

Opas ryhmien ohjaajille

Uuden ryhmän suunnittelusta, tiedottamisesta ja perustamisesta
iloisen, turvallisen, hyvinvointia vahvistavan ja opinnollisen
ilmapiirin ja yhteisten tavoitteiden luomiseen



Sisällys

Ryhmä	3
Turvallisemman tilan periaatteet	3
Vetäjä: valmistelut ja saavutettavuus	5
Viestintä	6
Ohjaaja: ryhmäytyminen ja innostuminen	6
Innostus ja hyvä vuorovaikutus	7
Tavoitteet	8
Ryhmän kokoontuminen	9
Aluksi tutustuminen, turvallisemman tilan periaatteet sekä tavoitteet	10
Tapaamisessa käsitellään ja virkistytään tai rentoudutaan	11
Lopuksi arviointi ja palaute	12
Uuden ryhmän aloittaminen.....	13



Ryhmä

Tässä oppaassa käsitellään yhdistysten osana toimivia ryhmiä. Yhdistykseen kokoontuu samanhenkisiä ihmisiä edistämään yhteisiä tavoitteita, ja samoista syistä ryhmät ja kerhotkin kokoontuvat. Ryhmät ja kerhot voivat edistää tarkkarajaisempia tavoitteita tai toimia harrastustoiminnan tai yhteisen oppimisen puitteena.

Ryhmä voi toimia ja kokoontua vapaamuotoisesti tai pitkäjänteisesti yhteisesti sovitun teeman tai tavoitteiden äärelle. Perinteisesti on puhuttu kerhoista, jotka kokoontuvat pitkäjänteisesti ja joilla on erikseen sovittu ohjaaja. Tässä oppaassa ryhmät ymmärretään tällaisia kerhoja joustavammin: ne voivat kokoontua pitkä- tai lyhytjänteisesti, vetäjä voi suunnitella ja vetää kokoontumiskerrat tai toimia vain koollekutsujana, vetäjä voi vaihdella tai pysyä pidempään samana. Käytännössä näillä ei välttämättä eroa ole. Ryhmä- tai kerhomuotoisesti voidaan kokoontua uimaan, tutkimaan tietokoneita, treenaamaan muistia, laulamaan tai turinoimaan miesten kesken.

Tarkemmista määrittelyistä ja vastuista riippumatta on hyvä huomioida ryhmän turvallisuuteen, saavutettavuuteen, ryhmäytymiseen, tavoitteisiin, puitteisiin ja viestintään liittyviä seikkoja. Tässä oppaassa nämä on jaettu kahteen osioon, mutta käytännössä vetäjä ja ohjaaja voivat olla ja usein ovatkin sama henkilö.

Mikä hyvänsä ryhmä toimii hyvin, kun sen tavoitteet jaetaan, osallistuminen on sujuvaa ja ryhmässä on mukava olla! Toisinaan kiinteästi toimiva ryhmä voi alkaa kääntyä sisäänpäin lämpiäväksi, mikä itse asiassa voi heikentääkin ryhmän tavoitteiden saavuttamista, jos esimerkiksi vaihtoehtoiset näkemykset eivät ryhmään enää mahdukaan. Ryhmä saattaakin toimia elävänä pitkään, kun se muistaa uudistua ja pitää oviaan avoimina uusille ryhmäläisille. Siksi tämä opas sisältää myös muutaman ehdotuksen liikuntalajien kokeiluista.

Lisäksi on paikallaan muistutus liiton tarjoamista tuista: yhdistykset ja piirit voivat hakea opinnollisiin tilaisuuksiin koulutusavustusta ja toimintaa uudistaviin tarkoituksiin jäsenjärjestöavustusta, kun rahoitusten tarkemmat ehdot täyttyvät. Vaikka yhdistysten ja piirien tulee toimia hakijana, rahan hallitsijana ja raporttijana, käytännössä tilaisuudet voi toteuttaa yhdistyksen tai piirin kerho tai ryhmä. Lisätiedot, hakuajat ja yhteystiedot löytyvät liiton nettisivuilta.

Turvallisemman tilan periaatteet

Turvallisemman tilan periaatteilla ja toimintatavoilla luodaan tila, jossa kaikki voivat omalla toiminnallaan rakentaa avointa, kunnioittavaa ja yhdenvertaista ilmapiiriä ja keskustelua. Turvallisempaa tilaa luomme yhdessä. Jokaisella meistä on oikeus tuntea olonsa turvallisesti toiminnassa ja tapahtumissa, ilman pelkoa epäasiallisesta kohtelusta, sopimattomasta käyttäytymisestä tai ahdistelusta.



Turvallisemman tilan periaatteet

- Puhu kunnioittavasti erilaisista ihmisistä.
- Ketään ei saa pilkata tai nolata puheilla, käytöksellä tai teoilla.
- Älä arvostele ulkonäköä, juoruile tai ylläpidä ennakkoluuloja.
- Huolehdi, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun ja kuuntele.
- Kunnioita toisten mielipiteitä.
- Älä vähättele toisten kokemuksia.
- Kunnioita jokaisen henkilökohtaista tilaa ja pyydä tilaa myös itsellesi.
- Kysy, voitko auttaa.
- Suhtaudu ymmärtäväisesti toiseen ja toisen virheisiin.
- Pyydä anteeksi, jos olet loukannut toista.

