



**OPAS
MAAHANMUUTTANEIDEN
VERTAISRYHMÄN
OHJAAJALLE**

Pako
Suomen
aisapu



Pako^{Suomen}aisapu

Vertaistoimintaa 20^{votta}

Kirjoittaja: Petri Komulainen

Valokuvat: Anna Kuokkanen (valokuvat sivuilla 4, 6, 15, 32 ja 35)
ja Shutterstock

Julkaisija: Suomen Pakolaisapu ry, Kasvokkain-toiminta

Taitto ja grafiikat: Anniina Lius

Paino: Trinket Oy, Helsinki 2021

ISBN 978-952-69690-0-8 (nid.)

ISBN 978-952-69690-1-5 (PDF)

SISÄLLYSLUETTELO

4	ESIPUHE: UUSIA ALKUJA VERTAISTOIMINNAN AVULLA
6	1. VERTAISTUKI JA KOTOUTUMINEN
7	1.1 Mitä vertaistuki on?
7	1.2 Millaisia erilaisia vertaisryhmiä voi olla?
8	1.3 Mitä kotoutuminen tarkoittaa?
9	1.4 Miksi maahanmuuttaneet voivat tarvita tukea kotoutumiseen?
9	1.5 Miten vertaisryhmä voi vaikuttaa kotoutujaan?
11	2. VERTAISRYHMÄN OHJAAJAN ROOLI JA VASTUU
12	2.1 Millaisia rooleja vertaisohjaaja voi joutua ottamaan?
13	2.2 Mitä vertaisohjaajan vastuuseen liittyy?
14	2.3 Mitkä asiat tukevat vertaisohjaajaa ohjaustyössä?
16	3. VERTAISRYHMÄN JA ARVIOINNIN SUUNNITTELU
17	3.1 Mistä aloitan suunnittelun?
17	3.2 Miten ja milloin teen arviointisuunnitelman?
18	3.3 Mistä löydän osallistujat?
18	3.4 Miksi osallistujat kannattaa haastatella?
19	3.5 Miten kirjoitan tavoitteet?
20	3.6 Miten suunnittelen ryhmäkauden ohjelman?
23	3.7 Miten viimeistelen arviointisuunnitelman?
24	4. VERTAISRYHMÄN OHJAAMINEN
25	4.1 Miten luon turvallisen ilmapiirin?
25	4.2 Mitä teen ohjaustilanteissa?
28	4.3 Miten huomioin osallistujien eri rooleja?
29	4.4 Miten huomioin eri ryhmävaiheet?
29	4.5 Miten tuen osallistujia osallisuuteen ja omatoimisuuteen?
30	4.6 Miten voin ratkaista ongelmia vertaisryhmässä?
31	5. USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET
32	5.1 Mitä voin tehdä liian puheliaan osallistujan kanssa?
32	5.2 Miten saan osallistujat sitoutumaan toimintaan?
33	5.3 Mitä voin tehdä, jos ryhmäläisillä on hyvin eritasoinen kielitaito?
33	5.4 Mitä voin tehdä, jos en pidä yhdestä ryhmän osallistujasta?
33	5.5 Mitä voin tehdä, jos osallistujat eivät ymmärrä minua?
34	6. LOPUKSI
35	LÄHDELUETTELO



ESIPUHE: UUSIA ALKUJA VERTAISTOIMINNAN AVULLA

Tervetuloa hyvä lukija vertaistoiminnan ja kotoutumisen kiehtovaan maailmaan. Tämän oppaan avulla saat tietoa kotoutumista tukevan vertaisryhmätoiminnan peruskäsitteistä ja teoreettisesta viitekehystä. Lisäksi tutustut ohjaajan rooliin, ryhmien ja toiminnan arvioinnin suunnitteluun, vertaisryhmien ohjaamiseen ja yleisimpien ongelmatilanteiden ratkaisemiseen. Näillä tiedoilla pääset hyvään alkuun vertaisryhmien ohjaajana. Suosittelemme kuitenkin vertaisohjaajakoulutuksemme käymistä. Koulutuksessa tieto ja käytäntö kohtaavat, koska ohjaamista pääsee myös kokeilemaan. Tärkeimmän opin saat kuitenkin vasta oikeaa ryhmää ohjaamalla ja omaa ohjaamistasi refleктоimalla.

Opas on kirjoitettu mahdollisimman suureksi osaksi selkeällä kielellä. Ensimmäiset luvut ovat tekstityypiltään kertovaa ja kuvailevaa. Kolmannesta luvusta eteenpäin teksti muuttuu ohjailevammaksi. Kyseiset asiasisällöt sopivat erinomaisesti lukijaa suoraan puhuttelevaan tyyliin, joka lisää tekstin selkeäkielisyttä. Tekstityypin vaihdos on siis tietoinen valintamme.

Oppaan julkaisemisen taustat

Edessäsi oleva opas on uudistettu versio Pakolaisavun aiemmasta Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön -julkaisusta. Tässä uudessa oppaassa määrittelemme vertaisryhmiä tarkemmin ja aikaisemmasta poikkeavalla tavalla. Vertaistoimintaan liittyvä puhetapamme on muuttunut vuosien varrella, ja nyt siirrämme hyviksi havaitut ilmaukset myös tähän julkaisuun. Painotamme niitä osioita, joita olemme viime vuosina eniten kehittäneet. Eryteisesti vuorovaikutus- ja ohjaustaidot sekä vertaisohjaajan vastuu ovat tässä versiossa vahvemmin esillä.

Oppaan julkaisija

Suomen Pakolaisapu on Suomen suurin pakolais- ja siirtolaiskysymyksiin erikoistunut asiantuntijajärjestö. Tuemme yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä kotoutumisessa ja vahvistamme toimivia väestösuhteita. Yli 50 vuoden aikana työmme on näkynyt Suomen lisäksi Afrikassa, Lähi-idässä, Aasiassa ja Euroopassa. Aloimme kehittää kotoutumista tukevaa vertaistoimintaa jo vuonna 2001. Uudistettu opas on yksi tapa juhlistaa pitkää kehittämistyötämme ja tuoda asiantuntemustamme esille.

Pakolaisapu tukee valtakunnallisesti organisaatioita ja ohjaajia. Valmennamme organisaatioita kotoutumista tukevan vertaistoiminnan käynnistämässä ja kehittämisessä. Vertaisohjaajille tarjoamme heidän osaamistaan kehittäviä koulutuksia ja tukipalveluita. Palvelumme ovat maksuttomia Veikkauksen tuella.

Nautinnollisia lukuhetkiä!

Helsingissä maaliskuussa 2021

Petri Komulainen

Vertaistoiminnan suunnittelija
Suomen Pakolaisapu ry



1. VERTAISTUKI JA KOTOUTUMINEN

Vertaisuus, vertaistuki, vertaistoiminta ja kotoutuminen ovat vertaisohjaukseen liittyviä peruskäsitteitä, joista vertaisryhmän ohjaajalla täytyy olla perustiedot hallussaan. Ohjaajan tulee myös ymmärtää erilaisten ryhmien suunnitteluun, ohjaamiseen ja arviointiin liittyvät erot.

1.1 MITÄ VERTAISTUKI ON?

Pakolaisavun kokemuksen mukaan **vertaisuus** on kahden tai useamman ihmisen yhteinen vahva tunne tai kokemus jonkin yhteisen kokemisesta ja toisen ymmärtämisestä. Usein samanlainen elämäntilanne tai aiemmat samanlaiset kokemukset ovat vertaisten yhdistävä tekijä, jonka ansiosta toisen ymmärtäminen on helppoa. Haastavassa tai uudessa elämäntilanteessa ihminen kokee herkästi olevansa ajatustensa kanssa aivan yksin. Kun toinen henkilö kertoo samanlaisista kokemuksista, voi jaettu vertaisuus aikaansaada todella positiivisen tunnereaktion keskustelijoissa. Henkilöissä herää ajatus, että en olekaan yksin. Tämä vahva tunne ja molemminpuolinen ymmärrys sitovat vertaisia toisiinsa kuin liima.

Tuki ja apu ovat eri asioita. Auttamista voisi kuvailla esimerkiksi siten, että kävelykyvyttöä henkilöä kannetaan paikasta toiseen. Tuki puolestaan tarkoittaa sitä, että henkilölle annetaan kainalosauvat. Niiden avulla hän pystyy itse liikkumaan aktiivisesti. Vertaistuessa korostuu ihmisten tukeminen kohti itsenäistä pärjäämistä ja aktiivista omatoimisuutta.

Vertaistuessa keskenään vertaiset ihmiset antavat toisilleen tukea, joka voi ilmetä monin eri tavoin. Tuki on yleensä keskustelumuoista ja vastavuoroista, eli vertaiset välillä antavat ja välillä ottavat tukea vastaan. Vertaiset jakavat toisilleen tietoa, ajatuksia ja kokemuksia mutta myös nauravat yhdessä sekä lohduttavat ja kannustavat toisiaan. Vertaistuessa opitaan muilta ja myös käsitys itsestä usein muuttuu. Tästä kaikesta syntyy hyväksytyt olo.

Vertaistoiminta on yläkäsite kaikelle vertaisuuteen perustuvalla tai vertaisuutta hyödyntävälle muutostyölle.

Tunnusomaista vertaistoiminnalle ovat tavoitteelliset, ohjatut keskustelut aiheista, jotka ovat osallistujille olennaisia. Tarvittaessa vertaisuutta voidaan vaalia myös toiminnan avulla, esimerkiksi laittamalla ruokaa tai liikkumalla luonnossa yhdessä. Tällöin keskustelut käydään aktiivisesti ohessa. Laadukas vertaistoiminta vastaa tavoitteillaan osallistujien tarpeisiin, ja sitä ohjaa koulutettu, eettisiin ohjeisiin sitoutunut ohjaaja tai ohjaajapari. Vertaistoiminta voidaan suunnata yksilöille tai ryhmille, ja sitä voidaan toteuttaa niin kasvotusten kuin virtuaalisestikin.

1.2 MILLAISIA ERILAISIA VERTAISRYHMIÄ VOI OLLA?

Vertaisryhmätoiminnalla tuetaan osallistujia ajatusten, asenteen tai käyttäytymisen positiivisessa muutoksessa. Koska tarpeita on hyvin erilaisia, ei yksi ja sama ryhmämalli toimi kaikissa tilanteissa. Olemme Pakolaisavussa luoneet vuosien kokemuksemme perusteella uudenlaisen ryhmäjaon. Jaamme ohjatun vertaisryhmätoiminnan kahteen eri pääluokkaan: vertaistukiryhmiin ja vertaisryhmiin. Lyhyempi termi 'vertaisryhmä' on yleinen katokäsite kaikelle vertaisryhmätoiminnalle.

Toiminnan järjestäjien ja ohjaajien täytyy valita sopiva ryhmämuoto osallistujien tarpeiden mukaisesti. On kuitenkin tärkeää huomioida, ettei ryhmätoiminnalla voida vastata kaikenlaisiin tarpeisiin – joskus on hyödyllisintä ohjata osallistujia esimerkiksi yksilötuen tai ammattiavun pariin.

