

Marja Tiittanen (toim.)

Ryhmänohjaajan käsikirja

TAVOITTEET TODEKSI – SPARRAUSTIIMI



Ryhmänohjaajan käsikirja

TAVOITTEET TODEKSI – SPARRAUSTIIMI

Käsikirjan taitto:

Jouni Karppanen / Sitefactory Oy

Käsikirjan tilaukset:

Mielenterveyden keskusliitto

Ratakatu 9

00120 HELSINKI

Puh. (09) 565 7730

www.mtkl.fi

Materiaali tulostettavissa internet-sivustolta

www.vertaisvoima.fi

ALKUSANAT

Ihmisen työkyky vaihtelee iän, elämäntilanteen ja terveyden myötä. Silti jokaisella tulisi olla mahdollisuus mielekkääseen työhön ja työlle tulisi olla tekijöitä. Useita toimialoja koettelee jo nyt työvoimapula.

Mielenterveyden häiriöt ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohella yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Tällä hetkellä neljä kymmenestä työkyvyttömyyseläkkeellä olevasta on menettänyt työkykynsä mielenterveyden tai käyttäytymisen häiriöiden takia.

Tässä käsikirjassa esitetyn ryhmätoiminnan mallin, Sparraustiimin, tavoitteena on madaltaa mielenterveyskuntoutujien kynnystä opiskeluun, työllistymiseen ja pysymiseen työssä. Toimintamallia voidaan käyttää myös muiden vamman tai sairauden vuoksi vaikeasti työllistyvien työllistymisen tukena. Työttömäksi jääminen ja työttömyyden pitkittyminen voi jo itsessään olla tilanne, josta selviytyminen vaatii rohkaisua ja tukea.

Sparraustiimissä yhdistyvät vertaistuen, voimavara- ja tavoitekeskeisen ajattelun, positiivisen psykologian ja elämyspedagogian periaatteet. Harjoituksissa on havaittu erityisesti elämysharjoitteet toimintaa ja tavoitteita hyvin tukeviksi. Työelämässä tarvitaan entistä enemmän yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, ryhmässä toimiminen on yksi tapa herätellä ja opetella näitä taitoja.

Sparraamisen toimintaympäristö voi olla työllistämispalvelu (työvoimatoimisto, työvoiman palvelukeskus, työllistävä yhdistys, työpaja, työkeskus), yhteisö (yhdistys, osuuskunta), oppilaitos tai terveys- ja sosiaalitoimi. Nykyisin em. tahot huomioivat joko työllistymisen tai mielenterveyden kysymykset, eivät aina riittävässä määrin näiden liittymistä toisiinsa. Riittämätön tuki voi johtaa työstä syrjäytymiseen. Vertaistukea työllistymisen prosessin tukena on myös vielä vähän ohjatusti ja suunnitelmallisesti hyödynnetty.

Sparraustiimiä voidaan käyttää myös kuntouttavan työtoiminnan tai tukityöllistämisen jälkeisen jatkopolun rakentamiseen avoimille työmarkkinoille, joihin myös sosiaaliset yritykset luetaan. Ryhmätoiminnan periaatteita ja harjoituksia voidaan soveltaa myös työllistävien yhteisöjen ja yritysten henkilöstön tueksi, kun halutaan kehittää työyhteisön kykyä hyväksyä erilaiset ja erilaisen työkyvyn omaavat ihmiset osaksi yhteisöä.

Tämä käsikirja on syntynyt Mielenterveyden keskusliiton Vertaisvoima käyttöön -projektin toiminnan tuloksena. Arvokasta kokemusperäistä tietoa on saatu projektin järjestämään ryhmätoimintaan, tapahtumiin ja selvityksiin osallistuneilta mielenterveyskuntoutujilta, työttömiltä työnhakijoilta, työllistäviltä yhteisöiltä, sosiaali- ja terveysalan työntekijöiltä, työvoimaviranomaisilta, oppilaitoksilta, sosiaalisilta yrityksiltä ja muilta työnantajilta.

Tarkoitus on, että tämän käsikirjan sisältö ja painotukset kehittyvät edelleen. Itselle merkityksellistä sisältöä voi lisätä, uusia harjoituksia kehittää, merkitä ylös hyväksi havaittuja kysymyksiä ja tuoda esille uusia esimerkkejä. Tavoitteena on, että jokainen ryhmänohjaaja rakentaa käsikirjasta omaan toimintaansa sopivan.

Toivomme, että tämä käsikirja antaa omalla panoksellaan toivoa ja uskoa siihen, että muutos on aina mahdollinen. Uskomme, että muutos on mahdollinen, jos se lähtee kunnioituksesta ihmisen yksilöllisiä unelmia ja kykyjä kohtaan.

Marraskuussa 2007

*Marja Tiittanen
projektikoordinaattori*

Vertaisvoima käyttöön-projekti on Mielenterveyden keskusliiton ajalla 1.4.2005 – 31.12.2007 toteuttama hanke ja se on osa Joensuun kaupungin henkilöstöyksikön hallinnoimaa OPTIO TYÖELÄMÄÄN – Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL-hanketta. Hanke on Euroopan sosiaalirahaston EQUAL-yhteisöaloiteohjelman, kansallisella tasolla Työministeriön ja paikallisella tasolla Pohjois-Karjalan Te-keskuksen rahoittama.

Equal-yhteisöaloiteohjelman tavoitteena on kehittää kansainvälisen yhteistyön avulla uusia keinoja, joilla torjutaan syrjäytymistä, syrjintää sekä epätasa-arvoa työmarkkinoilla. Toiminta kytketään työllisyyden ja inhimillisten voimavarojen kehittämiseen. Pyrkimyksenä on tukea erityisesti heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien ja vaikeasti työllistettävien työelämäkynnyksen ylittämistä. Keskeisenä tavoitteena on kehittää toimenpiteitä henkilöiden osaamisen, elämänhallinnan ja –laadun sekä omatoimisuuden lisäämiseksi. (www.equal.fi)

SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat	4
Käsikirjan sisältö	8
1. SPARRAUSTIIMIN LÄHTÖKOHDAT	9
1.1. Viitekehykset	9
1.2. Toimintatavat	10
1.3. Ryhmätyöskentelyn merkitys	11
2. UNELMASTA URAKSI	13
2.1. Tilanteen kartoitus	13
2.2. Tavoitteen asettaminen	14
3. RYHMÄTOIMINNAN VAIHEET	15
3.1. Alkuhaastattelu	15
3.2. Ryhmän vaiheet	15
3.3. Ohjaajan tehtävät	16
3.4. Jatkotuki sparraustiimille	17
4. MUUTOKSEN AIKA	18
4.1. Muutosvalmius	18
4.2. Muutosvastarinta	18
5. TAVOITTEENA TYÖ	20
5.1. Unelmien merkitys	20
5.2. Motivaatio	21
5.3. Eteenpäin pienin askelin	22
6. VOIMAVARAT	24
6.1. Myönteisyyden voima	24
6.2. Verkoston tuki	24
7. TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN	26
7.1. Itsensä hyväksyminen	26
7.2. Työyhteisön viestintä	27
7.3. Työelämätaidot	28
8. OPISKELU – REITTI TYÖELÄMÄÄN	31
8.1. Suunnittelu	31
8.2. Hakeutuminen	31

9. KOKONAISVALTAINEN HYVINVOINTI	33
9.1. Hyvinvoinnista huolehtiminen	33
9.2. Päihteet	35
9.3. Työhyvinvointi	35
LIITTEET	
Liite 1 Positiivinen psykologia – ratkaisukeskeistä reflektointia	36
Liite 2 Sparraustiimin ohjeellinen kulku	41
Liite 3 Ohjeita työnhakijalle	43
Liite 4 Työllistymismahdollisuuksia	45
Liite 5 Valmentava ja kuntouttava koulutus	46
LÄHDEAINEISTO	50

KÄSIKIRJAN SISÄLTÖ

Tämä käsikirja on tarkoitettu ohjaajalle, jolla jo on hyvät ryhmänohjaamisen taidot. Ohjaamiseen, ryhmän toimintaan ja harjoituksiin liittyvää perustietoa materiaalissa on vain vähän. Tavoitteena on tarjota ryhmänohjaajalle toimintamalli, tietoa toimintaa ohjaavista viitekehyksistä ja esimerkkejä ryhmän toimintamuodoista, sitä ohjaavista kysymyksistä ja tärkeimmistä harjoituksista.

Sisältöä ja uusia harjoituksia on kehitetty ja testattu Vertaisvoima käyttöön-projektin ryhmänohjaajan Anna-Mari Koistisen ja projektikoordinaattori Marja Tiittasen toimesta mielenterveyskuntoutujien muodostamissa ryhmissä. Käsikirjan sisältöä ja harjoituksia ovat testanneet työttömien työnhakijoiden ryhmässä Kotikartanoyhdistyksen ohjaajat Marjatta Heikkilä ja Kimmo Vartiainen hyödyntäen erityisesti elämyspedagogiikan periaatteita.

Viitekehyksen valinnasta sekä ratkaisukeskeisyyden ja positiivisen psykologian soveltamisesta oppimateriaaliin ovat vastanneet projektipäällikkö Mika Vuorela ja sosiaalipsykologi ja psykoterapeutti Krisse Lipponen. Oppimateriaalin kokoamiseen ovat osallistuneet myös Mielenterveyden keskusliiton ammatillisen kuntoutuksen tukipisteen henkilöstö: Kaiju Yrttiaho, Satu Veijalainen, Eija Rautakorpi ja Jyrki Rinta-Jouppi. Käsikirjan käyttökelpoisuutta ohjaajien käyttöön ja ohjaajan roolia on kommentoinut psykiatrinen sairaanhoitaja ja ryhmänohjaajien kouluttaja Anna-Maija Sivonen Sosiaalipedagogisesta säätiöstä. Sisällön rakennetta on kommentoinut OPTIO TYÖELÄMÄÄN-hankkeen hallinnon projektipäällikkö Arja Pöntinen-Heinonen.

Kehitystyön tuloksena syntyneen aineiston pohjalta käsikirjan on toimittanut projektikoordinaattori Marja Tiittanen. Käsikirjan lisäksi on toimitettu erillinen osallistujan opas, joka sisältää alku- ja loppuhaastattelulomakkeet, tärkeimmät harjoitukset ja tilaa omille muistiinpanoille. Osallistujan oppaan tuottamisesta ja toimittamisesta on vastannut Marja Tiittanen yhteistyössä ohjaaja Marjatta Heikkilän kanssa.

Käsikirjan teksti pohjaa viitekehyksien lisäksi vahvasti ryhmätoiminnan käytännön kokemuksiin sekä ohjaajien että osallistujien näkökulmasta. Tähän valitut viitekehykset on havaittu toimiviksi muutoksen ja tavoitteellisen toiminnan tukena. Ryhmätoiminnan käytännön kulkua ja harjoituksia on syytä muokata kunkin ryhmän tarpeisiin sopivaksi. Erilaisia harjoituksia löytyy useista ryhmätoimintaa käsittelevistä kirjoista.

”Super-Päivin” tarina kulkee mukana käsikirjassa esimerkkinä osallistujan tuntemuksista. Päivi kertoo ja kommentoi sparrauksen, opiskelun ja työllistymisen herättämiä tuntemuksia ja kokemuksia. Päivi on nuorehko nainen, joka on toipunut vakavasta mielensairaudesta ja on onnistunut kääntämään kohtaamansa vaikeudet vahvuuksiksi sekä henkilökohtaisessa elämässään että työssään. Päivin tarina on ainutkertainen kuten jokaisen osallistujan oma tarina on ja tulee olemaan.

Liitteissä esitellään tarkemmin positiivisen psykologian ja ratkaisukeskeisen ajattelun periaatteita, Sparraustiimin ohjeellinen kulku, ohjeita työnhakijalle, koulutus- ja työllistymisvaihtoehtoja ja luetelo lähteenä käytetystä materiaalista. Aineisto liitteineen on tulostettavissa internetistä sivustolta www.vertaisvoima.fi. Sivustolle on koottu lista myös muusta ryhmätoimintaa tukevasta materiaalista.

1. SPARRAUSTIIMIN LÄHTÖKOHDAT

It is not the strongest of the species that survives, not the most intelligent, but the one most responsive to change.

- Charles Darwin, The Origin of the Species

Sparraustiimi on muutoksen tukemista. Muutoksen suunta ja nopeus ovat osallistujan itse asettamia. Muutokseen tarvittavia tietoja ja taitoja innostetaan hankkimaan koko ryhmän ja jokaisen osallistujan omaksi hyödyksi.

Sparraustiimi sopii hyvin työhön tai opiskeluun suuntaaville henkilöille, joilla on käynnissä jokin aktiivinen prosessi – työkokeilu, opiskelu tai kuntoutustoimenpide. Sparraustiimi yhdistää yksilöllisten tavoitteiden tukemisen ja ryhmämuotoisen toiminnan tarjoaman sosiaalisen tuen.

Sparraustiimin ryhmätoiminnan sisältöjä voidaan käyttää myös työssäpysymisen tukena ja koko työyhteisön koulutuksessa koskien erilaisen ja erikoistuneen työkyvyn hyväksymistä ja hyödyntämistä.

1.1. Viitekehykset

Materiaalin viitekehyksenä ovat vertaistuki, kokemustiedon arvostaminen, voimavara- ja ratkaisukeskeisyys, positiivinen psykologia ja elämyspedagogiikka. Ryhmätoiminnan tavoitteena on rohkaista, tukea ja ohjata osallistujia laatimaan itselleen suunnitelma työllistymiseksi tai koulutukseen siirtymiseksi ja tukea tämän suunnitelman täytäntöön panoa.

