



Kansalaisareena



# Koulutan vertaisryhmän ohjaajia

ANNE LAIMIO, TYÖNOHJAAJA

Kansalaisareenan julkaisuja 2/2017





Julkaisija: Kansalaisareena ry

ISSN 2489-5792

ISBN 978-952-5116-12-0

Tekijä: Anne Laimio

Ulkoasu: Teppo Jäntti / Kallo Works

Taitto ja toimitus: Heidi Kervinen

Kannen kuva: Pexels

## **SYDÄN INTOA TÄYNNÄ 6**

### **VERTAISTOIMINTA TÄNÄÄN - KOKEMUKSELLISTA**

#### **ASiantuntijuutta 7**

Vertaisresepti -hanke 8

Millaiset tukitoimet auttavat omaishoitajia selviytymään tehtävässään? 8

Vastatieto - tulevaisuuden asiantuntijuutta etsimässä 9

Vertaistoiminta tutkimusten kohteena 10

### **VERTAISRYHMÄ VAPAAEHTOISEN OHJAAMANA 11**

Ryhmän säännöt 13

Toiminnalliset menetelmät 13

### **VERTAISRYHMÄN OHJAAJAN OSAAMISTARPEET 15**

### **KOULUTUKSEN OSAAMISTAVOITTEET 16**

Itsetuntemus 17

Vertaistuen määritelmiä 18

Vertaistuen paikka palvelujärjestelmässä 18

Vertaistoiminnan vaikuttavuus 19

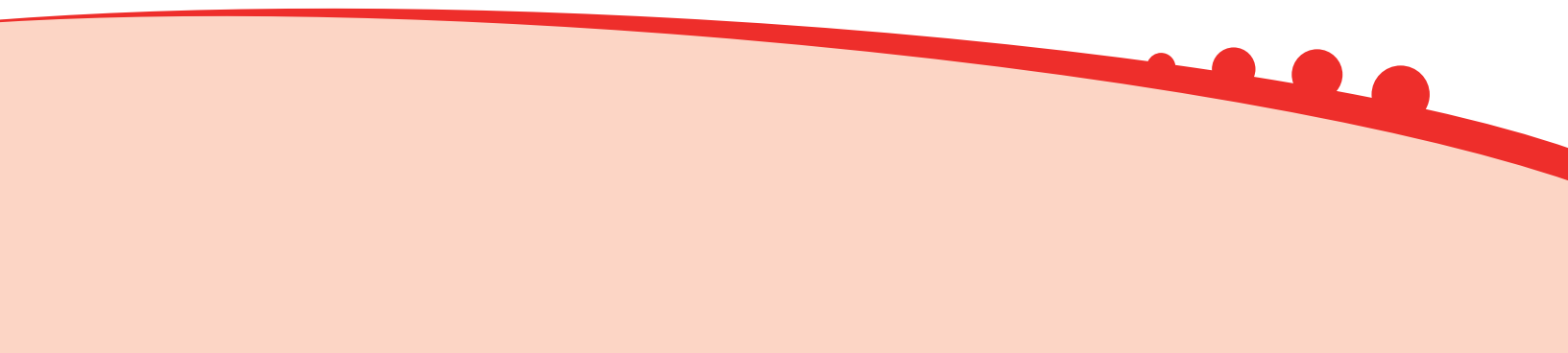
Kuuntelemiseen keskittyvä kohtaaminen 20

### **KOULUTUS ON OPPIMISEN EDISTÄMISTÄ 22**

### **VERTAISRYHMÄN OHJAAJIEN TUKI, OHJAUS JA TYÖNOHJAUS 23**

### **VERTAISTOIMINNAN TULEVAISUUSKUVIA 26**

### **LÄHTEET 29**



# Johdanto

**K**ansalaisareena ry hallinnoi RAY:n rahoittamaa Avita Kaveria-hanketta vuosina 2014-2016. Hankkeen päämääränä oli lisätä yleistä tietoisuutta vertaistuen merkityksestä ihmisen hyvinvoinnille ja vahvistaa vertaistuen saatavuutta paikallisissa yhteisöissä. Tämän päämäärän saavuttamiseksi hanke toteutti vertaisohjaajien kouluttajakoulutuksia ja näkyvyyskampanjoita. Vertaishässäkkä -tapahtumat ja Vuoden vertaiskuva -kilpailu ovat esimerkkejä näistä. Tämä julkaisu on hankesuunnitelmassa mainittu vapaaehtoisten vertaisohjaajien koulutusmalli, jota järjestöt voivat muokata omiin tarpeisiinsa.

Kansalaisareena ry on ollut sen toiminnan alusta alkaen vertaistoiminnan edistäjä ja sellaisena se haluaa jatkaakin, vaikka Avita Kaveria -hanke ei saanut jatkorahoitusta. Tämän julkaisun tavoitteena on tähdätä tulevaisuuteen ja lisätä edelleen vertaistoiminnan tunnettuutta, laatua ja luotettavuutta eri toimijoiden välillä. Tutkimus- ja Kehittämiskeskus GeroCenter määrittelee vapaaehtoistoiminnan laadun näin: "Vapaaehtoistyössä hyvä laatu tarkoittaa vapaaehtoistyötä tekevien ja apua saavien henkilöiden tarpeiden ja odotusten täyttämistä kaikkien voimavaroja järkevästi käyttäen ja sitä, että yhteinen hyvä toteutuu." [http://gerocenter.fi/wordpress/wp-content/uploads/2013/04/VAU\\_julkaisu\\_netiti2013.pdf](http://gerocenter.fi/wordpress/wp-content/uploads/2013/04/VAU_julkaisu_netiti2013.pdf)

Olen saanut seurata suomalaisen vertaistoiminnan kehittymistä sekä Kansalaisareenan hallituksen jäsenenä, että vapaaehtois- ja vertaistoiminnan kehittäjänä ja koordinaattorina reilun kymmenen vuoden ajan. Sain toimia myös kouluttajana yhdessä Avita Kaveria -hankkeen kouluttajakoulutuksessa. Olen toiminut monissa järjestöissä vertaistoimijoiden kouluttajana ja työnohjaajana. Työskennellessäni Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistyksen Versova -hankkeessa pääsin mukaan kirjoittajaryhmään, jonka

työn tuloksena syntyi Vertaistoiminta kannattaa -kirja. Työni Versovassa edellytti aktiivista tiedonhankintaa. Sen tuloksena löysin muun muassa Pohjoismaiset vertaistoiminnan koulutus- ja organisointimallit.

Tässä julkaisussa kerrotaan vertaisohjaajien osaamis- ja koulutustarpeista ja perustellaan niiden tarvetta. Tarve ja perustelut nousevat vertaistoiminnan nykytilanteesta ja tulevaisuuden odotuksista. Keväällä 2017 Opintokeskus Sivis julkaisi Lisää laatua koulutukseen -oppaan järjestöjen kouluttajille. Olen käyttänyt tätä opasta ohjenuorana tätä kirjoittaessa.

Koulutuksen laadun kehittäminen lähtee organisaation strategiselta tasolta. Vapaaehtoistoiminnalla ja vertaistuellalla on pitkät perinteet suomalaisessa kansalaistoiminnassa, mutta vasta viime vuosina järjestöissä on laadittu vapaaehtoistoiminnan strategioita. Kansallista vertaistoiminnan strategiaa Suomessa ei vielä ole – toisin kuin esimerkiksi Norjassa.

Laatuoppaan kirjoittaja KM, Mia Valanne kirjoittaa: ”On kuitenkin muistettava, että laadun kehittäminen vaatii järjestön kaikkien toimijoiden tukea. Johdon ja koulutustoimintaa toteuttavien työntekijöiden lisäksi järjestön tukitoimintoihin osallistuvalla henkilöstöllä, luottamushenkilöillä sekä vapaaehtoisilla on oma osansa laadukkaiden koulutusten mahdollistajina.”