Vertaistukiryhmässä painottuu osallistujien keskinäinen tuki. Vapaalle keskustelulle varataan paljon aikaa, ja keskustelua käydään henkilökohtaisemmalla tasolla. Vertaistukiryhmät ovat yleensä suljettuja, eli ryhmään voivat osallistua

vain ennalta ilmoittautuneet tai ensimmäiseen tapaamiseen paikalle tulleet. Olennaista on turvallinen ilmapiiri ja yhtenäinen ryhmähenki. Ohjaaja on yleisesti ottaen enemmän keskustelun aktivoija ja aktiivinen kuuntelija kuin esimerkiksi tiedonjakaja. Vertaistukiryhmässä yhtenä tavoitteena on aina se, että osallistujat tukevat toinen toisiaan. Tämän toteutumista ohjaajan pitää arvioida. Osallistujien täytyy siis olla valmiita jakamaan omia kokemuksiaan mutta myös kuuntelemaan muita.

Vertaisryhmässä painottuu yhteisöllisyys, opittava tieto tai toiminta osallistujien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Vertaisryhmät ovat yleensä avoimia, eli uusia osallistujia voi tulla koko ajan lisää. Keskustelut painottuvat ohjaajan ja osallistujien jakaman tiedon käsittelyyn yleisemmällä tasolla. Ohjaaja ei vie keskustelua aktiivisesti sensitiivisiin aiheisiin tai esimerkiksi identiteettiin liittyviin kysymyksiin. Toisaalta hän ei myöskään estä aiheeseen liittyviä syvällisempiä keskusteluja, jos osallistujat ovat sellaiseen valmiita. Usein voi käydä niin, että vertaisryhmänä alkanut toiminta muuttuu luottamuksen kasvun myötä vertaistuellisempaan suuntaan ja osallistujat haluavat keskustella asioista henkilökohtaisemmalla tasolla. Vertaisryhmät soveltuvat erityisen hyvin esimerkiksi yksinäisille tai aivan hiljattain Suomeen muuttaneille henkilöille.

Vertaistukiryhmä ja vertaisryhmä eivät eroa toisistaan kuin yö ja päivä, ja yhden ryhmäkauden aikana ryhmän muoto voi muuttua. Tärkeintä on kuitenkin, että ohjaaja suunnittelee tapaamiset kullekin ryhmälle sopivalla tavalla ja arvioi niitä osa-alueita, jotka ovat kyseiselle ryhmälle oleellisia. Ohjaaja voi esimerkiksi ennen ryhmäkauden alkamista miettiä, onko ryhmä hänen odotustensa mukaan enem-

män vertaistukiryhmä vai vertaisryhmä. Molempia ryhmiä yhdistävät vahvasti tavoitteellisuus ja ohjaajan omien kokemusten hyödyntäminen. Tässä oppaassa käytämme pääasiassa kattotermiä 'vertaisryhmä', ellei ole tarvetta korostaa vertaistukiryhmän erityisominaisuuksia.

1.3 MITÄ KOTOUTUMINEN TARKOITTAÄ?

Termi **kotoutuminen** on johdettu sanasta 'koto', joka on sanan 'koti' runollinen muoto (Länsimäki 1999). Suomen Pakolaisapu on kiteyttänyt kotoutumisen prosessiksi, jonka aikana uuteen maahan muuttanut ihminen löytää yhteiskunnassa oman paikkansa olla ja toimia. Voidaan siis sanoa, että ihminen kokee uuden asuinpaikan kodikseen. Usein kotoutumisesta puhuttaessa mainitaan myös tasapainottelu oman menneisyyden ja nykyhetken välillä. Kotoutuminen vaatii ihmiseltä yhteiskunnassa tarvittavat tiedot ja taidot.

Kotoutumisen tunnettu tutkija Pasi Saukonen (2016) on tuonut esille paikallisen kotoutumisen merkitystä. Suomen lisäksi maahanmuuttaneet kotoutuvat omalle paikkakunnalleen, jossa heidän arkielämänsä pyörii ja uudet sosiaaliset verkostot syntyvät. Muiden kuntalaisten kanssa jaettu identiteetti esimerkiksi turkulaisuudesta voi vahvistaa osallisuuden kokemusta koko suomalaiseen yhteiskuntaan.

Kahden- tai monensuuntaisella kotoutumisella tarkoitetaan yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehityskulkua. Ympäristö on yksi merkittävä tekijä yksilön kotoutumiseen vaikuttavista asioista. Kuinka uusi yhteiskunta ottaa maahanmuuttaneen vastaan? Toimivatko yhteiskunnalliset rakenteet? Nähdäänkö moninaisuus positiivisessa valossa? Mui-

ta kotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä yksilötasolla ovat esimerkiksi henkilön oma menneisyys, lähtösyö, terveydentila, ikä, koulutustausta ja aktiivisuus.

1.4 MIKSI MAAHANMUUTTANEET VOIVAT TARVITA TUKEA KOTOUTUMISEEN?

Uuteen maahan muuttaminen on aina suuri elämänmuutos tai jopa kriisi. Muuttuvia tekijöitä on useita. Elinympäristön lisäksi usein vaihtuvat esimerkiksi sosiaaliset verkostot, kieli ja ylipäätään tavat olla vuorovaikutuksessa, yhteiskunnan toimiminen ja arvot. Uuden kulttuurin ymmärtäminen ei tapahdu itsestään. Maahanmuuttaneella voi olla todella yksinäinen olo kaiken uuden edessä ja koti-ikävä voi vaivata. Sopeutuminen uuteen elinympäristöön viekin usein paljon aikaa. Mitä enemmän paikallisen yhteiskunnan rakenteissa on esteitä kotoutumiselle, sitä vaikeampaa maahanmuuttaneen on päästä prosessissaan eteenpäin.

Tuen avulla kotoutumista voidaan helpottaa ja nopeuttaa. Tästä hyötyvät niin maahanmuuttaneet itse kuin koko suomalainen yhteiskuntakin. Usein yksilön saaman tuen vaikutukset voivat näkyä myös hänen perhe- ja muussa lähipiirissään. Näkyvä positiivinen muutos läheisessä kannustaa muitakin aktiiviseen toimintaan ja oman elämänlaadun parantamiseen. On kuitenkin huomioitava, että kaikki maahanmuuttaneet eivät tarvitse tukea kotoutumiseen.

Kotoutumista tukevan vertaisryhmätöiminnan avulla maahanmuuttaneen on helpompi ymmärtää omaa uutta identiteettiään, suomalaista elämäntapaa ja järjestelmän toimimista sekä alkaa itse toimia aktiivisesti omassa laajentuneessa elämänpäässä.

1.5 MITEN VERTAISRYHMÄ VOI VAIKUTTAA KOTOUTUJAAN?

Vertaisryhmätöiminnalla ei voida ratkaista kaikkia kotoutumiseen liittyviä haasteita. Pakolaisavun kymmenien ryhmien tulokset kertovat kuitenkin ainakin kolmesta positiivisesta vaikutuksesta, jotka käyvät yksi yhteen Marc Zimmermannin (1995) psykologisen voimaantumisen teorian kanssa.

1. ITSETUNTEMUS JA ITSELUOTTAMUS

2. TIEDOT, TAIOT JA YSTÄVÄT

3. TOIMINTA

Positiivista minäkuvaa vahvistava yhteenkuuluvuuden tunne kehittyä vertaistukiryhmän osallistujassa, kun hän jakaa tunteitaan ja kokemuksiaan. Hän voi löytää ja tunnistaa vertaistuen kautta omia voimavaroja ja vahvuuksiaan. Osallistuja saa uusia näkökulmia tilanteeseensa, jolloin omat ongelmat ja kokemukset asettuvat uuteen perspektiiviin. Tämä lisää tunnetta siitä, että ongelmat ovat voitettavissa ja pystymättömyyden ja voimattomuuden tunteet vähenevät. Vertaistuki vahvistaa motivaatiota vaikuttaa omaan elämään. Osallistuja hyötyy vertaistuesta eniten silloin, kun hänellä on jo ryhmään tullessaan halu vaikuttaa elämänsä. Vertaistukiryhmässä kotoutuja voi siis oppia tuntemaan itsensä paremmin ja saada itseluottamusta.

Vertaistukiryhmässä kotoutuja saa tietoa, joka auttaa häntä tekemään parempia päätöksiä ja valintoja omassa elämässään. Keskustelujen avulla tietojen ymmärtäminen helpottuu. Olennaista on oppia, millaisia resursseja omien tavoit-

teiden saavuttaminen vaatii. Saadun tiedon kautta kehittyä kriittinen tietoisuus yhteiskunnasta: kotoutuja hahmottaa mahdollisuutensa ja niiden rajat uuden yhteiskunnan jäsenenä. Ryhmässä voi oppia tietojen lisäksi erilaisia taitoja ja saa mahdollisuuden laajentaa sosiaalisia verkostojaan. Ryhmän jäsenten osallistaminen ryhmän suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin mahdollistaa heidän päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaitojensa kehittymisen. Osallistujat voivat soveltaa oppimiansa taitoja omatoimisesti arkielämässään.

Ihminen rohkaistuu toimimaan aktiivisesti tavoitteidensa suuntaisesti, kun hänellä on positiivinen käsitys itsestään, realistinen kuva kyvyistään, tarpeeksi tietoa ja kriittinen tietoisuus yhteiskunnasta. Vertaisryhmässä oppii konkreettisia omaan elämään liittyviä vaihtoehtoja, joista itse voi valita sopivimmat. Ideaalitalanteessa tieto muuttuu toiminnaksi. Kotoutuja saa vertaistuen kautta toimintamalleja ja tietoja, joiden avulla hän voi paremmin pitää omista oikeuksistaan huolta.



2. VERTAISRYHMÄN OHJAAJAN ROOLI JA VASTUU

Vertaisohjaajan tehtävä on tukea muita ihmisiä. Hän hyödyntää omia kokemuksiaan, faktatietoja ja avoimia kysymyksiä. Vertaisohjaajalla ei välttämättä ole sosiaali- ja terveysalan tutkintoa, mutta hänen pitää toimia ammattimaisesti ja noudattaa eettisiä ohjeita. Eri ihmiset hyötyvät erilaisesta tuesta, mikä asettaa ohjaajille monenlaisia vaatimuksia. Ohjaaja voi kehittää toimintaansa eri rooleissa, kun hän on valmis tutustumaan itseensä ja alkaa tiedostaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa.

2.1 MILLAISIA ROOLEJA VERTAISOHJAAJA VOI JOUTUA OTTAMAAN?

Ryhmätilanteissa ohjaaja kohtaa erilaisia ihmisiä, joita kaikkia yhdistää jonkinasteinen vertaisuus ja yhteinen iso tavoite. Yhdistävistä tekijöistä huolimatta jokaisella on omat lähtökohtansa, vuorovaikutustapansa ja toiveensa – sekä ryhmää että ohjaajaa kohtaan. Tähän kaikkeen yhdistyy vielä ryhmädynamiikka eli juuri kyseisessä ryhmässä mukana olevien henkilöiden keskinäinen kemia ja ryhmäläisten itse omaksumat roolit muihin ryhmäläisiin nähden. Vertaisohjaajan tehtävänä on pitää paletti kasassa ja pyrkiä huomioimaan jokainen yksilöllisesti ja tilannekohtaisesti. Ohjaaja joutuu hieman kameleonimaisesti aistimaan tunnelmaa ja muuntautumaan tilanteeseen sopivaan rooliin. Jotkut roolit ovat ohjaajalle luontaisempia kuin toiset, mutta kaikkia niitä voi kehittää harjoittelemalla.

Ensimmäisissä tapaamisissa ja yllättävissä tilanteissa vertaisohjaaja on selkeästi **johtaja**. Hän luo turvallista ilmapiiriä ja joutuu tekemään välillä nopeita päätöksiä. Kun ryhmäkausi etenee, ohjaaja on vähemmän ja vähemmän johtajan roolissa.

