

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomikoulutus

Aikuissosiaalityö

2022

Laura Korhonen & Samuli Alves Heikura

KÄSIKIRJA VERTAISRYHMIEN OHJAAMISEEN

– Varsinais-Suomen FinFamin
mielenterveysomaiset

Laura Korhonen & Samuli Alves Heikura

KÄSIKIRJA VERTAISRYHMIEN OHJAAMISEEN

- Varsinais-Suomen FinFamin mielenterveysomaiset

Tämän kehittämistyön toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset - FinFami ry, joka on vuonna 1984 perustettu mielenterveysomaisten omaisyhdistys. Yhdistyksen tavoitteena on edistää omaisten hyvinvointia, kun perheessä tai lähipiirissä ilmenee mielenterveysongelmia tai päihteiden väärinkäyttöä.

Kehittämistyön tavoitteena oli luoda selkeä käsikirja ryhmäohjaamiseen ryhmänohjaajien tarpeet huomioiden. Käsikirjan on tarkoitus tulla käyttöön vertaisryhmiä ohjaaville vapaaehtoisille, joilla on vaihtelevaa kokemusta ryhmäohjaamisesta. Sen tarkoitus on toimia perehdytyksen tukena ja ohjekirjana ryhmänohjaajille. Käsikirjan tavoitteena oli tarjota tasavertaisia lähtökohtia ryhmänohjaajille, ja sitä kautta edistää tasalaatuaista ohjaamista ryhmästä riippumatta.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus käsittelee mielenterveysomaisen hyvinvointia, vertaisryhmää, ryhmäohjaamista, toiminnallisia menetelmiä sekä ryhmänohjaajan roolia ja hyvinvointia.

Kehittämistyö mukailee konstruktivistista mallia, jolle on ominaista työn syklinen eteneminen valmiiksi tuotokseksi. Kehittämistyön menetelminä on käytetty puolistrukturoituja teemahaastatteluja, jolloin haastateltiin V-S FinFamin työntekijöitä ja vapaaehtoisia ryhmänohjaajia. Haastattelujen kautta saatiin tietoa käyttäjien toiveista ja tarpeista, joista käsikirja lähti rakentumaan.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi ryhmänohjaajan käsikirja, joka sisältää tietoa vertaisryhmistä, ryhmäohjaamisesta, ryhmänohjaajan roolista ja tehtävistä, ryhmän vaiheista, tuentarpeesta ja hyvinvoinnista sekä ohjeita teemojen valitsemiseen että toiminnallisia harjoituksia. Käsikirja vastasi ryhmänohjaajien, työntekijöiden ja toimeksiantajan toiveisiin. Se tulee toimeksiantajayhdistyksen ryhmänohjaajien käyttöön. Yhdistyksen verkkosivujen kautta käsikirjaa levitetään valtakunnallisesti myös muiden FinFamien käyttöön.

ASIASANAT:

Mielenterveysomaiset, käsikirja, ryhmäohjaus, vertaistuki, vertaisryhmä, ryhmänohjaaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2022 | 44 pages, 23 pages in appendices

Laura Korhonen & Samuli Alves Heikura

PEER INSTRUCTOR'S HANDBOOK

-South West Finland FinFami – Association of families of people with mental illness

The aim of this thesis was to create a peer instructor's handbook for South West Finland FinFami – Association of families of people with mental illness. The association offers counselling and support to anyone that has been affected by mental illness or is concerned about the mental health of a family member or a friend. The objective of the development work was to create a clear handbook for group instructing based on the needs of the organization's volunteer instructors. The objective of the handbook is to offer the instructors equal knowledge and standardize group instructing in all groups.

The development work follows a constructivist development model. The constructivist model means that the development work proceeds in cycles to the final output. Semi-structured thematic interview was used as the method. The organization's employees and group instructors were interviewed to get their perspective on what to include in the peer instructor's handbook.

The theoretical part of this thesis addresses the well-being of a caregiver of a person with mental illness, peer groups, group instructing, functional methods and the role and well-being of the instructor.

The output of this development project is a peer instructor's handbook for group instructors. The handbook includes information on peer groups, group instructing and practical tips and materials for different group exercises. It also describes the role and well-being of the instructor. The content of the handbook is based on the interviews and literature. The handbook will be implemented by the South West Finland FinFami's group instructors. It will also be distributed nationally to all the FinFami group instructors through the association's website.

KEYWORDS:

Caregivers, handbook, group instruction, peer support, peer group, group instructors

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISTYÖN PERUSTA	7
2.1 Toimeksiantaja	7
2.2 Kehittämistyön tarve ja tavoite	7
2.3 Aikaisempia julkaisuja	8
3 MIELENTERVEYSOMAISEN HYVINVOINTI	10
3.1 Läheisen sairastuminen ja omaisen prosessi	10
3.2 Vertaistuen hyvinvointivaikutukset omaisille	13
4 VERTAISRYHMÄTOIMINTA	14
4.1 Vertaistuki ja vertaisryhmä	14
4.2 Ryhmän kehittyminen	16
4.2.1 Ryhmän aloitus	17
4.2.2 Ryhmän tapaamiskerrat	18
4.2.3 Ryhmän päättäminen	19
4.3 Toiminnalliset menetelmät	19
5 RYHMÄNOHJAAJA	21
5.1 Ryhmänohjaajan rooli ja tehtävät	21
5.2 Ryhmänohjaajan hyvinvointi	23
6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	25
6.1 Prosessin kuvaus	25
6.2 Kehittämismenetelmät	29
6.3 Analyysin kuvaus	30
7 ARVIOINTI JA POHDINTA	35
7.1 Käsikirjan esittely ja arviointi	35
7.2 Luotettavuus ja eettisyys	37
7.3 Yhteistyön arviointi	38
7.4 Ammatillinen pohdinta	39
LÄHTEET	42

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje ryhmänohjaajille
- Liite 2. Ryhmänohjaajan käsikirja

KUVAT

- Kuva 1. Korostusvärien käyttö koodauksessa. 32
- Kuva 2. Teemakortisto: Ryhmäohjaaminen (osa). 33

KUVIOT

- Kuvio 1. Ryhmän kehitysvaiheet (mukaillen Järvinen ym. 2006, 60). 16
- Kuvio 2. Konstruktivistinen malli (Salonen ym. 2017, 54). 25
- Kuvio 3. Kehittämistyön eteneminen. 26

1 JOHDANTO

Teimme kehittämistyönä Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFami ry:lle käsikirjan omaisryhmien ohjaamiseen. Kehittämistyön tavoitteena oli luoda selkeä käsikirja ryhmäohjaamiseen ryhmänohjaajien tarpeet huomioiden. Käsikirjan on tarkoitus tulla käyttöön vertaisryhmiä ohjaaville vapaaehtoisille, joilla on vaihtelevaa kokemusta ryhmäohjaamisesta. Sen tarkoitus on toimia perehdytyksen tukena ja ohjekirjana ryhmänohjaajille. Kokosimme käsikirjan kirjallisuutta hyödyntäen sekä toimeksiantajan, yhdistyksen työntekijöiden ja vapaaehtoisten ryhmänohjaajien tarpeita ja toiveita kuunnellen. Käsikirjalle asetimme tavoitteeksi tarjota tasavertaisia lähtökohtia ryhmänohjaajille, ja sitä kautta edistää tasalaatuista ohjaamista ryhmästä riippumatta.

Raportin alussa paneudumme tietoperustaan, jossa ensimmäiseksi esittelemme kehittämistyömme lähtökohtia. Tietoperustan toisessa luvussa käsittelemme mielenterveysomaisen hyvinvointia, sillä käsikirja on suunnattu omaisryhmien ohjaajille. Keskitymme opinnäytetyössämme mielenterveysomaisen näkökulmaan, rajaten pois päihdeomaisen näkökulman käsittelyn. Käsikirja sopii kumminkin molempien omaisryhmien ohjaamisen tueksi. Tietoperustan kolmannessa luvussa käsittelemme vertaistuen ja vertaisryhmän käsitteitä, ryhmän kehittymisen vaiheita sekä toiminnallisia menetelmiä. Tietoperustan lopuksi avaamme ryhmänohjaajan roolia, tehtäviä ja hyvinvointia.

Tietoperustan jälkeen käymme läpi kehittämistyömme toteutusta prosessin, kehittämismenetelmien ja analyysin kautta. Kehittämistyömme mukaili Salosen ym. (2017) kehittämistoiminnan konstruktivistista mallia, ja kehittämistyön tukena käytimme laadullisista tutkimusmenetelmistä teemahaastatteluja. Haastatteluaineistot litteroimme ja koodasimme teemakortistoihin, mikä helpotti niiden käyttämistä lähteinä sekä selkeytti käsikirjan sisällön kokoamisprosessia. Raportin viimeisessä osiossa arvioimme ja pohdimme kehittämistyötämme ja toimintaamme. Käsikirjasta teimme kolme versioita, jotta se vastasi ryhmänohjaajien, työntekijöiden ja toimeksiantajan toiveisiin. Viimeinen versio valmistui vuoden 2021 lopussa. Käsikirja tulee V-S FinFamin ryhmänohjaajien käyttöön, ja verkkosivujen kautta sitä levitetään myös muiden FinFamin jäsenyhdistysten käyttöön. Raportin lopussa on liitteenä valmis käsikirjamme, jonka kuvituksen ja taiton on luonut toimeksiantajan puolelta Tuure Minkkinen.

2 KEHITTÄMISTYÖN PERUSTA

Tässä luvussa esittelemme kehittämistyön toimeksiantajaorganisaatiota, kehittämistyön tarvetta ja tavoitetta sekä aikaisempia julkaisuja ryhmäohjaamisesta, mielenterveysomaisista ja näihin aiheisiin liittyvistä käsikirjoista.

2.1 Toimeksiantaja

Kehittämistyömme toimeksiantajana toimi Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFami ry, joka on vuonna 1984 perustettu mielenterveysomaisten omaisyhdistys, jonka tavoitteena on edistää omaisten hyvinvointia, kun perheessä tai lähipiirissä ilmenee mielenterveysongelmia tai päihteiden väärinkäyttöä. FinFami – Salon seudun mielenterveysomaiset ry on kuulunut Varsinais-Suomen FinFamiin vuoden 2022 alusta lähtien. (V-S FinFami 2022a.) Varsinais-Suomen FinFami on yksi Mielenterveysomaisten keskusliitto – FinFamin 17 alueellisesta jäsenyhdistyksestä (FinFami 2022a). Yhdistys tarjoaa maksutonta keskusteluapua ja tietoa ihmisille, jotka ovat huolissaan läheisensä mielenterveydestä tai päihteiden käytöstä. Keskusteluavun lisäksi yhdistys järjestää vertaistukiryhmiä, avoimia teemailtoja ja virkistystoimintaa sekä tarjoaa vapaaehtoisia tukihenkilöitä omaisten tueksi. Ammattilaisille, opiskelijoille sekä muille mielenterveydestä ja omaistyöstä kiinnostuneille yhdistys järjestää koulutuksia ja luentoja. Yhdistys tekee yhteistyötä muun muassa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin, kuntien, mielenterveystyön ammattilaisten sekä muiden järjestöjen kanssa. Yhdistyksen toiminta on tuettu Veikkauksen tuotoilla ja muiden julkisten toimijoiden myöntämällä avustuksilla. (V-S FinFami 2022a.)

FinFamin toiminnan tarkoituksena on edistää ihmisten hyvinvointia ja pärjäämistä, kun lähipiirissä ilmenee psyykkisiä sairauksia tai mielenterveyden ongelmia. Visiona on, että mielenterveysomaiset nähdään itsenäisinä tuen tarvitsijoina ja heidän tarpeensa tunnustetaan ja tunnustetaan koko yhteiskunnassa. FinFamin arvoja ovat kunnioitus, luottamus, lämpö ja uskallus. (FinFami 2022b.)

2.2 Kehittämistyön tarve ja tavoite

Kehittämistyömme lähti liikkeelle yhdistyksen tarpeesta yleisluontoiselle käsikirjalle vapaaehtoisten vetämien omaisryhmien ohjaamiseen. V-S FinFami (2022d) mukaan vertaisryhmien tarkoituksena on tukea omaisten hyvinvointia ja luoda mahdollisuus vertais-tukeen. Monet ryhmistä ovat vapaaehtoisten itsenäisesti ohjaamia ja osassa vapaaeh-toiset voivat toimia työparina työntekijän kanssa. Osassa ryhmissä myös ohjaajalla on suotavaa olla omaiskokemusta, mutta vertaisryhmän ohjaajana voi toimia myös, vaikka ei itse olisi omainen. (V-S FinFami 2022d.) Toimeksiantajan mukaan vapaaehtoiset ryh-mänohjaajat voisivat hyötyä käsikirjasta, sillä heistä kaikilla ei ole aiempaa kokemusta ryhmien ohjaamisesta. Osalla vapaaehtoisista on toimeksiantajan mukaan ohjaamisko-kemusta sosiaali-, kasvatustai terveysalan opintojen ja/tai työskentelyn kautta. Käsikirja mahdollistaisi tasapuolista tietotaitoa riippumatta omasta kokemustaan. Toimeksi-antajan alustavana ehdotuksena oli, että käsikirja sisältäisi tietoa muun muassa ryhmän-ohjaajan roolista ja tehtävistä, ryhmäohjaamisesta sekä teemoja että materiaaleja tee-mojen käsittelyyn. Tärkeimpänä pointtina se, että käsikirja lähtee ryhmänohjaajien tar-peista ja toiveista.

Kehittämistyömme tavoitteena oli luoda selkeä käsikirja ryhmäohjaamiseen ryhmänoh-jaajien tarpeiden huomioiden. Sen tarkoitus on toimia perehdytyksen tukena ja ohjekirjana ryhmänohjaajille. Käsikirjalle eli tuotokselle asetimme tavoitteeksi tarjota tasavertaisia lähtökohtia ryhmänohjaajille, ja sitä kautta edistää tasalaatuista ohjaamista ryhmästä riippumatta.

2.3 Aikaisempia julkaisuja

Käsikirjaan on valikoitunut aiheita, joihin ryhmänohjaajan tulisi mielestämme tutustua aloittaessaan ryhmäohjaamista. Keskityimme ryhmäohjaamiseen liittyviin julkaisuihin tästä näkökulmasta. Tutustuimme ryhmäohjaamisesta ja mielenterveysomaisista kerto-vaan kirjallisuuteen ja opinnäytetöihin sekä aikaisemmin tehtyihin käsikirjoihin. Meistä oli mielenkiintoista nähdä, millaisia valintoja muihin ryhmäohjauksesta kertovien käsikirjojen sisältöihin oli tehty. Työmme tueksi löysimme esimerkiksi seuraavaa kirjallisuutta sekä opinnäytetöitä:

Mannerheimin Lastensuojeluliiton julkaisema Järvisen, Nordlundin ja Taajamon (2006) kirja ”Vertaisryhmän ohjaajakoulutus – Kouluttajan opas” käsittelee vertaisryhmätöimin-tää ja ryhmänohjaajan tehtäviä ja roolia.

Suomen Mielenterveysseuran ja Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hankkeen julkaisema Kaukkilan ja Lehtosen (2008) kirja ”Ryhmästä enemmän - Käsikirja ryhmänohjaajan taitoa tarvitsevalle” sisältää tietoa ja neuvoja ryhmän perustamiseen ja suunnitteleamiseen sekä ryhmänohjaajana toimimiseen liittyen.

Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliiton julkaisema Luodemäen, Rayn & Hirstiö-Snellmanin (2009) kirjoittama käsikirja ”Arjessa mukana: omaistyön käsikirja” kuvaa kattavasti omaistyötä ja sen käsitteitä.

Ståhlbergin (2019) ”Pienryhmäohjaajan opas” käsittelee pienryhmäohjausta sekä pienryhmäohjaajana toimimista. Kirja sisältää ohjeita pienryhmän suunnitteluun ja aloittamiseen sekä käytännön harjoituksia ohjaamisen tueksi.

Anttosen (2013) opinnäytetyön aiheena oli vertaisohjaajan opas, jonka toimeksiantaja oli Etelä-Savon sosiaali- ja terveysalan järjestöjen tuki ry:n hallinnoima VETO-projekti. Oppaassa on käsitelty vertaistukea ja vertaisryhmän suunnittelua sekä ryhmänohjaajan roolia.

Ruohonen & Vekkelin (2018) tekivät opinnäytetyönään vertaisohjaajan oppaan toimeksiantajana Lahden Seta ry:lle, joka järjestää vertaisryhmiä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Opas sisältää tietoa vertaisryhmästä sekä ohjeita ryhmänohjaajalle.

Ellä (2020) kirjoitti opinnäytetyönsä omaisneuvonnasta. Opinnäytetyön tilaaja oli Varsinais-Suomen FinFami, jolle Ellä loi Omaisneuvonnan käsikirjan sekä laatukriteerit kaikkien FinFamin alueyhdistysten käyttöön. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käsitelty omaisneuvontaa ja mielenterveysomaistyön erityispiirteitä.

3 MIELENTERVEYSOMAISEN HYVINVOINTI

Luodemäki ym. (2009, 8) mukaan omaisyhdistyksen näkökulmasta omaisia ovat henkilöt, jotka tuntevat huolta lähellään olevasta mielenterveyden ongelmista kärsivästä ihmisestä. Kyse voi olla perheenjäsenestä, ystävästä tai työtoverista.

3.1 Läheisen sairastuminen ja omaisen prosessi

Läheisen sairastuminen herättää myös lähipiirissä tunteita ja kysymyksiä. Yksilön sairastuminen on kriisi läheisille, sillä se koskettaa koko perhettä sekä muita läheisiä ihmisiä. Läheisillä on myös oikeus reagoida tilanteeseen. He käyvät läpi hämmennystä ja epävarmuutta, monenlaisia tunteita, vastausten etsimistä lukemattomiin kysymyksiin ja omien selviytymiskeinojen etsimistä ja löytämistä. Tiedon lisätessä tuskaa, epätietoisuus on kuitenkin voimien viejä. Omaisten saadessa tietoa sairauksista, kuntoutumisesta, omista oikeuksista ja omaa jaksamista tukevista keinoista, auttavat ne ymmärtämään omaa tilannetta ja tukemaan sopeutumista ja selviytymistä. (Mielenterveystalo 2021.) Mielenterveysomainen hoitaa usein monia tehtäviä tukiessaan läheistä. Hän saattaa avustaa läheistään arkipäivän asioissa, kuten huolehtia tämän lääkityksestä tai rahan käytöstä sekä kuljettaa tätä erilaisiin tapaamisiin. Omaisten tuen tarvetta ei kuitenkaan usein tunnisteta potilasta hoitavan tahon puolelta. (Chadda 2014.)

Mielenterveysomaisten keskusliitto – FinFami ry toteutti hyvinvointitutkimuksen, jonka sähköiseen kyselyyn vastasi 799 omaista tai läheistä. Tutkimus oli osa Recovery-toimintaorientaatio mielenterveyspalveluissa -hanketta, ja tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään omaisten kokemuksia. Vastaajista 74 % kertoi, että sairastuneen mielenterveysongelma oli vaikuttanut myös omaisen elämään. Vaikutus oli ulottunut muun muassa vapaa-ajan käyttöön ja sosiaalisiin suhteisiin. Taustalla tähän olivat vaikuttamassa tilanteesta johtuva stressi, väsymys tai se, ettei omaisella ole mahdollista sitoutua mihinkään, jos sairastunut tarvitseekin hänen apuaan. Syynä oli monesti myös pelko kertoa sairastuneen tilanteesta muille. Omaiset olivat tiiviissä yhteydessä sairastuneisiin; 80 % heistä oli yhteydessä sairastuneeseen useita kertoja viikossa, ja 16 % kertoi sairastuneen tarvitsevan heidän apuaan useita kertoja päivässä. Vastaajista 83 % koki, että omaisen jaksamista tai hyvinvointia ei ollut huomioitu ollenkaan tai oli huomioitu heikosti sairastunutta hoitavan tahon puolelta. 85 % vastaajista ei ollut saanut hoitotalolta lainkaan tai

oli saanut heikosti välineitä itsensä ja perheensä jaksamisen tukemiseen. Myös tiedonpuute sairastuneen tilanteesta on kuormittanut omaisia. Vastaajista 64 % koki, että on saanut huonosti tai ei lainkaan tietoa sairastuneen sairaudesta. (Kallunki & Knaapi 2020.)

Tutkimuksen perusteella voinee todeta, että läheisen sairastuminen vaikuttaa usein merkittävästi myös omaisen hyvinvointiin. Suurin osa vastaajista koki, ettei heidän hyvinvointiaan ollut huomioitu läheistä hoitavan tahon puolelta ja myös tiedonsaanti läheisen sairaudesta oli ollut puutteellista. Koemme tuloksen huolestuttavaksi, sillä kuten totesimme aiemmin, tieto keinoista, joilla voi tukea omaa jaksamistaan sekä tieto omaisen sairaudesta auttavat omaista ymmärtämään ja sopeutumaan tilanteeseen.