Turvallisemman tilan periaatteiden noudattaminen on jokaisen läsnäolijan vastuulla.

Työpaikoilla esihenkilöillä, yhdistyksissä puheenjohtajilla ja ryhmissä ohjaajilla on kuitenkin muuta suurempi vastuu esimerkin näyttäjänä, myönteisen ja turvallisen toimintakulttuurin luojana ja sitä vahingoittavan toiminnan rajaajana. Tämä edellyttää ohjaajalta itseltään myönteistä ja rakentavaa vuorovaikutusta ja esimerkiksi syrjivän kielen tunnistamista. Hyviä nyrkkisääntöjä on välttää

- yleistyksiä, varsinkaan kielteisiä, vitsinkään varjolla – ja ylipäänsä olla valppaana, jos mitään muutakaan on esitettävä vitsin varjolla (aito, vilpittömä huumori kyllä kuuluu yhteisiin tilaisuuksiin)
- seksuaalisia sävyjä

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaeissa häirinnän ja syrjinnän tunnistamisissa painotetaan sitä, että mainittu käytös tai puhe on vastaanottajan kannalta ei-toivottua. Pohjimmiltaan on kyse hyvästä, toiset huomioivasta käytöksestä, jota ryhmien ohjaajien tulee aina edellyttää.

Periaatteita voi käsitellä monin tavoin. Hyvä, jos ne ovat vapaasti nähtävillä ja niistä voi keskustella, kysyäkin. Ainakin ryhmän toiminnan ja uusien toimintakausien alussa on hyvä varata hetki periaatteiden käsittelyyn. Sen voi tehdä ohjaajan esittelemänä tai johdolla, pyytää pienryhmiä tai pareja esittelemään periaatteet tai ne voidaan käydä läpi draamaharjoituksina esitettävien kohtausten kautta. Olennaista on, että käsittely johtaa jaettuun käsitykseen siitä, että EKL:n ryhmät ovat näihin periaatteisiin sitoutuneita sekä että mitä sitoutuminen ryhmän yhteisessä arjessa merkitsee.

Ohjaajan voi olla hyödyllistä käydä läpi periaatteet rauhassa etukäteen, ehkä keskustellen. Tyypillisiä vastaväitteitä ovat väitteet, joiden mukaan nykyään voi kaikesta loukkaantua eikä mitään voi sanoa. Periaatteissa on kyse hyvästä käytöksestä ja läsnäolijat tunnistavat, onko huomiot esitetty aidosti myönteisinä vai onko rivien välissä esitelty aie toinen. Erityisen pätevästi voi aidot aikeet erottaa siitä, voiko puhuja pahoitella, jos tuleekin ilmi, että huomio



tai käytös loukkasi. On samalla totta, että loukkaannumme erilaisista asioista. Yleisesti hyvä luottamus ehkäisee väärinymmärryksiä.

Haitaksi ei ole pohtia yhdessä, miten turvallisemman tilan periaatteiden vastaiseen toimintaan tai puheeseen reagoidaan. Mitä yhdessä tehdään, jos joku levittelee eteenpäin toisen virheitä, puhuu toistuvasti päälle, pyörittelee silmiä tai muuten elehtii osoittaen väheksyntää? Keiden tehtäviä puuttuminen on ja missä, miten ja keiden kesken se tehdään?

Vetäjä: valmistelut ja saavutettavuus

Vetäjän vastuulla on erityisesti

- koolle kutsuminen
- ryhmän saavutettavuus
- puitteiden sopivuus: tilat, tarjoilut, järjestelyt
- tehtävien jakaminen tarvittaessa

Myös näiden eri tehtävien hoitaja voi vaihdella. Jos vetäjä/t ei itse ohjaa ryhmää, ohjaajan tai vaihtuvien alustajien sopiminen voi myös olla vetäjän vastuulla.

Yhteistyössä ryhmän ohjaajan kanssa on tärkeä suunnitella kaikki toiminta saavutettavaksi.

Esimerkiksi rollaattori on hyvä mieltää liikkumisen apuvälineeksi eikä hidastajaksi.

Saavutettavat puitteet tarkoittavat rampeja, hissejä, vähäiä kynnyksiä, valoisia tiloja, selkeitä opasteita ja rajallista melua.

Ryhmän kokoontumistilassa sopivat puitteet voivat mahdollistaa ympyrään asettautumisen siten, että osallistujat näkevät toisensa. Aina ei sopivan kokoisia tiloja ole tarjolla. Hyvässä tilassa ilma kiertää, vettä on saatavilla ja mahdolliset muutkin tarjoilun edellyttämät puitteet kunnossa, valoa riittää, äänentoisto pelaa, wc-tilat löytyvät helposti ja julkisilla kulkuvälineillä pääsee perille. Joskus tiloja voi itsekin somistaa.