Opettaessaan ohjaajan pitää kiinnittää erityistä huomiota jakamansa tiedon luotettavuuteen ja ajantasaisuuteen sekä tietysti vastuulliseen vuorovaikutukseen: hän tarkistaa, ovatko osallistujat ymmärtäneet tiedot. Mitä paremmin ohjaaja tuntee osallistujat ja heidän osaamisensa lähtötason, sitä paremmin hän pystyy mukauttamaan opetusta osallistujille sopivaksi. Mukautus koskee esimerkiksi asioiden yksityiskoh-taisuutta ja etenemisnopeutta.

Jotkut ryhmäläiset kaipaavat erityisen paljon **rohkaisua**, joka on luontainen osa

muutosta tavoittelevaa vertaistoimintaa. Välillä vertaisohjaaja joutuu kuitenkin olemaan tarkkana, ettei hän rohkaise ryhmäläistä asiassa, johon hänen resurssinsa eivät vielä riitä.

Erimielisyyksien **sovittelijana** toimiminen on usein haastavaa, mutta se palkitsee. Ei ole harvinaista, että hyvin hoidetut konfliktit jopa lisäävät turvallista ilmapiiriä ryhmässä. Onneksi vakavat konfliktit ovat vertaisryhmissä melko harvinaisia. Sovittelutilanteissa on tärkeää pysyä rauhallisena ja auttaa osapuolia tekemään sopimus riidan lopettamisesta.

Arvioijana ohjaaja toimii koko ajan: kuinka moni osallistuja tulee paikalle, syntyykö aiheesta keskustelua, tukevatko ryhmäläiset toisiaan, miten hyvin ohjaaja itse on toiminut ja saavutettiin tavoitteet. Toki arvioijan rooli korostuu ryhmäkauden lopussa, kun kaikki arviointitieto kootaan yhteen ja se analysoidaan.

Rinnalla kulkeminen on puolestaan henkistä läsnäoloa, empatiaa ja osallistujien tahtiin mukautumista. Ohjaaja vastaa ymmärtäväisesti osallistujien tunnekuohuihin ja tuo aktiivisesti esille, että omien tunteiden näyttäminen on hyväksyttyä ryhmässä. Tämän roolin tarve korostuu erityisesti niissä ryhmissä, joissa osallistujien elämäntilanne on haastava.

Moni saattaa kokea haastavaksi rooliksi **rajojen asettamisen**. Kuinka rajata aikuista ihmistä kohteliaasti? Usein tilanteiden ennakointi voi auttaa. Kun ohjaaja sanoo jo ennakkoon, että joutuu valitettavasti välillä katkaisemaan puheenvuoroja, ymmärtävät osallistujat asian paremmin. Ystävällisen lempeä hymy auttaa näissä tilanteissa. Samalla kun ohjaaja keskeyttää jonkun puheen, voi hän kiittää tätä aktiivisuudesta.

Tärkeä rooli on myös **vaikuttaminen**. Suoraan ryhmäläisiin vaikuttamisen lisäksi vertaisohjaaja voi tehdä vaikuttamistyötä yhteiskunnallisella tasolla. Jos hän huomaa ryhmän osallistujien kohtaavan jatkuvasti jonkin epäkohdan, voi hän yhdessä organisaationsa kanssa pyrkiä vaikuttamaan epäkohdan korjaimiseksi mielipidekirjoituksella tai vaikka poliitikkoja tapaamalla.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

2.2 MITÄ VERTAISOHJAAJAN VASTUUSEEN LIITTYY?

Vertaistoiminta on tavoitteellista muutostyötä. Toiminnalla pyritään vahvistamaan osallistujien itseluottamusta ja sosiaalisia verkostoja sekä yhteiskuntatietoja ja -taitoja. Näiden yhteisvaikutuksena osallistujat usein aktivoituvat ja alkavat toimia vahvemmin uudessa elinympäristössään. Vertaisohjaajan rooliin maahanmuuttaneiden tukijana liittyy siis osavastuu yksilöiden muutoksen suunnasta. Suomen Pakolaisavun kouluttamat ohjaajat sitoutuvat edistämään osallistujien kotoutumista. Eettisiä ohjeita ja menettelysääntöjä rikkova ohjaaja voi pahimmillaan eristää osallistujat muusta väestöstä ja tehdä heistä ohjaajasta riippuvaisia.

Vertaisohjaaja on luotettu henkilö. Sekä taustaorganisaatio että osallistujat luottavat häneen. Luottamus antaa sekä valtaa että vastuuta. Monipuolinen kielitaito mahdollistaa vallankäyttöä. Ohjaaja voi joutua tekemään valintoja. Millä tavalla hän puhuu asioista, jättääkö hän jotakin mainitsematta ja miten hän kysyy kysymyksiä? Osallistujien yksilöllisyyden huomioiva sensitiivinen ohjaus on avaintekijä vastuun ja vallan tasapainottelussa.

Yksi merkittävä tekijä laadukkaassa vertaisohjauksessa on ohjaajan kyky erottaa oma kotoutumistarina ja selviytymistapa ohjattavien henkilöiden polusta ja ratkaisuista. Kotoutuminen on yksilöllinen prosessi, eikä ohjaaja voi tuoda esille omia toimintatapojaan tai onnistumisiaan ainoana tai parhaimpana vaihtoehtona. Jokaisen osallistujan on hyvä tehdä itse omaan yksilölliseen tilanteeseensa sopivat valinnat.

Vertaisohjaaja on yksilöiden kautta vastuussa myös eri yhteisöille. Ohjaajan ajantasainen faktatieto leviää usein osallistujien kautta heidän omiin yhteisöihinsä, ja sitä kautta vertaistoiminnalla voidaan vaikuttaa koko yhteisön tietoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen. Välillisesti tämä vaikutus voi näkyä koko suomalaisen yhteiskunnan tasolla väestöryhmien välisissä suhteissa.

Vertaisohjaaja on vastuussa myös omalle organisaatiolleen ja mahdolliselle toiminnan rahoittajalle. Siksi arviointi ja raportointi ovat tärkeä osa vertaisohjaajan tehtäviä. Joskus rahoittajalle luvatut asiat ja vertaistoiminnan osallistujien tarpeet eivät kohtaa. Tällöin korostuu vertaisohjaajan vastuu tuoda asia ilmi organisaatiolle, joka voi puolestaan olla yhteydessä rahoittajaan tarpeellisista toiminnan muutoksista.

Vertaisohjaajan ehkä konkreettisin vastuu ryhmätilanteissa liittyy kaikkeen vuorovaikutukseen hänen ja osallistujien välillä. Ohjaajan pitää tarkistaa, ovatko osallistujat ymmärtäneet hänen viestinsä oikein ja toisalta, onko hän itse ymmärtänyt osallistujien ajatukset oikein. Lisäksi vastuu näkyy siinä, että ohjaaja on aktiivinen osapuoli vuorovaikutussuhteen luomisessa ja ylläpitämisessä. Vuorovai-kutus- ja ihmissuhdetaidot korostuvat erityisesti silloin, kun ohjataan haavoittuvassa asemassa olevia osallistujia.

2.3 MITKÄ ASIAT TUKEVAT VERTAISOHJAAJAA OHJAUSTYÖSSÄ?

Vaikka vertaisohjaajalla on vastuu valmistautua tapaamisiin ja hän tukee osallistujia tavoitteiden saavuttamisessa, on osallistujilla itsellään päävastuu aktiivisuudestaan. He ovat oman elämänsä asiantuntijoita. He tekevät omat valintansa ja päätöksensä itse. Tämän ymmärtäminen voi helpottaa ohjaajan vastuuntuntoa ja vähentää ohjaamiseen liittyvää stressiä.

Päävastuu vertaisohjaajan tukemisesta kuuluu toimintaa järjestävälle organisaatiolle. Ohjaajasopimus, hyvä perehdytys, säännöllinen yhteydenpito ja ohjaajapari luovat edellytyksiä onnistuneelle ohjaamiselle. Ohjaajaparia ei ole aina mahdollista hankkia, ja tällöin säännöllinen tuki organisaatiolta on ehdoton edellytys. Työnohjausta on myös hyvä olla tarjolla erityisesti niille ohjaajille, jotka tukevat haastavassa elämäntilanteessa olevia henkilöitä.

Pakolaisapu on luonut [vertaistoimijat.fi-sivustolle](#) monien muiden tukimateriaalien lisäksi ohjaajasopimus pohjan, jonka ohjaaja voi täyttää organisaation kanssa ennen ryhmäkauden alkua. Sopimukseen kirjataan esimerkiksi kaikki ohjaajan tehtävät. Tarjoamme organisaatioille myös valmennuksia vertais-toiminnan käynnistämisestä ja kehittämistä. Valmennus voidaan räätälöidä organisaation tarpeiden mukaisesti, ja yhtenä osa-alueena voi olla esimerkiksi ohjaajien tukemisen kehittäminen.

Pakolaisapu tukee vertaisohjaajia jatkokoulutuksien, vertaisohjaajien tapaamisten, Facebook-ryhmän, vertaistoimijapankin, yleisen neuvonnan ja hyödyllisen tiedon jakamisen avulla. Jaamme tietoa ohjaajille esimerkiksi ohjaamiseen liitty-

vistä koulutuksista, uusista monikielisistä materiaaleista ja ohjaajille sopivista työpaikoista ja vapaaehtoistehtävistä. Pakolaisapu koordinoi VeTo-verkostoa, jossa yli 90 organisaatiota kehittää yhdessä kotoutumista tukevaa vertais-toimintaa. Verkosto loi vuonna 2017 vertaisohjaajille eettiset ohjeet. Ne ovat ohjaajan apuna haastavissa tilanteissa, joissa ei ole yhtä ainoaa selkeää ratkaisua. Olemme lisäksi Pakolaisavussa luoneet vertaisohjaajille menettelysäännöt, jotka vahvistavat ohjaajien ammatti- maista toimintaa ja käyttäytymistä.

Vertaisohjaajalla itsellään on luonnollisesti tärkeä rooli oman jaksamisensa ylläpitämisessä. Ohjaajan on hyvä varata itselleen riittävästi vapaa-aikaa, jolloin hän voi ladata akkujaan. Mieleinen tekeminen tuo energiaa ja myös uusia ajatuksia. Useat ohjaajat ovat maininneet tällaisiksi asioiksi esimerkiksi ystävien tapaamisen, liikkumisen, lukemisen, musiikin kuuntelemisen, saunomisen tai ruokailemisen. Jos kiireitä on liikaa, yksi hyvä tapa on merkata omaan kalenteriin erikseen aikavaroja rentoutumiselle. Siten rentoutuminen ei jää muiden menojen alle. Rajojen asettaminen itselle on yksi tärkeä osa ohjaajan hyvinvoinnin edistämistä. Ohjaajan on hyvä rajata oma henkilökohtainen elämä ja ohjaustyö selkeästi erilleen.

Huolellinen valmistautuminen ennen jokaista ryhmätapaamista helpottaa keskustelun ohjaamista. Etukäteisvalmistelut näkyvät usein ohjaustilanteessa ohjaajan itsevarmuutena. Tällöin keskustelu etenee loogisemmin, ja siihen on helpompi osallistua. Ohjaaja voi kehittää omaa toimintaansa parhaiten palautetta pyytämällä. Jos ohjaajalla on pari, kannattaa heidän jäädä tapaamisten jälkeen purkamaan keskustelut yhdessä. Näin ohjaaja voi avata huolensa ja ky-

symyksensä luottamuksellisesti, eivätkä huolet seuraa niin helposti ajatuksissa kotiin saakka. Jos paria ei ole, puhelinsoitto seuraavana päivänä organisaation työntekijälle voi olla hyvä käytäntö.