Oikeanlaisen tuen tarjoaminen oikeaan aikaan vaatii tietoa siitä, minkälaista prosessia omainen alkaa käydä läpi läheisen sairastuttua. Kyse on omaisen sopeutumisprosessista. (Luodemäki ym. 2009, 38.)

Terkelsen (1987) jaottelee omaisen sopeutumisprosessin neljään vaiheeseen: shokkivaihe, tilanteen realisoitumisvaihe, selviytymisvaihe ja edunvalvontavaihe. Shokkivaiheessa ja tilanteen realisoitumisvaiheessa omainen kohtaa kriisiä, käy läpi surutyötä, luopumista, hyväksymistä sekä luodaan tilaa uudelleen suhtautumiselle. (ks. Luodemäki ym. 2009, 38.) Jokainen ihminen käy läpi sopeutumisprosessin omaan tahtiinsa, ja sen eri vaiheiden tiedostaminen auttaa ymmärtämään omaa sekä muiden perheenjäsenten tilannetta (FinFami Uusimaa ry 2022).

Selviytymisvaihe tuo mukanaan tilanteen ja perheen tarpeiden arvioinnin uudesta näkökulmasta, suunnitelmien luominen ja tavoitteellisesti toimiminen oman ja perheen hyvinvoinnin edistämiseksi alkaa. Edunvalvontavaihe on uusien toimintamallien sisäistämisen vaihe, jossa omaisen ja koko perheen asiantuntijuus vahvistuu. Opitaan omien puolien pitäminen ja usko omiin ja perheen mahdollisuuksiin palaa. (Luodemäki ym. 2009, 39.)

Sopeutuminen alkaa jo ennen, kun sairaudelle on saatu virallinen diagnoosi. Tällöin läheisen oireita perustellaan esimerkiksi stressaavalla elämäntilanteella. Hoitoakaan ei ole helposti tarjolla ilman diagnoosia. Sairaus vaikuttaa kumminkin jo perheen arkeen. Omaisen on turhautunut ja neuvoton. Lopulta sairaus etenee kriisitilanteeseen ja saadaan virallinen diagnoosi. Omaisen peloista ja huolista tulee totta. Toisaalta diagnoosin myötä tunteita on helpompi käsitellä, koska niille on vihdoinkin selitys. (Luodemäki ym. 2009, 39.)

Kriisivaiheen jälkeen omainen hakee syytä läheisen sairastumiseen. Usein syyllistetään itseä ja syytetään muita. Omaisen on vaikea ymmärtää, että sairaus on aina monen tekijän summa. Syyllisyys herättää aktiivisuutta selvittää sairauden taustoja ja miten läheistä voisi parhaiten auttaa. Pikkuhiljaa omainen alkaa ymmärtämään läheisen sairauden pysyvän tilan ja heidän välisensä suhteen muutoksen. Suru, haikeus ja luopumisen tuska ovat usein läsnä omaisen arjessa. Sairaus voi herättää katkeruutta ja vihaa. Omaisen huolenpitotehtävästä on tullut pysyvä osa perheen arkea. (Luodemäki ym. 2009, 39–40.)

Kun tunteet on käsitelty ja aikaa on kulunut riittävästi, opitaan hyväksymään se, että läheinen on psyykkisesti sairas. Sairaus opitaan näkemään yhtenä perheeseen kuuluvana tekijänä, muttei sen anneta hallita kaikkia arjen osa-alueita. Omaisot alkavat ajatella myös itseään huolenpitotehtävän rinnalla, kiinnostutaan oman kuntoutumisen edistämisestä. Tässä vaiheessa usein omaiset kiinnostuvat auttamaan muita omien kokemusten kautta. (Luodemäki ym. 2009, 40.)

Läheisen sairauteen sopeutuminen on usein monien vuosien, jopa vuosikymmenten pituinen matka. Se on raskas ja vaativa kasvuprosessi, jossa asenteet, tunteet, käsitykset elämästä ja toisista ihmisistä sekä omasta pärjäämisestä käyvät läpi merkittävän muutoksen. Myös omaa hyvinvointia ja jaksamista arvostetaan, sairaan tukemisen ohella. Vaativuutta tähän kasvuprosessiin tuo erityisesti pitkäkestoisen sairauden syklinen luonne: toipumis- ja uudelleensairastumisvaiheiden vaihtelut saa omaisen käymään läpi toivon viriämisen ja romahtamisen tunteita vuorotellen. Vaikka sairautta ei pystyisi koskaan hyväksymään, sen kanssa opitaan elämään. (Luodemäki ym. 2009, 42.)

Mielestämme on tärkeää, että kriisin erivaiheissa ja sen jälkeen omainen saa tarvitsemansa tuen, joka hyödyttää sen hetkistä tilannetta parhaiten. V-S FinFami (2022c) tarjoaa omaisille maksutonta omaisneuvontaa, tukihenkilöitä eri-ikäisille, kursseja ja ryhmiä, vertaistukea sekä vapaaehtoistoimintaa. Omaisneuvonta keskustelutukea psyykkisesti oireilevien, sairastuneiden ja päihderiippuvaisten omaisille ja läheisille. (V-S FinFami 2022c.)

3.2 Vertaistuen hyvinvointivaikutukset omaisille

Vertaistuki on koettu hyvin merkittäväksi omaisten keskuudessa. Se on välitöntä tukitoimintaa, joka tarjoaa tilaisuuden jakaa omia kokemuksia toisten kanssa, saada tukea toisilta ja olla itse tukena toisille. Vertaistukea eli vastavuoroista toimintaa, pidetään yhtenä tärkeimmistä tukitoiminnan muodoista. (Luodemäki ym. 2009, 30.) Terveystuella rajallisten resurssien keskittyessä sairastuneen ihmisen hoitoon, olisi tärkeää, että omaiset saisivat tietoa, mistä vertaistukea voi saada. Muun muassa vapaaehtoiselta taholta voi olla saatavilla vertaistukea. (Mikkonen & Saarinen 2018, 127.)

Männikkö & Jähi (2015, 163) tekivät tutkimuksen mielenterveyspotilaiden omaisten vertaisryhmätoimintaan osallistumisen hyvinvointivaikutuksista. Tutkimuksessa tarkasteltiin osallistumisella havaittavia hyvinvointivaikutuksia vuoden seurannan aikana. Tutkimukseen osallistuneet omaiset (n=82) muodostivat oman kiinnostuksen mukaan neljä eri vertaisryhmää ja heille valittiin henkilökohtaiset verrokkit (n=142). Männikkö & Jähi (2015, 164) vertailivat osallistuneita ja heidän verrokkejaan neljänä eri ajankohtana: tutkimuksen alussa sekä 3, 6 ja 12 kuukautta tutkimuksen alkamisesta.

Tulokset kertovat, että vertaisryhmiin osallistuneet olivat ryhmien alkaessa masentuneempia kuin verrokkit. Useat ryhmiiin osallistujat kärsivät kliinisestä masennuksesta. Myös heidän sosiaalisten suhteiden laatu ja tyytyväisyys, tyytyväisyys elämään ja arvostuksen saaminen koettiin huonommaksi verrattuna verrokkeihin. Ryhmien välillä ei ollut eroja toivottomuuden ja päätösvallan kokemisessa. Seuranta-aikana vertaisryhmissä mukana olleiden masennusoireilu ja toivottomuus vähenivät ja sosiaalisten suhteiden laatu, elämään tyytyväisyys ja arvostuksen saaminen paranivat. (Männikkö & Jähi 2015, 165–166.)

Myös Duckworth & Halpern (2014) tutkivat vertaistukiryhmän vaikutuksia, kun yksi perheenjäsenistä sairastaa skitsofreniaa. Ryhmien tukena ja esimerkkinä toimivat perheet, jotka olivat selvinneet samanlaisesta tilanteesta. Ryhmässä kehitettiin yhdessä selviytymiskeinoja itsestä ja läheisestä huolehtimiseen. Vertaisperheiden kokeman hyvinvoinnin todettiin kohentuneen ryhmän aikana ja vaikutukset näkyivät vielä puoli vuotta jälkepäin tehdyissä satunnaismittauksissa. (ks. Mikkonen & Saarinen 2018, 154.)

Edellä mainittujen tutkimusten perusteella voinee tehdä johtopäätöksiä, että vertaistuellalla on positiivinen vaikutus omaisten kokemaan hyvinvointiin.

4 VERTAISRYHMÄTOIMINTA

Satunnaisesta ihmisjoukosta muodostuu ryhmä, kun sen jäsenillä on jokin yhteinen tavoite, keskinäistä vuorovaikutusta sekä käsitys siitä, keitä muita ryhmään kuuluu (Kopakkala 2011, 36). Ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä ovat muun muassa sen tarkoitus, säännöt, koko ja roolit. Ryhmän tarkoitus määrää ryhmän tavoitteen. Yhteinen tavoite ja vuorovaikutus mahdollistavat työnjaon sekä erilaisten roolien muodostumisen ryhmässä. Tavoitteen saavuttamisen kannalta on tärkeää, että ryhmän jäsenet tiedostavat tavoitteen. (Niemistö 2007, 16, 35–37.)

Ryhmiä voi olla eri kokoisia niiden tarkoituksesta riippuen. Ryhmää voidaan kutsua pienryhmäksi, jos sen jokaisella jäsenellä on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa keskenään. Alle 10 henkilön ryhmä mahdollistaa tämän. Pienryhmissä jäsenten osallistuminen on aktiivista ja tasaisempaa kuin suurryhmissä, joissa ryhmänohjaajalla on usein suurempi rooli. (Järvinen ym. 2006, 27–28.) Pienryhmän keskeisiä piirteitä on turvallinen ja avoin ilmapiiri, jossa vallitsee luottamuksellisuus. Jokaisella ryhmän jäsenellä on merkitys ryhmän kokonaisuuteen, mutta ohjaajalla on vastuu edellä mainittujen piirteiden ylläpitämisestä. (Ståhlberg 2019, 27.) Ryhmät voivat olla avoimia tai suljettuja. Suljettuun ryhmään ei oteta uusia jäseniä sen käynnistämisen jälkeen, kun avoimeen ryhmään voi liittyä uusia jäseniä aina eri tapaamiskerroille. (Vilén ym. 2008, 271.) Ryhmä voi olla myös täydentyvä, jolloin siihen voi liittyä kesken kauden (V-S FinFami 2022b).

4.1 Vertaistuki ja vertaisryhmä

Vertaistuki on kokemusten jakamista sellaisen ihmisen kanssa, joka on kokenut samaa. Tällöin kuuntelijalla ja kertojalla on jokin samanlainen kokemus, mikä antaa mahdollisuuden ymmärtää toisen kokemaa ja kertomaa oman kokemuksen kautta sekä tulla itse ymmärretyksi. Vertaistuessa olennaista onkin kertominen ja kuunteleminen. (Terveyskylä 2020.) Vertaistuki liittyy vertaisuuteen, jota muodostuu monenlaisilla eri alueilla, joissa ihmisillä on keskenään samankaltaisia kokemuksia tai samanlaiset elämäntilanteet. Muun muassa erilaiset sairaudet tai muut elämänkriisit voivat olla yhdistäviä tekijöitä, mutta myös esimerkiksi yhteinen koulu- tai työpaikka voi toimia yhdistäjänä. Vertaistuki on omaehtoista toimintaa, eli siinä toimitaan omaksi ja toisen hyväksi, tuki on

vastavuoroista ja omien kokemusten ymmärtäminen ja hyödyntäminen on osa tukisuhdetta. Vapaaehtoisuudessa tuki taas on yksisuuntaista, eikä vapaaehtoista ja autettavaa yhdistä yleensä saman kokeminen. Vertaistuki ja vapaaehtoisuus voivat kuitenkin yhdistyä, kun vertaisryhmää vetää vapaaehtoinen henkilö, joka kuuluu samaan viiter ryhmään osallistujien kanssa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 20, 26–27.)

Vertaisryhmästä puhutaan, kun sen jäsenillä on samantyylinen elämäntilanne tai jokin sama ongelma tai haaste elämässään. Myös ryhmänohjaajalla voi olla kokemusta asiasta, jota ryhmässä käsitellään. On kuitenkin tärkeää, että ohjaaja on käsitellyt omaa kokemustaan tarpeeksi ja on sen kanssa sinut niin, että se ei vaikuta ryhmän tasavertaiseen ohjaamiseen. Oleellista vertaisryhmässä on vertaistuki ja keskustelu. (Vilén ym. 2008, 272–273.)

Järvinen ym. (2006, 21–22) mukaan vertaisryhmä voidaan nähdä sosiaalisen tuen yhtenä muotona. Jo sosiaalinen vuorovaikutus on yksi ihmisen olennaisimmista tarpeista, sillä omien ajatusten ja kokemusten jakaminen luo yhteisöllisyyden tunnetta ja antaa voimaa. Vertaisryhmässä omaa kokemaansa voi jakaa sellaisten ihmisten kanssa, joilla on samanlainen elämäntilanne tai samanlaisia kokemuksia. On tutkittu, että vertaistuki voimaannuttaa, joka tarkoittaa itsetunnon nousua ja tunnetta omasta vahvuudesta. Voimaantunut ihminen pystyy myös voimaannuttamaan toisia. (Järvinen ym. 2006, 21–22.) Vertaiset voivat antaa toisilleen toivoa siitä, että haasteen kanssa voi selvitä sekä käytännön tietoa ja neuvoja, joista voi olla apua asioiden hoidossa (Vahtivaara 2010, 22).

Vertaisryhmä voi olla keskusteleva tai toiminnallinen. Keskustelemissä vertaistukiryhmissä on relevanttia keskinäisen vertaistuen lisänä ehdoton luottamus. Ryhmässä jokainen jäsen on tasavertainen ja jokaisella on vapaus olla oma itsensä sekä ilmaista omia tunteitaan ja mielipiteitään. Jokaisella on mahdollisuus kertoa omasta kokemuksestaan ja näin saada apua sekä auttaa itse toisia. Toiminnalliset vertaisryhmät ovat nimensä mukaisesti toiminnallisempia. Niiden ohjelmaan voi kuulua muun muassa pelejä tai liikuntaa. (Mikkonen & Saarinen 2018, 56–58, 61.) Ryhmässä on erilaisia teemoja eli aiheita, joita käsitellään. Ryhmästä riippuen teemat voivat nousta esiin eri tavoin, ja ryhmän tavoite usein ohjaa teemojen esiin tulemistä ja valitsemista. Teemat voivat vaihdella eri tapaamisilla tai sama teema voi toistua useissa tapaamisissa. (Niemi 2007, 152–154.)

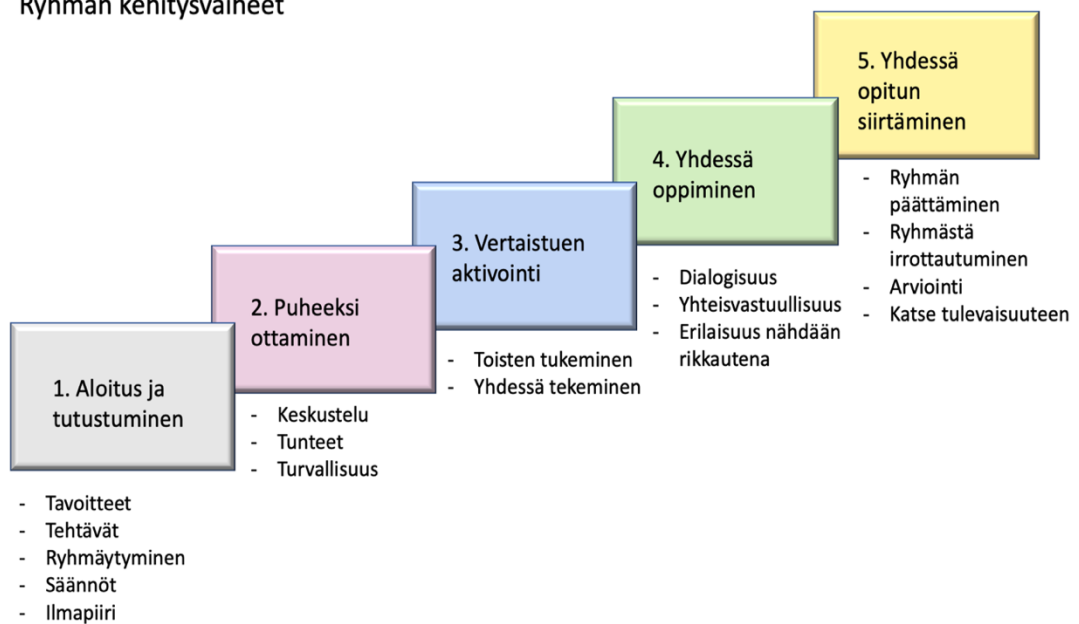
Koemme, että vertaisryhmätoiminta on tärkeä tukimuoto, sillä elämäntilanteisiin liittyvien tunteiden ja kokemusten käsitteleminen vertaisten parissa luo samaistumisen tunteiden

kautta yhteisöllisyyttä sekä tunteen siitä, ettei ole tilanteensa kanssa yksin. Myös elämäntilanteisiin liittyvien tunteiden ja kokemusten sanoittaminen vertaisten parissa luo samaistumisen tunteita.

4.2 Ryhmän kehittyminen

Ryhmät ovat usein määräaikaista prosesseja, joissa voidaan nähdä selkeä alku ja loppu. Ryhmän sisällä tapahtuu kuitenkin muutoksia koko prosessin ajan, minkä tutkimiseen on alettu kiinnittää huomiota vasta toisen maailmansodan jälkeen, jolloin ryhmätyöskentely yleisty. (Niemistö 2007, 160.) Ryhmän kehityksestä on esitetty useita erilaisia malleja, mutta yhteistä niille on niiden vaiheittainen eteneminen (Järvinen ym. 2006, 60).

Ryhmän kehitysvaiheet



Kuvio 1. Ryhmän kehitysvaiheet (mukaillen Järvinen ym. 2006, 60).

Järvinen ym. (2006, 60) esittävät ryhmän ensimmäiseksi vaiheeksi tutustumisvaiheen, joka aloittaa ryhmän (kuviokuva 1). Tämän jälkeen seuraavat puheeksi ottamisen vaihe ja vertaistuen aktivoitinvaihe, jolloin käsiteltävät teemat ovat usein syventyneet ja ryhmän ilmapiiri on vapaampi ja toisia tukeva. Jos ryhmä on kokoontunut yhdessä pitkään, seuraa yhdessä oppimisen vaihe, jossa oleellista on keskustelu ja näkökulmien jakaminen.

Ryhmän päättää yhdessä opitun siirtämisvaihe, jolloin kulunutta ryhmäprosessia arvioidaan ja ryhmästä aletaan irtaantua. (Järvinen ym. 2006, 60.)

Jokaisella ryhmällä on kuitenkin oma yksilöllinen kehitysprosessinsa, ja kaikissa ryhmissä eri vaiheet eivät ole yhtä selkeästi havaittavissa. Ryhmän eri vaiheiden tunteminen auttaa ohjaajaa ymmärtämään ryhmän muuttumista ja ryhmässä tapahtuvia ilmiöitä. (Järvinen ym. 2006, 60.)

4.2.1 Ryhmän aloitus

Uuteen ryhmään tullessa sen jäsenillä on erilaisia odotuksia ja osa voi tuntea olonsa jännittyneeksi. Ohjaajan keskeinen tehtävä onkin luoda positiivinen ja hyväksyvä ilmapiiri sekä luoda luottamusta jäseniin jo heti ryhmän alusta saakka. (Ståhlberg 2019, 68.) Ryhmänohjaajan tulisi aina olla ensimmäisenä paikassa, jossa tapaaminen on, jotta kaikki järjestelyt ovat valmiina osallistujien saapuessa paikalle. Ajoissa oleminen myös antaa ohjaajalle tilaisuuden tervehtiä jokaista osallistujaa, kun he saapuvat. Rento keskustelu ennen ohjaamisen varsinaista aloittamista voi auttaa lievittämään jännitystä. (Bens 2012, 55.)

Alussa ryhmänohjaajan rooli on keskeinen ja ryhmäläiset tukeutuvat häneen. Samalla jäsenet tarkkailevat muita ryhmäläisiä ja etsivät omaa rooliaan ryhmässä. Ryhmäytyminen alkaa vähitellen ja jäsenet alkavat keskustella keskenään ja tutustua toisiinsa. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 24–25.) Ryhmäytyminen jo alussa rentouttaa tunnelmaa ja luo yhteisöllisyyden tunnetta (Järvinen ym. 2006, 61). Tutustumisen aluksi on hyvä tehdä pieni kierros, jonka aikana jokainen ryhmäläinen voi esittäytyä ja kertoa omasta tilanteestaan sekä odotuksistaan ja toiveistaan ryhmään liittyen. Ohjaaja huolehtii, että yhden puhuessa muut kuuntelevat, mikä auttaa luomaan jo alussa ryhmään ilmapiiriä, jossa toisen sanomisia kunnioitetaan. Samalla ohjaajan tulee olla rohkaiseva ja antaa tukea puhujalle. Esittelykierroksen lisäksi tutustumisessa voi käyttää erilaisia toiminnallisia harjoitteita. (Ståhlberg 2019, 75–76.) Myös ohjaaja esittelee itsensä ryhmälle käyttäen kuitenkin harkintaa, kuinka paljon hän itsestään haluaa jakaa ryhmälle (Kopakkala 2011, 145).

