
”OLLAAN SAMASSA VENEESÄ”

Päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan
näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Hämeenlinna, kevät 2015

Juho Loponen



HÄMEENLINNA
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen sosiaalityö

Tekijä	Juho Loponen	Vuosi 2015
Työn nimi	”Ollaan samassa veneessä”: Päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön yhteistyötahona oli päihdepalvelujen asumispalveluyksikkö. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yksikön henkilökunnan näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta sosiaalipedagogisessa viitekehysessä. Aineistoa hankittiin dialogiin, asiakkaan kohtaamiseen ja yhteisöllisyyteen liittyen. Tavoitteena oli, että kerättyä tietoa voitaisiin käyttää yhteisöllisyyden ja dialogisen työskentelytavan edelleen kehittämiseen yksikössä.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin learning café -työskentelyn avulla. Keskeisimmät teoreettiset lähtökohdat työlle olivat sosiaalipedagogiikka, sosiokulttuurinen innostaminen, päihdetyö ja päihderiippuvuus.

Tutkimuksessa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta. Hankittu aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Tutkimusaineiston perusteella henkilökunta näki dialogin asiana, joka perustuu tasa-arvoon, yhteistyöhön ja molemminpuoliseen kunnioitukseen. He mielsivät, että dialogiin kuuluu aktiivisen ulottuvuuden lisäksi myös näennäisesti passiivisempi puoli. Esimerkiksi rajaustilanteet koettiin dialogia uhkaaviksi tilanteiksi.

Tuloksissa henkilökunta koki tärkeäksi, että kohtaamiselle on riittävästi aikaa ja tilaa myös perusrutiinien ulkopuolella. Aktiivinen ote työhön ja asiakkaan kohtaaminen yksilönä katsottiin kohtaamista edistäviksi tekijöiksi, ja niillä koettiin olevan ennaltaehkäisevä vaikutus ongelmien syntymiseen.

Aineiston perusteella henkilökunta kokee, että yksikössä vallitsee vahva yhteisöllisyyden tunne. Säännöt ja rutiinit nähtiin yhteisöllisyyttä vahvistavina tekijöinä, jotka edesauttavat kollektiivista vastuunottoa, lisäävät sosiaalista kanssakäymistä ja toisaalta mahdollistavat toimimisen yksilönä yhteisön sisällä.

Avainsanat yhteisöllisyys, dialogi, päihdetyö, yhteisöllinen kulttuuri, kohtaaminen

Sivut 28 s.

HÄMEENLINNA
Degree Programme in Social Services
Social Pedagogical Social Work

Author	Juho Lopenen	Year 2015
Subject of Bachelor's thesis	"We are in the same boat": Substance misusers' rehabilitation unit personnel's views on empowering	

ABSTRACT

This thesis was executed in co-operation with a rehabilitation unit for substance misusers. The purpose of the thesis was to examine the views of rehabilitation unit personnel on the reinforcement of client status within a social pedagogical context. This examination required acquisition of data regarding dialogue, client encounter and sense of community. The aim was that the gathered information could be used in further development of working methods relating to sense of community and dialogue.

The material for the thesis was gathered using the learning café method. The most essential theoretical bases for the thesis were social pedagogy, sociocultural animation, addiction and working with substance misusers. The study was conducted using qualitative research methods. The acquired material was analyzed thematically.

According to the research material, the personnel regarded dialogue to be based on equality, collaboration and mutual respect. They considered that in addition to the active dimension there also exists a more passive side to dialogue. For example situations regarding restriction were found to hinder dialogue.

Based on the results, the personnel found it important that there is enough time for encountering the clients also outside the normal routines. Active work ethic and considering the client as an individual were found to enhance the encounters, and pre-empt the emergence of problem.

According to the data the personnel feel that there is a strong sense of community in their unit. Regulations and routines were seen as factors that reinforce the community aspect, support collective responsibility, increase social relations and on the other hand enable operation as an individual within the community.

Keywords dialogue, community, working with substance misusers, social encounter

Pages 28 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	PÄIHDERIIPPUVUUS.....	1
2.1	Myönteinen ja kielteinen riippuvuus.....	2
2.2	Päihderiippuvuuden osa-alueet.....	2
3	PÄIHDETYÖ.....	3
3.1	Päihdetyön historiaa.....	3
3.2	Hoidon ja kuntoutuksen tavoitteet.....	3
3.3	Vieroitushoito ja kuntoutus.....	4
3.4	Asumispalvelut.....	4
3.5	Tutkimuksessa esiintyvä yksikkö.....	5
4	SOSIAALIPEDAGOGIIKKA.....	6
4.1	Sosiokulttuurinen innostaminen.....	7
4.2	Innostamisen kolme muotoa.....	7
4.3	Työntekijä innostajana.....	8
5	KESKEISET TEEMAT.....	8
5.1	Dialogi ja asiakkaan kohtaaminen.....	8
5.2	Asiakkaan kohtaaminen.....	9
5.3	Yhteisöllisyys.....	10
5.4	Yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri.....	11
6	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET.....	11
7	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	12
8	AINEISTON HANKINTA.....	13
8.1	Ensimmäinen toimintailtapäivä.....	13
8.2	Toinen toimintailtapäivä.....	14
9	AINEISTON ANALYYSI.....	14
10	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	15
10.1	Dialogi.....	15
10.1.1	Henkilökunnan määrittelemä dialogi.....	15
10.1.2	Dialogia uhkaavat tekijät.....	16
10.1.3	Dialogia tukevat tekijät.....	17
10.2	Asiakkaan kohtaaminen.....	17
10.2.1	Aikaa asiakkaan kohtaamiseen.....	18
10.2.2	Asiakkaan huomioiminen yksilönä.....	18
10.2.3	Aktiivinen ote työhön.....	19
10.3	Yhteisöllisyys.....	19
10.3.1	Yksikön rutiinit ja säännöt.....	19
10.3.2	Yhteisöllinen työryhmä.....	21

10.4 Yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri	21
10.4.1 Yhteinen toiminta	22
10.4.2 Asiakkaan osallistaminen	22
10.4.3 Positiivinen henki	23
11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	24
LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Dialogi ja dialoginen suhde ovat työskentelyn keskiössä lähes kaikkialla sosiaalialan kentällä. Lisäksi dialoginen suhtautuminen kanssaihmiin kaikilla elämän osa-alueilla on nykyaikaa tiimityöskentelyn yleistyessä ja vanhojen hierarkisten rakenteiden murentuessa.

Yhteisöt ja yhteisöllinen ajattelu ja hoito ovat yleinen työskentelymalli päihdetyön asumispalveluissa ja kuntoutuksessa. Yhteisöllisen ajattelun syventäminen ja tehtävän työn kehittäminen ovat ajankohtaisia nykyisessä kaventuviin taloudellisten resurssien yhteiskunnassa. Vaatimus tehdä työtä rajallisten resurssien voimin edellyttää työn kehittämistä, jotta riittävä palveluiden laatu voidaan taata. Se lienee tällä hetkellä valitettava tosiasia, joka täytyy ottaa huomioon työn organisoinnissa ja suunnittelussa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta sosiaalipedagogisesta näkökulmasta. Tarkemmin tutkittaviksi aiheiksi muodostuivat dialogi, asiakkaan kohtaaminen, yhteisöllisyys ja yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri. Saadut tulokset auttavat yhteisöllisyyden ja dialogisen sekä arvostavan työskentelyn kehittämisessä yksikössä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Työssä käytetty aineisto kerättiin kahden henkilökunnalle järjestetyn toimintailtapäivän aikana käyttäen learning café -menetelmää sekä tutkijan omia muistiinpanoja. Työskentelyyn osallistui kymmenkunta työntekijää. Hankittu aineisto analysoitiin käyttäen teemoittelua.

2 PÄIHDERIIPPUVUUS

Yksikkö, jonka henkilökunnan näkemyksiä tässä työssä tarkastellaan, on tarkoitettu päihderiippuvaisille ihmisille. Tässä luvussa kerrotaan riippuvuuden kehittymisestä ja sen eri muodoista. Lisäksi kuvataan päihderiippuvuuden kolme eri osa-aluetta.

Ihminen on heti syntymästään lähtien ja koko elämänsä ajan riippuvainen, se on normaalia. Ihminen on riippuvainen hengitysilmasta, ruoasta, juomasta ja toisten ihmisten läsnäolosta. Ihminen ei kuitenkaan ole automaattisesti riippuvainen päihteistä. Riippuvuuden syntyyn vaikuttavat muun muassa perintötekijät sekä lapsuuden ja nuoruuden oppimiskokemukset. (Holmberg 2010, 37.)

Suomessa noin joka viides mies ja noin joka kymmenes nainen käyttää alkoholia riskirajoilla. Alkoholinkäytön ja siitä aiheutuvien haittojen kasvaessa on sekä yhteiskunnan että palvelujärjestelmän on vastattava lisääntyviin päihdepalveluiden tarpeisiin ja pyrittävä ehkäisemään päihteistä syntyviä ongelmia. Alkoholista on tullut Suomessa yleisin työikäisten kuolinsyy. Päihteidenkäyttö aiheuttaa yhteiskunnalle suuria kuluja paitsi terveydenhoidon myös sosiaalisten ongelmien muodossa. (Seppä, Alho & Kii-anmaa 2010, 5.) Päihdehuoltolain (41/1986) 1. luvun 3 §:n mukaan kun-

tien on järjestettävä asukkailleen päihdepalvelut siinä laajuudessa kuin tarvetta esiintyy.

2.1 Myönteinen ja kielteinen riippuvuus

Havio, Inkinen ja Partanen (2014, 40–42) toteavat riippuvuuden ilmenevän myönteisessä ja kielteisessä muodossa. Myönteinen riippuvuus saa alkunsa ihmisen varhaisimmissa kehitysvaiheissa. Ihmisen sisäinen turvallisuuden tunne on kehittynyt ja hän uskaltaa luottaa siihen ja sopeutua erilaisiin elämäntilanteisiin. Myönteinen riippuvuus kehittyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Tällöin ihminen oppii luottamaan toiseen ihmiseen saadakseen apua, tukea tai tyydytystä. Kehittyessään myönteinen riippuvuus kasvaa kyvyksi ylläpitää tasavertaisia ja vastavuoroisia ihmissuhteita. Vaihtelut ihmissuhteissa eivät tällöin aiheuta niin paljon uhan tai ahdistuksen tunnetta.

Kielteinen riippuvuus on selviytymistapana epärealistinen tai tilanteeseen huonosti sopiva. Ihmisen sisäinen turvallisuudentunne ei ole kehittynyt ongelmitta ja hän turvautuu liiaksi toisiin ihmisiin. Itsestä huolehtiminen ja tyydytyksen tunteen saavuttaminen tuntuvat haasteellisilta ja yksilö kokee pakonomaisia tunteita riippuvuuden kohdetta kohtaan. Oman minuitensa kustannuksella hän hakeutuu riippuvuuden kohteensa vaikutuspiiriin ja yhteyteen. Riippuvuus on ihmisen kehitykselle haitallista ja riippuvuutta tukevan toiminnan lopettaminen on vaikeaa. Kielteinen riippuvuus voi muodostua lähes mihin tahansa asiaan tai toimintoon, josta ihminen saa mielihyvää ja se on tarpeeksi usein toistettavissa. Kielteinen riippuvuus peittää usein alleen toisia haitallisia ilmiöitä ja on seurauksiltaan ihmiselle epäsuotuisaa. (Havio ym. 2008, 41–42; Holmberg 2010, 38.)