Myös ulkona kokoontuvien ryhmien valmisteluissa saavutettavuus on keskeistä kokoontumispaikan valinnan ja reittien saavutettavuuden osalta. Rampit ja mäet rappujen sijaan, hiekkareitit puunrunkojen sijaan ja riittävä määrä penkkejä tai muita levähdyspaikkoja avaavat ryhmätoimintaan osallistumista. Tällöinkin veden, muiden virvokkeiden tai eväiden saanti ja nautinta on hyvä huomioida. Myös reitin kauneus, avaruus ja vaihtuvuus virkistävät mieltä.

Ryhmän toiminnassa ja ohjaajan kanssa toteutettuna ryhmätilanteissa luotu hyvä ilmapiiri ja sitoutuminen yhdessäoloon on paras osallistaja myös yhteisiin askareisiin. Oma hyvä olo vahvistaa halua tuottaa sitä myös toisille. Osallistamista voi silti aina terästä kahdenkeskistä luottamusta vahvistamalla ja suorita ehdotuksia tekemällä. Vetäjän henkilökohtainen suhde osallistujien kanssa pohjautuu kuulluksi tulemiseen. Kun vetäjällä on käsitys henkilön kiinnostuksista, voi niiden pohjalta pyytää hoitamaan yksittäisiä, täsmällisiä asioita. Myös



kokemus siitä, että voi vaikuttaa, rohkaisee tarttumaan toimeen. Näistä hieman lisää ohjaajan luvussa.

Viestintä

Viestinnässä olennaista on huomioida viestin selkeys ja monikanavaisuus. Saavutettavuus tarkoittaa selkeää viestintää helposti löydettävissä kanavissa. Viestintä on tällöin yleiskielistä, selkeästi jäsenneltyä, kirjasinlaji selkeää ja väljää, värit tasapainoisia, keskeiset tiedot helppo hahmottaa ja tieto löydettävissä useampaa kuin yhtä reittiä. Digitaalinen saavutettavuus tarkoittaa helppoa navigoimista netissä mutta voi se tarkoittaa sitäkin, ettei tiedon äärelle löytäminen edellytä digitaalista osaamista.

Ryhmätoiminnasta viestinnässä on syytä painottaa, että ryhmätoiminnan saavutettavuudestakin on hyvä viestinnässä mainita. Jos ryhmä liikkuu tai ei liiku helppokulkuisilla reiteillä tai paikoissa, joihin on helppo päästä, tämäkin on hyvä mainita.

Vakiintuneemmin kokoontuvalla ryhmällä voi olla omat viestintäkanavansa, kuten pikaviestiryhmä tai perinteisempi tekstiviesti- tai soittelurinki.

Viestintä on keskeinen vastuutehtävä. On hyvä olla tiedossa, miten viestintää toteutetaan ja ketkä sitä toteuttavat, keihin voi olla yhteydessä, miten viestintää kehitetään ja miten viestintä on osa yhdistyksen muuta viestintää.

Ohjaaja: ryhmäytyminen ja innostuminen

Ohjaaja huolehtii siitä, että

- tilaisuuksissa noudatetaan turvallisemman tilan periaatteita
- ryhmän yhteenkuuluvuuden ja luottamuksen tunne vahvistuvat eli ryhmä ryhmäytyy
- ryhmän vuorovaikutus on rakentavaa ja myönteistä
- ryhmän toiminta vastaa tavoitteita
- saavutettavuus toteutuu ryhmän toiminnassa

Ohjaajalla on siis oltava jonkinlaista pedagogista osaamista, vaikka ryhmän toiminta ei olisi suoranaisesti koulutuksellista.

Ryhmän toiminnan kannalta avoimuus ja saavutettavuus tarkoittavat syrjimätöntä kieltä ja turvallisemman tilan periaatteiden toteutumista, matalan kynnyksen tilanteita tutustumiseen ja ryhmäytymiseen ja uusien henkilöiden mahdollisuutta osallistua helposti.

Kiinteästi toimiva ja ryhmäytyvä ryhmä voi edetä ns. ryhmän vaiheiden mukaisesti:

1. Muotoutuminen, jolloin ohjaajan merkitys on suuri, jäsenet eivät vielä ole sitoutuneita eivätkö osallistujat tunne toisiaan



2. Kuohuntavaihe tutustumisen alettua, jolloin ohjaajan ja muiden ryhmäläisten näkemyksiä kyseenalaistetaan, kun haetaan omaa paikkaa ryhmässä ja käydään yhteistä määrittelyä ryhmän tarkoituksesta, tavoista ja olemassaolosta
3. Kiinteytyminen, jolloin ryhmä on luonut nahkaansa ja luonut yhteisiä käsityksiä siitä, keitä ollaan ja miten toimitaan – jos tämä on liiallista, ryhmästä tulee sulkeutunut
4. Suoriutuminen on tehokasta ja ryhmä toimii kiinteästi
5. Lopulta ryhmä hajoaa, minkä yhteydessä on tärkeä vielä kerrata onnistumisia

