

TIETOA KLUBITALOTOIMINNASTA MIELENTERVEYSKUNTOUTUJILLE

”Täällä on lämmin ilmapiiri, saa olla vapaasti oma itsensä.”

Esite Lahden Klubitalolle

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma
Sairaanhoitaja AMK
Opinnäytetyö
Syksy 2007
Lahtinen Tarja
Laurila Jari
Tiukkanen Sari

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden laitos
Hoitotyön koulutusohjelma

LAHTINEN, TARJA, LAURILA, JARI & TIUKKANEN, SARI: Tietoa Klubitalotoiminnasta mielenterveyskuntoutujille – ”Täällä on lämmin ilmapiiri, saa olla vapaasti oma itsensä” esite Lahden Klubitalolle

Sairaanhoitajan suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 49 sivua, 26 liitesivua
Ohjaaja: Helena Sillanpää
Syksy 2007

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa esite Lahden Klubitalolle. Esite on tarkoitettu tietopakettiksi mielenterveysongelmista kärsiville kuntoutujille. Esite toteutettiin projektityönä yhteistyössä Lahden Klubitalon, Lahden ammattikorkeakoulun graafisen suunnittelun opiskelijan ja Lahti Kopion kanssa.

Työn tarpeellisuutta tukee se, että uuden esitteen avulla Lahden Klubitalolla käyvät mielenterveyskuntoutujat saavat oman äänensä kuuluviin. Toisaalta uuden esitteen tarkoituksena on houkuttaa Klubitalolle uusia kuntoutujia ja sitä kautta ennaltaehkäistä mielenterveyskuntoutujien syrjäytymistä yhteiskunnasta.

Esite koottiin käyttäen hyväksi klubitalolla käyvien mielenterveyskuntoutujien kokemuksia klubitalotoiminnasta. Kokemuksista saatiin tietoa ydinryhmätapaamisissa, joita varten klubilaisista valittiin kuusi henkilöä. Ydinryhmätapaamisten keskustelujen runkona käytettiin Kansainvälisen Klubitalojen kehittämiskeskuksen, ICCD:n, itsearviointioppaan kysymyksiä. Kysymyksiä oli mm. jäsenyydestä, Klubitalojen tiloista ja ilmapiiristä.

Esite pitää sisällään tietoa Lahden Klubitalosta, sen toiminnasta ja tarkoituksesta sekä tarpeellisista yhteystiedoista. Lisäksi esitteestä käy ilmi Klubitalotoimintaa rahoittavat yhteistyötahot. Esitteeseen on lisätty myös kuntoutujien omia kommentteja, jotta esitteeseen saatiin kuntoutujien näkökulma esille.

Tieto Klubitalotoiminnasta on tarpeen, sillä yhä helpommin mielenterveyskuntoutujat syrjäytyvät sosiaalisesta kanssakäymisestä kokiessaan ettei heillä ole ketään tai mitään paikkaa, johon mennä ja missä olisi monipuolista ja mielekästä toimintaa.

Avainsanat: mielenterveyden häiriö, vertaistuki, syrjäytyminen, esite

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Social and Health Care
Degree Programme in Nursing

LAHTINEN, TARJA, LAURILA, JARI & TIUKKANEN, SARI: Information on Clubhouse Activities for Mental Health Rehabilitatees – “Here is a warm atmosphere, you can be what you are” Brochure for the Lahti Clubhouse

Registered Nurse Bachelor’s Thesis in the Option of Nursing, 49 pages, 26 pages of appendices

Advisor: Helena Sillanpää

Autumn 2007

ABSTRACT

The aim of this graduate thesis was to produce a brochure for the Lahti Clubhouse which was designed to make up a package of information for mental health rehabilitatees. The brochure was compiled in cooperation between the Lahti Clubhouse, a student of graphic design of Lahti University of Applied Sciences and the firm Lahti Kopio.

The need for the work is vindicated by the fact that by means of the new brochure mental health rehabilitatees visiting the Lahti Clubhouse can make themselves heard. Another objective of the new brochure is to attract new rehabilitatees to the Clubhouse, thus preventing the marginalization of mental health rehabilitatees in society.

The brochure was made by utilizing experiences mental health rehabilitatees had of clubhouse work. Information on their experiences was gathered in core group meetings for which six persons out of the club members were chosen. The questions included in the self-assessment guide issued by ICCD (the International Center for Clubhouse Development) were used as an outline for discussions held in the core group meetings. The questions concerned, for example, membership, the Clubhouse facilities and the atmosphere therein.

The brochure provides information on the Lahti Clubhouse, its activities and purpose, giving also necessary contact information and presenting the cooperation partners financing the clubhouse work. Also comments by rehabilitatees have been added to the brochure, in order to bring out their views.

Information on the Clubhouse work is needed, because more and more mental health rehabilitatees get excluded from social interaction and feel that they have nobody or no place to turn to for versatile and meaningful activities.

Keywords: mental health disorder, peer support, marginalization in society, brochure

SISÄLLYS:

1. JOHDANTO	1
2. KESKEISET KÄSITTEET	2
2.1 Mielenterveydenhäiriö	2
2.2 Kuntoutuminen	3
2.3 Vertaistuki	4
2.4 Syrjäytyminen	4
3. KLUBITALOTOIMINTA	5
3.1 Klubitalon historia	5
3.2 Klubitalomalli	6
3.3 Lahden Klubitalo	7
4. OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA MENETELMÄ	10
4.1 Opinnäytetyön tarkoitus	10
4.2 Toiminnallinen opinnäytetyö	10
4.3 Laadullinen työmenetelmä	11
5. ESITTEEN TOTEUTTAMISEN TAUSTA	12
5.1 Perehdytysohjelma	13
5.2 Ydinryhmän valinta ja kuvaus	13
5.3 Itsearvioinnin kirjoittaminen	14
6. ESITTEEN TOTEUTTAMINEN	15
6.1 Esite	15
6.2 Esitteen tarkoitus	16
6.3 Esitteen sisältö	16
6.4 Ydinryhmätapaamiset ja havainnointi	17
6.4.1 Reflektiopäiväkirja	18
6.4.2 Tapaamismuistiot	18
6.5 Projektin yhteistyötahot	18
7. POHDINTA	19
LÄHTEET	20

1. JOHDANTO

Mielenterveyskuntoutujia on tulevaisuudessa yhä enemmän mielenterveysongelmien lisääntyessä väestön keskuudessa. Tähän vaikuttavat niin mielenterveysongelmien moninaistuminen kuin niiden tunnistamisen lisääntyminenkin. Yhteiskunnan ja ympäristön asettamat vaatimukset yksilölle ovat johtaneet ihmiset paremmuuden tavoitteluun. Riittämättömyyden ja turhautumisen tunteet ovat alku monille psyykkisille ongelmille. Mielenterveyskuntoutajat saavat apua perus- ja erikoissairaanhoidosta, mutta yhä tärkeämmäksi kasvaa kolmannen sektorin rooli kuntoutuksessa, koska kunnalliset terveystalvelut eivät ole riittäviä.

Klubitalot ovat suhteellisen uusi mielenterveyskuntoutuksen toimintamuoto Suomessa. Tieto toiminnasta on tarpeen sekä mielenterveyskuntoutumista kehittäville ammattilaisille että kuntoutujille ja heidän omaisilleen, jotta klubitalotoimintaa voitaisiin hyödyntää mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten kuntouttamisessa. Oleellista klubitalomallissa on usko kuntoutujien omiin kykyihin ja kannustus niiden käyttämiseen (Pöyhönen 2003, 9). Klubitalon toimintaa on kuitenkin jatkuvasti kehitettävä ja sen on arvioitava omaa toimintaa, jotta kuntoutuksen laatu säilyy. Sillä tavoin Klubitalo voi tarjota kuntoutujalle hänen tarvitsemansa parhaan mahdollisen avun.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa uusi esite Lahden Klubitalolle. Esitteen avulla pyritään lisäämään Päijät-Hämeessä asuvien mielenterveyskuntoutujien tietoutta Lahden Klubitalosta ja saada kuntoutajat kiinnostumaan sen toiminnasta. Esitteestä saatavan tiedon tavoitteena on siten ennaltaehkäistä mielenterveyskuntoutujien syrjäytymistä yhteiskunnasta sekä muista sosiaalisista suhteista.

2. KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Mielenterveydenhäiriö

Mielenterveys on oleellinen osa terveyttä. Mielenterveys (mental health) voidaan nähdä psyykkisiä toimintoja ylläpitävänä voimavarana, jota kaiken aikaa sekä käytämme että keräämme ja jonka avulla ohjaamme elämää. Mielenterveyden olemuksen ymmärtäminen edellyttää tietoa siitä, mikä on mielenterveyden kannalta normaalia ja mikä poikkeavaa, mikä voisi olla ihanteellinen mielenterveys, miten mielenterveys ilmenee keskimäärin ihmisten elämässä ja mistä eri tekijöistä jatkuvasti muuttuva mielenterveys on riippuvainen. (Lehtonen & Lönnqvist 2001, 13,17.)

Mielenterveyden häiriö on kattava nimike monenlaisille psykiatrisille häiriöille niiden syistä ja vaikeusasteista riippumatta. Amerikan psykiatryhdistys määrittelee mielenterveyden häiriön oireyhtymänä tai oirekokonaisuutena, joka vaikuttaa merkittävästi yksilön käyttäytymiseen. Siihen liittyy ajankohtaista haittaa oireina tai toimintakyvyn heikentymisenä. Mielenterveyden häiriöön voi liittyä myös lisääntynyt kuoleman vaara tai vaara kärsiä kivusta ja toimintakyvyn haitasta sekä vapauden menetyksestä. (Lehtonen & Lönnqvist 2001, 13.) Hyvän mielenterveyden tunnusmerkkejä ovat kyky ihmissuhteisiin, toisista välittäminen ja rakkaus, kyky ja halu vuorovaikutukseen sekä henkilökohtaiseen tunneilmaisuuksiin. Yhtä olennaista on kyky työntekoon, sosiaaliseen osallistumiseen ja asianmukaiseen oman edun valvontaan. (Lehtonen & Lönnqvist 2001, 17.)

Mielenterveyden häiriö koskee jopa joka viidettä suomalaista. Noin 100.000 ihmistä on työkyvyttömyyseläkkeellä mielenterveysongelmien takia, ja vuosittain Suomessa myönnetään yli 7.000 uutta työkyvyttömyyseläkettä mielenterveyssyistä. (Pöyhönen 2003, 9.) Depressiosta aiheutuneiden suorien hoitokustannusten arvioitiin vuonna 2001 olleen noin 280 miljoonaa euroa. Sairaspäivärahoista ja eläkkeistä vuosittain aiheutuneet kustannukset ovat lähes kolme kertaa niin suuria. (Huovila 2004, 15.) Mielenterveyskuntoutujat joutuvat sairautensa takia usein

tilanteeseen, jossa elämän peruspilarit, kuten toimeentulo, sosiaaliset verkostot ja mielekäs tekeminen murtuvat tai katoavat kokonaan (Pöyhönen 2003, 9).

Mielialahäiriöt, erityisesti erilaiset masennustilat, ovat eräs yleisimmistä mielen-terveyden häiriöistä. Niistä kärsii elämänsä aikana huomattava osa väestöstä, ne ovat keskeinen itsetuhokäyttämisen riskitekijä ja merkittävin psykiatrinen työ- sekä toimintakyvyttömyyden aiheuttaja. (Mielialahäiriöt 9.11.2006.) Mielen-terveyden häiriöt aiheuttavat yksilöllisen kärsimyksen lisäksi huolta ja murhetta myös lähiympäristölle. Hoidossa tulee huomioida ihmisen ja hänen lähiympäris-tönsä elämäntilanne sekä tukea itsenäistä elämää estäen syrjäytymistä ja ylläpitäen elämän mielekkyyttä. (Mielenterveys 28.11.2006.)

2.2 Kuntoutuminen

Kuntoutus on yleensä nähty tiettyinä vaiheena ihmisen elämässä silloin, kun hän äkillisen tapahtuman tai hitaasti kehittyvän ongelman tai sairauden seurauksena menettää toimintakykyään ja tarvitsee ulkopuolista apua. Kuntoutumisen tavoit-teena on auttaa kuntoutujaa saavuttamaan mahdollisimman hyvä toimintakyky kyseinen ongelma ja elämäntilanne huomioon ottaen. (Iija, Almqvist & Kiviharju-Rissanen 1996, 30.) Mielenterveyskuntoutuksen on tarkoitus tukea selviytymistä sekä ehkäistä sairastumista ja syrjäytymistä. Kuntoutujan omanarvontunteen, elä-mänhalun ja hallinnan tunteen palauttaminen on kuntoutuksessa tärkeää. (Liskola 1999, 33.)

Mielenterveyskuntoutus on toimintaa, jolla pyritään tukemaan ja kehittämään sekä kuntoutettavan että hänen sosiaalisen ympäristönsä voimavaroja. Elämänhallinta voi tarkoittaa keinoja, joilla ihminen pyrkii selviytymään erilaisista ongelmatilan-teista. Elämänhallinta on myös pystyvyyden kokemista, oman elämän kontrollin tai eheyden tunnetta. Mielenterveyskuntoutujien kuntoutustarpeet ovat yksilöllisiä ja siksi hyvin eriasteisia. Joillekin kuntoutujille riittää keskustelu tai ohjaus, toiset kuntoutujista tarvitsevat erillisen kuntoutussuunnitelman, joka toteutetaan yhdessä eri mielenterveystyöstä vastaavien tahojen kanssa. (Muhli 2001, 8.)

2.3 Vertaistuki

Vertaistukea voi luonnehtia siten, että se on ”omaehtoista ja yhteisöllistä tukea sellaisten ihmisten kesken, joita yhdistää tietty, sosiaalisen tuen tarvetta lisäävä, yhteiskunnan poikkeavaksi määrittelevä kohtalon yhteys”, tässä yhteydessä mielenterveyden häiriö. Vertaistuki lähtee aina ajatuksesta, että tiettyssä elämäntilanteessa eläneellä tai tiettyjä asioita itse kokeneella ihmisellä on näistä kysymyksistä asiantuntemusta, joka on ainutlaatuista ja jota muulla asiaan perehtymisellä ei voida saavuttaa. Muodoltaan vertaistuki voi olla monenlaista. Se voi olla lyhytaikaista yksilöllistä tukea tai ryhmän tukea. Se voi olla keskusteluun painottuvaa tai toiminnallista. Vertaistuen tavoitteet ja mahdollisuudet voi kiteyttää käytännön potilasjärjestöyden pohjalta kolmeen tekijään. Ne ovat oman sairauden hyväksyminen, sairaanroolista pääseminen ja sosiaalisten verkostojen vahvistaminen tai uudelleen rakentaminen. Vertaisyhteisö antaa jäsenilleen kovin kaivattua turvallisuuden tunnetta hyväksymällä vajavuuksia ja voimien loppumista eri tavoin kuin ulkopuoliset yhteisöt. (Vuorinen, Liskola & Varanka 1995, 77-79.)

