

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

Niina Immonen

ASUMISVALMENNUSYKSIKÖ KÄTSÄN YHTEISÖLLISYYDEN
MALLI

Sosiaali- ja terveysala Harjavalta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipalvelujen ohjauksen suuntautumisvaihtoehto

Elokuu 2007

ASUMISVALMENNUSYKSIKKÖ KÄTSÄN YHTEISÖLLISYYDEN MALLI

Immonen, Niina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Harjavalta
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelujen ohjauksen suuntautumisvaihtoehto
Elokuu 2007
Anja Sirèn
YKL: 37.5
Sivumäärä: 71

Avainsanat: Yhteisö, yhteisöllisyys, yhteisöllisyyden malli, asumisvalmennusyksikkö

Opinnäytetyöprojektin tarkoituksena oli luoda yhteisöllisyyden malli itsenäistymisvaiheessa oleville nuorille ja mielenterveyskuntoutujille tuettua asumista tarjoavalle asumisvalmennusyksikkö Kätsälle. Yhteisöllisen teorian tiedon keräämisen jälkeen projekti toteutettiin toimittamalla yhteisöllisyydestä kertova materiaali asumisvalmennusyksikön toimintaan liittyville työntekijöille sekä järjestämällä heille kaksi ohjattua keskustelua yhteisöllisyydestä kerätyn materiaalin pohjalta. Keskusteluissa pohdittiin, mitkä muissa yksiköissä käytössä olevat yhteisölliset toiminnot olisivat toimivia asumisvalmennusyksikkö Kätsällä. Näiden nauhoitettujen keskustelujen ja työntekijöille osoitetun kyselyn pohjalta asumisvalmennusyksikköön luotiin yksikön tarpeisiin räätälöity yhteisöllisyyden malli.

Asumisvalmennusyksikössä oli jo käytössä joitakin yhteisöllisyyteen liittyviä toimintoja, kuten yhteisiä kokouksia. Yhteisöllisyyden malliin sisällytettiin kuitenkin näiden yhteisökokousten terävöittäminen ja mallin myötä otettiin käyttöön myös palautelaatikko, johon asukkaat saivat jättää ehdotuksia asukaskokouksessa käsiteltävistä asioista. Konfliktikokousten järjestäminen tarvittaessa sekä kuukausittain järjestettävät kritiikki-/palautetuokiot sisällytettiin niin ikään yhteisöllisyyden malliin.

Yhteisöllisyyden malli sisälsi myös yhteisön esittelemisen vierailijoille ja tutustujille asukkaiden toimesta sekä asumisvalmennusyksikön yhteisten tilojen siivoustöistä huolehtimisen yhteisvastuullisesti. Asukkaat otettiin mukaan yhteisöllisyyttä kehitettäessä kun yhteisöllisyyden malli oli luotu yhteistyössä työntekijöiden kanssa ja tietyistä raameista oli sovittu. Yhteisöllisyyden malliin kirjattiin perussääntöjen luominen asumisvalmennusyksikköön sekä rangaistusten hierarkian kehittäminen yhteistyössä asukkaiden kanssa. Yhteisöllisyyden toimivuuden takaamiseksi uudet asukkaat sitoutetaan yhteisöllisyyteen, asukaskokouksiin ja heidän itsenäistymistään sekä kuntoutumistaan tukeviin ryhmäkokouksiin jo tulovaiheessa. Tähän liittyen asukkaille järjestetään myös yhteisiä koulutustilaisuuksia, mutta ei niin yhteisöllisesti, että asukkaat osallistuisivat koulutukseen, joka on tarkoitettu työntekijöille. Asumisvalmennusyksikön yhteisöllisyyteen kuului myös juhlapäivien viettäminen yhdessä. Tämänhetkisten ruokaryhmän ja iltapäiväkahvien toimintaa ja järjestämistä ei tässä vaiheessa lähdetty muuttamaan, koska ne toimivat jo yhteisöllisesti ja muutoksia tehdään, mikäli niihin nähdään tarvetta.

Yhteisöllisyyden ulkopuolelle suljettiin seuraavat yhteisölliset asiat: asukkaat hoitavat yhteisiä raha-asioita; asukkaat ja henkilökunta tapaavat toisiaan myös epävirallisissa yhteyksissä, kuten henkilökohtaisissa juhlissa; asukkaiden toimiminen työntekijöiden sijaisina; asukkaat osallistuvat tilaisuuksiin, jotka ovat tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille sekä asukkaiden ohjaamat harrasteryhmät. Infokokoukset suljettiin ajatuksellisesti pois, mutta yksikössä järjestettiin kesällä 2007 asukkaille yhteistä koulutusta, joka asiallisesti sisältää samantyyppisiä asioita, kuin yhteisöllisissä infokokouksissa käsitellään.

Projektiin kuului myös asukkaiden informoiminen yhteisöllisyydestä, mikä toteutettiin pitämällä luento yhteisöllisyyden perusasioista asumisvalmennusyksikön asukkaille kesäkuussa 2007.

THE FRAMEWORK MODEL OF COMMUNITY FOR THE RESIDENTIAL REHABILITATION UNIT KÄTSÄ

Immonen, Niina
Satakunta Polytechnic
Unit of Social Services and Health Care in Harjavalta
Degree Programme in Social Services
Social Services Councelling
August 2007
Tutor: Anja Sirèn
UDK: 37.5
Pages: 71

Key words: Community, community living, a framework model of community, a residential rehabilitation unit

The aim for the thesis for the final year project was to create a framework model of community for young people entering a stage of independence, likewise for the residential rehabilitation unit Kätsä offering sheltered housing.

After collating the theory of the community principles, the project was completed by forwarding the material collected to the staff of the unit and by organising two directed discussion forums focussing on the material collected.

During the discussion, it was evaluated of which other community actions/principles used in other residential units would be suitable for use in Kätsä. Based on taped discussions and a questionnaire filled in by the staff, a model of community was created to the unit that was specifically tailored to its needs.

The unit had already adopted some principles of community living, such as resident meetings. The purpose and direction of these meetings were made clearer due to the model created, which also introduced a suggestion box that allows the residents to voice opinions/make suggestions regarding the meetings. Meetings to resolve conflict and dispute resolution on an as needed basis and monthly review meetings were also included in the model.

The model created also included the representation of the community to guests and visitors via the residents as well as the residents taking sole responsibility for cleanliness of the communal areas.

The residents were included in creating the actual community after the framework for the model had been created in co-operation with the staff. Basic rules and hierarchy of punishment created jointly with the residents were noted in the model of community.

To ensure the continuation of the community, the residents are inducted in the community, the resident meetings and other meetings relating to their rehabilitation and independence from the start.

Further to this, communal training is also organised, however, this does not include residents taking part in the staff training.

The framework model of community for the unit also included celebrating festivities together. However, there was no need to change the current arrangements for meals and afternoon coffees as they already operated as per the community. This will be reviewed and changes made, if necessary.

The following were omitted from the community; residents own financial issues; social interaction between the residents and staff outside the unit; hobbies/interests and groups belonged and information meetings.

The information meetings were initially omitted, however, in June 2007, a training session was organised in the unit which basically included the issues discussed in the information meetings.

The final year project also included arranging a lecture for the residents that informed about the community and the basic principles of the residential unit.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO..... | 8 |
| 2 ASUMISVALMENNUSYKSIKKÖ KÄTSÄ..... | 10 |
| 3 KÄSITTEITÄ..... | 12 |
| 3.1 Yhteisö..... | 12 |
| 3.2 Yhteisöllisyys..... | 15 |
| 3.3 Hoitoyhteisö..... | 16 |
| 3.4 Yhteisöhoito..... | 17 |
| 3.5 Yhteisökasvatus..... | 18 |
| 3.6 Terapeuttinen yhteisö..... | 19 |
| 3.6.1 Terapeuttisen yhteisön keskeiset periaatteet..... | 20 |
| 4 YHTEISÖLLISYYDEN KÄYTÄNNÖN KESKEISET TEKIJÄT..... | 20 |
| 4.1 Yhteisökokoukset..... | 21 |
| 4.2 Työn tekeminen yhteisössä..... | 21 |
| 4.3 Normit..... | 22 |
| 5 YHTEISÖLLISEN TOIMINNAN ALOITTAMINEN JA TOTEUTTAMINEN..... | 23 |
| 5.1 Yhteisöllisyys asumisvalmennusyksikössä..... | 24 |
| 5.2 Yhteisövalmennuksen edellytyksiä..... | 26 |
| 5.3 Näkökohtia yhteisökasvatuksen (yhteisövalmennuksen) käytännöstä..... | 27 |
| 5.4 Yhteisön kehittämisen alkuvaiheen tyypillisiä piirteitä ja ongelmia...29 | |
| 5.5 Yhteisöön kasvaminen ja yhteisön kehittyminen..... | 32 |
| 5.6 Käytännön toiminta ja sen aloittaminen..... | 33 |
| 5.7 Yhteisön yhdeksän perussääntöä ja konkreettiset toimintamuodot....34 | |
| 6 PROJEKTIN SUORITTAMINEN..... | 36 |
| 6.1 Projektin arviointi..... | 44 |

| | |
|--|----|
| 7 YHTEISÖLLISYYDEN MALLI..... | 45 |
| 7.1 Yhteisökokous..... | 45 |
| 7.1.1 Yhteisökokouksen tehtävät, mitä tavoitellaan..... | 47 |
| 7.1.2 Yhteisökokouksen käytäntö..... | 48 |
| 7.2 Yhteisön esittely asukkaiden toimesta..... | 50 |
| 7.3 Työn tekeminen yhteisössä, siivoustöistä huolehtiminen Kätsällä..... | 51 |
| 7.4 Ruokaryhmä..... | 55 |
| 7.5 Iltapäiväkahvit..... | 55 |
| 7.6 Konfliktikokoukset, yhteisö osallistuu rangaistuksen toteuttamiseen ja valvontaan..... | 56 |
| 7.7 Rangaistukset..... | 57 |
| 7.8 Asukkaiden mukaan ottaminen jo yhteisöllisyyttä kehitettäessä..... | 60 |
| 7.9 Uusien asukkaiden sitouttaminen yhteisöllisyyteen, asukaskokouksiin ja ryhmiin jo tulovaiheessa..... | 60 |
| 7.10 Perussääntöjen luominen asumisvalmennusyksikköön..... | 61 |
| 7.11 Kritiikki-/palautetuokion/asukasneuvoston/-palaverin järjestäminen, palautelaatikon käyttöönotto..... | 61 |
| 7.12 Kaikille yhteiset koulutustilaisuudet..... | 62 |
| 7.13 Juhlapäivien viettäminen yhdessä..... | 63 |
| 7.14 Infokokoukset..... | 63 |
| | |
| 8 YHTEISÖLLISYYDEN ULKOPUOLELLE JÄÄVÄT ASIAT..... | 64 |
| 8.1 Asukkaat hoitavat raha-asioita, asukkaat osallistuvat talousarvion suunnitteluun..... | 64 |
| 8.2 Asukkaat ja henkilökunta tapaavat toisiaan myös epävirallisissa yhteyksissä, kuten henkilökohtaisissa juhlissa..... | 64 |
| 8.3 Asukkaiden toimiminen työntekijöiden sijaisina..... | 65 |
| 8.4 Asukkaat osallistuvat tilaisuuksiin, jotka ovat tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille..... | 65 |
| 8.5 Harrasteryhmät..... | 65 |

LÄHTEET

1 JOHDANTO

Tiedustelin opinnäytetyön aihetta kesän 2005 harjoittelu- ja työpaikastani asumisvalmennusyksikkö Kätsältä ja minulle ehdotettiin yhteisöllisyyttä tutkimuksen kohteeksi. Pyysin täsmennystä aiheeseen ja tutkimusongelmaksi tarkentui ”Mitä yhteisöllisyys on ja tarvitaanko sitä asumisvalmennusyksikkö Kätsässä?”. Aiheen opinnäytetyöhöni sain 15.8.2005 tuolloin asumisvalmennusyksikön toiminnasta paikan päällä vastanneelta Sirpa Lindemanilta. Yhteisöllisyydestä ja sen mahdollisesta tarpeellisuudesta oltiin asumisvalmennusyksikkö Kätsässä kiinnostuneita, koska kysymyksessä oli tuolloin puoli vuotta aiemmin toimintansa aloittanut yksikkö, jonka toiminta haki vielä muotoaan ja omaa linjaansa. Toimintaa haluttiin kehittää ja yhteisöllisyys nähtiin yhtenä mahdollisuutena siihen. Opinnäytetyöni aiheen tarkennuttua tehtävänäni oli luoda asumisvalmennusyksikköön yhteisöllisyyden malli, joka on räätälöity juuri tämän yksikön tarpeisiin.

En ole saanut tietooni, että opinnäytetyön keinoin olisi luotu yhteisöllisyyden mallia mihinkään yksikköön. Yhteisöllisyyttä muissa yhteyksissä on kuitenkin tutkittu ja tunnetuimpia näistä ovat varmaankin Kalevi Kaipion ja Kari Murron aikaansaannokset yhteisöllisyyden ja varsinkin yhteisökasvatuksen saralla. Yhteisöllisyyden kehittäminen Kivipuiston monipalvelukeskuksessa koulutuksen, kokeilun ja työnohjauksen avulla vuosina 1994–1997 on ollut Tuire Parviaisen kirjan aiheena, kyse on jonkinlaisesta raportista, mutta tutkimus ilmeisesti sekini. Aihe joka tapauksessa on samansuuntainen kuin omanikin.

Opinnäytetyöprojektin tehtävänä on auttaa asumisvalmennusyksikön työntekijöitä ja sen toiminnasta vastaavia henkilöitä kehittämään yksikön toimintaa yhdenmukaisempaan suuntaan ja sen seurauksena suunnittelemaan vähemmällä työmäärällä esim. viikoittaisia palavereja sekä ryhmätoimintaa ja sitä, miten kyseiset toiminnot tulisi yhteisöllisessä asumisvalmennusyksikössä toteuttaa. Projektin tulokset tulevat olemaan avuksi ja sovellettavissa myös muiden vastaavanlaisten yksiköiden toimintaa suunniteltaessa. Valmista yhteisöllisyyden mallia ei kuitenkaan ole olemassa ja jokaisen yksikön tulee poimia omaan toimintaansa sopivat yhteisöllisyyttä tukevat asiat. Kätsälle

luotava yhteisöllisyyden malli ei näin ollen ole yleispätevä eikä käyttövalmis vastaaviin yksiköihin, mutta siitä voi olla hyvä lähtöä vastaavissa yksiköissä liikkeelle, mikäli toiminnan halutaan perustuvan yhteisöllisyyteen. Yksikön työntekijät voivat myös perehdyttää mahdollisia uusia työntekijöitä yksikön toimintaan luetuttamalla heillä tämän yhteisöllisyyden mallin. Yhteisöllisyyden malli sisältää perustiedot yhteisöllisyydestä ja tähän projektini tuotokseen voi aina palata ja tarkistaa asioita siitä, mikäli tulee epäselvyyksiä. Myös asukkaiden olisi hyvä tutustua tähän työhön.

Tavoitteena oli, että projektin avulla löydetään ja kehitetään asumisvalmennusyksikkö Kätsälle sopivia ja räätälöityjä ohjeita yhteisöllisen toiminnan aloittamiseksi ja toteuttamiseksi, kuten neuvoja yhteisökokousten pitämisestä ja muista yhteisöllisyyden perusasioista. Kaiken taustalla ja se tärkein tämän projektin tavoitteista oli tietenkin asukkaiden kuntoutumisen ja itsenäistymisen edistäminen, johon yhteisöllisyys voisi olla yksi ratkaisu.

Isolahnin (1986, 77) mukaan kehittämisprosessi jaotellaan yleensä seuraavasti: ”lähtötilanteen arviointi, toiminnan suunnittelu, sen toteutus, tulosten vakiinnuttaminen ja tulosten arviointi”. Koska kyseessä on asumisvalmennusyksikön toiminnan kehittäminen, lähdimme aluksi arvioimaan lähtötilanteen, jotta tietäisimme mistä olemme lähdössä. Lähtötilannetta kartoitettiin esittämällä kyselylomake myöhemmin mainituille kahdeksalle asumisvalmennusyksikön toimintaan liittyvälle työntekijälle. Lomake käsitti asioita, joihin voidaan vaikuttaa yhteisöllisin keinoin, kuten seuraamusten lievyys, yhteishenki, tasa-arvo, työhön osallistuminen ja keskinäinen vastuullisuus yhteisöstä, mutta kyselyssä ei saatu luotettavia tai merkittäviä tuloksia, vaan vastausten hajonta oli suuri. Näin ollen tulosten keskiarvoa laskettaessa tulokseksi saatiin vain tiettyjen asioiden toteutuminen ”ei hyvin eikä huonosti”, mikä ei kerro yksikön tilanteesta juuri mitään. Tämän vuoksi kyselylomakkeen tuloksia ei julkaista tässä yhteydessä, mutta kyselyyn vastanneille työntekijöille ne on toimitettu.

Vaikkakaan alkutilannetta ei pystytty luotettavasti määrittelemään, tiedämme kuitenkin, mihin ollaan pyrkimässä; toimivaan yhteisöllisyyteen. Kehittämistyön tulosten arviointiin; yhteisöllisyyden toimivuuteen yksikössä, ei kuitenkaan tämän opinnäytetyön puitteissa ole mahdollista perehtyä, vaan siitä saa jatkaa seuraava tutkimuksen tekijä.

