

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapian koulutusohjelma

2012

Maria Mäkimattila

# TYÖTTÖMIEN KOKEMUKSIA CAPULUS-PROJEKTIN OSALLISTAVASTA RYHMÄSTÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU  
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapian koulutusohjelma

Lokakuu 2012 | 47 sivua, 8 liitesivua

Ohjaajat: Tiina Hautala ja Helena Tigerstedt

**Maria Mäkimattila**

## TYÖTTÖMIEN KOKEMUKSIA CAPULUS- PROJEKTIN OSALLISTAVASTA RYHMÄSTÄ

Työttömyydellä on usein heikentäviä vaikutuksia ihmisen henkisiin, fyysisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin voimavaroihin. Työkyvyn säilymisen ja voimavarojen turvaamisen kannalta tärkeintä on nopea työllistyminen, kouluttautuminen, sosiaalinen tuki ja terveyden edistäminen.

Salon kaupungissa työttömyys on kasvanut voimakkaasti ja tarvetta työllisyystoimenpiteille on. Capulus-projekti on välityömarkkinaprojekti, jonka ideana on edistää työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla erilaisia polkuja työhön paluuseen, tukea työnhakuun, työkykyä parantavia lyhytkursseja ja voimavararyhmiä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Capulus-projektin ryhmätoimintaa ja tavoitteenani oli selvittää, kuinka pitkäaikaistyöttömät salolaiset hyötyvät Capulus-projektin voimavara- ja osallistavasta ryhmästä ja miten he ryhmää kehittäisivät. Toimintaterapian näkökulmasta ryhmän vaikuttavuuden arvioimisella saatiin selville ryhmätoiminnan hyödyt henkilön toiminta- ja työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Ryhmän arviointi palveli työttömien ryhmätoiminnan kehittämistä ja sitä käytetään osana koko projektin loppuraporttia.

Opinnäytetyössäni keräsin aineiston havainnoimalla ryhmäkerroilla ja haastattelemalla ryhmäläiset kahden kesken ryhmän lopuksi. Laadullisen tutkielmani aineiston analysoin teorialähtöisesti, voimavara- ja osallistavasta ryhmästä ja miten he ryhmää kehittäisivät. Toimintaterapian näkökulmasta ryhmän vaikuttavuuden arvioimisella saatiin selville ryhmätoiminnan hyödyt henkilön toiminta- ja työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Ryhmän arviointi palveli työttömien ryhmätoiminnan kehittämistä ja sitä käytetään osana koko projektin loppuraporttia.

Tuloksista ilmeni, että suurimmat hyödyt nähtiin sosiaalisten ja tiedollisten voimavarojen lisääntymisessä, minäkuvan kohenemisessä ja merkityksellisen toiminnan löytymisessä. Kehittämistä toivottiin ryhmän ajan käyttöön sekä ryhmän ja ryhmätoimintojen tarkoituksenmukaisuuteen. Ryhmän toivottiin myös olevan työelämä- ja osallistavasta ryhmästä ja miten he ryhmää kehittäisivät. Toimintaterapian näkökulmasta ryhmän vaikuttavuuden arvioimisella saatiin selville ryhmätoiminnan hyödyt henkilön toiminta- ja työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Ryhmän arviointi palveli työttömien ryhmätoiminnan kehittämistä ja sitä käytetään osana koko projektin loppuraporttia.

ASIASANAT:

Työttömyys, Työkyky, Työllistäminen, Voimavarat

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme: Occupational Therapy

October 2012 | 47 pages, 4 appendices

Instructors: Tiina Hautala and Helena Tigerstedt

**Maria Mäkimattila**

## **EXPERIENCES OF UNEMPLOYED CONCERNING PARTICIPATORY EMPOWERMENT GROUP**

Unemployment is known to have a negative impact on person's mental, physical, social and economic well-being. The most important things for preserving one's ability to work and for maintaining overall well-being are prompt employment, education, social support and health promotion. The rate of unemployment has risen sharply and thereby the need for employment activities has increased in city Salo. The idea behind Capulus Project is to contribute an unemployed person to getting employed in the open labor market by offering a variety of paths to return to work, by assisting in job search, by offering short-term courses for improving one's ability to work and by organizing group activity for maintaining well-being.

The purpose of this study was to find out how long-term unemployed persons would benefit from a so called participatory empowerment group - which is a part of Capulus Project - and how they would further develop its activities. From the occupational therapy perspective the evaluation of the effectiveness of the group activity revealed and made it possible to understand the benefits of it in maintaining and contributing the ability to work and act. This bachelor's thesis will be used for developing group activities for unemployed people. It will be also a part of the final report in the Capulus Project.

The data was collected by observing group sessions and by interviewing each member of the group at the end of the project. The data for this qualitative research was analyzed with an emphasis on the theory of empowerment.

The main benefits of the group activity were seen in the increase in social and cognitive resources, in improved self-image and, overall, in finding meaningful activity. The main targets for the development were seen in time use and in creating more purposeful activities. The group would have expected more practice oriented activities.

### **KEYWORDS:**

Unemployment, ability to work, employment, empowerment

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUS TYÖKYKYYN</b>	<b>8</b>
2.1 Työttömyys Suomessa	8
2.2 Työttömyyden vaikutus työkykyyn	9
2.3 Työkyvyn edistäminen	11
<b>3 VOIMAVARALÄHTÖINEN LÄHESTYMISTAPA</b>	<b>14</b>
3.1 Yksilön voimavarat ja niiden vaikutus toimintaan	14
3.2 Voimavaralähtöinen terapeuttinen työskentely	15
<b>4 RYHMÄTOIMINTA TYÖTTÖMIEN KUNTOUTUKSESSA</b>	<b>18</b>
4.1 Ryhmien vaikutus ihmisen toimintaan	19
4.2 Ryhmän vaiheittainen kehitys	20
4.3 Ryhmän ohjaus	22
4.4 Kuntouttava ryhmä ja vertaistuen mahdollisuudet	22
4.5 Ryhmätoiminta työttömien kuntoutuksessa	24
<b>5 CAPULUS -PROJEKTI JA OSALLISTAVA RYHMÄ</b>	<b>26</b>
<b>6 TUTKIELMAN TARKOITUKSET JA TUTKIMUSONGELMAT</b>	<b>28</b>
<b>7 TUTKIELMAN TOTEUTUS</b>	<b>29</b>
7.1 Tutkimusjoukko	29
7.2 Aineistonkeruumenetelmät	29
7.2.1 Havainnointi	29
7.2.3 Haastattelu	30
7.3 Tutkielman eteneminen	31
7.4 Aineiston käsittely ja analysointi	33
7.4.1 Havainnointiaineiston käsittely ja analysointi	33
7.4.2 Haastatteluaineiston käsittely ja analysointi	34
7.4.3 Aineistojen yhdistäminen ja teemoittaminen	34

<b>8 TULOKSET</b>	<b>36</b>
8.1 Ryhmäläisten ryhmästä kokema hyöty	36
8.2 Ryhmäläisten esittämät kehittämiss ehdotukset	39
<b>9 POHDINTA</b>	<b>42</b>
9.1 Tutkielman menetelmät ja niiden kehittäminen	42
9.2 Tutkielman tulokset suhteessa teoriaan	43
9.3 Tutkielman reliabiliteetti ja validiteetti	44
9.4 Jatkotutkimusehdotukset	44
<b>10 LÄHTEET</b>	<b>46</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Havainnointirunko

Liite 2. Loppuhaastattelulomake

Liite 3. Ryhmäläisten ryhmästä kokemat hyödyt

Liite 4. Ryhmän kehittämiss ehdotukset

# 1 JOHDANTO

Salon kaupungin työttömyys on kasvanut voimakkaasti viime aikoina. Vuoden aikana Salon alueelta on hävinnyt lähes pari tuhatta työpaikkaa ja nuorisotyöttömyys on kasvanut merkittävästi. Salon seudun työttömyydestä suurin osa johtuu Nokia Oyj:n ja muun elektroniikkateollisuuden vaikeuksista. Varsinais-Suomen Työ- ja elinkeinokeskuksen mukaan on erittäin haastavaa saada menetetyt työpaikat takaisin. (Lipponen 2009/2012)

Työttömyys vaikuttaa usein ihmisen henkisiin, fyysisiin, sosiaalisiin ja taloudellisiin voimavaroihin heikentävästi. Useat kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että työttömillä on huonompi terveys ja suurempi kuolleisuus kuin työssä käyvillä. Työttömyys heikentää ihmisen mielenterveyttä, mutta uudelleentyöllistyminen saattaa korjata tilanteen täysin (Mannila & Martikainen 2005). Tutkimusten mukaan työkyvyn säilymisen ja ihmisen voimavarojen turvaamisen kannalta on tärkeintä nopea työllistyminen ja sitä edistävät koulutus, sosiaalinen tuki ja terveyden edistäminen. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 323) Eräs tällainen työllisyystoimenpide, jonka tavoitteena on auttaa työtön nopeasti takaisin työelämään, on Capulus-projektin osallistava ryhmä. Ryhmä on voimavaralähtöinen ja sen tarkoituksena on auttaa työtöntä löytämään omat voimavaransa, opastaa työnhakuun liittyvissä asioissa ja tutustuttaa työ- ja opiskelumahdollisuuksiin.

Capulus-projekti on ESR-rahoitteinen välityömarkkinaprojekti, joka toimii Salon Sosiaalikeskuksen/Työvoiman palvelukeskuksen yhteydessä vuosina 2010-2013. Projektin ideana on edistää työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla polkuja työhön paluuseen, tukea työnhakuun, työkykyä parantavia lyhytkursseja ja voimavararyhmiä. Osallistava ryhmä on osa Capulus-projektia ja se on suunnattu työttömille työnhakijoille, sekä miehille että naisille. (Salon kaupunki 2012)

Toimintaterapeuttien toimenkuvaan yhteiskunnallisella tasolla kuuluu edistää toiminnallista oikeudenmukaisuutta sekä toiminnan mahdollisuuksia. (Hautala ym. 2010, 20.) Työttömien terapeuttisia ryhmiä ja niiden vaikuttavuutta on tutkittu melko vähän toimintaterapian näkökulmasta. Mikäli työttömien erilaiset terapeuttiset ryhmät vaikuttavat positiivisesti työttömien mielenterveyteen ja niiden avulla työtön löytää uusia voimavaroja, ne toimisivat mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyssä ja olisivat yhteiskunnan näkökulmastakin edullisempi vaihtoehto kuin työttömyydestä aiheutuneet mielenterveysongelmat ja niiden hoito muun muassa sairaalassa ja psykoterapian avulla. Capulus-projektin osallistavan ryhmän toiminnan tutkiminen ja arviointi palvelee työttömien ryhmätoiminnan kehittämistä, ja arviointia tullaan käyttämään osana koko Capulus-projektin loppuraporttia.

## 2 TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYDEN VAIKUTUS TYÖKYKYYN

Työttömyys tai työn menettäminen on yksi elämän stressaavimmista tapahtumista, joka voi johtaa taloudellisiin vaikeuksiin, sosiaalisen statuksen ja roolien häiriintymiseen, aiheuttaa itsetunnon ongelmia ja syyllisyyden tunnetta. (Auhhoe ym. 2009, 111-113.)

### 2.1 Työttömyys Suomessa

Työttömiä oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2011 heinäkuussa 192 000, mikä on 14 000 vähemmän kuin edellisen vuoden heinäkuussa. Työttömiä miehiä oli 104 000 ja naisia 88 000. (Tilastokeskus 2011.)

Suomalaiset tutkimukset, jotka tarkastelevat esimerkiksi kokonaisten osastojen tai työpaikkojen sulkemisen seurauksia, osoittavat, että työttömyyden vaikutus henkiseen hyvinvointiin ja mielenterveyteen on huomattava. Jo pelkästään työttömyyden uhka saattaa aiheuttaa henkistä pahoinvointia. Työttömäksi joutuvien henkinen hyvinvointi heikkenee, mutta uudelleentyöllistyminen korjaa tilanteen. Työttömyyden jatkuessa mielenterveys ei yleensä heikkene loputtomasti, vaan useimmat työttömät sopeutuvat tilanteeseen. (Mannila & Martikainen 2005.) Työttömien taloudelliset vaikeudet saattavat laukaista psyykkisiä ongelmia ja itsetunnon tai henkisen hyvinvoinnin heikkenemistä. Työttömät ovat yleensä motivoituneita työllistymään. Negatiivisesti työllistymishaluun vaikuttaa pääsääntöisesti sairaus tai eläkkeelle siirtyminen. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 225.)



## 2.2 Työttömyyden vaikutukset työkykyyn

Tutkimusten mukaan työttömien mielenterveyden on havaittu olevan työssäkäyviä heikompi. Työttömien työllistämistoimenpiteitä tutkivassa kirjallisuuskatsauksessa vain yhdessä viidestä tutkimuksessa todettiin työttömille tarkoitetun työkykyä parantavan intervention vaikuttavan merkittävästi uudelleen työllistymiseen. Kahdessa tutkimuksista ilmoitettiin työllisyystoimenpiteiden vähentävän merkittävästi psyykkistä kärsimystä. (Auhhoe ym. 2009, 111-119.)

Työ on ihmiselle tärkeä osa minuutta. Se antaa rakenteen elämään ja luo sosiaalisen ja vuorovaikutuksellisen ympäristön. Sen avulla myös tyydytty perustarpeita, kuten tarve kuulua sosiaaliseen ryhmään. (Pojjula 2003, 16.) Psykologiassa työn menettäminen määritellään yhdeksi elämän traumaattisimmista kokemuksista. Suomessa työntekijöitä irtisanotaan päivittäin, mutta trauma sivuutetaan herkästi. Työttömän odotetaan samanaikaisesti selviytyvän työpaikan menetyksen aiheuttamasta traumasta ja surusta ja hakevan saman tien uutta työpaikkaa. (Pojjula 2003, 11.)

