

Sara Pekonen
Mia Pietilä

Pitäjänmäen asumispalveluyksikön ryhmätoiminnan
käynnistäminen sosiokulttuurisen innostamisen kei-
noin

Tekijät Otsikko	Sara Pekonen, Mia Pietilä Pitäjänmäen asumispalveluyksikön ryhmätoiminnan käynnistäminen sosiokulttuurisen innostamisen keinoin
Sivumäärä Aika	81 sivua + 9 liitettä Syksy 2012
Tutkinto	Sosionomi AMK
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi AMK
Ohjaajat	Lehtori Seija Mäenpää Lehtori Riikka Tiitta
<p>Monimuotoisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli ryhmätoiminnan käynnistäminen Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä ja että opinnäytetyötä lukemalla työntekijät saavat ohjeita ryhmätoiminnan jatkamiseen. Ohjasimme kymmenen ryhmätoimintakertaa, kaksi kertaa viikossa monitoimitilassa tammi-helmikuussa 2012. Opinnäytetyö toteutettiin työelämän yhteistyökumppanin pyynnöstä. Ryhmä oli avoin ja siihen osallistui kerrallaan 1-7 asukasta. Yhteensä asukkaita tavoitettiin ryhmän kautta 20. Työntekijöitä ryhmässä vieraili viisi.</p> <p>Ryhmä toimii matalan kynnyksen periaatteella ja sen tarkoituksena on olla tätä kautta ensimmäinen askel mahdollisella kuntouttavalla polulla. Ryhmätoiminnan pitkän aikavälin tavoitteina on lisätä sosiaalisia taitoja, lievittää yksinäisyyttä, tarjota vertaistukea, tukea säännölliseen päivärytmiin ja päihteettömämpään arkeen, tarjota elämyksiä sekä lisätä asukkaiden ja työntekijöiden yhteisöllisyyttä.</p> <p>Teoreettisena viitekehyksenä oli sosiokulttuurinen innostaminen. Ryhmäkertojen teemat valikoituivat asukkaille järjestetyn kyselyn perusteella. Ryhmäkerrat rakentuivat kolmesta vaiheesta: aloitus, työskentely ja lopetus. Sosiokulttuurisen innostamisen käyttö teoriana mahdollistaa sen, että asukkaat voivat itse toimia aktiivisina ryhmän jäseninä ja myöhemmin jopa ryhmävastaavina, jolloin he saavat äänensä kuuluviin heitä koskevissa asioissa.</p> <p>Arviointimenetelminä käytimme havainnoimista, palautelomakkeita ja -keskustelua, vertaisarviointia ja sitä, miten ryhmätoiminta on lähtenyt käyntiin yksikössä. Ryhmää voi jatkossa kehittää ostamalla ryhmälle uusia tarvikkeita, keksimällä erilaisia teemoja, toteuttamalla retkiä, päivittämällä menovinkkikansiota, mainostamalla ryhmää asukkaille jaettavalla postilla ja sponsoreiden etsimisellä. Ryhmäkerroille oli kokemusemme ja saamamme palautteen perusteella tarvetta. Yksikössä on jatkettu ryhmätoimintaa kahdella uudella ryhmällä. Näin ollen työntekijöiden innostamisen voidaan katsoa onnistuneen. Tämänkaltaisen ryhmätoiminta sopii Pitäjänmäen asumispalveluyksikköön hyvin ja sitä kannattaa jatkaa tulevaisuudessa pitkäjänteisesti.</p>	
Avainsanat	sosiokulttuurinen innostaminen, ryhmätoiminta, asumispalveluyksikkö

Authors	Sara Pekonen and Mia Pietilä
Title	Starting Group Activity in Pitäjänmäki Supported Housing by Using Socio-cultural Animation
Number of Pages	81 pages + 9 appendices
Date	Autumn 2012
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Seija Mäenpää, Senior Lecturer Riikka Tiitta, Senior Lecturer
<p>The purpose of this Bachelor's thesis was to start group activity to Pitäjänmäki supported housing unit which is opened up by The Salvation Army. Employees can have instructions on how to continue this group activity when they read this study. We guided ten activity sessions twice a week in January and February 2012. The work was carried out at the request of a worklife partner. The group was open and 1-7 residents participated in it at a time. Overall there were twenty residents and five employees.</p> <p>The group activities followed the principles of low threshold. The meaning of the group was to be the first step in the rehabilitative path. The group's long-term goals were to increase social skills, relieve loneliness, provide peer support, contribute to the residents' regular rhythm in their everyday, drug-free life, offer them experiences as well as increase residents 'and employees' sense of community.</p> <p>The theoretical framework was socio-cultural animation. The group themes were chosen according to an inquiry to the residents. The group sessions were based on three phases: start-up, working and finish. Using socio-cultural animation as a theory made it possible for residents to be active members of a group themselves, and later even be in charge of the groups. This way they could make their voices heard in matters affecting them.</p> <p>In our assessment we used observation, feedback forms and discussion, peer review, and how the group had started in the unit. Groups can be improved in future by buying new supplies for the group, inventing new themes, taking trips, updating the folder, advertising the group to the residents by mail and finding sponsors. Based on our experience and the feedback that we received, there was need for group sessions. The unit has extended the group activity with two new groups. Thus, employees' motivation can be considered a success. This kind of group activity is suitable for Pitäjänmäki supported housing unit, and it should be continued in the future.</p>	
Keywords	socio-cultural animation, group activities, supported housing unit

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat	3
3	Asunottomuus	4
4	Pitäjänmäen asumispalveluyksikkö	9
5	Opinnäytetyön tavoitteet	10
5.1	Ryhmätoiminnan käynnistämisen tavoitteet	11
5.2	Ryhmätoiminnan tavoitteet	11
6	Sosiokulttuurisen innostamisen teoria	12
6.1	Sosiokulttuurisen innostamisen käsitteitä	15
6.2	Sosiokulttuurinen innostaja	17
6.3	Kansalaistoiminta-areena esimerkkinä	18
7	Alkukartoitus ja innostaminen	19
8	Pitäjänmäen asumispalveluyksikön ryhmätoiminta	24
8.1	Monitoimitila	25
8.2	Ryhmäkertojen suunnittelu ja rakenne	26
8.3	Ryhmänohjaajan rooli	28
8.4	Ryhmän säännöt	30
8.5	Ryhmän kehitys	31
9	Ryhmäkertojen ajankohdat ja sisältö	32
9.1	Tietovisa	33
9.2	Tietovisa kotimaan eläimistä	35
9.3	Aktivoiminen vapaa-aikaan	37
9.4	Vääryyden käsittely ja maalaus	40
9.5	Positiivisten asioiden näkeminen ja valokuvat	41
9.6	Minäkuva ja rentoutuminen	44
9.7	Mielikuvaharjoitus ja keskustelua elämästä	45
9.8	Luottamusharjoitus	47

9.9	Kiinnostuksen kohteet ja ystävänpäiväkorttien teko	48
9.10	Elokuva-iltapäivä	49
9.11	Palautekeskustelu	51
10	Arviointi	52
10.1	Sosiokulttuurisen innostaminen	53
10.2	Metodologisten askeleiden saavuttaminen	55
10.3	Havainnot	57
10.4	Ryhmän kehitys	59
10.5	Ryhmäkertojen palautteet	61
10.6	Palautekeskustelu	62
10.7	Työntekijöiden haastattelut	64
10.8	Itsearviointi	65
10.9	Kehittämisideoita	68
11	Eettisyys	69
12	Pohdinta	73
	Lähteet	78
	Liitteet	
	Liite 1 Kysymykset Kansalaistoiminta-areenan työntekijälle	
	Liite 2 Ryhmän aiheet asukkaille valikoitavaksi	
	Liite 3 Suostumuslomake	
	Liite 4 Palautelomake	
	Liite 5 Ryhmäkertojen teemat	
	Liite 6 Lämmittelyharjoitukset	
	Liite 7 Työkalupakki	
	Liite 8 Palautekysymykset asukkaille	
	Liite 9 Kysymykset työntekijöille	

1 Johdanto

Pitäjänmäen asumispalveluyksikkö on Suomen Pelastusarmeijan Säätiön ylläpitämä paikka. Yksikössä asuvat ovat olleet ennen yksikköön muuttoaan pitkäaikaisasunnottomia. Heistä monella on mielenterveys- tai päihdeongelmia. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli käynnistää ryhmätoiminta Pitäjänmäen asumispalveluyksikön asukkaille uudessa monitoimitilassa, joka remontoitiin ryhmätoimintaa varten vuoden 2011 elokuussa. Ohjasimme viiden viikon aikana kymmenen ryhmäkertaa kahdesti viikossa. Ryhmäkertojen teemat valikoituivat asukkaille tehdyn kyselyn perusteella. Asukkaiden toiveet olivat ensisijaisen tärkeitä koko ryhmätoiminnan ajan. Toteutimme opinnäytetyön varsinaisen toiminnallisen osuuden vuoden 2012 tammi-helmikuun vaihteessa. Yksikössä ei ole aikaisemmin järjestetty tämänkaltaista ryhmätoimintaa.

Lyhyen aikavälin tavoite oli saada käyntiin ryhmä, joka vastaisi asukkaiden tarpeita. Osatavoitteena oli, että opinnäytetyön lukemalla työntekijät saavat vinkkejä, joita he voivat hyödyntää ohjatessaan ryhmätoimintaa asukkaille. Pitkän aikavälin tavoite on lisätä ryhmän avulla muun muassa asukkaiden sosiaalisia taitoja ja lievittää yksinäisyyttä. Opinnäytetyömme koostui kahdesta päävaiheesta, ryhmän ohjaamisesta sekä raportin kirjoittamisesta. Kehittämistöiden luokkaan kuuluvat tilaisuudet, tapahtumat sekä niiden suunnittelu ja organisointi. Kaikille kehittämistyötyyppisille opinnäytteille on yhteistä, että ne muodostuvat kahdesta osasta: kehitettävästä asiasta sekä kirjallisesta raportista. (Hakala 2004: 23, 28-29.)

Teimme monimuotoisen opinnäytetyön Pitäjänmäen asumispalveluyksikköön, sillä opinnäytetyömme oli tarkoitus olla toiminnallinen opinnäytetyö alusta alkaen. Halusimme päästä kehittämään jotakin käytännönläheistä toimintaa. Ryhmätoiminnan käynnistäminen asumispalveluyksikössä valikoitui opinnäytetyön aiheeksi löytäessämme toimeksiantajan toisen opinnäytetyöntekijämme ollessa kesätoissā Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä vuonna 2011. Teimme opinnäytetyön ohessa yhteistyötä sosiaaliohjaaja Hanna Tyrväisen ja johtaja Leena Haapa-ahon kanssa. Myöhemmin toimintaan liittyi myös muita työntekijöitä, jotka tulivat mukaan ryhmään. Teimme myös muutamia haastatteluita osalle työntekijöistä. Yli 90 % kaikista ammattikorkeakoulujen opinnäytetöistä tehdään toimeksiantona eli tilaustöinä (Hakala 2004: 38).

Ryhmällä on suuri merkitys meille jokaiselle, ja toimimme päivittäin erilaisissa ryhmissä. Ryhmän ominaisuuksiin kuuluu keskeisenä osana vuorovaikutus jäsenten välillä. (Kauppila 2000: 85.) Haluamme olla muiden ihmisten kanssa yhteydessä ja tavata heitä, joten hakeudumme ryhmiin. Ryhmässä olemisen auttaa meitä löytämään paikkamme yhteisössä ja yhteiskunnassa. Ryhmän avulla saamme myös virkistystä, helpotusta sekä muutosta elämäämme. Jokaisella meistä on kokemus lapsuuden perheestämme, ja se on ensimmäinen ryhmäkokemuksemme, jota kannamme mukana muihin elämämme ryhmiin usein tiedostamattamme. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 14.)

Viitekehyksenä käytimme sosiokulttuurista innostamista. Sosiokulttuurinen innostamisen aate ja käytäntö on levinnyt maailmalle laajalti. Innostajina työskentelevät ammattilaiset sekä vapaaehtoiset, ja alan juuret tulevatkin juuri vapaaehtoistyöstä. Innostamisen prosessi tapahtuu yleensä pitkällä aikavälillä. (Kurki 2000: 9.) Aikaisemmat opinnytetyöt ja tutkimukset auttoivat opinnäytetyön kokonaisuuden hahmottamisessa. Opinnäytetyötä tehdessä kannattaa selvittää, kuinka paljon asiaa on aikaisemmin tutkittu ja kuinka paljon sitä voisi vielä tutkia. (Hakala 2004: 39).

Aihe on ajankohtainen, koska Asunto ensin -periaatteen mukaisesti pitkäaikaisasunnottomuutta pyritään Suomessa aktiivisesti vähentämään. (Ara 2008: 3). Kodin lisäksi ihmiset tarvitsevat arkeensa mielekästä tekemistä. Päihde- ja mielenterveysongelmat lisääntyvät, toisaalta samaan aikaan yhteiskunnan palvelut eivät riitä kaikille niitä tarvitseville. Sosiaalialalle aihe tarjoaa innovatiivista ajattelua, koska Asunto ensin -periaatteen mukaisessa yksikössä järjestettävä ryhmätoiminta on itsessään uudenlaista toimintaa. Sosiokulttuurisen innostamisen näkökulma tällaisessa yksikössä toimivassa ryhmässä tarjoaa myös alalle mielenkiintoisia keskustelunavauksia.

Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää Kansalaistoiminta-areenan toimintaa, joka on lähtenyt liikkeelle pienin resurssein, mutta on laajentunut vuosien mittaan merkittäväksi toimijaksi tahollaan (Pirttineva 2012). Kansalaistoiminta-areenalla on mahdollisuus osallistua erilaisiin ryhmätoimintoihin, joita ohjaavat taiteen ja kulttuurin ammattilaiset. Kansalaistoiminta-areenalla kävijöitä innostetaan tulemaan mukaan toiminnan suunnitteluun sekä toteutukseen. Kävijöillä on mahdollisuus siirtyä toimijaksi ja edelleen vapaaehtoiseksi. Toiminta mahdollistaa ihmisen osallisuuden luovuuteen sekä yhteisöllisyyteen riippumatta hänen elämäntilanteestaan. Toiminta Kansalaistoiminta-areenalla

toteutetaan matalalla kynnyksellä, jossa tarjolla on erilaisia maksuttomia taide- ja kulttuuritapahtumia. (Kansalaistoiminta-areena nd.)

Toiminnallisen osuuden jälkeen keräsimme palautetta erilaisin tavoin. Arvioinnissa käytimme hyväksi havainnoimista, palautteen keräämistä, haastatteluja, itsearviointia sekä toiminnan peilaamista teoriaan. Innostaminen on isossa roolissa asukkaiden ryhmään saamisessa. Asukkaisiin täytyy olla tiiviissä yhteydessä ja kuunnella heidän mielipiteitä aktiivisesti. Ryhmänohjaajien oma innostus aihetta kohtaan on tärkeää, sillä se auttaa myös asukkaita innostumaan. Asukkaat eivät lähde itse kotoaan vaan kätevinä on muistuttaa heitä kasvotusten ja lähellä ryhmän ajankohtaa.

2 Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat

Saimme kontaktin työelämän yhteistyökumppaniin Pitäjänmäen asumispalveluyksiköön Sara Pekosen kesätyön kautta ja saimme aiheen opinnäytetyöhömme. Tapasimme 20.7.2011 ja 27.7.2011 Pitäjänmäen asumispalveluyksikön työntekijä Hanna Tyrväisen ja johtaja Leena Haapa-ahon. Näillä kerroilla keskustelimme sopivista kehittämisskohteista. Tärkeimmäksi aiheeksi nousi ryhmätoiminnan aloittaminen yksikössä, jota varten yksikössä sijaitseva monitoimitila oli remontoitu elokuussa. Yksikössä oli tarkoitus aloittaa ryhmätoiminta pysyväksi toimintamuodoksi, jota työntekijät tulisivat ohjaamaan tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä on suositeltavaa, että työllä on toimeksiantaja. Se lisää opiskelijan vastuuntuntoa, opettaa täsmällistä projektinhallintaa sekä tiimityötä ja tukee ammatillista kasvua. Toimeksiantajan avulla opiskelija pystyy luomaan suhteita, kehittämään omia taitojaan työelämän kehittämisessä, harjoittamaan innovatiivisuutta sekä peilaamaan omia taitojaan sen hetkiseen työelämään ja sen tarpeisiin. (Vilkkä - Airaksinen 2003: 16-17.)

Ilman kohderyhmää toiminnallista opinnäytetyötä on melko hankala rajata ja toteuttaa. Kohderyhmän täsmällinen määrittely ja rajaaminen ovat tärkeitä, koska tapahtuman sisältö määrittyy sillä, kenelle se on kohdistettu. (Vilkkä - Airaksinen 2003: 40.) Kohderyhmän rajaaminen oli opinnäytetyössämme helpoin osuus, sillä kohderyhmä oli alusta asti hyvin selkeä, koska ryhmä oli tarkoitettu kaikille Pitäjänmäen asumispalveluyksikön asukkaille.

Tartuimme tilaisuuteen tehdä opinnäytetyö liittyen ryhmänohjaukseen asumispalveluyksikön asukkaiden kanssa, sillä halusimme ratkaista käytännönläheisiä ongelmia ja olla mukana kehittämässä jotakin merkityksellistä ja hyödyllistä. Halusimme myös saada kokemusta tämänkaltaisen ryhmän ohjauksesta, jota meillä kummallakaan ei ollut. Tavoitteenamme oli löytää samalla omia vahvuuksiamme ja kehittämisen kohteitamme ryhmänohjaajina. Hyvä opinnäytetyön aihe on sellainen, jossa opiskelija pystyy syventämään tietojaan ja taitojaan jostakin itseään kiinnostavasta aiheesta. Aihepiiriä valitessa on tärkeää, että se on ajankohtainen sekä opiskelijaa motivoiva. (Vilka - Airaksinen 2003: 16, 23.)

Sosionomin koulutuksessa käytettävät opetusmenetelmät tukevat ryhmissä työskenteilyä. Sosionomin työkenttä on laaja, ja hän voi työskennellä muun muassa päihde- tai mielenterveystyössä sekä yksilöiden että ryhmienkin kanssa ja luoda heidän kanssaan sosiaalisen osallisuuden edellytyksiä sekä ehkäistä syrjäytymistä. Sosionomi ymmärtää erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten tarpeita ja niihin vaikuttavia yhteiskunnallisia sekä yksilöllisiä tekijöitä. Hän osaa vahvistaa yksilöiden ja yhteisöjen voimavaroja, toimintakykyä ja hyvinvointia. (Sosiaaliala 2009.) Hyvä opinnäytetyö nousee koulutusohjelman opinnoista siten, että opiskelija voi näyttää osaamistaan laajemmin. Opinnäytetyöstä voi muodostua myös prosessi, joka suuntaa opiskelijan ammatillista kasvua, urasuunnittelua sekä työllistymistä. (Vilka - Airaksinen 2003: 16-17.)

Sopiva teoreettinen viitekehys sai alkunsa, kun aloimme pohtia, olivatko asukkaat innokkaita lähtemään ryhmätoimintaan mukaan. Mietimme, millä keinoilla saisimme asukkaita innostumaan ryhmään ja olemaan mukana siinä ja mitä se vaatisi ohjaajalta. Huomasimme, että sosiokulttuurisen innostamisen teoria tarjosi oikeanlaisen tarkastelutavan valintojemme perusteluun. Opiskelijan on pystyttävä yhdistämään ammatillinen teoria ammatilliseen käytäntöön. Teorian avulla pitää pystyä tarkastelemaan kriittisesti käytännön ratkaisuja, perustelemaan valintoja ja kehittämään sen avulla omaa ammatikulttuuriaan. (Vilka - Airaksinen 2003: 42.)

3 Asunnottomuus

Sosiaalihuoltolaki tuli voimaan vuonna 1982, ja siinä määrätään, että kuntien pitää puuttua asumispalvelujen järjestämiseen (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 § 17). Sosiaalihuoltolaissa sanotaan, että asumispalveluja annetaan henkilölle, joka erityisestä syystä

tarvitsee apua tai tukea asunnon tai asumisensa järjestämisessä (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 § 23). Asumispalveluilla tarkoitetaan palvelu- ja tukiasumisen järjestämistä (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 § 22).

Kunnan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu huolehtia sosiaalipalvelujen, toimeentulotuen, sosiaaliavustusten ja niihin liittyvien ohjauksen, neuvonnan ja tiedottamisen järjestämisestä asukkaalle joiden tarkoitus on ylläpitää yksilön ja yhteisön turvallisuutta ja toimintakykyä (Sosiaalihuoltolaki 710/1982 § 13, § 1).

Asunnottomuus nähdään yhteiskuntapoliittisena asiana, johon on puututtu systemaattisesti noin kolmenkymmenen vuoden ajan. Asunnottomuus erottui irtolaisuudesta erityiskysymykseen 1970- ja 1980-luvuilla. Samaan aikaan, kun asunnottomuutta alettiin ajatella omana kysymyksenään, alettiin luoda omia aiemmin tuntemattomia käytäntöjä ja viranomaistehtäviä, joista osa on käytössä vieläkin. Asunnottomuuden määrää seurataan edelleen, jota koordinoi Valtion asuntorahasto. Asuntoviranomaiset alkoivat kerätä asunnottomuudesta tietoa, ja näin syntyi asunnottomuusluku, jota on tarkkailtu aina tähän päivään saakka. Virallinen luku ja asunnottomuuden vähentäminen kytkeytyvät kiinteästi toisiinsa. (Heikkilä - Karjalainen 2000: 154.)

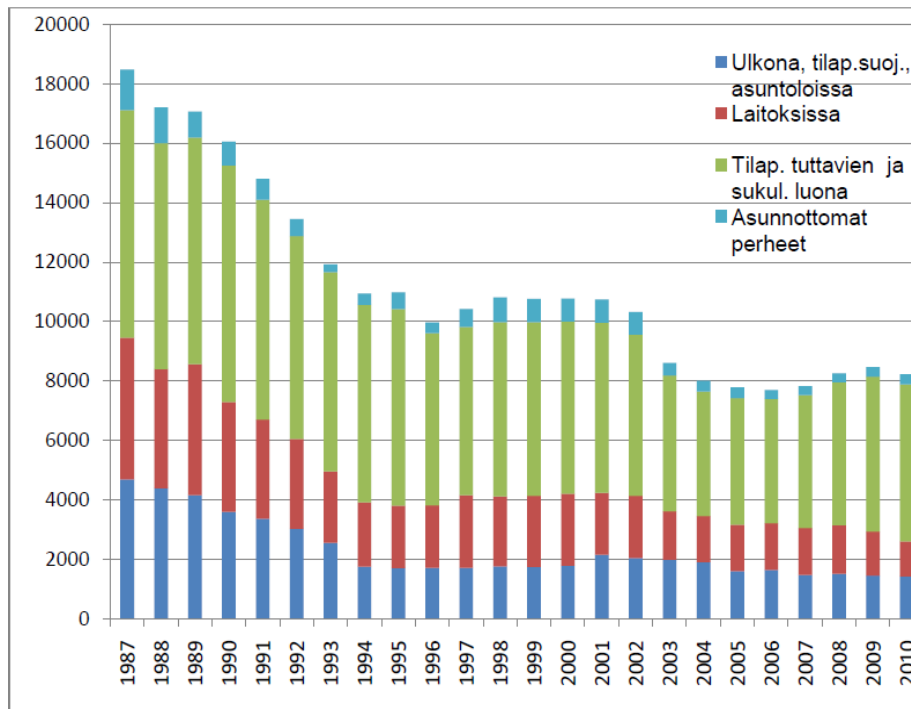
Helsingissä kaupunki on itse alkanut korvata yksityisten omistamien heikkokuntoisten ja halpojen asuntojen katoamista. Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus eli Ara tarjoaa vuokra-asuntoja markkinahintoja halvemmalla sosiaaliviraston asiakkaille. Myös kaupungin tuottamissa korotetuissa vuokra-asunnoissa vuokra on yleensä pidetty markkinavuokria alemmalla tasolla. (Korhonen 2002: 31.)

Asunnottomuutta on alettu seurata 1980-luvun puolivälistä systemaattisesti kuntakyselyin. Asunnottomien määrä on vähentynyt noin 10 000 henkilöllä vuosien 1987-2010 aikana. Nykyään asunnottomia on noin 8000, ja määrä on pysynyt samana vuodesta 2003. (Ara 2011: 3.) Suurin osa asunnottomista on miehiä, ja vain joka kuudes asunnoton on nainen. Alle 25-vuotiaita nuoria on asunnottomista noin 17 %. (Ara 2011: 4.)

Ara on käyttänyt seuraavanlaista jakoa alla olevassa tilastossaan: ulkona ja ensisuojoissa asuvat, asuntoloissa ja majoitusliikkeissä asuvat, tilapäisesti sukulaisten ja tuttavien

luona asuvat, erilaisissa laitoksissa asuvat sekä vapautuvat vangit. Alla tilasto asunnottomien määrästä vuosilta 1987-2010.

Taulukko 1. Asunnottomien määrä vuosina 1987–2010 (Ara 2011: 3).



Asunnottomuus ilmiönä arkipuheessa liittyy yleensä huono-osaisuuteen tai sen kasautumiseen. Yleisin asunnottomuuteen liittyvä mielikuva on edelleen irvikuva asunnottomista alkoholisteista, siltojen alla elävistä miehistä. (Lehtonen - Salonen 2008: 14.) Asunnottomia on monenlaisia eikä heitä pysty kuvaamaan käyttäytymiserojen avulla, koska sillä ei päästä asunnottomuuden syiden selvittelyyn. Asunnottomuutta tarkastellaan usein sosiaalitoimen asumispalvelujen kautta. Asumispalvelun asukkaita ja asumispalvelua on kuvattu vastakohtasuhteilla, joista nousee asteittaisuus käsite. Asiakskuntaan kuuluu päihteidenkäyttäjiä sekä raittiita. Mielenterveyden ongelmien kirjo on uupuneista avohoidon potilaisiin. Asumispalveluyksiköissä jaottelu on valvotun ja itsenäisen asumisen välillä, ja sen väliin mahtuu eri asteista hoidollista tai tukevaa palvelua. (Heikkilä - Karjalainen 2000: 156.)

Asiakkuuden syntyyn vaikuttaa palvelujen sisältö sekä asiakkaiden asema tai ongelmat. Paremmat palvelut saattavat nostaa tilastoja asunnottomuudesta, sillä ne tuovat syr-

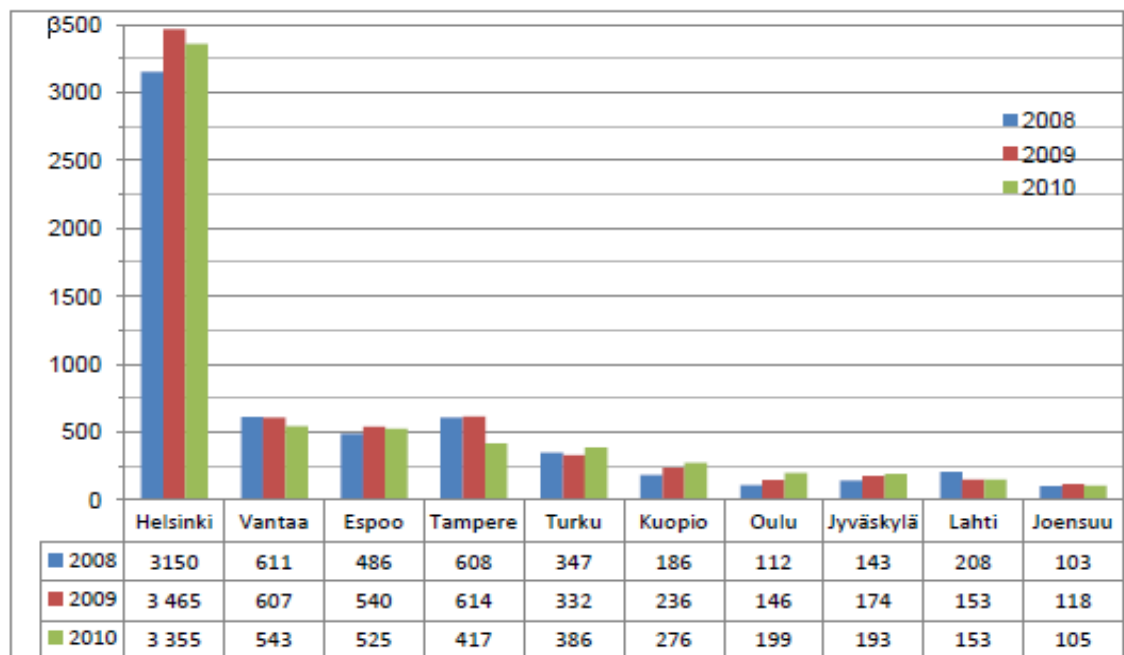
jäytyneet paremmin näkyviin. (Heikkilä - Karjalainen 2000: 157.) Virallisesti asunnottomuustiedot luokitellaan asunnoksi kelpaamattomien fyysisten ympäristöjen avulla, joissa asunnottomat yöpyvät. Asunnottomat ryhmitellään näin: yömajoissa asunnon puutteen vuoksi asuvat, hoito- ja huoltokodeissa asunnon puutteen vuoksi asuvat, erilaisissa laitoksissa asunnon puutteen vuoksi asuvat, tilapäisesti tuttavien ja sukulaisten luona asunnon puutteen vuoksi asuvat, perheet, jotka asunnon puutteen vuoksi asuvat erillään tai tilapäismajoituksissa, ulkona ja tilapäissuojissa majoilevat ja vapautuvat vangit, joilla ei ole asuntoa. (Heikkilä - Karjalainen 2000: 158.)

Pitkäaikaisasunnottomalla tarkoitetaan henkilöä, jolla on esiintynyt asunnottomuutta toistuvasti viimeisen kolmen vuoden aikana tai henkilön asunnottomuus on pitkittynyt tai uhkaa pitkittyä terveydellisten tai sosiaalisten syiden vuoksi yli vuoden mittaiseksi. Pitkäaikaisasunnottoman kohdalla tavalliset asumisratkaisut eivät auta, vaan he tarvitsevat erilaisia tukipalveluita ja tukea asumisessaan. Pitkäaikaisasunnottomuutta on ensimmäisen kerran kartoitettu kuntakyselyillä vuonna 2008. (Ara 2011: 3.)

Vuoden 2008 aikana valtio ja kymmenen kuntaa, joissa oli eniten asunnottomia tekivät aiesopimukset pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämiseksi vuosille 2008-2011, joka oli nimeltään PAAVO 1 hanke (Ara 2011: 5). Uusi hallitus päätti jatkaa työtään pitkäaikaisasunnottomuuden poistamiseksi edellisen päätyttyä vuonna 2011. Uuden ohjelmakauden tavoitteena on poistaa pitkäaikaisasunnottomuus kokonaan vuoteen 2015 mennessä, vähentää pitkäaikaisasunnottomuuden riskiä tehostamalla sosiaalisen vuokra-asuntokannan käyttöä sekä tehostaa toimenpiteitä asunnottomuuden ennaltaehkäisemiseksi. (Ympäristöministeriö 2011.) Lähtökohta on ollut Nimi ovesa -raportin ehdotukset. Ehdotuksissa on eritelty tarvittavat toimenpiteet sekä niiden kustannusvaikutukset vuoteen 2015 asti. (Ara 2008: 5.) Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelma kohdentuu vain osaan asunnottomista, joihin kuuluvat sosiaalisten, terveydellisten ja taloudellisten vaikeuksien kanssa kamppailevat ihmiset (Ara 2008: 4).