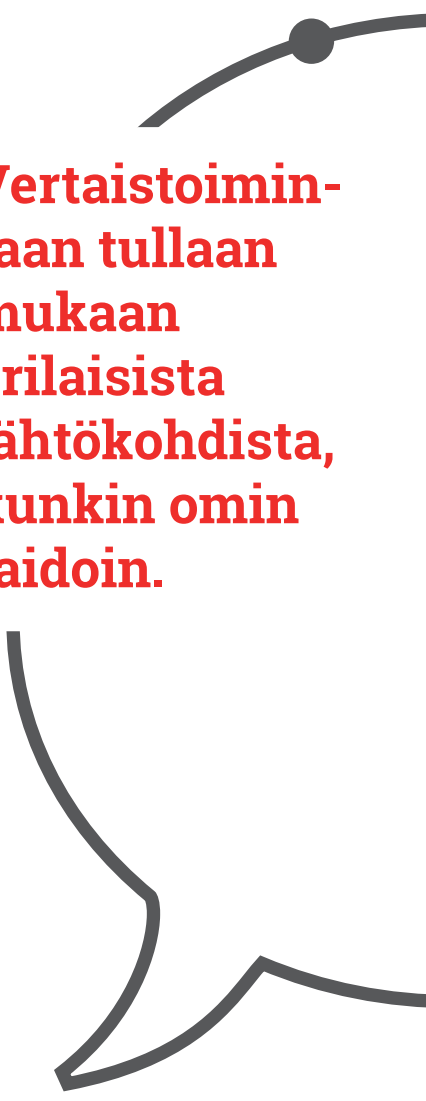
Koulutan vertaisryhmän ohjaajia -oppaan tekstien kommentoinnissa omaa asiantuntemustaan ovat jakaneet Anne Astikainen, Anu Toija, Tapio Myllymaa, Maiju Räsänen ja Risto Räsänen. Lämmin kiitos heille!

## **SYDÄN INTOA TÄYNNÄ**

”Vapaaehtoisilla osallistujilla on sydän intoa täynnä”, kirjoitti Opinto-keskus Siviksen toiminnanjohtaja Marja Anitta Pehkonen toukokuun SivisNYT -lehden pääkirjoituksessa (2017). Juuri tällaisia ihmisiä vertaisryhmän ohjaajiksi aikovat yleensä ovat. Heillä on omakohtaisia kokemuksia vertaisryhmän vaikuttavuudesta ja merkityksestä arjen hyvinvointiin. Heillä on halu toimia vapaaehtoisina vertaisten parissa. Vahvan motivoitumisen juuret ovat yleensä joko siinä, että vapaaehtoinen haluaa laittaa hyvän kiertämään tai olla vaikuttamassa omalla toiminnallaan siihen, ettei kukaan jäisi ilman tukea niin kuin itse on kokenut jääneensä. Motivoitunut opiskelijaryhmä ennustaa onnistunutta koulutusta – näin vertaisryhmän ohjaajakoulutuksissakin.

Osa vertaistoiminnasta on kansalaistoimintaa – vapaaehtoistoimintana toteutettua kahdenkeskistä vertaistukea ja ryhmätoimintaa. Tässä toiminnassa on suotavaa, että siinä säilyy tietty maallikkoauttamisen leima, jotta toiminta pysyy julkisia palveluja täydentävänä, inhimillisenä lisänä.

Vertaistoimintaan tullaan mukaan erilaisista lähtökohdista, kunkin omin taidoin. Toisella osanottajalla saattaa olla paljon kokemusta vertaistuesta ja ryhmien ohjaamisesta ja toisella taas ei ole sitä ollenkaan. Potilasjärjestöissä ja muissa menetyksiä kokeneiden yhteisöissä ohjaajiksi aikovat ovat itsekkin sairaita, väsyneitä tai muuten kuormittuneita. Heillä voi olla myös liikkumiseen tai kommunikointiin liittyviä erityisvaatimuksia. Nämä tosiasiat on hyvä ottaa huomioon koulutusta suunniteltaessa.



**Vertaistoimintaan tullaan mukaan erilaisista lähtökohdista, kunkin omin taidoin.**

Vapaaehtoisten koulutuksille on tyypillistä, että osallistuminen koulutukseen ei velvoita vielä mihinkään – ei ole esimerkiksi velvollisuutta ryhtyä vertaisryhmän ohjaajaksi. Joskus tavoite voi olla myös se, että vapaaehtoinen koulutuksen aikana itse vakuuttuu siitä, ettei vielä ole aika ryhtyä toisten tukijaksi.

Vapaaehtoisten koulutukset ovat usein lyhyitä ja siitä syystä ydintavoite tuleekin olla aloittamiseen rohkaisemisessa. Onnistuessaan koulutus lisää luottamusta omiin taitoihin ja kykyihin sekä ymmärrystä omiin kehittymistarpeisiin.

## **VERTAISTOIMINTA TÄNÄÄN - KOKEMUKSELLISTA ASiantuntijuutta**

Osallisuus, vaikuttaminen, kuulluksi tuleminen, toimijuus ja kokemuksellinen tieto ovat nyt yhteiskunnallisen keskustelun muotisanoja. Nämä sanat liittyvät monin sitein myös vertaistoimintaan.

Järjestöt voivat rakentaa ihmisille mahdollisuuksia vaikuttamiseen ja osallisuuteen vertaistuen avulla. Järjestötoimintaan osallistuminen on yksi demokraattisen toiminnan muoto. Osallisuuden kokemukseen sisältyy vahva tunne yhteenkuuluvuudesta. Yhdessä toimiminen liittää ihmiset osaksi yhteisöä, luo kaivattuja turvaverkkoja ja merkityksellisyyden kokemuksia. Vapaaehtoistoiminta tutkitusti parantaa koettua terveyttä ja toimintakykyä. Eikä ihme, kun tiedämme, että yksi ihmisen perustarpeista on hyväntekeminen. Järjestö voi olla luomassa edellytyksiä sille, että toinen voi auttaa toista.



**Järjestöt  
voivat  
rakentaa  
ihmisil-  
le mahdolli-  
suuksia vai-  
kuttamiseen  
ja osallisuu-  
teen vertais-  
tuen avulla.**



## **Vertaisresepti-hanke**

Espoon Järjestöjen Yhteisö Ry (EJY Ry) toteutti Vertaisresepti-hankkeen vuosina 2011-2016. Hankkeen yhteistyökumppanina oli Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS). Hankkeen tavoitteena oli tarjota helposti saavutettavaa tukea, tuoda potilasjärjestöjen osaamista sairaalaan sekä koordinoida HUS:n vapaaehtoistoimintaa. Hanke oli onnistunut ja se sai vakiinnutettua OLKA-toiminnan HUS:n sairaaloissa. "OLKA" on rekisteröity tavaramerkki, jonka toivotaan levittäytyvän muihinkin sairaanhoitopiireihin. Hankkeen aikana kehitettiin vapaaehtoisten koulutuskokonaisuus, johon kuuluu TOIVO -vertaistukihenkilökoulutus. Vertaistukihenkilökoulutukset ja rekisteröity tavaramerkki ovat lisänneet vertaistoiminnan saavutettavuutta ja luottamusta julkisen sektorin toimijoissa. Koulutuksia on toteutettu kaksi kertaa vuodessa ja ne ovat olleet kaikille avoimia ja ilmaisia.

## **Millaiset tukitoimet auttavat omaishoitajia selviytymään tehtävässään?**

Kuntoutussäätiö, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Omaishoitajat ja läheiset -liitto ovat laatineet selvityksen: "Millaiset tukitoimet auttavat omaishoitajia selviytymään tehtävässään?" (2017). Se, mitä selvityksessä kirjoitetaan vertaistuesta, vaikuttaa tutulta.

"Toiminnan vahvuudeksi koetaan usein samankaltaisen tilanteen jakamisesta syntyvä ymmärrys ja vertaistuen kokemus, johon yhdistyy usein mahdollisuus saada epävirallista kokemustietoa erilaisista hoitotilanteista, selviytymiskeinoista ja palveluista."

