



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Espeen kaupungin päihdetyöntekijöiden kokemuksia ryhmänohjauskoulutuksen merkityksestä

Juhola, Tom

2011 Otaniemi

Tom Juhola

Espoon kaupungin päihdetyöntekijöiden kokemuksia ryhmänohjauskoulutuksen merkityksestä

Vuosi 2011

Sivumäärä 34

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on antaa lukijalle käsitys siitä, minkälaista merkitystä Espoon kaupungin päihdetyötä tekevät työntekijät ovat saaneet keskusteluryhmänohjauskoulutuksesta. Tutkimuksesta saatu aineisto on tarkoitettu kaupungin työyksiköille ja työtä koordinoiville työntekijöille toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Tehtyjen haastatteluiden myötä haastatteluun osallistuneille työntekijöille mahdollistui koulutukseen ja työntekoon sekä työyksikön toimintaan liittyvien asioiden jäsentäminen ja jakaminen. Työn tavoitteena on selvittää koettua merkitystä kahden seuraavan tutkimuskysymyksen kautta: mitä työntekijät kertovat saaneen koulutuksesta ja miten koulutuksessa käsitellyt asiat ovat siirtyneet käytäntöön.

Työn alussa on kuvattu päihdeitä, niiden käyttöön ja hoitoon liittyviä seikkoja, - sekä yksityiskohtaisemmin päihdeongelmallisille suunnattujen ryhmien ohjaamisen vaatimuksista ja toteutuksesta käytännön päihdetyössä. Ryhmien ohjaaminen on yksi haastavimmista päihdetyön työmuodoista, jonka vuoksi on tärkeää, että ohjaajalla on luottamus omaan ammattitaitoonsa liittyen.

Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Aineiston keräämiseksi suoritettiin kaksi ryhmähaastattelua päihdehuollon yksiköissä ja haastatteluun osallistui yhteensä kuusi koulutuksen käynnystä työntekijää. Lisäksi opinnäytetyön aloitusvaiheessa taustatietojen keräämistä varten haastateltiin Espoon kaupungin päihdetyön asiantuntijoita ja koulutuksen järjestänyttä yksityisyritystä.

Haastatteluiden myötä saadut tulokset jakaantuivat kolmeen pääluokkaan: koulutuksen henkilökohtainen merkitys, merkitys työryhmälle ja koulutuksen siirtyminen käytäntöön. Henkilökohtaisen merkityksen osassa on kuvattu työntekijöiden kokemuksia koulutuksen vaikutuksesta itsetuntemukseen, työssä jaksamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Merkitys työryhmälle osa pitää sisällään työmenetelmiin ja ilmapiiriin liittyvät tulokset ja koulutuksen siirtyminen käytäntöön osa on jaettu työryhmään liittyviin tekijöihin, asiakkaisiin liittyviin tekijöihin ja muihin tekijöihin.

Tuloksien perusteella näyttää siltä, että koulutuksesta on ollut merkittävää hyötyä monille työntekijöille ja kyseisille työyhteisöille. Haastateltavat toivat esille, miten koulutuksen myötä osaaminen, rohkeus ja varmuus ohjata ryhmiä ovat parantuneet. Koulutuksen myötä työmotivaatio ja työssä jaksaminen on parantunut ja toiminta ryhmien ohjauksen suhteen on selkiytynyt. Erityistä painoarvoa näytti olevan koulutukseen liittyvällä suljetulla prosessiryhmällä, josta haastateltavat kokivat saaneensa monenlaista hyötyä itselleen työntekijänä ja ihmisenä yleisemmin. Omaehtoisen ryhmäkokemuksen kautta työntekijöille muodostui käsitys siitä, miten hyvin toimiva ryhmä voi tarjota kasvun ja eheytyksen mahdollisuuden. Kummassakin työyksikössä toimivat työntekijät näkivät tärkeänä, että mahdollisimman monilla työntekijöillä olisi sama koulutus pohja ryhmien ohjaamiseen liittyen. Tällä tavoin työtapa ja -menetelmiä saataisiin yhtenäisemmiksi ja läpinäkyvämmiksi. Lisäksi tärkeänä pidettiin sitä, että ryhmänohjauksessa tulisi mielellään olla kaksi ohjaajaa. Yksin ryhmän ohjaaminen voi olla rankkaa ja omista tuntemuksista, onnistumisista ja epäonnistumisista ei pääse juttelemaan toisen työntekijän kanssa ryhmän päätteeksi.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista selvittää, mikä on päihdetyön asiakkaiden kokemus keskusteluryhmistä. Ryhmätoiminnan kehittämisen kannalta olisi tärkeää kartoittaa asiakkaiden kokemukset ja muokata toimintaa asiakaslähtöisempään suuntaan. Työn pohdintaosassa on esitetty ajatuksia päihdetyössä toteutettavasta ryhmänohjauksesta ja koulutusten hankinnasta, koulutusten siirtämisestä käytäntöön sekä pohdittu opinnäytetyöprosessin tekemiseen liittyviä tekijöitä.

Asiasanat: päihdetyö, ryhmänohjaus, koulutuksen vaikuttavuus

Tom Juhola

Substance abuse workers' experiences of discussion group education in the City of Espoo

Year 2011

Pages 34

The purpose of this study is to give the reader an idea of what the significance of participation in discussion group training has been to substance abuse workers in the City of Espoo. The purpose is also to give material for the workers to perform evaluation and development in their units. The purpose of the interviews was to activate the interviewees to reflect on the training, the added importance in their own work, as well as the interaction within their own team. The goal is to identify the perceived importance by following two study questions: what do the workers say they have achieved by receiving training and how the issues in education have been transferred into practice?

In the first chapters substances and their use and management issues are described generally. More detailed information is given on the requirements in guiding groups for drug abusers and carrying out practical work. Instructing groups used in the treatment of substance abuse is one of the most challenging forms of work, so it is important that the instructor has confidence in his own professionalism.

This study used qualitative research methods. The collecting of data was carried out by two group interviews, a total of six trained employees participated. To collect background material the city's substance abuse experts and a private entrepreneur in charge of the training were also interviewed.

The content of the interviews is divided into three main categories: the personal significance of the training, the significance to the team and the transition to practice. The personal significance section describes workers' experiences of the impact of training to self-knowledge, coping at work and professional growth. The importance for the team includes working methods and findings related to the atmosphere at work. Practical training in the transition section is divided into team-related factors, factors related to clients and other factors.

Based on the findings, it appears that the training has been of significant benefit to many workers and those working communities. The interviewees highlighted how their skills, courage and confidence in guiding teams have improved. With the training, motivation and wellbeing at work has improved and the operational lines of the guidance have been clarified. Particular emphasis seemed to be placed on training in closed process groups, where those who were interviewed felt they had received a number of benefits for themselves as workers and as individuals in general. Through first-hand experience in the group the workers realized how a well functioning group can provide an opportunity for growth and healing. In both work units the workers considered it important that as many employees as possible would have the same training in guiding groups. In this way, the working methods and procedures are more consistent and transparent. In addition, the fact that the group should preferably have two instructors was considered important. Guiding a group alone can be demanding, and one is not able to talk to another worker about personal feelings, successes and failures once the group has finished.

As a further study it would be interesting to find out how the substance abuse clients experience the importance of discussion groups. For the development of group activities it would be important to identify the clients' experiences and modify the operation to a more client-oriented direction. The discussion of the study aims at presenting ideas related to group counseling and training adopted in substance abuse work as well as factors related to the process of preparing the theses.

Keywords: substance abuse, group counseling, the effectiveness of training

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Päihdeongelma kansanterveydellisenä ongelmana.....	4
3	Päihdeongelman hoito	6
3.1	Ryhmätyöskentely päihdeongelman hoidossa.....	8
3.2	Päihdehoito Espoon kaupungissa	10
4	Ryhmänohjaaja- koulutuksen kuvaus.....	10
5	Tutkimuksen toteuttaminen	11
5.1	Tutkimuksen tarkoitus	11
5.2	Tiedonhankinta menetelmänä haastattelu	12
5.3	Haastattelun toteutus.....	13
5.4	Aineiston analysointi	15
6	tulokset	16
6.1	Koulutuksen henkilökohtainen merkitys	17
6.2	Merkitys työryhmälle	20
6.3	Koulutuksen siirtyminen käytäntöön.....	21
6.4	Haastattelun vaikutus jäsentämisen välineenä	23
7	Eettisyys ja luotettavuus	24
8	Pohdinta	27
	Lähteet	30
	Liite	32

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä on käsitelty ensin yleisesti päihteitä, niiden käytöstä aiheutuvia haittoja ja päihdehoitoa. Hoidon erityisalana on tarkemmin käsitelty ryhmähoitoa, sen käyttöä asiakastyössä ja työntekijän roolia ryhmänohjaajana. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälaista merkitystä Espoon kaupungin päihdetyöntekijät ovat saaneet heille järjestetystä keskusteluryhmänohjaus koulutuksesta. Oma kiinnostus tehdä opinnäytetyö kyseisestä aiheesta liittyy omaan työuraan Espoon kaupungin päihdehuollossa ja osallistumisesta kyseiseen koulutukseen.

Päihteitä on käytetty pitkään monissa kulttuureissa ja myös länsimaissa päihteitä on totuttu käyttämään yleisesti sosiaalisen kanssakäymisen yhteydessä. Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen tietojen mukaan erilaisten päihteiden käyttö on yksi vakavimpia terveysuhkia Suomessa. Päihteiden osuus kaikista vuosittaisista kuolemantapauksista Suomessa on noin viisi prosenttia. Vuonna 2002 terveydenhuollossa oli yli 40 000 hoitojaksoa, jossa pääsyyinä oli jokin päihdesairaus. (Alkoholi 2008.)

Päihteiden käytöstä aiheutuu huomattavaa kärsimystä ja haittaa sekä yksilötasolla että laajemmin yhteiskunnassamme. Päihteiden aiheuttamista haitoista ja haittakustannuksista 80 prosenttia johtuu alkoholista ja sen suurkuluttajia arvioidaan olevan 5 -10 prosenttia aikuisväestöstä. Se on myös merkittävin suomalaisen miehen ennenaikaiseen kuolemaan johtava tekijä. Alkoholin haitoista huolimatta sen tuotannolla on merkittävä asema elinkeinon muotona. (Alkoholi 2008.) Alkoholin tuomien haittojen rinnalla merkittävää haittaa aiheutuu erilaisten huumeiden käytöstä. Toisin kuin alkoholin kohdalla, huumeisiin suhtaudutaan yleisesti kielteisesti ja ne liitetään rikolliseen toimintaan. Päihteiden käyttöön liittyvien ongelmien laajuuden ja niiden aiheuttamien haittojen vuoksi päihdetyön toimintatapojen arviointi ja kehittäminen on perusteltua.

Ihmisellä on luontainen kyky elää erilaisten vaikeuksien kanssa, käsitellä niitä ja löytää oma selviytymistapansa. Tätä kykyä voidaan kuitenkin helposti korostaa liikaa ja ihminen saattaa jäädä yksin hankaluksiensa kanssa. (Nissinen 2008, 12-13.) Kuten moniin muihinkin elämäntilanteisiin ja hankaluuksiin myös päihdeongelmaan voi hakea apua. Päihdeongelmasta kärsivää voidaan auttaa monella tavalla, mutta ennen kaikkea tämän on oltava itse valmis tekemään töitä muutoksen aikaansaamiseksi.

Päihdetyössä käytetään sekä yksilötyöskentelyä, että ryhmäkoossa toteutettua hoitoa. Näitä menetelmiä voidaan käyttää toisiaan täydentävästi ja ne eivät poissulje toisiaan. Koukkarin (2003) mukaan ryhmähoidolla tavoitetaan jotain sellaista, johon yksilöhoidossa ei päästä. Merkittäviä ryhmähoidon elementtejä ovat yhteenkuuluvuuden tunne, vuorovaikutustaitojen

opettelu, asioiden jakaminen ryhmässä ja toisilta oppiminen, itsetuntemuksen lisääminen ja tunteiden ilmaisu ja käsittely. Ryhmähoitoa voidaan pitää yksilöhoitoa taloudellisempänä vaihtoehtona, sillä ryhmässä tavoitetaan useampi ihminen samaan aikaan. (Koukkari 2003, 4-6).

Auttamistyö vaatii työntekijältä monenlaista ammatillista osaamista ja ihmissuhdetaitoja. Ammatikseen ihmisiä auttavalla työllä on emotionaalisesti kuormittavaa, koska siinä ollaan päivittäin tekemisissä erilaisten ihmisten vaikeuksien kanssa vuodesta toiseen. Tämän vuoksi työn emotionaaliseen kuormitukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Nissinen 2008, 13 - 14). Ammatillista työuupumusta voidaan ehkäistä työnohjauksella, koulutuksilla, erilaisilla kehittämissäpäivillä, virkistystoiminnalla, levon ja toiminnan mielekkäällä vaihtelulla sekä työtehtävien määrään ja sen sisällölliseen kuormittavuuteen vaikuttamalla. (Nissinen 2008, 185).