2.2 Päihderiippuvuuden osa-alueet

Päihderiippuvuuden voi jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen riippuvuuteen. Fyysinen riippuvuus ilmenee esimerkiksi vieroitusoireina ja käytetyn päihteen sietokyvyn eli toleranssin lisääntymisenä. Vieroitusoireet voivat aiheuttaa sekä fyysisiä että psyykkisiä reaktioita kuten pahoinvointia, hikoilua, vapinaa, pelkotiiloja ja ahdistuneisuutta. Fyysiseen riippuvuuteen kuuluu myös kemiallinen riippuvuus, joka aiheuttaa häiriöitä aivojen mielihyväjärjestelmässä. Tämä johtuu siitä, että aivot sopeutuvat käytettävään aineeseen. (Riippuvuus hallitsee elämää n.d.)

Psyykkinen riippuvuus ilmenee pakonomaisena tarpeena tietynlaiseen toimintaan ja ihminen kokee päihteen välttämättömäksi omalle hyvinvoinnilleen. Sosiaalinen riippuvuus liittyy tilanteisiin, joissa päihdettä käytetään. Arki rakentuu vahvasti päihteiden hankkimisen ja toisten päihteidenkäyttäjien ympärille ja muut sosiaaliset kontaktit ovat voineet vähentyä. Päihdeporukan aiheuttama ryhmäpaine voi tehdä irtiotosta vaikeaa. (Riippuvuus hallitsee elämää n.d.)

3 PÄIHDETYÖ

Tässä luvussa kerrotaan päihdetyöstä, sen historiasta, hoidosta ja kuntoutuksesta sekä kerrotaan päihdehuollon asumispalveluista ja niitä koskevista määräyksistä. Tarkoituksena on kuvata asumispalveluyksikön toimintaympäristöä sekä valottaa polkua, jota pitkin asumispalveluyksikön asukkaaksi usein päädytään. Luvussa kartoitetaan myös Suomessa tehtävän päihdetyön kehitystä 1600-luvulta tähän päivään. Lopuksi kuvataan pääpiirteissään se yksikkö, jonka henkilökunnan näkemyksiä tässä tutkimuksessa selvitettiin.

3.1 Päihdetyön historiaa

Päihdetyöllä on Suomessa verrattain pitkä historia, ja sen alku voitaneen sijoittaa jo 1600-luvun taitteeseen jaloviinan kulkeuduttua Suomeen. Tuolloin yleinen käsitys oli, että olut ja viina olivat periaatteessa terveellisiä aineita. Yhteiskuntarakenteiden muuttumisen myötä runsas alkoholinkäyttö tuntui kuitenkin aiheuttavan ongelmia, ja pappeja velvoitettiin varoittelemaan alkoholinkäytön vaaroista ja ohjaamaan seurakuntaa raittiin elämään. (Annala & Saarelainen 2007, 37.)

Kieltolakien – ja niiden myötä lisääntyneen viinan salapolton – vuoksi hallitus havaitsi lopulta tarpeen erityisille alkoholi- ja alkoholihuoltosäädöksille. Laki Alkoholihuollosta tuli voimaan 1937 ja se asetti alkoholisten hoidon samalle viivalle köyhäinhoidon kanssa. Kustannus- ja hoitovastuu oli näin ollen ensisijaisesti valtiolla. Hoito oli ensin laitospohjaisista ja usein pakollista, kunnes 1940-luvun loppupuolella alettiin kehittää erinäisiä avohoitomenetelmiä ja vahvistaa päihdehoidon vapaaehtoisuutta. (Annala & Saarelainen 2007, 37–38.)

Vasta 1970-luvulla, huumausaineiden käytön lisääntyttyä, päihdetyö laajeni moniammatilliseksi ja palvelumuodot monipuolistuivat. A-klinikat toimivat hoitotiimirakenteisina, kunnallistettuina yksikköinä, joiden toiminta koostui yksilö- ja ryhmätapaamisista, perheenjäsenten tukemisesta ja lääkkeellisestä avusta. Työntekijöiden ammattitaitoa alettiin ylläpitää muun muassa työnohjauksella ja erikoistumiskoulutuksilla. Päihdehuoltolain uudistus vuonna 1987 lisäsi kuntien vastuuta päihdehoitotyöstä velvoittamalla ne järjestämään tarpeenmukaiset hoidot ja palvelut päihdeongelmallisille ja heidän läheisilleen. Nykyisten hoitosuosituksen perusta on edelleen tässä 1980-luvun loppupuolella tehdyssä lakiuudistuksessa. (Annala & Saarelainen 2007, 39–40.)

3.2 Hoidon ja kuntoutuksen tavoitteet

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto laativat yhdessä vuonna 2002 päihdepalvelujen laatusuositukset, joiden tavoitteena on yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen tilanteen kokonaisvaltainen koheeminen. Hoidon ja kuntoutuksen tavoitteet voidaan Lappalainen-Lehdon, Romun ja Taskisen (2008, 172) mukaan päihdehoidossa jakaa viiteen tasoon:

1. Lievitetään yksilön päihteiden käytöstä aiheutuneita haittoja.
2. Estetään erilaisin tukitoimin yksilön tilan tai elinolojen heikentyminen.
3. Varmistetaan erilaisten tukitoimien avulla, että yksilön tila tai elinolot pysyvät ennallaan.
4. Korjataan yksilön tilaa tai elinoloja.
5. Kohennetaan yksilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista tilannetta oleellisesti.

Ensisijaisesti päihdehuollon palvelut tulee järjestää avohuollon palveluina niin, että ne ovat monipuolisia, joustavia ja helposti tavoitettavissa. Niihin tulee voida hakeutua oma-aloitteisesti ja niin, että asiakkaan itsenäiseen suoriutumiseen annetaan tukea. Luottamuksellisessa toiminnassa päihteidenkäyttäjän ja hänen omaistensa etu on tärkeintä. Toimeentuloon, asumiseen ja työhön liittyviä ongelmia pyritään myös ratkaisemaan. Tahdosta riippumatonta hoitoa, eli pakkohoitoa, käytetään mahdollisimman vähän. Sen perusteluna voi olla terveysvaara tai väkivaltaisuus. Tänä päivänä painotus on varhaisessa puuttumisessa ja ennaltaehkäisevässä työssä. (Lappalainen-Lehto ym. 2008, 132.)

3.3 Vieroitushoito ja kuntoutus

Vieroitushoidon tarkoitus on vieroittaa päihteestä ja katkaista päihteidenkäytön kierre. Kuntoutumishoitoon mennään mahdollisen katkaisuhoidon jälkeen ja siellä vahvistetaan kuntoutujan positiivisia voimavaroja kokonaisvaltaisesti. Katkaisuhoidot kestävät muutamasta päivästä muutamaa viikkoon ja kuntoutushoidot neljästä viikosta useisiin vuosiin. (Lappalainen-Lehto ym. 2008 136, 171.)

Laitoskuntoutuksessa on usein muodostettu erilaisia osastoja asiakkaiden erilaisten tarpeiden mukaan, esimerkiksi peruskuntoutusyhteisö, jatkokuntoutus ja perhehoito. Kuntoutuksessa pyritään elvyttämään asiakkaan sosiaalinen toimintakyky, koska tarkoituksena on paitsi päihteetön elämä, kuntouttaa asiakas takaisin yhteiskuntaan sen kokonaisvaltaiseksi jäseneksi. (Lappalainen-Lehto ym. 2008 136, 171.)

3.4 Asumispalvelut

Asumispalvelut toimivat usein välivaiheena kun siirrytään kuntouttavasta laitoshoidosta itsenäiseen asumiseen. Toiminta perustuu yhteisöllisyyteen ja pyrkimykseen voimaannuttaa ja osallistaa asiakkaita. (Lappalainen-Lehto ym. 2008, 134).

Palveluasumisessa asiakkaat saavat päivittäistä tukea, apua ja palveluita omatoimisen suoriutumisen mahdollistamiseksi. Palveluntuottaja järjestää asumiseen liittyvät palvelut sekä asukkaalle terveyden, kuntoutuksen ja viihtyvyyden edistämiseksi tarvittavat palvelut. Yksikön käyttämä palvelunimike voi olla hoitokoti, palvelutalo, pienkoti, perhekoti, asuntola tai

muu vastaava nimike. (Mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautiset asumispalvelut sekä päihdehuollon laitoshoido 2012, 10–11.)

Huolto- ja hoitokodit ovat osa päihdehuollon tavoitteellista kuntoutusjärjestelmää. Niiden tavoitteena on ehkäistä laitoshoidon tarvetta ja parantaa jatkohoidon onnistumismahdollisuuksia. Asuminen on yhteisöasumista. Hoitokodit tarjoavat kuntouttavia asumispalveluja aktiivisessa iässä oleville ja niiden tavoitteena on yhteiskuntaan integroituminen. Huoltokodit on tarkoitettu pidempiaikaista, jopa pysyvää asumista varten iäkkäille päihdeiden käyttäjille, joiden tarpeita yhteisöasuminen vastaa yksin asumista paremmin. (Mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautiset asumispalvelut sekä päihdehuollon laitoshoido 2012, 10–11.)

Asumispalveluyksikössä, jossa tämä tutkimus tehtiin, asuu sekä päihdeidenkäyttäjiä, joiden tavoitteena on kuntoutua yksiköstä itsenäisempään asumiseen, että vanhempia asukkaita, jotka ovat asuneet yksikössä jo pitkään. Iäkkäämmillä ja pitkään yksikössä asuneilla asukkailla ei välttämättä ole tavoitteena muuttaa asumaan vähemmän tuettuun asumiseen, vaan heidän ikääntymisestään johtuva tuen tarpeen kasvu tulee huomioiduksi nykyisessä asumismallissa.

Asumispalveluyksikköä suunniteltaessa ja rakennettaessa tulee kiinnittää huomiota erityisesti asiakkaan oikeuteen saada yksityisyyttä. Siitä johtuen jokaisella asiakkaalla tulisi olla oma huone. Asuminen perustuu huoneenvuokralain mukaiseen vuokrasopimukseen, ja kuntoutus- ja muista palveluista on laadittava erillinen sopimus. (Mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautiset asumispalvelut sekä päihdehuollon laitoshoido 2012, 22.)

Asumispalveluyksiköiden tulisi olla kodinomaisia ja niiden on sovellettava myös pitkäaikaiseen asumiseen. Annettaessa uusia lupia ympärivuorokautiseen asumiseen, asiakkaan huoneen pitäisi wc- ja pesutilat sekä ruoanvalmistustila mukaan lukien olla vähintään 20 neliötä. Pitkään yksikössä asuttaessa asunto, jossa asiakas elää, on hänen kotinsa ja hän elää siellä omalla tavallaan. (Mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautiset asumispalvelut sekä päihdehuollon laitoshoido 2012, 22.)