Viitekehykset tarjoavat myönteisen ja eteenpäin vievän työskentelytavan. Huomio on tavoitteissa, joihin edetään suunnitelmallisesti ja ”pienin askelin”. Etenemistä seurataan ja onnistumiset huomioidaan. Lähestymistapa vahvistaa positiivisia tulevaisuuden odotuksia, mahdollistaa vaikeuksien kääntämisen opiksi tulevaan, vahvistaa osallistujien mielessä olevia mahdollisuuksia ja antaa keinoja, joilla tavoitteet voi saavuttaa.

Vertaistuki ja kokemustiedon arvostaminen

Vertaistuki mahdollistaa omien kokemusten ja ajatusten turvallisen jakamisen ja toisilta oppimisen. Kannustavan esimerkin voima on merkittävä. Sparraustiimin vertaisnäkökulmaa voidaan vahvistaa ottamalla ohjaajan työpariksi vertaisohjaaja, jolla on omakohtaista kokemusta mielenterveysongelmista ja/tai työttömyydestä.

Voimavara- ja ratkaisukeskeisyys

Vahvuuksien varaan rakentaminen on keskeinen elementti ratkaisukeskeisessä työskentelyssä. Ohjaaja auttaa kysymyksillään osallistujaa löytämään ehkä jollain muulla elämänalueella olevia taitoja tai vahvuuksia, joita voisi hyödyntää työllistymisen tukena. Olennaista on ohjaajan usko siihen, että osallistujalla itsellään on tarvittavat kyvyt ja taidot.

Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä keskustelun konkretisoiminen on olennaista. Haetaan taitoja ja ominaisuuksia ja ne pyritään tuomaan käytännön tasolle, eli pohditaan, miten tämä kyky auttaa sinua tässä tilanteessa? Miten tämän taidon tai tiedon avulla voit edistää työpaikan saamista?

Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia on yhdysvaltalaisen psykologin Martin Seligmanin aloitteesta vuosituhannen vaihteessa käynnistynyt psykologian uusi osa-alue. Positiivinen psykologia pyrkii tutkimaan ja kehittämään ihmisen vahvuuksia ja hyviä puolia.

Uskotaan, että ihmisen hyveet ja vahvuudet voivat toimia puskurina tai rokotuksena psykologisia ongelmia ja häiriöitä vastaan. Uskotaan myös, että usein paras tapa voittaa ihmisen heikkoudet on vahvuuksien vahvistaminen.

Elämyspedagogia

Elämuskasvatus on tietoista pyrkimystä saattaa yksilö yksin tai ryhmässä pohtimaan kokemusten ja tunnetilojen kautta oman elämänsä tai yhteisön ongelmia ja haasteita sekä etsimään niihin vastauksia. Elämystoiminnalliset harjoitteet toimivat välineenä herätettäessä ryhmän tai yksilön todellisia kasvun haasteita.

Elämukset toimivat ärsykkeinä, jotka avaavat ihmisen mieltä ja synnyttävät luovia prosesseja. Osallistujien tulisi työskennellä oppiakseen, kommunikoidakseen, toimiakseen ja unelmoidakseen. Elämuskasvatuksella on yhtymäkohtia ratkaisukeskeisyyteen ja positiiviseen psykologiaan.

1.2. Toimintatavat

Toiminnan toteuttamiseen tarvitaan yhteistyötä työnantajien, työvoimaviranomaisten ja sosiaali- ja terveysalan toimijoiden kanssa. Myös em. tahojen toimijat tarvitsevat rohkaisua siihen, että vaikeistakin sairauksista, myös mielensairauksista, on mahdollista toipua ja löytää omia kykyjään vastaavaa työtä.

Eläkkeellä olevien henkilöiden työhön kuntouttaminen on myös monelle taholle uusi asia. Kuitenkin erityisesti mielenterveysyistä sairauslomalle aikanaan jääneet ihmiset joutuvat hakeutumaan työkyvyttömyyseläkkeelle turvatakseen toimeentulonsa, vaikka tavoitteena olisikin työssä pysyminen.

Sparraustiimi toteutetaan ryhmämuotoisena toimintana. Työnteko ja opiskelu ovat ryhmätoimintaa. Sparraustiimin keskeinen työväline on toiminnan aikana koottava henkilökohtainen ammatillisen kuntoutumisen Sparrauskansio. Kansioon kootaan tehdyt harjoitukset, muistiinpanot ja omat aiheeseen liittyvät tekstit, kuvat ja muu aineisto.

Super-Päivin kansio

Päivi kokosi ammatillisen kuntoutumisensa kansion. Kansioon tuli hänelle tärkeitä asioita: voimavaroja ja vahvuuksia, toimintaohjeita huonompien hetkien varalle ja vinkkejä työhaastatteluun valmistautumiseksi. Päivi lisäsi kansioonsa myös aforismeja, runoja, lehtileikkeitä, valokuvia; kaikkea sitä, minkä Päivi koki tukevan omaa hyvinvointiaan ja mistä hän halusi muistuttaa itseään.

Hän nimesi itse kansionsa ”Super-Päivin käyttöohjeiksi”. Päivi palasi kansioonsa aina uudelleen, lisäsi sinne välilehtiä ja uutta sisältöä ja työsti samalla jo olemassa olevaa sisältöä eteenpäin.

Super-Päivin käyttöohjeiden olemassaolo ei vielä riitä, vaan tärkeää on lähteä tekemään ja toimimaan oman hyvinvoinnin eteen. Päivi lisäsi kansioonsa välilehden ”Kun käyttöohjeet eivät kiinnosta”. Tähän lukuun hän kirjoitti hyvänä hetkenä ohjeen, että kaikesta huolimatta voi käydä ainakin roskapussin viemässä. Ehkäpä samalla saa lähdetyksi pidemmällekkin lenkille.

SPARRAUSKANSIO



Ryhmässä käydään keskustelu kansion merkityksestä:
Millaisia sisältöjä kansioon halutaan? Mitä tarkoitusta varten kansio kootaan?
Nimetään kansio omia tarpeita vastaavaksi:

- voimavarakansio
- osaamiskansio
- hyvinvointikansio

1.3. Ryhmätyöskentelyn merkitys

Yhteistoiminta ja vuorovaikutus ovat hyvin tärkeässä roolissa työssä ja opiskelussa menestymiselle. Ryhmässä voi oppia työssä ja opiskelussa tarvittavia vuorovaikutustaitoja.

Usein ihmiset kokevat olevansa yksin pulminensa ja tätä voi vahvistaa se, että opiskeluun ja työllistymiseen liittyviä asioita on aiemmin hoidettu vain ammattilaisen kanssa kahden.

Tähän on koottu ryhmän tukea antavia tekijöitä. Ohjaaja voi miettiä, miten voi omalla ohjaustavallaan edistää näitä tekijöitä ryhmässä.

Tiedon jakaminen

Ryhmässä jaetaan tietoa ja vaihdetaan ajatuksia, erityisen tärkeänä kokemusperäinen tieto, mutta muistaen että kaikki ei sovi kaikille.

Ryhmään kuuluminen

Ihmisen perustarpeita on kuulua ryhmään, jossa välitetään ja huolehditaan. Erityisesti tarve tulla kuulluksi korostuu elämäntilanteessa, jossa muut sosiaaliset suhteet eivät ole voimaannuttavia.

Avautuminen ja hyväksyntä

Muiden hyväksyntä tai ymmärrys voi vapauttaa kertomaan asioita, joita ei muuten uskaltaisi ja vapautua siten syyllisyydestä ja häpeästä. On muistettava vaihtelun merkitys, ryhmässä puhutut asiat jäävät ryhmään, mikä mahdollistaa luottamuksellisen ilmapiirin syntymisen.

2. UNELMASTA URAKSI

Osallistujien tavoitteiden selkiyttämiseksi voidaan käyttää Työministeriön tuottamaa urasuunnittelun menetelmää. On tärkeää, että jokainen itse laatii omat suunnitelmansa. Joillakin prosessi sujuu helposti, toisilla se vie enemmän aikaa.

URASUUNNITTELU



Urasuunnittelu on prosessi joka voidaan jakaa viiteen osaan:

- mitä haluan - mitä osaan
- vaihtoehdot
- päätöksenteko
- tavoitteen asettaminen
- suunnitelma

Urasuunnittelun menetelmä ja harjoitukset löytyvät Työministeriön tuottamilta www-sivuilta: www.avosto.net/a-ura

2.1. Tilanteen kartoitus

Osallistujan tilanne ja lähimenneisyys kartoitetaan alkuhaastattelun yhteydessä ja sitä käydään ryhmässä läpi tutustumis- ja ryhmäytymisvaiheessa harjoitusten avulla.

On hyvä pohtia, mitä haluaa muuttaa elämässään ja mitkä asiat haluaa säilyttää. Lisäksi on tarpeen pohtia, mistä muutostarve on lähtöisin. Onko kyseessä oma halu vai ympäristön paine?

Omat toiveet tulevaisuudelle ja omien voimavarojen dokumentointi kannattaa säilyttää ja palata niihin myöhemmin. Harjoituksia osaamis- ja voimavarakartoituksia varten löytyy urasuunnittelun www-sivuilta: www.avosto.net/a-ura.

UNELMATALKOOT



Urasuunnittelun käynnistäjänä voidaan käyttää Unelmatalkoot-harjoitusta, jossa palautetaan mieleen menneitä ja nykyisiä unelmia. Jokainen laatii oman unelmiensa polun, jonka vaiheet esittää toisille. Polun laatimisessa voidaan käyttää kirjoituksia, leikata lehdistä kuvia ja piirtää. Ohjaaja huolehtii, että ilmapiiri on hyväksyvä ja kannustava, toisten unelmia ei saa arvostella tai mitätöidä. Talkoo-nimitys tarkoittaa sitä, että ryhmäläiset jatkossa auttavat toinen toistaan kohti jokaisen omaa unelmaa.

2.2. Tavoitteen asettaminen

Usein osallistujilta puuttuu tietoa olemassa olevista vaihtoehtoista. Vaihtoehtojen todentamiseksi voidaan jo ryhmän toiminnan alkuvaiheessa tehdä tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin ja yrityksiin tai kutsua asiantuntijoita vieraaksi. Alkuvaiheessa on myös tärkeää kartoittaa mahdolliset esteet, jotka on ylitettävä tavoitteeseen pääsemiseksi.

Tavoitteen asettamisen jälkeen asetetaan välitavoitteet, joita voivat olla esim. cv:n tekeminen tai tietokonekortti. Tavoite ja välitavoitteet kirjataan ylös ja sovitaan yhteiset tarkastuspisteet. On hyvä aloittaa toiminta ensimmäisen välitavoitteen suuntaan mahdollisimman pian. Ohjaajan haasteena on löytää ja huomioida positiivisesti pienetkin onnistumiset.

Hyvin tärkeä kysymys on varmistaa, että jokaisella ryhmäläisellä on ihmisiä/ihminen, joka tukee ja selvittää, onko ihmisiä/ihminen, joka estää tavoitteeseen pääsemistä? Tässä voidaan käyttää apuna verkostokarttaa, johon kirjataan omaan elämään positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavat henkilöt.

YRITYSPAJA



Pidempään työelämästä pois olleella henkilöllä voi olla aiheettomia pelkoja ja vääriä käsityksiä työelämästä. Yrityspaja-harjoituksessa kerrotaan yritystoiminnan periaatteista, erilaisista yritysmuodoista ja yritysten määrästä ja laadusta omalla kotipaikkakunnalla. Tavoitteena on, että osallistuja samaistuu yrittäjän rooliin ja näin kynnys kohdata työnantajia madaltuu.

Harjoituksessa työstetään omaa liikeideaa yksin tai pareittain, pohjana ovat omat unelmat ja tavoitteet. Liikeidea esitetään ryhmässä ja pohditaan, kuinka harjoituksen aikana tulleita ideoita, ajatuksia ja uusia löytyneitä voimavaroja voi hyödyntää ja toteuttaa työelämässä myös muuten kuin ryhtymällä yrittäjäksi. Harjoituksen päätteeksi tehdään vierailu tai vierailuja osallistujia kiinnostaviin yrityksiin.

Omat muistiinpanot ja huomiot:

3. RYHMÄTOIMINNAN VAIHEET

Tapa, jolla ryhmä kutsutaan koolle, on toiminnan järjestäjän päätettävissä. Sparraustiimi voidaan toteuttaa jo olemassa olevassa ryhmässä tai ryhmä voidaan koota erikseen. Mitä vapaaehtoisempaa osallistuminen ryhmään on, sitä nopeammin muutosprosessi käynnistyy. Alkuhaastattelun avulla voidaan kartoittaa mahdollisen osallistujan motivaatiota ja valmiuksia tavoitella työtä. Liian alhaisella motivaatiolla mukaan lähtevät voivat huonontaa ryhmän ilmapiiriä ja mitätöidä toisten osallistujien tavoitteellista työskentelyä.

3.1. Alkuhaastattelu

Sparraustiimin jäsenten valinnassa käytetään henkilökohtaista haastattelua, mutta osa kysymyksistä voidaan käydä läpi myös ryhmässä. Mitä enemmän luottamusta ryhmässä on, sitä henkilökohtaisempia asioita voidaan ottaa esille.

Ohjaajan vastuulla on, millainen ryhmästä tulee. Ohjaaja arvioi, ketkä hakijat hyötyvät parhaiten ryhmän toiminnasta ja kenelle se ei sovi (esimerkiksi akuutti kriisi tai tilanne, jossa sairaus oireilee). Tarvittaessa on hyvä olla yhteydessä hoitavaan tahoon.

12 osallistujan määrä on optimaalinen. Ryhmässä on hyvä olla eri ikäisiä, eri sukupuolta ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia jäseniä. Ryhmäläisillä tulisi kuitenkin olla yhteisiä nimittäjiä ja kiinnostuksen kohteita liittyen työllistymiseen ja opiskeluun.

Kysymyksiä alkuhaastattelua varten:

- Mitä meidän olisi hyvä tietää sinusta?
- Miksi haet juuri tähän ryhmään?
- Mitä taitoja, ominaisuuksia, kykyjä sinä tuot ryhmään?
- Mitä odotat, toivot tältä ryhmältä?
- Mikä kertoo, että nyt on muutoksen aika?