Asunnottomuus on etenkin suurten kaupunkien ongelma. Aran 2010 marraskuussa toteutetun asuntomarkkinakyselyn mukaan asunnottomuus keskittyy Helsingin ohella myös muihin suurempiin kaupunkeihin. (Ara 2011: 6.) Alla olevasta tilastosta näkee kymmenen aiesopimuskaupungin asunnottomien määrän vuosien 2008 ja 2010 välillä.

Taulukko 2. Aiesopimuskaupunkien asunnottomuusluvut vuosilta 2008–2010 (Ara 2011: 6).



Yhteensä näissä kunnissa oli noin 80 % koko maan yksinäisistä asunnottomista. Kymmenessä PAAVO- kunnassa yksinäisten asunnottomien määrä väheni 3,6 prosentilla. (Ara 2011: 7.)

Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelman yhtenä tavoitteena on ennaltaehkäisyn toimenpiteiden tehostaminen. Ehkäisyssä on saatu hyviä tuloksia asumisneuvontatyöstä, jonka avulla on pystytty peruuttamaan pitkälle edenneitä häätöprosesseja. Asumisneuvonta on ollut avuksi erilaisissa velkasaneeraus- ja maksusuunnitelmissa, joiden johdosta asukas on pystynyt välttämään häädön ja saanut vuokransa maksetuksi. Pitkäaikaisasunnottomuuden taustalla on arvioitu olevan velkaongelmista johtuvia syitä enemmänkin. Lisäksi Asunto ensin -periaatetta tukevalla moniammatillisella jalkautuvalla työllä on pyritty puuttumaan varhaisessa vaiheessa niihin seikkoihin, jotka vaarantavat asumisen onnistumista. Verkostoituvalla työotteella tavoitellaan yksilölliseen tarpeeseen vastaavaa palvelu- ja tukijärjestelmän luomista asunnottomalle tai jo asunnon saaneelle henkilölle. (Ara 2011: 8.)

4 Pitäjänmäen asumispalveluyksikkö

Pelastusarmeijan opilliset juuret ovat metodistikirkossa, ja se on osa maailmanlaajuisista kristillistä kirkkoa. Suomessa se ei ole rekisteröitynyt uskonnolliseksi yhdyskunnaksi tai kirkkokunnaksi. Pelastusarmeijalla on toimipisteitä Eestissä ja Suomessa noin 80, ja Suomessa jäseniä on noin 750. Työntekijöitä Pelastusarmeijalla on noin 370, ja pelastusupseereita, jotka ovat saaneet tehtäviinsä oman koulutuksen, on noin 60. (Pelastusarmeija 2009, 2010.)

Pitäjänmäen asumispalveluyksikkö on Suomen Pelastusarmeijan Säätiön ylläpitämä yksikkö, joka aloitti toimintansa helmikuussa 2011. Yksikön toiminta perustuu Asunto ensin -periaatteelle. Sen tarkoituksena on tarjota myös pitkäaikaisasunnottomille koti ajatuksella, että asunto on edellytys toipumiselle. Suomessa käynnissä olevan pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelman avulla asunnottomat ovat saaneet 1600 asuntoa ja uusia palvelukonsepteja kehitetään jatkuvasti (Asunto ensin 2011). Pitäjänmäessä haetaan kokonaan uudenlaisia toimintamalleja, joissa painotetaan yhteisöllisyyttä ja asukkaille annettavaa asianmukaista tukea. Koska yksikkö on niin uusi, on kaikessa vielä opettelemista ja yksikkö hakee aktiivisesti koko yhteisölle sopivia ratkaisuja. (Haapa-Aho 2011.)

Asukkaat tulevat yksikköön Astu:n eli Asumisen Tuen kautta. Helsingin sosiaaliviraston alaisuudessa toimiva Asumisen Tuki vastaa asumispalveluiden järjestämisestä asunnottomille täysi-ikäisille yksinäisille, mielenterveysasiakkaille, lapsettomille pariskunnille ja alle 65-vuotiaille (Sosiaalivirasto 2011). Yksikössä on 7 kerrosta, joissa ihmiset asuvat omalla vuokrasopimuksella. Suurimmalla osalla on päihde- ja/tai mielenterveysongelmia. Päihteet ovat kemiallisia aineita, yhdisteitä tai luonnontuotteita, joita käytetään piristys-, päihtymys- tai huumaustaroituksessa (Annala - Saarelainen - Stengård - Vuori-Kemilä 2007: 34). Päihderiippuvuus määritellään voimakkaaksi tai pakonomaiseksi haluksi käyttää toistuvasti päihteitä, vaikka käytöstä aiheutuu psyykkistä, fyysistä, henkistä tai sosiaalista haittaa (Lappalainen-Lehto - Romu - Taskinen 2008: 16).

Yksikössä järjestetään kerroksittain yhteisökokouksia asukkailta nousevan tarpeen mukaan. Yhteisökokouksissa käydään läpi oman kerroksen asioita. Yksikössä pidetään myös talokokouksia, joihin kaikki asukkaat ja työntekijät voivat osallistua. Näissä kokouksissa käsitellään koko yksikköä koskevia asioita kuten turvallisuuskysymyksiä. Yksikön

elämänhallinnan saavuttamisen ja henkisen kehityksen katsotaan ratkaisevasti riippuvan yhteisöjen pedagogisesta tasosta, joissa hän elää (Hämäläinen 1999: 63). Kokeemus kuulumisesta yhteisöön on yksi hyvän elämän osa-alueista. Se täyttää ihmisen tunnetason tarpeita. (Launonen 1999: 39 Nussbaumin 1990, Sihvolan 1998 mukaan.)

Merkittävässä roolissa yksikön uudenlaista toimintaa on erillisessä tilassa järjestettävä työtoiminta. Työtoimintaa on monenlaista kuten alihankintatöinä tehtävät heijastimet tai joulukoristeet. Osa osallistujista pyörittää arkisin päivällä auki olevaa kanttiinia, jossa myydään esimerkiksi itse leivottua pullaa ja tehdään kolme kertaa viikossa lounas asukkaiden ruokailua varten. Toiset taas käyvät yksikön ulkopuolella muun muassa kiinteistöhoitotehtävissä. Omana osa-alueena on vertaistyötoiminta, jossa osallistujat käyvät työntekijän kanssa siivoamassa asukkaiden asuntoja. Työtoimintaan osallistuminen edellyttää päihitteettömyyttä.

Kerroksista vastaavat asumisyhteisövastaavat, jotka ovat joko sosiaaliohjaajia tai päihdetyöntekijöitä. 1. ja 2. kerros on yhdistetty samalle asumisyhteisövastaavalle. Kerroksille on nimetty omat ohjaajat, jotka vastaavat niistä yhdessä asumisyhteisövastaavien kanssa. Yksikössä työskentelee 6 asumisyhteisövastaavaa ja 10 ohjaajan lisäksi myös sairaanhoitaja, työtoiminnan koordinaattori, kaksi työvalmentajaa ja siivousvalmentaja. Ohjaajien esimiehenä toimii vastaava ohjaaja ja asumisyhteisövastaavilla vastaava sosiaaliohjaaja. Yksikköä johtaa Leena Haapa-Aho, ja Pelastusarmeijan Helsingin asumispalvelujen johtajana toimii Eero Untamala. Asuntoja on 111. Asunnon lisäksi asukkailla on käytössä myös yhteiset tilat. Yhteisiä tiloja ovat kanttiini, yhteisötila, uusi monitoimitila, sauna, pesutupa sekä pyörä- ja häkkivarasto.

5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteet jakautuivat ensisijaisiin ja toissijaisiin tavoitteisiin, jotka tapahtuvat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Pää tavoitteemme oli käynnistää ryhmä osaksi yksikön toimintaa, minkä ohella teimme opinnäytetyöraportin työntekijöille luettavaksi ja antamaan vinkkejä ryhmänohjaamiseen. Ryhmätoiminnan tavoitteet olivat työmme toissijaisia tavoitteita jotka voivat toteutua pidemmällä aikavälillä, kun ryhmä vakiintuu osaksi yksikön toimintaa.

5.1 Ryhmätoiminnan käynnistämisen tavoitteet

Opinnäytetyömme ensisijaisena tavoitteena oli ryhmätoiminnan käynnistäminen Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä aktivoimalla asukkaita mukaan ryhmään sosiokulttuurisen innostamisen keinoin. Ryhmän tarkoituksena oli toimia matalan kynnyksen periaatteella, ja tätä kautta ensimmäisenä askeleena mahdollisella kuntouttavalla polulla. Tavoitteena oli saada asukkaita lähtemään asunnostaan ja innostaa heitä kokeilemaan erilaisia asioita ryhmässä ja tehdä ryhmästä tunnetumpi asukkaiden kesken. Innostamisen tueksi meidän täytyi ottaa selvää asukkaiden omista kiinnostuksen kohteista ja siitä, mitä he haluaisivat ryhmässä tehdä. Ryhmätoiminnan käynnistämisessä oli myös tavoitteena saada työntekijät innostumaan ryhmänohjauksesta ja että työntekijät saisivat opinnäytetyötä lukiessaan ohjeita ryhmätoiminnan ohjaamiseen. Opinnäytetyö toimii näin yhtenä esimerkkinä jo kerran järjestetystä ryhmästä. Tätä kautta he saavat tietoa siitä, mikä oli toiminnassa onnistunutta ja mitä kannattaa välttää.

5.2 Ryhmätoiminnan tavoitteet

Opinnäytetyön toissijaisena tavoitteena on, että asukkaat toimivat aktiivisina ryhmän jäseninä. He voivat olla jopa ryhmävastaavia, jolloin he saavat äänensä kuuluviin heitä koskevissa asioissa. Ryhmätoiminnan pitkän aikavälin tavoitteina on myös lisätä asukkaiden sosiaalisia taitoja, lievittää yksinäisyyttä, tarjota vertaistukea, tukea heitä säännölliseen päivärytmiin ja päihdeettömämpään arkeen, tarjota elämyksiä ja lisätä asukkaiden ja työntekijöiden yhteisöllisyyttä. Tarkoituksena oli lähestyä näitä ryhmälle asetettuja tavoitteita toiminnallisuuden kautta, jossa erittäin merkittävänä asiana oli, että toiminnan teemat olivat asukkaille itselle merkityksellisiä. Ryhmähoitoa on käytetty päihdeongelmaisten hoidossa vuosikymmenien ajan. Ryhmässä tavoitellaan jotain sellaista, mitä yksilöhoito ei pysty saavuttamaan. Ryhmään kuulumisen on ihmiselle tärkeää, ja yhteenkuuluvuuden tunne on ryhmän yksi parantavista elementeistä. Ryhmä antaa loistavat mahdollisuudet vuorovaikutustaitojen harjoitteluun ja vertaisryhmässä opetteleminen on turvallista. (Koukkari 2003: 4.)

Ryhmätoiminta Pitäjänmäen yksikössä voi hyvin toimiessaan tukea ihmisiä monella tavalla ryhmästä riippuen. Esimerkiksi elämönhallintaryhmät, irti päihdeistä -ryhmät, harrasteryhmät, tietopohjaiset ryhmät ja rentoutusryhmät voivat olla todellisia vaihtoehtoja päihdeidenkäytölle. Jos ihmisellä on elämässä ulkoisia tekijöitä, jotka auttavat

hallitsemaan elämän kuuluvaa ahdistusta ja kipua, ei ole tarvetta sisäiselle manipuloinnille. Turvallinen ympäristö, mielekäs tekeminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan elämään tarjoavat tyydytystä, joka tekee alkoholista etsityn korvaavan mielihyvän tarpeettomaksi. (Lund 2006: 57.)

Ihmisen sosialisatioprosessi on pitkä tapahtuma, jopa koko elämän kestävä. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu kommunikoinnin eli viestintätaidon kehittäminen, ja tätä taitoa pidetään yhä tärkeämpänä. Kielen kehitys tapahtuu sosiaalisten suhteiden ansiosta. Monien ongelmien ajatellaan johtuvan kommunikaatio-ongelmista. Ihmisten kehittyminen taitaviksi tunteiden ilmaisijoiksi vähentäisi ihmisten välisiä ongelmia. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu myös sosiaalinen kyvykkyys, jossa ilmenee kyky tulla toimeen muiden ihmisten kanssa kuten erilaisissa ryhmissä. Sosiaalinen kyvykkyys näkyy siinä, miten henkilö toimii organisaatioissa ja pienryhmissä. Sosiaalista kyvykkyyttä voi kehittää merkittävästi kokemusten avulla. (Kauppila 2005: 22-23.)

6 Sosiokulttuurisen innostamisen teoria

Sosiokulttuurisen innostamisen teoria on mielenkiintoinen ja monipuolinen, joskin samalla erittäin haasteellinen yhdistää ryhmätoiminnan käynnistämiseen opinnäytetyöhön käytettävissä olevan ajan puitteissa. Mielestämme se luo kuitenkin uudenlaisia mahdollisuuksia ja näkökulmia työskennellä asumispalveluyksikön asukkaiden parissa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole välttämätöntä, eikä edes ajallisesti aina mahdollista, toteuttaa työtä koko teorian näkökulmasta, ja teoria kannattaakin rajata keskeisten käsitteiden käyttöön (Vilka - Airaksinen 2003: 43).

Sosiokulttuurisella innostamisella pyritään kulttuurisen demokratian saavuttamiseen, jolloin se on kasvatuksellinen toimintakeino yhteiskunnan parantamiseksi. Se on myös asenne, joka sisältää ammatillisen kutsumuksen ja sitoutumisen. Innostamisella tavoitellaan kasvattavan, solidaarisuuden arvot tiedostavan yhteiskunnan luomista. Tämä tapahtuu ihmisten osallistumisen avulla. Innostamisen keskeisiä käsitteitä ovat herkiminen, dialogi, osallistuminen, yhteisöllisyys, luovuus ja sitoutuminen toimintaan. (Kurki 2000: 14 Fermoson 1994 mukaan.)

Sosiokulttuurinen innostaminen syntyi Ranskassa toisen maailmansodan jälkeen elvyttämään demokraattisia arvoja *éducation populaire* -liikkeen kautta. Ammatiksi innos-

taminen tuli 60-luvulla vapaaehtoistyön pohjalta. Unescon kautta innostamisen käsite levisi Euroopassa ja Kanadassa ranskaa puhuvilla alueilla. (Kurki 2000: 11.)

Innostamisessa kyse on aina ollut pedagogisesta osallistumisen, tiedostamisen ja sosiaalisen luovuuden liikkeestä (Kurki 2000: 11). Käsite innostamisesta on vaihdellut. Innostamisen tehtävänä on välillä ollut sosiaalisen kommunikoinnin vapauttaminen sekä lämmön ja intimitetin vahvistaminen ihmisten suhteissa. Toisinaan tavoitteena on ollut tukea oppimista. Marxilainen näkemys innostamisesta on painottanut tietoisuuden laajentamista tavoitteena totaalinen vapautus. Durkheimilaisittain innostaminen edistää sosiaalista kommunikaatiota. Sen katsotaan vaikuttavan yhteiskunnassa järjestelmän kaikilla tasoilla, joita ovat sosiaalinen, kulttuurinen, poliittinen ja taloudellinen toiminta. (Kurki 2000: 11-12 Besnardin 1988 ja Gilletin 1995 mukaan.)

Innostaminen syntyi alun perin yhteiskuntien kriisistä. Nykyisin yhteiskunnat ovat myös selkeästi kriisissä, joten innostaminen sopii hyvin postmodernin yhteiskunnan luonteeseen ja vastaa sen tarpeisiin. Innostamisessa korostuvat mielikuvituksen, luovuuden ja ihmisten osallistumisen periaatteet. Juuri osallistuminen on lääke ajassamme vallitsevaa sosiaalista patologiaa vastaan. Innostaminen orientoituu jokaisen ihmisen arkipäivään, kohti persoonallista ja yhteisöllistä heräämistä. Tällä herätellään yksilön tietoisuutta. (Kurki 2002: 127, 128.)

Sosiaalipedagogisessa työssä korostuvat periaatteina elämyksellisyys, yhteisöllisyys ja toiminnallisuus. Parhaimmillaan työ on avointa, vuorovaikutuksellista ja tilannesensitiivistä. Tällöin kaikki toimijat voivat vaikuttaa ja osallistua siihen täysipainoisesti. (Hämäläinen 1999: 67.) Sosiokulttuurisilla menetelmillä tarkoitetaan aktiivisia ja toiminnallisia menetelmiä, joita ovat muun muassa yhteisötaide ja osallistavat ryhmätoimintamenetelmät eri muodoissaan (Taipale 2007: 234).

Innostaminen on osallistumista. Ihmisillä on vuorovaikutukseen perustuvaa, yhteiseen päämäärään suuntautuvaa toimintaa. Innostamisen tavoite on toiminnan avulla muuttaa laadullisesti yhteiskuntaa. Ihmisiä tuetaan innostamisen avulla analysoimaan omia kokemuksiaan ja laittamaan ne dialogissa vastakkain muiden kokemusten kanssa. Näin ihminen pystyy vähitellen ymmärtämään oman paikkansa ja päämääränsä ihmiskunnan historiassa, luomaan solidaarisuutta ja kieltäytymään välinpitämättömyydestä. (Kurki 2002: 129-130.)

Viitekehyksen hienojen ja monimutkaisten sisältöjen joukosta löytyy kuitenkin yksinkertainen ajatus ihmisten kohtaamisesta ja itsensä löytämisestä, oman ja yhdessä tekemisen kautta. Tässä mielessä viitekehyksestä löytyy innostamisen kautta hyvin kuntouttava näkökulma, jota on esillä myös asumispalveluyksikön toiminnassa. Esimerkiksi kuntouttava työote ei ikinä ole toisen puolesta tekemistä vaan ihmisen voimavarojen löytämistä ja arjen toiminnoissa tukemista. Sellaisenaan se yhdistyy myös Asunto ensin -periaatteen mukaisesti toimivaan yksikköön, sillä siellä kohdataan asukas aina sen hetkisen voinnin mukaan.

Sosiokulttuurinen innostaminen on vain yksi innostamisen alue. Innostamista voidaan luokitella tarkemmin monin tavoin: on kulttuurista ja yhteisöllistä, vapaa-ajan ja vanhusten, lasten ja nuorten sekä marginalisoitujen ryhmien, vankien, huumeidenkäyttäjien ja Aids-potilaiden innostamista, on urheilullista, uskonnollista, kaupallista, turismiin liittyvää ja koulumaailmassa tapahtuvaa innostamista. (Kurki 2000: 21 Ander-Eggin 1986; 1987; 1989; 1992 mukaan.)

Innostaminen on ammatillista toimintaa. Sen tiedeperusta löytyy sosiaalipedagogiikasta. Vaikka sosiaalipedagogiikan ja innostamisen suhde onkin läheinen, on innostaminen myös sosiaalisen toiminnan alue, joka on saanut itsenäisen oppialan luonteen sen omien selkeiden piirteidensä vuoksi. Luovuuden ja monipuolisen ilmaisun kehittymistä tavoitellaan erityisesti innostamisen kulttuurisen toiminnan avulla. Sosiaalinen ulottuvuus keskittyy ryhmään ja yhteisöön. (Kurki 2000: 44, 46-47.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on tapa elähdyttää ihmisten herkistymisen ja itsetoteutuksen prosessia. Se herättää ihmisten tietoisuutta, organisoii ja saa samalla ihmiset liikkeelle. Innostaminen kohdentuu sosiaalisen kommunikaation edistämiseen, vuorovaikutuksen lisäämiseen ja subjekti-subjekti -suhteen kehittämiseen. Innostamisen keskeisiä tavoitteita on, että ihmiset tulevat tietoisiksi historiallisesta roolistaan yhteisössään ja koko maailmassa. He huomaavat, miten heidän toimintansa arjessaan ja lähiyhteisössään liittyy laajempaan yhteiskunnalliseen toimintaan. Toisin sanoen innostaminen on toimenpiteiden yhdistelmä, jotka luovat sellaisia osallistumisen prosesseja, joissa ihmiset kasvavat aktiivisiksi toimijoiksi yhteisössään. (Kurki 2000: 19-20.)

Yhteisöissä oleva kasvatuksellinen voima tiedostetaan sosiaalipedagogiikassa. Samoin se, kuinka yhteisö parhaimmillaan tukee ihmisen itsensä toteutusta, itsenäisyyttä ja

positiivisen identiteetinmuodostumista, mutta pahimmillaan tukahduttaa ja estää näitä. (Hämäläinen 1999: 63.)

Innostamisessa ihminen on keskeinen toimija viranomaisten sijasta. Ihminen itse määrittelee tarpeensa, tutkii ja analysoi todellisuuttaan, suunnittelee ja arvioi toimintaansa sekä luo huomisen utopiaa. Hän sitoutuu muuttamaan arkeaan solidaarisemmaksi, välittävämmäksi ja laadultaan paremmaksi. (Kurki 2008: 106.)

6.1 Sosiokulttuurisen innostamisen käsitteitä

Sosiokulttuurisen innostamisen kylmässä maailmassa tekeminen on erilaisten aktiiviteettien järjestämistä markkinoinnin hengessä. Tekemisen tekniikkojen oppiminen on ammatillisesti oleellista. Osallistujan henkilökohtaiset intressit hallitsevat toimintaa. Kuumassa maailmassa tekeminen on tilanteen historiallisesta tietoisuudesta lähtevää toimintaa. Toiminnan motiivina on ryhmäkohtainen solidaarisuus. Toiminnan avulla pyritään tarttumaan tilanteeseen, herättämään tietoisuutta ja saamaan aikaan muutosta. (Kurki 2000: 74 Gilletin 1995 mukaan.)

Sosiokulttuurinen innostaminen rakentuu jokaisessa tilanteessa samoista elementeistä. Muuttumattomia tekijöitä voidaan löytää seitsemän. Seuraavassa on esitelty elementit kuumassa maailmassa. Gillet esittää elementit äärimuodoissaan, eikä niitä esiinny missään täysin puhtaina. (Kurki 2000: 73 Gilletin 1995 mukaan.)

1. Tekeminen eli miten ryhmä organisoidaan ja miten järjestetään sen tavoitteisiin pyrkiminen. Toiminnan motiivina on ryhmäkohtainen solidaarisuus. Toiminnan avulla tavoitellaan tilanteeseen tarttumista, tietoisuuden heräämistä ja muutoksen aikaansaamista.
2. Osallistujat ja innostajat eli ne jotka saavat aikaan toimintaa. Osallistujat ovat todellisia toimijoita. He toteuttavat luomisen tehtävää vastuullisesti. Avaintermejä ovat kokemuksellinen oppiminen ja tiedostaminen.
3. Aika, jolloin tavoitteet saavutetaan. Osallistujat ovat alusta alkaen rakentamassa projektia. Projekti on tulevaisuuteen suuntautuva, selkeä ja perustuu vuorovaikutukseen.

4. Instituutio eli sosiokulttuurisen toiminnan taustalla vaikuttava juridispolitiikka. Uusia institutionaalisia käytäntöjä ja suhteita muokataan ja rakennetaan.

5. Sosiaalinen suhde, joka rakentuu ryhmässä ja suhteessa ulkopuolisiin. Sosiaalisissa suhteissa korostuu luonnollinen vapaaehtoisuus ja spontaanisuus. Osallistujat rakentavat aitoa yhteisöä, jossa ihmiset jakavat samat intressit niin että yksilön arvokkuus ja sosiaalisuus muodostavat kokonaisuuden.

6. Strategia eli tavoitteiden saavuttamiseen sopeutettavat keinot. Herätetään kriittistä tietoisuutta, joka kohdistuu yhteisöön.

7. Tavoitteiden taustalla oleva filosofia. Käytäntö ei ole pelkkää toimintaa, vaan sisältää jatkuvan vuoropuhelun toiminnan ja teorian välillä, jolla luodaan uusia ulottuvuuksia. Tämä perustuu tietoon paremmasta, joka avaa ihmisten näkemyksen autonomisesta sosiaalisesta elämästä, jossa he ottavat itse vastuuta asioista. (Kurki 2000: 74-76 Gille-
tin 1995 mukaan.)

Sosiaalipedagogisen työn työmuotoja ovat: yksilöllinen neuvonta ja ohjaus, pedagoginen vaikuttaminen ryhmässä ja sen kautta, yhteisöjen kasvatuspotentiaalinen hyödyntäminen ja niissä toimiminen, pedagogisten tarkoituksien saavuttamiseksi tapahtuva kulttuurinen vaikuttaminen sekä ihmisten aktivoiminen poliittiseen toimintaan (Hämäläinen 1999: 66).

Kaikissa työmuodoissa pyritään sosiaalisten ongelmien ehkäisyyn ja lievittämiseen pedagogisin keinoin, ihmisten yhteiskunnallisen identiteetin selkiyttämiseen ja vahvistamiseen, elämänhallinnan ja subjektiivisuuden tukemiseen sekä osallistumisen ja osallisuuden edistämiseen (Hämäläinen 1999: 66).

Sosiokulttuurinen innostaminen on yksi sosiaalipedagogisen työn erityinen työmuoto. Sen tavoitteena on innostaa ihmisiä kriittiseen ja luovaan toimintaan, mikä parantaa elämisen laatua sekä edistää kulttuurista osallistumista. Sosiokulttuurisessa innostamisessa korostetaan tietoisuuden herättämistä niin, että ihmiset alkavat aktiivisesti kehittämään itseään ja yhteisöjään. Sosiaalisena liikkeenä se korostaa emansipaatiota ja osallistumista. (Hämäläinen 1999: 72.)

Etymologisesti innostaminen on hengen ja elämän antamista, suhteeseen asettumista, toimintaan motivoitumista ja yhteisön sekä yhteiskunnan puolesta toimimista. Se on arkipäivän tiedostamisen, sosiaalisen toiminnan ja laadullisen muutoksen väline, jonka tavoite on solidaarisuuden arvot tiedostavan yhteiskunnan luominen. Innostaminen on näin ollen pedagoginen liike, jonka tavoite on ihmisten osallistuminen elämänsä ja yhteisöjensä tiedostavaan ja aktiiviseen rakentamiseen. (Kurki 2008: 106.)

Sosiokulttuurisen innostamisen toiminnan metodinen yleisrakenne voidaan määritellä tutkimukseksi, joka tulosten perusteella päättyy tilanteen diagnoosiin. Tästä seuraa sosiaalisten interventioiden ja aktiviteettien ohjelmointi, toteuttaminen ja arviointi. (Kurki 2000: 97.)

Innostamisen metodologia pohjautuu todellisuuden analyysiin. Ennen kuin todellisuutta voidaan muuttaa, se on tunnettava. Todellisuuden tutkimusta on tehtävä välineellisesti niin, että se palvelee todellisuuden tietoteoreettisen tiedostamisen lisäksi myös muutokseen suuntautuvaa sosiaalista toimintaa. Todellisuuden analysoinnin jälkeen toteutetaan sosiaalisten prosessien suunnittelu, organisoidaan niin inhimilliset kuin materiaaliset ja taloudelliset voimavarat sekä tehdään varsinaiset interventioprosessit ja arviointi. (Väisänen 2007: 186.)

6.2 Sosiokulttuurinen innostaja

Sosiokulttuurisen innostamisen tehtävät perustuvat ihmisten osallistumiseen. Ne eivät kuulu vain innostajille vaan kaikilla toimijoilla on vastuu. Kyseessä on erilaisten roolien yhdistelmä, ja innostajan rooli on alussa tärkein. Innostaminen on kollektiivinen tehtävä, joka voidaan jakaa kolmeen osaan: tekninen tuotantotehtävä, helpottaminen ja välittäjänä toimiminen sekä valaistuminen. Tekninen tuotantotehtävä tarkoittaa projekteja, joka kulloinkin toteutetaan. Innostaja on toiminnan erityisosaaja ja yhteydessä yhteisöön käytännön tekemisen myötä. Helpottajana ja välittäjänä toimimisessa innostajan keskeinen tehtävä on ryhmän organisointi ja toiminnan suunnittelu. Innostaja auttaa sosiaalisten suhteiden luomisessa ja yhteisten intressien löytämisessä. Valaistumisen tehtävässä innostaja pyrkii vapauttamaan osallistujien puhetta, selkeyttämään tunteita ja asettamaan tavoitteita. (Kurki 2000: 78, 79 Gilletin 1995 mukaan.)

Innostajan tehtävä on olla dynamisoija ja katalysaattori, joka herkistää, rohkaisee, yllyttää ja motivoi osallistumiseen. Hän välittää tietoja ja järjestää osallistumisen mahdollistavat ulkoiset olosuhteet. Hän rohkaisee ihmiset kokemaan ja auttaa heitä hyödyntämään kokemuksiaan. (Kurki 2011: 51.)

Innostaja johtajana on usein innostajaryhmän koordinaattori, jolloin ensisijainen kiinnostuksen kohde ovat toiset innostajat. Hänen tehtävänä on koordinoida ja harmonisoida ryhmän jäsenten esille tuomia intressejä, ideoita ja ehdotuksia kohti yhteistä päämäärää. Koordinaattorin tehtävänä on myös synkronisoida innostamisen aktiviteetteja ja resursseja. (Kurki 2008: 144.)

Ilmiönä innostamista kuvaavat ilmaisun herkkyys, spontaanisuus ja luovuus. Siksi innostajan työn tärkein piirre on se pohjalla oleva asenne, joka säätelee innostajan ja ryhmän alati muuttuvaa ja elävää suhdetta. Toisin sanoen innostajan omat uskomukset, odotukset, asenteet ja persoonalliset piirteet ovat varsin merkittävät. Innostajalla tulee olla työssään palvelun asenne. Innostajan tulee kyetä herättämään ihmisten aktiivista osallistumista. Tämän takia hänen tulee olla läsnä yhteisön arkipäivän elämässä. (Kurki 2002: 130.)

Hyvin monenlaiset ihmiset sopivat työskentelemään innostajana. Ainoa perusvaatimus on, että työntekijä ei voi innostaa muita, jos hän ei ole itse innostunut. Se tarkoittaa toisen ihmisen dialogista kohtaamista ja asioiden jakamista niin, että se rikastuttaa myös työntekijän arkipäivää. (Kurki 2007: 118.)

6.3 Kansalaistoiminta-areena esimerkkinä

Kävimme haastattelemassa kulttuurituottaja Anssi Pirttinevaa 14.3.2012 Kansalaistoiminta-areenalla (Liite 1) ja saimme häneltä mielenkiintoista ja kannustavaa tietoa sosiokulttuuriseen innostamiseen sekä ryhmätoimintaan liittyen. Kansalaistoiminta-areenan toiminta on esimerkki siitä, minkälaista sosiokulttuurinen innostaminen voi olla parhaimmillaan. Saimme häneltä luvan käyttää haastattelusta saatuja tietoja opinnäytetyössämme.

Kansalaistoiminta-areena on paikka, joka tarjoaa päivätilan ryhmille, jossa harrastuksena on kulttuuri-, taide- sekä liikuntatapahtumat, josta lähetetään viikoittain tapahtuma-

kalenteri monelle eri taholle. Asiakkaiden kävijäkokouksissa tehdään lista aiheista, mitä ryhmissä halutaan harrastaa. Ryhmissä on mahdollisimman matala kynnyks, ja asiakkaiden toiveet otetaan huomioon ryhmien järjestämisessä. Asiakkaat tarvitsevat ryhmiä, ja tutkimusten mukaan esimerkiksi asunnottomien jalkapalloryhmällä on positiivisia vaikutuksia normaaliin elämänrytmiin palaamisessa. (Pirttineva 2012.)