3.5 Tutkimuksessa esiintyvä yksikkö

Asumispalveluyksikkö, jonka henkilökunnan näkemyksiä tässä työssä kartoitettiin, on uudehko, kolmesta rivitalosta sekä hallintorakennuksesta koostuva nykyaikainen kokonaisuus. Asukkaat asuvat omissa moderneissa ja edellä kuvatut vaatimukset täyttävissä asunnoissaan rivitaloissa. Vakituisia työntekijöitä yksikössä on 11 ja henkilöstö koostuu sairaanhoitajista, ohjaajista, emännästä ja yksikköjohtajasta. Yksikön toiminnassa on yhteisöhoitollisia elementtejä.

Asiakaspaikkoja yksikössä on 25 ja erillisiä yhteisöjä on kolme, yksi kutakin rivitaloa kohden. Annetun tuen määrä on eri kussakin yhteisössä, joten asukkaat valitaan yhteisöihin henkilökohtaisen palvelutarpeensa mukaan. Jokaisessa rivitalossa on yksi asunto järjestetty yhteisön yleiseksi olohuo-

neeksi, johon yhteisön jäsenet voivat kokoontua viettämään yhteistä aikaa. Aamuisin pidettävät yhteisöjen aamupalaverit pidetään näissä tiloissa. Viihtyisyyden lisäämiseksi on yhteisiin asuntoihin laitettu televisiot ja tietokoneet esimerkiksi pankkiasioiden hoitoa varten. Myös ruoanvalmistus ja kahvittelu on näissä asunnoissa tehty yksikön taholta mahdolliseksi.

Asumispalveluyksikön hallintorakennuksessa sijaitsee henkilökunnan toimistot, yhteinen ruokala, jossa asukkaat voivat halutessaan käydä yhteisillä aterioilla, kuntosali sekä yleinen pelihuone, jossa voi pelata biljardia tai muita yksiköstä löytyviä pelejä. Yksikön sairaanhoitaja ottaa asukkaita vastaan hallintorakennuksessa sijaitsevassa toimistossaan.

4 SOSIAALIPEDAGOGIIKKA

Tässä opinnäytetyössä tarkastelun alla olevat asiat – dialogi, asiakkaan kohtaaminen ja yhteisöllisyys – ovat vahvasti sosiaalipedagogiikkaan liittyviä käsitteitä. Työssä näkemyksiään kertovien asumispalveluyksikön työntekijöiden työnkuva ja rooli voidaan johtaa sosiaalipedagogiikkaan ja tarkemmin sosiokulttuuriseen innostamiseen.

Nimensä mukaan sosiaalipedagogiikassa yhdistyvät sosiaalinen ja pedagoginen. Termin reilun sadan vuoden historiassa se on määritelty usealla eri tavalla. Nykyisissä määrittelyissä sosiaalipedagogiikkaa luonnehditaan usein kaksinaapaiseksi. Ensiksi se on sellaista sosiaalista kasvatusta, joka auttaa ihmistä kasvamaan yhteiskuntaan ja yhteiselämään toisten ihmisten kanssa. Toisaalta se tukee kasvatuksellisesti erityisesti syrjäytyneinä ja onnettomina eläviä ihmisiä heidän arjessaan siten, että he vähitellen kykenisivät kehittämään omaa sekä yhteisönsä olemista ja elämistä kohti inhimillisempää ja täydempää elämää. (Kurki & Nivala 2006, 11–12.)

Sosiaalipedagogiikassa käsitteitä ja ilmiöitä tarkastellaan kolmesta eri näkökulmasta: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. Jokainen yksilö ymmärretään ainutlaatuisena yksilönä ja persoonana, joka saavuttaa kuitenkin täyden potentiaalinsa vasta osana yhteisöä vuorovaikutuksessa toisten ainutlaatuisten persoonien kanssa. Yhteiskunnallisella tasolla ihmisten suhdetta yhteiskunnan rakenteisiin tarkastellaan kriittisestä näkökulmasta. (Kurki & Nivala 2006, 13–14.)

Aate- ja oppihistoriallisesti sosiaalipedagogiikan ja sosiaalipedagogisen ajattelun syntyyn on vaikuttanut uuden ajan ihmis- ja yhteiskuntakäsitys, erityisesti valistuksen ajan aatteissa korostunut ajatus, että ihminen voi ottaa kohtalon omiin käsiinsä. Käytännössä se tarkoittaa, että ihminen voi poliittisilla ja pedagogisilla keinoilla ehkäistä ja lievittää yhteiskunnallista huono-osaisuutta, edistää hyvinvointia ja taistella yhteiskunnallisia epäkohtia vastaan. Huono-osaisuutta ei pidetty enää jumalallisena sääntämyksenä vaan ihmisen itsensä aiheuttamana yhteiskunnallisena ongelmana, johon voidaan vaikuttaa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 11–12.)

Sosiaalihistoriallisesti sosiaalipedagogisen ajattelun ja toiminnan synty liittyy yhteiskunnan teollistumiseen, kaupungistumiseen ja modernisoitumiseen. Perinteinen sääty-yhteiskunnan elämänmuoto ja sosiaaliset raken-

teet murtuivat, erityisesti 1800-luvun lopulta alkaen, rikkoen vanhoja sosiaalisen yhtenäisyyden muotoja ja pirstoen sosialisatioita. Sosiaalipedagogiikka syntyi pyrkimyksenä ehkäistä niistä aiheutuvia sosiaalisia ongelmia. (Hämäläinen & Kurki 1997, 11.)

4.1 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen syntyi toisen maailmansodan jälkeisessä Ranskassa tarpeesta eheyttää natsi-Saksan miehityksessä tuhoutuneet demokraattiset arvot. Sosiokulttuurisen innostamisen katsotaan yleisimmin olevan ammatillista toimintaa, jonka teoriapohja on sosiaalipedagogiikassa. Näin ollen se ei ole itse varsinainen teoria vaan käytännöllistä ja ammatillista suunniteltua toimintaa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 196–197.)

Työntekijän rooliin kuuluu asumispalveluyksikössä ja kaikessa sosiaalialan työssä innostaminen ja innostajana toimiminen. Pyrkimyksenä on saada ihmiset aktiivisiksi toimijoiksi omassa elämässään ja murtaa passiivisen, elämän objektina olemisen rooli, joka voi olla varsin tavallinen elämisen tapa päihteiden ongelmakäyttäjälle. Aktiivinen toimiminen oman elämänsä herrana, voi parhaassa tapauksessa eheyttää ihmisen pystyväksi toimijaksi, joka vaikuttaa oman elämänsä lisäksi positiivisesti myös yhteisössään ja yhteiskunnassa.

4.2 Innostamisen kolme muotoa

Sosiokulttuurinen innostaminen pyrkii herättämään yksilöt osallistumaan aktiivisesti oman elämänsä ja yhteisönsä kehittämiseen ja rakentamiseen. Tämä saavutetaan ottamalla kokonaisvaltaisesti huomioon innostamisen kaikki kolme muotoa; sosiaalinen, pedagoginen sekä kulttuurinen. (Kurki & Nivala 2006, 152, 154.)

Innostamisen sosiaalinen ulottuvuus keskittyy ryhmään ja yhteisöön. Oleellista on ihmisten oma osallistuminen ja liittyminen yhteisöön ja yhteiskuntaan. Pedagoginen eli kasvatuksellinen ulottuvuus tarkoittaa, että pedagogisen toiminnan avulla tavoitellaan ihmisen persoonallisuuden kehittymistä, kriittisen ajattelun heräämistä, oman vastuun tiedostamista ja motivaation lisääntymistä. Kulttuurisen toiminnan tavoitteena on ihmisten luovuuden ja monipuolisen ilmaisun kehittäminen (Kurki & Nivala 2006, 152, 154.) Ihanteellista olisi, jos yksilö oppisi uusia keinoja tavoitteidensa saavuttamiseksi ja heräisi löytämään yhteiskunnasta uusia mahdollisuuksia omien tarpeidensa mukaisesti.

Toiminnan lähtökohtana on työskentely ihmisten arjessa. Työtä tehdään ihmisten kesellä, ei ylhäältä norsunluutornista käsin. Innostamisessa pyritään kohti ihmisten persoonallista ja yhteisöllistä heräämistä. Olennaista on ihmisten osallistuminen toimintaan ja oman arkensa ja elämänsä laadun parantamiseen. Ihmisestä pyritään saamaan oman elämänsä subjekti, aktiivinen toimija, joka itse määrittelee elämänsä tarpeet ja toimet. (Kurki & Nivala 2006, 153.)

4.3 Työntekijä innostajana

Työntekijän rooli on olla innostaja eli tukea ja motivoida ihmisiä sekä koordinoita toimintaa. Hän pyrkii ohjaamaan huomiota sellaisiin asioihin ja toimintaan, jonka he itse kokevat mielekkääksi. Samalla hän toivoo, että ihmisillä heräisi myös kokonaisvaltaisempi kiinnostus omaa elämää kohtaan sekä halu pohtia asemaansa ympäröivässä maailmassa. Oleellista on, että työntekijöiden ja niiden ihmisten, joiden kanssa he työskentelevät, väliset suhteet ovat aitoja ja tasavertaisia pedagogisia suhteita. Perustana on tasavertainen ja kunnioittava dialogi työntekijän ja ihmisten välillä. (Kurki & Nivala 2006, 153.)

On hyvä muistaa, että kaikki eivät sovi innostajiksi. Termin nimen mukaisesti innostajan tulisi olla itse innostunut, jotta hän kykenisi innostamaan muita ihmisiä. Innostamisen ydin ammatillisena toimintana on syvä humanisuus. Tavoitteena on vaalia jokapäiväisen elämän turvallisuutta sekä fyysisellä että henkisellä tasolla. (Kurki 2000, 80.)

Käytännön tasolla päihdepalvelujen asumispalveluyksikössä se voisi esimerkiksi tarkoittaa sitä, että työntekijä pyrkii herättelemään asukkaan halua huolehtia itsestään. Itsestään huolehtimista olisi vahingollisen päihteidenkäytön lopettaminen tai edes sen vähentäminen. Holistista ihmiskäsitystä mukaillen asukkaan fyysinen terveys kohenisi ja kasvattaisi mahdollisuutta saavuttaa myös henkisesti levollisempi olotila.

Innostajan toiminta perustuu ihmisten välisiin suhteisiin ja eettisesti kestäväällä tavalla toimivan ammattilaisen työtä ohjaavat muun muassa vastuullisuus, itsekritiikki, tutkimuksellinen ja luova henki sekä tahto sitoutua pitämään antamansa lupaukset. Hän on ikään kuin ryhmänjohtaja yhteisössään ja ihanteellista olisi, jos hänestä vähitellen tulisi yhteisön toiminnan kannalta tarpeeton. (Kurki 2000, 80–81.)

5 KESKEISET TEEMAT

Opinnäytetyön työelämän yhteyden kanssa käytyjen keskustelujen ja kirjallisuuden pohjalta työn keskeiseksi teemaksi muotoutui asiakkaan aseman vahvistaminen. Tarkempaan tarkasteluun nostettiin dialogi, asiakkaan kohtaaminen, yhteisöllisyys ja yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri. Nämä osa-alueet sisältyvät sosiokulttuurisen innostamisen käsitteeseen ja yksi työntekijän rooleista päihdehuollon asumispalveluyksikössä on nimenomaan innostaja, ja sen osaamisen vahvistaminen on aina ajankohtaista. Myöhemmin työssä kuvataan aineistonhankintaprosessia, ja esille nostetut neljä osa-aluetta ovat tiedonhankinnan ja tarkastelun keskiössä.