2 ASUMISVALMENNUSYKSIKKÖ KÄTSÄ

Asumisvalmennusyksikkö Kätsä on Vammalan-Huittisten seudun Mielenterveysseura ry:n ylläpitämä, itsenäistymisvaiheessa oleville nuorille ja mielenterveyskuntoutujille suunnattu tuettua asumista tarjoava pienkerrostalo. Asumisvalmennusyksikkö sijaitsee Vammalassa osoitteessa Varikonkatu 4 ja se on toiminut aiemmin Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksen asuntolana, mistä asumisvalmennusyksikön omaperäinen nimi juontaa juurensa. Talossa on 17 tuettuun asumiseen tarkoitettua huoneiston lisäksi turva- ja kriisiasuntona toimiva huoneisto sekä työntekijöiden toimistotilat. Asukkaiden yhteiskäytössä ovat pohjakerroksessa sijaitsevat toiminta- ja oleskelutilat sekä sauna ja pyykinhuoltotilat.

Asumisvalmennusyksikön pienkerrostalon omistaa Y-säätiö, jolta Vammalan-Huittisten seudun Mielenterveysseura ry on vuokrannut tilat vuokraten ne edelleen asukkaille. Asukkaat maksavat näin ollen vuokran asunnoistaan, mutta heidän kotikuntansa vastaavat tarvittavien ammatillisten palvelujen kustannuksista, eli maksavat annetusta tuesta.

Asumisvalmennusyksikön toiminta sijoittuu laitoshoidon tai palveluasumisen ja itsenäisen asumisen väliin. Tuettu asuminen on tarkoitettu lähinnä itsenäistymisvaiheessa oleville nuorille tai mielenterveyskuntoutujille. Huoneistossa voi asua myös vaikkapa nuori äiti lapsensa kanssa. Päämääränä itsenäiseen asumiseen valmentamisessa on luonnollisestikin asukkaiden itsenäinen selviytyminen tuetun asumisjakson jälkeen.

Asumisaika asumisvalmennusyksikössä voi vaihdella puolesta vuodesta kahteen vuoteen, mutta käytännössä asumisaikojen pituus tulee jatkossa olemaan puolisen vuotta. Asukkaita ohjataan ja tuetaan henkilökohtaisesti päivittäisissä asumisaskareissa, kuten ruoanlaitossa, kodinhoidossa, vaatehuollossa, taloudellisissa asioissa, henkilökohtaisessa hygieniassa sekä lääkityksestä huolehtimisesta heidän omissa asunnoissaan jokaisen asukkaan henkilökohtaisen tukisuunnitelman mukaisesti.

Tukisuunnitelman tekemisessä käytetään apuna PAAVO-palveluntarpeen itsearviointimenetelmää (www.paavo.fi).

Tärkeä osa asukkaiden itsenäistymisen tukemisessa on myös sosiaalisten verkostojen muodostaminen ja ylläpito sekä kannustaminen yksikön ulkopuolelle ohjautuvassa toiminnassa ja asioinnissa. Asumisvalmennusyksikössä painotetaan edellä mainittujen asioiden lisäksi kouluttautumista, työhön ohjautumista sekä kuntouttavaa ryhmätoimintaa. Näissä toiminnoissa tukevat asukkaita Kätsän työntekijöiden lisäksi Vammalan-Huittisten seudun Mielenterveysseura ry:n vapaaehtoiset tukihenkilöt, jotka järjestävät asumisvalmennusyksikössä erilaisia ryhmätoimintoja.

Asumisvalmennusyksikön tarjoavan ”palvelun toteutus perustuu mielenterveyskuntoutujien asumispalveluiden ja avohoidon palvelujen laatusuositukseen, yhdistyksen ohjesääntöön ja eettisiin periaatteisiin sekä sosiaalihuoltolakiin (710/1982) ja –asetukseen (607/1983). Toimintaa valvovat Länsi-Suomen lääninhallitus ja Vammalan kaupungin perusturvatoimi” (Mattila 2005, 2-3.)

Henkilökunta on paikalla päivittäin klo 8-18. Muulloin asukkaat voivat hätätilanteessa, jolloin asia ei voi odottaa seuraavaan aamuun, ottaa yhteyttä puhelinpäivystykseen ja kriisitilanteessa asumisvalmennusyksikön toiminnasta vastaavilla on valmius saapua paikalle tunnin kuluessa hälytyksestä.

Asumisvalmennusyksikössä oli 2007 helmikuussa 11 asukasta. Asukkaat ovat pääasiassa alle 25-vuotiaita nuoria, jotka tarvitsevat tukea päivittäisten toimintojen hoitamisessa. Kätsällä työskentelevät vastaava ohjaaja Päivi Kankaanniemi sekä ohjaaja Birgitta Polviander-Antila, jonka tehtävänä on ohjata asukkaita jokapäiväisissä toiminnoissa. Kätsällä työskentelee heidän lisäksi kahtena päivänä viikossa talous- ja velkaneuvoja Eija Harjunen ohjaten asukkaita raha-asioissa ja tehden työtä asumisen tukitoiminnassa ryhmien kanssa sekä Hanna Lähdekorpi yhden päivän viikossa avustaan asukkaita hakemusten teossa mm. Kelaan ja sosiaalitoimistoon.

Asumisvalmennusyksikössä on ollut ryhmätoimintaa niin työntekijöiden ohjaamana kuin vapaaehtoisten tukihenkilöidenkin toimesta ja kehitysprojektin avulla haetaan ratkaisua siihen, millaista ryhmätoiminnan ja yhteisöllisyyden tulisi olla

asumisvalmennusyksikössä, jonka toiminta tähtää itsenäiseen selviytymiseen ja asumiseen. Kaiken lähtökohtana on asukkaiden kuntoutuminen/sopeutuminen/kasvaminen itsenäiseen elämään yms. tukeminen, jota yhteisöllinen asuminen voisi auttaa ja edistää, kunhan oikeanlainen yhteisöllisyyden malli löydetään kehitystyön tuloksena.

Ryhmätoiminnan lisäksi asumisvalmennusyksikössä oli ennen projektiani otettu käyttöön myös viikkopalaveri sekä suunnittelukokoukset, joissa kuljettiin melko lähellä yhteisökokousten määritelmiä. Varsinaisista yhteisökokouksista ei ollut kyse, mutta toiminta yhteisöllisyyden mallia luotaessa oli siinä vaiheessa, että palavereja ja kokouksia voitiin helposti kehittää sellaisiksi.

Yhteisöllisyyttä tarvitaan asumisvalmennusyksikössä yhteishengen, paremman ilmapiirin ja sosiaalisten suhteiden luomiseksi sekä edistämään kuntoutusta. Toisaalta taas ollaan pyrkimässä itsenäiseen asumiseen ja yhteisöllisyys voi luoda illusion laitoksesta, jota asumisvalmennusyksikön ei ole tarkoitus olla. Liika yhteisöllisyys voi tuoda tullessaan liikaa kiintymystä naapureiden kesken ja täysin itsenäisesti asuminen voi tuottaa vaikeuksia, kun asukas on tottunut yhteisön tukeen ja läsnäoloon. Yhteisöllisyys asumisvalmennusyksikössä ei ole samanlaista kuin laitoksessa. Asumisvalmennusyksiköllä tulee olla oma sovelluksensa yhteisöllisyyden periaatteista omassa toiminnassaan. Haasteena onkin löytää se kultainen keskitie yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden välillä.

3 KÄSITTEITÄ

3.1 Yhteisö

Suomen kielen perussanakirjan (toim. Haarala, 1994) mukaan yhteisö on ”elämänmuodon, taloudellisten tai aatteellisten päämäärien tms. perusteella kokonaisuuden muodostava ihmisryhmä tai yhteenliittymä”. Yhteisöiksi katsotaan sen

mukaan ”perhe, suku, kansa, ammattikunta, urheiluseura ym. yhteisöt”. Lisäksi määritelmässä luetellaan esimerkkeinä ”taloudellinen, aatteellinen, kansainvälinen ja Euroopan yhteisö sekä perhe-, kaupunki-, kylä-, pien-, kieli-, tiede- ja työyhteisöt”. Perhe on yksinkertaisin inhimillinen yhteisö ja perhettä suuremmat yhteisöt ovat heimo ja kansa. ”Psykologisen määritelmän mukaan relevantti on kuhunkin yksilöön nähden se yhteisö, joka parhaiten vastaa hänen suoritustasoansa”, lukee Nykysuomen sanakirjassa.

Timo Nurmen Uudessa suomen kielen sanakirjassa yhteisö-sanan definitio on seuraavanlainen: ”erilaisista ihmisten välisten suhteiden muodostamista kokonaisuuksista”. Esimerkkeinä on mainittu ”uskonnolliset yhteisöt ja perheyhteisö.” Yhteisöksi katsotaan sen mukaan myös ”oikeushenkilö, esim. osakeyhtiö, osuuskunta, yhdistys, säätiö, kunta tai valtio”.

Kuten jo sanakirjojen määritelmistä voidaan huomata, yhteisö ei ole selvärajainen tai yksiselitteinen käsite, vaan sitä käytetään yleisnimityksenä erilaisille ryhmämuodostelmille ja sen syvempi merkitys selviää yleensä siitä asiayhteydestä, jossa sitä käytetään. ”Yhteisökäsitteen ala voi vaihdella ihmiskunnasta muutamaan ihmiseen ja sen alueellinen laajuus maapallosta yhteen perheeseen. Yleisimmillään yhteisökäsite viittaa ihmisten välisen vuorovaikutuksen tapaan, yhteisyyteen, ihmisten väliseen suhteeseen tai sellaiseen, mikä on jollekin ihmisryhmälle yhteistä” (Haapamäki ym. 2000, 11.)

Käsite ”yhteisö” on hyvin vaikeasti määritettävä, epätarkka, epäjohdonmukainen ja kiistanalainen. Siitä syystä se on ollut suosittu tutkimuksen kohde ja sille on aikoinaan löydetty jopa 98 erilaista määritelmää.

”Käsitettä on käytetty mm. kuvaamaan poliittisia ja taloudellisia taisteluja työpaikoilla, kouluissa, kaduilla ja perheissä. Käsite on liitetty myös naisiin ja etnisiin vähemmistöihin. Yhteisökäsitteellä on sekä kuvaava että arvioiva merkitys, ja se on yhtä paljon ideologinen rakennelma kuin paikallisuuden (paikan tai seudun) kuvaus. Termi ei ilmene vain maantieteellisessä tai materiaalisessa merkityksessä vaan heijastaa myös ihmisten ajattelua ja tunteita” (Keränen ym. 2001, 49.)

Lehtosta (1990, 15) mukaillen yhteisössä yhteisyyden perustana voivat olla taloudelliset, poliittiset tai alueelliset seikat. Lisäksi yhteisyys voi hänen mukaansa perustua mm. sukulaisuuteen, intresseihin, uskomuksiin, yhteisiin toimiin, vuorovaikutukseen, harrastuksiin, mieltymyksiin tai tunteisiin. Yhteisöjä voidaan luokitella myös niiden tavoitteiden (esim. hoitoyhteisöt) sekä vuorovaikutuksen luonteen (esim. aatteelliset yhteisöt) mukaan (mukaillen Lehtonen 1990, 15.)

Siirryttäessä tarkastelemaan yhteisö-käsitettä pedagogisesta ja sosiologisesta näkökulmasta yhteisöksi katsotun ryhmän rajaaminen tarkentuu, eikä yhteisöksi lueta enää keskenään löyhässä vuorovaikutuksessa tai hyvin laajalla alueella olevia yhteisön jäseniä. Sosiologisessa tutkimuksessa yhteisökäsite määritetään useimmiten kolmen eri ulottuvuuden mukaisena: yhteisö voidaan käsittää alueellisena yksikkönä, sosiaalisen vuorovaikutuksen yksikkönä tai symbolisen yhteenkuuluvuuden yksikkönä. ”Kuulostaakin täsmälliseltä sanoa, että kun ihmiset elävät tai asuvat yhdessä, toimivat yhdessä ja/tai ajattelevat tietyistä asioista samalla tavoin on kysymys yhteisöstä” (Lehtonen 1990, 17). Nämä ovat kuitenkin hyvin yleisiä kriteereitä yhteisö-käsitettä määriteltäessä.

Murto (1992, 16) puolestaan määrittelee yhteisön neljän tekijän avulla: ”1) yhteisön jäsenet tuntevat toisensa ja ovat säännöllisesti vuorovaikutuksessa keskenään, 2) yhteisön jäsenillä on tunne yhteenkuuluvuudesta, 3) yhteisön jäsenillä on perustehtävän kannalta riittävästi yhteistä sosiaalista todellisuutta, 4) yhteisössä voidaan erottaa intensiteetiltään eritasoisia ryhmiä riippuen jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen tiiviyydestä.”

Haapamäen ym. (2000, 14) mukaan ”yhteisöä voidaan pitää ihmisten yhteenliittymänä, joka perustuu yhteiseen toimintaan, yhteiseen päämäärään, mahdollisesti sovittuihin normeihin ja arvoihin.” Yhteisö ei käsitteenä viittaa positiiviseen tai negatiiviseen olomuotoon, mutta yleisessä kielenkäytössä yhteisö ja yhteisöllisyys liitetään myönteiseen yhdessäoloon ja vuorovaikutukseen. ”Yhteisö voi myös olla yksilölle ihannekuva siitä, miten toivoisi itselle tärkeiden ihmisryhmien toimivan” (Haapamäki 2000, 14.) Monille käsitteet ”yhteisö” ja ”yhteisöllisyys” synnyttävätkin mielikuvan entisajan idyllisistä kyläyhteisöistä, joissa kaikki tunsivat toisensa ja olivat aina valmiina auttamaan toisiaan.

Yhteisöjä on monenlaisia ja kaikilla niillä on omat tavoitteensa, mutta Lehtosen (1990, 25) mukaan kaikille niille ”yhteistä on jäsenten välinen verraten pysyvä ja välitön vuorovaikutus, jossa muotoutuvat ja määrittyvät a) jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet (jäsenten keskinäiset käyttäytymissäännöt, moraaliset sitoumukset, normit, sanktiot, sisäinen hierarkia), b) yksittäisen jäsenen yksilöllisen käyttäytymisen vapausasteet ja valintavaihtoehdot yhteisössä (poikkeavan käyttäytymisen sieto) ja c) jäsenten ja ei-jäsenten välisen vuorovaikutuksen säännöt”.

Yhteisöjä voidaan pitää välttämättöminä, koska ihmisen koetaan olevan ”perusluonteeltaan sosiaalinen olento, jonka luontainen toimintaympäristö on yhteisö” (Lehtonen 1990, 30) ja ihmisen nähdään oppivan itsestään ja toisistaan vain olemalla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

3.2 Yhteisöllisyys

Lehtosen (1990, 30), mukaan yhteisöllisyys voidaan tiivistää iskusanoiksi ”vapaaehtoisuus, legimisyys (oikeutettavuus), demokraattisuus, tasa-arvoisuus ja autonomisuus”. Tässä kohtaa mainittakoon, että Kätsällä yhteisöllisyys ei sinänsä voi tulla perustumaan vapaaehtoisuuteen, koska asumisvalmennusyksikössä asuvat ovat ehkä haluamattaankin osa yhteisöä ja Kätsälle luotavaa yhteisöllisyyden mallia. Näin ollen jo asumisvalmennusyksikössä asuvilla ei ole vaihtoehtoja, mutta toisaalta sinne tulevaisuudessa muuttavat voivat yksikköön tutustuessaan valita, tulevatko osaksi yhteisöä vai muuttavatko johonkin muualle. Kun yhteisöllisyyden malli on kehitetty ja sitä aletaan toteuttaa, kaikki yksikössä asuvat ovat osa yhteisöä, halusivat he sitä tai eivät.

Lehtonen (1990, 23) jakaa yhteisöllisyyden toiminnalliseen ja symboliseen yhteisyyteen ja toteaa (1990, 25), että toiminnallisuuden lisäksi ”yhteisöllisyys viittaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ominaisuuteen, tapaan tai toimintaperiaatteeseen.” Näin ollen toiminta ei ole ainoa yhteisöllisyyttä luova tekijä vaan sen perustana voi olla myöskin yhteenkuuluvuuden tunne tai tukeutuminen tiettyyn aatteeseen.

Yhteisöllisyys on muuttunut aivan toiseksi kuin se historiallisesti on ollut ja Lehtosen (1990, 237) mukaan ”yhteisöt muuttuvat yhteiskunnallistumisen seurauksena yhä marginaalisemmiksi vuorovaikutusjärjestelmiksi.” Yhteisöllisyys onkin kehittynyt perheen, sukuyhteisön, heimojen, korporaatioiden, kiltojen, salaseurojen, paikallisyhteisöjen, seurakuntien, kylien ja kaupunkien kautta moderneiksi ja yhä suppeammiksi työ-, perhe-, paikallis- ja hoitoyhteisöiksi.