Monet ulkopuoliset toimijat, kuten koulut ja harrastelijat, ohjaavat ryhmiä asiakkaiden omien ryhmien lisäksi. Ryhmät kokoontuvat myös muualla kuin Kansalaistoiminta-areenan tiloissa. Kansalaistoiminta-areenan toiminta on saanut aikaiseksi sen, että ihmiset ovat alkaneet toimia itse ja työntekijät ovat enää niin sanottuja mahdollistajia ja tukijoita. Työntekijöiden vahva usko asiaan on mahdollistanut areenan toiminnan ja sen kehittymisen eteenpäin. (Pirttineva 2012.)

Asiakkaiden innostamisessa auttaa vertaishenkilötoiminta. Ensimmäiset ryhmässä olevat kertovat muille ryhmästä, jolloin muutkin uskaltavat mukaan. Ensin eräs asiakas kieltäytyi kirjoittamasta Pihapeili-lehteen, mutta nykyään hän kirjoittaa säännöllisesti siihen. Vastustus saattaa olla aluksi erittäin suuri, mutta yllätykseksi se voikin myöhemmin kääntyä pääläelle. Pienetkin asiat voivat olla innostavia esimerkiksi piknik kalliolla. Pihapeili ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Asukkaat tekevät lehden jutuista 80-90 %. Pihapeili on äänitorvi heille, joiden ääni on vaiennettu. Lehden sisältö koostuu asiakkaiden omasta elämästä, heidän elämänpiiriään käsittelevistä artikkeleista, henkilökuista, kulttuurista sekä urheilusta. Lehden jakaminen tapahtuu asiakkaiden ja työntekijöiden toimesta eri yhteistyökumppaneille ja sidosryhmille. Lehteä jaetaan myös erilaisissa tapahtumissa. (Pirttineva 2012.)

7 Alkukartoitus ja innostaminen

Innostamisen alussa on tunnettava todellisuus siinä ympäristössä, jossa toiminnan on tarkoitus tapahtua. Siksi tutustuminen toimintaympäristöön on välttämätöntä. Tutkimuksen tekemisessä ei pidä liioitella vaan se tehdään kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla. Innostamisen perustan selventämiseksi on tietty perusrakenne. Ensin mietitään kokonaistilanne, jonka avulla tilanne suhteutetaan laajempaan yhteyteen, yhteiskuntaan ja koko maailmaan. (Kurki 2000: 98-99.) Ensimmäisen vaiheen toteutimme käymällä useaan otteeseen paikan päällä kartoittamassa yksikön tarpeita niin työntekijöiden kuin asukkaiden näkökulmasta. Toiseksi mitataan kohteen kulttuurinen tilanne,

jonka jälkeen kartoitetaan kulttuuriset tarpeet ja ongelmat (Kurki 2000: 99). Toista vaihetta varten kokosimme listan asioista, joita ryhmissä voitaisiin tehdä. Lopuksi lasketaan käytettävissä olevat resurssit (Kurki 2000: 99). Resursseja selvitimme erillisellä kerralla yksikön johtajan kanssa. Näiden vaiheiden avulla päästään sosiokulttuurisen diagnoosin tekemiseen.

Pyrimme seuraamaan prosessin eri vaiheissa innostamisen metodologisia askeleita. Ensin teimme osallistavaa tutkimusta, jonka tavoitteena oli saada tietoa innostamisen kohteena olevien ihmisten todellisuudesta. Seuraavaksi hahmotimme tutkimuskokonaisuutta koskevan vision eli perehdyimme yksikön historiaan ja toimintakulttuuriin sekä pohdimme asukkaiden asumisen lähtökohtia sekä ympäröivän yhteiskunnan suhteutumista yksikön arkeen. Kolmanneksi seurasi todellisuuden kriittinen tulkinta, jolla tarkoitetaan yhteisön ideologisten olosuhteiden ymmärtämistä ja vaihtoehtoisten kasvatuksen ja kommunikaation prosessien edistämistä. Näiden vaiheiden jälkeen kohotimme ja vahvistimme ihmisten tietoisuuden tasoa, mikä tapahtui luottamalla ihmisten haluun ja kykyyn organisoitua ryhmäksi. Viimeisenä askeleena pyrimme synnyttämään ryhmälle uuden ja paremman tarinan. (Kurki 2000: 97.)

Sosiokulttuurisen innostamisen prosessin alkuunpanijana toimii sille asetettu yleisteema. Riittävän konkreettisen teeman avulla pystytään ilmaisemaan ryhmän todellisuus. Teeman avoimuus auttaa siteiden solmimisessa, kun kehitetään teoretisaation prosessia. Teeman tulisi samalla auttaa kasvatuksellisten tekniikoiden ja työkalujen luomisessa, jotka heijastavat ryhmän kulttuurisia muotoja. Tällöin kyetään ottamaan huomioon ryhmän erityisominaisuudet. Alateemat, jotka johdetaan yläteemasta, mahdollistavat integraation ryhmässä, poistavat ei-välttämättömät vastakkainasettelut, saavat aikaan asiallista keskustelua ja erottelevat ongelmat ja projektien sisällöt. Näin muotoillaan temaattinen akseli, joka on perustana tutkimuksellisten prosessien onnistumiselle. Temaattinen akseli tuo yleisteeman tiettyyn todellisuuteen eli vie yleisteeman ryhmän erityisyyden tasolle. (Kurki 2000: 92-93.)

Yleisteema auttaa prosessin rakenteellisen kokonaisuuden näkemisessä. Osa-alueet, jotka on valittu yleisteeman sisällä, käsitellään järjestelmällisesti temaattisen akselin avulla. (Kurki 2000: 94.) Temaattisen akselin rakentamisessa käytettävät kysymykset ovat seuraavat: Ketkä ovat osallisia toiminnassa? Mitä toiminta koskee? Miksi innosta-

mista tehdään, mitkä ovat sen yleiset tavoitteet? Miten innostamisen prosessia rakennetaan? Minkä avulla teemaa kehitellään? (Kurki 2000: 95-96.)

Tapasimme 10.10.2011 työelämän yhteistyökumppanin Hanna Tyrväisen ja keskustelimme käytännön asioista. Mietimme samalla, kumpaa määritelmää käytämme; asiakas vai asukas. Juteltuamme asiasta päädyimme siihen, että sopivampi määritelmä on asukas. Yksikössä asuvat ihmiset kokevat olevansa asukkaita, koska ihmiset asuvat kotonaan.

Eräänlaisena ensimmäisen askeleen kuntouttavana polkuna tuotiin yksikön puolelta esille toivomus matalankynnyksen toiminnasta, jossa asukas osallistuisi ensin ryhmätoimintaan ennen työtoimintaan siirtymistä. Käytyään ryhmässä jonkin aikaa asukkaan on helpompi siirtyä työtoiminnan puolelle. Työtoiminnassa aktiivisesti mukana olevilla asukkailla taas on paremmat mahdollisuudet lähteä kouluttautumaan tai hakemaan töitä avoimilta työmarkkinoilta. Hyvien sosiaalisten taitojen osaamisella ja työssä menestymisellä on selvästi yhteyksiä. Syrjäytymisvaarassa ovat ne henkilöt, jotka eivät tiedä, miten selviytyä sosiaalisissa verkoissa ja vaativissa työelämäyhteyksissä. Hyvät sosiaaliset taidot merkitsevät kykyä työskennellä ryhmässä, kykyä tehdä tiimityötä sekä roolinottokykyä eri tehtävissä ja ne auttavat ilmaisemaan omia mielipiteitä onnistuneesti, vaikka ne eroaisivatkin esimiehen tai työtovereiden näkemyksistä. Sosiaaliset kyvyt helpottavat sopeutumaan työpaikan sosiaaliseen ympäristöön, asettumaan toisen työntekijän asemaan ja toimimaan tehokkaasti. (Kauppila 2005: 159-160.)

Innostaminen on syntynyt yhteiskuntien sisäisestä vaateesta. Puhutaan elinikäisestä kasvatuksesta ja koulutuksesta, mutta samaan aikaan järjestelmien ja todellisuuden välillä vallitsee epätasapaino. (Kurki 2000: 13.) Työyhteisössä arvoon ovat nousseet yhdessä olemisen ja vuorovaikutuksen taidot toimintatapojen muuttuessa yhä ryhmä- ja tiimipohjaisimmiksi. Näiden taitojen kehittymiseen tarvitaan ryhmiä, joissa voi turvallisesti ilmaista omia mielipiteitä. Väitetään että, 84 % työelämän menestyksestä perustuu ihmissuhteisiin ja luovuuteen ja vain 16 % perustuisi työtaitoihin. (Aalto 2002: 4.) Asukkaille joilla on mielenterveys- ja päihdeongelmia ja vaikeuksia kiinnittyä yhteiskunnan tarjoamiin koulutus- ja työmahdollisuuksiin, voi innostaminen olla ensimmäinen askel kohti näitä ulottuvuuksia.

Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä järjestetään työtoimintaa viikon jokaisena arkipäivänä. Uutena toimintana oli alkanut aamun avaus, joka järjestettiin kolmena kertana viikossa maanantaisin, keskiviikkoisin ja perjantaisin kello 10.00. Nämä toimintamuodot ovat keränneet asukkaita hyvin paikalle. Tästä saimme idean, että kävisimme muutama kertana aamunavauksessa sekä työpajalla esittelemässä ryhmätoiminnan ideaa ja innostamassa asukkaita mukaan ryhmätoimintaan. Aamunavauksessa teimme kyselyn, mitä asukkaat haluaisivat ryhmässä tehdä. Se osoittautui hyvin tärkeäksi kysymykseksi asukkaiden kiinnostuksen kannalta. Kerroimme samalla opinnäytetyömme taustasta ja tarkoituksesta. Toinen opinnäytetyön tekijöistä ei ollut aikaisemmin tavannut asukkaita, ja innostamisen yhteydessä hän pystyi samalla tutustumaan heihin.

Asukkaat eivät olleet itse aktiivisia antamaan aiheita ryhmäkerroille, joten teimme laajemman kartoituksen asukkaiden toiveista ja siitä, minkälaista toimintaa he halusivat ryhmään. Kartoitus tapahtui kyselyllä (Liite 2), ja laitoimme sen palveluyksikön kerroksien ilmoitustauluille. Kokosimme aihelistan käyttökelpoisista ryhmätoiminnan aiheista. Keksimme aiheet itse sillä perusteella, että ne olivat mahdollisia toteuttaa asukkaiden sekä monitoimitilan resurssien mukaan.

Laitoimme kyselyn ilmoitustaululle hyvissä ajoin, jotta asukkailla olisi tarpeeksi aikaa vastata. Otimme vastaan myös suulliset palautteet asukkailta suoraan sekä työntekijöiden kautta. Yleisin syy tiedon keräämiseen toiminnallisessa opinnäytetyössä on, että halutaan toteuttaa tapahtuma kohderyhmälähtöisesti, mutta sen tarpeita ei vielä tiedetä ja halutaan selvittää puuttuva tieto toiminnallisen osuuden tueksi. On myös tärkeää miettiä, miksi tämä tieto on tarpeellinen työn onnistumisen kannalta. (Vilkkä - Airaksinen 2003: 57, 58.)

Tapasimme työelämän yhteistyökumppanimme 20.12.2011 ja keskustelimme lisää käytännön asioista. Juttelimme mahdollisesta sosiokulttuurisen innostamisen ohjevihkosta ohjaajille, mutta se osoittautui liian isoksi projektiksi ryhmänohjaamisen sekä raportin kirjoittamisen ohella. Mietimme myös pitkänajan tavoitetta ja sitä, pystyisivätkö asukkaat pitämään itsenäisesti ryhmää yllä. Se ei ollut työelämän näkökulmasta mahdollisuus. Innostaminen luo ja vahvistaa sekä toimivien ryhmäprosessien että autonomisten sosiaalisten ryhmien syntymistä. Ryhmäidentiteetin, eli ryhmään kuulumisen vahvistaminen ja vahvistuminen on innostamisen perusajatuksia. Innostajan tärkeimpiä välineitä on siis tuntee mahdollisimman paljon ryhmätyön mene-

telmiä ja osata käyttää niitä. Tavoite on, että innostaja siirtyy vähitellen taka-alalle ja ryhmä jatkaa tavoitteellista toimintaansa itsenäisesti. (Kurki 2000: 25 Merinoa 1997 mukaillen.)

Itseohjautuvassa ryhmässä jäsenet ottavat vastuun ohjaajan tehtävistä yhdessä, jolloin heidän tulisi osata pitää kiinni sopimuksista sekä niiden tekemisistä. Itseohjautuva ryhmä ei ole johtamaton, sillä tavoitteet ja säännöt tulisi asettaa ja tarkistaa yhteisesti. Ilman ohjaajaa vaikeimpia asioita on ristiriitojen kohtaaminen ja niiden läpikäyminen. (Jauhiainen - Eskola 1994: 142.)

Päätimme yhdessä työelämän kanssa, että pyydämme kirjallisesti suostumuksen jokaiselta ryhmään osallistavalta, että saamme kirjoittaa ryhmän toiminnasta opinnäytetyöhömmе. Mietimme pitäisikö ryhmien olla suunniteltuja vai aiheeltaan avoimia. Päädyimme siihen tulokseen, että osa voisi olla enemmän suunniteltuja ja osa vapaampi muotoisia ryhmiä. Ohjaustyössä sekoittuvat usein puoliksi suunnitellut ja spontaanit ohjausteot (Niemi 1999: 183).

Pohdimme ryhmien ajankohtaa ja otimme huomioon monitoimitilaa varatessamme asumispalveluyksikön muut aktiviteetit kuten työtoiminnan, AA-ryhmän, akupunktion, bingon ja aamunavauksen, ettei tulisi päällekkäisyyksiä. Emme halunneet kilpailuttaa ryhmää muiden tapahtumien kanssa vaan saada se toimivaksi kokonaisuuden talossa tapahtuvan toiminnan kanssa. Suunnittelimme ryhmät siis niin, että tavoittaisimme mahdollisimman monta asukasta sopivana kellon aikana, ja ettei ryhmä menisi muiden tapahtumien kanssa päällekkäin. Tapasimme 10.1.2012 johtaja Leena Haapa-ahon kanssa, jolloin hän hyväksyi tekemämme suostumuslomakkeen (Liite 3), palautelomakkeen (Liite 4) sekä ryhmäaikataulun (Liite 5).

Saimme pienen budjetin materiaalihankintoihin ryhmätoimintaamme varten, koska meille oli herännyt kysymys, miten turvataan toiminnan jatkuvuus, jos me hankimme materiaalit, jotka viemme mukamme ryhmien loppuessa. Joitakin pelejä ja materiaaleja löytyi talosta valmiiksi. Teimme listan tavaroista, joita suunnittelimme käyttävämme ryhmässä ja kävimme ostamassa ne. Jos opinnäytetyö tulee sisältämään kustannuksia, ne pitää määritellä ennen opinnäytetyön aloittamista ja niistä tulee sopia yhdessä toimeksiantajan kanssa (Vilkkä - Airaksinen 2003: 38).

Koska tavoitteenamme oli innostaa työntekijöitä ohjaamaan ryhmää ja lisätä työntekijöiden sekä asukkaiden yhteisöllisyyttä, pyysimme myös työntekijöitä osallistumaan ryhmäkerroille. Näin työntekijät näkisivät ryhmätoiminnassa tehtäviä asioita ja ryhmätoiminta tulisi tutuksi heille. Ryhmätoiminnalla on hyvät mahdollisuudet vahvistaa yksikössä asukkaiden ja työntekijöiden kanssakäymistä, yhdessä tekemistä ja yhteisöllisyyttä. Kun ryhmätoiminta on onnistunutta, se voimaannuttaa ja voi pitkällä tähtäimellä vähentää jopa lähityön tarvetta. (Sunikka - Seppälä - Granfelt 2007: 44.)

Kartoituksen jälkeen konkreettinen toiminta ryhmässä lähti käyntiin. Kuuntelimme asukkaiden toiveita koko ryhmätoimintaprosessin ajan. Saimme asukkailta myös palautetta mainosten heikosta näkyvyydestä ilmoitustaululla, joten kiinnitimme siihen huomiota. Innostamisella on kaksi päätavoitetta. Sen avulla herätetään henkiin elämää siellä missä sitä ei ole. Toinen tavoite on tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka ovat jo olemassa. Innostamisella on myös kolme avainkäsitettä, joista ensimmäinen on antaa elämää ja innostaa, toinen on välittää ja ryhtyä välittäjäksi ja kolmas on muuttaa ihmistä laadullisesti. (Kurki 2000: 23-24 Merinon 1997 mukaan.)

8 Pitäjänmäen asumispalveluyksikön ryhmätoiminta

Opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa toteutimme kymmenen kerran ryhmäkonaisuuden vuoden 2012 alussa. Ryhmä kokoontui viiden viikon ajan kaksi kertaa viikossa Pitäjänmäen asumispalveluyksikön monitoimitilassa. Ryhmä oli avoin, ja siihen osallistui vaihtelevasti kerrallaan 1-7 asukasta. Tavoitimme ryhmän kautta lopulta yhteensä 20 asukasta. Muutamana kertana ryhmään osallistui myös Pitäjänmäen asumispalveluyksikön työntekijöitä.

Ryhmän jäsenyydelle on erilaisia määrittelyjä, mutta tavallista on, että ryhmäläisillä on yhteinen intressi ja he hyötyvät jollakin tavalla toisistaan jakamalla aineellisia tai aineettomia resursseja keskenään. Motiivina ryhmään kuulumiselle voi olla pelkkä informaation tarve. Ryhmän jäsenet vaikuttavat yleensä toisiinsa, ja heillä on yhteisiä mielenkiinnon kohteita ja tavoitteita. Ryhmässä olevat saattavat olla myös riippuvaisia ryhmän jäsenistä ja ryhmän toiminnasta. (Kauppila 2005: 85-86.)

Osallistuimme itse aktiivisesti jokaisella ryhmäkerralla suunnittelemaamme toimintaan antaen näin esimerkkiä asukkaille. Ryhmä oli kestoltaan noin tunnin mittainen ja usein

myös pidempi, jopa kolme tuntia, joka oli yksi osoitus ryhmän tarpeellisuudesta asukkaille. Mainostimme ryhmää kerroksien ilmoitustauluilla ja muissa yhteisissä tiloissa säännöllisesti aina ennen seuraavaa ryhmäkertaa. Asukkaiden toiveesta sekä suuremman ryhmän tavoittaaksemme teimme mahdollisimman selkeän ja huomiota herättävän ilmoituksen.

8.1 Monitoimitila

Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä sijaitseva monitoimitila tarjosi loistavat puitteet ryhmänohjaukselle. Tila oli avara, ja siellä oli asukkaita varten runsaasti mukavia tuoleja, muutama pöytä, televisio, cd- ja dvd-soitin ja fläppitaulu. Seinustan vieressä oli tyhjää tilaa, jossa oli mahdollisuus liikkua. Tilan yhteydessä sijaitti parveke, jossa pystyi käymään tupakalla sekä haukkaamassa happea tarpeen tullen. Monitoimitila (ks. kuva 1) sijaitti lähellä yhteisötilaa sekä hissiä ja asukkaiden oli helppo tulla sinne.



Kuva 1 Monitoimitila

Monitoimitilassa oli mahdollista keskittyä rauhassa ryhmätoimintaan. Tilan täytyy mahdollistaa tavoitteellinen toiminta, koska ryhmä kokoontuu aina fyysisessä tilassa. Ryhmän perustehtävä kertoo, millainen paikan pitää olla. Suljettu sisätila mahdollistaa osallistumisen, joka on kuuntelevaa ja syventyvää. Ulkoilma hajottaa ryhmää, vaikka olisikin terveellinen tila ryhmälle, ja lisäksi ulkoiset ärsykkeet vaikeuttavat keskittymistä ryhmässä. (Niemistö 1999: 51-52.) Ryhmät pidettiin aina monitoimitilassa, ja olimme varanneet sen etukäteen ryhmän käyttöön. Ryhmän olemassaolosta on todisteena sen

saama paikka. Paikalla on merkitystä ryhmän identiteetin vahvistumisen kannalta. (Jauhiainen - Eskola 1994: 113.)

8.2 Ryhmäkertojen suunnittelu ja rakenne

Ryhmäkerrat olivat avoimia, sillä ne olivat matalan kynnyksen toimintaa, emmekä halunneet rajata ketään pois ryhmästä. Avoimella ryhmällä ei ole selkeää alkua eikä loppua ja kävijät vaihtelevat. Avoimeen ryhmään voi liittyä mukaan miten usein itse haluaa. (Kaukkila – Lehtonen 2007: 17.)

Ryhmät olivat valmiiksi suunniteltuja. Toiminnallisemmat ryhmäkerrat oli suunniteltu tarkemmin kuin ne kerrat, joilla keskustelimme asukkaiden elämästä. Tällä halusimme taata sen, että ryhmä todella tarjoaisi jotakin uutta asukkaille ja että toiminnalla olisi jokin tavoite. Tavoitteet ja tehtävät, jotka ovat selkeästi määriteltyjä, helpottavat ryhmän toimintaa sekä arviointia ryhmän päättyessä (Kaukkila - Lehtonen 2007: 63). Vaikka suunnitteleminen on tärkeää, ohjaajilta vaaditaan kuitenkin myös sopeutumiskykyä ja nopeaa reagoitakykyä yllättävissä tilanteissa.

Innostaminen on resurssien etsintää, mikä mahdollistaa yksilöiden ja ryhmien identiteetin ja vahvistamisen omassa kulttuurisessa ja sosiaalisessa kehityksessään omassa yhteisössään. Innostaminen on aina päämäärätietoista ja suunniteltua. Kaiken innostamisessa käytettävän toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin tulee olla keskittynyttä persoona-käsitteen ympärille. Sen tulee liittyä pohdintaan, mitä ihminen on yhteisössään, alueellaan ja yhteiskunnassa. (Kurki 2000: 27 Merinoa 1997 mukaillen.)

Kaikki ryhmät tarvitsevat työskentelyrakenteen, joka ohjaajan mielestä sopii ryhmän jäsenille, että se toimii ja on mielekästä. Ohjaaja yleensä suunnittelee myös itselleen sopivan rakenteen. (Niemistö 1999: 184.) Meillä ei ollut myöskään tarpeeksi kokemusta pystyäksemme spontaaniin ryhmänohjaukseen. Olimme varautuneet vastaanottamaan asukkaiden toiveita ryhmäkerroilla ja muuttamaan ryhmän rakennetta tarvittaessa.

Ryhmäkertojen selkeä kulku antoi varmuutta omaan ohjaamiseemme. Ajattelimme sen olevan selkeämpää myös ryhmäläisille, joten ohjaamamme ryhmäkerrat rakentuivat kolmesta vaiheesta: lämmittely-, työskentely- ja lopetusvaihe. On hyvä muistaa että

jokaisessa yksittäisessä kokoontumiskerrassa on selkeästi samat vaiheet; aloitus, työkentely sekä lopetus (Pietiläinen - Tervasmäki - Tuunanen - Wilén 1996: 14).

Teimme monitoimitilassa valmisteluja aina ennen ryhmän alkua ja laitoimme tarvittavat materiaalit esille, tuuletimme, järjestimme tuolit, keitimme kahvia ja kävimme läpi päivän ohjelman. Etukäteen kannattaa huolehtia siitä, että kokoontumistila on aina varattu, että se on siisti, viihtyisä, tuuletettu ja tuolit järjestetty siten, ettei kenenkään tarvitse tuijottaa kenenkään niskaa. Viihtyvyyteen voivat auttaa esimerkiksi kukat ja kynttilät. (Pietiläinen ym. 1996: 8.)

Monitoimitilan valmistelun jälkeen, aina ennen ryhmän alkamista, kiertelimme Pitäjämäen asumispalveluyksikössä juttelemassa asukkaiden kanssa ja innostamassa heitä mukaan ryhmään. Kokeilimme toisella ryhmäkerralla, miten innostaminen toimisi, jos kävisimme asukkaiden ovella kutsumassa heitä ryhmään. Menetelmä näytti toimivan hyvin, vaikka se oli työlästä. Tällainen menetelmä ei kuitenkaan tue asukkaan omaa aktiivisuutta, ja käytimme tätä innostamisen muotoa vain yhden kerran alussa tehdesämme ryhmää tutummaksi heille. Ryhmätoimintaa on mahdollista mainostaa tulevaisuudessa myös jättämällä mainos asukkaiden postiluukkuun.

Ryhmäkokoontumisten alussa esittelimme itsemme ja kerroimme opinnäytetyöstämme ja siitä, mikä ryhmän tarkoitus oli. Kävimme asukkaiden kanssa pienen kierroksen, mitä kenellekin kuuluu, ja jokainen sai kertoa jotakin kuluneesta päivästä tai muusta mielestään askarruttavasta asiasta. Annoimme myös aina aluksi uusille asukkaalle suostumuslomakkeet täytettäväksi ja kävimme sen yhdessä läpi. Jokainen asukas ryhmässä täytti suostumuslomakkeen vain kerran, minkä jälkeen se oli voimassa kaikkien ryhmäkertojen ajan. Melkein kaikki ryhmään osallistuneet allekirjoittivat suostumuslomakkeen mielellään.

Jokaisen ryhmäkerran alussa pidimme lämmittelyosuuden (Liite 6), joka linkittyi päivän teemaan. Lämmittelyn tarkoituksena oli keventää ilmapiiriä, saada asukkaat ryhmätunnelmaan ja tutustumaan toisiinsa. Ohjaajan tehtävänä on lämmittää ryhmä tehtäväänsä. Se voi tapahtua kysymällä ihmisten mielipidettä aiheesta, kuuntelemalla ihmisten puhetta tai käyttämällä toiminnallisuutta apuna ryhmän virittämisessä. (Niemistö 1999: 81.)

Lämmittelyn jälkeen toteutimme valmistelemamme toiminnan, joka oli pääteemana. Teemat valikoituivat asukkaille järjestetyn kyselyn pohjalta. Muokkasimme teemaa tarpeen tullen, jos asukkailla oli joitain ehdotuksia siihen liittyen. Halusimme valmistella asukkaille mahdollisimman mielekkään ryhmäkerran. Ohjaajan kannattaa suunnitella ryhmään harjoituksia ja tehtäviä edistääkseen ryhmää. Tärkeää on, että harjoitus sopii ryhmän tarpeeseen ja luonteeseen. Ohjaajan kannattaa myös käydä harjoitus läpi mielessään ja laskea kauanko siihen kuluu aikaa. Ryhmäläisiltä on hyvä pyytää myös palautetta, miten he kokivat harjoituksen. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 70-71.)

Jokaisen ryhmäkerran lopuksi jaoimme suunnittelemamme palautelomakkeet täytettäväksi ja kysyimme myös suullista palautetta. Muistutimme seuraavasta ryhmätuokiosta ja hyvästelimme asukkaat. Siivosimme monitoimitilan ja keskustelimme ryhmän kulusta. Viimeiseksi kiinnitimme Pitäjänmäen asumispalveluyksikköön uudet ilmoitukset seuraavasta ryhmäkerrasta. Pidimme myös koko prosessin ajan yhteyttä työntekijöihin ja informoimme heille jokaisen ryhmäkerran jälkeen ryhmätuokion kulusta, sujuvuudesta ja mitä olimme asukkaiden kanssaan tehneet.

Kokosimme prosessin aikana keräämämme ja ostamamme materiaalit työkalupakkiin (Liite 7), jota voi käyttää hyödyksi tulevissa ryhmissä. Säilytimme työkalupakkia ohjaajien kaapissa, josta sen sai helposti haettua ennen ryhmän alkua. Työkalupakista voi saada myös uusia ideoita ryhmän suunnittelussa. Sinne voi lisätä välineitä ja ohjeita ryhmän ohjaamiseen sekä uusia lämmittelyharjoituksia tuleville ryhmille.

8.3 Ryhmänohjaajan rooli

Valmistautuminen ennen ryhmää on tärkeää ja on monia asioita, joita ryhmänohjaajan pitää ottaa huomioon. Kun omia ohjaamistaitojaan haluaa kehittää, ei auta muu kuin heittäytyä tilanteeseen vaikka tuntisikin olonsa hieman epävarmaksi. Koska ryhmänohjaajaksi ei synnytä, vaan kasvetaan, niin ainoa oikeanlainen kouluttautuminen on ohjauksen harjoittelu. Ryhmänohjaajaksi opiskelu tarjoaa kuitenkin hyviä apuvälineitä. Ryhmänohjaajan ei tarvitse olla täydellinen eikä ole edes olemassa ihanneryhmänohjaajaa, joka sopii täydellisesti kaikkiin ryhmiin. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 58.)

Aloitusvaiheessa ohjaajan tehtäviin kuuluu selvittää, mikä on ryhmän perustehtävä ja mitkä ovat sen tavoitteet. Uusi ryhmä kuuluu usein johonkin olemassa olevaan organi-

saatioon, jolla on omat tavoitteensa, arvonsa ja eettiset periaatteensa, jotka vaikuttavat tavoitteisiin sekä ryhmän suunnitteluun merkittävästi. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 15.)

Ryhmän perustajalla on yllättävän monia asioita mietittävänä etukäteen, jotka vaikuttavat ryhmän kulkuun. Näitä asioita ovat; kenelle ryhmä on ja miksi, missä ja milloin ryhmä kokoontuu ja miten siitä ilmoitetaan, kuinka usein, ja monta kertaa ryhmä kokoontuu, milloin se alkaa ja päättyy, tarvitseeko ryhmä rahaa, millainen ryhmätapaamisen sisältö ja rakenne on, kuka ryhmää ohjaa ja kenellä on päävastuu, miten ryhmään valmistaudutaan ja onko ohjaajalla mahdollisuus työnohjaukseen ja tukeen oman jaksamisen kannalta. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 20-21.)

Ryhmä tarvitsee aina ohjaajan, joka rohkaisee ja motivoi. Käynnistymisvaiheessa ryhmä saattaa tarvita auktoriteettia, joka järjestää ja huolehtii asioista. (Pietiläinen ym. 1996: 15.) Alkuvaihetta leimaakin ohjaajakeskeisyys, jolloin jäsenet odottavat häneltä pelastusta auktoriteettinsa avulla (Jauhiainen - Eskola 1994: 94). Ohjaajan tehtävät saattavat pelottaa, sillä häneen kohdistuu suuria odotuksia. Ohjaajan tärkeimpiin haasteisiin kuulukin vastuun jakaminen, esimerkiksi kiertävän ohjausvastuun osoittaminen ryhmässä, jolloin tehtävien jakaminen korostuu. Hyväksi ohjaajaksi kasvaminen tarkoittaa vapautumista täydellisyyden, asiantuntijan ja kaikkivoipaisuuden roolista. Ohjaaja on osa ryhmää, ja hän saa olla oma persoonansa. Ihanteellisessa tilanteessa ryhmän itsenäistyessä ohjaaja toimii avustajana ja konsulttina taustalla. (Pietiläinen ym. 1996: 15.)

Jokainen ryhmänohjaaja on persoona ja toimii mallina ryhmän jäsenille. On kuitenkin tiettyjä ominaisuuksia, joita jokainen ryhmänohjaaja tarvitsee. Nämä ominaisuudet ilmenevät ohjaajan teoissa ja sanoissa, joita voi oppia tunnistamaan itsessään ja sitä kautta kehittyä. Ryhmänohjaajan tärkeimmät ominaisuudet ovat perustehtävässä pysyminen ja ryhmän rakenteesta huolehtiminen sekä innostaminen ja kannustaminen. Hän osaa olla luova sekä empaattinen ja oikeissa tilanteissa diplomaattinen. Hän on oikeudenmukainen, pitkäjänteinen ja huumorintajuinen sekä luotettava, vastuuntuntoinen ja rehellinen. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 58-59.)