Erilaiset ammatilliset lisäkoulutukset ovat yksi tapa vastata asiakaskunnan tarpeisiin sekä parantaa työn mielekkyyttä, kiinnostavuutta ja työssä jaksamista. Koulutukset ovat usein kalliita ja sen takia koulutusmäärärahojen käyttökohteiden etukäteissuunnittelu ja kohdentaminen on tärkeää. Suunnittelun ja toteuttamisen luonnollisena jatkona seuraa arviointi ja toiminnan edelleen kehittäminen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteista sekä tulosten siirtämisestä käytäntöön käytiin keskustelua Espoon päihdetyötä koordinoivien asiantuntijoiden kanssa. Valmis opinnäytetyö on kaupungin päihdetyöntekijöiden ja yksiköiden käytettävissä toiminnan arvioimisen ja kehittämisen työkaluna.

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kahden päihdeyksikön ryhmänohjauskoulutuksen saaneita työntekijöitä. Lisäksi taustatietojen kartoittamiseksi haastateltiin kaupungin päihdetyön asiantuntijoita ja koulutuksen järjestänyttä palveluntarjoajaa.

2 PÄIHDEONGELMA KANSANTERVEYDELLISENÄ ONGELMANA

Suomalaisen lääkäriseura Duodecimin määritelmän mukaan päihde on *"päihtymistarkoitukseen käytetty, psyykkisiin toimintoihin vaikuttava aine"*. Päihtymiseen käytettyjä aineita ovat alkoholi, tupakka, kannabistuotteet, amfetamiini, heroini ja muut opiaatit, kokaiini, hallusinogeenit, synteettiset päihteet sekä keskushermostoon vaikuttavat lääkeaineet ja liotainaineet. (Huttunen 2010).

Päihderiippuvuus on usein pitkäaikainen sairaus, joka jatkuu käytön aiheuttamista sosiaalisista ja terveydellisistä haitoista huolimatta. Päihteiden käyttö voi olla satunnaista tai jatkuvaa. Päihderiippuvuutta on määritelty kyvyttömyytenä hallita päihteiden käyttöä, siihen liittyy toleranssin kasvua sekä käytön loputtua vieroitusoireita. Riippuvuudelle tunnusomaista

on, että tarpeesta saada päihtymiseen tarvittavaa ainetta muodostuu käyttäytymistä ja jokapäiväistä elämää ratkaisevasti ohjaava tekijä. (Päihderiippuvuus on sairaus 2007).

Suomessa huumeet ovat yleistyneet, mutta alkoholilla on selvä valta-asema. Vapaa-aikana alkoholin avulla pyritään rentoutumaan ja sen käyttöä pidetään normaalina ilmiönä. Alkoholilla on mielihyvää tuottavia, huumaavia ja lamaavia keskushermostovaikutuksia. Suomalainen juomatapa on usein humalahakuista ja tämän vuoksi alkoholipolitiikan avulla sitä on pyritty muuttamaan eurooppalaisemmaksi ns. viinikulttuuriksi. Muutospyrkimysten myötä uudet juomatavat ovat kuitenkin tulleet entisten lisäksi ja käyttäjäryhmät ovat lisääntyneet. (Inkinen, Partanen & Sutinen 2003, 84 - 85).

Vuonna 2008 alkoholin kokonaiskulutus 100-prosenttisena alkoholina oli 10,45 litraa asukasta kohden. Viikoittain alkoholia yli riskirajan juovia on miehistä viidesosa ja naisista noin kymmenen prosenttia. Naisten osuus kokonaiskulutuksesta on kasvanut 1970-luvulta lähtien. (Alkoholin käyttö Suomessa 2009).

Alkoholin käyttö aiheuttaa impulsiivisuuden lisääntymistä sekä harkintakyvyn heikentymistä ja suuri osa Suomessa tehdyistä väkivallan teoista tapahtuu alkoholin vaikutuksen alaisena. Alkoholiiin kuolee vuosittain noin 2200 henkilöä ja se aiheuttaa merkittävän osan työikäisten miesten ennenaikaisista kuolemista. Sen runsas käyttö lisää riskiä sairastua ja se pahentaa monien sairauksien oireita. Alkoholin kulutus on jakautunut väestössä epätasaisesti. Suurin osa väestöstä käyttää alkoholia kohtuudella ja pieni osa ei juo ollenkaan tai juo erittäin paljon - väestön kymmenesosa juo noin puolet kulutetusta alkoholista. 1960-luvulle asti alkoholia käyttivät pääsääntöisesti miehet. Naisten alkoholinkäytön osuus kokonaiskulutuksesta on kasvanut vuoden 1968 kymmenestä prosentista nykyiseen noin 25 prosenttiin. Nuorten kohdalla alkoholin käytön yleisyys on vaihdellut vuosikymmenten aikana. 1980-luvun lopulla alkoi noin 15 vuotta kestänyt kasvuaalto, jonka aikana alkoholin käyttö yleistyi erityisesti tyttöjen osalta. 2000-luvulle tultaessa nuorten raittius on yleistynyt sekä juomatiheys ja humalahakuisuus vähentynyt 14 -16-vuotiailla. (Alkoholin käyttö Suomessa 2009).

Huumeet aiheuttavat käyttäjälle itselleen, tämän lähiympäristölle ja yhteiskunnalle monenlaisia haittoja. Jatkuvaan ja runsaaseen huumausaineiden käyttöön liittyy olennaisesti rikollinen toiminta, jolla pyritään rahoittamaan aineiden hankinta. Silti laajuudeltaan huumeongelmaan liittyvät sosiaaliset ja terveydelliset haitat ovat huomattavasti pienempiä alkoholin aiheuttamiin haittoihin verrattuna. Huumeiden merkittävimpiä terveyshaittoja ovat yliannostuksesta johtuvat huumekuolemat (noin 100 huumekuolemaa vuodessa) ja käyttäjien kuolleisuus, tartuntataudit ja psykiatriset häiriöt. Vuonna 2005 hoitoon hakeutuvilla käytetyimmät päihteet olivat opiaatit, kannabis, alkoholin ja huumeiden sekakäyttö sekä

stimulantit. Huumausaineiden käyttö paheni lähes kaikilla mittareilla (terveyshaitat, ongelmakäyttö, kokeilut, kuolemat, takavarikot, rikollisuus) vuosina 1995 - 2001. Vuosina 2001 - 2005 kehitys osoitti selviä tasaantumisen merkkejä. Huumeiden käytön vuoksi hoitoon hakeutuvat ovat pääosin miehiä, nuoria aikuisia ja yksin eläviä. Hoitojaksot ovat pidentyneet, mikä kertoo päihdeasiakkaiden huonommasta kunnosta ja erilaisten aineiden sekakäytöstä. (Huumetilanne Suomessa 2006.)

Myös erilaisten reseptillä saatavien lääkkeiden väärinkäyttö on yleistymässä. Yhdysvalloissa 2004 toteutetussa tutkimuksessa arvioidaan, että noin 48 miljoonaa amerikkalaista on käyttänyt jossakin vaiheessa elämää reseptiä vaativia lääkkeitä, ei lääketieteellisistä johtuviin syihin. Jatkuvasti reseptilääkkeitä väärinkäyttäviä arvioidaan olevan noin kuusi miljoonaa. Väärinkäytettyjä reseptin vaativia lääkkeitä ovat lähinnä kipulääkkeet, rauhoittavat lääkkeet ja piristävät lääkkeet. Riippuvuutta aiheuttavien lääkeaineiden pitkäaikainen väärinkäyttö aiheuttaa muutoksia mm. aivojen toiminnassa, biokemiallisessa rakenteessa ja hermojärjestelmässä (Finney 2010.)

Päihteiden käytön yhteyteen liittyvät monet yksilöä, perhettä ja yhteiskuntaa koskevat ongelmat kuten mielenterveyshäiriöt, tapaturmat, kuolleisuus, somaattiset sairaudet ja rikollisuus. Huonosti hoidettu päihdeongelma aiheuttaa kustannuksia sosiaalityössä, sairaalahoitojaksoina, lastensuojelussa ja järjestyksenpidossa. Työelämässä päihdehaitat näkyvät poissaoloina, sairastumisina, onnettomuuksina ja työpaikan ilmapiiriin heijastuvina ongelmina. Lisäksi päihteet aiheuttavat onnettomuuksia ja vaaratilanteita liikenteessä. (Kannattaako päihdehoito 2007.?)

3 PÄIHDEONGELMAN HOITO

Päihdehoitotyö jakautuu terveyttä edistävään, ennalta ehkäisevään, varhaisvaiheen päihdehoitotyöhön ja hoitavaan ja kuntouttavaan työhön. Hoitava ja kuntouttava osa muodostaa suurimman osan hoitotyöntekijöiden toteuttamasta työstä. (Inkinen & ym. 2003, 98). Päihdeongelmasta kärsivän ihmisen hoito koostuu monenlaisista tekijöistä, mutta pohjimmiltaan tarkoitus on auttaa päihdeongelmaista parempaan elämänhallintaan sekä terveellisempiin elämäntapoihin. Päihderiippuvuus on sairaus, josta voi toipua vaikka sen syitä ei tiedettäisikään. Toipuminen on usein pitkäaikainen ja monivaiheinen prosessi. Oleellista on, että riippuvainen ihminen itse tunnistaa ja myöntää ongelmansa. Täysi raittius voi olla monelle tavoitteena, mutta on myös muita merkittäviä edistysaskelia: päihteidenkäytön ja käyttökertojen vähentäminen, käyttötavan muutos, päihteiden käyttöön liittyvien sairauksien ja muiden ongelmien hoito sekä haittojen pahenemisen ehkäisy tai vähentäminen. Lisäksi hoitotyön päämääränä voidaan pitää kärsimysten lievittämistä. Päihteiden käyttäjällä saattaa olla monenlaisia vaikeuksia sosiaalisissa suhteissaan ja itselle tärkeistä asioista voi olla hankala puhua, mikä voi johtaa syrjäytymiseen. Päihdehoidon lisäksi

toipumiseen vaikuttavat monet muut tekijät, kuten asiakkaan perheen tai ystävien tuki, harrastukset, opiskelu- ja työympäristö sekä asuinympäristö. (Kannattaako päihdehoito 2007).

Suomessa on pitkään käytetty päihdehoitotyön tietoperustana lääketiedettä ja yhteiskuntatiedettä. Asiakkaiden ja potilaiden kanssa käytännön työtä toteuttavat sairaanhoitajat ovat aktivoituneet 90-luvulla tuomaan esiin myös hoitotyön näkökulmaa. Päihdehoitotyöhön sovellettuja hoitotyön teorioita ovat mm. Royn (1980) adaptaatiomalli, Oremin (1985) itsehoitomalli, Roperin, Loganin ja Tierneyn (1983) elämisen toimintojen malli ja Peplau (1988) hoitaja-potilas-suhteen vuorovaikutusmalli (Inkinen & ym. 2003, 24).

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen Kuntaliiton yhteisessä suosituksessa on määritelty ohjeistusta laadukkaille päihdepalveluille. Sen mukaan kuntalaisilla on oikeus tarpeenmukaiseen ja tasokkaaseen sekä oikeaan aikaan toteutettuun päihdehoitoon ja kuntoutukseen asuinpaikasta riippumatta. Tarkoituksena on vastata ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tarjota aktiivisesti tietoa, tukea ja apua. Päihdehoidon periaatteita ovat itsemääräämisoikeus, omatoimisuus, luottamuksellisuus sekä kokonaisvaltaisuus huomioiden asiakkaan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen tilanne. (Päihdepalveluiden laatusuositukset 2002).

Päihdeongelmaisen ja tämän läheisten auttamistyötä tekevät terveydenhoidon henkilöstö, sosiaalihuollon henkilöstö sekä kolmannen sektorin toteuttama vapaaehtoistyö ja vertaistuki. Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävänä on huolehtia, että henkilöstöllä on riittävä ammattitaito päihdeasiakkaiden korkeatasoiseen ja ammatilliseen hoitoon. Päihdeongelmaisen kanssa työskenteleviltä ammattilaisilta vaaditaan ammatillista tietoon ja taitoon perustuvaa osaamista sekä ihmis-suhdeosaamista, empaattisuutta, kykyä havaita asioita ja rohkeutta ottaa asioita puheeksi. Työn luonteesta johtuen päihdepalveluiden laatusuosituksissa todetaan edelleen, että päihdepalveluja tarjoavalle henkilöstölle tulisi järjestää täydennyskoulutusta ammattitaidon ylläpitämiseksi ja ylläpitää työntekijöiden jaksamista ja työssä hyvinvointia. (Päihdepalveluiden laatusuositukset 2002).