Yhteisöllisyyden tarpeellisuus on nykyisin mediassa vähän väliä esille tuleva asia; sitä on peräänkuuluttanut presidenttimme Tarja Halonen uuden vuoden puheessaan ja voimakkaan yksilöllisyyden painottamisen nurja puoli aletaan huomata yhä selvemmin yhteiskunnassamme. Kaipio (1999, 25) tähdentääkin, että ”vuorovaikutus, ryhmävoima ja johonkin kuulumisen tunne ovat persoonallisen vapauden alku. Tarvitsemme yhteisyyttä, joka ei tukahduta yksilöllisyyttä, vaan ohjaa sitä kasvuun.” Hänen mukaansa ilman yhteisöllisyyttä ihmiset kuihtuvat. ”Yhteisöllisyys on yhteiskunnan perusta. Ellei meillä ole jatkuvaa ja rikastuvaa yhteisöllisyyden kokemusta ja samalla näkemystä sen tärkeydestä, voimme huonosti. Viime kädessä vuorovaikutus ja yhteisöllisyys on aina merkinnyt ihmislajin hengissä säilymistä” (Kaipio 1999, 25.)

Kaipion (1999, 9) mukaan ”on paradoksaalista, että yksilön hyvinvointi edellyttää uudella vuosituhannella yhteisöjen toiminnan tehostamista. Yksilöllisyyttä korostavassa maailmassa meidän on entistä tietoisemmin huolehdittava yhteisöllisyydestä ja yhteisöllisyyden tarpeistamme. Ellemme sitä tee, kuljemme väistämättä kohti eriarvoistuvaa, entistä kovempaa ja epäinhimillisempää maailmaa”, jossa jokaisen pitäisi pärjätä ilman lähimmäisten tukea, yksin. Nyky-yhteiskunnassamme voidaan huonommin kuin koskaan ennen ja olisi syytä pyrkiä vaikuttamaan yleisesti vallitsevaan, yksilöllisyyttä arvostavaan mielipiteeseen ja palauttaa mieleen ne muutaman vuosikymmenen takaiset hyvinvoivat kylä- ja perheyhteisöt.

3.3 Hoitoyhteisö

Hoitoyhteisöllä tarkoitetaan ”hoidollista organisaatiota, jossa pyritään asiakkaiden ja potilaiden auttamiseen kohtaamalla heidän hoidolliset, psyykkiset ja sosiaaliset tarpeensa” (Paunonen, Penttilä, Erjanti & Onninen 1988, 31). Hoitoyhteisössä jokaisella sen jäsenellä kuten hoitoympäristön osallakin on vaikutusta yksilöön. Hoitoyhteisön

jäsenten keskinäinen vuorovaikutus nähdään kuitenkin hoitoyhteisön toiminnan lähtökohdaksi, koska pelkkä fyysinen ympäristö ei voi taata hoitotyön tavoitteiden saavuttamista. Jos hoitoyhteisössä korostuu ihmisen yksilöllisyys, ainutkertaisuus, ihmisen myönteiset piirteet, toiminnan tasa-arvoisuus ja demokraattisuus, niin on mahdollista saavuttaa hoitoyhteisön tavoitteet; ihmisen hyvän vaaliminen ja olemisen laadun paraneminen (mukaillen Paunonen, Penttilä, Erjanti & Onninen 1988, 31.)

Hyvässä hoitoyhteisössä on hyvän yhteiskunnan ominaisuuksia: demokratiapyrkimys, tasa-arvo, yhteisvastuu, mahdollisuus avoimeen keskusteluun, moniarvoisuus, hyvinvointi, elämisen laadun kohottaminen sekä fyysinen ja psyykinen turvallisuus. Lisäksi sillä on useita hyvän, terveen perheen ominaisuuksia, kuten vastavuoroisuus, empaattisuus, tunteiden ilmaisun mahdollisuus, keskinäinen tuki ja hoiva sekä kyky havaita, myöntää ja ratkaista ongelmia (mukaillen Isohanni 1986, 13-14.)

Myönteisimmillään hoidon yhteisöllisyys tarkoittaa sitä, että hoidettava ei reväistä irti siitä elinympäristöstä, jossa hän elää. Häntä ei siirretä sellaiseen ympäristöön, jota hänen on vaikea ymmärtää ja joka on hänelle vieras. Hänen täytyy voida kokea, että hänen taustansa, ympäristönsä, kokemuksensa ja tietonsa ovat arvokkaita ja että niitä voidaan käyttää hoidon tukena (avohoito, sosiaalisen verkoston huomioiminen hoidossa, kirj. huom.). Parhaimmillaan hoito saadaan siinä yhteisössä, johon henkilö kuuluu, ja jossa muut yhteisön jäsenet voivat olla hoitoa tukemassa. Jos hoitoa ei voida tällä tavoin järjestää hoidettavan lähipiirissä, hoitoon liittyviä kielteisiä sivuvaikutuksia voidaan lievittää kehittämällä hoito yhteisölliseksi, jolloin hoitajat ja muut hoidettavat koettavat korvata lähipiirin menetystä. Monesti hoidettava ei koskaan ole kokenut aitoa yhteisöllisyyttä ja kokee sitä ensimmäisen kerran hoitoa saadessaan. On todennäköistä, että ongelmat ovat saaneet alkunsa tai ovat vaikeutuneet juuri siksi, että yhteisöllisyyttä ei ole saatu kokea (mukaillen Anttinen & Ojanen 1984, 174-175.)

3.4 Yhteisöhoito

Yhteisöhoidolla tarkoitetaan ”koko yhteisön tietoista käyttämistä hoidollisten, kuntoutuksellisten ja kasvatuksellisten tavoitteiden toteuttamiseen” (Murto 1997, 13). Yhteisöhoidon käsite kattaa näin ollen ”fyysisen ja sosiaalisen ympäristön sekä terapiaan, kuntoutukseen ja kasvatukseen liittyvät periaatteet, joiden keskinäinen painotus vaihtelee yhteisötyypistä toiseen. Yhteisöhoitoa voidaan pitää myös väljästi määritellyn terapeuttisen yhteisön synonyyminä” (Murto 1997, 13.) Yhteisöhoito sekä

terapeuttinen yhteisö ovat käsitteitä, jotka itse yhdistäisin Kätsällä käytettävään yhteisöllisyyden muotoon, kutsuttakoon sitä nyt sitten yhteisövalmennukseksi. Toisin sanoen en näe rakentavana takertua käsitteisiin kuten yhteisökasvatus, joka terminä ei sovi asumisvalmennusyksikköön, vaan näkisin tärkeämpänä keskittyä sen sisältämiin periaatteisiin ja toimintatapoihin, jotka hyvinkin saattaisivat palvella asumisvalmennusyksikön pyrkimyksiä.

Murron (1997, 13) mukaan ”yhteisöhoidossa kaiken, mitä yhteisössä tapahtuu, pitäisi palvella hoidollisia, kasvatuksellisia tai kuntoutustavoitteita. Tällä tavoin määriteltynä perustehtävän toteuttamiseen vaikuttavat esimerkiksi tilat, sisustus, tapa, jolla ruoka tarjoillaan puhumattakaan ihmisten käyttäytymisestä ja keskinäisistä suhteista.”

Murto (1997, 212) luonnehtii yhteisöhoidon tavoitteena olevan psyykkisesti eheän, itseensä luottavan, aktiivisen ja vastuuntuntoisen ihmisen.

3.5 Yhteisökasvatus

”Yhteisökasvatus on kasvatuksellinen menettelytapa, joka perustuu kasvattajien ja kasvatettavien yhteistyöhön, demokraattiseen päätöksentekoon ja yhteiseen vastuuseen toiminnasta. Yhteisökasvatuksen toiminnallisiksi periaatteiksi ovat käytännössä muotoutuneet tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys, terveen järjen periaate, avoimuus ja rehellisyys, ehdoton oikeudenmukaisuus, luottamuksen periaate sekä fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate” (Kaipio & Murto 1980, 144.) Anttinen ja Ojanen (1984, 187) ehdottavat näihin periaatteisiin lisättäväksi tavoitteellisuuden periaatteen. He pitävät yhteisön kehityksessä tärkeänä myös vastuullisen ydinryhmän syntymistä (Anttinen & Ojanen 1984, 187), jota ilman yhteisön ei ole mahdollista siirtyä kehityksessään eteenpäin.

Kaipio (1999, 53) painottaa kuitenkin, että ”periaatteiden muotoilemisessa on otettava aina kontekstuaalisuus huomioon.” Jokainen yhteisö voi näin ollen oman käytäntönsä ja tarpeidensa pohjalta luoda omaan yksikköönsä sopivat periaatteensa. ”Ne voivat toimia arvovaltaisena, yhdessä hyväksyttynä arvo- ja moraaliperustana, joihin normien rakentaminen, yhteiset ratkaisut ja päivittäinen toiminta pohjaavat ja vertautuvat” Kaipio (1999, 53).

3.6 Terapeuttinen yhteisö

”Laajassa mielessä terapeuttiseksi yhteisöksi voidaan kutsua mitä hyvänsä hoito- tai kasvatustilasta, joka pyrkii parantamaan potilaiden tai kasvatettavien tilaa tarjoamalla mahdollisuuksia tuottavaan työhön, kykyjen kehittymiseen ja yhteisön päivittäiseen johtamiseen. Terapeuttisen yhteisön käsite tarkoittaa, että koko yhteisö, henkilöstö ja potilaat, ovat mukana hoidossa ja hallinnossa” (Murto 1997, 17.) Isohannin (1986, 12) mukaan terapeuttisen yhteisön hoidossa ”pyritään inhimillisyyteen, tasa-arvoon, potilaan kuulemiseen ja ymmärtämiseen, sallivuuteen, yhteisvastuuseen, yhdessäoloon, demokratiaan sekä sopeutumiseen yhteisön sisäiseen ja ulkopuoliseen todellisuuteen”.

Terapeuttisen hoitoyhteisön mallissa luodaan olosuhteet, joissa voidaan soveltaa erilaisia terapeuttisia, auttavia menetelmiä. Tavoitteena on, että vuorovaikutus palvelee hoidollisia ja kuntoutuspäämääriä. Hoidon välineitä ovat henkilökohtainen yhteistyösuhde, keskusteluryhmät ja toiminnalliset ryhmät. Päivittäisistä toiminnoista huolehtivat asiakkaiden/asukkaiden muodostamat yhteistoiminnalliset toimikunnat ja osastokokoukset. Ryhmätoimintaan osallistumisen katsotaan kuuluvan jokaisen asiakkaan hoitoon. Kukin asukas osallistuu tarpeen ja tilanteen mukaan erilaisiin toiminnallisiin ryhmiin (Parviainen & Pelkonen (toim.) 1998, 50.)

Terapeuttisia yhteisöjä voidaan katsoa yhdistävän epävirallisen ilmapiirin, jossa asukkaita ja henkilökuntaa ei välittömästi erota toisistaan. Työntekijöillä ei ole työasuja, ja kaikki ovet ovat avoimia myös asukkaille. Yhteisökokoukset kuuluvat tärkeänä osana terapeuttisten yhteisöjen arkeen samoin kuin yhteisössä työskentelykin. Terapeuttisessa yhteisössä asukkaat/potilaat vaikuttavat vuorovaikutuksellisesti toinen toisiinsa kuten myös asukkaat ja henkilökunta.

”Yhteisökasvatukseen voidaan varsin kattavasti katsoa täyttävän nämä terapeuttisten yhteisöjen yhteiset piirteet ja ominaisuudet. Voidaankin sanoa, että yhteisökasvatukseen ja terapeuttisten yhteisöjen toiminnallinen perusta on yhtäläinen” (Kaipio 1995, 48.)

3.6.1 Terapeuttisen yhteisön keskeiset periaatteet

Terapeuttisen yhteisön keskeiset periaatteet on tiivistetty seuraavasti: (lyhennelmä, kirj. huom.)

1. **Demokraattinen päätöksenteko**, johon osallistuvat sekä henkilökunta että potilaat.
2. **Sallivuus**, joka tarkoittaa yhteisön jäsenten suvaitsevaisuutta toisiaan kohtaan, vaikka he käyttäytyisivät yleisistä normeista poikkeavasti. (Tämä ei siis tarkoita sitä, että teot hyväksytään, vaan sitä, että ihminen hyväksytään teoistaan huolimatta. kirj. huom.)
3. **Yhteisöllisyys** viittaa ihmisten väliseen läheisyyteen, välittömään kommunikaatioon ja epämuodollisuuteen kuten pukeutumiseen ja etunimien käyttöön. Kuntoutuksen näkökulmasta yhteisössä osallistumalla potilaat oppivat aktiivisemmiksi myös yhteisön ulkopuolella.
4. **Todellisuuden kohtaaminen, konfrontaatio**. Yhteisön tarkoitus on edustaa mahdollisimman hyvin normaalia yhteiskuntaa ja elämää. Usein potilaat eivät ole tienneet, kuinka paljon he käyttäytymisellään aiheuttavat kärsimystä ympäristölleen, koska heidän ihmissuhteensa ovat olleet lyhytkestoisia ja emotionaalisesti etäisiä. Potilaat saavat jatkuvasti palautetta siitä, kuinka muut ovat kokeneet heidän käyttäytymisensä (mukaillen Murto 1997, 28-29.)

4 YHTEISÖLLISYYDEN KÄYTÄNNÖN KESKEISET TEKIJÄT

Yhteisöllisyyden käytäntöön kuuluvat olennaisina tekijöinä yhteisökokoukset, työn tekeminen ja normit.

4.1 Yhteisökokoukset

Yhteisökokoukset ovat yhteisöhoidon perusfoorumeja. Ilman yhteisökokouksia tuskin voidaan puhua yhteisöhoidosta tai terapeuttisesta yhteisöstä.

http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/lehti/artikkelit/1998_1_yhteisohoid_aloit.html

[Viitattu 13.10.2005]

”Yhteisessä kokouksessa yhdessä käsiteltävät asiat ja niistä tehtävät sopimukset antavat jokaiselle yhteisön jäsenelle mahdollisuuden osallistua asian käsittelyyn ja sillä tavalla vaikuttaa lopputulokseen. Yhteisesti sovittuja asioita on helpompi seurata ja noudattaa” (Haapamäki 2000, 15.)

4.2 Työn tekeminen yhteisössä

”Työ muodostaa yhteisten kokousten ohella tärkeimmän yhteisökasvatuksen menetelmän” (Murto 1997, 199). ”Työllä on yhteisöhoitossa kasvatuksellisia, kuntouttavia ja terapeuttisia tehtäviä. Useimmissa yhteisöissä työt liittyvät yhteisön jokapäiväisiin tehtäviin kuten siivoukseen, ruoan valmistukseen ja tarjoiluun, kunnostukseen ja huoltoon, toimistorutiineihin, erilaisten tilaisuuksien järjestämiseen ja yhteisön ulkopuolella asiointiin” (Murto 1997, 245.) Yhteisön kehittyessä työn tekeminen yhteisössä voidaan viedä niin pitkälle, että asukkaat voivat hoitaa henkilökunnan sijaisuuksia.

Työtehtävistä huolehtiminen opettaa vastuuseen ja pitkäjänteisyyteen. Jotta työ tukisi yksilön yhteisöllistä arvostusta ja vahvistaisi hänen itsetuntoaan, työn olisi oltava yhteisöllisesti arvostettua ja tarpeellista. ”Toiminnan ja työn arvostamiseen yhteisössä liittyy näkemys, että työ on arvokas ja myönteinen, miltei juhlallinen asia. Sen vuoksi työtä ei pidä yhteisössä käyttää rangaistuksena. Silloin työltä menee sille kuuluva arvo. Mieluummin kuin työtä, voidaan yhteisössä pitää rangaistuksena sitä, että kielletään oikeus suorittaa tiettyjä työtehtäviä” (Kaipio 1997, 84.)

4.3 Normit

Normit ovat sellaisia jokapäiväistä käyttäytymistä ohjaavia sääntöjä, joita yhteisössä luodaan kaikkia tilanteita varten erikseen. Aina kun syntyy epätietoisuutta käyttäytymisestä jossain tilanteessa, on syytä harkita tarvitaanko samanlaisen tilanteen käyttäytymisen ohjeeksi normi. Näin jokapäiväinen elämä yhteisössä on mitä suuremmassa määrin jatkuvaa normien luomista ja niiden sisäistämistä. On siis oltava yhteiset normit, jotka kaikki yhteisön jäsenet hyväksyvät. Normien yhteinen hyväksyminen ei kuitenkaan riitä, vaan niiden on sisäistytävä kaikille yhteisön jäsenille (Kaipio 1997, 86.)

Normit on sisäistetty silloin, kun niiden rikkomisesta tunnetaan syyllisyyttä. Sääntöjä ja normeja ei kuitenkaan saa olla liikaa yhteisössä, koska silloin niistä tulee Kaipion (1999, 79) mukaan ”käyttäytymisen ulkoinen kontrollimenetelmä”. ”Lopulta liian monia normeja ei edes voida muistaa yhteisössä. Saatikka sisäistää niitä, sitoutua niihin ja kokea ne yhteisinä käyttäytymistä ohjaavina normeina, jotka ovat myös yhteisten arvojen ilmentymiä” (Kaipio 1995, 149.)

Kaipio (1999, 42) muistuttaa, että perusedellytykset sitoutumiselle yhteiseen normistoon, yhteisiin periaatteisiin ja käytäntöihin ovat organisoidut, yhteiset säännölliset kokoukset.

Normeista puhuttaessa on tärkeää määritellä myös yhteisön ankarin mahdollinen rangaistus, joka asumisvalmennusyksikkö Kätsällä on yhteisöstä uloskirjoittaminen. Tuota rangaistusta tulisi käyttää mahdollisimman harvoin ja mikä saattaa olla yllättävää, sitä tulisi käyttää vain kun kyseessä on vastuullisena pidetty asukas. ”Näin ankarimmasta rangaistuksesta tulee ”kunnianosoitus”, jonka voivat saada vain yhteisön vastuullisimmat jäsenet. Jokainen yhteisö voi rakentaa rangaistuksen hierarkian, jossa pysytään. Määrittämällä käytettävät rangaistukset lievimmästä ankarimpaan vältetään uusien rangaistusten jatkuvalta kehittelyltä ja valmiista skaalasta voidaan rangaistus määrätä sen mukaan kuka on rikkoja ja millainen on rikkomus” (Kaipio 1997, 102.)