3. VERTAISRYHMÄN JA ARVIOINNIN SUUNNITTELU

Tarpeet, tavoitteet, toiminta- ja ryhmämuoto, teemat, asiantuntijat, tapaamispaikka ja -aika, tapaamisten tiheys, tapaamisten käsitteet ja koko toiminnan arviointi ovat kaikki vertaisryhmän suunnittelun osia. Varaa suunnitteluun hyvin aikaa ja ota kaikki oleelliset osapuolet mukaan, erityisesti ryhmän osallistujat. He sitoutuvat toimintaan paremmin vaikuttamismahdollisuuksien kautta.

Osallistujien aktivoiminen suunnitteluun toteuttaa myös koko kotoutumista tukevan vertaistoiminnan pääajatusta osallisuuden lisäämisestä. Osallistujat eivät ole toiminnan missään vaiheessa kohteina vaan osallisina. Usein järjestökentällä kuitenkin puhutaan kohderyhmistä, koska vertaisryhmät on pakko kohdistaa jollekin tietylle porukalle, jotta vertaisuuden kokemus voi syntyä heidän välilleen. Parempi sana kohderyhmälle voi olla esimerkiksi 'hyödynsaajat'.

3.1 MISTÄ ALOITAN SUUNNITTELUN?

Idea vertaisryhmästä syntyy yleensä silloin, kun huomataan tarve ryhmätoiminnalle. Asiakkaat, asukkaat, kävijät, opiskelijat tai potilaat kertovat itse esimerkiksi yksinäisyydestä, tiedon tai taitojen puutteesta tai halusta keskustella omasta elämäntilanteestaan. Joskus tarve tulee esille ilman, että henkilö itse tiedostaa tai ainakaan tuo aktiivisesti esille tarvettaan. Työntekijä voi esimerkiksi käytännön työssään huomata, että useat samassa elämäntilanteessa olevat asiakkaat eivät osaa käyttää verkkopalveluita. Jos tarpeeseen voidaan vastata vertaisryhmätoiminnalla, suunnittelu voidaan aloittaa. Alustavat suunnitelmat tehdään muutaman tiedossa olevan ja muiden kyseiseen elämäntilanteeseen tai haasteeseen liittyvien oletettujen tarpeiden mukaan.

Olenainen osa tarpeiden ja vertaistuen yhteensopivuuden arviointia on myös potentiaalisten osallistujien kokonaisvaltaisen elämäntilanteen huomioiminen. Ovatko henkilöt motivoituneita? Onko heidän mahdollista osallistua toimintaan senhetkessä elämäntilanteessaan? Sopiiko juuri ryhmämuotoinen tuki heille, vai olisiko yksilötuki parempi vaihtoehto? Joillekin henkilöille toimivampi toteutusmuoto on etäryhmä, jolloin osallistuminen onnistuu kotoa käsin. Toisille tapaamiset kasvotusten ovat ainoa vaihtoehto.

3.2 MITEN JA MILLOIN TEEN ARVIOINTISUUNNITELMAN?

Arvioinnin tarkoituksena on kehittää toimintaa ja ohjausta sekä saada esille toiminnan vaikutukset. Ihmisten kanssa tehtävää työtä ei ole helppoa arvioida, mutta Pakolaisapu ja muut toimijat ovat kehittäneet erilaisia tapoja arvioida ver-

taistoimintaa. Kehitämme uusia arviointivälineitä jatkuvasti erilaisilla painotuksilla ja erilaisille hyödynsaajaryhmille.

Tee arviointisuunnitelma ennen ryhmän ensimmäistä tapaamista ja mahdollisia osallistujien haastatteluja. Suosittelemme, että teette arviointisuunnitelman mahdollisen organisaation työntekijän kanssa yhdessä kirjallisesti, jotta väärinymmärryksiltä vältytään ja jotta arviointi saa tarvitsemansa painoarvon. Suunnitelman ei tarvitse olla pitkä ja raskas. Yksinkertaisimmillaan arviointisuunnitelma vastaa kysymyksiin: kuka, milloin ja miten. Suunnitelmaan kirjoitetaan a) kuka arvioi, b) milloin mitäkin asiaa arvioidaan ja c) millaisia arviointivälineitä arvioija käyttää. Kirjatkaa suunnitelmaan myös, mitä kaikella arviointitiedolla tehdään. Kuka kokoaa tiedot yhteen, analysoi ne ja raportoi mahdolliselle rahoittajalle?

Yleisimpiä arviointikohtia ovat osallistujamäärä, ryhmädynamiikan muutokset, tavoitteiden toteutuminen, yksittäisten ryhmätapaamisten sujuminen ja ohjaajan oma toiminta. Ryhmämuoto vaikuttaa oleellisesti myös arviointikohteisiin. Vertaistukiryhmässä arviointi ohjaajana erikseen osallistujien keskinäisen tuen toteutumista ja vertaisryhmässä puolestaan esimerkiksi käsitellyn tiedon ymmärtämistä tai osallisuuden tunteen vahvistamista.

Perinteisimpiä arviointivälineitä ovat osallistujalista, haastattelulomake, kartauslomake, havainnointilomake ja palautelomake. Kaikkia näitä ei kannata ottaa käyttöön, koska muuten arvioinnista tulee liian raskasta. Huomioi arvioinnissa kuitenkin sekä osallistujien että oma näkemysesi. Pakolaisapuvuuden ryhmässä ohjaaja täyttää jokaisen tapaamisen jälkeen myös oman arviointilomakkeensa, jotta kaikki tärkeät huomiot jäivät talteen ja ohjaaja voi seurata myös omaa kehitty-

mistään. Digitaaliset välineet, esimerkiksi Kahoot! ja Quizizz, voivat olla erittäin hyödyllisiä osallistujien oppimisen arvioinnissa, ja lisäksi tulokset kirjautuvat automaattisesti. Kysy Pakolaisavusta vinkkejä arvioinnin ja arviointivälineiden suunnitteluun – tuemme ohjaajia mielellämme.

3.3 MISTÄ LÖYDÄN OSALLISTUJAT?

Kun päätös vertaisryhmän aloittamisesta on tehty, alkaa osallistujien etsiminen. Parhaassa tapauksessa muutamia osallistujia on jo tiedossa, ja heitä kannattaa ehdottomasti osallistaa lisäosallistujien etsimisessä. Tuntevatko he samassa tilanteessa olevia henkilöitä? Pakolaisavun kokemuksen mukaan myös kieliyhteisöjen aktiivit ovat hyviä yhteistyökumppaneita. Kuka tuntee kyseisen alueen tai kieliryhmän ihmisiä? Kuka on yhteisön luotettu ja kunnioitettu henkilö? Jos tällainen henkilö löytyy ja hän innostuu toiminnasta, on potentiaalisten osallistujien tavoittaminen huomattavasti helpompaa.

Yleisesti ottaen voit tavoittaa maahanmuuttaneita esimerkiksi suomen kieltä opettavista oppilaitoksista, maahanmuuttajajärjestöistä, maahanmuuttopalveluista ja -yksiköistä, sosiaalisen median kieliryhmistä (esimerkiksi Hello Espoo), turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksista ja asukastaloilta. Kohtaamistilanteissa kannattaa jakaa ryhmän mainosta, jotta ryhmän yksityiskohdat eivät unohdu. Tee mainos ryhmässä käytettävän kielen lisäksi suomeksi, jotta myös suomenkieliset työntekijät tietävät, mistä on kysymys. Tällöin voit jakaa samaa mainosta suoraan osallistujille ja potentiaalisten osallistujien kanssa työskenteleville.

Osallistujien saaminen mukaan toimintaan onnistuu parhaiten silloin, kun kohtaat ihmisiä kasvotusten ja kerrot heille

ryhmän perusidean selkeästi. Ihmiset kiinnittyvät mukaviin ihmisiin, eivät niinkään toimintoihin. Pelkkä hyvä vaikutelma ohjaajasta voi saada henkilön tulemaan haastatteluun tai ensimmäiseen tapaamiseen.

Kotoutumisentukena.fi-palvelu kokoaa maahanmuuttaneille tarjottavat toiminnot saman sivuston alle. Palveluun ilmoitetut vertaisryhmät näkyvät myös vertaisoimijat.fi-sivustolla. Organisaatioiden kannattaa ilmoittaa omat vertaisryhmänsä palveluun, koska siten niille saa paljon näkyvyyttä. Myös Pakolaisavun työntekijät voivat levittää tietoa vertaisryhmistä omissa verkostoissaan.

3.4 MIKSI OSALLISTUJAT KANNATTAA HAASTATELLA?

Pakolaisapu suosittelee haastattelemaan kaikki osallistujat ennen ryhmäkauden alkamista ja mahdollisuuksien mukaan myös toiminnan päätyttyä. Alkuhaastattelujen avulla ohjaajat saavat tärkeää tietoa osallistujien alkutilanteesta ja heidän toiveistaan. Jos osallistujille tehdään ryhmäkauden päätteeksi lähes täsmälleen sama haastattelu, voidaan vastauksia verrata keskenään. Näin saadaan selvillä, millainen vaikutus ryhmällä on ollut osallistujiin. Lisäksi haastattelut ovat hyvä keino osallistaa osallistujia ryhmän suunnittelussa.

Kun suunnittelet haastattelulomaketta, hyödynnä oletuksiasi osallistujien elämäntilanteeseen liittyvistä tarpeista. Älä kuitenkaan keskity niihin liikaa. Haastattelulomakkeessa voi olla lista potentiaalisista teemoista, joista osallistujat voivat äänestää itselleen kiinnostavimpia. He voivat kuitenkin nostaa haastattelussa esiin myös muita kiinnostavia teemoja. Ohjaajat tuovat nämä uudet teemat esil-

le ensimmäisessä tapaamisessa. Jos ne saavat kannatusta, voidaan niitä ottaa mukaan ryhmäkauden ohjelmaan. Jos kysyt haastateltavilta heidän toiveistaan ilman listaa, vastauksena voi usein olla "en tiedä". Keskusteluryhmä on toimintana monille uusi konsepti, eikä ole heti selvää, millaisia aiheita voi toivoa.

Jos et voi haastatella osallistujia, pyydä osallistujia täyttämään ensimmäisessä tapaamisessa alkukartoituslomake ja viimeisessä tapaamisessa loppukartoituslomake. Ne auttavat arvioimaan ryhmän vaikutusta. Kannattaa lisäksi keskustella osallistujien kanssa heidän toiveistaan ja tarpeistaan ensimmäisessä tapaamisessa. Vasta sen jälkeen voit tehdä ryhmäkauden ohjelman lopullisen version.

Yksi vaihtoehto haastatteluilta on infotilaisuus, jossa voit kertoa yleisesti ryhmän ideasta ja samalla pyytää paikalle tulleita henkilöitä kertomaan omista toiveistaan

ja tarpeistaan. Suosittelemme lämpimästi ainakin jonkinlaista etukäteiskontaktia osallistujiin.

3.5 MITEN KIRJOITAN TAVOITTEET?

Kun tiedät osallistujien tarpeet ja toiveet, sinun pitää luoda koko ryhmäkauden ja jokaisen eri tapaamisen tavoitteet. Tavoitteen pitää kuvata osallistujassa tapahtuvaa muutosta. Yksi vaihtoehto on käyttää muutosta ilmaisevaa verbiä, kuten oppia, kasvaa, lisääntyä tai vahvistua. Toinen vaihtoehto on kirjoittaa tavoite siten, että se kuvaa muutoksen jälkeistä tilannetta, esimerkiksi: "Osallistujat osaavat tehdä hyvän työhakemuksen". Tavoitteessa ei siis kuvailla toimintaa tai kerrota, mitä sinä ohjaajana teet.

