

**VIERIVALMENNUS RYHMÄOHJAUSOSAAMISEN KEHITTÄJÄNÄ
TOIMINNALLISESSA ELÄMÄNTAPARYHMÄSSÄ**

Sirpa Hyyrönmäki
Terveyskasvatuksen
Pro gradu –tutkielma
Terveystieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

Sirpa Hyyrönmäki

2014

Vierivalmennus toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien ryhmäohjausosaamisen kehittäjänä

Terveystieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

Terveyskasvatus pro gradu –tutkielma

57 sivua, 2 liitettä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien (n=21) kokemuksia ryhmäohjausosaamisestaan ennen ja jälkeen vierivalmennuksen. Tutkimus toteutettiin kahdeksan vapaaehtoisen kunnan alueella. Ohjaajat olivat pääosin terveyden-, sairaanhoitajia tai fysioterapeutteja, ja he ohjasivat ryhmiä osana omaa perustyötään.

Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten laaditulla strukturoidulla kyselylomakkeella. Ohjaajat täyttivät kyselylomakkeen vierivalmennuksen alussa ja sen päätyttyä. Tutkimuksen aineistoa kuvailevat tulokset saatiin ristiintaulukoinnilla, muodostamalla summamuuttujia ja aineistoa tarkasteltiin Mann-Whitneyn U-testillä.

Lähes kaikki ohjaajat olivat saaneet ryhmäohjauskoulutusta ja ohjanneet ryhmiä ennen vierivalmennusta. Hankitusta koulutuksesta ja kokemuksesta huolimatta yli 80 prosentilla ohjaajista oli vain jonkin verran tietoa useasta ryhmäohjauksen tietopohjaan sisältyvästä tietoalueesta. Vierivalmennuksen aikana tietomäärä lisääntyi ryhmäohjaajana toimimisesta (p=.001), ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista (p=.006), tiedossa erilaisista ryhmistä (p=.028) ja ryhmäprosessien vaiheista (p=.046). Ryhmäohjaajat huomioivat hyvin ryhmän tunneilmaston. Vierivalmennuksen jälkeen ohjaajat arvioivat useammin sopivansa ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätyöskentelylle (p=.044). Ohjaajat huomioivat hyvin ryhmäläisten odotuksia ryhmäohjaukselta ja huolehtivat jokaisen ryhmäläisen osallistumismahdollisuudesta. Vaikeiden – ja tunneasioiden käsittely koettiin haasteelliseksi. Taidot ohjata keskustelua elämäntapamuutosten epäonnistumisista kehittivät vierivalmennuksen aikana (p=.031). Ryhmäohjaajat saivat hyvin palautetta ohjattavilta ja antoivat hyvin palautetta ohjattaville. Toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaaminen koettiin mieluisana ja voimaannuttavana, mutta toisaalta työläänä ja haastavana työmenetelmänä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että vierivalmennus lisäsi ensisijaisesti ryhmäohjaajien tietopohjaa toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaamisesta. Taidoissa tapahtui pientä muutosta ja ryhmäohjaajat suhtautuivat myönteisesti ryhmäohjaukseen työmenetelmänä. Tutkimus antaa viitteitä toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien koulutusmallin kehittämiseen.

Avainsanat: ryhmäohjaus, elämäntapa, toiminnallinen, motivoiva haastattelu, transteoreettinen muutosvaihemalli, voimaantumisen, ohjausosaaminen, mentorointi, valmennus

SUMMARY

Sirpa Hyyrönmäki

2014

Activity-based lifestyle group side-by-side coaching as the developer of group counselling expertise

Department of Health Sciences

University of Jyväskylä

Health Education Master's thesis

57 pages, 2 appendices

The purpose of this study was to describe the experiences of the counsellors (n=21) of an activity-based lifestyle group regarding their group counselling expertise before and after side-by-side coaching. The study was carried out across eight volunteer municipalities. The counsellors were primarily nurses, public health nurses or physiotherapists, and they served as group counsellors as part of their own basic work.

The research material was collected using a structured survey form drawn up for this study. The counsellors filled out the survey form before and after side-by-side coaching. The descriptive results of the study were derived using cross tabulation, forming the sums of the variables and the materials were examined using the Mann–Whitney U test.

Almost all of the counsellors had undergone group counsellor training and counselled groups before the side-by-side coaching. Despite their training and experience, over 80% of the counsellors had little knowledge of some of the central theories that form the knowledge base for group counselling. During the side by side training, the counsellors' knowledge increased regarding working as a group counsellor ($p=.001$), issues that affect the functioning of the group ($p=.006$), information about different groups ($p=.028$) and the different stages of group processes ($p=.046$). The group counsellors were good at considering the emotional atmosphere of the group. After the side by side coaching, the counsellors estimated that they would agree upon common rules for upcoming group work together with the group members more often ($p=.044$). The counsellors considered the expectations of the group members regarding group work well, and made sure that each group member had opportunities to participate. The handling of difficult and emotional issues was deemed challenging. The counsellors' skills in directing discussion regarding failures in lifestyle changes developed during the side by side coaching ($p=.031$). The group counsellors received a good amount of feedback from the group members and also provided group members with a good amount of feedback. Counselling an activity-based lifestyle group was seen as a pleasant and empowering experience, but on the other hand as a laborious and challenging working method.

In conclusion, we can state that side-by-side coaching mainly increased the group counsellors' knowledge base regarding the instruction of an activity-based lifestyle group. Small changes in the counsellors' skills were observed and the group counsellors had a positive attitude towards group instruction as a working method. The study provides guidelines for the development of a training model for activity-based lifestyle group counsellors.

Keywords: group counselling, lifestyle, functional, motivational interview, transtheoretical model of behaviour change, empowerment, counselling expertise, mentoring, coaching

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TOIMINNALLINEN RYHMÄOHJAUS ELÄMÄNTAPAOHJAUKSESSA.....	3
2.1 Elämäntapaohjauksen lähtökohtia ryhmäohjauksessa.....	3
2.2 Elämäntapamuutos motivoivassa ja voimavaralähtöisessä ryhmäohjauksessa	4
2.3 Toiminnalliset menetelmät ryhmäohjauksessa.....	6
2.4 Ryhmäprosessit ja toiminnallinen työskentely elämäntaparyhmässä.....	8
2.5 Elämäntaparyhmä ohjattavan tukena	10
3 RYHMÄOHJAUSOSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	12
3.1 Osaava elämäntaparyhmäohjaaja ja ohjaajan rooli ryhmässä	12
3.2 Ryhmäohjausosaamisen kehittäminen valmennusohjelmalla	16
3.3 Ryhmäohjaajien kokemus ryhmäohjausosaamisesta.....	20
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
5.1 Toiminnallinen elämäntaparyhmä ja asiantuntijoiden vierivalmennus Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä.....	22
5.2. Tutkimusaineisto	25
5.3. Aineistoanalyysi.....	26
6 TULOKSET	28
6.1. Taustatiedot	28
6.2. Ryhmäohjauksen tietopohja	29
6.3. Taidot ohjata ryhmää.....	32
6.3.1 Ryhmän tunneilmasto.....	32
6.3.2 Ryhmän toiminta ja vuorovaikutus	33
6.3.3 Ryhmän palaute ja arviointi	37
6.4 Ryhmäohjausasenne	39
7 POHDINTA.....	42
7.1 Vierivalmennus ohjaajien ryhmäohjausosaamisen kehittäjänä	42
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	44
7.3 Johtopäätökset.....	45

7.4 Jatkotutkimusehdotukset	46
LÄHTEET	47

1 JOHDANTO

Suomalaiset ovat keskimäärin yhä terveempiä ja elinikä on pidentynyt. Näistä positiivisista seikoista huolimatta esimerkiksi Finriski-tutkimuksissa on havaittu suomalaisten jatkuva painonnousu ja tyypin 2 diabeetikoiden määrä on kasvanut 77 prosenttia vuosien 1997–2007 aikana (Koski 2011). Kansansairaudet ja niiden riskitekijät, joihin elämäntavoilla on keskeinen vaikutus, heikentävät elämänlaatua, lisäävät ennen aikaisen kuoleman riskiä (Khaw ym. 2008) ja kuormittavat terveydenhuoltoa kasvavina kustannuksina (Koski 2011). Ryhmäohjauksella voidaan parantaa sekä kansalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan terveyteensä että auttaa sairastumisriskissä olevia (Saaristo ym. 2010, Laitinen ym. 2010, Kiiskinen ym. 2008, Laatikainen ym. 2007, Absetz ym. 2007, Absetz & Valve 2006). Vaikuttavuustutkimuksissa on osoitettu, että ryhmäohjaus on elämäntapamuutoksessa ainakin yhtä vaikuttavaa kuin yksilöohjaus (Wilson ym. 2010, Trento ym. 2010, Vadstrup ym. 2010, Paul-Ebhohimhen & Avenell 2009, Kurki ym. 2008, Jallinoja ym. 2007, Ash 2006) ja se todennäköisesti säästää terveydenhuollon kustannuksia pitkällä aikavälillä (Kiiskinen ym. 2008).

Ryhmäohjaus nähdään keinona tehostaa elämäntapaohjausta ja sen merkitys on kasvanut, kun tietämys sairauksien ennaltaehkäisyä edistävien elämäntapamuutosten eli ns. itsehoidon mahdollisuuksista on lisääntynyt (Turku 2007, 13 – 14, Heinonen & Heinonen 2002). Ryhmäohjaus keskittyy ohjattavien lähtökohdista nouseviin ongelmiin ja on aktiivista ja tavoitteellista toimintaa, jossa ohjattavat ja ohjaaja ovat vuorovaikutteisessa ohjaussuhteessa (Trozer 1997, 20-21, 132). Se keskittyy ohjattaville merkittävien ja päätöksentekoa helpottavien tietojen sekä taitojen tuottamiseen, osallistujien tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymiseen (Forsyth 2010). Ohjaajalta ryhmien ohjaaminen edellyttää erilaisia taitoja kuin yksilökeskeinen asiakastyö ja sen voidaan ajatella vaativan monimutkaisten ryhmädynaamisten ilmiöiden tunnistamista ja hallintaa (Marttila 2010).

Jotta terveysalan ammattilainen kehittyisi omassa ohjaajuudessaan, hänen tulisi olla tietoinen omista käsityksistään ohjauksesta, ohjattavista, omista ohjauksellisista lähestymistavoistaan ja omasta ohjaustoiminnastaan (Vänskä 2012, Kiuru ym. 2004). Ryhmäohjaajana kehittyminen edellyttää tietojen ja taitojen käytäntöön soveltamista, ryhmien ohjaamista ja oman toiminnan reflektointia sekä tietoista pyrkimystä kehittää itseään ohjaajana (Absetz ym. 2008, Jallinoja ym. 2006, Marttila ym. 2004). Ryhmäohjaustaitoja voidaan kehittää ohjausavun turvin

mentoroimalla ja valmentamalla ryhmäohjaajia. Tutkimusten mukaan mentorointi vahvistaa mentoroitavan itsetuntoa, parantaa stressinsietoa ja vähentää ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisössä, jolloin työ koetaan mielekkäämpänä ja työtulokset paranevat. Ryhmäohjaajat kokevat, että ryhmäohjausosaamisen kehittäminen on kannattavaa ja saavat arvostusta omasta osaamisestaan (Harrington 2009). Mentoroinnin avulla kokeneempi henkilö, mentori, ohjaa, tukee ja auttaa vähemmän kokenutta, aktoria, ammatillisen kasvun kysymyksissä (Huybrecht ym. 2011, Karjalainen ym. 2006). Valmennuksessa keskitytään aktoriin, mentorin ja aktorin väliseen kumppanuuteen sekä luovaan prosessiin, johon mentori ja aktori tuovat oman henkilökohtaisen ja ammatillisen osaamisensa. Valmennus kehittää ohjattavan johtamis-, vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja. Usein käsitteet mentorointi ja valmennus samaistetaan (Thompson ym. 2012). Tässä työssä käytetään käsitettä valmennus. Mentorista ja aktorista käytetään käsitteitä valmentaja ja valmennettava.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien itsearvioituja ryhmäohjaustaitoja ennen ja jälkeen vierivalmennuksen. Tutkimus antaa viitteitä toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien koulutusmallin kehittämiseen.

2 TOIMINNALLINEN RYHMÄOHJAUS ELÄMÄNTAPAOHJAUKSESSA

2.1 Elämäntapaohjauksen lähtökohtia ryhmäohjauksessa

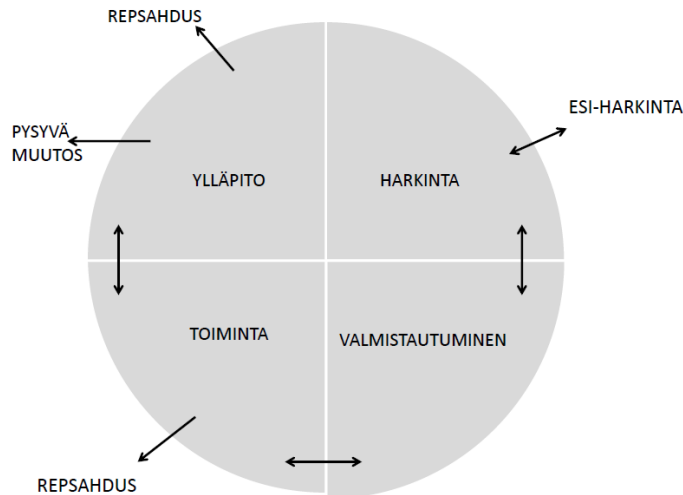
Terveyden edistäminen, sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen toteaminen sekä hoito on nostettu tärkeään asemaan terveystieteissä ohjelmissa, suosituksissa ja lainsäädännössä (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, STM 2007, STM 2006, Kansanterveyslaki 1972/66). Vaikuttamalla kansalaisten terveysvalintoihin on mahdollisuus saavuttaa merkittäviä terveyshyötyjä väestössä. Elämäntapaohjaus on toimiva tapa ehkäistä ja vähentää terveydellisiä riskitekijöitä, kuten diabetesta ja ylipainoa (WHO 2010). Perusterveydenhuollossa elämäntapaohjaus on olennainen osa asiakkaan ja potilaan asianmukaista ja laadukasta hoitoa (Lipponen ym. 2008, OPM 2006, STM 2000) ja sen odotetaan tarjoavan yksilöllistä ohjausta ihmisen eri elämänvaiheissa sekä tietoa terveyden edistämiseen ja sairauksien ehkäisyyn (STM 2006). Terveydenhuollossa ohjaajat ovat pääsääntöisesti terveysalan tutkinnon suorittaneita alansa asiantuntijoita esimerkiksi terveydenhoitajia, sairaanhoitajia, lääkäreitä ja fysioterapeutteja (Salmela 2004) ja ohjattavat potilaita ja asiakkaita.

Terveydenhuollon kustannusten hallinta, hoitoaikojen lyheneminen, ohjattavien tietotason lisääntyminen sekä halu ottaa vastuuta omasta toiminnastaan ovat muuttaneet ohjausta yhteistyöhön perustuvaksi toiminnaksi (Kääriäinen & Kyngäs 2005). Elämäntapasairauksiin liittyvät hoito- ja ohjausfilosofiat ovat myös muuttuneet. Ohjattavat eivät ole passiivisia tiedon vastaanottajia, vaan aktiivisia ja vastuullisia hoidon toteuttajia (Nossum ym. 2013). Entistä voimakkaammin peräänkuulutetaan mahdollisuuksien luomista ja sellaista asiakaslähtöistä ohjausta ja neuvontaa, joka tukee ohjattavan voimaantumista, itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta itseään koskevaan päätöksentekoon (Vänskä 2012, Kettunen ym. 2006, Kiuru ym. 2004, Onnismaa 2003, Kettunen ym. 2002, STM 2001, Poskiparta 1997). Sairauksia ennalta ehkäisevien tietojen ja taitojen lisäksi terveyteen liittyy elämän hallintaan kuuluvien taitojen ja ihmisen selviytymisminäkuvan vahvistaminen, yksilön omien voimavarojen mobilisoimisen tai itsen muuttumismahdollisuuden löytäminen (Vänskä 2012, Kettunen 2006, Karlson ym. 2004, Poskiparta 1997). Ohjattavaa osallistavilla menetelmillä on todettu olevan myönteinen vaikutus terveyden riskitekijöihin ja terveystietoisuuteen (Green & Hibbard 2011). Nykyisen käsityksen mukaan vaikuttavin elämäntapaohjaus pohjautuu useisiin teorioihin, ei yhteen yksittäiseen teoriaan (Glanz &

Bishop 2008, Absetz & Hankonen 2011). Tämä on tuonut uusia haasteita myös ryhmäohjauksen kehittämiseksi (Laitinen ym. 2010).

2.2 Elämäntapamuutos motivoivassa ja voimavaralähtöisessä ryhmäohjauksessa

Ohjattavien motivaatiolla (Emmans & Rollnick 2001) ja pystyvyyden tunteella elämäntapamuutoksessa on keskeinen rooli (Ashford ym. 2010). Elämäntapamuutoksessa pienin, konkreettisin askelin eteneminen lisää pystyvyyden tunnetta sekä muutoksen aloittamisessa että ylläpitämisessä (Vänskä 2011). Ryhmäohjauksen tavoitteena on ohjattavien sisäisen motivaation herättely, kykyjen ja sitoutumisen vahvistaminen (Absetz & Hankonen 2011) sekä varustaminen kaikella sillä tiedolla, taidolla ja tunteella sekä asenteella, mitä itsehoidon soveltaminen kunkin elämäntilanteessa edellyttää (Turku 2007, 14 - 16). Elämäntapamuutos on sykleittäin etenevä prosessi. Tunnetuin muutosvaiheita kuvaava teoria on Prochaskan ja DiClimenten transteoreettinen muutosvaihemalli (Prochaska & DiClemente 1983). Malli antaa työvälaineitä, kuinka ohjattavien elämäntapojen muutosprosessia voidaan tukea kokonaisvaltaisesti ottamalla huomioon sen kaikki keskeiset osatekijät. Malli pitää sisällään tiettyjä vaiheita (Kuva 1), joiden aikana ohjattavan valmius ja motivaatio muuttua senhetkistä käyttäytymistä vaihtelevat. *Esiharkintavaiheessa (precontemplation)* ohjattava ei ole tietoinen muutostarpeesta, ei halua muuttaa käyttäytymistään tai ei usko pystyvänsä käyttäytymisen muutokseen. Ohjattava hyötyy neutraalista keskustelusta, jolloin herätellään tietoisuutta omista elämäntapamuutostarpeista. *Harkintavaiheessa (contemplation)* ohjattava tiedostaa muutostarpeen ja pohtii vakavasti muutosta, mutta ei ole vielä valmis muuttamaan käyttäytymistään. Ohjattavaa autetaan itse arvioimaan muutoksen etuja ja haittoja. *Valmisteluvaiheessa (preparation)* ohjattava on motivoitunut muutokseen ja tekee jo pieniä muutoksia elämäntavoissaan. Muutosprosessia edistävät yksilölliset tavoitteet ja keinot elämäntapamuutoksen toteuttamiselle. *Toimintavaiheessa (action)* ohjattava panee toimeen muutospäätöksen, tekee konkreettisia toimia ja sitoutuu muutostyöskentelyyn. *Ylläpitovaiheessa (maintenance)* elämäntapamuutos on ollut pysyvä vähintään puoli vuotta, mutta vaatii edelleen työskentelyä (Prochaska & Norcross 2003).



KUVA 1. Prochaska & DiClemente 1983: Transtheoretical model of change.

Ohjattavien muutosvaiheen tiedostaminen ei ole helppoa, mutta se auttaa ohjaajaa arvioimaan ohjauksen vaikuttavuutta (Kasila ym. 20003) ja räätälöimään ohjauksen ohjattavien henkilökohtaiset tarpeet huomioiden (Reuch ym. 2011, Östberg ym. 2011). Ohjauksessa ei ole kyse vain aktiivisen ja osaavan ohjattavan mukaan toimimisesta vaan, miten eri tavalla orientoituneita ja eri tavalla motivoituneita tai motivoitumattomia ohjattavia ohjataan ja otetaan osallisiksi ohjaukseen (Vänskä 2012). Muutosprosessi etenee välillä eteen ja välillä takaisinpäin suuntautuen. Alkuvaiheessa on tärkeää muutostarpeen tiedostaminen, tietoisuuden lisääntyminen sekä päätösten tekeminen. Konkreettisia muutoksia alkaa tapahtua, kun ohjattava kokee muutokset voittopuolisesti myönteisenä. Elämäntapojen muutokseen kuuluvat olennaisena osana myös repsahdukset, jotka ovat uusien elämäntapojen oppimista. Muutokset onnistuvat parhaiten yksi kerrallaan ja osa-alueisiin jaettuna. Elämäntapojen pysyvä muutos vaatii siis työtä ja taitoja eli prosessointia, kuten oman toiminnan seuraamista ja sitä koskevan tietoisuuden kasvattamista, ongelmanratkaisutaitoja, tavoitteita, suunnittelua ja tiedon hankintaa (Absetz 2009) sekä sitoutumista pitkäjänteiseen muutostyöskentelyyn (Vähäsarja ym. 2004, Östberg ym. 2011).

Ohjaus perustuu motivoivaan ja voimavarakeskeiseen (empowerment) vuorovaikutukseen (Absetz 2009). Elämäntapamuutosten yhteydessä tavoitteellisen vuorovaikutuksen keinoin ohjattavia ohjataan tunnistamaan vaihtoehtoja, tiedostamaan ja löytämään ratkaisumahdollisuuksia. Muutospuhe sisältää avoimia kysymyksiä, reflektiivistä kuuntelua, positiivisen palautteen antoa ja yhteenvetojen tekemistä (Rollnick ym. 2008, 7-10).

Motivaatio ei ole yksilön ominaisuus, vaan enemmänkin yhteistä toimintaa ohjaajan ja ohjattavien välillä. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat keskeisiltä osin sosiaalisessa kanssakäymisessä (Vänskä 2012, Emmons and Rollnick 2001). Motivoiva haastattelu on tutkimuksissa todettu vaikuttavaksi ohjausmenetelmäksi (Söderlund ym. 2011, Rubak ym. 2011). Voimavarakeskeisessä (empowerment) vuorovaikutuksessa korostuvat ohjattavien ja heidän voimavarojensa merkitys ohjauksen lähtökohtana. Vuorovaikutus on tasaveroista ja vastavuoroista. Ilmapiiiri on hyväksyvä, turvallinen, luottamuksellinen, arvostava ja kunnioittava. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, johon vaikuttavat myös toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Tavoitteena on ohjattavien omien tavoitteiden saavuttaminen, pystyvyyden ja hallinnan tunteen lisääntyminen (Hankonen 2011, Anderson-Butche ym. 2004, Kettunen 2001, Poskiparta 1997) sekä yksilöllisen tiedon ja neuvojen tarjoaminen, ohjattavien reflektion mahdollistaminen, osaamisen kunnioittaminen ja sosiaalisten tunteiden tukeminen (Kettunen ym. 2006).