Jäsenten vaihtuessa tai monista muistakin syistä ryhmä voi kulkea eri suuntiin vaiheista toisiin. Vahvasti ohjaket näpeissään pitävä ohjaaja voi estää eri vaiheet, toisaalta silloin eivät osallistujat välttämättä sitoudu paljoa. Aluksi ohjaajan on usein oltava aktiivinen, jotta ryhmän toiminta alkaa. Ryhmäytyminen edesauttaa laajempaa osallistumista ja sitoutumista. Ryhmän ohjaajan merkitys voi vaihdella ryhmän toiminnassa. Jos ryhmä pysyy löyhänä, tapaa harvoin, osallistujat vaihtuvat usein tai monista muistakin syistä voi olla, etteivät ryhmän vaiheet toteudu ja ohjaajan on oltava kaikissa vaiheissa aktiivinen. Ohjaaja voi pohtia vaihtoehtojaan ja tavoitteitaan, myös ryhmän kanssa.

Ohjaajalle voi olla hyödyllistä jakaa ohjauskokemuksia muiden ohjaajien kanssa, pohtia vaikeita tilanteita yhdessä ja kehittää osaamistaan. Vuorovaikutusosaaminen lienee sellaista, jossa ei valmiiksi tule.

Ryhmät tarjoavat hyvän paikan oppia kaikenlaista, myös ohjaamista. Ryhmässä voi vaihdella ohjaajaa tai vakio-ohjaajan ohjauksessa eri kertojat voivat vetää eri henkilöt. Uudet näkökulmat mahtuvat, kun sisältyvät yhteisiin tavoitteisiin. On hyvä tietää, jos ohjaaja harjoittelee ohjaamista. Tähän on tarjolla koulutusta ja ohjaajakin voi olla erehtyväinen. Yhteinen, turvallinen ryhmä kantaa myös ohjaajaa.

Tiivistelmä tästä luvusta:

- turvallisuus vahvistaa oppimista ja luovuutta
- osallisuus ja kokemus vaikutusmahdollisuuksista vahvistaa sitoutumista
- pidemmät tavoitteet auttavat hahmottamaan suunnan ja lisäävät merkityksellisyyttä
- aikaansaannosten läpikäyminen vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja ylpeyttä ryhmästä
- oppiminen on tyydyttävää, yhteinen oppiminen tehokkaampaa
- nauru ja ilo vahvistavat hyvinvointia ja ryhmään kuulumista

Innostus ja hyvä vuorovaikutus

Innostus ja luovuus kukkivat turvallisessa ympäristössä. Jos ilmapiiri on kireä, mukana olevia saatetaan nolata tai piikitellä tai ryhmän toiminta tuntuu muuten raskaalta, eivät ilo ja innostus hevin mahdu mukaan. Stressi vähentää oppimiskykyä. Tehokkain ja paras ryhmä on sellainen, jossa toteutuu psykologinen turvallisuus. Tällöin voidaan pohtia avoimesti, olla haavoittuvaisia ja erehtyväisiä ja innostua yhdessä. Ryhmä vahvistaa oppimista – kun psykologinen turvallisuus toteutuu.



Palautteiden antamisen tavoissa vuorovaikutusosaaminen mitataan. Korjaava palaute muutosehdotuksineen tulee antaa kahden kesken ja myönteinen palaute runsain mitoin julkisesti. Palautteen on aina hyvä olla oikea-aikaista ja tarkkaa. Myönteistä, aitoa palautetta ei voi antaa liikaa, ja sitä tulisi joka tapauksessa antaa moninkertaisesti korjaavaan palautteeseen nähden.

Ilon kautta ryhmän kokoontumisiin voidaan päästä myös varta vasten luodusti. Aluksi voi lukea huumoritekstejä tai ohjata naurujoogaa. Nauraminen vapauttaa myönteisiä hormoneja, jotka rentouttavat, lisäävät hyvinvointia ja ryhmään kuulumista. Jos tällainen tuntuu ohjaajasta vaikealta, voi tätäkin tehtävää jakaa. Ketkä ryhmästä voisivat ottaa naurattamisen tehtäväkseen? Jos ei nauru millään sovi ryhmän tapaamisiin, sopisiko laulu? Musiikin kuuntelu? Meihin ja tunteisiimme, rentoutumiseen ja hyvään oloon voi vaikuttaa monin tavoin.