Vertaistuki aikaansaa sosiaalista yhteenkuuluvaisuutta, mikä pohjautuu, sekä yhteiseen tietojen jakamiseen että neuvojen ja ohjeiden tavoitettavuuteen avuntarpeen ilmaantuessa. Tuen kautta ihminen on samalla myös toisten ihmisten arvioinnin ja palautteen kohteena. Myönteinen suhtautuminen saa hänet helpommin arvostamaan itseään, kun ryhmäkin on hänet hyväksynyt. Tällainen tuki on omiaan edistämään terveyttä ja hyvinvointia, koska se ruokkii ihmisen tärkeitä turvallisuuden, liittymisen, hyväksynnän ja tunnetason tarpeitaan. Se antaa samalla tilaa hänen itseluottamuksensa ja itsenäisen elämän hallinnan kehitykselleen. (Pöyhönen 2003, 56.)

2.4 Syrjäytyminen

Mielenterveysongelmiin liittyy hyvin usein eristäytyneisyys sekä yksinäisyys. Eristäytymisellä ja yksinäisyydellä on ikävä taipumus johtaa syvenevään kierteseen, mikä usein lisää ja pahentaa lähiyhteisöstä sekä yhteiskunnasta syrjään vetäytymistä. Joidenkin kohdalla syrjäytyminen saattaa johtaa – muille ehkä ajoit-

tain oudolta tuntuvaan maailmaan sulkeutumiseen. Se saattaa edesauttaa epäluulojen, väärinkäsitysten tai harhakuvitelmien syntymistä. Ihminen tarvitsee muita ihmisiä, ymmärrystä, hyväksyntää ja läheisyyttä kasvaakseen ja voidakseen hyvin. (Lehto 2001, 15-16.) Sosiaalinen syrjäytyminen tai syrjäytyminen tarkoittaa yhteiskunnallisesta elämästä syrjään jäämistä. Syrjäytymistä voivat aiheuttaa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys, syrjintä, alkoholisoituminen tai huumausaineiden käyttö. Lisäksi mielenterveysongelmat ovat erityinen riski syrjäytymiselle, koska nyky-yhteiskunnassa ennakkoluulot - ja käsitykset mielenterveyden häiriöitä kohtaan muuttuvat hitaasti. Mielenterveyspotilaan kokema häpeä ja leimautumisen pelko hankaloittavat sosiaalista kanssakäymistä ja aiheuttaa näin syrjään vetäytymistä. Erityisen herkkiä syrjäytymiselle ihmiset ovat elämän muutosvaiheissa, esimerkiksi koulun, työsuhteen tai parisuhteen päättyessä. Syrjäytyvän ihmisen itsetunto monissa tapauksissa heikkenee. Hänen kiinnostuksensa ympärillä olevaan saattaa vähetä. Myös halu vastuun kantamiseen ja itsestään huolehtimiseen voi heiketä. Psykologisesti syrjäytyminen aiheuttaa yksilölle usein pahan olon tunnetta. (Verkkotietokirja 30.3.2007.)

Syrjäytyminen on yhteiskunnallinen ongelma. Syrjäytyneet ihmiset eivät ole yhteiskunnan tuottavia yksilöitä. He päinvastoin kuluttavat yhteiskunnan palveluja toimeentulon, terveydenhuollon ja jopa poliisin muodossa. Yhteiskunnassa toimivat hyväntekeväisyysjärjestöt ja yhdistykset järjestävät syrjäytyneille kuntoutustoimintaa, jolla sosiaalisuutta pyritään parantamaan. (Verkkotietokirja 30.3.2007.)

3. KLUBITALOTOIMINTA

3.1 Klubitalon historia

Fountain House -klubitalot perustuvat alun perin Yhdysvalloissa kehitettyyn yhteisöllisyyttä, tasa-arvoisuutta ja työntekoa korostavaan psykososiaalisen kuntoutuksen malliin. Klubitalotoiminta on alkanut vuonna 1948 New Yorkissa, jossa psykiatrisen sairaalan potilasjoukko muodosti oma-apuryhmän, joka jatkoi toimintaansa myös sairaalasta lähdön jälkeen. Vuonna 1948 he perustivat ensimmäi-

sen klubitalon, joka sai nimensä takapihalla olevasta lähteestä. (Järvikoski & Härkäpää 2005, 215.) Vuoden 2003 tietojen mukaan klubitaloja on 29:ssä eri maassa miltei 400 (Pöyhönen 2003, 9). Suomessa Klubitaloja on 20, suhteutettuna väkilukuun Suomi on lyhyessä ajassa noussut yhdeksi maailman johtavaksi klubitalomaaksi. Lahteen klubitalo perustettiin vuonna 2001 Lahden kaupungin sekä RAY:n tukemana.

3.2 Klubitalomalli

Klubitalomalli perustuu organisoituun psykososiaaliseen kuntoutukseen (Vuorinen ym. 1995, 8). Klubitalo on mielenterveyskuntoutujien ja palkatun henkilökunnan yhdessä muodostama kuntouttava yhteisö, joka pyrkii auttamaan mielenterveyden ongelmista kärsiviä ihmisiä näiden ongelmien voittamisessa (Pöyhönen 2003, 8). Klubitalotoiminnan keskeisiä lähtökohtia ovat jäsenten omista tarpeista lähtevä mielekäs päivittäinen toiminta sekä heidän vahvuuksiensa hyödyntäminen. Klubitalotoiminta pohjautuu todelliseen tasavertaisuuteen jäsenten ja henkilökunnan välillä sekä klubitalossa vallitsevaan yhteisöllisyyteen. Klubitalo on rakennettu siten, että se tarvitsee jäsenten työpanosta toimiakseen. Jäsen voi toimia klubitalolla omien voimavarojensa ja kykyjensä mukaan saaden yhteisön tuen itselleen. (Vuorinen ym. 1995, 8.)

Eryteisesti vertaistukeen perustuvan toiminnan kokeilu ja kehittäminen on saanut vankan jalansijan mielenterveyskuntoutuksessa (Paatero & Rissanen 2004, 4). Klubitalon tarkoituksena on tukea kuntoutujia selviämään ilman sairaalahoitoa ja samalla edistää heidän taloudellista, sosiaalista ja ammatillista tilannettaan (Pöyhönen 2003, 9). Klubitalo on paikka, johon jäsen voi aina tulla, jossa hänellä on oikeus mielekkääseen työhön ja ihmissuhteisiin ja, johon hän voi aina palata. Taalessaan jäsenelle nämä asiat Klubitalo pyrkii poistamaan vakavasti mieleltään sairastuneiden ihmisten leimautumista, riippuvuutta ja syrjäytymistä, jotka estävät heitä osallistumasta yhteiskunnan toimintaan sen täysivaltaisina jäseninä. Klubitalo tarjoaa mahdollisuuden ystävyys- ja muiden tärkeiden ihmissuhteiden luomiseen. (Pöyhönen 2003, 29.) Tähän pyritään klubitalon palvelujen, kuten työpainotteisen päivän, tuetun koulutuksen ja siirtymätyöpaikkojen kautta. Oleellista klubi-

talomallissa on usko jäsenten omiin kykyihin ja kannustus niiden käyttämiseen. Klubitalojen kuntoutusmalli määrittellään ICCD:n (International Center for Clubhouse Development) vahvistamissa kansainvälisissä laatustandardeissa (LIITE 1). Standardit toimivat jäsenten perusoikeuksien määrittelynä ja eettisenä ohjesääntönä henkilökunnalle, hallitukselle sekä hallintoon osallistuville henkilöille. Standardit edellyttävät Klubitalon toimivan paikkana, joka kunnioittaa jäseniään ja antaa heille mahdollisuuksia. (Pöyhönen 2003, 9-10, 15.)

Klubitalotoiminta on Suomessa kolmannen sektorin tarjoamaa palvelua, jota useammalla paikkakunnalla tukee Raha-automaattiyhdistys (RAY). Tavoitteena on kuitenkin, että kunnat osallistuisivat yhä enemmän Klubitalojen toiminnan rahoitukseen ja kytkisivät sen osaksi kunnan mielenterveyspalvelujen verkostoa (Pöyhönen 2003, 13). Kolmannen sektorin merkitys mielenterveyskuntoutuksen palvelujen tuottajana ja kehittäjänä on korostunut viime vuosina. Toiminta korvaa osaltaan julkisen sektorin palvelupaikkoja ja resurssipulaa. (Paatero & Rissanen 2004, 4.)

3.3 Lahden Klubitalo

Lahden Klubitalo sijaitsee kaupungin ydinkeskustassa. Keskeinen sijainti mahdollistaa kuntoutujien pääsyn Klubitalolle monipuolisten kulkuyhteyksien vuoksi. Klubitalolla käyminen on paikkakuntalaiselle mielenterveyskuntoutujalle ilmaista. Ulkopaikkakuntalainen tarvitsee maksusitoumuksen omalta kunnaltaan. Lahden Klubitalo on avoinna arkisin sekä satunnaisesti järjestetään viikonloppuisin yhteistä toimintaa. Klubitalolla käyvä kuntoutuja voi halutessaan rekisteröityä jäseneksi. Jäseneksi pääsee psyykkisestä sairaudesta kärsinyt henkilö, ellei hän sillä hetkellä merkittävästi uhkaa klubitaloyhteisön yleistä turvallisuutta (Lehto 2001, 11). Jäseneksi pääseminen edellyttää myös talon toimintaan tutustumista, standardeihin perehtymistä sekä halua ja innostusta osallistua Klubitalon toimintaan ja toiminnan kehittämiseen. Jäsenyys on vapaaehtoista ja aikarajoitteetonta. Klubitalo pyrkii tarjoamaan kävijöilleen työpainotteisen päivän huomioiden kävijöiden yksilölliset voimavarat. Klubitalolla on kolme erilaista yksikköä: toimisto-, keit-

tiö- ja opinto- ja työyksikkö, joissa voi harjoitella ja kehittää taitojaan erilaisissa työtehtävissä.

Toimistoyksikössä kuntoutujilla on mahdollisuus osallistua ja tehdä kaikkia Klubitalon sisäisiä toimistotöitä. Yksikössä on yksikkökokous kaksi kertaa päivässä, jossa suunnitellaan päivän työtehtävät. Kokous mahdollistaa jäsenille osallistumisen työpainotteiseen päivään. Yksikössä työskentelevät saavat halutessaan opastusta ja ohjausta työtehtävissä.

Keittiöyksikössä, Apetiinassa, saa opastusta ja neuvontaa ruuan valmistuksessa ja kauppa-asioinnissa. Keittiöyksikössä valmistetaan arkipäivisin maukasta kotiruokaa lounaaksi sekä leivotaan erilaisia makeita ja suolaisia pikkusherkkuja kahviin. Keittiöyksikön alaisuudessa toimii kahvila Cafetiina, jossa on mahdollisuus opetella kahvilatyöskentelyä: kahvinkeittoa, myytävien tuotteiden esille laittoa, kassatyöskentelyä (ruoka- ja kahvilippujen myynti, kassalasku), kahvilan siisteydestä huolehtimista sekä tiskausta.

Opinto- ja työyksikkö toimii omana yksikkönä kehittäen työllisyys- ja opinto-ohjelmaa. Keskeisimpänä toimintana on Klubitalon oma työllisyysohjelma, siirtymätyö, jonka tarkoituksena on tukea Klubitalon jäseniä palaamaan takaisin työelämään. Siirtymätyö auttaa jäsentä kohottamaan itsetuntoa, omanarvontuntoa ja palauttaa luottamusta omiin kykyihin. Siirtymätyön ideana on tarjota jäsenelle mahdollisuus oman työkyvyn testaamiseen ja työtaitojen opettelemiseen turvallisessa ja tuetussa työsuhteessa. Siirtymätyö on jokaisen jäsenen perusoikeus. Siirtymätyöpaikat ovat Klubitalon hankkimia työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Työ on osa- aikaista tuettua työtä. Siirtymätyöstä maksetaan kuntoutujalle palkkaa ja se voi edesauttaa kuntoutujaa työpaikan saannissa. Siirtymätyön edut työnantajalle ovat moninaisia mm. työvoiman hinta/laatusuhde hyvä, osajia riittää monelle alalle, työntekijät ovat motivoituneita, työvoimaa on saatavilla yrityksen tarpeen mukaisesti. Klubitalo valitsee työhön parhaiten sopivan henkilön ja kouluttaa hänet siihen. Yritykselle taataan 100 % työpanos sillä, jos työntekijä sairastuu, tulee perehdytetty sijainen tilalle ja näin vältetään sairauspoissaoloilta. Yritykselle

jää myös myönteinen kuva mielenterveyskuntoutujan yhteiskunnallista vastuun ottamisesta.

Lahden Klubitalon siirtymäyönantajat ovat Invalidiliiton kuntoutuskeskus, Fors-
tyle, Omaiset Mielenterveystyön tukena Päijät-Hämeen yhdistys ry ja Koulutus-
keskus Salpaus (tammikuusta-07).