2.3 Toiminnalliset menetelmät ryhmäohjauksessa

Ohjaus voidaan nähdä menetelmänä, välineenä, jolloin erilaiset ohjaukselliset interventiot ja ohjausmenetelmät sekä –materiaalit korostuvat (Vänskä 2012). Toiminnallinen ohjaus on yleistynyt elämäntapaohjauksessa, kun asiantuntijakeskeisyydestä ja tiedon jakamisesta on siirrytty ohjattavalähtöiseen ohjaukseen. Ohjattavan aiemmasta toiminnasta nousevat konkreettiset, toiminnalliset tavoitteet ja niiden toteutukseen liittyvät tarkat suunnitelmat helpottavat elämäntapamuutoksessa onnistumista (Absetz & Hankonen 2011).

Toiminnallisella ohjauksella tarkoitetaan kaikkia tekemiseen ja toimintaan liittyviä harjoituksia ja tehtäviä, joilla pyritään aktivoimaan ohjattavan ja ryhmän toimintaa ja oppimista. Toiminnalla tarkoitetaan myös ajatuksellista toimintaa, jota fyysinen tekeminen tuottaa. Sanallisen työstämisen osuus vaihtelee, sanoja tarvitaan usein työskentelyn purkamiseen ja kokemusten analysointiin (Kataja ym. 2011, 30). Moniin toiminnallisiin menetelmiin sisältyy myös leikinomaisia piirteitä, mielikuvatyöskentelyä, roolileikkejä, tarinoita, ideointia, musiikkia ja liikettä. Leikillisen toiminnan avulla on mahdollista saada käyttöön ihmisessä piilevä luovuus (Aalto 2000, 137). Työtapojen tarkoituksena on auttaa uusien elämäntapojen oppimiseen selviytymisminäkuva vahvistamalla (Hong ym. 2012). Toiminnallisia harjoituksia käytetään elämäntaparyhmässä ryhmäläisten tekemien itsearviointien tukena, tekemään avoimiksi omia käsityksiä, mielikuvia ja asenteita

terveyskäyttäytymisen sekä henkilökohtaisen muutosprosessin suhteen. Lisäksi toiminnallisilla menetelmillä ja työtavoilla voidaan rakentaa ja vahvistaa ryhmän yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuutta sekä luoda hyvää työskentelyilmapiiriä. Yhteishengellä ja ryhmän yhteistyön sujumisella on suuri merkitys, sillä me-henki parantaa oppimistuloksia, työntekoa, osallistumisaktiivisuutta ja ryhmässä viihtymistä (Kataja ym. 2011, 24 – 26, Kyngäs ym. 2007, 112). Käytettävät toiminnalliset menetelmät ovat parhaimmillaan hyvinkin yksinkertaisia (Turku 2007, 94).

Toiminnallisten menetelmien käyttö mahdollistaa eritasoisen oppimisen, koska ryhmässä on hyvin paljon erilaisia osallistujia, jotka oppivat eri tavoin. Toiminnallisuus mahdollistaa eri aistikanavien ja oppimistyylien käytön. Itse koetut ja tehdyt asiat tuntuvat usein mielekkäiltä ja merkityksellisiltä. Omakohtainen kokemus auttaa asioiden muistamisessa ja antaa uusia oivalluksia itsestä, toisista ja ympäristöstä. Toiminnallisessa ohjauksessa pääpaino on ohjattavan omatoimisessa, aktiivisessa työskentelyssä. Osallistamisen perusajatuksena on saada ohjattavan kokemukset, tiedot, taidot, tunteet ja asenteet mukaan toimintaan (Leskinen 2009, 13).

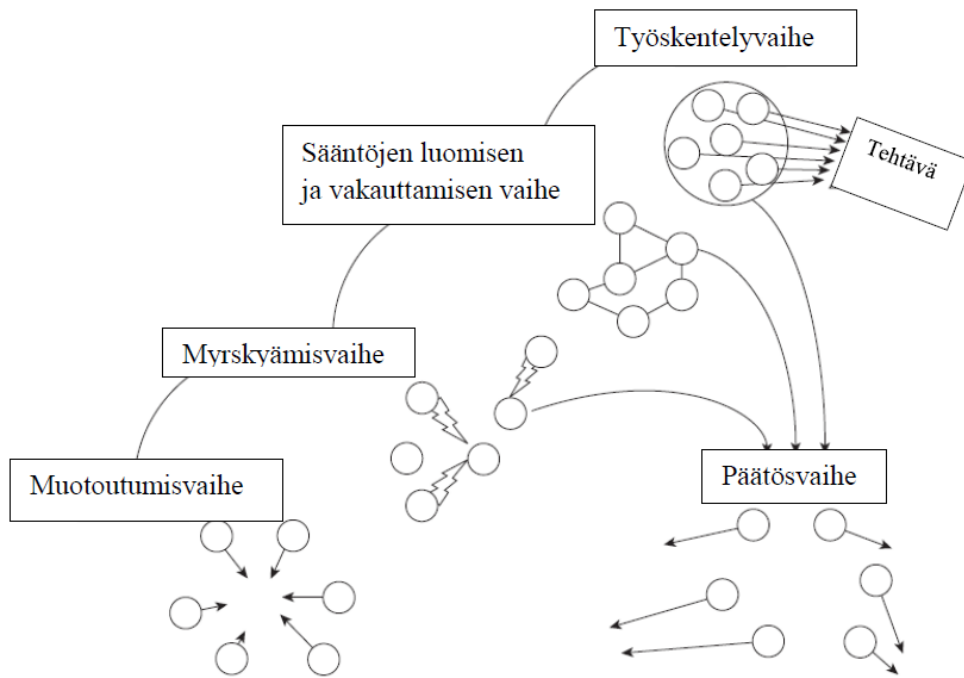
Yleisesti nähdään, että toiminnallisten ryhmäohjausmenetelmien taustalla on Morenon psykodraama. Psykodraama käsitettä käytettäessä puhutaan usein psykodraamamenetelmistä, jotka pyrkivät luovuuteen, paranemiseen ja viisauteen. Tunteiden ja ajatusten ilmaiseminen toiminnan kautta on ihmiselle luontaista. (Blatner 1997, 14-15, 27). Psykodraamassa käytetään Morenon teorioihin perustuvia toiminnallisia tekniikoita. Näitä ovat mm. roolien esittäminen, roolinvaihto, kaksoisolento eli tuplaaja ja peili (Forsyth 2010, 479). Moreno pyrki tarjoamaan spesifejä menetelmiä, joiden avulla saavutettaisiin yhteisöllisyyden, itseilmaisun, luovuuden ja spontaaniuden edistämisen päämäärät. Lisäksi hän korosti kosketuksen ja kommunikaation merkitystä, välittömyyttä, luovuutta, kohtaamisriskin ottamista, avoimuutta, toimintaa, mielikuvituksen ja intuition kehittämistä, draaman syvyyttä ja huumorin arvoa (Kopakkala 2005).

Suomessa psykodraama tuli tunnetuksi 1970-luvulla. Psykodraamamenetelmiä käytetään sovelletusti myös kuntoutus- ja oma-apuryhmissä sekä koulutuksessa (Blatner 1997,11). Morenolaisia menetelmiä käytettäessä osanottajien määrä voi vaihdella yhdestä satoihin, mikä vaikuttaa käytettäviin työskentelytapoihin. Joustavimmaksi ryhmäkooksi nähdään 10 - 15 henkilöä (Partanen-Hertell 2005). Elämäntapaohjaukseen suunnatuissa ryhmissä, joissa

tavoitteena on kunkin ryhmäläisen motivoituminen omaan työskentelyyn ja vastuunottoon, riittävän pieni ryhmäkoko on oleellinen lähtökohta. Suositeltava ryhmäkoko on n. 8-12 henkilöä, mikäli tavoitteena yksittäisen ryhmäläisen huomiointi elämäntapaohjauksessa (Turku 2007, 89).

2.4 Ryhmäprosessit ja toiminnallinen työskentely elämäntaparyhmässä

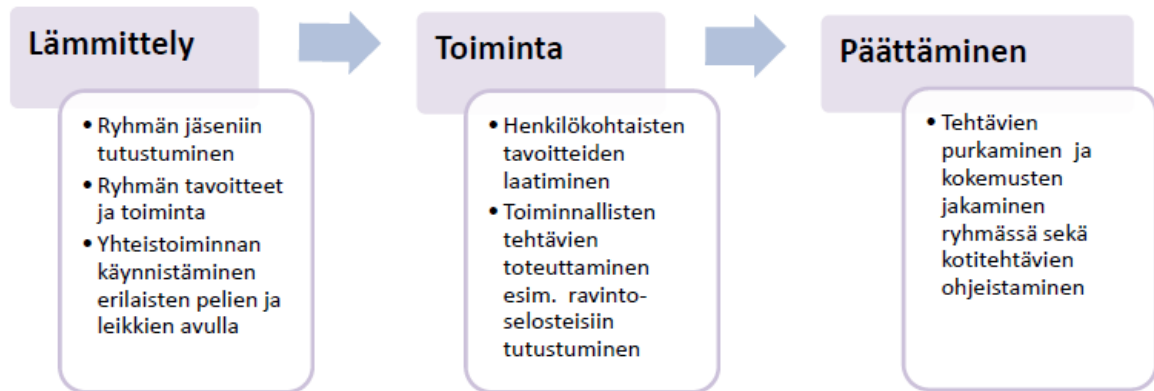
Ryhmäprosessien tunteminen on erityisen tärkeää ryhmänohjaajalle (Absetz 2011). Ryhmän rakenteeseen ja prosesseihin vaikuttavat ryhmän koko, ryhmän elinkaari eli kesto ja tapaamistiheys. Elämäntaparyhmässä on huomioitava ryhmän toiminnassa tapahtuvat ryhmädynaamiset ilmiöt. Ryhmä ei ole staattinen, vaan se elää ja muuttaa muotoaan koko elinkaarensa ajan. Ohjaaja ja ohjattavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja ympäröivän yhteisön kanssa (Hoddinott ym. 2010, Henman 2003, 3 – 7). Ryhmä vaikuttaa jäsentensä toimintaan, ajatuksiin ja tunteisiin (Trozer 1997, 21). Ryhmän struktuuri muodostuu ryhmän jäsenten rooleista, rajoista ja henkilösuhteista (Forsyth 2010, 8). Ryhmän elinkaari voidaan jakaa viiteen vaiheeseen (Kuva 2): ryhmän *muotoutumisvaihe* (forming), *myrskyämisvaihe* (storming), *sääntöjen luomisen ja vakauttamisen vaihe* (norming), *työskentelyvaihe* (performing) ja *päätösvaihe* (adjourning) (Tuckman & Jensen, 1977). Ryhmän *muotoutumisvaiheessa* ryhmäläiset opettelevat tuntemaan toisiaan. Ryhmä ja sen rajat ovat vielä muotoutumatta. Ryhmän jäsenet ovat uteliaita, mutta varautuneita ja tarkkailevat toistensa käyttäytymistä. Jokaisella on omia odotuksia ryhmätyöskentelyltä, joita pohditaan ja arvioidaan. *Myrskyämisvaiheessa* ryhmäläiset hakevat omaa paikkaansa ryhmässä ja ryhmä asettaa päämääriä toiminnalleen. Ryhmän jäsenet haluavat erottautua ryhmässä. Myrskyämisvaihe voi olla myös laimeaa ja tyytymättömyyttä ryhmää kohtaan voi myös esiintyä. *Sääntöjen luomisen ja vakauttamisen vaiheessa* ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit ja ryhmähenki muotoutuu. Ryhmän pelisäännöt, tavoitteet ja tehtävät selkiytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. *Vakauttamisen* kautta ryhmä saavuttaa *työskentelyvaiheen*, kunnes *ryhmä lakkaa olemasta* (Forsyth 2010, 18).



KUVA 2. Tuckman & Jensen 1977: Ryhmän elinkaari (Stages of group development).

Toiminnallinen ryhmätyöskentely sisältää kolme vaihetta: 1) *lämmittely*, 2) *toiminta* ja 3) *päättyminen* (Kuva 3). *Lämmittelyssä* tavoitteena on niin ohjaajan kuin ohjattavienkin virittyminen ja lämpeneminen toimintaan sekä ryhmän jäsenten tutustuminen toisiinsa. Ryhmän tietoisuus perustehtävästä luo turvallisuutta ja keskinäinen tutustuminen tuo lisäksi mukavuutta ja vähentää alkuahdistusta. Alussa sovitaan muun muassa ryhmän tavoitteet, rajat, roolit ja aikataulu. *Lämmittelyvaiheessa* ohjaaja johdattaa ryhmän jäsenet toiminnallisiin menetelmiin sekä edistää ryhmän spontaanisuutta ja kiinteyttä. *Lämmittelyn* tarkoituksena ovat kokemuksellisuus sekä kokemuksista keskustelu, jonka avulla löydetään ryhmää kiinnostavia ongelmia ja teemoja. *Toimintavaiheessa* ongelmat ja teemat konkretisoituvat sekä rakennetaan tilanteeseen soveltuvia toiminta- ja asennemalleja. Ongelmatilanteita ratkaistaan yhdessä ohjattavien kanssa. *Toimintavaiheessa* voidaan käyttää useita tekniikoita esim. jana- ja rooliharjoitukset. *Päätösvaiheessa* pyritään saamaan kannustavaa palautetta ja jakamaan kokemuksia toiminnan aikana heränneistä tunteista (Blatner 1997, 24 - 26). Ryhmässä tapahtuvaa palautteen antamista voidaan seurata helposti harjoitusten aikana. Yrittämiseen ja tekemiseen kannustaminen kuvastaa ryhmän kypsyyttä toimia yhdessä. Kun ryhmän sisällä osataan antaa myönteistä palautetta oikeaan aikaan, oikeissa tilanteissa ja vastaanottaja reagoi siihen innostuneesti, palaute toimii tehokkaasti (Haslett & Ogilvie 2003, 97 - 108). Spontaanit kannustukset lisäävät kiinteyttä ja ovat merkkejä ryhmän hyvästä

yhteistyöstä (Kataja ym. 2011, 39 - 40). Ryhmän kiinteydellä on tärkeä merkitys ryhmän toiminnalle (Forsyth 2010, 490-491).



Kuva 3. Toiminnallisen elämäntaparyhmän kokoontuminen

Ryhmän jäsenille muodostuu erilaisia rooleja, joihin heidän luontaiset ominaisuutensa vaikuttavat. Jotkut ovat hiljaisempia ja jotkut puheliaampia. Jotkut syttyvät nopeasti uusille ideoille, toiset tarvitsevat enemmän aikaa sulatteluun. Jotkut haluavat kantaa vastuuta ja olla päättämässä ryhmän asioista. Kaikilla ei tarvitse eikä voi olla samanlainen rooli. Toisaalta kenenkään rooli ei saisi estää muita toimimasta ryhmässä eikä haitata ryhmän päämäärän toteuttamista (Vänskä 2011).

2.5 Elämäntaparyhmä ohjattavan tukena

Elämäntapamuutos on monivaiheinen tapahtumaketju, joka vaatii ohjattavalta voimakasta tahtoa ja motivaatiota, tietoa, oppimista ja toimintaa tavoitteiden suuntaisesti. Ohjattava on myös osa ryhmää, jolloin yhteiset tavoitteet ja pyrkimykset, ryhmään kuulumisen tunne, vuorovaikutus sekä yhteiset normit tulevat selvästi esiin (Forsyth 2010, 12). Ryhmän tärkeä tunnuspiirre on sen jäsenten välinen merkityksellinen vuorovaikutus (Hankonen 2011, Kyngäs ym. 2007, 105). Ohjattavat pitävät vertaistuen saamista, kokemusten jakamista ja hyväksytyksi tulemistä merkityksellisenä ohjauksessa (Östberg ym. 2011, Holma ym. 2010, Anderson-Butcher ym. 2004).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ryhmäohjaustilanteessa ryhmän jäsenet auttavat toinen toistaan muutosprosessin eri vaiheissa. Jäsenet tukevat elämäntapamuutoksessa

päätöksen tekemisessä kohti toimintaa. Kun näkee ryhmätoverin tekevän muutoksia tai toiminta on jo vakiintunut, se motivoi myös itseä toimimaan (Ashford ym. 2010, Laitinen ym. 2010, Anderson-Butcher ym. 2004, Karlsen ym. 2004). Ryhmän jäsenenä oleminen voi olla sen jäsenelle voimaannuttava kokemus, joka auttaa jaksamaan ja tukee tavoitteiden saavuttamisessa, jolloin ryhmäohjauksessa on yksilövastaanottoon verrattuna oma elämäntapamuutosta tukeva lisäarvonsa (Jallinoja ym. 2006). Kurjen ym. (2008) tutkimuksessa ryhmämuotoinen elämäntapojen muutosvalmennusprosessi oli monelle osallistujalle myönteinen kokemus. Moni toi kuitenkin esille, että prosessi oli vaikeampi kuin alussa oli uskonut. Pysyvien elämäntapamuutosten tekeminen ja ylläpitäminen koettiin vaativaksi. Vanhat totut mallit olivat tiukasti kiinni käyttäytymisessä. Omaa vastuuta ja omia valintoja pidettiin tärkeinä. Psykkisesti merkittävää oli vertaisryhmästä saatu tuki ja kannustus sekä ylipainoisuuteen liittyvien syyllisyyden tunteiden jakaminen.

3 RYHMÄOHJAUSOSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

3.1 Osaava elämäntaparyhmäohjaaja ja ohjaajan rooli ryhmässä

Ryhmän ohjaamista pidetään haastavana tehtävänä (Absetzin ym. 2008). Ryhmäohjaajalta vaaditaan taitoa huomioida ohjattavat yksilöinä ja käyttää laaja-alaisesti eri menetelmiä ja keinoja tukemaan ohjattavien omia kykyjä muutoksen toteuttajana. Ryhmäohjaus koetaan palkitsevaksi ja innostavaksi työmuodoksi, kun ohjaaja kokee, että hänellä on riittävästi tietoa ja taitoa ohjata elämäntaparyhmiä. Osaavan elämäntaparyhmäohjaajan muotokuva muodostuu *ohjauksen elementeistä ja situationaalisesta ohjausosaamisesta* (Kuva 4). Elämäntaparyhmän ohjaajan *substanssiosaamista* voidaan kuvata *ohjaajan ydinoaamisena* ja *erikoisosaamisena*, ja se on perusta elämäntaparyhmäohjaajan konteksti-, prosessi- ja reflektio-osaamiselle (Vänskä 2012, Onnismaa 2003). Ohjaajan *ydinoaamiseen* kuuluvat tiedot, suhtautumistavat ja taidot. Ydinoaamista on siis eettinen ja ammatillinen toiminta, teorian ja tutkimuksen soveltaminen, vuorovaikutusvalmiudet, ryhmäohjauksen suunnittelu, toteutus ja arviointi, tietoisuus omista ammatillisista rajoista ja tietoisuus kehittyä ryhmäohjaajana sekä moniammatillinen yhteistyö. *Erikoisosaamista* on omassa toimintaympäristössä tai erilaisten ohjattavien ryhmien ohjaamisessa tarvittavat tiedot, suhtautumistavat ja taidot, jotka vaihtelevat tarjottavan palvelun luonteen mukaan (Kääriäinen 2007, Kääriäinen & Kyngäs 2005, Onnismaa 2003).

Elämäntaparyhmän *kontekstiosaaminen* kuvaa ohjaajien käsityksiä ohjattavista ja heidän orientoitumistavoistaan heidän omissa toimintaympäristöissään (Vänskä 2012). Ohjaaja organisoi ryhmän toimintaa ja toimii ryhmän johtajana. Tämä ei ole autoritääristä johtamista, vaan ohjaaja kantaa vastuun sekä oppimis- että ryhmäprosesseista (Turku 2007, 114). Se vaatii ohjaajalta taitoa kuunnella, sietää muutoshaluttomuutta, kielteisiä tunteita ja asenteita (Absetz 2009, Kukkonen 2007). Haasteena ohjattavien voimaantumiselle ja osallistamiselle on, näkeekö ohjaaja ohjauksen oppimisen prosessina. Hänen on mahdollistettava ja tuettava omilla ohjaustoimilla ohjattavan elämäntaparyhmän kontekstista, tulkinnoista ja merkityksistä lähtevää ohjausprosessia (Vänskä 2012).