Ryhmän alussa jäsenten kanssa on tärkeää käydä läpi yhteisiä pelisääntöjä koskien muun muassa ryhmän aikatauluja, toimintatapoja ja luottamuksellisuutta (Ståhlberg

2019, 74–75). Luottamuksellisuuteen liittyy olennaisesti vaitiolovelvollisuus, joka tarkoittaa sitä, että osallistujalla on velvollisuus pitää ryhmässä kuulemansa asiat itsellään, eikä viedä ryhmässä käsiteltyjä aiheita sen ulkopuolelle. Säännöt luovat luottamusta ja turvallisuutta ryhmässä. Säännöistä sopiminen antaa tietoa ryhmäläisille, miten heidän odotetaan käyttäytyvän, ja niiden laatiminen yhdessä edistää ryhmäläisten sitoutumista niihin. Sääntöjä laatiessa on tärkeää, että jokainen osallistuja saa tuoda esille omat näkemyksensä ja mielipiteensä, ja ne tulee laatia sellaisiksi, että kaikki osallistujat hyväksyvät ne. (Järvinen ym. 2006, 43, 61–62.) Olemme yhtä mieltä siitä, että onnistunut ryhmän aloitus ja siitä saatava ensivaikutelma ovat tärkeitä jäsenten motivaation ja ryhmään sitoutumisen kannalta.

4.2.2 Ryhmän tapaamiskerrat

Tutustumisen jälkeen ryhmäläisten keskustelu tietyistä teemoista ja aiheista alkaa syventyä. Tätä vaihetta kutsutaan niin sanotuksi puheeksi ottamisen vaiheeksi. Ryhmäläiset tuovat esiin ajatuksiaan ja kokemuksiaan, mikä voi tuntua osasta hankalalta, mutta toisten jäsenten tuki ja ohjaajan kannustus voi rohkaista arkojenkin asioiden käsittelyssä. Kun vaikeitakin asioita otetaan puheeksi, ryhmäläiset voivat oppia uusia toimintatapoja ja löytää itsestään uusia puolia sekä oppia toisiltaan. Ryhmän tavoitteilla ja teemoilla on vaikutusta siihen, kuinka syvällisesti asioita käsitellään. Puheeksi ottamisen vaiheen jälkeen seuraa vertaistuen aktivointivaihe, jolloin jäsenten omat toiveet ja tavoitteet ryhmässä ovat selkiintyneet, ja heidän on helpompi ottaa vastuuta ryhmän toiminnasta. Myös ryhmän ilmapiiri ja vuorovaikutus on avoimempaa kuin aikaisemmin ja osallistujat jakavat rohkeammin ajatuksiaan ja tulkintojaan. Ohjaaja kannustaa osallistujia ja huolehtii, että jokainen ryhmäläinen pääsee mukaan toimintaan. (Järvinen ym. 2006, 62–63.)

Ryhmän edetessä ohjaajan on tärkeää havainnoida ryhmää ja huomioida jatkuvasti oman ohjauksensa vaikutuksia, jotta se on ryhmän tarkoitusta palvelevaa. Tämä auttaa kiinnittämään huomiota myös mahdollisiin ohjausvirheisiin. Ohjaustyön arvioinnin kannalta on hyödyllistä esimerkiksi ryhmältä tai mahdolliselta työtoverilta saatava palaute. Ryhmänohjaaja vaikuttaa toiminnallaan jokaiseen ryhmäläiseen, vaikka jokainen kokeekin sen eri tavoin. Ohjaajan tulee huolehtia, että ryhmä pysyy positiivisena ja että siitä on hyötyä sen jäsenille, mikä edellyttää turvallisen ilmapiirin säilyttämistä. (Niemistö 2007, 183–184.)

Jos ryhmä on toiminut yhdessä pitkään ja siihen osallistuvat ihmiset ovat pysyneet samoina, ryhmä voi vertaistuen aktivointivaiheen jälkeen siirtyä yhdessä oppimisen vaiheeseen. Tässä vaiheessa toiminta on tuloksellista ja jäsenet jakavat tehtäviä tasapuolisesti keskenään. Jokaisen jäsenen yksilöllisyys nähdään vahvuutena. Ohjaaja seuraa keskustelua ja huolehtii, että syntyy dialogia, jolloin jokainen osallistuja tulee kuulluksi. Ryhmän viimeinen vaihe on yhdessä opitun siirtämisvaihe, jolloin aletaan valmistautua ryhmän päättämiseen. (Järvinen ym. 2006, 64.)

4.2.3 Ryhmän päättäminen

Ennen ryhmän toiminnan päättämistä on tärkeää huolehtia, että ryhmäläiset tiedostavat ryhmän olevan loppumassa. Sen tiedostaminen ajoissa antaa ryhmäläisille vielä tilaisuuden käsitellä tärkeitä ja vaikeitakin asioita, joita usein voidaan rohkaistua ottamaan esille vasta loppuvaiheessa. Ryhmän loppuminen voi herättää monenlaisia tunteita niin ryhmäläisissä kuin ohjaajassakin. (Niemistö 2007, 190–191.) Ryhmän päättyminen aktivoi aikaisempia luopumiseen liittyviä tunnekokemuksia, joihin voi liittyä muun muassa ahdistusta tai surua (Kaukkila & Lehtonen 2008, 26). Tärkeintä jäsenille kuitenkin on, että turvallisuuden tunne ryhmässä säilyy aivan lopetukseen saakka. Viimeisessä tapaamisessa on hyvä keskittyä ryhmän päättämiseen, jolloin käydään läpi ja vedetään yhteen käytyä prosessia sekä arvioidaan sen vaikutuksia. (Niemistö 2007, 191.)

Joskus ryhmäläiset voivat haluta päättää ryhmän jollakin erityisellä tavalla, kuten yhteiseen juhlaan, mutta aina viimeinen tapaamiskerta ei välttämättä poikkea erityisemmin aikaisemmista tapaamiskerroista. Viimeisessä tapaamisessa käsitellään keskeneräiset asiat läpi ja keskustelua suunnataan tulevaisuuteen. Tunteiden käsittelylle ja kokemusten jakamiselle on suotavaa jättää aikaa ja tilaa. Osallistujilta saatu palaute auttaa ohjaajaa arvioimaan omaa onnistumistaan ja koko ryhmän prosessia. (Järvinen ym. 2006, 65–66.)

4.3 Toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisilla menetelmillä tarkoitetaan erilaisia luovia ja osallistumista aktivoivia menetelmiä, joiden kautta vuorovaikutusta voidaan luoda myös muiden tapojen kuin puheen kautta (Linnossuo & Lindholm 2019, 6). Nämä menetelmät täydentävät, mahdollistavat ja lisäävät yhteistä ymmärrystä ja vuorovaikutusta auttamistyössä. Ne auttavat asiakasta

löytämään ilmaisumuotoa sellaisille kokemuksille, ajatuksille, tunteille ja mielikuville, jotka eivät vielä ole sanallisella tasolla. (Salo-Chydenius 2017.) Myös vertaisryhmää ohjatessa voidaan käyttää erilaisia toiminnallisia menetelmiä, jolloin voidaan esimerkiksi liikkua tai pelata pelejä tai toiminta voi olla taiteellista. Toiminnan tulee kuitenkin olla tavoitteellista, eikä vain irrallista toimintaa. (Tanskanen 2015, 106.)

Toiminnallisten harjoitusten tavoitteena on luoda osallistujien kesken vertaisuuden tunnetta ja saada ryhmäprosessi käyntiin. Harjoituksia onkin hyvä alkaa tekemään jo ryhmän alussa esittelykierroksen jälkeen, jotta ryhmäytyminen voi alkaa ja muodostuu yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kaikki osallistujat eivät välttämättä aluksi innostu harjoituksesta, mutta yleensä suhtautuminen harjoitukseen muuttuu suopeammaksi ensimmäisen harjoituksen jälkeen, jos se on ollut onnistunut. Siksi ohjaajan kannattaa panostaa harjoituksen valintaan. (Ståhlberg 2019, 93.)

Ståhlbergin (2019, 93) tavoin olemme yhtä mieltä siitä, että toiminnalliset menetelmät soveltuvat hyvin etenkin ryhmäytymisvaiheeseen, jolloin ne auttavat luomaan yhteisöllisyyttä.

5 RYHMÄNOHJAAJA

Ryhmä tarvitsee henkilön, joka vastaa ryhmän välttämättömistä tehtävistä, kuten päätösten tekemisestä, visioinnista, sisäisestä organisoinnista sekä suunnan näyttämisestä (Kopakkala 2011, 89). ”Ohjaaminen” terminä korostaa ohjaajan roolia kannustavana ryhmäläisten rinnalla kulkijana, joka vie ryhmää eteenpäin suunnitelmallisesti, mutta tietyllä herkkyydellä, jotta hän pystyy reagoimaan äkillisiin ryhmässä tapahtuviin muutoksiin (Ståhlberg 2019, 28–30).

Ryhmänohjaajat voivat hakeutua tehtävään monista eri syistä. Syitä sille voi olla esimerkiksi omakohtainen kokemus tuetuksi tulemisesta tai se, ettei ole saanut tukea sekä elämäntilanteen muuttuminen. (Mikkonen & Saarinen 2018, 63.)

5.1 Ryhmänohjaajan rooli ja tehtävät

Ryhmänohjaajan tehtävä on auttaa ryhmää huolehtimaan sen perustehtävästä ja tavoitteista. Tavoitteisiin kuuluu ryhmän alkuperäinen tavoite eli mitä varten ryhmä on luotu, sekä tunnetavoite eli ryhmäläisten keskinäinen yhteenkuuluvuus. Lisäksi ryhmäläisillä on omia henkilökohtaisia tavoitteita ja tarpeita, jolloin korostuu ohjaajan merkitys tasa-
puolisen toiminnan luomisessa. Ohjaajan tehtäviin kuuluu lisäksi ryhmän pelisäännöistä huolehtiminen sekä vastuun jakaminen myös ryhmäläisille. (Järvinen ym. 2006, 42–43.) Ohjaajan tulee huolehtia, että ryhmän ilmapiiri on luottamuksellinen, ystävällinen ja kannustava (Fujishin 2013, 122).

Jokainen osallistuu vuorovaikutukseen eri tavoin, ja ryhmänohjaajan tehtävänä onkin huolehtia siitä, että jokainen jäsen saa osallistua keskusteluun haluamallaan tavalla. Jotkut saattavat olla innokkaampia keskustelijoita kuin muut, ja ohjaaja voi tällöin jakaa puheenvuoroja ryhmäläisille esimerkiksi käyttämällä ajastinta. Puheajan jakamisen tarkoitus on muistuttaa, että kaikille osallistujille tulee antaa aikaa puhua, eikä estää vapaata keskustelua. (Lehtinen 2010, 65.) Jotkut osallistujat taas voivat tarvita rohkaisua puhumiseen ja osallistumiseen (Fujishin 2013, 122). Vuorovaikutukseen liittyy dialogi, joka on keskustelun osapuolien välistä vuoropuhelua. Dialogissa osapuolet tuovat esille omia ajatuksiaan, joiden avulla pyritään pääsemään yhteiseen lopputulokseen tai päätökseen. (Onnismaa 2007, 44.) Ryhmässä dialogin onnistuminen edellyttää turvallista ilmapiiriä ja kiireettömyyttä sekä tilan antamista (Järvinen ym. 2006, 46).

Ohjaajan on tärkeää huolehtia, ettei keskustelu muutu liian negatiiviseksi, sillä liian kielteinen ilmapiiri voi häiritä vertaisuutta, jonka tavoite on voimaannuttaa ja auttaa jaksamaan. Ryhmää tarkkailemalla ja tarttumalla kielteiseksi muuttuvaan tunnelmaan voidaan ehkäistä negatiivisen kehän muodostumista. (Lehtinen 2010, 66.) Ryhmänohjaajan tulee jatkuvasti havainnoida ja arvioida ryhmää, ja jo ennen ryhmän aloittamista on hyvä suunnitella, millä tavoin hän aikoo sen toteuttaa. Tapoja voivat olla esimerkiksi tapoamisten nauhoittaminen ja keskustelu toisen ohjaajan kanssa. (Niemistö 2007, 75.) Ryhmänohjaajan tulee lisäksi olla tietoinen omasta eettisestä vastuustaan, johon liittyy muun muassa se, että hän tunnistaa oman asiantuntijuutensa rajat. Mikäli hän epäilee ryhmäläisen tarvitsevan ammattiapua, tämä tulee ohjata oikeanlaisen avun piiriin. (Järvinen ym. 2006, 39.)

Järvinen ym. (2006, 35–36) mukaan ryhmänohjaajalla on eri rooleja, joista voidaan erottaa neljä perusröolia. Niiden mukaan ohjaajan tulisi olla ryhmän organisaattori, johon liittyy muun muassa ryhmän tilasta ja ajan käytöstä huolehtiminen, sekä ymmärtävä kuuntelija, johon liittyy ryhmän empaattisesta ilmapiiristä huolehtiminen. Kaksi muuta perusröolia ovat vaikuttaja, johon kuuluu ryhmän ohjaaminen tavoitetta kohti sekä ryhmäprosessin ylläpitäjä, johon liittyy ryhmäilmiöiden vastaanottaminen ja niiden ymmärtäminen. Ohjaajan oma persoonallisuus ja tilannekohtaiset tekijät, kuten elämäntilanne sekä muut ryhmäläiset vaikuttavat roolien muodostumiseen. (Järvinen ym. 2006, 35–36.)

Ryhmänohjaaja voi tehdä ohjaustyötä yksin tai useamman ohjaajan kanssa. Mikäli ryhmää ohjataan useamman henkilön voimin, olisi hyvä, että jokainen ohjaaja pääsee osallistumaan suunnitteluun. Yhteinen suunnittelu antaa ennakkotietoa, miten yhteistyö tulee sujumaan ja miten ohjaajien välinen vuorovaikutus toimii. On koko ryhmän edun mukaista, että ohjaajien välinen yhteistyö sujuu luontevasti ja että he luottavat toisiinsa. (Niemistö 2007, 72.) On tärkeää, että ohjaajilla olisi samankaltaisia ajatuksia ryhmäohjaamisen taustalla oleviin arvoihin, työskentelytapoihin ja tavoitteisiin liittyen. On lisäksi hyvä, jos ohjaajat osaavat lukea toisiaan ohjauksen aikana ja tarjota tukea toisilleen. (Ståhlberg 2019, 64.) Mikäli ohjaajien välillä on joistain asioista erimielisyyksiä, niitä tulisi osata käsitellä niin, että ne eivät vaikuta ohjaamiseen ja häiritse ryhmää. Joskus työparien väliset eroavaisuudet voivat olla positiivisiakin, kunhan kyse ei ole liian merkittävistä eroavaisuuksista tärkeissä asioissa. (Schwarz 2016, 300–301.)

Koemme, että työparin kanssa ohjaaminen voi antaa paljon, sillä se mahdollistaa työnjaon ja keskinäisen tuen. Pidämme tärkeänä, että työparit suunnittelevat yhteistyön hyvin, jotta ohjaaminen voi sujua yhteisymmärryksessä tukien koko ryhmää.

Jokainen ryhmänohjaaja on oma persoonansa, eikä ole olemassa tiettyä kaavaa siihen, millainen on hyvä ryhmänohjaaja. On kuitenkin tiettyjä ominaisuuksia, joita ryhmänohjaajalla olisi hyvä olla, sillä hän näyttää mallia ryhmäläisille. (Kaukkila & Lehtonen 2008, 58.) Kaukkila ja Lehtonen (2008, 59–62) luettelevat ohjaajan tärkeimpiä ominaisuuksia olevan empaattinen eläytyminen, avoimuus ja aitous, luottamus ryhmään ja sen voimavaroihin, ryhmäläisten kunnioittaminen tasavertaisesti, välittömyys ja huumorintaju sekä käytännönläheinen realismi. Lisäksi luetteloon kuuluu kyky käsitellä vaikeita asioita sekä kyky tehdä ja välittää havaintoja (Kaukkila & Lehtonen 2008, 62). Ståhlberg (2019, 34) mukaan ryhmäohjauksessa on kyse kohtaamisesta, johon liittyviin taitoihin kuuluu kuunteleminen ja huomioiminen, toisen tukeminen, kannustaminen ja arvostaminen, omana itsenä oleminen sekä kyky asettua toisen asemaan. Olennaista niin yksittäisen asiakkaan, kuin ryhmän kohtaamisessa on läsnäolo, joka on toisen ihmisen huomioonottamista ja hyväksymistä, ja siihen liittyy fyysisesti paikalla olemisen lisäksi myös henkinen läsnäolo (Mikkonen & Saarinen 2018, 87).

Vaikka ohjaamiseen liittyy tiettyjä ominaisuuksia, ohjaaja tekee ohjaustyötä kuitenkin aina omalla persoonallaan, mikä tuo oman haasteensa ryhmäohjaukseen, jossa ohjausta seuraavat useat henkilöt samaan aikaan (Ståhlberg 2019, 30). Ihmisen ajattelutavoilla on suora vaikutus kaikkeen tekemiseen, kuten ryhmäohjaamiseen. Ajattelutapoihin liittyvät esimerkiksi arvot ja asenteet, jotka ohjaavat ihmisen käytöstä ja päätösten tekemistä. (Schwarz 2016, 36.) Joskus on hyvä pysähtyä tutkimaan omia ajatuksiaan ja uskomuksiaan ja mistä ne ovat lähtöisin (Kaukkila & Lehtonen 2008, 51).

Yhteenvetona voinee todeta, että ryhmänohjaajan on tärkeää luoda ryhmälle turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri. Niin kuin Kaukkila ja Lehtonen (2008, 51) toteavat, myös me pidämme tärkeänä, että ryhmänohjaaja kykenee tunnistamaan omia ajattelumallejaan ja pohtimaan niitä kriittisesti.

5.2 Ryhmänohjaajan hyvinvointi

Ryhmäohjaaminen voi joskus olla ohjaajalle stressaavaa, jolloin voi olla hyvä keskustella asiasta toisen ihmisen kanssa. Yhdessä työskentelevät työparit voivat jakaa ajatuksia keskenään, mutta yksin työskentelevilläkin tulisi olla mahdollisuus keskustella jonkun muun, kuten työnohjaajan kanssa. Myös positiivisia asioita, kuten onnistumiskokemuksia kannattaa jakaa. (Niemistö 2007, 76.) Parityöskentely ja tapaamiset muiden ryhmänoh-

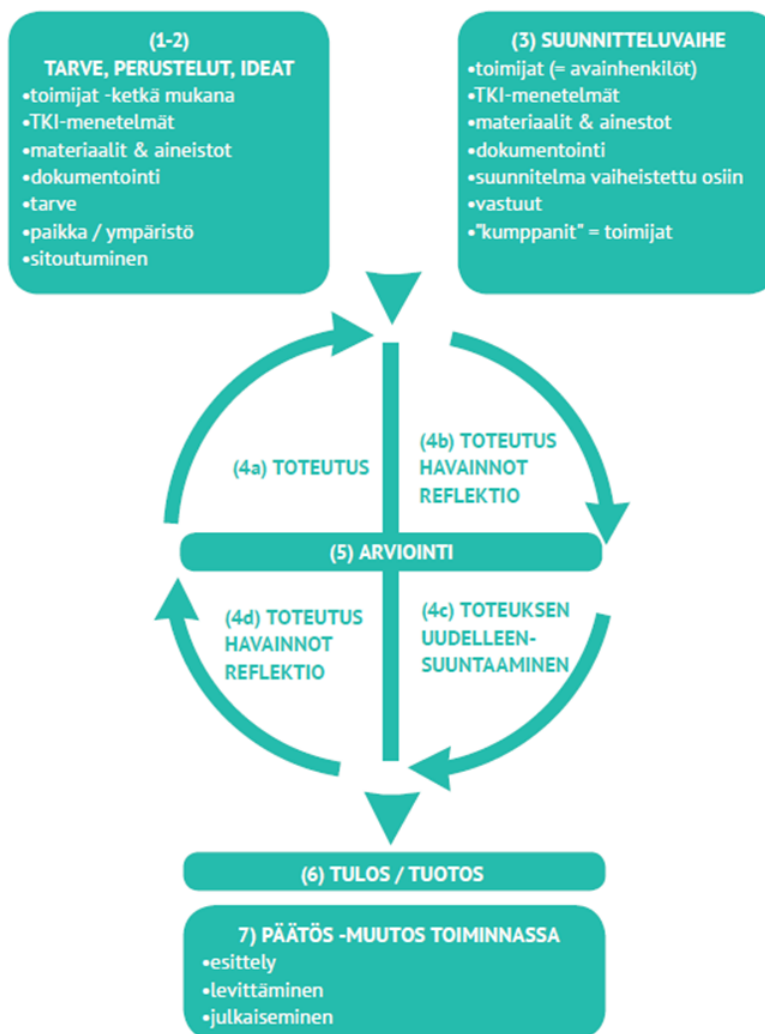
jaajien kanssa antavat mahdollisuuden kokemusten jakamiseen ja ongelmien ratkomi-
seen yhdessä. Vaikka ryhmää ohjatessa voi helposti herätä monenlaisia tunteita, ohjaa-
jan ei kuulu käsitellä omia asioitaan ryhmässä, vaan ne tulee käsitellä muualla. Ohjaajan
on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan, niin fyysisestä kuin psyykkisestä kunnos-
taan. Hänen on hyvä tunnistaa omat voimavaransa, jotta voi huolehtia niistä onnistu-
neesti. (Järvinen ym. 2006, 40–41.) Myös ohjaajan elämässä voi tapahtua muutoksia,
jolloin aikaa tai jaksamista ei enää riitä ryhmän ohjaamiseen. Tällöin hänen on hyvä il-
moittaa siitä avoimesti ja kertoa esimerkiksi toiminnan järjestäjälle asiasta. (Lehtinen
2010, 69.) Ryhmäohjaajan olisi siis tärkeää kiinnittää huomiota omaan hyvinvointiinsa
ja jaksamiseensa, sillä ohjaajan oma hyvinvointi vaikuttaa myös ohjaamiseen.