5.1 Dialogi ja asiakkaan kohtaaminen

Sana dialogi juontaa juurensa kreikan kielen sanoista dia (läpi/kautta) ja logos (puhe/merkitys), ja yhdistettynä ne tarkoittavat väliin kerättyä. Dialogi on kaksisuuntainen, moniulotteinen ja dynaaminen prosessi, jota ilmenee kaikissa kulttuureissa, joissa esiintyy ihmisen välistä vuorovaiku-

tusta. Kaikkea keskustelua ei kuitenkaan voida sanoa dialogiseksi, vaikka päällimmäinen pyrkimys yleensä on luoda tasavertainen vuorovaikutustilanne osapuolten välille. (Mönkkönen 2002, 33.) Näin ollen dialogi ei ole tapahtuma, joka langetetaan toisen osapuolen päälle, vaan prosessi, joka toteutetaan yhdessä muiden ihmisten kanssa (Isaacs 1999, 9).

Dialogi on ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa oleellista on aito kohtaaminen ja keskustelukumppanin sekä hänen mielipiteidensä kunnioittaminen. Sosiaalialan työntekijän ja sosiaalipedagogiikan näkökulmasta on tärkeää tunnustaa yksilön rooli oman elämänsä asiantuntijana ja pyrkiä aitoon, pedagogiseen suhteeseen dialogin toisen osapuolen kanssa.

Oleellista innostamisessa on, että työntekijöiden ja niiden ihmisten, joiden parissa he työtään tekevät, väliset suhteet ovat aitoja ”pedagogisia suhteita”. Suhde perustuu autenttiseen, tasavertaiseen minä-sinä-dialogiin, jossa jokaisen ihmisen persoonallista arvokkuutta ja autonomiaa kunnioitetaan. (Kurki 2006, 153.)

Kurki (2010, 159–160) kertoo, että dialogi on luonteeltaan aina yhteisöllistä ja dialogisessa kohtaamisessa kumpikaan tilanteen osapuolista ei ole täysin tietämätön, mutta ei myöskään sellainen, joka tietäisi kaiken. He ovat ihmisiä, jotka etsivät yhdessä laajempaa ymmärrystä ja tietämystä. Dialogin ominaisuuksiin kuuluu myös usko ihmisiin. Ilman sitä pyrkimykset aidon dialogin syntymiseen ja mahdolliseen ratkaisuun ovat epäuskottavia. Muita dialogin ulottuvuuksia ovat toivo ja kriittinen ajattelu.

Sosiaalialan työntekijän ja asiakkaan välisessä kohtaamisessa edellä kerrottu voisi tarkoittaa sitä, että dialogiin toisen kanssa ryhtyvä yksilö hyväksyy omien tietojensa rajallisuuden ja pyrkii yhdessä dialogin toisen osapuolen kanssa muodostamaan uutta ja yhteistä totuutta tai tilannekuvaa käsiteltävästä aiheesta. Usko näyttäytyy optimismina ja haluna löytää yhdessä ratkaisuja dialogissa esille tuotuihin haasteisiin tai tilanteisiin.

Uskoon ja dialogin kriittiseen ominaisuuteen voisi sisällyttää esimerkiksi myös sen, että yhdessä dialogissa muodostettuun kuvaan eivät vaikuttaisi osapuolten mahdolliset ennako-oletukset tai -asenteet toisistaan. Suotavaa on rakentava kritiikki itseään ja omia ajatuksiaan kohtaan. Toivon voitaisiin katsoa olevan uskoa parempaan huomiseen. ”Dialogi on se hetki, jolloin kaksi ihmistä kohtaa reflektoidakseen elämäänsä ja todellisuuttaan sellaisina kuin he sitä elävät ja edelleen luovat” (Kurki 2000, 132).

5.2 Asiakkaan kohtaaminen

Puhuttaessa kohtaamisesta sosiaalialan koulutuksessa huomio ja mielenkiinto kohdistuvat usein siihen, millaista on hyvä asiakkaan tai ihmisen kohtaaminen. Hyvä lähtökohta kohtaamiselle ja kaikelle sosiaalialan työlle on ihmisen ja ihmisarvon kunnioittaminen. Riippumatta asiakkaan taustasta tulee hänelle osoittaa, että häntä arvostetaan ihmisenä. Päihdetyötä tarkasteltaessa tämä on erityisen tärkeää, jos työntekijä joutuu rajaamaan asiakasta tai toimimaan muuten tämän toiveiden vastaisesti. Arvostava ja

ammattillinen tapa toimia sellaisissa tilanteissa on puhutella ja kohdella asiakasta arvostavasti ja perustella minkä vuoksi päädyttiin tehtyyn ratkaisuun. (Vuori-Kemilä 2007, 49.)

Luottamuksellinen ilmapiiri on tärkeä tekijä luotaessa hyvää suhdetta asiakkaan ja työntekijän välille. Luottamuksellisuuden rakentamiseen kuuluu työntekijän salassapitovelvollisuus koskien asiakkaan asioita sekä sitoutuminen tehtyihin sopimuksiin. Kaikki mitä työntekijä sanoo, tekee tai jättää sanomatta vaikuttaa asiakassuhteeseen ja asiakkaaseen. Työntekijän onkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että hän ei käytä asiakasta kohtaan näkymätöntä valtaa esimerkiksi joidenkin viestien sivuuttamisella tai puhumatta ja tekemättä jättämisellä. (Vuori-Kemilä 2007, 49, 51.)

Päihdehoidossa positiivisen tuloksen saamiseen vaikuttaa paljon asiakkaan ja työntekijän suhteen laatu. Hyvän yhteistyösuhteen hedelmänä saattaa asiakkaalla herätä halu muutokseen. Asiakkaan kokemus kuulluksi tulemisesta on hänen sitoutumisensa kannalta tärkeässä asemassa. Puolestaan huonoihin tuloksiin johtavia tekijöitä voivat olla muun muassa työntekijän konfrontoiva työtapa, henkinen etäisyys, vastausten ja ratkaisujen tuputtaminen asiakkaalle sekä vaikeiden aiheiden kiertäminen. (Ehrling 2009, 145–146.)

Esitetyt huomiot kohtaamisesta puhuvat sen puolesta, että dialogi ja kohtaaminen kulkevat rinta rinnan. Hyvä ja arvostava kohtaaminen on aidon dialogin syntymisen edellytys.

5.3 Yhteisöllisyys

Yhteisö ja yhteisöllisyys voidaan määritellä lukemattomilla eri tavoilla ja antaa yhtä monta merkitystä kuin on ihmisiä. Lienee kuitenkin niin, että usein näihin termeihin liitetään positiivisia mielikuvia. Yhdessäolo, yhteisyys ja vuorovaikutus mielletään yhteisöön ja yhteisöllisyyden kokemukseen kuuluviksi. Perinteisten yhteisöjen rinnalle on nykyajan informaatioteknologian kautta syntynyt uusia yhteisöjä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. (Saastamoinen 2009, 35–36, 46.)

Yhteisöjä voidaan jaotella esimerkiksi luonnollisiin ja institutionaalisiin yhteisöihin. Institutionaaliseksi yhteisöiksi sosiaalialalla voidaan luokitella erilaiset hoito- ja kasvatustilat, joiden pyrkimyksenä on kohentaa asiakkaiden tai asukkaiden tilaa ja elämänlaatua tarjoamalla mahdollisuuksia osallistua yhteisön toimintaan. Kaikki institutionaaliseen yhteisöön tulevat eivät liity siihen vapaaehtoisesti, ja usein yhteisön jäsenillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa siihen, keitä yhteisöön liittyy uusina jäseninä. Demokraattisuutta, oikeudenmukaisuutta, avoimuutta ja sallivuutta voidaan tiettyin osin pitää hyvän yhteisön tunnusmerkkeinä (Raitakari 2008, 223–224.)

Optimaalinen toimivuus yhteisössä saavutetaan rakentamalla aito yhteisö, jonka toiminta on yhteisten intressien ja arvojen ohjaamaa. Kurki kiteyttää ajatuksen kirjassaan seuraavasti: ”Yhteisöllinen suhde on sellainen uusi rakenteellinen suhteen muoto, jonka tunnusmerkkejä ovat dialogi, solidaa-

riisuus, avoimuus, uudistuminen ja samalla integraatio ja pysyvyys” (Kurki 2000, 130).

Filosofi Martin Buber (1965; 1987) on kuvannut aitoja yhteisöllisiä suhteita. Hänen mukaansa saadakseen aidon suhteen itseensä (Minä tai *Ich*) ihmisen on elettävä aidossa suhteessa toiseen ihmiseen (Sinä tai *Du*). Suhde Sinään on kahden persoonan välinen suhde, jossa korostuvat toisaalta yksilön arvokkuus ja toisaalta sosiaalisuus. Yhteisöllisessä suhteessa Minä on persoona toisten joukossa ja yhteisöllisessä suhteessa kyse on Buberin mukaan jakamisesta. Hän jatkaa, että siellä missä ei ole jakamista, ei ole todellisuutta. Näin ollen aito yhteisöllisyys ja siinä asioiden tarkastelu on aina dialogista. Aito suhde Minän ja Sinän välillä on avoin, suora ja vastavuoroinen. (Kurki 2000, 131.)

Yksinkertaisemmin asiaa voisi selittää väittämällä, että ihminen ei kasva kokonaiseksi, eheäksi yksilöksi ja persoonaksi ilman muita ihmisiä. Buberia mukaillen: hän ei saavuta aitoa suhdetta itseensä. Hän tarvitsee siihen yhteisöä ja yhteisöllisiä kokemuksia eli suhdetta muihin. Ajatuksessa tulee esiin dialogin ja yhteisöllisyyden linkittyminen toisiinsa.

5.4 Yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri

Kuten yhteisöllisyydelle myös kulttuurille on monta määritelmää. Tässä yhteydessä kulttuuri määritellään persoonallisena ja yhteisöllisenä kohtalon luomisena, jonka oleellisia osia ovat aktiivisuus ja subjektina oleminen, ihmisten osallistuminen ja tietoiseen valintaan perustuva toiminta. Ihminen ei ole vain kulttuurinsa tuote vaan myös sen luoja. Kulttuurin ilmentää luojiensa tavoitteita ja visioita tulevaisuudesta. Se on luomisprosessi, jonka alkuperä on kansassa, joka ottaa vastuun itsestään ja elää omaa elämäänsä luovasti nyt ja tulevaisuudessa. (Kurki 2006, 147–148.)

Toisin sanoen kulttuuria synnyttävät kaikki ihmiset tahollaan päivittäisessä elämässään teoillaan ja tekemättä jättämisillään. Tässä hetkessä tehdyt asiat luovat tulevaisuutta, josta voidaan katsoa taaksepäin jonkun kulttuuriin kuuluvan nyanssin alkulähteitä ja samalla suunnata katseet tulevaan ja luoda uutta. Uutta luo jokainen ihminen sekä osana yhteisöä että yksilönä.

6 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Essi Varila (2014) on opinnäytetyössään tutkinut laadullisena tutkimuksena ohjaajien kokemuksia yhteisöllisyyden rakentumisesta Diakonissalaitoksen Kuninkaankallion asumispalveluyksikössä. Lisäksi tarkoituksena oli tunnistaa yhteisöllisyyden ilmenemismuotoja ja yhteisöllisyyteen liittyviä asioita. Aineisto kerättiin haastattelemalla viittä Kuninkaankallion ohjaajaa ja se teemoiteltiin aihepiireittäin.