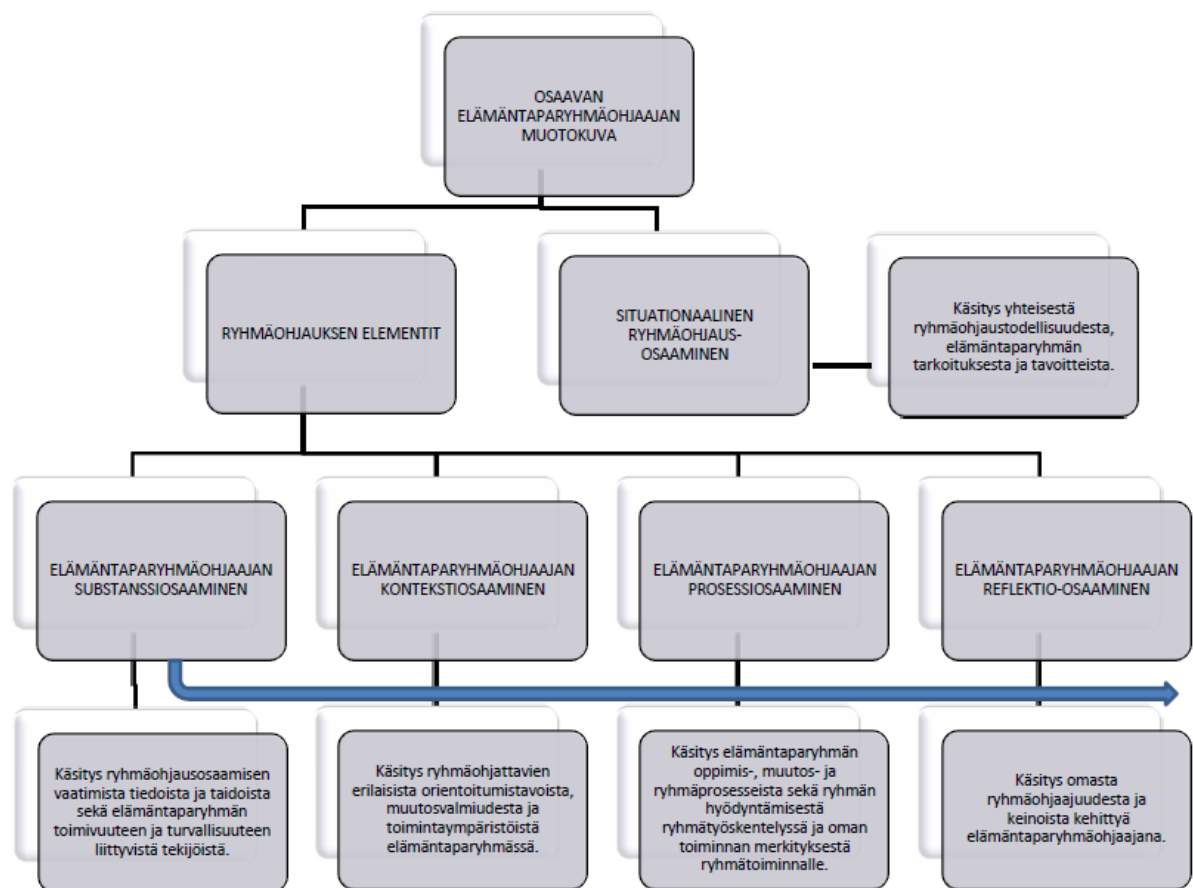
Elämäntaparyhmän *prosessiosaaminen* käsittää ohjaajien käsitykset ohjaustoiminnasta suhteessa ohjattavaan, ohjausprosessiin ja yhteisöön (Vänskä 2012). Ohjauksessa ohjaaja toimii lähinnä auttajana elämäntapoihin liittyvässä muutosprosessissa. Ohjaaja avustaa

ongelmanratkaisussa, sietää ryhmän omia tulkintoja ja tukee ryhmän ratkaisumallia sekä sen hyödyntämistä ryhmän kehittymisessä. Suhde ryhmään on persoonallinen, sitoutunut ja voimavarakeskeinen. Ohjaaja johtaa ryhmää ilmapiirin ja normien rakentamisessa sekä ohjaa tavoitteisiin, toimii ymmärtävänä kuulijana ryhmäilmiöiden käsittelemisessä ja reflektoinnissa (Harris & Sherblom 2011, 238 -239, Kataja ym. 2011, 27, Karlson ym. 2004) sekä aktivoi ohjattavia toimimaan ryhmässä (Nossum ym. 2013). Ohjaaja voi huolehtia ryhmätoiminnasta monin ohjausmenetelmin: ohjaamalla avointa tai aiheen mukaista keskustelua voimavara- ja lähtöisesti, toiminnallisesti harjoituksia teettämällä tai näiden yhdistelmänä (Niemi 2007, 67). Ohjaajan toiminnalla on myös merkitystä ryhmän toiminnalle. Oppimistulosten, joita elämäntapamuutoksetkin omalla tavallaan edustavat, on useissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteyksissä ohjaajan motivaatioon, intoon ja positiiviseen asenteeseen. Kun ohjaajalla on sisäinen motivaatio toimintaan, syntyy sellainen ohjattavillekin paremmin (Hodgson ym. 2010, Harrington 2011, Absetz ym. 2008, Dolmans & Wolfhagen 2005, Kääriäinen & Kyngäs 2005, Emmons & Rollnick 2001). Eri yhteyksissä on todettu, että ohjattavat ovat oman tilanteensa parhaita asiantuntijoita ja ohjausammattilainen puolestaan on prosessin asiantuntija (Onnismaa 2003).

Elämäntaparyhmän *reflektio-osaaminen* kuvaa ohjaajan käsityksiä omasta ohjaajuudesta, joka on edellytys hyvälle ohjaukselle (Vänskä 2012). Se edellyttää halua ja valmiutta pohtia omaa osaamistaan. Reflektointi on kognitiivista kokemusten ja ajatusten prosessointia, joka auttaa ymmärtämään oman osaamisen tasoa ja kehittämään itsetuntemuksen, -säätelyn ja -arvioinnin taitoja ryhmäohjaajana (Mann 2009). Kun ohjaus nähdään ammattilaisen tietoisena ajattelumallina, joka todentuu käytännön ohjaustoiminnassa, voidaan puhua ohjauksen käyttöteoriasta (Vänskä 2012, Ojanen 2009, 86 - 87). Käyttöteoriassa tieto yhdistyy ohjaajan kokemustietoon. Tämä käyttöteoria on ohjaajan oma ohjauksellinen lähestymistapa, joka vaikuttaa siihen miten ohjattavat kohdataan ohjaustilanteissa tai millaisia ohjausmenetelmiä ja -interventioita ohjauksessa käytetään. Ohjaajan tulisi siis tiedostaa, millaisiin oppimis-, ihmis- ja tiedonkäsityksiin hänen oma ohjaamistoimintansa perustuu, miksi ja miten hän ohjaa sekä siitä, ovatko ohjattavat vastuussa valinnoistaan ja millainen ammatillinen vastuu ohjaajalla on edistää ohjattavien valintoja (Gudzone ym. 2012, Vänskä 2012, Laitinen-Väänänen ym. 2008). Oman ajattelun ja toiminnan tunnistaminen edellyttää kriittistä oman toiminnan arviointia, reflektiota, joka yhdistää ohjaajan ajattelun ja toiminnan. Reflektio on ajattelun lisäksi tiedonhallinnan keino, joka johtaa yksilön kokemukset uudelleen ja syvempään ymmärtämiseen (Mann 2009, Ojanen 2009, 71 – 72) ja jonka päämääränä on

ohjaustoiminnan ja uusien toimintamuotojen ymmärrys (Söndenå 2007). Ohjauksessa reflektio nähdään tutkiskelevana vuoropuheluna oman itsen, ohjattavien ja ympäröivän todellisuuden, ohjauskontekstin kanssa (Vänskä 2012). Reflektioprosessi käynnistyy yleensä ryhmäohjaustilanteista nousevista ongelmista, joihin voivat vaikuttaa hyvin monet tekijät. Ohjaaja ja ohjattavat muodostavat kuvan ongelmatilanteesta, tarkastelevat sitä eri näkökulmista ja tekevät kriittistä arviota eri ratkaisuvaihtoehdoista. Reflektiota tapahtuu eri suuntiin, eri tasoilla ja eri syvyydellä. Se voi olla kuvailevaa tai syvempää analyttistä ja kriittistä arviointia. Tunteilla on myös vaikutusta reflektioprosessissa (Mann 2009). Ohjattaville annetaan mahdollisuus asioiden tutkailuun ja pohdiskeluun eri puolilta. Samalla he tulevat kuulluiksi ja rohkaistuvat parhaassa tapauksessa jatkamaan psyykkistä työskentelyä asian parissa. Myös ohjaaja saa paremman kokonais käsityksen ohjattavien motivaatioon vaikuttavista taustatekijöistä (Turku 2007, 51). Reflektiota edistää turvallinen, kiireetön ilmapiiri ryhmässä, vertaistuki ja ohjaajan hyvä suhde ohjattaviin (Mann 2009).

Ohjauksellisia elementtejä hyväksi käyttäen ohjaajat tavoittelevat yhteistä ryhmäohjaustodellisuutta (situationaalinen ohjausosaaminen) ohjattavien kanssa sekä olennaisen, ohjauksen fokuksen löytämistä ohjaustilanteissa (Vänskä 2012). Osaavan elämäntaparyhmäohjaajan muotokuva auttaa terveysalan ammattilaisia tunnistamaan omaa ohjausajatteluaan ja –toimintaansa (Vänskä 2012).



KUVA 4. Elämäntaparyhmäohjaajan osaamisen muotokuva (Vänskä 2012)

Elämäntaparyhmäohjauksen vaikuttavuus, eli se miten tuloksellista annettu ohjaus on ollut, on tärkeä osa ohjausprosessia. Arviointia kannattaa kohdistaa muihinkin tekijöihin kuin perinteisiin lopussa mitattaviin terveystuottajiin. Ohjaajan on kehittyäkseen ja ohjausmenetelmiä hioakseen hyvä arvioida ohjaustyötään jatkuvana prosessina, jossa eri vaiheissa painottuvat eri tekijät suhteessa ohjattaviin ja ohjauksen ydinkohtiin. Oman työn laadullista reflektointia ja läpi ohjauksen jatkuvaa arviointiprosessia voidaan pitää myös ohjaustyön laadun takeena ja tätä kautta ohjaajien oman ohjausmotivaation ylläpitäjänä (Turku 2007, 84, 115). Palautteen kerääminen ryhmältä sekä itsearviointi ovat yksinkertaisimpia keinoja oman kehittymisen seuraamiseksi ja tukemiseksi. Työnohjaus ja vertaisarviointi ovat kaikkein tehokkaimpia ohjauksessa kehittymisen tapoja (Vänskä 2011).

3.2 Ryhmäohjausosaamisen kehittäminen valmennusohjelmalla

Ohjausosaaminen nähdään pedagogisena taitona ja toimintana, joka on jokaisen terveysalan ammattilaisen työtä (Laitinen-Väänänen 2008) ja tärkeä osa terveydenhoitohenkilöstön ammatillisesta koulutuksesta (Terveydenhuoltolaki 1326/2010). Yhtenäistä ryhmäohjauskoulutusta ei Suomessa ole olemassa, eikä ryhmän ohjaajalle voida asettaa mitään muodollisia pätevyysvaatimuksia (Onnismaa 2003). Ryhmäohjauksen suunnitteleminen ja toteuttaminen voi olla huomattavasti yksilöneuvontaa työläämpää (Absetz ym. 2008, Jallinoja ym. 2006) ja oma peruskoulutus ja kyvyt voivat tuntua riittämättömiltä tehtävään (Marttila 2010). Ryhmäohjausosaamista ylläpidetään täydennys- ja jatkokoulutuksella tarkoittaen erilaisia suunnitelmallisia joko lyhyt- ja pitkäkestoisia oppimishjelmia (Liimatainen 2009). 2000-luvulla ryhmäohjausosaamista on vahvistettu myös erilaisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden avulla. Keskeisinä järjestäjinä ovat olleet sairaanhoitopiirit, järjestöt, yliopistot (Lihavuus 2010). Koulutusten laajuus on ollut kirjavia ½ päivästä useampaan päivään tai laajuudeltaan muutamia opintopisteitä. Ohjaajakoulutuksiin on sisällytetty ryhmäohjausosaamisen teoreettisen tietoperustan lisäksi vaikuttavien ohjausmenetelmien harjoittelua (Absetz & Hankonen 2011, Madson ym. 2009) vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi ja teorian tiedon soveltamiseksi käytännön ryhmäohjaustilanteissa (Fillingham ym. 2013).

Nykypäivänä koulutusympäristöt kehittyvät yhä monimuotoisemmiksi mahdollistaen työ- ja koulutusorganisaatioiden rajapinnoilla tapahtuvan oppimisen, vuoropuhelun ja dialogisuuden. Aikuiset tunnistavat omat ammatilliset kehitystarpeensa ja heidän oppimistavoitteensa perustuvat todellisiin työelämän tilanteisiin ja niissä ilmeneviin ongelmiin. Opiskelumotivaation lähtökohtina ovat sisäiset tavoitteet eli henkilökohtainen kasvu ja kehittyminen asiantuntijana ja uratavoitteet. Ammatillinen uudistuminen on kontekstuaalista, työprosesseihin liittyvää työssä oppimista, mikä edellyttää uudenlaisten oppimisympäristöjen rakentamista työyhteisöjen sisälle (Liimatainen 2009).

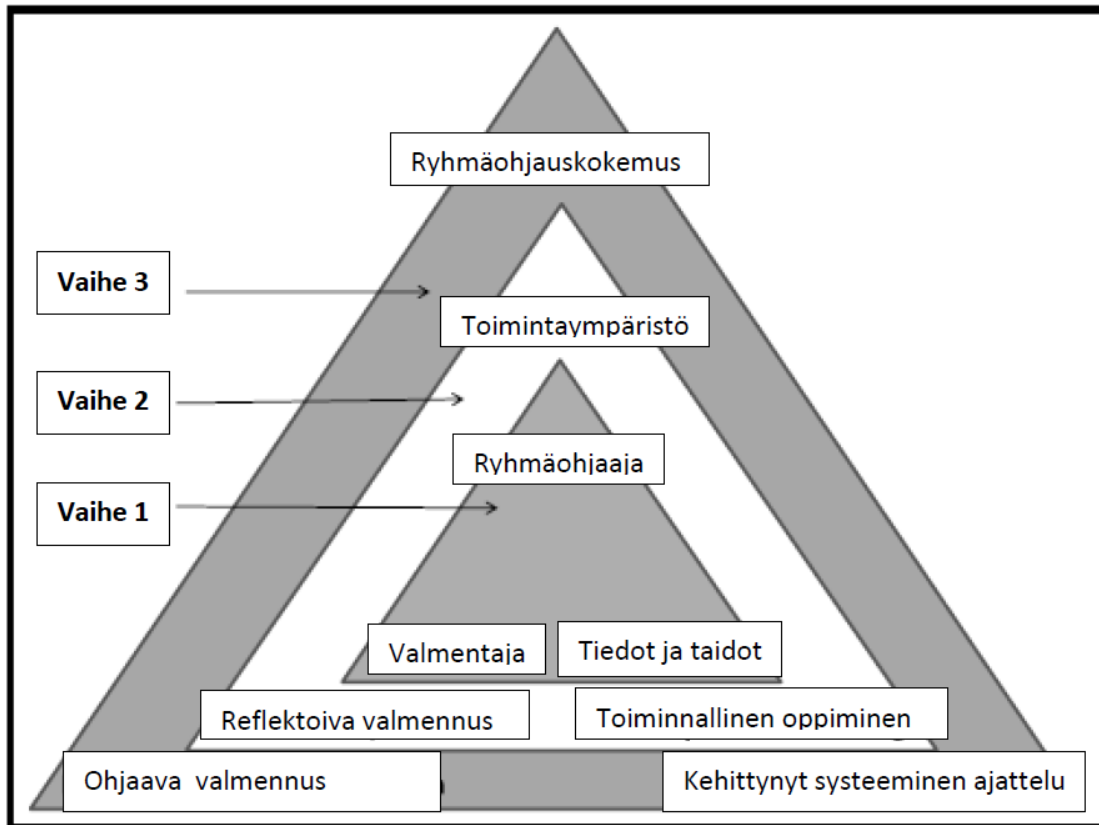
Valmennus on yksi opetusmenetelmä, jolla voidaan vastata yllä mainittuihin oppimistavoitteisiin ja kehittää ryhmäohjaajien ohjausosaamista. Valmennus on yleensä virallisesti järjestettyä eli koulutusmallilla on tavoitteet ja ohjelma sekä koulutetut ohjaajat ja organisaation tuki. Viralliseen koulutusmalliin sisältyy usein myös epämuodollisia ohjauksellisia menetelmiä eli valmentaja kulkee ohjattavien rinnalla, havainnoi

ryhmäohjaustaitoja ja arvioi pätevyyttä toimia ryhmäohjaajana (Thompson ym. 2012, Harrington 2009, Gibson & Heartfield 2005). Valmennussuhde perustuu valmentajan ja valmennettavien väliseen sopimukseen. Sopimus sisältää ohjaajan ja ohjattavien väliset sitoumukset ja velvoitteet. Valmennussuhdetta luotaessa eettiset kysymykset korostuvat, koska ohjaajan ja ohjattavien välinen suhde sisältää roolien limittymistä ja monimutkaisia tunnetekijöitä liittyneenä valtasuhteeseen, joka valmentajalla on valmennettaviin (Thompson ym. 2012, Harrington 2009). Valmentaja nähdään kouluttajana, neuvojana, aloitteentekijänä ja asiantuntijana, joka on henkilökohtaisesti sitoutunut valmennusohjelmaan. Sitoutumista osoittavat hyvät tiedot ja taidot ryhmäohjauksesta, myönteinen asenne valmennusta kohtaan ja pitkä kokemus ryhmäohjaajana toimimisesta (Harrington 2009). Valmentajalta odotetaan läsnäoloa ja kokeneempana roolimallina toimimista valmennettaville. Valmentaja kannustaa, hyväksyy valmennettavat omina persoonina, rakentaa luottamusta valmennettaviin ja innostuneesti valmentaa sekä tukee urakehitystä eli luo verkostoitumismahdollisuuksia ja järjestää oppimishaasteita. Lisäksi valmentajan on tärkeä huolehtia omasta osaamisestaan. Valmennettavilta se edellyttää halua ja intoa kehittää itseä ryhmäohjaajana, sitoutumista valmennusohjelmaan ja hyvän valmennussuhteen rakentamista valmentajaan (Thompson ym. 2012).

Valmennusohjelmassa luodaan vaiheittain etenevä ohjelma (Thompson ym. 2012). Realistiset, innostavat ja yksilöllisesti laaditut tavoitteet motivoivat valmennettavia ja asteittain eteneminen vaatimustason lisääntyessä lisää valmennettavien pystyvyyden tunnetta (Eller ym. 2013). Ohjelmaa laadittaessa on tärkeää huomioida ajan hallinta ja aikataulun rakentaminen, johon myös organisaatio on sitoutunut. Osaavaksi ryhmäohjaajaksi kehittyminen vaatii valmentajan tuen valmennusohjelman eri vaiheissa (Thompson ym. 2012). Tarkoin mietittyjen tavoitteiden ja työjärjestelyjen lisäksi oppiminen tapahtuu yhteistyössä. Valmennuksen edetessä valmentajan ja valmennettavien välinen suhde kehittyy ja syvenee. Valmennuksella inspiroidaan ajatus- ja toimintaprosesseja maksimoimaan henkilökohtaiset ja ammatilliset piilevät kyvyt ryhmäohjaajana. Intensiivisesti ja empaattisesti kuuntelemalla ja provosoivia kysymyksiä esittämällä ohjaaja toimii välittäjänä muutoksen ja ammatillisen kasvun herättelyssä. Valmennussuhde sallii persoonallisen tavan toimia, itsenäisyyden yhteistyön lisäksi ja avoimen ajatusten vaihdon, joka mahdollistaa ajattelun avartamisen ja uusien näkökulmien löytämisen. Valmentaja auttaa valmennettavia omien vahvuuksien tunnistamisessa ja kuinka käyttää näitä vahvuuksia asiantuntijuuden kehittämiseksi. Lisäksi valmentaja auttaa valmennettavia kehittämään ja harjoittamaan

johtajuus-, kommunikaatio- ja sisäisiä taitoja menestyä ryhmäohjaajana (Eller ym. 2013, Thompson 2012, Karlsen ym. 2004). Positiivinen palaute on tärkeää ja ilmapiiri, jossa valmennettavat saavat harjoitella ryhmäohjaustaitoja ilman ohjaajan kritiikkiä (Eller ym. 2013, Karlsen ym. 2004).

Ryhmäohjausosaamisen kehittämistä valmennusohjelmalla voidaan tarkastella *kolmivaiheisena mallina* (Kuva 5). *Ensimmäisessä vaiheessa* ryhmäohjaajat saavat riittävät tiedot ja taidot ryhmäohjauksesta. He saavat konkreettisia työkaluja ryhmäohjauksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin sekä opiskelevat työmenetelmiä, joilla voidaan tukea ryhmän jäsenten aktiivista osallisuutta ja voimaantumista. *Toisessa vaiheessa* ohjattavat harjoittelevat ryhmäohjaustaitoja omassa toimintaympäristössään ja näin syventävät omia ryhmäohjaustietojaan ja -taitojaan. Ohjaaja opastaa ohjattavia reflektoimaan omaa osaamistaan nykyhetkellä verrattuna aiempaan osaamiseen ja arvioimaan positiivisia ja negatiivisia kokemuksia. Ohjaaja fokusoi keskustelun kokemusten analysointiin ja henkilökohtaista kehitystä edistävien kysymysten pohdintaan (Thompson 2012). Reflektiota käynnistävät, ylläpitävät ja edistävät sekä tiedollisesti että emotionaalisesti tukeva oppimisympäristö, autenttinen konteksti, yksilöllisiä eroja hyväksyvä oppimistyyli, palautteen antaminen, ryhmäkeskustelut ja vapaa mielipiteiden ilmaisu. Reflektion käynnistymistä helpottavat reflektion merkityksen ymmärtäminen ja aikaisemmat myönteiset oppimiskokemukset (Mann ym. 2009). *Kolmannessa vaiheessa* ohjattaville kehittyy syvempi systeemisen ajattelun taito. Ohjattaville muodostuu kokonaiskuva ryhmäohjauksesta eli miten eri tekijät ryhmäohjaustilanteessa ovat keskinäisessä suhteessa ja vaikuttavat ryhmäohjausprosessiin ja ryhmädynamiikkaan. Ohjaaja tukee ohjattavia antamalla palautetta ryhmäohjauskokemuksista, arvioi ryhmäohjaustaitoja ja hyödyntää vertaisohjaajien palautetta. Kokemusten jakaminen kannustaa ohjattavia kehittymään asiantuntijuudessaan persoonallisella tavalla (Eller ym. 2013). Ohjaaja toimii eräänlaisena kaikupohjana ja opiskeluavaruuden rakentajana (Thompson 2012, Kukkonen 2007).



KUVA 5. Ryhmäohjausosaamisen kehittyminen valmennussuhteessa (Thompson ym. 2012).

Tutkimusten mukaan valmennuksella saavutetaan enempi hyötyjä kuin epäedullisia vaikutuksia valmennettaville ja valmentajalle. Valmennus lisää työtyytyväisyyttä, sitoutumista nykyiseen työpaikkaan ja parantaa työtuloksia sekä mahdollistaa uralla etenemisen (Harrington 2009, Underhill`n 2005). Koulutuksen puolella valmennus on todettu vaikuttavaksi opetusmenetelmäksi. Valmennus vähentää valmennettavien ulkopuolisuuden tunnetta ja tuo valmentajalle uusia näkökulmia valmennussuhteesta (Billings & Kowalski 2008). Esteitä aiheuttavat yleensä aikajärjestelyt, organisaation tuen puute, valmentajan sukupuoli eli naisvalmentajan voi olla vaikeampi antaa tukea miesvalmennettavalle, valmentajan tuen puute, valmentajan tarpeeton itsekritiikki ja epäonnistunut valmennussuhteen rakentaminen kuten yliodotukset valmennussuhteelta ja valmennettavilta.