Suomessa päihdehoidon kannattavuutta on tutkittu vähän. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan päihdehoitoon sijoitettu dollari tuo sen takaisin 1-23 -kertaisesti. Päihdeongelman hoidon vaikuttavuuden mittaaminen on hankalaa, sillä päihdeongelmasta toipuminen on usein pitkäaikainen prosessi ja pelkkä ilman tiettyä päihdettä oleminen ajallisesti mitattuna voi johtaa suppean kuvan muodostumiseen. Kuten aikaisemmin on todettu hoidon tavoitteena voi olla myös monia muita tavoitteita kuin täysraittius. Olavi Kaukonen (2005) kirjoittaa tutkielmassaan, että hyvin toimivat päihdepalvelut lisäävät terveyteen liittyvää tasa-arvoa, lievittävät sosiaalisia ongelmia, alentavat terveydenhuollon yleisiä kustannuksia ja lisäävät

hyvinvointia. Keskeistä on, että päihdeongelmallisille suunnatut palvelut ovat hyödyllisiä ja tuloksellisia paitsi asiakkaiden myös yhteiskunnan kannalta (Kaukonen 2005, 321).

Kansanterveyslaitoksen mielenterveys- ja alkoholitutkimusosaston johtaja, tutkimusprofessori Jouko Lönnqvist toteaa Kansanterveyslehden pääkirjoituksessa (3/2007) että Suomessa alkoholihaittojen aiheuttamat kokonaiskustannukset nousevat lähes miljardiin euroon. Lönnqvistin mukaan alkoholiongelmien hoito on onneksi vaikuttavaa, vaikkakaan ei aivan niin kustannustehokasta kuin olisi toivottavaa. Alkoholiongelmaiset tarvitsevat terveydenhuollon näyttöön perustuvaa hoitoa monin verroin enemmän kuin tällä hetkellä on mahdollista tarjota. (Lönnqvist 2007).

3.1 RYHMÄTYÖSKENTELY PÄIHDEONGELMAN HOIDOSSA

Ihmisen kehityshistoriaan on kuulunut luonnollisena ja välttämättömänä osana yhteisöissä ja ryhmissä toimiminen. Lapsi kasvaa ja kehittyy suhteessa toisiin ihmisiin ja aikuisenakin elämän merkityksen ja sisällön löytyminen tapahtuu suurelta osin toisten ihmisten kautta. Sosiaalisella toiminnalla on kaksi puolta. Toisaalta toisten ihmisten pariin hakeutuminen ja ryhmään kuulumisen vetävät puoleensa ja toisaalta itselle vaikeiden asioiden esiintuloa sekä kaltoin kohdelluksi tulemistakin pelätään. (Silvola & Klemelä 2010, 98,99).

Päihdeongelmaa on pyritty hoitamaan erilaisissa hoitoryhmissä vuosikymmenien ajan. Hoitoyksikössä ryhmähoito voi olla yhtenä osana useamman menetelmän yhdistelmästä. Ryhmähoidossa annettu informaatio ja tuki saavuttavat useamman ihmisen samanaikaisesti, jolloin sen voidaan ajatella olevan taloudellisesti kannattavampaa. Työntekijältä ryhmien ohjaaminen vaatii tietoutta ihmisen psykologiasta ja päihdeongelmista sekä ymmärrystä ryhmäprosesseihin liittyen. (Koukkari 2003, 6).

Hankaluudet vuorovaikutustaidoissa voi olla yksi päihteiden käyttöön johtanut syy. Ryhmässä näitä taitoja voi harjoitella turvallisesti, koska sen jäsenillä on samankaltaisia ongelmia. Ryhmässä sen jäsenet voivat tulla kuulluiksi ja ymmärretyiksi vertaiskokemuksen kautta ja yhteenkuuluvuudentunne on yksi ryhmän tärkeistä voimavaroista. Ryhmissä saattaa aktivoitua varhaisen vuorovaikutuksen tason ilmiöitä. Oman heikkouden tunnistamisen ja hyväksymisen kautta mahdollistuu avun pyytäminen. Ryhmäläisissä herää kiinnostusta ja monenlaisia tarpeita ryhmää kohtaan, mutta myös pelon ja epävarmuuden tunteita. Kehitystä estäviä ilmiöitä ovat mm. syntipukki-ilmiö, voimakkaat projektiot, vainoharhaiset fantasiat, vetäytyminen ja aggressiiviset purkaukset (Silvola & Klemelä 2010, 108,109).

Ryhmässä toiselta jäseneltä oppiminen on yksi suurimmista eduista. Kaikkien ei tarvitse tehdä samoja virheitä tai oivalluksia, vaan erilaisia selviytymiskeinoja ja menetelmiä on mahdollista jakaa ja kokeilla ryhmässä ja myös sen ulkopuolella. Päihteiden käyttöön johtaneet syyt

voivat liittyä vaikeiden tunnetilojen hallitsemattomuuteen. Ryhmässä nämä tunnetilat saattavat aktivoitua uudelleen, jolloin myös niiden käsittely mahdollistuu. Ryhmässä voidaan harjoitella vaikeita tilanteita ja pohtia niihin liittyviä tunteita. Ryhmässä käsiteltyjen asioiden kohtaaminen arjessa saattaa tätä kautta muuttua siedettävämmäksi. Koukkarin mukaan ryhmässä mahdollistuu kognitiivisen psykoterapian näkemysten mukainen prosessi päihteen käytöstä luopumisesta. Keskeisinä elementteinä ovat (Koukkari 2003, 4 - 5):

- Tietoisuus päihdeongelmasta, omasta käytöstä ja uskomuksista sekä muutospyrkimyksistä
- Tietoisuus erilaisista selviytymiskeinoista, kuten riskitilanteiden hallintakeinoista, positiivisista addiktioista, sosiaalisesta tuesta ja ympäristön tuesta
- Tietoisuus identiteetin rakennusaineista, kuten vuorovaikutustaidoista, ongelmanratkaisutaidoista, kieltäytymistaidoista, rentoutumistaidoista ja itsekunnioituksesta
- Elämän tyyliin liittyvät uudet samaistumisen kohteet, ajankäytön suunnittelu, suhtautuminen tulevaisuuteen ja tavoitteiden mukaiset arvot.

Ryhmässä tapahtuvia ilmiöitä ja konflikteja voidaan käsitellä vasta kun ne havaitaan ja tuodaan esille. Toimivan ryhmän edellytyksenä on riittävän luottamuksen syntyminen. Luottamus ryhmän toisiin jäseniin mahdollistaa omien aitojen elämäkokemusten ja tunteiden esille tuomisen. Ryhmässä voi aktivoitua monenlaisia ahdistavia tunteita, joiden jäsentäminen ryhmän ulkopuolella yksilöhoidossa voi olla tarpeellista. Muiden ryhmässä olevien ajatukset, mielipiteet, tunteet ja erilaiset kokemukset voivat auttaa ryhmän jäsentä kasvamaan omassa prosessissaan.

Ryhmän jäsen voi tulla tietoiseksi erilaisista persoonaan ja käyttäytymiseen liittyvistä puolistaan ja oppia uudella tavalla ymmärtämään itseään ja tunnistamaan esimerkiksi päihteen käyttöön johtaneita syitä. Ryhmässä olemisen kautta voi myös jäsentää omien ongelmien vakavuutta ja omat ongelmat saattavat tuntua helpommilta käsitellä, kun on saanut jakaa kokemuksia toisten vertaisten kanssa. Yleinen sääntö ryhmiin osallistumiselle on päihteettömyys. Ryhmätyöskentelyyn osallistumisen muita esteitä ovat avoin psykoottisuus, väkivaltaisuus ja voimakkaana esiintyvä manipulatiivisuus. Myös kontaktikyvyn voimakkaan alentumisen myötä, kuten esimerkiksi vaikeassa masennuksessa, ryhmään osallistuminen ei ole kannattavaa. (Koukkari 2003, 4 - 6).

3.2 PÄIHDEHOITO ESPOON KAUPUNGISSA

Kaupungin mielenterveys- ja päihdeohjelman mukaan päihteiden liikkakäyttö ja mielenterveyden ongelmat esiintyvät usein samanaikaisesti ja tästä syystä niitä on myös pyrittävä hoitamaan samanaikaisesti. Päihdehoidon toteutukseen osallistuvat terveysasemat, sosiaalityöntekijät, neuvolapalvelut, koulu- ja opiskelijaterveydenhuolto sekä päihdehoitoon erikoistuneet palvelut. Erikoistuneet palvelut pitävät sisällään erilaisia avohoidon ja laitoshoidon palveluita. (Espoon kaupunki 2011).

Avohoidon palveluista vastaavat Espoon A-klinikka, Mielenterveys- ja päihdepalvelukeskus EMPPU, nuorisopoliklinikka, selviämisasema ja terveysneuvonta- ja tukipiste Vinkki. Avohoidossa on tarjolla yksilö- ja ryhmähoitoa, kursseja ja vieroitushoitoa. Hoitoa järjestetään päihdeongelmallisille ja heidän läheisilleen. Laitoshoito tulee kysymykseen silloin kun omat voimavarat eivätkä avohoidon tukitoimet riitä. Laitoshoiton palvelut on jaettu laitosvieroitukseen ja - kuntoutukseen. (Espoon kaupunki 2011).

4 RYHMÄNOHJAAJA- KOULUTUKSEN KUVAUS

Koukkari on todennut, että ”ryhmänohjaajana toimiminen on yksi haastavimpia työmuotoja päihdehuollossa” (Koukkari 2003, 31) ja edelleen, että ”*Ryhmänohjaajana kasvaminen alkaa luontevimmin omasta jäsenkokemuksesta. Sen kautta voimme ymmärtää asiakkaidemme kokemuksia ryhmän jäsenyydestä. Oman jäsenkokemuksen avulla saamme myös arvokasta tietoa itsestämme - voimme hyödyntää omakohtaisesti ryhmän myönteiset mahdollisuudet. Omat motiivit hoitajaksi ryhtymiseen tulevat tarkasteltaviksi ja vältämme ohjaamiemme ryhmien käytön omiin tarpeisiimme*”. (Koukkari 2003, 7.)

Ryhmänohjaajan tehtävä on olla tietoinen erilaisista ryhmäilmiöistä ja luoda myönteinen yhteistyösuhde ryhmään ja ohjata sitä avoimempaan, hyväksyvämpään ja turvallisempaan suuntaan. Ryhmään osallistuville on tarkoitus mahdollistaa positiivinen oppimiskokemus, vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja vertaiskokemusten jakaminen. Tietoisuus ryhmässä tapahtuvista tyyppillisistä ilmiöistä vähentää ryhmän ohjaajan epävarmuutta välillä voimakkaitakin tunteita herättävissä ryhmätilanteissa. Ryhmänohjaaja on monenlaisten paineiden ja odotusten kohteena, joten omasta ammattitaidosta ja jaksamisesta on huolehdittava tietoisesti. (Koukkari 2003, 31 - 32).

Ryhmän ohjaajana kasvamiseen kuuluu myös erilaisten ryhmässä tapahtuvien ilmiöiden havaitseminen. Parhaiten havainnointiin voi keskittyä jakamalla roolit siten, että toinen ohjaajista toimii ryhmän varsinaisena ohjaajana toisen keskittyessä pelkästään havainnointien tekemiseen. Huomionarvoisia kohteita ovat yleistunnelma, ryhmän kiinteys, sanaton ja sanallinen vuorovaikutus ja ryhmän dynamiikka. Havainnoitsijan tehtäviin kuuluu tehdä

havaintoja koko ryhmän toiminnasta, toisen ohjaajan toiminnasta sekä omista tunteistaan ja ajatuksistaan. Ryhmän loputtua ryhmässä tapahtuneet asiat käydään läpi ohjaaja- työparin toimesta ja tehtyjä havaintoja käytetään ohjauksen kehittämiseen. (Koukkari 2003, 7 - 8).

Espoon kaupungin päihdetyöntekijöiden näkemys oman koulutuksen tarpeesta kartoitettiin vuonna 2005. Selvityksen pohjalta päädyttiin hankkimaan ryhmänohjauskoulutusta yksityiseltä palveluntarjoajalta. Kilpailutuksen kautta koulutuksen järjestäjäksi valikoitui yksityinen yritys, joka tarjoaa työyhteisöille ja esimiehille mittatilaustyönä koulutuspalveluja, työnohjausta ja konsultaatiota. (Asiantuntija tiedonanto 2010.)

Koulutuksen järjestäneen tahon erityisosaamisalueena on ryhmädynamiikka, vuorovaikutus- ja ryhmänohjaajakoulutus. Ryhmänohjauskoulutusta on järjestetty Espoon kaupungin päihdehuollon työntekijöille kolme kurssia. Kukin kurssikokonaisuus on pitänyt sisällään noin 60 tuntia lähiopetusta ja lisäksi on järjestetty yhden päivän kestävä jälkitapaaminen noin puoli vuotta varsinaisen koulutuksen jälkeen. Ryhmissä on ollut noin yksitoista työntekijää kerrallaan. (Asiantuntija tiedonanto 2010.)