"Ryhmätoiminnan vaikuttavuudesta saadut tulokset liittyvät erityisesti henkiseen jaksamiseen ja sosiaaliseen tukeen."

<http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=19101>

## **Vastatieto – tulevaisuuden asiantuntijuutta etsimässä**

Yhteiskuntatieteiden tohtori Mikko Jakosen, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnalle tekemä raportti julkaistiin maaliskuussa 2017. Raportissa Jakonen arvioi asiantuntijuuden muutosta ja erilaisia asiantuntijuuksia. Raportti kannustaa kuulemaan erilaisia asiantuntijoita yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Jakosen Vastatieto-mallissa asiantuntijuus on jaettu neljään pääkategoriaan: akateeminen asiantuntijuus, näköalapaikan asiantuntijuus, kokemusasiantuntijuus ja näkemysasiantuntijuus. Akateemisen asiantuntijuuden perustana on pitkäkestoinen ja monipuolinen koulutus. Näköalapaikan asiantuntijuus on asiantuntijuutta, joka perustuu korkeaan koulutukseen ja pitkään käytännön kokemukseen joko ammatista, yrittäjyydestä tai kansalaistoiminnasta. Kokemusasiantuntijuus on kehittynyt joko henkilön, yhteisön tai joskus myös organisaation tai järjestön pitkäaikaisen kokemuksen kautta. Näkemysasiantuntija on näkemyksellinen ja aktiivinen ihminen, jonka seurauksena hänellä on hyvät verkostot, ja hän tuntee erilaisia ihmisiä organisaatioista ja järjestöistä. Pidän tätä raporttia kokemuksellisen tiedon arvostuksen nousuna ja osoituksena kansalaisjärjestötoimijoiden ponnistuksista. Muutosta ei tapahdu ennen kuin asioita noteerataan valtakunnallisessa päätöksenteossa. On mielenkiintoista seurata, onko tällä raportilla vaikutusta vertaistoiminnan vahvistumiseen.

Raportissa puhutaan myös vertaisverkostoista, joilla tässä yhteydessä viitataan yritysmaailmaan, mutta esimerkiksi tämä lainaus kuvaa hyvin myös vertaistukea: "Vertaisverkostoissa kaikki voivat oppia kaikilta ja kaikki voivat myös tasavertaisesti kritisoida toisiaan, mikä lisää tiedon refleksiivisyyttä ja ketteryttä."

## **Vertaistoiminta tutkimusten kohteena**

Työskennellessäni Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistyksessä, laadimme painetun oppaan vertaistoiminnan mahdollisuuksista Jyväskylässä. Harmittaa, etten tuolloin tallentanut määrällistä tietoa osumista ja hakutuloksista. Nyt kun tein samanlaisen haun hakusanoilla "vertaistoiminta", "vertaistuki" osumia tuli valtavasti ja nykyisin vertaistuki näyttäytyy järjestöjen nettisivuilla johdonmukaisesti heti etusivuilla.

Kokemusasiantuntijuuden arvostuksen noususta huolimatta vertaistoiminnan tutkimus on Suomessa edelleen hajanaista. Ammattikorkeakoulujen Theseus -tietopankki antaa noin 7500 osumaa hakusanalla "vertaistuki". Kokoelmassa on ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä vuodesta 2007 alkaen. Tiivistelmien perusteella eniten on tutkittu vertaistoiminnan merkityksiä osallistujien näkökulmasta. Internethaun perusteella näyttää siltä, että yliopistoissa tehdään vertaistukeen liittyvää tutkimusta vähemmän kuin ammattikorkeakouluissa ja väitöskirjoja valmistuu harvakseltaan.

Itä-Suomen yliopisto, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Turun yliopisto toteuttivat keväällä 2016 kansallisen internetin vertaistutkimuksen. Tutkimuksesta vastaavat professori Juho Saari Itä-Suomen yliopistosta, dosentti Sakari Kainulainen Diakonia-ammattikorkeakoulusta ja dosentti Niina Juntila Turun yliopistosta.

Tutkijat saivat kyselyyn yhteensä 873 vastausta. Tutkimuksen ensimmäisiä tuloksia esiteltiin Tampereella Kansainvälisenä vertaistuen päivänä Kansalaisareenan Avita Kaveria -hankkeen järjestämässä seminaarissa. Tulosten mukaan noin joka viides vastanneista turvautui ainoastaan internetin vertaistukeen ja osa vastanneista oli hyödyntä-

### **AVITA KAVERIA -HANKKEEN (2014-2016) VERTAISTUEN MÄÄRITELMÄ**

"Vertaistoiminnalla tarkoitetaan joko vapaamuotoisesti tai organisoidusti järjestäytyntä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämäntilanteita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä etsimään tukea tai selvittämään tai ratkaisemaan erilaisia haastavia elämäntilanteita."

nyt sekä kasvokkaista että nettivertaistukea. Kasvotusten toteutunut vertaistuki ainoana tukimuotona oli tässä tutkimuksessa erittäin vähäistä.

Nykyään on helppo perustaa erilaisia ryhmiä, vaikka Facebookiin tai tarjota chat-keskusteluja. Internet-pohjaisella vertaistuellla on merkittäviä etuja muun muassa saavutettavuuden näkökulmasta, mutta ei saisi kuitenkaan unohtaa, että kaikki eivät käytä nettiä. Kasvokkain tapahtuvaa vertaistukea pitää edelleen olla. Kasvokkain kohdatessa taitavat tiedonhankkijat voivat välittää löytämäänsä tietoa niille, joita nettiyhteydet eivät vieläkaan tavoita tai muuten kiinnosta. Saavutettavuuden lisäksi nettivertaisuudella on paikkansa muun muassa arkojen asioiden puheeksi ottamisessa, esimerkiksi päihderiippuvaisten äitien nettivertaistuki. Toisaalta näissä voi nousta esiin pulmia, kuten anonymisuus vastaan lastensuojelukysymykset.

Vertaistoiminnan koulutusstrategioita mietittäessä on pohdittava, mitä vaikutuksia sillä on, kun vertaistuki siirtyy yhä enemmän nettiin. Toinen tärkeä strateginen teema on luottamuksen rakentaminen ammattilaisten kanssa. Siihenkin liittyy varmasti laadukas koulutus ja järjestöjen tarjoama tuki vapaaehtoisille vertaistukijoille.

## **VERTAISRYHMÄ VAPAAEHTOISEN OHJAAMANA**

Vertaisryhmiä ohjaavat myös ammattilaiset, mutta tässä julkaisussa tarkastellaan sellaisen ryhmän toimintaa, jossa ohjaaja on vapaaehtoinen ja hänellä on samankaltaisia kokemuksia ryhmän osallistujien kanssa.

Jokainen vapaaehtoinen ansaitsee kestävät toiminnan rakenteet. Koulutus, tuki, ohjaus ja työnohjaus sekä huomioiminen ovat

**Saavutettavuuden lisäksi nettivertaisuudella on paikkansa muun muassa arkojen asioiden puheeksi ottamisessa.**

**Myös kasvokkain tapahtuvaa vertaistukea pitää edelleen olla.**

osa näitä tärkeitä johtamisen rakenteita. Onnistuneesta vertaistoinnista hyötyvät kaikki osapuolet; vertaiset, taustaorganisaatio ja koko palvelujärjestelmä. Avun vastaanottajasta voi tulla aktiivinen, voimaantunut toimija.