Ryhmäohjauskokemuksen, koulutuksen ja uuden oppimisen seurauksena asiantuntijuus näkyy konkreettisena työkäytäntöjen ja toimintaympäristöjen muutoksena (Liimatainen 2009). Lyhyellä tähtäimellä ryhmäohjaustaidot paranevat (tiedot, taidot ja kyvyt) ja uraa sekä elämää

koskevat asenteet kehittyvät. Pitkällä tähtäimellä ryhmäohjaustaidot kehittyvät kohti työn vaatimuksia ja tavoitteita sekä ammatti-identiteetti kehittyy ja laajenee (Leskelä 2005).

3.3 Ryhmäohjaajien kokemus ryhmäohjausosaamisesta

Tutkimusten mukaan hoitajien asenteet ohjausta kohtaan ovat positiivisia. He arvostavat ohjausta, heillä on motivaatiota ohjata ja he sitoutuvat ohjaukseen sekä haluavat ottaa siitä vastuuta (Vänskä 2012, Kääriäinen 2007, Marcum ym. 2002). Useissa tutkimuksissa tuodaan kuitenkin esille, että ohjaajien ohjaustaidoissa (Jallinoja ym. 2007, Poskiparta ym. 2006, Jacobsen ym. 2005, Kasila ym. 2003) ja ohjausmentelemien hallinnassa on kehitettävää (Lipponen ym. 2008). Jallinoja ym. (2007) tutkimuksessa selvä enemmistö lääkäreistä ja hoitajista katsoi omaksi tehtäväkseen potilaan motivoinnin, tiedon jakamisen ja kannustamisen elämäntapamuutoksessa. Kuitenkin vain puolet heistä piti omia taitojaan elämäntapaneuvonnassa riittävinä, mutta toisaalta kaksi kolmesta katsoi pystyneensä auttamaan monia potilaita muuttamaan elämäntapojaan terveellisimmiksi. Jacobsen ym. (2005) ja Kettunen ym. (2006) tutkimuksissa tuotiin esille keskustelu- ja vuorovaikutustaitojen parantamisen välttämättömyys elämäntapainterventiossa.

Tutkimusten mukaan ryhmäohjauksen toimintaedellytyksissä on myös puutteita (Jallinoja ym. 2007, Turku & Heinonen 2005). Ohjausajan riittämättömyys, asianmukaisten ohjaustilojen puuttuminen sekä ohjausvälineiden puutteellinen saatavuus haittaavat hoitajien mukaan ohjauksen toimintamahdollisuuksia (Kääriäinen 2007). Nämä tekijät ovat vaikuttamassa, ettei ryhmäohjausta koeta osaksi perustyötä (Jallinoja ym. 2006). Vuorovaikutteista ohjaussuhdetta saattaa rajoittaa hoitohenkilöstön rutiininomainen työote (Trento ym. 2010), pitkälle edennyt erikoistuminen, työn kasaantuminen ja kokonaisvastuun laajeneminen, tehtäväorientoituneisuus, kiireinen ilmapiiri ja hoitajan muuhun kuin välittömään hoitoon liittyvät tehtävät (Kääriäinen 2007).

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien näkemyksiä ryhmäohjausosaamisestaan ennen ja jälkeen vierivalmennuksen.

Tutkimuskysymykset:

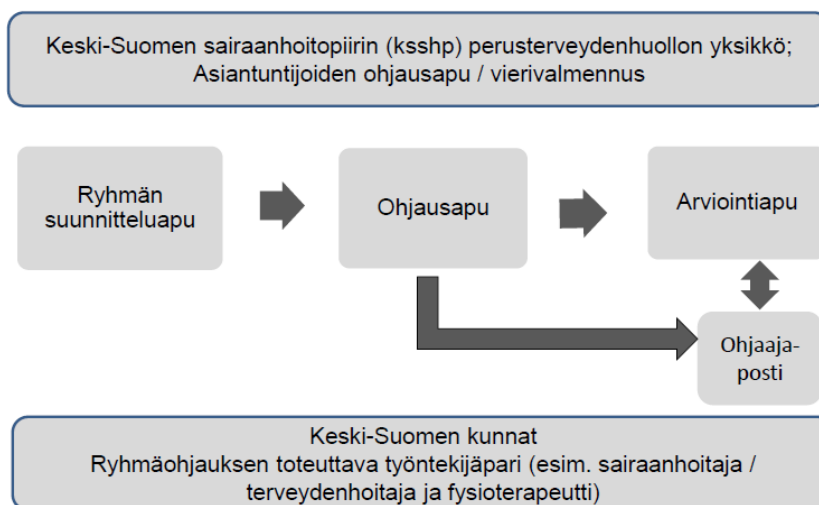
Millaiset olivat ryhmäohjaajien tiedot, taidot ja asenteet ennen vierivalmennusta ja vierivalmennuksen jälkeen?

Millaisia eroja tiedoissa, taidoissa ja asenteissa ilmeni vierivalmennuksen aikana?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Toiminnallinen elämäntaparyhmä ja asiantuntijoiden vierivalmennus Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä

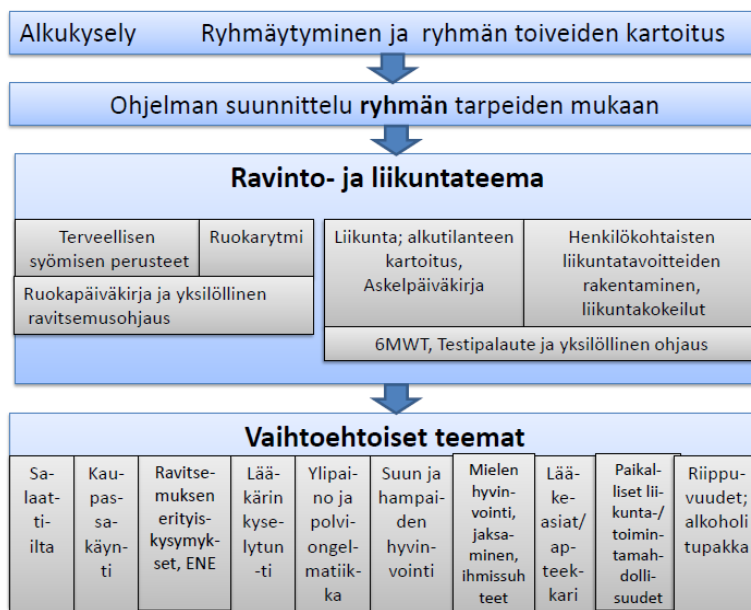
Keski-Suomen sairaanhoitopiirin (ksshp) toimesta on kehitetty kansansairauksien ehkäisyyn kohdistuvaa toiminnallista elämäntaparyhmäohjausta ja ryhmäohjaajien koulutusta maakunnallisesti vuodesta 2010. Ryhmäohjausmalli käsittää 10 kokoontumiskertaa puolen vuoden aikana ja kaksi seurantatapaamista, 6 - 8 ja 12 kuukautta ryhmän alkamisesta. Ryhmätapaamiset kestävät 1,5 – 2 tuntia / tapaamiskerta ryhmän koosta riippuen. Ryhmien osallistujamäärä on 8 – 12 henkilöä. Ryhmäohjaajien koulutusmallin tavoitteena on asiantuntijoiden ohjausavun turvin perehdyttää perusterveydenhuollon työntekijöitä ryhmässä tapahtuvaan elämäntapaohjaukseen, antaa uusia työvälineitä ja syventää mukana olevien ammattilaisten ryhmäohjaustaitoja (Kuva 6). Asiantuntijoiden ohjausavusta käytetään tässä tutkimuksessa nimitystä vierivalmennus. Vierivalmentajina toimivat liikunnan ja ravitsemuksen asiantuntijat. Kuntakohtainen vierivalmennus tarkoittaa ryhmän suunnittelu-, ohjaus- ja arviointiavun, ja se kestää vuoden ajan. Vierivalmennus sisältää myös elämäntaparyhmäohjaajille lähetettävän ohjaajapostin viikoittain ensimmäisen puolen vuoden aikana sekä kahdelta seurantatapaamiselta. Posti sisältää arviointia ja yhteenvetoa kustakin ryhmätapaamisesta, ohjattavien muutosprosesseista ja ajankohtaista tutkittua tietoa terveyteen vaikuttavista tekijöistä.



KUVA 6. Asiantuntijoiden vierivalmennus (Ksshp, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri 2012).

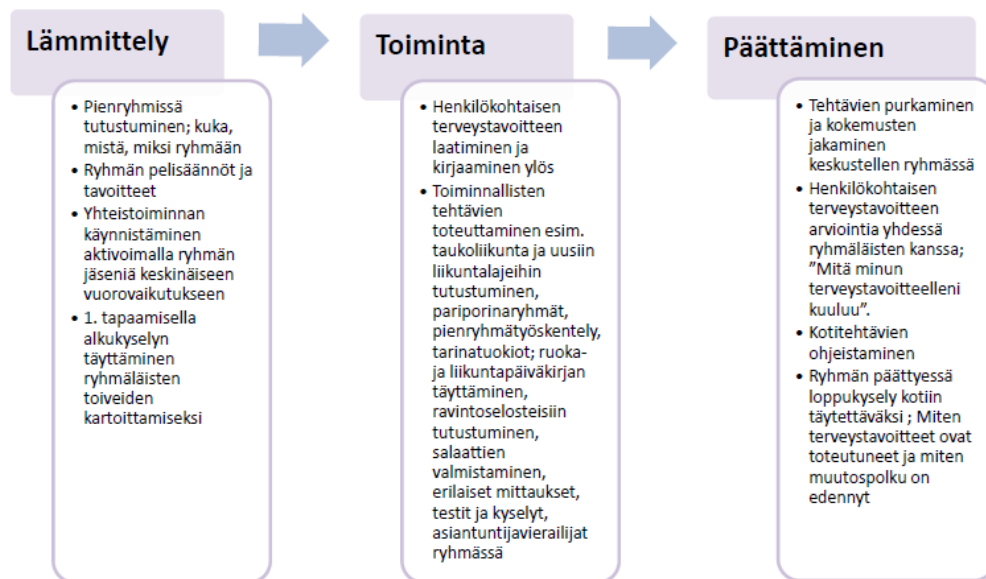
Ryhmäohjaukseen kunnasta osallistuu työntekijäpari. Työntekijäpareissa ohjaajina toimivat esim. sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, diabeteshoitaja, sydänhoitaja ja fysioterapeutti. Kunnan liikuntatoimi, paikallinen kauppaliike ja apteekki osallistuvat paikallisista tarpeista riippuen esim. tutustuttamalla paikallisiin liikuntamahdollisuuksiin, ruoka- ja apteekkivalikoimiin. Ryhmään osallistuvilta edellytetään omaa tahtoa elämäntapamuutokseen. Usein ohjattava ohjataan ryhmään, kun yksilö- tai aiemmalla ryhmäohjauksella ei ollut saavutettu asetettuja tavoitteita. Ryhmäohjaukseen osallistujat ovat korkeassa riskissä sairastua eri kansansairauksiin tai heillä on jo diagnosoituja sairauksia esim. masennus, diabetes, sepelvaltimotauti tai tuki- ja liikuntaelinsairaus.

Elämäntaparyhmän ohjelma (Kuva 7) sisältää tapaamisten lisäksi ryhmäläisten elämäntapatottumusten arviointia ja kliinisiä mittauksia (paino, pituus, vyötärönympäryys, verenpaine, kehonkoostumus ja laboratoriomittaukset) ryhmän alussa, puolivälissä ja lopussa. Ryhmäohjelman sisältö rakennetaan kunkin ryhmän yksilöllisistä tarpeista alkukartoituksen perusteella. Varhaisen tunnistamisen työkaluja käytetään ryhmän tarpeiden tunnistamiseksi: suun - ja hampaiden hyvinvointikysely, audit-C (WHO), Kasarin FIT-indeksi (Kasari 1976), rasvan laatua ja kasvien käyttöä kartoittava kysely, 3-kysymyksen BDI-kysely (Beck 1972). Ravinto ja liikunta sisältyvät teemoina jokaisen ryhmän ohjelmaan. Sen lisäksi kukin ryhmä valitsee vaihtoehtoisista teemoista ryhmän tarpeisiin sopivat osiot.



KUVA 7. Elämäntaparyhmän rakenne (Ksshp, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri 2012).

Toiminnallisissa ryhmätapaamisissa luodaan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri (Kuva 8), joka tukee hyvää ryhmätyöskentelyä. Pienryhmissä ryhmän jäsenet kohtaavat toisensa, tutustuvat ja vaihtavat mielipiteitä ja ideoita, jotka jaetaan koko ryhmän kanssa. Ryhmäläiset arvioivat omia elämäntapojaan ja valmiuttaan tehdä elämäntapamuutoksia. Jokainen ryhmäläinen asettaa henkilökohtaisen terveystavoitteen jokaisella tapaamiskerralla, kirjaa sen ylös ja nimeää konkreettisia keinoja tavoitteen saavuttamiseksi. Toiminnallisten tehtävien, harjoitteiden ja ryhmäkeskustelujen avulla tavoitteet ja keinot konkretisoituvat. Esimerkiksi salaatti-iltana annetaan helppoja ohjeita edullisista, nopeista salaateista ja kotitehtävänä ryhmäläiset valmistavat itselleen maistuvan salaatin. Seuraavalla tapaamisella jokainen kertoo omasta salaattikokeilusta, ja muut ryhmäläiset antavat palautetta ja uusia ideoita vihannesten ja kasvien käyttöön ruoanvalmistuksessa. Ryhmäläisiltä saadun palautteen avulla itsetuntemus ja omien vahvuuksien tunnistaminen lisääntyvät.



Kuva 8. Toiminnallisen elämäntaparyhmän kokoontuminen (Ksshp, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri 2012).

5.2. Tutkimusaineisto

Tähän tutkimukseen osallistui Keski-Suomen sairaanhoitopiirin alueelta kahdeksan kunnan ryhmäohjaajat, jotka ohjasivat ryhmiä osana omaa perustyötään. Ohjaajat olivat pääosin terveyden-, sairaanhoitajia tai fysioterapeutteja ja osallistuivat työparina ryhmän ohjaamiseen. Kahden ryhmän ohjaamiseen osallistui kolme ohjaajaa. Ryhmiä oli kymmenen. Kaikille ohjaajille lähetettiin kyselyt ennen toiminnallisen elämäntaparyhmäohjauksen vierivalmennusta ja vierivalmennuksen päätyttyä. Tutkimustulosten analyysissä mittauskerrat on nimetty alku- ja loppukyselyksi. Alkukysely lähetettiin 22 ohjaajalle ja loppukysely 25 ohjaajalle, joihin molempiin vastasi 21 ohjaajaa. Yhdessä kunnassa ei toteutettu alkukyselyä, koska kyselylomake oli kehitystyön alla ryhmän käynnistyessä. Yksi ohjaaja ei vastannut alkukyselyyn ja neljä ohjaajaa keskeytti vierivalmennuksen. Alku- ja loppukyselyyn vastanneet ohjaajat olivat siis osittain eri henkilöitä. Osa ohjaajista oli jättänyt yksittäisiin kysymyksiin vastaamatta, mistä johtuen tutkimusjoukko (n) eri kysymysten kohdalla vaihtelee välillä 18 – 21. Ohjaajat palauttivat kyselyt postitse. Tunnistetietoja ohjaajista ei kerätty.

Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten laaditulla strukturoidulla kyselylomakkeella (Liite 1), joka kehitettiin yhteistyössä Jyväskylän ja Tampereen yliopiston kanssa. Ohjaajien tietoja, taitoja ja asenteita kysyttiin valmiiksi luokitelluilla 4- tai 5-portaisilla kysymyksillä. Ryhmäohjaajien tietoja arvioitiin asteikolla 1 = ei lainkaan tietoa, 2 = jonkin verran tietoa, 3 = paljon tietoa. Taitoja arvioitiin asteikolla 1 = en tunne asiaa, 2 = pitää paikkansa hyvin, 3 = pitää joskus paikkansa, 4 = pitää usein paikkansa, 5 = pitää aina paikkansa. Asennetta arvioitiin asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä. Ohjaajien taustatiedot kerättiin kahdella monivalintakysymyksellä, joissa kartoitettiin aiempi osallistuminen ryhmäohjaajakoulutukseen ja ohjauskokemus eli minkä verran ohjaaja oli ohjannut ryhmiä työssä tai vapaa-ajalla. Mukana oli kaksi avointa kysymystä täydentämässä strukturoituja kysymyksiä. Kysymyksissä kartoitettiin taustatietoihin liittyen koulutuksen kestoa ja kouluttajatahoa sekä ryhmäohjauksen tietopohjaan liittyen tarkempaa kuvausta ryhmäohjaustiedon tarpeesta. Kysymyslomakkeen lopussa oli myös avoin kysymys ”Mitä muuta haluaisit vielä kertoa”.

Analyysivaiheessa toiminta ryhmäohjaustilanteessa osion kysymyksessä 16 ”Ohjaan ryhmäläisiä pohtimaan käytännön keinoja elintapamuutosten toteuttamiseen” oli jäänyt

numerovaihtoehdot kirjaamalla lomakkeelle. Kysymys jätettiin analyysistä pois, koska 17 (40.5 %) ei vastannut kysymykseen.

5.3. Aineistoanalyysi

Tilastolliset menetelmät toteutettiin SPSS 20.0 for Windows –ohjelmalla. Vastauksia ei ollut identifioitu, mikä rajoitti aineistoanalyysimenetelmien valintaa ja tulosten tulkintaa. Tässä tutkimuksessa alku- ja loppukyselyä tarkasteltiin toisistaan riippumattomina otoksina. Tutkimuksen aineistoa kuvailevat tiedot saatiin ristiintaulukoinnilla ja aineistoa tutkittiin Mann Whitneyyn U -testillä. Kahden muuttujan ristiintaulukointi on hyvä ja havainnollinen tapa kuvata kahden luokittelumuuttujan suhdetta toisiinsa. Mann Whitneyyn U –testi sopii, kun aineisto on pieni ja epäillään t-testin edellytysten olemassaoloa (Metsämuuronen 2004, 134, 181). Tulokset kuvattiin prosentuaalisina jakautumina eri luokkiin sekä havainnollistettiin graafisesti. Kyselyn tieto-, taito- ja asennekysymyksistä muodostettiin summamuuttujia, joiden luotettavuuden tarkasteluun käytettiin reliabiliteettianalyysia (TAULUKKO 1). Tieto- (12 kysymystä) ja asennekysymyksistä (17 kysymystä) muodostettiin kummastakin yksi summamuuttuja ja taitokysymyksistä kolme summamuuttujaa (ryhmän tunneilmasto (4 kysymystä), ryhmän toiminta ja vuorovaikutus (20 kysymystä), palaute ja arviointi (6 kysymystä). Asennetta mittaavien kysymysten (35, 36, 37, 42, 43, 45, 46) vastausvaihtoehdot käännettiin samansuuntaiseksi muiden kysymysten kanssa. Summamuuttujien sisäiset johdonmukaisuudet olivat riittävät; Cronbachin alfa (α) -kertoimet vaihtelivat 0.60 – 0.88. Cronbachin alfa on eräs käytetyimmistä reliabiliteetin laskemiseen käytetyistä menetelmistä ja alimmaksi hyväksyttäväksi arvoksi suositellaan Cronbachin alfa arvoa 0,60 (Metsämuuronen 2006, 439). Summamuuttujien kuvailuun käytettiin keskiarvoa, keskihajontaa, ja mediaania. Keskiarvon ja mediaanin vaihteluväli oli sama kuin alkuperäisten muuttujien (4- tai 5-portainen asteikko). Keskiarvoeroja tutkittiin ennen ja jälkeen vierivalmennuksen Mann Whitneyyn U –testillä. Tilastollista eroa tutkittiin p-arvon avulla ($p < 0.05^*$ (tilastollisesti melkein merkitsevä), $p < 0.01^{**}$ (tilastollisesti merkitsevä), $p < 0.001^{***}$ (tilastollisesti erittäin merkitsevä)).

TAULUKKO 1. Summamuuttujiin liittyvät keskeiset tunnusluvut

Summa- muuttujat	n		keskiarvo		keskihajonta		mediaani		Cronbachin Alfa (α)	
	alku- kysely	loppu- kysely	alku- kysely	loppu- kysely	alku- kysely	loppu- kysely	alku- kysely	loppu- kysely	alku- kysely	loppu- kysely
Ryhmäohjauksen tietopohja	21	21	2.19	2.42	.41	.38	2.08	2.42	.88	.86
Ryhmän tunneilmasto	20	21	3.46	3.83	.92	.76	3.75	4.00	.82	.82
Ryhmän toiminta ja vuorovaikutus	20	21	3.32	3.63	.64	.53	3.38	3.70	.93	.92
Ryhmän palaute ja arviointi	20	21	3.51	3.72	.70	.58	3.67	3.83	.78	.81
Ryhmäohjaus- asenne	20	21	2.90	2.94	.28	.27	2.94	3.00	.66	.60

6 TULOKSET

6.1. Taustatiedot

Ennen vierivalmennukseen osallistumista suurin osa (n=15) ohjaajista oli saanut koulutusta ryhmäohjaukseen osallistumalla yksittäisille lisä- tai täydennyskoulutuspäiville. Kukaan ohjaajista ei ollut osallistunut yli vuoden kestävästä ryhmäohjaajakoulutukseen (Taulukko 2). Loppukyselyn tulos ei eronnut alkukyselyn tuloksesta.

TAULUKKO 2. Ryhmäohjaajakoulutukseen osallistuminen ennen vierivalmennusta (n=21) ja vierivalmennuksen jälkeen (n=21).

Ryhmäohjauskoulutus	Alkukysely	Loppukysely
	n (%)	n (%)
Perustutkintooni liittyvä koulutus	5 (23.8)	5 (23.8)
Yksittäisiä lisä- ja täydennyskoulutuspäiviä	15 (71.4)	15 (71.4)
Lyhyt, alle vuoden mittainen koulutus	1 (4.8)	1 (4.8)
Yli vuoden kestävä koulutus	0 (0.0)	0 (0.0)
Yhteensä	21 (100.0)	21 (100.0)

Alkukyselyssä kahta ohjaajaa lukuun ottamatta kaikilla oli kokemusta ryhmien ohjaamisesta ja noin puolet ohjaajista (n=12) oli ohjannut vähintään 10 ryhmää (Taulukko 3). Loppukyselyssä kaikilla ohjaajilla oli kokemusta ryhmien ohjaamisesta ja myös noin puolet ohjaajista (n=13) oli ohjannut vähintään 10 ryhmää.

