanne, missä et ole pystynyt kieltäytymään sinulta pyydetystä asiasta?
    - Tärkeää huolehtia omasta jaksamisesta, terveydestä, hyvinvoinnista ja mielen-terveydestä

### RYHMÄKESKUSTELU: Miten sinä pystyisit kehittämään työskentelyäsi Kulttuuripajalla? (DIA 8/14)

#### Oman työskentelyn kehittäminen (DIA 9/14)

- Oma aktiivisuus
  - Halu oppia uutta ja motivaatio siihen
  - Mielekästä tekemistä/työskentelyä
  - Ennakoivasti ja joustavasti työskentely
- Sosiaaliset odotukset
  - Vaikuttavat: ”Miten osallistuu ja millaiseksi kokee olosuhteet?” (Puro 2010).
- Uskalletaan luottaa muihin
  - Muut tekevät oman osuutensa

- Tietämys omista vahvuuksista ja kehitettävistä kohdista
  - Valmius ottamaan vastaan palautetta
- Työskennellä omien voimavarojen, tunteiden ja jaksamisen mukaan
  - Työskentelyn rajaaminen ja delegoiminen muille

#### Case-tilanne (DIA 10/14)

- Olet huomannut Kulttuuripajan ilmapiirin kiristyneen, minkä näkee kaikista pajalaisista.
  - Joidenkin pajalaisten henkilökiat eivät kohtaa ja tiimityöskentely on haastavaa.
- Miten lähdet toimimaan tässä tilanteessa?
- Miten otat asian puheeksi eri pajalaisten kanssa?
  - Kenen kanssa lähdet keskustelemaan asiat? Työntekijän vai jonkun muun Vetskarin kanssa?
  - Miten tuot havaintosi esille?
- Kuinka parantaa yhteisönä tätä kireää ilmapiiriä Kulttuuripajalla?
- Miten ennaltaehkäistä tällaisten ilmapiirien kehittyminen Kulttuuripajalla?

#### RYHMÄKESKUSTELU: Miten vertaisohjaajien työskentelyä pajalla voitaisiin kehittää? (DIA 11/14)

#### Yhteisön kehittäminen (DIA 12/14)

- Tärkeää: mielekäs työskentely ja yhteisön yhteinen tarkoitus
- Kysymyksiä:
  - *"Mitä teemme, kenelle ja miksi?"*
  - *"Millä välineillä, järjestelmillä, periaatteilla ja toimintatavoilla saamme tuloksen aikaan?"* (TTL s.a.)
- Yhteisössä kuullaan tasapuolisesti kaikkien osapuolten mielipiteitä ja ajatuksia.
  - Huomioidaan hiljaisemmatkin osapuolet
  - Yhteenkuuluvuuden tiivistäminen
  - Tulkintojen ja väärinymmärrysten selvittäminen (Puro 2010.)
- Jokaista osapuolta kohdellaan oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti

#### Yhteisön kehittäminen (DIA 13/14)

- Rakentavan palautteen anto eri yhteisön jäsenille
  - Onnistumisten ja kehitettävien kohtien kertominen toiselle
- Yhteistyö -> sen merkitys ja tavoite
- Ollaan valmiita kokeilemaan uusia ideoita
- Yhteisön kulttuurin ja sen toimintatapojen tunteminen
- Uskalletaan tarttua yhteisön heikkoihin kohtiin ja kehitetään niitä

## Lähteet (DIA 14/14)

- AALTO-Yliopisto 2015. ajanhallinnan työkaluja. [Verkkojulkaisu.] Aalto-yliopiston verkkosivusto. [Viitattu 2017-06-09.] Saatavissa: <https://into.aalto.fi/pages/viewpage.action?pageId=3770913>
- KATAJAINEN, Antero, LIPPONEN, Krisse ja LITOVAARA, Anneli 2006. Jämähkyys. [Verkkojulkaisu.] Terveyskirjasto.fi. [Viitattu 2017-06-12.] Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn0001](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn0001)
- KUUSELA, Sari 2015. Organisaatioelämää – Kulttuurin voima ja vaikutus. Helsinki: Talentum Media Oy.
- PURO, Jukka-Pekka 2010. Kuunteleva organisaatio. Porvoo: WS Bookwell.
- TTL s.a. Työn kehittäminen. [Verkkojulkaisu.] Työterveyslaitos verkkosivusto. [Viitattu 2017-06-17.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/>
- Vuorilehto, Maria, Tuulevi, Larri, Kurki, Marjo, Hätönen, Heli 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Fioca