3.2. Ryhmän vaiheet

On hyvä tehdä ennakkoon aikataulutettu yleissuunnitelma ja ryhmän edetessä kullekin kerralle tarkempi suunnitelma, jossa on sijaa muutoksille ja ryhmäläisten omille aiheille ja toiveille. Aivan alussa sovitaan yhdessä ryhmän säännöistä ja keskustelujen luottamuksellisuudesta.

Ryhmän alkuvaihe

Ohjaajan rooli korostuu ryhmän alkuvaiheessa. Ohjaaja laittaa omalla energiallaan ryhmän "käyntiin". On tärkeää, että ohjaajalle syntyy kontakti kaikkiin osallistujiin ja että jokaisella ryhmäläiselle syntyy kontakti ainakin yhteen osallistujaan ensimmäisellä kerralla.

Ryhmän työskentelyvaihe

Ohjaaja huolehtii, että ryhmä työskentelee suunnitelman mukaisesti ja säännöistä pidetään kiinni. Vastuu työskentelystä on ryhmäläisillä. Ohjaajan rooli on vähäisempi kuin aloitettaessa, rooli tosin korostuu uudelleen, mikäli ryhmän toiminnassa on vaikeuksia.

Ryhmän päätösvaihe

Ryhmän päättymistä kannattaa pohtia etukäteen ja suunnitella yhdessä, kuinka päätöstä juhlistetaan. Ohjaaja voi jakaa todistukset osallistumisesta ja pitää kiitospuheen. Ryhmäläiset voivat myös kirjoittaa ohjaajalle ja toisilleen henkilökohtaiset kiitokset sparraamisesta ja antaa tunnustusta myös itselleen.

SPARRAUSTIIMIN RYHMÄPROSESSI



1. Muodollinen vaihe: osallistujat ovat varautuneita ja kohteliaita. Ohjaajan rooli korostuu ilmapiirin luojana ja keskustelun ylläpitäjänä.
2. Syttymisvaihe: osallistujat puhuvat avoimesti, kun huomaavat jakavansa asioita vertaistensa kanssa. Näin ei aina käy. Avoimuuden ja tavoitteisiin sitoutumisen määrää säädellään.
3. Onnellisuusvaihe: osallistujat huomaavat saavansa vastakaikua ryhmästä omille ajatuksilleen ja tunteilleen. Tästä seuraa kokemus hyväksytyksi tulemisesta.
4. Vallankumousvaihe: kriittinen vaihe. Osallistujat voivat ärsyntyä ja kyllästyä toisiinsa. Vetäjä voi olla taas aktiivisempi, jotta ryhmä pääsee eteenpäin ja pysyy koossa.
5. Kypsyysvaihe: osallistujat ovat valmiita työskentelemään keskenään ja tukemaan toisiaan tavoitteiden suuntaan.
6. Lopettamisvaihe: osallistujia rohkaistaan itsenäisyyteen ja jatkamaan halun ja mahdollisuuksien mukaan vertaisryhmänä.

3.3. Ohjaajan tehtävät

Kunnioittava ja salliva suhtautuminen ovat avainsanoja ryhmän ohjaamisessa ja ryhmän vuorovaikutuksessa. Kukin osallistuu työskentelyyn ja harjoituksiin itselle sopivimmalla tavalla. Ohjaajan tehtävänä on huolehtia, että ilmapiiri pysyy myönteisenä ja että jokaisella on mahdollisuus osallistua keskusteluun ja yhteiseen työskentelyyn.

Voimavarakeskeisen ajattelun mukaan osallistuja on aina paras oman elämänsä asiantuntija ja tätä asiantuntemusta tulee tukea ja kunnioittaa. Parhaimmillaan Sparraustiimi on oman elämänsä asiantuntijoiden työryhmä, jonka ohjaaminen vaatii sensitiivisyyttä, tilanteen mukaan hengittämistä.

Ohjaaja voi pohtia omia kokemuksiaan suhteessa osallistujien ja ryhmän tavoitteisiin, se auttaa ohjaajaa ymmärtämään paremmin osallistujien prosessia. Haastavaa on arvioida omien kokemusten jakamisen ajoitus, määrä ja laatu siten, että se vie eteenpäin osallistujia ja ryhmää.

Ohjaajan tulee huolehtia siitä, että hän ei mene mukaan osallistujien tunnetiloihin ja prosessiin, vaan hän purkaa omat henkilökohtaiset tuntemuksensa toisten ohjaajien kanssa ja työnohjauksessa. Toiminnan järjestäjän tulisi muistaa huolehtia ryhmänohjaajien riittävästä perehdyttämisestä ja työnohjauksesta.

Ohjaajan ja vertaisohjaajan työskentelystä

Mikäli mahdollista ryhmän ohjaajina on hyvä olla kaksi henkilöä. Ohjaajaparina voi toimia henkilö, jolla itsellään on kokemusta mielenterveyden ongelmista, niistä kuntoutumisesta ja/tai työttömyydestä. Tällöin puhutaan vertaisohjaajasta. Vertaisohjaaja on oman kokemuksensa jakamisen kautta parhaimmillaan kannustava esimerkki ja toivon luoja ryhmäläisille.

Ohjaajan ja vertaisohjaajan tulee varata toisiinsa tutustumiseen, yhteisen työskentelyn tavoitteiden ”auki puhumiseen” ja työnjaosta sopimiseen riittävästi aikaa. Varsinainen ohjaaja on aina viime kädessä vastuussa ryhmän toiminnasta ja hänen tulee huolehtia, että vertaisohjaaja saa työhönsä riittävästi valmennusta ja tukea.



OHJAAJAN KOMMENTTI

”Ohjaaja ei ole kaikkietävä guru, vaan turvallinen kanssakulkija, joka itsekin on oppimassa ja etsimässä, ei kontrolloimassa toisten kykyä omaksua hänen oivalluksiaan. Ohjaajan työ ei ole selittämistä eikä tulkittamista, vaan tilan antamista ja tilanteiden mahdollistamista, ratkaisut löytyvät ryhmästä ja sen jäsenistä. Hyvän ohjaajan ei tarvitse olla ihailtu ja rakastettu, riittää kun hän on rehellinen ja luotettava.”

3.4. Jatkotuki Sparraustiimille

Sparraustiimin työskentely päättyy seurantatapaamiseen – luokkakokoukseen. Seurantakerralla annetaan vielä viimeiset ohjeet ja sparraus suunnitelman toteuttamisen tueksi. Seurantatapaaminen järjestetään 2 - 3 kuukautta ryhmän päättymisen jälkeen.

Sparraustiimiin voi kuulua myös ilman ohjaajaa toteutuvaa vertaisryhmätoimintaa ja ryhmä voi jatkaa ohjatun jakson jälkeen vertaisryhmänä. Jotta oma-apuryhmätoiminta voisi toteutua, tulisi huolehtia siitä, että ryhmällä on kokoontumistila ja että sovittu, kuka ja kuinka vastaa ryhmän koollekutsumisesta.

4. MUUTOKSEN AIKA

Sparraustiimin ideana on rakentaa muutosvalmiutta ja tukea ryhmäläisiä muutoksessa. Työllistyminen ja sen tavoittelu edellyttää muutosta ja johtaa muutokseen. Toiminta tavoitteen suuntaan on voimaannuttavaa, kun osallistuja huomaa, että voi vaikuttaa elämäänsä ja muuttaa sitä.

Kun ihminen alkaa suuntautua kohti työelämää tai opiskelua, hänen elämässään tulee tapahtumaan muutoksia ympäristön ja uusien ihmissuhteiden myötä. Elämänmuutos työttömästä tai eläkeläisestä työntekijäksi on osa tätä prosessia.



SUPER-PÄIVIN KOKEMUS

”On tärkeä tietää, milloin on muutoksen aika eli on niin kunnossa, että jaksaa tehdä töitä tai opiskella. Nyt tunnen itseni suht ”terveeksi ja normaaliksi” ja olen aloittanut osa-aikatyön työpaikassa, joka tuntuu sopivan minulle.

Realistisuutta on sen näkeminen, että kuntoutuminen ei ole tasainen ylöspäin nouseva tie, vaikeudet ja epäonnistumiset kuuluvat elämään. Olenkin opetellut hyväksymään epäonnistumisia ja sitä, etten ole täydellinen, mutta silti arvokas ja tärkeä ihmisenä.”

4.1. Muutosvalmius

Tieto ja sisäinen varmuus tuen saatavuudesta edistävät muutosta. Lupa epäonnistua ja yrittää uudelleen madaltaa uuteen ryhtymisen kynnyistä. Ryhmänohjaaja ja myöhemmin opettaja tai esimies voi olla tuen antajana omassa roolissaan; ei terapeutti, mutta kykenee suhtautumaan luontevasti esimerkiksi mielenterveyden ongelmiin.

Kasvu ja kehitys ihmisenä tulevat rohkeuden kautta. Tärkein ihmisen tulevaisuutta määrittävä tekijä on hänen oma käsityksensä tulevaisuuden mahdollisuuksista ja uhkista. Ohjaajan onkin tärkeää olla kiinnostunut osallistujien toiveista ja haaveista – myönteinen kiinnostus lisää myönteistä näkemystä tulevaisuudesta.

Realismi vaatii tietoa: mitä mahdollisuuksia opiskelun ja työllistymisen suhteen on ja mitä vaatimuksia niihin liittyy. Realismia lisäävät vierailut oppilaitoksissa ja yrityksissä ja ryhmässä jaetut omakohtaiset kokemukset.

4.2. Muutosvastarinta

Sairaus tai työttömyys alentavat usein itsearvostusta, psyykinen sairaus ja työttömyys voidaan kokea häpeällisenä. Myös läheiset ja omaiset voivat kokea häpeän tunteita. Läheiset saattavat myös mitätöidä opiskelu- tai työllistymishaaveita pelätessään, että vointi voi huonontua tai tulee uusia pettymyksiä.

5. TAVOITTEENA TYÖ

Omat tavoitteet on hyvä erottaa omista odotuksista. On eri asia odottaa jotain tapahtuvaksi kuin asettaa itselleen tavoite. Tavoite on jotakin, mihin voi itse aktiivisesti pyrkiä. Esimerkiksi jos haluaa työpaikan, voi asettaa tavoitteeksi lukea lehtien työpaikkailmoitukset.

Tavoitteet eivät aina toteudu niin kuin haluaisi eikä aina jaksa tehdä kaikkea, mitä toivoisi. Vika ei aina ole itsessä, vaan tavoite voi olla liian vaativa tai aikataulu tiukka. Tavoite on hyvä jakaa välitavoitteiksi, "pieniksi askeliksi" ja miettiä, mitä nämä tavoitteet käytännössä tarkoittavat.



OHJAAJAN VINKKI

"Henkilökohtaiset tavoitteet kirjoitetaan myös fläpille, jotta muutkin näkevät ne ja voivat antaa palautetta ja kannustusta. Tavoitteiden näkyvillä olo tukee tavoitteiden saavuttamista. Fläpit ovat seinällä jokaisella kokoontumiskerralla, niitä voi muokata ja muuttaa.

Ihmiset lähtevät helposti laatimaan tavoitteita sen pohjalta, mitä he ajattelevat muiden odottavan heiltä. Ohjaajan on hyvä todeta ääneen, että vain ne tavoitteet, joihin itse voi sitoutua ja jotka itsestä ovat mielekkäitä, johtavat toivottuun lopputulokseen."

5.1. Unelmien merkitys

"Unelmien ja haaveiden vakava kuuntelu on viisasta järjettömyyttä. Ei ole sattumaa, että kullakin meistä on juuri tietynlaiset haaveet. Haaveet ja unelmat ovat meissä olevaa minuutta, joka tahtoisu syntyy. Ne eivät siis ole mitään vierasta ainesta, vaan ne ovat meidän syvintä itseämme.

Kun suhtaudun unelmiini riittävän vakavasti, ne alkavat toteutua. Huomaan yllättäen eläväni keskellä asioita, joista kerran uneksinkin. Unelmat ja haaveet siis kertovat meille, keitä me olemme tulevaisuudessa."

- (T. Hellsten, Matkalle pääsee jos pysähtyy, Kirjapaja 2004)

Vaikeat ja raskaat elämäntilanteet kiihdyttävät mielemme unelmia. Omista unelmista tietoiseksi tuleminen voi olla ensimmäinen ja tärkeä askel kohti toisenlaista elämää; oman näköistä ja merkityksellistä.

Parhaimmillaan tukeminen ja sparraaminen merkitsevät sitä, että toiveet ja haaveet rikastuvat, muokkaantuvat ja löytävät yhä enemmän vastinetta mahdollisesta tulevaisuudesta.

Toiveikkuus

Vaikeasta elämäntilanteesta eteenpäin pyrkivälle ihmiselle unelmat toimivat myös toiveikkuuden vahvistajana. Toiveikas mieli auttaa tarttumaan uusiin haasteisiin, vahvistaa ja kohentaa mielenferveyttä.

Unelmaa kohti

Unelman suuntaan liikkuminen on tärkeämpää kuin unelman saavuttaminen. Unelmat ovat etäisiltä tuntuvia asioita, eteneminen vaatii välitavoitteita, jotka on mahdollista toteuttaa lähitulevaisuudessa.

Pelot

Jos keskittyy vain miettimään unelman tai tavoitteen saavuttamista, siirtyvät ajatukset tulevaisuuteen. Tulevaisuuteen keskittyminen antaa tilaa erilaisille peloille ja epävarmuuksille. Tämän hetken eläminen ja lähimpiin tavoitteisiin keskittyminen on taas rohkaiseva kokemus.



SUPER-PÄIVIN KOKEMUS

”Osa unelmistani on jo toteutunut. Tein lisensiaattitutkimukseni kuntoutumisestani ja olen päässyt osa-aikatyöhön. Vielä toteutumaton unelma on väitöskirja vertaisuudesta ja vertaistuen hyödyntämisestä.