TAULUKKO 3. Ryhmien ohjaaminen työssä tai vapaa-ajalla ennen vierivalmennusta (n=21) ja vierivalmennuksen jälkeen (n=21).

Ryhmien ohjaaminen työssä / vapaa-ajalla	Alkukysely	Loppukysely
	n (%)	n (%)
En ollenkaan	2 (9.5)	0 (0.0)
Vähemmän kuin 10 ryhmää	7 (33.3)	8 (38.1)
10-50 ryhmää	4 (19.1)	6 (28.6)
Lukemattomia ryhmiä	8 (38.1)	7 (33.3)
Yhteensä	21 (100.0)	21 (100.0)

6.2. Ryhmäohjauksen tietopohja

Ryhmäohjauksen tietopohjaa kartoitettiin 12 kysymyksellä (Taulukko 4). Alkukyselyssä yli 80 prosentilla ohjaajista oli vain jonkin verran tietoa useasta ryhmäohjauksen tietopohjaan sisältyvästä tietoalueesta: ryhmään soveltuvista tehtävistä (n=19, 90.5 %), suunnittelusta (n=18, 85.7 %), erilaisista ryhmistä (n=18, 85.7 %), ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista (n=18, 85.7 %), ryhmäohjauksen kirjallisuudesta (n=17, 81.0 %), ryhmän ohjaajana toimimisesta (n=17, 81.0 %) ja motivoivasta haastattelusta (n=17, 80.9 %). Voimavarakeskeisistä puhekäytännöistä neljällä (19.0 %) ohjaajista ei ollut lainkaan tietoa ja ryhmäohjauksen kirjallisuudesta kolmella (14.3 %) ohjaajista. Voimavarakeskeisestä puhekäytännöistä viisi (23.8 %) ohjaajaa arvioi tarvitsevänsä lisätietoa ja ryhmärooleista kolme (15 %) ohjaajaa. Muutamalla ohjaajalla oli paljon tietoa muutosvaihemallista (n=8, 38.1 %), ryhmäprosessin vaiheista (n=4, 19.0 %), ohjaajan ja ryhmän välisestä vuorovaikutuksesta (n=4, 19.0 %) sekä ryhmän ohjaajana toimimisesta (n=3, 14.3 %). Avoimeen kysymykseen tarkemmasta tiedon tarpeesta oli vastannut neljä ohjaajaa. Kolme ohjaajaa toi esille, että tarvitsi tietoa motivoivasta haastattelusta, voimavarakeskeisestä puhekäytännöstä ja tavoitetyöskentelystä. Yksi ohjaaja toi esille, että muista kuin liikuntaryhmistä tieto oli paljolti teoreettista.

Loppukyselyssä yli 60 prosentilla ohjaajista oli vain jonkin verran tietoa useasta ryhmäohjauksen tietopohjaan sisältyvästä tietoalueesta: ryhmään soveltuvista tehtävistä (n=15, 71.4 %), motivoivasta haastattelusta (n=15, 71.4 %), suunnittelusta (n=14, 66.7 %), voimavarakeskeisestä puhekäytännöistä (n=14, 66.7 %) ja ryhmärooleista (n=13, 61.9 %). Edelleenkin 81 prosentilla (n=17) ohjaajista oli vain jonkin verran tietoa ryhmäohjauksen kirjallisuudesta. Yksittäisillä ohjaajilla (n= 1 – 2, 4.8 – 9.5 %) ei ollut lainkaan tietoa tai tarvitsi lisätietoa eri tietoalueista. Loppukyselyssä yli 40 prosentilla ohjaajista oli paljon tietoa ryhmän ohjaajana toimimisesta (n=13, 61.9 %), ryhmäprosessin vaiheista (n=10, 47.6 %), ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista (n=10, 47.6 %), muutosvaihemallista (n=10, 47.6 %) ja ohjaajan ja ryhmän välisestä vuorovaikutuksesta (n=9, 42.8 %). Avoimeen kysymykseen tarkemmasta tiedon tarpeesta oli vastannut yksi ohjaajaa. Ohjaaja toi esille, että tulisi oppia ohjaamaan ryhmäläisiä refleктоimaan, pohtimaan omia konkreettisia tavoitteitaan ja toimimaan niiden suuntaisesti. Lisäksi tulisi saada keinoja ohjata repsahdusten hallintaa ja oppia motivoivan haastattelun keinoja.

Ryhmäohjauksen tietopohjaa mittaavan summamuuttujan keskiarvo alkukyselyssä oli 2.19 (kh .41) ja loppukyselyssä 2.42 (kh .38) eli alku- että loppukyselyn ohjaajilla oli keskimäärin jonkin verran tietoa eri ryhmäohjauksen tietopohjaan sisältyvistä tietoaalueista (TAULUKKO 1). Keskiarvoja tutkittaessa selvää eroa ei ilmennyt alku- ja loppukyselyn välillä ($p=.051$). Loppukyselyn tuloksia verrattaessa alkukyselyn tuloksiin loppukyselyssä ohjaajilla oli enemmän tietoa ryhmäohjaajana toimimisesta ($p=.001$) ja ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista ($p=.006$). Samansuuntainen ero ilmeni myös tiedossa erilaisista ryhmistä ($p=.028$) ja ryhmäprosessin vaiheista ($p=.046$).

TAULUKKO 4. Ryhmäohjaajien ryhmäohjauksen tietopohja alku- ja loppukyselyssä (n=21).

Tietoalueet	Tietomäärä	Alkukysely		Loppukysely		p-arvo ¹
		f/n	f(%)	f/n	f(%)	
Tietoa ryhmäohjauksen kirjallisuudesta	ei lainkaan tietoa	3	14.3	1	4.7	.162
	jonkin verran tietoa	17	81.0	17	81.0	
	paljon tietoa	1	4.7	3	14.3	
	tarvitsen lisätietoa	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmäohjauksen suunnittelusta	ei lainkaan tietoa	0	0	0	0	.152
	jonkin verran tietoa	18	85.7	14	66.7	
	paljon tietoa	3	14.3	7	33.3	
	tarvitsen lisätietoa	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa erilaisista ryhmistä	ei lainkaan tietoa	1	4.8	1	4.8	.028*
	jonkin verran tietoa	18	85.7	11	52.4	
	paljon tietoa	2	9.5	8	38.0	
	tarvitsen lisätietoa	0	0.0	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmäprosessien vaiheista	ei lainkaan tietoa	2	9.5	0	0	.046*
	jonkin verran tietoa	14	66.7	10	47.6	
	paljon tietoa	4	19	10	47.6	
	tarvitsen lisätietoa	1	4.8	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista	ei lainkaan tietoa	0	0	0	0	.006**
	jonkin verran tietoa	18	85.7	9	42.9	
	paljon tietoa	2	9.5	10	47.6	
	tarvitsen lisätietoa	1	4.8	2	9.5	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmään soveltuvista tehtävistä	ei lainkaan tietoa	0	0	0	0	.105
	jonkin verran tietoa	19	90.5	15	71.4	
	paljon tietoa	2	9.5	4	19.1	
	tarvitsen lisätietoa	0	0.0	2	9.5	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmän ohjaajana toimimisesta	ei lainkaan tietoa	0	0	0	0	.001**
	jonkin verran tietoa	17	81.0	6	28.6	
	paljon tietoa	3	14.3	13	61.9	
	tarvitsen lisätietoa	1	4.7	2	9.5	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ohjaajan ja ryhmän välisestä vuorovaikutuksesta	ei lainkaan tietoa	0	0	0	0	.134
	jonkin verran tietoa	16	76.2	11	52.4	
	paljon tietoa	4	19.0	9	42.8	
	tarvitsen lisätietoa	1	4.8	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa ryhmärooleista	ei lainkaan tietoa	1	5.0	1	4.8	.780
	jonkin verran tietoa	14	70.0	13	61.9	
	paljon tietoa	2	10.0	6	28.6	
	tarvitsen lisätietoa	3	15.0	1	4.7	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Tietoa motivoivasta haastattelusta	ei lainkaan tietoa	1	4.8	0	0	.205
	jonkin verran tietoa	17	80.9	15	71.4	
	paljon tietoa	2	9.5	5	23.8	
	tarvitsen lisätietoa	1	4.8	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa muutosvaihemallista	ei lainkaan tietoa	3	14.3	1	4.8	.387
	jonkin verran tietoa	10	47.6	10	47.6	
	paljon tietoa	8	38.1	10	47.6	
	tarvitsen lisätietoa	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Tietoa voimavarakeskeisestä puhekäytännöistä	ei lainkaan tietoa	4	19.0	2	9.5	.737
	jonkin verran tietoa	10	47.7	14	66.7	
	paljon tietoa	2	9.5	4	19.0	
	tarvitsen lisätietoa	5	23.8	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	

¹alkukysely vs. loppukysely

*p<0.05, **p<0.001

6.3. Taidot ohjata ryhmää

6.3.1 Ryhmän tunneilmasto

Ryhmän tunneilmastoa kartoitettiin neljällä kysymyksellä (TAULUKKO 5). Alkukyselyssä ohjaajat huomioivat hyvin ryhmän tunneilmastoa. Vähintään 90 % ohjaajista arvioi pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa, että ryhmän alussa käytti aikaa ryhmäläisten tutustuttamiseen toisiinsa (n=19, 95.0 %) ja sopi ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätoiminnalle (n=18, 90.0 %). Kolmannes (n=15, 75.0 %) ohjaajista rakensi ryhmän ilmapiiriä tietoisesti. Huumorisävytteisen ohjaustavan käyttämisessä ohjaajat olivat varovaisempia (n= 13, 65.0 %), mutta moni ohjaaja koki hallitsevansa huumorin käytön ohjauksessa.

Loppukyselyssä kaikki ohjaajat (n=21, 100.0 %) arvioivat pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa, että sopivat ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätoiminnalle. Yli 80 prosenttia ohjaajista käytti alussa aikaa ryhmäläisten tutustuttamiseen toisiinsa (n=18, 85.7 %) ja rakensi ryhmän ilmapiiriä tietoisesti (n=17, 80.9 %). Myös huumorisävytteisen ohjaustavan moni ohjaaja (n= 15, 71.4 %) koki hallitsevansa.

Ryhmän tunneilmastoa mittaavan summamuuttujan keskiarvo alkukyselyssä oli 3.46 (kh .92) ja loppukyselyssä 3.83 (kh .76) eli alku- ja loppukyselyn ohjaajat arvioivat keskimäärin pitävän usein paikkansa, että huolehtivat ryhmän tunneilmastosta (TAULUKKO 1). Alkukyselyn vastauksissa oli hajontaa enempi. Mediaani alkukyselyssä oli 3.75 ja loppukyselyssä 4.00. Keskiarvoja tutkittaessa eroa ei ilmennyt alku- ja loppukyselyn välillä (p=.258). Loppukyselyn tuloksia verrattaessa alkukyselyn tuloksiin loppukyselyssä ohjaajat useammin sopivat ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätyöskentelylle (p=.044).

TAULUKKO 5. Ryhmäohjaajat ryhmän tunneilmaston rakentajina alku- ja loppukyselyssä (n=21).

Ryhmän tunneilmasto	Tietomäärä	Alkukysely		Loppukysely		p-arvo ¹
		f/n	f(%)	f/n	f(%)	
Ryhmän alussa käytän aikaa ryhmäläisten tutustuttamiseen toisiinsa	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.555
	pitää paikkansa hyvin	8	40.0	4	19.0	
	pitää joskus paikkansa	1	5.0	3	14.3	
	pitää usein paikkansa	6	30.0	10	47.7	
	pitää aina paikkansa	5	25.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Rakennan ryhmän ilmapiiriä tietoisesti	en tunne asiaa	1	5.0	1	4.8	.163
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	4	20.0	3	14.3	
	pitää usein paikkansa	10	50.0	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Sovimme ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätyöskentelylle	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.044*
	pitää paikkansa hyvin	7	35.0	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	2	10.0	0	0	
	pitää usein paikkansa	4	20.0	7	33.4	
	pitää aina paikkansa	7	35.0	12	7.1	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Ohjaustapani on ajoittain huumorisävytteistä	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.989
	pitää paikkansa hyvin	2	10.0	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	7	35.0	6	28.6	
	pitää usein paikkansa	8	40.0	12	57.1	
	pitää aina paikkansa	3	15.0	1	4.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	

¹alkukysely vs. loppukysely

*p<0.05

6.3.2 Ryhmän toiminta ja vuorovaikutus

Ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta kartoitettiin 20 kysymyksellä (TAULUKKO 6). Alkukyselyssä yli 78 prosenttia ohjaajista arvioi pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa, että huolehti jokaisen ryhmäläisen mahdollisuudesta osallistua (n=19, 95.0 %), huomioi ryhmäläisten odotukset ryhmäohjaukselta (n=17, 85.0 %), kysyi ryhmäläisten odotuksia ryhmäohjaajalta (n=16, 84.2 %) ja rohkaisi ryhmäläisiä tuomaan esille erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä (n=15, 78.9 %). Noin kolmannes ohjaajista käytti ryhmässä muutakin ohjausta kuin puhetta (n=15, 75.0 %), sai ryhmäläiset keskustelemaan keskenään (n=15, 75 %) ja otti puheeksi yhteiset säännöt, jos niistä ei pidetty kiinni (n=15, 78.9 %). Noin puolet ohjaajista otti puheeksi vaikeitakin asioita (n=9, 50.0 %) ja käytti kotitehtäviä osana oman toiminnan tunnistamista (n=12, 60.0 %). Vähintään puolet ohjaajista ei tuntenut asiaa tai joskus käytti ryhmäläisten erilaisia osallistujarooleja ryhmän yhteiseksi hyväksi (n=15, 75.0 %), käytti avuksi tehtäviä, jotka auttoivat ryhmäläisiä uusien ajattelutapojen löytämisessä (n=12, 60.0

%) tai joiden tarkoituksena oli synnyttää positiivisia tunteita (n=11, 57.9 %), hallitsi ryhmässä syntyvät ristiriitaiset tilanteet (n=12, 60.0 %), tunnisti ryhmäläisten erilaisia rooleja (n=11, 55.0 %), käytti tietoisesti tilasuunnittelua tukemaan ryhmän toimintaa (n=10, 52.6 %) tai ryhmässä puhuttaisiin tunteista (n=10, 50.0 %). Lähes puolet ei tuntenut asiaa tai joskus aktivoi ryhmää muotoilemaan kysymyksiä monin eri tavoin (n=8, 44.5 %).

Loppukyselyssä yli 80 prosenttia ohjaajista arvioi pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa, että huolehtivat jokaisen ryhmäläisen mahdollisuudesta osallistua (n=19, 90.5 %), huomioivat ryhmäläisten odotukset ryhmäohjaukselta (n=18, 85.5 %) ja rohkaisivat ryhmäläisiä tuomaan esille erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä (n=17, 81.0 %). Noin kolmannes ohjaajista otti puheeksi yhteiset säännöt, jos niistä ei pidetty kiinni (n=16, 76.2 %), käytti ryhmässä muutakin ohjausta kuin puhetta (n=15, 75.0 %) ja kotitehtäviä osana oman toiminnan tunnistamista (n=16, 76.2 %). Yli 60 prosenttia ohjaajista otti puheeksi vaikeitakin asioita (n=14, 66.7 %), kysyi ryhmäläisten odotuksia ryhmäohjaajalta (n=13, 61.9 %) ja sai ryhmäläiset keskustelemaan keskenään (n=13, 61.9 %). Vähintään puolet ohjaajista ei tuntenut asiaa tai joskus käytti ryhmäläisten erilaisia osallistujarooleja ryhmän yhteiseksi hyväksi (n=13, 61.9 %), käytti avuksi tehtäviä, jotka auttavat ryhmäläisiä uusien ajattelutapojen löytämisessä (n=12, 60.0 %) tai ryhmässä puhuttaisiin tunteista (n=12, 60.0 %), hallitsi ryhmässä syntyvät ristiriitaiset tilanteet (n=10, 50.0 %), tunnisti ryhmäläisten erilaisia rooleja (n=11, 52.4 %), käytti tietoisesti tilasuunnittelua tukemaan ryhmän toimintaa (n=11, 52.4 %) ja aktivoi ryhmää muotoilemaan kysymyksiä monin eri tavoin (n=11, 52.4 %). Lähes puolet ei tuntenut asiaa tai joskus käytti avuksi tehtäviä, joiden tarkoituksena oli synnyttää positiivisia tunteita (n=9, 45.0 %).

Ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta mittaavan summamuuttujan keskiarvo alkukyselyssä oli 3.32 (kh .64) ja loppukyselyssä 3.63 (kh .53) eli loppukyselyn ohjaajat keskimäärin useammin arvioivat väittämien pitävän usein paikkansa, että huomioivat aktiivisesti ryhmän toimintaa ja vuorovaikutusta. Keskiarvoja tutkittaessa eroa ei kuitenkaan ilmennyt alku- ja loppukyselyn välillä (p=.097) (TAULUKKO 1). Loppukyselyn tuloksia verrattaessa alkukyselyn tuloksiin loppukyselyssä ohjaajat raportoivat ohjaavansa enemmän keskustelua elämäntapamuutosten epäonnistumisista (p=.031).

TAULUKKO 6. Ryhmäohjaajien ja ryhmän toiminta ja vuorovaikutus alku- ja loppukyselyssä (n=21).

Ryhmän tunnelmasto	Tietomäärä	Alkukysely		Loppukysely		p-arvo ¹
		f/n	f(%)	f/n	f(%)	
Kysyn ryhmäläisiltä, mitä he odottavat ryhmäohjauksesta	en tunne asiaa	1	5.0	0	0.0	.697
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	2	10.0	3	14.2	
	pitää usein paikkansa	3	15.0	8	38.1	
	pitää aina paikkansa	10	50.0	9	42.9	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Kysyn ryhmäläisiltä, mitä he odottavat minulta ryhmäohjaajana	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.571
	pitää paikkansa hyvin	5	26.3	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	3	15.8	8	38.1	
	pitää usein paikkansa	8	42.1	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	3	15.8	2	9.5	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Tunnistan ryhmän osallistujien erilaiset roolit	en tunne asiaa	1	5.0	2	9.5	.680
	pitää paikkansa hyvin	0	0.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	10	50.0	9	42.9	
	pitää usein paikkansa	8	40.0	8	38.1	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	1	4.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Osaan käyttää ryhmäläisten erilaisia osallistujarooleja ryhmän yhteiseksi hyväksi	en tunne asiaa	2	10.0	1	4.8	.940
	pitää paikkansa hyvin	1	5.0	3	14.3	
	pitää joskus paikkansa	13	65.0	12	57.1	
	pitää usein paikkansa	4	20.0	5	23.8	
	pitää aina paikkansa	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	21	100.0	21	100.0	
Pidän huolta, että jokainen ryhmän jäsen saa mahdollisuuden osallistua	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.813
	pitää paikkansa hyvin	3	15.0	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	1	5.0	2	9.5	
	pitää usein paikkansa	10	50.0	14	66.7	
	pitää aina paikkansa	6	30.0	5	23.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Hallitsen ryhmässä syntyvät ristiriitaiset tilanteet	en tunne asiaa	1	5.0	0	0.0	.882
	pitää paikkansa hyvin	1	5.0	3	15.0	
	pitää joskus paikkansa	11	55.0	10	50.0	
	pitää usein paikkansa	6	30.0	6	30.0	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	1	5.0	
	Yhteensä	20	100.0	20	100.0	
Otan puheeksi, jos yhteisistä säännöistä ei pidetä kiinni	en tunne asiaa	1	5.3	0	0.0	.466
	pitää paikkansa hyvin	3	15.8	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	3	15.8	5	23.8	
	pitää usein paikkansa	10	52.6	10	47.6	
	pitää aina paikkansa	2	10.5	4	19.1	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Käytän tietoisesti tilasuunnittelua tukemaan ryhmän toimintaa	en tunne asiaa	4	21.1	1	4.8	.930
	pitää paikkansa hyvin	4	21.1	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	6	31.5	10	47.6	
	pitää usein paikkansa	5	26.3	7	33.3	
	pitää aina paikkansa	0	0.0	1	4.8	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Käytän ryhmässä muutakin ohjausta kuin puhetta	en tunne asiaa	0	0.0	1	5.0	.540
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	1	5.0	
	pitää joskus paikkansa	5	25.0	4	20.0	
	pitää usein paikkansa	10	50.0	6	30.0	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	8	40.0	
	Yhteensä	20	100.0	20	100.0	
Aktivoin ryhmää muotoilemaan kysymyksiä monin eri tavoin	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.376
	pitää paikkansa hyvin	4	22.2	2	9.5	

	pitää joskus paikkansa	8	44.5	11	52.4	
	pitää usein paikkansa	6	33.3	6	28.6	
	pitää aina paikkansa	0	0.0	2	9.5	
	Yhteensä	18	100.0	21	100.0	
Otan puheeksi vaikeitakin asioita	en tunne asiaa	1	5.0	0	0.0	.125
	pitää paikkansa hyvin	2	10.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	9	45.0	7	33.3	
	pitää usein paikkansa	6	30.0	9	42.9	
	pitää aina paikkansa	2	10.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Ohjaan keskustelua elämäntapamuutosten epäonnistumisista	en tunne asiaa	3	15.0	0	0.0	.031*
	pitää paikkansa hyvin	1	5.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	8	40.0	5	23.8	
	pitää usein paikkansa	6	30.0	10	47.6	
	pitää aina paikkansa	2	10.0	5	23.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Saan ryhmäläiset keskustelemaan keskenään	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.568
	pitää paikkansa hyvin	3	15.0	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	5	25.0	8	38.1	
	pitää usein paikkansa	9	45.0	9	42.9	
	pitää aina paikkansa	3	15.0	4	19.0	
	Yhteensä	21	100.0	21	100.0	
Rohkaisen ryhmäläisiä tuomaan esille erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.218
	pitää paikkansa hyvin	3	15.7	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	4	21.1	4	19.0	
	pitää usein paikkansa	11	57.9	13	61.9	
	pitää aina paikkansa	1	5.3	3	14.3	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Tuen ryhmäläisten aktiivisuutta erilaisten harjoitusten ja tehtävien avulla	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.240
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	7	35.0	9	42.9	
	pitää usein paikkansa	8	40.0	7	33.3	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	4	19.0	
	Yhteensä	21	100.0	21	100.0	
Käytän kotitehtäviä osana oman toiminnan tunnistamista (esim. päiväkirjat)	en tunne asiaa	2	10.0	0	0.0	.163
	pitää paikkansa hyvin	2	10.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	6	30.0	5	23.8	
	pitää usein paikkansa	7	35.0	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	3	15.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Käytän avuksi tehtäviä, joiden tarkoituksena on synnyttää positiivisia tunteita	en tunne asiaa	1	5.3	1	5.0	.257
	pitää paikkansa hyvin	2	10.5	1	5.0	
	pitää joskus paikkansa	10	52.6	8	40.0	
	pitää usein paikkansa	5	26.3	8	40.0	
	pitää aina paikkansa	1	5.3	2	10.0	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Ryhmässäni puhutaan tunteista	en tunne asiaa	2	10.0	1	5.0	.930
	pitää paikkansa hyvin	1	5.0	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	8	40.0	11	55.0	
	pitää usein paikkansa	7	35.0	6	30.0	
	pitää aina paikkansa	2	10.0	2	10.0	
	Yhteensä	20	100.0	20	100.0	
Käytän avuksi tehtäviä, jotka auttavat ryhmäläisiä uusien ajattelutapojen löytämisessä	en tunne asiaa	2	10.0	1	5.0	.469
	pitää paikkansa hyvin	2	10.0	1	5.0	
	pitää joskus paikkansa	10	50.0	11	55.0	
	pitää usein paikkansa	5	25.0	5	25.0	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	2	10.0	
	Yhteensä	20	100.0	20	100.0	
Käytän avuksi tehtäviä, jotka auttavat ryhmäläisiä omien tavoitteiden nimeämisessä	en tunne asiaa	2	10.5	1	4.8	.148
	pitää paikkansa hyvin	4	21.1	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	5	26.3	8	38.1	
	pitää usein paikkansa	5	26.3	7	33.3	
	pitää aina paikkansa	3	15.8	5	23.8	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	

¹alkukysely vs. loppukysely

*p<0.05, **p<0.001

6.3.3 Ryhmän palaute ja arviointi

Ryhmän palautetta ja arviointia kartoitettiin kuudella kysymyksellä (TAULUKKO 7). Alkukyselyssä yhtä kysymystä lukuun ottamatta vähintään 70 % ohjaajista arvioi väittämien pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa. Ohjaajat pyysivät palautetta ryhmältä ohjaajan toiminnasta (n=16, 80.0 %), tehtävistä ja harjoituksista (n=16, 80.0 %) ja ryhmätoiminnan parantamisehdotuksia ryhmäläisiltä (n=15, 78.9 %) sekä antoivat henkilökohtaista palautetta ryhmäläisille (n=16, 80.0 %) ja saivat palautetta omasta toiminnasta ryhmän ohjaajana (n=14, 70.0 %). Yhden kysymyksen, ”Ohjaan ryhmää välillä arvioimaan koko ryhmän toimintaa”, kohdalla kolmannes ohjaajista (n=15, 75.0 %) arvioi, ettei tunne asiaa tai piti joskus paikkansa.