Koska on olemassa vaara, ettei ylhäältä ohjautuvia normistoja voida tai haluta noudattaa, on hyvä vaihtoehto luoda normit yhteisissä kokouksissa ja saada niille kaikkien (tai enemmistön) hyväksyntä. Kun on ollut itse päättämässä asioista, on vaikea kapinoida päätöksiä vastaan.

5 YHTEISÖLLISEN TOIMINNAN ALOITTAMINEN JA TOTEUTTAMINEN

Useissa ”hoito-, kasvatus- ja kuntoutusyhteisöissä on monia yhteisöllisyyteen kuuluvia käytäntöjä kuten henkilöstön, asukkaiden ja koko yhteisön kokouksia. Aukkaat, potilaat tai asiakkaat saattavat osallistua myös moniin arkipäivän työtehtäviin. Näin ollen kysymys on pikemminkin yhteisön toiminnan edelleen kehittämistä ja yhteisöllisten käytäntöjen terävöittämisestä” (Murto 1997, 253) kuin yhteisöhoidon aloittamisesta. Näin on tilanne myös asumisvalmennusyksikkö Kätsällä.

Yhteisöllisyyden kehittämisen kannalta Murto (1997, 253) pitää huomionarvoisena sitä, ettei kukaan ulkopuolinen kykene määrittelemään yhteisöllisyyden soveltamistapaa eikä ole olemassa mitään valmista mallia, jonka voisi kätevästi siirtää omaan yhteisöön. Yhteisöllisyys on hänen mielestään jatkuvaa tutkimista, erilaisten toimintatapojen kokeilua ja yhdessä tapahtuvaa arviointia. Tämä kehittämistyö ei pääty koskaan.

Murto (1991, 24) muistuttaa, että ”yhteisöllisyyttä kehitettäessä muutoksen aikaansaaminen on vaativa ja työläs prosessi. Se edellyttää johdolta ja henkilökunnalta vahvaa muutosmotivaatiota ja sen lisäksi tietoja ja taitoja selviytyä vastaantulevista konflikteista ja kriiseistä säilyttäen luottamuksen avoimeen kommunikaatioon ja demokraattiseen vallankäyttöön”. Perustan hyvälle yhteisöhdolle luovat henkilöstöyhteisön eheys sekä henkilöstön keskinäiset suhteet. Aloitettaessa yhteisölliseen toimintatapaan siirtymistä onkin erityisen tärkeää rakentaa avoimesti mielipiteitään kertova henkilöstöyhteisö. Ensiarvoisen tärkeässä asemassa on yksikön esimies, jonka tehtävänä on järjestää aikaa niin henkilökunnan kuin yhteisönkin kokouksille.

Yhteisöllisyyttä kehitettäessä ei kannata aloittaa periaatteista, ennen kuin kukaan yhteisön jäsenistä uskoo edes menetelmän onnistuvan. Ohjeeksi, josta käsin jokainen yhteisö voi oman periaatteistonsa luoda, voidaan antaa yhteisökasvatuksen yleinen lähtökohta: päätös yhdessä tasa-arvon pohjalta luoda kaikkien yhteinen normisto, jonka puitteissa vähitellen kehitetään yhteiset päämäärät (mukaillen Kaipio 1997, 76.)

Toisin sanoen, kun normit on luotu, pidetään kristallinkirkkaana mielessä päämäärä, jota kohti ollaan kulkemassa ja mikä on se perimmäinen syy, jota varten yhteisöllisyyttä kehitetään. Tämän jälkeen voidaan perehtyä toimintaperiaatteisiin.

Murto (1997, 254) määrittelee yhteisöhoitoon siirryttäessä kehittämisen periaatteet seuraavasti:

1. ”Kehittäminen tapahtuu ensisijaisesti alhaalta ylöspäin johdon ja esimiesten tuella.
2. Kehittäminen on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista. Kaikki osallistuvat siihen koko ajan. Tämän vuoksi on tärkeää, että myös asukkaat pidetään ajan tasalla yhteisöllisyyttä kehitettäessä.
3. Kehittämisessä kunnioitetaan yksilön ja ryhmän itseohjautuvuutta.”

5.1 Yhteisöllisyys asumisvalmennusyksikössä

Tiedustelin sähköpostilla kasvatustieteiden tohtorin ja kasvatusjohtajan, Kalevi Kaipion näkemystä yhteisöllisyydestä asumisvalmennusyksikössä, ja hän vastasi minulle 16.10.2005 lähettämässään sähköpostissa näin: ”Oikein toteutettuna yhteisöllisyys, yhteisöhoito, yhteisökasvatus soveltuu vallan mainiosti asumisvalmennusyksikköön. Sitä on sovellettu maailmalla mitä moninaisempaan asumisvalmennukseen ja kuntouttavaan asumiseen. Suomessakin on menestyksekkäästi toteutettu yhteisöhoitoa psykiatriseen asumiseen. Yhdysvalloissa on jopa laituskuntoutuksen jälkeisenä kuntoutuksena yhteisöhoidollisia asumisvalmennusyksiköitä ns. jälkihuoltokeskuksissa, joita he nimittävät käsitteellä re-entry.”

Toinen alan asiantuntija, yhteiskuntatieteiden lisensiaatti ja psykologi Kari Murto vastasi minulle 13.10.2005 seuraavin sanoin: ”Kyllä yhteisöllisyyttä tarvitaan mielestäni myös asumisvalmennusyksiköissä mm. henkilöstöyhteisön rooli on avain asemassa: miten henkilöstön yhteistyö sujuu, onko sovittu ja noudatetaanko käytännössä yhteisiä linjoja jne. Asukasyhteisö vaikuttaa aina jäseniinsä. Jos sitä ei osata käyttää valmennuksen tukena, asukkaiden keskinäinen vaikutus voi olla valmennustavoitteiden kanssa ristiriidassa.”

Tuire Parviainen on tehnyt tutkimuksen yhteisöllisyyden kehittämisestä Kivipuiston monipalvelukeskuksessa koulutuksen, kokeilun ja työnohjauksen avulla ja liitti tutkimukseensa seuraavia suosituksia, jotta yhteisöllisyyden idean toteutuminen voi mahdollistua:

1. ”Yhteisöllisyyteen tähtäävän tahtotilan selvittäminen ja julkistaminen
2. Yhteisöllisyyden käsitteen yhdenmukainen ymmärtäminen ja toimintaperiaatteen selkeyttäminen ja jatkuva esillä pito. Yhteisöllisyyden ”operationalisointi” käytännöksi.
3. Yhteisöllisten työmenetelmien kehittäminen ja käyttöönotto, myös asukkaiden/asiakkaiden ottaminen mukaan jo suunnitteluun ja kehittämiseen.
4. Suunnittelu ja dokumentointi edellyttävät uusien arviointitapojen kehittämistä. Pitkäaikaista seuranta tulee lisätä.
5. Henkilöstövalinnoissa ja koulutuksessa on vuorovaikutustaidolla ja sosiaalisilla kyvyillä erityistä merkitystä.
6. Johtajuuden merkitys jokaisen työssä on tärkeä; rooli koostuu tuettaessa asiakkaita/asukkaita itsenäiseen selviytymiseen ja osallistumiseen.
7. Panostaminen henkilöstön kouluttamiseen ja kehittämiseen. Vertaisarviointi-menetelmä ammatillisen kasvun tueksi.
8. Asiakkaita ei tule kategorisesti pakottaa yhteisölliseen toimintaan. Aroille henkilöille voi pohtia ryhmässä annettavaa tukea tai vaihtoehtoista toimintaa. Asukkaissa voi olla ihmisiä, joille on kauhistus olla esillä oudossa ryhmässä (mukailen Parviainen 1998, 67).

Aivan kaikkiin edellä mainittuihin kohtiin ei voida asumisvalmennusyksikön yhteisöllisyyttä kehitettäessä panostaa, mutta nämä kohdat otettiin kuitenkin huomioon yhteisöllisyyden mallia luotaessa ja pyrittiin mm. operationalisoimaan yhteisöllisyys mahdollisimman selvästi käytännön teoiksi sekä ottamaan asukkaat mukaan yhteisöllisyyttä kehitettäessä nyt kun yhteisöllisyyden malli on luotu.

Parviainen (1998, 64) painottaa, että ”toimiva yhteisöllisyys edellyttää idean läpikotaista sisäistämistä, mikä tarkoittaa hyvää asiaan liittyvää tietotaidon hallintaa ja kykyä tunnistaa, kehittää ja erottaa ne piirteet käytännössä, jotka murentavat yhteisöllisen toiminnan pohjaa. Yhteisöllisyyden idean tulee käydä läpi koko organisaation ja todentua hoito- ja palvelukulttuurissa johtajuutena.” Järjestämällä keskustelutilaisuuksia sekä keräämällä yhteisöllistä materiaalia, olen antanut asumisvalmennusyksikön työntekijöille tietotaitoa, jota he voivat käyttää hyväkseen yhteisöllisyyttä kehitettäessä. Halutessaan he voivat syventää tietämystään mm. perehtymällä alan kirjallisuuteen tai osallistumalla alan asiantuntijoiden järjestämiin

koulutuksiin. Huolehduksi, että tiedot yhteisöllisyydestä ovat saaneet niin työntekijät, asukkaat kuin toiminnanjohtajakin, voidaan yhteisöllisyyden idean katsoa käyneen läpi koko organisaation.

5.2 Yhteisövalmennuksen edellytyksiä

Kari Murto on listannut kirjassaan yhteisöllisen toiminnan (yhteisökasvatuksen) edellytyksiä, jotka ovat seuraavat:

1. **Yhtenäinen ja johdonmukaisesti toimiva henkilöstöyhteisö.**
Tämä näyttää olevan vaikeimmin käytännössä toteutettavissa oleva edellytys riippumatta kovinkaan paljon yhteisön koosta tai toimialueesta.
2. **Yhteisön jäsenten sosiaalisen ydinryhmän syntyminen.**
Ydinryhmä koostuu vastuullisimmista ja itsenäisimmistä yhteisön jäsenistä, jotka uskaltavat uhmata vertaisryhmän normeja ja antaa tukensa henkilöstön vaatimuksille, kun pitävät niitä oikeutettuina. Ydinryhmän syntyminen riippuu täysin henkilöstöyhteisön toiminnan oikeudenmukaisuudesta ja jäsenten luotettavuudesta.
3. **Yhteisön hallinnollistoiminnallinen itsenäisyys.**
Mikään hoitoyhteisö ei toimi tyhjiössä, vaan sen toimintaa säädellään ulkopuolelta laeilla ja hallinnollisilla päätöksillä. Yksikköjen itsenäisyys on erityisen tärkeää yhteisön jäsenten ja henkilökunnan valintaa ja erottamista koskevissa kysymyksissä. Myös oikeus päättää omista toimintatavoista kuuluu perusedellytyksiin. Yhteisön tulisi kuitenkin olla avoin ja herkkä ulkopuoliselle arvioinnille, ettei se sokeudu toiminnalleen.
4. **Henkilöstön yhteisöhoidolliset tiedot ja taidot.**
Yhteisöhoidollisiin käytäntöihin on mahdollista päätyä omien kokemusten, yritysten ja erehdyksen kautta oppimalla. Se on kuitenkin pitkä ja raskas tie. Kehitystä auttaa ja helpottaa huomattavasti, jos henkilökunnalla on ollut mahdollisuus esimerkiksi kirjallisuuden tai koulutuksen kautta perehtyä muualla saatuihin kokemuksiin ja yhteisöhoidon teoriaan. Jokaisen yhteisön on opiskelunsa ja kokemustensa pohjalta luotava omanlaisensa yhteisöhoidollinen sovellus (mukaillen Murto 1997, 203-204.)

Näiden edellytysten lisäksi ja ehkä tärkeimpinä kehittämistoiminnan edellytyksinä voidaan pitää yksikön johdon ja henkilöstön sitoutumista yhteisölliseen toimintamalliin, jatkuvaa kehittämishalukkuutta sekä rohkeutta irtautua vanhoista ajattelutavoista (mukaillen Kaipio 1995, 185). Henkilöstö on kehittämistoiminnan avainasemassa, jolloin sitä kohtaan asetetaan koviakin vaatimuksia yhteisön kehittämisen

onnistumiseksi. Suurin vaatimus henkilöstölle onkin oppia toimimaan yhteisössä tasavertaisina jäseninä asukkaiden kanssa ja ”päästä vapautumaan hoitavasta, tarvittaessa puolesta tekevästä, kontrolloivasta työotteesta ja siirtyä yhdessä tekemiseen, itsenäisyyttä antavaan ja luottavaan asenteeseen” (Anttinen & Ojanen 1984, 41).

5.3 Näkökohtia yhteisökasvatuksen (yhteisövalmennuksen) käytännöstä

1. Yhteisön tilanteen tulee olla aina henkilökunnan hallinnassa.

Yhteisökasvatukseen (yhteisövalmennukseen) siirryttäessä on vaarana demokraattisuuden ylikorostaminen oikeudenmukaisuuden kustannuksella. Henkilökunta on vastuussa yhteisöstä ja sen hyvinvoinnista, eivätkä he saa antaa johtamisen valtaa yhteisön jäsenille. Henkilökunnan tulee huolehtia, että tasa-arvo toteutuu yhteisössä ja että yhteisön jäsenet saavat ilmaista rehelliset mielipiteensä jotta demokraattinen päätöksenteko voi toteutua (mukaillen Murto 1997, 193.)

2. Reunaehdoista on sovittava selvästi.

Jos yhteisön jäsenille tai henkilöstölle jää epäselvyyttä siitä, mistä asioista sovitaan kaikkien yhteiskokouksissa ja mistä päättää henkilöstö, syntyy epävarmuutta ja väistämättömiä väärinkäsityksiä. Yhteisön jäsenet kokevat tullessa petetyiksi, jos kuvittelevat voivansa päättää asioista, joista eivät voi. Epäselvyydestä aiheutuvat konfliktit vievät pohjaa hitaasti rakentuvalta luottamukselta. Myös säännöt, joista henkilöstö päättää, on sanottava selvästi (mukaillen Murto 1997, 194.)

Tässä mielessä yhteisö ei ole tasavertainen, mutta kun reunaehdoista on sovittu, toteutuu tasavertaisuus ja asukkaiden päätösvoima näiden reunaehtoisten sisällä.

3. Oikeudet ja velvollisuudet.

Yhteisössä joudutaan aina sopimaan jäsenten oikeuksista ja velvollisuuksista. On sovittava yksiselitteisesti niistä kriteereistä, joiden mukaan oikeuksia ja velvollisuuksia annetaan tai perutaan (mukaillen Murto 1997, 194.) Johdonmukaisuuden ja turvallisuuden takaamiseksi yhteisön työntekijöillä on oltava selvä ja yhtenäinen käytäntö (Murto 1997, 195).

Käytännön tulisi olla perusteltu ja ennustettavissa oleva, jolloin asukkaat tietäisivät mitä oikeuksia ja velvollisuuksia voivat olettaa teoistaan saavansa tai menettävänsä. Myös oikeudenmukaisuus on yhteisössä tärkeää, niin etteivät yhteisön jäsenet tunne olevansa keskenään eriarvoisia.

4. Ydinryhmän syntyminen.

Kun on asetettu selkeät reunaehdot ja ollaan määrätietoisia ja johdonmukaisia ennen pitkää joku tai jotkut yhteisön jäsenistä tulevat henkilökunnan tueksi kokouksissa tai konfliktitilanteissa. Yhteisön jäseniä ei saa palkita tai kiittää henkilökunnalle antamastaan tuesta, vaan antaa kiitosta vastuuntunnon kehittymisestä. Ydinryhmä syntyy itsestään, sitä ei voi luoda manipuloimalla tai palkitsemalla (mukaiillen Murto 1997, 195.)

Ydinryhmä on tärkeä yhteisön kehittymisen kannalta, koska henkilöstö tarvitsee ryhmän luomaa painetta saadakseen vaikeissa tilanteissa hankalimmat ja vastahakoisimmatkin asukkaat puolelleen.

5. Säännöt ja rangaistukset.

Rangaistuksia tulisi käyttää harkitusti ja rangaistusten sijasta tulisi pääpainon olla keskustelulla ja vaatimisella. Vaatimus paremmasta käyttäytymisestä on kunnianosoitus yhteisön jäsenelle, koska siihen sisältyy usko hänen mahdollisuuksiinsa. Vaatimusten on oltava selkeitä, suoria ja ymmärrettäviä (mukaiillen Murto 1997, 196.)

6. Haparoiva toiminta.

Kun henkilöstö toimii esim. yhteisökokouksessa haparoiden silloin, kun tarvittaisiin määrätietoista ja rohkeaa asioihin puuttumista, tulisi henkilöstön kokoontua nopeasti heti kokouksen jälkeen, analysoida kokous ja seuraamukset sekä pohtia, miten jatkossa toimitaan toisin ja miten ajankohtainen tilanne saadaan hallintaan (mukaiillen Murto 1997, 197-198.)