Työyksikköjen tehtävät

Toimistoyksikkö	Keittiöyksikkö	Opinto- ja työyksikkö
Kävijä tilastointi ja jäsenrekisterin ylläpito	Viikon ruokalistan suunnittelu	Kotisivujen ylläpito
Klubilehden tuottaminen	Ostoslistan suunnittelu	Sähköposti
Tutustujien ja kävijöiden vastaanotto	Hintatietoinen ostosten tekeminen	Työnantajakontaktit: Työpaikkojen etsintä, yhteydenotot, markkinointi, tutustumiskäynnit
Klubitalon esittely tutustujille ja yhteistyötahoille	Ruuanlaitto ja leivonta	Siirtymätyö uutiset
Kopiointi, arkistointi, kirjanpito	Omavalvonta	Klubilehteen oma sivu
Puhtaaksikirjoitus	Ostosten laittaminen oikeille paikoille	Tilastointi
Käännöstyöt: ruotsi, englanti	Pöytien kattamien ja tarjoilu	Kansainvälinen yhteistyö
Sähköpostin ja faksien lähetys	Roskien lajittelu, yksikön siivous	Työpaikka ja koulutusasiat
Kokouksien esityslistojen ja pöytäkirjojen laadinta	Akvaarion hoito	Esittelymateriaali
Vastaanoton hoito		Yhteistyö virastojen kanssa
Kuntoutumissuunnitelma		Puhtaaksikirjoitus
Sisäinen - ja ulkoinen posti		Klubitalon sisäinen koulutus
Yhteydenpito jäseniin		Henkilökohtaisen siirtymätyösuunnitelman laadinta
Tiedotteiden, kirjeiden, esitteiden ja esitysmateriaalin suunnittelu		
Jäsentiedotteen tekeminen kuukausittain		

4. OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA MENETELMÄ

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti kiinnostus mielenterveyskuntoutujille järjestettävistä kuntoutumismahdollisuuksista sekä halu kehittää sitä. Kartoittaessa opinnäytetyön aiheita mielenkiinnon herätti Lahden Klubitalolaisten ajatus selvittää Klubitalolla käyvien kuntoutujien kokemuksia klubitalotoiminnasta sekä uuden esitteen tuottamisesta.

Työn tarkoituksena on tuottaa esite Lahden Klubitalolle. Työn tarpeellisuutta tukee se, että Lahdessa Klubitalo on toiminut viisi vuotta, eikä tänä aikana jäsenten henkilökohtaisia kokemuksia ole kartoitettu. Esitteen on tarkoitus tuoda mielenterveyskuntoutujille tietoa mahdollisuudesta käydä Klubitalolla. Lisäksi toivotaan, että esitteen avulla Klubitalo saisi lisää kävijöitä. Se voisi ennaltaehkäistä mielenterveyskuntoutujien syrjäytymistä yhteiskunnasta. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja käytännönläheinen. Opinnäytetyö on toiminnallinen ja tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista. Tärkeää on, että ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.)

4.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on suositeltavaa, että löytää opinnäytetyölle toimeksiantajan (Vilka & Airaksinen 2003, 16). Tämän työn toimeksiantaja on Lahden Klubitalo. Toimeksiannetun opinnäytetyön ja – prosessin avulla voi näyttää osaamista laajemmin ja herättää työelämän kiinnostusta. Sen avulla voi luoda suhteita ja päästä kokeilemaan ja kehittämään omaa innovatiivisuutta. Lisäksi se lisää vastuuntuntoa opinnäytetyöstä ja opettaa projektinhallintaa, johon kuuluu täsmällisen suunnitelman tekeminen, tietyt toimintaehdot ja – tavoitteet ja aikataulutettu toiminta sekä tiimityö. (Vilka & Airaksinen 2003, 16-17.)

Toiminnallisissa opinnäytetöissä on yksi yhteinen piirre, oli kysymys sitten painotuotteen tekemisestä tai tapahtuman järjestämisestä: viestinnällisin ja visuaalisin keinoin pyritään luomaan kokonaisilme, josta tunnistaa tavoitellut päämäärät. Tavoitteena on, että tuote erottautuu edukseen muista vastaavanlaisista tuotteista. Tuotteen, tässä työssä esitteen, tulisi siis olla yksilöllinen ja persoonallisen näköinen. (Vilka & Airaksinen 2003, 51, 53.)

Toiminnallisissa opinnäytetöissä tutkimuksellinen selvittely kuuluu idean tai tuotteen toteutustapaan. Toteutustapa tarkoittaa sekä keinoja, joilla materiaali oppaan, tässä esitteen, sisällöksi hankitaan että keinoja, joilla esitteen valmistus toteutetaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 56.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä käytetään hieman väljemmässä merkityksessä kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä, vaikka tiedon keräämisen keinot ovat samat. Toiminnallisissa opinnäytetöissä pyritään turvaamaan saadun tiedon laatu käyttämällä valmiita tutkimuskäytäntöjä perustasolla. Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei ole välttämätöntä analysoida kerättyä aineistoa yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. (Vilka & Airaksinen 2003, 57-58.) Työn aineistonhankintamenetelminä ovat Klubitalon perehdytysohjelman läpikäyminen, ydinryhmän valinta, ydinryhmätapaamiset, tapaamismuistiot, reflektiopäiväkirja sekä osallistuva havainnointi. Näistä saatua tietoa hyödynnämme uuden esitteen teossa.

4.3 Laadullinen työmenetelmä

Laadullinen työmenetelmä on toimiva selvityksen toteuttamisessa, kun tavoitteena on ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Lähtökohtana on, että haluaa kirjoittamatonta faktatietoa tai haluaa ymmärtää, millaiset uskomukset, halut, ihanteet ja käsitykset ihmisten toiminnan taustalla vaikuttavat. Toiminnallisissa opinnäytetöissä laadullinen työmenetelmä palvelee tilanteessa, jossa tavoitteena on toteuttaa kohderyhmän näkemyksiin nojautuva idea. (Vilka & Airaksinen 2003, 63.)

Havainnointia pidetään laadullisen tutkimuksen, tässä laadullisentyömenetelmän, toisena yleisenä tiedonkeruumenetelmänä. Toisaalta havainnointi ainoana aineistonkeruumenetelmänä on haasteellinen. Havainnointi on perusteltu tiedonhankkimismenetelmä, jos tutkittavasta ilmiöstä tiedetään hyvin vähän tai laisinkaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 83.) Tässä opinnäytetyössä on käytössä osallistuva havainnointi, se on tarkoituksenmukaisin aineistonkeruumenetelmä, kun tutkimuskohteena on selvä vuorovaikutuskäyttäytyminen. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija toimii aktiivisesti tutkimuksensa tiedonantajien kanssa. Sosiaaliset vuorovaikutustilanteet muodostuvat tärkeäksi osaksi tiedonhankintaa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 84.)

Havainnointi tutkimusmenetelmänä tukee Klubitalon ideologiaa sekä on luontevaa Klubitalon toiminnalle. Tästä syystä työssä ei ole käytetty minkäänlaista kyselylomaketta tai nauhoitettu kuntoutujien kanssa käytyjä keskusteluja. Työssä on pyritty mahdollisimman aitoon ja välittömään ilmapiiriin keskusteluissa kuntoutujien kanssa. Klubitalolla vietetyistä päivistä on pidetty reflektiopäiväkirjaa, johon on koottu päivän aikana esille tulleita ajatuksia ja havaintoja. Klubitalolla käyvät kuntoutajat ovat olleet tietoisia reflektiopäiväkirjan pidosta ja heillä on ollut mahdollisuus lukea ja tutustua tehtyihin merkintöihin.

5. ESITTEEN TOTEUTTAMISEN TAUSTA

Esitteen toteuttaminen alkoi Klubilaisten kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen yhteydenotosta Lahden ammattikorkeakoulun muotoiluinstituutin koulutussihteeriin. Hän lähetti sähköpostitse listan graafisensuunnittelun opiskelijoista, jotka hyötyisivät omissa opinnoissaan esitteen toteutuksesta. Työstä ja aiheesta kiinnostui Elina Nikkanen. Elinan kanssa tavattiin muutamia kertoja kasvotusten mutta pääasiassa yhteistyö toimi sähköpostitse. Koska Elina työskenteli toisella paikkakunnalla, tämä yhteistyömuoto sopi kaikille osapuolille parhaiten.

Kun yhteistyöstä oli Elinan kanssa sovittu, kysyttiin Lahdessa sijaitsevista painoalan yrityksistä heidän halukkuutta ja mahdollisuuksia osallistua esitteen painatukseen hyväntekeväisyys-periaatteella. Tämäntapaisia yhteydenottoja painofir-

mat saavat usein, joten he eivät voineet esitteitä painaa veloituksetta. Lahti Kopiolta saatiin hyvä tarjous koskien esitteen 200 kappaleen painoa ja tarjous hyväksyttiin. Hankesopimuksessa Klubitalon kanssa sovittiin, että Klubitalo kustantaa painannan. Mikäli Klubitalo ei olisi pystynyt kustantamaan esitteen painosta aiheutuvia kuluja, olisi esite painettu opinnäytetyöntekijöiden kustantamana. Lisäksi sovittiin, että esite luovutetaan Lahden Klubitalolle myös CD-ROM -muodossa, jotta he voivat tarvittaessa päivittää esitteen tietoja. Opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa Klubitalon johtaja esitti toivomuksen esitteen painomäärän nostamisesta 500 kappaleeseen kustannukset huomioiden.

5.1 Perehdytysohjelma

Jokainen opinnäyteryhmän jäsen kävi läpi Klubitalon perehdytysohjelman (LIITE 2) ja tätä kautta tutustuttiin Klubitalon arjen toimintaan sekä siellä käyviin kuntoutujiin. Perehdytysohjelma on samanlainen uusille jäsenille, henkilökunnalle sekä opiskelijoille. Perehdytykseen käytettiin aikaa neljä päivää, vaikka toki koko prosessin ajan opittiin Klubitalon toiminnasta jotakin uutta. Perehdytysohjelman läpikäyminen on tärkeää, koska se tekee opinnäytetyöntekijöistä tasavertaisia Klubitalon kuntoutujien kanssa ja helpottaa sisäänpääsyä Klubitalon päivärytmiin. Voidaan ajatella, että opinnäytetyöntekijöillä on tuolloin sama tietopohja klubitalon toiminnasta kuin uusillakin kävijöillä. Perehdytysohjelman läpikäyntiä voidaan pitää edellytyksenä, jotta työskentelyn aloittaminen ydinryhmän kanssa olisi mahdollista.

5.2 Ydinryhmän valinta ja kuvaus

Ydinryhmän valitsemisessa Klubitalon johtaja sekä muu henkilökunta ovat olleet aktiivisessa roolissa, koska he tuntevat ja tietävät kuntoutujien toimintakyvyn paremmin kuin opinnäyteryhmä. Ryhmäkoon ollessa sopiva, se mahdollistaa ydinryhmäläisten tutustumisen toisiinsa ja sitä kautta avoimen keskustelun. Ryhmäläisten tuntiessa toisensa, heidän on helpompi tuoda esille omia henkilökohtaisiakin kokemuksia. Kaikkien mielipiteille jäisi keskustelussa tilaa ja jokaisella

olisi helpompi olla oma itsensä. Ydinryhmätapaamisia pidettiin yhteensä seitsemän.

Ydinryhmä koostuu kuudesta henkilöstä. Ydinryhmän kokoon vaikuttavat käsitksemme toimivasta ryhmästä sekä ryhmädynamiikasta, jolloin kuuden ihmisen ryhmä ei olisi liian suuri. Ydinryhmäläisistä kolme on Klubitalolla vasta vähän aikaa käyneitä ja kolme pidempään jäsenenä ollutta henkilöä. Koska ryhmässä on sekä uusia että vanhoja klubilaisia, toivomme että keskusteluissa nousee esille heidän välillään kokemuseroja. Tämä näkökulma tukee havainnointimme luotettavuutta.

5.3 Itsearviointin kirjoittaminen

Ydinryhmätapaamisissa keskustelun runkona olivat standardien toteutumista ohjaavat kysymykset. Kysymyssarjoista valittiin ne kysymykset, joilla uskottiin saavutettavan parhaiten tietoa klubitalolaisten kokemuksista talon toimintaa kohtaan (LIITE 3). Näin ajateltiin, koska valitut kysymykset käsittelivät monipuolisesti koko Klubitalon toimintaa. Keskustelua syntyi Klubitalon toiminnasta, ilmapiiristä, henkilösuhteista sekä hallinnollisista asioista. Kysymyksistä saadut vastaukset koottiin kysymysten alle. Ydinryhmäläisten lisäksi vastaukset saatiin myös henkilökunnalta ja ne yhdistettiin ydinryhmäläisten vastausten tueksi. Tiedonkeruun jälkeen vastausten perusteella kirjoitettiin kustakin aihealueesta yhtenäinen tiivistelmä (LIITE 4). Kirjoitettu tiivistelmä on itsearviointia Lahden Klubitalon toiminnasta, jota Klubitalo voi halutessaan hyödyntää oman toimintansa arvioimisessa. Itsearviointinista saatua tietoa hyödynnettiin uuden esitteen teossa.

6. ESITTEEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Esite

Jokainen julkaisu- painettu tai sähköinen - on viesti yhteisöstään. Se kertoo omaa kieltään siitä, millaisesta yrityksestä tai yhteisöstä on kyse, mitä se tekee, millaisia ihmisiä siellä työskentelee, mikä on sille tärkeää ja missä se on hyvä. Vaikka julkaisujen ensisijainen tehtävä on usein tiedon välittäminen, ne ovat siinä ohessa myös vahvoja mielikuvien luoja. (Loiri 1998, 8.) Tässä työssä julkaisulla tarkoitamme Klubitalolle toteutettavaa esitettä. Esitteen suunnittelu ja tuottaminen kaikine vaiheineen siihen asti, kunnes se on lukijalla, on pitkä ja vaativa prosessi. Esitteen tekemiselle pitää olla perustelut ja tavoitteet eli keitä varten se tehdään ja mitä tarkoitusta se on täyttämässä: lisäämässä myyntiä, kirkastamassa yrityskuvaa vai parantamassa henkilöstön motivaatiota. (Loiri 1998, 9.)

Hyvä ulkoasu palvelee esitteen sisältöä. Taitto eli tekstin ja kuvien asettelu paperille on hyvän esitteen lähtökohta. Ilmava taitto lisää ohjeen ymmärrettävyyttä. (Torkkola, Heikkinen & Tiainen 2002, 53.) Esitteessä tulee olla loogisen esitysjärjestyksen ohella selkeä kappalejako – yhdessä kappaleessa kerrotaan yksi asiakokonaisuus – lisää ohjeen ymmärrettävyyttä (Torkkola ym. 2003, 43). Esitteen luettavuutta, kiinnostavuutta ja ymmärrettävyyttä lisäävät hyvin valitut, tekstiä täydentävät ja selittävät kuvat ja piirroksat. Kuvien käyttöön vaikuttavat tekijänoikeudet. Kuvat ja piirroksat on suojattu tekijänoikeuslailla, jonka mukaan kirjallisen tai taiteellisen teoksen tekijänoikeudet kuuluvat teoksen luojalle. Ne valokuvat, jotka eivät ole valokuvateoksia, on suojattu valokuvan suojalla. (Torkkola ym. 2002, 43.) Lahden Klubitalolla on lupa käyttää Klubitalon hallussa olevia valokuvia ja logoja. Tästä syystä ei tarvittu erillisiä lupia esitteessä käytettyihin valokuviin ja logoihin.