Työpaikan menettäminen on useimmille ennen kaikkea taloudellinen menetys, mutta se vaikuttaa myös negatiivisesti ihmisen omanarvon tuntuun ja heikentää pätevyyden tunnetta. Tulojen menettäminen ja mahdollinen aseman muuttuminen muiden silmissä heikentää työnsä menettäneen itsetuntoa. Mitä pidempään työttömyys jatkuu, sitä enemmän ihminen usein leimautuu. Kriisin kohdatessa ajattelu yksinkertaistuu ja saattaa olla mustavalkoista. Tämä saattaa johtaa vetäytymiseen ja tilanteen näkemiseen aiempaa toivottomampana. Pahimmillaan saattaa ilmetä myös itsetuhoajatuksia. (Pojjula 2003, 29.) Irtisanomisen jälkeen saattaa kehittyä stressioireita. Pitkäkestoisimmat stressioireet tulevat todennäköisimmin niille, jotka uskovat, että työpaikan menetyksellä on laajoja, kielteisiä vaikutuksia turvallisuuden tunteeseen, itseluottamukseen ja toisia kohtaa tunnettuun luottamukseen.

Työttömän omalla tilanteen ja selviytymismahdollisuuksien arvioimisella on vaikutusta siihen, kuinka nopeasti työn menettämisen jälkeisestä surusta toivutaan. (Poiijula 2003, 32.)

Työtön ihminen kokee usein toiminnallisen deprivaaation. Deprivaatiolla tarkoitetaan tilaa, jossa ihmiseltä suljetaan pois osallistumismahdollisuudet hänelle välttämättömiin ja/tai merkityksellisiin toimintoihin sellaisten tekijöiden vaikutuksesta, jotka eivät ole hänen kontrolloitavissaan. Työttömien työntekomahdollisuudet ovat usein rajoittuneet ja vähentävät näin osallistumismahdollisuuksia. Työttömyys ei ole ainoastaan taloudellinen asia, vaan se kuvastaa myös toiminnallista epäoikeudenmukaisuutta, sillä työttömillä ei välttämättä ole mahdollisuutta säilyttää toiminnallista tasapainoa elämässään muissakaan toimintakokonaisuuksissa. Alityöllistäminen uhkaa siis toiminnallista tasapainoa ja sen myötä myös hyvinvointia. (Hautala ym. 2010, 15-19.)

Työttömien työkyky on tutkimuksien mukaan huonompi kuin työssäkäyvien ja tähän vaikuttaa myös työttömyyden kesto ja toistuvuus. Työkykyä heikentää muun muassa ammattitaidon rapistuminen. Työkyvyn heikentyminen saattaa lisätä syrjäytymisriskiä ja tämän vuoksi työttömien työkyvyn säilymistä täytyy tukea ja heille on etsittävä nopeaa työllistymistä. Pitkään jatkuva tai toistuva työttömyys, köyhyys ja heikko koulutustaso ovat keskeisiä riskitekijöitä sosiaalisen syrjäytymisen suhteen. Tutkimusten mukaan uudelleen työllistyneiden työkyky on selvästi parempi kuin parhaillaan työttöminä olevien, eikä juuri poikkea niiden henkilöiden työkyvystä, jotka eivät ole olleet työttöminä viiteen vuoteen. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 223.) Työttömyyden ja heikentyneen työkyvyn voidaan nähdä olevan yhteyksissä myös taloudellisiin vaikeuksiin. Taloudelliset vaikeudet saattavat vaikuttaa työkykyyn esimerkiksi itsearvostuksen vähenemisen, henkisen rasittuneisuuden tai terveydenhuoltomahdollisuuksien rajoittumisen takia. Työllisyys ja taloudellisen tilanteen vakaus vaikuttavat positiivisesti työkykyyn. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 238.) Tutkimusten mukaan työn menetys vaikuttaa kielteisimmin

taloudellisissa vaikeuksissa oleviin ja työhönsä kiintyneisiin työntekijöihin (Poijula 2003, 28).

Työttömien ja etenkin pitkäsaikaistyöttömien työkyky on rajoittuneempi kuin työssäkävien. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että työhön palaaminen edistää tehokkaasti työkykyä. Taloudelliset vaikeudet ja vähäinen työkyky kuuluvat suurimpiin työkyvyn ongelmiin. Taloudellisia vaikeuksia kokeneista työttömistä kolmasosa kokee työkykynsä rajoittuneeksi, kun taas taloudellisesti hyvin selviytyneistä vain reilu kymmenesosa. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 319.) Yksinasuvien työkyky on selkeästi perheellisiä huonompi ja se saattaa johtua sosiaalisten voimavarojen puutteesta. Tutkimuksissa on havaittu, että ne jotka uskovat saavansa apua ja tukea läheiseltään arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin ne, jotka eivät koe tukea tarvittaessa saavansa. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 320.)

### 2.3 Työkyvyn edistäminen

Väestön hyvä työkyky on tärkeää, sillä se lisää hyvinvointia ja tukee työllisyyttä. Hyvän työkyvyn merkitys korostuu lähitulevaisuudessa, kun väestön ikääntymisen vuoksi työmarkkinoilta poistuu paljon työvoimaa ja jäljelle jäävien työuria pyritään pidentämään. Työikäisten työkyvyn edistäminen vaikuttaa terveyden ja toimintakyvyn säilymiseen nykyistä pidemmälle eläkeikään. Pitkät työurat edellyttävät, että työkykyä tuetaan ja kehitetään eri tavoin. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 13.) Työkyvyn edistäminen rakentuu kokonaisvaltaiseen työkyvyn tarkasteluun, jossa työkykyä määrittävät yksilön voimavarat, työ ja työelämän ja työelämän ulkopuolinen ympäristö. Työkyvyn voi katsoa rakentuvan ihmisen voimavarojen ja työn ominaisuuksien välisestä tasapainosta. Työntekijän voimavaroista terveys liittyy selkeimmin työkykyyn. Työn henkinen ja fyysinen rasittavuus ovat myös vahvasti yhteydessä työkykyyn. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 312.) Työttömien heikompaa terveyttä ja työkykyä suhteessa työssäkävymiin on tutkittu myös ajankäytön näkökulmasta. Työttömät viettävät vapaa-aikansa huomattavasti passiivisemmin kuin

työssäkäyvät esimerkiksi katsoen televisioita tai ”olemalla tekemättä mitään”. Toimintaterapian näkökulmasta työttömän kuntoutuksessa tärkeitä olisi tutkimuksen mukaan kiinnittää huomiota työttömän ajankäyttöön ja tekemisen merkityksellisyyteen. (Bundy ym. 2011, 111-119.)

Karkeasti määriteltynä työkyky liittyy terveyteen ja työkyvyttömyys sairauksiin, joten terveyden edistäminen ja sairauksien ehkäisy tukevat työkyvyn ylläpitämistä. Työkykyä voidaan lisätä edistämällä terveyttä eri keinoin, kuten koulutuksella ja kuntoutuksella. Koulutuksella pystytään kompensoimaan työkyvyn rajoitteita ja tämän vuoksi työttömien jatko- ja täydenniskoulutuksilla on suuri merkitys. Koulutuksen avulla työntekijän voimavaroja kasvatetaan, kehitetään ammatillista itsetuntoa ja työnhallintaa. Koulutuksen myötä saadaan myös tukea ja arvostusta. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 322-323.) Tutkimusten mukaan tulisi korostaa, että työttömien työkyvyn säilymisen kannalta suurin merkitys on nopealla työllistymisellä. Työllistymisen lisäksi työkyvyn edistämisen keinoista tärkeimmät ovat koulutus, sosiaalinen tuki ja terveyden edistäminen. Parhaimmillaan työkyvyn edistäminen, eli työntekijän voimavarojen tukeminen ja työllistymisen vahvistaminen, lisää hyvinvointia, onnellisuutta ja työllisyysastetta. (Eläketurvakeskus ym. 2006, 323-325.)

Työttömän kuntoutuksessa on tärkeää yhteisöllisyys ja vertaistuki. Terapeuttisella yhteisöllä on tietyt pääperiaatteet, joita ovat tasa-arvoisuus, avoin kommunikaatio, sallivuus, todellisuuden kohtaaminen ja yhteisöllisyys. Tasa-arvoisuudella tarkoitetaan, että jokaisella ryhmäläisellä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja yhteisten asioiden hoitoon. Avoin kommunikaatio tarkoittaa, että yhteisö sisältää avoimen ja monisuuntaisen vuorovaikutuksen ryhmäläisten välillä. Yhteisössä rohkaistaan keskustelemaan vaikeistakin asioista ja etsitään ongelmiin rakentavia ratkaisuja. Sallivuus on yhteisön kyky hyväksyä erilaisuutta ja sallia epäonnistumista. Todellisuuden kohtaamisella tarkoitetaan, että yhteisön jäsenelle annetaan palautetta hänen käyttäytymisensä vaikutuksesta toisiin yhteisön jäseniin. Palautetta annetaan myös ohjaajille. Yhteisöllisyydellä tuetaan vastuuta itsestä ja toisista sekä vahvistetaan yhteisön sisäistä kanssakäymistä ja yhteisten asioiden jakamista.

Yhteisöllisyyden kautta harjoitellaan niitä taitoja, joita tarvitaan perheessä, työssä ja yhteiskunnassa. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 102.)

### 3 VOIMAVARALÄHTÖINEN LÄHESTYMISTAPA

Mielenterveys on perustana ihmisen hyvinvoinnille. Se on voimavara, joka mahdollistaa mielekkään elämän. Positiiviseen mielenterveyteen sisältyy hyvä itsetunto, kokemus hyvinvoinnista, työ- ja toimintakykyisyys, ihmissuhteiden ylläpitäminen, kyky vaikuttaa omaan elämäänsä ja henkinen kestävyys vaikeuksien kohdatessa. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 8.)

#### 3.1 Yksilön voimavarat ja niiden vaikutus toimintaan

Ihmisten voimavaroja selvitettäessä useimmat kertovat, että elämäkokemuksilla on suuri merkitys. Voimavarat nousevat eletystä elämästä, oman elämän kriiseistä ja selviytymismahdollisuuksista. Usein ihminen ei elämänmuutoksen yhteydessä näe kaaoksen läpi itsessään olevia voimavaroja. Tunteiden selvittelyn jälkeen tilanne useimmiten tasaantuu ja erilaiset ratkaisuvaihtoehdot alkavat hahmottua. (Ruishalme & Saaristo 2007, 78.) Yksilön selviytyminen riippuu hänen ulottuvillaan olevista voimavaroista. Voimavarat ovat yksilössä itsessään, ryhmässä tai yhteiskunnassa tarjolla olevia tekijöitä, jotka auttavat välttämään kuormitustekijöitä tai selviämään niistä. Näitä voimavaroja ovat esimerkiksi: aineelliset voimavarat (esimerkiksi raha), tiedolliset voimavarat (koulutus, taidot), minäkuva, selviytymisstrategiat, sosiaaliset voimavarat, moraalinen sitoutuminen ja kulttuuriset tekijät. Terveys heikentyy, kun siirrytään sosiaalisen aseman arvoasteikolla alaspäin. Tulos ei riipu siitä, onko sosiaalista asemaa mitattu koulutuksella, ammattiasemalla tai tulotasolla. (Pentti & Vahtera 1995, 4.)

Voimavarojen merkitys ihmisen jaksamiseen on selkeä. Niillä, joilla on riittävästi voimavaroja käytössä, on paremmat edellytykset selviytymiseen, kuin niillä, joiden voimavarat ovat vähissä. Voimavarat muovaavat elämäkokemuksia pienestä pitäen. Johdonmukaiset elämäkokemukset vaikuttavat ihmisen

yleiseen suhtautumiseen siihen, kuinka hyvin kuormitustekijät ovat hallittavissa. (Pentti & Vahtera 1995, 4-5.)

Ihmisen työkyky säilyy hyvänä, kun voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ovat perusta työssä jaksamiselle. Mitä vahvempi tämä perusta on, sitä paremmin työkyky kestää. Tiedot, taidot ja niiden päivittäminen, arvomaailma ja asenteet työelämää kohtaan vaikuttavat myös jaksamiseen. Työttömät jäävät helposti syrjään työkyvyn ylläpitämisessä. (Vähäkylä 2009, 16.)

Sosiaalinen tuki tarkoittaa sosiaalisiin suhteisiin liittyvää terveyttä edistävää tekijää. Se voidaan määritellä sosiaalisista suhteista saatavaksi voimavaraksi. Siihen kuuluu muun muassa tietotuki (neuvot ja ehdotukset), arvostustuki (positiivinen palaute toisen tekemisistä ja kyvyistä), aineellinen tuki (rahan lainaaminen, auttaminen) ja henkinen tuki (luottamuksellisuus, empaattisuus, rohkaiseminen). (Pentti & Vahtera 1995, 9.) Sosiaalisen tuen merkitys kasvaa tilanteissa, joissa ihmisen omat voimavarat ovat vähäisiä. Sosiaalinen tuki on myös yhteydessä emotionaaliseen hyvinvointiin ja mielenterveyden positiivisiin ulottuvuuksiin. Sosiaalista tukea tarjoaa verkosto, joka muodostuu henkilön ihmissuhteista. Verkosto voi tarjota paljon sosiaalista tukea, olla tarjoamatta sitä tai se voi kuluttaa voimavaroja. Työttömyys saattaa katkaista yhteyden sosiaaliseen verkostoon. Erityisesti jos se aiheuttaa huonommuudentunteita ja häpeää. Se saattaa rikkoa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja heikentää selviytymisen mahdollisuuksia. (Ruishalme & Saaristo 2007, 81.)