Kuten edellä mainittiin, tilanteen pitää olla aina henkilökunnan hallinnassa vaikka tasavertaisessa yhteisössä toimitaankin.

7. Henkilöstöyhteisö.

Tärkein ja samalla ongelmallisin haaste yhteisövalmennuksessa on yhtenäisen ja johdonmukaisesti toimivan henkilöstöyhteisön luominen. Jos henkilöstöyhteisössä on puhumattomia ristiriitoja ja jännitteitä, ne voivat heijastua asukkaiden/potilaiden tilan huononemiseen siten, että asukkaiden/potilaiden harhaisuus, aggressiivisuus, sekavuus ja lääkityksen tarve saattavat lisääntyä. Kun henkilöstö pystyy ennen pitkää, usein kriisien kautta purkamaan jännitteitä, myös asukkaiden/potilaiden tila kohenee (Murto 1997, 198.) Hyvä valmennusyhteisö on sellainen, jossa työntekijöiden välillä vallitsee yksimielisyys, vastavuoroinen auttaminen ja jossa jokainen uskaltaa sanoa kollegalle myös epämiellyttäviä asioita. Hyvässä työyhteisössä jokainen pystyy loukkaantumatta vastaanottamaan epämiellyttävää palautetta ja siinä kyetään käskemään työtoveria, mikä on vaikeaa ja tottelemaan, kun työtoveri käskää, mikä on vielä vaikeampaa. Ongelmallisissa tilanteissa henkilöstön yhtenäisyys joutuu jatkuvasti koetukselle (mukaiillen Murto 1997, 199.) Paitsi henkilöstön yhtenäisyys, myös jokaisen työntekijän itsetunto ja vastuuntunto joutuvat usein kovalle koetukselle. Ilman yhtenäistä ja kiinteää henkilöyhteisöä

yhteisövalmennuksella ei ole mahdollisuuksia (mukaillen Murto 1997, 199.)

8. Työn merkitys.

Työ muodostaa yhteisten kokousten ohella tärkeimmän yhteisövalmennuksen menetelmän (mukaillen Murto 1997, 199). Työtehtävistä huolehtiminen auttaa oppimaan vastuuseen ja pitkäjänteisyyteen. Jopa yhteisön kehitystasoa voidaan arvioida sillä, kuinka paljon ja minkälaisiin työtehtäviin yhteisön jäsenet osallistuvat (mukaillen Murto 1997, 200.)

5.4 Yhteisön kehittämisen alkuvaiheen tyypillisiä piirteitä ja ongelmia

Kaipio (1997, 142-143) kirjoittaa, että pieni yhteisö (10-15 jäsentä) on erittäin riskialtis sosiaalisen ydinryhmän säilymisen suhteen. Pienessäkin yhteisössä voidaan kuitenkin yhteisökasvatuksella onnistua mutta silloin jatkuvan etenemisen edellytyksenä on suhteellisen harvoin tapahtuva vaihto. Tämä tuo omat ongelmansa asumisvalmennusyksikön yhteisöllisyyden kehittämiseen. Kyseessä on juuri noin 15 asukkaan yksikkö, jossa asukkaiden vaihtuvuuskin on melko nopeaa, koska asumisaika on laskettavissa kuukausissa. Olen siitä huolimatta toiveikas, koska olen nähnyt yhteisöllisyyden toimivan yksikössä, jossa asukkaat olivat keskimäärin vain pari viikkoa. Tuolloin ydinryhmän jäsenet vaihtuivat, mutta aina asukkaana oli joku, joka antoi varauksettoman tukensa työntekijöiden ratkaisuille.

Yhteisöllisyyden kehittämistä voi haitata se, ettei mitään valmista mallia ole tarjolla, vaan periaatteet on sovellettava olosuhteisiin sopivaksi. Voi olla, ettei asukkaiden oikeuksista ja velvollisuuksista ole selkeää kuvaa ja aloittamisvaiheessa voi mietityttää, onko asiakkaan oikeus saada ”täysihoitoa” vai onko ”hänen velvollisuutensa osallistua yhteisön arkisten asioiden hoitamiseen” (Ojanen ym. 1995, 29.) Asumisvalmennusyksikössä kuitenkin niin asukkaat kuin työntekijätkin tietävät, että asukkaiden on oltava aktiivisia päästäkseen tavoitteeseensa, kukaan ei voi opetella itsenäistymistä heidän puolestaan.

”Yhteisöllisyyden rakentaminen edellyttää yhteisön jäseniltä mahdollisimman aktiivista osallistumista yhteisön toimintaan omana itsenään: omine mielipiteineen ja käsityksineen. Ilman yhteisön jäsenten aktiivista panosta yhteisöllisyys jää rakentumatta

ja yhteisöllisyydellä saavutettavat positiiviset vaikutukset jäävät toteutumatta. Yhteisöllisyyden kehittäminen asettaakin kommunikaatiolle suuria vaatimuksia. Sen tulisi olla avointa, suoraa ja rehellistä” (Haapamäki 2000, 43.) Aasukkaat eivät kuitenkaan oletuksista huolimatta välttämättä palkitsekaan henkilökuntaa ”avoimuudella ja innostuksella, vaan valitsevat yhteisöllisyyden tavoitteista vapaaehtoisuuden ja sallivuuden, jotka itse asiassa tukevat heidän aikaisempia kokemuksiaan ja asenteitaan. Samanaikaisesti henkilökunta voi kokea auktoriteettiristiriitoja; toisaalta halutaan olla vastuussa yhteisöstä, mutta toisaalta valitetaan liiallista vastuuta. Vastuun antaminen koetaan tuen puutteena ja toisaalta informaation puute työn rajoittamisena” (mukaiillen Anttinen & Ojanen 1984, 164.) Jos asukkaat ovat passiivisia, eivätkä halua osallistua yhteisön toimintaan, menetetään koko yhteisöllisyyden perusta. Tavalla tai toisella asukkaat tulisi saada innostumaan ja kiinnostumaan yhteisön töistä. Toiminnallisuuden tueksi tarvitaan ”tavoitteita, normeja ja toiminnan jäsentämistä” (Ojanen ym. 1995, 30).

Työntekijöillä on enemmän vastuuta yhteisöllisessä hoidossa kuin ”tavallisessa” hoidossa. Yhteisössä työntekijöiden pitää luottaa sekä yhteisöllisyyden toimivaan ideaan että yhdessä tehtyihin päätöksiin. Tämä voi olla vaikeaa, koska työntekijät ovat mitä ilmeisimmin tottuneet varmistamaan asioita korkeammalta taholta, jos epäroivät niiden toimivuutta ja yhteisöllisen toiminnan alkuvaiheessa epävarmuus heijastuu koko toimintaan.

Myös tilat vaikuttavat yhteisöllisyyden toimivuuteen. ”Saatujen kokemusten perusteella kielteisoin on sellainen asumismuoto, jossa toistakymmentä asiakasta on sijoitettu kukin erillisiin tiloihin ilman osallistumismahdollisuutta” (Ojanen ym. 1995, 30). Kätsällä on kuitenkin hieman eri tilanne, koska yhteisiäkin tiloja löytyy erillisten asuntojen lisäksi. Yhteisissä tiloissa yhteiseen toimintaa osallistuminen voi olla mm. siivousta, yhteisökokoukseen osallistumista, iltapäiväkahveista huolehtimista tai ryhmiin osallistumista unohtamatta myöskään yhdessä tehtäviä pihatöitä.

Kaikkeä uutta yleensä vastustetaan ja kun kyseessä on perinteisten hierarkkisten toimintatapojen muuttaminen, on vastustus tavanomaista. Näin ollen yhteisöllisen toimintatavan terävöittäminen tulee myös kohtaamaan vastustusta. ”Muutos henkilöstön keskuudessa tuntuu uhkaavalta, vaikka vallitsevat menettelytavat voitaisiin pätevästi

osoittaa asiakkaiden näkökulmasta perusteettomiksi ja vaihtoehtoiset menettelytavat asiakkaiden elämän laatua parantaviksi. Ellei henkilöstöllä ole kokemusta vaihtoehtoisista menettelytavoista, niitä vastustetaan ja vallitsevat menettelyt pyritään säilyttämään” (Kaipio 1999, 108.)

Yksi alkuvaiheen haasteista on, että ”yhteisön sisäistä ongelmanratkaisua on huomattavan vaikeaa saada käynnistymään. Henkilöstön erilaiset näkemykset yhteisön tavoitteista, toiminnan periaatteista ja käytännöistä osoittautuvat yleensä merkittävämmäksi kuin alkuun on oletettu. Tämä koetaan ongelmien lisääntymisenä yhteisössä. Kuitenkaan ongelmat sinänsä eivät lisäänty, vaan aiemmin lausumattomat ja havaitsemattomat ongelmat tulevat julkisiksi ja niistä tullaan tietoisiksi” (mukaiillen Kaipio 1995, 147.)

Kaipion (1999, 101-102) mukaan ”omaehtoisten ratkaisujen tekeminen perinteisessä toimintakulttuurissa, jossa päätökset on tehty keskitetysti henkilöstön voimatta niihin vaikuttaa, voi aluksi osoittautua henkilöstölle todella vaikeaksi.” Henkilöstö voi pelätä, paitsi kyvyttömyyttään ratkaista itsenäisesti yksikkönsä asioita, tulevansa rangaistuksi, mikäli yksikössä sattuu jotain odottamatonta, josta heitä päästään syyttämään. ”Tällä tavoin henkilökunta joutuu käymään lävitse myös oman itsenäistymisprosessinsa ikään kuin alistetusta, lapsenomaisesta toiminnasta ja roolista omaehtoisen aikuisen rooliin, joka on kykenevä ottamaan itsenäisen vastuun ja vaikeatkin ratkaisut omiin käsiinsä” (Kaipio, 1995, 162). Johdon osalta on tärkeää sekä palauttaa yksikön sisäiset asiat sen itsensä ratkaistavaksi että tukea sisäisiä ratkaisuja varauksettomasti sekä määrätietoisesti (mukaiillen Kaipio 1995, 162.)

Alkuvaiheessa voidaan joutua tilanteeseen, jossa syntyneisiin vaikeuksiin vastataan siirtymällä yhä suurempaan valinnan vapauteen, jolloin ei nähdä asukkaiden tilanteen taustalla olevia sairauksia ja siitä seuraavia ilmiöitä. Yhteisössä voi kehittyä väärinrakentunut demokratia ja yhteisöön voi kehittyä epävarmuuden ja turvattomuuden tunnetta kaikkien rajojen hämärtyessä. Yhteisön kehitys voi pysähtyä ja taantuminen alkaa. Hajanaisuus voi lisääntyä ja sairaammat sairastua lisää eikä asioiden käsittely ryhmissä enää auta (mukaiillen Anttinen & Ojanen 1984, 56.) Rajat ovat tärkeitä valmennettaessa nuoria tai mielenterveyskuntoutujia itsenäiseen asumiseen muutenkin, mutta yhteisöllisessä valmennuksessa niiden merkitys korostuu entisestään.

Yhteisöllisyyden kehittämisen alussa näennäinen yhteisymmärrys ja yksimielisyys ovat tyypillisiä kun keskustelukulttuuri puuttuu (mukailten Kaipio 1999, 77). Tällöin syntyy kollektiivinen harha vain muutamista äänessä olevien mielipiteistä; muut luulevat kaikkien olevan samaa mieltä. Kun sitten yhteisöllisyyden kehittyessä yhä useampi uskaltaa kertoa mielipiteensä, hämmästyttään, koska kaikki eivät olekaan asioista oikeasti samaa mieltä. Luonnollisesti henkilöstön velvollisuus on huolehtia, että jo alussa kaikkien yhteisön jäsenten mielipiteet tulisivat julki.

”Säännönmukaisuutena voidaan yhteisössä pitää sitä, että kokouksissa päätetyt ja sovitut arkipäivän toiminnalliset sitoutumiset eivät näytä toteutuvan oletetulla ja sovitulla tavalla” (Kaipio 1995, 65). Ei siis mikään ihme, että monesti alussa yhteisön henkilöstön usko yhteisöllisiin vaikutusmahdollisuuksiin horjuu. Henkilökunnan vastuulla on pitää huoli, että yhteisissä kokouksissa päätetyt asiat myös toteutuvat, vaikka se saattaakin olla helpommin sanottu kuin tehty.

”Eräissä yhteisöissä näyttää asukkaiden ja henkilökunnan kehitystasojen ero tuottavan ongelmia. Henkilökunta toimii ikään kuin yhteisö olisi sisäistänyt yhteisön normit ja toimisi vastuullisesti.” Voi myös käydä niin, että vastuulliset ottavat mallia vastuuttomista eikä päinvastoin, kuten pitäisi. Ongelmaksi saattaa muodostua myös ”yhteisöön väsyminen, kun yhteisö väkisinkin saavuttaa tasanteen ja voi uusien jäsenten tullessa jopa pudota kehitystasolla” (Anttinen & Ojanen 1984, 165.)

5.5 Yhteisöön kasvaminen ja yhteisön kehittyminen

”Yhteisöön tulosta kuluu aina aikaa ennen kuin sen jäsenyyteen kasvu varsinaisesti alkaa” (Anttinen & Ojanen 1984, 52.) Osallistuminen yhteisön toimintaan, vastuunotto itsestä ja muista, kommunikaation avoimuus sekä muut yhteisössä elämisen piirteet vaativat uuden roolin aiemmin kenties seurassa vetäytyneelle, eristäytyneelle tai kenties jopa laitostuneelle uudelle asukkaalle. Tämä tuottaa ahdistusta ja Anttisen & Ojansen (1984, 53) mukaan tuo ahdistus näyttää kulminoituvan n. 2kk:n kuluessa ja tuolloin esiintyy myös useilla poismuuttohalukkuutta. Mikäli tuon kriittisen vaiheen yli päästään, alkaa uusi yhteisön jäsen sopeutua uuteen tilanteeseen ja kasvu yhteisön jäsenyyteen alkaa vahvistua. Ennen kuin yhteisö alkaa saavuttaa todella terapeutista ja

kuntouttavaa vaikutusta, vaaditaan ainakin vuoden asumisaika yhteisössä (mukailen Anttinen & Ojanen 1984, 52). Kuten jo aiemmin on mainittu, asumisvalmennusyksikön lyhyet asumisajat luovat oman haasteensa yhteisöllisyyttä kehitettäessä.

Yhteisöön kasvamisen alkuvaikeus saattaa näkyä mm. siinä, että yhteisön töihin osallistuminen ei kiinnosta ja tehtävien tekeminen jää aktiivisten jäsenten tehtäväksi.

Aktiivisin osa yhteisön jäsenistä hoitaa tehtävät suuremmista mutinoista, kenties nauttiikin asemastaan, mutta muitten laita saattaa olla heikommin. Puolittain motivoituneet eivät useinkaan hyväksy sitä, että yhteisössä on sellaisia jäseniä, jotka eivät juuri lainkaan osallistu yhteisiin tehtäviin. ”Miksi meidän pitää, kun ei noidenkaan tarvitse.” -Vaikein on tilanne juuri ”noiden” suhteen. He jäävät sivuun lähes kaikesta ja vetäytyvät entistä enemmän kuoreensa. Asenne yhteisöön saattaa muuttua kielteiseksi – jos ei se sitä jo ole ollut – ja tilanne alkaa lukkiintua pahasti. Tähän lukkiintuneeseen tilanteeseen on kolme ratkaisua, joista ensimmäinen, yhteisöstä poistaminen, merkitsee epäonnistumista kaikille osapuolille siitäkin huolimatta, että tällainenkin ratkaisu on toisinaan järkevä. Toiseksi henkilökunta voi ottaa hyvin aktiivisen roolin. Käytännössä se merkitsee jatkuvaa valvomista ja kannustamista, mikä saattaa ajan mittaan käydä raskaaksi. Tällaisen toimintatavan koetetaan lisäksi olevan ristiriidassa terapeutin yhteisön periaatteiden kanssa. Kolmas keino lienee paras, joskin se edellyttää yhteisöltä kypsyyttä. Yhteisön on otettava vastuuta myös näistä vetäytyvistä jäsenistään. Heidät on saatava mukaan toimintaan. Käytännössä keinot voivat olla monenlaisia. Sivun vetäytyvälle voidaan antaa lisää vastuuta, tai sitten voidaan muodostaa niin pieniä työryhmiä, että niistä ei voida jättäytyä sivuun (mukailen Anttinen & Ojanen 1984, 227-228.)

Kehittyessään yhteisö käy läpi useita vaiheita. Yhteisön kehittyessä siirtymistä kehitystasolta toiselle ei ole mahdollista määritellä kovin tarkasti. ”Yhteisö saattaa joissakin tilanteissa toimia vastuullisesti ja korkeatasoisesti pudoten sittemmin olosuhteiden muuttuessa nopeastikin alemmalle tasolle” (Kaipio 1999, 54).

5.6 Käytännön toiminta ja sen aloittaminen

Kun yhteisö on päätyntä yhteisöllisen toiminnan kehittämiseen, käynnistyy toiminta yleensä seuraavien vaiheiden mukaan:

1. Sovitaan yhteisistä säännöllisistä kokouksista, tai vakiinnutetaan ja terästetään jo vallinnutta kokouskäytäntöä kehittämistoiminnan keskeisenä elementtinä.