6.2 Esitteen tarkoitus

Esitteen tarkoituksena on tarjota tietoa Klubitalosta ja sen toiminnasta uusille ja vanhoille mielenterveyskuntoutujille. Esitettä on tarkoitus jakaa myös yksityisille mielenterveyskuntoutusta tarjoaville palveluntuottajille, avoterveydenhuollon toimipisteisiin sekä Päijät-Hämeen keskussairaalan psykiatrisille osastoille. Esitettä on saatavilla tietenkin myös Klubitalolta. Esitteen on tavoitteena markkinoida Klubitaloa kuntouttavana yhteisönä sekä tiedon lisäämisen kautta ennaltaehkäistä mielenterveyskuntoutujien syrjäytymistä yhteiskunnasta. On tärkeää yrittää kannustaa erilaisista mielenterveysongelmista kärsiviä ihmisiä hakeutumaan sosiaalisiin suhteisiin ja lisätä kuntoutujien omaa vastuuta kuntoutumisestaan.

Verrattuna Klubitalon vanhaan esitteeseen esille haluttiin tuoda enemmän kuntoutujien näkökulmaa ”kuntoutujalta kuntoutujalle”. Tekstejä esitteeseen poimittiin ydinryhmätapaamisista, mutta myös muiden Klubilaisten mielipiteitä huomioitiin. Tarkoituksena oli luoda yhtenäisempi ja selkeämpi esite. Esitteen kohderyhmänä ovat uudet Klubitalolle tulevat mielenterveyskuntoutajat. Esitteestä pitäisi käydä ilmi, mikä paikka Klubitalo on, missä se on, mitä Klubitalotoiminta on ja mitä Klubitalolla on mahdollisuus tehdä. Esitteen tulisi herättää mielenkiinto Klubitaloa kohtaan, jonka vuoksi esitteen sisältöä on rajattu. Tuleva kuntoutuja saa mahdollisen tutustumiskäynnin jälkeen laajan perehdytyksen Klubitalon toimintaan, jonka vuoksi esitteessä ei tarvitse kertoa kaikkea.

6.3 Esitteen sisältö

Esitteen sisältöön vaikuttavat jäsenten ja ydinryhmäläisten näkemykset siitä, mitä he haluavat omista kuntoutumiskokemuksistaan tuoda esille. Lahden Klubitalon toivomus on, että esitteestä tulee lyhyt, selkeä, helposti kopioitava ja – luettava. Valmiin esitteen koko ei tule ylittää A5:tä, mutta sivumäärään on mahdollisuus vaikuttaa. Lisäksi klubilaisten toivomuksena on, että esite olisi mustavalkoinen ja siihen liitettäisiin Lahden Klubitalolta otettuja valokuvia. Painosta vastaavan yhteistyötahon löytyessä esite voi olla myös värillinen.

Hankalinta oli kuvien valinta uuteen esitteeseen. Muutamia keskusteluja aiheesta käytiin Klubitalon henkilökunnan kanssa. Esitteessä haluttiin tuoda esille yhteisöä, jolla on mielekästä toimintaa. Alkuun valitut kuvat olivat Klubilaisten mielestä liian huvitoiminta-painotteisia ja peittivät näin alleen Klubitalon todellisen toimintaidean. Kuvia esiteversioihin vaihdettiin useasti ja lopulta löytyi kuvat, jotka suurinta osaa Klubitalolaisia miellyttivät. Myös opinnäytetyöntekijät kokivat, ettei alkuperäinen ajatus Klubitalolaisen näkökulmasta hävinnyt. Kuviin liittyi toinenkin ongelma, laatu. Kuvien laadun suhteen pitikin olla tarkkana, jotta se säilyisi eheänä myös painetussa versiossa. Tämän vuoksi muutamien hyvien valokuvien käyttö estyi. Kaiken kaikkeaan hyvälaatuisia sekä Klubitalon toimintaa hyvin kuvaavia valokuvia löytyi valmiina Klubitalolta, joten valokuvamaan ei tarvinnut ryhtyä. Esitteen kansikuvan Klubilaiset valokuvasivat juuri tätä esitettä varten. Esitteessä kerrotaan yleistä tietoa Klubitalosta mutta myös suoria lainauksia ydinryhmätapaamisista on käytetty. Lahden Klubitaloon läheisesti liittyviä yhteistyökumppaneita on huomioitu käyttämällä esitteessä heidän logojaan. Kunnioittaen graafisen suunnittelun opiskelijan toivetta esitteessä ei mainita hänen nimeään. Opinnäytetyössä nimen mainitseminen on luvallista. Elina työsti esiteversion kootusta materiaalista. Jokainen esiteversio annettiin Klubitalolaisille arvioitavaksi, niistä kerättiin kommentit ja parannusehdotukset ja ne lähetettiin takaisin Elinalle. Tällä tavalla jatkettiin kunnes lopputulos oli kaikkien mieleinen.

6.4 Ydinryhmätapaamiset ja havainnointi

Ydinryhmätapaamisten tarkoituksena on tuoda esille ideoita esitteen sisällöksi, joiden pohjalta esitettä työstetään. Tapaamisten runkona käytetään ICCD:n itsearviointioppaasta valittuja kysymyksiä. Oppaan kysymykset ovat apuna Klubitalon toimintaa koskevan itsearvioinnin kirjoittamiselle, koska ne käsittelevät laajasti ja monipuolisesti koko Klubitalon toimintaa ja organisaatiota. Oppaan kysymysten hyödyntäminen on tärkeää, koska se kertoo millä tavalla Klubitalon toimintaa ohjaavien standardien toteutuminen näkyy käytännössä. Ydinryhmätapaamisissa havainnoitiin ydinryhmäläisten käyttäytymistä, ilmeiden ja eleiden käyttöä sekä yleistä ilmapiiriä. Näistä tehtyjä johtopäätöksiä kirjattiin muistiin ja niitä hyödynnettiin uudessa esitteessä.

6.4.1 Reflektiopäiväkirja

Opinnäytetyöprosessin aikana pidettiin reflektiopäiväkirjaa, joka oli oman työn apuväline. Siihen koottiin ajatuksia, omia pohdintoja sekä havaintoja perehdytyspäivistä alkaen. Päiväkirjan pitäminen helpotti työhön liittyvien asioiden palauttamista mieleen silloin, kun työn tekeminen ei vielä ollut säännöllistä. Reflektiopäiväkirja oli hyvä apuväline projektin suunnittelussa ja kokonaiskuvan hahmottamisessa, sillä sovitut tapaamiset ja niistä vastaavat henkilöt kirjattiin siihen muistiin. Opettajan kanssa pidetyt ohjauspalaverit ja niistä saatu palaute ja kehitysehdotukset olivat mietinnässä reflektiopäiväkirjan sivuilla.

6.4.2 Tapaamismuistiot

Jokaisen pidetyn ydinryhmätapaamisen jälkeen kirjoitettiin tapaamismuistio (LIITE 5). Muistioon kirjattiin tapaamisen kulku ja keskustelun aiheet sekä ydinryhmäläisten yhteisiä ajatuksia ja ehdotuksia. Seuraavassa tapaamisessa yksi ydinryhmäläinen luki ääneen edellisen tapaamismuistion. Tapaamismuistiota pidettiin hyvänä, koska se auttoi ryhmäläisiä orientoitumaan tilanteeseen. Myös tapaamisista poissaolleet ydinryhmäläiset saivat käsitystä siitä, miten tapaamisissa oltiin edetty. Klubitalon neuvonnassa pidettiin kansiota, johon tapaamismuistiot tulostettiin. Kansio toimi myös viestintävälineenä kuntoutujien ja opinnäytetyöntekijöiden välillä. Kuntoutajat saivat kirjoittaa kansioon palautetta ja kehittämisideoita esitettä varten. Kansiota luettiin säännöllisesti. Kansiossa pidettiin myös opinnäytetyön teoreettista viitekehystä, jotta kuntoutajat voisivat siihen halutessaan perehtyä.

6.5 Projektin yhteistyötahot

Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä ovat ydinryhmäläiset, muut Klubitalolla kävijät, Klubitalon henkilökunta, Lahden ammattikorkeakoulun graafisen suunnit-

telun opiskelija sekä Lahti Kopio. Ohjaavana opettajana opinnäytetyössä toimii hoitotyön lehtori, TtM Helena Sillanpää. Opiskelijaopponoijina ovat Sanja Rinne-Pellenec ja Mira Vepsäläinen (LIITE 6).

7. POHDINTA

Alkuvaiheessa kartoitimme yhdessä Klubitalon henkilökunnan ja siellä käyvien mielenterveyskuntoutujien kanssa minkälainen opinnäytetyö parhaiten palvelisi kaikkia osapuolia. Aluksi suunnitelmana oli toteuttaa määrällinen tutkimus, joka olisi toteutettu kyselylomakkeen avulla. Sillä olisi kartoitettu Lahden Klubitalolla käyvien mielenterveyskuntoutujien kokemuksia Klubitalotoiminnasta. Ohjaava opettaja kyseli meiltä kuitenkin halukkuutta ryhtyä toteuttamaan projektiluonteista opinnäytetyötä, jossa menetelmä voisi olla luovempi jolloin se mahdollistaisi kuntoutujien konkreettisen mukana olon projektissa. Hetken mietittyä päätimme yrittää tämänkaltaista toteutusta, vaikka entuudestaan ei samankaltaisia opinnäytetöitä oltu tehty.

Huolimatta siitä, että toteutimme työn projektiluonteisella tavalla, tuotti se ajoittain hankaluuksia. Meiltä puuttui runko, josta olisi voinut tarpeen mukaan katsoa mallia. Klubitalon henkilökunta toi esille, että he tarvitsisivat uuden esitteen Klubitalolle, joten esitteen toteuttaminen oli alusta asti selvää. Koska Klubitalo hakee sertifikaattia tämän vuoden aikana kattojärjestöltään, heräsi siitä ajatus, että voisimme alkaa muokkaamaan uutta esitettä arvioimalla yhdessä ydinryhmäläisten kanssa Klubitalon toimintaa. Mikäli työ olisi toteutettu määrällisellä tutkimusmenetelmällä, otos olisi ollut suhteettoman suuri esitteeseen vaadittavan tiedon suhteen. Projektiluonteinen työ tuki myös Klubitalon henkeä.

Opinnäytetyön alussa teimme alustavan suunnitelman työn aikataulusta (LIITE 6). Työhön liittyvän tiedonhankinnan teimme suunnitellusti. Opinnäytetyötä työstettiin syksystä 2006 alkaen. Aikataulua olemme joutuneet muuttamaan useamman kerran työn ulkopuolisistakin syistä. Siksi olikin hyvä, että aloitimme työskenteilyn ajoissa.

Mielestämme koottu ydinryhmä toimi hyvin. Harmillista oli kuitenkin se, että ryhmän pienuudesta johtuen yhdenkin henkilön poissaolo näkyi ryhmän työskentelyssä. Ryhmässä oli mukana erilaisia persoonia, jonka ansiosta esille tulleet näkemykset olivat rikkaita. Käytimme opettajan ohjausta ongelmatilanteiden selvittämiseksi ja työn kokonaisvaltaisessa hahmottamisessa helpottikin se, että jaoin me työn selkeästi teoria- ja toteutusosaan.

Pyrimme ydinryhmätapaamisissa havainnoimalla sekä reflektiopäiväkirjan avulla selvittämään jäsenien kokemuksia siitä, miten Klubitalon toiminta on tukenut heidän kuntoutumistaan mielenterveydellisten ongelmien parissa. Keskustelutilanteet herättivät ydinryhmäläisten keskuudessa avointa vuoropuhelua, josta teimme muistiinpanoja. Muistiinpanot auttoivat itsearviointin kirjoittamisessa. Työn edetessä loppua kohti alkoi selviämään tehdyn työn valtava määrä; uuden esitteen olisi saanut tehtyä huomattavasti pienemmälläkin vaivannäöllä. Toisaalta tehty työ tarjosi meille paljon uusia kokemuksia. Mielenkiintoista olisi saada tulevaisuudessa tietää, paljonko Lahden Klubitalolla kävijämäärät mahdollisesti lisääntyvät uuden esitteen jakelun myötä ja moniko mielenterveyskuntoutuja löytää Lahden Klubitalon oman asuntonsa lisäksi.

Yhteenvedona voimme todeta, että tämänkaltainen projektityöskentely on haasteellista, mutta uusien työskentelytapojen kokeileminen on antoisaa. Oman luovuuden ja innovatiivisuuden hyödyntäminen lisäsi motivaatiota työn toteuttamiseen. Projekti ei ole helpoin tapa työskennellä, mutta antoi tekijöilleen vapautta. Projektin aikana opimme tuntemaan kuntoutujia mutta myös toisiamme. Saimme oppimiskokemuksen projektin hallinnasta sekä ryhmän kyvystä sopeutua erilaisiin tilanteisiin.

LÄHTEET

Huovila, L. 2004. Masennustilat -inhimillistä kärsimystä ja kansantauti. *Mielenterveys* 5/2004. 15-17.

Iija, A., Almqvist, S. & Kiviharju-Rissanen, U. 1996. Mielenterveystyön perusteet hoitotyössä. Tammer-paino oy Tampere.

Järvikoski, A. & Härkääpää, K. 2005. Kuntoutuksen perusteet. WSOY.

Lehto, P. 2001. Fountain House Klubitalo, passiivisesta vastaanottajasta aktiiviseksi toimijaksi. Etelä-Kymen sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry, Mahdollisuuksien työpaja. Kotka

Lehtonen, J. & Lönnqvist, J. 2001. Mielenterveys ja psykiatria. Teoksessa Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (toim.) 2001: Psykiatria. Kustannus Oy Duodecim, 13, 17.

Liskola, P. 1999. Onnistuneita malleja kuntoutukseen. Mielenterveys 6/1999, 38. vuosikerta. Suomen mielenterveysseura. Painotalo Auranen Oy, Helsinki. 32.

Loiri, P. 1998. HUOM! Visuaalisen viestinnän käsikirja. Helsinki infovietintä.

Muhli, M. 2001. Kuntoutumista tukeva yhteisöllisyys Imatran klubitalolla. Sosiaalialan tutkintotyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.

Outinen, M., Holma, T. & Lempinen, K. 1994. Laatu ja asiakas, laatutyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Wsoy . Helsinki.

Nettineuvo.

<http://www.nettineuvo.fi/mielenterveys> [Viitattu 28.11.2006]

Outinen, M., Holma, T., Lempinen, K. & Haverinen, R. 1999. Seitsemän laatu-polkua. Vaihtoehtoja laadunhallintaan sosiaali - ja terveydenhuollossa. Suomen kuntaliitto. Helsinki.