Ryhmäytymiseen ja yhteiseen tekemiseen ja pohdintaan on lukuista määrä erilaisia lyhyitä ja pidempiä harjoituksia. Liitteessä on joitakin erilaisia ehdotuksia. Verkosta löytyy lukuisia sivuja, joilla esitellään monenlaisia toiminnallisia menetelmiä. Niitä voi vaikka kokeilla monenlaisia. Olennaista on, että ohjaaja kiinnittää huomiota ryhmäytymiseen yhteistä turvallisuutta ja luottamusta vahvistavalla tavalla. Niin ikään olennaista on ymmärtää, missä vaiheessa harjoituksia on hyvä hyödyntää. Vieraamman joukon kanssa ja tapaamisen aluksi ei kannata olettaa kovin suurta heittäytymistä, mutta jos ryhmäytymistä edistetään tavoitteellisesti ja ryhmälle sopivin askelin, luottamus ryhmässä vahvistuu. Sitä eivät tee harjoitukset itsekseen, vaan jakaminen ja erilaisten kasvojen näyttäminen luonnistuu yhä helpommin, kun tilanteet ovat turvallisia, myönteisiä ja rohkaisevia. Turvallisemman tilan periaatteiden sisäistäminen on siis edellytys myös ryhmäytymiselle. Tämän onnistumisen edut ovat huomattavia: sitoutuminen ja hyvinvointi vahvistuvat.

Tavoitteet

Tavoitteensa ryhmä määrittää itse. Toisaalta ryhmien ollessa osa yhdistyksen kokonaisuutta vastaa yhdistys ryhmästä tavoitteineen, toimintoineen ja mahdollisesti talouksineen.

Ryhmien ja yhdistysten yhteys vaihtelee. Olennaista on, että suhde on molemmin puolin sopiva ja tukee ryhmän toimintaa. Yhdistyksen tavoitteet tulevat viime kädessä säännöistä.

Tavoitteita on hyvä käsitellä ryhmän aluksia ja uusien toimintakausien aluksi ja lopuksi. Sopivia kysymyksiä voivat olla

- Mitä haluamme, miten sen aiomme toteuttaa, jotta onnistumme (/keiden kanssa)
 - o Esimerkiksi: ”uida enemmän”, ”esiintyä”, ”virkistää muistia”
- Miten onnistuimme pyrkimyksissämme
 - o Esimerkiksi: ”yli puolet kasvatti uintimatkaansa”, ”esitystä on harjoiteltu ja keikkamahdollisuuksia mietitty”, ”kolmea eri muistitekniikkaa on hyödynnetty”



- Miten haluamme kehittää toimintaa, mitä haluamme seuraavaksi ja miten sen aiomme toteuttaa
 - o Esimerkiksi: ”oppia uuden tekniikan”, ”lyödä lukkoon esiintymistilaisuus”, ”kasvattaa muistiryhmää” tai ”vahvistaa opittujen tekniikoiden käyttöä arjessa”

Kuulluksi tulemisen tarve on ihmisillä keskeinen. Tavoitteista ja toiminnasta sopimiseen osallistuminen tuottaa merkityksellisyyden kokemuksen ja sitouttaa osallistujia. Ytimessä on kokemus oikeudenmukaisuudesta. Kun tuntuu siltä, että asianosaiset voivat vaikuttaa, sitoutuminen vahvistuu. Vaikuttamisen halun taustalla on usko siitä, että vaikuttaminen on mahdollista ja tärkeää. Avoimessa ilmapiirissä nämä toteutuvat.

Kaikkien mielipide ei aina mahdu yhteiseen lopputulokseen. Tavoitteiden sopimisessa ehkä mitataan ohjaajan neuvottelutaitoja. Jos lopputulos ei ole tasapainoinen, on hyvä muistaa, keiden näkemyksiä sitten vastaavasti seuraavalla kerralla painotetaan.

Nykyhetkeä pidemmälle ulottuvat tavoitteet auttavat selviämään pienten vastoinkäymisten yli. Pidemmän aikavälin katsantokanta helpottaa kehittämisen suunnan löytämistä. Näistä syistä liitossakin laaditaan useammalle vuodelle strategiat ja visiot.

Hyvä olo syntyy sopivasta suhteesta tuttua ja uutta. Sopiva suhde on tietysti yksilöllinen. Uuden oppiminen kuitenkin on tyydyttävää ja vahvistaa mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Ryhmän yhteisen oppimisen tunnetta vahvistetaan ainakin kausittain käydyillä kehittämisellä ja tavoitteita koskevilla keskusteluilla.

Myönteinen ylpeys yhteisistä aikaansaannoksista vahvistaa yhteenkuuluvuutta. Myönteiset kokemukset ryhmään kuulumisesta lisäävät hyvinvointia. Meille on tärkeää kokea kuuluvamme ryhmiin, jotka koemme myönteisinä. (Tälle vastakkainen ilmiö on vähemmistöstressi, jota vähemmistöihin kuuluvat ihmiset kokevat – erityisesti kielteisinä miellettyihin vähemmistöihin, joiden jäsenyyttä ei ole voitu valita.) Myös ryhmässä voi pohtia sitä, miten luodaan yhdessä uusille tulijoille avoin, mutta ryhmän jäsenille tunnistettava tunne siitä, että me olemme tällaisia, näin hyviä?