2. Pyritään selvittämään ja operationaalistamaan perustehtävä ja toiminnan tavoitteet.
3. Kartoitetaan muutostarpeet ja ongelmat, joihin tarvittaisiin yhteisöllisiä interventioita.
4. Tavoitteiden ja muutostarpeiden pohjalta syntyy keskustelun avulla yleensä konsensus (yhteisymmärrys, yksimielisyys) siitä, mihin käytännön johdonmukaisiin toimiin kasvattajayhteisö sitoutuu.
5. Päätetään alkaa toimia yhdessä sovittujen interventioiden (asioihin puuttuminen, väliintulo) ja sitoutumisien mukaisesti yhteisössä.
(Kaipio 1995, 64.)

Näiden lähtökohtien ymmärtäminen tavoitetasolla on yleensä helppoa, mutta jokapäiväinen toiminta yhteisössä osoittautuu usein ajateltua monimutkaisemmaksi. ”Vuorovaikutus ja yhteistyö eivät toimikaan päätetyllä tavalla. Tämä on varmaan yksi syy, miksi yhteisökasvatuksen toimivuutta on epäilty” (Kaipio 1995, 65.)

Koska yhteisöhoidossa painotetaan vastuullisuuden sekä omanarvontunteen kehittämistä, on jokainen yhteisön jäsen sekä hänen työpanoksensa tärkeä niin päätöksenteossa kuin käytännön tehtävissäkin (mukailen Anttinen & Ojanen 1984, 91.) Yhteisöhoidon ja asukkaan kuntoutuksen alussa opetellaan ottamaan ensin vastuu omasta itsestä, sen jälkeen kenties työryhmästä ja vähitellen koko yhteisöstä. Vähitellen harjoitellaan yhteisön ulkopuoliseen elämään ja toimintoihin osanottamista jonka jälkeen on aika siirtyä itsenäiseen elämään. Täytyy muistaa, ettei yksin asujan tarvitse tulla aivan yksin toimeen, vaan apuna voi aina käyttää avohuollon tukitoimia sekä erilaisten yhdistysten toimintaa jos siihen on tarvetta.

Lähtökohtana yhteisöhoidossa voidaan pitää ihmissuhteiden luomista ja keskinäistä vuorovaikutusta jokapäiväisen kohtaamisen ja yhdessä tekemisen kautta. Mm. Sopimusvuorten terapeuttisissa yhteisöissä ”aktivointi- ja harjoittelumenetelminä käytetään monenlaisia ryhmätoimintoja työnteon, keskustelujen, opintojen, harrastusten, yhteisten juhlien, retkien ja matkojen avulla” (Anttinen & Ojanen 1984, 91).

5.7 Yhteisön yhdeksän perussääntöä ja konkreettiset toimintamuodot

Sopimusvuoren terapeuttisissa yhteisöissä on kehitetty yhteiset perussäännöt, jotka ovat seuraavanlaiset:

- Pidän huolta itsestäni ja esiinnyn siistinä
 - Huolehdin omista tehtävistäni
 - En käyttäydy mielettömästi vaan puhun ja toimin tavalla, jota muut ymmärtävät
 - Arvostan itseäni, en vähättele mahdollisuuksiani, aina voin oppia uutta
 - Osallistun kaikkiin sovittuihin ohjelmiin (olen siellä missä minun tulee olla)
 - Hankin ja osoitan sellaisia sosiaalisia taitoja ja harrastuksia, jotka ovat tarpeen yhteisöstä lähtöni jälkeen
 - Pidän huolta yhteisestä omaisuudesta ja valvon, että muutkin niin tekevät
 - Tunnen vastuuta yhteisön päivittäisestä toiminnasta ja kehittämisestä yhteisön muiden jäsenten kanssa
 - Suhtaudun tovereihini ja henkilökuntaan tasa-arvoisesti: he eivät ole minua palvelemissa tai määräämässä vaan tukemassa kehitystäni
- (Anttinen & Ojanen. 1984, 49-50.)

Tarkoituksena on luoda asumisvalmennusyksikkö Kätsällekin asukkaiden kanssa vastaavanlaiset perussäännöt, joita on helppo noudattaa, jotka vahvistavat omanarvontuntoa ja toimivat myöskin elämänohjeina matkalla kohti itsenäistä elämää.

Sopimusvuoressa yhteisö kokoontuu kahdesti viikossa yhteisökokoukseen. Näissä kokouksissa suunnitellaan yhteisön toimintaa sekä normeja. ”Iltapäivisin yhteisö kokoontuu ns. kritiikki- eli palautetuokioon, jonka tavoitteena on ko. päivän herättämien ajatusten ja tunteiden käsittely. Yhteisötason toimintaan kuuluvat tärkeinä kodin hengen kehittäjinä myös yhteiset juhlat tai muualla järjestettyihin juhlatilaisuuksiin osallistumiset samoin kuin yhdessä omalle paikkakunnalle tai kauemmaksi tehtävät retket” (Anttinen & Ojanen 1984, 50.)

Sopimusvuorten terapeuttisia yhteisöjä pidetään esimerkkinä myös seuraavassa luettelossa, joka kuvaa yhteisön konkreettisia toimintamuotoja, joita yhteisössä toteutetaan asiakkaiden toimesta tai tiiviissä yhteistyössä heidän kanssaan:

1. Asiakkaat osallistuvat tilaisuuksiin, jotka ovat ensisijaisesti tarkoitettu henkilökunnalle.
2. Monet koulutustilaisuudet ovat kaikille yhteisiä; niihin osallistuvat myös asiakkaat. Asiakkaat toimivat näissä säännöllisesti alustajina.
3. Asiakkaat toimivat sosiaalipsykiatrisen kuntoutuksen kursseilla ohjaajina ja opastajina.
4. Asiakkaat esittelevät yhteisöjään joko yksin tai yhdessä henkilökunnan kanssa.
5. Asiakkaat hoitavat raha-asioita, esim. ruokakassa.

6. Kodin töitä tehdään yhdessä; asiakkaat voivat opastaa henkilökuntaa.
7. Asiakkaat ja henkilökunta tapaavat toisiaan myös epävirallisissa yhteyksissä, kuten henkilökohtaisissa juhlissa.
8. Keskeiset arkisen asiat päätetään yhdessä (ruokalistat, retket, matkat).
9. Viikko-ohjelma suunnitellaan yhdessä.
10. Asiakkaat voivat toimia harrasteryhmien ohjaajana.
11. Asiakkaat toimivat yhteisökokousten puheenjohtajina ja sihteereinä (Ojanen ym. 1995, 138-139.)

Näistä edellä mainituista toimintamuodoista voidaan poimia ideoita asumisvalmennusyksikön toimintaan. Luettelo ei ole malli, jonka mukaan yhteisöllisyyttä pitäisi alkaa rakentaa, vaan se on otettu aineistoon, jotta siitä voitaisiin poimia Kätsälle sopivia ideoita yhteisöllisyyden toteuttamiseksi. Lueteltujen toimintamutojen lisäksi tulee muistaa, että yhteisökokoukset ovat välttämättömiä yhteisöllisyyttä rakennettaessa ja kuuluvat olennaisena osana yhteisöllisyyteen.

6 PROJEKTIN SUORITTAMINEN

Projektityöskentely vaatii tiettyjä valmiuksia toteuttajaltaan. Käytännön projektityön toteuttamisen lisäksi ”vaaditaan kykyä suunnitella, toteuttaa, dokumentoida ja saattaa projekti päätökseen. Tämän lisäksi tulee osata viestiä, ratkaista ongelmia, käsitellä ristiriitoja, kuunnella, eläytyä muiden asemaan sekä ymmärtää arvojen ja normien merkitys” (Löow, M. 2002, 16.) Projektityö on myös teorian siirtämistä käytäntöön, moneen suuntaan yhteistyössä olemista, neuvottelemista, asioista sopimista, aikataulujen järjestämistä ja niissä pysymistä tai ainakin siihen pyrkimistä sekä kykyä luopua ja irrottaa tehdystä työstä. Mikään projekti ei kestä ikuisesti, vaan projekti on aina määräaikainen työsuoritus, jonka tarkoituksena on, että joku jatkaisi jo aloitettua ja tehtyä työtä. Joskus kuitenkin käy niin, että projekti jää yksittäiseksi suoritukseksi, eikä näin ollen jää elämään.

Kun tämä työ on päätöksessään, minusta löytyvät nämä edellä luetellut ominaisuudet ja saan olla ylpeä vietyäni projektini kunnialla loppuun. Alun perin opinnäytetyöni oli tarkoitus olla valmis jo syksyllä 2006, mutta aikataulu petti opinnäytetyötä tehdessä

työssä käymisen takia ja opinnäytetyöni valmistui vasta vuoden suunniteltua myöhemmin.

Johdannossa kerrottiin opinnäytetyöni aiheen saamisesta. Kuitenkin toukokuussa 2005 pidetyssä opinnäytetyön aiheseminaarissa esittelin tutkimussuunnitelman koskien nuorena puolisonsa menettäneiden selviytymistä. Tarkoituksena oli kehittää näiden kriisiä läpikäyvien nuorten ihmisten auttamiskeinoja sosiaalialalla. Myöhemmin koin aiheen liian raskaaksi ja läpikäydyksi omakohtaisen kokemukseni vuoksi ja tuolloisen opinnäytetyöni ohjaajan kehotuksesta vaihdoin opinnäytetyöni aihetta aina ajankohtaiseen yhteisöllisyyteen.

Suunnitteluseminaari järjestettiin 31.10.2005. Tuolloin opinnäytetyöni tekonimenä oli vielä ”Mitä yhteisöllisyys on ja tarvitaanko sitä asumisvalmennusyksikkö Kätsällä?” Aihetta oli tarkoitus tutkia kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin kartoittaen mitä yhteisöllisyys on muissa vastaavanlaisissa yksiköissä ja selvittää, miten yhteisöllisyys on asukkaisiin vaikuttanut. Vähitellen opinnäytetyöni aihe kuitenkin tarkentui keskustellessani asumisvalmennusyksikön yhdyshenkilön, Sirpa Lindemanin, kanssa ja lopullisen opinnäytetyöni aihe olikin yhteisöllisyyden mallin luominen asumisvalmennusyksikkö Kätsälle. Aiheen kypsyttely kesti 1,5 vuotta alkaen teoriakirjallisuuden lukemisella heti syksyllä 2005.

Konkreettista edistystä opinnäytetyöni ja asumisvalmennusyksikkö Kätsän kehittämistyössä alkoi kuitenkin tapahtua vasta syys-talvella 2006, kun opintoni alkoivat lähestyä loppuaan. Opinnäytetyöurakkaani hankaloitti aluksi sen hahmottaminen, etten voinut tutkia Kätsän yhteisöllisyyttä, koska sitä ei ollut, enkä oikein tuntunut saavan koko tutkimukseen mitään otetta. Kuitenkin yhden ystävällisen opettajan kiinnostuttua opinnäytetyöni aiheesta sain vihdoin käsityksen siitä, miten minun tulisi lähteä lähestymään yhteisöllisyyttä. Häneltä sain vinkin yhteisöllisen mallin luomisesta ja kvalitatiivisen tutkimustyöni muuttamisesta projektiluontoiseksi. Tämä oli käännekohta työni edistymisessä ja sain uutta pontta jatkaa eteenpäin kun sitä ennen tuntui, että olen työni kanssa aivan jumissa.

Kesäkuun 17. päivänä vuonna 2006 lähetin sähköpostilla opinnäytetyöni ohjaajan kanssa 13.6.2006 käymäni keskustelun herättämiä ajatuksia ja suunnitelmia

yhteyshenkilölleni Sirpa Lindemanille. Kerroin, että tarkoitukseni onkin tehdä projektimuotoinen opinnäytetyö, joka etenisi niin, että keräisin aineistoa yhteisöllisyydestä ja pitäisin Kätsällä yhteisöllisyydestä luennon tai luentoja. Kohderyhmänä olisivat ainakin työntekijät ja mahdollisesti myös asukkaat. He saisivat esittää kysymyksiä, kirjaisin ylös aiheesta syntyvää keskustelua ja mielipiteitä ja voisin antaa työntekijöille mietittäväksi mitä yhteisöllisyyden piirteitä Kätsällä voisi hyödyntää ja mitkä yhteisöllisyyden asiat tukisivat asumisvalmennusyksikön perustehtävää.

Projektin oli määrä edetä niin, että analysoituani keräämäni materiaalin kertoisin Kätsällä, mitä mieltä työntekijät (ja asukkaat) ovat olleet, ja antaisin tehtäväksi alkaa toteuttaa joitakin yhteisöllisiä asioita. Tämän jälkeen keräisin kokemuksia siitä, mitkä yhteisölliset asiat ovat toimineet, mitkä eivät ja mitä vaikutuksia yhteisöllisillä toimilla on ollut asiakkaisiin.

Jatkoin teorian tiedon lukemista ja kirjoittamista syksyllä 2006 ja tiivistin tietämykseni kahteen erilliseen materiaalinivaskaan. Ensimmäinen käsitteli yhteisö- ja yhteisöllisyys- sekä niitä sivuavia käsitteitä ja toinen perehdytti yhteisöllisyyden käytäntöön, kuten yhteisökokousten järjestämiseen.

Otin pitkästä ajasta yhteyttä Sirpa Lindemaniin syys-talvella 2006 ja sovimme tapaamisen 12.12.2006, jolloin katsoimme yhdessä läpi kokoamani aineiston, joka oli tarkoituksena esittää asumisvalmennusyksikön työntekijöille. Sovimme, että luennot Kätsällä olisi hyvä pitää omien työkiireideni ja asumisvalmennusyksikön opiskelijaym. kiireiden vuoksi vasta vuoden 2007 alussa.

Tapasimme Sirpa Lindemanin kanssa 12.12.2006, kuten oli sovittu. Vuoden ajan olin kerännyt aineistoa yhteisöllisyydestä, sen lähikäsitteistä, yhteisöllisyyden historiasta, yhteisöllisyyden periaatteista, yhteisöllisyyden kehittämisestä ja sen edellytyksistä, yhteisön kehitysvaiheista sekä yhteisöllisyyden käytännön toiminnasta kuten yhteisökokouksista ja työnteosta yhteisössä. Tapaamisessamme sain ohjeistusta siihen, mitä asioita voisi tarkentaa tai kenties jättää pois kokoamassani aineistossa (mm. käsite ”sallivuus”, ”yhteisökasvatus” ja ”yhteisöhoito”). ”Sallivuus” yhteisössä voi herättää mielikuvan siitä, että yhteisössä saa tehdä mielensä mukaan ja se hyväksytään.

Yhteisökasvatuksen nähdään koskevan lapsia ja nuorempia henkilöitä, kuin kohderyhmä on nyt Kätsällä. Tarkoitus ei ole kasvattaa ketään vaan opastaa ja korjata heidän käyttäytymistään ja elämäntapaansa. Yhteisöhoito on myöskin väärä käsite, koska asumisvalmennuksen ei haluta luovan mielikuvaa ”hoidosta”, koska sitä arjen toiminnoissa ohjaaminen ei ole. Mietittävänä oli myös se, mikä on se termi, jota yhteisöllisyyden toteuttamisesta Kätsällä käytettäisiin. Voisiko se olla yhteisöohjaus, yhteisövalmennus, yhteisöllinen toimintatapa, pelkkä yhteisöllisyys vai mikä olisi kuvaavin vaihtoehto juuri Kätsälle niin että se kertoisi lyhyesti ja ytimekkäästi sen, mitä yhteisöllisyydellä asumisvalmennusyksikössä tarkoitetaan ja mihin sillä pyritään. Mietimme myös, että kun olin menossa pitämään esitelmiä Kätsälle, niin olisiko mukana kuuntelemassa pitänyt olla myös asukkaita, jotta he olisivat olleet mukana yhteisöllisyyden kehittämisessä jo alusta asti. Mahdollista olisi ollut myös pitää asukkaille erikseen käytännönläheisempi luento, jossa oli käsitelty pelkästään asioita, jotka koskivat heitä ja pois olisi jätetty mm. yhteisöllisyyden historia ja käsitteet sekä vaatimukset henkilöstöä kohtaan yhteisöllisyyttä kehitettäessä. Myöhemmin tulimme siihen tulokseen, että yhteisöllisyys-asiaa oli parempi selvittää ensin työntekijöiden kanssa, ennen kuin asia esitettiin asukkaille. Näin ollen asukkaille pitämäni luento järjestettiin vasta 4.6.2007, kun yhteisöllisyyden malli oli jo valmiina.

Sovimme tapaamisessamme, että tekisin tarvittavat korjaukset keräämäni aineistoon ja toimittaisin sen Sirpa Lindemanille sähköpostin välityksellä heti kun ehtisin. Emme ehtineet käydä yhdessä läpi kuin yhteisöllisyyttä käsitteenä, sen historiaa ja yhteisöllisyyttä sivuavien käsitteiden määritelmiä. Käsittelemättä jäi yhteisöllisyyden käytännön osuus, joka oli tärkein. Lähetin tuon materiaalin Sirpa Lindemanille myöhemmin samana päivänä, jotta hän voisi käydä sen läpi ja tehdä korjausehdotuksia, jotka toteutin ennen kuin toimitin materiaalin Kätsän työntekijöille luettavaksi ja perehdyttäväksi.