Paatero, H. & Rissanen, P. 2004. Näkökulmia mielenterveyskuntoutukseen. Kuntoutus 3/2004, 4-11.

Pelkonen, M. & Perälä, M-L. 1992. Hoitotyön Laadunvarmistuksen perusteet. Tammer-paino Oy. Tampere.

Pöyhönen, E. (toim.) 2003. Mielenterveyskuntoutujien klubitalo, Stakes. Helsinki.

Torkkola, S., Heikkinen, H. & Tiainen, S. 2002. Potilasohjeet ymmärrettäviksi- opas potilasohjeiden tekijöille. Tammer-paino Oy, Tampere.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Verkkotietokirja. Wikipedia.

Www.http://fi.wikipedia.org/wiki/sosiaalinen_syrj%C3%A4ytyminen [Viitattu 30.3.2007]

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerrus kirjapaino Oy. Jyväskylä

Vuorinen, M., Liskola, P. & Varanka, M. 1995. Fountain House- psykososiaalisen kuntoutuksen malli. Teoksessa vajaakuntoisten työllistämisen edistämistätiö 1995, Fountain house, mielenterveyskuntoutujien klubitalo. SP-paino Ky, Helsinki

Kansanterveyslaitos.

[Viitattu 9.11.2006] <http://www.ktl.fi/mielialahairiot>

LIITTEET

LIITE 1

Klubitalon kansainväliset standardit 2006

Jäsenyys

1. Jäsenyys on vapaaehtoinen ja aikarajoitteeton
2. Klubitalo päättää uusien jäsenien hyväksymisestä. Jäseneksi pääsee kuka tahansa, jolla on tai on ollut mielisairaus, ellei hän sillä hetkellä merkittävästi uhkaa Klubitaloyhteisön turvallisuutta.
3. Jäsenet valitsevat, kuinka he hyödyntävät Klubitaloa ja keiden henkilökuntaan kuuluvien kanssa he työskentelevät. Jäseniä ei pyritä pakottamaan osallistumiseen sopimusten, aikataulujen tai sääntöjen avulla.
4. kaikilla jäsenillä on tasavertainen oikeus käyttää kaikkia Klubitalon tarjoamia mahdollisuuksia riippumatta diagnoosistaan tai toimintakyvystään.
5. Jäsenet voivat halutessaan olla mukana kirjoittamassa kaikkia asiakirjoja, jotka koskevat heidän osallistumistaan Klubitalon toimintaan. Kaikki tällaiset asiakirjat allekirjoittaa sekä jäsen että henkilökuntaan kuuluva.
6. Jäsenillä on oikeus palata milloin tahansa klubi-yhteisöön poissaolon pituudesta riippumatta, mikäli heidän paluunsa ei aiheuta uhkaa klubitaloyhteisölle.
7. Klubitalolla on tehokas järjestelmä yhteyden pitämiseksi niihin jäseniin, jotka eivät käy Klubitalolla, alkavat eristäytyä yhteiskunnasta tai ovat sairaalahoidossa.

Henkilösuhteet

8. Kaikki klubitalon kokoukset ovat avoimia sekä jäsenille että henkilökunnalle. Klubitalolla ei ole sellaisia muodollisia, pelkästään jäsenille tai pelkästään henkilökunnalle tarkoitettuja kokouksia, joissa keskusteltaisiin toimintaan liittyvistä päätöksistä ja jäseniin liittyvistä asioista.
9. Klubitalossa on henkilökuntaa riittävästi tukemaan jäsenten sitoutumista mutta niin vähän, ettei henkilökunta selviydy velvollisuuksistaan ilman jäsenten aktiivista osallistumista.
10. Klubitalon henkilökunnalla on yleisluonteinen rooli. Koko henkilökunnalla on yhteinen vastuu työllistymisestä, asumisesta, ilta-, viikonloppu- ja

juhlapäivätoiminnasta ja yksiköiden toiminnasta. Klubitalon henkilökunta ei jaa aikaansa klubitalon ja muiden suurten työvelvoitteiden kesken.

11. Vastuu klubitalon toiminnasta on jäsenillä ja henkilökunnalla ja viime kädessä klubitalon johtajalla. Keskeistä tässä vastuussa on jäsenten ja henkilökunnan sitoutuminen kaikkeen klubitalon toimintaan.

Tilat

12. Klubitalo on erillinen yksikkö, jolla on oma nimi, osoite ja puhelinnumero.
13. Klubitalolla on omat toimitilat. Se on erillään mielenterveyskeskuksista ja laitoksista, eikä sen tiloja käytetä muuhun toimintaan. Klubitalon tilat on suunniteltu niin, että ne mahdollistavat työpainotteisen päivän ja ovat samalla viihtyisät ja kooltaan tarkoituksenmukaiset sekä viestittävät arvostusta ja kunnioitusta.
14. Jäsenet ja henkilökunta pääsevät kaikkiin klubitalon tiloihin. Pelkästään henkilökunnalle tai pelkästään jäsenille tarkoitettuja tiloja ei ole.

Työpainotteinen päivä

15. Työpainotteinen päivä sitouttaa jäsenet ja henkilökunnan yhdessä, rinta rinnan huolehtimaan klubitalon toiminnasta. Klubitalo kiinnittää päähuomion jäsenten vahvuuksiin, taipumuksiin ja kykyihin, joten työpainotteiseen päivään ei saa sisältyä lääkehoitoa eikä päiväkeskus- tai terapiatoimintaa.
16. Klubitalolla tehdään yksinomaan työtä, joka syntyy klubitalon toiminnasta ja klubitaloyhteisön kehittämisestä. Maksullinen tai ilmainen työ ulkopuolisille henkilöille tai yhteisöille ei ole hyväksyttävää klubitalolla. Jäsenille ei makseta palkkaa mistään klubitalotyöstä, eikä mitään keinotekoisia palkkiojärjestelmiä ole.
17. Klubitalo on avoinna vähintään viitenä päivän viikossa. Työpainotteinen päivä vastaa tavanomaisia työaikoja.
18. Klubitalo on organisoitu yhdeksi tai useammaksi työyksiköksi, joissa kussakin on riittävästi henkilökuntaa, jäseniä ja mielekästä työtä täysipainoi-

sen ja sitoutumista tukevan työpainotteisen päivän toteuttamiseksi. Yksiköiden kokouksia pidetään jäsenten ja henkilökunnan suhteiden ylläpitämiseksi sekä päivän töiden organisoimiseksi ja suunnittelemiseksi.

19. Kaikki klubitalon työ on suunniteltu auttamaan jäseniä saamaan takaisin omanarvontuntonsa, itseluottamuksensa ja mielekkyyden elämälleen. Sen ei ole tarkoitus olla mihinkään tiettyyn työhön valmentavaa koulutusta.
20. Jäsenillä on mahdollisuus osallistua kaikkiin klubitalon töihin, myös hallintoon, tutkimukseen, jäseneksi ottoon ja perehdyttämiseen, yhteydenpitoon poissaoleviin jäseniin sekä henkilökunnan työhönottoon, valmennukseen ja arviointiin, suhdetoimintaan, edunvalvontaan ja klubitalon vaikutavuuden arviointiin.

Työllistyminen

21. Klubitalo mahdollistaa jäsentensä paluun ansiotyöhön siirtymätyön, tuetun työn ja itsenäisen työn avulla. Siksi klubitalo ei työllistä jäseniään klubitalon sisäisessä liiketoiminnassa, erillisissä klubitalon yrityksissä eikä suoja-työpaikoissa.

Siirtymätyö

22. Klubitallolla on oma siirtymätyöohjelma, joka tarjoaa jäsenoikeutena mahdollisuuksia työskennellä liike- elämän ja teollisuuden työpaikoissa. Klubitalon siirtymätyöohjelmaan kuuluu oleellisena piirteenä se, että klubitalo takaa sijaisensa kaikille siirtymätyöpaikoille jäsenten poissaolojen ajaksi. Lisäksi siirtymätyöohjelma täyttää seuraavat kriteerit:
 - a. Halu tehdä työtä on tärkein yksittäinen tekijä, joka ratkaisee sijoittumismahdollisuuden.
 - b. Jäsenellä on mahdollisuus päästä uuteen siirtymätyöpaikkaan huolimatta onnistumisesta tai epäonnistumisesta edellisissä siirtymätyöpaikoissa.
 - c. Jäsenet työskentelevät työnantajan toimitiloissa.

- d. Työnantaja maksaa suoraan jäsenille yleiseen palkkatason mukaisen palkan mutta vähintään minimipalkan.
- e. Siirtymätyöpaikat kattavat laajan valikoiman erilaisia työmahdollisuuksia.
- f. Siirtymätyö on osa- ja määräaikaista, yleensä 15- 20 tuntia viikossa, kestoltaan 6-9 kuukautta.
- g. Jäsenten valitseminen ja valmentaminen siirtymätyöhön on klubitalon, ei työnantajan vastuulla.
- h. Klubitalon jäsenet ja henkilökunta laativat siirtymätyöpaikkoja koskevia raportteja kaikille asianmukaisille elimille, jotka käsittelevät jäsenten etuuksia.
- i. Siirtymätyöpaikoista vastaavat klubitalon henkilökunta ja jäsenet, eivät siirtymätyöhön erikoistuneet henkilöt.
- j. Klubitalon sisällä ei ole siirtymätyöpaikkoja. Taustaorganisaatiossa olevien siirtymätyöpaikkojen täytyy olla klubitalon ulkopuolella ja täyttää kaikki yllämainitut kriteerit.

Tuettu ja itsenäinen työ

- 23. Klubitalo auttaa ja tukee jäseniä hankkimaan työpaikkoja, säilyttämään ne ja myöhemmin parantamaan työllisyyttään.
- 24. Itsenäisessä työssä käyvillä jäsenillä on edelleen käytettävissä kaikki klubitalon tukimuodot ja palvelut, kuten etuuksiin liittyvä edunvalvonta sekä apu asuntoasioissa ja hoidollisissa, oikeudellisissa, taloudellisissa ja henkilökohtaisissa asioissa. Heillä on edelleen myös oikeus osallistua klubitalon ilta- ja viikonlopputoimintaan.

Koulutus

- 25. Klubitalo auttaa jäseniä pääsemään ammatillisiin ja koulutuksellisiin tavoitteisiin hyödyntämällä paikkakunnan aikuiskoulutusmahdollisuuksia. Lisäksi klubitaloilla on sisäistä koulutustoimintaa, jossa merkittävästi hyödynnetään jäsenten opetus- ja ohjaustaitoja.

Talon toiminta

26. Klubitalo sijaitsee alueella, jonne pääsee paikallisliikenteen kulkuneuvoilla niin, että sekä toimintaan osallistuminen että siirtymätyössä käyminen on mahdollista. Klubitalo tarjoaa tai järjestää toimivia vaihtoehtoja silloin, kun julkiset kulkuyhteydet ovat puutteellisia.
27. Klubitalon jäsenet ja henkilökunta tarjoavat yhteiskunnallisia tukipalveluja. Yhteiskunnalliset tukipalvelut on sijoitettu klubitalon työyksiköihin. Niihin kuuluu etuuksiin liittyvä apu, asuminen ja edunvalvonta sekä apu laadukkaiden terveydenhoidon, mielenterveyden, lääkinnän ja päihdehuollon palvelujen hankkimisessa yhteiskunnalta.
28. Klubitalo on sitoutunut järjestämään kaikille jäsenilleen valikoiman turvallisia, asianmukaisia ja kohtuuhintaisia asumisvaihtoehtoja. Klubitalolla on käytettävissään nämä kriteerit täyttäviä asumismahdollisuuksia, tai ellei ole, klubitalo kehittää oman asunto- ohjelmansa.
- Klubitalojen asunto- ohjelmat täyttävät seuraavat peruskriteerit:
- a. Jäsenet ja henkilökunta vastaavat toiminnasta yhdessä.
 - b. Jäsenet asuvat asunnoissaan omasta halustaan.
 - c. Jäsenet valitsevat asuntonsa sijainnin ja huonetoverinsa.
 - d. Toimintatapoja ja – periaatteita kehitetään klubitalon ja muun kulttuurin kanssa yhdenmukaisella tavalla.
 - e. Tuen määrää lisätään tai vähennetään jäsenen kulloistenkin tarpeiden mukaan.
 - f. Jäsenet ja henkilökunta ylläpitävät aktiivisesti yhteyksiä auttaakseen jäseniä säilyttämään asuntonsa etenkin sairaalajaksojen aikana.
29. Klubitalo arvioi vaikuttavuuttaan objektiivisesti ja säännöllisesti.
30. Klubitalon johtaja, jäsenet, henkilökunta ja muut asianmukaiset henkilöt osallistuvat klubitalomallia käsittelevään kolmen viikon koulutukseen sertifioitussa koulutuskeskuksessa.
31. Klubitalolla on virkistys- ja vapaa- ajan toimintaa iltaisin ja viikonloppuisin. Juhlapäiviä vietetään niiden varsinaisina kalenteripäivinä.

Rahoitus, johto ja hallinto

32. Klubitalolla on itsenäinen hallitus, tai jos se on liittyneenä taustaorganisaatioon, sillä on erillinen neuvoa – antava hallitus. Tämä koostuu henkilöistä, jotka ovat sellaisessa yhteiskunnallisessa erityisasemassa, että he voivat tarjota klubitalolle taloudellista, oikeudellista, lainsäädännöllistä, potilasjärjestöihin liittyvää ja yhteiskunnallista tukea ja edunvalvontaa.
33. Klubitalo laatii oman budjettinsa ja seuraa sen toteutumista. Hallitus tai neuvoa – antava hallitus hyväksyy budjetin ennen tilikauden alkua ja seuraa sitä säännöllisesti tilikauden aikana.
34. Henkilökunnan palkat ovat kilpailukykyisiä verrattuina vastaavien tehtävien palkkoihin mielenterveysalalla.
35. Klubitalolla on asianmukaisten viranomaisten tuki ja kaikki tarpeelliset luvat ja valtakirjat. Klubitalo toimii yhteistyössä sellaisten henkilöiden ja organisaatioiden kanssa, jotka voivat lisätä klubitalon vaikuttavuutta yhteiskunnassa.
36. Klubitalo on avoimia keskustelutilaisuuksia ja toimintatapoja, jotka tekevät mahdolliseksi jäsenten ja henkilökunnan aktiivisen osallistumisen päätöksentekoon, yleensä konsensuksessa, asioissa, jotka koskevat hallintoa, toimintaperiaatteista sopimista sekä klubitalon tulevaisuuden suuntalinjoja ja kehittämistä.