Ryhmän kokoontuminen

1. Ennakovalmistelut tilassa yhteisen osallistumisen edistämiseksi, välineet
2. Aloitus
 - Esittäytyminen
 - Ryhmytymisen edistäminen, tunnelman luominen (liite)
 - Jos ryhmä on avoin, jossain kohden huomioidaan myönteisesti uudet osallistujat
3. Johdattelu tapaamisen teemaan ja tekemiseen
4. Sisällön ohjaaminen jäsennellysti, osallistujien osallistuminen
5. Tapaamisen teeman käsittelyn päättäminen ja kokoaminen
6. Lopetus



- Kaikkien kiittäminen
- Seuraavista tapaamisista sopiminen tai muistuttaminen

7. Tilan laittaminen kuntoon tapaamisen jälkeen

Kaikki toiminnallisuus eli yhteinen osallistuminen vahvistaa ryhmäytymistä. Paino näissä harjoitteissa on ryhmän alussa, mutta kaikissa vaiheissa kannattaa valita toimintatapoja, jotka vahvistavat osallistumista. Ihan erityisesti tämä koskee avoimia ryhmiä, jolloin aina uusimpienkin tulijoiden on tärkeää päästä ryhmäytymään.

Kaikkia harjoituksia voi luonnollisesti soveltaa hyvin monenlaisiin tilanteisiin. Alaotsikotkin ovatkin lähinnä muistuttamassa, millaisia ryhmän tapaamisen vaiheita voi huomioida harjoituksia suunnitellessa.

Aluksi tutustuminen, turvallisemman tilan periaatteet sekä tavoitteet

Alkuvaiheessa tutustutaan ja ryhmäytetään osallistujia, käsitellään turvallisemman tilan periaatteet ja sovitaan tai todetaan tavoite tai tavoitteet ryhmälle. Ryhmän luonteesta ja niistä tavoitteista ja teemoista riippuen voi jopa olla hyödyllistä varata näille kolmelle asialle ensimmäinen tapaamiskerta. Jos taas ryhmä on avoin, tutustumista kannattaa avittaa ainakin aina uusien tullessa paikalle. Paras tapa ei aina ole se, että uusi tulokas yksin esittäytyy koko aiemmin keskenään tutulle joukolle.

Tutustumisessa luottamusta vahvistava tapa on tutustua ensin yhteen ja muutamaan henkilöön. Tutustuminen voi tapahtua esimerkiksi seuraavasti.

Esimerkki 1: jokainen kättelee kolmea henkilöä, ja kertoo jokaiselle nimensä ja millä tunnelmalla on paikalle saapunut.

Esimerkki 2: asettaudutaan rinkiin, jossa heitellään lankakerää. Kun kerä tulee omalle kohdalle, siitä napataan sormeen kierros ennen eteenpäin heittämistä. Näin kerän edetessä alkaa syntyä näkyvä verkko osallistujista. Kerän tullessa kohdalle jokainen kertoo nimensä ja miksi on tullut paikalle. (Voi siis syntyä osallistujien verkko, mutta toisin kysymyksin voidaan saada myös teemaa käsittelevän osaamisen verkko tai vaikka hyvinvointitekijöiden verkko, liikuntalajiverkko taikka lempibiisiverkko!)

Ennakkotehtävä: tavarat. Tutustumisrinki voi käsitellä esittäytymisen tuodun tavaran kautta tai tapaamisen teemaa voidaan yhteisesti lähestyä osallistujien tuomien tavaroiden kautta. Mikä tavara kertoo minusta, mikä suhteestani päivän liikuntalajiin, mikä laulutaidostani?

Tutustumisen yhteydessä voidaan myös jo käsitellä tapaamisen tai ryhmän teemaa. Tällöin tutustuminen voi tapahtua esimerkiksi seuraavasti.

Esimerkki 1: jakaannutaan kolmen hengen ryhmiin, joissa esittäydytään kertomalla nimi, ryhmän tapaamiseen tai teemaan liittyvä odotus sekä sen perustelu. Valitaan, minkä tai mitkä odotukset ryhmät kertovat muille. Jos osallistujia on paljon, kaksi ryhmää voi seuraavaksi



mennä yhteen vastaamaan samoihin tai uusiin kysymyksiin. Lopuksi käydään kierros, jossa kerrotaan osallistujien nimet sekä yksi ryhmässä valittu nosto keskustelusta. Kysymyksenä voi olla odotusten sijaan myös osaaminen tai tavoite. Tarkoituksena ei ole tällöin enää käydä koko samaa kierrosta yhteisesti. Jos pidetään yksi yhteinen esittäytymiskierros, voidaan saada selville, keitä on paikalla, mutta ryhmäytymistä isot kierrokset eivät yleensä edistä.

Esimerkki 2: Asettaudutaan janelle sen mukaan, miten suhtaudutaan tapaamisen teemaa koskevaan väitteeseen. Pohditaan vieressä olevan kanssa esittäytymisen jälkeen, miksi asettauduttiin siten. Lopuksi yhteinen keskustelu.