## KOULUTUSKERTA 4: STRESSI JA SEN HALLINTA (DIA 1/13)

### Alkutiivistelmä Stressi ja sen hallinta-koulutuskerrasta (DIA 2/13)

- Tämä dia on tarkoitettu Vetskarille/Työntekijälle, joka ohjaa tämän koulutuskerran. Tämä dia on apuna koulutuksen ohjaajalle, mikä on koulutuskerran tarkoitus ja tavoite.
- Ei ole väärää vastauksia ja ryhmäkeskusteluissa osallistujat saavat vapaaehtoisesti tuoda omia mielipiteitään ja ajatuksia esille.
- Osallistujille annetaan noin 5 min aikaa pohtia itsenäisesti ryhmäkeskustelujen aiheita, joita käydään läpi noin 5-10 minuuttia.
- Koulutuksen tarkoitus:
- Vetskareille kertausta, mitä stressi on, miten sitä voi hallita ja millaisia rentoutumistapoja on.
- Koulutuskerran tavoite:
- Löytää uusia stressin hallinta keinoja ja rentoutumismenetelmiä
- Ymmärrystä stressin positiivisista ja negatiivisista vaikutuksista elämän eri vaiheissa.

### RYHMÄKESKUSTELU: Mitä stressi on? Miltä se tuntuu? (DIA 3/13)

#### Stressi Osa 1 (DIA 4/13)

- Stressi on kehon sopeutumistila
  - Henkilön harteille kasaantunut paljon vaatimuksia ja vaikeuksia
  - Voimavarat ja jaksaminen kuormittuvat
- Stressiin reagoiminen henkilökohtaista ja riippuu jokaisen vastustus- ja sietokyvystä
  - Esimerkiksi asenteet ja elämäkatsomukset
- Stressi voi vaikuttaa yksilöön myönteisesti ja kuormittavasti
  - Myönteinen ja lyhytkestoinen stressi: motivoi ja innostaa tavoittelemaan päämääriä

- Kuormittavaa ja pitkäkestoinen stressi: voimavarojen vieminen äärimilleen ja uupumuksen kasaantuminen

(Mattila 2018; Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014.)

## Stressi Osa 2 (DIA 5/13)

- Stressi vaikuttaa henkilöön fyysisesti ja psykologisesti/psykkisesti
  - Fyysisiä vaikutuksia esim. päänsärky, pitkäkestoinen flunssa, selkävaivat ja huimaus
  - Psykkisiä vaikutuksia esim. levottomuus, ärtyneisyys, päättämättömyys, muistiongelmät ja univaikeudet
- Pitkittyneen stressin oireena voi ilmetä työuupumusta/burn-out ja masentuneisuutena
- Stressi voi näkyä myös sosiaalisissa suhteissa esim. ongelmia parisuhteessa tai henkilön eristäytymisenä.
- Ahdistaviin kehon muutoksiin reagoi ensimmäisenä autonominen hermosto, mikä säätelee ruumiin eri toimintoja.
- Jaetaan kahteen eri hermostoon: Parasympaattiseen ja sympaattiseen hermostoon
- Vaikuttavat kehon energiatasoon sekä valmistautuvat eri fyysisiin ja fysiologisiin toimintoihin.

(Mattila 2018; Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014; Stenberg ja ym. 2015.)

## RYHMÄKESKUSTELU: Miten pystyt lieventämään stressiäsi? Mitä keinoja käytät? (DIA 6/13)

### Stressin hallinta (DIA 7/13)

- Tärkeää:
  - Itsensä arvostaminen
  - Omien tarpeiden ja jaksamisen kuunteleminen
  - Hyvien asioiden tekeminen ja myöntäminen
- Miten lieventää stressiä esimerkiksi:
  - Oireiden tunnistaminen
  - Stressistä ja huolista puhuminen -> vatvomisen välttäminen
  - Mielekkäiden asioiden tekeminen
  - Huumori ja positiivisten asioiden huomaaminen ja tekeminen
  - Lepo ja vapaista hetkistä nauttiminen

(Mattila 2018; Vuorilehto, Larri, Kurki ja Hätönen 2014.)