Ohjaajan tietoisuus ryhmän ilmiöistä auttaa ymmärtämään ryhmän toimintaa ja vuoro-
vaikutusta. Joskus osallistuja saattaa kohdistaa ohjaajaan kielteisiä tunteita tai syytöksiä,
jotka eivät tosiasiallisesti liity ohjaajaan. Tällöin ohjaaja saattaa tuntea itsensä turhautu-
neeksi tai muita negatiivisia tunteita. Ohjaajan kyky vastaanottaa erilaisia tunteita on siis
myös hyödyksi. (Myllymaa 2010, 88.)

6 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

Tässä osiossa käymme läpi kehittämistyömme prosessia, sen käytännön toteutusta sekä käyttämämme kehittämismenetelmää, puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kerromme myös, miten analysoimme haastattelujen avulla saamaamme tietoa.

6.1 Prosessin kuvaus



Kuvio 2. Konstruktivistinen malli (Salonen ym. 2017, 54).

Kehittämistyömme mukaillee kehittämistyön konstruktivistista mallia (Kuvio 2), jonka vaiheita ovat (1-2) kehittämistarpeen kartoitus, (3) suunnitteluvaihe, (4) toteutusvaihe, (5)

arviointivaihe, (6) tuotosvaihe, (7) päätösvaihe. Tähän työskentelymalliin liittyy vahva reflektio ja inhimillisten tekijöiden huomioiminen. Tällä tarkoitetaan pysähtymistä, arviointia ja eteenpäin suuntautumista sekä tasavertaista keskustelua. (Salonen ym. 2017, 53.)

KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS	
HELMIKUU -21	Yhteydenotto toimeksiantajaan.
MAALISKUU -21	Opinnäytetyösuunnitelman palautus ja sopimuksen solmiminen.
TOUKOKUU -21	Saatekirjeen ja haastattelukysymysten rakentaminen.
KESÄKUU -21	Työntekijöiden ja vapaaehtoisten haastattelut.
HEINÄKUU -21	Haastattelujen litteroinnit ja analysointi.
ELOKUU -21	Käsikirjan sisällön hahmotelman rakentaminen.
SYYSKUU -21	Tietoperustan päivitystä.
JOULUKUU -21	Käsikirjan 1. versio valmis.
TAMMIKUU -22	Käsikirjan 2. versio valmis.
HELMIKUU -22	Käsikirjan 3. versio valmis.
HUHTIKUU -22	Käsikirjan arviointi, opinnäytetyön raportointi ja esittäminen.

Kuvio 3. Kehittämistyön eteneminen.

Kevät 2021: Kehittämistarve (1) oli tunnistettu jo V-S FinFamissa. Helmikuussa otimme yhteyttä toimeksiantajaan ja sovimme Teams-tapaamisen. Tapaamisessa saimme toimeksiannosta laajemman kuvan. Tarvetta oli käsikirjalle omaisryhmien vetämiseen, koska vapaaehtoisilla ryhmänohjaajilla on vaihtelevaa kokemusta ryhmäohjaamisen suhteen. Samalla myös ideoimme (2) kehittämistoiminnan etenemistä ja osaltaan toimeksiantajalla oli jo visiota siitä, mitä he haluaisivat käsikirjan sisältävän. Kirjasimme kaikki esille tulleet asiat kehittämispäiväkirjaan talteen, jotta niihin oli helppo palata työskentelyn aikana.

Seuraavaksi lähdimme tarkemmin suunnittelemaan (3) kehittämistyötämme. Tässä vaiheessa tehdään taustaselvitystä perehtymällä kirjallisuuteen ja laaditaan kirjallinen kehittämissuunnitelma (Salonen ym. 2017, 60). Työskentelimme opinnäytetyösuunnitelman parissa. Maaliskuussa palautimme opinnäytetyösuunnitelman ja solmimme harjoittelusopimuksen organisaation ja koulun välille. Tutkimuslupia toimeksiantaja ei vaatinut.

Sen jälkeen tutustuimme aiheeseen tarkemmin lukien V-S FinFamin ja kirjastojen tarjoamaa kirjallisuutta sekä Theseuksen opinnäytetöitä. Suunnittelimme haastattelukysymysten rakenteita.

Toteutusvaihe (4) alkaa siitä, kun valmis suunnitelma on hyväksytty organisaatiossa. Vaihe on vaativa, mutta ammatillisesti opettava. Työstämisessä aktivoituvat suunnitelmallisuus, vastuullisuus, itsenäisyys, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sieto, sitkeys ja itsensä kehittäminen. Ohjaus, vertaistuki ja muu palaute ovat tärkeitä onnistumisen ja ammatillisen kehittymisen näkökulmista. Toteutuksessa edetään suunnitelman mukaisesti. Syklisten periaatteiden mukaan kokeillaan ja kehitetään uutta käytäntöä. Havaintojen, analysoidun tiedon, toimijoiden kokemusten ja yhteisen reflektion avulla toimintaa muokataan ja parannetaan. Syklisessä työskentelyssä uusi sykli on edellistä tarkempi kehittämisen kohteen ja tavoitteiden suuntaisesti. Muistiinpanoja on tärkeää tehdä pitkin prosessia. (Salonen ym. 2017, 33, 40, 62.) Toukokuun alussa laadimme ja lähetimme saatekirjeen vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin kautta vapaaehtoisille omaisryhmien ohjaajille. Näin kartoitimme haastateltavia. Reflektoimme toimintaamme ja valintojamme kehittämistyömme eri vaiheissa sekä parina että toimeksiantajan kanssa, ja uudelleen suuntasimme tekemistämme.

Kesä 2021: Toteutusvaihe (4) jatkuu. Toteutimme vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin ja omaistyön koordinaattorin haastattelut kesäkuun alkupuolella, ja kesäkuun loppupuolella haastattelimme vapaaehtoisia ryhmänohjaajia. Heinäkuussa litteroimme, koodasimme ja teemoitelimme haastatteluaineistot. Elokuussa kokosimme haastatteluaineistojen pohjalta käsikirjan sisällön hahmotelman, jonka sitten hyväksyimme sekä opinnäytetyön ohjaajalla että toimeksiantajalla. Saimme hyvää palautetta hahmotelmasta, sekä muutaman lisäsehdotuksen, jotka lisäsimme hahmotelmaan. Hahmotelma tarkensi myös opinnäytetyömme tietoperustaa, jonka pohjalta teimme tietoperustaan lisäyksiä.

Syksy 2021: Toteutusvaihe (4) jatkuu. Syyskuussa päivitimme opinnäytetyön tietoperustaa. Tietoperustaa rakensimme ja muokkasimme pitkin opinnäytetyöprosessia. Lokamarras-joulukuun aikana työstimme käsikirjan 1. version valmiiksi. Lähetimme käsikirjan toimeksiantajalle arvioitavaksi. Saimme heiltä korjaus- ja lisäsehdotuksia, jotka muokkasimme käsikirjaan joulukuun aikana.

Kevät 2022: Toteutusvaihe (4) jatkuu. Tammikuussa palautimme käsikirjan 2. version. Halusimme saada käsikirjasta palautetta myös ryhmänohjaajilta. Sovimme toimeksian-

tajan kanssa, että he laittavat ryhmänohjaajille käsikirjan kommenttikierrokselle. Kommenttikierroksella ohjaajat jaettiin pienryhmiin, joista jokainen pienryhmä kommentoi tiettyä aluetta käsikirjasta. Toimeksiantaja kokosi ja välitti ohjaajien palautteet meille tammiukuun lopussa. Niiden pohjalta teimme viimeiset lisäykset käsikirjaan. Helmikuussa palautimme käsikirjan 3. version ja toimeksiantaja hyväksyi sen.

Tuotosvaiheessa (6) on tärkeää huomioida toimijoiden ja hyödyn kohteena olevien näkemykset saavutetuista tuloksista. Tuloksen tulee aina tuottaa lisäarvoa työyhteisölle. (Salonen ym. 2017, 63.) Ryhmänohjaajien palautteen lisäksi, saimme toimeksiantajalta ja työntekijöiltä positiivista palautetta. He kiittivät panoksestamme mielenterveysomaisten ja vapaaehtoisten hyväksi.

Kehittämistoiminnan arvioinnin (5) voidaan ajatella sisältyvän kaikkiin vaiheisiin syklisten ja reflektiivisten periaatteiden ohjaamina. Se voi sisältää muun muassa itsearvioinnin, ulkoisen arvioinnin ja/tai vertaisarvioinnin muotoja. (Salonen ym. 2017, 64.) Opinnäytetyöpajoissa vertaisarvioimme opinnäytetöiden etenemistä. Itsearviointia teimme koko opinnäytetyö prosessin ajan. Huhtikuussa pyysimme ja saimme toimeksiantajalta lausunnon työskentelystämme ja valmiista tuotoksestamme. Huhtikuun loppupuolella myös esittelimme opinnäytetyömme ja viimeistelimme tämän opinnäytetyön loppuraportin.

Päätös vaiheessa (7) suunnitellaan mitä tuotokselle tapahtuu jatkossa: miten sitä hyödynnetään, levitetään ja implementoidaan. (Salonen ym. 2017, 66.) Avaamme päätös vaihetta Käsikirjan esittely ja arviointi -kappaleessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana dokumentoimme työskentelyämme kehittämistyöpäiväkirjaan. Se on henkilökohtainen sanallisessa, kuvallisessa tai molemmissa muodoissa oleva opinnäytetyöprosessin taltiointi. Se toimii ikään kuin muistina tässä laajalle ja pitkälle ajanjaksolle sijoittuvassa opintokokonaisuudessa. Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen tuotoksesta ja sen valmistamisesta tukeutuu muistiinpanoihin. (Vilka & Airaksinen 2003, 19.) Pidimme yhteistä kehittämistyöpäiväkirjaa. Meillä oli Teams-alustalla Word-tiedosto, johon molemmat pääsimme kirjoittamaan muistiinpanoja. Muistiinpanot päivätettiin, jotta asioiden ajankohdatkin pystyi jälkikäteen tarkastamaan. Päiväkirjaan merkitsimme muun muassa mitä olimme käsitelleet kussakin opinnäytetyöhön liittyvässä tapaamisessa sekä niissä esille tulleita kommentteja ja ohjeita. Kirjasimme ylös tärkeimmät sisällöt sähköpostiviesteistä, joita vaihdoimme eri toimijoiden kanssa sekä kysymyk-

siä että suunnitelmia jatkoa varten. Reflektoimme sinne myös ajatuksia prosessin aikana. Kehittämistyöpäiväkirja oli mielestämme todella hyödyllinen työkalu muistin tukena ja ajatusten selkeyttäjänä.

Opinnäytetyöprosessin alussa loimme Microsoft Teams -alustalle oman tiimin, johon tallensimme kaikki opinnäytetyöprosessin aikana tuottamamme materiaalit kuten kehittämistyöpäiväkirjan, haastattelujen nauhoitukset, litteroinnit ja koodaukset, kehittätyön suunnitelmat ja raportoinnit, käsikirjan luonnokset ja toteutukset. Se oli kätevä alusta työskentelyyn, koska molemmat meistä pääsi tarkastelemaan yhteisiä tiedostoja ja muokkaamaan niitä reaaliajassa.

6.2 Kehittämismenetelmät

Joskus kehittämistyötä tukee parhaiten laadullinen tutkimusmenetelmä esimerkiksi haastattelu. Menetelmissä on kyse käytännön keinoista ja työskentelytavoista, joilla saavutetaan kehittämistehtävän tavoitteet. (Salonen ym. 2017, 55.) Valitsimme haastattelut tiedonkeruumenetelmiksi, koska ne sopivat kehittämistehtäviin, sillä haastatteluilla saadaan nopeasti kerätyksi syvällistäkin tietoa kehittämisen kohteesta (Ojasalo ym. 2014, 106).

Yksilöhaastattelimme Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFami ry:n vapaaehtoistoiminnan koordinaattoria ja omaistyön koordinaattoria (n=2), sekä vapaaehtoisia ryhmänohjaajia (n=3). Valitsimme haastateltavaksi vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin, koska hän on vastuussa muun muassa vapaaehtoisten kouluttamisesta ja hyvinvoinnista, sekä avoimista ryhmistä. Omaistyön koordinaattorin taas valitsimme, koska hän vastaa muun muassa suljetuista ja täydentyvistä ryhmistä, sekä omaa pitkäaikaista kokemusta ryhmäohjaamisesta. Vapaaehtoisia ryhmänohjaajia valitsimme haastateltaviksi, jotta heidän toiveet, tulevana käsikirjan käyttäjinä, tulevat kuulluksi.

Yksilöhaastattelussa käytimme puolistrukturoitua teemahaastattelua. Vilkka & Airaksinen (2003, 63) mukaan teemahaastattelu on eniten käytetty aineiston keräämisen keino toiminnallisissa opinnäytetöissä. Se toimii silloin, kun tavoitteena on kerätä tietoa jostakin tietystä teemasta. Ojasalo ym. (2014) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on laadittu ennakkoon, mutta niiden järjestystä voidaan vaihdella ja jättää soveltumattomat kysymykset esittämättä. Vastaavasti voidaan kysyä haastattelun kuluessa mieleen tulevia kysymyksiä. (Ojasalo ym. 2014, 108–109.)

Alun perin tarkoituksemme oli toteuttaa kaksi ryhmähaastattelua vapaaehtoisille ryhmän-ohjaajille. Ryhmäjako olisi tapahtunut ryhmäohjauskokemuksen mukaan. Ensimmäisen ryhmän oli tarkoitus sisältää henkilöitä, jotka olivat ohjanneet omaisryhmiä alle vuoden. Toisen ryhmän oli tarkoitus sisältää henkilöitä, joilla taas oli pidempiaikainen, useamman vuoden tai vähintään vuoden kokemus omaisryhmien ohjaamisesta.

Ennen haastatteluja, toukokuun alussa, lähetimme vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin välityksellä sähköpostitse vapaaehtoisille saatekirjeen (liite 1), jossa kerroimme haastattelujemme tarkoituksesta ja houkuttelimme heitä vaikuttamaan käsikirjan sisällön luomiseen. Saatekirjeen on tarkoitus vakuuttaa sen vastaanottaja tutkimuksesta ja motivoita hänet osallistumaan (Vilka 2021, 189). Vapaaehtoistoiminnan koordinaattori välitti saatekirjeemme henkilökohtaisesti fyysisesti ja sähköisesti mahdollisesti haastatelluista kiinnostuneille, sähköisesti vapaaehtoisten kuukausikirjeessä sekä ohjaajien kesikissä WhatsApp-ryhmässä. Saatekirjeen välittämisen jälkeen meille ilmoitautui kaksi vapaaehtoista, yksi vasta-aloittanut ja yksi kokeneempi ohjaaja. Kokeneemman ohjaajan kanssa sovimme haastattelun maanantaille 21.6. ja vasta-aloittaneen kanssa tiistaille 22.6.. Vähäisen osallistujamäärän vuoksi sovimme alustavasti haastateltavien kanssa, että haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina, aiemmasta tiedosta poiketen.

Halusimme saada lisää haastateltavia, jotta olisimme voineet toteuttaa ryhmähaastattelut. Teimme uuden saatekirjeen kesäkuun alkupuolella, jossa haimme kokeneita ohjaajia maanantain 21.6. ja vasta-aloittaneita ohjaajia keskiviikon 23.6. haastatteluihin. Pyrimme järjestämään vasta-aloittaneiden ryhmähaastattelun keskiviikkona 23.6. tiistain 22.6. sijaan, koska tiistain haastattelun ajankohta oli sovittu haastateltavan aikataulullisista syistä aamuksi. Ajattelimme, että 23.6. myöhäisiltapäivälle saisimme ryhmähaastatteluun varmemmin osallistujia, kuin 22.6. aamulle, joten 22.6. haastattelun toteutimme yksilöhaastatteluina. Toisen saatekirjeen välittämisen jälkeen meille ilmoitautui yksi vapaaehtoinen lisää. Hän ilmoitautui vasta-aloittaneiden 23.6. ryhmään. Kokonaisuudessaan vähäisen osallistujamäärän vuoksi päätimme toteuttaa kaikki (3) ohjaajien haastattelut yksilöhaastatteluina.

6.3 Analyysin kuvaus

Toiminnallisessa kehittämisessä tutkimuskäytäntöjä käytetään vähemmässä merkityksessä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, vaikka tiedon hankkimisen keinot ovat

samat. Tutkimuksen rooli on lähinnä selvityksen tekeminen ja selvitys on yksi tiedonhankinnan apuväline. Toiminnallisissa opinnäytetöissä on tarkoituksena turvata saadun tiedon laatu käyttämällä valmiita tutkimuskäytäntöjä perustasolla. Tämä perustason laadullinen analyysi toteutetaan teemoittelulla tai tyypittelyllä tai molemmilla. (Vilkka & Airaksinen 2003, 57.)

Äänitimme haastattelut, jotta niiden sisältöihin oli mahdollista palata myöhemminkin prosessin aikana. Litteroinnin eli puhtaaksi kirjoittamisen suoritimme peruslitteroinnilla. Litteroinnit tehtiin Microsoft Word -tiedostoihin.

Peruslitteroinnissa puhe kirjoitetaan sanatarkasti puhekieltä noudattaen, mutta täytesanat, toistot, keskenjäävät tavut ja yksittäiset äännähdykset jätetään pois. Myöskin kontekstiin liittymätön puhe voidaan harkitusti jättää litteroimatta. Peruslitterointia käytetään silloin, kun pääasiallisesti vain puheen asiasisältöä halutaan analysoida. (Tietoarkisto 2021.)

Analysointi aloitetaan lukemalla litteroitu aineisto useaan kertaan, minkä jälkeen se pyritään luokittelemaan ja siitä pyritään löytämään yhteyksiä teoriaan. Litteroitu aineisto puretaan teema-alueittain. Niissä tarkastellaan aineistossa esiintyviä ilmiöitä tai asioita, jotka ovat useammalle haastateltavalle yhteisiä. (Ojasalo ym. 2014, 110.)

Toiminnallisissa opinnäytetöissä esimerkiksi haastatteluilla kerättyä aineistoa ei ole välttämätöntä analysoida, vaan sitä on mahdollista käyttää myös lähteenä. Analysointi on suositeltavaa tehdä, kun aineistoa käytetään tutkimustietona sisällöllisten valintojen perusteluun. (Vilkka & Airaksinen 2003, 64.)

Teemojen muodostamisessa voidaan käyttää apukeinona koodausta (Kuva 1). Merkitsemällä samoin koodein tekstikohdat, joissa puhutaan samoista tai samankaltaisista asioista, saadaan aineistoon järjestelmällisyyttä ja helpotetaan analyysia. Koodeja hyödyntämällä on helppo poimia laajastakin aineistosta tiettyä aihetta käsittelevät kohdat. Koodaamisen voi aloittaa eri lähtökohdista kuten teorialähtöisesti tai aineistolähtöisesti. Koodaamiseen ei ole olemassa yhtä mallia tai kaavaa. Sitä voi tehdä esimerkiksi alle- tai yliviivaamalla aineistosta usein toistuvia tai poikkeavia asioita. Voi käyttää merkkejä ja/tai eri värejä ja niiden sävyjä. (Flick 1998, 178–192; Eskola & Suoranta 2000, 155, Saaranen-Kauppinen & Puusniekan 2006 mukaan.)