Ennakkotehtävä: tullaan tapaamiseen ennakkoon valmistellun näkökulman, esityksen tai vaikkapa runon kanssa. Muutama esitys voi muodostaa tapaamisen johdatuksen päivän teemaan tai valmistellut kommentit tai näkökulmat päivän alustukseen. Mitkä kaksi vastakkaista näkökulmaa sain ystäviltäni kommenttina itsestäni liittyen päivän teemaan, mitkä vastakkaiset näkökulmat löysin verkosta tai mikä runo kommentoi päivän liikuntalajia tai tapaamisessa laulettavaa musiikkia?

Turvallisemman tilan periaatteiden käsittely kuuluu ryhmän alkuun.

Esimerkki 1: valitaan periaate yksin, pareittain tai ryhmänä, joka avataan esityksellä tai puheenvuorolla, miksei vaikka rap- tai tanssimuodossa!

Esimerkki 2: väittely, jossa pari esimerkiksi kellotetun kahden minuutin ajan esittää perusteluja yksittäisen periaatteen puolesta ja vastaan. Näin voi käydä läpi useamman periaatteen, ja jos ohjaaja harkitsee toimivaksi, voidaan väittelyjen jälkeen ottaa nopeat käsiäänestykset siitä, kumpi esitti parempia perusteluja. Joka tapauksessa väittelyjen jälkeen lienee hyödyllistä hieman käsitellä väittelyjen perusteluja ja tarvittaessa ohjatusti arvioida, miksi periaate ansaitsee tulla noudatetuksi, vaikka vaihtoehtoisia näkökulmia voisikin myös asiallisesti perustella.

Ennakkotehtävä: on jaettu osallistujille periaatteista joku, joka avataan esityksellä tai puheenvuorolla.

Ryhmän tavoitteita käsitellään aluksi ja arvioidaan lopuksi.

Esimerkki 1: neljän tai viiden hengen ryhmät ehdottavat tavoitetta.

Esimerkki 2: ensin kuvataan yhdessä, mitä toivotaan tulevalta, esimerkiksi kahden vuoden kuluttua. Sitten pohditaan, mitä ryhmässä halutaan tällä kaudella tehdä, jotta edetään toivottuun suuntaan.

Ennakkotehtävä: tavoitteita on pohdittu etukäteen yhteistä keskustelua varten.

Tapaamisessa käsitellään ja virkistytään tai rentoudutaan

Teemaa voidaan käsitellä osallistavasti ja ryhmäytymistä vahvistaen esimerkiksi seuraavasti.



Esimerkki 1: ryhmille jaetaan lyhyet tekstit, joista ne keskustelevalt. Jokainen ryhmä esittelee muille tekstinsä pääasian tai kolme. Esittelemisen tyyli on vapaa!

Esimerkki 2: neljän hengen ryhmät valmistelevat diaesitykset teemasta. Yksi on esityksen kertoja ja kolme muuta muodostavat ”diat” eli menevät asentoihin, jotka kuvan luovat. Dioja kannattaa olla ainakin ensimmäisellä kerralla korkeintaan kolme. Liikuntaryhmän tapaamisessa kertoja voi kertoa urheilulomastaan, jossa pelasi golfia, lentopalloa ja ui. Kun hän esityksen edetessä vinkkaa toisille että ”vaihtaa dian”, nämä vaihtavat asentoa siten, että tässä tapauksessa havainnollistavat golfia, lentopalloa ja lopuksi uimista. Omaa hyvinvointia käsittelevässä tarinassa ”diat” voisivat kuvata lukemista, nukkumista ja läheisten halaamista. Muistiryhmässä ”diat” voisivat kuvata lautapeliien pelaamista, sudokujen tekemistä yhdessä ja kartanlukua. Tietokoneryhmässä ”diat” voisivat kuvata konserttiin lähtöä nettiliiput kännykässä, matkan suunnittelua ja videopuhelua.

Joskus on hyvä virkistää osallistujia kesken kaiken! Virkistuksen tehtävänä on energian nostattaminen ja nauraminen.

Esimerkki 1: valitaan kolmitavuinen sana, jota käydään läpi ringissä tavu kerrallaan. Se voi myös olla E-K-L. Tällöin ensimmäinen sanoo kirjaimen E, toinen K ja kolmas L. Kun kierros on näin käyty läpi, otetaan nopeampi kierros. Kolmannella kierroksella vuoro ei enää etene ringissä, vaan oman kirjaimen sanottuaan saa osoittaa ringissä ketä hyvänsä, joka sanoo seuraavan kirjaimen. Tämänkin vauhtia voi yrittää nopeuttaa. Viimeisellä kierroksella hämätään! Kirjaimen sanottuaan henkilö edelleen osoittaa jotakuta toista, mutta ottaakin katsekontaktin johonkin eri henkilöön. Seuraavaa kirjainta ei sanokaan enää se, jota osoitetaan, vaan se, jota katsotaan!