Ryhmänohjausoppaita on paljon, mutta vain ryhmämuotoinen koulutustilanne voi tarjota kokemuksellisen oppimismahdollisuuden. Siinä vertaisryhmän ohjaajaksi aikova voi havainnoida itseään ja muita ryhmän jäseniä. Koulutuksessa voi tunnistaa erilaisia tunteita ja rooleja sekä lisätä omaa itsetuntemustaan. On tärkeää tunnistella miltä tuntuu, kun itse tulee uuteen ryhmään, jossa ei tunne ketään. Hyväksytäänkö minut ja kuulunko tähän ryhmään? Tällaisen kokemuksen jälkeen on helpompi asettua aikanaan ryhmäläisen asemaan, joka tulee uutena vertaisryhmään. On hyvä huomata, miten koulutusryhmässäkin keskustelu kulkee aluksi kouluttajan kautta ja vasta vähän myöhemmin suoraan ryhmäläiseltä toiselle.

Ryhmänohjaajalla on kaksoistehtävä; hänen on huolehdittava sekä asiantehtävästä että tunnetehtävästä. Avoin ja turvallinen ilmapiiri edistää tunteiden ilmaisua ja hyvää keskustelua. Ryhmän rakenteet; aikataulussa pysyminen, tasapuolisuudesta huolehtiminen ja aiheessa pysyminen ovat tärkeitä, että ryhmän jäsenet kokevat tyytyväisyyttä ryhmän toimintaan. Pelkkä hyvä ilmapiiri ei riitä, jos keskustelu lipsuu säästä puhumiseen, kun on valmistautunut keskustelemaan tietystä, ehkä vakavammasta aiheesta.

Monet vertaisryhmät ovat toistaiseksi jatkuvia. Sisällöt voivat olla tiedollisia, niin että tapaamisiin kutsutaan vierailijoita keskustelun alustajiksi. Osanottajia voi olla paljon kerrallaan. Silloin kun vertaisryhmä on määräaikainen ja mahdollisesti teemallinen pienryhmä, niin on selvää, että ryhmän muodolla on vaikutusta ohjaajan rooliin ja osaamistarpeisiin.

Ryhmälle muodostuu aina omat säännöt. Jos niitä ei ole kirjoitettu auki, syntyy piilonormeja. Piilonormeja on hankala hahmottaa, varsinkin kun tulee ryhmään uutena. Säännöt helpottavat sekä ryhmän toimintaa että erityisesti ohjaajaa tehtävässään.

## VERTAISRYHMÄN SÄÄNNÖT

Ainakin nämä säännöt kannattaa käydä läpi koulutuksessa ja kannustaa muokkaamaan niitä ja ottamaan ne käyttöön ryhmissä:

- Noudatamme vaitiololupausta.
- Saavumme ja lopetamme tapaamisen sovitusti.
- Kaikilla on lupa puhua yhtä kauan.
- Emme anna neuvoja, ellei niitä pyydetä.

Joissakin vertaisryhmissä on sitouduttu lisäksi tällaisiin sääntöihin:

- Ilmoitamme, jos emme voi tulla ryhmään.
- Puhumme toistemme kanssa, emme toisistamme.
- Emme keskeytä puhujaa.
- Meillä on lupa vaieta.
- Kuuntelemme tarkkaavaisesti häntä, jolla on puheen vuoro.
- Kokoontumiseen ei saa tulla päihtyneenä.
- Olemme valmistautuneet siihen, että ristiriitoja saattaa syntyä ja yritämme ratkaista ne yhdessä.
- Kerromme itse ryhmälle, jos aiomme jättää sen.

## Toiminnalliset menetelmät

Toiminnalliset menetelmät elävöittävät jo koulutusryhmän toimintaa ja samalla koulutukseen osallistuvat saavat niistä työkaluja oman vertaisryhmän toimintaan.

Ryhmäyttäminen on yksi kouluttajan/ohjaajan tehtävistä ja se onnistuu helpommin osallistamalla ihmisiä. Erilaisten harjoitusten avulla osallistujien rooli on aktiivisempi.

Toiminnallisuus luo otollisen ilmapiirin oppimiselle, koska harjoitusten avulla voi tuoda iloa ja yllätyksellisyyttä, herättää uteliaisuutta ja luovuutta. Koulutuksessa, samoin kuin vertaisryhmissä, osanottajilla on erilaista osaamista ja kykyjä – toiminnallisten harjoitusten avulla ne voidaan saada näkyviin ja siten luoda onnistumisen kokemuksia.

Ihminen on läsnä kokonaisvaltaisemmin, kun hän liikkuu tai tekee itse. Tekeminen tukee osaltaan muistia. Vuorovaikutus toisten kanssa synnyttää tilanteita kysymyksille, ihmettelulle ja herättää keskustelua. Toiminnallisuus tarjoaa hengähdystaukoja ja edistää mielenkiinnon pysymistä, kun taas on kuuntelun aika. Vaikeita asioita on helpompi käsitellä, kun tarkastelemme niitä symbolisella tasolla musiikin, korttien, symboliesineiden tai valokuvien avulla.

Vertaisryhmä on paikka tunteiden ilmaisemiselle. Tunteilla on monta tasoa. Kokemuksen tasolla tunteet eivät vielä näy päällepäin ja niitä voi olla hankala nimetä. Piilossa olevatkin tunteet kuitenkin vaikuttavat ryhmän toimintaan. Toiminnalliset menetelmät helpottavat tunteiden ilmaisua.

On hyvä huomata, että toiminnalliset menetelmät asettavat vaatimuksia tiloille. Yleensä tilaa tarvitaan enemmän, että liikkuminen tai istumajärjestyksen muuntelu on mahdollista. On tärkeää, että toiminnallisuus on tarkoituksen mukaista, eikä siitä saa tulla itsetarkoitus. Ohjaajan on hyvä pitäytyä sellaisissa harjoituksissa, jotka tuntuvat sopivilta itselleen. Vain sellaisia harjoituksia on turvallista käyttää, mihin ohjaaja on itsekin osallistunut, että voi tunnistaa, millaisia tunteita harjoitus herättää. Harjoituksiin osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Harjoitusten jälkeen pysähdytään kuuntelemaan miltä harjoitus tuntui ja millaisia ajatuksia se herätti.

## TOIMINNALLISTEN MENETELMIEN HYÖTYJÄ:

- Osallistujien rooli on aktiivisempi ja ryhmäytyminen nopeutuu
- Vuorovaikutus toisten kanssa herättää keskustelua
- Lisää iloa, luovuutta ja uteliaisuutta
- Enemmän onnistumisen kokemuksia
- Itse tekeminen tukee muistia
- Kortit, esineet ja valokuvat helpottavat vaikeiden asioiden käsittelyä
- Tunteiden ilmaisu helpottuu

## **VERTAISRYHMÄN OHJAAJAN OSAAMISTARPEET**

Kansalaistoimintana toteutettu vertaistoiminta ei ole vielä kukaan saavuttanut täydellistä luottamusta ammattilaisten taholta. Kieltämättä asiassa on kyllä jo menty eteenpäin. Kokemusasiantuntijuus on saanut sijaa keskusteluissa ja organisaatioissa, mutta edelleen vertaistoimintaan liittyy ennakkoluuloja ja kielteisiä asenteita. Uskon, että vertaistukijoiden kouluttaminen lisää osaltaan toimijoiden keskinäistä luottamusta.

Vertaisryhmän ohjaajan osaamisen minimitaso on siinä, että hän on avaamassa ryhmälle ovet oikeaan aikaan. Parhain ohjaaja voi joskus joutua tilanteeseen, jolloin tämän tason on riitettävä.

Ryhmän ohjaaminen ei ole helppoa. Luultavasti ohjaaminen on sellaista taidetta, että siinä riittää kehittymisen tarpeita loputtomasti. Vertaisryhmän ohjaajien koulutuksessa ei valmistuta ohjaajiksi, vaan se antaa riittävät valmiudet aloittaa harjoittelu. Taitavaksi ryhmän ohjaajaksi kehittyminen tarkoittaa sitä, että uskaltaa astua aina kohti uusia ryhmätilanteita. Taitava ohjaaja ymmärtää myös hyvän valmistautumisen merkityksen onnistumiseen. Rohkeutta tarvitaan myös epäonnistumisten tunnustamiseen – niitä tarvitaan, että voi nöyrästi kehittyä edelleen.