Koulutuksen järjestäjän tavoitteena oli mahdollistaa työntekijöille tiivis ja tarpeeksi pitkäkestoinen kokemus oman kasvun ja itsetuntemuksen prosessiryhmästä. Lisäksi lähiopetukseen on kuulunut ohjaus- ja havainnointiharjoittelua sekä teoriaa, luentoja ja työnohjausta. (Asiantuntija tiedonanto 2010.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tekeminen alkoi yhteisillä suunnittelupalavereilla Espoon kaupungin päihdetyön asiantuntijoiden kanssa. Tapaamisten myötä päädyttiin tutkimuskysymyksiin, jotka on määritelty tutkimuksen tarkoitus kappaleessa. Koska tarkoituksiksi muodostui työntekijöiden kokemien merkitysten selvittäminen, oli luontevaa valita tutkimusmenetelmäksi laadullinen lähestymistapa. Aiheen todettiin olevan mielenkiintoinen ja työelämän näkökulmasta tarpeellinen. Tutkimusmetodologiaan sekä päihdetyön ja ryhmänohjauksen teoriaan perehtymisen jälkeen suoritettiin haastattelut kahdessa päihdehuollon yksikössä. Haastattelut äänitettiin, purettiin tekstiksi ja analysoitiin.

5.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää minkälaista merkitystä ja mitä koettua hyötyarvoa keskusteluryhmänohjaajakoulutuksesta on ollut työntekijöille ja työyhteisöissä tehtävälle työlle. Työyksiköt ja työtä koordinoivat työntekijät voivat käyttää aineistoa toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Opinnäytetyön tekemistä on ohjannut kaksi tutkimuskysymystä:

- Mitä työntekijät kertovat saaneensa koulutuksesta
- Miten koulutuksessa käsitellyt asiat ovat siirtyneet käytäntöön?

Haastattelun myötä työntekijöille tarjoutui tilaisuus pohtia koulutusta, sen tuomaa merkitystä omaan työhön sekä vuorovaikutusta työyhteisössä. Kaupungin tilaaman koulutuksen merkittävyyttä käytännön työn näkökulmasta ei ole vielä arvioitu, joten tämä mahdollisti opinnäytetyön tekemisen.

Sisko Salo-Chydeniuksen (2009) mukaan lisä- ja täydennyskoulutuksen arvioinnin tarkoituksena on oppimisen ja osaamisen edistäminen. Tarkoituksena on tuoda oppijan näkökulma esiin, mahdollistaa oppijan oma arviointi, tunnistaa kehittämisalueita ja selittää koulutuksen tuomaa muutosta sekä parantaa kouluttautumisen edellytyksiä. Täydennyskoulutusta voidaan hahmottaa prosessina sen vaiheiden kautta (suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen) (Salo-Chydenius 2009). Tämä opinnäytetyö sijoittuu edellä mainitun prosessin kohtaan arviointi. Kyseessä ei ole kuitenkaan varsinainen arviointi vaan lähinnä koulutuksen merkityksien selvittäminen.

5.2 TIEDONHANKINTA MENETELMÄNÄ HAASTATTELU

Työhön ja työyhteisöön liittyvää tietoa voidaan kerätä monella tavalla. Eri menetelmiä voidaan käyttää täydentämään toisiaan ja niitä voidaan valita kulloisenkin tarpeen mukaan. Tarvittavan aineiston koko ja laatu, sekä käytettävissä olevat resurssit ohjaavat tutkimusmenetelmän valintaa. Perinteisesti tutkimuksen pääsuunnat on jaettu kvantitatiiviseen (määrälliseen) ja kvalitatiiviseen (laadulliseen) tutkimukseen. Määrällisen tutkimuksen etuna on suurien vastaajamäärien kattavuus ja laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään syvemmin tutkittavaa kohdetta. Laadullisen tutkimuksen aineiston riittävyys voidaan varmistaa saturaation eli kylläntymisen kautta, jossa tutkija ei etukäteen päättä haastateltavien määrää, vaan suorittaa haastatteluita siihen pisteeseen asti, kunnes haastattelut eivät tuota aiheen kannalta uutta tietoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2004, 168 - 171).

Yleisimpiä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu menetelmiä ovat kysely, haastattelu, havainnointi ja dokumentteihin perustuva tieto. Kyselyssä vastaaja täyttää haastattelulomakkeen ja haastattelussa vastaaja vastaa haastattelijan kysymyksiin suullisesti. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. Suurimpana etuna on mahdollisuus joustaa ja myötäillä vastaajia, sekä esittää lisäkysymyksiä ja kommentteja haastattelun aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72-73).

Haastatteluiden virhelähteiden katsotaan johtuvan yleensä haastattelun tekijästä, haastateltavasta tai tilanteesta kokonaisuutena. Haastattelutilanne voidaan kokea

jännittävänä tai muuten vaikeana. Haastatteluissa on myös mahdollista, että haastateltavat antavat sosiaalisesti suotavia vastauksia vaihtelevista motiiveista johtuen. Haastateltava saattaa esimerkiksi haluta antaa itsestään positiivisen kuvan tai välttää itselleen kiusallisia aiheita. (Hirsjärvi & ym. 2004, 195 - 196).

Haastattelu voidaan suorittaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelun etuna on tiedon saaminen useammalta henkilöltä samalla kertaa. Haastateltavilla on mahdollisuus täydentää toinen toisiaan ja korjata mahdollisia väärinymmärryksiä. Omakohtaisia kokemuksia selvitettäessä aiheet saattavat liikkua aroissakin aiheissa, jolloin ryhmän turvallisuudella on vaikutusta vastausten laatuun. Ryhmähaastattelun kielteisenä ilmiönä voidaan pitää siinä mahdollisesti esiintyvää kontrolloivaa vaikutusta vastaajiin. Tällöin ryhmän kannalta kielteisten vaikutusten esiin tuleminen voi estyä. Lisäksi ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka vaikuttavat keskustelun suuntaan estäen muiden haastateltavien näkökulmien esiintuomisen. Joissakin tapauksissa on osoitettu, että haastateltavat ovat vapautuneempia ja luontevampia, kun paikalla on useampia henkilöitä. (Hirsjärvi & ym. 2004, 195 - 200).

Työterveyslaitoksen ryhmähaastattelua käsittelevässä kirjassa todetaan, että ryhmähaastattelu sopii erityisen hyvin organisaatioiden ja ryhmien tutkimukseen sellaisissa tilanteissa, joissa näkemykset vaihtelevat ja suhteet ovat monimutkaisia. Ryhmähaastattelulla kerätään tietoa haastateltavilta ja samalla vaikutetaan työyhteisöön ja sen jäsenten tietouteen omasta työstä, sen menetelmistä ja vuorovaikutuksesta. Vastaajien käsitykset voivat vaihdella ja haastattelutilanteessa niistä on mahdollista käydä keskustelua. Samalla voi tarkistaa omaa käsitystään ja tarvittaessa muuttaa ja korjata omia näkemyksiään. Ryhmähaastattelussa yhdistyy sekä yksilöllinen näkemys että osallistujien jaettu kokemus. Fokusryhmähaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelijan rooli on ohjaava, kysymykset ovat valmiiksi muotoiltuja ja tavoitteena on kartoittaa jotakin ilmiötä tai toimia esitutkimuksena. Fokusryhmiä on käytetty etenkin markkinointitutkimuksien yhteydessä (Moilanen 1995, 8, 28-31).

Puolistrukturoitu menetelmä mahdollistaa joustavuuden haastattelutilanteessa ja jättää vastaajille tilaa omien kokemusten ja ajatusten esiintuomiseksi. Sanamuotoja ja kysymysten järjestystä on mahdollista soveltaa tilanteen mukaan. Teemalistaa hyväksi käyttämällä voidaan varmistua siitä, että kaikkiin ennalta asetettuihin kysymyksiin saadaan vastaus (Robson 2001, s 137).

5.3 HAASTATTELUN TOTEUTUS

Haastattelu suoritettiin kahtena ryhmähaastatteluna kahdessa Espoon kaupungin päihdehuollon yksikössä joulukuussa 2010 ja tammikuussa 2011. Toinen yksiköistä tarjoaa

asumispalveluita ja pitkäaikaisempaa kuntoutusta asiakkailleen ja toinen ottaa vastaan avohoidon asiakkaita ja sen toiminta painottuu erityisesti erilaisten ryhmien hyödyntämiseen. Kumpaankin ryhmään osallistui kolme kyseisen työyksikön työntekijää. Haastatellut työntekijät eivät välttämättä olleet osallistuneet ryhmänohjauskoulutuksen samalle kurssille. Haastatteluun osallistuneet työntekijät saivat lyhyen johdannon opinnäytetyön tarkoituksesta ja haastattelussa läpikäytävät teemat noin viikkoa ennen haastattelua sähköpostilla (Liite 1). Haastatteluun käytettävästä ajasta sovittiin haastateltavien kanssa ennen haastattelua. Jotta haastattelut oli mahdollista suorittaa sujuvasti muiden työtehtävien ohessa, yksiköiden kanssa sovittiin, että haastattelu kestää noin tunnin. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työntekijöiden subjektiivista kokemusta siitä, millä tavoin koulutus on tuonut lisämerkitystä omaan työhön ja työyksikköön. Koska kussakin työyksikössä työskentelee asiakastyötä tekeviä sekä saman koulutuksen läpikäyneitä työntekijöitä, tuntui luonteelta suorittaa haastattelut pienryhmissä puolistrukturoidulla menetelmällä. Kuten tämänkaltaisessa haastattelumuodossa yleisesti on tapana, tässäkin haastattelussa haastattelukysymykset olivat etukäteen hahmoteltu opinnäytetyön tavoitteista johdettuna. Haastattelutilanteessa keskustelu alkoi haastattelukysymyksellä ja eteni vapaasti erilaisiin teemoihin koulutuksen ja työnteon ympärille.

Alkuperäinen tavoite oli saada haastatteluun kolme kolmen hengen ryhmää. Kahden haastattelukerran jälkeen aineisto kuitenkin vaikutti kattavalta opinnäytetyön tavoitteiden kannalta katsottuna. Tähän päätelmään johti molempien haastateltavien ryhmien yhdenmukaiset näkemykset suhteessa esitettyihin haastattelukysymyksiin ja samojen teemojen toistuminen haastattelukertojen loppupuolella.

Koska haastattelut äänitettiin, yhden ryhmän kooksi määräytyi kolme henkilöä. Isomman ryhmän puhe voi helposti sekoittua ja eri vastaajien vuoroista on hankala saada selvää. Kolmen henkilön puheen erottaa helposti nauhoitetun äänen tekstiksi kirjoitus- eli litterointivaiheessa (Hirsjärvi & ym. 2004, s 200).

Haastattelijan rooli haastattelutilanteessa oli herättää keskustelua suunniteltujen teemojen ympärille ja olla tilaa antava ja kuunteleva. Lisäksi haastattelijan tehtävänä oli huolehtia siitä, että keskustelu pysyy annettujen aiheiden piirissä. (Robson 2000, 137).

Haastatteluteemojen tavoitteena oli ohjata haastateltavia pohtimaan koulutukseen ja omaan työhön liittyviä kysymyksiä, sekä saada aikaiseksi keskustelua aiheeseen liittyen. Tämän vuoropuhelun myötä pyrittiin saamaan vastauksia opinnäytetyössä asetettuihin kysymyksiin. Haastatteluiden teemat jätettiin kohtuullisen avoimiksi haastateltavien subjektiivisten kokemusten ja mielikuvien esiin saamiseksi.

5.4 AINEISTON ANALYSOINTI

Sisällön analyysissä dokumentteja analysoidaan objektiivisesti ja systemaattisesti ja se sopii menetelmänä hyvin strukturoimattoman aineiston (esim. päiväkirjat, puheet, kirjeet ja muut kirjalliset raportit) analysointiin. Tutkittavaa ilmiötä pyritään käsitteellistämään ja lopputulokset esitetään tiivistetyssä muodossa. Analyysissä voidaan edetä joko aineistosta lähtien (induktiivisesti) tai aikaisemmasta käsitejärjestelmästä lähtien (deduktiivisesti). Tutkijan on päätettävä, otetaanko analyysissä huomioon vain selvästi esille tuotu aines, vai pyritäänkö analysoimaan myös piilossa olevia viestejä. Analyysiyksikkö päätetään analyysin alkuvaiheessa ja tavallisemmin se on sana tai sanayhdistelmä. Muita analyysiyksiköitä ovat esimerkiksi lause, lausuma (yksittäinen lause tai useammasta lauseesta koostuva tekstikappale) tai ajatuskokonaisuus (useammasta lauseesta muodostuva tekstikokonaisuus, joka voi sisältää monia merkityksiä). Induktiivinen sisällön analyysi pitää sisällään aineiston pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoimisen. Pelkistämisvaiheessa aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Ryhmittelyssä toisiinsa kuuluvat pelkistetyt ilmaukset liitetään toisiinsa ja abstrahointi vaiheessa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4 -5).