Tavoitteiden pitää olla aina realistisia ja jollakin tavalla mitattavissa. Tavoitteet voivat liittyä itsetuntemukseen, itseluot-



tamukseen, tietoihin, taitoihin, sosiaaliin verkostoihin ja toimintaan. Kirjoita tavoitteeseen aina auki, kenessä muutos tapahtuu. Jos hyödynsaajia ei ole mainittu, arvioinnin kohde jää epäselväksi. Kun mittaat tavoitteen toteutumista esimerkiksi haastattelun tai kartoituslomakkeen avulla, muista kysyä, onko vaikutus ryhmän ansiota. Vai onko jokin muu asia vaikuttanut osallistujan tilanteeseen? Jos osallistujia on todella paljon, voit kirjoittaa tavoitteeseen myös arvion siitä,

kuinka moni heistä saavuttaa tavoitteen. Esimerkiksi: 90 prosenttia osallistujista lähettää kaksi hyvää työhakemusta ryhmäkauden aikana.

Jos tavoitteiden kirjoittaminen tuntuu vaikealta, kirjoita osallistujien tarpeet paperille tai tietokoneelle. Voit tehdä tavoitteet suoraan tarpeiden perään.

ESIMERKKEJÄ:

Tarve: Osallistujat eivät usko saavansa töitä.

→ **Tavoite:** Osallistujien itseluottamus työhaussa vahvistuu.

Tarve: Osallistujat eivät tunne suomalaisia juhlapäiviä.

→ **Tavoite:** Osallistujat osaavat kuvailla tärkeimpiä suomalaisia juhlapäiviä.

Tarve: Osallistujat eivät harrasta mitään.

→ **Tavoite:** Osallistujat aloittavat harrastuksen ryhmän kautta.

3.6 MITEN SUUNNITTELEN RYHMÄKAUDEN OHJELMAN?

Pakolaisapu on luonut vertaistoimijat. fi-sivustolle ryhmäsuunnitelmapohjan, jota kaikki ohjaajat voivat vapaasti hyödyntää. Täyttämällä pohjan et unohda mitään tärkeää osaa ryhmäkauden suunnittelusta. Kannattaa ottaa kaikki osapuolet mukaan suunnitteluun: organisaation työntekijä ja myös osallistujat. Näin saadaan vahvempi yhteinen näkemys siitä, millainen ryhmäkausi on tulos- ja mitkä ovat kauden tavoitteet. Lisäksi voidaan paremmin huomioida toimintaan vaikuttavia asioita eri näkökulmista. Esimerkiksi työntekijällä voi olla sellaista tietoa, jota sinulla ei ole ja päinvastoin. Osallistujien tarpeet ja näkemykset ovat puolestaan kaiken suunnittelun pohjana.

Yhden ryhmäkauden aikana tapaamisia kannattaa olla noin kymmenen, koska usein hedelmällisimmät keskustelut käydään vasta, kun osallistujat tuntevat toisensa jo paremmin. Kotoutumista tukeva vertaistoiminta on väliaikaista, joten ryhmä ei voi jatkua loputtomiin. Tyypillisesti yksi ryhmä kestää 1–3 kautta (esimerkiksi kevät–syksy–kevät).

Voit suunnitella ryhmäkauden ohjelman täysin valmiiksi ennen ensimmäistä tapaamista, jos osallistujien tarpeet ovat tiedossa, tai suunnittelua voi jatkaa ensitapaamisessakin. Olemme usein ensimmäisessä tapaamisessa kysyneet vielä ajankohtaisia toiveita teemoista, kun osallistujilla on ollut haastattelujen jälkeen aikaa pohtia asiaa. Näin he saavat vielä vahvemman osallisuuden

ja vaikuttamismahdollisuuden tunteen ryhmän suunnittelusta. Se lisää osallistumismotivaatiota ja sitoutumista ryhmään. Ensimmäiseen tapaamiskertaan täytyy kuitenkin saada mahtumaan kunnollinen tutustuminen, ryhmän pelisääntöjen luominen, ryhmän idean ja tavoitteiden läpikäyminen ja ohjaajan roolin selittäminen.

3.6.1 TEEMAT

Valitse ryhmäkauden ohjelmaan ne teemat, jotka yhdistävät mahdollisimman useaa osallistujaa. Näin voit varmistaa sen, että teemat ovat osallistujille tarpeellisia ja aktiivinen osallistuminen kaikkiin tapaamisiin on todennäköisempää. Muista näkökulmana myös osallistujien itsetuntemuksen ja itseluottamuksen vahvistaminen.

Tyypillisiä teemoja kotoutumista tukevis- sa vertaisryhmissä ovat esimerkiksi suomalainen yhteiskunta, Suomen historia, paikalliset palvelut, oikeudet ja velvollisuudet, ongelmatilanteet, kotoutuminen, vapaa-aika, kierrätys, terveelliset elämäntavat, lasten kasvatus, suomalainen koulutusjärjestelmä, suomalainen työ- kulttuuri, omat vahvuudet ja omat unelmat. Suosittelemme kotoutumisteemaa kaikkiin niihin ryhmiin, joiden osallistujilla on jo oleskelulupa. Suomen Punainen Risti on luonut Kotoutumiskaari-harjoituksen aiheen käsittelyyn. Suosittelemme sitä lämpimästi.

Pakolaisavun kokemuksen mukaan jokaisessa tapaamisessa ei tarvitse olla täysin eri teema. Voi olla hyödyllistä, että kaksi peräkkäistä tapaamista pidetään samasta teemasta, mutta kahdesta eri näkökulmasta. Jos aihe on vaikka opiskelu, voidaan ensimmäisellä kerralla puhua erilaisista oppilaitoksista ja toisella ker-

ralla siitä, millainen minä olen opiskelijana tai oppijana. Näin keskusteluissa ja ajattelussa päästään syvemmälle tasolle kyseisessä aiheessa. Usein osallistujille tulee tapaamisen jälkeen lisäkysymyksiä mieleen. Kun seuraavalla kerralla on sama aihe, voidaan keskustelua jatkaa osallistujien kysymysten kautta.

3.6.2 ASIANTUNTIJAVIERAAT

Vertaisohjaajana et voi tietää kaikesta kaikkea. Et voi aina ottaa kaikesta selvääkään. Suosittelemme lämpimästi hyödyntämään asiantuntijoita vertaisryhmissä. Monien työntekijöiden tehtävänkuvaa kuuluu vaikuttamistyö, ja he vierailivat ryhmissä mielellään. Jos ryhmä tapaa iltaisin tai viikonloppuisin, voi vierailujen järjestäminen toki olla vaikeampaa. Nykyisin asiantuntijoiden kieli- taito on hyvinkin moninaista, joten kannattaa pyytää mahdollisuuksien mukaan vieraaksi henkilö, joka puhuu ryhmässä puhuttavaa kieltä. Tällöin tulkkaukseen ei mene aikaa. Asiantuntijavieraan avulla voit myös itse hieman hengähtää, koska olet vähemmän äänessä kyseisessä ta- paamisessa.

Voit kutsua vertaisryhmiin asiantuntija- vieraaksi periaatteessa kenet tahansa, jolla on ryhmän osallistujia hyödyttävää tietoa. Asiantuntija voi olla esimerkiksi ennalta estävän työn yksikön poliisi, sosiaalityöntekijä, koulukuraattori, suu- hygienisti, seksuaalineuvoja, ravitse- muserapeutti, ammattiliiton työntekijä, Väestöliiton kouluttama kotoutumisen kokemusasiiantuntija, suomalainen äiti tai isä, vapaaehtoistyöntekijä tai Pakolai- savun työntekijä. Myös VeTo-verkoston jäsenorganisaatioista voit löytää hyviä asiantuntijavieraita. Tärkeää on, että henkilö edustaa luotettavaa organisaatiota, ja voit luottaa tiedon oikeellisuuteen.

Kun pyydät asiantuntijan vieraaksi, kerro hänelle selkeästi, mitä toivot häneltä ja keille hän on tulossa puhumaan. Tuo kutsussa esille, millainen ryhmä on kyseessä, millaisia sisältöjä ja näkökulmaa tarkalleen ottaen toivotte ja mikä on tapaamisen tavoite. Muistuta häntä myös selkeän kielen käytöstä. Vieraan ei tarvitse olla paikalla koko tapaamisen ajan. On hyvä, jos voit pyytää osallistujilta palautetta asiantuntijasta tapaamisen lopussa, kun asiantuntija on jo poistunut. Palaute kannattaa jakaa jälkikäteen myös asiantuntijalle itselleen.

3.6.3 VIERAILUT

Vertaisryhmät voivat tehdä kahdenlaisia vierailuja. Vierailu voi olla vahvasti kytköksissä ryhmän tavoitteisiin, tai sillä voidaan vahvistaa ryhmän yhteishenkeä. Ryhmä voi vieraillla esimerkiksi jossakin oppilaitoksessa, työpaikalla tai suomalaisesta yhteiskuntaa käsittelevässä näyttelyssä. Yhteishenkeä vahvistava vierailu on usein jotakin toimintaa tai rentoa yhteisoloa, kuten keilausta tai piknik puistossa.

Vierailuja ei kannata suunnitella liikaa. Yhdellä ryhmäkaudella vierailuja voi olla 1–3, ellei suuremmalle määrälle ole jokin hyvä syy. Vierailut tuovat toisaalta hyvää vaihtelua tapaamisiin, mutta ne voivat olla paikkakuntaa heikosti tunneville myös huolta aiheuttavia. Tästä syystä on todella tärkeää sopia yhdessä, missä tarkalleen ottaen tapaatte ja mihin kelloaikaan. Suosittelemme, että vierailut järjestetään samana ajankohtana kuin muut tapaamiset. Näin voidaan ennaltaehkäistä vääryinymmärryksiä.

Suosittellemme myös, ettei vierailuja tehdä ensimmäisten tapaamisten aikana, jotta tapaamispaikka ja sinne tuleminen ehtivät tulla osallistujille rutiiniksi.

3.6.4 YKSITTÄISEN RYHMÄTAPAAMISEN SUUNNITTELU

Valmistautuminen jokaiseen ryhmätapaamiseen on olennainen osa ohjaamista. Kun valmistaudut hyvin, myös ohjaaminen sujuu paremmin. Valmistele jokaiseen tapaamiseen ainakin kolme asiaa: tärkeä faktatieto, keskustelua aktivoivat avoimet kysymykset ja aiheeseen liittyvät omat kokemuksesi. Lisäksi voit halutessasi valmistella tapaamiseen toiminnallisia harjoituksia ja oheismateriaalia. Pakolaisavun omista ryhmissä on lisäksi aina kahvi- ja teetarjoilu.

Yksi ryhmätapaaminen kestää yleensä 1,5–2 tuntia. Sopiva aika vaihtelee esimerkiksi ryhmäkoon mukaan. Jos aika on pidempi, viikoittainen osallistuminen voi olla raskasta osallistujille. Jos pidempiin tapaamisiin kuitenkin päädytään, ovat lyhyet tauot suositeltavia. Etäryhmän tapaamisissa kannattaa pitää taukoja noin tunnin välein.