Tutkimustulosten mukaan yhteisöllisyys Kuninkaankartanossa ilmeni yhteisinä tavoitteina, päämäärinä, arvoina ja normeina. Keskeisen osan yhteisöllisyyttä muodosti yhteenkuuluvuuden tunne. Yhteisöllisyys koostui muun muassa luottamuksesta, avoimuudesta ja kodinomaisuudesta sekä

toista kunnioittavasta vuorovaikutuksesta. Käytännön tasolla yhteisöllisyys näyttäytyi yhdessä tekemisessä, toimimisena ja vaikuttamisena. Se koettiin keinoksi viedä asioita eteenpäin ja vaikuttaa. (Varila 2014.)

Hanne Niemi (2012) on käytäntötutkimuksena tutkinut järvenpääläisen asumisyksikkö Wärttinän työntekijöiden näkemyksiä tuetun asumisen sisällöistä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä tuettu asuminen tarkoittaa työntekijän näkökulmasta, miten työntekijät arvioivat tuetun asumisyksikön tähänastista toimintaa sekä millaisia kehittämistarpeita työntekijät arvioivat toiminnassa olevan jatkossa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja sen aineisto on kerätty työntekijöiden yksilö- ja ryhmähaastatteluilla ja sisältö analysoitu temaattisen sisällönanalyysin avulla.

Tulosten perusteella tuettu asuminen oli jaoteltavissa konkreettiseen ja psykososiaaliseen auttamistyöhön. Tuetun asumisen sisällöt koostuivat moniammatillisen verkostotyön lisäksi päihde- ja päihdepedagogisesta, toiminnallisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Työn haasteiksi nimettiin muun muassa työntekijöiden yhteisen näkemyksen puuttuminen ja työn kehittämiseksi ehdotettiin esimerkiksi tiedonkulun tehostamista yhteistyötahojen kesken. (Niemi 2012.)

7 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimustehtävänä oli tutkia päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Millaisena henkilökunta näkee dialogin ja asiakkaan kohtaamisen omassa yksikössään?
- 2) Millaisena henkilökunta näkee yhteisöllisyyden ja yhteisöllisyyttä tukevan kulttuurin yksikössään?

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tiedon keruun välineenä suositaan ihmistä, jolloin tutkimuksen tekijä luottaa omiin havaintoihinsa ja tutkittavien kanssa tapahtuviin keskusteluihin. Aineiston hankinnassa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ”ääni” nousevat esille. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tilanteita tarkastellaan ainutlaatuisina ja aineisto tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

8 AINEISTON HANKINTA

Tutkimuksessa käytetty aineisto hankittiin kahdessa toimintailtapäivässä kevään 2015 aikana päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan kanssa. Kumpikin kerta kesti noin kaksi tuntia. Työskentelymetodin ensimmäisellä kerralla oli learning café ja toisena päivänä käytiin johdettua keskustelua ensimmäisenä päivänä esiin nousseista teemoista.

Pääasialliseksi aineiston keruun tavaksi valittiin learning café siksi, että se mahdollistaa kaikkien osallistujien kuulemisen suhteellisen rennossa ilmapiiressä. Tällöin kynnyksen esittäminen omia mielipiteitä ei ole liian korkea, ja saadaan paljon ideoita sekä vastauksia esitettyihin kysymyksiin.

Aineistona tutkimuksessa toimi learning café -työskentelyssä syntyneet ryhmien yhteiset muistiinpanot sekä tutkijan omat muistiinpanot työskentelystä. Alun perin tarkoituksena oli myös nauhoittaa käydyt keskustelut, mutta asumispalveluyksikön henkilökunnan keskuudesta nousseen vastustuksen myötä nauhoittamisesta luovuttiin.

Kysymykset, joihin learning café -työskentelyssä haettiin vastauksia, oli muodostettu siten, että niillä saataisiin mahdollisimman käyttökelpoista tietoa koskien yhteisöllisyyttä, yhteisöllisyyttä tukevaa kulttuuria, asiakkaan kohtaamista sekä dialogia. Ne ovat tämän tutkimuksen neljä teemaa.

8.1 Ensimmäinen toimintailtapäivä

Ensimmäisenä päivänä toimintaan osallistui tutkija mukaan luettuna kymmenen henkilöä, jotka olivat asumispalveluyksikön työntekijöitä sekä harjoittelijoita. Osallistujat jaettiin kahteen kolmen hengen ja yhteen neljän hengen ryhmään. Kussakin ryhmässä oli yksi puheenjohtaja, joka toimi ryhmässä käytyjen keskustelujen vetäjänä. Jokainen ryhmä työskenteli eri tilassa, jotta muista ryhmistä tuleva keskustelu ei häiritse keskittymistä. Kuhunkin ryhmään jaettiin iso paperi, johon keskustelussa syntyneet ajatukset kirjattiin. Paperiin oli kirjattu valmiiksi kysymys, johon keskusteluilla pyrittiin saamaan vastauksia.

Ryhmille oli valmiiksi valittu kolme eri teemaa tutkimuskysymysten mukaan ja teemoihin sopivat kysymykset, joiden parissa ryhmässä työskenneltiin. Kukin ryhmä pohti puheenjohtajan ohjaamana kutakin teemaa ja yhden teeman parissa he työskentelivät 20 minuuttia, jonka jälkeen siirryttiin seuraavaan teemaan ja samalla uuteen tilaan. Työskentelyn aikana ryhmien puheenjohtajat eivät kiertäneet pohtimassa eri teemoja, vaan he pysyivät saman asian äärellä samassa tilassa ja pohjustivat uudelle ryhmälle jo aiemmin käydyt keskustelut.

Kaikkien ryhmien keskusteltua kaikista aiheista käytiin vielä yhdessä läpi keskustelujen hedelmät ryhmien puheenjohtajien johtamana. Tässäkin vaiheessa oli täysin sallittua esittää vielä ideoita käsiteltyihin aiheisiin liittyen.

8.2 Toinen toimintailtapäivä

Toisena työskentelypäivänä mukana toiminnassa oli ensimmäisen päivän tapaan kymmenkunta henkilöä asumispalveluyksikön henkilökunnasta. Tällä kertaa ei kuitenkaan jakauduttu ryhmiin vaan keskustelut käytiin yhteisesti kaikkien osallistujien kesken minun toimiessa puheenjohtajana.

Ensin kerrattiin viime kerran keskustelujen aiheet ja toiminta ja sen jälkeen pureuduttiin teemoihin, jotka nousivat esiin edellisen kerran työskentelyn tuotoksista. Tarkoituksena oli miettiä perusteellisemmin joitakin tutkimuksen kannalta keskeisiä aiheita. Asumispalveluyksikössä harjoittelussa ollut opiskelija toimi keskustelussa kirjurina ja kirjasi esiin nousseet ajatukset ylös isolle kaikkien nähtävissä olleelle paperille. Myös minä tein omia muistiinpanojani keskustelun kuluessa.

9 AINEISTON ANALYYSI

Tässä tutkimuksessa käytettiin aineiston analysoinnissa teemoittelua, sillä sen avulla pystyy muodostamaan pelkistetyn vastauksen asetettuun tutkimuskysymykseen. Teemoittelu on sopiva aineiston analyysitapa, kun tavoitteena on käytännön ongelman ratkaiseminen ja oleellisen tiedon saaminen. (Eskola & Suoranta 2008, 174–180.)

Teemoittelu oliärkevin tapa hahmottaa tutkittavien tuottama tieto. Aineistosta pyrittiin löytämään tietoa siitä, millaisena henkilökunta näkee yksikössään yhteisöllisyyden, yhteisöllisyyttä tukevan kulttuurin, asiakkaan kohtaamisen sekä dialogin ja millaisia alateemoja niiden alle sijoittuu.

Teemoiteltava aineisto koostui noin 3–4 isosta fläppipaperista, joihin oli kirjattu learning café -työskentelyssä heränneet ajatukset ja näkemykset. Niitä täydensivät vielä tutkijan omat muistiinpanot sekä toisen toimintapäivän aikana tehdyt ryhmän yhteiset kirjaukset käydystä keskustelusta. Suurin osa käytetystä aineistosta syntyi kuitenkin ensimmäisen toimintakerran learning caféissa.

Käytännössä teemoittelu toteutettiin niin, että fläppeihin kirjattuja näkemyksiä alettiin ryhmitellä sen perusteella, miten hyvin ne sopivat neljän tässä opinnäytetyössä tutkittavan teeman alle. Teemoina tai kantavina käsitteinä olivat dialogi, asiakkaan kohtaaminen, yhteisöllisyys ja yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri.

Teemoittelua tai ryhmittelyä helpotti se, että fläppipapereihin valitut kysymykset olivat jo valmiiksi mietitty ja ryhmitelty työn kantavien käsitteiden ympärille. Esimerkiksi yhteen paperiin oli kirjoitettu suurin osa dialogiin ja kohtaamiseen liittyvistä ajatuksista ja toiseen taas yhteisöllisyydestä. Näin suurimman osan yhteen käsitteeseen liittyvästä tiedosta sai nähtävälle ja työn alle katsomalla vain yhtä tai kahta paperia ja teemoitteluprosessi oli suhteellisen nopea.

Teemoittelun avulla kootut ajatusten ja näkemysten ryhmät kirjattiin ylös tietokoneella ja yksittäisistä lauseista ja ajatuksista alettiin työstää ymmärrettävää tekstiä. Tässä vaiheessa hyödyllisiksi osoittautuivat omat muis-tiinpanoni ensimmäisen toimintakerran lopusta, kun kolmen eri learning café -pöytäkunnan tuotokset käytiin yhteisesti koko ryhmän voimin läpi. Itse olin puheenjohtajana yhdessä pöytäkunnassa ja en siten ollut läsnä kahdessa muussa pöydässä learning café -työskentelyn aikana. Yhteisen läpikäynnin aikana sain selvyyttä siihen, mitä tehdyt lyhyet kirjaukset ja lauseet tarkoittavat.

10 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen tuloksista jaoteltuna tutkittujen teemojen mukaan. Tuloksia tukemaan ja niiden oikeellisuutta vahvistamaan tekstiin on laitettu suoria lainauksia learning café -työskentelyn tuloksena syntyneistä isoista fläppipapereista. Lainaukset on esitetty niiden teemojen yhteydessä, joihin ne liittyvät.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä kysyttiin työntekijöiden näkemyksiä dialogista ja asiakkaan kohtaamisesta omassa asumispalveluyksikössään. Dialogiin ja asiakkaan kohtaamisen liittyen aineistosta löytyi kolme teemaa kumpaakin käsitettä kohden.

Toisessa tutkimuskysymyksessä kysyttiin työntekijöiden näkemyksiä yhteisöllisyydestä ja yhteisöllisyyttä tukevasta kulttuurista yksikössään. Näistä löytyi yhteensä viisi teemaa.

10.1 Dialogi

Dialogiin liittyen aineistosta löytyi kolme teemaa: miten henkilökunta määritteli dialogia omassa yksikössään, dialogia uhkaavat tekijät sekä dialogia tukevat tekijät.