Loppukyselyssä yhtä kysymystä lukuun ottamatta yli 70 % ohjaajista arvioi väittämien pitävän hyvin, usein tai aina paikkansa. Ohjaajat pyysivät palautetta ryhmältä ohjaajan toiminnasta (n=15, 71.4 %), tehtävistä ja harjoituksista (n=15, 71.4 %) ja ryhmätoiminnan parantamisehdotuksia ryhmäläisiltä (n=18, 85.7 %) sekä antoivat henkilökohtaista palautetta ryhmäläisille (n=16, 76.2 %) ja saivat palautetta ryhmäläisiltä omasta toiminnasta ryhmän ohjaajana (n=15, 71.4 %). Myös loppukyselyssä kysymyksen, ”Ohjaan ryhmää välillä arvioimaan koko ryhmän toimintaa”, kohdalla 66.6 % ohjaajista (n=14) arvioi, ettei tuntenut asiaa tai väittämä piti joskus paikkansa.

Ryhmän palautetta ja arviointia mittaavan summamuuttujan keskiarvo alkukyselyssä oli 3.51 (kh .70) ja loppukyselyssä 3.72 (kh .58) eli alku- ja loppukyselyssä ohjaajat keskimäärin useammin pyysivät ja saivat palautetta ryhmän toiminnasta (TAULUKKO 1). Keskiarvovertailussa eroa ei ilmennyt alku- ja loppukyselyn välillä ($p=.379$).

TAULUKKO 7. Ryhmän palaute ja arviointi alku- ja loppukyselyssä (n=21).

Ryhmän palaute ja arviointi	Vastausvaihtoehdot	Alkukysely		Loppukysely		p-arvo ¹
		f/n	f(%)	f/n	f(%)	
Pyydän ryhmältä palautetta toiminnastani	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.838
	pitää paikkansa hyvin	3	15.0	1	4.8	
	pitää joskus paikkansa	4	20.0	6	28.6	
	pitää usein paikkansa	7	35.0	8	38.1	
	pitää aina paikkansa	6	30.0	6	28.5	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Pyydän ryhmältä palautetta tehtävistä ja harjoituksista	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	1.000
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	4	20.0	6	28.6	
	pitää usein paikkansa	4	20.0	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	8	40.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Pyydän ryhmältä toiminnan parantamisehdotuksia	en tunne asiaa	1	5.3	0	0.0	.433
	pitää paikkansa hyvin	2	10.5	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	3	15.8	3	14.3	
	pitää usein paikkansa	8	42.1	13	61.9	
	pitää aina paikkansa	5	26.3	5	23.8	
	Yhteensä	19	100.0	21	100.0	
Ohjaan ryhmää välillä arvioimaan koko ryhmän toimintaa	en tunne asiaa	4	20.0	3	14.3	.476
	pitää paikkansa hyvin	3	15.0	3	14.3	
	pitää joskus paikkansa	11	55.0	11	52.3	
	pitää usein paikkansa	1	5.0	3	14.3	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	1	4.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Saan ryhmäläisiltä palautetta omasta toiminnastani ryhmän ohjaajana	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.784
	pitää paikkansa hyvin	2	10.0	2	9.5	
	pitää joskus paikkansa	6	30.0	6	28.6	
	pitää usein paikkansa	11	55.0	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	1	5.0	2	9.5	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	
Annan ryhmäläisille henkilökohtaista palautetta	en tunne asiaa	0	0.0	0	0.0	.243
	pitää paikkansa hyvin	4	20.0	0	0.0	
	pitää joskus paikkansa	4	20.0	5	23.8	
	pitää usein paikkansa	8	40.0	11	52.4	
	pitää aina paikkansa	4	20.0	5	23.8	
	Yhteensä	20	100.0	21	100.0	

¹alkukysely vs. loppukysely

*p<0.05, **p<0.001

Lomakkeen lopussa olevaan avoimeen kysymykseen, ”Mitä muuta haluaisit kertoa”, palautetta ryhmäohjausmallista antoi loppukyselyn kaksi ohjaajaa. Toinen ohjaajista toi esille, että ryhmän ohjaaminen vaatii aikaa, paneutumista, hyvää valmistelua ja suunnittelua. Kiireisen vastaanottotyön lomassa ajan löytäminen suunnitteluun on vaikeaa. Toinen ohjaajista toi esille opit uusista toiminnallisista ohjausmenetelmistä ja ohjattavien tarpeiden huomioinnin tärkeyden ryhmää suunniteltaessa. Valmiit ohjausmateriaalit auttavat ryhmän toteuttamisessa.

6.4 Ryhmäohjausasenne

Ryhmäohjausasennetta kartoitettiin 17 kysymyksellä (TAULUKKO 8). Lähes kaikki alkukyselyn ohjaajat (n=19, 95.0 %) olivat täysin samaa mieltä, että ryhmän ohjaaminen oli mieleinen tehtävä. Vähintään 90 % ohjaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että ryhmän ohjaaminen oli voimaannuttava kokemus (n=18, 90.0 %), toi voimavaroja muuhunkin työhön (n=18, 90.0 %), säästi aikaa yksilöohjaukselta (n=18, 90.0 %) ja tuotti tuloksia (n=19, 95.0 %). Yli 80.0 prosenttia ohjaajista arvioi ryhmäläisten osallistuvan keskusteluun vilkkaasti (n=18, 90.0 %) ja ryhmään oli sitouduttu kun sinne tullaan (n=18, 90.0 %), ryhmän ohjaaminen edellytti vahvempaa sisällöllistä osaamista kuin yksilöohjaus (n=16, 80.0 %), oli työlästä (n=16, 80.0 %) ja ohjaajan oli pidettävä ryhmässä ohjat vahvasti omissa käsissä (n=18, 90.0 %) sekä ryhmäohjauksen tuloksellisuus riippui ohjauksesta (n=19, 95.0 %), ryhmän ohjaaminen vaati yleensä paljon etukäteisvalmisteluja (n=16, 80.0 %) ja ryhmäläisten erilaisuus oli toivottavaa (n=19, 95.0 %). Ryhmäohjausta ei nähty ahdistavana (n=18, 90.0 %). Vähintään 60 % ohjaajista ei myöskään kokenut ryhmän ohjaamisen vievän paljon työaikaa (n=15, 75.0 %) tai että tuntisivat usein epävarmuutta ohjatessaan ryhmiä (n=12, 60.0 %).

Loppukyselyssä lähes kaikki ohjaajat (n=20, 95.2 %) olivat täysin samaa mieltä, että ryhmän ohjaaminen oli mieleinen tehtävä. Kaikki ohjaajat olivat osittain tai täysin samaa mieltä, että ryhmäohjaus säästi aikaa yksilöohjaukselta (n=21, 100.0 %). Vähintään 90 % ohjaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä, että ryhmän ohjaaminen oli voimaannuttava kokemus (n=19, 90.5 %), toi voimavaroja muuhunkin työhön (n=19, 95.0 %) ja tuotti tuloksia (n=19, 90.5 %), mutta vaati myös paljon etukäteisvalmisteluja (n=19, 90.5 %) Yli 80.0 prosenttia ohjaajista arvioi ryhmäläisten osallistuvan keskusteluun vilkkaasti (n=18, 85.7 %), ryhmän ohjaaminen edellytti vahvempaa sisällöllistä osaamista kuin yksilöohjaus (n=18, 85.7 %) ja ryhmäläisten erilaisuus oli toivottavaa (n=18, 85.7 %). Yli 70 prosenttia ohjaajista arvioi, että ryhmän ohjaaminen oli työlästä (n=15, 71.4 %), ryhmään oli sitouduttu kun sinne tullaan (n=16, 76.1 %) ja ryhmäohjauksen tuloksellisuus riippui ohjauksesta (n=15, 71.5 %) sekä ohjaajan oli pidettävä ryhmässä ohjat vahvasti omissa käsissä (loppukysely n=15, 71.4 %). Ryhmäohjausta ei nähty ahdistavana (n=18, 85.7 %). Vähintään 60 % ohjaajista ei myöskään kokenut ryhmän ohjaamisen vievän paljon työaikaa (n=15, 71.4 %) tai että tuntisivat usein epävarmuutta ohjatessaan ryhmiä (n=13, 61.9 %).

Ryhmäohjausasennetta mittaavan summamuuttujan keskiarvo alkukyselyssä oli 2.90 (kh .28) ja loppukyselyssä 2.94 (kh .27) eli alku- ja loppukyselyn ohjaajat olivat keskimäärin osittain samaa mieltä ryhmäohjaukseen liittyvistä voimaannuttavista ja vaativista tekijöistä (TAULUKKO 1). Keskiarvoja tutkittaessa eroa ei ilmennyt alku- ja loppukyselyn välillä (p=.618).

TAULUKKO 8. Ryhmäohjaajien mielipiteet ryhmäohjauksesta alku- ja loppukyselyssä (n=21).

Mielipiteeni ryhmäohjauksesta	Väittämät	Alkukysely		Loppukysely		p-arvo ¹
		f/n	f(%)	f/n	f(%)	
Ryhmän ohjaaminen on minulle mieluinen tehtävä	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.677
	osittain eri mieltä	1	5.8	1	4.8	
	osittain samaa mieltä	6	30.0	5	23.8	
	täysin samaa mieltä	13	65.0	15	71.4	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen on voimaannuttava kokemus	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.323
	osittain eri mieltä	2	10.0	2	9.5	
	osittain samaa mieltä	12	60.0	9	42.9	
	täysin samaa mieltä	6	30.0	10	47.6	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen tuo voimavaroja muuhunkin työhön	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.303
	osittain eri mieltä	2	10.0	1	5.0	
	osittain samaa mieltä	4	20.0	9	45.0	
	täysin samaa mieltä	14	70.0	10	50.0	
	Yhteensä	20	100	20	100	
Ryhmän ohjaaminen on ahdistavaa	täysin eri mieltä	13	65.0	12	57.1	.588
	osittain eri mieltä	5	25.0	6	28.6	
	osittain samaa mieltä	2	10.0	3	14.3	
	täysin samaa mieltä	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen on työlästä	täysin eri mieltä	1	5.0	1	4.8	.554
	osittain eri mieltä	3	15.0	5	23.8	
	osittain samaa mieltä	16	80.0	15	71.4	
	täysin samaa mieltä	0	0.0	0	0.0	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Tunnen usein epävarmuutta ohjatessani ryhmää	täysin eri mieltä	2	10.0	5	23.8	.487
	osittain eri mieltä	10	50.0	8	38.1	
	osittain samaa mieltä	6	30.0	7	33.3	
	täysin samaa mieltä	2	10.0	1	4.8	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmäläiset osallistuvat vilkkaasti keskusteluun	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.391
	osittain eri mieltä	2	10.0	3	14.3	
	osittain samaa mieltä	16	80.0	12	57.1	
	täysin samaa mieltä	2	10.0	6	28.6	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Ryhmään on sitouduttu, kun sinne tullaan	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.751
	osittain eri mieltä	2	10.0	5	23.8	
	osittain samaa mieltä	14	70.0	8	38.1	
	täysin samaa mieltä	4	20.0	8	38.1	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmäohjaus säästää aikaa yksilöohjaukselta	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.658
	osittain eri mieltä	2	10.0	0	0.0	
	osittain samaa mieltä	8	40.0	10	47.6	
	täysin samaa mieltä	10	50.0	11	52.4	
	Yhteensä	10	50.0	11	52.4	

	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmäohjaus tuottaa tuloksia	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.578
	osittain eri mieltä	1	5.0	2	9.5	
	osittain samaa mieltä	8	40.0	9	42.9	
	täysin samaa mieltä	11	55.0	10	47.6	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmäohjauksen tuloksellisuus riippuu ohjauksesta	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.056
	osittain eri mieltä	1	5.0	6	28.6	
	osittain samaa mieltä	17	85.0	14	66.7	
	täysin samaa mieltä	2	10.0	1	4.8	
	Yhteensä	21	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen vie paljon työaikaa	täysin eri mieltä	9	45.0	5	23.8	.306
	osittain eri mieltä	6	30.0	10	47.6	
	osittain samaa mieltä	4	20.0	5	23.8	
	täysin samaa mieltä	1	5.0	1	4.8	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen edellyttää vahvempaa sisällöllistä osaamista kuin yksilöohjaus	täysin eri mieltä	1	5.0	0	0.0	.988
	osittain eri mieltä	3	15.0	3	14.3	
	osittain samaa mieltä	11	55.0	14	66.7	
	täysin samaa mieltä	5	25.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ohjaajan on pidettävä ryhmässä ohjat vahvasti omissa käsissä	täysin eri mieltä	1	5.0	0	0.0	.536
	osittain eri mieltä	1	5.0	6	28.6	
	osittain samaa mieltä	14	70.0	10	47.6	
	täysin samaa mieltä	4	20.0	5	23.8	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmän ohjaaminen vaatii yleensä paljon etukäteisvalmisteluja	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.809
	osittain eri mieltä	4	20.0	2	9.5	
	osittain samaa mieltä	7	35.0	10	47.6	
	täysin samaa mieltä	9	45.0	9	42.9	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Ryhmäläisten erilaisuus on toivottavaa	täysin eri mieltä	0	0.0	0	0.0	.399
	osittain eri mieltä	1	5.0	3	14.3	
	osittain samaa mieltä	14	70.0	14	66.7	
	täysin samaa mieltä	5	25.0	4	19.0	
	Yhteensä	20	100	21	100	
Diagnoosipohjaiset ryhmät helpottavat ohjaajana toimimista	täysin eri mieltä	1	5.0	1	4.8	.141
	osittain eri mieltä	9	45.0	4	19.0	
	osittain samaa mieltä	8	40.0	13	61.9	
	täysin samaa mieltä	2	10.0	3	14.3	
	Yhteensä	20	100	21	100	

7 POHDINTA

7.1 Vierivalmennus ohjaajien ryhmäohjausosaamisen kehittäjänä

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien näkemyksiä ryhmäohjausosaamisestaan ennen ja jälkeen vierivalmennuksen. Kyselyssä kartoitettiin ryhmäohjauksen tietopohjaa, taitoja ohjata ryhmää ja ryhmäohjausasenteita.

Tulosten mukaan vierivalmennuksella voitiin ensisijaisesti lisätä ohjaajien tietoja toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaamisesta. Vierivalmennuksen jälkeen ryhmäohjaajilla oli enemmän tietoa ryhmäohjaajana toimimisesta, ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista, erilaisista ryhmistä ja ryhmäprosessin vaiheista. Tutkimukseen osallistuneista ryhmäohjaajista valtaosalla oli vierivalmennuksen alkaessa hankittuna ryhmäohjauskoulutusta ja kokemusta ryhmien ohjaamisesta. Hankitusta koulutuksesta ja kokemuksesta huolimatta valtaosalla ohjaajista oli vain jonkin verran tietoa useasta ryhmäohjauksen tietopohjaan sisältyvästä tietoalueesta. Tiedon tarvetta ilmeni etenkin voimavarakeskeisestä puhekäytännöistä. Aiemmissä tutkimuksissa on tuotu esille, että ohjausmenetelmien hallinnassa on parannettavaa (Lipponen ym. 2008, Kääriäinen 2007). Kääriäisen (2007) tutkimuksessa hoitohenkilöstö hallitsi hyvin vain suullisen ja henkilökohtaisen ohjauksen, ilman ryhmäohjausta jäi selvä enemmistö. Ohjaajilla on velvollisuus omaa ammattialaansa koskevan kirjallisuuden ja tutkimustiedon etsimiseen ja tutkitun tiedon hyväksikäyttöön kehittäessään ohjausosaamistaan (STM 2000). Ryhmäohjauksen tietopohjan hallinta on osaavan ryhmäohjaajan ydinosaa ohjausprosessissa (Vänskä 2012, Absetz 2011) ja sen lisäksi vaaditaan erikoisosaamista, joka sisältää muun muassa monipuoliset ohjausmenetelmät, oman ohjauksellisen lähestymistavan ja ohjauksen merkityksellisyyden ymmärtämisen (Vänskä 2012, Onnismaa 2003).

Myönteistä kehitystä oli nähtävissä taidoissa ohjata ryhmää. Vierivalmennuksen jälkeen keskustelu elämäntapamuutosten epäonnistumisista lisääntyi, ja ohjaajat sopivat useammin ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätyöskentelylle. Ryhmäohjaajat rakensivat ryhmän myönteistä ilmapiiriä luomalla osallistumismahdollisuuksia, palautetta kysymällä ja antamalla. Tutkimuksessa nousi esille vaativien ryhmädynaamisten ilmiöiden tunnistamiseen ja hallintaan sekä tutkittavien aktivointiin liittyvät asiat. Tunteista puhuminen, ristiriitatilanteiden hallinta ja uusien ajattelutapojen löytäminen sekä osallistujaroolien

tunnistaminen ja hyödyntäminen ryhmän toiminnassa arvioitiin haasteelliseksi ryhmäohjaustilanteissa. Tämä tutkimus näyttäisi vahvistavan aiempia tutkimustuloksia, että ryhmäohjaajien ohjaustaidoissa on kehitettävää (Jallinoja ym. 2007, Poskiparta ym. 2006, Jacobsen ym. 2005, Kasila ym. 2003), ja vaikeiden asioiden sanominen ja kysyminen on haastavaa (Vänskä 2012, Kiuru ym. 2004, Kettunen ym. 2004). Nossun ym. (2013) tutkimuksessaan huomioivat myös, että ryhmäprosessit ja ohjattavien aktivointi ovat jopa tärkeämpiä tekijöitä kuin itse opetuksellinen sisältö. Hyvään ohjaajuuteen kuuluu vaikeuksien käsittely, mutta ohjaajat kokevat omat kyvyt riittämättömiksi näiden osalta ryhmäohjaustilanteessa (Marttila, 2010). Ohjaajalta edellytetään tilanteiden tunnistamista, vahvuuksien antamista ja vaihtoehtojen löytämistä (Kukkonen 2007).

Ohjaajien asennoituminen ryhmäohjaukseen oli myönteinen sekä ennen että jälkeen vierivalmennuksen. Ryhmäohjaus koettiin voimaannuttavana, ja se toi voimavaroja muuhunkin työhön, vaikka ryhmän ohjaaminen koettiin työlääksi. Ohjaajat uskoivat ryhmän voimaan elämäntapamuutosten saavuttamisessa. Hoitajien myönteinen suhtautuminen ja vastuunkanto ohjaustyöstä on tuotu esille aiemmissakin tutkimuksissa (Kääriäinen 2007, Marcum ym. 2002). Motivoituneet ohjaajat ovat myös valmiita tekemään työtä ryhmäohjauksen eteen (Absetz 2008). Elämäntapamuutoksiin liittyvien oppimistulosten on useissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ohjaajan motivaatioon ja intoon. Ryhmäohjaustilanne on monimutkainen vuorovaikutusprosessi, jossa innostunut ohjaaja ja innostunut ryhmä luovat uskoa toisiinsa ja saavuttavat hyviä tuloksia, jotka edelleen ruokkivat onnistumisen kehää (Absetz ym. 2008, Dolmans & Wolfhagen 2005). Voidaan olettaa, että ryhmäohjauskoulutukseen osallistuneet ohjaajat olivat oivaltaneet ryhmän myönteisen ilmapiirin rakentamisen tärkeyden hyvien tulosten saavuttamiseksi.