V= vastaaja	
H= haastattelija	
H2= haastattelija/tarkkailija	

Koodaus:	
Vapaaehtoisten prosessi ryhmänohjaajiksi=	
Ryhmät ja niiden sisällöt=	
Ryhmäohjaaminen=	
Ohjaajan hyvinvointi ja saama tuki=	
Hyötyä ohjaamiseen=	
Omaisien tuen tarve=	
Ryhmäkertojen teemoja=	
Lähteitä=	

Kuva 1. Korostusvärien käyttö koodauksessa.

Päädyimme aineiston aineistolähtöiseen koodaamiseen, koska se sopi parhaiten tavoitteeseemme luoda käsikirjan sisältö vastaamaan ryhmänohjaajien tarvetta. Aineistolähtöisyydessä pääpaino on aineistossa, eikä analyysiyksiköt ole ennalta määrättyjä ja teoria rakennetaan aineisto lähtökohtana. Aineistolähtöinen analyysi vaatii tutkijalta itsekuuria aineistossa pysyttelemisessä. Analyysi voi vaikuttaa sattumanvaraiselta ja intuitiiviselta. Tarkoitus on kuitenkin reflektoida valintoja, arvioida luotettavuutta ja pätevyyttä, jotta lukija saa tietoa taustoista ja prosessin aikana tehdyistä valinnoista. (Eskola & Suoranta 1998, 83, Saaranen-Kauppinen & Puusniekan 2006 mukaan.)

Litterointien jälkeen luimme haastatteluaineistot läpi useampaan kertaan. Niitä lukiesamme aloimme huomata yhteneväisyyksiä. Korostimme samaa aihetta koskevia tekstikohtia samoilla väreillä. Jokaisen aihealueen koodatut tekstit kopioimme teemojen mukaan omiin Word-tiedostoihin. Osa koodatuista teksteistä sopi useamman teeman alle, joten näissä tapauksissa kopioimme tekstit jokaiseen sopivaan tiedostoon. Haastattelukysymykset antoivat hieman suuntaa tekstistä nouseville teemoille, mutta aineistoa luokiessamme täytyi olla tarkkana, koska kysymysten vastaukset saattoivat ulottua useamman teeman alueelle. Prosessin aikana teemojen nimet muuttuivat ja tarkentuivat use-

ampaan kertaan. Tämän myötä tiedostojen aineistot vaihtoivat osittain paikkoja tai yhdistyivät keskenään, jotta niiden sisällöt vastasivat päivittyneiden teemojen sisältöjä. Kun olimme tyytyväisiä muodostuneiden teemojen ja sisältöjen yhteneväisyyksien suhteen, prosessi oli valmis siltä osin. Näistä muodostuivat sitaattikokoelmat eli teemakortistot (Kuva 2). Ojasalon ym. (2014) mukaan teemakortistojen ajatuksena on pilkkoa aineisto myöhempiä tulkintoja varten. Näistä aiheittain yhteen kootuista tiivistelmistä on helpompi saada muun muassa yleiskuva, tehdä vertailuja ja tulkintoja. (Ojasalo ym. 2014, 142.)

<p><u>Ryhmäohjaaminen:</u></p> <p>"...monet ryhmäohjaajat tekevät sitä pareittain elikkä he saavat sitä yhdessä suunnitella, onko siellä aiheita vai onko se keskusteluun pohjautuva eli ne ketkä tulevat ryhmään, tuovat niitä asioita siihen."</p> <p>"...he itse päättävät miten se etenee. Sopivat työnjaosta."</p> <p>"...olis hyvä tavata (työntekijä) nää ryhmäohjaajat yhdessä..."</p> <p>"Mä teen välillä janoja eri aiheista tai että ollaan ympyröissä ja millaisia tunteita tähän tilanteeseen liittyy ja just siihen tutustumiseen liittyviä harjoituksia."</p> <p>"...se on paljon ryhmäohjaajasta kiinni paljonko he jakavat sitä omaa selviytymistarinaansa siellä ryhmässä..."</p> <p>" ohjaajat voi määritellä sen, kuinka monta haluaa ryhmään"</p> <p>"Vanhemman täytyy antaa lapselle lupa (lapsiryhmässä), että lapsi saa puhua mitä haluaa. Se pitää lapsen kuullen sanoa ääneen..."</p> <p>"...me tehtiin ryhmäsäännöt heti alussa yhdessä, että on vaihtelovollisuus, kohdellaan kaikkia tasavertaisesti ja sit muutenkin ilmapiiri oli hyvin kannustavaa, tuli sellanen olo, että heillä on turvallinen olo. Pääasia, että heillä on turvallinen olo."</p> <p>"...joku on hiljanen joku puhelias, ett miten pystyy tasapainottaa ryhmää tämmösis asioissa..."</p> <p>"mun mielestä on tärkeetä et ohjaajat on riittävän ajoissa, et he on sillain et ovat aina ennen kaikkia osallistujia paikan päällä, koska sit kun osallistujia tulee eri tahtiin, niin sit voi rupertella niitä ja näitä."</p> <p>"...varmaa kannattaa ryhmäohjaajienki itekki miettii, mikä on heidän oma vahvuus. Sit sillä tavalla pystyy yleensä luontaisesti myös ohjaamaan jos ottaa semmosen tutustumiskeinon, mikä on itselleen vahvuus."</p>
--

Kuva 2. Teemakortisto: Ryhmäohjaaminen (osa).

Teemakortistojen kautta teemoiksi muodostuivat: vapaaehtoisten prosessi ryhmäohjaajaksi, ryhmät ja niiden sisällöt, ryhmäohjaaminen, ohjaajan hyvinvointi ja saama tuki, hyötyä ohjaamiseen, omaisen tuen tarve, ryhmäkertojen teemoja, lähteitä.

Teemakortistoihin ryhmittely selkeytti aineiston kanssa työskentelyä. Muodostuneiden teemojen ja teemakortistojen sisältöjen kautta lähdimme rakentamaan käsikirjan sisällön hahmotelmaa. Suurin osa muodostuneista teemojen kokonaisuuksista sopi käsikirjan si-

sällön teemoiksi ja lähteeksi, kuten teemojen nimistäkin voi päätellä. Osa teemojen sisällöistä toimi opinnäytetyöraporttimme työstämisen tukena, kuten lähdevinkit tietopuustatyöskentelyssä. Kokosimme ja kirjoitimme ylös erilliseen Word-tiedostoon kaikki teemoitellusta aineistosta esille tulleet aiheet ja toiveet, jotka katsoimme liittyvän jollain lailla omaisryhmien ohjaamiseen. Ryhmänohjaajien toiveiksi nousi ryhmänohjaajan roolin selkeyttäminen, kriisitilanteen kohtaamiseen neuvoja, ryhmäytymisharjoituksia ja toiminnallisia menetelmiä sekä kannustusta siihen, että ryhmänohjaaja valitsee ryhmän, jonka aiheita on mielenkiintoista ohjata. Word-tiedostossa järjestelimme kaikki tekstit meidän mielestämme loogiseen ja selkeään järjestykseen. Kun olimme tyytyväisiä lopputulokseen, lähetimme tämän käsikirjan luonnoksen toimeksiantajalle arvioitavaksi. He pitivät siitä. Saimme myös toimeksiantajalta muutaman lisäsehdotuksen, jotka liitimme käsikirjan luonnokseen.

Tämän jälkeen rakensimme käsikirjan sisällön. Käsikirjan sisältö rakentui haastatteluaineistojen ja teorian tiedon yhdistyessä sekä niiden vuoropuheluna. Teorian tieto rikastutti käsikirjan sisältöä. Käsikirjasta tehtiin kolme versiota, jotta saatiin varmistettua myös loppupuolella, että tuotos vastasi tarkasti toimeksiantajan näkemystä ja käyttäjien tarpeita. Reflektoimme, arvioimme ja uudelleen suuntasimme toimintaa jokaisessa vaiheessa.

7 ARVIOINTI JA POHDINTA

Tässä luvussa arvioimme kehittämistyötämme ja toimintaamme sekä tavoitteiden toteutumista. Lisäksi arvioimme kehittämistyömme eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohdimme ammatillista kasvuamme.

7.1 Käsikirjan esittely ja arviointi

Toimeksiantajalla oli tarve yleisluontoiselle käsikirjalle vapaaehtoisten vetämien omaisryhmien ohjaamiseen. Kehittämistyömme tavoitteena oli luoda selkeä käsikirja ryhmäohjaamiseen ryhmänohjaajien tarpeet huomioiden. Pidimme tavoitteen koko ajan mielessämme kokoessamme käsikirjaa, ja työskentelimme tavoitteemme suuntaisesti.

Valmiista käsikirjasta muodostui 22 sivuinen tuotos (kuvitussivut mukaan lukien). Käsikirjan tekstillisen sisällön toteutimme itse, reflektoiden ja muokaten, toimeksiantajan ja ryhmänohjaajien palautteiden pohjalta. Käsikirjan kuvituksen ja taiton toteutti, toimeksiantajan puolelta, Tuure Minkkinen. Käsikirja sisältää: johdannon ja toimeksiantajan kuvauksen; osion vertaisryhmästä, jossa määritellään vertaisryhmän käsite, lapsiryhmät ja Prospect-ryhmä; osion ryhmänohjaajan tehtävästä, parin kanssa ohjaamisesta ja ryhmänohjaajan muistilistan; osion ryhmän vaiheista, mitä tulee huomioida ryhmää aloittaessa, ryhmän edetessä sekä ryhmää päättäessä; osion tuentarpeesta ja hyvinvoinnista; loppuun kokosimme yhteen toiminnallisia harjoituksia, sekä vinkkejä niiden ja teemojen valintaan.

Käsikirjasta tuli selkeä kokonaisuus, jonka osioiden koot pysyivät maltillisina ja tiiviinä kokonaisuuksina. Käsikirjasta ryhmänohjaajan on helppo etsiä tietoa ja soveltaa käytäntöön. Ryhmänohjaajien haastattelujen kautta saimme toiveita käsikirjan sisällön suhteen: ryhmänohjaajan roolin selkeyttäminen, kriisitilanteen kohtaamiseen neuvoja, ryhmäytymisharjoituksia ja toiminnallisia menetelmiä sekä kannustusta siihen, että ryhmänohjaaja valitsee ohjatakseen ryhmän, jonka aihe on itselle mielenkiintoinen. Toteutimme käsikirjassa kaikki ryhmänohjaajien toiveet. Sen lisäksi toteutimme kaikki toimeksiantajan ja työntekijöiden toiveet muun muassa tietoa ryhmäohjaamisesta, ryhmänohjaajan roolista ja tehtävistä, parityöskentelystä, vertaisryhmistä, teemoista, yhdistyksen arvoista, lapsiryhmistä, Prospect-ryhmästä, vapaaehtoisuuden positiivisesta merkityksestä, ryhmän-

ohjaajan hyvinvoinnista sekä toiminnallista harjoituksista. Koemme, että haastattelut sopivat meille tiedonkeruumenetelmiksi, sillä niiden kautta pystyimme suunnittelemaan käsikirjan vastaamaan toimeksiantajan ja käyttäjien tarpeita.

Koemme, että saavutimme kehittämistyömme tavoitteen, sillä käsikirjasta tuli selkeä kokonaisuus, jonka sisällön rakentamisessa huomioimme tulevien käyttäjien tarpeet. Tärkeää tavoitteen saavuttamisen kannalta oli mielestämme yhteistyö toimeksiantajan ja haastateltavien kanssa. Käsikirjan sisällön lisäksi olemme erittäin tyytyväisiä käsikirjan lopulliseen ulkoasuun, jonka Tuure Minkkinen loi.

Tuotokselle eli käsikirjalle asetimme myös tavoitteen. Käsikirjan tavoitteena oli tarjota tasavertaisia lähtökohtia ryhmänohjaajille, ja sitä kautta edistää tasalaatuista ohjaamista ryhmästä riippumatta. Tämän tavoitteen arvioimiseen tarvitsee enemmän aikaa, jotta sitä voi tutkia ja sen voi todentaa. Voinee kuitenkin olettaa, että käsikirjan tarjoama kattava tieto tasavertaistaa uusien ohjaajien osaamista perehdytyksen tukena, sekä edistää tasalaatuista ohjaamista.

On tärkeää huomioida toimijoiden ja hyödyn kohteena olevien henkilöiden arvioit saavutetuista tuloksista. Tuloksen tulee tuoda lisäarvoa työyhteisölle. (Salonen ym. 2017, 63.)

Toimeksiantajalta ja ryhmänohjaajilta saamamme palaute oli positiivista. Saimme muun muassa kommenttia, että olimme perehtyneet asiaan, ja tuoneet selkeästi esille ohjaajien tehtäviä ja yleistietoa ryhmistä. Arvioinnin mukaan olimme käsikirjaa tehdessämme kuunnelleet heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Toimeksiantaja kertoi uskovansa, että käsikirja toimii hyvänä apuna ryhmänohjaajille. Käsikirjan on tarkoitus tulla toimeksiantajan verkkosivuille, jonka kautta sitä levitetään valtakunnallisesti myös muiden FinFamin yhdistysten käyttöön. Lisäksi valmis opinnäytetyöraportti tullaan linkittämään V-S FinFamin verkkosivuille.

Kehittäminen on onnistunut, kun asetetut tavoitteet ja tulokset on saavutettu sekä loppuraportti kirjoitettu. Tulosten levitys ja implementointi eli juurruttaminen on usein suuri haaste. (Salonen ym. 2017, 66.)

Halusimme käsikirjan testikäyttöön tammikuulle, sovimme tässä toimeksiantajan kanssa. Testikäytön kautta olisimme saaneet kerättyä käyttäjäkokemuksia ryhmänohjaajilta ja tehdä niiden pohjalta käsikirjaan muutoksia. Valitettavasti tämä jäi toteuttamatta COVID-19-pandemian tilanteen takia. Kuitenkin toimeksiantajan kanssa sopimamme ja heidän

toteuttaman ryhmänohjaajien kommenttikierroksen kautta saimme käyttäjiltä palautetta käsikirjasta, jonka pohjalta teimme viimeisen version käsikirjasta.

Käsikirjan implementoinnille meillä ei aika riittänyt. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka käsikirja vastaa tarpeisiin, kun se otetaan käyttöön, ja kuinka V-S FinFamin tarpeista ja toiveista lähtien tehty käsikirja vastaa muiden FinFamin jäsenyhdistysten tarpeeseen. Toivomme, että käsikirjasta on hyötyä ryhmänohjaajille.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Kehittämistyötä tehdessämme otimme huomioon eettiset kysymykset ja ohjeet. Olemme seuranneet Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2021) hyvää tieteellistä käytäntöä, johon kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksessa ja tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu eettisesti kestävien tiedonhankintamenetelmien ja tutkimusmenetelmien käyttäminen. Tiedonhankinnassa tämä tarkoittaa, että tieto perustuu tutkittuun tietoon ja ammatikirjallisuuteen sekä omiin havaintoihin. (Vilkkä 2021, 41–42.)

Eettisen toiminnan varmistamiseksi olemme tutustuneet eettisiin periaatteisiin ja ohjeisiin jo alusta alkaen, ja olemme kiinnittäneet toimintamme eettisyyteen huomiota koko prosessin ajan. Prosessin alussa allekirjoitimme toimeksiantajan ja koulun kanssa opinnäytetyösopimuksen ja selvitimme, tarvitsemmeko tutkimuslupaa. Aloitimme varsinaisen opinnäytetyön tekemisen tekemällä kehittämistyön suunnitelman, johon hahmottelimme aikataulua ja rakensimme alustavaa tietoperustaa. Suunnitelman tekeminen kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön ja jo siihen kirjoitettavaan tietoperustaan kuuluu merkitä lähdeviitteet huolellisesti (Vilkkä 2021, 45). Olemme harjoitelleet lähdeviittausta koko opintojen ajan, mutta opinnäyteprosessin aikana se tuli erityisen tutuksi. Huolehdimme, että kirjasimme kaikki lähteet tarkasti tekstiin ja lähdeluetteloon.

Tutkimuksessa ja kehittämisessä mukana olevan ihmisen tulee tietää, mitkä ovat toiminnan kohde ja tavoitteet, ja mihin häneltä vastaanotettua aineistoa hyödynnetään. Hänellä tulee olla tieto myös aineistonkeruun nimettömyydestä. Kehittämistyössä on lisäksi tärkeää ottaa huomioon erilaiset sopimukset, luvat ja oikeudet, tiedonhankinnan eettisyys, tulosten aitous sekä tietojen luottamuksellisuus. (Ojasalo ym. 2014, 48–49.) Kehittämistyötämme varten haastattelimme sekä V-S FinFamin työntekijöitä että vapaaehtoisia ryh-

mänohjaajia. Ryhmänohjaajille lähettämässämme saatekirjeessä kerroimme, mitä varten keräämme tietoa ja mitä tiedoilla tehdään sekä haastatteluiden luottamuksellisuudesta. Saatekirjeemme suunnittelimme tarkkaan ajan kanssa, jotta kaikki tarvittavat tiedot tulivat siitä ilmi.

Haastatteluja tehdessämme pidimme mielessämme jatkuvasti eettisen toimintatavan. Jokaiselle haastateltavalle korostimme, että haastattelut ovat anonyymejä eli kenenkään henkilöllisyys ei tule selviämään lopullisesta tuotoksesta tai opinnäytetyöstä. Pyysimme lupaa haastattelujen äänittämiseen, jotta aineiston käsittely olisi helpompaa. Litteroimme kaikki äänitetyt haastattelut ja poistimme äänitteet kehittämistyömme valmistuttua.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta edistää tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen kaikista vaiheista. Esimerkiksi aineistonkeruu tulee kuvata selkeästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Opinnäytetyömme luotettavuuden varmentamiseksi olemme arvioineet ja kuvanneet tarkasti aineiston tuottamisen kaikki vaiheet ja olosuhteet sekä miten olemme ratkaisuihimme päätyneet. Jotta muistimme paremmin kaikki vaiheet, loimme jo prosessin alussa kehittämistyöpäiväkirjan, johon kirjassimme muistiinpanoja koko opinnäyteprosessin ajan. Koimme, että kehittämispäiväkirja tuki luotettavaa työskentelyämme ja oli hyödyllinen, kun pystyimme aina tarvittaessa palaamaan muistiinpanoihimme.

Tietoperustaa rakentaessa käytimme ammattikirjallisuutta ja muita luotettaviksi arvioimamme lähteitä aineistoja vertaillen ja lähdekritiikin muistaen. Pyrimme käyttämään ensisijaisia lähteitä, sillä toissijaiset lähteet ovat ensisijaisen lähteen tulkintaa, mikä voi altistaa tiedon muuttumiselle (Vilkkä & Airaksinen 2003, 73). Aina ensisijaista lähdettä ei kuitenkaan ollut saatavilla, joten jouduimme käyttämään toissijaista lähdettä. Arvioimme kuitenkin tiedon luotettavaksi.

Käsikirjassa käytimme lähteenä haastatteluaineistoa. Haastattelujen perusteella saamamme tiedot tukivat ryhmäohjaamisesta ja vertaisryhmistä kirjallisuudessa olevaa tietoa sekä omia odotuksiamme, joten haastatteluaineistot olivat mielestämme luotettavia lähteitä. Lisäksi käsittelimme ja analysoimme haastatteluaineistot huolellisesti, niin kuin olemme Analyysin kuvaus -kappaleessa kertoneet.

7.3 Yhteistyön arviointi

Niin kuin aikaisemmin totesimme, koemme yhteistyön merkittäväksi osatekijäksi tavoitteen saavuttamisen sekä onnistuneen opinnäytetyön kannalta. Opinnäytetyö tehtiin pariryönä, mikä edellytti tiivistä ja toimivaa yhteistyötä. Opiskelijaparina meidän keskeinen työskentelymme oli sujuvaa ja luontevaa. Opinnäytetyön aihetta pohtiessamme meillä oli samankaltaiset mielenkiinnon kohteet, joten toimeksiannon valinta oli meille helppoa. Meillä oli myös samanlaiset ajatukset opinnäytetyön valmistumisen ajankohdasta ja työskentelyn etenemisestä. Prosessin aikana olimme tiiviisti yhteydessä viestitse, ja pidimme lisäksi säännöllisesti tapaamisia Teams -alustalla. Jaoimme työskentelyn aikana vastualueet, jotta oli selkeää mitä kumpikin tekee, ja vastualueiden jakaminen mahdollisti myös syvemmän perehtymisen aiheisiin. Teimme kuitenkin koko ajan yhteistyötä ja olimme molemmat selvillä kaikista aihealueista. Koemme, että parin kanssa työskentely mahdollisti keskinäisen vertaistuen ja ajatusten reflektoinnin.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli tärkeää onnistuneen käsikirjan kannalta. Prosessin alussa pidimme yhteisen tapaamisen Teams-alustalla, jolloin esittäydyimme ja keskustelimme toimeksiannosta. Muuten olimme yhteydessä pääasiassa sähköpostitse. Meistä olisi ollut mukavaa sopia yhteisiä tapaamisia myös kasvatusten, mutta koronapandemian sekä välimatkan vuoksi yhteistyö tapahtui etäyhteyksin. Yhteydenpito oli kuitenkin mielestämme sujuvaa ja saimme nopeasti vastauksia meitä askarruttaviin asioihin sekä palautetta matkan varrella.