Suunnittele jokaisen ryhmätapaamisen aloitukseen tervetuloiltoitus sekä päivän aiheen ja tavoitteen ääneen sanominen. Tavoitteella motivoit osallistujia, ja he ymmärtävät, mitä heiltä odotetaan. Alussa on hyvä tehdä myös kuulumiskierros, jossa jokainen pääsee ääneen. Kun jokainen sanoo jotakin heti tapaamisen alussa, kynnys puhua uudelleen madaltuu. Myös jokaisen tapaamisen lopetus on suunniteltava selkeästi. Suunnittele loppuun aina yhteenvedon tekeminen, palautteen kysyminen, seuraavasta tapaamisesta muistuttaminen ja osallistumisesta kiittäminen.

Pakolaisavun omien vertaisryhmien tapaamisissa on vierailuja lukuun ottamatta aina kirjallinen käsikirjoitus, jota ohjaajat seuraavat. Käsikirjoitus sisältää tapaamisen kaikki tiedot ja kysymykset

sekä kuinka paljon mihinkin osioon käytetään aikaa. Käsikirjoitukseen merkatut minuuttimäärät auttavat ohjaajia pysymään aikataulussa, ainakin suurin piirtein. Vertaistoimijat.fi-sivustolla on Tulevaisuuspaiva-vertaistukiryhmäpaketti, josta voit katsoa esimerkkiä tapaamisten käsikirjoituksista. Voit hyödyntää käsikirjoituksia sellaisinaan tai ottaa niistä sinun ryhmäsi sopivia osioita.

Koko ryhmäkauden käsikirjoituksia ei kannata tehdä kerralla valmiiksi, koska suunnitelmiin voi tulla muutoksia. Joskus osallistujien elämäntilanne voi yllättäen muuttua, ja seuraavan tapaamisen aihe on järkevää muuttaa ajankohtaisempaan aiheeseen. Ohjaajien on hyvä ottaa muutokset joustavasti vastaan, koska koko toiminta perustuu osallistujien tarpeisiin.

3.7 MITEN VIIMEISTELEN ARVIOINTISUUNNITELMAN?

Kun osallistujat on haastateltu ja ryhmäsuunnitelma on lähes valmis, tarkenna arviointisuunnitelmaan, millainen ryhmä on lopulta kyseessä ja mitä tarkalleen ottaen arvioidaan. Pitivätkö oletuksesi paikkansa, vai onko ryhmän painopiste loppujen lopuksi erilainen? Ovatko alustavat tavoitteet muuttuneet? Jos haastattelussa kävi esimerkiksi ilmi, että osallistujat kaipaavat erityisen paljon keskustelua omasta identiteetistään ja omasta elämäntilanteestaan, pitää yhden arviointikohteen olla osallistujien keskinäinen tuki. Tätä voidaan arvioida esimerkiksi ohjaajan kirjaamien havaintojen avulla ja osallistujien palautteen perusteella. Osallistujien keskinäinen tuki on vahvasti yhteydessä turvallisen ilmapiirin toteutumiseen, jota voi arvioida samalla.

Kun arviointisuunnitelma on valmis, käy se läpi mahdollisen ohjaajaparisi ja organisaation edustajan kanssa. Näin kaikilla osapuolilla on yhteinen näkemys kaikista arviointiin liittyvistä asioista. Kerro ryhmäkauden aikana säännöllisesti organisaatiolle, miten arviointisuunnitelma on käytännössä toiminut ja pyydä tarvi taessa korjauksia.



4. VERTAISRYHMÄN OHJAAMINEN

Ryhmän ohjaamisen perusideana on auttaa ryhmää saavuttamaan haluttu tavoite. Kun ohjaat ryhmää, vapautat siinä olevia voimia: 1+1 ryhmässä onkin yhtä kuin 3. Ryhmän antama tuki yksilölle on monessa mielessä merkittävä. Yksin moni asia jäisi oppimatta, tekemättä tai keskustelematta. Vertaisryhmässä voi myös tuntea olonsa ns. normaaliaksi, kun muutkin osallistujat ovat samassa tilanteessa. Yksilötuessa tämä ei niin vahvasti toteudu pelkän ohjaajan kautta.

Varsinaisten ohjaustilanteiden lisäksi ryhmän ohjaamiseen kuuluu tärkeänä osana valmistautuminen, joka ennaltaehkäisee ohjaustilanteisiin liittyviä ongelmia huomattavasti. Pakolaisapu suosittelee käyttämään aina ilmauksia 'ryhmän ohjaaminen' ja 'ohjata ryhmää', koska 'vetäminen' ja 'vetää' antavat väärän kuvan toiminnasta. Ne sopivat paremmin kursseille ja työpajoihin. Ohjata-verbi kiinnittää huomion paremmin keskusteluun ja osallistujiin.

4.1 MITEN LUON TURVALLISEN ILMAPIIRIN?

Turvallisuuteen liittyvät esimerkiksi luottamus, hyväksyntä, haavoittuvaksi altistuminen, tuen antaminen ja sitoutuminen. Turvallisuus ja turvallisuuden tunne ovat kuitenkin kaksi eri asiaa. Vertaisryhmän ohjaajana sinun pitää pyrkiä siihen, että kaikki tuntevat olonsa turvalliseksi. Tällöin osallistujat sitoutuvat toimintaan ja tavoitteet voidaan saavuttaa.

Vertaisryhmässä turvallisen ilmapiirin tunnustat siitä, että osallistujat tunnustavat ja ilmaisevat tunteitaan ja saavat hyväksynnän tälle muilta. Kun osallistujan on helppo olla oma itsensä, on hänellä hyvä olla. Se näkyy usein myös ulospäin. Myös henkilökohtaiset puheenvuorot sensitiivisistä aiheista kertovat osallistujan turvallisuuden tunteesta.

Aloita turvallisuuden tunteen rakentaminen haastattelemalla kaikki osallistujat. He oppivat tuntemaan sinut ja ymmärtävät paremmin, mistä ryhmässä on kyse. Jos osallistujat pääsevät vaikuttamaan haastattelussa ryhmän sisältöihin, heille voi syntyä vahva sitoumus ja omistajuus ryhmään jo siinä vaiheessa. Yksinäisille osallistujille jo pelkästään mukavaan uuteen ihmiseen tutustuminen voi olla riittävä syy osallistua ryhmään. Ilman haastattelua hän ei voisi tietää, millainen ihminen ryhmää ohjaa, eikä välttämättä tulisi ensimmäiseen tapaamiseen.

Valitse ryhmätapaamisille viihtyisiä paikkoja, johon on helppoa tulla. Vertaisryhmien kannattaa kokoontua paikoissa, joissa on mahdollisuus yksityisiin keskusteluihin ilman ulkopuolisten keskeytyksiä. Aloita ryhmäkausi selkeästi eli mieti etukäteen, miten kerrot kaikki asiat mahdollisimman helpolla tavalla. Varaa tutustumiseen koko ensimmäinen

tapaaminen. Ryhmän säännöt kannattaa tehdä myös ensimmäisellä tai viimeistään toisella kerralla yhdessä osallistujien kanssa. Säännöissä on tärkeää mainita ainakin luottamuksellisuus ja toisten kunnioittaminen.

Suunnittele tapaamisten rakenne aina samanlaiseksi. Voitte esimerkiksi aloittaa jokaisen tapaamisen kuulumiskierroksella ja päättää palautteen keräämisellä. Muista olla kaikissa tilanteissa ystävällinen ja tasapuolinen kaikille. Hymy on vahva merkki osallistujille hyväksytyksi tulemisesta. Pidä tavoitetta esillä ja rajoita keskustelua tarvittaessa sen mukaan. Pysähdy käsittelemään sellaiset erimielisyydet, jotka ovat toistuvia tai liian suuria ohitettavaksi. Muista kaikessa toiminnassasi sensitiivinen ote. Älä siis oletta kenestäkään mitään, vaan pyri huomioimaan jokainen omana yksilöllisenä itsenään.

Aalto, Mikko 2002.
Turvallinen ryhmä.
Silvennoinen, Markku 2004.
Vuorovaikutuksen avaimet.

4.2 MITÄ TEEN OHJAUSTILANTEISSA?

Aktivoi keskustelua – älä opeta kysymys-vastaus-tyylillä.

Parhaassa tilanteessa ryhmäläiset keskustelelevat toistensa kanssa eivätkä vain vastaa vuorotellen sinun kysymyksiisi. Erityisesti ryhmäkauden alussa saatat ohjaajana joutua erikseen aktivoimaan keskustelua, koska turvallinen ilmapiiri ei ole vielä niin vahva. Voit keskustelun aktivoimiseksi kertoa oman kokemuksesi ja kysyä kaikille osoitettuja avoimia kysymyksiä, jotka alkavat esimerkiksi sanoilla mitä, miten ja millainen. Paras aktivointitapa on pyytää osallistujia kommentoimaan toistensa ajatuksia. Silloin he usein alkavat puhua enemmän toisilleen, ja sinä ohjaajana vain seuraat keskuste-



lua. Erityisesti opettajataustaiset ohjaajat saattavat herkästi puhua itse liikaa, koska ovat tottuneet puhumaan paljon omassa ammatissaan.

Kuuntele aktiivisesti.

Näytä, että kuuntelet osallistujia aktiivisesti. Nyökyttele, tee pieniä myötäilyäniä (hmm, joo) ja pidä sopiva katsekontakti puhujaan. Sopivin väliajoin sinun kannattaa myös toistaa omin sanoin, mitä osallistuja kertoi. Näin tarkistat, ymmärsitkö häntä oikein. Lisäksi näytät hänelle, että todella kuuntelit häntä. Osallistujalle tulee olo, että olet aidosti kiinnostunut hänen ajatuksistaan ja että hän on tärkeä.

Riko pienryhmät ja varmista, että kaikilla on hyvää olla.

Voit ohjaajana sekoittaa pakkaa esimerkiksi järjestämällä parikeskusteluja siten, että toisilleen vielä vieraat osallistujat pääsevät keskustelemaan yhdessä. Puutu heti, jos huomaat, että joku osallistujista jää keskustelujen ulkopuolelle.

Yhdistä kokemukset ja tarinat faktatietoon.

Erityisesti vertaistukiryhmässä ryhmäläisten kokemustiedon jakaminen on tärkeää. On kuitenkin hyvä muistaa, kuinka yleistettäviä kokemukset ovat – kaikki ei sovi kaikille. Kokemustiedon ja luotettavan informaation jakaminen ryhmässä vaikuttaa ryhmädynamiikkaan positiivisesti.

Suunnittele eri sisältöjä eri puolille tapaaamista. Faktoja, kysymyksiä ja kokemuksia on hyvä olla tapaamisen alussa, keskellä ja lopussa. Faktatietojen ympärille on hyvä yhdistää sinun omia ja osallistujien kokemuksia, ajatuksia ja kysymyksiä. Osallistujat voivat olla mukana ryhmässä hieman eri syistä. Joku haluaa keskustella, joku haluaa kuunnella ja joku haluaa oppia uutta. Kukaan ei pitkästy, kun keskustelu, kokemukset ja faktat tulevat esiin tasaisin väliajoin.

Keskity nykyhetkeen, tulevaisuuteen ja ryhmäläisten vahvuuksiin.

Kotoutumista tukevista vertaistukiryhmistä puhutaan Suomessa elämisestä ja omasta tulevaisuudesta tässä uudessa maassa. Menneitä asioita voidaan sivuta, mutta sinun pitää ohjaajana kääntää keskustelu kohti nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Kaikessa keskustelussa on hyvä keskittyä osallistujien onnistumisiin ja vahvuuksiin, koska niiden kautta osallistujat voimaantuvat. He oppivat tuntemaan itseään ja omaa tilannettaan paremmin ja eri näkökulmista.