### 3.2 Voimavaralähtöinen terapeuttinen työskentely

Jos elämänmuutoksen kohdatessa voimavarat ja aikaisemmat selviytymiskeinot eivät riitä, alkaa kriisi (Poiijula 2003, 38). Työttömyys on usein ihmiselle kriisi. Kriisillä tarkoitetaan äkillistä muutosta tai käännekohtaa, joka pakottaa ihmisen pysähtymään ja arvioimaan elämää uudelleen. Usein ihmiset löytävät itsestään kriisin aikana voimavaroja, joita ei ole kuvitellut olevan olemassakaan. Prosessissa ihminen joutuu hyvästelemään vanhan elämänsä ja siirtymään

kohti uutta. Tutun ja turvallisen tilanteen muuttuminen pelottaa ja herättää ahdistusta, mutta kriisistä selviytyminen saattaa lisätä itseluottamusta ja kyvykkyyden tunnetta. Uuden elämän aloittaminen vaatii paljon voimavaroja ja valmiutta. (Ruishalme & Saaristo 2007, 72-74.)

Voimavarakeskeinen työskentely on konkreettista ja käytännönläheistä. Voimavaralähtöisten työskentelytapojen perusajatuksena on, että ongelmana ei ole itse ongelma vaan ongelmanratkaisuyritykset, jotka eivät ole johtaneet haluttuun muutokseen. Keskeistä voimavaralähtöisessä työskentelyssä on ratkaisuyritysten kartoittaminen sekä uusien ratkaisuyritysten suunnittelu ja harjoittaminen. Ajatuksena on, että ongelmille etsitään yhdessä myönteisiä selityksiä ja että ketään ongelman osapuolista ei pidetä syyllisenä. Näkökulmaa muuttaessa muutos parempaan voi tapahtua nopeasti. (Saarelainen ym. 2000, 127-129.) Voimavaralähtöisille kuntoutusmuodoille ominaista on ratkaisukeskeisyys, jolla tarkoitetaan tietynlaista asennetta ongelmallisiin tilanteisiin. Ratkaisukeskeisyydellä pyritään ratkaisuihin ja tavoitteiden löytämiseen. Kaikkiin ongelmiin ei aina voi löytää ratkaisua, mutta erilaisten näkökulmien avulla voidaan löytää muutostoiveita ja –tavoitteita, jotka kannustavat eteenpäin. Tulevaisuuteen suuntautuminen, tukeminen ja voimavarojen etsiminen ovat olennaisessa osassa. (Katajainen ym. 2008, 13.)

Voimavaralähtöisellä kuntoutuksella on tiettyjä piirteitä. Se painottuu tulevaisuuteen, eli ei pohdita ongelman syitä vaan muutetaan vaikeus tavoitteeksi. Keskustelu ja työskentely suunnataan tavoitteisiin. Keskipisteinä ovat voimavarat ja toiveikkuus. Huomiota suunnataan aikaisempiin onnistumisiin ja taitoihin ja menneisyydestä etsitään voimavaroja, joilla ihminen saa aikaan itselleen tärkeät muutokset. Myönteisyys, leikkisyys ja luovuus näkyvät keskusteluissa ja toiminnassa. Hankaluuksien tutkimisen sijaan keskitytään voimavaroja kasvattaviin näkökulmiin. Olennainen ajatus on myös, että ongelmiin on monia erilaisia ratkaisuja. Asiat tapahtuvat aina yhteydessä ihmisiin ja ympäristöön, joten tavoitteeseen voi päästä useiden erilaisten polkujen kautta. (Katajainen ym. 2008, 14-15.)



Erilaisille voimavarakeskeisille työskentelytavoille yhteistä on samankaltainen todellisuudenkäsitelmä, tavoitteen muotoilu ja kielenkäyttö. Todellisuuden voidaan määrittellä tarkoittavan sitä, että asiakkaan kokemana todellisuus, eli se mihin hän uskoo, on fyysistä todellisuutta tärkeämpi, sillä hänen toimintansa perustuu siihen, miten hän todellisuuden kokee. (Saarelainen ym. 2000, 128.) Tavoitteen muotoilun perusteena on se, että ongelma ja tavoite ovat saman asian eri puolet. Tavoite on aina myönteinen, sillä se on muutos nykytilasta parempaan. Myönteinen asenne herättää toivoa. On tärkeää päästä irti epämiellyttävästä tilanteesta, joka sammuttaa toivon ja ylläpitää ongelmia. Tavoite, joka on liitetty johonkin elämänarvoon tai päämääriin, lisää motivaatiota. (Saarelainen ym. 2000, 129.) Voimavaralähtöisessä työskentelyssä myös työntekijän kielenkäyttö on tärkeä osa. Sanojen valinnalla on suuri merkitys, sillä oppiminen ja muutos tapahtuvat tiedostamattomalla tasolla, johon myös sanavalinnat vaikuttavat. Tämän vuoksi keskustelu sekä tietoinen ilmaisujen ja kysymysten valinta vaikuttavat paremmin kuin suorat neuvot. Asiakkaan ollessa ahdistunut, sanavarasto kapenee ja hänestä alkaa tuntua, että hänellä ei ole enää vaihtoehtoja. Työntekijän tulisi tuoda asiakkaan elämään enemmän näkökantoja tarjoamalla erilaisia vaihtoehtoja, joiden avulla asiakas huomaa, että hänellä on vaihtoehtoja. Tämä poistaa ahdistusta, antaa etäisyyttä ongelmaan ja antaa valinnanvaraa. Asiakkaan tulisi työskentelyn avulla saada realistinen käsitys itsestään, pulmistaan ja voimavaroistaan. (Saarelainen ym. 2000, 130.)

## 4 RYHMÄTOIMINTA TYÖTTÖMIEN KUNTOUTUKSESSA

Ryhmän muodostaa kolmen tai useamman ihmisen joukko, jonka jäsenillä on mahdollisuus vuorovaikutukseen toistensa kanssa. Ryhmän toiminnan käynnistää vuorovaikutus ja se myös pitää toimintaa yllä. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 106.)

### 4.1 Ryhmien vaikutus ihmisen toimintaan

Ryhmän jäsenet ja ohjaajat tuovat ryhmään omat odotuksensa ja tarpeensa, joiden kautta muodostuvat ryhmän päämäärät. Keskeistä on, että ryhmäläiset kokevat kuuluvansa ryhmään ja toimivat yhdessä saavuttaakseen ryhmän päämäärät. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 106.) Ryhmän tunnusmerkkejä ovat muun muassa sen koko, tarkoitus, säännöt, rajat, vuorovaikutus, työnjako, roolit ja johtajuus. Ihmisjoukosta tulee ryhmä, kun sen jäsenillä on yhteinen tavoite, keskinäistä vuorovaikutusta ja käsitys siitä ketkä ryhmään kuuluvat. (Kopakkala 2005, 36.) Ryhmän koko vaikuttaa ryhmän kiinteyteen ja koheesioon eli yhteenkuulumisen tunteeseen. Suljetuissa ryhmissä, joihin ei oteta uusia jäseniä aloittamisen jälkeen, ryhmän ihannekoko on 5-12 jäsentä. Tällöin ryhmässä on mahdollisuus ylläpitää henkilökohtaista vuorovaikutusta ryhmän jäsenten kesken. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 106.)

Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän sisäisiä voimia, jotka syntyvät vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta, jota ryhmän jäsenten välillä tapahtuu. Ryhmän dynamiikka säätelee, miten ryhmä toimii ja se kertoo jäsenten välisistä suhteista ja ryhmän tilasta. Ryhmädynamiikalle ominaista on ryhmän sisäisten rakenteiden muuttuminen, sillä ryhmän muodostuminen on prosessi, jossa ryhmä rakentaa itseään jatkuvasti uudelleen vuorovaikutuksen kautta. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 107.) Ryhmädynamiikka syntyy jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta. Ryhmädynamiikka käsitteellä viitataan siihen, että ryhmä toimii tavalla, jota ei pysty suoraan

päättämään ryhmän yksittäisten jäsenten käytöksestä. (Kopakkala 2005, 37) Ryhmädynamiikasta pystytään myös erottamaan erilaisia rakenteita. Näitä ovat ryhmän valta-, tunne-, viestintä- ja normirakenne. Myös vastustus ja puolustuskeinot kuuluvat ryhmädynamiikkaan. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 28.)

Ryhmän toimintaa säätelevät ulkoiset ja sisäiset ehdot. Ulkoisia ehtoja ovat ryhmän tarkoitus, ympäristötekijät ja perustehtävä eli tavoite, mikäli ryhmälle sellainen on asetettu. Ryhmän tarkoitus on laaja käsite, sillä se selittää miksi ryhmä on olemassa. Ryhmän toiminta heikkenee tai lakkaa, mikäli säännöt, tavat, kokoonpano tai toiminta ei ole tarkoituksenmukaista. Ympäristötekijöitä ovat ryhmän fyysinen ja sosiaalinen ympäristö ja ryhmän asema systeemissä. Sisäiset ehdot taas ovat sidoksissa ryhmän jäseniin. Sisäisiä ehtoja ovat ryhmän koko, jäsenten erilaisuus, ryhmän sisäiset rakenteet ja ryhmän ohjaaja. (Niemistö 2007, 34.)

#### 4.2 Ryhmän vaiheittainen kehitys

Ryhmän kehitykseen sisältyy useita eri vaiheita. Näitä vaiheita on jaoteltu ja nimetty eri tavoin. Ryhmän kronologisia eli ajallisia vaiheita kutsutaan ryhmän kehitysvaiheiksi. Ne kuvaavat ryhmän kehityskaarta. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 24.) Tutkija Bruce Tuckman julkaisi vuonna 1965 mallin ryhmän vaiheittaisesta kehityksestä ja siitä on muodostunut malli ryhmän kehityksen arvioinnin perustaksi. Mallin mukaan ryhmän vaiheittaisessa kehityksessä on tietyt vaiheet, jotka ovat muodostusvaihe (forming), kuohuntavaihe (storming), sopimisvaihe (norming), hyvin toimiva ryhmä (performing) ja ryhmän lopettaminen (adjourning). (Kopakkala 2005, 49.)

Muodostusvaiheessa ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia ohjaajasta, jolta odotetaan apua. Jäsenet käyttäytyvät varovaisesti ja muodollisesti. Ryhmäläiset etsivät paikkaansa ryhmässä, roolit määräytyvät ja tavoitetta selvitetään. Vähitellen hahmottuvat ryhmän tehtävät, säännöt ja menetelmät. (Kopakkala 2005, 49.) Kuohuntavaiheessa seuraa konflikteja ja yleensä ohjaajan tai tehtävän vastustelua. Yksilöt haluavat erottautua ryhmästä. Tavallista on tuntea

tyytymättömyyttä ja pettymystä ryhmää kohtaan. Ryhmäläiset testaavat ohjaajaa ja toisiaan. Kuohuntavaiheessa saattaa myös muodostua alaryhmiä. Kuohuntavaihe on selkeä esimerkiksi terapiaryhmissä. (Kopakkala 2005, 50.) Sopimisvaiheessa ryhmähenki muotoutuu ja syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenten keskinäinen erilaisuus ja roolit hyväksytään. Yhteistyötä alkaa syntyä ja erilaisia näkemyksiä voidaan ilmaista vapaasti. Jokaisen jäsenen paikka ja rooli ryhmässä on löytynyt ja ilmapiiri vaikuttaa vapautuneelta. (Kopakkala 2005, 50.) Hyvin toimiva ryhmä –vaiheessa ryhmä on tuottava ja tehokas. Ryhmä työskentelee saavuttaakseen tavoitteensa ja osaa ratkaista ristiriitatilanteet. Tässä vaiheessa jäsenten roolit ovat joustavia ja erilaisuutta osataan käyttää hyväksi. Ilmapiiriltään vaihe on neuvokas, avoin ja tukeva. Ryhmän lopettamisvaiheessa ryhmä ei enää ole suorituskeskeinen. Tunteet esiintyvät vahvasti ja voivat olla voimakkaitakin. Tässä vaiheessa ryhmäläiset hyvästelevät toisensa. (Kopakkala 2005, 51.)

#### 4.3 Ryhmän ohjaus

Ryhmä tarvitsee toimiakseen henkilön, joka vastaa sen olemassa ololle välttämättömistä tehtävistä. Tärkeitä tehtäviä ovat muun muassa suunnan näyttäminen, päätösten tekeminen, visioiden luonti, sisäinen organisointi, palautteen antaminen, resurssien hankkiminen ja riittävän tiedon välittäminen. (Kopakkala 2005, 89.) Ryhmän ohjaaja johtaa ryhmän toimintaa auttamalla ryhmää työskentelemään päämääriä kohti. Ohjaaja voi huolehtia ryhmätoiminnasta eri tavoin, kuten ohjaamalla keskustelua ja teettämällä harjoituksia. Ohjaajan on tärkeä pohtia monia asioita ennen ryhmän aloittamista, kuten minkä ihmisjoukon kanssa hän tulee työskentelemään, mitä hän toivoo saavuttavansa, työskenteleekö hän yksin vai yhdessä toisen ohjaajan kanssa, millainen on ryhmän rakenne ja miten arvioida ryhmän tehokkuutta. Ohjaajan tehtävä on huolehtia ryhmäläisten orientoitumisesta, ryhmän rajojen sopimisesta ja jäsenten osallistumisesta ryhmätilanteeseen. (Niemistö 2007, 67-68.)

Ryhmän ohjaajan tulee tukea ja ohjata ryhmää kokonaisuutena, eikä yksittäisinä yksilöinä. Hän tukee ryhmäläisten keskinäistä yhteistoimintaa ja oppimista. Ohjaajan tehtävä on tarjota ryhmälle sopivat puitteet ryhmän kiinteytymiselle. Ohjaajalla tulee olla selkeä visio ryhmän tehtävästä ja tulevaisuudesta ja on tärkeää että ohjaaja jakaa arvostusta ryhmäläisille, auttaa keskinäisten erimielisyyksien ratkomisessa ja huomioi jäsenten elämäntapahtumat. (Kopakkala 2005, 93.)