Tässä opinnäytetyössä sisällön analyysi suoritettiin teoriasidonnaisesti. Koska haastattelukysymyksien tarkoituksena oli jättää vastaajille tilaa omanlaisille vastauksille, työssä on pyritty käsittelemään vain se mitä haastateltavat ovat tuoneet selvästi esille. Ilmaukset ja kuvaukset ovat kuitenkin ymmärrettävissä monella eri tavalla, joten tuloksissa on myös tulkinnallinen aspekti.

Litteroitua tekstiä syntyi yhteensä 37 sivua. Tekstiksi puretut haastattelut luettiin läpi useaan kertaan aineiston kokonaisuuden hahmottamiseksi. Analyysiluokiksi valittiin lausumat, sillä yksittäiset sanat tai ilmaukset eivät olisi riittävästi kuvanneet asiasisältöä. Tekstistä pelkistettiin ilmaisut, jotka liittyivät opinnäytetyön tavoitteisiin. Näistä ilmaisuista etsittiin erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä ja niiden pohjalta muodostuivat alakategoriat. Alakategoriat yhdistyivät abstrahointivaiheessa yläkategorioiksi ja niiden pohjalta luotiin opinnäytetyön kokoavat käsitteet, eli yhdistävät kategoriat. Esimerkiksi alakategoriat *itsetuntemus lisääntynyt, omien tunteiden ja muistojen tunnistaminen ja jäsentyminen, itsearvostuksen lisääntyminen, ei tarvitse esittää mitään, oma persoona vahvistunut* muodostavat yläkategorian itsetuntemus. Edelleen yläkategoriat itsetuntemus, työssä jaksaminen ja ammatillinen kasvu muodostavat yhdistävän kategorian henkilökohtainen merkitys.

Tulososassa esitetään analyysissä muodostuneet mallit ja lisäksi kuvataan, mitä kategoriat tarkoittavat alakategorioiden ja pelkistettyjen ilmausten avulla. Suoria lainauksia käyttämällä

on pyritty osoittamaan lukijalle, minkälaisista ilmauksista kategoriat on muodostettu (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10).

6 TULOKSET

Haastatteluiden perusteella näyttää siltä, että kyseisestä koulutuksesta on ollut merkittävää hyötyä monille työntekijöille ja kyseisille työyhteisöille. Osa työntekijöistä kertoi työnteon motivaation olleen hukassa ja koulutuksen myötä saaneensa uuden kipinän tehdä työtä omalla persoonallaan ja omat tunteensa huomioiden. Merkille pantavaa on, että monen haastatteluun vastanneen työntekijän kohdalla koulutuksen päättymisestä on kulunut aikaa jo useampi vuosi.

Kun haastatteluissa käytiin keskustelua menneisiin työtapoihin liittyen, työntekijät kertoivat ryhmien ohjaamisen käytäntöjen ja menetelmien vaihdelleen paljon aikojen saatossa. Vaihteluun on vaikuttanut toisaalta työryhmän erilaiset vaiheet kausittain ja toisaalta yksittäisten työntekijöiden halu ryhmien ohjaamiseen. Työntekijöiden osaaminen, koulutus ja kokemus ryhmien ohjaamiseen liittyen ovat olleet vaihtelevia ja ryhmiä on pidetty yksin tai kaksin ja välillä paikalla on saattanut olla useampiakin työntekijöitä. Toiminta on ollut vaikeasti hahmotettavaa ja käytäntöä on toteutettu jonkin epämääräisen logiikan ohjaamana. Esille tuli mm. miten ryhmien ohjaaminen voi muodostua jonkun tai joidenkin työntekijöiden mystiseksi työkentäksi, joista ei käydä keskustelua ja jonka sisällöt jäävät lähinnä arvailujen varaan. Yhtenäisten ja läpinäkyvien toimintatapojen puute ryhmien ohjaukseen liittyen näkyi selkeämmin toisen työyksikön työntekijöiden avoimissa kertomuksissa arvostuksen puutteesta, mitätöinnistä ja pahoinvoinnista.

Huolimatta siitä, että työyksiköiden toimintatavat poikkeavat toisistaan, haastateltavien kokemukset koulutuksesta olivat monelta osin samansuuntaisia. Erityistä painoarvoa näytti olevan koulutukseen liittyvällä suljetulla prosessiryhmällä, josta haastateltavat kokivat saaneensa monenlaista hyötyä itselleen työntekijänä ja ihmisenä yleisemmin. Prosessiryhmän kuvauksissa esille nousivat erilaiset voimakkaat tunnekokemukset. Omakohtaisen ryhmäkokemuksen kautta työntekijöille muodostui myös käsitys siitä, miten hyvin toimiva ryhmä voi tarjota kasvun ja eheytyksen mahdollisuuden.

Haastateltavat toivat esille monissa eri yhteyksissä sen, miten koulutuksen myötä osaaminen, rohkeus ja varmuus ohjata ryhmiä ovat parantuneet. Kuten aikaisemmin on viitattu Koukkarin (2003) tekstiin ryhmänohjauksen perusteista, ryhmien ohjaaminen on yksi haastavimmista päihdetyön työmuodoista. On siis tärkeää, että ohjaajalla on luottamus omaan ammattitaitoonsa ryhmien ohjaamiseen liittyen. Ryhmä saattaa koostua erilaisista ja välillä hyvin haastavista asiakkaista, jolloin ryhmänohjauksen taitojen ja osaamisen merkitys korostuu entisestään. Mikäli työntekijällä ei ole riittävää osaamista tai koulutusta ryhmän

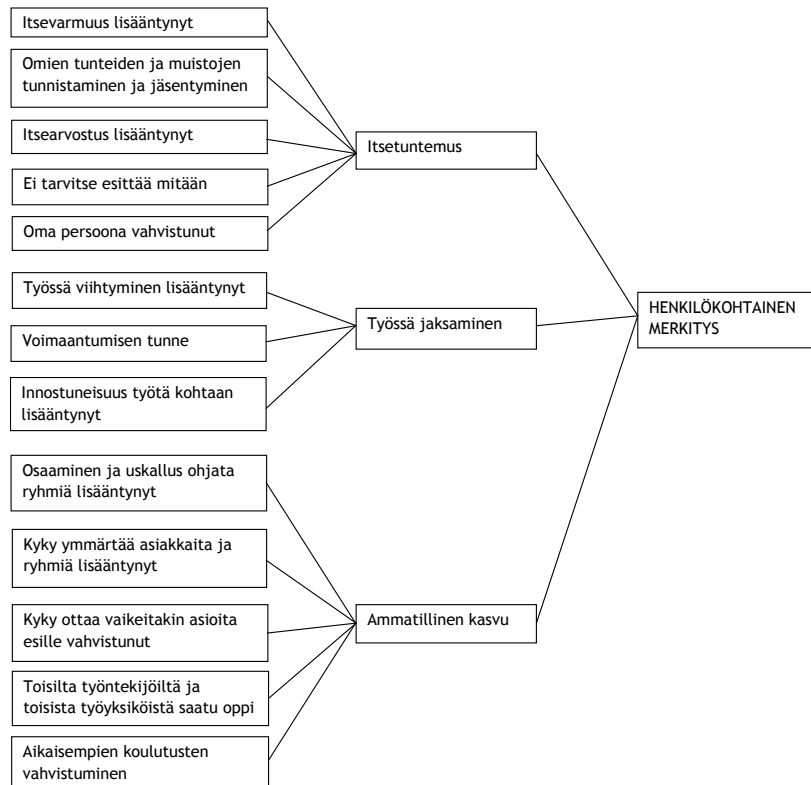
ohjaamiseen se voi olla hyvin stressaavaa. Molempien haastatteluryhmien työntekijät kuvasivat miten ryhmänohjaus tilanteita jännitetään etukäteen. Koulutuksen jälkeen jännittäminen on vähentynyt osaamisen ja itseluottamuksen vahvistumisen myötä. Työntekijät pitivät pientä jännitystä myös hyvänä merkinä siitä, että ryhmään valmistautuminen on käynnissä.

Kummassakin työyksikössä toimivat työntekijät näkivät tärkeänä, että mahdollisimman monilla työntekijöillä olisi sama koulutus pohja ryhmien ohjaamiseen liittyen. Tällä tavoin työtapa ja -menetelmiä saataisiin yhtenäisemmiksi ja läpinäkyvämmiksi. Lisäksi tärkeänä pidettiin sitä, että ryhmänohjauksessa tulisi mielellään olla kaksi ohjaajaa. Yksin ryhmän ohjaaminen voi olla rankkaa ja omista tuntemuksista, onnistumisista ja epäonnistumisista ei pääse juttelemaan toisen työntekijän kanssa ryhmän päätteeksi.

Haastatteluteemojen pohjalta tulokset jakautuivat kolmeen yhdistävään kategoriaan: koulutuksen henkilökohtainen merkitys, merkitys työryhmälle ja koulutuksen siirtyminen käytäntöön.

6.1 KOULUTUKSEN HENKILÖKOHTAINEN MERKITYS

Ensimmäisessä yhdistävässä kategoriassa on työntekijöiden käsityksiä siitä, minkälaista merkitystä ryhmänohjauskoulutuksesta on ollut henkilökohtaisella tasolla. Yläkategorioiksi muodostuivat itsetuntemus, työssä jaksaminen ja ammatillinen kasvu (kuvio 1).



KUVIO 1. Koulutuksen henkilökohtainen merkitys.

Haastatteluissa nousi esiin useassa kohtaa erilaiset itsetuntemuksen kohentumisen kuvaukset. Työntekijät kuvasivat itsevarmuuden lisääntyneen ja ryhmien pitämisen helpottuneen. Ryhmän ohjaaminen nousi päätehtäväksi, kun ohjaaja pystyi olemaan tässä ja nyt. Aikaisempaan poiketen ei tarvinnut kiinnittää huomiota omaan jännittämiseen tai esittää mitään ylimääräisiä rooleja. Kääntäen tämä tarkoitti sitä, että ryhmänohjaaja pystyy olemaan ryhmässä omana itsenään.

H2: ...mm... et kyl sitä merkitystä on siinäkin sitten että saa sitä varmuutta sillälain että mä voin olla just tämmönen kun mä oon tässä näin että, sitte, tilanteissa, mun ei tarvitse olla jotain enemmän, koko ajan... tai parempi...

Sama työntekijä kuvaa omakohtaisen ryhmäkokemuksen tuomien mahdollisuuksien oivaltamista ja saman mahdollisuuden siirtämistä asiakkaille ryhmätilanteessa.

H2: nii.. täss on jotenkin kuitenkin niin että asiakkaat, monet asiakkaat on aika yksinäisiä ja jotenkin et ne löytäs sen paikkansa siinä omassa elämässä ja oman ryhmänsä.. et tota noiniin että tuodaan niinkun jotenkin siinä aina sitä ryhmää aina tyrkylle sitte että ja yritetään hälventää niitä asiakkaan pelkoja sitä kohtaan sitte.. et kyl mä nään sen hyvin tärkeenä asiana sitte että

ohjaajatkin on sitte hyvin myönteisiä sitä että mitä se.. mitä siitä ryhmästä voi saada että tietää sitte.. miten se voi tukee...

Eräs ryhmäläinen kuvasi pystyvänsä olemaan vapautuneemmin ryhmässä ja löytäneensä itsestään uusia puolia.

H3: Ja sitte se siis tarkoittaa sitä että pystyn olemaan tilanteessa niinku tässä ja nyt. Ja sitten olen itsestäni oppinut monia uusia puolia, itsetuntemusta on lisääntynyt ja sitten... niinku itseä kohtaan semmonen lempeän varmempi ote eikä sitten häkelly semmosesta... niinku ei häkelly niinku tietty varmuus on tullu... ja mä mietin että se on sen koulutuksen myötä...

Työssä jaksamiseen liittyviä ilmauksia olivat työssä viihtymisen parantuminen, voimaantumisen kokemukset ja innostuneisuuden lisääntyminen työtä kohtaan. Haastateltavista osa kertoi työnteosta nauttimisen ja innostuneisuuden vähentyneen vuosien kuluessa osittain sen vuoksi, että omien tunteiden huomioiminen oli unohtunut. Koulutuksen myötä tämä aikaisemmin olemassa ollut innostuneisuus työtä kohtaan löytyi uudestaan. Voimaantumisen kokemusta kuvaa eräs ryhmäläinen seuraavasti:

H4: Et se oli jonkin ihan käsittämättömän voimauttava koulutus et mä ihan niinku, että en mä oo sellasessa koulutuksessa ollu joka olis vaikuttanu työssä olemiseen niinku muutenkin ehkä elämään sitte...