Tutkimus antaa viitteitä, että ohjaajien näkemys ryhmäohjaajana toimimisesta laajeni ja syveni vierivalmennuksen aikana. Kehittyminen osaavaksi ohjaajaksi tapahtuu osaamisen, toiminnan, kokemusten ja reflektiivisen ajattelun kautta (Vänskä 2012). Ryhmäohjaustaitojen ylläpitäminen ja kehittäminen vaativat alkukoulutuksen lisäksi täydennyskoulutusta ja yksilöllistä palautetta vaikuttavuudesta, mikä on todettu aikaisemmissa tutkimuksissa (Absetz 2010). Ryhmäohjauskoulutuksen tulee antaa aineksia oman toiminnan tutkimiseen ja oman käyttöteorian selkeyttämiseen. Ohjaaja tunnistaa esimerkiksi sokeat toimintarutiinit ja piilevät voimavarat ryhmäohjaajana sekä mahdollistaa oman käyttöteorian tiedostamista, kehittämistä ja tekemistä muutosalttiiksi (Kukkonen 2007). Reflektiivisen pohdinnan käynnistäminen omasta ohjaajuudesta vaatii keskustelukumppanin. Työparityöskentely mahdollistaa

palautteen antamisen ja saamisen sekä tuen (Vänskä 2012). Kokeneempi kollega, valmentaja, voi olla itse joko työparina ohjaustilanteessa tai seurata ohjaustilannetta ja antaa palautetta ohjaustoiminnasta. Valmennuksesta hyötyvät niin valmennettava, valmentaja kuin työyhteisökin työtyytyväisyyden ja työn tuloksellisuuden lisääntyessä (Harrington 2009, Gibson & Heartfield 2005). Osaava ryhmäohjaajan tiedostaa realistisesti oman ohjaajuuden ja osaa hakea tukea oman asiantuntijuuden kehittämiseksi (Harrington 2009).

Tänä päivänä perusterveydenhuollossa tarkoin mietitään miten toimintoja järjestetään ja resursseja käytetään. Ryhmäohjauksen tai ryhmäohjausosaamisen kehittäminen eivät ole itsestään selviä asioita. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tuotu esille ryhmäohjauksen toimintaedellytysten puutteita, ja miten ne estävät ryhmäohjauksen vakiintumista osaksi perustyötä (Jallinoja ym. 2007, Turku & Heinonen 2005). Päätöksiä tehtäessä on hyvä tuoda esille tutkimustieto ryhmäohjauksen vaikuttavuudesta (Wilson ym. 2010, Trento ym. 2010, Vadstrup ym. 2010, Paul-Ebhohimhen & Avenell 2009, Kurki ym. 2008, Jallinoja ym. 2007, Ash 2006), koska se säästää terveydenhuollon kustannuksia pitkällä aikavälillä (Kiiskinen ym. 2008).

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2009, 23). Tutkimuksen tarve on tullut Keski-Suomen sairaanhoitopiiriltä ja tutkimuksen tekijällä ei ole suhdetta kohdeorganisaatioon tai tutkimuksen kohderyhmään. Tutkimuksen tekijä toimi huolellisesti ja rehellisesti tutkimusaineiston analysoimisessa, tallentamisessa, esittämisessä ja arvioimisessa. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin eettinen toimikunta antoi puoltavan lausunnon tutkimukselle 26.9.2013. Tutkimusaineisto on säilytetty lukitussa paikassa noudattaen voimassa olevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan mittarin, aineiston keruun ja tulosten luotettavuuden näkökulmasta (Burns & Grove 2005, 167 - 168). Kyselylomake laadittiin suoritettavaa tutkimusta varten. Lomake laadittiin teoreettisesta viitekehystä käsin, joka rakentui ryhmäohjaajana toimimiseen. Kyselylomaketta ei ollut esitettäväksi, joten tämä tutkimus oli myös pilottitutkimus lomakkeen esitestaamiseksi. Esitetauksella lomakkeen puutteet ja virheet olisi havaittu. Kysymysten ohjeistusta ja vastausvaihtoehtoja tarkentamalla lomakkeen

ymmärrettävyyttä olisi parannettu. Yksittäiset tutkittavat olivat pohtineet kysymysten vastausvaihtoehtojen samanlaisuutta esim. mitä eroa on vastausvaihtoehdoilla ”pitää hyvin paikkansa” ja ”pitää aina paikkansa” ja paremmuutta esim. onko huono vastaus, jos on valinnut numeron 2 (en tunne asiaa 1.....pitää aina paikkansa 5). Tämän tutkimuksen luotettavuutta heikensivät aineiston pieni koko, lyhyt seuranta-aika, ohjaajien jääminen pois kesken tutkimuksen ja ettei lomakkeita ollut identifioitu. Vuoden kestävän vierivalmennuksen aikana ohjaajat eivät itsenäisesti ohjanneet toiminnallista elämäntaparyhmää. Kun ohjaajat olisivat saaneet itsenäisesti ohjata ryhmän, ohjausosaaminen olisi paremmin konkretisoitunut. Alku- ja loppukyselyn välisestä muutoksesta olisi saatu tarkempaa tietoa, jos kyselylomakkeet olisi identifioitu. Tutkimuksen luotettavuutta saattoi heikentää myös aineiston valikoituvuus eli ryhmäohjauksesta kiinnostuneet ohjaajat valikoituivat tutkittaviksi. Tutkimuksen luotettavuutta puolestaan lisäsi tutkittavien mahdollisuus vastata rehellisesti, koska aineistonkeruussa ei identifioitu vastaajia. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös tutkijan ulkopuolisuus eli tutkija ei ole ollut vaikuttamassa ryhmämallin rakentamiseen eikä vierivalmennukseen. Tulosten uskottavuutta pyrittiin arvioimaan myös antamalla tulokset luettavaksi kehitystyössä mukana työskennelleelle asiantuntijalle.

Ohjaajat saivat tutkimusta koskevan tiedotteen (Liite 2) ja allekirjoittamalla suostumuksen vahvistivat osallistumisen sekä suostuivat vapaaehtoisesti tutkimushenkilöiksi. Ohjaajan tiedotteessa korostettiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Vastaajat palauttivat kyselylomakkeen suljetussa kirjekuoressa Keski-Suomen sairaanhoitopiirille. Lisätietoja tutkimuksesta oli mahdollista saada henkilöltä, jonka yhteystiedot esitettiin saatekirjeessä.

Tutkimustuloksia analysoitaessa tulokset antavat viitteitä muutoksesta, koska vastaajat ovat pääosin samoja henkilöitä molemmissa kyselyissä. Tätä ei kuitenkaan voida sanoa varmasti, koska vastauksia ei ole identifioitu. Lisäksi aineiston pieni koko vaikeuttaa johtopäätösten tekoa. Aineisto antaa kuitenkin viitteellistä tietoa toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaajien koulutusmallin kehittäjille Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä.

7.3 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan esittää seuraavia johtopäätöksiä:

1. Vierivalmennuksella voidaan lisätä ohjaajien tietoa toiminnallisen elämäntaparyhmän ohjaamisesta.

2. Vierivalmennuksen muutosta voidaan arvioida vasta, kun ohjaajat ovat itsenäisesti ohjanneet toiminnallisen elämäntaparyhmän.
3. Ryhmäohjaajien koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota ristiriitatilanteiden hallintaan, tunteista puhumiseen ja ryhmäroolien hyödyntämiseen ryhmäohjaustilanteessa.
4. Ryhmäohjaus on ohjaajalle mieluinen työmenetelmä, joten sen kehittämiseen ja ohjaajien kouluttamiseen kannattaa panostaa.
5. Arviointilomakkeet tulee identifioida, jotta alku- ja loppukyselyn välillä tapahtunut muutos saadaan selville. Tiedon hankinnan luotettavuuteen käytännön työstä ja ryhmäohjausmallin kuvaamiseen on myös kiinnitettävä huomiota.

7.4 Jatkotutkimusehdotukset

Koska tässä tutkimuksessa tutkittavien määrä oli vähäinen, tunnistetietoja ei kerätty ja kyselylomaketta ei ollut esitestattu, tutkimus olisi hyvä tehdä isommalle tutkimusjoukolle korjatulla kyselylomakkeella tutkittavat identifioiden, jolloin tulokset ja johtopäätökset olisivat luotettavampia. Laadullisen tutkimuksen liittäminen kyseiseen tutkimukseen antaisi syvällisempää tietoa koulutusmallin kehittämiseen, esimerkiksi haastattelulla saadaan tarkempaa tietoa ryhmädynaamisista ja ohjattavien aktivointiin liittyvistä ilmiöistä ohjaajien ryhmäohjausosaamisessa. Toiminnallisen elämäntaparyhmän vaikuttavuutta elämäntapamuutoksessa on hyvä myös tutkia, koska toiminnallisia menetelmiä käytetään paljon ryhmäohjauksessa, mutta tietoa niiden vaikuttavuudesta on niukasti.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: Tammer-paino.

Absetz, P. 2011. Ryhmäohjaus. Teoksessa K. Vänskä, S. Laitinen-Väänänen, T. Kettunen, J. Mäkelä (toim.). Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveystieteiden ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima, 87 – 108.

Absetz, P. & Hankonen, N. 2011. Elämäntapamuutoksen tukeminen terveydenhuollossa: vaikuttavuus ja keinot. Katsaus. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 127 (21), 2265-2272.

Absetz, P. 2010. Mikä on diabeteksen ehkäisyhankkeiden todellinen vaikuttavuus? Suomen Lääkärilehti 65 (26–31), 2390 – 2391.

Absetz, P. 2009. Elintapaohjausta voi tehostaa tavoitteellisella toiminnalla. Tesso 2, 16–17.

Absetz, P., Yoshida, S., Hankonen, N., Valve, R. 2008. Ryhmäohjaajan rooli ja käsitysten yhteys ohjattavien onnistumiseen elämäntapamuutoksessa. Hoitotiede 20 (5), 248–257.

Absetz, P., Valve, R., Oldenburg, B., Heinonen, H., Nissinen, A., Fogelholm, M., Ilvesmäki, V., Talja, M., Uutela, A. 2007. Type 2 diabetes prevention in the “real world”: One-year results of the GOAL implementation trial. Diabetes Care 30, 2465–2470.

Absetz, P. & Valve, R. 2006. Ikihyvä-ryhmätoimintamalli tukee elintapojen muutosta. Kansanterveys 2, 10-11.

Aikuisten lihavuuden hoito. 2011. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito -johtoryhmän asettama. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 30.11.2011. www.kaypahoito.fi.

Anderson-Butcher, D., Khairallah, A. O., Race-Bigelow, J. 2004. Mutual Support Groups for Long-Term Recipients of TANF. Social Work 49 (1), 131-140.

Ashford, S., Edmunds, J., French, D. P. 2010. What is the best way to change self-efficacy to promote lifestyle and recreational physical activity? A systematic review with meta-analysis. British Journal of Health Psychology 15 (2), 236 - 244.

Ash, S., Reeves, M., Bauer, J., Dover, T., Vivanti, A., Leong, C., O’Moore Sullivan, T., Capra, S. 2006. A randomised control trial comparing lifestyle groups, individual

counselling and written information in the management of weight and health outcomes over 12 months. *International Journal of Obesity* 30, 1557–1564.

Beck, A.T. 1972. *Depression: Causes and Treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Billings, D., Kowalski, K. 2008. Developing your career as a nurse educator. The importance of having (or being) a mentor. *Journal of Continuing Education in Nursing* 39 (11), 490 – 492.

Blatner, A. 1997. Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Psykodraaman ja sosiadraaman tekniikat käytäntöön sovellettuna. Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja nro 2. Suom. R. Virkkunen. Naantali: Resurssi.

Burns, N., Grove, S.K. 2005. *The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique and Utilization*. 5th Edt. USA: Elsevier Saunders.

Deakin, T., McShane, C.E., Cade, J.E., Williams, R. 2003. Group based training for self-management strategies in people with type 2 diabetes mellitus. *Cochrane Database Syst Rev* 2, CD003417.

Dolmans, D., Wolfhagen, I. 2005. Complex interactions between tutor performance, tutorial group productivity and effectiveness of PBL units as perceived by students. *Advances in Health Sciences Education* 10, 256-261.

Eller, L.S., Lev, E.L., Feurer, A. 2013. Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *The Journal of Nurse Education Today* 8, available online 14 August 2013.

Emmans, K.M., Rollnick, S. 2001. Motivational interviewing in Health Care Settings. Opportunities and Limitations. *American journal of Preventive Medicine*, 20 (1), 68 – 74.

Fillingham, A., Peters, S., Chisholm, A., Hart, J. 2014. Early training in tackling patient obesity: A systematic review of nurse education. *The Journal of Nurse Education Today* 34, 369-404.

Forsyth, D.R. 2010. *Group Dynamics*. 5th Edition. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.

Gibson, T., Heartfield, M. 2005. Mentoring for nursing in general practice: An Australian study. *Journal of Interprofessional Care* 19 (1), 50-62.

- Glanz, K. & Bishop, D. B. 2008. The role of behavioral science theory in development and implementation of public health intervention. *Annual Review of Public Health* 31, 399–418.
- Greene, J., Hibbard, J. H. 2011. Why does Patient Activation Matter? An Examination of Relationships Between Patient Activation and Health-Related Outcomes. *J Gen Intern Med* 27 (5), 520 – 526.
- Gudzune, K.A., Clark, J.M., Appel, L.J., Bennett, W.L. 2012. Primary care providers' communication with patients during weight counseling: A focus group study. *Patient Education and Counseling* 89, 152 – 157.
- Hankonen, N. 2011. Psychosocial processes of health behaviour change in a lifestyle intervention Influences of gender, socioeconomic status and personality. *Helsingin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos* 51.
- Harrington, S. 2011. Mentoring new nurse practitioners to accelerate their development as primary care providers: A literature review. *The Journal of American Academy of Nurse Practitioners* 23, 168 – 174.
- Harris, T.E., Sherblom, J. C. 2011. *Small Group and Team Communication*. 5th Edition. Boston: Allyn & Bacon.
- Haslett, B. B., Ogilvie, J. R. 2003. Feedback Processes. Teoksessa R. Y. Hirokawa R. S. Cathcart, L. A. Samovar, L. D. Henman. *Small Group Communication. Theory & Practice*. New York: Oxford University Press, 97 – 108.
- Heinonen, K., Heinonen, L. 2002. Uutta intoa metabolisen oireyhtymän ehkäisyyn ryhmäohjaajan koulutuksesta. *Diabetes ja lääkäri* 2, 38–41.
- Henman, L. D. 2003. Groups as Systems. Teoksessa R. Y. Hirokawa, R. S. Cathcart, L. A. Samovar, L. D. Henman. *Small Group Communication. Theory & Practice*. New York: Oxford University Press, 3 – 7.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hoddinott, P., Allan, K., Avenell, A., Britten, J. 2010. Group interventions to improve health outcomes: a framework for their design and delivery. *BMC Public Health* 10:800.
- Holma, S., Koivula, M., Joronen, K. 2010. Kipupotilaiden kokemuksia ryhmäohjauksesta. *Hoitotiede* 22 (4), 291–301.

- Hong, ZR., Lin, HS., Wang, HH., Chen, HT., Yu, TC. 2012. The effects of functional group counseling on inspiring low-achieving students`self-worth and self-efficacy in Taiwan. *International Journal of Psychology*, 47 (3), 179-191.
- Huybrecht, S., Loeckx, W., Quaeysaegens, Y., Tobel, D.D., Mistiaen, W. 2011. Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Journal of Nurse Education Today* 31, 274 – 278.
- Häggman-Laitila, A., Pietilä, A. M. 2009. Preventive psychosocietal support groups: parents` criteria for good quality. *Scandinavian Journal of Caering Sciences* 23, 211–21.
- Jacobs, E. E., Masson R. L., Harvill R. L. 2009. *Group counseling, strategies and skills*. 6th ed. The United States of America: Thomson Brooks/Cole.
- Jacobsen, E. T., Rasmussen, S. R., Christensen, M., Engberg, M., Lauritzen, T. 2005. Perspectives on lifestyle intervention: The views of general practitioners who have taken part in a health promotion study. *Scandinavian Journal of Public Health* 33 (1), 4-10.
- Jallinoja, P., Kuronen, R., Absetz, R., Patja, K. 2006. Lääkehoidon, elintapahoidon ja ryhmäneuvonnan asema elintapasairauksien hoidossa. Tutkimus lääkäreiden ja hoitajien näkemyksistä Päijät-Hämeessä. *Suomen lääkirilehti* 37, 3747-3751.
- Jallinoja, P., Absetz, P., Kuronen, R., Nissinen, A., Talja, M., Uutela, A., Patja, K. 2007. The dilemma of patient responsibility for lifestyle change: Perceptions among primary care physicians and nurses. *Scandinavian Journal of Primary Health Care* 25, 244-249.
- Kansanterveyslaki 1972/66. Viitattu 3.11.2011.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>.
- Karjalainen, M., Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R., Saarnivaara, M. 2006. Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa. *Aikuiskasvatus* 2, 96 – 103.
- Karlsen, B., Idsoe, T., Dirdal, I., Hanestad, B. R., Bru E. 2004. Effects of a group-based counselling programme on diabetes-related stress, coping, psychological well-being and metabolic control in adults with type 1 or type 2 diabetes. *Patient Education and Counseling* 53, 299 – 308.
- Kasari, D. 1976. Effects of exercise and fitness on serum lipids in college women. Unpublished Master's Thesis University of Montana.

- Kasila, K., Poskiparta, M., Karhila, P., Kettunen, T. 2003. Patients' readiness for dietary change at the beginning of counselling: a transtheoretical model-based assessment. The British Dietetic Association Ltd-J Hum Nutr Dietet, 159–166.
- Kataja, J., Jaakkola, T., Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kettunen, T. 2001. Neuvontakeskustelu. Tutkimus potilaan osallistumisesta ja sen tukemisesta sairaalan terveysterveystieteissä. Jyväskylän yliopisto. Studies in Sport, Physical Education and Health 75.
- Kettunen, T., Liimatainen, L., Villberg, J. & Perko, U. 2006. Developing empowering health counseling measurement. Preliminary results. Patient Education and Counseling 64, 159-166..
- Kettunen, T., Karhila, P., Poskiparta, M. 2002. Voimavarakeskeinen neuvontakeskustelu. Hoitotiede 14 (5), 213 - 22.
- Khaw, K.T, Wareham, N., Bingham, S., Welch, A., Luben, R., Day, N. 2008. Combined impact of health behaviours and mortality in men and women: the EIPC-Norfolk prospective population study. Plos Med 5 (3), e70.
- Kiiskinen, U., Vehko, T., Matikainen, K., Natunen, S. & Aromaa, A. 2008. Terveystieteen mahdollisuudet. Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus. STM:n julkaisu 2008:1. Viitattu 10.11.2012. <http://pre20090115.stm.fi/pr1202902258197/passthru.pdf>.
- Kiuru, P., Poskiparta, M., Kettunen, T., Saltevo, J., Liimatainen, L. 2004. Advice-giving styles by Finnish nurses in dietary counseling concerning type 2 diabetes care. J Health Commun 9 (4), 337-54.
- Kopakkala, A. 2005. Jakob Morenon psykodraama. Teoksessa T. Janhunen, M. Lindqvist, S. Sura (toim.). Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi, 28 – 42.
- Koski S. 2011. Diabetesbarometri 2010. Suomen Diabetesliitto ry. Tampere: Kehitys Oy.
- Ksshp, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri. Viitattu 22.5.2012. <http://www.ksshp.fi/Public/default.aspx?nodeid=35501&culture=fi-FI&contentlan=1>
- Kukkonen, H. 2007. Ohjauskeskustelu pelitilana. Erilaisuus ammatillisen opettajaopiskelijan ohjaamisessa. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos 613.

- Kurki, M., Hemiö, K., Lindström, J. & Jaakkola, L. 2008. Ryhmämuotoinen elintapaohjaus metabolisen oireyhtymän hoidossa. *Miina Sillanpään Säätiön Julkaisuja A:7.*, Helsinki.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., Poskiparta, M., Johansson, K., Hirvonen, E., Renfors, T. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: WSOY.
- Kääriäinen, M. 2007. Potilasohjauksen laatu: Hypoteettisen mallin kehittäminen. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksen julkaisu 937.
- Kääriäinen, M. 2008. Potilasohjauksen laatuun vaikuttavat tekijät. *Tutkiva hoitotyö* 4, 10-14.
- Kääriäinen, M., Kyngäs, H. 2005. Käsiteanalyysi ohjaus-käsitteestä hoitotieteessä. *Hoitotiede* 17 (5), 250–258.
- Laatikainen, T., Dunbar, J. A., Chapman, A., Kilkkinen, A., Vartiainen, E., Heistaro, S., Philpot, B., Absetz, P., Bunker, S., O`Neil, A., Reddy, P., Best, J.D., Janus, E.D. 2007. Prevention of type 2 diabetes by lifestyle intervention in an Australian primary health care setting: Greater Green Triangle (GGT) Diabetes Prevention Project. *BMC Public Health* 7, 249.
- Laitinen, J., Korhonen, E., Alahuhta, M., Keinänen-Kiukkaanniemi, S., Rajala, U., Timonen, O., Jokelainen, J., Keränen, A.-M., Remes, J., Ruokonen, A., Hedberg, P., Taanila, A., Husman, P., Olkkonen, S. 2010. Feasibility of videoconferencing in group counselling. *International Journal of Circumpolar Health* 69 (5), 500 - 511.
- Laitinen-Väänänen, S. 2008. The construction of supervision and physiotherapy expertise. A qualitative study of physiotherapy students` learning sessions in clinical education. *Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta* 130.
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Viitattu 30.11.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920785>.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos 1090.
- Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lihavuus. 2010. Käypä hoito –suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Käypä hoito –johtoryhmän asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. Viitattu 15.7.2014.

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/suositus?id=nix01663&suositusid=hoi240>
10.

Liimatainen, A. 2009. Sairaanhoidajan asiantuntijuuden kehittyminen perusterveydenhuollossa. Tapaustutkimus laajennetusta tehtävänkuvasta. Lisenssiaattitutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.

Lipponen, K., Kyngäs, H., Kääriäinen, M. 2006. Surgical nurses readiness for patient counselling. *Journal of Orthopaedic nursing* 10 (4), 221-227.

Lipponen, K., Kanste, O., Kyngäs, H., Ukkola, L. 2008. Henkilöstön käsitykset potilasohjauksen toimintaedellytyksistä ja toteutuksesta perusterveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 45, 121 – 135.

Loppuraportti Dehkon 2D –hanke (D2D) 2003-2007. 2009. Suomen Diabetesliitto ry. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy.