Esimerkki 2: ringissä jokainen esittää vuorollaan liikkeen, äänen kanssa tai ilman, jonka jokainen tekee mallin jälkeen. Istuvassakin ringissä monenlaiset liikkeet ovat mahdollisia.

Väliharjoituksen tavoitteena voi myös olla rentouttaminen.

Esimerkki 1: pyydetään osallistujia istumaan mukavassa asennossa ja sulkemaan silmänsä. Ohjaaja voi lukea rauhallisesti lyhyen tekstin tai runon. Olennaista on, että tekstin sisältökin vahvistaa levollisuutta.

Esimerkki 2: osallistujat pariutuvat. Toinen hieroo ensin toisen mukavasti istuvan hartioita, sitten toisin päin. Tätä ei kannata uuden ryhmän kanssa tehdä ja muutenkin ohjaajan on tärkeää havainnoida ja tarvittaessa avoimesti ja ystävällisesti varmistaa etukäteen, sopiiko jokaiselle koskemista sisältävä harjoitus.

Lopuksi arviointi ja palaute

Arvioinnissa käydään läpi, miten tavoitteet yhteisesti saavutettiin. Arvioinnin tavoitteita ovat aikaansaannosten yhteinen huomaaminen, ryhmän jäsenyyden vahvistaminen ja ryhmän kehittäminen. Arviointi on pohjana seuraaville tavoitekeskusteluille.



Esimerkki 1: tavoite tai tavoitteet lukee lapulla seinässä, ja näkökulmia sen / niiden saavuttamiseen voi lisätä post it -lapuilla. Lopuksi keskustellaan yhdessä. Seinässä voi olla tavoite sellaisenaan tai esimerkiksi puun muodossa, jolloin lappuja voi liittää sisällöstä riippuen sen juuristoon, oksistoon, runkoon tai jopa kauemmas puusta!

Esimerkki 2: ensin pohditaan pareittain, miten ryhmä saavutti tavoitteensa, ja sitten käydään keskustelu, jossa huomioita jaetaan. On syytä vielä korostaa, että tavoitteena on huomioida saavutetut asiat sekä kehittää ryhmää.

Palautteessa käydään läpi tunnelmia ja sitä, miten osallistujat ovat ryhmän kulkeman matkan kokeneet. Palautteiden keruun tavoitteena on kehittää ryhmää.

Esimerkki 1: nopea tapa on piirtää lämpömittari lapulla seinään, ja jokainen voi käydä merkitsemänsä, missä kohden ollaan. Lämmin: mukavaa on, kylmää: vähemmän mukavaa. Lopuksi keskustellaan yhdessä.

Esimerkki 2: pidempi tapa voi olla sellainen, jossa käydään läpi useampia kysymyksiä, kuten miten ryhmä toimi, miten itse toimit ryhmän osana, mitä toivot jatkoon. Näitä voi kirjoittaa valmiissa lapuissa oleviin kysymyksiin kiertäen ja vaikka yhdistää henkilökohtaisiin palautteisiin ryhmäläisille. Voidaan vaikkapa sopia, että jokainen laittaa jokaiseen lappuun vähintään yhden sanan.

Uuden ryhmän aloittaminen

Uuden ryhmän aloittamisessa on syytä huomioida

- Osallistujat: kuinka laajaa kiinnostusta / tarvetta juuri tälle ryhmälle
- Tavoitteet: onko ryhmällä jaettuja tavoitteita; jaetaanko tavoitteita
- Puitteet, tilat: onko tarjolla sopivia hyvien yhteyksien varrella
- Vastuuhenkilöt
 - o Vetäjä: onko pysyvää tai vaihtuvia henkilöitä vastaamaan ryhmän kokoontumisten tapahtumisesta, viestimään, varailemaan tiloja, tarjoilemaan
 - o Ohjaaja: onko pysyvää tai vaihtuvia henkilöitä ohjaamaan ryhmää kokoontumisissa
 - o Viestintä: ketkä viestivät, miten, milloin ja mihin, voiko useiden henkilöiden kirjoitus- ja viestintäosaamista hyödyntää. Ryhmän toimiessa viestinnän on hyvä jatkua uusien toimijoiden tavoittamiseksi ja toiminnan laajentamiseksi.
 - o Työnjako: kuka tai ketkä ratkaisevat työnjaon ja miten huolehditaan, että se on tiedossa
- Välineet: millaisia tarvitaan, mistä niitä saadaan
- Verkostot: kaikessa toiminnassa on aina hyödyllistä laajentaa näkökulmaa: jos meiltä ei löydy riittävää osaamista, mistä voidaan pyytää



Eläkkeensaajien Keskusliitto

Pensionstagarnas Centralförbund PCF rf

Myös ”poikki teeman” toimivia ryhmiä voi perustaa! Suosittuja tapahtumia ovat esimerkiksi liikunnan ja kulttuurin yhdistäminen esimerkiksi kulttuuria sisältävin rastein luonnossa tai liikkumalla kulttuurikohteesta toiseen kevyen liikenteen reitein.