LIITE 2

Uuden työntekijän/opiskelijan perehdytys

Nimi:

Aloituspäivämäärä:

Perehdytys oltava käyty aloituksesta neljä viikkoa!

Perehdyttäjä	Asia	Pvm
	Työtilat	
	Työaika, vapaat, palkanmaksu	
	Työnkuva/muiden toimenkuvat	
	Yhdistys taustalla	
	Mikä on klubitalo ja klubitalon jäsenyys	
	Työterveys	
	Vakuutukset	
	Sairastapauksessa menettely	
	Turvallisuussuunnitelma	
	Klubitalon pelisäännöt	
	Standardit	
	Klubitalojen verkosto ja sen tehtävä	
	Budjetti ja rahoitus	
	Kuntouttava työtoiminta	
	Keittiöyksikkö 1 päivä	
	OP-TY 1 päivä	
	Toimisto 1 päivä	

Perehdytyksen kaikki kohdat käytyä lomake palautetaan klubitalon johtajalle.

Toimiston kone/ tulostuskansio/ uuden työntekijän.doc.

LIITE 3

Työtämme koskettavat kysymykset on kirjoitettu erilaisella tekstityylillä.

KLUBITALOJEN KANSAINVÄLINEN KEHITTÄMISKESKUS ICCD
(INTERNATIONAL CENTER FOR CLUBHOUSE DEVELOPMENT)

Standardien läpikäynnin ja itsearvioinnin opas

JÄSENYYS

1. *Näyttävätkö jäsenet yleisesti ottaen olevan aktiivisesti mukana klubitalon elämässä ja innostuneesti sitoutuneet siihen?*
2. *Näyttävätkö useimmat klubitalon jäsenet kokevan klubitalon paikkana, johon he voivat tulla saadakseen yhdessä elämänsä kuntoon, tavataksseen ystäviään ja tunteakseen itsensä hyödyllisiksi, pikemmin kuin pelkänä rentoutumis- ja seurustelupaikkana?*
3. *Ilmaisevatko jäsenet, että he kokevat klubitalon omakseen?*
4. *Ilmaisevatko jäsenet, että klubitalossa tuntuu olevan tarpeeksi työtä tehtäväksi?*
5. Yrittävätkö jäsenet saada vastuuta kaikilta talon toiminta-alueilta ja saavatko he sitä?
6. *Näyttääkö jäsenillä olevan keskenään henkilösuhteita, jotka ulottuvat klubitalon ulkopuolelle?*
7. Ovatko jäsenet mukana osavaltioin järjestöissä, paikallisissa ja/tai kansallisissa järjestöissä ja mielenterveyskuntoutujien ryhmissä? Missä?
8. Kuuluuko klubitalon henkilökuntaan entisiä jäseniä?
9. *Kutsuvatko jäsenet itseään jäseniksi (ei potilaiksi eikä asiakkaita)*

HENKILÖSUHTEET

1. *Näyttävätkö jäsenet ja henkilökunta olevan keskenään vuorovaikutuksessa vertaisina, työtovereina ja ystävinä pikemmin kuin terapeutti/potilas-, vanhempi/lapsi-, työnantaja/työntekijä- tai opettaja/oppilas-suhteessa?*
2. Onko ilmeistä, että jäsenet tuntevat klubitalon johtajan ja arvostavat häntä?
3. Kun henkilökunnan jäsenet ovat poissa yksiköstä, pitävätkö jäsenet yksiköt toiminnassa ilman heitä?
4. Ovatko jäsenet selvästi henkilökunnan mukana auttamassa toisia jäseniä asunto-, etuus- ja muissa case management- asioissa?

5. Näyttääkö henkilökunta ottavan talon toiminnot vakavasti, niin ettei se pidä roolinaan ”etsiä jäsenille jotain tekemistä”?
6. Näyttääkö henkilökunta ideoivan talossa tehtäväksi uutta, luovaa työtä: audiovisuaalista viestintää, jäsenten koulutusta, edunvalvontaa ym.?
7. Puhuuko henkilökunta ”meidän klubitalosta” eikä” heidän - jäsenten- klubitalosta
8. ***Näyttääkö henkilökunta suhtautuvan jäseniin kunnioittavasti eikä alentuvasti?***
9. Ovatko jäsenet ja henkilökunta keskenään tekemisissä klubitalon ulkopuolella?
Onko klubitalolla joitakin toimintaohjeita ja käytäntöjä, jotka voisivat estää tällaisen kanssakäymisen?
10. Pidetäänkö klubitalon kulttuurissa selviönä, että jäsenet ovat aina edustettuina konferensseissa, työpajoissa(workshop), kokouksissa, varainharkintatapahtumissa ja siirtymätyön kehittämisessä ym.?
11. Viettääkö klubitalon johtaja huomattavan paljon aikaa klubitalon jäsenten kanssa?
12. Viettääkö henkilökunta suurimman osan aikaansa jäsenten kanssa (eikä syö erikseen ja etsi paljon syitä olla erillään jäsenistä päivän aikana)?
13. Pystyykö henkilökunta luontevasti keskustelemaan jäsenten kanssa näiden lääkityksestä omaksumatta auktoriteetin roolia varmistaakseen, että jäsenet noudattavat lääkitystään?
14. ***Näyttääkö henkilökunta olevan aidosti kiinnostunut, innostunut ja sitoutunut työhönsä klubitalossa?***

KLUBITALON TILAT JA ILMAPIIRI

1. ***Onko klubitalo helppo löytää? Onko siinä selvä ja houkutteleva nimitys ja sisäänkäynti ?***

2. Tuleeko klubitalossa ensimmäisellä käynnillä selväksi, että kyseessä on työpainotteinen toiminta eikä päiväkeskus, seurustelu tai viihteellinen toiminta?
3. Onko klubitalon sisustus viihtyisä ja kodikas tai klubityyppinen eikä laitospäinen?
4. Vastaavatko työtilat tarkoitustaan (niin ettei työtiloissa ole pelipöytiä, televisioita, stereoita ja juoma- tms. automaatteja)?
5. Ovatko oleskelu- tai olohuonetilat selvästi erillään työtiloista?
6. Onko vastaanottotila ("respa"), joka on helppo löytää ja miellyttävä?
7. Näyttävätkö jäsenet liikkuvan luontevasti suurimmassa osassa klubitalon tiloja, arkailematta mennä henkilökunnan työpisteisiin tai muille "kielletyille alueilla"?
8. Ovatko henkilökunnan työpöydät enimmäkseen työyksiköissä?
9. Näyttävätkö jäsenet tuntevan talon hyvin, niin että he esim. tietävät, missä mitäkin tavaroita säilytetään, mitä työtä missäkin tiloissa tehdään ja ketkä osallistuvat mihinkin projekteihin?

10. Onko talossa lämmin ilmapiiri?

11. Kohtaako talon yleisvaikutelma ja siellä vallitseva energisyys ihmisten mielialaa (eikä vaikuta masentavasti)?

12. Ovatko yksiköiden työvälaineet ajanmukaisia, toimivia ja yksikön töiden kannalta tarkoituksen mukaisia?

TYÖPAINOTTEINEN PÄIVÄ

1. Onko useimmilla jäsenillä yksiköissä tärkeä rooli (eikä tehtäviä)?

2. Tietävätkö yksikön ihmiset, montako jäsentä heidän yksikössään on ja missä nämä milloinkin ovat?
3. **Onko jokaisessa yksikössä sitoutuvaa, mielenkiintoista ja tärkeää työtä, joka riittää sitouttamaan kaikki sen yksikön jäsenet?**
4. **Onko jäsenten helppo päästä käsiksi työhön yksikössä?**
5. **Osallistuvatko useimmat jäsenet ja henkilökuntaan kuuluvat aktiivisesti yksikkönsä työhön sekä aamu- että iltapäivällä?**

6. *Pystyykö jokainen yksikkö kertomaan päivän päätteeksi, mitä siellä on saatu aikaan?*
7. *Onko talon kaikissa työtiloissa koko päivän ajan henkilökuntaa paikalla jäseniä kannustamaan?*
8. Sitoutuvatko jäsenet työhön henkilösuhteiden avulla(suhteet henkilökuntaan ja tosiin jäseniin), niin ettei heille pelkästään jaeta tehtäviä.
9. *Työskenteleekö henkilökunta jäsenten kanssa rinta rinnan eikä työnjohtajina ja valvojina?*
10. *Onko kaikki klubitalossa tehtävä työ klubitalon omaa työtä klubitalolle?*
11. Johdetaanko yksiköiden kokouksia yhteistyössä henkilökunnan ja jäsenten kesken?
12. Onko joka yksikössä aktiivista yhteydenpitotoimintaa(outreach/reach-out)?
13. aktivoidaanko talossa käyviä mutta siellä passiivisia jäseniä mukaan toimintaan(”inreach”)
14. Onko yksikössä tehtäväalue hyvin määritelty, niin että se on selvä sekä jäsenille että henkilökunnalle?
15. Tietävätkö jäsenet, mitä työtä tekemään he tulevat yksikköönsä minäkin päivänä?
16. Onko selvää, että sekä jäsenet että henkilökunta kantavat vastuun yksikön työstä?
17. kestääkö työpainotteinen päivä vähintään kuusi tuntia?
18. Onko yksiköiden kokouksissa ja talokokouksissa riittävästi työskentelyn organisoimiseksi ja klubitalon kehittämiseksi muttei niin paljo (tai niin pitkiä) että ne haittaavat päivän työtötä?
19. *Osallistuvatko jäsenet perinteisiin henkilökunnan tehtäviin kuten hallintoon, uusien työntekijöiden työhön ottoon, kirjanpitoon, urasuunnitelmien ylläpitoon, tilastointiin, laskutukseen, jäseneksi ottoon ja perehdytykseen?*
20. Tekevätkö jäsenet työtä klubitalossa ilman mitään taloudellista etua tai keinotekoista palkkiojärjestelmää?
21. *Valitsevatko jäsenet yksikkönsä?*

22. Valitsevatko jäsenet, keiden henkilökuntaan kuuluvien kanssa he haluavat työskennellä?
23. Osallistuvatko jäsenet edunvalvontatoimintaan?
- 24. Vallitseeko klubitalossa luottamus ja hyvä yhteishenki, niin että jäsenet rohkenevat käyttää koko nimeään klubitalon julkaisuissa?**

SIIRTYMÄTYÖ

1. Onko klubitalossa siirtymätyölle oma organisaatio, joka toimii kokonaan klubitalon tiloissa ja jonka henkilöstö on kokonaan klubitalon henkilökuntaa?
2. Tunnustetaanko st taatuksi jäsenoikeudeksi?
3. Käykö st:ssä yli 25% klubitalon keskimääräisessä päivittäiskävijämäärästä?

Kuinka paljon st-paikoista on kokovuotisia? _____

Kausiluonteisia? _____

Enemmän kuin 15h viikossa? _____

- 4. Tutkiiko klubitalo työpaikkojen sopivuuden st-paikoiksi? Miten?**
5. Opettelevatko klubitalon työvalmentajat ensin kaikki työtehtävät?
6. Kouluttaako työvalmentaja jäsenet työhön ja onko hän st-paikalla mukana, kunnes kaikkien osapuolten mielestä jäsen on valmis työskentelemään itsenäisesti?
7. Tehdäänkö jokaiselle st-paikalle alkukoulutusjakson jälkeen määräajoin tukikäyntejä?
8. Kannustetaanko st:ssä olevia jäseniä palaamaan loppupäiväksi klubitalolle?
9. Pyritäänkö st:ssä oleville jäsenille tietoisesti tekemään houkuttelevaksi olla aktiivisia talossa muun ajan päivästä?
10. Takaako klubitalo siirtymätöihin tuuraajat, joko muista jäsenistä tai henkilökunnasta? Millä tavoin klubitalo hoitaa nämä tuuraukset?

11. Nähdäänkö vastuunkanto st-paikoista koko henkilöstön asiana (ei vain st:hen erikoistuneiden henkilöiden tehtävänä)
12. Onko st-jaksojen kestolla aikaraja? (keskimäärin 6-9kk)?
13. Onko halu tehdä työtä tärkein yksittäinen sijoittumismahdollisuuden määräävä tekijä (ei arviointimenettelyt, soveltuvuustestaus tai työkykyarviot)?
14. Järjestetäänkö st:ssä oleville säännöllisesti päivällisiä tai joitakin muita juhlia?
- 15. Auttaako klubitalo jäseniä etenemään itsenäisen työllistymisen suuntaan? Kuinka?**
- 16. Näyttääkö henkilökunta uskovan jäsenten kykyyn tehdä oikeaa työtä?**
17. Tarjoaako klubitalo pelkästään todellisia työmahdollisuuksia oikeilla työpaikoilla (ei jäsenten yrityksissä, työporukoissa tai suojatyöpaikoilla)? Luettele mahdolliset poikkeukset
18. Saavatko st:ssä olevat jäsenet palkkansa suoraan työnantajalta?
19. Onko jäsenillä mahdollisuus uusiin st-paikkoihin riippumatta onnistumisesta tai epäonnistumisesta aikaisemmissa siirtymätyöpaikoissaan?
20. Saavatko jäsenet st:stä ainakin minimipalkan?
21. Sisältyykö siirtymätyöohjelmaan laaja valikoima työmahdollisuuksia? Luettele, minkä tyyppisiä töitä siihen kuuluu:
22. Vastaako klubitalo jäsenten valinnasta ja valmentamisesta (ei työnantaja)? Poikkeuksia?

TALON TOIMINTA

1. Vietetäänkö yleisiä juhlapäiviä niiden varsinaisina kalenteripäivinä?
2. Jos henkilökunta auttaa jäseniä etuuskien ja palvelujen hankinnassa yms. , onko selvää, ettei henkilökunta ole tällöin hoitajien roolissa?
3. Edustavatko jäsenet aktiivisesti klubitaloa lausunnonantajina, komiteoiden asiantuntijoina, potilas- ja omaisjärjestöjen kokouksissa ja muissa yhteiskunnallisissa/paikkakunnan ryhmissä?
4. Kirjoittavatko jäsenet itse edistymisraporttinsa ja ura- tai kuntoutumissuunnitelmansa ja antavat ne henkilökunnalle kommentoitavaksi?