Ammatillisen kasvun yläkategoria piti sisällään monenlaisia asioita ryhmien pitämiseen ja yleisemmin työntekijänä toimimiseen liittyen. Alakategorioiksi muodostuivat osaaminen ja uskallus ohjata ryhmiä lisääntynyt, kyky ymmärtää asiakkaita ja ryhmiä lisääntynyt, kyky ottaa vaikeita asioita esille vahvistunut, toisilta työntekijöiltä ja toisista työyksiköistä saatu oppi sekä aikaisempien koulutusten vahvistuminen. Monissa kohtaa haastateltavat vertasivat tilanteita ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen. Haastateltavat kertoivat osaamisen ja uskalluksen ryhmien pitämiseen vahvistuneen. Eräs työntekijä kuvasi havainnointikyvyn parantuneen ja osaavansa pysyä ryhmän vetäjän roolissa paremmin ja antaa tilaa ryhmän omalle toiminnalle.

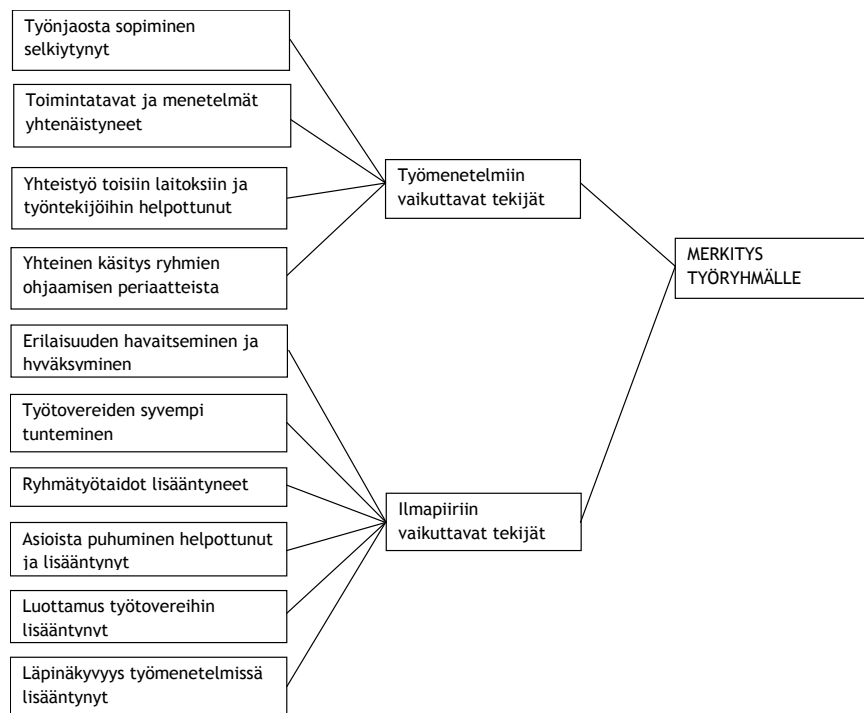
H4: ...pystyy myös niin kun huomioimaan paremmin ku huomaa kymmenen hengen ryhmässä niit tunnetiloja ihan eritavalla kun ehkä aikaisemmin tai että osaa yhtään edes kattoo... et aiemmin on ehkä ollu niin keskittynyt siihen omaan paniikkiin että ei nää mitään mitä oman pään ulkopuolella on...

Tähän liittyen toinen työntekijä kuvasi, ettei enää anna valmiita vastauksia asiakkaille, vaan ryhmä saa itse löytää tarvitsemansa vastaukset. Kyky ymmärtää ryhmässä esiintyviä roolinottoja ja ryhmässä tapahtuvia voimakkaitakin tunneprosesseja on lisääntynyt omakohtaisten ryhmäkokemusten kautta. Useimmat haastateltavat mainitsivat tämän kyvyn koskevan kaikenlaisia ryhmiä, ei pelkästään keskusteluryhmiä.

Ammatillisen kasvun piiriin voidaan lukea myös kokemukset siitä, miten työntekijät kuvasivat oppineensa toisista työntekijöistä ja heidän työtavoistaan sekä muista kaupungin työyksiköistä. Lisäksi kaksi haastateltavista toi esille sen, että koulutus on vetänyt yhteen ja koostanut aikaisempia koulutuksia.

6.2 MERKITYS TYÖRYHMÄLLE

Työryhmään saatu merkitys jakautui työmenetelmiin ja ilmapiiriin vaikuttaneisiin tekijöihin (kuvio 2). Haastateltavat kuvasivat saaneensa hyötyä sekä ryhmien ohjaamistaitoihin, mutta myös yleisemmin vuorovaikutustaitoihin sekä työryhmässä toimimiseen.



KUVIO 2. Koulutuksen merkitys työryhmälle.

Työryhmän sisällä työmenetelmien ja toimintatapojen koettiin olevan selkeämpiä ja yhtenäisempiä sekä työnjaosta sopimisen helpottuneen. Eräänlainen mystiikka ryhmien vetämisen ympärillä on hälventynyt ja toiminta on tullut läpinäkyvämmäksi. Ryhmiä oli pidetty aikaisemminkin, mutta toisten työntekijöiden pitämien ryhmien sisällöistä ei ollut aina tietoa, kuten eräs haastateltavista kertoo.

H1: ...et siin oli semmonen, semmonen aika et jossain vaiheessa niitä ohjattiin kuka vaan yksin eikä kukaan tiennyt toisen ryhmän niinku että mitä siellä tapahtuu eikä niistä yleensä puhuttukaan...

Ryhmien ohjaamiseen liittyen haastateltavat kuvasivat ”ymmärtävänsä samaa puhetta” ja ryhmien suunnittelun, toteutuksen ja ryhmätilanteiden purkujen sujuvan yhteisymmärryksessä.

Työryhmän ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä kuvattiin haastatteluissa runsaasti. Luottamus työtovereihin on lisääntynyt yhteisen koulutusohjelman ja syvemmän tuntemisen myötä. Työilmapiiriin liittyvistä asioista on helpompi keskustella työkavereiden kanssa.

H4: ...ja ehkä isona juttuna myös sitte se että puhuttiin ainaki meidän ryhmässä työilmapiiristä meillä nyt ei oo täällä sitä ongelmaa ollu.. mut tota voisin kuvitella et jos ois niinkun jos tulis jotain tilanteita vastaan ja tulis tota ristiriitoja henkilökunnan kesken niin niit ois varmaan helpompi käsitellä...

Työtoverien erilaisuuden havaitseminen ja hyväksyminen on lisääntynyt. Ryhmätyötaidot ovat parantuneet ja erilaisista asioista on helpompi puhua ja keskustelua on aikaisempaa enemmän. Erilaisten tunteiden käsittely nousi esille monissa kohdissa haastattelua.

H5: ... ja sitte tavallaan oppi siinäkin jo käsittelemään niitä toisten tunteenpurkauksia et nehän oli aika valtavia ainakin meidän ryhmässä tosiaan oli että siinä oli niinkun kiukkua ja äärilaitaa sitte sitä itkua ja parkua ja sellasta mutta että kyllähän se hämmensi sitä meidänkin ryhmää mutta oppi jo sitten sitä että se on nyt vaan näin ja siinä ollaan ja odotetaan niin kauan kun ihminen on saanu puhuttua asiansa.. et kyllä se niinkun sillä tavalla kasvatti...

Esille tuli myös kokemus siitä, että sekä itsearvostus että arvostus työntekijänä työpaikalla on lisääntynyt koulutuksen myötä.

6.3 KOULUTUKSEN SIIRTYMINEN KÄYTÄNTÖÖN

Koulutuksen käyttöönottoon liittyi sekä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Jaottelu eri tekijöihin voidaan jakaa työryhmään liittyviin tekijöihin, asiakkaisiin liittyviin tekijöihin ja muihin tekijöihin (kuvio 3).



KUVIO 3. Koulutuksen siirtyminen käytäntöön.

Työpaikalla aikaisemmat roolit ja toimintatavat joutuivat kyseenalaisiksi. Ryhmien ohjaamiseen liittyen hankaluutena oli päättää kenen kanssa ryhmiä haluaa tai ei halua pitää. Myös ryhmien ohjaamiseen liittyvän vastuun ja vaatavuuden kuvattiin pelottavan. Edelleen hankaluutena koettiin, ettei kaikilla työpaikan työntekijöillä ole samaa koulutus pohjaa ja ymmärrystä ryhmien toiminnasta ja niiden ohjaamisesta. Koulutuksen jälkeen koulutuksen saaneet työntekijät halusivat toteuttaa saamaansa menetelmää käytännössä ja työntekijät, jotka eivät olleet osallistuneet koulutukseen, joutuivat uudenlaisen tilanteen eteen. Haastateltavat kuvasivat sen johtaneen uusien menetelmien kyseenalaistamiseen ja mitätöintiin. Kilpailua ja vertailua toisten työntekijöiden vetämien ryhmien välillä pelättiin: kenen ryhmät ovat suosittuja ja kenen eivät - ja mistä se johtuu, kuten eräs haastateltava kuvaa.

H3:...mun mielestä siin oli jotenkin semmonen kauheekin et tuleeks tästä nyt semmonen kilpailu ja mikä ohjaajapari ja keneltä lähtee asiakkaat ja mihin se liittyy...

Asiakkaisiin liittyväksi keskeisimmäksi hankaluudeksi koettiin sitouttamisen vaikeus ja päättäminen siitä onko ryhmään osallistuminen pakollista vai vapaaehtoista. Työntekijät kokivat, että asiakkaan sitouttaminen pitkäjännitteiseen ryhmätyöskentelyyn on haasteellista. Haastateltavat pohtivat ryhmään osallistuvien asiakkaiden vaikeuksia sosiaalisissa tilanteissa ja niihin liittyviä hankalia tunnetiloja. Nämä vaikeat tunnetilat aiheuttavat vastarintaa

ryhmän työskentelyä kohtaan, poissaoloja ja ryhmästä pois lähtemistä kesken ryhmän. Eräs haastateltava kuvaa ryhmätyöskentelyn alkuvaihetta seuraavasti:

H4: ...joka oli pakollinen ja sit se lähti jotenkin niinku todella huonoista kantimista et jengi raahautu sinne ja sabotoi sitä kerta toisensa perään...

Käytännön työssä ryhmiä ohjataan haastatteluun osallistuneissa yksiköissä eri tavalla. Suurin syy tähän on perustehtävän erilaisuus. Toisessa yksikössä työntekijät pitivät haastavana sitä, että samat asiakkaat, jotka elävät toistensa kanssa päivittäin lähes vuorokauden ympäri on vaikeaa yhtäkkiä olla ryhmässä ja puhua vakavasti päihdeongelmasta ja siihen liittyvistä asioista ja tunteista. Tämän suuntaista viestiä on tullut ko. yksiköstä myös asiakkaiden suunnalta. Kysymyksenä voitaisiin siis esittää soveltuuko suljettujen prosessiryhmien ohjaaminen olosuhteissa, joissa asiakkaat ovat tekemisissä toistensa kanssa jatkuvasti? Toisessa yksikössä asiakkaille pidetään monenlaisia ryhmiä ja kysymyksenä oli lähinnä se, millä tavalla suljettu prosessiryhmä soveltuu käytettäväksi näiden muiden ryhmien rinnalle. Näiden keskustelujen myötä ei päädytty varsinaisesti mihinkään päätelmiin, vaan kysymykset jäivät elämään työryhmissä.

Esimiehen tuki koulutuksessa olleiden menetelmien käyttöön ottamisessa koettiin tärkeäksi. Käytännössä tämä tarkoitti esimieheltä saatua kannustusta ja rohkaisua toimia uudella, koulutuksen myötä saadulla tavalla. Toisen yksikön kohdalla myös työvuoroja ja työaikoja muutettiin, jotta pystyttiin mahdollistamaan kahden työntekijän paikalla olo ryhmien ohjaamistilanteissa. Ryhmän ahdistavuuteen liittyen esille tuli myös pohdintaa ryhmien ohjaamiseen soveltuvista tiloista. Haastateltavat kokivat, että liian pieni tila jo sinänsä saattoi aiheuttaa ryhmäläisissä ahdistuneisuutta.