Yhteistyö koulumme kanssa sujui mielestämme myös hyvin. Ohjaavaan opettajaan oli helppo saada yhteys sähköpostitse, ja videon välityksellä toteutuvia tapaamisia oli helppo järjestää. Meillä oli prosessin aikana myös yhteisiä seminaari tapaamisia ohjaavan opettajan ja muiden opinnäytetyötä tekevien kurssilaisten kanssa. Nämä tapaamiset olivat hyödyllisiä, sillä ne mahdollistivat kokemusten vaihtamisen, näkökulmien jakamisen ja vertaispalautteen. Tapaamisissa jokaisen opinnäytetyötä käytiin läpi ja tällöin oli mahdollista saada vinkkejä omaa työtään koskien.

7.4 Ammatillinen pohdinta

Opinnäytetyöprosessin teko ulottui laajalle ajanjaksolle, alkaen helmikuusta 2021 huhtikuuhun 2022. Välissä oli useampia viikkoja, kun emme työstäneet opinnäytetyötä eteenpäin muiden opintojen takia. Nämä tauot työskentelyssämme saivat unohtamaan asioita, joita piti kerrata taukojen jälkeen, jotta pystyimme taas jatkamaan työskentelyä sujuvasti eteenpäin. Sitä kautta myös motivaatiota työskentelyyn piti herätellä uudelleen. Pitkä

ajanjakso antoi mahdollisuuden reflektoida tekemisiämme moneen otteeseen, mutta lyhyempi ajanjakso olisi mahdollistanut tehokkaamman työskentelyn.

Prosessin aikana reflektointikykyimme syveni. Asioita oppi tarkastelemaan useammasta eri näkökulmasta ja perustelevaan päätöksentekoon johtaneita syitä. Ajanhallinnan kanssa oli hieman ongelmia, koska opinnäytetyöprosessin työmäärän laajuutta oli vaikeaa arvioida ennakkoon. Tuntui, kuin jatkuvasti olisi tullut uusia asioita esille, mitä pitää ottaa huomioon. Niin niitä myös tuli. Ehkä se osaltaan myös kertoo reflektointikyvyn syvyydestä, että pystyy näkemään useita vaikuttavia tekijöitä eri tilanteissa. Vaikka ajanhallinnan kanssa oli paikoin ongelmia, niin saimme kuitenkin opinnäytetyöraportin valmiiksi ajallaan. Käsikirjan ensimmäisen version olisimme halunneet saada valmiiksi syksyn alkupuolella, jotta sen olisi voinut laittaa ryhmänohjaajille koekäyttöön jo syksystä, mutta saimme ensimmäisen version valmiiksi vasta joulukuuhun mennessä. Tämä ei sinällään ollut ongelma, koska toimeksiantajalla ei ollut tiettyä aikataulu vaatimusta käsikirjan valmistumisen suhteen. Pidimme muutenkin hyvissä ajoin toimeksiantajan ajan tasalla kehittämistyön suunnitelman muutoksista.

Opimme kokoamaan laajan tietoperustan. Etsimään, omaksumaan ja vertailemaan eri lähteiden tietoa, sen kautta valitsemaan meidän työellemme merkityksellisimmät. Koko opintojen ajan on harjoiteltu lähteiden kriittistä tarkastelua ja niiden valintaa, ja opinnäytetyössä nämä taidot tulivat toden teolla käyttöön. Opimme myös tekemään valintoja, minkä aiheiden käsittely oli olennaisinta opinnäytetyömme kannalta ja mitkä aiheet tuli rajata ulkopuolelle. Lisäksi opimme analysoimaan haastatteluaineistoa, tekemään sen pohjalta valintoja ja jalostamaan valintojen, teorian, palautteen ja reflektoinnin kautta käsikirjan. Opinnäytetyöprosessi on ollut haastava, mutta opettavainen matka. Jatkossa vastaavien projektien tekeminen jo sujuu astetta helpommin. Koemme, että aiheen valinnalla on merkitystä opinnäytetyön tekemisen mielekkyyden kannalta. Aihe ja toimeksianto oli meille mieleinen ja sen parissa työskenteleminen oli mielenkiintoista.

Vertaisryhmätoimintaan ja ryhmäohjaamiseen sekä mielenterveysomaisen hyvinvointiin tutustuminen on syventänyt tietämystämme niistä. Ryhmätoimintaan ja ryhmäohjaamiseen syventyminen on auttanut meitä ymmärtämään paremmin, mitä asioita ohjaamisessa tulee ottaa huomioon ja minkä vuoksi ne ovat tärkeitä. Myös sen tärkeys, että ohjaaja on tietoinen ryhmästä ilmiönä ja ryhmän sisällä tapahtuvien muutosten taustalla vaikuttavista asioista korostui. Syventyessämme mielenterveysomaisen hyvinvointiin huomasimme erityisesti sen, kuinka haavoittuvassa asemassa omaiset ovat ja että, hei-

dän hyvinvoinnin tukeminen tulisi huomioida palveluiden suunnittelussa. Meistä on hienoa, että FinFami vastaa tähän tarpeeseen ja tekee tärkeää työtä tukemalla omaisia ja levittämällä tietoisuutta.

LÄHTEET

- Anttonen, H. 2013. Vertaistukea ryhmästä -Vertaisohjaajan opas. AMK-opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.4.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57322/Anttonen_Hannamari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bens, I. 2012. Facilitating with ease!: Core skills for facilitators, team leaders and members, managers, consultants, and trainers. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass
- Chadda R. K. 2014. Caring for the family caregivers of persons with mental illness. Indian journal of psychiatry, 56(3), 221–227. Viitattu 10.4.2022. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4181176/>
- Ellä, A. 2020. Omaisneuvonnan käsikirja – Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset FinFami ry:lle. YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.4.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349434/Ellä_Adonika.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- FinFami 2022a. Mielenterveysomaisten keskusliitto. Tietoa yhdistyksestä. Viitattu 14.4.2022. <https://finfami.fi/tietoa-yhdistyksesta/>
- FinFami 2022b. Mielenterveysomaisten keskusliitto. Omaisjärjestyksen strategia. Viitattu 14.4.2022. <https://finfami.fi/strategia/>
- FinFami Uusimaa ry. 2022. Omaisen opas. Viitattu 10.4.2022. <https://www.finfami-uusimaa.fi/omaisen-opas/>
- Fujishin, R. 2013. Creating effective groups: The art of small group communication. Third edition. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.uud.painos. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, R.; Nordlund, A. & Taajamo, T. 2006. Vertaisryhmän ohjaajakoulutus – Kouluttajan opas. MLL. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Kallunki, M. & Knaapi, E. 2020. Mielenterveysomaiset eivät saa tarvitsemaansa tukea. Valtakunnallinen mielenterveysomaisten hyvinvointitutkimus. Viitattu 4.3.2021 <https://finfami.fi/ajankoh-taista/mielenterveysomaiset-eivat-saa-tarvitsemaansa-maaraa-tukea/>
- Kaukkila V. & Lehtonen, E. 2008. Ryhmästä enemmän - Käsikirja ryhmäohjaajan taitoa tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. 2. painos. SMS-tuotanto.
- Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi - ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ – vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa: Vertaistointi kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. s. 61-69. https://a-kiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistointi_kannattaa.pdf

Linnossuo, O. & Lindholm, M. 2019. Duunipolulla: Työvälineitä ammatillisessa koulutuksessa olevien nuorten yhteistoiminta- ja työelämävalmiuksien ohjaamiseen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167422.pdf>

Luodemäki, S.; Ray, K. & Hirstiö-Snellman, P. 2009. Arjessa mukana: Omaistyön käsikirja. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto ry.

Mielenterveystalo 2021. Myös läheinen tarvitsee tukea. Viitattu 20.4.2021. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/omaiset/Pages/myos_laheinen_tarvitsee_tukea.aspx

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Myllymaa, T. 2010. Vertaistojien jaksaminen ja tuki. Teoksessa: Vertaistointi kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. s. 87–93. https://a-kiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistointi_kannattaa.pdf

Männikkö, M. & Jähi, R. 2015. Mielenterveyspotilaiden omaisten vertaisryhmätoiminnan hyvinvointivaikutukset. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 52, 163–169. Viitattu 14.3.2021. Saatavilla osoitteessa: <https://journal.fi/sla/article/view/52497>

Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Palmenia.

Ojasalo, K.; Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö - Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 2.painos. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Ruohonen, M. & Vekkele, E. 2018. Vertaisohjaajan opas – Ohjeita Lahden Seta ry:n vertaisohjaajille ryhmänohjauksen tueksi. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.4.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/156536/ruohonen_miko_vekkeli_eevi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. 7.2.2 Koodaus. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 6.11.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html

Salo-Chydenius, S. 2017. Toiminnalliset ja luovat menetelmät. Viitattu 10.4.2022. <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihdetyon-menetelmat-ja-koulutus/toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat>

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Viitattu 5.12.2021. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Schwarz, R. M. 2016. The skilled facilitator: A comprehensive resource for consultants, facilitators, managers, trainers, and coaches. Third edition. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Incorporated.

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-Kustannus

Tanskanen, S. 2015. Toiminnallisuus ryhmämuotoisessa asiakastyössä. Teoksessa: Näkki, P. & Sayed, T. (toim.) 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita. s. 105–126.

Terveyskylä 2020. Vertaistalo. Mitä on vertaistuki? Viitattu 3.3.2021. <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta/mita-on-vertaistuki>

Tietoarkisto 2021. Kvalitatiivisen datan käsittely. Viitattu 29.3.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 5.4.2022. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Vahtivaara, J-M. 2010. Kokemustieto – vertaistuesta vaikuttamiseen. Teoksessa: Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätö ASPA. s. 21–23. https://a-kiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset - FinFami ry 2022a. Tietoa yhdistyksestä. Viitattu 14.4.2022. <https://www.vsfinfami.fi/yhdistys/>

Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFami ry 2022b. Ryhmät. Viitattu 14.4.2022. <https://www.vsfinfami.fi/ryhmat/>

Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset - FinFami ry 2022c. Omaisneuvonta. Viitattu 18.4.2022. <https://www.vsfinfami.fi/omaisneuvonta/>

Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset - FinFami ry 2022d. Vapaaehtoistoiminta. Viitattu 25.4.2022. <https://www.vsfinfami.fi/vapaaehtoistoiminta/>

Vilén, M; Leppämäki, P. & Vikström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3.uud.painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: P-S Kustannus.



Saatekirje

Hyvä vapaaehtoinen ryhmänohjaaja

Olemme sosionomiopiskelijoita Turun ammattikorkeakoulusta. **Teemme opinnäytetyönä käsikirjan Varsinais-Suomen FinFamin vapaaehtoisille ryhmänohjaajille.** Käsikirja tulee sisältämään yleisluontoisia ohjeita ryhmien ohjaamiseen, ja näin ollen tukemaan ohjaamisessa.

Tarvitsemme juuri Teidän asiantuntemustanne, jotta voimme koota käsikirjasta mahdollisimman käytännöllisen ja vastaamaan teidän tarpeitanne. Kaipaamme haastateltaviksi sekä vasta-aloittaneita että kokeneempia ryhmänohjaajia, jotta saamme kattavan kuvan teidän ajatuksistanne liittyen ohjaamisen toteuttamiseen sekä sen mahdollisiin haasteisiin. Hyödynnämme ajatuksianne käsikirjan sisällön luomisessa yhdessä aiheeseen liittyvän teorian kanssa.

Haastattelut toteutamme ryhmässä etäyhteyksin, Teamsin välityksellä. Haastattelun on tarkoitus olla keskustelunomainen, ja haluaisimme kuulla kaikkien osallistujien ajatuksia. Haastattelut ovat luottamuksellisia ja yksittäisen henkilön vastaukset eivät ole tunnistettavissa tuotoksessamme. Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista. Haastattelut olisi tarkoitus järjestää viikolla 25; **21.6.-23.6.** välisenä aikana. Aikataulu tarkentuu lähempänä. Haastattelun kesto on noin 1 tunti.

Mikäli haluatte osallistua haastatteluun, pyydämme teitä ystävällisesti ilmoittamaan Samulille osallistumisestanne sekä teille sopivimmista päivistä (osallistuminen vain yhtenä päivänä) edellä mainittuna ajankohtana. Voisitteko kertoa viestissä myös kuinka kauan olette toimineet ohjaajina.

Samuli Alves Heikura
samuli.alvesheikura@edu.turkuamk.fi

Kiitos jo etukäteen! :)

Mikäli teille tulee kysyttävää haastatteluun tai opinnäytetyöhömmme liittyen, voitte ottaa yhteyttä myös Lauraan:

Laura Korhonen
laura.korhonen1@edu.turkuamk.fi

Aurinkoisin terveisin,
sosionomiopiskelijat Samuli ja Laura

Liite 1. Saatekirje ryhmänohjaajille

RYHMÄNOHJAAJAN KÄSIKIRJA



Liite 2. Ryhmänohjaajan käsikirja



Laura Korhonen & Samuli Alves Heikura
TURKU AMK | OPINNÄYTETYÖ

Kuvitus ja taitto: Tuure Minkkinen

1. JOHDANTO	2
2. VARSINAIS-SUOMEN MIELENTERVEYSOMAISET – FINFAMI RY	3
3. VERTAISRYHMÄ	4
3.1 Mikä on vertaisryhmä?	4
3.2 Lapsiryhmät	4
3.3 Prospect	5
4. RYHMÄNOHJAAJA	7
4.1 Ryhmänohjaajan tehtävä	7
4.2 Työparin kanssa ohjaaminen	8
4.3 Ryhmänohjaajan muistilista	8
5. RYHMÄN VAIHEET	9
5.1 Ryhmän aloittaminen	9
5.2 Ryhmän päättäminen	11
6. TUENTARVE JA HYVINVOINTI	13
6.1 Omaisen kaivatessa enemmän tukea	13
6.2 Ryhmänohjaajan hyvinvointi	13
7. TEEMAT JA MATERIAALIT	14
7.1 Teemojen valitseminen ja materiaaleja ryhmänohjaamiseen	14
7.2 Harjoituksia aiheittain	15
7.2.1 Harjoituksia aiheittain	15
7.2.2 Mindfulness	16
7.2.3 Luonto	16
7.2.4 Improvisaatio	16
7.2.5 Lapsiryhmät	17
LUKUVINKKEJÄ JA LÄHTEET	18



1. JOHDANTO

Hienoa, että olet kiinnostunut ryhmien ohjaamisesta ja tarttunut tähän käsikirjaan. Pannoksesi vapaaehtoistoiminnalle on ensiarvoisen merkittävää ja arvokasta. Ohjaajana pääset edistämään osallistujien ja omaa hyvinvointiasi sekä lisäämään vuorovaikutuksen kautta syntyvää ymmärrystä elämään ja arkeen. Vapaaehtoistoiminta on mahtava tapa käyttää omia taitoja toisten hyväksi tai oppia uusia taitoja kenties tulevaa ammattia ajatellen.

Tästä käsikirjasta löydät yleisluontoista tietoa ohjaamisessa huomioitavista asioista ja taidoista sekä ryhmänohjaajan tehtävistä. Käsikirjan on tarkoitus tarjota ohjaajille tukea ja ohjeita perehdytyksen lisänä. Ryhmänohjaaja toimii aina oman persoonansa ja kokemuksensa kautta, joka on hyvin tärkeä pääoma ryhmän ohjaamisessa. Hän myös soveltaa tämän käsikirjan tarjoamaa tietoa itselleen sopivaksi.

Käsikirjan alussa on lyhyesti perustietoa vertaisryhmistä, jonka jälkeen siirrymme ryhmänohjaajan tehtäviin ja mitä ohjaamisessa tulee yleisesti huomioida. Tämän jälkeen keskitymme ryhmän toimintaan ja siihen, mitä esimerkiksi alkavan tai lopettavan ryhmän ohjaamisessa tulee pitää mielessä. Sen jälkeen on osio, jossa käsittelemme, mitä ohjaaja voi tehdä, kun huomaa ryhmäläisen tarvitsevan enemmän tai toisenlaista tukea. Samassa osiossa myös paneudumme ohjaajan hyvinvointiin. Käsikirjan loppupuolella on osio teemoista ja materiaaleista, joita voi hyödyntää ryhmän sisällön suunnittelussa. Viimeisenä on lukuvinkkejä ja lähteet.

Käsikirja on koottu Turun ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen opinnäytetyönä Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFamille. Sen sisällön rakenne on luotu ryhmänohjaajien ja työntekijöiden haastattelujen pohjalta. Käsikirja on valmistunut alkuvuodesta 2022, ja ryhmänohjaajilla on ollut mahdollisuus kommentoida käsikirjaa. Käsikirjan tavoitteena on tarjota tasavertaisia lähtökohtia ryhmänohjaajille ja sitä kautta tasalaatuista ohjaamista omaisille ryhmästä riippumatta. Vapaaehtoisilla on vaihtelevaa kokemusta ryhmäohjaamisesta, osalla ei ole lainkaan ja osalla voi olla vuosien kokemus mahdollisesti sote-alan ammattitaitonsa kautta. Käsikirja perehdyttää lukijaansa konkreettisilla ohjeilla ja neuvoilla ryhmäohjaamiseen. Myös ryhmäprosessi, -roolit ja -ilmiöt ovat hyvin tärkeitä ryhmäohjaamisessa, mutta niitä ei ole käsitelty tässä käsikirjassa, sillä niihin liittyvää materiaalia löytyy runsaasti muualta, muun muassa Kaukkila ym. (2007) kirjasta Ryhmästä enemmän. Tämä opas keskittyy mielenterveysomaisen näkökulmaan.

2. VARSINAIS-SUOMEN MIELENTERVEYS- OMAISET – FINFAMI RY

Varsinais-Suomen mielenterveysomaiset – FinFami ry eli V-S FinFami on vuonna 1984 perustettu omaisyhdistys, joka toiminnallaan edistää omaisten hyvinvointia, kun perheessä tai lähipiirissä ilmenee mielenterveysongelmia tai päihteiden väärinkäyttöä.

Yhdistys tarjoaa tietoa sekä maksutonta keskusteluapua kaikille, jotka ovat huolissaan läheisensä mielenterveydestä tai päihteiden käytöstä. Yksilöllisen keskusteluavun lisäksi yhdistyksen tärkeitä toimintoja ovat erilaiset vertaistukiryhmät, avoimet teemaillat, koulutukset sekä virkistystoiminta. Näiden lisäksi yhdistys tarjoaa vapaaehtoisia tukihenkilöitä kaikenikäisten omaisten tueksi.

Yhdistys järjestää myös erilaisia koulutuksia ja luentoja ammattilaisille, opiskelijoille sekä muille mielenterveydestä sekä omaistyöstä kiinnostuneille. Yhdistys tekee yhteistyötä muun muassa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin, kuntien, mielenterveystyön ammattilaisten sekä muiden järjestöjen kanssa tuoden esiin omaisten oikeuksia sekä asemaa palveluissa. Yhdistyksen toiminta on tuettu Veikkauksen tuotoilla sekä muiden julkisten toimijoiden myöntämällä avustuksilla.

Yhdistyksen arvot

Arvot ohjaavat niin työntekijöiden kuin myös vapaaehtoisten ryhmänohjaajien työskentelyä.

Kunnioitus

Kunnioitamme toisiamme yksilöinä ja yhdistyksinä. Toimimme oikeudenmukaisesti.

Luottamus

Rakennamme luottamusta sekä järjestön toiminnassa että yhteiskunnassa. Olemme hyviä kumppaneita. Kunnioitukseen ja luottamukseen kuuluu nimettömyys, joka on ryhmässä tärkeää. Periaatteena on myös, että kaikki, mitä ryhmässä kuulee ja näkee, jää ryhmän sisälle.

Lämpö

Toimimme inhimillisesti ja olemme läsnä. Välitämme hyvinvointia. Omaisjärjestö työ voimaannuttaa.

Uskallus

Omaisjärjestötyössä toteutuu luovuus ja innovatiivisuus. Tuomme rohkeasti esiin mielenterveysomaisten näkökulmia ja tuemme omaisia olemaan avoimia.



3. VERTAISRYHMÄ

3.1 Mikä on vertaisryhmä?

V-S FinFamin vertaisryhmällä tarkoitetaan sitä, kun sen osallistujilla on kokemus samankaltaisesta elämäntilanteesta mielenterveys- tai päihdeomaisena. He ovat lähteneet hakemaan tukea ja haluavat jakaa omaa kokemustaan muiden kanssa. Oleellista ryhmässä on vertaistuki ja keskustelu. Samankaltaisista kokemuksista keskusteleminen synnyttää vertaisuutta sekä osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ryhmässä jokainen jäsen on tasavertainen, ja jokaisella on lupa olla oma itsensä sekä ilmaista itseään omalla tavallaan. Jokaisella on mahdollisuus kertoa omasta kokemuksestaan sen verran kuin itse haluaa, ja näin saada apua sekä itse auttaa toisia. Jokainen ryhmäläinen tulee eri taustasta, ja on omassa vaiheessaan omaisen prosessiaan.