5. Voiko jäsen tarkastaa kaikki henkilökunnan hänestä kirjoittamat muistiinpanot?
6. *Ollaanko klubitalossa avoimia esimerkiksi tämän tyyppisissä asioissa: jäsenet käyttävät klubilehdessä koko nimeään, sairaalassa olevien jäsenten nimet kerrotaan talokokouksissa yhteydenpidon helpottamiseksi ja jäsenille voi soittaa klubitalolle yksityispuheluita jne.?*
7. Onko jäsentietojen keräämiselle ja säilyttämiselle ominaista avoimuus ja asiallisuus (eikä lukitut ovet, salaisuudet ja leimautuminen)?

RAHOITUS, JOHTO JA HALLINTO

1. *Onko hallituksessa tai neuvoo-antavassa hallituksessa klubitalon jäseniä?*
2. Jos klubitalolla on hallitus, katsooko se varainhankinnan sen yhdeksi keskeiseksi tehtäväkseen?
3. Jos klubitalo toimii osana psykiatrista sairaanhoitopiiriä, pääsevätkö klubitalon johtaja ja jäsenet sen hallituksen/ johtokunnan kokouksiin?
4. Jos klubitalo toimii osana psykiatrista sairaanhoitopiiriä, onko sen hallitukseen/johtokuntaan nimitetty jäseniä, jotka ovat erityisesti kiinnostuneet klubitalosta?
5. Ovatko klubitalon erilaiset varainhankinta-asiat jonkin henkilön tai joidenkin henkilöiden vastuualuetta?
6. Onko klubitalon hallinto-organisaatio matala, niin, että päätöksiä voivat tehdä ne henkilöt, joita ne eniten koskevat, eikä aina joku organisaation huipulta?
7. *Ovatko jäsenet merkittävästi mukana klubitalon päätöksenteossa, esim. toimintaperiaatteista sopimisessa, johtamisessa ja tulevaisuuden suunta-
viivojen määrittämisessä?*

Klubitalon toiminnan itsearviointi

Jäsenyys:

Jäsenet näyttävät olevan aktiivisesti mukana Klubitalon toiminnassa. Ydinryhmäläisten mukaan Klubitalolla käy päivittäin n. 30 - 40 hlö:ä, heidän lisäksi on ns. satunnaisia kävijöitä. Ydinryhmäläiset kokevat, että satunnaisesti käyvät jäsenet ovat kuitenkin tasavertaisessa asemassa aktiivijäsenten kanssa. Ydinryhmäläiset kokevat Klubitalon mielekkääksi paikaksi, jonne on aina tervetullut. Klubitalo koetaan paikkana, jonne jäsenet voivat tulla etteivät niin helposti syrjäytyisi sosiaalisesta kanssakäymisestä. Klubitalolla käyminen rytmittää sopivasti arkea. Sitoutuminen Klubitalon toimintaan on jäsenten kohdalta ihailtavaa, koska he puhuvat ”meidän Klubitalosta”. Jäsenet kokevat Klubitalossa tehtävän työn mielekkäänä. Vaikka työtehtäviä on ajoittain vähemmän, jäsenet eivät kuitenkaan tylsisty. Klubitalon ulkopuolella jäsenet eivät juurikaan pidä toisiinsa yhteyttä, vaan jokaisella on omia ystäviä omasta elämästä. Klubitalolla kaikki kävijät mielletään jäseniksi huolimatta siitä, että käykö siellä aktiivisesti vai satunnaisesti. Klubitalolla kävijöitä ei leimata asiakkaiksi eikä potilaiksi.

Henkilösuhteet:

Klubitalolla käyvien jäsenten ja henkilökunnan välille ei muodostu hoitaja-potilas suhdetta. Uusien jäsenten kanssa työskentely saattaa olla eriarvoista, koska heille toimintatavat ovat vielä vieraita. Vanhojen jäsenten kanssa henkilökunnalla on muodostunut ”kaverisuhde”, joten he toimivat tasavertaisina. Johtaja pyrkii säilyttämään työssään tarvittavan auktoriteetin. Joissakin tapauksissa ohjaajan täytyy ottaa ns. ”vanhemman rooli”. Vaikka henkilökunnan jäsenet olisivatkin poissa yksiköstä, pyrkivät kävijäjäsenet pitämään yksikön toiminnassa. Yksiköissä kaikki saavat omia työtehtäviä, myös henkilökunnan jäsenet. Henkilökunta on sitoutu-

nutta työhönsä, toisinaan Klubitalo ei ole kyennyt maksamaan henkilökunnan palkkoja ajoissa, mutta työntekijät ovat olleet joustavia ja pitäneet työmotivaation siitä huolimatta korkealla.

Klubitalon toiminta ja ilmapiiri:

Klubitalon tämänhetkinen sijainti on hankala, jos tulija tulee Klubitalolle ensimmäistä kertaa. Klubitalolla nimittäin ei toistaiseksi ole näkyvää nimikylttiä eikä muita opasteita. Asiasta on kuitenkin keskusteltu ja nimikyltin paikkaakin on mietitty. Klubitalolle on paikallisia ihmisiä helppo opastaa kaupungin ”maamerkkien” mukaan, mutta käytännössä tulijan on tiedettävä mihin tulee. Klubitalon ilmapiiri koetaan hyväksi, ihmiset mielletään ihaniksi, joiden kanssa voi jutella mistä tahansa aiheesta. Mikäli ongelmatilanteita tai ristiriitoja syntyy jäsenten välillä, ohjaajille voi avoimesti asiasta kertoa ja tilanne pyritään yhdessä ratkaisemaan niin pian kuin mahdollista. Klubitalolle on ydinryhmäläisten mukaan kiva tulla, ihmiset tervehtivät tulijaa ja näin vastaanotto on lämmin. Klubitalo tarjoaa monipuoliset tilat ja mahdollisuus on myös rauhoittua hetkeksi omiin oloihin. Klubitalon yleisvaikutelma on positiivinen, tuo jäsenille hyvän mielen. Keskusteltaessa yksiköiden työvälineistä, ydinryhmäläiset tuovat esille tyytyväisyyttään. Kuten muissakin paikoissa, myös Klubitalolla osa tietokoneista koetaan hitaiksi ja näppäimistöissä on pieniä vikoja. Perusvälineet työntekoon löytyy. Tarvittaessa työvälineitä huolletaan, jotta ne pysyisivät kunnossa. Apua ja ohjausta koneiden käyttöön on saatavilla.

Rahoitus, johto ja hallinto:

Klubitalon hallitukseen kuuluu jäseniä. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että kaikessa missä jotain päätetään, on jäsen mukana. Jäsenten mielipiteitä kuunnellaan. Kerran viikossa pidettävässä Klubikokouksessa jäsenet pääsevät päättämään asioista ja tuomaan esille omia näkökantojaan. Esimerkkinä retket, ohjaajat päättävät retkien ajankohdat, mutta jäsenet pääsevät vaikuttamaan retkien sisältöön. Jäsenet

ovat merkittävästi mukana Klubitalon päätöksenteossa, hyviä tilanteita näistä aiheista keskustelemiseen ovat Klubitalon kehittämispäivät sekä retket.

Työpainotteinen päivä:

Ydinryhmäläiset kokevat, että jotkut Klubitalolla olevat yksiköt ovat tärkeämpiä, jokseenkin eriarvoisia. Osa yksikkö tehtävistä koetaan tärkeämmiksi kuin toiset. Jäsenten rooli yksiköissä on ensiarvoisen tärkeää, jotta ”hommat” saadaan yksiköissä toimimaan. Yksikkötyöskentely koetaan tärkeäksi, koska jokaisella on jotain tekemistä eikä tarvitse olla toimeettomana. Yksikkötyöskentely tapahtuu omien vuorojen mukaan, eikä työntekoa tarvitse suorittaa paineen alla (ei Urakkaa). Yksiköissä on helppo tarttua tehtäviin, koska jäsen voi valita mieleisen tekemisen. Yksikkötyöskentelyssä ohjeistus tehtäviin koetaan hyvänä, ajoittain kuitenkin tarvitaan täsmentäviä ohjeita.

Aamupäivisin Klubitalolla käy enemmän jäseniä, jolloin aamupäivälle sijoittuu yksikköjen tärkeimmät ja kiireellisimmät tehtävät. Iltapäivisin yleensä rauhallisempaa, jolloin suoritetaan ns. ”rästitehtävät”, eli tehtävät joilla ei ole kiirettä. Klubitalolla henkilökunta kannustaa jäseniä yksikkötoimintaan ja poikkeustilanteista informoidaan jäseniä etukäteen. Henkilökunta sitoutuu Klubitalolla tehtävään työpainotteiseen päivään. Ohjaajat osallistuvat työntekoon muutenkin kuin ohjaamalla. Ohjaajat ottavat oman tehtävän yksikkötyöskentelyssä. Aina voi kysyä ohjaajilta neuvoa.

Klubitalolla tehtävät työt ovat talon omia ja sisäisiä tehtäviä.

Jäsenet osallistuvat mahdollisuuksien mukaan kaikkeen Klubitalon toimintaan. Jäsenet kokevat, että ilman ohjaajia talon toiminta ”leviäisi” käsiin. Jäsenet kokevat, että tarvitaan henkilöitä, jotka pitävät langat käsissään. Jäsenten vastuu tehtävissä ja asioissa pienempi, kun ei tarvitse sitoutua jokapäiväiseen läsnäoloon vaan voi mennä ja tulla omien voimavarojen mukaan.

Klubitalolla jäsenet kokevat, että työtehtävät jaetaan tasapuoleisesti. Työtehtävien jako ei aiheuta keskinäistä riitaa, koska jäsenet voivat valita omat tehtävänsä.

Työt Klubitalolla tehdään jäsenten voimavarojen mukaan, niin että jokainen jaksaa tehdä annetut tehtävät.

Klubitalolla vallitsee luottamus. Jäsen saa itse valita , että kirjoittaako esim. Klubi-lehteen koko nimellä vai nimettömänä. Klubitalolla yleensä kuitenkin käytetään jäsenten etunimeä. Jäsenen yksityisyys suojataan kaikissa toimissa ja julkaisuissa. Klubitalolla otetuista ja eri tehtävissä käytettävistä valokuvista kysytään aina jokaiselta jäseneltä henkilökohtainen lupa ennen kuvien julkaisua.

Siirtymätyö:

Lahden Klubitalolla opinto- ja työyksikkö vastaa siirtymätyöstä ja siihen liittyvistä käytännön asioista. Ydinryhmäläiset kokevat, että jokaisella jäsenellä on mahdollisuus siirtymätyöhön. Mutta heidän mielestä on hyvä, että ohjaajat valitsevat työhön parhaiten soveltuvat koska siirtymätyöpaikkoja on vähän tarjolla. Lahden Klubitalolla on tapana, että ohjaaja käy ensin tutustumassa siirtymätyöpaikkaan ja tekee työnkuvaussopimuksen. Tämän jälkeen ohjaaja opettaa jäsenelle työtehtävät. Tämän ydinryhmäläiset kokivat hyväksi asiaksi. Ydinryhmäläisillä on tunne, että Klubitalo tukee työn haussa sekä siihen liittyvissä asioissa. Ydinryhmäläiset kertovat, että useimmiten epätoivo työn hakua koskeviin asioihin nousee jäsenen puolelta.

Tapaamismuistiot

Ydinryhmätapaaminen 29.1.2007

Tapaamisen alussa kävimme läpi ydinryhmän merkitystä opinnäytetyössämme. Kerroimme jäsenille, että keskustelujen aikana havainnoimme jäseniä ja teemme keskusteluista muistiinpanoja. Jäsenet toivat esille, etteivät he halua ottaa ns. valvojan roolia, vaikka muuten mielellään työhön osallistuvatkin.

Ensimmäisessä tapaamisessa mukana oli kolme ydinryhmään kuuluvaa henkilöä ja olisimme toivoneet suurempaa osallistumista. Yksi syy poisjäänteihin oli unohduksemme merkata tapaamisen ajankohta yleiseen kalenteriin. Toivotaan kuitenkin, että jatkossa mahdollisimman moni pääsisi mukaan tapaamisiin!

Tapaamisessa mukana olleet klubitalon jäsenet olivat avoimesti mukana keskustelussa ja toivat esille omia kokemuksia klubitalon toiminnasta. Keskustelimme lähinnä jäsenyydestä ja klubitalolla toimivista ihmissuhteista. Niihin liittyen saimme arvokasta tietoa siitä, kuinka jäsenet nämä asiat kokevat. Keskustelurunkona käytämme klubitalon standardeja ja itsearviointi -oppaassa olevia kysymyksiä. Kaikista kysymyksistä olemme valinneet ne, joita parhaiten pystymme hyödyntämään esitteen teossa.

Keskustelu oli monipuolista, koska jokainen jäsen toi rohkeasti esille omia mielteitään ja näkemyksiään esitettyihin kysymyksiin.

Ydinryhmätapaaminen 5.2.2007

Ydinryhmätapaamisessa olleet jäsenet olivat kokeneet edellisen tapaamisen ”tentaamiseksi”. Syynä tähän saattoi olla ydinryhmäjäsentien vähyys ensimmäisessä tapaamisessa. Jos paikalla olisi ollut enemmän osallistujia, keskustelu ei olisi

kuormittanut paikalla olleita niin paljon. Tapaaminen oli kummallekin osapuolelle uusi kokemus, tähän liittyen epävarmuus heijastui keskustelussa, joka teki siitä ”jäykän” ja turvauduimme paljon kysymyslomakkeeseen.

Uutta tapaamisessa oli ydinryhmäläisten rohkeus tuoda esille myös negatiivisia kokemuksia. Tapaamisessa jatkui edelleen ydinryhmäläisten aktiivisuus ja tasapuolinen keskusteluun osallistuminen. Jokainen malttoi odottaa edellisen puheenvuoron loppua, ennen kuin aloitti omansa.

Omalta osalta huomasimme kuinka paljon tapaamiseen vaikuttaa se, että kaikki opinnäytetyöntekijät ovat paikalla. Viime tapaamisessa paikalla oli ainoastaan kaksi tekijää, jolloin toisen aika kului muistiinpanojen tekemiseen.

Ydinryhmätapaamisen lopuksi kehotimme ryhmäläisiä miettimään tulevan esitteen sisältöä ja ulkoasua. Ehdotimme, että he voisivat kirjata tulevat ideat ja ajatukset klubitalolla olevaan opinnäytetyökansioon. Toivomme, että jäsenet toisivat rohkeasti esille kaikki ideansa. Tarkoituksena on, että ydinryhmäläiset tuovat meille ideoita uuden esitteen tekoon vanhojen esitteiden pohjalta ja sitä kautta miettivät, että puuttuuko niistä jotain olennaista tai onko niissä jotain liikaa.