Ryhmän ohjaajan työ on erilaista ryhmän eri kehitysvaiheissa. Muodostusvaiheessa ohjaaja luo turvallisuutta ja mukavaa ilmapiiriä. Tässä vaiheessa on tärkeää huolehtia tutustumisesta ja selkeästä aloituksesta, sillä ryhmän tietoisuus perustehtävästä tuo turvallisuutta ja tutustuminen vähentää ahdistusta. Kuohuntavaiheessa ohjaajan tehtävänä taas on säädellä konflikteja ja varmistaa, että konfliktit käydään läpi kunnolla. Ryhmän alkuvaihe ja kuohuntavaihe tuottavat ohjaajalle eniten töitä. Kun turvallisuuteen ja valtaan liittyvät kysymykset on käsitelty, seuraavat ryhmässä luovuus, harmonia ja ykseyden tunteet. Hyvin toimivan ryhmän vaiheessa ohjaaja edistää yhteistyötä ja avoimuutta. Lopetusvaiheessa ohjaaja tekee selväksi, että ryhmä loppuu ja antaa jäsenille mahdollisuuden päättää keskeneräiset asiat. (Niemistö 2007, 179-180.)

Ohjaajalla on useita eri rooleja ja ryhmän ohjaamisessa tarvitaan ainakin kolmea roolia, jotka ovat ryhmän johtaja, ymmärtävä kuuntelija ja vaikuttaja. Ryhmän johtaja huolehtii ryhmän normeista ja ilmapiiristä. Ymmärtävä kuuntelija ottaa vastaan ryhmäilmiöt ja yrittää parhaansa mukaan ymmärtää niitä. Vaikuttaja ohjaa ryhmää kohti tavoitetta. Ryhmän ohjaamisessa tärkeää on tehdä jatkuvaa sisäistä työtä yrittämällä ymmärtää mitä ryhmäkokonaisuudelle ja yksittäisille jäsenille tapahtuu. Havainnointi on ryhmän ohjauksessa välttämätöntä. (Niemistö 2007, 181-183.) Ryhmäohjaajan on tärkeä pystyä eläytymään toisen ihmisen todellisuuteen empaattisesti. Ryhmän ohjaajalle tärkeitä ominaisuuksia ovat myös aitous ja avoimuus, sillä ryhmäläiset huomaavat, jos ohjaajan sanat ja teot ovat ristiriidassa. Lisäksi hyvä ohjaaja on valmis kohtaamaan uusia ihmisiä ja asioita. Ohjaajan tulee myös

luottaa ryhmän voimavaroihin ja kasvuun sekä kunnioittaa ryhmän jäseniä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 59-60.)

#### 4.4 Kuntouttava ryhmä ja vertaistuen mahdollisuudet

Kun ihminen menettää työpaikkansa ahdistus ja lamaannus saattavat vallata mielen. Tapahtuneen hyväksyminen on ensimmäinen askel kohti selviytymistä. Selviytymistä tukee arjen eteenpäin eläminen: nukkuminen, syöminen, liikkuminen, arjen askareet, ihmisten tapaaminen ja harrastukset. (Ruishalme & Saaristo 2007, 92.) Ryhmiin kuulumisen ja liittymisen ovat ihmisen perustarpeita ja vuorovaikutustaidot ovat hyvinvoinnille välttämättömiä, sillä vain ollessaan vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin oppii käytännöntaitoja. Vaikeassa elämäntilanteessa ryhmään kuulumisen merkitys korostuu. (Hautala ym. 2010, 162.) Ryhmien terapeuttinen vaikutus perustuu siihen, että ryhmien avulla ihminen oppii kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja, tapaa muita ihmisiä, oppii uusia taitoja ja saa vertaistukea. (Cole 2008, 316.) Capulus –projektin osallistava ryhmä ei ole terapeuttinen ryhmä, mutta siinä on paljon terapeuttisia elementtejä ja vertaistuki on yhtenä ryhmän tavoitteena.

Terapeuttisessa ryhmässä olennaista on vuorovaikutus. Vuorovaikutus on prosessi, joka koostuu kolmesta vaiheesta; oma ilmaisu, toisen ilmaisun vastaanottaminen ja toisen toiminnan ymmärtäminen. Vuorovaikutustaitoihin vaikuttavat omat ilmaisutaidot, kyky havaita, erottaa ja tunnistaa toisen verbaalista ja non-verbaalista ilmaisua niin, että kykenee suhteuttamaan oman toimintansa näihin havaintoihin perustuen. Terapeuttinen vuorovaikutus tarjoaa myönteisiä yhdessä olemisen ja toiminnan malleja. (Salo-Chydenius 1995, 8-11.) Vuorovaikutuksessa ihminen omaksuu sosiaalisia taitoja ja toimintatapoja, joiden avulla hän oppii toimimaan muiden kanssa ja vaikuttamaan ympäristöönsä. Ryhmän toiminta sisältää jakamista ja tukea ja ryhmän kautta voi saada tukea omiin pyrkimyksiin. Ryhmässä on mahdollista oppia tuntemaan ja ymmärtämään omia tunteita, eläytymään toisten elämäntilanteisiin ja

ottamaan huomioon muiden tunteet. Ryhmätoiminta lisää usein itsetuntemusta ja itseilmaisua. (Hautala ym. 2010, 162.)

Onnistunut ryhmätoiminta vaatii toimintaa tukevan ympäristön, jossa ryhmäläiset voivat ilmaista itseään, kuunnella ja tukea toisiaan sekä oppia toisiltaan. Terapeuttisen ryhmän lopputuloksen tulisi parantaa toimintakykyä, osallistumista ja hyvinvointia. (Hautala ym. 2010, 180-181.) Ryhmät, jotka kokoontuvat säännöllisesti tietyn ajan, muuttuvat ja kehittyvät tiettyjen vaiheitten läpi. Ryhmäprosessi tarkoittaa sitä, mitä ryhmässä tapahtuu, kun ryhmä on käynnistynyt ja aloittanut muuttumisen ja kehittymisen. Terapeuttisen ryhmän ryhmäprosessi sisältää esimerkiksi ryhmän kehitysvaiheet, vuorovaikutuksen tavat, ryhmäroolit ja niiden käsittelyn, käyttäytymisen normit ja ohjaajan ohjaustavat. Suljetut ryhmät edellyttävät ryhmäläisiltä kykyä sitoutua, mutta niissä on yleensä suurin koheesio ja turvallisuuden tunne. (Hautala ym. 2010, 181-183.)

Vertaistuki on psykososiaalista tukea ja sen suosio kuntoutuksessa on kasvanut viime vuosina. Vertaistuen perusideana on, että samanlaisessa elämäntilanteessa olevat tai samanlaisen ongelman kohdanneet voivat jakaa kokemuksia keskenään. Vertaistukea hyödynnetään sekä ammattilaisten ohjaamissa ryhmissä että puhtaasti vertaispohjalta. Parantava voima perustuu kuuntelemiseen, kohtaamiseen, kannustamiseen ja tukemiseen. Vertaistukiryhmän avulla ihminen ymmärtää, ettei ole ainoa samassa tilanteessa. (Ruishalme & Saaristo 2007, 106.) Vertaisryhmässä tunne siitä, että muutkin ovat samassa elämäntilanteessa, on kannustava, vaikka ryhmäläiset olisivat eri vaiheissa. Ryhmän tavoitteena on usein asenteenmuutos, joka tähtää parempaan elämänhallintaan ja muutokseen. Tukea antava vertaisryhmä auttaa löytämään uusia keinoja selvitä arjesta ja suunnata kohti valoisampaa tulevaisuutta. (Heikkinen-Peltonen ym. 2008, 114.)

Ryhmämuotoinen tuki on todettu hyväksi erilaisista kriiseistä toipumisessa, hyödynnetään siinä vertaistukea tai ei. Vertais- ja muissa ryhmissä on tärkeää, että jokaista jäsentä kuullaan ja kaikilla on mahdollisuus jakaa tunteitaan. Tärkeää on myös, että painopiste on tulevaisuudessa. Ryhmätoiminnoissa

tavoitteena on yhdessä etsien ja jakaen löytää selviytymisen tueksi uusia voimavaroja ja keinoja, joilla palautetaan ja lisätään toimintakykyä. Ryhmässä jokainen voi antaa ja saada tukea muilta samantyyppisessä elämäntilanteissa olevilta. Ryhmä antaa myös mahdollisuuksia parantaa omia sosiaalisia taitoja ja sen kautta saa uuden tukiverkoston. Ryhmässä on tärkeää kartoittaa jokaisen hyvinvoinnin edellytykset, jaksaminen, tulevaisuuden suunnitelmat ja toipumisedellytykset. Tarvittaessa selvitetään myös tuen ja avun lähteet, selviytymiskeinot ja tulevaisuuden hallintaan liittyvät asiat. Fyysisen kunnon ja terveyden pohtimista on myös hyvä käydä läpi ryhmässä. (Ruishalme & Saaristo 2007, 106-107.)

#### 4.5 Ryhmätoiminta työttömien kuntoutuksessa

Kuntoutus on käsitteenä laaja ja siihen sisältyy perinteisen somaattisen kuntoutuksen lisäksi myös psyykinen ja sosiaalinen kuntoutus. Kuntouttavassa toiminnassa korostetaan ihmisen kokonaisvaltaisuutta. Yhteiskunnan kehitys ja sosiaalisen hyvinvoinnin käsitteen kehittymisen johdosta kuntoutusta toteutetaan entistä useammin ryhmämuotoisena. (Niemistö 1998, 26-27.)

Työ on tärkeä osa ihmisen elämää. Sen avulla on mahdollisuus mielekkääseen elämään ja toimeentuloon. Työ turvaa sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia mahdollistamalla sosiaalisen vuorovaikutuksen, uusien taitojen oppimisen, taitojen kehittämisen ja työn tulosten näkemisen. Työ tuo mukanaan arvostusta ja myös itsearvostuksen tunteen. (Vähäkylä 2009, 11.) Kun työtä ei ole, ihmisen sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia tulee tukea muilla keinoin, kuten terapeutisella ryhmällä tai kuntouttavalla työtoiminnalla. Erilaisia ryhmiä on kokeiltu työttömien parissa ja niistä on hyviä kokemuksia työllistymisen ja mielenterveyden kannalta. Työttömät tarvitsevat usein apua ensisijaisesti ryhmämuodossa ja ryhmien avulla työtöntä autetaan löytämään elämälle uutta merkitystä ja täyttämään vapaa-aika, joka työttömyyden johdosta aiheutuu. (Pietiläinen 2005, 128-129.)



Työttömien kuntoutuksessa tärkeää on kohtaava hallinta. Sillä tarkoitetaan ongelma- tai ratkaisukeskeistä hallintaa, jossa pyritään nopeasti kohtaamaan tapahtunut tosiasiana, sillä se edistää yleensä toipumista. Kokemuksen työstämisellä tarkoitetaan tapahtuneen ajattelemista, siitä keskustelemista ja siitä kirjoittamista ja sekä muiden kokemusten ja mielipiteiden kuuntelemista. Jos elämänmuutoksen kohdatessa voimavarat ja aikaisemmat selviytymiskeinot eivät riitä, joutuu ihminen kriisitilanteeseen. Kokemusta voi olla hyvä työstää ryhmässä, sillä saman traumaattisen elämäntilanteen kokeneiden vertaisryhmäkokoontumiset tarjoavat mahdollisuuden yhteiseen työstämiseen ja kattavaan tiedon saamiseen. Mikäli vertaisryhmän ohjaajana on mielenterveysalan asiantuntija, voidaan ryhmässä käydä myös psykologinen jälkipuintikeskustelu, jossa käydään läpi faktoja, ajatuksia, reaktioita, tunteita ja oireita ja saadaan tietoa erilaisista selviytymiskeinoista. (Poijula 2003, 92-93.)

## 5 CAPULUS –PROJEKTI JA OSALLISTAVA RYHMÄ

CAPULUS –projekti on Euroopan sosiaalirahaston (ESR), Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (Ely-keskus) rahoittama ja Salon kaupungin hallinnoima välityömarkkinaprojekti, jonka tavoitteena on luoda toimiva ja koordinoitu yhteistyömalli työttömien poluttamiseen kohti avoimia työmarkkinoita. Capulus-toimintamalli edistää paikallisten toimijoiden, kuten Salon kaupungin, Salon työ- ja elinkeinotoimiston sekä kolmannen sektorin, yhteistyötä. Capulus-mallin avulla pyritään lisäksi luomaan toimiva yritysyhteistyöverkosto. Palveluiden kehittäminen tapahtuu yhteistyössä Salon kaupungin, Työ- ja elinkeinotoimiston, yhdistysten ja yritysten kesken. (Salon kaupunki 2012)

Projekti toimii Sosiaalikeskuksen/Työvoiman palvelukeskuksen yhteydessä vuosina 2010-2013. Kohderyhmänä ovat työttömät salolaiset henkilöt, joille on erilaisista syistä haasteellista työllistyä avoimille työmarkkinoille. Asiakskriteerinä voi olla esimerkiksi pitkittynyt työttömyys tai sen uhka, vanhentunut koulutus tai puutteita osaamisessa tai syrjäytymisen merkit. Asiakkailla ei tulisi olla akuuttia päihde- tai mielenterveysongelmaa ja maahanmuuttaja-asiakkailla tulisi olla riittävä suomenkielen taito. Projektin ideana on edistää työttömien työllistymistä avoimille työmarkkinoille tarjoamalla polkuja työhön paluuseen, tukea työnhakuun, työkykyä parantavia lyhyt kursseja ja voimavararyhmiä. Tavoitteena on, että osallistujista noin 5 % sijoittuu avoimille työmarkkinoille, koulutukseen 15 %, palkkatukityöhön 20 %, työvoimahallinnon eri toimenpiteisiin noin 40 % ja työvoiman ulkopuolelle (sairausloma, vanhempain- ja perhevapaat, asepalvelus, eläke yms.) noin 5%. (Salon kaupunki 2012)

Osallistava ryhmä on osa CAPULUS –projektia ja se on suunnattu työttömille työnhakijoille, sekä miehille että naisille. Ryhmään voi hakeutua CAPULUS –projektin tai Salon työvoiman palvelukeskuksen asiakkuuden kautta. Ennen ryhmän alkua jokaiselle hakijalle tehdään henkilökohtainen haastattelu. Ryhmän

tavoitteena on voimavarojen kartoitus itsearvioinnin avulla, mahdollisuus vertaistukeen, tiedon hankkimiseen ja jakamiseen, kokemuksellinen mielekäs toiminta ja tulevaisuuden suunnittelu. Osallistavan ryhmän arviointi palvelee työttömien ryhmätoiminnan kehittämistä ja arviointia tullaan käyttämään osana koko projektin loppuraporttia.