Ohjaajalla on tärkeä rooli ryhmän kehitysvaiheissa, ja hänen tulisi osata tulkita siinä esiintyviä ilmiöitä. Ryhmän muodostumisvaiheessa ohjaajan tehtävänä on rakentaa

mukavaa ilmapiiriä ja riittävää turvallisuutta. Kuohuntavaiheessa ohjaaja varmistaa konfliktien läpikäymisen ja säätelee niitä. Yhdenmukaisuusvaiheessa ohjaaja pyrkii jäsenten itseään ja keskinäisiä suhteita koskevan ymmärryksen syventämiseen. Hyvin toimivan ryhmän vaiheessa ohjaaja edistää keskinäistä solidaarisuutta ja avoimuutta. Lopetusvaiheessa ohjaaja tekee selväksi, että toiminta ryhmässä loppuu ja antaa jäsenille mahdollisuuden päättää keskeneräiset asiat. (Niemistö 1999: 179-180.)

Jokainen ryhmä on erilainen, ja ryhmänohjaaja saa arvokkaita kokemuksia ja taitoja sitä ohjatessaan, joita ei muuta kautta saisi. Ryhmänohjaajan rooli muuttuu samaan aikaan, kun ryhmä kehittyy. Ryhmänohjaajan tärkeimpiä tehtäviä on antaa aikaa tavoitteille ja tutustumiseen, herättää luottamusta ja turvallisuudentunnetta, havainnoida ja hyväksyä tunteita, tilan mahdollistaminen, organisoida keskustelua, ennakoida ja käsitellä pulmatilanteita, suunnittelu ja ryhmäharjoitusten ohjaaminen, epävarmuuden hyväksyminen sekä ryhmän tarpeiden ja tunteiden vastaanottaminen ja niiden prosessointi ja jäsentäminen takaisin ryhmän jäsenille. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 63-72.)

8.4 Ryhmän säännöt

Yhteisten pelisääntöjen luominen auttaa saamaan ryhmän yhteiset voimavarat käyttöön. Vuorovaikutuksessa joudumme säätelemään käyttäytymistämme, ja hyvä lähtökohta on toisten kunnioittaminen. (Pietiläinen ym. 1996: 8.) Ryhmän säännöt tulivat esille suostumuslomakkeessa, jossa asukas lupasi omalta osaltaan osallistua ryhmätoimintaan olematta alkoholin tai muiden päihteiden vaikutuksen alaisena ja käyttäytymään asiallisesti. Kerroimme, että ryhmän sääntöihin kuuluu antaa jokaiselle osallistujalle puheenvuoro, jonka aikana puhuja saa kertoa asiansa loppuun rauhassa. Tämä tuotti monesti erityistä vaikeutta. Ohjaajan tehtävänä on katsoa, että ryhmälle tehdään selkeät ryhmäsopimukset. Hän huolehtii niiden tekemisestä, noudattamisesta ja tarkistamisesta. (Eskola - Jauhiainen 1994: 140.)

Säännöissä tuli esille myös ohjaajien vaitiolovelvollisuus, jonka otimme useaan kertaan esille. Kerroimme, että meitä sitoo vaitiolovelvollisuus myös tulevassa ammatissamme ja että kaikki käymämme keskustelut ovat luottamuksellisia. Ryhmän aloittaessa on tärkeää synnyttää luottamusta jäsenten välille. Ohjaaja luo rajat ryhmälle, joten on hyvä painottaa, että ryhmässä puhutut asiat jäävät ryhmän jäsenten välisiksi asioiksi. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 65.)

8.5 Ryhmän kehitys

Aluksi ryhmän jäsenet eivät ole tekemisissä toistensa kanssa. Ryhmän alkaessa toimia yhdessä tapahtuu ryhmäytymistä. Ryhmäytyminen tapahtuu vaiheittain ryhmän ollessa koossa. Ensimmäisessä vaiheessa, eli muotoutumisvaiheessa, jäsenet ovat toisiaan kohtaan varovaisia ja tarkkailevia. Ryhmän jäsenet odottavat, että muut tekevät aloitteensa ja hakevat omaa paikkaansa ryhmässä. Keskustelun taso on vielä yleisellä tasolla, ja samalla he havainnoivat ketkä ovat puheliaita ja ketkä saavat hyväksyntää. Tässä vaiheessa ryhmä on vasta muotoutumassa. Pohditaan pelisääntöjä ja omien roolien muodostumista. Ryhmäytyminen edistyy nopeammin, jos ryhmällä on ohjaaja. Ryhmäytyminen on eduksi tavoitteiden, toiminnan ja ryhmähengen kannalta. (Kauppila 2005: 97.)

Toisessa vaiheessa voi esiintyä näkemyseroja ja erilaisuuden ongelmia, joita kutsutaan kuohuntavaiheeksi. Ongelmat tulisi osata ratkaista rakentavasti. Jäsenet voivat myös klikkiytyä pieniksi ryhmiksi ison ryhmän sisällä, jos jäsenten on vaikea ilmaista omia tunteitaan ryhmässä. Ne jotka rohkenevat sanomaan omia ajatuksiaan muille ääneen, eivät saa kannatusta, koska toisten ajatuksia on vielä vaikea kuunnella. Jos ristiriitoja esiintyy ryhmän jäsenten välillä, se häiritsee ryhmätoimintaa, sillä se ei ole vielä kehittynyt ratkomaan konfliktitilanteita. Ryhmän kiinteyttä ja yhtenäisyyttä koetellaan sen joutuessa tällaiseen prosessiongelmiin käsittelyyn, ja se hidastaa tavoitteisiin pääsyä. Tavoitteita ja toimintanormeja tai valtaongelmia joudutaan ratkomaan uudelleen, että toiminta saataisiin jälleen käyntiin. Tämän vaiheen aikana syntyy erilaisia keskeisiä rooleja. (Kauppila 2005: 97-98.)

Kolmannessa vaiheessa jota kutsutaan yhteistoiminnan syntymisen vaiheeksi, ryhmä vakiintuu, jolloin sen yhteenkuuluvuus kehittyy ja saa aikaan ryhmätunteen. Ryhmän roolien, sääntöjen sekä normien löytyminen edesauttaa vakiintumista. Ryhmässä vallitsee ajoittain tasapainoinen yhteistyö ja menettelyt vakiintuvat. Voimavarat on suunnattu tavoitteiden savuttamiseen. Ryhmä toimii tehtävänsä mukaisesti, ja sen jäsenet tietävät oman tehtävänsä sekä paikkansa. Vuorovaikutus on tässä vaiheessa vapautuneempaa, ja jäsenet alkavat sitoutua toimintaan yhä henkilökohtaisemmin. Ryhmän kiinteyttä ei kuitenkaan saa aikaiseksi täystehoista toimintaa, sillä jäsenet välttelevät ristiriitoja ja yhteistoimintaa kaunistellaan. (Kauppila 2005: 98.)

Neljänteen vaiheeseen kuuluu jäsenten vakiintuneisuus, jäsenet toimivat ryhmänä ja ryhmään on syntynyt toimiva työnjako. Jäsenet ovat sitoutuneet tavoitteisiin yhä paremmin. Toiset osataan ottaa paremmin huomioon, oma asema vakiintuu, yhteistyö sujuu ja kaikki tietävät toistensa kyvyt. Tässä kypsän toiminnan vaiheessa esiintyvät ristiriidat pystytään selvittämään ilman suurempia ongelmia. Yhteisesti saavutetut tavoitteet tuovat myönteisyyttä ja lisäävät motivoituneisuutta. Luovuudelle ja joustavuudelle löytyy enemmän tilaa ja vuorovaikutus toimii. Ryhmä voi hoitaa tehtäviä, joiden vuoksi se on perustettu. (Kauppila 2005: 98-99.)

Viidennessä vaiheessa ryhmä hajoaa. Ryhmä on suorittanut työnsä loppuun tai saavuttanut tavoitteensa. Ryhmän tuleminen päätökseen on luonnollista, ja siihen on varauduttu. Ystävyysuhteet voivat jatkua ryhmän jälkeen, ja he voivat perustaa uusia ryhmiä keskenään. Usein ryhmän toiminnan päätyminen tuo haikeuden tunteita, mutta koska siihen on varauduttu, sen pitäisi olla henkisesti helppoa. Joillekin se voi kuitenkin olla ahdistavaa ja vaikeaa. Kehitysvaiheet voivat edetä monella muullakin tavalla. Siihen liittyvät monet ulkoiset sekä sisäiset tekijät, jotka voivat palauttaa sitä aikaisempiin vaiheisiin. (Kauppila 2005: 99.)

9 Ryhmäkertojen ajankohdat ja sisältö

Toteutimme ryhmäkerrat kompaktissa paketissa, kaksi kertaa viikossa, jotta pystyimme pitämään tiiviin yhteyden asukkaisiin, mitä työelämän yhteistyökumppani oli meiltä toivonut. Ryhmän rakenteeseen tuo oman vivahteensa ryhmäkokoontumisten jaksotus. Jaksotus liittyy myös ryhmän intensiteettiin. Monet ryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Säännölliseen aikaan toistuva ryhmäkerta tulee osaksi ryhmän jäsenen elämän rytmiä ja antaa elämään ryhtiä. Ryhmäkokoontumisen kesto ja tiheys riippuvat ryhmän tarkoituksesta. Ihmissuhde- ja terapiaryhmissä ryhmän intensiivisyys, eli riittävä kokoontumistiheys ja kesto, tulevat tärkeiksi. Ryhmän perustehtävä on hyödyntää ryhmädynamiisia voimia, jotka ryhmän intensiivisyys nostaa esiin. Ryhmädynamiikkaa voidaan ohjata kuntoutujien hyödyksi siihen soveltuvin järjestelyin. Tehtäväkeskeisissä ryhmässä syntyy oma dynamiikka, jolloin ohjaajien tehtävänä on harkita kuinka huomioida sitä sopivasti. (Niemistö 1999: 52, 54-55.)

Asukkaiden toiveesta tarjosimme melkein kaikilla ryhmäkerroilla kahvia ja jotain makeaa, kuten itse leivottua pullaa, keksiä tai suklaata. Se toimi tärkeänä tunnelman luojana

sekä houkutteli asukkaita tulemaan paikalle. Kuulumiset vaihtuivat mukavasti kahvikupin äärellä, jonka jälkeen etenimme luontevasti päivän ohjelmaan ja ryhmä lähti käyntiin mukavin mielin.

Asukas voi saada ryhmästä uudenlaisia ajatuksia ja näkökulmia arkeensa ja tulevaisuutta ajatellen. Ryhmäkerrat tarjoavat monipuolista tietoa ja mielekästä tekemistä päiviin. Oman tekemisen ja oivaltamisen kautta asukas voi löytää uudenlaista positiivista näkemystä elämäänsä. Ryhmien on tarkoitus olla avoimia, päihteettömiä sekä matalan kynnyksen toimintaa, jolloin ketään ei pakoteta mihinkään ja ryhmästä voi poistua vaikka kesken kaiken, jos haluaa.

Mallioppiminen on ryhmän suurimpia etuja. Esimerkiksi erilaisten selviytymiskeinojen kokoaminen kaikilta ryhmäläisiltä antaa osallistujille työkaluja käyttöön. (Koukkari 2003: 6.) Ryhmätoiminnan kautta asukas voi löytää itsestään uusia voimavaroja ja saada selviytymiskeinoja suhteessa arkeensa ja ympäröivään yhteiskuntaan. Ryhmässä asukkaan osallisuus voi vahvistua, ja tätä kautta hän saa mahdollisuuden tulla kuulluksi. Ryhmätoiminnan kautta asukas voi tehdä uudenlaisia havaintoja itsestään ja oppia asioita yhdessä muiden kanssa.

9.1 Tietovisa

Tavoitteena oli saada ensimmäiselle ryhmäkerralle edes muutama asukas ryhmään ja kokeilla kiinnostaako aihe heitä. Halusimme nähdä, miten asukkaat löytävät monitoimitilaan ja tuntevatko he olonsa viihtyisäksi. Halusimme tehdä monitoimitilan sekä ryhmätoiminnan tutummaksi ja toivoimme, että sana kiertäisi ryhmäläisten kautta myös muille asukkaille. Sosiaalityön kiinnostuksen kohteena on aina yksilön toimintakyvyn herättäminen ja tukeminen. Jokainen yksilö tuo ryhmään oman energiansa, josta muodostuu ryhmän kokonaisenergia. Ympäristö, yksilön toiminta sekä ryhmän kokonais-toiminta ovat riippuvuussuhteessa. Vaikka auttamistyö ei kohdistuisikaan suoraan yksilöön vaan ryhmään, asuinyhteisöön tai yhteiskuntaan, on työn tarkoituksena saada yksittäisten ihmisten lujittuminen sosiaalsiin suhteisiin. (Jauhiainen - Eskola 1994: 14.)

Ohjasimme ensimmäisen ryhmäkerran 11.1.2012. Monitoimitilalle ei tullut ketään, joten lähdimme hakemaan asukkaita talosta. Asukkaiden paikan päälle saaminen osoittautui vaikeaksi. Kyselimme vastaan tulevilta sekä kahviossa olevilta asukkailta, mutta kukaan

ei ehtinyt tai halunnut tulla. Yksi asukas halusi kovasti tulla, mutta ei halunnut tulla yksin. Hän jopa soitti ystävälleen ja pyysi tätä tulemaan, mutta sai kielteisen vastauksen, joten hän lähti omille teilleen. Eräs asukas kuitenkin osoitti mielenkiintoa ryhmää kohtaan, ja saimme hänet paikalle yksin. Vertaistuki on yksi tärkeä menetelmä mielen-terveys- ja päihdealalla. Asiakkaiden toisilleen antama vertaistuki on hyvin toimiessaan arvokas resurssi, jota työntekijät eivät voi tarjota. Ryhmäläiset kertovat kokemuksistaan toisilleen ja oppivat näin muiden kokemuksista. Heidän voi olla helpompaa kertoa henkilökohtaisista asioista samassa tilanteessa olevalle kuin työntekijälle. (Sunikka ym. 2007: 44-45.)

Päivän aiheena oli eläinaiheinen tietovisa, ja palkintona oli kahvipaketti. Jätimme lämmittelyosuuden pois, sillä juttelimme alussa asukkaan kanssa kauemmin. Kävimme tietovisakysymykset läpi yksitellen niin, että kerroimme oikean vastauksen heti kysymyksen jälkeen. Kerroimme myös eläimeen liittyvää tietoa ja näytimme kuvan kyseisestä eläimestä. Kirjoitimme pisteet ylös paperille. Toinen opiskelijoista meni asukkaan viereen istumaan ja osallistui myös tietovisaan, ettei asukas tuntisi oloaan vaivaantuneeksi ollessaan yksin ryhmässä. Toinen opiskelijoista toimi visan vetäjänä. Asukkaalla oli varma voitto, sillä ohjaajat eivät voineet voittaa palkintoa. Ohjaajan taito havainnoida ja analysoida prosessia auttaa ymmärtämään, mitä ryhmässä tapahtuu ja mistä ne johtuvat. Uuden ryhmän alkaessa ohjaajan rooliin kuuluu vähentää alkujännitystä. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 62, 64.)

Ryhmän jälkeen selvisi asukkaan luulle, että ryhmässä mietitään asukkaan käytännön asioita sosiaaliohjaajien avulla. Selvitimme hänelle, että olemme opiskelijoita ja että ryhmä on vapaaehtoista toimintaa kaikille halukkaille. Kysyimme mitä asukas piti tietovisasta ja saimme häneltä palautetta, että luontoaiheinen tietovisa oli kiinnostava, mutta hän haluaisi kysymysten liittyvän Suomen luonnosta löytyviin eläimiin. Innostaminen on kasvatusta, joka juurtuu aktiiviseen ja osallistavaan pedagogiikkaan sekä siitä nousevaan metodologiaan. Sosiokulttuurisen innostamisen avulla vahvistetaan sellaisia autonomisia ja vapaita suhteita, jotka antavat ihmisille mahdollisuuden valita vapaammin toimintojaan ja elämänsä suuntaa, ja se herättää ihmisissä halua "kasvattaa" itse itseään. (Kurki 2000: 25 Merinoa 1997 mukaillen.)

9.2 Tietovisa kotimaan eläimistä

Tavoitteena oli luoda ryhmään mukava tunnelma, joka innostaisi asukkaita tulemaan myös seuraavilla kerroilla ryhmään mukaan. Pyrimme herättämään luottamusta ja saamaan aikaan turvallisen ilmapiirin ja tutustumaan toisiimme. Ihmisen kyky jakaa kokemuksiaan muiden kanssa sisältyy olennaisena osana hyvään elämään. Mielikuvituksen käyttö, havaintojen tekeminen ja itsenäinen ajattelu antavat henkistä sisältöä ihmisen elämälle. (Launonen 1999: 37 Nussbaumin 1990, Sihvolan 1998 mukaan.)

Alkuvaiheessa ryhmäläiset ovat varovaisia ja tarkkailevat toisiaan, jolloin he etsivät keinoa ryhmäytymiselle. Ryhmäytyminen edistyy helpommin, jos sillä on ohjaaja. (Kauppila 2005: 97.) Ihmiset tarvitsevat ryhmiä, joissa saa esittää keskeneräisiä ideoita ja hulluja ajatuksia ilman, että koetaan uhkaa tai pelättäisiin että virheistä rangaistaisiin (Aalto 2002: 5).

Toisen ryhmäkerran ohjasimme 13.1.2012. Ryhmään saapui seitsemän asukasta. Ennen ryhmää osallistuimme perjantaibingon ohjaukseen tutustuaksemme asukkaisiin ja saimme kaksi asukasta sitä kautta ryhmään. Saimme eräältä ohjaajalta asukkaiden asuntojen numerot ja kävimme hakemassa kahdeksaa asukasta heidän kotoaan. Olimme käyneet mainostamassa ryhmää edellisenä päivänä myös työpajalla.

Alkulämmittelyksi kysyimme, mitä lemmikkieläimiä heillä on ollut (Liite 6). Heti ensimmäisestä kerrasta saakka ryhmäläiset alkavat tutustua toisiinsa, jolloin yhdessä toimiminen helpottuu (Kaukkila - Lehtonen 2007: 63). Pyysimme että jokainen kertoisi lyhyesti omista kokemuksistaan, jotta jokainen ehtisi kertomaan niistä, ettei lämmittelyosuus venyisi liian pitkäksi. Jotkut asukkaat innostuivat kuitenkin kertomaan pitkänkin tarinan omistamistaan eläimistä, ja oli ilahduttavaa huomata heidän innostuneisuutensa. Kuuntelimme kaikki rauhallisesti loppuun, mitä asukkailla oli kerrottavana. Ohjaajan tehtävä on huolehtia, että ryhmäläisillä on riittävästi aikaa kertoa omista ajatuksistaan ja tunteistaan antamalla tilaa, toimimalla rauhallisesti ja kärsivällisesti (Kaukkila - Lehtonen 2007: 67-68).

Eräs asukas kieltäytyi ensin puhumasta, kun kävi ilmi, että hänellä on huono kuulo eikä ollut kuullut kysymystä. Ryhmä tarvitsee toimintakykynsä säilyttääkseen avointa kommunikaatiota. Jos ohjaaja huomaa, ettei hänen viestinsä mennyt perille, hänen tulee

pysäyttää tilanne, jotta asia voidaan tarkistaa ja kanava kommunikaatioon avata. (Eskola - Jauhiainen 1994: 79.) Onneksi asia tuli esille, että osasimme puhua kovempaa ja selkeästi. Asukas kertoi oman kokemuksensa ja jatkoimme koko kierroksen loppuun.

Ohjasimme tietovisan (ks. kuva 2), jonka aiheena olivat Suomen luonnossa esiintyvät eläimet. Tietovisassa otimme käyttöön muutaman bonuskysymyksen tasapelin varalle. Jokaisen kysymyksen jälkeen kerroimme oikean vastauksen ja taustatietoa eläimestä sekä näytimme kuvan erikoisimmista eläimistä. Palkintona oli kahvipaketti.



Kuva 2 Tietovisa

Tietovisan aikana asukkaat alkoivat vaikuttaa levottomilta. Liian pitkä keskittyminen sai aikaan närkästymistä asukkaissa. Tietovisa kesti siis liian pitkään. Yhden kysymyksen kohdalla oli epäselvää oliko vastaus oikea, joten poistimme kysymyksen. Lupasimme selvittää oikean vastauksen seuraavalle kerralle.

Ryhmäkerran keskeytti asukas, joka tuli avoimesta ovesta paikalle kädessään oluttölkki. Muut asukkaat odottivat hiljaa, miten tilanne ratkeaisi. Koska ryhmän oli tarkoitus olla päihteetön, poistimme asukkaan kohteliaasti ja pyysimme häntä tulemaan seuraavalle ryhmäkerralle ilman päihteitä. Jos ryhmässä ei alussa synny turvallisuuden tunnetta, ei sitä voi syntyä lainkaan. Rajat ja turvallisuuden tunne kävelevät käsi kädessä, ja ohjaajan tehtävä on luoda ne ryhmälle. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 65.)

Ryhmässä asukkaat puhuivat toistensa päälle, jolloin ohjaajan rooliin kuuluu jakaa puheenvuorot tasaisesti. Jos ohjaaja huomaa, että jotkut ryhmän jäsenistä ottavat kaiken tilan ja ovat äänessä, ohjaajan kannattaa puuttua tähän hienovaraisesti (Kaukkila - Lehtonen 2007: 69). Seuraavalle kerralle sovimme, että jompikumpi meistä istuu huonokuuloisen asukkaan vieressä, jotta jokainen kuulee mitä ohjaaja puhuu. On syytä muistaa myös artikuloimisen selkeys ja näköyhteyden pitäminen osallistujaan. Kaksi asukasta jäi vielä juttelemaan ryhmän jälkeen ja kiittelivät ryhmästä. Oli tärkeää kuunnella loppuun asti mitä asukkailla oli kerrottavana, että he tunsivat tulevansa kuulluiksi. Saimme heiltä näin myös arvokkaita tietoja ryhmätoimintaa varten.

9.3 Aktivoiminen vapaa-aikaan

Tavoitteina oli tutustua toisiimme, jakaa toistemme kanssa asioita ja innostaa asukkaita lähtemään erilaisiin tapahtumiin omatoimisesti. Perusajatuksena sosiaalipedagogisessa työssä on antaa vaikeuksissa oleville ihmisille mahdollisuus kohdata toisia ihmisiä, osallistua, kehittää ja toteuttaa itseään, kokea itsensä tarpeelliseksi, tehdä mielekkäitä asioita ja etsiä yhdessä toisten kanssa suuntaa elämässä (Hämäläinen 1999: 72).

Kolmas ryhmänohjauskerta oli 17.1.2012. Ryhmään tuli seitsemän asukasta ja neljä työntekijää. Monitoimitilassa järjestettiin sinä päivänä myös muuta ohjelmaa, joten tila oli varattuna ennen meidän ryhmää. Ryhmän aloitus viivästyi hieman ja sekoitti aika-taulua. Viivästyminen sai aikaan negatiivisia tunteita asukkaissa, koska he joutuivat odottelemaan. He alkoivat epäillä myös seuraavien ryhmäkertojen viivästymistä. Kerroimme heille, mistä viivästyminen johtui. Odottelimme asukkaiden kanssa rauhassa monitoimitilan ulkopuolella ja juttelimme heidän kanssaan. Konflikti kannattaa käydä läpi avoimesti ryhmän kanssa ja selvittää, mistä se johtuu, jolloin se lisää luottamusta ja turvallisuutta (Kaukkila - Lehtonen 2007: 78). Ryhmän toimintapaikka vaikuttaa ryhmäprosessiin. Ryhmä kokee, että heillä on oikeus käyttää paikkaansa ja hallita sitä omiin tarkoituksiinsa ilman ulkopuolisen häirintää. Jos ryhmää siirrellään paikasta toiseen, se kokee sen ympäristön arvostuksen puutteeksi. (Jauhiainen - Eskola 1994: 113.)

Alkulämmittelyksi teimme vessapaperileikin (Liite 6). Vessapaperileikki osoittautui hyväksi keinoksi tutustua ihmisiin. Asukkaat kertoivat paljon sukulaissuhteistaan. Kaikki kertoivat sen verran kuin olivat ottaneet paloja ja jotkut enemmänkin. Alkuvaiheessa

ohjaaja kannustaa ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa, ja sen voi tehdä tutustumisharjoituksella (Kaukkila - Lehtonen 2007: 64).

Olimme selvittäneet viime kerralla epäselväksi jääneen tietovisakysymyksen, ja kerroimme asukkaille oikean vastauksen. Tähän liittyen annoimme edelliskerralla toiseksi tulleelle asukkaalle palkinnon, koska ilman kysymyksen hylkäämistä hän olisi voittanut visan yhdessä alkuperäisen voittajan kanssa.

Innostamisen toiminnan lähtökohtana on ihmisen arkipäivä (Kurki 2008: 106). Ryhmän aiheena oli vapaa-ajan toiminta. Olimme koonneet listan erilaisista kulttuuritapahtumista ja matalan kynnyksen paikoista, joihin oli vapaa pääsy. Puhuimme asukkaiden kanssa, tietävätkö he joitakin paikkoja Helsingissä, minne on vapaa pääsy. Asukkailta tuli hyviä ehdotuksia, kuten kirjasto, Elokolo, Aurinko, Symppis, Stoori, leipäjono, kirkot, seurakunnan kerhot ja Oulunkylän kurssikeskus. Kerroimme asukkaille muutamista museoista, joihin on ilmainen sisäänpääsy sekä Kanneltalon, Stoan ja Malmitalon ilmaistapahtumista.

Kesken ryhmäkertaa eräs asukas pyysi pullaa lisää, mutta sanoimme että jokainen saa yhden, koska ne eivät muuten riittäisi. Asukas sanoi lähtevänsä pois, jos hän ei saa toista pullaa. Kerroimme, että ryhmä on vapaaehtoinen ja sieltä saa lähteä silloin kun haluaa. Asukas poistui lopulta paikalta kesken ryhmän. Ryhmänohjaaja kohtaa ryhmässä erilaisia reaktioita ja erimielisyyksiä, ja ne ovat luonnollisia sekä välttämättömiä kaikkialla siellä missä ihmiset kokoontuvat. Usein ristiriidat koskevat ryhmässä sovittuja sääntöjä ja päätöksiä. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 76-77.)

Mietimme miten voisimme ylläpitää asukkaiden aktiivisuutta, ja keksimme yhdessä, että voisimme koota menovinkit yhteen kansioon (ks. kuva 3) ja laittaa sen kaikille näkyviin. Viestintä kulkee aluksi ryhmässä ohjaajan kautta, ja ryhmäläiset odottavat häneltä asiantuntijuutta ja luentoja. Hyvä ohjaaja rohkaisee ryhmäläisiä juttelemaan toistensa kanssa erilaisista aiheista ja jakamaan kokemuksiaan ja näkemyksiään. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 68.)



Kuva 3 Menovinkki -kansio

Teimme kansion, johon kokosimme tapahtumia, joihin oli vapaa pääsy tai edullinen pääsymaksu. Nimesimme kansion Menovinkki -kansioksi. Tapahtumat olivat kaikki Helsingin alueella ja bussimatkan päässä. Laitoimme mukaan myös bussilinjat, joilla pääsee tapahtumaan. Muutamaan paikkaan pääsee hyvin tien toiselta puolelta lähtevällä bussilla, johon asukkaiden olisi erittäin helppo mennä. Kansio sijoitettiin yhteisötilaan, jossa se on kaikkien nähtävillä. Ajatuksena on, että asukkaat ja työntekijät voivat lisätä siihen menovinkkejä halutessaan. Kansiossa on tyhjää tilaa myös sille, että vinkin ei tarvitse olla tulostettu, vaan sen voi myös kirjoittaa käsin. Tämän toivomme madaltavan kynnyistä käyttää kansiota. Toivottavasti kansio myös innostaa ihmisiä jakamaan tietoa keskenään ja harrastamaan yhdessä esimerkiksi kulttuuria. Innostaminen suuntautuu kohti ihmisen persoonallista, sosiaalista ja yhteisöllistä heräämistä (Kurki 2008: 106). Kansio liittyy yhtenä osana sosiokulttuuriseen innostamiseen. Se on keino luoda yhteisöllisyyttä, koska sen täyttämiseen voivat kaikki yksikössä olevat osallistua.

Paikalla oli eräs asukas, joka oli selvästi päihtynyt. Hän puhui muiden päälle ja pitkiä aikoja. Jouduimme muutamaan otteeseen puuttumaan hänen äänekkyyteensä. Meidän olisi pitänyt sanoa heti alussa päihtyneelle asukkaalle, että tällä kertaa hän ei pääsisi ryhmään. Ryhmää ohjatessa on syytä tehdä sisäistä työtä yrittämällä ymmärtää, mitä yksittäisessä jäsenessä tapahtuu ja mitä ryhmäkokonaisuudelle tapahtuu. Erityisesti on huomioitava oman ohjauksensa vaikutukset. Ymmärryksen etsintä ja havainnointi on

välttämätöntä, minkä lisäksi ohjaajalla on oltava käsitys siitä, mitä hän yrittää ryhmän perustehtävän kautta saavuttaa. (Niemistö 1999: 183.) Lopetukseksi pyysimme jokaiselta sanomaan ääneen yhden mukavan asian ryhmäkerralta. Palautteiden avulla ryhmässä rakentuvat luottamus, yhteistyö sekä yhteenkuuluminen (Kaukkila - Lehtonen 2007: 87).

9.4 Vääryyden käsittely ja maalaus

Tavoitteena oli rohkaista asukkaita luovaan toimintaan maalauksen avulla ja käsittelemään sen kautta vaikeitakin asioita. Luova toiminta auttaa ihmisiä itsetuntemuksen jäsentämisessä ja syventämisessä, arvo- ja merkityskysymysten selkiyttämisessä ja pohtimisessa, uuden orientaation ja sisällön löytämisessä elämään, itsetunnon vahvistamisessa sekä sisäisen tasapainon saavuttamisessa ja eheytymisessä. Luova toiminta auttaa myös rentoutumaan ja leikkimään, työstämään ja ratkaisemaan elämäntilanteeseen liittyviä ongelmia, rakentamaan elämäntulkintaa ja maailmankuvaa ja kehittämään itseä. (Hämäläinen 1999: 67.)

Neljäs ryhmänohjauskerta oli 20.1.2012. Paikalle saapui kolme asukasta. Lämmittelyharjoituksessa jokainen sai kertoa, milloin oli kokenut vääryyttä elämässään (Liite 6). Keskittyminen vaatii harjoittelua ja toisten asioiden sekä vaikeuksien kuunteleminen tuo suhteellisuutta omiin ongelmiin, jolloin ne saattavat tuntua pienemmiltä. Yksi onnistuneen vuorovaikutuksen kulmakivistä on puhumisen opetteleminen selvin päin. (Koukkari 2003: 4.) Empatia on myötäelämistä jolloin pyrimme asettumaan toisen ihmisen asemaan ja ymmärtämään sekä huomiomaan hänen tunteitaan. Tätä ymmärtämistä voi harjoitella ryhmässä. Omaan kykyymme myötäelää vaikuttavat kokemukset, miten itseämme on ymmärretty. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 47-48.)

Lämmittelyn jälkeen asukkaat saivat maalata vääryyden kokemuksensa rauhallisen taustamusiikin soidessa. Kuvan tekeminen tuntuu monesta vaikealta, mutta kuvataide tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia osallistua (Taipale 2007: 240). Maalaus ei aluksi innostanut asukkaita ja sai aikaan jopa pelkoa. Eräs asukas kääntyi ovelta pois, kun kuuli maalauksesta. Asukkaat epäilivät omia maalaustaitojaan ja kokivat maalauksen vaikeaksi. Rohkaisimme heitä, että kuka oikeastaan määrittelee taiteessa mikä on hyvää ja mikä huonoa. Painotimme että tärkeintä on luova tekeminen, ei töiden arviointi.