Koulutuksen yhtenä tarkoituksena on auttaa vertaisohjaajaa jaksamaan tehtävässään. Tieto ryhmädynamiikasta auttaa ymmärtämään, että ryhmänohjaaja ei ole syypää kaikkiin ryhmän ristiriitoihin. Koulutuksen jälkeen vertaisryhmän ohjaaja tuntee oikeutensa ja osaa vaatia taustayhteisöltä riittävää taustatukea.

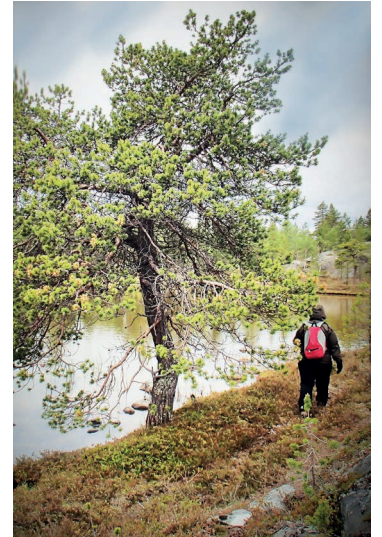
Usein vertaisryhmän jäsenet edustavat vaativaa kohderyhmää; esimerkiksi erilaisia kriisejä läpikäyviä ihmisiä. Nykyinen sosiaali- ja

terveyspalvelujärjestelmä on kuormittunut ja osin puutteellinen. On olemassa asiakasryhmiä, joille ei ole julkisen palvelujärjestelmän tarjoamia palveluita, sellaisia ovat esimerkiksi omaiset ja läheiset. Vertaistoiminnan luonteeseen kuuluu, että kynnys toimintaan on matala. Silloin ryhmään voi hakeutua ihmisiä, joille vertaisten tarjoama tuki ei ole riittävää. Näissä haastavimmissa ryhmätilanteissa vapaaehtoista ryhmänohjaajaa ei saa jättää yksin, vaan näissä taustayhteisön ammatillinen tuki ja ohjaus korostuvat.

Aito ihminen on aina keskeneräinen ja epätäydellinen. Vertaisryhmässä ohjaaja on tasa-arvoinen vertainen toiselle samanlaisia elämäntilanteita kokeneelle. Ohjaajan rooliin astuvan on kuitenkin tärkeää hyväksyä velvollisuus itsetuntemuksen lisäämisestä ja ihmisenä kehittyemisestä. Hyvän itsetuntemuksen omaava tuntee omat arvonsa ja tarpeensa, puolustus- ja suojautumiskeinonsa, sekä tavat, miten kokee tunteensa. Taitava ryhmänohjaaja on tietoinen oman käyttäytymisensä vaikutuksista toisiin ja ryhmän jäsenten vaikutuksista itseensä. Vain hyvän itsetuntemuksen kautta on mahdollista tukea ja ohjata toista.

## KOULUTUKSEN OSAAMISTAVOITTEET

- Koulutuksen jälkeen osallistuja hahmottaa oman sairastumisen/menetyksen merkityksen vertaisten kohtaamiseen sekä tunnistaa menetyksen aiheuttaman surun. Myönteisiin elämäntilanteisiin liittyvissä ryhmissä on myös hyvä tunnistaa, missä tilanteessa itse on ja millaisia merkityksiä itse sille antaa.
- Vertaisohjaajaksi ryhtyvä osaa määritellä vertaistuen, tuntee sen paikan palvelujärjestelmässä sekä ymmärtää



ANNE LAINIO

Hyvä itsetuntemus on tärkeä ominaisuus vertaisryhmän ohjaajalle. Onnistuessaan koulutus lisää luotamusta omiin taitoihin ja kykyihin sekä ymmärrystä omiin kehitystarpeisiin.

vertaistoiminnan vaikuttavuuden taustalla olevat asiat.

- Vertaisryhmän ohjaaja tuntee ryhmän muodostumisen vaiheet ja tunnistaa roolien merkityksen ryhmän toiminnalle.
- Vertaisryhmän ohjaajan identiteetti on luja ja hän tunnistaa odotukset ja toiminnan rajat.
- Kuuntelemiseen keskittyvä kohtaaminen on vertaistoiminnan ydintä.

### **Itsetuntemus**

Riippumatta koulutustaustasta vertaistukijan on tärkeää hahmottaa oman terveyden ja elämäntilanteen merkitys vertaisten kohtaamisessa. Vertaistukijan rooli edellyttää hyvää itsetuntemusta ja paikatun elämyksen eli ymmärrystä siitä, missä itse on. Itsetuntemuksen syventäminen ja ihmisenä kehittymisen pyrkimykset ovat vertaisryhmän ohjaajan velvollisuuksia.

Koulutustilanne voi antaa innostuksen sekä keinoja itsetuntemuksen lisäämiseen. Muut ryhmäläiset toimivat peilinä ja ryhmätilanteissa heränneet tunteet kertovat tarpeistamme. Koulutukseen voi liittyä esimerkiksi oppimispäiväkirjan pitäminen, mikä haastaa reflektoida omaa käyttäytymistä ryhmän jäsenenä.

Työnohjauksen ydinkysymyksiä ovat: kuka minä olen? mitä teen? miksi teen? Kun ryhmässä pohditaan vastauksia näihin kysymyksiin, niin oma itsetuntemus lisääntyy.

## **Vertaistuen määritelmiä - vertaistuki on vastavuoroista, tasa-arvoista ja luottamuksellista**

Vertaistoiminnan perusajatus on ihmistä kunnioittava; luotetaan ja uskotaan ihmisen omiin voimavaroihin, jotka voidaan saada käyttöön vertaistuen avulla. Vertaisryhmä, toimii se sitten verkossa tai kasvotusten, on luotu sosiaalinen verkosto, jossa on mahdollista kohdata samankaltaisessa elämäntilanteessa olevia ja saada tietoa ja tukea sekä mahdollisuuksia tunteiden ilmaisuun.

Vertaistuki on aikaan ja elämäntilanteeseen sidottua. Vertaistuen tarve ja merkitys vaihtelevat. Vasta diagnoosin saanut kaipaa valtavasti tietoa ja hänelle on tärkeää hahmottaa kuvaa tulevaisuudesta, joita toinen kriisin alkuvaiheista selvinnyt voikin hyvin antaa. Avita Kaveria -hankkeessa (2014-2016) käytettiin tällaista määritelmää: "Vertaistoiminnalla tarkoitetaan tässä hankkeessa joko vapaamuotoisesti tai organisoidusti järjestäytynyttä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämänkohtaloita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä etsimään tukea tai selvittämään tai ratkaisemaan erilaisia haastavia elämäntilanteita."

Kun vertaisohjaaja tuntee määritelmät, hänen on helpompi hahmottaa vertaisryhmän perustehtävä. Määritelmät voivat auttaa myös toiminnan markkinoinnissa ja jos joutuu perustelemaan toiminnan tarvetta.

## **Vertaistuen paikka palvelujärjestelmässä**

Vertaistoiminta on julkisia palveluja täydentävää eikä sitä voi korvata ammatillisella työllä. Oman kokemukseni perusteella voin sanoa, että ohjaus vertaistoiminnan pariin on edelleen sattumanvaraista, vaikka muutosta on jo havaittavissa. Pienten yhdistysten voimavaroilla tiedottaminen on

aika vaikeaa ilman julkisen sektorin tukea. Tässä tapauksessa tuki ei tarkoittaisi rahaa, vaan myönteistä asennetta.

Tätä kirjoitettaessa Suomessa ollaan siirtymässä uudenlaiseen sosiaali- ja terveyspalveluiden organisoimiseen ja tuottamiseen. Olen vakuutunut, että vapaaehtoisten myötätuntoista panosta tullaan tarvitsemaan jatkossakin. Järjestöillä nähdään olevan tärkeä rooli hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä myös uusissa maakunnissa ja kunnissa. Järjestöjen yleishyödyllinen toiminta ja vertaistuki tullaan todennäköisesti sisällyttämään myös maakunnan lakisääteisiin strategioihin ja julkiseen palvelulupaukseen.