Itselleni unelmat ovat olleet tärkeitä. On ollut jotain, jota kohti pyrkiä. Oikeastaan olen itsekin hämmästyneet siitä, että monet kaukaisiltakin tuntuneet unelmat ovat toteutuneet.”

5.2. Motivaatio

Lähestymistavalla, jossa tavoitteellisuus ja edistymisestä saatu myönteinen palaute yhdistetään, ihmiset rohkaistuvat ottamaan vastaan haasteita ja kääntämään niitä mahdollisuuksiksi. Myönteiset kokemukset vahvistavat motivaatiota ja toiveikasta asennetta.

Motivaatio on tunne siitä, miten jonkin asian saavuttamiseen tai toteutumiseen suhtautuu. Motivaatiota voidaan kuvata kaavalla:



Tavoitteen kiinnostavuus x onnistumisen todennäköisyyden tunne x asiaan liittyvät muut miellyttävät tunteet = Motivaatio

Kaava on kertolaskumuodossaan, yhden kolmesta osatekijästä jäädessä hyvin pieneksi tai puuttuessa kokonaan jää myös motivaatio pieneksi.

Tavoitteen kiinnostavuus

Ihmiset ovat kiinnostuneita asioista, jotka he kokevat itselleen tärkeäksi. Osallistujia voi auttaa löytämään itselleen tärkeät asiat harjoitusten avulla.

Onnistumisen todennäköisyyden tunne

Onnistumisen todennäköisyys liittyy rohkeuden ja realismin tunteeseen. Se on ihmisen kokema suhde hänen minäkuvansa ja ympäristönsä välillä. Onnistumisten (pientenkin) huomaaminen ryhmässä on tärkeää sekä ohjaajan että osallistujien taholta.

Muut miellyttävät tunteet

Jos tavoiteltavaan asiaan tai muutokseen liittyy miellyttäviä ihmisiä, miellyttäviä paikkoja ja elämyksiä, niin motivaatio lisääntyy. Ilmapiiriin ja ympäristöihin kannattaa kiinnittää huomiota – muokata niistä osallistujien omanarvon tunnetta tukevia.

5.3. Eteenpäin pienin askelin

Tavoite on hyvä jakaa välitavoitteisiin, pieniin askeliin. Näin onnistumisen kokemuksia voi saada heti ja niitä voi olla kymmenittäin työskentelyn edetessä. Pienet askeleet kasvavat suuremmiksi kun työskentely imaisee mukaansa ja tulosta syntyy.

Askelten tulee olla osallistujan itsensä laatimia tai hyväksymiä. Askelet voivat liittyä mihin tahansa elämässä. Muutoksen tulee ulottua myös arkeen, koska eteneminen tavoitteen suuntaan saa tukea sujuvasta arjesta ja se aiheuttaa muutoksia arkeen.

Seuranta

Kun on asettanut itselleen tavoitteen ja välitavoitteita ja lähtenyt toimimaan niiden suuntaan, voi käydä niin, että tavoite ei enää tunnu mielekkäältä tai jokin muu asia täytyy ensin työstää ”alta pois”, jotta pääsee eteenpäin. Se on hyvin luonnollista ja tyypillistä muutosprosessille.

On hyvä ryhmässä sopia päivämääriä, jolloin tarkistetaan, missä mennään tavoitteiden suhteen. Usein muutokset ovat niin pieniä, että niitä ei huomaa, jollei niitä seuraa ja opettele tunnistamaan.



OHJAAJAN KOKEMUS

”Jos ryhmäläinen jostain syystä ei ole saanut otettua sovittua pientä askelta, ei aina kannata kysyä miksi. Jos kysyy syytä, vastaaja joutuu puolustuskannalle. On parempi miettiä, miten askelta voisi pienentää, mistä voi saada tukea ja onko muilla kokemusta samasta asiasta.”

Palkitseminen

Itsensä palkitseminen osoittaa itsensä arvostamista ja tuo lisää motivaatiota. Ryhmässä voi miettiä palkitsemiskeinoja ja kohtia, joissa itseään voi palkita. Sisäinen myönteinen ja kannustava puhe on myös hyvä ja motivoiva palkitsemiskeino.

Palaute

Opiskelu- ja työpaikan hakua on hyvä ajatella prosessina, jossa päämääränä on suorituksen parantaminen. Tällöin on helpompi ottaa vastaan ilmoituksia ”Sinua ei valittu tällä kerralla”. Itse on vaikea havaita, missä on edistynyt. Ohjaajan on hyvä sanoa ääneen havaitsemansa muutokset ja kannustaa ryhmäläisiä antamaan myönteistä palautetta toinen toisilleen.

Ryhmässä voidaan pohtia keinoja opiskelu- ja työpaikan haussa onnistumiseksi. On paljon asioita, mitä voi tehdä toisin tai miettiä:



- tavoitteiden ja vaatimusten alentaminen ja/tai muuttaminen.
- hakualueen ja vaihtoehtojen laajentaminen
- lisäkoulutuksen ja lisäkokemuksen hankkiminen
- alaan liittyvien harrastusten tai vapaaehtoistyön aloittaminen

”Takapakkeihin” varautuminen

Mielen sairauksista kuntoutuminen vie usein pitkän ajan. Pelko uudelleen sairastumisesta on yksi suurimmista muutoksen tiellä olevista esteistä. Ohjaajan tulisi tuntea mielen sairauksien ja häiriöiden oireet ja niiden vaikutus toimintakykyyn.

Voinnin huonontumisesta kertovien ennakko-oireiden (esim. univaikeudet, ärtyneisyys) ilmaantuessa osallistujan tulisi levätä, tehdä jotakin virkistävää tai hakeutua hoitoon. Voinnin huononeminen voi kertoa liian nopeasta etenemisestä suhteessa voimavaroihin tai siitä, että jokin muu asia on ”työstettävä” pois alta ennen kuin voi jatkaa eteenpäin työllistymisen tiellä.

Takapakkeja varten on hyvä tehdä ennakkoon henkilökohtainen toimintasuunnitelma, jotta ei lamaannu oireiden ilmaantuessa. Oireiden voi ajatella olevan tiedonantoja siitä, missä mennään ja missä on hyvä mennä oman voinnin ja voimavarojen suhteen.

Ohjaaja voi pyytää ryhmäläisiä arvioimaan omaa työskentelyään suhteessa tavoitteisiin seuraavien kysymysten avulla:



- Mikä on mahdollistanut tavoitteisiin pääsemisen?
- Mikä on vaikeuttanut etenemistä?
- Mitä olet oppinut tavoitteiden asettamisesta?
- Mitä olet oppinut niiden arvioimisesta?

Omat muistiinpanot ja huomiot:

6. VOIMAVARAT

Uuteen elämänvaiheeseen siirtyminen kysyy voimavaroja. Työ- tai opiskelupaikan hakeminen on usein pitkä prosessi, joka sisältää epävarmuutta ja kielteisiä vastauksia. Silloin on erittäin tärkeää, että huolehtii voimavaroistaan ja jaksamisestaan. Keskustelua voimavaroista on ryhmässä hyvä käydä läpi koko työskentelyn ajan.

Voimavarat ovat asioita, jotka auttavat jaksamaan, tuottavat iloa ja mielihyvää. Ne ovat asioita, joita on mukava tehdä tai joiden tekeminen tuo jälkeensä mielihyvää tai joita kannattaa tehdä.

6.1. Myönteisyyden voima

Positiivinen psykologia rakentaa myönteisistä tunteista, joita etsitään menneestä, nykyhetkestä ja tulevasta. Ihmiset, jotka systemaattisesti käyvät läpi asioita, joista ovat kiitollisia ja tutkivat omia vahvuuksiaan ja sitä miten hyödyntää niitä elämässään, toipuvat vastoinkäymisistä.

Olennaista on saada osallistujat itse ylläpitämään tapoja, joilla kiitollisuuden aiheita löydetään ja ollaan tietoisia omista vahvuuksista ja niiden käyttömahdollisuuksista. Hyvin toimivaksi todettu harjoitus on säännöllinen niiden asioiden listaaminen, joista on kiitollinen.

Kun vointi huononee tai velvollisuudet lisääntyvät, hyvää tekevästä ja voimia antavista asioista luovutaan, vaikka juuri silloin niistä pitäisi pitää parasta huolta. Se, miten valmiita olemme muutokseen, riippuu siitä, millaiset ovat voimavaramme.

6.2. Verkoston tuki

Ihmissuhteet ovat tärkeä voimavara mielen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Ihmissuhteisiin kuuluu myös ristiriitoja, ja ne parhaimmillaan auttavat meitä kasvamaan ystävinä, pitämään puoliamme ja oppimaan uutta itsestämme. Tärkeintä ei ole ristiriitojen välttäminen, vaan niiden ratkaiseminen ja niistä oppiminen.

Työelämä ja opiskelu edellyttävät yhä enemmän sosiaalisia taitoja. Työ- ja opiskelumaailmassa täytyy osata rajata, mitkä asiat kuuluvat kenellekin, mistä omista asioista voi puhua esimiehelle tai työkaverille, mitkä asiat kuuluvat opiskelukaverille.

Sosiaaliseen verkostoon voi kuulua ystäviä, perheenjäseniä, opiskelu- ja työtovereita, naapureita ja muita läheisiä ja merkityksellisiä ihmisiä. Toisen verkoston muodostavat ammatillista tukea antavat henkilöt, joita voivat olla sosiaali- ja terveysalan työntekijät, työvoimaneuvojat, opettajat, esimiehet ja työtoverit. Verkostoa kannattaa hyödyntää tavoitteen saavuttamisessa.

7. TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN

Työ ja raha lisäävät turvallisuuden ja tasa-arvoisuuden tunnetta yhteisössä. Työ ja työyhteisö antavat mahdollisuuden sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja tuntee itsensä tarpeelliseksi. Jos työ on ollut keskeinen osa elämää ennen sairastumista ja/tai työttömyyttä, uusien arvojen ja muiden näkökulmien pohtiminen on usein tarpeen.

Ryhmässä pohditaan tavoiteltavan työn merkitystä, vaatimuksia, omaa jaksamista ja työyhteisön jäsenenä toimimista. Samoilla kysymyksillä voidaan pohtia myös opintojen aloittamista ja niissä pysymistä ja menestymistä. Työn sujumista voi testata työharjoittelun tai työkokeilun avulla ja valmiuksia lisätä opiskelulla. Sparraustiimiä voidaan käyttää myös työssäpysymisen tai opiskelujen tukena.

Kysymyksiä ryhmään:

- Mikä osa työllä on elämässäsi?
- Mitä työ merkitsee ihmissuhteillesi?
- Mitä työ merkitsee toimeentulollesi?



7.1. Itsensä hyväksyminen

Työntekoon liittyy paljon kysymyksiä: Jaksanko? Osaanko? Miten tulen toimeen uusien ihmisten kanssa? Mitä enemmän näitä kysymyksiä pystytään käymään läpi, sitä enemmän löytyy varmuutta ja uskallusta ottaa työntekijän rooli.

Liittyäkseen työyhteisöön on pystyttävä jakamaan tuntemuksiaan. Jännittäminen vie paljon voimavaroja ja keskittyminen kärsii, mikä voi johtaa ärtymykseen ja huonotuulisuuteen. On tärkeää oppia kohdistamaan ärtyneisyys ja huonotuulisuus asioihin eikä ihmisiin.

Itsensä hyväksyminen auttaa työpaikan saamisessa ja työyhteisöön liittymisessä sekä oman työroolin löytymisessä. Itsensä hyväksyminen vaatii itsetuntemusta eikä se tapahdu hetkessä. Ryhmässä tulisikin koko toiminnan ajan toteuttaa itsetuntemusta ja itsensä hyväksymistä edistäviä harjoituksia.

Kysymyksiä, joiden avulla itsensä hyväksymistä voidaan käsitellä:

- Mitä se merkitsee, jos hyväksyn itseni?
- Mitä se merkitsee, jos en hyväksy itseäni?
- Millaisissa tilanteissa olen hyväksynyt itseni?



Ajatusten lisäksi tulisi käsitellä ja jakaa myös hyväksyntään liittyviä kokemuksia ja tunteita:



- Ajattelin näin, miltä se tuntui?
- Tunsin näin, mistä se johtui?
- Tein näin, mitä minä silloin ajattelin?

7.2. Työyhteisön viestintä

Keskeinen taito työssä on yhteistyön tekeminen muiden kanssa. Yhteistyötä säätelevät sekä "viralliset" eli kirjoitetut säännöt ja epäviralliset, toiminnan kautta näkyvät säännöt. Ryhmässä voidaan miettiä, millaisia nämä säännöt ovat ja miten niistä saa tietoa

Virallisiin sääntöihin kuuluvat muun muassa toimenkuvat, työnjako ja lait (työaikalaki, työehtosopimus, työterveyshuolto yms.) Epävirallisia sääntöjä ovat ns. talon tavat esim. kahvi- ja ruokataukojen, yhteisen vapaa-ajanvieton, pukeutumisen ja kielenkäytön suhteen.

Työyhteisöön liittymisen ja siihen sopeutumisen kannalta sekä sanaton että sanallinen viestintä ovat tärkeitä. Tärkeä osa sanatonta viestintää on pukeutuminen ja siisteys. Sanallinen viestintä voi olla joko suullista tai kirjallista. Viestinnässä kannattaa keskittyä pääsääntöisesti työhön liittyviin asioihin.

Jokaisen on itse tehtävä valinnat mitä, missä ja koska haluaa puhua omista asioistaan. Työtovereita ei pidä liikaa kuormittaa henkilökohtaisilla asioilla. Kenelläkään ei ole myöskään velvollisuutta kertoa terveydestään ja muista asioistaan enempää kuin itse haluaa tai on työn suorittamisen kannalta välttämätöntä.