Sosiokulttuurisesta innostamisesta puhuttaessa kulttuurinen demokratisaatio ja kulttuurinen demokratia ovat keskeisiä käsitteitä. Demokratisaatiossa on tavoitteena synnyttää kulttuurinen diskurssi. Innostajat toimivat keskustelussa välittäjinä kansan ja taiteen välillä. Tavoitteena on että mahdollisimman moni kansalaisista pääsee nauttimaan esimerkiksi musiikista ja kuvataiteista. Kulttuurinen demokratia tarkoittaa kansalaisten omaa osallistumista. Innostaja toimii tällöin katalysaattorina. Toiminnan tavoitteena on lisätä sellaista osallistumista, jossa ihmiset tuottavat arkielämäänsä ja sitä kautta myös kulttuuria. (Kurki 2000: 14.)

Maalaukset herättivät paljon keskustelua. Soittamamme musiikki rauhoitti tunnelmaa, eikä häirinnyt ketään. Lopuksi laitoimme valmiit maalaukset seinälle (ks. kuva 4) siksi aikaa, että kukin asukas sai kertoa omasta maalauksestaan.



Kuva 4 Maalaukset vääryyden kokemuksista

Keskustelimme jokaisen maalauksesta tovin. Keksimme yhdessä asukkaiden kanssa, että ryhmässä voisi maalata useammin ja niistä voisi koota taidenäyttelyn monitoimitilan seinille. Oli ilo huomata, että asukkaiden kynnys maalaamiseen oli hieman madaltunut. Toimitila jonka ryhmäläiset saavat itse kunnostaa omakseen, antaa heille mielekästä kokemusta yhteistoiminnasta (Jauhiainen - Eskola 1994: 113).

9.5 Positiivisten asioiden näkeminen ja valokuvat

Tavoitteena oli lisätä positiivisten asioiden näkemistä itsessä ja toisissa asukkaissa sekä antaa asukkaille mahdollisuus kertoa itselleen merkityksellisiä asioita. Innostaminen on

sosiaalista väliintuloa. Ihmiset tiedostavat ongelmiaan ja tarpeitaan yhdessä muiden kanssa ja ratkaisevat niitä yhdessä. Sosiaalisen työn tekniikat ovat apuna toiminnassa ja niiden avulla luodaan kommunikaatioita, ilmaisuja ja herätetään sellaisia asenteita ja toimintatapoja jotka auttavat osallistumisessa. (Kurki 2000: 26-27 Merinoa 1997 muokailen.)

Viides ryhmänohjauskerta oli 25.1.2012. Ryhmään osallistui viisi asukasta. Annoimme Menovinkit -kansion ryhmän alussa asukkaille luettavaksi. He selailivat sitä ja eräs asukas ehdotti siihen lisättäväksi kaikki Helsingin kirjastot, jotka sitten myöhemmin lisäsimme kansioon. Lämmittelyosuudessa jokaisen piti miettiä joku ammatti, jolta joku osallistuja näyttää (Liite 6). Toisten ollessa sitä mieltä, että asukas näyttää esimerkiksi tulevalta presidentiltä, voi alkaa nähdä itsessään uusia asioita. Ammatteja, joita asukkaat keksivät olivat: kuka vaikuttaa laukkahevosesta, kirjailijalta, insinööriltä, taidemaalartilta ja kokilta. Tämä lämmittelyharjoitus sai ihmiset nauramaan ja rentoutumaan. Nauru lisää ryhmässä vapautuneisuutta, turvallisuutta ja itsensä ilmaisun kanavia. Se kertoo ihmisten turvallisuuden tunteen lisääntyneisyydestä, jolloin uskalletaan myös irrottautua omista rooleistaan. (Aalto 2002: 23.)

Tarjottavana oli kahvia ja suklaata. Asukkaat kokivat mukavaksi sen, että ryhmässä oli aina jotain pientä tarjolla. Asukkaat ehdottivat, että he voisivat osallistua tarjoilujen kustannuksiin. Tätä ideaa voisi kehittää siten, että asukkaat voisivat pitää rahankeräyksen, jolla voisi ostaa ryhmään jotain tarpeellista. Tämä oli myös merkki siitä, että asukkaista oli tulossa yhä aktiivisempia toimijoita ryhmässä ja että he olivat halukkaita kehittämään jotakin itselleen tärkeää asiaa. Huono-osaisuutta ja syrjäytymistä aiheuttavat negatiiviset kierteet pyritään sosiaalipedagogisessa työssä korvaamaan positiivisilla kierteillä. Ne tuottavat ihmisille selviytymistä, osallisuutta yhteiskunnassa ja täysipainoista elämää. (Hämäläinen 1999: 63.)

Aiheena oli muistelua valokuvien kautta. Olimme pyytäneet ryhmäkerrasta kertovassa ilmoituksessa asukkaita tuomaan kuvia itsestään tai jonkin itselleen tärkeän kuvan. Olimme varanneet lehdistä leikattuja kuvia heitä varten, joilla ei olisi kuvaa mukana (ks. kuva 5). Tarkoituksena oli että lehtileikkeistä saisi valita kuvan, joka tuo mieleen jonkin muiston omasta elämästään. Kaikki osallistujat kuitenkin toivat kuvan mukanaan, mikä oli erittäin positiivinen merkki ryhmäläisten aktiivisuudesta.



Kuva 5 Kuvat kertovat monta tarinaa

Muistelutyössä nousee esiin vaikeitakin asioita. Ryhmänohjaajan on tunnistettava osaamisalueensa ja ohjattava muistelijaa tarvittaessa eteenpäin. (Taipale 2007: 235.) Kuvat herkistivät ihmisiä kertomaan omista elämästään koskettavia asioita. Aikaa kului tunnin sijasta kaksi, josta heräsi ajatus ryhmäkerrasta, jolloin voisimme puhua asukkaiden kanssa koulutus-, työ- ja perhetaustoista jotka tuntuivat nousevan vahvasti esille kuvien kautta. Jokaisen ryhmäkerran jälkeen nousi entistä tärkeämpänä esille asukkaiden tarve jakaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan muiden kanssa.

Muistelulla on monenlaisia merkityksiä. Muistelun avulla voimme tarkastella elettyä elämäämme ja kokemuksiamme, jotka vahvistavat minuuden tunnetta ja identiteettiämme. Voimme kokea sen avulla ainutlaatuisuutta, itsearvostusta ja hyväksyä itsemme sellaisena kuin olemme, mikä puolestaan toimii voimavarana. Muistelussa kannattaa kiinnittää huomioita positiivisiin kokemuksiin, jolloin ne antavat voimaa. Vaikeita asioitakin voi miettiä, kunhan muistaa, ettei niihin kannata käpertyä ja niistä on selviytytty ja opittu tärkeitä asioita. Muistoja voi herätellä esimerkiksi valokuvien tai esineiden avulla. Muistoja voi maalata tai kirjoittaa paperille, eikä niitä voi tehdä väärin tai huonosti. Kysymykset kuten missä olet syntynyt ja asunut, mitä vanhempasi tekivät, mitä koulua kävit, mitä olet tehnyt työksesi, mitä arvostat, mitä harrastat ja mitkä ovat tärkeimmät muistosi herättelevät ihmisiä muistelemaan elämäänsä. (Muistelun merkitys 2012.)

9.6 Minäkuva ja rentoutuminen

Tavoitteena oli positiivisen minäkuvan tukeminen ja rentoutumisen harjoittelu. Rentoutuminen helpottaa elämää. Rentoutuminen rauhoittaa kehoa ja mieltä, lisää luovuutta ja stressin hallintaa, auttaa ongelmanratkaisussa, nopeuttaa fyysistä palautumista, tukee oman minän ymmärtämistä, auttaa keräämään voimia ja saamaan riittävän levon, lisää oppimis- ja keskittymiskykyä sekä tehostaa mielikuvaharjoittelua. Rentoutumiseen tarvitaan hyvät olosuhteet ja myönteinen asenne. (Rentoutuminen helpottaa jokapäiväistä elämää nd.)

Kuudes ryhmänohjauskerta oli 27.1.2012. Paikalle tuli neljä asukasta ja yksi työharjoittelija. Teimme alkulämmittelyksi harjoituksen, jossa henkilö sanoo vieressä istuvalle henkilölle jonkin positiivisen asian (Liite 6). Kierroksella tuli adjektiiveja kuten mukava, rauhallinen, sympaattinen, huumorintajuinen, kaunis ja fiksu. Tämä harjoitus auttoi henkilöä tuntemaan itsensä hyväksytyksi ja näkemään positiivisia asioita itsessään. Jokaisella ihmisellä on kykyjä ja vahvuuksia, joita on kehitettävä ja vahvistettava, että ne voivat olla toiminnan pohjana yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. Kun ihmiselle annetaan riittävät mahdollisuudet aineellisesti ja sopivasti ohjausta, hän kykenee vaikuttamaan elämänsä muotoutumiseen. (Rose 2003: 201-202.)

Pääteemana oli rentoutuminen. Laitoimme kiertoan erilaisia hieromalaitteita, joihin sai tutustua. Ohjeistimme miten laitteet toimivat. Meillä oli mukana pattereilla toimiva pieni kolmipäinen hieromapallo, päänhieronta sekä nystyräpallo. Harjoittelija näytti yhden esimerkin, miten hän käyttää nystyräpalloa kotona laittamalla pallon selän ja tuolin väliin, jolloin pallo hieroo selkää.

Kävimme läpi millaisia päihitteettömiä rentoutumismenetelmiä asukkaat tiesivät, ja kirjoitimme ne fläppitaululle ylös (ks. kuva 6). Menetelmät olivat: keinutuoli, lepääminen, TV:n katselu, saunominen, tulen katsominen, kalastus, unikanava, hieronta, moottori-kekkailu, lukeminen sängyssä illalla, liikunta, musiikki, tanssi, nauraminen, keikat ja elokuvat.



Kuva 6 Erilaisia rentoutumismenetelmiä ja – tarvikkeita

Keskustelimme jokaisesta rentoutumismenetelmästä syvemmin yhdessä ja kysyimme, olivatko rentoutumistavat asukkaille tuttuja ja kuinka moni rentoutuu näillä tavoilla. Olimme ottaneet selvää musiikin rentouttavista vaikutuksista, jotka kerroimme asukkaille. Luimme myös yhden vitsin, joka oli esimerkki huumorin rentouttavasta vaikutuksesta. Olimme ottaneet mukaamme kirjallisuutta liittyen rentoutumiseen ja laitoimme ne kiertoon. Asukkaat saivat tutustua kirjoihin ja kerroimme että kirjallisuutta löytyy lisää kirjastosta.

9.7 Mielikuvaharjoitus ja keskustelua elämästä

Tavoitteena oli edelliskerran innoittamana kokeilla mielikuvituksen käyttöä rentoutumisessa ja harjaannuttaa keskittymiskykyä sekä keskustella elämästä antaen jokaiselle kokemuksen kuulluksi tulemisesta. Toisen ihmisen kohtaaminen on keskeistä sosiaalipedagogisessa työssä. Dialogisessa kohtauksessa syntyvä minä-sinä-suhde vahvistaa subjektiivuutta ja syventää ihmisen itsetietoisuutta. (Hämäläinen 1999: 68.)

Seitsemäs ryhmänohjauskerta oli 31.1.2012. Paikalle tuli 5 asukasta. Kokeilimme mitä tapahtuu, jos emme tällä kerralla keittäneetkään kahvia. Halusimme nähdä, että kahvi ei ole ainoa syy ryhmään osallistumiseen. Vain yksi asukas kiinnitti huomiota siihen, ettei tarjolla ollut kahvia. Lupasimme keittää kahvit seuraaville kerroille.

Alkulämmittelynä oli mielikuvitusmatka (Liite 6). Vain yksi asukas oli kokeillut ennen tämänkaltaista harjoitusta. Lämmittelyn ajan asukkaat jaksoivat kuunnella mielikuvitusmatkan hiljaa paikoillaan ja keskittyivät tehtävään hyvin. Asukkaat kertoivat mielikuvitusharjoituksen olleen miellyttävä ja että he voisivat kokeilla sitä myöhemmin uudelleen.

Aloimme puhua aiheesta elämä ja sanoimme, että kenenkään ei ole pakko jakaa ajatuksiaan, jos ei halua. Kaikki kuitenkin puhuivat elämästään jotain, jotkut pidempään kuin toiset. Asukkaat kertoivat pääosin ammatistaan, koulutuksestaan, perheestään, missä kaikkialla olivat asuneet, sairauksistaan sekä oman ikänsä. Kerroimme myös itsestämme asioita asukkaille. Asiakkaan tilanteeseen samastuminen ja vuorovaikutustilanteeseen niin sanotusti sisälle meneminen ovat ymmärtämisen ydintä (Arnkil - Seikkula 2005: 40).

Puhuimme myös siitä miksi ryhmään ei ole tullut kovin montaa asukasta. Eräs asukas oli sitä mieltä, etteivät ryhmät kiinnosta ja muiden asukkaiden aika menee ryypiskeilyyn. Toinen asukas kuvaili kaavaa Bermudan-kolmioksi: S-market, Alko ja koti. Eli asukkaat hakevat ruokaa elääkseen, sen jälkeen alkoholia ja sitten he viettävät kotona kaiken muun ajan humalassa, eikä heillä ole muuta ajanvietettä eikä kontakteja ulkomaailmaan. Vahvistamalla ja osallistamalla ihmisen subjektiivutta saadaan ihminen tekemään valintoja, jotka edesauttavat yhteiskuntaan kiinnittymistä (Hämäläinen 1999: 71).

Yhdeksi suureksi kysymykseksi palautui työelämän edustajan kanssa käyty keskustelu asukkaiden yksinäisyydestä, jota ryhmän olisi hyvä pyrkiä lievittämään. Yksinäisyyden tunne liittyy monesti elämän käännekohtiin ja kokemuksiin sekä läheisiin ihmissuhteisiin. Kodin merkitys nousee vahvasti esiin puhuttaessa yksinäisyydestä. Ihminen ei yleensä tunne olevansa yksinäinen siellä, missä hän kokee olevansa hyväksytty ja mihin hän tuntee kuuluvansa. Päihdeongelmaisilla ihmisillä yksinäisyys voi ilmentyä myös aiempiin elämänvaiheisiin kohdistuvana ikävänä. (Väisänen 2011: 187.) Ehkä kaikkein haastavinta ryhmätoiminnassa on juuri se, miten saataisiin sellaiset asukkaat mukaan ryhmään, jotka eivät juuri poistu asunnoistaan. Heidän kohdallaan yksinäisyys varmasti eniten korostuu.

Keskustelimme lopuksi siitä, mihin asukkaat haluaisivat tehdä retken, joka olisi viimeisellä kerralla. Eräs asukas ehdotti naisten asuntolaa. Naisasuntolan asukkaat olivat kuulemma käyneet vierailulla Pitäjänmäen asumispalveluyksikössä, ja nyt olisi miesasukkaiden vuoro mennä sinne.

9.8 Luottamusharjoitus

Tavoitteina oli muistuttaa asukkaita luottamuksesta, jota heitä kohtaan on osoitettu, ja saada tätä kautta asukkaat näkemään itsensä taas uudessa valossa. Sosiaalipedagogisessa työssä ihmisiä autetaan identiteettinsä rakentamisessa elämäntilannetta analysoimalla, elämänhistorian työstämisellä ja tulevaisuuden hahmottamisella. Yhteiskunnallisen osallisuuden ja osallistumisen perustekijöitä ovat itsetuntemus ja vahva sosiaalinen identiteetti. Erilaisiin yhteisöihin kuulumisen ja yhteiskunnallinen osallistuminen kehittävät näitä tekijöitä. Keskeistä on ihmisen ohjaaminen voimavarojen tunnistamisessa ja käyttämisessä. (Hämäläinen 1999: 69-70.)

Kahdeksas ryhmänohjauskerta oli 2.2.2012. Ryhmään osallistui neljä asukasta. Vaikka olimme suunnitelleet aikataulun huolellisesti, ettei se mene minkään muun toiminnan kanssa päällekkäin, samaan aikaan oli jouduttu sopimaan työtoiminnan kokous. Eräs ryhmään tulleista asukkaista oli ensin menossa työtoiminnan kokoukseen, mutta sanoi tulevansa mieluummin ryhmään.

Huomasimme ryhmäkerran alussa, että kaksi asukasta oli selvästi humalassa, toinen enemmän ja toinen vähemmän. Ryhmän auttaminen perustehtävästä huolehtimisessa on ohjaajan tehtävä. Hän vapauttaa ryhmässä olevia voimia. Ohjaajan täytyy huolehtia ryhmän tavoitteesta ja samaan aikaan palauttaa vastuu ryhmälle. (Niemistö 1999: 178.) Pystyimme pitämään keskustelun kiinni päivän teemassa melko hyvin, vaikka se olikin työlästä kahden asukkaan ollessa päihtyneinä. Yhteistä asioiden läpi käymistä vaikeutti joidenkin asukkaiden päihtymyksen lisäksi se, että osa ryhmäläisistä oli maahanmuuttajia eikä puhutun kielen taito ollut vielä kehittynyt hyväksi.

Jotta kasvua ja muutosta voisi tapahtua, tarvitaan kriisejä. Hyvin toimiva ryhmä ei ole sellainen jossa ristiriitoja ei esiintyisi laisinkaan, vaan sellainen joka osaa käsitellä ja oppia niistä. Eteenpäin menemisessä auttaa halu ratkaista hankalia tilanteita sekä myönteinen mieli. (Pietiläinen ym. 1996: 10.)

Lämmittelyksi pyysimme asukkaita kertomaan tilanteen, milloin häneen on luotettu (Liite 6). Olimme levittäneet pöydälle lehdistä leikattuja kuvia ja asukkaat saivat valita jonkun kuvan, joka muistutti häntä siitä, milloin häneen on viimeksi luotettu. Jokainen asukas kertoi vuorollaan omasta kokemuksestaan. Aihe sai aikaiseksi niin paljon keskustelua, että jatkoimme juttelemista loppuun asti.

Kello rupesi lähenemään loppua. Ovelle tuli kuitenkin vielä kaksi asukasta pyytämään päästä ryhmään. Toivotimme heidät tervetulleiksi, vaikka ryhmä olikin lopussa. Päätimme jatkaa vielä hetken aikaa keskustelua. Loppukevennykseksi kerroimme muuttaman aforismin elämästä. Eri muodoissa ilmenevä huumori kohottaa ihmisten elämänlaatua. Se antaa hyvään elämään kuuluvaa luovuutta ja ilmavuutta. (Launonen 1999: 38 Nussbaumin 1990 ja Sihvolan 1998 mukaan.) Eräs asukas jäi vielä hetkeksi juttelemaan mieltään painavasta asiasta. Tunsimme että oli tärkeää kuunnella hänen asiansa loppuun asti.

9.9 Kiinnostuksen kohteet ja ystävänpäiväkorttien teko

Tavoitteena oli löytää samoja kiinnostuksen kohteita toisten asukkaiden kesken sekä aikaansaada luovuutta ystävänpäiväkorttien avulla ja kannustaa ihmisiä pitämään yhteyttä läheisiinsä. Innostamista ilmiönä luonnehtivat spontaanisuus, luovuus ja ilmaisun herkkyyt (Kurki 2002: 130).

Yhdeksäs ryhmänohjauskerta oli 7.2.2012. Paikalle tuli neljä asukasta. Aloitimme lämmittelytuokiolla ”olen tehnyt, oletko sinäkin?” (Liite 6). Eräs asukas oli erittäin epäilevä tätä lämmittelyharjoitusta kohtaan ja kieltäytyi osallistumasta. Hän epäili, että yritämme tehdä heillä jonkin näköisiä kokeita. Kun hän näki meidän muiden toimivan, hän muuttikin mieltään ja tuli mukaan. Teimme lämmittelyharjoitusta muutaman kierroksen verran. Asukas joka oli ensin epäilevin mielin, sanoi että oli iloinen, että lopulta osallistui. Ryhmää voidaan tarkastella yksilöstä tai sosiaalisesta kentästä käsin. Yksilö kantaa ”sisäistä ryhmää” mukanaan. Tällä tarkoitetaan yksilön omaksumia suhdemalleja, rooleja ja ryhmäkokemuksia. Näitä hän heijastaa ajankohtaisissa ryhmätilanteissa. Yksilö hyväksyy läheisensä ja antaa anteeksi virheet, kun hänen mielen sisäinen ryhmä muuttuu. Silloin myös hänen tapansa kohdella toisia ja hänen muille näkyvä ryhmäkäyttäytymisensä muuttuu joustavammaksi. (Niemistö 1999: 50.)

Päivän teemana olivat ystävänpäiväkortit. Olimme tuoneet tarvikkeita niiden tekoon. Kaksi asukkaista teki kortteja ja kaksi muuta halusi vain katsella. Kirjoitimme yhden runon taululle, jotta sitä voisi käyttää kortissa. Asukkaat jotka tekivät kortteja, sanoivat niiden menevän lapsille. Tämä auttoi heitä muistamaan perhettään ja läheisiään sekä pitämään heihin yhteyttä.

Eräs asukas innostui niin paljon, että ilmoittautui vapaaehtoiseksi ottamaan vastuuta ryhmästä, kun me opiskelijat emme enää ohjaa sitä. Tämä oli erittäin positiivista, sillä sosiokulttuuriseen innostamiseen liittyy juuri asukkaiden aktivoiminen itsenäisiksi toimijoiksi ryhmässä ja sen toteutuksessa. Asukas kävi kertomassa myös työntekijöiden toimistossa halustaan olla vapaaehtoisena toimijana ryhmää koskevissa asioissa. Yksilö voi tulla ryhmässä tietoiseksi identiteetistään, roolistaan ja niihin vaikuttavista vastarooleista. Hän voi muuttaa rooliaan, valita eri tavalla, tehdä aloitteen spontaanisti tai tietoisesti. Ryhmän luovuus edellyttää, että joku aloittaa uuden asian, johon toiset lähtevät mukaan. (Niemistö 1999: 95.)

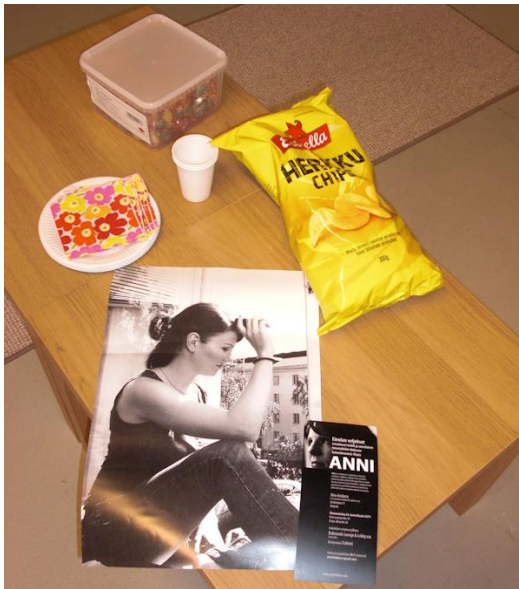
Ryhmäkerran loppuksi mietimme yhdessä edellisen kerran tapaan, minne voisimme tehdä retken viimeisellä ryhmätapaamisellamme. Asukkailta tuli ehdotuksina luistelu, museo, Mustikkamaa ja luonto. Hyvään elämään sisältyy sopusointu luonnon kanssa. Tämä suhde on ihmisen syvimpiä kokemusalueita. (Launonen 1999: 37 Nussbaumin 1990, Sihvolan 1998 mukaan.) Halusimme samalla muistuttaa ryhmän loppumisesta, ettei se tule kenellekään yllätyksenä. Lopettamisvaiheessa ohjaaja auttaa ryhmäläisiä irtautumaan ryhmästä, ja erotyöskentely vaatii paneutumista sekä aikaa (Jauhiainen - Eskola 1994: 156).

9.10 Elokuva-iltapäivä

Tavoitteina oli viettää yhdessä leppoisa viimeinen ryhmäkerta ja tarjota asukkaille viihdyttävä kokemus sekä pitää selkeä lopetuskerta ryhmälle. Halusimme purkaa myös ryhmän herättämiä tunteita ja herättää keskustelua. Viimeinen ja vaativa vaihe ryhmässä on sen hajoaminen, joka on luonnollista ja siihen on varauduttu. Ryhmä on saattanut päästä tavoitteeseensa ja suorittanut loppuun sen minkä takia se alun perin kokoontui. Lopetusvaihe voi kuitenkin olla ahdistavaa tai haikeaa, jolloin huomio pitää kiinnittää luopumiseen sekä irtautumiseen. (Pietiläinen ym. 1996: 11; Kauppila 2000: 99.)

Ajan merkitys tulee esiin silloin, kun mietitään koko toimintajakson pituutta aloittamisesta lopettamiseen. Tietoisuus loppumisesta antaa toiminnalle tehoa ja jäntevyyttä. Yhteinen toteaminen aloituksesta sekä lopetuksesta selkeyttää ryhmärajoja ja vapauttaa energiaa muuhun käyttöön. (Jauhiainen - Eskola 1994: 112,156.)

Kymmenes ryhmänohjauskerta oli 10.2.2012. Paikalle tuli neljä asukasta ja yksi työntekijä. Teimme viime hetken suunnitelmien muutoksen emmekä lähteneet retkelle, koska ulkona oli korkeat pakkaslukemat eivätkä asukkaat olleet halukkaita lähtemään ulos. Varavaihtoehtona katsoimme kotimaisen rikosdraaman (ks. kuva 7), johon meillä oli esittämisoikeudet.



Kuva 7 Iltapäivä rikosdraaman parissa

Kulttuurisia innostamisen tapoja ovat muun muassa konsertit, museokäynnit ja taide-tapahtumat. Tapahtuman jälkeen on tärkeää istua hetki yhdessä juttelemassa kokemuksista. Erityisen tärkeitä ovat ei-ammattilliset taiteellisen ilmaisun keinot kuten harrastaja- ja yhteisöteatteri, yhteisötaide, musiikki, tanssi, käsityö, kieli ja kirjallisuus. Vapaa-ajan virkistäytyminen voi suuntautua seikkailuun, meditaatioon, leikkeihin, luontoon, liikuntaan ja peleihin. Mietitään yhdessä, mitä haluamme tehdä, sillä innostaminen lähtee niistä toiveista, ongelmista ja tavoitteista, joita talon asukkaat elämässään tuntevat ja kokevat. (Kurki 2011: 61-62.) Pidimme pienen alustuksen elokuvan alussa ja tarjosimme asukkaille naposteltavaa elokuvan kanssa.

Keskustelimme elokuvan herättämistä ajatuksista elokuvan loputtua. Kyselimme asukkailta, miltä ryhmä oli heistä tuntunut, ja saimme iloisia ilmeitä ja vastauksia, että ryhmä oli ollut heistä mukavaa. Asukkaat olisivat halunneet vielä jatkaa ryhmässä, ja eräs asukkaista vaikutti hyvin pettyneeltä. Asukkaat kyselivät tulisimmeko vielä näkemään toisiamme. He ilmoittivat että olisimme tervetulleita milloin vain juttelemaan kahvikupin ääressä kuulumisista. Kiitimme tästä ja lupasimme harkita asiaa. Muistutimme että tapaisimme kuitenkin vielä palautekerralla, ja toivoimme mahdollisimman monen ottavan osaa tilaisuuteen.

9.11 Palautekeskustelu

Palautekeskustelussa palautetta voidaan antaa ryhmässä, joka edesauttaa ryhmässä toimimista. Palautteen avulla voidaan kerätä tieto kehittämistä varten sekä verrata tavoitteiden toteutumista. Keskustelun sisältö nojautuu palautteen antajan arvostuksiin, joita pyritään tulkitsemaan. Kysymykset vievät keskustelua eteenpäin, ja niiden tulisi olla avoimia eikä esimerkiksi kyllä tai ei- kysymyksiä. Palautekeskustelun tulisi olla dialogi palautteen vastaanottajan ja antajan välillä, ja keskustelun aikana kysymyksiin voidaan etsiä yhdessä vastauksia. (Palautekeskustelu nd.)

Järjestimme palautekerran Pitäjänmäen asumispalveluyksikön yhteisötilassa 7.2.2012. Tavoitteiden asettaminen luo tarpeen palautteesta, jota ilman tavoitteilla ei ole merkitystä (Kaukkila - Lehtonen 2007: 90). Tilaisuus oli avoin, ja siihen saivat osallistua kaikki asukkaat ja työntekijät. Paikalle saapui neljä ryhmäläistä ja yksi asukas, joka ei ollut osallistunut ryhmätoimintaan. Lisäksi keskusteluun osallistui johtaja, ohjaajien esimies, asumisyhteisövastaava, kaksi ohjaajaa ja oppisopimustyöntekijä. Ryhmänohjaajat toimivat saamansa palautteen varassa, ja he voivat pyytää palautetta ryhmäläisiltä omasta toiminnastaan sopivassa tilanteessa, kuten esimerkiksi ryhmän loppupalautteissa (Kaukkila - Lehtonen 2007: 90).

Olimme miettineet palautekeskustelun kysymykset valmiiksi asukkaille (Liite 7). Halusimme kuulla asukkaiden mielipiteitä ryhmästä ja ohjaajien taidoista, jotta saisimme näkemystä tavoitteiden onnistumisesta sekä kehittämiskohteista tulevaisuutta varten. Myös muuhun kuin kysymyksiin liittyvät palautteet olivat tervetulleita. Ryhmähaastattelua voi käyttää tiedonkeruutapana, ja se edellyttää ohjaajilta vuorovaikutuksen hallintaa ja keskustelun kontrollointia, jotta keskustelu pysyisi annetussa teemassa. Ryhmä-

haastattelu on teemahaastattelua, jossa haastateltavia on paikalla useita. Etuna ryhmähaastattelussa on sen eteenpäin vievä keskustelu ryhmäläisten kesken. Keskustelu pyöri sellaisten asioiden ympärillä, jossa jäsenet kertovat, miten he suhtautuvat, kokevat ja ymmärtävät erilaisia asioita. (Ryhmähaastattelu nd.)

10 Arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön kohdalla arvioinnissa käsitellään ensin työn ideaa, johon kuuluvat aihepiirin ja idean kuvaus, tavoitteet, teoreettinen viitekehys, tietoperusta sekä kohderyhmä (Vilka - Airaksinen 2003: 154). Innostamisen arviointi on parhaimmillaan prosessiarviointia, joka jatkuu koko toiminnan ajan. Arvioinnin päätavoitteena on toiminnan parantaminen. Se kirkastaa, peilaa ja parantaa toiminnalle asetettuja tavoitteita. Arvioinnilla määritellään meneillään olevan toiminnan vaikutuksia ja tuloksia. Teimme prosessiarviointia ryhmäkertojen jälkeen asukkaille jaettujen palautelomakkeiden pohjalta. Tämän tarkoituksena oli seuraavan ryhmäkerran ohjauksen parantaminen. Prosessiarvioinnin jälkeen tarvitaan myös tuloksiin suuntautuvaa loppuarviointia. Apuna käytetään erilaisia arvioinnin muotoja. Arvioinnin tehtävinä on diagnosoida, orientoida, ennustaa ja kontrolloida. Innostamisen toiminnassa on itsearviointilla keskeinen asema. (Kurki 2000: 150-151 Ander-Eggin 1997 mukaan.) Arvioimme opinnäytetyömme onnistumista havainnoinnin, palautekeskustelun, haastattelujen, itse- ja vertaisarvioinnin perusteella ja sen pohjalta miten ryhmätoiminta on lähtenyt käyntiin yksikössä.