### **Vertaistoiminnan vaikuttavuus**

Kun tietää vertaistoiminnan vaikuttavuuden taustalla olevat asiat, huomaa, että kyse ei ole mistä tahansa puuhastelusta. Vertaisten parissa saa huomata, ettei ole yksin, vaan vastaavassa tilanteessa on muitakin. Omat selviytymiskeinot vahvistuvat, kun saa toisilta tukea ja kannustusta. Kokemus hyväksytyksi tulemisesta luo turvallisuuden tunnetta ja antaa rohkeutta identiteettityöhön. Omaa identiteettiä käsitellään ja muokataan läpi elämän, uudelleen ja uudelleen. Vertaisten parissa identiteettiä muokataan yhteisöllisen tarinan kautta, kun osanottajat tunnistavat omat tunteensa ja ajatuksensa toisen tarinoissa.

Vertaisryhmässä osanottajat ovat toinen toisilleen esimerkkejä selviytymisestä ja muutoksen mahdollisuudesta. Turvalliseksi koetussa ympäristössä on mahdollista puhua henkilökohtaisista ja usein kielteisiä tunteita herättävistä asioista. Vastavuoroinen jakaminen lisää ryhmän jäsenten keskinäistä luottamusta – rohkeampi tekee aloitteen ja hiljaisempi voi kokea helpotusta pelkästään kuuntele-



**Vertaisryhmässä osanottajat ovat toisilleen esimerkkejä selviytymisestä ja muutoksen mahdollisuudesta.**

malla. Vastavuoroisuutta on myös keskinäinen apu ja auttaminen, siinä missä voi ja pystyy. Kun huomaa, että pystyy auttamaan toista, oma itsetunto vahvistuu.

Vertaisten tapaaminen auttaa näkemään ja ymmärtämään omia oloja, tunteita ja ajatuksia prosessiin kuuluvina ja normaaleina reaktioina itselle uudessa ja oudossa tilanteessa. Kun uskaltaa kohdata tilanteen sellaisena kuin se on, pelot pienenevät.

Häpeänleima, stigma, on yhä olemassa monissa asioissa, kuten esimerkiksi psyykkisissä sairauksissa. Leimatuksi joutuminen tuntuu joskus jopa pahemmalta kuin itse sairaus tai elämäntilanne.

Sana ”toivo” sisältää ajatuksen selviytymisen mahdollisuudesta. Nykysuomen sanakirjan mukaan toivo on harrasta odotusta, että jotakin suotuisaa tapahtuisi. Sairastumisen tai muun menetyksen jälkeen koetaan usein toivottomuuden tunteita. Silloin, jos koskaan tarvitaan toivoa, joka on ihmisen psyykkinen selvitymisresurssi. Rinnalla kulkijalla on merkittävä rooli, toivon tuojana. Kun on oikein pimeää, niin pienikin liekki valaisee.

Internet on tuonut tutkimustulokset ja muun informaation kaikkien saataville, nyt puhutaankin tiedon demokratisoitumisesta. Vertaisryhmissä saa siitä syystä usein tuoreinta tietoa, mikä on ymmärrettävää, kun suuri joukko asiaan syventyneitä on tietoa etsimässä. Kielteinen puoli on se, jos unohtaa tarpeellisen kriittisyyden.

### **Kuuntelemiseen keskittyvä kohtaaminen**

Vertaistoiminnan ydin on kuuntelemaan keskittyvässä kohtaamisessa, mikä onkin kaiken auttamistehtävän perusta. Kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen edellyttävät onnistunutta vuorovaikutusta, johon sisältyy sekä sanalliset että sanattomat viestit. Kaikki ihmiset

kaipaavat kohdatuksi ja ymmärretyksi tulemista, ilman ehtoja. Dialogisuus edellyttää aktiivista kuuntelemista. Vertaisten kanssa se onnistuu hyvin, kun kiinnostus ja myötätunto ovat aitoja. Samaa kokeneiden kanssa voi saada kokemuksen siitä, että tulee ymmärretyksi jo puolesta sanasta.

Kirjailija Taru Hallikainen kiteyttää ajatuksen kohtaamisesta kirjaan Pikkuveljet eivät ole perhosia näin: "Ihminen tarvitsee kohdatuksi tulemista. Kaipaamme ymmärretyksi tulemisen kokemuksia ilman ehtoja ja vaatimuksia. Ihmismielen on vaikea ymmärtää sellaista, mitä ei ole itse kokenut. Joskus on vaikea ymmärtää sellaista, minkä on itse kokenut. Aidon kohtaamisen kautta ihmiset voivat ymmärtää toisiaan ja itseään paremmin. Kohdatuksi tullessaan ihminen saa kokemuksen kokonaisesta elämästä, elämän armeliaisuudesta."

Dialogi perustuu toisen ihmisen arvostavalle, kiireettömälle ja aktiiviselle kuuntelemiselle. Muiden näkökulmat pyritään ottamaan huomioon ja hahmottamaan niitä. Dialogisessa keskustelussa jokaisen osallistujan puheeseen reagoidaan ja siinä viivytään tarpeeksi kauan. Sen lopputulos ei ole ennustettavissa, mikä tekee siitä niin mielenkiintoisen.

Kun ihminen kokee tulevansa aidosti kuulluksi, hänen stressitasonsa laskee. Se näkyy muun muassa sydämen sykkeen ja verenpaineen laskuna. Kun stressi vähenee, ihminen pystyy toimimaan joustavammin ja hän pystyy ottamaan vastaan uusia ajatuksia ja näkemään mahdollisuuksia epätoivon sijaan.

Kuulluksi tulemisella on monia myönteisiä vaikutuksia ihmiselle. Itseluottamus lisääntyy, kun kokee olevansa hyväksytty juuri sellaisena kuin on, ilman ehtoja. Kuulluksi tulemisen kautta ihminen voi myös paremmin kuunnella ja kuulla muita.

## KOULUTUS ON OPPIMISEN EDISTÄMISTÄ

Oppimista tapahtuu aina kahteen suuntaan; kouluttaja pyrkii vaikuttamaan opiskelijoihin, mutta myös kouluttaja oppii heiltä.

Vapaaehtoisten koulutukset tapahtuvat pääsääntöisesti viikonloppuisin, joten jo se on osallistujalta melkoinen uhraus. Koulutusten on syytäkin olla laadukkaita. Koulutustilaisuudet pyritään luomaan miellyttäviksi. Ne voivat toimia myös vapaaehtoisten palkitsemisena ja huomioimisena. Koulutukset ovat lähes aina ilmaisia ja jopa matkakorvauksia maksetaan. Monissa järjestöissä vertaisryhmän ohjaajakoulutuksia järjestetään internaattityyppisesti leirikeskuksissa tai muissa majoitustiloja ja ruokailumahdollisuuksia tarjoavissa paikoissa – näin varsinkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Ympäristöllä on suuri vaikutus vuorovaikutukseen ja oppimiseen. Kun itse toimin kouluttajana, tavoittelen sitä, että koulutusryhmä tarjoaisi kokemuksen vertaisryhmän toiminnasta. Kouluttajalla ja ryhmänohjaajalla on samankaltaisia tehtäviä ja rooleja, muun muassa keskustelun ylläpitäjänä ja säätelijänä. Koulutukseen osallistuja oppii havainnoimalla kouluttajaa.

Vertaistoiminnan arvoja ovat kunnioitus, kuunteleminen ja kannustus. Nämä arvot sopivat hyvin myös vertaisryhmän ohjaajien kouluttamisen arvopohjaksi. Opiskelijaryhmän kunnioittaminen on koulutuksen onnistumisen edellytys, koska osallistujilla on paljon osaamista ja hiljainen tieto on hyvä saada käyttöön. Jos vuorovaikutus ja yhteistoiminta osallistujien välillä onnistuu, niin todennäköisesti osanottajat ovat tyytyväisiä koulutukseen.