Avoin, täydentyvä ja suljettu ryhmä

Yhdistyksellä on sekä avoimia, täydentyviä että suljettuja ryhmiä. Ryhmän nimi voi määräytyä kohderyhmän tai sisällön perusteella, esimerkiksi Puolisoryhmä tai Kulttuurikaverit. Kaikkiin ryhmiin osallistuminen on aina vapaaehtoista.

Avoimeen ryhmään voi tulla mukaan yhdeksikin kerraksi. Ryhmän koko ja jäsenet voivat siis vaihdella eri tapaamiskerroilla. Etukäteen ei tarvitse ilmoittautua, vaan mukaan voi vain tulla.

Täydentyvään ryhmään voi liittyä kesken kauden. Mukaan ilmoitaudutaan etukäteen, sillä osallistujamäärä voi täytyä kauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu ilmoittautumislinkin kautta tai ottamalla yhteyttä yhdistyksen työntekijään.

Suljettuun ryhmään ilmoitaudutaan kuten täydentyväänkin, mutta tiettyyn päivään

mennessä ennen sen alkamista. Ryhmään ei yleensä oteta uusia jäseniä sen alettua. Ryhmään osallistujia motivoidaan käymään ryhmässä joka kerta, koska se on yleensä suunniteltu kokonaisuus. Osallistuja voi kuitenkin halutessaan jäädä pois ryhmästä.

Ryhmän koko

Ryhmäkoko voi vaihdella ryhmän mukaan. Pieni jäsenmäärä (alle 6) voi tuntua henkilökohtaisemmalta, mutta vertaistuen määrä voi jäädä pieneksi, jos joku joutuu keskeyttämään sen tai olemaan poissa useita kertoja. Iso jäsenmäärä (yli 10 henkilöä) taas voi vaikeuttaa keskustelua vertaisryhmissä. Hieman ryhmän luonteesta riippuen, vertaisryhmien sopivana jäsenmääränä pidetään yleensä 7–10 henkilöä. Verkossa pidettävän vertaisryhmän jäsenmäärä voi olla hieman suurempi, noin 10–12 henkilöä.

3.2 Lapsiryhmät

V-S FinFami tukee myös lapsia, jotka ovat mielenterveys- tai päihdeläheisiä. Yhdistys pyrkii ennalta ehkäisevästi edistämään lasten pärjäämistä elämässä omaiskokemuksesta huolimatta, ja tukemaan heitä sen hetkessä tilanteessa. Lapsia ohjattaessa tulee kiinnittää huomiota seuraavaan: ryhmän aiheen ja teemojen valinnassa sekä harjoituksissa tulee huomioida lapsen ajatusmaailma, ikä ja kehitystaso. Tämän käsikirjan lopussa on lasten ryhmille suunnattuja ja sovellettavia harjoituksia.

Yhdistyksen työntekijän ja ohjaajan on hyvä tavata ennen ryhmän alkamista lapsen ja tämän vanhemman kanssa. Tavoitteena on kartoittaa heidän tilannettaan etukäteen, mistä voi olla hyötyä lapselle ryhmässä. Lapsen on myös helpompi tulla ryhmään, kun ohjaaja on jo tuttu. On tärkeää, että vanhempi antaa lapselle luvan puhua haluamistaan asioista. Työntekijä voi kysyä ääneen, voiko lapsi puhua asioista mitä haluaa, ja vanhemman tulee antaa lupa ääneen niin, että lapsi

kuulee. Lapsi on yleensä lojaali vanhempi-ansa kohtaan, eikä halua puhua ulkopuolisille perheen tilanteesta varsinkin, jos kotona ei puhuta mielenterveysongelmasta tai siitä puhuminen kielletään. Tapaamisessa ennen ryhmää, voidaan vanhempaa tukea puhumaan perheenjäsenen mielenterveysongelmasta ja miten se vaikuttaa perheen arkeen. Kaikilta vapaaehtoisilta, jotka työskentelevät lasten kanssa edellytetään rikosrekisteriotteen esittämistä. Ote on voimassa 6 kuukautta.

3.3 Prospect

Prospect on eurooppalaisten omaisjärjestöjen liitto EUFAMIssa kehitetty ryhmämalli, joka tarjoaa vertaistukea. Ryhmämalli sisältää omat osionsa mielenterveyskuntoutujille, heidän omaisilleen sekä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, jotka kohtaavat työssä mielenterveyskuntoutujia ja -omaisia. Suomessa Prospect-ryhmiä järjestävät FinFamin jäsenyhdistykset ja Euroopassa eri mielenterveysomaisjärjestöt. Omaisille suunnattuun ryhmään kuuluu kymmenen moduulia, jonka jälkeen, noin vuoden kuluttua, voi osallistua viiden kerran Prospect-Plus-ryhmään.

Ryhmän ohjaajina toimivat aina kaksi koulutettua vertaisohjaajaa. He ovat mielenterveysomaisia ja osallistuneet 10-kerran Prospect-ryhmään. Ohjaajuudesta kiinnostuneen oma elämäntilanne pitää olla sellainen, että pystyy sitoutumaan ohjaajaksi, eikä usko kuormittuvansa siitä liikaa.





4. RYHMÄNOHJAAJA

4.1 Ryhmänohjaajan tehtävä

Ryhmänohjaajan tehtävä on auttaa ryhmää huolehtimaan sen perustehtävästä ja tavoitteista. Ohjaajan tehtävänä on auttaa ja ohjata ryhmää siten, että sille asetetut tavoitteet on mahdollista saavuttaa.

Tavoitteisiin kuuluu ryhmän alkuperäinen tavoite eli mitä varten ryhmä on luotu, sekä tunnetavoite eli ryhmäläisten keskinäinen yhteenkuuluvuus. Osallistujilla voi olla myös henkilökohtaisia tavoitteita, jolloin korostuu ohjaajan merkitys tasapuolisen toiminnan luomisessa. Ohjaajan tehtävänä on sopia osallistujien kanssa yhteisistä pelisäännöistä, joihin kaikki sitoutuvat. On tärkeää muistuttaa muun muassa vaitiolovelvollisuudesta ja ehdottomasta luottamuksesta ryhmän sisällä. Vaitiolosopimuksen voi halutessaan tehdä kirjallisena jokaisen osallistujan allekirjoitettavaksi, samoin kuin muutkin säännöt.

V-S FinFamin ryhmänohjaajuudesta kiinnostuneet ohjataan käymään yhdistyksen vapaaehtoisten perus- ja ryhmäohjaajakoulutukset, ellei jälkimmäistä ole suoritettu muussa yhdistyksessä tai esimerkiksi partiossa. Kun vapaaehtoinen haluaa aloittaa oman ryhmän ohjaamisen, ryhmälle tulee valita aihe. Tässä vapaaehtoinen voi käyttää omaa luovuuttaan ja mielenkiintoaan, mutta myös työntekijältä saa apua aiheen valintaan. On kuitenkin tärkeää, että aihe kiinnostaa ohjaajaa itseään. Yhdistyksen työntekijä ja ohjaaja/-t tapaavat toisensa ennen ryhmätoiminnan aloittamista.

Ryhmänohjaajat voivat ottaa aina yhteyttä yhdistyksen työntekijöihin matalalla kynnyksellä. Ryhmien ohjaajille järjestetään muun muassa kehittämispäiviä, joissa tavoitteena on tavata muita ohjaajia, jakaa kokemuksia ja kehittää ryhmätoimintaa. Lisäksi ryhmänohjaajille on tarjolla erilaisia virkistyspäiviä sekä työnohjausta. Työnohjaukseen on erittäin suositeltavaa osallistua, sillä se antaa hyvän tilaisuuden omien tuntemuksien jakamiselle ja niistä keskustelemiselle, mikä on olennaista

ohjaajan oman hyvinvoinnin kannalta.

Ryhmänohjaajan on tärkeää huolehtia, että ryhmän ilmapiiri on turvallinen, avoin, oikeudenmukainen ja lämmin.

Ohjaajan on hyvä olla samaan aikaan kuunteleva ja ohjaava: tasapuolinen, rajoittava, mutta myös tilaa antava. On tärkeää olla kannustava, motivoiva ja antaa ryhmäläisille vertaistukea, jos muut osallistajat eivät sitä anna toisilleen. Ohjaajan tulee huolehtia, että kaikilla on tasapuolisesti mahdollisuus osallistua keskusteluun, ja ettei yksi tai muutama ihminen hallitse keskustelua. On tärkeää, että jokaiselle ryhmäläiselle tulee kokemus, että hän tulee kuulluksi, ja ettei hänen kokemustaan vähätellä tai vertailla. Keskustelussa tulee antaa tilaa tunteille, mutta tunnelman olisi kuitenkin hyvä pysyä pääosin ratkaisukeskeisenä. Jos tapaaminen päättyy negatiivisissa tai epäselvissä tunnelmissa, sitä olisi hyvä purkaa joko seuraavassa tapaamisessa tai työntekijän kanssa.

Ohjaaja saa itse päättää, kuinka paljon hän vertaisena jakaa ryhmässä omasta kokemuksestaan. On kuitenkin tärkeää, ettei ohjaaja vie puheenvuoroa ryhmäläisiltä. Koska ryhmässä voi nousta esiin hyvinkin erilaisia tunteita, ohjaajan olisi hyvä olla käsitellyt omat kokemuksensa niin, etteivät tunteet nouse ohjatessa liikaa pintaan. Muiden auttaminen edellyttää kykyä "laittaa sivuun" oma tilanne hetkeksi ja keskittyä toisiin.

Ryhmäläisten välille voi muodostua ystävyyssuhteita ja heistä voi tulla läheisiä myös ohjaajalle. On kuitenkin tärkeää muistaa oma roolinsa ryhmänohjaajana. Yhdistys ei toivo, velvoita eikä suosittele yhteystietojen jakamista ryhmäläisten kanssa ryhmän aikana. Yhteydenpidon jäseniin hoitaa aina työntekijä, mikä mahdollistaa anonymiteetin.

Ryhmässä voi tulla esille uusia ja haastaviakin tilanteita, jolloin ohjaajan voi olla vaikea tietää, miten hänen tulisi toimia. Tällaisiin asioihin voi liittyä esimerkiksi koettu väkivalta tai rikos, huoli alaikäisestä tai kuolemantapaus. Tilanne

voi herättää monenlaisia tunteita ja ajatuksia niin ohjaajassa kuin ryhmäläisissäkin. Tällöin on tärkeää kuunnella ja tukea asian esille ottanutta. Ohjaaja voi kertoa tai myöntää, ettei välttämättä tiedä, miten tällaisessa tilanteessa tulisi toimia, ja että asiaa voisi miettiä yhdessä ryhmään osallistujien kanssa. Ohjaaja voi myös kertoa ottavansa yhteyttä yhdistyksen työntekijään, jonka kanssa voi miettiä asiaa yhdessä, ja ilmoittaa osallistujille päätöksestä tai jatkosta. Myös ryhmään osallistujia voi neuvoa ottamaan tarvittaessa yhteyttä yhdistyksen työntekijään. On tärkeää, ettei kukaan koe jäävänsä yksin, vaan asioita voidaan selvittää yhdessä. Apua on saatavilla niin ohjaajalle kuin osallistujille.



4.2 Työparin kanssa ohjaaminen

Ryhmiä ohjataan yleensä pareittain. Olisi tärkeää, että kumpikin ohjaaja pääsee osallistumaan jo suunnitteluvaiheeseen. Tällöin ohjaukseen liittyvistä asioista voidaan sopia yhdessä. Työpari sopii keskenään tehtävän- jaosta, vetovastuista, rooleista ja teemoista. Yhteinen suunnittelu myös auttaa ennakoi- maan tulevaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

On kaikkien edun mukaista, että ohjaajien välinen yhteistyö sujuu luontevasti. Työparin kanssa ohjaaminen mahdollistaa tuntemusten jakamisen ja keskinäisen tukemisen sekä vastuun jakamisen. Työntekijä tapaa työparin ennen ryhmätoiminnan aloittamista.

4.3 Ryhmän- ohjaajan muistilista

- Valmistaudu hyvin ja ole paikalla ajoissa ennen ryhmäläisten saapumista.
- Tutustu tarvittaessa tilaan ja järjestä se ryhmään sopivaksi, laita vettä tarjolle ja huolehdi, että nenäliinoja tai serviettejä on esillä. Ohjaa tarvittaessa käsidesien ja maskien käyttöön.
- Toivota jokainen ryhmäläinen tervetulleeksi, jollekin se voi olla ensimmäinen kerta tulla puhumaan asioista mielenterveysomaisena.
- Luo säännöt ryhmälle yhdessä osallistujien kanssa ja varmista, että kaikki ymmärtävät ja sitoutuvat niihin.
- Huolehdi lämpimästä, avoimesta ja turvalisesta ilmapiiristä.
- Muista empaattisuus ja tasapuolisuus.
- Huomioi jokainen ryhmäläinen ja anna mahdollisuus puheenvuoroon esimerkiksi kysyen, haluaako sanoa jotakin, mutta älä kuitenkaan painosta puhumaan.
- Muista toiveikkuus ja tulevaisuusorientoituneisuus.

”Luota omaan visioon, kuuntele mielipiteitä, mutta päättää ohjaajana.”

5. RYHMÄN VAIHEET

5.1 Ryhmän aloittaminen

Ryhmään tuleminen ensimmäistä kertaa on usein jännittävää. Ryhmänohjaajan onkin tärkeää heti alusta alkaen luoda ilmapiiri, johon jokaisen on helppo tulla. Tällaisessa ilmapiirissä on turvallinen ja tervetullut olo sekä vapaus olla avoimesti oma itsensä. Ensimmäisellä kerralla ja aina kun tulee uusi osallistuja ryhmään, on hyvä aloittaa esittelykierroksella. Poikkeuksena on esimerkiksi liikunnallinen ryhmä, jonka alussa ei yleensä jaeta kokemuksia mielenterveysomaisena olemisesta, vaan tavoitteena on fyysisestä kunnosta huolehtiminen ja sen kohentaminen. Ryhmän loppuun on voitu varata vertaiskeskustelulle aikaa. On oleellista, että jokaisella on tervetullut olo ryhmään riippumatta siitä, milloin on tullut mukaan.

Aluksi on hyvä kysyä, millainen olo ryhmäläisillä on ja mitä kuuluu tällä hetkellä. Tämä auttaa luomaan jo alussa kulttuuria, jossa jokaisen tunteilla ja ajatuksilla on merkitystä. On kuitenkin hyvä selkeyttää ryhmäläisille, että heillä on vapaus valita, kuinka paljon he jakavat omia ajatuksiaan. Välillä joku voi haluta osallistua ryhmään vain kuuntelemalla, mikä on myös sallittu. Jäsenten ryhmäytymisen aloittaminen jo heti alussa on tärkeää, jotta kaikki tulevat tutuiksi keskenään. Tämä antaa tilaa vapaalle ja luottamukselliselle keskustelulle.

Ryhmäytymiseen voi käyttää erilaisia tutustumisharjoituksia. Ne yleensä myös rentouttavat tunnelmaa. Yksi hyvä tapa on käydä kierros, jossa jokainen vuorotellen kertoo nimensä ja esimerkiksi miksi on tullut ryhmään tai millaiset tunnelmat hänellä on. Esittelyssä voidaan lisäksi käyttää muun muassa erilaisia kortteja tai esineitä. Ideoita ryhmäytymisharjoituksiin

löydät tämän käsikirjan Teemat ja materiaalit –osiosta.

Ohjaaja kertoo osallistujille kokoon-tumiskertojen määrän ja aikataulut sekä onko tapaamisissa taukoja. Näin jäsenet osaavat varata aikaa ja valmistautua tapaamisiin. Läsnäolijat merkataan ilmoittautuneiden listaan joka tapaamisella. Ryhmään voi tulla myös anonymisti tai käyttäen toista nimeä. Täydentyvissä ja suljetuissa ryhmissä tehdään alkukartoitus ennen ryhmää ja lopussa palautekysely sähköisen linkin kautta tai paperiversiona. Ryhmäläisten kanssa on hyvä luoda



yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan toimitaan koko ryhmäprosessin ajan. Sovitut säännöt käydään yhdessä läpi ja varmistetaan, että kaikki ymmärtävät ja sitoutuvat niihin. Ryhmäläisten kesken voi myös kartoittaa, missä vaiheessa kukin on omaisen prosessissaan. Ensimmäisellä kerralla suunnataan jo ajatuksia ryhmän teemoihin.

Ryhmän tapaamiskerrat

Kun ryhmäläiset ovat tutustuneet toisiinsa, siirrytään käsittelemään varsinaisia teemoja. Jokaisella tapaamiskerralla voi olla oma teemansa, jotka muotoutuvat ryhmän aiheen mukaan. Teemat voivat olla myös ennalta valittuja, jolloin ohjaaja voi esitellä aihetta ja antaa tietoa. Ohjaajat suunnittelevat ryhmäkertojen sisällöt ja teemat, tai ne voivat nousta esiin keskusteluista osallistujien kanssa. Seuraavien kokouksien teemat voidaan päättää yhdessä. On tärkeää kuunnella osallistujia, jotta he saavat ryhmästä sitä, mitä tarvitsevat, kuten vertaistukea, tietoa ja toivoa. Teemat voivat liittyä esimerkiksi tunteisiin, hyvinvointiin tai voimavaroihin. Tämän käsikirjan Teemat ja materiaalit -osiosta löytyy ideoita teemojen valitsemiseen.

Ohjaajan on tärkeää huolehtia, että ryhmässä syntyy keskustelua. Tätä voi vauhdittaa esimerkiksi pienempiin ryhmiin jakamisella. Henkilökohtaisista asioista kertominen voi tuntua joskus vaikealta, jonka vuoksi ryhmältä ja ohjaajalta saatu tuki on ensiarvoisen tärkeää. Ohjaajan tulee kannustaa osallistujia ja antaa tukea, mutta antaa samalla tilaa. Tärkeää on ryhmän ilmapiirin kehittäminen ja ryhmän hyödyllisyyden lisääminen osallistujille. Ryhmän puheenaiheet liittyvät päivittäisiin asioihin arjessa. Näihin liittyy usein monenlaisia

tunteita ja "kipuilua." Kun osallistujat uskaltavat kertoa kokemuksistaan, niin on helppo samaistua ja saada siten apua sekä tukea toisilta. Ohjaajan tulee arvioida oman ohjauksensa vaikutuksia ja tunnistaa myös ohjaukseensa liittyviä mahdollisia kehittämiskohteita. Ryhmäläisiltä ja työparilta on hyvä pyytää palautetta toiminnastaan.

Ohjaajan on hyvä kertoa, kuinka mones ryhmäkerta on menossa, ja kuinka monta kertaa on vielä jäljellä, sillä joillekin voi olla tärkeää valmistautua hyvissä ajoin ryhmän päättymiseen. Ohjaaja voi ryhmäkerran lopuksi koota ryhmässä käytyjen keskustelujen aiheita ja pyytää palautetta siitä, minkälainen ryhmäkerta oli ollut, mitä kenellekin jäi parhaiten mieleen tai mikä oli itselle merkityksellisintä. Ryhmäkerta on tärkeää päättää aina hyvässä hengessä. Jotkut ryhmäläiset voivat haluta jäädä jatkamaan keskustelua ryhmäajan jälkeenkin ohjaajan tai jonkun osallistujan kanssa. Ohjaaja voi sopia etukäteen selkeästi, milloin ryhmäaika loppuu tai milloin hän lähtee pois tilasta.



5.2 Ryhmän päättäminen

Ryhmän päättyminen voi herättää niin osallistujissa kuin ohjaajassakin monenlaisia tunteita. Ryhmästä on voinut tulla osa heidän arkeaan ja siihen osallistujista heille tärkeitä, kun yhdessä on jaettu omaa elämäntarinaa. Ryhmäläiset saavat vielä tilaisuuden käsitellä heille tärkeitä ja vaikeita asioita, joita voidaan rohkaistua tuomaan esille vasta loppuvaiheessa. On tärkeää huolehtia, että turvallisuuden tunne ryhmässä säilyy aivan ryhmän loppuun saakka.

Viimeisessä tapaamisessa on hyvä keskittyä ryhmän päättämiseen. Ohjaajan avustamana vedetään yhteen, arvioidaan yhteistä prosessia ja sen vaikutuksia. On myös tärkeää saattaa keskeneräiset asiat loppuun. Ryhmän kanssa voi etukäteen keskustella, millaisia toiveita heillä on viimeisen tapaamisen suhteen. Joskus ryhmä voidaan päättää yhteiseen juhlaan, mutta voi myös olla, ettei viimeinen tapaamiskerta poikkea erityisemmin aiemmista kerroista. Tapaamisessa voidaan myös käyttää erilaisia harjoitteita, kuten luoda jokin konkreettinen asia, jonka saa viedä muistoksi kotiin. Tällainen voi olla esimerkiksi unelmakartta tai jokainen voi kirjoittaa paperille toisesta jostain positiivista. Jokaisen ryhmäkerran, mutta etenkin ryhmän lopussa, on tärkeää muistaa toiveikkaus ja tulevaisuuteen suuntaaminen.