6.4 HAASTATTELUN VAIKUTUS JÄSENTÄMISEN VÄLINEENÄ

Koulutuksen tuoman merkityksen selvittämisen ohessa haastateltaville mahdollistui koulutuksen, työn sisällön ja työmenetelmien sekä työyhteisön toiminnan jäsentäminen henkilökohtaisella - ja työryhmätasolla. Haastattelun lopussa haastateltavat kuvasivat palanneensa koulutuksessa käsiteltyihin teemoihin ja saaneensa uudelleen aktivoitua koulutuksessa käsiteltyjä asioita mieleensä. Vaikka moni työntekijä kertoi silloin tällöin ajattelevan koulutuksessa käsiteltyjä asioita, työntekijät kokivat hyvänä sen, että haastattelussa mahdollistui kyseessä olevien asioiden jäsentäminen yhdessä työkavereiden kanssa, sille varattuna ajankohtana. Oman työyksikön toimintatavat, erilaiset ryhmät ja niiden ohjaukseen liittyvät toimintatavat tulivat ajankohtaisen pohdinnan alle ja herättivät keskustelua. Keskustelussa pohdittiin mm. onko ryhmiä liian vähän vai liikaa ja minkälaisia sisältöjä niissä tulisi olla.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tämän opinnäytetyön aiheesta, toteutuksesta ja tulosten käyttökelpoisuudesta käytiin keskustelua Espoon kaupungin päihdetyötä koordinoivien asiantuntijoiden kanssa opinnäytetyön aloitusvaiheessa. Yhteisten suunnittelupalaverien jälkeen opinnäytetyö eteni haastatteluiden kautta tulosten raportointiin ja kirjallisen tuotoksen tekoon. Loppuvaiheessa lähes valmis opinnäytetyö lähetettiin kaupungin asiantuntijalle luettavaksi ja kommentoitavaksi.

Moilasan mukaan ”Haastattelijan omat ennako-odotukset ja stereotypiat voivat ilmetä kysymysten asettelussa myös silloin kun haastattelu on kohtalaisen avoin” (Moilanen 1995,39.) Haastattelussa pyrittiin antamaan osallistujille tilaa omalle pohdinnalle ja omanlaisille vastauksille - koulutus ja siitä saatu kokemus ja hyöty ovat subjektiivisia kokemuksia ja eroavaisuus kokijoiden välillä voi vaihdella paljonkin. Haastattelijan roolissa pyrkimyksenä oli esittää valitut haastattelukysymykset ja herättää keskustelua. Keskustelun kuluessa lisäkysymyksiä esitettiin tutkimuksen tavoitteisiin ja tarkoitukseen liittyen ja tarvittaessa ohjattiin keskustelua takaisin varsinaiseen aiheeseen.

Opinnäytetyön toteuttamiseen ja tuloksiin vaikuttavat sekä monivuotinen työskentelyni Espoon kaupungin päihdehuollossa että osallistumiseni kyseessä olevaan koulutukseen. Työurasta johtuen itselläni oli monenlaisia ajatuksia sekä kyseessä olevasta koulutuksesta että sen vaikutuksesta työelämään. Tämä seikka helpotti kysymysten asettelussa ja haastattelun toteutuksessa. Robson (2001, 53) on todennut, että ”Mikäli mahdollista haastattelijan tai havainnoijan taustan olisikin hyvä olla yhteensopiva haastateltavien tai havainnoitavien kanssa”. Suuri osa kaupungilla työskentelevistä päihdetyöntekijöistä oli haastatteluiden toteutushetkellä ainakin nimeltä tuttuja, kuten myös organisaation toiminta pääpiirteittäin, suurista muutoksista huolimatta.

Jos omasta työurasta ja tietämyksestä oli monessa kohtaa hyötyä, tähän liittyi myös omat hankaluutensa. Haastatteluiden toteutuksessa oli kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että en haastattelijana johdattelisi haastateltavia antamaan itseni odottamia vastauksia. Lisäksi haastateltavien ja näiden työyksiköiden toiminnan tunteminen aiheutti mietintää opinnäytetyön tulos-osan kirjoitus vaiheessa. Jouduin keskittymään erityisesti siihen, että kirjoittaisin tuloksiin vain niitä asioita, joita on tuotu esiin haastattelussa - kaikki muu omakohtaiseen tietämykseen ja tuntemukseen liittyvä olisi osattava jättää työn ulkopuolelle. Jälkikäteen arvioiden pitää todeta, että tarkoituksena oli huomioida edellä mainitut seikat, mutta käytännössä toteuttaminen ja varsinkin siinä onnistumisen arviointi on haastavaa. Joissakin kohdissa litterointivaiheessa huomioni kiinnittyi tekemiini jatkokysymyksiin, joissa

oli kenties johdatteleva sävy. Tähän liittyen haluan ottaa litteroidusta haastattelusta esimerkin, jossa H on haastattelija ja H3 haastateltava:

H: *mun on hei pakko viel kysyy tost mitä sanoit tossa niin tota.. öö.. sä sanoit jotenkin sitä että.. että tota kun ne asiakkaat tulee siihen ryhmään..*

H3: *mm..*

H: *.. niin ne ei haluu niinkun tietää susta välttämättä niin tarkotiksä sillä sitä että tota et se toimintatapa millä te sitä ryhmää nykyään pidätte on niinku tavallaan tullu niille asiakkaille sillä tavalla selväks et ne tietää sen työskentely muodon että te ette oo sielä pääroolissa vaan et ne asiakkaat siellä työskentelee tavallaan keskenään..*

H3: *kyllä..*

H: *.. ja siin on työntekijä joka pitää sitä ryhmää..*

H3: *joo*

H: *.. just.. ja toikaan ei oo siis tietenkään itsestään selvä asia et sehän vois olla ihan täysin toinenkin toimintakulttuuri mut nyt tän ryhmänohjaus koulutuksen myötä ilmeisesti teillä on semmoinen toimintakulttuuri minkä myös asiakkaat tunnistaa..*

H3: *joo..*

Haastatteluiden purkamisessa huomio kiinnittyi tulosten yltiöpositiivisuuteen. Tähän liittyen pohdin omia valintoja kysymysten asetteluun ja haastattelutilanteeseen liittyen. Pohdinnoissani päädyin käsitykseen siitä, että koulutuksesta näyttää olleen erityistä merkittävyyttä henkilökohtaisen kokemuksen ja kasvun tasolla ja tämä voi osaltaan selittää syytä tulosten positiivisuuteen. Lisäksi haastateltavat itse totesivat useassa kohdassa haastattelua, että on hankalaa hahmottaa mikä osa kasvusta ja kehityksestä on tullut koulutuksen myötä ja mikä johtuen muista tekijöistä. Tämänkaltaisten erojen selvittäminen saattaa olla mahdotonta ja tarpeetontakin varsinaisen työnteon kannalta, mutta opinnäytetyön tarkoituksen näkökulmasta erottelu olisi ollut hyödyllistä. Asian selvittely olisi kuitenkin vaatinut huomattavasti syvemmälle menevämpää tutkimusta, johon opinnäytetyön laajuus on riittämätön.

Haastattelun toteuttamiseksi koulutuksen saaneiden työntekijöiden nimiluettelosta selvitettiin edelleen kaupungin palveluksessa olevat työntekijät. Käytännön toteutuksen helpottamiseksi haastateltavaksi päätyivät työntekijät, jotka työskentelivät samassa työyksikössä keskenään. Haastateltaville lähetettiin ennakoon saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin lyhyesti haastattelun tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Tämän tarkoituksena oli antaa haastatteluun osallistuville aikaa orientoitumiselle ja toisaalta lieventää mahdollista jännitystä haastattelua kohtaan. Haastatteluaika sovittiin päivälle, jolloin vähintään kolme

koulutuksen saanutta työntekijää oli samassa työvuorossa. Haastattelun kestoksi sovittiin noin tunti. Aika vaikutti riittävältä, sillä haastattelun loppupuolella samat asiat alkoivat kertautua molemmissa haastatelluissa ryhmissä. Samojen teemojen toistuminen vastauksissa saattoi johtua myös ennalta sovitun haastatteluajan umpeutumisesta, jonka tiedostaen haastateltavat siirtyivät ajatuksissaan jo seuraaviin työtehtäviin.

Tiedonantajien valinta sujui käytännön sanelemana - työyksiköiden työntekijät oli helppo haastatella omassa työpaikassa heidän muun toiminnan ohessa. Yhteydenpidossa ja haastatteluista sopimisessa oli aluksi hankaluutta työntekijä vaihdoksen takia, mutta lopulta haastatteluajojen sopiminen sujui vaivattomasti. Haastattelun toteutus pienryhmähaastatteluna vaikutti hyvältä ratkaisulta ja keskustelua syntyi haastattelukysymysten ympärille. Luotettavuuden lisäämiseksi tulokset osassa on käytetty suoria lainauksia, jotta lukijalle muodostuu käsitys siitä, minkälaisista lausumista tulokset on johdettu. Tekniikan osalta kaikki sujui hyvin - digitaalisella sanelimella tehty äänitys oli hyvä tasoista ja selkeää ja tallenteen siirtäminen tietokoneelle litteroimista varten sujui ongelmitta. Aineiston analysoinnin jälkeen varmistettiin, ettei yksittäisen työntekijän henkilöllisyys tule esille. Tutkimuksessa käsitellyt tiedostot ja litteroitu aineisto tuhottiin prosessin päätteeksi.

Robsonin kirjassa Käytännön arvioinnin perusteet (2001) kuvataan käytännön arvioinnin suorittamista. Vaikka tässä opinnäytetyössä ei ole suoraan kyse arvioinnista vaan lähinnä merkityksien selvittämisestä, monet kirjan teesit soveltuvat ohjenuoraksi tässäkin työssä. Kun päätetään arvioida jotakin, on tärkeää että tiedetään, miksi arviointia tehdään ja mihin arvioinnin tuloksia on tarkoitus käyttää. Tyypillinen arviointitutkimuksen tarkoitus on tarjota päätöksentekijöille aineksia tehtävien päätösten tueksi. Arvioitaessa ihmisten toimintaa vaikutetaan myös ihmisten elämään. Tästä syystä on tärkeää, että arviointiin on valmistauduttu hyvin ja se on tehty yleisesti hyväksytyjen sääntöjen mukaan. Eettinen käytäntöjen arviointi on välttämätöntä ammateissa, joissa ollaan tekemisissä ihmisten kanssa. (Robson 2001, 49).

Robsonin mukaan arvioinnin tulee olla käyttökelpoinen, toteuttamiskelpoinen ja sen on oltava eettisesti hyväksyttävä sekä tarkka. Käyttökelpoisuudella tarkoitetaan sitä, että käyttäjäryhmän tarpeet otetaan huomioon ja arviointia on mahdollista hyödyntää käytännössä. Toteuttamiskelpoisuuteen kuuluu realismi, järkevyys, diplomaattisuus ja arvioinnin tulisi olla niukan yksinkertainen. Eettinen hyväksyttävyys pitää sisällään normit lain ja etiikan toteuttamisesta sekä arvioinnin kohteen että tulosten kohteen kunnioittamisen. Tarkkuus viittaa siihen, että arvioinnin kautta tulee näkyväksi kohteen kannalta keskeistä informaatiota. (Robson 2000, 50).

Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja potentiaalisella osallistujalla tulee olla käytössään tarvittava tieto päätöksen teon pohjaksi. Yksityisyyden kunnioittaminen, luottamuksellisuus ja nimettömyys ovat käsitteitä, joiden avulla luodaan puitteet arvioinnin eettisesti hyväksyttäväksi toteuttamiseksi. Itse arviointitilanteessa arvioitsijan asennoitumisella on suuri merkitys ja kunnioittavalla lähestymistavalla voidaan saavuttaa haastateltavien luottamus ja saada esille todelliset näkemykset ja tunteet. Mikäli mahdollista haastattelijan ja haastateltavien taustojen olisi edullista olla yhteensopiva. Ylempiä arvoisuus, ikä, sosiaalinen tai etninen luokkaero voivat vaikuttaa epäedullisesti tulokseen (Robson 2000, 53 - 58).

Sisällön analyysin luotettavuuden haasteena on tutkijan rooli. Vaikka pyrkimyksenä on objektiivisuus, se on kuitenkin käytännössä erittäin haastavaa. Haastavaa on myös sekä aineiston pelkistäminen että kategorioiden muodostaminen siten, että ne kuvaavat mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että yhteys aineiston ja tulosten välillä kyetään osoittamaan ja tutkija on siitä myös eettisesti vastuussa. (Kynge & Vanhanen 1999, 10).

8 POHDINTA

Ryhmien pitäminen on perinteisesti kuulunut osana päihdeongelmaisten auttamistyötä. Osa asiakkaista hyötyy ryhmämuotoisesta työskentelystä ja joillekin sopii yksilötyöskentely paremmin. Asiakkaina olevien ihmisten erilaiset tarpeet asettavat vaatimuksen myös tarjottavien palveluiden monimuotoisuudelle. Tästä syystä erilaisten päihdetyömuotojen käytännön toteuttaminen, jatkuva arviointi ja edelleen kehittäminen on tärkeää.