Työn tärkeimpänä tavoitteena oli käynnistää ryhmä ja saada asukkaita mukaan ryhmätoimintaan sosiokulttuurisen innostamisen keinoin. Kohderyhmänä olivat Pitäjänmäen asumispalveluyksikön asukkaat. Ryhmä oli päihteetön ja toimi matalan kynnyksen periaatteella. Yhtenä osatavoitteena oli saada opinnäytetyön raportista sellainen kokonaisuus, että työntekijät voisivat lukea sen saadakseen vinkkejä ryhmänohjaamiseen tuleville ryhmille. Ryhmätoiminnan pidemmän tähtäimen tavoitteena on muun muassa lisätä asukkaiden sosiaalisia taitoja ja lievittää yksinäisyyttä. Toteutimme kymmenen kerran ryhmäkokonaisuuden. Ryhmä kokoontui kaksi kertaa viikossa viiden viikon ajan. Ryhmä oli avoin, ja siihen osallistui vaihtelevasti kerrallaan 1-7 asukasta. Ryhmään osallistui yhteensä 20 kävijää, joista osa oli aktiivisesti mukana useammalla ryhmäkerralla. Myös yhteensä viisi työntekijää osallistui ryhmään kolmella kerralla.

10.1 Sosiokulttuurisen innostaminen

Teoreettisena viitekehyksenä toimi sosiokulttuurinen innostaminen. Sen avulla innostimme asukkaita tulemaan ryhmään sekä kokeilemaan ryhmän aikana erilaisia asioita. Sosiokulttuurinen innostaminen näkyi monella tavalla työskentelyssämme prosessin eri vaiheissa. Olimme suunnitelleet ryhmätoiminnan sosiokulttuurisen innostamisen teorian pohjalta tekemällä alkukartoituksen yksikössä. Tämän jälkeen tarjosimme ryhmäkertojen teemoiksi aiheita, joista asukkaat saivat itse valita heille mieluisimmat vaihtoehdot. Ryhmätoiminnan aloittaminen tuntui hieman vaikealta, koska ensimmäisellä kerralla paikalle saapui vain yksi asukas. Emme antaneet tämän lannistaa itseämme vaan jatkoimme yhä päättäväisemmin eteenpäin innostaen tehokkaammin asukkaita mukaan ryhmään. Käytimme ennen jokaisen ryhmäkerran alkua aikaa siihen, että kävimme yhteisötilassa kysymässä paikalla olijoita mukaan toimintaan. Oma asenteemme prosessia kohtaan oli vaikuttava tekijä. Olimme itse innostuneita ryhmää kohtaan ja uskoimme ryhmän toimivuuteen sekä omiin kykyimme ohjata ja innostaa asukkaita lähtemään mukaan eri kerroille.

Innostaminen on sosiaalista toimintaa, jonka avulla pyritään saamaan aikaan sosiaalista liikettä ja muuttamaan ja vahvistamaan sosiaalisuutta. Omassa arkipäivässään ihminen on itse avaintoimija ja se, joka saa aikaan kulttuurista ja sosiaalista liikettä. Ihmisten yhteen saattaminen on innostamisen ammatillisen toiminnan perusedellytys, jotta liikettä ja dialogia voisi tapahtua. (Kurki 2000: 24 Merinoa 1997 mukailleen.) Koimme oman innostajan roolimme olevan alussa ratkaiseva tekijä ryhmän käynnistämässä. Innostajana autoimme asukkaita sosiaalisten suhteiden luomisessa saattamalla heitä yhteen sekä tarjoamalla heille tilaisuuden tutustua toisiinsa. Asukkaiden toiveiden kuunteleminen ja niihin tarttuminen sekä toiminnan muuttaminen opetti meitä luovaan toimintaan sekä ottamaan asukkaiden toiveet huomioon jopa pienissä, mutta innostamisen kannalta tärkeissä asioissa.

Innostajan omat odotukset, uskomukset, asenteet ja persoonalliset piirteet ovat tärkeitä. Innostajan tulisi herättää ihmisten aktiivista osallistumista. Innostaja herkistää ryhmiä aloitteellisuuteen ja yhdistää ihmiset ympäristöönsä. Näin toimiessaan hän motivoi ihmisissä reflektion, tutkimisen, luovuuden ja sosiaalisen organisoitumisen taipumuksia. Innostajan tehtävä on olla katalysaattori, joka auttaa prosessien aikaan saamisessa, joiden toteuttajina ovat ihmiset itse. (Kurki 2002: 130.) Asetimme tavoitteita ryhmälle

ja kannustimme heitä puhumaan erilaisista asioista ja näin selkeyttämään heidän omia toiveitaan. Motivoimme ja rohkaisimme asukkaita tulemaan ryhmään kertomalla heille päivän teeman, ja että ryhmään voi tulla myös vain kuuntelemaan, jos ei halua osallistua. Kannustimme hienotunteisesti asukkaita kuitenkin osallistumaan toimintaan ryhmässä. Hyvänä esimerkkinä tästä on maalauskerä, joka tuotti vaikeuksia ja vastustusta, mutta loppujen lopuksi jokainen sai aikaan upean maalauksen, ja me saimme aikaan rakentavan keskustelun niiden pohjalta.

Työntekijä ei anna malleja tai ohjelmia valmiina, vaan osallistuu toimintaan. Oleellista on, että osallistuminen innostamisen toimintaan perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Myös taloyhteisössä rakennettava yhteisöllisyys perustuu asukkaiden vapaisiin valintoihin. Voi olla että joissakin teematilaisuuksissa osallistuminen on suurta, ja joskus vain muutama haluaa olla mukana. (Kurki 2011: 63.) Asukkaiden kohtaamisessa pyrimme dialogiseen keskusteluun. Emme tuoneet omia mielipiteitämme liian vahvasti esille vaan kuuntelimme mitä asukkailla oli sanottavana, sillä halusimme heidän itse miettivän ja keskustelemaan omista tuntemuksistaan.

Ryhmät tarvitsevat asumispalveluyksikön kaltaisessa paikassa valmiin aiheen ja jonkinlaisen valmiiksi suunnitellun rungon. Prosessin edetessä huomasimme innostamisen tapahtuvan yksittäisissä pienissä asioissa, jotka olivat kokonaisuuden kannalta kuitenkin merkittäviä. Ryhmien teemat toimivat tärkeänä houkuttimena asukkaille ja olivat tärkeässä osassa innostamisessa.

Aikuiskasvatuksen nykyisissä linjauksissa painotetaan innostamisen hengessä syrjäytyneiden ihmisten tukemista sillä tavoin, että he pystyisivät kommunikoimaan ja osallistumaan ja siten tiedostamaan ympäristöään (Kurki 2011: 58). Aikuistyössä käytetään usein työmuotona erilaisten vertaisryhmien ohjaamista, johon kuuluu asiakkaan aktivoiminen ja voimavaroja vahvistava toiminta (Mäkinen - Raatikainen - Rahikka - Saarnio 2009: 92). Asukkaiden jatkuva innostaminen mukaan ryhmiin ja ryhmäkertojen sisällä tapahtunut ihmisten aktivoiminen olivat sosiokulttuurista innostamista parhaimmillaan. Sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmasta oli loistavaa, että yksi osallistujista tarjosi apuaan ryhmätoiminnan järjestämisessä tulevaisuudessa.

Kulttuuri voidaan määritellä monin tavoin. Ensimmäisessä näkemyksessä kulttuuri on opiskeltua ja perustuu taiteelliseen luovuuteen ja tietoihin. Tässä näkemyksessä kult-

tuuri heijastaa älyllisesti hienostunutta maailmaa, jonka osallisuuteen harvat ovat oikeutettuja. Tietyn opetuksen, ohjauksen tai kasvatuksen tuloksena ihminen voi saavuttaa tarpeelliset tiedot ja päästä osalliseksi tähän maailmaan. (Kurki 2008: 88-90.)

Toisen näkemyksen mukaan kulttuuri ymmärretään sosialisatioprosessin kautta saavutettuna ajattelun, tekemisen ja elämisen tapana ja tyylinä. Kulttuuriin sopeudutaan osittain tiedostamattomasti sen ollessa sosiaalista perintöä. Jokaisella yhteisöllä on kulttuurinsa, joka heijastaa sen elämäntavan kokonaisuutta. (Kurki 2008: 88-90.)

Kolmannen näkemyksen mukaan kulttuuri ilmenee niin yhteisöllisenä kuin persoonallisena "kohtalon" luomisena. Kulttuuri on yksilön persoonallisen elämän kokonaisuus, ei erillinen tietämisen sektori. Se muuttaa ihmistä laadullisesti. Kulttuurin sisällä on ajatus universaalisuudesta, joka tarkoittaa avautumista molemminpuoliseen keskusteluun ja kasvuun. Ihminen ei ole pelkästään kulttuurinsa tuote, vaan myös luoja. (Kurki 2008: 88-90.) Kansalaistoiminta-areena toimii esimerkillisenä paikkana sille, minkälaista sosiokulttuurinen innostaminen voi parhaimmillaan olla. Se on vuosien varrella laajentanut toimintaansa yhden henkilön ohjaamasta ryhmätoiminnasta palkatun henkilöstön ja kävijöiden yhdessä muokkaamaksi kokonaisuudeksi. Toivomme Pitäjänmäen asumis- palveluyksikön ryhmätoiminnan kehittyvän niin, että tulevaisuudessa asukkaat ottavat samalla tavalla osaa toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen kuin Kansalaistoiminta-areenan kävijät.

10.2 Metodologisten askeleiden saavuttaminen

1. Monitoimitilan avulla saatoimme asukkaat yhteen. Organisoimme ryhmätoiminnan kokonaisuuden ja suunnittelimme ryhmät huolellisesti ottaen huomioon mahdolliset muutokset ja takaiskut. Järjestimme ryhmälle kotoisan olon monitoimitilassa. Suunnittelimme ryhmäkertojen sisällöt asukkaiden intressien mukaan. Meillä oli jokaiselle ryhmäkerralle erikseen erilaisia pienempiä tavoitteita, joilla pyrimme osaltamme varmistamaan sisältöjen monipuolisuuden. Jokainen aihe kosketti jotenkin asukkaita ja herätti heissä uudenlaisia ajatuksia itsestään ja omista toiveistaan.

2. Innostimme asukkaita aina ennen ryhmäkertoja lähtemään mukaan toimintaan. Osallistujat kokeilivat uusia asioita ryhmäkerroilla ja ottivat tehtävät vastaan vakavissaan. He yrittivät sellaisiakin asioita, jotka tuntuivat heistä ensin vaikeilta. Kokemuksen

kautta saavutettiin tiedostamista omien kykyjen suhteen ja opittiin itselle vieraita taitoja. Olimme suunnitelleet projektin huolellisesti ja etenimme sen mukaan. Oma asenteemme ryhmää kohtaa oli toivoa ja uskoa täynnä, ja uskoimme asukkaiden osallistumiseen. Halusimme saattaa ihmisiä yhteen, herätellä keskustelua ja vahvistaa yhteisöllisyyttä dialogisen keskustelun avulla.

3. Prosessi oli tarkasti suunniteltu sisältäen selkeän alun ja lopun. Ryhmäkerrat olivat tietyn pituisia. Prosessin on määrä jatkaa työntekijöiden johdolla opinnäytetyön loputtua. Innostamista tehtiin tiiviissä vuorovaikutuksessa kaikkien osapuolten kanssa.

4. Muokkasimme innovatiivista työskentelymenetelmää Pelastusarmeijalle ja rakensimme samalla yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän yhteistyökumppanin välille.

5. Ryhmään liittyminen oli vapaaehtoista ja eteni suunnitellun, mutta joustavan rakenteen mukaan, jossa asukkaiden mielipiteitä kuunneltiin ja heidät otettiin yksilöllisesti huomioon. Ryhmässä pystyi aistimaan sen yhteisöllisyyden. Toimimme yhdessä välittäen ja luottaen toisiimme. Kommunikoimassa halusimme keskustella myös sosiaalisista, kulttuurisista ja poliittisista asioista. Toimimme asukkaiden välillä innostaen ja rohkaisten heitä keskustelemaan yhdessä kaikkia kiinnostavista aiheista ja kertomaan mielipiteensä painottaen, että ei ole oikeaa tai väärää vastausta. Toimimme keskustelun eteenpäin viejinä ja kyselimme asioista. Innostimme asukkaita hyödyntämään kokemuksiaan myös ryhmän jälkeen, kuten kokeilemaan erilaisia rentoutumismuotoja ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksia.

6. Herättelimme asukkaita huomaamaan, että arkeaan voi täyttää myös päihteettömällä tekemisellä ja henkilökuntaa näkemään ryhmätoiminnan mahdollisuudet. Sopeutimme omaa työskentelyämme yksikön tarpeita vastaavaksi ja kokeilimme luoviakin keinoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Strategiamme noudatti hyvin innostamisen teoriaa. Kriittisen tietoisuuden herättämiseen tarvitaan enemmän aikaa kuin meillä oli käytettävissä.

7. Kävimme jatkuvaa vuoropuhelua sosiokulttuurisen innostamisen ja ryhmätoiminnan teorian sekä käytännön työskentelyn välillä. Perustelimme valintojamme teorioilla ja sovelsimme sosiokulttuurista innostamista monipuolisesti pitkin prosessissamme. Toiminta liittyi myös asukkaita kuntouttavaan ja heidän sosiaalisia taitoja harjoittavaan

tavoitteeseen. Näin tuli esille myös uutta luova menettelytapa ihmisten aktivoimiseksi toimimaan paremman tulevaisuuden puolesta.

10.3 Havainnot

Arkipäiväisestä arviointitiedon keräämisestä iso osa perustuu havainnoinnille. Havainnointitaidon kehittäminen on osa arvioivan työotteen opiskelua. Havainnoinnilla saadaan laadullista tietoa ja samalla kannattaa tehdä muistiinpanoja. (Havainnointi nd.) Kirjoitimme jokaisen ryhmäkerran lopuksi havaintomme ryhmäpäiväkirjaan. Listasimme siihen ajankohdan, keston, osallistujien määrän, lämmittelyharjoituksen ja päivän teeman sekä yhteenvedon siitä, miten ne sujuivat. Ryhmäläisiltä saatu suullinen palaute ja mieltämme askarruttavat asiat oli myös tärkeää kirjata ylös tarkempaa purkamista varten. Mietimme lopuksi mikä onnistui ja mitkä asiat olisivat kaivanneet parannuksia.

Kun tietoa halutaan kerätä havainnoimalla, käytetään apuna aisteja. Havainnoija voi olla mukana tilanteessa, jossa havainnoimalla saadaan tietoa erilaisista toiminnoista, taidoista, verbaalisesta sekä nonverbaalisesta viestinnästä ja henkilön tilasta. (Havainnointi nd.) Havainnoimme ryhmää sisältä päin olemalla aktiivisia jäseniä ja toimimalla ryhmässä asukkaiden kanssa. Selitimme opinnäytetyömme tarkoituksen ja kerroimme tekevämme muistiinpanoja ryhmäkerroilta painottaen, että ne tulevat vain meidän käyttöön. Aktiivisen havainnoijan on tehtävä ryhmälle tiettäväksi, että arvioija havainnoi heitä. Havainnoijan pitää tutustua ryhmään ja hankkia sen luottamus. Tämän jälkeen hän voi myös haastatella ryhmän jäseniä. (Havainnointi nd.)

Ryhmän hetero- ja homogeenisuuden eduista kiistellään. Erilaisuus tuottaa luovia ratkaisuja, virikkeitä ja dynamiikan kannalta vastakkaisia näkemyksiä, mikä laajentaa mahdollisuuksia toimia. (Eskola - Jauhiainen 1994: 109.) Koska ryhmä oli tällä kertaa varsin homogeeninen, oli siitä meille hyötyä aiheita valitessamme. Jos osallistujien ikä- ja sukupuolijakauma olisi ollut toisenlainen tai asukkailla olisi ollut paljon erityistarpeita, olisimme ottaneet ne huomioon. Olimme suunnitelleet ryhmäkertojen sisällöt niin, että kaikki pystyisivät osallistumaan niihin. Toisaalta ryhmän heterogeenisuus näyttäytyi joillakin kerroilla monikulttuurisuutena, joka vaikutti ohjaukseen käytettävissä olevaan aikaan.

Pyrkimys dialogisuuteen on keskeinen osa asukkaiden kanssa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Aito vuorovaikutus pohjautuu dialogisuuteen ja luottamuksellisuuteen. Keskeisintä dialogisuudessa on tapa ajatella ja suhtautua sekä perusasenne, ei tekninen osaaminen (Arnkil - Seikkula 2005: 15.) Kaikki kymmenen ryhmäkertaa olivat poikkeuksellisen keskustelevia, ja niiden ilmapiiri oli dialogisuuteen kannustava. Vielä kun otetaan huomioon osallistujien ja meidän keskinäinen tuntemattomuus, luottamuksellisuus syntyi ja kasvoi nopeasti vahvaksi, mitä emme opinnäytetyöprosessin alkaessa edes osanneet odottaa. Tähän saattoi vaikuttaa se, että olimme opiskelijoita.

Havaitsimme että asukkaat eivät halunneet tulla yksin ryhmään, mikä on erittäin ymmärrettävää, kun kyseessä on ryhmätoiminta. Ensimmäisellä kerralla oli vaikea saada asukkaita ryhmään, mutta yksi rohkea asukas saapui lopuksi paikalle. Hän kuitenkin luuli, että ryhmässä mietitään asukkaiden asumiseen liittyviä käytännön asioita. Vähäinen osallistujamäärä sekä epätieto ryhmän tarkoituksesta kertoivat siitä, että emme olleet mainostaneet ryhmää tarpeeksi selkeästi, minkä korjasimme tehostamalla innostamista. Mainostimme ryhmää työtoiminnassa, yhteisötilassa, työntekijöiden välityksellä sekä hakemalla asukkaita heidän kotoaan, joiden avulla saimme ryhmään enemmän osanottajia.

Aiheet saivat kannatusta ja asukkaat lähtivät ryhmätoimintaan innokkaasti mukaan. Ensimmäinen kerta sekä maalauskeria olivat kertoja, kun huomasimme asukkaiden suhtautuvan toimintaan välttelevästi. Maalauskeria osoittautui kuitenkin innostavaksi, ja ilmapiiri oli keskittyvä vastustuksesta huolimatta. Tietovisakeria jonka aikana asukkaat alkoivat olla levottomia, kertoi siitä, että tämänkaltaisen toiminta kannattaa käydä napakasti läpi antaen kaikille kuitenkin riittävästi miettimisaikaa vastauksille. Asukkaat sanoivat suoraan, että tietovisa ei kulkenut tarpeeksi reippaasti vaan kysymyksien ja vastauksien jälkeen puhe alkoi rönsyillä muihin aiheisiin. Lämmittelyharjoitukset toivat usein hilpeyttä ryhmään, ja ne poistivat jännittyneisyyttä. Pystyimme vuorottelemaan ryhmäkerroilla hauskojen ja välillä myös vakavien aiheiden kanssa.

Havaittavissa oli myös se, että aikataulusta ja lupauksista oli pidettävä tiukasti kiinni. Asukkaat tekivät selväksi sen, että he haluavat ryhmän alkavan silloin, kun on sovittu. Heidän luottamus meihin liittyi siihen, että pidimme lupauksemme. Kiinnitimme erityistä huomiota siihen, että pidimme tekemämme lupaukset lupaamatta kuitenkaan liikoja tai ylittämällä omaa kyvykkyyttämme.

Ryhmäkertojen havaintojemme perusteella tunnelma oli suurimmaksi osaksi erittäin rento, ja nauroimme paljon yhdessä. Aloimme tuntea asukkaiden kanssa toisiamme yhä paremmin prosessin aikana. Asukkaat kertoivat ryhmässä melko henkilökohtaisia asioita itsestään, mikä lisäsi luottamusta entisestään. Emme havainneet ahdistusta tai pelkoa ryhmää kohtaa missään vaiheessa, sillä annoimme asukkaille vapaat kädet osallistumiseen, mikä mataloitti kynnystä liittyä mukaan keskusteluun.

Ryhmässä oli kolmella kerralla mukana häiritsevästi päihtyneitä asukkaita, ja se saattoi vaikuttaa asukkaiden luottamukseen meitä kohtaan. Onnistuimme pitämään päihteettömän linjan kuitenkin jokseenkin hyvin. Poistimme yhdellä kerralla oluen mukanaan tuoneen asukkaan ryhmästä ja huomasimme, että tämä asukas herätti kummastusta ja jännittyneisyyttä ryhmäläisissä. Kukaan ei uskaltanut tai halunnut sanoa mitään ennen kuin hän oli poistunut tilasta. Kun innostimme asukkaita mukaan ryhmään, pyrimme aina tuomaan julki, että tila on päihteeton.

Huomasimme hyvin nopeasti, että eräällä asukkaalla oli huono kuulo. Aluksi luulimme hänen vain olevan hieman ujo, mutta saimme selville, että hän ei osallistunut keskusteluun, koska hän ei tiennyt, mistä puhuttiin. Tämä oli osoitus siitä, että ryhmäläiset pitää ottaa huomioon myös yksilöinä ryhmän sisällä ja myös siitä, ettei pidä kiinnittää huomiota vain kovaäänisiin ryhmäläisiin.

Suunnittelimme ryhmäkertojen teemat etukäteen jättäen kuitenkin tilaa keskustelulle ja mahdollisille muutoksille. Halusimme näin ottaa asukkaiden toiveet huomioon myös ryhmäkerroilla, emmekä halunneet kenenkään tekevän tehtäviä väkisin. Huomasimme joidenkin tehtävien herättävän negatiivisia tunteita, jolloin annoimme asukkaalle luvan seurata toimintaa sivusta. Hetken kuluttua asukas saattoi tulla mukaan rohkeammin.

10.4 Ryhmän kehitys

Arvioimme havaintojemme pohjalta miten ryhmä kehittyi, kun kyseessä oli avoin ryhmä. Ryhmäytymisessä on viisi vaihetta, jotka esiintyvät ryhmän kehityksessä. Ryhmän kehitys eli koko ryhmäprosessin ajan, ja uusien jäsenien tulo muotoili ryhmää uudelleen. Kehitysvaiheet etenivät vaihtelevasti, ja edistystä pystyi näkemään yksittäisinä hetkinä. Arvioimme ryhmän kehitystä aikaisemmin kirjoittamamme ryhmänkehityskappaleen pohjalta.

Alkuvaiheen muotoutumisvaiheessa asukkaat tarkkailivat aluksi meitä opiskelijoita ja me heitä. Oli tärkeää että esittelimme itsemme ja opinnäytetyön idean asukkaille. Asukkaat tunsivat toisiaan jo entuudestaan, mikä auttoi heitä löytämään oman paikansa ryhmässä helpommin. Osa asukkaista oli puheliaampia kuin toiset, mutta myöhemmin myös hiljaisemmat osallistujat alkoivat jutella asioista avoimemmin. Ryhmän ollessa avoin teimme alkulämmittelyn jokaisella ryhmäkerralla, mikä auttoi ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa ja pääsemään mukaan ryhmätunnelmaan. Ryhmän rakenne oli jokaisella kerralla samanlainen. Pelisäännöistä muistuttaminen kuului lähes jokaisen kerran tapahtumarunkoon, mikä oli meidän ohjaajien tehtävä.

Toisessa vaiheessa eli kuohuntavaiheessa näkemyserot tulivat selkeästi esiin. Näkemyserojen yhteydessä asukkaat korottivat ääntään ja kinastelivat. Puutuimme heti tilanteeseen, jos huomasimme keskustelun äityvän pahaksi, ettei se kehittyisi riidaksi eikä häiritsisi muiden keskittymistä. Pyrimme myös selvittämään kinastelun rakentavasti, jotta se ei jäänyt painamaan kenenkään mieltä. Havaintojemme mukaan klikkiyty-miä, eli ryhmän sisäisiä pienryhmiä, ei ryhmässä esiintynyt vaan jokainen pystyi ilmaisemaan tunteensa avoimesti. Usein asukkaat kuitenkin puhuivat toistensa päälle, eikä toisten ajatuksia jakettu aina kuunnella. Jokaisella kerralla pääsimme kuitenkin pyrkimäämme tavoitteeseen.

Kolmannen vaiheen eli yhteisötoiminnan syntymisen vaihetta kuvasti se, että samat asukkaat rupesivat käymään ryhmässä melkein säännöllisesti. Asukkaat eivät kinastelleet tai korottaneet ääntään enää niin usein ja säännöistä pidettiin kiinni. Asukkaat keskittyivät harjoitukseen epäröimättä ja puhuivat harjoituksen jälkeisestä tunteesta paremmin. Vuorovaikutus ryhmässä oli myös avoimempaa, ja tunnelma oli rennompia.

Neljännessä eli kypsän toiminnan vaiheessa ryhmää kuvaa vakiintuneisuus. Tällaista vakiintuneisuutta ei kunnolla näkynyt, koska ryhmäläiset vaihtuivat. Vaikka samoja asukkaita kävi ryhmässä, eivät he olleet jokaisella kerralla mukana. Työnjako oli ryhmäkerroilla vaihtelevasti hyvää ja tyydyttävää. Asukkaat pyrkivät pääsemään tavoitteisiin ja paneutuivat tehtäviin, josta erinomaisena esimerkkinä oli valokuva-aiheinen ennakotehtävä, jolloin jokainen ryhmäläinen oli ottanut mukaan valokuvia itsestään. Tällä ryhmäkerralla asukkaat jaksoivat syventyä kuuntelemaan puhujaa kertaakaan häntä keskeyttämättä, mikä osoitti, että toiset otettiin huomioon yhä paremmin ja yhteistyö sujui. Katsoimme, että motivoituneisuus oli kasvanut ryhmäläisten keskuudessa.

Viidennessä vaiheessa ryhmä hajoaa. Ryhmäkerrat oli pidetty, ja olimme valmistelleet asukkaita tähän hyvissä ajoin. Tavoite ryhmän käynnistämisestä oli saavutettu tässä vaiheessa. Havaintojemme perusteella voimme sanoa, että asukkaat olivat ystäväystyneet ryhmäkerroilla toisiinsa, ja mahdollisesti ystävyys jatkui ryhmän jälkeenkin. Eräs asukas kertoi tuntevansa haikeutta ryhmän loppumisen takia, ja useampi toivoi lisää ryhmätoimintaa tulevaisuudessakin.

10.5 Ryhmäkertojen palautteet

Arvioimme toimintaamme ryhmäkerroilla palautteen perusteella. Keräsimme palautetta ryhmäkertojen lopuksi asukkailta. Palautteet ohjasivat toimintaamme koko toiminnallisen osuuden ajan. Otimme palautteen huomioon suunnitellessamme seuraavia ryhmäkertoja. Palautteen kerääminen oli tärkeää, jotta saimme tietoa siitä, millaista ryhmätoimintaa kannattaa yksikössä tulevaisuudessa järjestää ja mihin kannattaa kiinnittää erityisesti huomiota. Halusimme myös herätellä asukkaita punnitsemaan omia tarpeitaan ja mielenkiinnonkohteitaan miettimällä parannusehdotuksia ryhmään.

Keräsimme asukkailta palautetta jokaisen ryhmäkerran päätteeksi palautelomakkeella (liite 5) yhteensä 36 kappaletta. Kannustimme heitä antamaan palautetta myös suullisesti. Palautetta tuli suoraan, jos esimerkiksi jokin toiminta ei ollut mielekästä. Ohjaaja kannustaa ryhmäläisiä antamaan suullista palautetta, jota hän käyttää edistääkseen ryhmän toimintaa ja pitääkseen sen käynnissä. Suullisen palautteen avulla kommunikaatio pysyy avoimena ja ryhmä ilmaisee ajatuksiaan toisilleen ja osallistujien oma tietoisuus omasta toiminnastaan lisääntyy. (Jauhiainen - Eskola 1994: 157.)

Palautteen keruu kyselylomakkeella on tehokas tapa kerätä tietoa anonyymisti. Kyselylomakkeella voidaan kerätä sekä määrällistä että laadullista tietoa. Jos vastaajia ei ole kovin montaa, on laadullista tietoa tuottavien kysymysten teko hyödyllistä. Kyselylomakkeen taustalla on tiedon tarve arviointia varten. Lomakkeen selkeä ja ytimekäs ulkonäkö houkuttelee vastaamaan. Palautelomake jaetaan kaikille osallistujille, ja heidät saadaan vastaamaan varmimmin, jos lomake täytetään tilaisuuden yhteydessä. Kysymysten ja niiden esittämisjärjestyksen tulisi olla tarkasti harkittuja. Aluksi tulisi kysyä helppoja kysymyksiä, sen jälkeen vaikeat kysymykset ja lopuksi henkilökohtaisemmat kysymykset. Kaikkien kysymysten tulisi olla lyhyitä ja ymmärrettäviä. Sellaisia

kysymyksiä, joihin kaikki vastaavat positiivisesti tulisi välttää, sillä se vaikuttaa suosion kalastelulta, joka ei paranna arviointia eikä auta kehittämisessä. (Kyselylomake nd.)

Palautelomakkeessa kannattaa kysyä mielipidettä hymynaama-asteikolla enemmän kuin käyttää numeroitua 1-5 -asteikkoa. Suostumuslomakkeessa ei kannata käyttää kieltosanoja liittyen päiheettömyyteen, sillä se luo negatiivista mielikuvaa. (Haapa-aho 2012.) Palautelomake palautettiin nimettömänä, jotta palaute olisi mahdollisimman totuuden mukainen. Teimme prosessin puolella välissä palautelaatikon, jonka tarkoitus oli kannustaa asukkaita antamaan palautetta niin, että emme varmasti tunnistaisi palautteen kirjoittajaa. Aikaisemmin keräsimme palautteen sekoittamalla lomakkeet niin, että emme pystyneet yhdistämään palautetta sen antajaan. Seuraavassa joitakin poimintoja palautteista:

"Tunnelma oli antoisa."

"Lisää informaatiota."

"Keskittynyt ja hyvin osallistuva."

"Martta-kerho liian suulas."

"Asiallista ja rauhallista."

"Parempaa käytöstä."

"Oikeen mukava."

"Vähemmän jaarittelua."

"Keskusteleva."

"Puhuttais vähemmän päälle."

"Hauska ja ymmärtäväinen."

"Lisää keskustelua."

"Kaikki oli asiallisesti."

"Hienoa. Lisää!"

10.6 Palautekeskustelu

Palautekeskusteluun saapui meidän lisäksi viisi asukasta ja viisi työntekijää. Pyysimme palautekerralla asukailta heidän mielipiteitään ryhmäkertojen onnistumisesta ja toimivuudesta. Keskustelu käytiin avoimessa ryhmässä, mikä harjoitti ryhmässä toimimista. Käytimme kyselyrungossamme (Liite 8) avoimia kysymyksiä keskustelun eteenpäin

viemiseksi. Kysyimme kysymykset järjestyksessä ja annoimme kaikille aikaa ja tilaa vastata kysymyksiin. Vaikka keskustelu pysyi annetuissa teemoissa, emme saaneet kaikkiin kysymyksiin suoraa vastausta. Tavoitteiden saavuttamisesta on hyvä kerätä palautetta kohderyhmältä oman arvioinnin tueksi, jotta arviointi ei jäisi subjektiiviseksi (Vilkkä - Airaksinen 2003: 157).