OHJAAJAN VINKKI

"Ryhmässä on hyvä keskustella työnhaussa ja työssä esiin nousevista hankalista kysymyksistä. Mitä kertoa mahdollisesti pitkästä poissaolosta työ- tai opiskeluelämästä? Ryhmästä löytyy usein paljon näkökulmia asiaan.

Toinen tärkeä teema on, mitä, kenelle ja kuinka paljon kertoa omasta sairaudesta tai työttömyyden syistä? Voidaan näytellä kohtaus, jossa kahvitunnilla joku kysyy, missä olet ollut viimeiset 3 vuotta. Ryhmäläiset voivat kokeilla erilaisia vastauksia ja miettiä miten ne toimivat omalta ja työpaikan kannalta."

TYÖYHTEISÖN RYHMÄPROSESSI



Työyhteisössä ryhmäprosessi etenee tiettyjen vaiheiden kautta, uuden jäsenen mu-
kaantulo jo olemassa olevaan ryhmään käynnistää prosessin aina osittain uudelleen. Alun
arkuuden jälkeen seuraa ns. kuherruskuukausi, jota seuraa me-vaihe, jossa uskalletaan jo
paljastaa piirteitä omasta itsestään ja todellisia ajatuksia työstä tai työyhteisöstä.

Erilaisten mielipiteiden esille tulo voi johtaa konfliktivaiheeseen. Konfliktien käsittely on
tärkeää, koska ne toimivat ryhmän toimintaa edistävänä tekijänä. Konflikteissa esiin tul-
leiden näkökulmien kautta voidaan kehittää työyhteisön toimintaa ja tarkentaa yhteisiä
tavoitteita.

7.3. Työelämätaidot

Ei tarvitse olla täydellinen. Riittää, kun on sopiva siihen tehtävään, johon on palkattu ja kiinnos-
nutut oppimaan, kuinka työ tehdään. Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen on keskeinen
asia työtä etsittäessä. Vaikka joku muukin hallitsisi samoja asioita, se ei vähennä niiden merkitystä
omassa osaamisessa.

Jokainen joutuu käymään läpi oman ammatillisen kasvunsa eri vaiheet. Ammatillinen kasvu on hen-
kilön sisäistä kasvua, jota kautta syntyy ammatillinen osaaminen.

Pohdittavaksi ryhmässä:



- Millainen olet työntekijänä (miltä näytät, mitä ajattelet, miten toimit) ?
- Millaiseksi haluaisit kehittyä (miltä haluaisit näyttää, miten haluaisit
ajatella, miten haluaisit toimia)

Keskeisiä ulottuvuuksia ammatillisessa kehittämisessä ovat:

- tieto; tietoisuus ja oivaltaminen
- taito; kyvyt ja resurssit
- asenne; toimintamotivaatio ja – halu

Osaaminen

Omaksumis- ja uusiutumiskyky ovat tärkeitä osaamisen osa-alueita. Älä aliarvioi osallistujien pieniä osaamisen tai kiinnostusten siruja, ne voivat olla merkittävä lisä kokonaisuuteen.

Osaamista voidaan kartoittaa erilaisilla harjoituksilla. Osaaminen tulisi pystyä perustelemaan konkreettisilla esimerkeillä. Esimerkiksi: "Osaan järjestää tilaisuuksia. Järjestössä X suunnittelin kokoukset ja hankin esiintyjät."

Keskustelun aiheita ryhmään:



- Millaisia tietoja, taitoja ja ominaisuuksia Sinulla on?
- Mitkä ovat tärkeimmät taitosi, missä olet hyvä?
- Millaista osaamista olet saanut elämäkokemusten, harrastusten ja ihmissuhteiden kautta?

Työyhteisötaidot

Työyhteisössä on useita osapuolia – esimiehet, työntekijät ja asiakkaat. Eri osapuolilla on työyhteisössä omat työroolinsa, jotka on syytä tunnistaa. Hyvässä työyhteisössä työtovereihin suhtaudutaan arvostaen ja halutaan tehdä työtä yhteisten tavoitteiden eteen.

Kysymyksiä, joiden avulla osallistujat voivat miettiä omia työyhteisötaitojaan:



- Millainen alainen olet ollut?
- Millainen on ollut suhteesi esimieheen?
- Millainen työntekijä tulet olemaan uudessa työpaikassa?
- Millainen on asenteesi työhösi?
- Millainen päätöksentekijä olet?
- Millaisen roolin otat ryhmässä tai työyhteisössä?

Tärkeitä työelämän taitoja ovat arjen taidot, joita odotetaan jokaisessa työpaikassa. Ryhmässä voidaan pohtia, kuinka taitoja voi harjoitella:

- aikataulut (työn ja vapaa-ajan erottaminen, riittävä lepo)
- käytös (sääntöjen noudattaminen)
- vuorovaikutus (julkisen ja yksityisen erottaminen)

8. OPISKELU – REITTI TYÖELÄMÄÄN

Yleisin tapa siirtyä työelämään on lähteä opiskelemaan ja sen jälkeen työllistyä kyseiselle alalle. Yksi ammattitutkinto ei useinkaan riitä, vaan työelämän muutokset, halu ammatilliseen kasvuun ja elämänmuutokset ohjaavat opiskelemaan. Olennaista on löytää eri vaihtoehdoista itselle sopiva koulutusala, koulutusmuoto ja oppilaitos.

Opiskelu voi tapahtua ammatillisissa oppilaitoksissa, kansanopistoissa, aikuiskoulutuskeskuksissa, kansalaisopistoissa, oppisopimusteitse, ammattikorkeakouluissa, yliopistoissa tai muiden tahojen järjestämällä kursseilla. Lähtökohtana koulutukseen hakeutumiselle tulee olla omat mielenkiinnon kohteet.

Ammattitaito voi kaivata pitkän työelämästä poissaolon jälkeen päivittämistä ja ammatilliset vaatimukset ovat voineet muuttua. Koulutukseen osallistuminen on hyvä tapa madaltaa kynnystä työelämään siirtymiselle. Kun koulutus on tuore, se saa suuremman huomioarvon myös työnantajilta.

8.1. Suunnittelu

Jokainen on oppijana ainutlaatuinen ja erilainen. Yksilölliset tuki- ja ohjaustoimet ovat monelle tarpeellisia. Kaikilla kouluasteilla ymmärretään henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien merkitys. Suunnitelma tehdään yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa. Omahoitajan ja lääkärin voi pyytää mukaan opiskelusuunnitelman laadintaan.

Jos vointi opintojen aikana huononee, oppilaitokseen on hyvä kertoa asiasta. Opintojen aikana voi jäädä sairauslomalle, jonka jälkeen opintoja jatketaan suunnitelman mukaisesti. Aina on lupa arvioida omaa tilannetta uudestaan ja tehdä uusia päätöksiä.

Oppilaitoksessa tarjottava tuki ei korvaa mahdollista hoitosuhdetta, vaan sen jatkuminen tulisi turvata. Hoitosuhteen merkitys korostuu muutosvaiheissa, kuten opintojen aloittamisen yhteydessä.

Ryhmässä voidaan yhdessä pohtia opiskeluvaihtoehtoja, opiskeluun tarvittavaa tukea, erilaisia oppimisvaikeuksia, opiskelutekniikoita ja tehdä vierailuja eri oppilaitoksiin ja oppisopimustoimistoon.

8.2. Hakeutuminen

Voimavarat yleensä kasvavat, kun niitä haastetaan. Opiskelukyky ja opiskeluun liittyvät taidot eivät palaudu odottaen, vaan aktiivisen toiminnan ja tekemisen kautta. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on parasta harjoittelua myös opiskelun kannalta.

Opintojen käytännön järjestelyjen suunnittelu ja sopivan opiskelupaikan hakeminen kannattaa aloittaa hyvissä ajoin. Hakuajat moniin koulutuksiin päättyvät puoli vuotta ennen koulutuksen alkamista kun taas joihinkin opiskelupaikkoihin on jatkuva haku.

9. KOKONAISVALTAINEN HYVINVOINTI

Jaksaminen huolestuttaa, kun on siirtymässä takaisin työ- tai opiskeluelämään. Kuinka jaksan tehdä työtä? Pystynkö keskittymään opintoihin? Työssä ja opiskellessa vastuu omasta fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta on ensisijaisesti itsellä. Omilla elämäntavoilla voi vaikuttaa ratkaisevasti omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Vastuun ottaminen omasta elämästä, työurasta ja työkyvystä luo perustan työhyvinvoinnille. Kiinnostuksen kohteita vastaava työ luo pohjan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. Ennen työn ja opintojen aloittamista on hyvä kertoa esimiehelle tai opettajalla oman jaksamisensa rajat ja sopia itselle aloitushetkellä sopivasta työ- tai opiskelutahdista.



SUPER-PÄIVIN KOKEMUS

”Kun on ollut pitkään työelämän ulkopuolella, on työssä jaksamiseen kiinnitettävä huomiota. Itse olen päättänyt aloittaa osa-aikatyöllä. Työnohjaus ja työssä nousseiden ajatusten ja tunteiden purkaminen on ollut jaksamiseni kannalta tärkeää.

On tärkeää huolehtia itsestään, se on itsestä välittämistä ja itsensä arvostamista. Liikunta, terveellinen ruokavalio ja riittävä määrä unta auttavat jaksamaan. Mikäli työn tai opiskelun ohessa jaksaa vielä harrastaa, hyvä niin. Itselleni tärkeitä ovat ihmissuhteet. Sukulaisten ja ystävien tapaaminen antaa voimia jatkaa.”

9.1. Hyvinvoinnista huolehtiminen

Mielen sairastuessa ihminen usein lakkaa huolehtimasta omasta hyvinvoinnistaan. Arjen askareiden (suihkussa käynti, siivous, ruuan valmistus) ja harrastusten laiminlyönti voivat olla merkkejä voinnin huonontumisesta. Kuitenkin arkiaskareiden tekeminen yleensä auttaa ihmisiä voimaan paremmin.

Säännöllisyys ja kohtuus

Kenellekään ei ole haittaa säännöllisestä elämästä, että ruokailee säännöllisesti, liikkuu ja nukkuu riittävästi ja hyvin. Kun elämän arki on järjestyksessä ja ihminen huolehtii myös ruumiillisesta hyvinvoinnistaan, on hänen helpompi kohdata opiskelun ja työelämän haasteita.

Omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen liittyy myös päihteiden käytön kontrolli. Kannattaa miettiä, edistääkö oma päihdekäyttäytyminen tavoitteita vai muodostuuko siitä este. Jos on tottunut ratkaisemaan eteen tulevat hankalat asiat tarttumalla pulloon, kannattaa miettiä muita vaihtoehtoja ja hakea tarvittaessa apua.

Ruuan, liikunnan, nukkumisen ja kohtuullisen päihteiden käytön tai päihteettömyyden hyvää tekevästä vaikutuksista on saatavilla paljon tietoa eri lähteistä. Sparraustiimiin kannattaa hakea sellaista tietoa, mikä kiinnostaa tai haastaa juuri kyseisen tiimin jäseniä.

Ryhmäläisiä voi pyytää pitämään päiväkirjaa ruokailusta, liikkumisesta, nukkumisesta ja päihteiden käytöstä. Näiden merkintöjen pohjalta voi syntyä antoisia keskusteluja ja omia oivalluksia, jotka mahdollistavat hyvinvointia edistävän konkreettisen muutoksen.

Liikunta ja kulttuuri

Liikunta on lähes välttämätön tekijä mielenterveysongelmista toipumiseen. Reippaan kävelylenkin jälkeen mieliala kohenee itsestään. Käveleminen säännöllisesti vähintään tunti kolmesti viikossa voi lievittää masennusta ja kohottaa peruskuntoa.

Myös kulttuuri on hyvinvointia lisäävä tekijä. Säännöllinen kulttuuriharrastus (museoissa, näytellyissä, konserteissa käynti) edistää hyvinvointia ja vähentää sairastavuutta yhtä hyvin kuin liikunta. Ryhmän toimintaan voidaan sisällyttää esimerkiksi kuntotestejä ja ryhmän kanssa voidaan käydä taidenäyttelyissä tai teatterissa.

Ravinto ja painonhallinta

Ryhmässä voidaan jakaa painonhallintaan liittyviä kokemuksia ja tunteita. Jos joku kokee painonhallinnan tärkeäksi osaksi tavoitteeseen pääsyä, hän voi asettaa painoon liittyviä välitavoitteita muiden työllistymistä tukevien tavoitteiden rinnalle. Tarvittaessa voidaan käyttää myös syömishäiriöihin perehtynyttä asiantuntijaa.

Jos yli- tai alipainoa on runsaasti ja painonhallinta epäonnistuu toistuvasti, on syytä miettiä, miksi syö liikaa tai liian vähän. Painonhallinnan ongelmat kertovat usein ongelmista minäkuvassa ja itse-tunnossa. Syömällä voi paeta ahdistavia tunnetiloja, tilanteita ja asioita.

Uni ja lepo

Unen aikana elimistömme korjaa ja rakentaa itseään. Ihminen nukkuu yleensä 6 - 9 tuntia vuorokaudessa. Jatkuva unen puute näkyy suoritus- ja keskittymiskyvyn alenemisena ja rauhattomuutena. Uneen liittyvistä huomioista koottu unipäiväkirja voi auttaa löytämään taustalla olevat syyt.

Nukahtamisvaikeuksien takana voi olla vääriä tottumuksia tai stressiä. Nukahtamista voi vaikeuttaa levoton nukkumisympäristö, myöhäinen raskas ateria ja nautintoaineiden käyttö.

Ryhmässä voidaan pohtia hyvinvointia seuraavilla kysymyksillä:



- Oletko tyytyväinen ruokailutottumuksiisi?
- Kuinka usein ja millaista liikuntaa harrastat?
- Heräätkö aamuisin levänneenä?
- Haittaako päihteiden käyttö sinun tai läheistesi elämää?
- Onko em. tottumuksissa tapahtunut elämäsi aikana muutoksia? Mistä syystä?
- Haluatko nyt muutosta? Mistä saat tukea muutokseen?