Motivoi ryhmäläisiä tekemään konkreettisia suunnitelmia.

Kun osallistujat tekevät omaan elämäänsä liittyviä suunnitelmia, heidän kokemuksensa oman elämän hallinnasta vahvistuu. Se antaa voimaa ja itseluottamusta. Suunnitelmien kautta omat unelmat toteutuvat todennäköisemmin. Unelmiin tarvitaan usein useampi askel, ja suunnitelma auttaa keskittymään kulloisenkin hetken askeleeseen. Näin unelma ei näytä niin kaukaiselta ja motivaatio on vahvempi. Erityisesti viimeisellä ryhmäkerralla kannattaa varmistaa, että jokaisella on jonkinlainen jatkosuunnitelma mielessä tai paperilla ryhmän jälkeiselle ajalle.

Tuo usein esiin mielipiteenvapaus.

Vertaistukiryhmässä kaikkien ei tarvitse olla samaa mieltä. On hyvä, jos osallistujat uskaltavat kertoa erilaisia näkemyksiään perustellen. Tämä syventää ja rikastuttaa keskusteluja. Sinun pitää kuitenkin huolehtia siitä, ettei kenenkään mielipide syyllistä tai loukkaa toista osallistujaa. Jos näin käy, voit kiittää mielipiteestä, mainita ryhmän säännöt ja siirtää keskustelua eteenpäin.

Kysy aktiivisesti mielipiteitä ja niiden taustoja.

Näytä kiinnostuksesi osallistujien mielipiteitä kohtaan. Käytä avoimia kysymyksiä ja suhtaudu kotoutumiselle ”haitallisiin” mielipiteisiin kiinnostuneesti ja ymmärtäväisesti. Jos mielipide loukkaa tai syyllistää muita osallistujia, jatka keskustelua henkilön kanssa mahdollisuuksien mukaan kahden kesken, esimerkiksi ryhmätapaamisen jälkeen. Kun osallistuja kokee olonsa arvostetuksi, hän alkaa luottaa sinuun ja kuuntelee ajatuksiasi arvostavammin. Hän myös sitoutuu ryhmään vahvemmin. Näin istutat muutoksen siemenet, jotka edistävät kotoutumista.

Korjaa väärät tiedot ja mielikuvat.

Värientehtojen lisäksi sinun tulee puuttua kotoutumista hidastavien mielikuvien leviämiseen. Esimerkiksi jos joku kertoo, että hänen mielestään kaikki suomalaiset ovat rasisteja, voit kertoa heti tai seuraavalla kerralla tilastotiedot asiasta. Näin vääräntoimitukset mielikuvatkaan eivät pääse vaikuttamaan osallistujien ajatusmaailmaan.

Varmista, että kukaan ei jää tahtomattaan ilman puheenvuoroa.

Vertaistukiryhmässä kenenkään ei ole pakko kertoa asioita, joita ei halua. Sinun pitää kuitenkin ohjaajana varmistaa sekä suunnittelussa että ohjaustilanteessa, että kaikilla on mahdollisuus puheenvuoroon. Varaa siis riittävästi aikaa keskustelulle ja kysy hiljaisilta, haluavatko he sanoa jotakin. Kun opit tuntemaan, ketkä ovat hiljaisempia ryhmässä, voit aloittaa jatkossa heistä. Siten he eivät ainakaan jää vahingossa ilman puheenvuoroa.

Niemistö, Raimo 2000.
Ryhmän luovuus ja kehitysehdot.

4.3 MITEN HUOMIOIN OSALLISTUJEN ERI ROOLEJA?

Osallistujat ottavat tai saavat ryhmässä erilaisia rooleja suhteessa toisiinsa. Rooliin voi myös ajautua, ja sen voi kokea ristiriitaiseksi. Ristiriita voi olla yksilön sisäinen tai suhteessa muiden odotuksiin tai rooleihin. Roolien pohtiminen voi parhaimmillaan viedä ryhmää eteenpäin ja auttaa osallistujia tarkastelemaan omaa käyttäytymistään. Roolien tunnistaminen auttaa sinua ohjaajana ymmärtämään, mitä ryhmässä tapahtuu. Muista kuitenkin, ettei kukaan ole pelkästään yhden roolin vanki – ryhmätilanne ja oma persoonallisuus vaikuttavat siihen, millaisiin rooleihin kukin kussakin tilanteessa päätyy.

Pellestä on sinulle hyötyä niissä tilanteissa, kun kaivataan tunnelman kevenystä ja rentoutumista. Rentoutuneen ihmisen on helpompi olla oma itsensä ja avautua asioistaan. Huumori on yhteisöllisyyttä lisäävä tekijä, jonka avulla voi sitouttaa osallistujia ryhmään ja luoda yhteyksiä ihmisten välille. Kiitä pelleä tunnelman keventämisestä ja sanoita siihen liittyviä tunteita. Väärissä kohdissa kerrottu tai loukkaava huumori voi toisaalta aiheuttaa ristiriitoja ryhmäläisten välille. Huolehdi, että pelle saa halutessaan olla myös vakava eikä häneltä aina odoteta vitsejä.

Kriitikko voi tuoda esiin sellaisia näkökulmia, joita muilla ei ole tullut mieleen. Kriitikon avulla sinä voit tuoda konkreettisesti esiin mielipiteenvapautta, joka koskee koko ryhmää. Liiallinen kriittisyys voi kuitenkin vaikeuttaa demokraattista päätöksentekoa ja luoda negatiivista ilmapiiriä ryhmään. Keskustele liian kriittisten osallistujien kanssa heidän elämäntilanteestaan (tarvittaessa kahden kesken). Kysy heiltä konkreettisia positiivisia

ehdotuksia niissä tilanteissa, joissa liiallinen kriittisyys vaikuttaa negatiivisesti ryhmään.

Ideoilta tulee paljon ideoita, mutta hän ei välttämättä ole valmis tekemään niiden eteen mitään. **Aloitteentekijä** on valmis tekemään konkreettisesti jotakin. Ideoijan kanssa sinulla voi olla hankalaa tilanteissa, joissa päätös tai vaihtoehdot on jo tehty, mutta hän haluaa vielä tuoda uusia ideoitaan esille. Ideoija voi myös viedä tilaa ja puheenvuoroja hiljaisemmilta. Aloitteentekijä saattaa puolestaan viedä mahdollisuuden epävarmoilta osallistujilta kokeilla asioita itse.

Tekijä on henkilö, joka haluaa auttaa ohjaajaa esimerkiksi pöydän kattamisessa tai hän haluaa leipoa ryhmään leivonnaisia. Hän toteuttaa itseään usein fyysisesti. On tärkeää antaa tähän mahdollisuus, jotta hänkin voi kokea itsensä tärkeäksi ryhmässä. Voit jopa kysyä, kuka haluaisi auttaa pöydän kattamisessa tai siivoamisessa.

Hiljaisten osallistujien kohdalla on tärkeää varmistaa, haluaako henkilö olla hiljaa. Kuunteleva osallistumistyyli on sallittua. Joskus joku voi olla ryhmän alkuvaiheessa hiljainen, mutta rohkaistuu puhumaan myöhemmässä vaiheessa.

Huomionhakija kääntää puheen usein itseensä ja omiin kokemuksiinsa. Hän voi usein olla se henkilö, joka aloittaa keskustelun ja siten rohkaisee muitakin puhumaan. Jos kukaan muu ei sano mitään, niin huomionhakija sitten sanoo. Herkissä hetkissä huomionhakija saattaa kuitenkin sivuuttaa toisten tunteet ja tuo vain omaa kokemustaan esille. Sinun pitää lohduttaa tai kannustaa herkässä tilassa olevaa osallistujaa ja rajoittaa huomionhakijaa. Huomionhakija saattaa muuten viedä huomattavan ajan keskustelujasta.

Sovittelijasta voi olla sinulle suurta apua. Joskus kuitenkin jotkut sovittelevat tyytit haluavat sivuuttaa konfliktit kokonaan ja jatkaa keskustelua päivän aiheesta. Tällöin sinun pitää arvioida, onko sovittelulle tarvetta tässä tilanteessa. Sovittelija saattaa ohittaa omat tarpeensa ryhmän edun vuoksi. Sinun kannattaa kannustaa sovittelijaa ilmaisemaan omia mielipiteitään rohkeasti.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

4.4 MITEN HUOMIOIN ERI RYHMÄVAIHEET?

Yhteinen tavoite on yksi tärkeimmistä asioista, jotka tekevät yksilöistä ryhmän. Osallistujien täytyy myös itse tietää ja kokea kuuluvansa ryhmään. Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan sitä, kuinka ihmiset toimivat ryhmässä toistensa kanssa. Jos ryhmädynamiikka toimii, ryhmän yhteinen tavoite on helpompi saavuttaa. Eri vaiheissa ryhmäkautta osallistujat voivat käyttäytyä hieman eri tavalla, ja siksi sinun pitää ohjaajana valmistautua toimimaan kunkin ryhmävaiheen vaatimalla tavalla. Bruce Tuckmanin ja Mary Ann Jensenin (1977) teoria viidestä kehitysvaiheesta on hyvin yleisesti käytössä ryhmäteorioissa.

Muodostumisvaiheessa osallistujat saattavat miettiä, onko ryhmä juuri hänelle sopiva. Silloin sinun pitää olla selkeästi johtaja, luoda lämmin kontakti osallistujiin ja rakentaa ryhmään turvallista ilmapiiriä. **Kuohuntavaiheessa** osallistujat usein miettii, mikä on hänen asemansa ja roolinsa ryhmässä suhteessa muihin. Tällöin sinun pitää ohjaajana vahvistaa yhteishenkeä, rikkoa pienryhmiä ja tuoda esille jokaisen osallistujan tärkeyttä.

Normeista sopiminen -vaiheessa ryhmän osallistujilla on jo turvallinen olo, koska kaikki tuntevat toisensa jo hyvin. Keskustelut saattavat helposti mennä ohi aiheen, kun toisten kuulumiset alkavat kiinnostaa aikaisempaa enemmän. Sinun pitää muistuttaa ryhmää tavoitteesta ja ohjata keskustelu aiheeseen.

Suoritusvaiheessa osallistujat ovat jo voimaantuneet ja voivat antaa entistä enemmän omaa panostaan ryhmälle. Anna osallistujille tilaa ja mahdollisuus jakaa esimerkiksi omaa osaamistaan muille. **Lopetusvaiheessa** ryhmä valmistautuu eroon ja tekee yhteenvedon. Kerro osallistujille omista tunnelmistasi ryhmän päättymiseen liittyen ja kannusta heitä tekemään samoin.

4.5 MITEN TUEN OSALLISTUJIA OSALLISUUTEEN JA OMATOIMISUUTEEN?

Kotoutumista tukevat vertaisryhmät ovat väliaikaisia. Onnistuneen ryhmän jälkeen osallistujat pystyvät toimimaan aktiivisemmin omassa yhteisössään ja suomalaisessa yhteiskunnassa. Osallisuuden kokemuksen kautta osallistujien kokemus omasta roolistaan tärkeänä, yhdenvertaisena osana yhteiskuntaa vahvistuu. Jotta tämä kaikki toteutuu, voit ohjaajana tehdä seuraavia asioita:

1. Valitse kokoontumispaikaksi tila, jossa on muutakin toimintaa osallistujille.
2. Älä tee mitään osallistujien puolesta. Opeta heitä tekemään itse.
3. Anna osallistujille vastuuta sopivassa määrin kauden aikana.
4. Järjestä osallistujille mahdollisuuksia saada kontakteja suomalaisten kanssa.