## 6 TUTKIELMAN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkielmani tarkoituksena oli arvioida ja kehittää työttömien ryhmätoimintaa Capulus-projektissa. Tavoitteenani oli selvittää havainnoimalla ja haastattelemalla hyötyvätkö työttömät osallistavasta ryhmästä ja kuinka ryhmätoimintaa voitaisiin työttömien mielestä kehittää. Tutkielman tulosten perusteella toivottiin selviävän, mihin ryhmien suunnittelussa tulisi panostaa, miten ryhmiä voitaisiin kehittää ja mitkä ovat ryhmän tärkeimmät hyödyt. Tutkielmasta hyötyivät näin Capulus-projektin työntekijät, jotka saivat tietoa osallistavan ryhmän toimivuudesta ja ryhmäläisten kokemuksista.

Tutkimusongelmat ovat:

- 1) Miten työttömät kokevat hyötyvänsä osallistavasta ryhmästä?
- 2) Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä?

## 7 TUTKIELMAN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukkona olivat Capulus –projektin yhden keväällä 2012 toteutuneen osallistavan ryhmän osallistajat, jotka koostuvat työttömistä yli 30-vuotiaista työnhakijoista. Ryhmään osallistui 7 henkilöä, joista yksi lopetti ryhmän kesken puolessa välissä, mutta osallistui kuitenkin loppuhaastatteluun. Ryhmään kuului neljä miestä ja kolme naista. Ryhmäläisistä viisi on kuntouttavassa työtoiminnassa.

### 7.2 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Niitä voidaan käyttää yhdisteltyinä, erikseen tai vaihtoehtoisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71) Valitsin tutkielmani aineistonkeruumenetelmiksi tutkielmaani havainnoinnin ja haastattelun.

#### 7.2.1 Havainnointi

Havainnointi on tarkkailua ja sen suurin etu on, että sen avulla saadaan välitöntä tietoa yksilöiden tai ryhmien toiminnasta ja käyttäytymisestä. Sen avulla päästään seuraamaan toimintaa luonnollisessa ympäristössä. Havainnointi on menetelmä, jonka avulla pystytään keräämään monipuolista aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2006, 202.)

Havainnointi on laadullisessa tutkimuksessa yleinen tiedonkeruumenetelmä, mutta havainnointi ainoana aineistonkeruumenetelmänä on haasteellinen analyysin kannalta. Havainnointi on perusteltu tiedonhakumenetelmä, jos ilmiöstä ei tiedä etukäteen paljon. Tällöin teemat haastatteluun voivat löytyä

havainnoinnin kautta. Havainnointi saattaa myös olla hyödyksi haastattelun lisänä paljastamassa haastattelun ja havainnoinnin välisiä ristiriitoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 81)

Havainnointi voi olla jäsenneltyä ja systemaattista tai vapaata. Merkittävä tekijä on myös havainnoijan rooli tilanteessa. Havainnoija voi olla joko tarkkailtavan ryhmän jäsen tai ulkopuolinen. Tutkielmassani aion havainnoida osallistujahavainnoijana. Osallistujahavainnoija tekee havaintoja ryhmässä ja ryhmäläisille tehdään heti alussa selväksi havainnoijan rooli. Havainnoija osallistuu ryhmän toimintaan, mutta esittää havainnoitaville myös kysymyksiä. Havainnointi voi kohdistua rajattuihin asioihin. Tässä tutkielmassa näitä asioita ovat ohjaajan rooli ja työskentelytavat, ryhmän kokoonpano, ryhmätoimintojen tarkoituksenmukaisuus suhteessa tavoitteisiin ja ryhmäläisten antama välitön palaute. Tärkeää on pitää erillään havainnoijan havainnot ja omat tulkinnat havainnoista. (Hirsjärvi ym. 2006, 203-206.)

### 7.2.2 Haastattelu

Loppuhaastattelun tein kahden kesken jokaisen ryhmäläisen kanssa. Haastattelujen pohjana käytin suunnittelemaani teorialähtöistä, puolistrukturoitua teemahaastattelulomaketta (LIITE 2.), jonka avulla selvitin ryhmäläisten kehittämisehdotuksia ja kokemuksia ryhmästä.

Haastattelun idea on yksinkertainen. Kun halutaan tietää, mitä ihminen ajattelee, on järkevää kysyä asiaa häneltä. Haastattelun etuna kyselyyn nähden on joustavuus, sillä haastattelijalla voi toistaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä ja käydä keskustelua. Kysymykset voidaan myös esittää siinä järjestyksessä, jonka haastattelijalla kokee aiheelliseksi. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-73)

Haastattelu on vuorovaikutusprosessi, jossa haastattelijalla ja haastateltavalla jakavat toisilleen tietoa. Prosessissa on neljä vaihetta: 1) haastattelijalla esittää kysymyksen, 2) haastateltavalla ottaa kysymyksen vastaan, 3) haastateltavalla

vastaa kysymykseen, 4) haastattelija ottaa vastauksen vastaan ja merkitsee sen muistiin. Jokaisessa vaiheessa voi syntyä haastateltavan tai haastattelijan takia virheitä, joten on oltava tarkkana, että molemmat ymmärtävät kysymykset ja vastaukset samalla tavalla. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 70.)

Tutkimushaastattelu on tiedonkeruun muoto, jolla on tavoitteet ja sen avulla pyritään saamaan luotettavaa tietoa. Tutkimushaastattelu voidaan jaotella useisiin eri ryhmiin riippuen siitä, miten strukturoitu ja muodollinen haastattelutilanne on. (Hirsjärvi ym. 2006, 197.)

Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun yhdistelmä. Sille on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten muoto ja järjestys eivät ole valmiina. Teemahaastattelusta saatavaa aineistoa voidaan analysoida ja tulkita usein eri tavoin. (Hirsjärvi ym. 2006, 197.) Käytin tutkielmassani puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa teemat nousivat teoriasta. Loppuhaastattelulomakkeessa teemat olivat selvillä ja minulla oli myös valmiina kysymyksiä, joita pystyin käyttämään, mikäli keskustelu ei synny itsestään. Haastatteluissa etenin kuitenkin keskustelun mukaan, enkä lomaketta tiukasti seuraten.

### 7.3 Tutkielman eteneminen

Olin mukana ryhmäkerroilla 5.3 -16.4.2012 välisenä aikana maanantaisin ja torstaisin. Havainnoin, kuinka ryhmä vastaa asiakkaiden tavoitteisiin ja ovatko ryhmäkertojen menetelmät tavoitteidenmukaisia. Havainnoimalla sain vastaukset tutkimuskysymyksiini, sillä havainnoin edistääkö ryhmän toteutus ja erilaiset menetelmät asiakkaiden tavoitteisiin pääsyä ja sain välitöntä tietoa, kuinka ryhmäläiset kokevat ryhmän ja sen eri toiminnot.

Ensimmäiseksi kirjoitin havainnointirunkoon (LIITE 1.) tutkimusongelmat muistutukseni itselleni, jotta muistaisin, mihin kysymyksiin haen vastausta. Havainnointirungon teemat tulivat ryhmäteorian ja ryhmän tavoitteiden pohjalta. Havainnoin ohjausta ja sen vaikutusta ryhmädynamiikkaan. Ohjauksen havainnointi- ja haastattelutulokset kokosin ja tein näistä ryhmän ohjaajalle

tiivistelmän. En esittele ohjauksen tuloksia opinnäytetyössäni. Havainnoin myös ryhmän kokoonpanoa ja ilmapiiriä yrittäen samalla havainnoida ryhmän kehitysvaiheita.

Sain tietää muutamaa päivää aikaisemmin seuraavan ryhmäkerran aiheen, ryhmätoiminnot ja tavoitteet. Havainnoidessa koin tärkeäksi selvittää ovatko ryhmätoiminnot tarkoituksenmukaisia ja miten ne auttavat ryhmää pääsemään tavoitteisiinsa.

Havainnoin myös ryhmäläisten välitöntä palautetta ja kirjoitin muistiin suoria lainauksia, jos ne vastasivat suoraan tutkimuskysymyksiini. Havainnoimalla sain kerättyä myös kehitysehdotuksia ja ryhmäläisten kokemuksia siitä, miten he kokivat hyötyvänsä ryhmästä.

Havainnoinnin ja teorian pohjalta muodostin kysymyksiä loppuhaastattelulomakkeeseen, jonka avulla sain selvitettyä, mitä ryhmäläiset ovat kokeneet hyötyvänsä eri ryhmätoiminnoista ja miten he ovat kokeneet niiden edistävän tavoitteidensa saavuttamista. Halusin käydä loppuhaastattelun aikana läpi jokaisen ryhmäkerran, jotta saisin selville, mistä menetelmistä ryhmäläiset kokivat hyötyvänsä ja mitkä koettiin turhina. Ryhmäkertojen muistellulla halusin myös palautella ryhmäläisten mieleen, mitä ryhmässä oli tehty ja auttaa heitä luomaan kokonaiskuvan ryhmästä. Tämän pohjalta ryhmäläisten oli helpompi pohtia, kuinka ryhmän tavoitteet olivat toteutuneet. Halusin myös tietää, millaisena ryhmäläiset pitivät ohjausta ja miten sitä voisi kehittää. Ohjauksesta tein oman analysoinnin, jonka annoin ryhmän ohjaajalle. Ohjausta en käsittele tuloksissa tarkemmin. Minua kiinnosti myös kuinka ryhmäläiset kokivat ryhmän dynamiikan, joten loppuhaastattelussa kysyin ryhmän ilmapiiristä ja miten ryhmäläiset kokivat muut ryhmäläiset.

Selkeiden tavoitteiden asettaminen luo tarpeen palautteelle. Ilman palautetta tavoitteiden asettamisella ei ole merkitystä. Ryhmän ohjaaja toimii myös pitkälti saamansa palautteen varassa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 59-60) Halusin antaa ryhmäläisille mahdollisuuden antaa ryhmästä myös vapaata palautetta ja pohtia, mikä ryhmässä oli parasta ja miten ryhmää voisi kehittää. Näillä



kysymyksillä kokosin haastattelukerran ja tarkoituksena oli myös selkeyttää ryhmäläiselle itselleen mitkä asiat ryhmässä olivat parasta ja millaisia asioita hän ryhmältä toivoo.

Haastattelin ryhmäläisiä 12. ja 16. huhtikuuta. Haastattelin jokaisen kahden kesken ja kirjoitin vastaukset ylös loppuhaastattelulomakkeelle. Yhdessä haastattelussa aikaa kului noin 30-45 minuuttia. Koetin kirjoittaa samoilla sanoilla, joita haastateltava käytti, välttääkseni omaa tulkintaa. Jätin kirjaamatta kommentteja, jotka eivät liittyneet olennaisesti tutkielman aiheeseen.

#### 7.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Laadullisessa analyysissä käytetään yleensä joko induktiivista tai deduktiivista päättelyä. Induktiivinen tarkoittaa yksittäisestä yleiseen ja deduktiivinen päinvastaista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95) Käytin tutkielmani analysoinnissa deduktiivista päättelyä.

Teorialähtöinen analyysin päättelylogiikka on usein abduktiivista päättelyä. Ajatteluprosessissa vaihtelevat valmiit mallit sekä aineistolähtöisyys. Tutkija yhdistää näitä luovasti tai pakolla ja yhdistelyn tuloksena voi muodostua jotain uutta. Teorialähtöinen analyysi nojaa tiettyyn teoriaan ja tutkimuksessa kuvataan tämä malli. Mallin mukaan määritellään tutkimuksen kannalta kiinnostavat käsitteet, joten aineiston analyysia ohjaa valmis aikaisempaan tietoon pohjaava kehys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

##### 7.4.1 Havainnointiaineisto käsittely ja analysointi

Kirjoitin muistiin havainnoimalla kerätyt tiedot jokaisen ryhmäkerran aikana ja kirjoitin ne myöhemmin puhtaaksi tietokoneella. Keräsin aineistoa useissa vaiheissa havainnoimalla ja haastatteleamalla, joten suoritin aineiston keräämistä ja analysointia osittain samanaikaisesti.

Havainnoinnin tarkoituksena oli, että saan itse muodostettua käsityksen minkälaista ryhmätoimintaa Capulus –projekti tarjoaa ja pääsin tutustumaan ryhmän jäseniin. Uskon, että sain haastatteluissa enemmän tietoa, kuin mitä olisin ilman havainnointia saanut. Ryhmäläiset puhuivat minulle avoimesti, koska olin ennestään kaikille tuttu. Pystyin ryhmäkerroilla kertomaan mitä teen ja miksi, sekä kertomaan aikatauluistani. Havainnoinnilla myös etsin vastauksia ennen kaikkea toiseen tutkimusongelmaani; Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä? Kirjoitin muistiin ryhmäläisten ryhmässä antamaa välitöntä palautetta, kuten ” Ei me keritä tehdä kaikkea, liian vähän aikaa.” ja lisäsin näitä suoria lainauksia lopulliseen analysointiin.

Havainnointiaineistoa käsitellessä tutustuin aineistoon (havainnointirungon pohjalta tekemäni muistiinpanot) lukemalla koko materiaalin läpi. Poimin aineistosta kohdat, jotka vastasivat tutkimusongelmiini ja ennen kaikkea ongelmaan: Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä?