Projekti eteni seuraavasti: loppuvuonna 2006 tein tarvittavat korjaukset yhteisöllisyyttä koskevaan aineistoon. Tammikuun puolivälissä toimitin materiaalin yhteisöllisyydestä käsitteenä, sen historiasta ja yhteisöllisyyttä sivuavien käsitteiden määritelmistä luettavaksi Kätsän työntekijöille. Heillä oli tammikuu (2 vkoa) aikaa tutustua aineistoon ja tehdä siitä muistiinpanoja (kysymyksiä, epäselväksi jääneitä asioita, mieltä askarruttavia asioita, hyväksi/huonoksi koettuja asioita ja havaintoja), jotka käytiin

yhdessä läpi 1.2.2007, kun kokoonnuimme asumisvalmennusyksikkö Kätsälle keskustelemaan yhteisöllisyydestä etukäteen toimittamani materiaalin perusteella. Läsna keskustelussa olivat kriisityöntekijä ja sosiaaliamies **Pirkko Niemi**, joka liittyy Kätsän toimintaan tarpeen mukaan; turva-asunnoista ja vuokra-asunnoista huolehtiva **Hanna Lähdekorpi**, joka työskentelee Kätsällä yhden päivän viikossa avustaen asukkaita hakemusten teossa mm. Kelaan ja sosiaalitoimistoon; tiedottaja ja toimistosihiteeri **Maikki Kandell**, joka työskentelee Tukitalolla; talous- ja velkaneuvoja **Eija Harjunen**, joka tekee asumisen tukitoiminnassa ryhmien kanssa työtä ja ohjaa Kätsän asukkaiden kanssa raha-asioita; Kätsän vastaava ohjaaja **Päivi Kankaanniemi**; jokapäiväisiä toimintoja ohjaava ohjaaja **Birgitta Polviander-Antila**; paikallisen mielenterveysseuran toiminnanjohtaja eli Kätsän toiminnasta vastaava **Eeva Suonpää**, joka kuvaa suhdettaan Kätsään konsultatiiviseksi; kun tarvitaan ”pikkasen kauempana mutta riittävän lähellä olevan toisen ammattialan ihmisen osaamista ja tietämystä”, hän työskentelee myös Päivin ”työparina”; sekä asumisen tukitoiminnan koordinaattori, Kätsällä tehtävän vapaaehtoistyön koordinaattori, joka vastaa osittain vapaaehtoistyön toiminnan sujumisesta sekä Kätsän sosiaalisesta isännöinnistä vastaava **Sirpa Lindeman**, jonka työhön kuuluu Kätsän vuokravalvonta, vuokrasopimusten hoitaminen, maksusitoumusten valvonta sekä Kätsän toiminnan kehittäminen yhteistyössä Eeva Suonpään ja Päivi Kankaanniemen kanssa.

Kaikki edellä mainitut henkilöt ovat Vammalan-Huittisten mielenterveysseura ry:n työntekijöitä ja omaavat hiljaista tietoa Kätsästä vaikka aivan kaikki heistä eivät konkreettisesti ja suoranaisesti liitykään asumisvalmennusyksikkö Kätsän toimintaan. Asumisvalmennusyksikön asioita kuitenkin käsitellään yhdessä myös Tukitalolla ja nämä ammattilaiset omaavat näkemystä ja kokemusta sekä toimivat tarvittaessa konsultatiivisena apuna.

Nauhoitin tapaamisemme keskustelut ja purin ne kirjalliseen muotoon; en sanasta sanaan, mutta niin, että kaikki asiaan liittyvät ajatukset ja mielipiteet tuli kirjattua. Tässä ensimmäisessä kokoontumisessa jaoin seuraavalle kerralle luettavan materiaalin yhteisöllisen toiminnan kehittämisestä ja aloittamisesta. Tutustumisaikaa heillä oli kaksi viikkoa; seuraava keskustelutilaisuutemme oli 15.2.2007. Nauhoitin myös tämän keskustelun. Näiden nauhoitettujen keskustelujen pohjalta aloin luoda yhteisöllisyyden mallia asumisvalmennusyksikkö Kätsälle, mikä kävikin vaivattomasti etukäteen

tekemäni kaavakkeen (Liite 1) pohjalta. Kaavakkeeseen oli kerätty keskeisiä yhteisöllisyyden asioita ja kysymys kuului: Mitä seuraavista yhteisöllisistä asioista haluaisit sisällyttää yhteisöllisyyden malliin asumisvalmennusyksikkö Kätsällä? Lueteltuina olivat mm. yhteisökokoukset, asukkaat esittelevät yhteisöä joko yksin tai yhdessä henkilökunnan kanssa, yhteisten tilojen siisteydestä huolehtiminen työryhmien/-parien tai yksilöiden vuorotellen jne. Vastausvaihtoehdot olivat ehdottomasti kyllä, osittain kyllä, en osaa sanoa, osittain ei ja ehdottomasti ei. Työntekijät täyttivät nämä kyselylomakkeet ja vastausten perusteella laskin keskiarvon jokaisesta luetellusta yhteisöllisyyden asiasta. Luokittelin vastaukset keskiarvojen perusteella niin, että keskiarvo 1-2 tarkoitti, että ko. asia sisällytetään asumisvalmennusyksikkö Kätsän yhteisöllisyyden malliin; keskiarvo 2,01-3 tarkoitti, että asiaa aletaan toteuttaa Kätsällä joko sellaisenaan tai ehkä muunneltuna ja pohdittavaksi jäi, että miten; keskiarvo 3,01-4 merkitsi, että asiaa ei lähdetä toteuttamaan Kätsällä tai jos lähdetään, niin muunneltuna ja miten; ja keskiarvo 4,01-5 tarkoitti, ettei asiaa nähty hyväksi eikä sitä näin ollen lähdetä toteuttamaan asumisvalmennusyksikkö Kätsällä. Näiden vastausten ja keskustelujen sekä teorianietoni pohjalta aloin luoda yhteisöllisyyden mallia asumisvalmennusyksikköön. Lähetin edellä mainitun kyselylomakkeen tulokset sekä raakaversio yhteisöllisyyden mallista työntekijöille sähköpostilla yhteyshenkilöni kautta muutama viikko lomakkeen täyttämisen jälkeen. Raakaversio yhteisöllisyyden mallista sisälsi sisällysluettelomaisesti, mitä malli tulee sisältämään ja mitkä asiat puolestaan suljetaan asumisvalmennusyksikön yhteisöllisyyden ulkopuolelle. Samassa yhteydessä pyysin heiltä palautetta muunneltuina toteutettaviin yhteisöllisiin asioihin. Toisin sanoen, hain vastauksia siihen, mitä mahdolliset muutokset voisivat olla vai kannattako ko. yhteisöllistä asiaa lähteä toteuttamaan muunneltunakaan. Näiden palautteiden yhteenvedon jälkeen sain paremman kuvan siitä, mitä työntekijät yhteisöllisyydeltä halusivat, miten sitä voisi lähteä käytännössä toteuttamaan ja minkä asioiden työntekijät näkivät palvelevan yksikön perustarkoitusta.

Sovimme Kätsän yhteisöllisyyden tiimoilta kokoontuneiden kanssa tapaamisen vielä 22.3.2007, jossa kävin läpi yhteisölliset asiat, joita yksikössä lähdetään toteuttamaan ja kävimme keskustelua näistä asioista, jotta saisimme ne vielä käytännönläheisemmiksi ja näin ollen helpoiksi lähteä toteuttamaan. Tämän jälkeen kirjoitin johtopäätökset yhteisöllisyyden malli-nimikkeeseen alle ja liitin sen opinnäytetyöhöni. Sitä ennen

kuitenkin tarkistutin ja hyväksytin tekstin asumisvalmennusyksikön toiminnasta vastaavilla ja toimitin sen heille huhtikuun alussa 2007.

Viimeinen vierailuni asumisvalmennusyksikkö Kätsällä käsitti yhteisöllisyydestä kertomisen yksikön asukkaille. Kesäkuun 4. päivänä 2007 luennolleni oli varattu tunti aikaa, jonka täytin yhteisöllisellä asialla. Kerroin yhteisöllisyyden perusasioita; yhteisöllisyyteen liittyvien käsitteiden määrittely, yhteisökokoukset, normit, työnteke yhteisössä ym. Asukkaista läsnä oli viisi kappaletta, enkä saanut heiltä juurikaan kommentteja koskien yhteisöllisyyttä. Pyrinkin painottamaan luennossani sitä, ettei asumisvalmennusyksikön toiminta tule järjestyttävästi muuttamaan yhteisöllisyyden mallin käyttöönoton myötä, vaan pysyy pääpiirteittäin samana.

Yhteisöllisyyden toteuttaminen käytännössä jäi asumisvalmennusyksikön työntekijöille ja asukkaille. Alkukesällä 2007 kirjoitin viimeiset tarkennukset työhöni ja tein opinnäytetyöni suomen- ja englanninkielisen tiivistelmän, huolehdin työni vaadituista ulkomuotoseikoista sekä tarkistin lähdeviittaukset sekä sivunumerot. Uudelleen viimeiset tarkistukset tein elokuussa 2007, kun olin saanut opinnäytetyöhöni vähän etäisyyttä ja huomasin asioita, joille ennen työtä tehdessäni olin sokeutunut. Seurasin yhteisöllisen mallin käyttöönottoa opinnäytetyön palautuspäivään, 22.8.2007 asti, jolloin oma osuuteni yhteisöllisen mallin kehittämisessä ja käyttöönotossa oli tehty. Mikäli lisätutkimuksia halutaan mm. yhteisöllisyyden vaikutuksista asukkaisiin, on se toisen opinnäytetyön tai tutkimuksen aihe.

Projektin kustannukset eivät olleet suuria, ja ne maksoin itse. Kuluja olivat lähinnä puhelu- sekä matkakustannukset. Keräämäni materiaali monistettiin kehitystiimille yhdyshenkilöni kautta, vaikka olin varautunut monistamaan materiaalin itse. Yhteydenpito tapahtui lähinnä sähköpostin välityksellä joten kustannukset jäivät hyvin pieniksi. Lähdekirjallisuuden sain lainattua kirjastoista, eikä minun tarvinnut hankkia kuin yksi teos itselleni ostamalla, enkä loppujen lopuksi käyttänytkään sitä lähteenä.

Yhteisöllisyyden malli tulee olemaan luotettava asumisvalmennusyksikkö Kätsän toiminnan kannalta, koska opinnäytetyö räätälöitiin juuri Kätsälle tarkoitetuksi ottaen huomioon juuri heidän resurssinsa, asukaskuntansa ja heidän tarpeensa. Projektin

tulokset voivat sopia muihinkin asumisvalmennusyksiköihin siirrettäviksi, mikäli asukasaineisto on samantyyppistä.

Eettisiä ongelmia tai tietosuojaongelmia opinnäytetyöni aiheen tiimoilta ei ollut kun huolehdin siitä, että asumisvalmennusyksikön suunnalta hyväksyttiin kirjoittamani teksti ennen sen julkaisemista.

”Projektin lopussa täytyy molempien osapuolten, projektin tilaajan ja tekijän, olla joustavia. Projektin tekijän on jakettava täyttää tilaajan viimeisiä toiveita. Tällä on usein merkitystä projektista jäävän kokonaisvaikutelman kannalta. Tilaajan on puolestaan osattava jossain vaiheessa panna piste lisä- ja muutostöille ja todettava projektin tulokset riittäviksi” (Kettunen 2003, 170.)

”Useat projektit jättävät päättyessään jälkeensä uusia tarpeita ja ajatuksia tarvittavista töistä. Nämä ideat tulee kirjata ylös seuraavien projektien pohjaksi. Projektit saavat monesti päätyttyään nopeasti jatkoa uuden projektin muodossa, jolloin eteenpäin lähdetään jatkamaan ensimmäisen projektin tulosten pohjalta” (Kettunen 2003, 170.)

”Projektin päätöksen jälkeen on hyvä tietyn ajan jälkeen olla vielä yhteydessä projektin omistajaan ja tarkistaa, että kaikki on hyvin. Tällainen jälkiseuranta kertoo projektiryhmän halusta tehdä hyvää työtä. Lisäksi se voi poikia lisätöitä tai uusia projekti-ideoita” (Kettunen, S. 2003, 170.) Kun oma osuuteni kehitystyössä oli saatettu päätökseen, luovuin projektista sekavin tuntein. Tuntui, että asioita olisi voinut tehdä vielä paremmin ja käyttää enemmän aikaa, vaikka olinkin tehnyt työtä jo kaksi vuotta. Toisaalta olin onnellinen saatuani projektini päätökseen, toisaalta taas tuntui uskomattomalta, että tämä ikuisuusprojekti on nyt oikeasti valmis. Työstä luopuminen oli jollain tavalla vaikeaa. Opinnäytetyön ääreen oli aina niin mukava palata, kun ei oikein ollut olevinaan mitään tekemistä. Aina olisi halunnut lukea työn vielä kerran läpi ajatuksella, koska harmittaisi kuitenkin pitkään, jos valmiissa kansitetussa työssä havaitsisi kirjoitusvirheen tai huonosti muodostetun lauseen. Raportointiseminaarin lähestyvä päivämäärä; 22.8.2007, asetti kuitenkin takarajan työn valmistumiselle ja tiesin, että työstä on luovuttava. Eihän se olisi mielestäni ollut koskaan täydellinen, vaan aina olisi ollut parantamisen varaa. Kuitenkin olen tyytyväinen, että saan työn käsistäni ja painamasta mieltäni. Nyt voin suunnata kohti uusia haasteita.

Raportointiseminaariin osallistuin 29.8.2007, jolloin opinnäytetyöurakkani oli kansitusta vaille valmis.

6.1 Projektin arviointi

Johtuen projektini venyneestä aikataulusta ja asian hartaasta kypsyttelystä, projekti ei ole tuntunut ollenkaan raskaalta, vaan pystyin sisäistämään yhteisöllisen asian hyvin ja kiireettä. Opinnäytetyöprojekti on ollut mielenkiintoinen ja haastava; haparoinnin jälkeen olen kokenut onnistumisen tunteita kerta toisensa jälkeen. Olen tyytyväinen saatuaani asumisvalmennusyksikkö Käsän ”kehitystiimin”, aiemmin mainitut kahdeksan työntekijää sitoutumaan yksikön toiminnan kehittämiseen ja yhteisöllisyyteen perehtymiseen. Olen kiitollinen heidän kiinnostuksestaan yhteisöllisyyttä kohtaan ja toivon, että he ovat saaneet kauttani uutta tietoa yhteisöllisyydestä. Kiitokset ansaitsee myös suhtautuminen minuun kuin asiantuntijaan; tietoni yhteisöllisyydestä perustuu kirjatietoon ja huolimatta siitä, että työntekijöillä on takanaan pitkä ja vankka ammattitaito mm. sosiaalialalta, tietämykseeni luotettiin, eikä sitä kyseenalaistettu missään vaiheessa. Tiimin kanssa oli helppo työskennellä, ehkä siksi, että he olivat melkein kaikki minulle entuudestaan tuttuja, mutta toisaalta se vaikeutti työskentelyä asettaen paineita onnistumisesta. Varsinaista ohjausryhmää projektillani ei ollut, mutta kehitystiimi toimi tukenani.

Joka tapauksessa, olen tyytyväinen lopputulokseen, vaikkakin olisin halunnut saada projektillani aikaan suurempia muutoksia ja merkittävää edistystä asumisvalmennusyksikön toiminnassa. Olen kerännyt yhteisöllisyyden käytännöstä kattavan materiaalin, johon asumisvalmennusyksikön työntekijöiden ja asukkaiden on helppo palata, kun yhteisöllisyyden toteuttaminen tuottaa päänvaivaa tai jokin on epäselvää. Vaikkakaan yksikön toiminta ei merkittävästi muutu yhteisöllisyyden mallin luomisen jälkeen, koen onnistuneeni ainakin tiedonkeruussa ja sen eteenpäin toimittamisessa asumisvalmennusyksikön työntekijöille; olen ikään kuin antanut heille pienimuotoisen koulutuksen yhteisöllisyydestä ja heidän tehtävänään on nyt käyttää edelleen sitä yhteisöllisyyttä koskevaa tietoa saattamalla se asumisvalmennusyksikön käytäntöön.

Hyvin harva tutkimus tai opinnäytetyö vie tiedettä ja tutkimusta harppauksittain eteenpäin; minun tehtäväni ja tavoitteeni oli luoda yhteisöllisyyden malli asumisvalmennusyksikkö Käsälle ja tavoitteeseen on nyt päästy. Huolimatta siitä, että monia yhteisöllisyyden toimintatapoja toteutettiin asumisvalmennusyksikössä ikään kuin luonnostaan, on työntekijöiden nyt helpompi havaita yhteisölliset asiat, kun ne on kerätty yhteisöllisyys-käsitteen alle. Tästä lähtien asumisvalmennusyksikkö Kätsä voi virallisesti käyttää yhteisöllisyyttä yhtenä työmenetelmänään. Yhteisöllisyyden siemen on nyt kylvetty ja satoa toivottavasti saadaan korjata tulevaisuudessa siinä muodossa, että yksikön asukkaiden itsenäistymistä ja kuntoutumista pystytään edistämään yhteisöllisyyden keinoin.

7 YHTEISÖLLISYYDEN MALLI

Yhteisöllisyyden malliin asumisvalmennusyksikkö Käsällä sisällytetään 15.2.2007 annetun kyselyn (Liite 1), 1.2.2007 ja 15.2.2007 käytyjen keskustelujen sekä 22.3.2007 kokoontumisen tarkennusten perusteella seuraavat asiat:

7.1 Yhteisökokous

Kuten aiemmin on jo mainittu, yhteisökokoukset ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa yhteisöllisyyttä rakennettaessa. Kokouksissa myös ylläpidetään yhteisöllisyyttä ja huolehditaan tasa-arvoisesta päätöksenteosta.