5. Puhu osallistujien kanssa heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.
6. Miettikää yhdessä osallistujien mahdollisuuksia ja resursseja sekä kuinka niitä voisi vahvistaa.
7. Kannusta, kehu ja anna rakentavaa palautetta.
8. Jos mahdollista, tue ryhmän jatkamista muunlaisena ryhmänä.

4.6 MITEN VOIN RATKAISTA ONGELMIA VERTAISRYHMÄSSÄ?

Vaikeat ryhmätilanteet ovat sinulle mahdollisuus kehittää omia ohjaustaitojasi.

Ihminen oppii parhaiten oman mukavuusalueensa ulkopuolella eli silloin, kun hänen pitää miettiä asioita ja kokeilla uusia tapoja. Vaikeat tilanteet voivat olla hyviä asioita myös ryhmälle, koska niiden hoitaminen hyvin voi

1. puhdistaa ilmaa ryhmäläisten välillä,
2. lisätä turvallista ilmapiiriä ja
3. kirkastaa ryhmän tavoitetta.

Vertaisryhmän ohjaajana saatat kohdata useita erilaisia ongelmia – osa on isoja, suurin osa onneksi pieniä. Ihmisten välisissä ongelmissa eli konflikteissa sinun pitää sovittelaa. Ryhmäkonflikteissa osallistujat saattavat riidellä, olla vahvasti eri mieltä keskenään tai jättää toisia porukan ulkopuolelle. Pysy konfliktitilanteissa rauhallisena, anna molemmille osapuolille mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä ja suuntaa keskustelu sen jälkeen kohti sovintoa.

Ryhmätilanne voi usein tuntua kiireiseltä, jolloin eteen tuleva monimutkainen ongelma pyritään ratkaisemaan nopeasti. Liian nopeasti tehdyt päätökset eivät usein ole hyviä. Ongelmanratkaisun vaiheet tukevat monimutkaisten tai muuten vaikeiden ongelmatilanteiden ratkaisemisessa:

1. Tunnista todellinen ongelma ja sen syy tilanteen takana.
2. Listaa tapoja ratkaista ongelma ja kokeile. Ole luova!
3. Ratkaise ongelmia osallistujien kanssa, jos mahdollista.
4. Opi virheistäsi.
5. Osallistu koulutuksiin, joissa vahvistat itsetuntemustasi ja vuorovaikutustaitojasi.

Muista, että yhteisiä ongelmia kannattaa ratkaista yhdessä osallistujien kanssa varsinkin silloin, kun ryhmä on edennyt alkuvaiheiden yli. Mieti kuitenkin tapauskohtaisesti, voidaanko konfliktista puhua koko ryhmän kesken, vain osapuolten kanssa vai kummankin osapuolen kanssa erikseen. Voit kysyä konfliktin osapuolten mielipidettä asiaan, jos haluat. Jos muut osallistujat ovat kärsineet konfliktista, pitää heidän saada tietää, että asiaa on käsitelty osapuolten kesken. Tämä lisää turvallisuuden tunnetta ryhmässä.

Crisis Management Initiative (CMI):
Ahtisaaripäivät.



5. USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET

Tässä luvussa saat vastauksia sellaisiin kysymyksiin, joita vertaisohjaajat ovat meiltä usein kysyneet. Kaikissa tapauksissa ryhmätilanne ja osallistujien taustat ja elämäntilanne vaikuttavat mahdollisiin ratkaisuvaihtoehtoihin. Yhtä oikeaa vastausta ei siis ole olemassa. Haluamme kannustaa sinua valmistautumaan tapaamisiin hyvin ja kehittämään omia ohjaustaitojasi jatkuvasti, koska siten ennaltaehkäiset monia ongelmia.

Vuonna 2019 Pakolaisapu järjesti vertaisohjaajien kahvit, jotka omistettiin erityisesti hankalien tilanteiden ratkaisuvaihtoehtoille. Hyödynnämme näissä vastauksissa oman asiantuntemuksemme lisäksi kyseisten kahvien muistiinpanoja.

5.1 MITÄ VOIN TEHDÄ LIIAN PUHELIAAN OSALLISTUJAN KANSSA?

- Kerro pelisäännöt uudelleen kaikille.
- Kiitä aktiivisuudesta ja huomauta kohteliaasti, että haluat kuulla muidenkin ajatuksia.
- Anna tiimalasin pituisia puheenvuoroja tai käytä esimerkiksi sählypalloa puheenvuorojen jakamiseen. Anna pallo tai tiimalasi ensin hiljaisille.
- Pyydä ryhmätapaamisen lopussa osallistujia arvioimaan omaa osallistumistaan: ”Miten sinä osallistuit tänään ryhmään?”

5.2 MITEN SAAN OSALLISTUJAT SITOUTUMAAN TOIMINTAAN?

- Tutustu osallistujiin etukäteen ja kerro heille myös itsestäsi.
- Kohtaa jokainen osallistuja ystävällisesti ja anna hänelle aikaa.
- Anna osallistujien vaikuttaa ryhmän sisältöihin ja sääntöihin.
- Muistuta osallistujia ryhmän tavoitteista ja hyödyistä.
- Soita tapaamisen jälkeen niille, jotka olivat poissa. Kysy kuulumisia.
- Kerro aktiivisesti osallistujille, että he ovat tärkeitä. Kerro, että arvostat heitä.
”Kiitos, että tulit ryhmään.”
”Sinä olet tärkeä osa tätä ryhmää.”
”Harmi, että olit poissa tänään. Jäin kaipaamaan sinua.”
”Ajatuksesi ovat minulle tärkeitä. Kiitos, että kerroit niistä.”
- Kuuntele aktiivisesti eli näytä, että kuuntelet. Pidä sopiva katsekontakti.
- Anna kaikille mahdollisuus puhua, jotta kaikki kokevat tulevansa kuulluiksi.
- Selvitä, mitä osallistujat haluavat syödä ja juoda tapaamisten aikana.
- Palkitse osallistujia tai houkuttele heitä mukaan joillakin mukavilla asioilla.
”Saat todistuksen, jos olet aktiivisesti mukana tapaamisissa.”

5.3 MITÄ VOIN TEHDÄ, JOS RYHMÄLÄISILLÄ ON HYVIN ERITASOINEN KIELITAITO?

- Ennaltaehkäise tätä ongelmaa ja ota ryhmään vain mahdollisimman samanlaisessa tilanteessa olevia henkilöitä.
- Kaikki puhuvat ryhmässä selkosuomea.
- Käytä esimerkkejä, kuvia ja tarinoita.
- Käsittele asioita vaihe vaiheelta.
- Etene heikoimman lenkin mukaan.
- Anna toisten osallistujien auttaa ja selittää niille, jotka eivät ymmärtäneet.
- On sinun vastuullasi varmistaa, että kaikki ovat ymmärtäneet asiat oikein.

5.4 MITÄ VOIN TEHDÄ, JOS EN PIDÄ YHDESTÄ RYHMÄN OSALLISTUJASTA?

- Ei hätää – kaikista osallistujista ei tarvitse pitää.
- Muista kuitenkin, että kaikkia pitää kohdella tasapuolisesti.
- Osallistuja ei saa huomata, että sinä et pidä hänestä.
- Pysähdy miettimään omaa toimintaasi.
”Olenko kysynyt kaikkien mielipiteitä?”
”Olenko katsonut kaikkia puhuessani?”
”Olenko antanut kaikille mahdollisuuden puhua?”
”Olenko kuunnellut kaikkia tasapuolisesti?”
”Olenko hymyillyt kaikille?”

5.5 MITÄ VOIN TEHDÄ, JOS OSALLISTUJAT EIVÄT YMMÄRRÄ MINUA?

- Mieti ennen tapaamisia, miten ja missä järjestyksessä sanot asiat.
- Hyödynnä kuvia, videoita ja selittäviä tekstejä.
- Kerro asiat tarinan muodossa.
- Osallistu selkokielikoulutukseen.
- Pyydä ryhmään ohjaajapari tai apuohjaaja, joka osaa eri kieliä.



6. LOPUKSI

Kaikkien näiden vuosien aikana kotoutumista tukevaa vertaisryhmätoimintaa on ollut Pakolaisavussa kehittämässä noin parikymmentä eritaustaista työntekijää. Haluamme kiittää heitä kaikkia lämpimästi. Vuosiin on mahtunut lukuisia erilaisia vertaisryhmä- ja yhteistyökokeiluja, koulutuksia, verkostotapaamisia ja konsultaatioita. Jokainen työntekijä on antanut oman arvokkaan panoksensa toiminnan kehittämiseen ja järjestön asiantuntemuksen vahvistamiseen.

Lisäksi haluamme tietysti kiittää kaikkia vertaisohjaajia, VeTo-verkoston jäsenorganisaatioiden työntekijöitä ja muita yhteistyökumppaneitamme. Yhdessä olemme vieneet kotoutumista tukevan vertaistoiminnan aivan uudelle tasolle. Nyt yhä useammat tahot tunnistavat kotoutumista tukevan vertaisryhmätoiminnan ammattimaisesti toteutetuksi toiminnaksi, jolla paikataan merkittäviä kotouttamisjärjestelmään jääneitä aukkoja. Vertaistoiminnalla on nykyään suuri merkitys maahanmuuttaneiden kotoutumisen tukemisessa valtakunnallisesti.

Veikkauksen ja aiemmin Raha-automaattiyhdistyksen tuella olemme voineet tehdä laadukasta työtä ja päässeet hyviin tuloksiin. Niihin tähtääme jatkossakin omassa toiminnassamme. Jatkamme vertaistoiminnan kehittämistä vahvalla otteella yhdessä kaikkien yhteistyökumppaniemme kanssa. Varmasti tätäkin opasta saamme päivittää kehitystyön myötä joidenkin vuosien kuluttua. Eläköön kotoutumista tukeva vertaistoiminta!

LÄHDELUETTELO

Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä.

Crisis Management Initiative (CMI): Ahtisaaripäivät.
<http://ahtisaaripaiva.fi/>

Länsimäki, Maija 1999. Kotoutuuko maahanmuuttaja?
<https://bit.ly/2Otecof>

Niemistö, Raimo 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot.

Saukkonen, Pasi 2016. Mitä on kotoutuminen? Kvartti 4.
<https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen%20>

Silvennoinen, Markku 2004. Vuorovaikutuksen avaimet.

Tuckman, Bruce W. & Jensen, Mary Ann C. 1977.
Stages of small group development revisited.

Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008.
Vuorovaikutuksellinen tukeminen.

Zimmerman, Marc A. 1995. Psychological Empowerment:
Issues and Illustrations.

Suomen Pakolaisapu on kehittänyt kotoutumista tukevaa vertaisryhmätoimintaa vuodesta 2001 lähtien. Vuosien aikana kertynyt oppi ja kokemukset on koottu tähän oppaseen, joka on tarkoitettu maahanmuuttaneiden vertaisryhmiä ohjaavien henkilöiden tueksi. Opas avaa kotoutumista tukevan vertaisryhmätoiminnan termistöä ja teoreettista viitekehystä, vertaisryhmän suunnittelemista ja ohjaamista sekä vertaisohjaajan roolia ja siihen liittyvää vastuuta.

Pako^{Suomen}aisapu

Vertaistoimintaa 20^{Vuotta}