#### 7.4.2 Haastatteluaineiston käsittely ja analysointi

Loppuhaastattelulomakkeille kirjatut vastaukset kirjoitin puhtaaksi tietokoneelle ja kun kaikki oli kirjoitettu puhtaaksi, yhdistin jokaisen kysymyksen alle kaikkien ryhmäläisten vastaukset. Jokaisen ryhmäkerran kommentteista analysoin onko ryhmäläinen pitänyt toimintaa positiivisena (+), negatiivisena (-), neutraalina (n) vai onko ryhmäläinen ollut poissa ryhmäkerralta (P). Näin muodostin yleiskuvan siitä, minkälaiset menetelmät koettiin toimivina, mitkä haastaviksi ja mitkä turhiksi.

Haastatteluaineistoa käsitellessäni järjestin aineiston antamalla ryhmäläisille tunnisteet (koodit), jotta ryhmäläiset eivät olisi tunnistettavissa, jonka jälkeen kirjoitin puhtaaksi tallennetun laadullisen aineiston teoriasta nousseiden teemojen mukaisesti. Luin koko aineiston läpi ja alleviivasin aineistosta asiat, jotka ovat työn kannalta olennaisia. Ensimmäisellä lukukerralla alleviivasin

kaikki kohdat, jotka vastasivat ensimmäiseen tutkimusongelmaani (Miten työttömät kokevat hyötyvänsä osallistavasta ryhmästä?) ja toisella lukukerralla alleviivasin eri värillä kohdat, jotka vastasivat toiseen tutkimuskysymykseeni (Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä?). Tämän jälkeen listasin ilmaukset ja etsin samankaltaisuuksia.

#### 7.4.3 Aineistojen yhdistäminen ja teemoittaminen

Kun molemmat aineistot olivat käsitelty ja olin saanut kirjattua muistiin kohdat, jotka vastasivat tutkimusongelmiini, aloitin teemoittamisen.

Teemoittamisessa etsitään tekstin olennaisimmat asiat ja pelkistetään aineistoa. Teemojen avulla pyritään tavoittamaan tekstin ydin, eli teemat liittyvät aineiston sisältöön eivätkä sen yksityiskohtiin. Aineistoa teemoittaessa aineisto luetaan läpi useaan otteeseen keskeisiä merkityksiä etsien. Teemoittaessa on pysyttävä aineistolle uskollisena ja merkitysten pätevyyttä täytyy arvioida. (Moilanen & Rähä 2007, 55-56.) Etsin teoriasta teemoja. Teema, joka yhdisti kaikkia aineiston ilmaisuja, oli työkyvyn ylläpito/koheneminen. Voimavaralähtöisyys oli tärkeä osa teoreettista viitekehystäni ja sen kautta yläluokiksi nousivat sosiaaliset ja tiedolliset voimavarat ja minäkuva. Aineistosta löytyi lisäksi tärkeä teema ja neljäs yläluokka: mielekäs toiminta. Pelkistin ryhmäläisten alkuperäisilmaukset ja jaoin niitä näiden yläluokkien alle. Kun olin saanut jaettua pelkistetyt ilmaisut yläluokkien alle, muodostin yläluokkien alle alaluokkia täsmentämään.

## 8 TULOKSET

Tutkimustulokset esitetään mahdollisimman selkeästi ja yksinkertaisesti tutkimusongelmittain (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71).

### 8.1 Ryhmäläisten ryhmästä kokema hyöty

Ensimmäinen tutkimusongelmani oli ”Miten työttömät kokevat hyötyvänsä osallistavasta ryhmästä?”. Analysoin tähän vastausta teorialähtöisesti painottuen voimavaralähtöisyyteen. Voimavarat, minäkuva ja merkityksellinen toiminta ovat olennaiset osat työkyvyn ylläpitämisessä ja parantamisessa. Ne ovat myös mielenterveyden perustana. Kaikki ryhmäläisten ryhmästä kokema hyöty jakautui näiden teemojen alle. Sosiaalisten voimavarojen lisääntyminen koettiin ryhmän tärkeimpänä antina ja siitä mainitsi jokainen ryhmäläinen. Ryhmäläisten vastauksien pohjalta muodostin kaavion, nimeltä ”Ryhmäläisten ryhmästä kokema hyöty” (LIITE 3.) Ryhmäläiset hyötyivät ryhmästä niin, että sosiaaliset ja tiedolliset voimavarat lisääntyivät, minäkuva parani ja ryhmä tarjosi merkityksellistä toimintaa.

#### **Sosiaaliset voimavarat**

Ryhmäläisten vastauksissa painottui selkeästi ryhmän vaikutus sosiaalisiin voimavaroihin. Sosiaaliset voimavarat jaoin neljään alaluokkaan; sosiaalinen verkosto, vertaistuki, tietotuki ja arvostus.

Ryhmäkerroilla pohdittiin omaa sosiaalista verkostoa ja tehtiin tähän liittyen tehtäviä. Oman tukiverkoston koettiin hahmottuneen ryhmän avulla. Oma tukiverkosto myös laajeni, kun ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa paremmin. Kun ryhmässä pohdittiin omaa sosiaalista verkostoa, yksi ryhmäläisistä kertoi seuraavalla kerralla soittaneensa ystävälleen, johon ei ollut pitänyt yhteyttä aikoihin eli ryhmän kautta muistettiin sosiaalisen verkoston tärkeys.

Sosiaalista verkostoa oli mielenkiintoista visualisoida ja se selkeytti tilannetta ja laitto ajattelemaan.

Vertaistuesta mainitsi jokainen ryhmäläinen haastattelussa ja lähes kaikki mainitsivat, että ryhmän tärkeintä antia oli ymmärtää, että on muitakin samassa tilanteessa. Usein työtön on työttömyyden takia sosiaalisesti eristäytynyt, joten ryhmä antoi mahdollisuuden toteuttaa ihmisen perustarvetta: sosiaalista vuorovaikutusta. Ryhmä koettiin myös turvallisenä sosiaalisena ympäristönä ja yhteishenkeä pidettiin hyvänä.

Huomasi, ettei oo ainoa, jolla on murheita. Ettei oo ainut.

Myös tietotuki koettiin tärkeänä. Muitten kokemuksista saatiin uusia näkökulmia. Ohjaajan ja toisten avulla löydettiin uusia, mahdollisia polkuja ja neuvoja työnhakuun. Ryhmäläiset kokivat myös, että ryhmän avulla selveni mistä apua saa, kun sitä tarvitsee.

En oo ikinä ajatellut et työpaikan vois löytää lehden kautta. Uus juttu oli.

Oon saanut hyviä vinkkejä ja tuntuu, et nyt on helpompi lähteä hakemaan uutta paikkaa.

Arvostus on tärkeä sosiaalinen voimavara ja tämä mainittiin myös haastattelussa. Sen koettiin vaikuttavan suoraan voimavaroihin ja itsetuntoon.

Kun kerroin omia kokemuksia työpaikkoihin liittyen, niin se oli iso rohkaisu, kun ohjaaja kysyi, että kuka palkkaisi minut työntekijäksi ja kaikki viittasivat. Se oli iso kannustus. Antoi voimavaroja ja semmoisen olon, etten mä ole niin huono.

## Tiedolliset voimavarat

Puolet ryhmäläisistä koki saaneensa ryhmän kautta uusia taitoja. Ryhmäläiset saivat konkreettisia taitoja, kuten cv-nettiin perehdyttäessä koettiin teknisten taitojen kehittyvän. Sosiaalisten taitojen kehittymisestä mainitsi useampi. Ylipäänsä koettiin, että kokemusten ja uusien ihmisten kautta oppii aina uutta.

Kasvanut ihmisenä ja saanut sosiaalisia taitoja.

Uutta tietoa ryhmäläiset kokivat saaneensa byrokraatiasta, työllisyystoimenpiteistä ja ammatinvalinnasta. Oman ikäluokan kehitystehtäviin perehtyminen koettiin myös hyödyllisenä ja ajatuksia herättävänä.

On tullut uutta tietoa byrokraatiasta ja sit omiin ajankohtaisiin asioihin saanut uutta tietoa.

## Minäkuva

Omanarvontunnon eli itsetunnon paranemisesta kertoivat etenkin ryhmän naiset. Ryhmäkertojen harjoitteiden avulla ja muihin ryhmäläisiin peilaten ryhmäläiset kertoivat minäkuvan selkiytyneen.

Löysi omia puoliensa ja piirteitä. Tuli positiivisempi kuva itsestä.

Pätevyyden tunteen koettiin myös lisääntyneen. Tämä näkyi siinä, että ryhmäläisiltä tuli mainintoja kotona paremmin pärjäämisestä ja oman ammatillisen identiteetin selkiytymisestä.

Jaksanut kotona tehdä enemmän.

Omat ammatilliset vahvuudet selkeytynt.

Ryhmä valoi myös itseluottamusta. Haastatteluissa ilmeni ryhmäläisten luottamus parempaan tulevaisuuteen ja luottamus omaan itseensä ja taitoihinsa. Ryhmäkerroilla keskustellessa moni ymmärsi, ettei oma tilanne ole niin toivoton kuin mitä on kuvitellut.

Keskustelun avulla saanut uutta toivoa ja varmuutta tulevaan.

### **Merkityksellinen toiminta**

Ryhmässä painottui toiminnan merkitys. Ryhmäläisillä oli kaipuu työelämään ja kaikki toivoivat arkeen merkityksellistä toimintaa. Työ- ja tuottavuustoimintojen alalta moni alkoi pohtia uusia mahdollisuuksia muun muassa yrittäjyyttä. Kaksi ryhmäläistä kertoi, että ryhmän avulla oma ala on selkiytynyt ja yksi alkoi ryhmän kautta harkita uudelleen kouluttautumista.

Rupes tosissaan miettii yrittäjyyttä. Tai et kun töitä ei ole, niin tekis työpaikan itselleen.

Vapaa-ajan toimintojen tärkeys tuli myös esille ryhmässä. Ryhmäkerroilla kokeiltiin ryhmäläisille uusia vapaa-ajan toimintoja, kuten valokuvanäyttelyä ja keilausta. Kaikki ryhmäläiset pitivät näistä kerroista ja moni kertoi että aikoo kokeilla näitä toimintoja jatkossakin. Ryhmää pidettiin myös tärkeänä vaihteluna arkeen. Varsinkin ryhmäläiset, jotka eivät olleet kuntouttavassa työtoiminnassa, kokivat ryhmän tärkeänä mahdollisuutena kokeilla uusia toimintoja ja löytää arkeen uutta ohjelmaa. Tutkimusten mukaan työttömät viettävät vapaa-aikansa työssäkäyviä passiivisemmin (Bundy ym. 2011, 111-119), joten vapaa-ajan merkityksellisillä toiminnoilla on suuri merkitys työttömien toiminta- ja työkyvyn säilymisen kannalta.

Parasta oli, kun sai tehdä jotain muuta kuin arkisin.

## 8.2 Ryhmäläisten esittämät kehittämissuositukset

Toinen tutkimus ongelmani oli: ”Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä?”. Ryhmäläisten haastattelujen pohjalta nousi selkeästi esille kolme teemaa; ajankäyttö, ryhmän ja ryhmätoimintojen tarkoituksenmukaisuus ja työelämälähtöisyys. Vastauksien pohjalta muodostin kaavion ”Ryhmäläisten esittämät kehittämissuositukset” (LIITE 4.) Ryhmäläiset kehittäisivät ryhmää pidempikestoisemmaksi ja ryhmäkertoja myös. Ryhmäläiset halusivat ryhmälle ja ryhmäkerroille selkeämmät tavoitteet. Ryhmän tulisi ryhmäläisten kehittämissuositusten pohjalta olla myös työelämälähtöisempi.

### **Ajankäyttö**

Ryhmäkertojen pituudesta mainitsi neljä ryhmäläistä. Yksi toivoi ryhmäkertojen olevan pidempiä ja muut toivoivat, että retkikertaa olisi pidennetty ja että jos retki järjestetään, niin yhdistettäisiin kaksi ryhmäkertaa.

Ryhmäkerrat tuntui välillä jäävän kesken. Kerrat vois olla pidempiäkin.

Ryhmän kokonaiskesto pidemmäksi toivoivat etenkin ryhmäläiset, jotka eivät olleet kuntouttavassa työtoiminnassa. Toivetta ryhmän pidemmästä kokonaiskestosta perusteltiin ryhmän sosiaalisella merkityksellä.

Pidempi ryhmä olis kans hyvä niin olis tutustunut enemmän ja olis saanut enemmän viel irti.

### **Ryhmän ja ryhmätoimintojen tarkoituksenmukaisuus**

Ryhmän tarkoituksesta ja tavoitteista oli ryhmäläisten kesken epäselvyyttä. Ryhmän miehet toivoivat etenkin selkeitä tavoitteita ja että ryhmän hyödyistä kerrotaisiin selkeämmin. Ryhmäläiset toivoivat, että alussa kerrotaisiin tarkemmin mitä ryhmässä tehdään ja miksi. Toivottiin, että ryhmän tarkoitus tehtäisiin kaikille selväksi.



Enemmän vois olla selkeyttä ryhmän tavoitteissa. Mitä pyritään saavuttaa.

Ryhmätoimintojen tarkoitus jäi myös ryhmäläisille usein epäselväksi. Toivottiin, että ohjelmassa lukisi, miksi toimintoja tehdään. Miehet kokivat myös osan ryhmätoiminnoista liian lapsellisiksi.

Alkuvaiheessa voitais käydä läpi mitä toiminnoilla haetaan takaa, jotta toiminta ei vaikuta huuhaalta.

## **Työelämälähtöisyys**

Ryhmäläiset toivoivat yrityksiin tutustumiskäyntejä, jotta nähtäisiin mitä työ eri työpaikoissa on. Toivottiin myös, että voitaisiin käydä yrityksissä markkinoimassa itseään työvoimana.

Vois kehittää sille, et mentäis työpaikoille kattoo millaista työnteko siellä on.

Yleisesti toivottiin myös enemmän tietoa erilaisista työllistymiseen liittyvistä asioista, kuten työnhausta ja yrittäjyydestä. Miehet toivoivat ryhmästä enemmän työelämälähtöistä.