Ydinryhmätapaaminen 19.2.2007

Ydinryhmänjäsenet olivat kokeneet toisen tapaamisen (5.2.2007) vaikeampana kuin ensimmäisen. Toisaalta ensimmäisellä kerralla mukana olleilla ryhmäläisillä oli helpompi tulla tapaamiseen, kun he etukäteen tiesivät, että minkälaisia ydinryhmätapaamiset ovat.

Tapaamisen alussa jäsenet toivat esille, että esittämiimme kysymyksiin on helppo vastata kiertäen, jolloin asian ydin saattaa jäädä peittoon. Opinnäytetyön tekijöinä olemme kuitenkin sitä mieltä, että kaikilla ydinryhmäläisillä tulisi olla mahdollisuus kertoa erilaisista asioista, joita kysymysten pohjalta nousee heille mieleen.

Kysymyslomakkeen tarkoitus on olla keskustelun pohjana, jolloin se mahdollistaisi paremmin ihmisten avoimuuden.

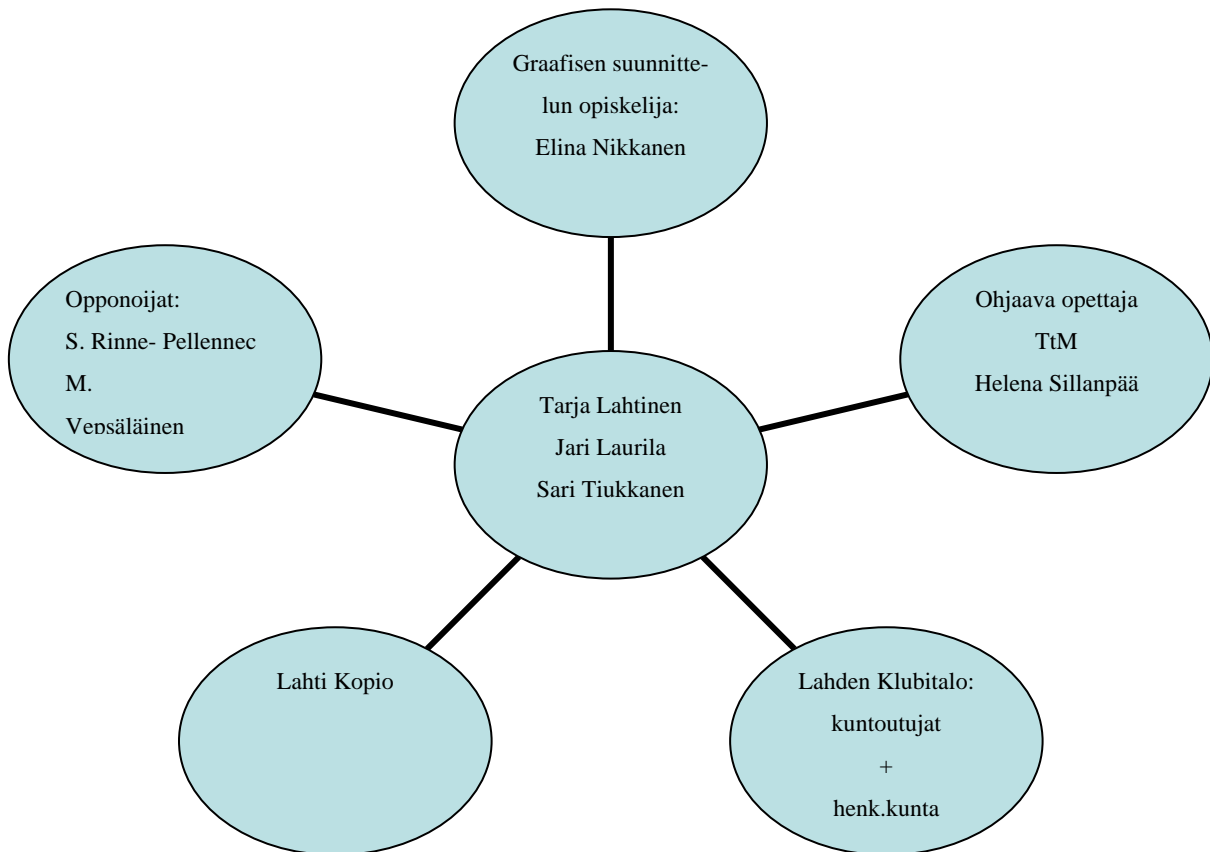
Keskusteltaessa esitteestä jäsenet toivat esille huomioitaan vanhan esitteen pohjalta. Vanhassa esitteessä hyvänä asiana pidettiin karttaa, joka koettiin tarpeellisena myös tulevaan esitteeseen. Vanhassa esitteessä huomattiin olevan mm. toistoa, sekä tarvetta päivitykselle. Klubitalon aukioloajat haluttaisiin siirtää kartan yhteyteen, sekä ajatuskuplan tilalle tulisi miettiä mahdollisesti jotakin kuvaa.

Ydinryhmätapaaminen 5.3.2007

Ydinryhmätapaamisessa keskusteltu ydinryhmäläisten kanssa uuden esitteen tekemisestä. Vanhan esitteen koon ydinryhmäläiset kokevat sopivaksi, joten uuden esitteen koko pyritään pitämään samana. Nykyinen käytössä oleva esite on mustavalkoinen, koska värillisiä kopioita ei uudella kopiokoneella pystytä kopioimaan, sekä värillinen kopiointi on myös paljon kalliimpaa. Klubikokouksessa oli aikaisemmin päätetty, että nykyinen esite painettaisiin violetille paperille, mutta ajatus oli kaatunut taloudellisiin ongelmiin. Kysyttäessä ydinryhmäläisiltä, he kertoivat, että muilla klubitaloilla olisi värillisiä esitteitä. Mietimme ja selvitämme mahdollista yhteistyötä eri painoyritysten kanssa, jospa värillisen esitteen painaminen olisi täten mahdollista. Uuteen esitteeseen ydinryhmäläiset kaipaivat myös Lahden kaupungin logoa, koska kaupunki tukee klubitalon toimintaa taloudellisesti. Yleisesti esitteeseen kaivataan muutosta tekstimuotoihin sekä kuvitukseen. Esitteen tyylin tulisi kiinnittää huomiota, sekä kuvien tulisi tuoda esille klubitalon toimintaa.

Tutkittaessa vanhaa esitettä, ydinryhmäläiset huomasivat paljon tekstin seassa toistoa, sekä havaitsivat, että vanhan esitteen asajärjestys oli epälooginen.

Projektin yhteistyötahot



LIITE 7

PROJEKTIN AIKATAULU




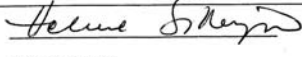

Toukokuu 2006	Toukokuussa otimme yhteyttä Klubitalolle ja kysyimme heidän kiinnostusta opinnäytetyöhön.
Kesäkuu 2006	Pohdimme alustavasti läpi opinnäytetyön aiheita
Heinäkuu 2006	Suunnittelimme tulevaa työtä, sekä mietimme tutkimusmenetelmää, jolla sen toteuttaisimme. Kävimme myös tutustumassa ja esittäytymässä Klubitalolla, sekä kuulemassa heidän ideoitaan liittyen opinnäytetyöhön. Kokosimme myös lopullisen opinnäytetyöryhmän.
Elokuu 2006	Aloimme vierailemaan Klubitalolla sekä osallistuimme siellä järjestettäviin Klubikokouksiin, jotta tulisimme henkilökunnalle ja jäsenille tutuiksi. Anoinimme työlemme ohjaavan opettajan (Helena Siljanpää).
Syyskuu 2006	Saimme tiedoksi opettajan, Helena Siljanpää, joka ohjaa opinnäytetyötämme. Aloitimme tiiviimmän yhteistyön Klubitalon kanssa.
Lokakuu 2006	Ryhdyimme hankkimaan opinnäytetyöhömmme liittyvää lähdemateriaalia, sekä tutustuimme niihin.
Marraskuu 2006	Valmistelimme ideaseminaaria, sekä kävimme ohjaavan opettajan kanssa keskustelua opinnäytetyömme lopullisesta tutkimusmenetelmästä sekä aiheen valinnas-

	<p>ta. Vietimme kehityspäivän yhdessä Klubilaisten kanssa Parinpellossa, josta haimme ideoita opinnäytetyöhön. Aloitimme Klubitalolla perehdytysohjelman läpikäymisen.</p>
Joulukuu 2006	<p>Valmistelimme opinnäytetyöhön liittyvää suunnitteluseminaaria, johon pyysimme myös Klubitalolta henkilökuntaa ja jäseniä kuuntelemaan ja kommentoimaan suunnitelmaamme. Tapasimme myös ohjaavan opettajan, jonka kanssa kävimme läpi seminaareissa ilmenneitä puutteita sekä asiavirheitä. Jatkoimme perehdytysohjelman läpikäymistä.</p>
Tammikuu 2007	<p>Tapasimme ohjaavan opettajan, koska ryhmällämme oli lomasta johtuva motivaatio-ongelma. Teimme yhdessä opettajan kanssa aikataulusuunnitelman opinnäytetyön tekemisen edistämiseksi. Aloitimme ydinryhmätapaamiset Klubitalolla.</p>
Helmikuu 2007	<p>Järjestimme joka toinen maanantai ydinryhmätapaamisen, jonka yhteenvedon kirjoitimme heti seuraavana maanantaina. Aloitimme myös lopullisen opinnäytetyn kirjallisen osuuden tekemisen.</p>
Maaliskuu 2007	<p>Jatkoimme ydinryhmätapaamisia, sekä kirjallisen työn tekoa. Olimme yhteydessä Muotoiluinstituuttiin, josta kyselimme mahdollisuutta tehdä opinnäytetyöhömmme liittyvä esite ko. oppilaitoksen opiskelijan kanssa.</p>
Huhtikuu 2007	<p>Tapasimme ohjaavan opettajan, jolle</p>

	<p>olimme lähettäneet tarkastettavaksi ensimmäisen version kirjallisesta työstä. Kävimme keskustelua kirjallisen työn sisällöstä, sekä mietimme yhdessä tekstin korjaamista. Keskustelimme myös, että missä vaiheessa opinnäytetyö oli ko. ajankohtana. Aloitimme myös esitteen sisällön suunnittelun Muotoiluinstituutissa olevan opiskelija Elina Nikkasen kanssa. Kävimme myös ydinryhmän kanssa keskustelua ideoista tulevaa esitettä varten. Olimme yhteydessä Lahdessa toimiin painofirmoihin esitteen painatuksen tiimoilta.</p>
Toukokuu 2007	<p>Kävimme ydinryhmäläisten kanssa läpi eri esiteversioita, sekä kuuntelimme ja mietimme yhdessä parannusehdotuksia liittyen esitteeseen. Tiivistimme yhteistyötä Elinan ja Klubitalon kanssa, jotta saisimme esitteen, joka mahdollisimman hyvin palvelee ja kuvaa Klubitalon toimintaa. Jatkoimme kirjallisen työn tekoa ja viimeistelimme jo valmiina ollutta tekstiä.</p>
Kesäkuu 2007	<p>Kirjallisen työn viimeistelyä ja korjaamista. Olimme yhteydessä Suvimäen Klubitaloon, josta pyysimme heidän tekemän sertifiointiin liittyvän itsearviointin apuvalineeksi opinnäytetyöhön liittyvän itsearviointin kirjoittamiseen.</p>
Heinäkuu 2007	<p>Opinnäytetyöhön liittyvien korjausten tekoa, sekä itsearviointin kirjoittamista.</p>

	LOMAA myös vietimme.
Elokuu 2007	Korjauksien tekemistä
Syyskuu 2007	Valmiin opinnäytetyön tutkintoseminaarin pitäminen, sekä valmiin työn esittäminen ja luovutus Klubitalolla. Samalla kiitämme kaikkia yhteistyötahoja jotka osallistuivat opinnäytetyö projektiimme.
Lokakuu 2007	Kypsyysnäytteeseen osallistuminen

HANKESOPIMUS

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU		SOPIMUS	
Tämä sopimus koskee HANKKEISTETTUA OPINNÄYTETYÖTÄ			
Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot			
Opiskelijan nimi	Tarja Lahtinen	Puh. 044-5731600	Sähköposti tarja.lahtinen@lpt.fi
Opiskelijan nimi	Jari Laurila	Puh. 041-4644178	Sähköposti jari.laurila@lpt.fi
Opiskelijan nimi	Sari Tiukkanen	Puh. 040-5690116	Sähköposti sari.tiukkanen@lpt.fi
Opinnäytetyön tiedot			
Opinnäytetyön aihe	Lahden klubitalolle tehtävä esite ja laadunarviointi		
Opinnäytetyön suunniteltu valmistumisaika	06/2007 (kk / vuosi)		
Opinnäytetyön ohjaajan nimi	Helena Sillanpää	Puh. 050-5265929	Sähköposti helena.sillanpaa@lamk.fi
Yhteistyökumppanin tiedot			
Organisaatio	Lahden klubitalo		
Osoite	Mariankatu 10 d 9		
Yhteyshenkilön nimi	Marko Kiiveri	Puh. 040-5531339	Sähköposti lahdn.klubitalo@phnet.fi
Opinnäytetyö on yhteistyökumppanin kannalta tarpeellinen ja työtä tai työyksikköä kehittävä.			
Opinnäytetyön tekemisestä aiheutuvista kuluista on sovittu seuraavaa:			
<ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyöntekijät maksavat itse opinnäytetyön kansituksen - Klubitalo kustantaa esitteen painannon ad. 200 kpl/ 75e 			
Opinnäytetyön tekijänoikeudet säilyvät tekijöillä, mutta muuten työn käytöstä sen valmistuttua on sovittu seuraavaa:			
- Klubitalolle luovutetaan esite myös CD-rom muodossa, jolloin he voivat halutessaan muuttaa ja tehdä esitteeseen päivityksiä.			
Tätä sopimusta on tehty kaksi kappaletta, toinen Lahden ammattikorkeakoululle ja toinen yhteistyökumppanille.			
Opiskelijoiden allekirjoitukset			
Päiväys		_____	_____
	Tarja Lahtinen	_____	_____
		_____	_____
	Jari Laurila	_____	_____
		_____	_____
	Sari Tiukkanen	_____	_____
Ohjaajan allekirjoitus			
Päiväys	7.6.2007		_____
	Helena Sillanpää	_____	_____
Yhteistyökumppanin allekirjoitus			
Päiväys		_____	_____
	Marko Kiiveri	_____	_____