Kykyä ohjata ryhmiä saatetaan pitää automaattisena päihdetyöntekijän osaamiskenttään kuuluvana ominaisuutena. Näin saatetaan ajatella siitä huolimatta, että työntekijällä ei ole minkäänlaista koulutusta ryhmien ohjaamiseen liittyen. Juuri missään työssä ei voi toimia ilman koulutusta ja perehdytystä työtehtäviin. Näin ollen ei myöskään päihdeongelmaisista koostuvan hoidollisen ryhmän ohjaamisen voi olettaa sujuvan keneltäkään automaattisesti, pelkästään ammatillisen peruskoulutuksen varassa, johon ryhmänohjauskoulutusta ei välttämättä kuulu. Haastatteluun osallistuneet työntekijät toivat esille myös sen, että hoidollisia ryhmiä olisi ohjaamassa aina kaksi koulutuksen saanutta työntekijää. Tällä tavalla voidaan varmistua siitä, että kaksi työntekijää tietää, minkälaisia sisältöjä ryhmässä on käsitelty ja aiheisiin liittyen voidaan käydä palauttava keskustelu myös ohjaajien omista tuntemuksista ryhmän jälkeen.

Päätös toteuttaa jokin muutos työryhmässä on helppo tehdä pelkästään sillä perusteella, että uusi toimintatapa kuulostaa tai tuntuu järkevältä. Monesti käytännön toteuttaminen saattaa tuoda esiin yllättäviä tekijöitä. Tästä syystä asioiden suunnittelu mahdollisimman pitkälle on

tärkeää ja sillä saadaan todennäköisesti säästettyä aikaa, vaivaa ja resursseja. Eräässä koulutuksessa käsiteltiin tiedon paljoutta ja valinnan vaikeutta. Nykypäivänä on tarjolla valtava valikoima monenlaisia, toinen toistaan järkevämpiä ja hienompia systeemejä. On kyse sitten palvelusta, uudesta toimintatavasta tai käyttöjärjestelmästä tarkoituksen mukaista on valita yksi tarjolla olevista tuotteista ja sen jälkeen toteuttaa sitä pitkäjännitteisesti. Näin voisi ajatella olevan myös kyseessä olevan koulutuksen kannalta. Tämän opinnäytetyön tekemisen varrella sain huomata, että koulutuksesta on ollut monenlaista hyötyä työntekijöille ja työryhmille ja toisaalta koulutuksen tehokkaassa käyttöönotossa on ollut myös hankaluuksia.

Opinnäytetyön tarkoitus oli vastata tutkimuskysymyksiin ja luovuttaa opinnäytetyö työyksiköille ja työtä koordinoiville työntekijöille aineistoa koulutuksen arviointia varten. Joitakin ajatuksia heräsi koulutuksen käyttöönottamiseen liittyen. Ennen investointipäätöstä tulisi selvittää mahdollisimman pitkälle palveleeko koulutus tehtävää perustyötä ja onko koulutuksesta saadut menetelmät ja oppi mahdollista siirtää käytäntöön. Haastatteluissa esiin tulleita käytäntöön siirtymiseen liittyviä huomioon otettavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn luonteeseen sekä työvuoroihin ja tiloihin liittyvät maininnat. Investointipäätöstä ohjaavia kysymyksiä voisi olla esimerkiksi: sopiiko kyseessä oleva koulutus sellaisenaan toteutettavaksi työyksikössämme, voidaanko työyksikön työaikoja ja -vuoroja muuttaa niin, että ryhmää on ohjaamassa aina kaksi työntekijää ja minkä kokoisille ryhmille työyksikössä on riittävät tilat? Asioiden huomioonottaminen etukäteen voi vaikuttaa positiivisempaan tulokseen toteuttamisvaiheessa, vaikka kaikkiin uusiin vaatimuksiin ei kyettäisikään vastaamaan. Tämän voisi ajatella tuovan varmuutta työryhmään ja näkyvän myös työryhmästä ulospäin, esimerkiksi asiakkaille suunnitelmallisempänä ja vakuuttavampana toimintana.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää, minkälaista merkitystä päihdetyön asiakkaat kokevat saaneensa keskusteluryhmistä. Ryhmätoiminnan kehittämisen kannalta olisi tärkeää kartoittaa asiakkaiden kokemukset ja muokata toimintaa asiakaslähtöisempään suuntaan.

Opinnäytetyön tekemisen prosessi pitää sisällään osia, joihin voin jälkikäteen olla tyytyväinen ja toisaalta myös kohtia, jotka olisin tehnyt toisin. Työn aiheenrajaus keskittyi lähinnä työntekijöiden kokemien merkityksien kartoittamiseen, joka vaikuttaa hyvältä ratkaisulta. Haastattelu olisi voitu suorittaa myös keräämällä yhteen ryhmään eri yksiköistä koulutuksen saaneita työntekijöitä. Tällä tavalla olisi voitu jakaa laaja-alaisemmin tietoutta siitä, minkälaista merkitystä koulutus on tuonut eri työyksiköille ja niiden työntekijöille. Tämänkaltaisessa haastattelussa yhdessä ryhmässä olisi voinut olla enemmän haastateltavia ja äänityksen sijasta olisi voitu käyttää videointia. Opinnäytetyön ensimmäisten kappaleiden osalta turvauduin lukuisiin nettilähteisiin päihdeongelman yleiseen tilanteeseen ja hoitoon

liittyen. Jälkikäteen mietittynä käyttäisin ehkä enemmän aikaa kirjallisuuteen perehtymisessä ja pyrkisin löytämään muutaman laajemman lähteen, josta tiedot olisivat löytyneet.

Opinnäytetyö on ensimmäinen tässä laajuudessa toteuttamani projekti. Alusta asti pidin selvänä ratkaisuna sitä, että tekisin työn alusta loppuun itsenäisesti. Joissakin kohdissa kuitenkin huomasin ajattelevani, että olisi ollut mielenkiintoista ja antoisaa pohtia haastatteluiden tuloksia ja tehdä kirjoitustyötä toisen tekijän kanssa. Myös aikataulullisista asioista olisi voinut sopia toisen tekijän kanssa ja tätä kautta työn määrätietoisempi eteneminen olisi kenties mahdollistunut. Lopulta olen kuitenkin tyytyväinen valintaani työn itsenäisestä tekemisestä. Näin koen saaneeni erittäin hyvän ja tärkeän kokemuksen tämänkaltaisen tutkimuksen suorittamisesta ja itsensä ylittämisestä. Työn tekemisen varrella sain syvällisemmin tutustua itseeni ja erilaisiin puoliini tutkijana.

Opinnäytetyön tekemisen prosessi piti sisällään oppimisen ja oivaltamisen iloa, kirjallisen ilmaisun haastavuuden tuskaa ja monenlaisia muita, sekä hyviä että hieman vaikeampia vaiheita. Näinä vaikeampinakin aikoina motivaatiota ylläpiti tunne siitä, että opinnäytetyön aihe on tärkeä ja se, että opinnäytetyö on sidoksissa reaaliaikaiseen työelämään. Myös omakohtaiset ajatukset koulutukseen ja koulutuksen käytäntöön siirtymiseen liittyen aktivoituivat ja kirjallisuuteen perehtyminen syvensi entisestään tietoutta ryhmien ohjaamiseen liittyen. Prosessina opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut omaa ammatillista kasvuani ja antaa hyvän pohjan työelämässä tapahtuville erilaisille projekteille ja jatko-opinnoille.

Lähteet

Alkoholi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2008. Viitattu 26.1.2011
<http://www.ktl.fi/portal/2949>

Alkoholin käyttö Suomessa. Päihdelinkki. 2009. Viitattu 4.3.2011
<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/111-alkoholinkaytto-suomessa>

Asiantuntija tiedonanto 2010.

Espoon kaupunki. Espoon palvelut/ Päihteet ja muut riippuvuudet. Viitattu 22.2.2011
<http://www.espoo.fi/default.asp?path=1;28;11866;97332;97344;117251;117413>

Finney, L. 2010. Nursing Care for the Patient with Co-Existing Pain and Substance Misuse: Meeting the Patient's Needs. Jannetti Publications. Viitattu 17.3.2011.
http://ovidsp.ovid.com.nelli.laurea.fi/sp-3.3.1a/ovidweb.cgi?&S=EMEJPDHAFBHOHEJFNCLMEBGHEJJAA00&Link+Set=S.sh.15|3|sl_10

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Huttunen, M. 2010. Päihde- ja huumeriippuvuus. Duodecim. Terveyskirjasto. Viitattu 28.2.2011
http://www.terveysportti.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_haku=p%E4ihde&p_artikkeli=dlk00414

Huumeriippuvuus Suomessa. Stakes. 2006. Viitattu 11.2.2011
http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/reitox/huumeriippuvuus_suomessa2006.pdf

Inkinen, M., Partanen, A., Sutinen, T. 2003. Päihdehoitotyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Kannattaako päihdehoito. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2007. Viitattu 26.1.2011
<http://neuvoa-antavat.stakes.fi/FI/ajankohtaista/kysyttya/paihdehoito.htm>

Kaukonen, O. 2005. Torjunta vai poisto? Päihdepalvelujen kehitys laman jälkeen.
<http://yp.stakes.fi/NR/rdonlyres/39A16991-5846-4D22-A063-4E2F73E4144D/0/053kaukonen.pdf>

Koukkari, M. 2003. Ryhmä hoidon perusteet - ryhmän ohjaajana päihdehuollossa. Sosiaalisairaalan koulutusmateriaalia. Viitattu 26.1.2011
www.sosiaalisairaala.fi/koulutusmateriaalia/ryhmanohjaus.pdf

Kyngäs, H & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11, (1):3-12.

Lönnqvist, J. 2007. Alkoholi vai terveys. Viitattu 26.1.2011
<http://www.ktl.fi/portal/12377>

Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä - tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos

Nissinen, L. 2008. Auttamisen rajoilla, Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita

Päihdepalveluiden laatusuosituksen STM. Oppaita 2002:3. Viitattu 26.1.2011
http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/paihdepalvelu/osa1_2.htm#2_1_1

Päihde riippuvuus on sairaus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2007. Viitattu 26.1.2011
<http://www.ktl.fi/portal/2954>

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Salonen-Chydenius, S. 2009. Järjestöjen tuottaman päihdetyön lisä- ja täydenniskoulutuksen arviointi ja kehittäminen. A-Klinikkasäätiö.

<http://jarjestoarviointi-fi->

bin.directo.fi/@Bin/d243ccc290fbacbe4092bc8ea11aaaaf/1298286077/application/pdf/1865865/Sisko%20Salonen-Chydenius%2024.9.2009.pdf

Silvola, K., Klemelä, E. 2010. Kuiskaa kovaa, Ryhmien käyttö tulevaisuuden psykiatriassa - Toivon projekti vai kauhukuviin alistuminen? Espoo: Prometheus kustannus Oy

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Liite

Liite 1. Työntekijöille lähetetty sähköposti

Tom Juhola
Ammattikorkeakoulu Laurea
Otaniemi

HAASTATTELUKYSYMYKSET

4.10.2010

Hyvä haastatteluun osallistuja!

Olen sairaanhoidon opiskelija Tom Juhola ja opiskelen hoitotyötä ammattikorkeakoulu Laureassa, Otaniemessä. Opintojen loppuvaiheeseen kuuluu laajempaan tehtävänä opinnäytetyö. Tarkoitukseni selvittää päihdehuoltoon toteutetun ryhmänohjaajakoulutuksen merkityksestä käytännön työhön. Työskentelin itse useamman vuoden Neppersin huoltokodissa ja tänä aikana kävin ryhmänohjaajakoulutuksen ensimmäisessä toteutuksessa. Kyseistä koulutusta ei ole vielä ehditty arvioida ja tämän tutkimuksen tarkoitus on pyrkiä selvittämään mitä koettua hyötyarvoa koulutuksesta on ollut työntekijöille ja työyhteisöissä tehtävälle työlle. Edelleen tarkoituksena on antaa päihdetyötä johtavalle ja suunnittelevalle taholle informaatiota kyseessä olevan kaltaisten koulutusten kannattavuudesta perustyon näkökulmasta sekä koulutuksessa olleille työntekijöille ja heidän työyksiköilleen lisää ajatuksia kohdentaa entistä paremmin koulutuksen tuomaa hyötyä omassa työssään. Alla on tutkimuskysymykset, jotka on tarkoitus käydä läpi haastattelutilanteessa. Kaksi tai kolme haastattelua tullaan suorittamaan kahden- kolmen työntekijän ryhmissä. Tutkimukseen pyritään saamaan siis yhteensä yhdeksän työntekijää. Yhden haastattelun kesto on noin 60 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan ja vastaajien henkilöllisyys ei tule esille tutkimuksessa.

- 1 Koulutuksen henkilökohtainen merkitys sinulle itsellesi, millä tavoin on vaikuttanut, onko ollut hyötyä...**
- 2 Millä tavoin koulutuksessa opitut asiat ovat siirtyneet käytäntöön**
- 3 Miten koulutus on tukenut perustehtävääsi/ työyksikkösi toimintaa**
- 4 Minkälaiset tekijät ovat olleet edesauttamassa/ estämässä koulutuksen tehokasta käyttöönottoa**

Ystävällisin terveisin,
Tom Juhola
+358 40 55 95 349 / tom.juhola@laurea.fi