### Case-tilanne (DIA 8/13)

- Pajalaisesta
  - Näkee, ettei voi hyvin
  - Puhut hänen kanssaan

- Ei ole nukkunut tai syönyt kunnolla, kokee aikaansaamattomuutta omien asioiden hoitamisessa, kokenut useamman paniikkikohtauksen viikon aikana ja murehtii omista asioistaan.
- Paja on ollut ainut paikka, missä saa ajatukset hetkellisesti muualle
- Miten otat huolesi puheeksi?
- Miten autat ja ohjeistat tätä pajalaista tällaisessa tilanteessa?

## RYHMÄKESKUSTELU: Mitkä ovat sinun rentoutumistapasi? Mistä tiedät rentoutuneesi? (DIA 9/13)

### Rentoutuminen Osa 1 (DIA 10/13)

- Nykyään helposti unohdetaan kiireen keskellä rentoutua
  - Tätä taitoa on harjoiteltava ja mahdollisesti opetella uudelleen
- Rentoutuminen on tila, mikä voi tapahtua fyysisen ponnistelun aikana.
  - Missä eri kognition tasot eli aivojen vireystilat vaihtelevat lyhyessäkin ajassa.
  - Stressaantunut henkilö ei pysty millään tavalla rentoutua tai palautua fyysisestä suorituksesta esimerkiksi työ- tai koulupäivästä.
- Rentoutumisen tavoitteena on saada mm. purettua stressiä ja painetta, lisää energiaa ja rauhoittaa keho sekä mieli.
- Tärkeää muistaa oman jaksamisen rajat
  - Milloin on aika työskennellä ja milloin on aikaa rentoutumiselle?
  - Työskentelyn ja rentoutumisen jaksottaminen useita kertoja työn ohelle.

(Salminen ja Heiskanen 2009, Kataja 2003)

### Rentoutuminen Osa 2 (DIA 11/13)

- Rentoutumista voi harjoitella esimerkiksi *"sisäänrakennetun lämpimän rauhoittumisen toimintamallilla"* eli *"rentoutusrefleksillä"*.
- Kyse on vaikuttaa kehon fysiologiseen tasoon ja saada kehon parasympaattinen toiminta käyntiin
  - Fyysisiä merkkejä esim. syke hidastuu, lihasten supistelu vähentyy ja keho rentoutuu
- Tavoite:
  - Rauhoittaa oma mieli
  - Löytää mielessä rauhallinen ja rentoutunut olo
- Monet rentoutumismenetelmätkestävät noin 5 – 20 minuuttia
  - Vaativat kuitenkin määrätietoista ja säännöllistä harjoittelua sekä nähdä vaivaa kiireellisissäkin tilanteissa

(Dunderfelt 2011.)

### Harjoite (DIA 12/13)

- 1. Etsi mukava asento.

- 2. Laita etusormi ja keskisormi otsalle kevyesti.
- 3. Sulje oikea sierain peukalolla.
- 4. Hengitä sisään hitaasti ja äänettömästi vasemman sieraimen kautta.
- 5. Sulje vasen sierain nimettömällä ja avaa samanaikaisesti oikea sierain nostamalla peukaloa.
- 6. Hengitä ulos oikean sieraimen kautta hitaasti ja äänettömästi niin pitkään kuin mahdollista.
- 7. Hengitä sisään oikean sieraimen kautta.
- 8. Sulje oikea sierain peukalolla ja avaa vasen sierain.
- 9. Hengitä ulos vasemman sieraimen kautta.
- 10. Hengitä sisään vasemman sieraimen kautta.
- 11. Aloita tekemällä viisi kierrosta. Vähitellen voit lisätä kierrosten määrää kymmeneen tai jopa 21:een.

(Kataja 2003).

#### Lähteet: (DIA 13/13)

- DUNDERFELT, Tony 2011. Minä – Onnistujaksi joka olen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. s.66-67
- KATAJA, Jukka 2003. Rentoutuminen ja voimavarat. Helsinki: Edita Prima Oy. s.22-24, 62
- MATTILA, Antti, 2018. Stressi. [Verkojulkaisu.] Doudecim – Terveyskirjasto. Terveyskirjasto.fi. Saatavissa: [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)
- STENBERG, Jan-Henry, SERVICE, Helena, SAIHO, Salla, PIHLAJA, Satu, KOIVISTO, Eero-Matti, HOLI, Matti ja JOFFE, Grigori 2015. Irti murehtimisesta. Helsinki: Duodecim. s. 26-46.
- VUORILEHTO, Maria, LARRI, Tuulevi, KURKI, Marjo ja HÄTÖNEN, Heli 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Fioca Oy. s.39-43