Olis ollut hyvä kuulla enemmän vaihtoehtoja. Et mitä muuta on kuin kuntouttava ja pajatyö ja et mille ikäryhmälle on mitäkin työllisyystoimenpiteitä.

## 9 POHDINTA

Tutkielmani avulla opin paljon erilaisista tutkimiseen liittyvistä asioista, kuten tutkimusmenetelmistä, analysointimenetelmistä ja tiedonhausta. Opin myös paljon työttömyydestä, voimavaralähtöisyydestä ja ryhmästä. Tutkielma kehitti ammatillista identiteettiäni ja antoi minulle valmiudet toimia jatkossakin työttömien parissa ja ymmärtää työttömyyden vaikutus ihmisen toimintakykyyn. Opin ymmärtämään teorian merkityksen työn viitekehyksenä ja pyrin jatkossakin käyttämään tutkittua tietoa pohjana terapiatyössä.

### 9.1 Tutkielman menetelmät ja niiden kehittäminen

Teoreettisen viitekehyksen koin haastavaksi, sillä ryhmä ei ollut toimintaterapeuttinen eikä terapeuttinen. Ryhmään kuulumisen, ryhmän vaikutus toimintakykyyn ja ryhmämuotoinen työttömien kuntoutus kuitenkin olivat olennainen osa teoriaa ja koska ryhmässä oli myös paljon terapeuttisia elementtejä ja vertaistukea, koin tärkeäksi avata näitä käsitteitä teoreettisessa viitekehyksessä.

Tutkimusmenetelmiä olisi voinut kehittää, mutta olen tyytyväinen, että tein sekä havainnoinnin että haastattelun. Havainnoinnin avulla sain tärkeää tietoa siitä, millainen ryhmä on kyseessä, millaista ryhmän ohjaus on, miten ryhmä suhtautuu erilaisiin ryhmätoimintoihin ja pääsin näkemään ryhmän eri kehitysvaiheet. Ennen kaikkea havainnoinnin pohjalta pystyin muodostamaan loppuhaastattelulomakkeen ja loppuhaastattelussa koin siitä olevan paljon hyötyä, että kaikki tunsivat minut ja suhtautuivat rennosti haastattelutilanteeseen ja uskalsivat kertoa kokemuksistaan ja mielipiteistään avoimesti.

Havainnointirunkoa olisi pitänyt muokata vastaamaan enemmän tutkimuskysymyksien kannalta olennaisiin asioihin. Esimerkiksi ohjaukseen liittyvien kysymyksien olisi pitänyt olla avoimempia. Kysymykset olisi

kannattanut tehdä yksityiskohtaisemmiksi, jolloin niistä saatu aineistokin olisi muodostunut monipuolisemmaksi.

Ryhmän kokoonpanoon liittyvää kysymystä (Onko ryhmä valikoitu niin, että ryhmä palvelee kaikkia?) oli turha pohtia joka kerta, eikä se muutenkaan tuottanut tutkimusongelmiin vastaavaa aineistoa. Havainnoinnin tärkeimmäksi osaksi tuli vastata kysymykseen ”kuinka ryhmätoiminta auttaa ryhmäläisiä pääsemään tavoitteisiin”, mutta koska ryhmäläisillä ei ollut henkilökohtaisia tavoitteita, jouduin pohtimaan, kuinka ryhmätoiminta auttaa ryhmäläisiä pääsemään ryhmän tavoitteisiin. Ryhmäläisten antama välitön palaute oli kehittämisehdotusten kannalta hyvä kirjata ylös ja se auttoi muodostamaan loppuhaastattelulomaketta. Havainnointirungon ongelmana oli, että havainnoin paljon kaikkea, mutta havainnointirungon rakenne ei tukenut kaikilta osin ratkaisun hakemista tutkimusongelmiin. Onneksi sain kuitenkin paljon aineistoa ja pystyin painottamaan loppuhaastattelua tiettyihin teemoihin.

Haastatteluissa koin onnistuneeni erityisen hyvin. Ilmapiiri oli jokaisessa haastattelussa avoin ja rento. Kaikki tulivat haastatteluihin mielellään ja haastattelu oli monelle varmasti tärkeä osa ryhmän lopettamista, sillä siinä pääsi vapaasti pohtimaan mitä on ryhmästä saanut ja miten on koko ryhmäprosessin kokenut. Tosin loppuhaastattelulomake oli ehkä turhankin laaja ja sen olisi voinut kohdistaa tarkemmin vastaamaan tutkimusongelmiin, niin olisin välttynyt turhan tiedon kirjoittamiselta ja ylimääräisen tiedon karsimiselta. Tosin nyt sain paljon aineistoa ja todennäköisesti myös aineistoa, jota en olisi suppeammalla haastattelulomakkeella saanut. Eri ryhmäkertoja muisteleminen oli myös toimiva keino saada aineistoa, sillä ryhmäläiset palauttivat mieleen miten ryhmäkertoja olisi voinut kehittää ja muistivat ajatuksia, joita ryhmäkerrat olivat herättäneet.

## 9.2 Tutkielman reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkielmani kohderyhmä oli melko pieni, seitsemän henkilöä, joten tuloksia ei ole suuremmin yleistettävissä, mutta melko samantyyppisiä kokemuksia

työttömien ryhmäkuntoutuksesta on tutkimusten mukaan. Jokainen ryhmä on erilainen, joten ryhmän kehittämisehdotukset ovat vain Capulus –projektin osallistavalle ryhmälle suunnatut. Ajankäyttö, ryhmän ja ryhmätoimintojen tarkoituksenmukaisuus ja työelämälähtöisyys ovat tärkeitä teemoja työttömien ryhmiä suunniteltaessa ja samat haasteet ovat varmasti muillakin työttömien ryhmillä ympäri Suomen.

Tutkielman luotettavuuden lisäämisen kannalta olisin voinut nauhoittaa haastattelut ja litteroida nauhoitetun aineiston, mutta koin, että nauhuri olisi vaikuttanut haastattelutilanteeseen negatiivisesti ja uskon, että ryhmäläiset olisivat jännittäneet enemmän tai jättäneet asioita sanomatta. Nauhojen puhtaaksi kirjoittaminen olisi myös vienyt paljon aikaa, enkä usko, että olisin nauhoittamalla saanut tutkielman kannalta enempää tietoa.

### 9.3 Tutkielman tulokset suhteessa teoriaan

Tulokset ovat siinä määrin siirrettävissä, että työttömillä on samankaltainen elämäntilanne muuallakin Suomessa, joten tuloksia siitä, miten ryhmäläiset ryhmästä hyötyvät on mahdollista jossain määrin yleistää. Salossa tosin tilanne monia kuntia lohduttomampi heikon työllisyys- ja taloudellisen tilanteen takia ja tämä näkyi ryhmäläisten hyvin pessimistisissä tulevaisuuden kuvissa.

Tutkimuksien mukaan työllisyystoimenpiteet vähentävät merkittävästi psyykkistä kärsimystä (Auhoe ym. 2009, 111-119). Tutkielmani tuki myös tätä tutkimustulosta. Osallistava ryhmä edisti työttömien työkykyä ja mielenterveyttä lisäämällä voimavaroja, parantamalla minäkuvaa ja tarjoamalla merkityksellistä toimintaa.

Huomasin tutkielman aineistoa analysoidessani, että naiset vaikuttivat hyötyvän osallistavasta ryhmästä miehiä enemmän. Naiset kokivat voimavaralähtöisen lähestymistavan toimivaksi ja kokivat löytäneensä uusia voimavaroja. Tutkielman aineistoa analysoidessani selkeytyi myös, että ryhmäläiset, jotka eivät olleet kuntouttavassa työtoiminnassa, tuntuivat hyötyvän ryhmästä huomattavasti

enemmän kuin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat, sillä ryhmän sosiaalinen merkitys korostui.

Tutkielman tulosten pohjalta työttömien parissa työskentelevät voivat hahmottaa paremmin mitä työttömät ryhmiltä haluavat ja miten ryhmätoiminnan kokevat. Tutkielman mukaan työttömät hyötyvät osallistavasta ryhmästä ja ryhmä kohentaa/ylläpitää työ- ja toimintakykyä. Ryhmän avulla työttömät voivat löytää uusia voimavaroja, joten ryhmiä kannattaisi järjestää useampiakin ja markkinoida tehokkaammin.

#### 9.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkielmani pohjalta minulle syntyi jatkotutkimusidea, siitä miten toimintaterapiaryhmät toimivat työttömillä ja millaisesta toimintaterapiasta työttömät hyötyisivät. Toimintaterapeuttiopiskelija voisi tehdä opinnäytetyönään työttömien ryhmän toimintamallin, jossa työttömyyden eri aspekteja käytäisiin läpi ja kartoitettaisiin voimavaralähtöisesti erilaisia selviytymiskeinoja, arjessa selviytymistä ja toimintakyvyn ylläpitoa toimintaterapeuttisesta näkökulmasta. Työkirja, joka käsittelee työttömyyden vaikutuksia ja antaisi työttömille itsenäisiä tehtäviä esimerkiksi ajankäyttöön ja sosiaaliseen verkostoon liittyen saattaisi myös olla toimiva apuväline työttömien kuntoutuksessa.

## 10 LÄHTEET

Auhhoe, S.; Hoving, J.; Sluiter, J. & Frings-Dresen, M. 2009. Vocational Interventions for unemployed: Effects on Work, Participation and Mental Distress. A Systematic Review. Springer Science+Business Media. LLC.

Bundy, A.; Matthews, L. & Scanlan, J. 2011. Promoting wellbeing in young unemployed adults: The importance of identifying meaningful patterns of time use. Australian Occupational Therapy Journal 58. 111-119.

Cole, M. 2008. Occupational Therapy and Mental Health. Chapter 17 Client-centered groups.316-331. Elsevier: Churchill Livingstone.

Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia, 2006. Helsinki: Hakapaino Oy .

Hautala, T.; Hämäläinen, T.; Mäkelä, L. & Rusi-Pyykönen, M. 2010. Toiminnan Voimaa - Toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita Publishing.

Heikkinen-Peltonen, R.; Innamaa, M. & Virta, M. 2008. Mieli ja terveys. Helsinki: Edita prima.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Karjalainen, A. & Vainio, H. 2010. Työstä terveyttä. (toim. Martimo, K.; Antti-Poika, M. & Uitti, J.) Katsaus suomalaisten työterveyteen. Helsinki: Duodecim.

Katajainen, A.; Lipponen, K. & Litovaara, A. 2008. Voimaa! Oman tarinani mahdollisuudet. Porvoo: Kustannus Oy Duodecim.

Kaukkila, V. & Lehtonen, A. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Julkaisijat: Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön –hanke & Suomen Mielenterveysseura. Kustantaja: SMS-Tuotanto Oy

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Lipponen, A. 2009 YLE-uutiset. Salon kaupunki putosi kovaa ja korkealta. Viitattu 20.4.2012. [http://yle.fi/uutiset/salon\\_kaupunki\\_putosi\\_kovaa\\_ja\\_korkealta/1020652](http://yle.fi/uutiset/salon_kaupunki_putosi_kovaa_ja_korkealta/1020652)

- Mannila, S. & Martikainen, P. 2005. Suomalaisten terveys; Työttömyys. Viitattu. 10.11.2011  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=suo00011](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00011)
- Moilanen, P. & Rähkä, P. (toim. Aaltola, J. & Valli, R.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Merkitysrakenteiden tulkinta. Juva: PS-kustannus.
- Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Pentti, J. & Vahtera, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Helsinki: työterveyslaitos.
- Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen, psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Pojjula, S. 2003. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ruishalme, O. & Saaristo, L. 2007. Elämä satuttaa. Kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Tammi.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Saarelainen, R.; Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2000. Mielenterveys ja päihdetyö. Porvoo: WSOY-kirjapainoyksikkö.
- Salo-Chydenius, S. 1995. Miten yhdessä voi toimia –vuorovaikutustaitojen ryhmän vaikuttavuuden arviointia. Toimintaterapeutti 3/95.
- Salon kaupungin kotisivut. Viitattu 7.5.2012  
<http://www.salo.fi/toimialoitain/sosiaalijaterveystoimi/hankkeetjaprojektit/>
- Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2011. 23.8.2011. Viitattu 9.11.2011  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2011/07/tyti\\_2011\\_07\\_2011-08-23\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/tyti/2011/07/tyti_2011_07_2011-08-23_fi.pdf)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vähäkylä, L. 2009. Työtä tehden. Mielenterveyskuntoutuja työelämässä. Helsinki: Kirjapaja.

## Havainnointirunko

Paikalla olijat:

Ryhmäkerran kesto:

Paikka:

Ryhmäkerran aihe ja rakenne:

Tutkimusongelmat:

- 1) Miten työttömät kokevat hyötyvänsä osallistavasta ryhmästä?
- 2) Kuinka osallistavan ryhmän toteutusta voidaan kehittää ryhmän osallistujien mielestä?

### Ohjaajan rooli ja työskentelytavat

Millainen on ryhmänohjaajan rooli?

Antaako ohjaaja tukea?

Kannustaako?

Neuvooko?

Edistääkö ohjaaja yhteistyötä?

### Ryhmän kokoonpano

Onko ryhmäläiset valikoitu ryhmään niin, että ryhmä palvelee kaikkia? (mm. samankaltaiset elämäntilanteet, persoonat, koulutustaustat):

Millainen ilmapiiri ryhmässä on?



Kuinka ryhmäläiset lähtevät toimintaan mukaan?

### **Tarkoituksen mukaiset ryhmätoiminnot**

Kuinka ryhmätoiminta auttaa ryhmäläistä pääsemään tavoitteisiinsa?

Miten toiminto auttaa ryhmäläistä työllistymistä ajatellen?

### **Ryhmäläisten antama välitön palaute**

Millaisia toiveita/kehittämisehdotuksia ryhmäläiset esittävät ryhmäkerralla?