10.1.1 Henkilökunnan määrittelemä dialogi

Dialogia määriteltiin siten, että dialogia on ymmärtää toisen tarpeita ja työntekijän ja asiakkaan välistä tilaa rakennetaan ja täytetään yhdessä. Dialogin ei myöskään aina tarvitse olla pelkkää puhetta, vaan se on myös tilan antamista toiselle ja kunnioittavaan ja tasa-arvoiseen dialogiin kuuluu myös se, että antaa asiakkaan olla rauhassa, kun hän sitä tarvitsee tai haluaa.

Työntekijän ja asiakkaan välistä tyhjää tilaa rakennetaan ja täytetään yhdessä.

Dialogia on ymmärtää toisen tarpeita.

Dialogin ei tarvitse olla aina puhetta, vaan se on myös tilan antamista toiselle.

Kunnioittavaa ja tasa-arvoista dialogia on antaa asiakkaan olla rauhassa, kun hän sitä tarvitsee tai haluaa.

10.1.2 Dialogia uhkaavat tekijät

Dialogia uhkaaviksi tai vaikeuttaviksi tekijöiksi nähtiin erilaiset rajaamistilanteet, joissa esimerkiksi yksikön säännöt vaativat henkilökuntaa puuttumaan tilanteiden kulkuun. Myös asiakkaan terveyden ollessa vaarassa työntekijät kokivat, että heidän täytyy käyttää valtaansa.

Selviämishuoneeseen laittaminen ja lääkäriellä käyminen eivät ole kovin dialogisia, mutta niihin pyritään valmistautumaan ennalta.

Hoitaja ja ohjaaja sanelevat ja käyttää valtaa tilanteissa, joissa asiakkaan paras on paremmin hoitajan/ohjaajan tiedossa. Ja joskus näin onkin esim. lääkäreiden käytössä, apuvälineiden hankkimisessa.

Tasavertaista dialogia ei voi syntyä rajaustilanteissa tai tilanteissa, joissa ei halua ”tietää”. Asia voi olla hoitajalle itselleenkin vaikea käsitellä.

Yksikössä tapahtuneet ja tapahtuvat uhkaavat tilanteet koettiin haasteeksi dialogin syntymiselle. Fyysisen ja henkisen väkivallan pelko vaikeuttaa tasapuolisen ja dialogisen suhteen syntymistä. Henkilökunnan mukaan asiakas voi myös arastella dialogiin ryhtymistä ja heittäytymistä, sillä hän voi paljastaa joitain tietoja tai tekemisiä itsestään tai toisesta yhteisön jäsenestä, mistä voisi aiheutua vaikeuksia tai seuraamuksia. Dialogia voi vaikeuttaa myös jos asiakkaan ja työntekijän henkilökemiat eivät jostain syystä toimi toivotulla tavalla. Tästä voi syntyä henkilökunnan jaottelua tai ”splittaamista” asukkaiden toimesta.

Jos on ollut uhkatilanne asiakkaan kanssa, voi olla vaikeaa puolin ja toisin asettua tasavertaiseen dialogiin. Nämä voivat vaikuttaa kaikkiin yhteisön jäseniin.

Asiakas ei voi aina ryhtyä dialogiin, koska voi pelätä jotain seuraamusta joko muilta asukkailta tai työntekijöiltä.

Persoonallisuudella on merkitystä, jos kemiat eivät kohtaa, niin vaikeaa on keskustella.

Henkilöityminen hyvä/paha hoitaja asetelmassa tulee asiakas palauttaa esimerkiksi koko työryhmän palaverissa.

Haastavaksi dialogin kannalta koettiin myös tilanteet, joissa asiakas on kovin passiivinen ja vastavuoroisen keskustelun synnyttäminen on vaikeaa. Myös yleinen suorituskeskeisyyden vaatimus esimerkiksi hoitoneuvot-

teluissa tai palavereissa koettiin dialogia uhkaavana, kun aikaa on rajatusti ja jokin päätös tulisi tehdä.

Passiiviset ja masentuneet ihmiset ovat vaikeasti kohdattavissa.

Tasavertainen dialogi on vaikeaa, jos asiakas ei tiedä mitä haluaa.

Suorituskeskeisyys vaikuttaa dialogin muodostumista, koska se vie aikaa.

10.1.3 Dialogia tukevat tekijät

Dialogia tukeviksi asioiksi yksikössään työntekijät määrittivät asiakaslähtöisen työtteen ja sen, että erilaiset ihmiset työyhteisössä mahdollistavat työskentelyn erilaisten asiakkaiden kanssa paremmin. Kunkin työntekijän vahvuuksia pyritään hyödyntämään asiakastyössä.

Työ on kovin asiakaslähtöistä.

Erilaiset työntekijät mahdollistavat keskustelun erilaisten ihmisten kanssa.

Yhteisön avoimen ja välittömän ilmapiirin koettiin olevan avuksi dialogisten suhteiden syntymisessä. Myös työntekijän kyky kuunnella asiakasta mainittiin tärkeänä asiana. Luonteva kanssakäyminen asiakkaiden kanssa yhteisön arjen tilanteissa auttaa luottamuksen rakentamisessa asiakkaiden ja työntekijöiden välille. Hyvin toimiva dialoginen suhde mahdollistaa myös asiakkaan asioihin puuttumisen ja tukemisen jo varhaisessa vaiheessa.

Avoin dialogi on parantunut. Asiakkaan asioihin pystytään puuttumaan varhaisessa vaiheessa (puheeksi otto) esimerkiksi päihneiden käytössä.

Avoin ilmapiiri ja huumoria löytyy tällä hetkellä.

Epäviralliset ja viralliset omahoitajakeskustelut luovat dialogisia tilanteita. Epävirallisia tilanteita ovat esimerkiksi pelailujen lomassa tapahtuvat keskustelut.

Aina pitää kuunnella mitä asiakkaalla on asiaa, vaikka siitä olisi eri mieltä. Tavoitteena on löytää asiassa yhteinen ymmärrys, vaikka aina se ei onnistu.

10.2 Asiakkaan kohtaaminen

Asiakkaan kohtaamiseen liittyen aineistosta löytyi kolme teemaa. Eniten viitteitä löytyi siihen, että henkilökunta koki tärkeäksi, että kohtaamiselle

on riittävästi aikaa ja tilaa. Toisena asiana esiin nousi asiakkaan huomioiminen yksilönä ja kolmantena aktiivinen ote työhön.

10.2.1 Aikaa asiakkaan kohtaamiseen

Asiakkaan kohtaaminen ja siihen käytettävä aika sekä lyhyenkin kohtaamisen tärkeys nousi esiin tutkittavien näkemyksistä. Lyhytkin hetki voi tuntua pitkältä ja riittävältä, kun hetkessä ollaan aidosti läsnä ilman kiireen tuntua. Arjen rutiinien keskelle raivattu hetki, jolloin asiakasta kuullaan, voi olla tavattoman tärkeä ja tukea koko yhteisön hyvinvointia. Kohtaamisen taito kuuluu myös olennaisesti hyvän ja vastavuoroisen dialogin synnyttämiseen. Kohtaamistilanteeseen mennessä tulisi olla vapautunut omista ennakkotunnelmista ja antaa tilaa asiakkaalle muodostaa itse oma tunnetilansa kanssakäymiseen.

Rutiinien lisäksi tulee olla tilaa asiakkaan kohtaamiseen.

Aikaa ihmisen kohtaamiseen!

Vaikka aikaa olisi vähän, sen voi käyttää hyväksi. Pienten kohtaamisten kautta päästään syvemmälle tasolle. Hetkeen pysähtyminen.

Kuuntelu on tärkeää, ei viedä ihmistä mukaan omaan tunnelmaan, vaan annetaan hänen luoda oma tunnelmansa, johon hoitaja menee.

Ihminen on täällä ykköstilalla, eivät niinkään kaavakkeet tai tiskit.

10.2.2 Asiakkaan huomioiminen yksilönä

Toiseksi teemaksi asiakkaan kohtaamisessa muotoutui kunkin asiakkaan huomioiminen yksilönä. Kunkin asiakkaan henkilökohtainen tunteminen ja hänen luonteenpiirteidensä ja mielialojensa tunnistaminen helpottaa käytännössä arjessa tehtävää työtä. On hyvä tietää esimerkiksi millainen lähestymistapa voisi toimia erilaisten asiakkaiden kanssa, jos vuorovaikutuksessa on ajautettu umpikujaan. Erityisesti uhkaavissa ja konfliktitilanteissa voi myös olla järkevää huomioida mahdollisuus siihen, että tietynlaiset ihmiset herättävät asiakkaassa ärtymystä.

Kun asiakkaan ja työntekijän välille on saatu luotua kiinteä vuorovaikutussuhde, ja asiakkaan mielialat ja luonteenpiirteet ovat tulleet tutuiksi, on konfliktitilanteita helpompi käsitellä tapauskohtaisesti. Tuolloin tulisi miettiä, mitkä ratkaisumallit ovat asiakkaan kannalta optimaalisia ja tukevat asiakkaan tavoitetta pitkällä tähtäimellä. Asiakkaan toiveita tulisi kuunnella konfliktitilanteissakin, mutta samalla on osattava suodattaa epäolennainen sekä arvioitava, mitkä tekijät ovat ensisijaisesti konfliktin aiheuttajia. Asiakas voi esimerkiksi haluta vaihtaa omahoitajaa, mutta ennen toimenpiteitä on hyvä selvittää, onko tilanteeseen syynä juuri omahoitaja,

vai voiko eripuraa aiheuttaa myös joku taustalla oleva syy. Näiden tekijöiden nimeäminen ja analysoiminen yksilötasolla voi helpottaa ja jopa ennaltaehkäistä konfliktitilanteita.

Omahoitaja halutaan joskus vaihtaa, mutta pitää olla riittävän painavat syyt.

Huumori auttaa jumi-tilanteissa, ja kun asiakkaan tuntee, niin silloin osaa vetää oikeista naruista. Se mikä toimii toisen kanssa, ei välttämättä toimi toisten kanssa.

Sukupuolella on merkitystä, joidenkin kanssa miehet tulevat paremmin juttuun, toisten kanssa naiset.

10.2.3 Aktiivinen ote työhön

Kolmas esille noussut teema käsitteli aktiivista otetta työhön. Teeman käsittelyssä korostui se ymmärrys, että työntekijä on dialogissa ja muussa vuorovaikutuksessa aktiivinen, liikkeellepaneva osapuoli. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijän vastuulla olisi ohjata dialogia tai kontrolloida sen toteutumista, vaan ajatuksena oli, että työntekijä toimii aloitteentekijänä ja näin mahdollistaa hedelmällisen dialogin syntymisen ja kehittymisen asiakkaan ja itsensä välillä. Olennaisena koettiin myös kuuntelemisen taito, joka passiivisesta luonteestaan huolimatta on myös aktiivista toimintaa, tai vähintäänkin ohjaa kohti sitä. Asiakkaan kuuleminen ja toiveiden huomioon ottaminen koettiin tärkeänä aktiivisena toimintana.

Houkutellaan ihmisiä dialogiin.

Työntekijän ja asiakkaan välistä tyhjää tilaa rakennetaan ja täytetään yhdessä.

Yritetään puhuttaa ja ottaa toivomuksia vastaan.