Osanottajien kunnioittamista on myös ajan tasalla olevat ja monipuoliset oppimateriaalit. Näiden lisäksi erilaiset opetusmuodot aktivoivat



PEXELS

Monipuoliset opetustavat aktivoivat koulutukseen osallistuvia opiskelijoita. Kouluttajan on hyvä muistaa, että oppiminen on kaksisuuntainen prosessi, jossa hän myös itse oppii koko ajan.

osanottajia. Koulutuksen jälkeen on luonnollisesti tärkeää pyytää palautetta ja hyödyntää sitä koulutuksen kehittämisessä.

## **VERTAISRYHMÄN OHJAAJIENTUKI, OHJAUS JA TYÖNOHJAUS**

Vapaaehtoisia ohjataan toiminnan alusta alkaen monin tavoin. Toimintaa organisoivilla yhteisöillä on esitteitä, oppaita ja jopa käsikirjoja, joissa esitellään niiden arvoja, tavoitteita ja pelisääntöjä. Näitä kirjallisia ohjeistuksia käytetään koulutuksissa ja toimijoiden vapaaehtoisissa tapaamisissa. Vapaaehtoisia ohjataan myös henkilökohteisesti. Tällaisia ohjaustapoja ovat haastattelut, kehityskeskustelut ja työnohjaus sekä muu henkilökohtainen neuvonta ja tuki.

Salla Kuuluvainen toteaa kirjassaan Vapaaehtoistyön johtaminen, että "kansalaisyhdistyksissä vapaaehtoistyöntekijöitä tuetaan tyypillisesti vähemmän kuin ammattimaisesti organisoiduissa." Tämä on varmasti totta ja ohjaajaksi ryhtyvän on hyvä tietää, mitä hän voi odottaa taustayhteisöltä.

Parityöskentely on hyvä keino lisätä ohjaajien motivoitumista, jaksamista ja toiminnan laatua. Ryhmäkerran jälkeen työpari saa tukea toisiltaan ja reflektointi voi alkaa heti. Ryhmän aikana toinen voi olla havainnoija, kun toinen ottaa enemmän vastuuta keskustelun kulusta. Yllättävissä ryhmätilanteissa parityöskentely lisää turvallisuutta ja joustavuutta.

Kirkon vapaaehtoistyölle on laadittu strategiaan perustuvat linjaukset kirkon työntekijöiden apuvälineeksi (<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content5512FE>). Tässä julkaisussa ajatellaan, että ohjaus



**Osallistujilla on paljon osaamista ja hiljainen tieto on hyvä saada käyttöön.**

on hyvää ja riittävää, kun nimetty työntekijä on vapaaehtoisten tavoitettavissa tarvittaessa. Koulutustapaamisia järjestetään toiminnan rinnalla säännöllisesti ja vapaaehtoisille osoitetaan arvostusta kiittämällä ja järjestämällä virkistystilaisuuksia ja yhteisiä juhlia. Linjauksissa mainitaan myös työnohjaus.

Yleensä vertaisohjaajakoulutukset ovat melko lyhyitä. Niissä ei valmistuta vertaisryhmän ohjaajaksi, vaan sellaiseksi kehitytään kokemuksen ja tekemisen kautta. Kokemuksellisen oppimisen ydintä on oman toiminnan reflektointi ja siitä syystä jatkuvan ohjauksen merkitys laadukkaassa vertaistoiminnassa korostuu.

”Vapaaehtoistyön työnohjauksen päämäärä on auttaa ohjattavia kasvamaan ihmisyydessä ja maallikkoauttamisessa. Ihmisenä kasvaminen, mihin ohjaus tähtää, ei sinänsä edellytä ongelmallisia tilanteita.” Eeva Hannula

Työnohjauksen käsite ja sen sisältö eivät ole kovinkaan tuttuja kaikille vapaaehtoisille. Siitä syystä työnohjaukseen liittyy yleisesti joitakin harhaan johtavia mielikuvia. Tyypillisimpiä ovat sellaiset mielikuvat, joissa työnohjaus liittyy vain ongelmiin ja ristiriitatilanteisiin.

Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen näin: ”Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.”

Työnohjauksen järjestäminen myös vapaaehtoisille vertaisryhmänohjaajille on toiminnan laadun varmistamista ja osoitus siitä, että heistä halutaan pitää hyvää huolta ja työpanosta arvostetaan. Kestävät toiminnan

**”Vapaaehtoistyön työnohjauksen päämäärä on auttaa ohjattavia kasvamaan ihmisyydessä ja maallikkoauttamisessa. Ihmisenä kasvaminen, mihin ohjaus tähtää, ei sinänsä edellytä ongelmallisia tilanteita.”**

**Eeva Hannula**

rakenteet ja hyvä johtaminen ovat työntekijöiden oikeuksia ja menestyvän työyhteisön tunnusmerkkejä.

Järjestöjen resurssit ovat yleensä niukkoja, joten työnohjauksesta on helppo luistaa. Työnohjaus on koettava merkitykselliseksi monella tasolla. Taustaorganisaation, joka maksaa ohjauksen, on ymmärrettävä sen merkitys. Ohjattavan näkökulmasta sen täytyy olla niin mielekästä, että hän motivoituu osallistumaan siihen. Jokainen työnohjaaja haluaa onnistua työssään ja kokea, että hänellä on jotakin annettavaa ohjattavilleen.

Vapaaehtoisten työnohjaus on usein ryhmämuotoista toiminnan tarkastelua ja sen luovaa kehittämistä. Työnohjauksen päämääränä on ohjattavan työn, työroolin ja tehtävään liittyvien suhteiden kehittäminen. Toiminnalliset menetelmät kuuluvat myös työnohjaukseen.

Vuorovaikutustilanteiden palauttaminen uudelleen mieleen ja niiden läpikäynti työnohjausryhmässä tarjoaa parhaan mahdollisuuden kokemukselliseen oppimiseen. Jokainen ryhmätilanne on aina ainutkertainen ja tarjoaa loputtomasti pohdittavaa. Työnohjaus on ikään kuin näyttämö, jossa voidaan elää uudelleen mennyt ryhmätilanne ja tunnistaa omia sekä ryhmän jäsenten tunteita ja käyttäytymistä.

Vapaaehtoisten vertaisryhmän ohjaajien työnohjausta perustellaan usein työssä jaksamisen tukemisella. Ryhmänohjaus onkin vaativaa tunnetyötä, jossa omat tunteet ja ajatukset on pantava hetkeksi sivuun. Siitä syystä on perusteltua, että työnohjaukseen osallistuminen on osa vapaaehtoistehtävää, erityisesti niissä tehtävissä, missä tehdään tunnetyötä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.



ANNE LAIMIO

Vertaisryhmän ohjaaminen on vaativaa tunnetyötä, ja siksi omasta jaksamisesta on huolehdittava. Työnohjaus on perusteltu osa vapaaehtoistehtävää.

Työnohjaustilanteet tarjoavat vertaisohjaajille kokemuksen työyhteisöstä, kun muuten työ tehdään vain parin kanssa. Erityisesti valtakunnalliset järjestöt saavat kaikki tai suuren osan vapaaehtoisista koolle juuri työnohjauspäivissä.

Vertaistoiminnan ydintä on luottamuksellisuus, ja ohjaajat sitoutuvat vaitioloon kaikista ryhmään liittyvistä asioista. Olisi kohtuutonta jättää heidät ilman työnohjauksen tarjoamaa mahdollisuutta ja-  
kaa jossakin kokemuksiaan ja ryhmätilanteiden herättämiä tunteita.