Madson, MB., Loignon, AC., Lane, C. 2009. Training in motivational interviewing: a systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment* (36), 101 – 109.

Mann, K., Gordon, J., MacLeod, A. 2009. Reflection and reflective practice in health professions education: a systematic review." *Advances in Health Sciences Education* 14 (4), 595–621.

Marcum, J., Ridenour, M., Shaff, G., Hammons, M., Taylor, M. 2002. A study of professional nurses' perceptions of patient education. *Journal of Continuing Education in Nursing* 33 (3), 112-118.

Marttila, J. 2010. Matkalla – Näkökulmia ryhmäohjaukseen. *Diabetes ja lääkäri* 39 (4), 28-32.

Marttila, J., Himanen, O., Ilanne-Parikka, P., Hiltunen, L. 2004. Tyypin 2 diabeetikoiden ryhmäohjausmalli terveydenhuollon käyttöön. Pilottiraportti: Mallin toteutettavuus ja hyväksyttävyyys. DEHKO-raportti 2004:2. Suomen Diabetesliitto ry, Tampere.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Metsämuuronen J. 2004. Pienten aineistojen analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Miller, W. R., Rollnick, S. 1991. Motivational interviewing: preparing people to change addictive behavior. New York: Guilford Press.
- Niemistö, R. 2007. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.
- Nossum, R., Rise, M. B., Steinsbekk, A. 2013. Patient education – Which parts of the content predict impact on coping skills? *Scandinavian journal of Public Health* 41, 429 – 435.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiatuntijuuden muutos. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja 2003:91.
- OPM 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24.
- Partanen-Hertell, M. 2005. Systeemiälyn ja mentaalimallien kehittäminen morenolaisilla keinoilla. Teoksessa T. Janhunen, M. Lindqvist, S. Sura (toim.), Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi, 137-150.
- Paul-Ebhohimhen, V., Avenell, A. 2009. A Systematic Review of the Effectiveness of Group versus Individual Treatments for Adult Obesity. *The European Journal of Obesity Facts* 2, 17 – 24.
- Poskiparta, M., Kasila, K. & Kiuru, P. 2006. Dietary and physical activity counselling on Type 2 diabetes and impaired glucose tolerance by physicians and nurses in primary healthcare in Finland. *Scandinavian Journal of Primary Health Care* 24 (4), 206-210.
- Poskiparta, M. 1997. Terveysneuvonta, oppimaan oppimista: videotallenteet hoitajien terveysneuvonnan ilmentäjinä ja vuorovaikutustaitojen kehittämismenetelmänä. Jyväskylän yliopisto. *Studies in Sport, Physical Education and Health* 46.
- Prochaska, J. O., Norcross, J. C. 2007. Systems of psychotherapy. A Transtheoretical analysis. 5th edition. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Prochaska, J., DiClemente, C. C. 1983. Stages and srpcesses of self-change of smoking: Towardan integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 51 (3), 390 – 395.
- Reuch, A., Sröbl, V., Ellgring, H., Faller, H. 2011. Effectiveness of small-group interactive education vs. lecture-based information-only programs on motivation to change and

lifestyle behaviours. A prospective controlled trial of rehabilitation inpatients. *Patient Education and Counseling* 82, 186 – 192.

Rollnick, S., Miller W. R., Butler, C. C. 2008. *Motivational interviewing in Health Care Settings*. New York: The Guilford Press.

Rubak, S., Sandbaek, A., Lauritzen, T., Christensen, B. 2005. Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis. *The British Journal of General Practice* 55 (513), 305 – 312.

Rygg, L. Ø., Rise, M. B., Grønning, K., Steinsbekk, A. 2011. Efficacy of ongoing group based diabetes self-management education for patients with type 2 diabetes mellitus. A randomised controlled trial. *Patient Education and Counseling* 86 (1), 98-105.

Saaristo, T., Moilanen, L., Jokelainen, J., Oksa, H., Korpi-Hyövälti, E., Saltevo, J., Vanhala, M., Niskanen, L., Peltonen, M., Tuomilehto, J., Uusitupa, M., Keinänen-Kiukaanniemi, S. 2010. Diabetesriskiä voidaan vähentää perusterveydenhuollon keinoin. Taudin ilmaantuvuus pieneni D2D-hankkeessa. *Suomen Lääkärilehti* 65 (26-31), 2369-2379.

Salmela, M. 2004. *Sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitamisen taidot ja niiden opetus ammattikorkeakoulussa. Opiskelijoiden, opettajien ja ohjaajien arviot*. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteenlaitos.

Salmela, S. 2012. Elintapaohjauksen lähtökohtia korkeassa diabetesriskissä olevilla henkilöillä Tyyppin 2 diabeteksen ehkäisyn toimeenpainohankkeessa (D2D). Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteellinen tiedekunta.

STM 2000. *Sairaanhoitajan, terveydenhoitajan ja kättilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. Terveydenhuollon ammatinharjoittamisen kannalta keskeisiä näkökohtia. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2000:15. Sosiaali- ja terveysministeriö. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta. Helsinki: STM.* Viitattu 3.11.2011.
http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/mon20_15/moniste.htm.

STM 2001. *Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 –kansanterveysohjelmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2001:4. Viitattu 3.11.2011.*
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=42733&name=DLFE-6214.pdf.

STM 2005. *Potilaan oikeudet. Sosiaali- ja terveysministeriö esitteitä 2005:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 3.11.2011.*
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3820.pdf&title=Potilaan_oikeudet_fi.pdf.

- STM 2006. Terveyden edistämisen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:19. Viitattu 3.11.2011. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2006/09/pr1158139777250/passthru.pdf>.
- STM 2007. Terveyden edistämisen politiikkaohjelman sisältö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Viitattu 3.11.2011. <http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/politiikkaohjelmat-2007-2011/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf>.
- Söderlund, L.L, Madson, M.B., Rubak, S., Nilsen, P. 2011. A systematic review of motivational interviewing training for general health care practitioners. *Patient Education and Counseling* 84 (1), 16-26.
- Söndénå, K. 2007. Reflektionen, dialogen och demokratin. Teoksessa Kroksmark T & Åberg K. (toim.) *Handledning i pedagogiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur, 225–239.
- Terveydenhuoltolaki 1326/2010. Viitattu 3.11.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Kansallinen lihavuusohjelma 2012 – 2015. Viitattu 7.1.2013. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/ohjelmat/kansallinen_lihavuusohjelma_2012_2015.
- Thompson, R., Wolf, D.M., Sabatine, J.M. 2012. Mentoring and Coaching. *The Journal of Nursing Administration* 42 (11), 536 – 541.
- Trento, M., Gamba, S., Gentile, L., Grassi, G., Miselli, V., Morone, G., Passera, P., Tonutti, L., Tomalino, M., Bondonio, P., Cavallo, F., Porta, M. 2010. Rethink Organization to iMprove Education and Outcomes (ROMEIO). A multicenter randomized trial of lifestyle intervention by group care to manage type 2 diabetes. *Diabetes Care* 33 (4), 745 – 747.
- Trotzer, J. P.1977. *The Counselor and the Group: Integrating Theory, Training, and Practice*. Monterey: Brooks/Cole Publishing Company.
- Tuckman, B. W., Jensen, M. A. C. 1977. Stages in small group development reviseted. *Group & Organization Management* 2 (4), 419-427.
- Turku, R. 2007. *Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus*. Helsinki: Oy Edita A.

- Turku R, Heinonen L. Pieni päätös päivässä –projektin seurantalutkimus. Ryhmämuotoisen painonhallintaohjauksen edellytykset. DEHKO-raportti 2005:7. Suomen Diabetesliitto ry. Tampere, 2005.
- Underhill, C. 2005. The effectiveness of mentoring programs in corporate settings: A meta-analytical review of literature. *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), 292 – 307.
- Vadstrup, E. S., Frølich, A., Perrild, H., Borg, E., Røder, M. 2011. Effect of a group-based rehabilitation programme on glycaemic control and cardiovascular risk factors in type 2 diabetes patients: the Copenhagen Type 2 Diabetes Rehabilitation Project. *Patient Education and Counseling* 84 (2), 185-190.
- Wilson, D. B., Johnson, R. E., Jones, R. M., Krist, A. H., Woolf, S. H., Flores, S. K. 2010. Patient weight counseling choices and outcomes following a primary care and community collaborative intervention. *Patient Education and Counseling* 79, 338 – 343.
- World Health Organization (WHO). Finland: Health Profile 2010. Viitattu 31.12.2011 <http://www.who.int>.
- World Health Organization (WHO). Audit. The Alcohol Use Disorders Identification Test. Guidelines for Use in Primary Care. Viitattu 1.5.2014. http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_MSD_MSB_01.6a.pdf.
- Vähäsarja, K., Poskiparta, M., Kettunen, T., Kasila, K. 2004. Transteoreettinen muutosvaihemalli perusterveydenhuollon liikuntaneuvonnassa. Systemaattinen katsaus. *Liikunta ja Tiede* 6, 81-88.
- Vänskä, K. 2012. Ohjauksen osaajat – Miten he sen tekevät? Terveystieteen ohjaajien käsityksiä ohjausosaamisesta. *Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja* 2012; 132.
- Östberg, A. L., Wikstrand, I., Bengtsson Boström, K. 2011. Group treatment of obesity in primary care practice: A qualitative study of patients' perspectives. *Scandinavian Journal of Public Health* 39, 98 – 105.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Liite 2: Ohjaajan tiedote ja suostumus

Liite1

Hyvä Elämäntaparyhmän ohjaaja

Kuntanne on mukana toteuttamassa Elämäntaparyhmää, jonka tavoitteena on ehkäistä kansansairauksia tai jarruttaa jo sairastuneiden henkilöiden taudin etenemistä. Elämäntaparyhmän toteutuksessa painottuvat toiminnalliset ohjausmenetelmät ja ryhmätyötavat. Haluaisimmekin tietoa teidän ammattilaisten; tiedoista, taidoista, asenteista ja kokemuksista ryhmäohjaajina. Ryhmäohjausmallia on tarkoitus parantaa tällä lomakkeella kerättävien tietojen pohjalta. Tiedot palvelevat Elämäntaparyhmä aineiston muokkaamisessa ja kehittämässä entistä toimivammaksi työmenetelmäksi. Tiedot käsitellään nimettöminä.

Nimi: Yhteystiedot 1

Nimi: Yhteystiedot 2

Täytät tämän lomakkeen:

- Ryhmän aloitusvaiheessa
- Ryhmän päättämisen vaiheessa

Kunta _____

A. Taustatiedot

Olen osallistunut ryhmäohjaus-koulutukseen seuraavasti:

- Perustutkintooni liittyvä koulutus (sairaanhoidaja, terveydenhoitaja, fysioterapeutti tms.)
- Yksittäisiä lisä- tai täydennyskoulutuspäiviä
- Lyhyt, alle vuoden mittainen koulutus
- Yli vuoden kestävä koulutus
Koulutuksen kesto, kouluttajataho _____

Olen ohjannut ryhmiä työssä tai vapaa-aikanani seuraavasti:

1. En ollenkaan
2. Vähemmän kuin 10 ryhmää
3. 10-50 ryhmää
4. Lukemattomia ryhmiä

Seuraavassa esitetään joukko kysymyksiä tai väittämiä. Valitse parhaiten omaa toimintaasi ja mielipidettäsi parhaiten kuvaava arvio. Ympyröi valitsemasi vaihtoehto.

B. Ryhmäohjauksen tietopohja

Ryhmäohjauksen toteuttamiseksi minulla on tietoa seuraavista asioista:

	Ei lainkaan tietoa	Jonkin verran tietoa	Paljon tietoa	Tarvitsen lisätietoa
1. Ryhmäohjauksen kirjallisuudesta	1	2	3	4
2. Ryhmäohjauksen suunnittelusta	1	2	3	4
3. Erilaisista ryhmistä	1	2	3	4
4. Ryhmäprosessin vaiheista	1	2	3	4
5. Ryhmän toimintaan vaikuttavista asioista	1	2	3	4
6. Ryhmään soveltuvista tehtävistä	1	2	3	4
7. Ryhmän ohjaajana toimimisesta	1	2	3	4
8. Ohjaajan ja ryhmän välisestä vuorovaikutuksesta	1	2	3	4
9. Ryhmärooleista (=vuorovaikutusroolit)	1	2	3	4
10. Motivoivasta haastattelusta	1	2	3	4
11. Muutosvaihemallista	1	2	3	4
12. Voimavarakeskeisistä puhekäytännöistä	1	2	3	4

Kerro tarvittaessa tarkemmin tiedon tarpeesi:

C. Toiminta ryhmäohjaustilanteessa (kyky ohjata ryhmää)

Arvioi miten osuvasti seuraavat väittämät kuvaavat toimintatapaasi:

	En tunne asiaa	Pitää paikkansa hyvin	Pitää joskus paikkansa	Pitää usein paikkansa	Pitää aina paikkansa
<u>Ryhmän tunneilmasto</u>					
1. Ryhmän alussa käytän aikaa ryhmäläisten tutustuttamiseen toisiinsa	1	2	3	4	5
2. Rakennan ryhmän ilmapiiriä tietoisesti	1	2	3	4	5
3. Sovimme ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tulevalle ryhmätyöskentelylle	1	2	3	4	5
4. Ohjaustapani on ajoittain huumorisävytteistä	1	2	3	4	5

	En tunne asiaa	Pitää paikkansa hyvin	Pitää joskus paikkansa	Pitää usein paikkansa	Pitää aina paikkansa
<u>Ryhmän toiminta ja vuorovaikutus</u>					
5. Kysyn ryhmäläisiltä, mitä he odottavat ryhmäohjaukselta	1	2	3	4	5
6. Kysyn ryhmäläisiltä, mitä he odottavat minulta ryhmäohjaajana	1	2	3	4	5
7. Tunnistan ryhmän osallistujien erilaiset roolit	1	2	3	4	5
8. Osaan käyttää ryhmäläisten erilaisia osallistujarooleja ryhmän yhteiseksi hyväksi	1	2	3	4	5
9. Pidän huolta, että jokainen ryhmän jäsen saa mahdollisuuden osallistua	1	2	3	4	5
10. Hallitsen ryhmässä syntyvät ristiriitaiset tilanteet	1	2	3	4	5
11. Otan puheeksi, jos yhteisesti sovituihin säännöihin ei pidetä kiinni	1	2	3	4	5
12. Käytän tietoisesti tilasuunnittelua tukemaan ryhmän toimintaa (esim. istumajärjestys)	1	2	3	4	5
13. Käytän ryhmässä muutakin ohjausta kuin puhetta	1	2	3	4	5
14. Aktivoin ryhmää muotoilemalla kysymyksiä monin eri tavoin	1	2	3	4	5
15. Otan puheeksi vaikeita asioita	1	2	3	4	5
16. Ohjaan ryhmäläisiä pohtimaan käytännön keinoja elintapamuutosten toteuttamiseen					
17. Ohjaan keskustelua elämäntapamuutosten epäonnistumisista	1	2	3	4	5
18. Saan ryhmäläiset keskustelemaan keskenään	1	2	3	4	5
19. Rohkaisen ryhmäläisiä tuomaan esille erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä	1	2	3	4	5
20. Tuen ryhmän aktiivisuutta erilaisten harjoitusten ja tehtävien avulla	1	2	3	4	5
21. Käytän kotitehtäviä osana oman toiminnan tunnistamista (esim. päiväkirjat)	1	2	3	4	5
22. Käytän avuksi tehtäviä, joiden tarkoituksena on synnyttää positiivisia tunteita	1	2	3	4	5
23. Ryhmässäni puhutaan tunteista	1	2	3	4	5
24. Käytän avuksi tehtäviä, jotka auttavat ryhmäläisiä uusien ajattelutapojen löytymisessä	1	2	3	4	5
25. Käytän avuksi tehtäviä, jotka auttavat ryhmäläisiä omien tavoitteiden nimeämisessä	1	2	3	4	5

	En tunne asiaa	Pitää paikkansa hyvin	Pitää joskus paikkansa	Pitää usein paikkansa	Pitää aina paikkansa
<u>Palaute ja arviointi</u>					
26. Pyydän ryhmältä palautetta toiminnastani	1	2	3	4	5
27. Pyydän ryhmältä palautetta tehtävistä ja harjoituksista	1	2	3	4	5
28. Pyydän ryhmältä toiminnan parantamisehdotuksia	1	2	3	4	5
29. Ohjaan ryhmää välillä arvioimaan koko ryhmän toimintaa	1	2	3	4	5
30. Saan ryhmäläisiltä palautetta omasta toiminnastani ryhmän ohjaajana	1	2	3	4	5
31. Annan ryhmäläisille henkilökohtaista palautetta	1	2	3	4	5

D. Mielipiteeni ryhmäohjauksesta

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
32. Ryhmän ohjaaminen on minulle mieleinen tehtävä	1	2	3	4
33. Ryhmän ohjaaminen on voimaannuttava kokemus	1	2	3	4
34. Ryhmän ohjaaminen tuo voimavaroja muuhunkin työhön	1	2	3	4
35. Ryhmän ohjaaminen on ahdistavaa	1	2	3	4
36. Ryhmän ohjaaminen on työlästä	1	2	3	4
37. Tunnen usein epävarmuutta ohjatessani ryhmää	1	2	3	4
38. Ryhmäläiset osallistuvat keskusteluun vilkkaasti	1	2	3	4
39. Ryhmään on sitouduttu kun sinne tullaan	1	2	3	4
40. Ryhmäohjaus säästää aikaa yksilöohjaukselta	1	2	3	4
41. Ryhmäohjaus tuottaa tuloksia	1	2	3	4
42. Ryhmäohjauksen tuloksellisuus riippuu ohjaajasta	1	2	3	4
43. Ryhmän ohjaaminen vie liian paljon työaikaa	1	2	3	4
44. Ryhmän ohjaaminen edellyttää vahvempaa sisällöllistä osaamista kuin yksilöohjaus	1	2	3	4
45. Ohjaajan on pidettävä ryhmässä ohjat vahvasti omista käsissään	1	2	3	4
46. Ryhmän ohjaaminen vaatii yleensä paljon etukäteisvalmistelua	1	2	3	4
47. Ryhmän jäsenten erilaisuus on toivottavaa	1	2	3	4
48. Diagnoosipohjaiset ryhmät helpottavat ohjaajana toimimista	1	2	3	4

Mitä muuta haluaisit kertoa

Kiitos mukanaolostasi!

14.9.2012

OHJAAJAN TIEDOTE

TUTKIMUS Toiminnallisen ryhmäohjauksellisen vaikuttavuuden sydän- ja verisuonisairauksien vaaratekijöihin

Hyvä Elämäntaparyhmän ohjaaja

Pyydämme Teitä mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan toiminnallisen ryhmäohjauksellisen vaikutusta sydän- ja verisuonisairauksien vaaratekijöihin mm; verenpaineeseen, verenrasva-arvoihin, verensokeriin, painoon ja liikunta-aktiivisuuteen. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään ryhmäohjauksellisen toimivuutta perusterveydenhuollossa ja arvioidaan ryhmäohjaajien taitojen kehittymistä. Tutkimus tuottaa uusia mahdollisia toimintatapoja perusterveydenhuollon ryhmäohjauksen toteuttamiseen terveyskeskusten ja sairaanhoitopiiriin yhteistyönä olemassa olevia resursseja hyödyntäen. Siksi osallistumisenne on tärkeää.

Tutkimukseen pyydetään kaikkia Elämäntaparyhmien ohjaukseen osallistuneita ohjaajia. Tutkittavien määrä tulee olemaan noin 50 henkilöä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen, Teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen Teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Pyydämme suostumustanne ohjaajakyselylomakkeella kerättävän tiedon analysointiin ja tutkimiseen. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista, eikä tietojen antamisesta kieltäytymisellä ole vaikutusta ryhmään osallistumiseen. Kyselylomakkeilla kerätty tutkimusaineisto luokitellaan koodeilla, jolloin yksittäisen ohjaajan tiedot eivät tule näkyviin missään vaiheessa, eikä eri kuntien ohjaajia voida niistä tunnistaa. Tutkimusaineisto säilytetään lukollisessa kaapissa, johon vain tutkijalla on avain. Tutkija sitoutuu noudattamaan voimassa olevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita. Tutkimustuloksista valmistuu yliopistotasoisia opinnäytetöitä sekä väitöskirjoja ja siitä kirjoitetaan tieteellisiä artikkeleita. Tutkimusaineisto hävitetään silppuamalla asianmukaisin keinoin tutkimusten valmistuttua.

Tutkimuksesta vastaa liikuntakoordinaattori Keski-Suomen sairaanhoitopiiristä. Keski-Suomen sairaanhoitopiirin alueellinen tutkimuseettinen toimikunta on arvioinut tutkimussuunnitelman ja antanut siitä puoltavan lausunnon. Pyydämme Teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Liikuntakoordinaattori _____
KSSHHP, Perusterveydenhuollon yksikkö
Puh. _____, Sähköposti: etunimi.sukunimi@ksshp.fi

14.9.2012

OHJAAJAN SUOSTUMUS

TUTKIMUS Toiminnallisen ryhmäohjausmallin vaikuttavuus sydän- ja verisuonisairauksien vaaratekijöihin

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tieteelliseen tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tutkia toiminnallisen ryhmäohjausmallin vaikutusta sydän- ja verisuonisairauksien vaaratekijöihin mm; verenpaineeseen, verenrasva-arvoihin, verensokeriin, painoon ja liikunta-aktiivisuuteen. Lisäksi selvitetään ryhmäohjausmallin toimivuutta perusterveydenhuollossa. Ohjaajia koskevan kyselytulosten kartoituksen tavoitteena on kerätä mukana olevien ammattilaisten kokemuksia, tietoja ja taitoja ryhmäohjaajina. Tiedot palvelevat Elämäntaparyhmä aineiston muokkaamisessa ja kehittämisessä entistä toimivammaksi työmenetelmäksi. Tiedot käsitellään nimettöminä.

Tiedot antoi _____ / ____ / ____ / 20 _____. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista. Olen selvillä siitä, että voin peruuttaa tämän suostumukseni tai keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta eikä peruutukseni vaikuta kohteluuni tai saamaani ohjaukseen millään tavalla. Tiedän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkimushenkilöksi.

Tutkittavan nimi _____ Tutkittavan syntymäaika _____ Tutkittavan osoite _____

Päivämäärä _____ Allekirjoitus _____

Minua saa haastatella _____ kyllä _____ ei

Puhelinnumero haastattelun sopimista varten _____

Suostumus vastaanotettu