Viimeisen tapaamisen loppuksi kerätään osallistujilta kirjallisena loppupalaute, joko paperiversiona tai nettilinkin kautta. Palautetta annetaan myös suullisesti. Palaute auttaa ohjaajaa myös arvioimaan omaa onnistumistaan sekä koko ryhmän prosessia. Viimeinen tapaaminen päättää ryhmän toiminnan, mutta joskus ryhmäläiset voivat haluta tavata vielä kerran. Tällöin voidaan järjestää vielä yksi tapaaminen ohjaajan tai ohjaajien kanssa. Tämän jälkeen jäsenet voivat halutessaan tavata toisiaan keskenään, mutta tapaamiset eivät ole enää yhdistyksen toimintaa, eikä ohjaajan kuulu osallistua niihin. Ohjaaja voi suositella ryhmäläisille myös V-S FinFamin muita toimintoja.





6. TUENTARVE JA HYVINVOINTI

6.1 Omaisen kaivatessa enemmän tukea

Yleisellä tasolla ohjaaja voi puhua roolistaan vapaaehtoisena ryhmänohjaajana ja kertoa yhdistyksen palveluista, kuten yksilöllisestä omaisneuvonnasta. Jotkut osallistujat hyötyvät ryhmästä ja työntekijän kanssa yksilökäynneistä samaan aikaan. Tilanteen mukaan ryhmäläisen voi ohjata ottamaan yhteyttä yhdistyksen työntekijään.

Joskus ohjaaja voi huomata, että omaisen kaipaa enemmän tai toisenlaista tukea, kuin mitä ryhmällä on tarjota. Tällöin voi ryhmäläistä pyytää jäämään hetkeksi paikalle ryhmätapaamisen jälkeen. Kohtaamisessa tärkeää on läsnäolo ja kuuntelu. Ryhmäläiseltä voi tiedustella, onko hänellä elämässään henkilöitä tai ammattilaisia, joiden kanssa hän voisi puhua tilanteestaan.

6.2 Ryhmänohjaajan hyvinvointi

Ohjaajan hyvinvointiin vaikuttaa se, kuinka mielekkääksi hän kokee roolinsa juuri tässä ryhmässä. Jotkut haluavat lähteä vapaaehtoisena vetämään ryhmää saatuaan yhdistykseltä ensin itse tukea ja apua tilanteeseensa. Ohjaaminen on usein hyvin pal-kitsevaa, kun pystyy hyödyntämään omaa kokemustaan toisten hyväksi. Ryhmän-ohjaaminen on aina vapaaehtoista.

Ryhmänohjaajan on tärkeää huolehtia tasapainosta vapaaehtoisuuden sekä omien tarpeiden ja hyvinvoinnin välillä. On tärkeää huolehtia, että elämän perusasiat ovat kunnossa. Esimerkiksi ravinnolla, riittävällä unella, liikunnalla ja sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys niin fyysisen kuin psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, jotka vaikuttavat myös ohjaamiseen. Vapaa-aikana on hyvä tunnustaa ja tehdä asioita, joista saa iloa, tasapainoa ja merkitystä elämään. Tärkeää on myös kuunnella itseään, kun huomaa, että

omaa jaksamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Ohjaajan on ilmoitettava yhdistyksen työntekijälle, mikäli kokee, ettei ole siinä kunnossa, että voisi ohjata ryhmää.

Ohjaajana toimiminen voi olla välillä haastavaa. Osallistujien elämäntarinat voivat kuormittaa ja tulla mieleen myös ryhmän ulkopuolella. On tärkeää omaksua rooli ohjaajana, ja pitää tietynlaista etäisyyttä muiden ihmisten ongelmiin. Ohjaajana ei ole tarkoitus ratkaista tai ottaa omille harteille muiden ihmisten vaikeuksia. Se kuormittaa omaa hyvinvointia ja voi vaikuttaa myös ohjaamiseen.

Yhdistyksen työntekijältä on saatavilla ohjaajalle tukea, pienetkin tuntuvaan asian takia. Ryhmänohjaajilla on mahdollisuus säännölliseen työhohjaukseen, jota antaa yhdistyksen ulkopuolinen henkilö. Siellä on mahdollista keskustella reflektioivassa ilmapiirissä. Neuvojen tai avun pyytäminen on kannattavaa, sillä on paljon parempi miettiä mieltä painavia asioita yhdessä, kuin yksin.



7. TEEMAT JA MATERIAALIT

7.1 Teemojen valitsemisen ja materiaaleja ryhmänohjaamiseen

Teemoja valittaessa lähdetään liikkeelle omaisten näkökulmasta, heidän tarpeistaan ja ryhmän tavoitteista. Mietitään, mitä omaisena olemiseen kuuluu. Aloituksessa suunnataan ajatuksia käsiteltävään teemaan. Tästä osiosta löytyvät kaikki käsikirjan materiaalit ja niiden lähteet. Niiden kautta löytyvät tarkemmat ohjeet ja myös lisää hyödyllisiä harjoituksia. Tässä yleisimpiä omaisiin liittyviä teemoja ja materiaaleja niiden käsittelyyn sekä harjoituksia aiheittain.

Tunteet: Omainen käy läpi monia eri tunteita. Hän tuntee huolta mielenterveyden ongelmista kärsivästä läheisestään. Omainen voi tuntea muun muassa stressiä, syyllisyyttä, häpeää, vihaa, suuttumusta tai surua. Tilanne voi kuormittaa omaista siinä määrin, että hän voi itse uupua ja masentua. Tärkeitä aiheita ovat muun muassa tunteiden tunnistaminen, sanoittaminen, käsitteleminen, hyväksyminen ja säätelyminen.

Materiaaleja:

Mieli ry, Animaatio: Mielenterveyttä voi vahvistaa

Mieli ry, Mitä sinulle kuuluu? -kortit: Kortteja voidaan käyttää yksin, ryhmässä tai parin kanssa. Kortteja on 36 kpl:ta. Kortit jaettu teemoihin. Yhtenä teemana muun muassa "Tunnista tunteet"

Mieli ry, Tunne- ja kaveritaitokortit alakouluun: Harjoitellaan tunteiden tunnistamista, nimeämistä ja ilmaisua sekä vuorovaikutustaitoja

Voimavarat/ suojaavat tekijät: Omaisen hyvinvointia voi tukea muun muassa seuraavat asiat: Ystävät, liikunta, harrastukset ja/tai töissä käynti, arjen pienet ilot, usko itseen, positiivinen asenne sekä oman elämän merkityksen ymmärtäminen. Tärkeitä aiheita ovat muun muassa omien rajojen vetäminen, hoivaamisesta irti – omasta elämästä vastuunottaminen, toimiva arki, positiivinen ajattelu, voimavarojen kartoitus ja tunnistaminen sekä tulevaisuuteen suuntautuneisuus.

Materiaaleja:

Mieli ry, Animaatio: Mitä mielenterveys on? Auttaa suuntaamaan ajatuksia aiheeseen.

Mieli ry, Myönteisen muistelun kortit Myönteisellä muistelulla vahvistetaan hyvää oloa ja omia vahvuuksia.

Mieli ry, mielenterveyden käsi-juliste: Toimii keskustelun herättäjänä ja muistuttaa arkisten valintojen vaikutuksesta mielenterveyteemme.

Mieli ry, vahvuuskortit: Voi käyttää vahvuuksista keskustelemiseen ja myönteisen itsetuntemuksen lisäämiseen.



Ajankohtaisia vaihtuvia teemoja: Yhteiskunnan tila voi mietittyä esimerkiksi koronan vaikutus jaksamiseen. Ryhmässä voidaan yleisesti keskustella pandemian aiheuttamista tunteista, niin negatiivisista kuin positiivisistakin.

Materiaaleja:

MIELI ry:n kriisityöntekijöiden 12 vinkkiä mielen hyvinvoinnin tukemiseen koronaepidemian jatkuessa: MIELI ry:n kriisityöntekijöiden vinkkejä mielen hyvinvoinnin tukemiseen ja henkiseen varautumiseen epävarman tilanteen jatkuessa

Lisää materiaaleja:

Mieli.fi materiaalit

Opinnäytetyö: Jenna Peltokorpi & Iida Saarela, Tunnetaidoista hyvinvointia; tunnetaito-opas ryhmärenki.fi

vahvike.fi



7.2 Harjoituksia aiheittain

7.2.1 Harjoituksia aiheittain

Esimerkkejä harjoituksista:

Esittelykierros, jolloin jokainen osallistuja sanoo nimensä ja kertoo...

- millaisissa tunnelmissa hän on tullut tänään ryhmään
- yhden adjektiivin, joka kuvaa häntä itseään
- asian, josta pitää, sen voi valita vapaasti tai se alkaa samalla kirjaimella kuin osallistujan nimi
- tai nimen kertomisen jälkeen tekee liikkeen, jonka toiset toistavat yhdessä

Parihaastattelu, jolloin osallistujat jaetaan pareihin. Parit haastattelevat hetken toisiaan ja sen jälkeen esittelevät toisensa muille ryhmäläisille. Harjoitus voi usein helpottaa alkujännitystä, ja ryhmäläiset tulevat hieman tutummaksi keskenään.

Kuka tykkää? -harjoitus, jolloin jokainen ryhmäläinen kertoo vuorollaan yhden asian, josta pitää, sanomalla esimerkiksi: "Kuka tykkää kahvista?". Sitten kaikki ryhmäläiset, jotka pitävät kahvista, nostavat kätensä. Harjoitusta voi helposti soveltaa muuttamalla "kuka tykkää" esimerkiksi muotoon "kaikki, jotka... nostavat kätensä", jolloin lausetta jatketaan siihen sopivalla tavalla. Esimerkiksi "kaikki, joita jännitti ryhmään tuleminen, nostavat kätensä" tai "kaikki, jotka ovat tämän viikon aikana tunteneet kiitollisuutta, nostavat kätensä". Harjoituksen voi tehdä myös seisten ympyrässä, jolloin astutaan askel eteenpäin, käden nostamisen sijaan. Nämä leikit voivat avata keskustelua, ja johtaa jopa syvällisempään keskusteluun.

7.2.2 Mindfulness

Murehdimme helposti menneitä ja huolehdimme tulevasta sen sijaan, että eläisimme tätä hetkeä. Mieltä harjoittamalla voimme oppia etäännyttämään itsemme ajatuksistamme ja tarkastelemaan tilanteita ja tunteita "katsojan näkökulmasta". Tietoisuus- ja läsnäolotaitojen harjoittamisella keskitytään kulloinkin meneillään olevan hetken kokemiseen, havainnointiin ja hyväksymiseen.

Mindfulness-harjoituksilla voi olla positiivinen vaikutus masennuksen, ahdistuksen, stressin ja kivun lievittämisessä. Ne voivat myös toimia avaimena onnellisempaan, rennompaan ja tietoisempaan elämään.

Esimerkkejä harjoituksista:

Mieli ry, kehonkuunteluharjoitus aikuisille: Harjoituksessa keskitytään tähän hetkeen, ja vahvistetaan mielen ja kehon yhteyttä.

Mieli ry, Itsemyötätunto harjoitus: Harjoituksessa herätellään itsemyötätuntoa.

Mieli ry, Ajatusten seuraaminen: Harjoituksessa seurataan mielenliikkeitä "katsojan näkökulmasta". Haetaan mielen rauhoittamista ja selkeyttä.

Lisää harjoituksia Mieli ry, Mindfulness harjoitukset

7.2.3 Luonto

Jo luonnossa oleilu alentaa verenpainetta, lievittää stressiä ja kohentaa mielialaa. Luonto herättää valmiuden tunnistaa myönteisiä tunteita, koettu terveydentila kohenee, ja tyytyväisyys lisääntyy. Luonto tarjoaa aistimuksia ja virikkeitä, jotka hoitavat mieltä ja kehoa. Fyysiset oireet lievittyvät, ja kipu voi vähentyä huomion kiinnittyessä oman itsensä ulko puolelle.

Esimerkkejä harjoituksista:

Mielenterveystalo, Harjoita havaintoja: Harjoituksessa opitaan keskittymään hetkeen. Harjoitellaan havainnointia ja nauttimaan aistimuksista

Mielenterveystalo, Tietoinen kävely: Harjoituksessa keskitytään kävelyaistimuksiin ja kehon tuntemuksiin. Ollaan läsnä hetkessä.

Lisää harjoituksia:

Mielenterveystalo, Metsämieliharjoituksia

Mieli ry, Hyvän mielen metsäkävelyt

7.2.4 Improvisaatio

Improvisaatioharjoitukset ryhmän kanssa kannattaa aloittaa vähitellen ja yksinkertaisilla harjoituksilla. Eri harjoitukset voivat sopia niin tutustumiseen kuin teemojenkin käsittelemiseen. Kannattaa tarkkailla ryhmän jäsenten suhtautumista harjoituksiin ja kysyä heidän ajatuksiaan niiden käytöstä.

Improvisaatiossa voidaan oppia muun muassa arkielämän vuorovaikutustaitoja, dialogisuutta, toisten hyväksyntää ja spontaanisuutta. Harjoitukset tapahtuvat irti arjen rooleista ja tilanteista, fiktiossa. Vaikka fiktiivissäkin voidaan stimuloida arkielämän tilanteita, se ei ole sisällöllisesti henkilökohtaista. Arjessa tulee päivittäin tilanteita, joita emme pysty ennakoimaan, jolloin improvisoimme.

Esimerkkejä harjoituksista:

Improaapinen, tutustumisharjoitus, Tutustumisassosiaatio: Osallistujat ringissä sanovat aiheita, joiden pohjalta käydään tutustumiskierroksia, joissa jokainen sanoo kunkin kierroksen aiheeseen liittyvän vastauksen. (ohjaa ja voi vaikuttaa aiheiden sisältöihin esimerkiksi kirjoittamalla lapuille valmiita aiheita ja jakamalla ne osallistujille ennen harjoitusta)

Improaapinen, lämmittelyharjoitus, Energiapallo: Osallistujat ringissä lähettävät ja vastaanottavat kuvitellun energiapallon vuorotlaan. Energiapallolle luodaan oma liike ja ääni aina se lähetettäessä uudestaan seuraavalle.

Improaapinen, musiikin inspiroima improvisaatio, Musiikkikävely: Osallistujat kävelevät satunnaisesti ympäri harjoitustilaa.

Ohjaaja laittaa kappaleen soimaan. Osallistujat antavat musiikin vaikuttaa heidän liikkeeseen, tunnetilaan ja olemukseen. Ohjaaja voi vaihtaa kappaletta tasaisin väliajoin.

Lisää harjoituksia: Improoapinen, improvisaationharjoituksia

7.2.5 Lapsiryhmät

Lapsiryhmissä voi soveltaa myös edellä mainittuja harjoituksia muokkaamalla niiden sisällöt lapsille sopiviksi. On hyvä huomioida, että myös lapset tietävät usein monia leikkejä, joita voi toteuttaa ryhmässä.

Esimerkkejä harjoituksista:

Ryhmäytymisharjoituksia

Nimikierros: Nimen kertomiseen voidaan liittää esimerkiksi itseään kuvaava eläin, kuten Siiri Leppäkerttu. Nimikierroksen apuna voidaan käyttää palloa tai muuta esinettä, joka kiertyä aina puhujalle. Tällöin jokaisen puheenvuoro voi näyttää selkeämmältä.

Jana: Osallistujat menevät järjestykseen esimerkiksi pituuden tai iän mukaisesti. He tekevät yhteistyötä, jotta tehtävän tekeminen onnistuisi, joka edistää ryhmäytymistä.

- Haastetta voi lisätä muuttamalla järjestyksen syntymäpäivän mukaan, jolloin jokaisen tulee löytää oma paikkansa jonossa. Syntymäpäivä pitää selvittää elehtimällä, eli puhuminen on kielletty.

Muita lasten ja nuorten harjoituksia

Harjoituksia rentoutumiseen, tietoiseen läsnäoloon ja mielenterveystaitojen harjoittamiseen löydät Mieli ry:n sivuilta lasten ja nuorten osiosta.

Mieli ry, Taran tarina – animaatio kehon ja mielen vahvistamiseen

Mieli ry, Voimavarojen talo: Auttaa nuorta tunnistamaan ja hyödyntämään omia voimavarojaan ja lisäämään itsetuntemusta.

Mieli ry, Hyvän mielen metsäkävelyt lapsille ja nuorille: Metsäkävelyille voi ottaa mukaan sosiaalisten taitojen tai mielenterveystaitojen harjoitteita.

Tunteiden tunnistaminen: Kaikki ryhmäläiset ovat piirissä ja piirin keskellä on suuri paperi. Lapsille annetaan hetki aikaa kirjoittaa paperille tunteita, joita heille tulee mieleen. Tämän jälkeen voidaan keskustella paperille kirjatuista tunteista. Voidaan todeta, että tunteita on monenlaisia, ja että kaikki tunteet ovat hyväksyttäviä.

Tunteiden paikantaminen ja niiden näkyminen: Piirretään kehon ääriviivat paperille, valitaan 4-6 tunnetta sekä lapsi valitsee värit jokaiselle tunteelle ja värittää paperille missä kohdassa ne tuntuvat kehossa. Miten perheenjäsen, jolla mielenterveysongelma/psykykinen sairaus, käyttäytyy, mitä tunteita hänellä on. Sairaus voi aiheuttaa esimerkiksi ahdistusta, masennusta, kiihtyneisyyttä, huutamista. Tunteita, ilmaisua ja tulkitsemista voi harjoitella esimerkiksi nallekorttien avulla.

Sairauksista puhuminen: Puhutaan siitä mitä lapsi on sairastanut itse, kuumetta, nuhaa ym., jonka jälkeen otetaan puheeksi mielensairaudet – mitä lapset ovat huomanneet, mitä on puhuttu kotona, miten henkilö voi käyttäytyä tällöin – näitä voi kerätä ylös fläpille.

Lisää leikkejä ja harjoituksia löytyy esimerkiksi Mannerheimin Lastensuojeluliiton Leikki-pankki –sivustolta.

LUKUVINKKEJÄ JA LÄHTEET

Hirstiö-Snellman, P., Luodemäki, S. & Ray, K. 2009. Arjessa mukana: Omaistyön käsikirja. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto ry.

Holmberg, J. Kriisissä olevan ihmisen kohtaamisen periaatteet. Viitattu 10.11.2021. <https://app.skhole.fi/fi-FI/courses/akuutin-traumaattisen-kriisin-perusteet/lessons/kriisissa-olevan-ihmisen-kohtaamisen-periaatteet>

Inkinen, M. & Söderblom, B. 2005. Vertti: Käsikirja ryhmäohjaajille. 1.painos. Helsinki: Profami Oy.

Järvinen, R.; Nordlund, A. & Taajamo, T. 2006. Vertaisryhmän ohjaajakoulutus – Kouluttajan opas. MLL. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Karjalainen, A-L. 2019. Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus

Kaukkila V. & Lehtonen, E. 2008. Ryhmästä enemmän - Käsikirja ryhmäohjaajan taitoa tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön -hanke. 2. painos. SMS-tuotanto.

Klemola, T. 2013. Mindfulness – Tietoisuuden harjoittamisen taito. Jyväskylä: Docendo Oy

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Leikkipäivä. Leikkipankki. Sata leikkiä. Viitattu 15.11.2021. <https://leikkipaiva.fi/sata-leikkia/>

Mielenterveysomaisten keskusliitto – FinFami ry 2021. <https://finfami.fi>

Mielenterveystalo 2021. Tietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista. 9.11.2021. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-opaat/opaat/tietoa_luonnon_hyvinvointivaikutuksista/Pages/default.aspx

Mieli 2021. Luonto elvyttää, rauhoittaa ja lievittää stressiä. Viitattu 5.12.2021. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/ymparisto-vaikuttaa-mieleen/luonto-elvyttaa-rauhoittaa-ja-lievittaa-stressia/>

Mieli 2021. Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? Viitattu 10.11.2021. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveystasi/harjoitukset/mindfulness/>

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Nyman, M. & Stengård, E. 2001. Mielenterveyspotilaiden omaisten hyvinvointi. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto ry.

Ståhlberg, L. 2019. Pienryhmäohjaajan opas. Jyväskylä: PS-Kustannus

Varsinais-Suomen Mielenterveysomaiset – FinFami ry 2021. <https://www.vsfinfami.fi>

*Toivotamme teille mukavia ja antoisia hetkiä
ryhmäohjaamisen parissa!*

TURKU
Itäinen Pitkäkatu 11a, Turku
p. 044 793 0580

SALO
Turuntie 8 as 13, Salo
p. 044 793 0586

<https://www.vsfinfami.fi/>
toimisto@vsfinfami.fi
[@vsfinfami](#)