9.2. Päihteet

Työnantajalla ja oppilaitoksella on lakisääteinen velvollisuus puuttua asiaan, jos päihteiden käyttö estää tai haittaa työntekoa tai opiskelua. Pahimmillaan päihteiden käyttö voi johtaa irtisanomiseen.

Päihteiden käyttö aiheuttaa ongelmia työn tehossa ja laadussa, poissaoloja ja tapaturmia. Päihteet aiheuttavat negatiivisia muutoksia mielentilassa. Päihteiden käyttö saattaa näkyä myös ryhmässä.

Jo ryhmän alkuvaiheessa olisi hyvä pohtia, kuinka ryhmässä reagoidaan, jos jollakulla on ongelmia päihteiden kanssa ja jos päihteiden käyttö vaikuttaa ryhmään osallistumiseen ja käytökseen ryhmässä.

9.3. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisen lähtökohta on, että työtehtävät tuntuvat voimavaroihin ja osaamiseen nähden kohtuullisilta ja että kykenee suorittamaan ne työajan puitteissa. Jos osaaminen, voimat tai työaika ei toistuvasti tunnu riittävän, on asiasta puhuttava esimiehen kanssa.

Työntekijällä on velvollisuus huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. On tärkeää, että osaa vetää itse rajan työn ja vapaa-ajan välille. Terveelliset elämäntavat ovat keskeinen osa työhyvinvointia.

Säännölliset henkilökunnan yhteiset työhön liittyvät tapaamiset lisäävät yhteenkuuluvuutta ja mahdollistavat vuorovaikutuksen työntekijöiden välillä. Positiivinen suhtautuminen työyhteisön yhteiseen toimintaan edistää omaa työssä jaksamista. Jo reipas ja iloinen tervehdys työpaikalla auttaa liittymään työyhteisöön.

Myös huumori auttaa työssä jaksamista. Huumorin harkittu käyttäminen piristää sekä itseä että työtovereita. Liika vakavuus ja asioiden murehtiminen vie työstä ilon. Työpaikallakin hyvän mielen jakaminen tulee moninkertaisesti takaisin.

Yksi työhyvinvointia lisäävä tekijä on toimiva työterveyshuolto. Työterveyshuolto järjestää työntekijöille terveystarkastuksia esim. työhöntulon yhteydessä. Lisäksi osa työterveyshuolloista tekee työpaikkakäyntejä ja selvittää työpaikan olosuhteita.

Omat muistiinpanot ja huomiot:

LIITE1: POSITIIVINEN PSYKOLOGIA JA RATKAISUKESKEISTÄ REFLEKTOINTIA

	Positiivinen psykologia	Ratkaisukeskeisiä huomautuksia
Mistä on kysymys?	<p>Positiivinen psykologia on yhdysvaltalaisen psykologin Martin Seligmanin aloitteesta vuosituhannen vaihteessa käynnistynyt psykologian uusi osa-alue. Positiivinen psykologia pyrkii tutkimaan ihmisen vahvuuksia ja se pyrkii löytämään keinoja ihmisen onnellisuuden lisäämiseen.</p> <p>Positiivisen psykologian piirissä pyritään kehittämään tapoja ennalta ehkäistä psykologisten ongelmien syntyä, mm. kehittämällä ihmisten luonteen vahvuuksia ja hyveitä. Positiivinen psykologia pyrkii täydentämään perinteistä psykologiaa, joka on keskittynyt tutkimaan ihmisen puutteita, vajavaisuuksia, heikkouksia ja oireita.</p>	<p>Ratkaisukeskeiselle terapeutille positiivisen psykologian perusedat ovat tuttuja. Ratkaisukeskeisesti suuntautunut työntekijä on tottunut etsimään ihmisen vahvuuksia, taitoja ja kykyjä, jotka auttavat käsillä olevan tilanteen selvittelyssä. Puhutaan ratkaisu- tai onnistumispuhetta, etsitään hyvää elämää, pohditaan sitä, mikä on olennaista, jotta voi voida hyvin.</p> <p>Työntekijä auttaa kysymyksillään asiakasta löytämään ehkä jollain muulla elämänalueella olevia taitoja tai vahvuuksia, joita voisi hyödyntää käsillä olevan tilanteen selvittämisessä. Olennaista on työntekijän usko siihen, että asiakkaalla itsellään on asian hoitamiseen tarvittavat kyvyt ja taidot.</p>
Onnellisuutta lisää?	<p>Martin Seligman esittää kirjassaan Authentic Happiness (2002) positiivisen psykologian reseptin onnellisuuden lisäämiseksi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pyritään lisäämään positiivisia tunteita menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta kohtaan. Näin voidaan saavuttaa Miellyttävä elämä.2. Pyritään lisäämään omia luonteen vahvuuksia ja hyveitä hyödyntävää toimintaa, ts. lisää Flow-kokemuksia. Näin voidaan saavuttaa	<p>Uudelleenmäärittely on olennaisesti ratkaisukeskeiseen ajatteluun kuuluva taito, ja sitä taitoa positiivisenkin psykologian onnellisuusreseptit edellyttävät. Tulee löytää asioille uusia merkityksiä, nähdä mahdollisuuksia ja löytää vaihtoehtoja.</p> <p>Työskentelyn myötä asiakkaat kertovat usein itse oppineensa käyttämään samaa kykyä; he osaavat löytää muita mahdollisia selityksiä tilanteelleen, he löytävät uusia nä-</p>

	Positiivinen psykologia	Ratkaisukeskeisiä huomautuksia
	<p>Hyvä elämä.</p> <p>3. Pyritään käyttämään omia luonteen vahvuuksia ja hyveitä itsekäitä pyrkimyksiä suurempiin tarkoituksiin. Näin voidaan saavuttaa Mielekäs elämä.</p> <p>Ihmisen kukoistamisen tutkijat Keyes & Haidt (2003) antavat seuraavan reseptin hyvän elämän saavuttamiseksi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ota elämän haasteet vastaan, pyri kääntämään epäonnistumiset ja vastukset voitoksesi. 2. Pyri kehittämään ihmissuhteitasi. 3. Etsi tyydytystä luovuudesta. 4. Katso omaa napaasi pidemmälle ja etsi pysyvämpää mielekkyyttä, tyydytystä ja viisautta elämässä toisten auttamisesta. 	<p>kökulmia asioihinsa. Hyödylliset näkökulmat ovat usein myönteisiä, ja ne mahdollistavat asian eteen toimimisen.</p> <p>Positiivinen psykologia nostaa esiin ihmisen kuulumiseen yhteisöön, ja sitoo syvemmän onnellisuuden toisten hyväksi toimimiseen. Työskentelyn tavoitetta määriteltäessä ratkaisukeskeinen menetelmä hakee motivaatiota myös sosiaalisesta verkostosta. Osallistujalta kysytään, miten hänen tavoittelemansa asia hyödyttää hänen itsensä lisäksi hänen läheisiään ja muita. Tämän uskotaan lisäävän motivaatiota: kun työskentelen raittiuteni eteen, mahdollistaa se perheelleni ja työyhteisölleni monia asioita.</p>
Mitä vahvuuksia meidän tulisi vahvistaa?	<p>Positiivisen psykologian piirissä on pyritty kehittämään häiriökesteisten luokitusten sijaan luonteen vahvuuksiin perustuvaa luokittelua, jonka lähtökohtana ovat luonteen hyveet rohkeus, viisaus, kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus, rakkaus ja transsendenssi. Näiden hyveiden alle sijoittuvat sitten 24 luonteen vahvuutta:</p> <p>ROHKEUS: urheus, sitkeys, rehellisyys, elämänhalu</p> <p>OIKEUDENMUKAISUUS: reiluus, johtajuus ja kansalais- / alais- taidot</p> <p>KOHTUULLISUUS: itsehillintä, nöyryys, anteeksianto, käytännöllinen viisaus</p> <p>VIISAUS: uteliaisuus, oppimishalu, arvostelukyky, luovuus, avarkatseisuus</p>	<p>Positiivinen psykologia pyrkii muodostamaan koko ihmisen elämän kattavan teorian. Ratkaisukeskeisyydellä ei ole teoriaa, kyse on toimivista keinoista löytää ratkaisuja. Ratkaisukeskeisyys on ne kysymykset, joilla asiakasta autetaan löytämään juuri hänen elämänsä merkittävät vahvuudet.</p> <p>Ratkaisukeskeinen työskentely uskoo, että vahvuudet on saatava esiin ihmisen oman kertomuksen ja kokemuksen kautta, ulkoapäin määriteltynä ne eivät ehkä ole yksilön oikeaksi kokemia ja niiden hyödyntäminen käytännössä voi tuntua hankalalta.</p> <p>Positiivisen psykologian kokoamat luonteen vahvuudet voitaisiin tarpeen mukaan muotoilla taidoiksi,</p>

	Positiivinen psykologia	Ratkaisukeskeisiä huomautuksia
	<p>RAKKAUS: rakkaus, ystävällisyys, tunneäly</p> <p>TRANSENDENSSI: kauneuden arvostaminen, kiitollisuus, optimisimi, huumorintaju, usko</p>	<p>joita voisi lähteä harjoittelemaan ja voittaa sitten niiden avulla elämässä eteen tulevia vaikeuksia.</p>
Optimismi	<p>Optimismi luonteen vahvuutena positiivisen psykologian mukaan sisältää myös toiveikkuuden ja tulevaisuuteen suuntautumisen. Optimismin ydin on odotus, että tulevaisuudessa tapahtuu hyviä asioita ja halu työskennellä niiden toteuttamiseksi. Kyse on tulevaisuuteen suuntautumisesta.</p> <p>Tutkimusten mukaan optimistinen elämänasenne tuo mukanaan monia hyötyjä, mm. sinnikkyys ongelmien ratkaisussa, menestystä monella elämän alueella (mm. opinnot, urheilu, työelämä, politiikka), suosiota sosiaalisissa suhteissa. Myös fyysinen terveys on parempi, elämä on pidempi, on vähemmän ahdistusta ja masennusta.</p> <p>Positiivista psykologiaa on kritisoitu siitä, että liiallisen optimismin vaaroja on väheksytty, mm. hoitoon hakeutuminen voi viivästyä, sekä siitä, että ns. "defensiivisen pessimismin" hyödyllisyyttä (esim. tarkka valmistautuminen esiintymisiin) joillekin ihmisille on väheksytty.</p>	<p>Ratkaisukeskeisyys on työskentelyä myönteisen tulevaisuuden kanssa, hyvän elämän tavoittelua. Keskusteluissa luodaan myönteistä tulevaisuudenkuvaa, jota kohti edetä. Työskentelyn tavoitteena on löytää konkreettisia asioita, joita asiakas voi tehdä edetäkseen haluamaansa suuntaan. Pienten edistysaskelien suunnittelulla ja niiden tarkalla seurannalla rakennetaan ja ylläpidetään uskoa muutokseen ja hyvään tulevaisuuteen.</p> <p>Ratkaisukeskeinen myönteisyys ja tulevaisuuspainotteisuus ei tarkoita sitä että kaikki olisi kaunista ja hyvää kun vain oikein myönteiset näkökulmat löydetään. Ennemmin kyse on mustavalkoisten asetelmien purkamisesta. Keskusteluilla haetaan harmaan sävyjä, kohtia, joissa tilannetta voi muuttaa hieman paremmaksi.</p> <p>Myönteisyys on hyvän tulevaisuuden kuvan säilyttämistä, siihen uskomista, ja sen näkemistä mihin itse voi vaikuttaa kuvan toteuttamisessa.</p>
Käytännön viisaus	<p>Käytännöllinen viisaus on kyky arvioida oikein elämään ja toimintaan liittyviä asioita, kyky ajatella jokapäiväisen elämän valintoja tietoisella ja käytännöllisellä tavalla. Kyse on myös eri päämää-</p>	<p>Käytännöllinen viisaus on varmasti taitoa jota vaaditaan jokaiselta ihmissuhdetyön ammattilaiselta. Ratkaisukeskeisen työntekijän on helppo nähdä sen tarpeellisuus, juuri näitä asioitahan koko rat-</p>