10.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyteen ja sen ilmenemiseen liittyen henkilökunnan vastauksista nousi esiin kaksi eri teemaa. Ensinnäkin esiin nousivat näkemykset yksikön rutiineista ja säännöistä tärkeinä yhteisöllisyyden ilmenemismuotoina. Toiseksi teemaksi muotoutui hyvä ja yhteisöllinen henkilökunnan työryhmä.

10.3.1 Yksikön rutiinit ja säännöt

Yksikön arjen rutiineihin kuuluu viikko-ohjelman laatiminen. Ohjelmaan on kirjattu kaikki viikon merkittävät tapahtumat ja se muodostaa perustan viikon toiminnalle ja tekemiselle. Toinen päivittäinen rutiini on jokaisena aamuna yhteisöittäin pidettävät aamupalaverit. Yksikössä pidetään kerran viikossa yhteisöpalaveri, johon kaikkien yksikön asukkaiden ja työvuorossa olevan henkilökunnan toivotaan osallistuvan. Yhteisöpalaveri toimii

yksikön yhteisten, kaikkia koskevien asioiden käsittelyfoorumina, jossa käsitellään muun muassa yksikössä tapahtuneita sääntörikkomuksia ja käydään läpi asukkaiden antama palaute henkilökunnalle ja muille asukkaille. Näin yksikössä asuvien oma yhteisö valvoo ja antaa palautetta jäseniensä tekemisistä.

Viikko-ohjelmaa kunnioitetaan.

Aamupalaveri

Yhteisöpalaveri

Yhteinen normisto ja säännöt. Yhteisöpalaverissa käsitellään rikkomukset sekä palautelaatikon palautteet.

Yhteisö valvoo.

Viikoittain kokoontuvat erilaiset ryhmät ilmentävät ja pyrkivät edesauttamaan yksikön yhteisöllisyyttä. Esimerkiksi keskusteluryhmässä käsitellään yhdessä asukkaiden ja henkilökunnan miettimiä aiheita ja joskus nostetaan ryhmän tarkasteltavaksi myös yksittäisten asukkaan ongelmia. Keskustelu pyritään pitämään mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman avoimena, unohtamatta yksilön oikeutta omiin asioihinsa. Työntekijät toivat esille myös perjantaisin järjestettävän kahvihetken, joka on avoin kaikille yksikön asukkaille. Se on yksi esimerkki pyrkimyksestä edistää yhteisöllisyyttä ja sosiaalista kanssakäymistä yksikössä.

Ryhmät, esimerkiksi keskusteluryhmä.

Avoin kahvihetki perjantaisin kaikille.

Yhteisvastuullisuus ja yhteisiin sääntöihin sitoutuminen nähtiin myös yhteisöllisyyden ilmenemismuotoina. Asukkaat ja henkilökunta huolehtivat yksikön yhteisestä omaisuudesta ja siitä, että se pysyy käyttökuntoisena. Yksikössä on yhteisessä käytössä muun muassa kuntosali ja biljardipöytä, joiden siisteydestä ja asiallisesta käytöstä yhteisö on ottanut vastuuta. Työntekijä nähtiin tahona, joka vaatii sääntöihin sitoutumista. Esiin nousi myös selkeiden roolien merkitys työntekijöiden ja asukkaiden välillä. Asukkaille ja henkilökunnalle on ajan kuluessa muodostunut tiettyjä rooleja, jotka toiset myös tunnistavat. Tällöin yksilön tietynlainen käytös eri tilanteissa ei tule yllätyksenä ja aiheuta siten hämmennystä ja eripuraa. Sen nähtiin edistävän hyvää ja kunnioittavaa vuorovaikutusta.

Työntekijä vaatii yhteisön sääntöihin sitoutumista.

Yhteisestä omaisuudesta huolehtiminen, palautetta myös asukkailta.

Kunnioittava vuorovaikutus: selkeät roolit eli jokaisella on oma rooli yhteisössä.

10.3.2 Yhteisöllinen työryhmä

Yhteisöllisyyttä ilmentävä työryhmä nousi vahvasti esiin tutkittavien näkemyksistä. Yhteisvastuullinen ja positiivinen ilmapiiri ilmenee heidän mielestään siten, että töitä tehdään yhdessä ja työtehtävät jaetaan tasaisesti. Kaikki auttavat toisiaan eri työtehtävissä ja työryhmän tehdessä päätöksiä kaikkien sen jäsenten mielipidettä kuullaan. Työryhmää ei pidetty liian hierarkisena. Työssä pitkään ollut ja aivan uusi työntekijä ovat tasarvoisia tuomaan mielipiteensä kuuluville, unohtamatta kokeneiden tekijöiden mukanaan kantamaa hiljaista tietoa.

Tehdään kimpassa.

Yhteisvastuullista tekemistä, vastuuta jaetaan.

Työtehtävät jaetaan avoimesti työyhteisössä, autetaan jos jollakin on paljon hommaa.

Hiljaisen tiedon kunnioittaminen.

Ei liian hierarkista.

Kaikkien ääni kuuluvaksi

Välitön ja mutkaton ilmapiiri työyhteisössä mahdollistaa myös yhteistyön ja yhteisen tekemisen yksikön kolmen eri yhteisön välillä. Positiivisessa ympäristössä ideat ja ehdotukset on helppo tuoda esille. Tutkittavat huomioivat myös, että toisinaan on hyvä suuntautua vähemmän muihin yhteisöihin ja keskittyä oman yhteisön kehittämiseen. Yksikössä tehtävä työntekijöiden työnohjaus edistää myös yhteisöllisyyttä, sillä sen painopisteinä ovat nimenomaan yhteisöllisyyteen liittyvät asiat.

Hälvennetään raja-aitoja yhteisöjen välillä.

Rajaamista yhteisöjen välillä, kehitetään omaa yhteisöä.

Työryhmän työnohjaus

Yleisesti työntekijät olivat sitä mieltä, että yhteisöllisyys on viime vuosina kehittynyt huomasti heidän yksikössään. He toivat myös esille ajatuksen siitä, että yhteisöllisyys ruokkii itse itseään, kunhan se ensin sysätään liikkeelle.

10.4 Yhteisöllisyyttä tukeva kulttuuri

Ryhmäkeskusteluista, jotka käsittelivät yhteisöllisyyttä tukevaa kulttuuria, nousi esille kolme eri teemaa: yhteinen toiminta, asiakkaan osallistaminen ja positiivinen henki. Näissä kaikissa korostuu vahva käytännön ote yhteisöllisessä toiminnassa, joka ottaa huomioon myös yksikön ulkopuolisen maailman ja kannustaa asiakkaita itsenäiseen toimintaan niin yhteisön jäsenenä kuin yksilönäkin.

10.4.1 Yhteinen toiminta

Ensimmäinen teema ilmenee tutkimustuloksissa käytännön esimerkkeinä yhteisön toimintakulttuurista. Yhteiset tapahtumat ja toimintahetket ovat olennainen osa yksikön arkea, ja toiminnalla pyritään esimerkiksi osoittamaan tukea ja solidaarisuutta, vahvistamaan yhteisön koheesiota sekä luomaan positiivista ja avointa ilmapiiriä. Esimerkkejä yhteisestä tekemisestä ja tilaisuuksista ovat leipominen ja yhteiset juhlat.

Esimerkiksi kakkukahvit päihteettömyydestä, tuetaan positiivisesti.

Yhteinen tekeminen, esimerkiksi leipominen tai petankki.

Juhlitaan yhdessä; huomioidaan arjet ja pyhät sekä merkkipäivät.

Toimintaesimerkeistä nousi esille myös yhteiskunnallinen taso. Vuorovaikutus yksikön ulkopuolisen maailman kanssa koettiin yhdeksi olennaiseksi tekijäksi yhteisöllisyyttä tukevassa kulttuurissa. Tällainen vuorovaikutus koettiin pääasiassa positiivisena asiana, joskin tiedostettiin myös sen mahdolliset uhkatekijät asiakkaan kuntoutumisen ja päihteettömyyden ylläpidon kannalta.

Avoimuus yhteiskuntaan, esim. retket yksikön ulkopuolelle ja vierailijoiden käynti yksikössä.

Kontaktit yhteisön ulkopuolelle voivat olla myös negatiivisia

Yhteisöllisyyttä tukevan kulttuurin punaiseksi langaksi nostettiin kollektiivinen avoimuus ja sen mahdollistaminen eri toimintakeinoin. Osallistumiskynnystä toimintaan on pyritty madaltamaan juuri siten, että osanotto on tehty mahdolliseksi jokaiselle, ja yhteisölle varattua yhteistä aikaa ja tarkoituksenomaisia kokoontumispaikkoja on lisätty.

Ryhmät ja retket ovat avoimia kaikille

Luodaan paikkoja ja tilanteita kokoontumiselle

10.4.2 Asiakkaan osallistaminen

Toinen esille noussut teema käsittelee asiakkaan osallistamista. Osallistamisen esimerkeissä korostuu asiakkaan mahdollisuus vaikuttaa yhteisölliseen toimintaan omassa ympäristössään, ja tiedostetaan asiakkaan oman työpanoksen tärkeys yhteisössä. Asiakkaita kuullaan esimerkiksi viikko-ohjelman laatimisessa ja palkitaan yhteisten asioiden hoidosta.

Asiakkaita kuullaan viikko-ohjelman laatimisessa

Palkitaan yhteisten asioiden hoidosta esimerkiksi pihatöiden tekemisestä.

Olennainen osa osallistamista on myös asiakkaan itsenäisyyden tukeminen ja siihen kannustaminen. Näin toimimalla vahvistetaan asiakkaan itsetuntoa ja tuetaan oma-aloitteisuuden ja toimintavalmiuksien lisääntymistä.

Ei turhaan tehdä puolesta jos asiakas kykenee tekemään itse.

Otetaan asiakas mukaan omien asioidensa hoitamiseen.

Osallistamisen positiiviset vaikutukset ovat jo näkyneetkin yhteisössä. Asiakkaiden oma-aloitteisuus ja kiinnostus yhteisöllisyyttä kohtaan on havaittavissa muun muassa panostamisena yhteisöllisyyttä tukevan toiminnan järjestämiseen.

Asukkaat ovat alkaneet itse organisoida ryhmiä ja sisältöjä.

10.4.3 Positiivinen henki

Kolmanneksi yhteisöllisyyttä tukevaksi teemaksi nostettiin positiivinen henki ja sen kollektiivinen luonne osana yhteisön toimintakulttuuria. Toiminnan merkitys ymmärretään osana isompaa kokonaisuutta ja se on koettu mielekkäänä, positiivisena asiana.

Yhteinen historia ja toimintakulttuuri tukevat sujuvaa elämistä yhteisössä.

Hienoa olla osa isompaa kokonaisuutta.

Positiivisessa ympäristössä toimiminen on vaikuttanut niin työntekijöihin kuin asukkaisiin, ja se on ilmennyt esimerkiksi huumorin kautta. Yhteisöllisyys ja yhtenäisyys ovat vähentäneet yleistä negatiivisuutta ja on saavutettu tunne yhteen hiileen puhaltamisesta. Asukkaiden solidaarisuus toisiinsa kohtaan on myös lisääntynyt.

Työyhteisössä ja asiakkailla hyvä huumori, huumorin kautta voi purkaa kokemuksiaan.