## **VERTAISTOIMINNAN TULEVAISUUSKUVIA**

Köyhyyttä ja yksinäisyyttä tutkinut dosentti Juho Saari on sanonut, että ”viime kädessä suomalaisten todellinen perusturva rakentuu toisista suomalaisista, jotka kannattelevat toisiaan elämän eri käänteissä.” Nämä hänen ajatuksensa rakentavat mielikuvia vertaistoiminnasta, joka on vastavuoroisuudessaan todellinen kansallisaarre. Yksi ihmisen perustarpeista on hyväntekeminen ja vertaistoiminnan ydintä on myötätuntoisuus.

Vertaistoiminta on vielä vajaakäytöllä oleva resurssi. Tarvitsemme edelleen tiedotuksen parantamista. [Terveyskylä.fi](https://terveyskyla.fi) - verkkopalvelu voi osaltaan parantaa myös vertaistoiminnan tunnettuutta; onhan siellä nyt myös [Vertaistalo](https://vertaistalo.fi). Verkkopalvelu tarjoaa ilmaiseksi tietoa ja tukea kansalaisille, hoitoa potilaille ja työkaluja ammattilaisille. Vertaistalosta voi etsiä tietoa vertaistuesta, katsella vertaisvideoita tai lukea vertaistarinoita. Terveyskylä.fi -verkkopalvelu on avautunut keväällä 2017, aika näyttää miten tunnettu ja käytetty siitä tulee.

Brittiläisellä televisiokanavalla on mielenkiintoinen tapa kertoa vertaistuesta ([www.itv.com/advice](http://www.itv.com/advice)). Ohjelmien lopussa on viesti: ”Jos sinulla tai jollakin tuttavallasi on samanlaisia ongelmia kuin katsomassasi

ohjelmassa, niin katso lisätietoja, neuvontaa ja tukea alla olevasta ohjelmisivusta”. Voisiko tällaisen toteuttaa suomalaisilla televisiokanavilla?

Yhdysvalloista lähtöisin olevaa, Kansainvälisen vertaistuen päivää ([Global Peer Supporter Celebration Day](#)) vietettiin vuonna 2016 Suomessa ensimmäistä kertaa. Päivää vietetään vuosittain lokakuun kolmannen viikon torstaina ja siitä on Kansalaisareena ry:n toimesta tarkoitus tehdä vuosittainen vertaistoiminnan ja -tuen juhlapäivä myös Suomessa. Monet vertaistoimintaa järjestävät yhdistykset kiittivät vertaistukijoitaan tuona päivänä ja vertaistoiminta sai huomiota sosiaalisessa mediassa.

Muulla maailmassa on huomattavissa sama ilmiö kuin Suomessa, että ammattilaiset ohjaavat asiakkaitaan ja potilaitaan vähän vastentahtoisesti sellaiseen palveluun, minkä laadusta he eivät ole varmoja ja vakuuttuneita.

Peer Support Accreditation and certification (PSACC) on kanadalainen järjestö, joka on omistautunut vertaistuen edistämiseksi. Tämän yhdistyksen missiona on, että vertaistuki on tunnustettu ja arvostettu osa sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmää ja se on kaikkien saatavilla ilmaiseksi (<http://psac-canada.com>).

PSACC sertifioi päteviä vertaistuenantajia ja akkreditoi päteviä vertaistuen koulutusohjelmia. Omaisensa menettäneiden, surevien ihmisten tueksi on perustettu eri puolilla maailmaa yhdistyksiä ja yhteisöjä, jotka järjestävät vertaistukea vapaaehtoisvoimin ja niitä varten on kehitetty standardeja. ([https://www.cruse.org.uk/sites/default/files/default\\_images/pdf/Documents-and-fact-sheets/Bereavement\\_Care\\_Service\\_Standards.pdf](https://www.cruse.org.uk/sites/default/files/default_images/pdf/Documents-and-fact-sheets/Bereavement_Care_Service_Standards.pdf)).

Näiden vertaistoiminnan standardien avulla jatkuva laadun parantaminen on helpompaa. Standardit koskevat tietosuojaa, luotettavuutta, tur-

vallisuutta ja laatua. Miten saisimme tällaisen kehittämistyön käyntiin myös Suomessa?

Kanssakäyminen erilaisten ihmisten välillä synnyttää yhteisyyden, välittämisen ja ymmärryksen kokemuksia, mikä taas lisää keskinäistä luottamusta ja juuri sitä nyt tarvitsemme. Työn tekemiseen ennustetaan valtavaa murrosta ja on pakko miettiä uusia tapoja kiinnittyä yhteiskuntaan. Kansalaistoiminta, vertaisten tuki mukaan lukien voisi olla sellainen merkityksellinen tapa, johon ihmiset haluaisivat sitoutua.



PEXELS

Vertaistuki on valtava voimavara. Se on toistaiseksi vielä vajaakäytöllä oleva resurssi.

## LÄHTEET

Kuuluvainen, S. (2015) Vapaaehtoistyön johtaminen. Sivistysliitto kansalaisfoorumi Skaf ry.

Alaniska, H. & Valanne, M. (2017) Lisää laatua koulutukseen - opas järjestön kouluttajalle. Opintokeskus Siviis. <https://opintokeskus-sivis.sivuviidakko.fi/media/koulutuksen-laatu/laatuopas.pdf>

Laimio, A. & Välimäki S. (2010) Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö Aspa. [http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf)

Laimio, A. & Välimäki S. (2011) Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Keski-Suomen sosiaaliturvayhdistys. [http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim\\_KEHITTY.pdf](http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf)

<https://www.terveyskyla.fi>

[sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/\\$FILE/Jokainen on osallinen - Vapaaehtoistoiminnan linjaukset lopulliset2015.pdf](https://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F772D7BC236419FAC2257E34002FE352/$FILE/Jokainen_on_osallinen_-_Vapaaehtoistoiminnan_linjaukset_lopulliset2015.pdf)

Kokemuksia vapaaehtoistyön työnohjauksesta, julkaisussa Sosiaali- ja terveysalan työnohjaajakoulutus, Hämeen AMK. [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90666/Sosiaali\\_ja\\_terveysalan](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90666/Sosiaali_ja_terveysalan)

## **OMIA MUISTIINPANOJA**

## **OMIA MUISTIINPANOJA**



Tämä julkaisu on Avita Kaveria -hankkeen hankesuunnitelmassa luvattu vapaaehtoisten vertaisohjaajien koulutusmalli, jota järjestöt voivat muokata omiin tarpeisiinsa. Julkaisussa perustellaan vertaisohjaajien koulutuksen tarvetta kuvaamalla vertaisohjaajan roolia, vertaistoiminnan nykytilannetta ja tulevaisuuden odotuksia.

Opas kannustaa tarkastelemaan vapaaehtoisvoimin ohjattujen vertaisryhmien toimintaa ja koulutuksen merkitystä ohjaajan tehtävässä kehittymisen kannalta. Näissä ryhmissä ohjaajat ovat vertaisia, samanlaista elämänvaihetta eläviä ja he ryhtyvät tehtävään kunkin omin taidoin. Tällaisella vapaaehtoisuuteen perustuvalla avulla ja tuella on oma ainutlaatuinen paikkansa ja ryhmiin osallistujat kuvaavat usein juuri tällaista tukea parhaimmaksi, mitä ovat saaneet.

Vertaisryhmän ohjaajan osaamistarpeet on hyvä tunnistaa koulutusta suunniteltaessa. Parhaimmillaan koulutus lisää ryhmäohjaajan sitoutumista ja jaksamista tehtävässä, sekä innostaa itsetuntemuksen kehittämiseen. Koulutuksessa ryhmäohjaaja saa tarpeellisia tietoja ja taitoja, sekä tunnistaa toiminnalle asetetut odotukset ja rajat, sekä omat kehittymistarpeet.

Vertaisryhmätoimintaa järjestävällä taustayhteisöllä on tärkeä rooli toiminnan laadun varmistamisessa. Siitä syystä vapaaehtoisen vertaisohjaajan ohjaus ja tuki sekä työnohjaus on järjestettävä kunnolla.