Saimme aikaiseksi hyvän keskustelun. Asukkaat kertoivat toiminnan olleen mielekästä ryhmäkerroilla eivätkä keksineet muuta lisättävää. Sopiva kellonaika oli sekä asukkaiden että työntekijöiden mielestä kello kolme iltapäivällä, jolloin työtoiminta on loppunut. Ryhmän kooksi toivottiin enintään yhdeksän hengen porukkaa, ja ryhmän toivottiin olevan jatkossakin avoin ryhmä. Yhteistyön tavoittelemisessa pyritään löytämään lopputulos, johon kaikki ovat tyytyväisiä. Se saattaa viedä aikaa, mutta toteutuessaan kaikki ryhmäläiset hyväksyvät lopputuloksen. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 78.)

Kun kysyimme voisivatko asukkaat mahdollisesti joskus itse ottaa vastuun ryhmästä, he sanoivat tarvitsevänsä vielä tukea siinä ja että aika näyttää. He olivat kokeneet ryhmän ilmapiirin avoimeksi ja lämpimäksi. Erään asukkaan näkemys tunnelmasta oli, että ”riippuu miten ihmiset tulevat toimeen ja miten he hitsautuvat kiinni ajan kuluessa”. Ryhmästä oli ollut heille apua kuulemma siinä, että siellä sai puhua toisenlaisista asioista. Asukkaat kokivat, että muilta ryhmäläisistä oli saanut vertaistukea.

Tiedottamisessa voisi heidän mielestään käyttää ilmoitustauluilla olevien ilmoitusten lisäksi postiluukusta tiputettavaa tiedotetta. Jotkut olivat ajautuneet ryhmään puoli vahingossa, mutta seuraavalla kerralla oli helpompi tulla ryhmään, kun oli jo kerran ollut. Ryhmästä oli innostuttu sen avoimuuden ja hyvien ohjaajien takia. Seuraavassa asukkaiden kommentteja palautekeskustelukerralta:

”Ryhmä yllätti avoimuudellaan. Olen osallistunut erilaisiin ryhmiin jäsenenä ja vetäjänä.

Positiivinen ja monipuolinen tila jäi.”

”Musta tää on kivaa. Mä dikkaan tästä.”

”Ryhmä on tosi mukavaa vaihtelua.”

Ryhmäohjaajalta toivottiin piirteinä vapaamielisyyttä, avoimuutta, auktoriteettia sekä kuuntelemisen taitoa. Innostaminen koostuu sosiaalisista käytännöistä, jotka luovat aloitteellisuutta, osallistumista sekä toiminnan pohdintaa. Sosiokulttuurisessa innosta-

misessa korostetaan vuorovaikutusta ja osallistumista. Erityisesti ne ryhmät, jotka ovat vaarassa syrjäytyä ja joilla on esteitä osallistumiseen, ovat korostettuina. Innostamisessa tuetaan ihmisten vapautta ja oma-aloitteisuutta. Tavoite on, että ihmiset kehittyisivät itse ratkaisemaan ongelmiaan. (Kurki 2000: 26 Merinoa 1997 mukaillen.)

Puhuimme ryhmän päihteettömyydestä, josta saimme aikaiseksi rakentavan sekä mielenkiintoisen ajatustenvaihdon. Eräs asukas totesi, että ryhmän tulee olla ehdottomasti päihteetön. Perusteluna hän käytti sitä, että päihtyneenä esiintyminen on muita kohtaan epäkunnioittavaa. Toinen asukas tokaisi suoraan, että ulos päihtyneet. Hänelle ei kuulema tulisi mieleenkään tulla päihtyneenä. Eräs asukas kertoi olevansa hieman päihtynyt sillä hetkellä. Hän halusi jakaa tämän muiden kanssa, koska tahtoi olla rehellinen. Kerroimme että tulevaisuudessa ryhmä on päihteetön ja että ohjaajat voisivat käännäyttää päihtyneet asukkaat jo ovelta. Asukkaat eivät vastustaneet asiaa. Ryhmän ohjaaja katsoo, että ryhmäläisillä on tilaa kertoa omista ajatuksistaan ja tunteistaan. Ohjaaja rohkaisee ryhmän jäseniä keskustelemaan myös keskenään ja yhteinen kaikkia koskettava aihe voi saada myös hiljaiset jäsenet puhumaan. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 68.)

10.7 Työntekijöiden haastattelut

Haastattelimme kahta työntekijää ja saimme seitsemältä työntekijältä palautetta sähköpostitse (Liite 9). Palautteissa nousi esille seuraavia seikkoja:

Heidän mielestä ryhmää olisi hyvä pitää viikon tai kahden viikon välein. Ryhmiä ohjaamaan toivottiin mielellään kerrallaan kahta työntekijää. Työntekijät kokivat itsensä innostuneiksi, ja heiltä löytyi monenlaisia taitoja. Heillä oli myös selkeitä näkemyksiä siitä, millaiset aiheet olisivat itselle vahvoja alueita. Osa kiinnosti keskusteluryhmä, toisia taas toiminnallinen. Osa on ohjannut ryhmiä aikaisemmin, toisilla on ryhmien kanssa työskentelystä vähemmän kokemusta. Työntekijät kokivat erittäin tärkeäksi, että kaikki lähtevät työyhteisönä mukaan ryhmän suunnitteluun ja ohjaamiseen. Työ ei saa jäädä yhden tai kahden ihmisen harteille. Ehdotettiin että olisi parasta, jos ryhmänohjaukseen käytettävä aika olisi erillistä työaikaa, jolloin siihen voisi parhaiten paneutua.

Työntekijät pohtivat myös sitä, että jos saadaan alkuun mukaan ohjaajien ydinryhmä, voisi heidän esimerkki innostaa sellaisetkin ihmiset mukaan toimintaan, jotka jostain

syystä eivät ole vielä asiasta innostuneet. Joissain palautteissa tuotiin esille, että päih-teettömyys ryhmässä on ehdoton vaatimus, josta voi lähteä rakentamaan mitä vain. Osalla ajatus omasta ryhmän ohjaamisesta herätti myös kielteisiä tunteita, mutta ei oman kiinnostumisen takia, vaan kysymyksenä omista taidoista. Suhteessa asukkaisiin, työntekijät kokivat ryhmän tärkeäksi, ja oman innostuksen olevan osittain kiinni asuk-kaiden kokemuksista. Toisin sanoen, jos asukkaat käyvät ryhmässä, työntekijöidenkin on helpompi löytää ryhmän ohjaamiselle mielekkyyttä. Ehkä kaikkein isoimpana kysy-myksenä vastauksista välittyivät tunnelmat siitä, kuinka saadaan koko porukka mukaan tekemään jotain, mitä ei ole ennen tehty. Esimieheltä toivottiin tukea ja selkeitä ohjeita avuksi ryhmien ohjaamiseen.

Sosiaalipedagoginen yhteisökäsité nousee ihmisten välisestä sosiaalisesta toiminnasta. Liikkeelle lähteminen, osallistuminen ja toiminta ovat välttämättömiä yhteiskunnan pe-ruselementtejä, jotka johdattavat ihmisiä keskinäiseen vuorovaikutukseen ja lähentävät heitä. Osallistujille syntyy sekä vuorovaikutuksellinen, subjektiivinen suhde toisiinsa että keskinäinen ymmärrys toiminnasta ja tavoitteista. Yhteisön jäsenet muuttavat sil-loin ympäröivää maailmaa, kun he osallistuvat vastuullisesti ja sitoutuvat solidaa-risuuteen. (Kurki 2010: 203.)

10.8 Itsearviointi

Innostamisen arvioinnin pitää aina olla dynaamista, systemaattista, prosessuaalista, kriittistä ja joustavaa. Koko ajan tehtävä itsearviointi on oleellista. Innostamisen arviointiin sopivat parhaiten kvalitatiiviset keinot: istutaan yhdessä jakamaan kokemuksia. Arviointia tehdään koko ajan, ja tavoitteena on toiminnan jatkuva parantaminen. (Kurki 2008: 202, 203.)

Oma arviointi ammatillisesta kasvustaan on hyvä sisällyttää arviointiin, sillä opinnäyte-työ osoittaa opiskelijan kykyä yhdistää ammatillinen taito sekä teoreettinen tieto toi-siinsa siten, että siitä on hyötyä alan ihmisille. Opinnäytetyöprosessi on yksi porras ammatillisessa kasvussa, ja se harjoittaa opiskelijan ajan- ja kokonaisuuksien hallintaa, yhteistyöntekoa, innovatiivista kehittämistä sekä kirjallisen ja suullisen ilmaisun taitoa hänen osaamisessaan. (Vilkkä - Airaksinen 2003: 159-160.)

Annoimme toisillemme vertaispalautetta ryhmänohjauksen edetessä. Halusimme tulla paremmiksi ryhmänohjaajiksi ja kehittää taitojamme havainnoimalla myös toistemme ohjaustapaa. Palautteen avulla pystymme kehittämään minäkuvaamme. Se kertoo, miltä vaikutamme toisten mielestä ja minkälaisia tunteita puheemme ja tekemme toisissa herättävät. (Kaukkila - Lehtonen 2007: 87.) Jäimme jokaisen ryhmäkerran jälkeen paikan päälle käymään läpi kyseisen kerran tapahtumia ja palautteita. Puhuimme myös omista tuntemuksista ja kysyimme, jos joku asia oli jäänyt askarruttamaan omassa tai toisen ohjaamisessa. Ryhmäpäiväkirjan kirjoittaminen auttoi meitä oman toimintamme arvioimisessa myös jälkeenpäin.

Ryhmien aihekyselyn olisi voinut tehdä huolellisemmin. Saimme kuulla eräältä asukkaalta, että joku oli laittanut rasteja useampaan kohtaan ilmoitustaululla olleeseen kyselylomakkeeseen. Tehokkaampaa olisi ollut käydä asukkaiden ovella valmiin listan kanssa ja samalla kysyä uusia teemoja ryhmälle, jolloin olisimme välttyneet väärinkäytökseltä.

Suostumuslomakkeen säännöt olisi voitu ottaa alussa paremmin esille. Olisimme voineet käydä säännöt yhdessä läpi ja keksiä asukkaiden kanssa uusia sääntöjä, jonka jälkeen ne olisi voinut laittaa esimerkiksi ryhmätilan seinälle ryhmäkerran ajaksi. Seinältä olisi aina tarpeen tullen pystynyt muistuttamaan asukkaita ryhmässä vallitsevista säännöistä.

Ryhmän aloittamisessa on monia asioita, joita pitää ottaa huomioon. Tehtävänäimme oli asukkaiden innostaminen ja heihin tutustuminen, ryhmätoiminnan sisällön suunnittelu, työnjako, aikataulutuksen muun toiminnan lomassa, monitoimitilan varaaminen, elintarvikkeiden ostaminen, mainostaminen ja sen suunnittelu, ohjaaminen, havainnointi sekä materiaalin hankkiminen. Näiden osa-alueiden hallinta opetti meitä hahmottamaan kokonaisuutta. Päätimme ennen ryhmää siitä, kumpi on ohjaajan roolissa ja kumpi keskittyi havainnoimiseen, ja tämä työnjako onnistui meiltä hyvin.

Prosessi antoi varmuutta ryhmien ohjaamisessa ja olemme tyytyväisiä, että uskalsimme lähteä oman mukavuusalueen ulkopuolelle. Ryhmätoiminnan alussa ohjaaminen jännitti ja toi paineita, koska meillä oli suuri vastuu kannettavana eikä meillä ollut minkäänlaisia kokemuksia tämänkaltaisesta ryhmänohjauksesta. Huomasimme kehittyvämme ryh-

mäkertojen mukana, mutta huomasimme samalla, mitä taitoja joutuisimme vielä hio-
maan.

Ryhmänohjaustaidoissamme puutteita näkyi aluksi siinä, että meidän olisi pitänyt jakaa
puheenvuoroja paremmin. Loppua kohti puheenvuorot saatiin paremmin jaettua, kun
otimme käyttöön sen että puheenvuoroa haluava nostaa käden ylös, joka toimi hyvin.
Opimme myös rajaamaan toisten päälle puhumista jämäkämmin.

Ryhmäkerrat sujuivat hienosti, kun ne olivat valmiiksi suunniteltuja ja pystyimme pitä-
mään toiminnan sillä tasolla mille omat ohjaustaitojemme ylsivät. Emme lähteneet ha-
kemaan toiminnassa ja keskustelussa sellaisia ulottuvuuksia, jotka yltaisivät esimerkiksi
terapiaryhmän tasolle. Pysyttäydymme vuorovaikutusta parantavalla ja ryhmähenkeä
tavoittelevalla linjalla, johon omat ohjauskykymme riittivät. Suunniteltu ryhmäkerta
antoi meille ohjaamisestamme varmemman tunteen. Näin ryhmällä oli valmis tavoite
joka takasi sen, että toiminta olisi sujuvaa ja ryhmästä oli enemmän hyötyä asukkaille.

Huomasimme, että olisimme tarvinneet tiukemman linjan ryhmän päihteettömyyden
kanssa. Kolmella kerralla ryhmäämme tuli päihtynyt asukas, jolloin meidän olisi pitänyt
estää henkilön ryhmään tuleminen. Aluksi oli myös vaikea hahmottaa, oliko henkilö
päihtyneessä tilassa vai ei ja jouduimmekin miettimään, miten tunnistaa päihtynyt hen-
kilö vai oliko se edes mahdollista kaikissa tapauksissa. Päihtyneisyys tuli ilmi kovaäänii-
syytenä, kiistelynä ja keskittymisvaikeutena. Ryhmäkertojen konfliktit opettivat meitä
hyödyntämään omia ongelmaratkaisukykyjämme. Jouduimme miettimään tähän liitty-
viä kysymyksiä, mikä antoi meille arvokkaita kokemuksia ja pohtimisen aiheita.

Saimme hyviä kokemuksia ja oppeja ryhmänohjaajana olemisesta. Ryhmänohjaajana
on oltava oma itsensä eikä kannata tai tarvitse esittää kaikkitietävää. Ryhmä opetti
meitä yhtäläillä kuin asukkaitakin. Huomasimme että ryhmänohjaukseen löytyy hyvin
kirjallisuutta, jota käytimme hyväksi kehittäessämme omia ohjaustaitojemme. Ryhmää
ei kuitenkaan kannata lähteä ohjaamaan opas kädessä vaan herkistää itsensä havait-
semaan nopeasti vaihtuvia tunnelmia ja luovia tilanteiden mukaan. Opimme ryhmäker-
tojen edetessä ottamaan paremmin huomioon esimerkiksi asukkaiden pitkästyneisyy-
den tai innostuneisuuden ja vaihdoimme suunniteltua rakennetta sujuvasti.

Tavoitteenamme oli järjestää viimeisellä ryhmäkerralla retki ryhmäläisten kanssa, mutta kovien pakkaslukemien takia retki jäi tekemättä. Teimme ryhmätoiminnan alkaessa ideavihkon, johon työntekijät saivat kirjoittaa ideoitaan ja kysymyksiä. Jätimme vihkon työntekijöiden toimistoon, mutta se ei tuottanut tulosta. Meidän olisi pitänyt mennä mukaan työntekijöiden palaveriin, jolloin olisimme käyttäneet pienen ajan ryhmästä informointiin. Tämä olisi voinut auttaa työntekijöiden innostamisessa vihkon täyttämiseen.

Reflektio on toimintaa, jossa ihminen analysoi kriittisesti omaa toimintaansa, seurauksia ja perusteita. Siihen kuuluu oman toiminnan, ajatusten, uskomusten, arvojen, tunteiden sekä asenteiden tarkastelua. Ammatillisen kasvun yhteydessä reflektiossa on kyse kehittyvästä ammatillisuudesta ja kehittyminen voi olla mahdotonta ilman pysähtymistä, jossa opiskelija tarkastelee ja arvioi tapahtumia omakohtaisesti. (Mäkinen ym. 2009: 47-48 Ruohotien 2002 mukaan.) Opinnäytetyöprosessi kasvatti meitä ammatillisesti monella tavalla. Yhteistyötaitomme ja organisointikykyämme vahvistuivat parin kanssa kahdestaan työskenneltäessä, ryhmäläisten kanssa toimiessa ja tekemällä tiiviisti yhteistyötä työelämän kanssa. Opinnäytetyön idean kehittäminen vahvisti innovatiivista osaamista. Kirjallinen ja suullinen taitomme viestiä kohenivat opinnäytetyötä tehdessä.

Ohjaajana toimiminen kehitti pitkäjänteisyyttä ja vastuuntuntoa. Meidän täytyi asettua toisen henkilön asemaan. Kaikkien tasavertaiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun kiinnitimme erityistä huomiota. Ryhmässä opimme pelkän kuuntelemisen sijasta myös kuulemaan toisia ihmisiä enemmän sekä tilannetajumme kasvoi. Prosessin laajetessa ja sitä kautta pitkittyessä opimme myös olemaan kärsivällisempiä ja antamaan toisillemme enemmän tilaa opiskelijoina. Epävarmuuden sietokykyämme vahvistui kohdatesamme odottamattomia asioita.

10.9 Kehittämisideoita

Ryhmätoiminnan ylläpitämisessä voi hyödyntää myös jatkossa opiskelijoita. Asukkaat pääsevät osallistumaan erilaisiin ryhmiin ja opiskelijat saavat arvokasta kokemusta. Yksikkö voi olla koulujen kanssa enemmän yhteistyössä, jolloin opiskelijoihin on helpompi pitää yhteyttä. Sosionomin koulutuksessa on aika vähän ryhmänohjaamiseen liittyviä tehtäviä. Tätä kautta hyöty on molemminpuolinen.

Ryhmään voi yrittää saada sponsorointia, kuten vapaalippuja, palkintoja ja tarvikkeita. Sponsoreille voi laittaa sähköpostiviestin ja samalla luoda yhteistyösuhteita. Ryhmätoimintaa voi jatkossa kehittää ostamalla uusia tarvikkeita asukkaiden käyttöön ja keksiä erilaisia teemoja ryhmiin. Yksi teema voi esimerkiksi olla jossain vaiheessa viranomais-
tahot, jolloin esimerkiksi poliisi, josta asukkailla saattaa olla huonoja kokemuksia, käy esittäytymässä ryhmäläisille. Näin voi syntyä positiivista dialogia ja uudenlaista näkemystä puolin ja toisin. Innostaminen on järjestelmä yksilöiden ja ryhmien välisessä kommunikaatiossa. Tärkeimpiä piirteitä innostamisessa on vuorovaikutusverkkojen rakentaminen yksilöiden ja ryhmien välille välillä, jopa viranomaisten ja suuren yleisön kanssa. (Kurki 2000: 28 Merinoa 1997 mukailen.)

Ryhmäkerroilla voi muistella elämäänsä esineiden avulla, ja niistä voi koota itselleen ”muistelurasian”. Tähän rasiaan voi kerätä esimerkiksi valokuvia, lehtileikkeitä tai muita esineitä, jotka muistuttavat asioista oman elämän varrella. Rasian voi ottaa mukaan eri paikkoihin, ja esineiden avulla voi puhua läheisten kanssa. Muistot kertovat, mistä henkilö on tullut, ja tätä voi tutkia tarkemmin tekemällä sukututkimuksen tai laatimalla oman sukupuun. Omia juuriaan voi tarkastella myös oman suvun perinteiden tai arvojen auki kirjoittamisen avulla. (Suomen mielenterveysseura 2012.)

Ryhmätoimintaa voi monipuolistaa myös toteuttamalla erilaisia retkiä ja päivittämällä Menovinkki -kansiota erilaisilla aktiviteeteilla ja vierailukohteilla. Asukkaiden kanssa kannattaa tehdä enemmän retkiä ilmaisipaikkoihin kuten museoihin ja näyttelyihin. Yhdessä tehty retki pihallekin saattaa parantaa yhteisöllisyyden tunnetta.

Ryhmiä voi mainostaa lehtisellä, joka tiputetaan asukkaiden postiluukusta. Asukkaita on hyvä osallistaa itse tekemään mainokset ja jakamaan ne, jolloin ryhmätoiminta koskettaa heitä yhä lähemmin. Asukkaat voivat myös järjestää kilpailun, jossa ryhmälle keksitään sille sopiva nimi.

11 Eettisyys

Eettisesti toimiminen vaatii käsitystä oikeasta ja väärästä sekä arvovalintojen tekemistä. Ammattikuntien omien eettisten ohjeiden lisäksi ammattilaisten toimintaa ohjaavat heidän omat moraalikäsitöksensä. (Työterveyslaitos 2011.) Eettisyyden vuoropuhelussa

esiintyy hyvä ja paha ja kysymykset ovat usein monimerkityksisiä, jolloin tarvitaan henkilön omaa moraalista punnitsemista (Phalman 2010).

Sosiaalialan ammatissa korostetaan voimakkaasti ihmisen ja yksilön erityisyyttä sekä hänen oikeutensa turvaamista. Taustalla ovat kansainvälisesti hyväksytyt ihmisoikeudet, jotka määrittelevät, että ihmisen kohtaamisessa tärkeää on ihmisen kunnioittaminen ihmisenä, hänen loukkaamattomuutensa ja eriarvoisuuden poistaminen. Ammatitietikassa käsitellään niitä periaatteita ja arvoja, jotka antavat suuntaa toiminnalle. (Nykänen 2006.) Opinnäytetyön tekemisen ja ryhmän vetämisen täytyy olla eettisesti kestävää ja asiakas tulee kohdata eettisesti. Opinnäytetyössä ja ryhmän kanssa toimimassa on hyvä pohtia omia arvoja ja asenteita kriittisesti ja tunnustaa omat heikkoudet. Päihdetyötä koskevat lait ja säädökset oli hyvä huomioida sekä ymmärtää niiden merkitys omassa toiminnassa. Eettisyyteen liittyviä asioita, jotka ovat väärin moraalisesti, mutta eivät laillisesti (Phalman 2010).

Eettisiä kysymyksiä opinnäytetyön tekemiseen liittyen olivat edellä mainittujen yksilön kunnioittamisen ja yksityisyyden suojan lisäksi vaitiolovelvollisuus ryhmän sisällä. Yhtenä tärkeimpänä eettisenä asiana pidimme asukkaiden yksityisyyttä, minkä vuoksi emme videoineet tai käyttäneet kuvia ryhmäkerroilta opinnäytetyössämme, joissa esiintyi asukkaita. Sosiaalialan työntekijöitä sitoo salassapitovelvollisuus. Tietoja asiakkaista saa luovuttaa vain, jos se on välttämätöntä ja perustuu lakiin. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2012: 19.) Emme kohdanneet ryhmäkerroilla tilanteita, joissa olimme joutuneet harkitsemaan salassapitovelvollisuuden rikkomista. Suostumuslomakkeessa lukee, että opinnäytetyöstä saatavat tiedot, valokuvat ja videomateriaali tulevat ainoastaan opiskelijoiden sekä ohjaajien käyttöön, mutta asiakkaiden kertoessa henkilökohtaisista asioistaan, emme lähteneet kertomaan työntekijöille mitään niistä, sillä se olisi tuntunut väärältä. Työntekijöille kerroimme miten ryhmätoiminta sujui, kuinka monta henkilöä oli paikalla ja mikä oli aiheenamme.

Kirjoittaessamme opinnäytetyötämme lopulliseen muotoon jouduimme myös pohtimaan asioita, jotka ovat salassa pidettäviä ja vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvia. Näitä asioita olivat kaikki sellaiset raportoitavat tiedot, joiden pohjalta ulkopuolinen henkilö pystyisi opinnäytetyötä lukiessaan tunnistamaan yksittäisen osallistujan. Raportoinnissa on syytä välttää salassa pidettäviä asioita, jotta voidaan turvata opinnäytetyön julkisuus, sillä työt ovat ammattikorkeakoulun opinnäytetyökulttuurin muotoutumisen kan-

nalta erittäin tärkeitä (Vilkkä - Airaksinen 2003: 163). Opinnäytetyön luotettavuus toiminnallisessa opinnäytetyössä perustuu kirjallisuuden avulla muodostettuun hyvin suunniteltuun prosessiin. Kirjallisuus on tukenut päätelmiämme, ja olemme todenneet lähteet luotettavaksi huomioimalla, etteivät ne ole liian vanhoja niin, että asiat olisivat voineet muuttua uusien tutkimusten myötä. Internet- sivujen luotettavuus on todettavissa siten, että ne ovat tunnetun julkaisijan sivuja.

Osallistuminen ryhmätoimintaan oli täysin vapaaehtoista, ja teimme tämän hyvin selväksi ryhmäkerroilla osallistujille suullisesti sekä suostumuslomakkeessa (Liite 4). Asukkailla oli oikeus saada lisätietoa opinnäytetyöstä sen tekijöiltä missä vaiheessa tahansa, ja kerroimme avoimesti toiminnan tarkoituksesta ja tavoitteista.

Pyrimme aloittamaan ryhmän ohjaamisen ilman ennakoasenteita ja valmiiksi muodostettuja rooleja asukkaista. Halusimme lähestyä asukkaita tasavertaisesta roolista käsin ja heidän ihmisarvojansa kunnioittaen. Omien asenteiden tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää, koska keskeisiä periaatteita ammattieettisessä toiminnassa ovat asiakkaiden edun huomiointi ja puolueeton kohtelu (Juujärvi - Myyry - Pessa 2007: 97). Eettisyys on sitä, että työntekijä on rehellinen itselleen ja toisille. Omien rajojen tietäminen on myös tärkeää. Ammatilliselta edellytetään käyttäytymistä, mikä on asiallista ja korrektaa. Työssä käytettävän kielen on oltava asianmukaista, mutta liiallinen ammattikieli voi sulkea asiakkaan ulkopuolelle. (Mäkinen ym. 2009: 41.)

Luottamuksen saavuttaminen oli tärkeää, mutta meidän täytyi olla myös sen arvoisia. Liiallinen ohjailu ryhmän vetäjien toimesta voi olla eettisesti arveluttavaa. Dialogisessa suhteessa olennaista on, että työntekijä ei ole asiantuntijana kaikkietävä, vaan asettuu asiakkaan kanssa avoimeen vuoropuheluun. Ammatillisen työskentelyn lähtökohdaksi tulee olla asiakkaan ymmärrys omasta tilanteestaan. Työntekijän on tuettava asiakkaan tahtoa muuttua. (Raunio 2004: 129.)

Tasavertaisuuden toteutuminen ryhmän sisällä ja turvallisuusnäkökulmien huomioiminen ovat myös eettisyyteen liittyviä asioita. Asukkaiden kannalta haittoina olisi voinut ilmentyä mahdolliset konfliktitilanteet ryhmän sisällä. Näitä ei onneksi juuri tullut. Pelko on perustunomerkki huonosta ryhmästä. Pelko vie rohkeutemme, emme uskalla näyttää osaamistamme, se sulkee suomme ja sydämemme, emmekä kykene välittämään muista ryhmäläisistä, vaikka sitä tahtoisimmekin. (Aalto 2002: 8.) Muutaman kerran

joidenkin asukkaiden välillä oli alkavaa sanaharkkaa, mutta onnistuimme ehkäisemään näiden tilanteiden kasvamista riitelyksi. Asukkailla olisi myös voinut olla liian suuret odotukset, joita emme olisi pystyneet täyttämään. Tämä huoli osoittautui aiheettomaksi, koska palaute ja osallistujamäärät kertoivat toista.

Turvallisuus on ryhmän psyykinen tila, jossa on vähän ihmisen minuutta uhkaavia tekijöitä kuten häpeää, pelkoa, arvottomuuden tunnetta tai syyllisyyttä. Fyysinen turvallisuus on turvallisuutta silloin kun henkilön terveys tai henki ei ole uhattuna. Turvallisuus syntyy viidestä komponentista joita ovat luottamus, hyväksyntä, haavoittuvaksi altistuminen, tuen antaminen ja sitoutuminen. Turvallinen ryhmä nostaa parhaimmat puolemmesi esiin, itsetunto vahvistuu ja alamme välittämään myös muista ryhmän jäsenistä. (Aalto 2002: 6-8.)

Ryhmän päihteettömyys toi haasteita monellakin tapaa. Haasteelliseksi sen teki erottaa päihtynyt selvin päin olevasta ihmisestä. Moni sairaus voi vaikuttaa ihmisen fyysiseen tai psyykkiseen olemukseen, jolloin ihminen voi vaikuttaa selvänäkin vahvasti päihtyneeltä. Lisäksi alkoholista johtuva päihtymys on joissakin tilanteissa selkeämmin tunnistettavissa kuin huumeista tai lääkkeitä johtuva päihtymys. Vedimme rajan siihen, että selvästi päihtyneet ja äänekkäät asukkaat, jotka häiritsevät jatkuvasti muiden keskittymistä poistetaan tai heitä ei päästetä ryhmään. Sosiaalialan työssä joudutaan usein vastakkain sellaisten kysymysten kanssa, joihin ei löydy vastausta mistään laista, säännöistä tai ohjeista, ja silloin tarvitsemme ammattietiikkaa (Mäkinen ym. 2009: 181). Mielenterveys- ja päihdetyössä eettisyys näyttäytyy siinä, miten ihmisten ongelmat määritellään ja miten ratkaisuista neuvotellaan (Phalman 2010).

Ryhmätoiminnan alkaessa työntekijöiltä tuli kysymyksiä ja keskustelun avauksia tulevaan toimintaan liittyen. Lisäksi keskusteltiin muun muassa siitä, kuinka erotamme päihtyneen osallistujan. Ajattelimme asiaa niin, että meillä ei ole opiskelijoina samanlaisia valtuuksia kuin työntekijöillä. Tämä esti esimerkiksi asukkaan puhalluttamisen ryhmään tullessa, mikäli päihtymystä oli silmämääräisesti havaittavissa. Työtoiminnan puolella alkometri oli aikaisemmin käytössä, huumeetereitä yksikössä ei ole käytössä. Asia on monella tavalla ongelmallinen ryhmätoiminnan kannalta. Ryhmätoiminta järjestetään monitoimitilassa, joka on päihteetön tila kuten muutkin julkiset tilat yksikössä. Päihteetön tarkoittaa tässä tapauksessa siis sitä, ettei päihteitä saa julkisesti käyttää. Tästä pidimme kiinni myös ryhmätoiminnassa.

Kokonaan toinen asia on kysymys siitä, tarkoittaako päihteetön ryhmä myös nollatoleranssia. Päädyimme siihen, ettei meillä ollut valtuuksia, keinoja eikä toisaalta tarvettaakaan estää asukkaita tulemasta ryhmään pelkän lievän päihtymystilan takia. Silloin kun asukas oli vahvasti päihtynyt ja käyttäytyi epäasiallisesti, oli ryhmään osallistuminen tietenkin estettävä, koska se vaikuttaisi tällöin ryhmän muihin osallistujiin ja turvallisuuden ryhmän sisällä.

Päihteettömyyskysymys liittyy myös olennaisesti ryhmän sijoittumiseen yksikön kuntouttavassa toiminnassa. Jos ryhmän on tarkoitus olla ensimmäinen matalan kynnyksen askel asukkaan kuntoutumisessa, ei totaalipäihteettömyyttä voi välttämättä vaatia. Asia on kokonaisuudessaan sellainen, josta on syytä vielä keskustella yksikön johdon ja työntekijöiden kanssa, koska he lopulta päättävät, millainen ryhmästä jatkossa muotoutuu.