Lynkkaus mieliala on vähentynyt

Me-hengen nostattaminen, ollaan samassa veneessä

11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia päihdepalvelujen asumispalveluyksikön henkilökunnan näkemyksiä asiakkaan aseman vahvistamisesta sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä. Tutkimuksen tilaaja voisi käyttää saattua tietoa kehittäessään dialogisuutta, yhteisöllisyyttä ja asiakkaan hyvää kohtaamista edelleen asumispalveluyksikössään.

Tutkimuskysymyksinä olivat: 1) Millaisena henkilökunta näkee dialogin ja asiakkaan kohtaamisen omassa yksikössään? 2) Millaisena henkilökunta näkee yhteisöllisyyden ja yhteisöllisyyttä tukevan kulttuurin yksikössään?

Henkilökunta näki dialogin asiana, joka perustuu tasa-arvoon, yhteistyöhön ja molemminpuoliseen kunnioitukseen. He mielsivät, että dialogiin kuuluu aktiivisen ulottuvuuden lisäksi myös näennäisesti passiivisempi puoli, jossa annetaan tilaa toiselle sekä luetaan tilannetta ja toisen ihmisen tarpeita rivien välistä ja annetaan myös mahdollisuus hiljaisuuteen tarvittaessa.

Dialogin toteutuminen puhtaana koettiin haasteelliseksi tilanteissa, joissa työntekijän auktoriteettia tuli syystä tai toisesta korostaa. Uhkaavat ja/tai asiakkaan terveyttä vaarantavat tilanteet koettiin hetkiksi, jolloin vallankäyttö oli pakollista, ja tämä luonnollisestikin omalta osaltaan vaikeutti tasapuolisen dialogin mahdollisuutta.

Asiakaslähtöisyys ja työympäristön avoin ilmapiiri koettiin puolestaan dialogia tukeviksi asioiksi. Välittömyyden ja luontevan osapuolten välisen kommunikoinnin katsottiin tukevan luottamuksen rakentumista sekä edesauttavan dialogisia suhteita, ja näiden ansiosta on ollut paremmat mahdollisuudet tarjota asiakkaalle myös varhaista tukea. Myös henkilökunnan jäsenten erilaisuus koettiin rikkautena, jota on pyritty hyödyntämään myös työssä. Teoriaosuudessa tehdyt määritelmät dialogista kohtaavat työntekijöiden mielipiteiden kanssa, kun puhutaan dialogista tasapuolisena ja vastavuoroisena tilanteena, jossa toisen kunnioittaminen on lähtökohtana vuorovaikutukselle.

Asiakkaan kohtaamista käsiteltiin kolme eri osa-aluetta huomioiden. Koettiin tärkeäksi, että kohtaamiselle on riittävästi aikaa ja tilaa myös perusrutiinien ulkopuolella. Aktiivinen ote työhön ja asiakkaan kohtaaminen yksilönä katsottiin myös kohtaamista edistäviksi tekijöiksi, ja niillä koettiin olevan ennaltaehkäisevä vaikutus ongelmien syntyyn.

Tutkimustuloksista käy ilmi yksikön vahva yhteisöllisyyden tunne. Säännöt ja rutiinit nähtiin yhteisöllisyyttä vahvistavina tekijöinä, jotka edesauttavat kollektiivista vastuunottoa, lisäävät sosiaalista kanssakäymistä ja toisaalta mahdollistavat toimimisen yksilönä yhteisön sisällä.

Varilan (2014) tutkimuksessa on tultu samoihin johtopäätöksiin. Asiakkaiden ja henkilökunnan välinen avoin, kannustava ja rakentava vuorovaikutus katsottiin yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijäksi, ja luottamus sekä

kuulluksi tulemisen tunne vaikuttivat entisestään aitoon yhteisöllisyyden tunteeseen.

Vahva yhteisöllisyyden tunne näkyy myös työntekijöiden omassa, heidän muodostamassaan yhteisössä. Solidaarisuus, tasapuolisuus ja avoimuus mahdollistavat tehokkaan työskentelyn niin yhteisöiden sisällä kuin niiden välilläkin. Positiivista on myös se, että yhteisöllisyyden koetaan kehittyneen ja edelleen kehittyvän yksikössä.

Epäilemättä tällainen vahva yhteishenki on avainasemassa työyhteisön toimivuudessa ja työntekijöiden jaksamisessa. Niemi (2012) mainitsee omissa tutkimustuloksissaan käytännön haasteena henkilökunnan näkemuserot. Syiksi on lueteltu selkeiden roolien puuttuminen, työnkuvien epäselvyys ja yhteisen päämäärän epäselvyys. Niemen tutkimuksesta käy ilmi, että nämä tekijät ovat vaikuttaneet työilmapiiriin ja saaneet henkilökunnan tuntemaan, ettei heidän työpanostaan arvosteta riittävästi.

Yhteisöllisyyttä tukevaa kulttuuria työntekijät toivat esiin runsaasti, ja sillä on selkeä koheettinen vaikutus yhteisöön. Käytännössä tämä ilmenee yhteisen tekemisen eri muotoina, kuten esimerkiksi ryhmätoimintana ja vuorovaikutuksena yksikön ulkopuolisen maailman kanssa. Abstraktilla tasolla tämä taas ilmenee solidaarisuutena, avoimuutena sekä positiivisena ilmapiirinä.

Asiakkaan osallistamisella katsotaan myös olevan yhteisöllisyyttä edistävä vaikutus ja se on todettu jo käytännönkin tasolla. On tartuttu mahdollisuuksiin vaikuttaa yhteisölliseen toimintaan ja oma-aloitteisesti ideoitu sen uusia muotoja. Tällaisen kannustamisen on katsottu vahvistavan tunnetta yksilöllisen työpanoksen tärkeydestä, ja itsenäisyyteen rohkaiseminen puolestaan tukevan oma-aloitteisuuden lisääntymistä.

Kaikki yhteisöllisyyttä tukeva toiminta niin asukkaiden kuin henkilökunnan keskuudessa on luonut positiivisen yhteishengen ja se ohjaa vahvasti yhteisön toimintakulttuuria. Solidaarisuus on lisääntynyt niin henkilökunnan kuin asiakkaidenkin keskuudessa, ja eläminen sekä toimiminen yhteisössä koetaan mielekkäänä, positiivisena asiana.

Tutkimuksessa esiin tullut kulttuuri sopii aiemmin esiteltyyn Kurjen (2006, 147–148) kulttuurin määritelmään. Kulttuuri on persoonallista ja yhteisöllistä kohtalon luomista, jonka oleellisia osia ovat aktiivisuus, subjektina oleminen ja tietoiseen valintaan perustuva toiminta. Ihminen ei ole vain kulttuurinsa tuote vaan myös sen luoja, ja kulttuuria luodaan kaiken aikaa jokapäiväisellä toiminnalla.

Opinnäytetyöprosessi oli kiivas ja työ tehtiin nopealla aikataululla. Tutkimuksen aihe ja tutkimuskysymykset tarkentuivat vielä tutkimuksen aineistoa kerättyä. Työskentely aineistonkeruupäivissä oli sujuvaa ja tapahtui hyvässä ilmapiirissä.

Aineistonkeruumenetelmänä learning café voi olla haasteellinen saadun aineiston tulkinnanvaraisuuden vuoksi. Tutkijan olisikin hyvä tehdä myös

omia muistiinpanoja työskentelyssä syntyvien ryhmän tuotosten lisäksi. Myös työskentelyn nauhoittaminen joko kuvana tai äänenä toisi tukea aiheiston analysointiin.

Tutkimus antaa luotettavan kuvan tutkitun yksikön henkilökunnan näkemyksistä tarkastelussa olleista aiheista. Tuloksia voidaan käyttää apuna, kun tarkastellaan sosiaalipedagogista orientaatiota päihdehuollon yksiköissä.

Tästä tutkimuksesta lähteviä jatkotutkimuksen aiheita voisi olla esimerkiksi syvällisempi pureutuminen johonkin tämän työn neljään termiin ja teemaan. Tutkia voisi myös henkilökunnan työssään käyttämää kieltä ja pohtia sopiiko se sosiaalipedagogiseen orientaatioon. Tälle tutkimukselle oli tarvetta työntekijöiden yhteisöllisen ajattelun ja dialogisen sekä kunnioittavan asiakastyön orientaation vahvistamiseksi ja kehittämiseksi edelleen.

LÄHTEET

- Annala, T. & Saarelainen, R. 2007. Päihdetyö. Teoksessa Annala, T., Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. 4. uud. p. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 37–40.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Havio, M., Inkinen, M. & Partanen, A. 2014. Ihmisen riippuvuuskäyttäytyminen. Teoksessa Havio, M., Inkinen, M. & Partanen, A Päihdehoitotyö. 5.-8. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 40–47.
- Holmberg, J. 2010. Päihderiippuvuudesta elämänhallintaan. Helsinki: Edita.
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Helsinki: WSOY.
- Isaacs, N. 1999. Dialogue: The Art Of Thinking Together. New York: Doubleday, Random House, Inc.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kurki, L. 2006. Kansalainen persoonana yhteisössään. Teoksessa Kurki, L. & Nivala, E. (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen: Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampere University Press, 115–187.
- Kurki, L. & Nivala, E. 2006. Johdanto. Teoksessa Kurki, L. & Nivala, E. (toim.) Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampere University Press, 11–21.
- Kurki, L. 2010. Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. Teoksessa Kurki, L., Kurki-Suutarinen, M. & Taruvuori, K. Muurien sisällä: Sosiokulttuurinen innostaminen vankilassa. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print, 133–199.
- Lappalainen-Lehto, R., Romu, M-L. & Taskinen, M. 2008. Haasteena päihdeet. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.
- Mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautiset asumispalvelut sekä päihdehuollon laitoshoidon valtakunnallinen valvontaohjelma 2012–2014. 2012. Valvontaohjelmia 5:2012. Helsinki. Valvira. Viitattu 7.5.2015. <http://www.valvira.fi/files/tiedostot/v/a/Valvontaohjelma.pdf>

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena: Vastuutaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94. Kuopio: Kuopion yliopisto. Viitattu 7.5.2015.
<http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2002/isbn951-781-933-1.pdf>

Niemi, H. 2012. Tuettua asumista sanoittamassa: Työntekijöiden näkemyksiä tuetusta asumisesta asumisyksikkö Wärttinässä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos, sosiaalityö. S24 Sosiaalityön käytäntötutkimus. Tutkimusraportti. Viitattu 10.5.2015.
http://www.socca.fi/files/2487/Tyontekijoiden_nakemyksia_tuetusta_asumisesta_Hanne_Niemi.pdf

Päihdehuoltolaki nro 41/1986.17.1.1986.

Riippuvuus hallitsee elämää. n.d. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Nuortennetti. Viitattu 13.4.2015.
http://www.mll.fi/nuortennetti/paihteet/paihderiippuvuus/riippuvuus_hallitsee/

Saastamoinen, M. 2009. Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Frilander K. & Vanhalakka-Ruoho M. (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Gummerus, 33–62.

Seppä, K., Alho, H. & Kiianmaa, K. 2010. Alkoholiriippuvuus. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Varila, E. 2014. Yhteisöllisyyden rakentuminen uudessa asumisyksikössä ohjaajien kokemana. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.