	Positiivinen psykologia	Ratkaisukeskeisiä huomautuksia
	<p>rien yhteensovittamisesta ihmisen elämässä.</p> <p>Toisaalta käytännöllistä viisautta tarvitaan ohjaamaan toisten hyveiden soveltamista ainutkertaisissa tilanteissa. Käytännöllisen viisauden osa-alueita ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tilanteiden tarkkanäköinen ymmärtäminen. 2. Päämäärien ja tavoitteiden pohdinta ja yhteen sovittaminen. 3. Sopivien keinojen etsiminen päämäärien saavuttamiseksi. 	<p>kaisukeskeinen työskentely on! Hyvällä syyllä voi arvailla, että se on jotain, mitä ratkaisukeskeinen työskentely parhaimmillaan kasvattaa asiakkaassakin.</p> <p>Käytännössä näyttää ja kuulostaa siltä, että ratkaisukeskeinen työskentely tähtää hyvän elämän, onnellisuuden ja kukoistamisen (eudaimonia) edistämiseen asiakkaan elämässä, vaikka tällaisia ulkoapäin määriteltyjä "tavoitteita" menetelmässä ei tunnetakaan.</p>
Kritiikkiä:	<p>Positiivista psykologiaa on kritisoitu mm. seuraavilla tavoilla:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. On väitetty, että se jättää liian vähälle huomiolle koko vanhan "negatiivisen psykologian" tutkimustulokset. Seligman (2002) ja muutkin alan tutkijat (esim. Chang & Sanna, 2003) kuitenkin korostavat, että tämä uusia tutkimusalue vain täydentää vanhaa psykologiaa, eikä pyri sen tilalle. 2. Positiivisen psykologian näkemystä hyveistä on moitittu pinnalliseksi, koska esim. Aristoteleen korostamaa käytännöllisen viisauden eli fronesiksen keskeistä roolia hyveiden joukossa ei ole huomattu. 3. On myös kritisoitu sitä, että positiivisen psykologian edustajat eivät ole nähneet ns. defensiivisen pessimismin hyödyllisyyttä joillekin ihmisille. Esim. Norem (2003) on useissa kirjoituksissaan painottanut, että huolellinen valmistautuminen esim. esiintymistilanteisiin 	<p>Innostumattomuus patologian tutkimisesta on myös ratkaisukeskeiseen menetelmään kohdistettu kritiikki. Menetelmän ydinkohtia on usko siihen, että ihmiset voittavat vaikeutensa voimavaroillaan eivätkä heikkouksillaan. Menetelmä perustuu myös näkemykseen yksilön tilanteen ainutkertaisuudesta, jolloin diagnoosi kertoo kulloisenkin asiakkaan asiasta hyvin vähän.</p> <p>Suomalaiset versiot ratkaisukeskeisyydestä sisältävät paljon syvällistäkin pohdintaa. Narratiivisuuden, arvostavan haastattelun ja filosofisen praktiikan käytännöistä on suomalaisen ratkaisukeskeiseen ajattelumalliin tarttunut paljon vaikutteita, joissa pohditaan isoja elämään liittyviä kysymyksiä ja arvoja ja haetaan tätä kautta tietä eteenpäin arkielämän vaikeuksissa.</p> <p>Ratkaisukeskeisen ajattelun sekä että -maailma mahdollistaa negatiivisenkin olemassaolon ehkä</p>

	Positiivinen psykologia	Ratkaisukeskeisiä huomautuksia
	<p>ja varautuminen vastoinkäymisiin (ts. defensiivinen pessimismi) auttaa tutkimusten mukaan monia ihmisiä vähentämään ahdistuneisuutta ja voi olla siten hyödyllinen asenne. Monet positiivisen psykologian edustajat ovat suositelleet optimistisen asenteen opettamista kaikille.</p>	<p>paremmin kuin jotkut tulkinnat positiivisesta psykologiasta. Ratkaisukeskeinen myönteinen ajattelu hakee juuri yksilölle sopivia toiminta- ja ajattelumalleja, ja joidenkin kohdalla parhaiten tuntuvat sopivan negatiivisen sävyiset näkökulmat.</p>
Suosittelavaa kirjallisuutta:	<p>Carr, A: Positive Psychology. Brunner-Routledge 2004.</p> <p>Chang, E.C. & Sanna, L.J. (ed.): Virtue, Vice, and Personality. American Psychological Association 2003.</p> <p>Keyes, C.L.M. & Haidt, J. (ed.): Flourishing. Positive psychology and the Life Well-Lived. American Psychological Association 2003.</p> <p>Norem, J.K.: Pessimism: Accentuating the Positive Possibilities. Teoksessa Chang, E.C. & Sanna, L.J. (ed.): Virtue, Vice, and Personality. American Psychological Association 2003.</p> <p>Peterson, C. & Seligman, M.E.P.: Character Strengths and Virtues. A Handbook of Classification. Oxford University Press 2004.</p> <p>Seligman, M.E.P.: Authentic Happiness. Nicholas Brealey 2002.</p> <p>Snyder, C.R. & Lopez, S.: Handbook of Positive Psychology. Oxford University Press 2002.</p>	<p>Anis, M.: Ratkaisukeskeisen menetelmän arviointitutkimus. Stakes FinSoc Työpapereita 2/1999.</p> <p>Berg, I. & K. Steiner, T.: Children's Solution Work. Norton 2003.</p> <p>Furman, B.: Muksuoppi - ratkaisun avaimet lasten ongelmiin. Tammi 2003.</p> <p>Lipchik, E.: Beyond Technique in Solution-Focused Therapy: Working with Emotions and the Therapeutic Relationship. The Guilford Press 2002.</p> <p>Miller, S. D., Hubble, M. A., & Duncan, B. L.: Handbook of solution-focused brief therapy. Jossey-Bass 1996.</p> <p>Turnell A. & Lipchik, E.: Empathy in brief therapy: The essential but overlooked aspect. Australian and New Zealand Journal of Family Therapy 1999. 20(4): 177-182.</p>

LIITE2: SPARRAUSTIIMIN OHJEELLINEN KULKU

Tässä esitellään Sparraustiimi -ryhmän ohjeellinen rakenne. Ryhmän pituus on vähintään 40 tuntia ja sopiva prosessin kesto 3 – 4 kuukautta. Lisäksi tulevat alkuhaastattelut ja seurantakokoukset muutama kuukausi ohjatun osuuden päättymisen jälkeen.

Voimavarasuuntautuneen työtavan mukaisesti on hyvä mennä suoraan asiaan ja osallistujien tavoitteiden mukaiseen työskentelyyn. Eteenpäin menevä työskentely orientoi osallistujat tulevaisuuteen.

Ryhmän toiminta kannattaa pitää intensiivisenä tavoitteiden asettamiseen ja toimintasuunnitelmaan saakka. Seuranta- ja tukemisvaiheessa kokoontumistiheyttä voi vähentää. Halutessaan ryhmä voi jatkaa työskentelyä vertaisryhmänä ilman ulkopuolista ohjaajaa.

Ryhmänohjaajat voivat käyttää sisältöä ja sen tavoitteita tukevia kullekin ryhmälle sopivia harjoituksia. Jaksamista ja hyvinvointia tukevia harjoituksia ja seurantaa on hyvä olla ohjelmassa koko ryhmän toiminnan ajan. Elämyspedagogiikkaan pohjaavat harjoitukset ovat osoittautuneet toimiviksi.

Elämyspedagogiikkaan pohjaavat harjoitukset ovat osoittautuneet toimiviksi. Elämyksiä voidaan hakea myös erilaisista kokoontumispaikoista, liikuntatuokioista ja kulttuurin parista. Ryhmän kanssa voidaan vieraila taidenäyttelyissä, teatterissa tai elokuvissa. Kokoontumispaikaksi voidaan valita kesällä laavu ja talvella lämmin kota, riippuen lähialueen mahdollisuuksista, luonto ja luonnossa liikkuminen on jo itsessään elämys.

1. Alkuhaastattelut

2. Ryhmän aloittaminen (4 tuntia)

- ryhmän toiminnan periaatteet ja säännöt
- ryhmäytymisharjoituksia, ryhmän nimeäminen
- osallistujien odotusten kuuntelu
- ryhmän tavoitteiden asettaminen

3. Unelmista tavoitteiksi (4 tuntia)

- Unelmien polku-harjoitus
- tavoitteen ja ensimmäisen välitavoitteen asettaminen
- esteiden ja haasteiden kirjaaminen
- Sparraustiimi-kansion kokoamisen aloittaminen

4. Osaamisen ja voimavarat (2 x 4 tuntia)

- voimavarojen kartoitus
- sosiaalisen verkoston ja tukiverkoston kokoaminen
- tietojen ja taitojen kartoitus
- osaamisen kokoaminen

5. Vaihtoehdot (3 x 2 tuntia)

- Yrityspaja-harjoitus
- opiskelu- ja työvaihtoehtojen hakeminen
- vierailut työvoimatoimistossa ja oppisopimustoimistossa

6. Muutoksen tukeminen (3 x 2 tuntia)

- Muutosvalmiuden lisääminen
- Muutosvastarintaan ja "takapakkeihin" varautuminen
- Tavoitteen muuttaminen ja kirkastaminen
- vierailut oppilaitoksissa ja yrityksissä alkavat

7. Tavoitteen seuranta (2 tuntia)

- välitavoitteiden tarkistaminen
- oman hyvinvoinnin ja jaksamisen seuranta

8. Työnhakuvalmiuksien lisääminen (3 x 2 tuntia)

- työn ja opiskelupaikan haun valmistelu (cv, hakemukset)
- sosiaalisten taitojen harjoittelu (haastattelutilanteet)
- vierailut oppilaitoksissa ja yrityksissä jatkuvat

9. Ryhmän päätös (4 tuntia)

- arviointi ryhmän työstä
- arviointi omasta etenemisestä
- omien tavoitteiden ja suunnitelman "lopputarkastus"
- kannustava lopetus ja jatkotapaamisesta sopiminen

10. Jatkotapaaminen eli "luokkakokous"

LIITE3: OHJEITA TYÖNHAKIJALLE

Työn haku

Työvoimatoimistoon on jokaisella oikeus rekisteröityä työttömäksi työnhakijaksi. Mikäli saa työkyvyttömyyseläkettä, kuntoutustukea tai sairauspäivärahaa, ei voi saada työttömyyskorvausta, työmarkkinatukea eikä palkkatukea työllistymisen tueksi.

Työvoimatoimiston neuvonta ja opastuspalvelut ovat kaikkien käytössä. Työvoimatoimiston www.mol.fi-sivustolta löytyy runsaasti tietoa työpaikoista, työnhausta ja ammatillisesta kuntoutuksesta. Avoimia työpaikkoja voi hakea myös lehti-ilmoituksista. Työntajiin voi ottaa itse yhteyttä joko yksin tai ryhmän mukana yritysvierailulla.

Työhakemus

Työhakemuksiin ja ansioluetteloihin on olemassa valmiita ja hyviä pohjia, joiden mukaan voi harjoitella oman hakemuksen tekoa. Työnhakijalla tulisi olla ajan tasalla oleva cv ja 2 – 3 omakohtaista työhakemuksen mallia.

Työhakemuksen laatimisessa tulisi ottaa huomioon seuraavat seikat:

- Mitkä ovat vahvuudet, kokemus ja osaamisen suhteessa haettuun työhön?
- Mitkä asiat harrastuksista saattavat kiinnostaa työnantajaa?
- Kuinka voin herättää työnantajan huomion?

Ansioluettelon eli CV:n voi laatia sellaiseksi kuin itse haluaa: pelkistetyksi asialuetteloksi tai enemmän mieltymyksiä ja arvoja esille tuovaksi. CV tulee päivittää aina, kun on oppinut uutta. CV:ssä mainitaan yleensä seuraavat asiat:

- henkilötiedot (nimi, osoite, ikä)
- koulutus, työkokemus, kielitaito, ATK-osaaminen
- voit kertoa myös harrastukset, luottamustoimet ja suosittelijat

Työhaastattelu

Hyvin etenevän työnhakuprosessin huipennus on työhaastattelu. Työhaastattelussa tarvittavia taitoja tarvitaan myös muutoin työpaikalla toimiessa. Työhaastattelussa on myös mahdollista saada lisätietoja työpaikasta ja työtehtävistä.

Jos on ollut pidempiä poissaoloja työstä ja opiskelusta, kannattaa valmistautua vastaamaan poissaoloa koskevaan kysymykseen. Rehellinen vastaus on paras vastaus. Kannattaa myös selkeästi kertoa, miten tilanne on nyt mahdollisesti muuttunut. Yksityiskohtia omista vaikeuksista ei yleensä ole tarpeen kertoa.

On tärkeää opetella tuomaan esille omaa osaamista ja vahvuuksia ja hakea niistä kertovia esimerkkejä. Olemalla avoin ja kertomalla omasta elämästään, herättää tunteita haastattelijassa. Valintapäätöstä tehdessä myös tunteella on suuri merkitys.

Mielikuva ihmisestä syntyy useiden viestien pohjalta, työnhaussa näitä viestejä ovat työhakemus, haastattelutilanteen vaatetus, käytös ja ulosanti. Mielikuvan kehittämässä palaute on oleellisen tärkeää. Ryhmässä on hyvä harjoitella työhaastattelutilanteita ja rehellisen ja rakentavan palautteen antamista.

Testaus osana työnhakua

Yhä useammin työnhakuprosessin osana suoritetaan soveltuvuustestaus tai -tutkimus. Testauksella työnantaja selvittää, miten hakija ja haettava työ sopivat yhteen. Yleensä testaus tehdään ensimmäisen haastattelukierroksen eli alkukarsinnan jälkeen.

Testaus voi sisältää:

- kyky- ja älykkyystestejä, joilla arvioidaan hakijan lahjakkuutta eri osa-alueilla
- persoonallisuustestausta, jolla pyritään selvittämään hakijan luonteenpiirteitä ja käyttäytymistä eri tilanteissa
- erilaisia simulaatiotilanteita, joissa arvioidaan miten hakija suoriutuisi työtehtävistä
- haastattelun, jossa käydään läpi testin eri osuuksia

Testiin on vaikea valmistautua etukäteen, koska testit ovat usein yksilöllisiä ja työpaikkakohtaisia. Testissä kannattaa lukea ohjeet tarkasti ja vastata rehellisesti ja rauhallisesti. Myönteiseen tulokseen vaikuttaa yleensä enemmän vastausten laatu kuin määrä.

Testaaja antaa yhteenvedon testituloksista työnantajalle, myös työnhakijalla on oikeus saada palaute tai yhteenvedo omasta tuloksestaan. Palautteesta saa lisääntyneen itsetuntemuksen muodossa arvokasta tietoa tulevia haastatteluja ja testejä varten.

LIITE4: TUETTU TYÖ

Palkkatuki

Työvoimatoimistoon rekisteröityneet työttömät työnhakijat voivat tietyin ehdoin käyttää palkkatukea työllistymisen tukena. Ehdosta saa tietoja työvoimatoimiston sivuilta www.mol.fi tai omasta työvoimatoimistosta. Palkkatukipäätös tehdään aina yksilöllisesti ja siinä on otetaan huomioon työkyvyn rajoitteet. Palkkatuki maksetaan työnantajalle ja se edellyttää työsuhteen solmimista. Työnhakua helpottaa, jos tietää oman mahdollisuutensa palkkatuen saamiseksi. Sosiaalisille yrityksille maksetaan palkkatukea muita yrityksiä paremmin ehdoin.

Työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttöminä olleille ja sen tarkoituksena on parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan. Kuntien on asiaa koskevan lain mukaan järjestettävä kuntouttavaa työtoimintaa niille pitkään työttöminä olleille asiakkaille, jotka saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Laki velvoittaa kunnat ja työvoimatoimistot järjestämään yhteistyössä kullakin asiakkaalle sopivan palvelukokonaisuuden.

Työtoimintaa järjestetään myös henkilöille, joilla vammaisuuden tai sairauden vuoksi ei ole edellytyksiä työllistyä muulla tavoin ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa toiminnan järjestäjään. Työtoiminnasta maksettava korvaus on verolakien mukaan verotonta avustusta eikä se vaikuta eläkkeeseen tai asumistukeen. Työntekijän korvaus on 12 €/työpäivä (1.1.2006). Yritykset eivät voi maksaa työtoimintakorvauksia, työtoimintaa järjestävät pääsääntöisesti kunnat ja yhdistykset. Tietoa työtoimintamahdollisuuksista voi kysyä kotikunnan sosiaalitoimesta.

Avotyötoiminta

Avotyötoiminta on työtoiminnan muoto, jossa työ tapahtuu yksityisessä yrityksessä tai julkisella sektorilla normaalissa työssä. Avotyötoiminnassa työskennellään tavallisesti työpaikalla siten, että tehtävät on räätälöity työntekijän kykyjen mukaan. Avotyötoiminnasta tehdään kirjallinen sopimus työtoimintaan osallistuvan ja toiminnan järjestäjän välillä sekä työtoiminnan järjestäjän ja työpaikan välillä. Työpaikalle nimetään henkilö, joka ohjaa ja seuraa työtehtävien suorittamista.

Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoistyön tekeminen voi tuoda merkityksellisyyttä elämään. Se auttaa rytmittämään arkea ja toimii ponnahduslautana työelämään. Vapaaehtoistyötä on tarjolla useissa yhdistyksissä, joista löytyy myös tukea työn tekemiseen ja oppimiseen. Tietoa yhdistysten toiminnasta saa paikallisista lehdistä ja yhdistysrekisteristä www.prh.fi.

Lähde: Mielenterveyskuntoutujan ammatillisen kuntoutumisen palvelut. Mielenterveyden keskusliitto 2007.

LIITE5: KUNTOUTTAVA JA VALMENTAVA KOULUTUS

Hakeminen

Ammatilliseen koulutukseen hakeudutaan yleensä yhteisvalinnan kautta. Mikäli hakija toivoo oppilaitoksen ottavan esim. sairauteen liittyviä tekijöitä huomioon hakuvaiheessa, hänen on mahdollista hakea opiskelemaan joustavan valinnan kautta.

Valmentavat ja kuntouttavat opintolinjat eivät kuulu yhteishakuun, vaan hakeminen tapahtuu erillisellä hakulomakkeella suoraan oppilaitokseen. Hakea voi usein ympäri vuoden. Hakulomakkeita saa oppilaitoksista tai oppilaitosten www-sivuilta. Useissa oppilaitoksissa on mahdollisuus tutustumisjaksoon ennen koulutuksen aloittamista.

Opintojen rahoitus

Koulutuksesta opiskelijalle aiheutuvat kustannukset vaihtelevat. Valmentava ja kuntouttava koulutus on yleensä maksutonta. Osassa oppilaitoksia voi asua maksuttomassa asuntolassa, myös tarvikkeet ja lounas opiskelupäivinä ovat yleensä maksuttomia.

Jos opiskelija ei ole oikeutettu työkyvyttömyyseläkkeeseen tai kuntoutustukeen, hän voi hakea Kelan opintotukea, joka koostuu opintorahasta, asumislisästä ja opintolainasta. 30 vuotta täyttänyt voi saada aikuiskoulutustukea, jonka myöntää Koulutus- ja erorahasto. Muita rahoituslähteitä ovat Kelan, työeläkelaitosten, työvoimahallinnon ja vakuutuslaitosten ammatillisen kuntoutuksen tuki. Myös kunnat voivat tukea kustannuksissa.

Koulutuksen rahoitusmahdollisuuksista lisätietoja

- Kelan paikallistoimistosta, www.kela.fi
- Koulutus- ja erorahastolta www.koulutus-erorahasto.fi
- omalta työeläkelaitokselta
- kotikunnan sosiaalitoimistosta
- työvoimahallinnolta www.mol.fi
- Mielenterveyden keskusliitosta www.mtkl.fi/kuntoutuminen
- Suomen Vammaiskoulutuksen Tukiyhdistys ry:ltä www.tukilinja.net.

Ammatillinen kuntoutus

Kela järjestää ja korvaa ammatillista kuntoutusta vajaakuntoiselle, jonka työkyvyn ja ansiomahdollisuuksien arvioidaan sairauden tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneen. Ammatillisella kuntoutuksella pyritään säilyttämään ja parantamaan työkykyä ja edistämään työnsaantia.

Kela järjestää ammatillisena kuntoutuksena:

- työ- ja koulutuskokeiluja
- ammatillista koulutusta
- ammatillisen koulutuksen vuoksi välttämätöntä yleissivistävää koulutusta

- vaikeavammaisille apuvälineitä työhön ja opiskeluun
- muuta opiskelun tai työn takia välttämätöntä kuntoutusta

Kela tukee kuntoutuksena koulutusta:

- yleissivistävää koulutusta esimerkiksi lukioissa tai kansanopistoissa, jos se on välttämätöntä ammatilliseen koulutukseen pääsemiseksi
- ammatillista peruskoulutusta, jos sairaus aiheuttaa olennaisia rajoituksia
- ammatillista uudelleen- ja jatkokoulutusta, jos hakija on tullut kykenemättömäksi entiseen työhönsä tai siitä suoriutuminen tuottaa sairauden tai vamman takia suuria vaikeuksia
- lisäedellytyksenä on, että koulutusala ja siitä saatava ammatti mahdollistavat työllistymisen sairaudesta huolimatta

Kuntoutujalle korvataan koulutuksen ajalta:

- tarpeellisina ja kohtuullisina pidettävät opiskelukustannukset, esimerkiksi lukukausimaksut ja koulutarvikekustannukset
- koti- ja koulupaikkakunnan väliset matkakustannukset, jotka ylittävät omavastuun, yleensä kerran kuukaudessa
- koulutusajan toimeentuloturvana maksetaan yleensä kuntoutusrahaa

Hoidon tuki opintojen aikana

Psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen tarve ei pääty koulutuksen aloittamiseen, vaan hoitosuhteen jatkuminen on tärkeää. Opintojen aloittaminen on usein iso elämänmuutos, joten hoitokäyntejä on hyvä sopia koulutuksen aloittamisvaiheessa normaalia useammin.

Psykiatrisen hoitoyksikön ja oppilaitoksen yhteistyö mahdollistaa opiskelijalle tuen sairauden vuoksi. Valmentavat ja kuntouttavat opintolinjat ovat järjestetty siten, että hoitosuhteen ylläpito onnistuu.

Kun oppilaitosten ulkopuolinen tuki on kirjattu henkilökohtaiseen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (HOJKS), hoitokäynneistä ei aiheudu poissaoloja, vaan ne katsotaan osaksi opintoja.

Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus

Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus voi valmentaa erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita joko ammatilliseen peruskoulutukseen (valmentava I) tai työhön ja itsenäiseen elämään (valmentava II). Koulutus voi olla myös askel ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opintoihin.

Koulutuksen yksityiskohtaiset tavoitteet määräytyvät joustavasti opiskelijan voimavarojen ja elämäntilanteen mukaisesti. Opiskelijalle laaditaan moniammatillisena yhteistyönä yksilöllinen kuntoutumissuunnitelma. Sen pohjalta opiskelijan kanssa tehdään henkilökohtainen opiskelun järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS).

Valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta voivat antaa kaikki ammatilliset erityisoppilaitokset ja Opetusministeriön luvalla eräät muutkin ammatillista koulutusta järjestävät oppilaitokset. Osa koulutuksista on suunnattu mielenterveyskuntoutujille, osa laajemmin erityistä tukea tarvitseville. Painotukset vaihtelevat oppilaitoksittain.

Muu ammatillisia valmiuksia antava koulutus

Mielenterveyskuntoutujille järjestetään valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ohella myös muuta ammatillisia ja yleisiä valmiuksia lisäävää koulutusta. Koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, kansanopistot, kansalais- ja työväenopistot ja aikuiskoulutuskeskukset. Koulutuksista aiheutuvat kustannukset vaihtelevat.

Ammatillinen peruskoulutus

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, eräissä muissa oppilaitoksissa ja oppisopimuskoulutuksena.

Ammatillinen erityisopetus

Erityisopetusjärjestelyjen avulla turvataan mahdollisuus koulutukseen opiskelijoille, joilla on vamma tai sairauden vuoksi vaikeuksia selviytyä ammatillisista opinnoista ilman erityisiä opetus- tai oppilas-huoltopalveluja.

Koulutuksen järjestäjä laatii opiskelijalle henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS), jossa otetaan huomioon opiskelijan yksilölliset tarpeet. Suunnitelmassa määritellään tavoitteet ja oppimisen erilaiset toteutustavat ja tukitoimet.

Ammatillista erityisopetusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa samoissa ryhmissä muiden opiskelijoiden kanssa, ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, kansanopistoissa, kansalais- ja työväenopistoissa, aikuiskoulutuskeskuksissa ja urheiluopistoissa.

Oppisopimuskoulutus

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös oppisopimuksella. Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa järjestettävillä kursseilla. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella hyvin moneen erilaiseen ammattiin.

Oppisopimusopiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa opiskelijan aikaisempi työkokemus ja koulutus otetaan huomioon. Työnantaja saa koulutuskorvausta ja palkkatukea, mikäli opiskelija täyttää tarvittavat ehdot. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa työssä oppimisen ajalta sekä taloudellista tukea muun opetuksen ajalta.

Lähtökohtana on opiskelijan, työnantajan ja paikallisen Oppisopimustoimiston tekemä sopimus. Sopivaa työnantajaa voi hakea itse tai Oppisopimustoimiston avulla. Lisätietoja: www.oppisopimus.net

Tietolähteitä

www.koulutusnetti.fi

Koulutusnetistä löytyy Opetushallinnon rahoittamaa koulutusta:

- kansanopistojen peruskoululinjat
- lukiokoulutus
- ammatillinen peruskoulutus ja lisäkoulutus
- valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus
- maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus
- Noste-koulutus (erityisesti työssäkäyvien palkansaajien ja yrittäjien osaamistason kohottamiseen tähtäävä koulutus)
- ammattikorkeakoulutus ja erikoistumisopinnot
- yliopistokoulutus
- vapaan sivistystyön koulutus

www.opintoluotsi.fi

Opetusministeriön sivusto, joka tarjoaa koulutustietoa elämäntilanteesta riippumatta ja itsearviointitehtäviä ja -testejä.

www.mol.fi/avo

Työministeriön ammatinvalintaohjelma, jolla voi etsiä tietoa ammateista ja koulutuksista ja kartoittaa omaa ammatillista kiinnostusta.

www.avosto.net/a-ura

Työministeriön tuottama urasuunnittelua tukeva palvelu, jonka avulla voi jäsentää omaa suunnitelmaansa.

www.nyyti.fi

Korkeakouluopiskelijoille suunnattu opintoja tukeva sivusto, josta löytyy muun muassa graduopas, virtuaaliolkapää ja linkkejä eteenpäin.

www.mtkl.fi/fin/tietopankki

Mielenterveyden keskusliiton sivusto, jossa tietoa mielenterveyskuntoutujien koulutus- ja työllistymisvaihtoehdoista ja näitä tukevaa materiaalista.

LÄHDEAINEISTO

Aho, O. Työntekijän hyvinvointi. Työterveyslaitos 2006. <http://www.ttl.fi>

Aulanko, M. Minä osaan – Anna aivojesi toimia. WSOY 1996.

Green, L. S. et al. Cognitive-behavioral, solution focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being and hope. *Journal of positive psychology*. July 2006: 1(3): 142-149.

Harju, K. Valmiina muutokseen – aarrekartan avulla kohti uutta. WSOY 2000.

Koskisuus, J. Eri teitä perille – mitä mielenterveyskuntoutus on? Edita 2004.

Koskisuus J., Yrttiaho, K. Keinoja omaan kuntoutumiseen – kuntoutujan työkirja. Mielenterveyden keskusliitto. Kehitys Oy 2004.

Koskisuus, J., Yrttiaho, K., Keinoja omaan kuntoutumiseen – ohjaajan työkirja, Mielenterveyden keskusliitto, Kehitys Oy 2005.

Lehto, M. Keinoja omaan kuntoutumiseen – vertaisohjaajan työkirja. Mielenterveyden keskusliitto. Kehitys Oy 2005.

Lehtonen, T. (toim.). Elämän seikkailu. Atena Kustannus Oy 1998.

Nylund, M., Oma-aputoimintaa meillä ja muualla. Teoksessa Oma-apuryhmät: vertaisten tukea ja toimintaa, Kansalaisareena 1995.

Petterson, P., Park, N., Seligman, M. P. Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology* Jan 2006: 1(1): 17-26.

Telemäki, M. Johdatus seikkailukasvatukseen. Oulun yliopiston Kajaanin opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja, sarja B 1998.

Vilén M., Leppämäki P., Ekstöröm L. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla, WSOY 2002.

Euroopan sosiaalirahasto

www.esr.fi

EQUAL-yhteisöaloiteohjelma

www.equal.fi

Työministeriö

www.mol.fi

Mielenterveyden keskusliitto

www.mtkl.fi

**OPTIO TYÖELÄMÄÄN -
Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL
Vertaisvoima käyttöön-projekti**

www.jns.fi/optio www.vertaisvoima.fi

Kotikartanoyhdistys ry

www.kotikartanoyhdistys.fi