Eettiset kysymykset ja ihmisarvo vaativat päihdetyössä erityistä huomiota. Tämä on keskeistä ymmärtää, mikäli halutaan tavoitella päihdetyön vaikuttavuutta ja onnistumista. Kyseiset asiat perustuvat päihdeongelman luonteeseen, yksilölliseen kokemukseen ja päihteidenkäytön ongelmista kärsiviin kohdistetusta yhteiskunnan kielteisestä suhtautumisesta. (Havio 2010: 38.) Jatkuvaa eettistä tarkastelua vaati myös oma vuorovaikutuksemme ryhmäläisten kanssa. Halusimme olla huomaavaisia pienissäkin asioissa. Keskustelimme kaikista tilanteista, joissa oli havaittavissa epätietoisuutta tai erimielisyyttä. Painotimme avoimuutta ja suoraan puhumista, ettei kenellekään jäisi pahaa mieltä tai ettei kukaan pohtisi myöhemmin mielessään asioita, joihin olisi halunnut selkeyttä. Pyrimme välittämään omalla toiminnallamme viestin, että jokainen asukas on tärkeä ryhmälle. Eettisyyden toteutumisessa on oltava erityisen tarkkana työskennellessä haavoittuvimpien ryhmien kanssa, jotta ihmisoikeuksien toteutuminen olisi turvattu. Haavoittuvimpiin ryhmiin kuuluvat mielenterveys- ja päihdeongelmaiset, sillä heidän äänensä ei aina pääse kuuluviin. (Phalman 2010.)

12 Pohdinta

Joskus opiskelijan on ammatillisen kasvun, työllistymisen ja urasuunnitelmien näkökulmasta välttämätöntä sitoutua laajempaan opinnäytetyöprojektiin kuin opinnäytetyölle asetettu opintopistemäärä edellyttäisi (Vilkkä - Airaksinen 2003: 18). Työn alkuvaiheessa opiskelija suunnittelee asioita, jotka eivät aina toteudu työn loputtua. On siis hyvä

pohtia, mitkä tavoitteet jäivät saavuttamatta ja mitä tavoitteita muutettiin. (Vilkkä - Airaksinen 2003: 155.) Tavoitteemme opinnäytetyötä ja omaa oppimistamme kohtaan ylittyivät monella eri tavalla. Opinnäytetyö laajeni alkuperäisestä työsuunnitelmasta joiltakin osin, koska katsoimme kyseisten asioiden tukevan kokonaisuutta. Alkuperäiseen suunnitelmaan tulivat lisänä Menovinkki -kansio, työkalupakki, Kansalaisareenaan tutustuminen ja kulttuurituottajan haastatteleminen. Opinnäytetyöstämme tuli myös sivumäärällisesti laaja, mutta mielestämme teksti on asiapitoista. Aikataulussa pysyminen tuotti vaikeuksia prosessin laajentumisen myötä.

Opinnäytetyöhön liittyvät suunnittelu- ja työskentelyseminaarit voisivat alkaa jo aikaisemmassa vaiheessa opintoja, jolloin ei tulisi samanlaista kiirettä ja työmäärää yhdessä muiden loppuvaiheen opintokokonaisuuksien, kuten työelämän harjoittelun kanssa. Sosionomin koulutuksessa on hyvin vähän ryhmänohjausta, jota olisimme kaivanneet lisää ryhmänohjaamiseen liittyvän opinnäytetyömme pohjalle sekä mahdollisten tulevien ryhmänohjaustilanteiden varalle. Meillä ei ollut aikaisempaa kokemusta ohjaamisesta, ja se saattoi olla myös syynä siihen, että lähdimme uteliaina ja innostuneesti kohti uusia haasteita. Sosiaalialan tutkinnossa tarvitaan mielestämme lisää myös päihde- ja mielenterveystyön opintoja.

Sosiokulttuurinen innostaminen oli opintojen sosiaalipedagogiseen viitekehykseen nähden myös melko vieras käsite ja se oli meille uudenlainen teoriapohja käytännön toimintojen tarkastelussa. Ammatillisen kasvun näkökulmasta näiden kahden yhdistämisestä oli meille suuri hyöty. Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan henkistä muutosta kohti laajempaa ammattilaisuutta. Se on prosessi, joka etenee ajoittaisina pysähdyksinä, jolloin omaksuttu tieto muokkautuu syvemmin henkilön toimintaan. Kasvuun liittyy oman toiminnan, arvomaailman sekä ajattelun kyseenalaistaminen. (Mäkinen ym. 2009: 33.)

Kokemuksemme ryhmätoiminnasta Pitäjänmäen asumispalveluyksikön asukkaiden kanssa olivat positiivisia. Mielestämme ryhmätoiminta sopii hyvin asukkaille, jotka tarvitsevat vaihtoehtoista toimintaa arkeensa. Asiakkaan motivaatio ja kiinnostus ryhmätoimintaan on tärkeää. Innostamiseen tarvitaan ensisijaisesti osallistumista, koska vain silloin ihmiset voivat rakentaa arkeensa (Kurki 2008: 106).

Kokonaisuuden kannalta hienointa oli, että tavoitimme eri kerroilla noin vajaan viidenneksen koko talon asukkaista. Tähän lukemaan nojaten, voimme siis todeta ryhmätöiminnan olevan kannattavaa myös jatkossa. Tulevaisuudessa ryhmätöimintoja suunnitellessa voisi miettiä uusia yhteistyökumppaneita. Ideaalitilanne olisi, jos ryhmäläiset jatkaisivat jossain vaiheessa kokoontumisia omatoimisesti. Olisi hienoa jos löytyisi uusia keinoja kannustaa ihmisiä kokoontumaan ryhmään ilman työntekijän läsnäoloa. Käynnistämässä toimi hyvin kymmenen kerran ryhmätöimintakokonaisuus, jonka aikana ehdimme tutustua asukkaisiin ja saimme aikaan luottamuksellisen ilmapiirin ryhmässä. Ryhmä tuli monelle tutuksi viiden viikon aikana ja sen ohjaaminen alkoi rutinoitua myös meiltä. 1-3 tunnin mittainen ryhmäkerta oli kokemuksemme mukaan riittävä aika ryhmälle.

Ryhmä tarvitsee ainakin alussa ohjaajan joka innostaa, suunnittelee ja ohjaa toimintaa. Ohjaajan ei kannata miettiä ohjaamistaan liian laskelmoidusti vaan kannattaa heittäytyä tilanteisiin omana itsenään. Suosituksena on kuitenkin lukea ohjaajalle tarkoitettu opas kehittääkseen omia taitojaan ryhmätöiminnan ohessa. Jo kymmenen kerran jälkeen näimme, että asukkaat alkoivat itse olla aktiivisia ryhmän omatoimisuuden suhteen, joten sinnikkään ja säännöllisen ryhmätöiminnan ylläpitäminen voi saada suurempaakin aktiivisuutta aikaan.

Sosiaalipedagogiikassa korostuu näkemys siitä, että hyvinvointi on lainsäädäntöä, sosiaalista turvaa ja sosiaalipoliittisia rakenteita. Se tarkoittaa myös osallisuutta yhteiseen kulttuuriperintöön ja yhteiskunnalliseen toimijuuteen kasvamista. (Hämäläinen 2007: 15-16.) Asukkaiden aito kohtaaminen oli tärkeää. Ihmisiä ei tule pyrkiä muokkaamaan vaan antaa heille tilaa toimia omalla tavallaan ja sitä kautta tulemaan tietoisemmiksi itsestään ja muusta maailmasta. Heidän tulee haluta muutosta, eikä sitä voi kukaan ulkopuolinen pakottaa.

Olisimme halunneet prosessin edetessä yksikön työntekijöiltä enemmän mielipiteitä ja kiinnostusta ryhmätöimintaa kohtaan, mutta heidän kiireellisen työaikataulunsa vuoksi he eivät ehtineet osallistua ryhmään kovin montaa kertaa. Oli kuitenkin ilo huomata, että moni vastasi kysymyksiimme sähköpostin välityksellä ja saimme haastatella yksikön johtajaa, esimiestä ja työntekijää.

Tavoitteidemme asettelussa koimme haasteellisena ryhmätoiminnan käynnistämisen ja ryhmätoiminnan tavoitteiden välisen suhteen. Tavoitteenamme oli käynnistää ryhmätoiminta yksikössä, mutta samaan aikaan mietimme ohjaamiseen, ryhmätoimintaan ja asukkaiden sosiaalisten taitojen harjoitteluun liittyviä kysymyksiä. Viitekehyksenä sosiokulttuurinen innostaminen tuntui alusta asti järkevältä vaihtoehdolta valitessamme opinnäytetyön suuntaviivoja. Kun lähdimme tarkemmin miettimään ryhmäkertojen sisältöä, tuli nopeasti selväksi suunnittelun tärkeys. Mietimme ensin vaihtoehtoa, jossa olisimme edenneet ohjauksessamme spontaanisti sen hetkisen tunnelman ja toiveiden mukaan ilman etukäteissuunnittelua.

Ryhmän käyntiin saamisessa auttoi usko omaan kykyihin. Jatkoimme sinnikkäästi eteenpäin, vaikka välillä tulikin takapakkia. Opimme yhteistyökykyä erilaisten ihmisten kanssa, kokonaisuuksien hallintaa, innovatiivista kehittämistä, osaamisen ilmaisua suullisesti sekä kirjallisesti sekä havainnoimaan tilanteita, olemaan esillä ja tiedottamaan asioista.

Kokemuksemme mukaan tulimme hyvin toimeen työelämän yhteistyökumppanin kanssa ja olimme heihin tiiviisti yhteydessä sähköpostitse ja tapaamisissa. Saimme hyvin vapaat kädet ryhmän järjestelyssä, mutta jos jokin asia tuntui meistä epävarmalta, käännyimme rohkeasti työelämän yhteistyökumppanin puoleen. He olivat koko prosessin ajan valmiita neuvomaan meitä, mikä auttoi meitä eteenpäin ja vaikutti työn kokonaisuuteen.

Toiselle paikka oli jo ennalta tuttu, mutta prosessin edetessä myös toinen meistä pystyi tutustumaan lähemmin Pitäjänmäen asumispalveluyksikköön, henkilökuntaan ja työpaikan kulttuuriin ryhmien suunnittelun, ohjaamisen sekä työelämän yhteistyökumppanin tapaamisten yhteydessä. Ammatti-identiteetin kasvuun vaikuttavat myös yhteisötekijät, kuten arvot, normi sekä sosiokulttuuriset olot. Yhteisöllisellä ulottuvuudella uusi työntekijä omaksuu työyhteisönsä arvoja, näkemyksiä, asenteita, uskomuksia, kokemuksia ja on osa työyhteisön värikästä historiaa. Uusi työntekijä ei ole vain passiivinen omaksuja vaan hän on myös itse vaikuttava osallistuja työyhteisön toimintakulttuurissa. (Mäkinen ym. 2009: 36-37.)

Jokainen ryhmä on oman näköisensä, ja sen kanssa tehtävä sosiokulttuurinen toiminta pohjautuu juuri kyseisen ryhmän tarpeisiin ja voimavaroihin (Taipale 2007: 243). Näin lyhytaikaisessa ryhmätoiminnassa ei pysty havaitsemaan suuria muutoksia siinä kuinka

toiminta vaikutti asukkaiden vointiin esimerkiksi yksinäisyyden kokemusten vähenemisenä. Siihen tarvitaan pidemmällä aikavälillä tapahtuvaa työskentelyä. Uskomme kuitenkin, että sosiokulttuurinen innostaminen on pidemmällä tähtäimellä tehokas keino muuttaa asukkaiden arkea ja parantaa yksikön yhteisöllisyyttä sekä hyvä menetelmä työntekijöiden käyttöön.

Alan kehittämisen kannalta on tärkeää, että erilaisten kohderyhmien kanssa käytetyistä työmuodoista kootaan kokemuksia ja ne dokumentoidaan (Hämäläinen 1999: 78). Asunto ensin -periaatteella toimivia asumispalveluyksiköitä on Suomessa toistaiseksi vähän. Tällaisten yksiköiden tarve on kuitenkin tulevaisuudessa entistä suurempi. Sosiokulttuurista innostamista tukenaan käytäviä ryhmiä tällaisissa yksiköissä on vielä vähemmän. Siksi opinnäytetyömme oli poikkeuksellisen innovatiivinen ja uudenlaista käytäntöä alalle kehittävä.

Haasteellisesta toimintaympäristöstä huolimatta tavoitteemme ryhmätoiminnan käynnistämisestä onnistui kiitettävästi. Saimme innostettua asukkaita hyvin mukaan ja ryhmäkerroilla kävi monesti myös samoja ihmisiä. Tämä oli osoitus ryhmän mielekkyydestä ja tarpeellisuudesta. Asukkaat toivat puheissaan toistuvasti esille, miten merkittävänä he kokivat ryhmätoiminnan omassa arjessaan. Kaikissa suullisissa palautteissa nousi päällimmäiseksi yhteinen toive erilaisten ryhmien jatkumisesta yksikössä.

Syksyllä 2012 ryhmätoiminta on alkanut toimimaan jo osittain. Asumispalveluyksikössä on aloitettu pitämään musiikkiryhmää kahdesti viikossa. Ryhmässä on mukana kaksi työntekijää ja opiskelija. Asukkaita on ollut mukana tiivis viiden henkilön porukka. Asukkaat ja ohjaajat soittavat ja laulavat yhdessä cover-kappaleita. Jopa asukkaiden itse tekemää musiikkia on esitetty. Toista ryhmää on ohjannut lauantaisin kaksi työntekijää. Siinä on katsottu kotimaisia elokuvia. Näin ollen tavoite työntekijöiden innostamisesta ja ryhmätoiminnan käynnistämisestä on kokonaisuudessaan saavutettu. Lopputulokseen voimme kaikki olla tyytyväisiä.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä ja itseksi tuleminen. Forssa: Forssan kirjapaino Oy.
- Annala, Tuula – Saarelainen, Ritva – Stengård, Eija – Vuori-Kemilä, Anne 2007. Mielen-terveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Ara 2011. Selvitys 4/2011. Asunnottomat 2010. Verkkodokumentti. <<http://www.ara.fi/download.asp?contentid=24627&lan=fi>> Luettu 23.2.2012.
- Ara 2008. Pitkäaikaisasunnottomuuden poistaminen vuoteen 2015 mennessä. Verkkodokumentti. <<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=79084&lan=fi>> Luettu 23.2.2012.
- Arnkil, Tom Erik – Seikkula, Jaakko 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Asunto ensin 2011: Asunnottomuus ilmiönä. Verkkodokumentti. <http://www.asuntoensin.fi/asunto_ensin/asunnottomuus-ilmio> Luettu 17.05.2011.
- Haapa-Aho, Leena 2011. Henkilökohtainen tiedonanto. 16.05.2011, 24.3.2012. Helsinki.
- Hakala, Juha T. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus Kirja.
- Havainnointi nd. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <<http://193.167.122.14/Opari/ontTukiKeruuHavainnointi.aspx>> Luettu 11.9.2012.
- Havainnointi nd. Ok-opintokeskus. Verkkodokumentti. <<http://ok-opintokeskus.fi/havainnointi>> Luettu 11.9.2012.
- Havio, Marjaliisa 2010. Päihdetyön osaaminen – miksi yksinkertainen on niin mutkikas-ta? Teoksessa Jämsén, Arja (toim.): Selvä päivä, parempi mieli. Puheenvuoroja päihdetyön paremman tulevaisuuden puolesta. Kuopio: Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ISO. Verkkodokumentti. <<http://www.isonetti.net/verkkojulkaisut.html>> Luettu 15.10.2012.
- Heikkilä, Matti – Karjalainen, Jouko 2000. Köyhyys ja hyvinvointivaltion murros. Tam-pere: Tammer-paino Oy.
- Hämäläinen, Juha 2007. Sosiaalipedagogiikan kaksi kehityslinjaa. Teoksessa Hämäläi-nen, Juha (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2007. Kuopio: Suomen Sosiaalipedagoginen seura ry. 9-16.
- Jauhiainen, Riitta – Eskola, Marjatta 1994: Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY.

- Juujärvi, Soile – Myyry, Liisa – Pessa, Kaija 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kansalaistoiminta-areena nd. Helsingin diakonissalaitos.
Verkkodokumentti.<<https://www.hdl.fi/fi/palvelut/paivatoiminta/326-kansalaistoiminta-areena>> Luettu 11.9.2012.
- Kaukkila, Veli - Lehtonen, Elisa 2007. Raatikainen, Mari (toim.) Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön-hanke. SMS-Tuotanto Oy.
- Kauppila, Reijo A 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.
- Korhonen, Erkki 2002. Asunnottomuus Helsingissä. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Koukkari, Mirja 2003. Ryhmähoidon perusteet. Verkkodokumentti.
<<http://www.sosiaalisairaala.fi/koulutusmateriaalia/ryhmanohjaus.pdf>> Luettu 8.3.2012.
- Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, Leena 2002. Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka. Jyväskylä: SoPhi.
- Kurki, Leena 2007. Innostava vanhuus. Sosiokulttuurinen innostaminen vanhempien aikuisten parissa. Helsinki: Oy FINN LECTURA Ab.
- Kurki, Leena 2008. Innostava matkailu. Sosiokulttuurinen innostaminen ja vapaa-aika. Helsinki: Oy FINN LECTURA Ab.
- Kurki, Leena 2010. Nuorisokasvatus sosiokulttuurisen innostamisen kehyksessä. Teoksessa Nivala, Elina – Saastamoinen, Mikko (toim.): Nuorisokasvatuksen teoria - perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry. 201-228.
- Kurki, Leena 2011. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteisötyönä. Teoksessa Ruuskanen, Petri – Savolainen, Katri – Suonio, Mari (toim.): Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. UNIPress. 39-68.
- Kyselylomake nd. OK-opintokeskus. Verkkodokumentti. <<http://ok-opintokeskus.fi/node/118>> Luettu 12.9.2012.
- Launonen, Leevi – Puolimatka, Tapio 1999. Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikka. Kuopio: Kuopion yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus. Avoin yliopisto.
- Lehtonen, Leena – Salonen, Jari 2008. Asunnottomuuden monet kasvot. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lappalainen-Lehto, Riitta – Romu, Maija-Liisa – Taskinen, Mailis 2008. Haasteena päihheet. Ammatillisen päihdetyön perusteita. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

- Lund, Pekka 2006. Torjuttu toivottomuus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Muistelun merkitys 2012. Suomen mielenterveysseura. Verkkodokumentti.
<<http://www.e-mielenterveys.fi/ikaantyneet/ikamatka/>> Luettu 10.9.2012.
- Mäkinen, Päivi – Raatikainen, Eija – Rahikka, Anne – Saarnio, Tuula 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Niemistö, Raimo 1999. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsinki: Helsingin Yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Nykänen, Kristiina 2006. Päihdetyön ammattietiikka. VirtuaaliAMK. Verkkodokumentti.
<<http://www.amk.fi/opintojaksot/0407016/1138352400309/1157026947138/1157030114955/1157031372244.html>> Luettu 25.9.2011.
- Palautekeskustelu nd. OK-opintokeskus. Verkkodokumentti. <<http://ok-opintokeskus.fi/node/123>> Luettu 12.9.2012.
- Pelastusarmeija 2009, 2010. Mikä Pelastusarmeija on? Pähkinänkuoressa. Verkkodokumentti. <<http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=382>> Luettu 15.11.2011.
- Pahlman, Irma 2010. Aluehallintavirasto. Eettisyys sosiaali- ja terveydenhuollossa. Verkkodokumentti.
<http://www.avi.fi/fi/virastot/lapinavi/Ajankohtaista/Tapahtumatjakoulutukset/Koulutusmateriaalit/Documents/17.-18.11.10%20Rovaniemi,%20Lapin%203.%20Mielenterveys-%20ja%20päihdepäivät/Eettisyys_2010_11_17.pdf> Luettu 22.10.2012.
- Pietiläinen, Päivi - Tervasmäki, Riitta - Tuunanen, Keijo - Wilen, Eija 1996. Ryhmä toimii ja oppii. Opintotoiminnan Keskusliitto Ok Ry. Helsinki: Kirjapaino OMA.
- Pirttineva, Anssi. Henkilökohtainen tiedonanto. 14.03.2012. Helsinki.
- Raunio, Kyösti 2004. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus.
- Rentoutuminen helpottaa jokapäiväistä elämää 2011. Nytyi ry. Verkkodokumentti.
><https://www.nyyti.fi/tietoa/rentoutuminen/rentoutuminen-helpottaa-jokapaivaista-elamaa/>> Luettu 18.9.2012.
- Rose Stephen M. 2003. Sosiaalityön missio. Teoksessa Laitinen Merja – Pohjola Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Juva: PS-kustannus. 193-205.
- Ryhmähaastattelu nd. Virsta Virtual statistics. Verkkodokumentti.
<<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/05/>> Luettu 10.9.2012.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Arki, arvot, elämä, etiikka 2012. Helsinki: Kinestasis Oy / Lönnberg Painot Oy.

- Sosiaaliala 2009. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti.
<<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-sosiaali-ja-terveysala/sosiaaliala/?gclid=CObyit2EqbICFW0vmAodLiwALA>> Luettu. 9.9.2012.
- Sosiaalihuoltolaki 1982. Finlex. Verkkodokumentti.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710>> Luettu 23.2.2012.
- Sosiaalivirasto 2011. Asunnottomien palvelut. Asumisen tuki. Verkkodokumentti.
<http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/asunnottomien_palvelut/asumisen_tuki> Luettu 15.11.2011.
- Sunikka, Sanna. Seppälä, Ullamaija. Granfelt, Riitta 2007. Asunnottomuuskirja: näkökulmia asunnottomien palvelujen kehittämiseen. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA ja Heikki Waris.
- Taipale, Mona 2007. Ikääntyneiden innostamisen sosiokulttuurisia käytäntöjä. Teoksessa Hämäläinen, Juha (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2007. Kuopio: Suomen Sosiaalipedagoginen seura ry. 231-245.
- Työterveyslaitos 2011. Eettinen kuormitus. Verkkodokumentti.
<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon_haasteet/eettinen_kuormitus/sivut/default.aspx> Päivitetty 25.08.2011. Luettu 15.10.2012.
- Vilka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Väisänen, Raija 2007. Sosiaalipedagoginen työote aikuissosiaalityössä. Teoksessa Hämäläinen, Juha (toim.): Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2007. Kuopio: Suomen Sosiaalipedagoginen seura ry. 167-195.
- Väisänen, Raija 2011. Toivon ja epätoivon rajapinnoilla. Näkökulmana ehkisevä päihdesosiaalityö. Teoksessa Ruuskanen, Petri – Savolainen, Katri – Suonio, Mari (toim.): Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. UNIpress. 172-193.
- Ympäristöministeriö 2011. Hallitus haluaa poistaa pitkäaikaisasunnottomuuden kokonnan. Verkkodokumentti.
<<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=400613&lan=fi>> Luettu 19.8.2012.

KYSYMYKSET KANSALAISTOIMINTA-AREENAN TYÖNTEKIJÄLLE

- Kuinka paikan toiminta alkoi?
- Keitä työskentelee? Kuinka monta?
- Mitä paikka tarjoaa kävijöille?
- Miten tiedotatte toiminnastanne? Kenelle?
- Millä periaatteilla ryhmätoimintaa järjestetään?
- Kuinka monta ryhmää Kansalaistoiminta-areenalla toimii?
- Kuinka monta kävijää ryhmässä on keskimäärin?
- Mitä menetelmiä työntekijät käyttävät ryhmätoiminnan ohjaamisessa?
- Minkälaisen koulutuksen työntekijät ovat saaneet?
- Millaisessa roolissa innostaminen näyttäytyy ryhmätoiminnassa?
- Onko sosiokulttuurinen innostaminen tuttu teoria? Näkyykö se paikan toiminnassa?
- Onko vinkkejä miten työntekijöitä voisi innostaa ryhmän ohjaamiseen?
- Vinkkejä asukkaiden innostamiseen?
- Muuta lisättävää?

RYHMÄKERTOJEN AIHEET ASUKKAILLE

VALIKOITAVAKSI

Tietovisa

Trivial pursuit

Alias

Bingo

Pelikortit

Shakki

Keilaus (oma kustannus)

Kirpputori (oma kustannus)

Kierrätyskeskus (oma kustannus)

Matkailu

Luonto

Runot

Museossa käynti

Kävely

Retket

Levyraati

Siivous niksejä

Palapelit

Maalaus / Piirtäminen

Saven muotoilu

Joulukorttien teko

Kirjan arviointi

Lehdet

Velkaneuvonta

Terveys

Valokuvat / Valokuvaus

SUOSTUMUSLOMAKE**Pitäjänmäen asumispalveluyksikön asukkaiden tietojen ja kuvamateriaalin käsittely**

Osallistuminen opinnäytetyössä järjestettävään ryhmätoimintaan on täysin vapaaehtoista. Opinnäytetyön järjestelyt ja raportointi ovat luottamuksellisia. Opinnäytetyöstä saatavat tiedot, valokuvat ja videomateriaali tulevat ainoastaan opiskelijoiden sekä ohjaajien käyttöön. Tietoja julkaistaan opinnäytetyöraportissa siten, ettei yksittäistä osallistujaa voi tunnistaa. Asukkailla on oikeus saada lisätietoa opinnäytetyöstä sen tekijöiltä missä vaiheessa tahansa.

Olen perehtynyt tähän suostumuslomakkeeseen. Suostun osallistumaan ryhmätoimintaan olematta alkoholin tai muiden päihteiden vaikutuksen alaisena ja käyttäytymään asiallisesti. Voin halutessani peruuttaa tai keskeyttää osallistumiseni tai kieltäytyä minua koskevien tietojen luovuttamisesta missä vaiheessa tahansa. Minusta saa käyttää tietoa, valokuvia ja mahdollista videokuvaa opinnäytetyön raportointiin sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä osallistujaa ei voi tunnistaa.

Helsingissä ____ / ____ 20____

Osallistujan allekirjoitus

Nimenselvennys

Suostumuksen vastaanottajan
allekirjoitus

Nimenselvennys


PALAUTELOMAKE




Seuraavassa on väittämiä, jotka koskevat ryhmäkerrataa. Ympyröi mieleisesi vaihtoehto.

Asteikolla:


 = samaa mieltä

 = en osaa sanoa



 = eri mieltä

Ohjaajien työskentely eteni sujuvasti:   

Ohjaajien työskentely oli asiantuntevaa:   

Ohjaajat ottivat minut hyvin huomioon:   

Ryhmäkerta oli mielenkiintoinen ja innostava:   

Koin osallisuutta ryhmässä:   

Seuraavassa on muutama avoin kysymys. Vastaa omin sanoin.

Miten kuvailisit ryhmäkerran tunnelmaa?

Mitä muuta jäit kaipaamaan?

Kiitos palautteestasi!

RYHMÄKERTOJEN TEEMAT

1. Luontoaiheinen tietovisa
2. Luontoaiheinen tietovisa
3. Menovinkit
4. Maalaus
5. Muistelu valokuvien kautta
6. Rentoutus
7. Keskustelua elämästä
8. Keskustelua elämästä
9. Ystävänäpäiväkortin teko
10. Elokuva-iltapäivä
11. Palautekeskustelu

LÄMMITTELYHARJOITUKSET

Mitä lemmikkejä sinulla on ollut

Kaikki ryhmässä saavat kertoa vuorollaan mitä lemmikkieläimiä heillä, heidän sukulaisella tai ystävällä on tällä hetkellä tai on joskus ollut.

WC-paperileikki

WC-paperirulla laitetaan kiertoon, jolloin jokainen saa ottaa paperipaloja niin paljon, kuin haluaa. Sen jälkeen ohjaaja kertoo, että henkilön täytyy kertoa itsestään niin monta asiaa kuin on ottanut paloja.

Milloin koin vääryyttä

Jokainen joka haluaa, saa kertoa tilanteen tai tunteen siitä, kun koki vääryyttä. Kun kaikki ovat kertoneet kokemuksensa, he saavat maalata tunteen tai tilanteen. Taustalle laitetaan rauhallista musiikkia soimaan inspiraation synnyttämiseksi.

Ammatinharjoittaja jolta näytät

Jokaisen saa miettiä yhden ammatin mielessään ja sitten jokainen vuorollaan sanoo sen ääneen. Kolmeen laskiessa kaikki osoittavat sitä henkilöä, joka tulee mieleen ammatista.

Positiivinen asia toiselle

Jokainen sanoo vierustoverilleen jonkin positiivisen asian hänestä.

Mielikuvitusmatka

Mielikuvitusmatka luetaan rauhallisesti paperilta. Taustalla voi soida rauhallista musiikkia (esimerkiksi klassista). Ryhmäläiset sulkevat silmänsä ja keskittyvät kuulemaansa. Ohjaaja lukee tekstin kuuluvalla äänellä. Mielikuvitusmatka voi kestää 5-10 minuuttia.

Milloin minuun luotettiin

Pöydälle levitetään lehdistä leikattuja kuvia ja ryhmäläiset saavat valita kuvan, joka muistuttaa heitä siitä, milloin heihin on viimeksi luotettu. Jokainen saa kertoa vuorollaan omasta kokemuksestaan.

Olen tehnyt, oletko sinäkin?

Kaikki menevät piiriin ja kääntävät selän piiriin päin. Jokainen saa sanoa vuorollaan jonkin asian, minkä on elämänsä aikana tehnyt (esimerkiksi: "olen käynyt Ruotsissa") Sen jälkeen kaikki, jotka ovat tehneet samaa asiaa kääntyvät piiriin päin. Sitten kaikki taas kääntävät selkensä piiriin päin ja sama toistetaan uudelleen.

TYÖKALUPAKKI

- Palautelaatikko
- Maalaus- ja piirustuspaperia
- Katuliituja
- Vesivärejä
- Pensseleitä
- Sormivärejä
- Tarroja
- Muoviluvahaa
- Teippiä
- Metallinauhaa
- Kartonkia
- Luontoaiheisia pelikortteja
- Yatzy- peli
- Tietovisapelikortteja
- Erilaisia pelejä sisältävä boxi
- Menovinkkikansio

PALAUTEKYSYMYKSET ASUKKAILLE

- Minkälaista toimintaa kaipaisitte ryhmään?
- Mikä aika sopisi parhaiten ryhmälle?
- Mikä olisi mielestänne sopiva ryhmän koko?
- Kumpi olisi parempi, suljettu vai avoin ryhmä?
- Voisitko kuvitella jonain päivänä suunnittelevanne itse ryhmän sisällön ja ottavan vastuun ryhmän järjestämisestä?
- Millaisena koitte ryhmän ilmapiirin?
- Tuntuuko että ryhmästä olisi teille jotain apua?
- Miten ryhmästä pitäisi tiedottaa?
- Miten parhaiten innostuisitte ryhmästä? Mikä sai teidät innostumaan?
- Luuletko että voisit oppia jotain muilta ryhmäläisiltä?
- Mitä tietoja ja taitoja toivoisit ryhmänohjaajalta?
- Mitä mieltä olette päihtyneestä henkilöstä ryhmässä?

KYSYMYKSET TYÖNTEKIJÖILLE

- Mikä sinua kiinnostaisi ryhmän ohjaamisessa?
- Miten uskot omien resurssiesi riittävän ryhmän ohjaamiseen?
- Miten usein mielestäsi ryhmä voisi kokoontua?
- Uskotko että muut työntekijät innostuvat?
- Miten työntekijöitä voisi saada innostumaan?
- Mitä muutoksia pitäisi tehdä, että ryhmä saataisiin toimimaan?
- Ryhmänohjaus on vaativaa, mitkä ovat sinun vahvuutesi ryhmänohjauksessa?
- Oletko ohjannut ryhmiä? Miten paljon?
- Tarvitsisitko vinkkejä ohjaamiseen? Onko sinulla mielestäsi riittävät taidot ryhmänohjaamiseen?
- Herättääkö ajatus ryhmänohjaamisesta kielteisiä tunteita?
- Oletko kuullut Kansalaistoiminta-areenasta? Jos olet, niin mitä mieltä olet heidän toiminnastaan?