Antavatko ryhmäläiset negatiivista palautetta?

## Loppuhaastattelulomake

Ryhmäläinen:

Päivä:

**Ryhmäkerta 1.** Ensimmäisellä kerralla mietittiin niitä toiveita ryhmäkerroille. Oli useita lappuja, johon tukkimiehen kirjan pidolla sitten rastitettiin mitä ryhmältä toivotaan.

- Miten nämä toiveet otettiin huomioon mielestäsi?
- 
- Toteutettiin omia toiveitasi?
- Mikä toive olisi ollut erityisen tärkeä toteuttaa?

**Ryhmäkerta 2.** Hedelmäsalaatin ja rahkakermavaahdon valmistaminen. Naistenpäivän huomioiminen. Omien vahvuuksien kuvaileminen omin sanoin työntekijänä ja mielekkään työtehtävän kuvaileminen valokuvakorttia apuna käyttäen.

- Miten koit tämän?

**Ryhmäkerta 3.** oman tunnetilan ja kuulumisten kertominen adjektiivikorttia apuna käyttäen, sosiaalisen verkoston ja ajankäytön itsearviointi. Erilaiset pelit (kimble, bakari) ja pohdinta mitä ominaisuuksia/taitoja/valmiuksia pelien pelaaminen edellyttää vrt. työelämän taidot ja vaatimukset.

- Millaista oli kuvata omia tunnetiloja adjektiivikorttien avulla?
- Mitä mieltä oli sosiaalisen verkoston ja ajankäytön itsearvioinnista?
- Pelien pelaaminen?

**Ryhmäkerta 4.** Ominaisuuksien jono, tutustuminen ammattibarometriin ja cv-nettiin. Tiedon hakua: paikallislehtien työllistymiseen, vapaa-aikaan ja opiskeluun liittyvien asioiden etsiminen. Timo Laakso kertoo Capulus-projektin yritysysteistyöstä.

- Ominaisuuksien jono? Mitä ajatuksia herätti?

- Ammattibarometri?
- CV-netti?
- Lehdistä työ-, vapaa-ajan- ja opiskeluasioiden etsiminen? Tuliko uusia ajatuksia?
- Yritys-yhteistyö?

**Ryhmäkerta 5.** Takuusäätiöesitteiden jakaminen. Elämänkaarityö, josta kerrotaan haluamansa asiat. CV-netti: ryhmäläinen esittelee cv-nettiä

- Elämänkaarityö: Heräsikö uusia ajatuksia? Muistuiiko mieleen vanhoja juttuja? Miltä tekeminen tuntui? Vertaistuki?

**Ryhmäkerta 6.** Aiheiden alustus ja yhteinen keskustelu: 1.työikäisen kehitystehtävät 2. hyvinvointi. keskustelua tuetuista lomista. Rentoutumisharjoitus

- Miltä kehitystehtävät kuulostivat?
- Oliko hyödyllistä tietää?
- Mitä pidit rentoutumisharjoituksesta?

**Ryhmäkerta 7.** Ristinkallioretken suunnittelu. Siirtyminen salohalliin, keilausta salohallissa 13-14

- Mitä pidit keilaamisesta?

**Ryhmäkerta 8.** Lähtö ristinkalliolle, ulkoilua: petankki, valokuvaus. Ruuanlaitto: miehet laittoivat ruokaa, naiset hemmottelivat jalkahoidon ja juustojen parissa. Lämmitettiin takka. Grillattiin makkaraa, keitettiin kahvit. Aliasta.

- Mikä oli Ristinkallion reissussa parasta?
- Miten sitä olisi voinut kehittää?

**Ryhmäkerta 9.** Taidenäyttely veturitallassa

**Ohjaus**

Kommentteja ryhmän ohjauksesta?

Saiko ohjaajalta tarpeeksi tukea/neuvoja/kannustusta?

Edistikö ohjaaja yhteistyötä?

### **Ryhmän kokoonpano**

Oliko ryhmäläiset valikoitu ryhmään niin, että ryhmä palvelee kaikkia? (mm. samankaltaiset elämäntilanteet, persoonat, koulutustaustat):

Millainen ilmapiiri ryhmässä on?

### **Tavoitteiden toteutuminen**

- **Voimavarojen kartoitus**

Löytyikö uusia voimavaroja? Saitko omia voimavaroja kartoitettua?

- **Vertaistuki**

Saitko ryhmästä vertaistukea?

- **Tiedon hankkiminen ja jakaminen**

Saitko uutta tietoa? Mistä? Tärkeimmät uudet tiedot?

- **Mielekäs toiminta**

Oliko ryhmätoiminnot mielekkäitä? Löytyikö uusia mielekkäitä toimintoja?

- **Tulevaisuuden suunnittelu**

Auttoiko ryhmä tulevaisuuden suunnittelussa?

### **Tarkoituksen mukaiset ryhmätoiminnot**

Miten ryhmä on auttanut sinua työllistymistä ajatellen?

Mitä sinulle jäi ryhmästä?

Mitä uutta opit?

**Palautetta**

Mikä ryhmässä oli parasta?

Mitä ryhmässä olisi parantamisen varaa?

Millaisia kehittämissuhteita sinulla olisi tuleville ryhmille?

## Ryhmäläisten ryhmästä kokema hyöty

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Soitin sit ihmiselle, johon en ollut pitänyt yhteyttä, ku muisti sen siit sosiaalisest verkostojutusta.	Yhteydenotto omaan tukiverkostoon	Sosiaalinen verkosto	Sosiaaliset voimavarat	Toiminta- ja työkyvyn ylläpito/koheneminen
Saanut uusia ystäviä	Tukiverkoston laajeneminen			
selkeytti tilannetta ja laittoi ajattelemaan.	Oman tukiverkoston hahmottaminen			
Oli hyvä, kun kuuli monien mielipiteitä ja huomasi, et muillakin on murheita.	Ymmärrys siitä, että on muitakin samassa tilanteessa olevia	Vertaistuki		
Huomasi, ettei oo ainoa, jolla on murheita. Ettei oo ainut.	Kokemus siitä, ettei ole ainut			
Oli hyvä, kun ryhmä luotti ja pystyi kertomaan kaikkea.	Kokemus hyväksytyksi tulemisesta			
Ryhmässä parasta oli yhdessä olo	Sosiaalinen vuorovaikutus			
Yhteen kuulumisen tunne. Kaikki samalla viivalla.	Yhteisöllisyys			
Rento ympäristö, ei tarvinnut jännittää.	Turvallinen sosiaalinen ympäristö			
En oo ikinä ajatellut et työpaikan vois löytää lehden kautta. Uus juttu oli.	Työnhakuun uusia polkuja	Tietotuki (neuvot, ehdotukset)		
Muiden kokemuksista on saanut ideoita ja neuvoja tulevaan	Uusia näkökulmia			
Oon saanut hyviä vinkkejä ja tuntuu, et nyt on helpompi lähteä hakemaan uutta paikkaa	Neuvoja työnhakuun			
Päässyt työkärin suuntaan ja tietää vähä, et mistä tietoo kannattaa hakee	Tietää, mistä tietoa saa	Arvostus		
Kun kerroin omia kokemuksia työpaikkoihin liittyen, niin se oli iso rohkaisu, kun ohjaaja kysyi, että kuka palkkaisi minut työntekijäksi ja kaikki viittasivat. Se oli iso kannustus. Antoi voimavaroja ja semmoisen olon, etten mä ole niin huono.	Muilta ryhmäläisiltä saatu arvostus			
Tietotekniikasta opin.	Teknisten taitojen oppiminen	Uudet taidot	Tiedolliset voimavarat	
Kasvanut ihmisenä ja saanut sosiaalisia taitoja	Sosiaalisten taitojen kehittyminen			
Aina oppii uutta ihmisistä ja kokemukset opettaa	Kokemusten kautta oppiminen	Uudet tiedot		
Kuntouttava työtoiminta kiinnostaa ja siitä sai tietää lisää	Uutta tietoa työllisyystoimenpiteistä			
Tuli ihan uusia ammattinimekkeitäkin ja ammattibarometriin tutustumisessa oli asiaa ja järkeä.	Uutta tietoa ammatinvalinnasta			
Hyödyllistä tietää oman ikäluokan kehitysvaiheet.	Uutta tietoa kehitystehtävistä			
On tullut uutta tietoa byrokratiasta ja sit omiin ajankohtaisiin asioihin saanut uutta tietoa	Uutta tietoa byrokratiasta	Oman arvon tunto eli itsेतunto		
Löysi omia puoliensa ja piirteitä. Tuli positiivisempi kuva itsestä.	Tietoisuus omasta arvosta			
Oppi tuntemaan itseään ja toisia.	peilaten	Pätevyyden tunne		
Jaksanut kotona tehdä enemmän	Arjessa pärjäämisen tunne			
Omat ammatilliset vahvuudet selkeytyneet.	Ammatillinen pätevyyden tunne	Minäkuva		
Keskustelun avulla saanut uutta toivoa ja varmuutta tulevaan	Usko parempaan tulevaan			
Tuli ajateltua mitä kaikkea elämäs on tapahtunut ja mitä kaikkea on tullut tehtyä ja mitä tulevaisuudessa vois tehdä.	Luottamus omaan itseensä	Itseluottamus		
Rupes tosissaan miettii yrittäjyyttä. Tai et kun töitä ei ole, niin tekis työpaikan itelleen.	Yrittäjyys mahdollisuutena	Työ- ja tuottavuus		
Kyl aloin miettii niit kuljetuspuolen hommia.	Oman alan selkiytyminen			
Alkoi kiinnostaa, et jos sitä meni opiskelemaan. Ja sit sitä käytäntöä, että miten se tapahtuis.	Uudelleen kouluttautuminen	Harrastus- ja vapaa-ajan toiminnot	Merkityksellinen toiminta	
Keilaaminen ja valokuvanäyttely oli uusia juttuja. Tosi kivoja.	Uusia vapaa-ajan toimintoja			
Parasta oli, kun sai tehdä jotain muuta kuin arkisin.	Vaihtelua arkeen			
Keilaaminen oli ihanaa. Ajattelin, et vois käydä tulevaisuudessakin keilaamas.	Uusi harrastus			
Pelien pelaaminen oli hauskaa. Oon ajatellut, että pelit on enemmän lasten juttu. Tommoiset älypelit olikin yllättävän hauskaa	Uusia ajatuksia kotiin			

## Ryhmäläisten esittämät kehittämisehdotukset

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Ryhmäkerrat tuntui välillä jäävän kesken. Kerrat vois olla pidempiäkin.	Toiveena pidemmät ryhmäkerrat	Ryhmäkertojen liian lyhyt kesto	Ajankäyttö	Ryhmän kehittäminen tavoitteellisemmaksi, työelämälähtoisemmäksi ja pidempikestoisemmaksi.
Retkeä varten olisi voinut esim yhdistää kaksi ryhmäkertaa	Pidempi retkikerta	Ryhmän liian lyhyt kokonaiskesto		
Ei ehditty käydä kaikkee mitä oltiin suunniteltu	Enemmän ryhmäkertoja	Ryhmän tarkoitus ja tavoitteet	Ryhmän ja ryhmätöimintojen tarkoituksenmukaisuus	
Pidempi ryhmä olisi kans hyvä niin olisi tutustunut enemmän ja olisi saanut enemmän vielä irti.	läheisempien ihmissuhteiden muodostamisen			
En ymmärtänyt projektia. Minkä vuoksi tehtiä. Alussa pitäis olla enemmän infoa.	Alussa parempi perehdytys ryhmän tarkoitukseen	Ryhmätöimintojen tarkoitus	Työelämälähtöisyys	
Tuntui, että ryhmä oli turhautunut, kun ei ymmärtänyt ryhmän tarkoitusta	Ryhmälle selkeämmäksi ryhmän tarkoitus			
Enemmän vois olla selkeyttä ryhmän tavoitteissa. Mitä pyritään saavuttaa	Selkeät tavoitteet	Ryhmätöimintojen tarkoitus	Työelämälähtöisyys	
Ohjelmassa vois lukea, et minkä vuoksi tehdään ja mitä se hyödyttää. Selityksiä.	Ohjelmaan lisätään mitkä ovat kerran tavoitteet ja miten niihin päästään			
Alkuvaiheessa voitais käydä läpi mitä toiminnoilla haetaan takaa, jotta toiminta ei vaikuta "huuhaalta". Toimintojen motiivit jäi epäselväksi	Ryhmäläisille selkeämmän infotun toiminnan tarkoitus	Yrityskäyntejä	Työelämälähtöisyys	
Välillä oli ihan lasten leikkiä, lastentarhatouhua	Ryhmätöimintojen tarkoitus epäselvä			
Vois kehittää sillee, et mentäis työpaikoille kattoo millaista työnteko siellä on	Lapselliset ryhmätöiminnot	Enemmän tietoa erilaisista työllistymiseen liittyvistä asioista	Työelämälähtöisyys	
Pitäisi olla enemmän yrityskäyntejä ja käyntejä muualle. Oltais voitu mennä markkinoimaan itseämme sillee "täällä olis työntekijöitä".	Yrityksiin tutustumiskäyntejä			
Olis ollut hyvä kuulla enemmän vaihtoehtoja. Et mitä muuta on kuin kuntouttava ja pajatyö ja et mille ikäryhmälle on mitäkin työllisyystoimenpiteitä.	Yrityksiin markkinoimaan itseään työvoimana	Enemmän tietoa yrityksyydestä	Työelämälähtöisyys	
Yritystöimintaan liittyvistä asioista olis ollut mukava saada lisää tietoa.	Enemmän tietoa vaihtoehtoista ikäryhmien perusteella			
Enemmän olisin odottanut niinku työnhakua ja vähä niinku sen mukaa mihi suuntaan on lähdössä	Enemmän tietoa työhausta	Enemmän tietoa yrityksyydestä	Työelämälähtöisyys	
Enemmän työtä ja työllistämiseen liittyviä juttuja	Työelämälähtöisempi ryhmä			