”Yhteisön kehittymisen kannalta on välttämätöntä, että ihmisillä on mahdollisuus kokea arkipäivän tapahtumien kautta kuuluvansa yhteisöönsä. Erityisen tärkeitä ovat yhteiset hetket, joissa voidaan käsitellä erilaisia yhteisön toimintaan liittyviä asioita ja vaikuttaa niihin” (Haapamäki 2000, 33.) Tämä toteutuu yhteisökokouksissa, joissa huolehditaan myös avoimesta kommunikaatiosysteemistä ja tiedonkulun luotettavuudesta.

Kaipio (1997, 110) painottaa, että kaikista asioista päätökset ja lopulliset ratkaisut on pyrittävä tekemään yhteisön jäsenten ja henkilökunnan yhteiskokouksissa. Hänen mukaansa jokainen yhteisö voi kuitenkin luoda omat tapansa ja järjestetyt omaperäiset

muotonsa yhteiskokousten toteuttamiseksi. Myös kokoontumisten määrä riippuu kunkin yhteisön ominaisuuksista ja siitä, mihin ja miten kokoontumisia käytetään. ”Kokoontumisten määrä on siis aina pohdittava kussakin yhteisössä erikseen” (Haapamäki ym. 2000, 34.) Yleensä yhteisöllisissä yksiköissä yhteiskokouksia pidetään kerran viikossa.

Yhteiskokouksissa ”voidaan suunnitella koko yhteisölle sekä sen kullekin jäsenelle asianomainen henkilökohtaisen kuntoutussuunnitelman mukainen kiinteä päivä- ja viikko-ohjelma ja keskustella yhdessä kaikista mahdollisista yhteisön jokapäiväiseen elämään liittyvistä kysymyksistä kuin myös kunkin asukkaan henkilökohtaisista asioista” (Anttinen & Ojanen 1984, 96-98.) Jotkut ovat kuitenkin sitä mieltä, että yhteiskokouksissa ei missään nimessä käsitellä kenenkään henkilökohtaisia asioita. Kokouksissa voidaan käsitellä myös ”työtehtäviä, sääntöjä, rikkomuksia ja niiden seuraamuksia, toiminnan suunnittelua, käyttäytymistä ja hankintoja” (Kaipio 1995, 148).

Huomioitavaa on, että ”yhteisöllinen päätäntä voi onnistua vain, jos ryhmän tiedot ja taidot ovat riittävät sen toteuttamiseksi” (Kaipio 1999, 103). Tärkeää on huomioida se, että yhteisöllisen päätöksenteon alue on rajattu. Toisin sanoen henkilökunta on se, joka päättää mistä asioista voidaan yhteisöllisesti päättää. ”Samalla kun päätetään sitoutumisesta johonkin yhteiseen, johdonmukaiseen käytäntöön, sovitaan, että seuraavassa kokouksessa tutkitaan, kuinka yhteinen sitoutuminen on käytännössä toteutunut” (Kaipio 1995, 68). Kannattaa myös tarkistaa, että kaikki ymmärtävät asian niin kuin se on tarkoitettu; että yhteisön jäsenillä on yhteinen sosiaalinen kieli.

”Yhteiskokousten keskeisimmät vaikutukset ilmenevät yhteisön kiinteyden lisääntymisenä, henkilökunnan vastuun sekä asukkaiden vastuun ja aktiivisuuden kasvuna, henkilökunnan ja asukkaiden roolin lähentymisenä, luottamuksen ja turvallisuuden paranemisena. Tässä yhteydessä nousee esiin vertaisryhmän rooli ja merkitys terapeutin yhteisön toiminnalle” (mukaillen Murto 1991, 19.)

Yhteiskokouksissa tärkeää on säännöllisyys. Säännöllisten yhteiskokousten puute alkaa herkästi näkyä yhteisön taantumisenä esim. sairastumisena, ”väkivaltaisuuden, levottomuuden ja keskinäisten ristiriitojen lisääntymisenä” (Kaipio 1999, 80).

”Häiriöiden lisääntyessä henkilöstöyhteisö joutuu pohtimaan toimintatapojaan ja tehostamaan kokouskäytäntöjään” (Kaipio 1995, 150).

Yhteisökokousten vakiintuminen saattaa viedä jopa kaksi vuotta aikaa. Vakiintumista saattaa hidastaa se, jos yhteisöllisen valmennuksen johtamista yksikön sisällä ei delegoida kenellekään (mukaiillen Kaipio 1999, 81-82).

Yhteisökokouksesta käytetään asumisvalmennusyksikössä nimitystä asukaskokous. Kokoukset ovat toimineet Kätsän alkutaipaleelta asti, mutta nyt niiden käytäntöä aletaan terävöittää. Keskusteluissa sovittiin, että normit luodaan yhteisissä kokouksissa. Mukaiillen Kaipiota (1999, 82–84) yhteiskokousten päätösten pohjalta kehitetään yhteinen normatiivinen ylärakennelma, joka on perustana toiminnalle. Asumisvalmennusyksikköön ne on luotu jo ennen kuin toiminta on edes aloitettu. Näitä normatiivisia säädöksiä voivat Kaipion (1999, 82-84) olla mm. seuraavat: ”alkoholin käyttö ehdottomasti kielletty, koulussa/työssä pysyminen (ei pinnaamista), henkilökuntaa ja asukkaita ei saa haukkua eikä nimitellä, yleiset järjestyssäännöt (ulko-oven auki pitäminen ulkoilukiellosta huolimatta, paikkojen rikkomisen ja yöhäiriöiden seuraamukset, kun asukkaalla on henkilökunnalle tärkeää asiaa, muut eivät saa häiritä), tupakanpolton säännökset, vierailun säännökset ja yleiset toiminnan kannalta tärkeät päätökset (kuten siivous ja kahvittelet). Säädöksissä mainitaan myös, että yhteiskokoukset pyritään järjestämään viikoittain. Ajankohta voidaan päättää edellisessä kokouksessa ja ilmoittaa se ilmoitustaululla.” Asumisvalmennusyksikkö Kätsällä näillä kokouksilla on kiinteä viikonpäivä ja kellonaika, joka on maanantaisin klo. 16.00.

7.1.1 Yhteisökokouksen tehtävät, mitä tavoitellaan

Yhteisökokouksen funktiot voidaan määritellä seuraavasti:

1. Tiedonvälityksen maksimointi
2. Yhtenäisyyden ja yhteenkuuluvaisuuden rakentaminen
3. Päätöksenteon avoimuuden ja julkisuuden takaaminen
4. Henkilökohtaisen palautteen saamisen ja antamisen foorumina toimiminen
5. Työmoraalin kohottaminen ja oikeudenmukaisuuden lisääminen
6. Vaikuttamismahdollisuus yhteisön häiritseviin jäseniin
7. Kokonaisnäkemysten muodostaminen yhteisön tavoitteista ja tilasta. (Haapamäki ym. 2000, 36)

Murto (1997, 221-222) kirjoittaa, että

Jerome A Winer ja Linda Lewis (1984) jäsentävät kirjallisuuskatsauksensa perusteella henkilöstön ja potilaiden/asukkaiden yhteisökokouksen tehtäviä puolestaan seuraavasti:

1. tiedon vaihto, jossa jokapäiväiseen elämään kuuluvista asioista keskustellaan ja luodaan ”kognitiivista karttaa” tapahtumista;
2. potilaiden/asukkaiden päivittäisten elämänhallinnan vahvistaminen ja ongelmien ratkaisemisen oppiminen kokemuksen kautta;
3. yhteisöllisyyden vahvistaminen: kuuluminen yhteisöön sen tasa-arvoisena jäsenenä;
4. uskomusten ja arvojen teroittaminen, jolloin henkilöstön ja kokeneimpien potilaiden arvoja ja uskomuksia välitetään ja vahvistetaan;
5. rohkaiseminen realiteettien testaamiseen: tätä varten kokoukset ovat huolellisesti suunniteltuja ja strukturoituja;
6. sairaan käyttäytymisen tukahduttaminen ja terveen käyttäytymisen rohkaiseminen henkilökunnan toimiessa mallina. (Murto 1997, 221-222)

Kaipion (1995, 69) mukaan oleellista säännöllisissä yhteisökokouksissa on myös ”pysähtyminen arvioimaan ’elettyä ja tehtyä’” ja nähdä se, mistä ollaan tulossa, missä nyt ollaan ja mihin ollaan menossa.

7.1.2 Yhteisökokouksen käytäntö

Jotkut alan asiantuntijat esittävät yhteisökokouksiin luotavaa ”selkeää esityslistaa, asioiden käsittelyä yksi kerrallaan ts. edellisen asian päättämistä ennen siirtymistä seuraavaan sekä kokousten supportiivista aloittamista (esim. toteamalla läsnä- ja poissaolevat) ja lopettamista” (Murto 1997, 226).

”Hyväksi on osoittautunut, että yhteiskokouksella on puheenjohtaja, joka jakaa puheenvuorot ja jonka vastuulle voidaan ainakin yhteisökehityksen myöhemmissä vaiheissa antaa järjestyksen ylläpitäminen. Puheenjohtajan tehtävistä yhteisö voi sopia parhaaksi katsomallaan tavalla. Hyödyllistä kuitenkin on se, ettei sama henkilö toimi jatkuvasti puheenjohtajana” (Kaipio 1997, 110.) Murrin (1997, 226) mukaan puheenjohtajana olisi hyvä olla henkilökunnan jäsen. Kaipio (1997, 111) on kuitenkin sitä mieltä, että kannattaa pyrkiä siihen, että jokainen vuorollaan toimii puheenjohtajana kokouksissa. ”Vuorotteluun tulee kaikkien muidenkin tehtävien suhteen yhteisössä pyrkiä. Näin jokainen vuorollaan joutuu olemaan tärkeissä johtajan tehtävissä ja hänen

määräyksiinsä on muiden osattava alistua ja toisaalta hänen on myös osattava käyttää valtuuksiaan oikein” (Kaipio 1997, 111.) Tätä Kaipion linjaa tasavertaisuuteen pyrkimisestä yhteisökokouksissa korostin kertoessani yhteisöllisyydestä asumisvalmennusyksikön kehitystyöhön osallistuville. Tässä vaiheessa yksikön asukaskokousten puheenjohtajana toimii työntekijä ja asukkaat toimivat kokouksissa vuorollaan sihteereinä. Sihteeri valitaan jokaisessa kokouksessa yhdessä. Tavoitteena kuitenkin on, että asukkaiden toimiminen vuorotellen puheenjohtajina otettaisiin käyttöön tulevaisuudessa, kun asukaskokousten funktiota on saatu terävöitettyä ja yhteisöllisyyden ajatusta sisäänajettua asukkaiden keskuudessa.

Siitä huolimatta, että yhteisökokoukset ovat tärkeitä tilaisuuksia, niiden ei tarvitse olla vakavia, vaan ne voivat olla hauskoja ja miellyttäviä tapahtumia. ”Yhteiskokoukset ja niissä saavutettava tai vallitseva ilmapiiri ovatkin melko luotettava mittari yhteisön lähikehitystä ja kehittymismahdollisuuksia arvioitaessa. Siksi kokousten suunnitteluun kannattaa paneutua huolella” (Kaipio 1997, 112.) Asumisvalmennusyksikkö Kätsällä yhteisöllisen päätöksenteon raamit sovitaan valmennustiimissä.

Yhteisökokous kannattaa suunnitella niin, että se alkaa vakavammista asioista; rikkomusten ja huolestuttavien asioiden käsittelemisellä. ”Kun ongelmallisimmat asiat aluksi on ratkaistu, voidaan siirtyä vähemmän ongelmallisiin ja lopulta myönteisiin asioihin, esimerkiksi suunnittelemaan lähiajan myönteisiä tapahtumia” (Kaipio 1997, 113.) Yhteisökokouksen ”kesto ei saisi olla liian pitkä, esim. yli puoli tuntia ja istumajärjestykseen tulisi kiinnittää huomiota” (Murto 1997, 226-227). Hämmästyttävää kyllä, jotkut alan asiantuntijat kannattavat myös sitä, että asukkaat voivat liikkua kokouksessa; tulla ja lähteä huomaamattomasti. Tämä tekee osallistumisen helpommaksi.

Asumisvalmennusyksikön asukaskokouksissa ei käsitellä henkilökohtaisia asioita. Halusin, että asukaskokouksessa otettaisiin puheeksi se, ettei ystävän vierailu ole pätevä syy ryhmäkokoukseen poissa olemiseen sekä kirjallisen normin tekeminen asiasta. Keskustella tulisi myös siitä, mitä poisjäämisestä ilman pätevää syytä seuraa (vähintään asian käsittely asukaskokouksessa) ja mikä on pätevä syy jäädä pois yhteisestä kokouksesta. Varmasti asioista on ollut jo puhetta, mutta yhteisöllisyyden kehittämisen vuoksi olisi hyvä tehdä asioista kirjalliset normit. Asukaskokouksessa

tehtävistä päätöksistä pidetään kirjaa ja jokaisen syystä tai toisesta poissaolleen asukkaan velvollisuus on lukea, mitä kokouksessa on päätetty. Asukaskokouksissa on paikalla aina vähintään kaksi työntekijää. Ehdotin, että asukaskokouksiin osallistuisivat yhteisöllisyyden kehittämistä alkaen ne työntekijät, jotka sitoutuvat osallistumaan kokouksissa jatkossakin, mutta se ei nyt täysin toteudu, koska joku työntekijä on esim. kerran kuukaudessa paikalla kokouksessa, mutta hän toivottavasti sitoutuu osallistumaan jatkossakin samalla tavalla.

Anttisen ja Ojasen (1984, 68) mukaan Sopimusvuorten terapeuttisissa yhteisöissä viikoittaisen yhteisökokouksen ”työjärjestys valmistellaan etukäteen pienryhmissä, joille vuorostaan yhteisön yksityiset jäsenet esittävät asioita käsiteltäviksi. Tästä huolimatta voidaan tärkeiksi nähtyjä yksityisiä aloitteita ottaa suoraan itse kokouksessakin pohdittaviksi. Sihteeri, joka on puheenjohtajan tavoin valittu edellisessä kokouksessa, kerää pienryhmien esitykset ja laatii tältä pohjalta puheenjohtajan kanssa esityslistan. Koska asioita on jo etukäteen pienryhmissä alustavasti pohdittu, yhteisökokouksessa syntyy niistä yleensä aikaisempaa vilkkaampi keskustelu ja päätöksenteko tapahtuu näin laajemmalla pohjalta.” Näin ei kuitenkaan toimita asumisvalmennusyksikkö Kätsällä, vaan jokainen yhteisön jäsen voi jättää ehdotuksia asukaskokouksessa käsiteltävistä asioista palautelaatikkoon. Yksikkö on niin pieni, ettei ole tarkoituksenmukaista käsitellä ehdotuksia entistä pienemmissä ryhmissä.

7.2 Yhteisön esittely asukkaiden toimesta

Kannatusta sai se yhteisöllinen tapa, jossa asukkaat esittelevät yhteisöä joko yksin tai yhdessä henkilökunnan kanssa. Tätäkin on jo osittain kokeiltu ja koettiin, että yksikön esittely onnistuu kuin luonnostaan ilman suurempia valmisteluita. Sovittiin, että jokaisen asukkaan luona olevaan kansioon, jossa ovat mm. järjestyssäännöt, sisällytetään Kätsä info ja Kätsän esite tai nämä asiat sisältävä vihkonen, jonka pohjalta asukas pystyy esittelynsä tekemään ja tarvittaessa työntekijä täydentää asukkaan kertomusta. Esittely voi tapahtua joko yhden, kahden tai jopa useamman asukkaan kertoessa yksikön toiminnasta. Ketään ei pakoteta esittelemään yksikköä, vaan esittelyvuorot perustuvat vapaaehtoisuuteen. Työntekijät pyrkivät kuitenkin tukemaan

epävarmoja asukkaita jotta he uskaltautuisivat esittelemään yksikköä. Onhan esittelytilanteessa työntekijä tukena, mikäli tehtävä tuntuu liian vaativalta.

Kuten jo näistä kohdista huomaamme, yhteisöllisyys ei välttämättä tuo suuria muutoksia yksikön toimintaan. Yksikköön ollaan luomassa aivan omanlaista yhteisöllisyyden mallia, joka on ns. lievempi malli tiukasta kuntoutuskotimaisesta yhteisöllisyydestä ja tilanne yksikössä on aivan erilainen kuin esim. pitkäaikaismielenterveyspotilaiden yksikössä, koska tämän yksikön asukkaat ovat hyvin aktiivisia nuoria eivätkä suinkaan passiivisia laitostuneita potilaita.

7.3 Työn tekeminen yhteisössä, siivoustöistä huolehtiminen Kätsällä

Yhteisöhoidossa luovutaan yksin tekemisestä ja lähdetään ”kokeilemaan kodin töiden ja ulkopuolellakin hoidettavien asioiden tekemistä pareittain. Voidaan muodostaa myös 4-6 hengen ryhmiä hoitamaan tietyt suuremmat tehtäväkokonaisuudet määrätyn ajan, esimerkiksi 1-4 viikon ajan, ja sopia tehtävien kiertämisestä siten, että jokainen saa kokemusta kaikista töistä ja niiden eri vaiheista” (mukaillen Anttinen & Ojanen 1984, 46.) Työryhmät voivat suunnitella viikoittaisen ruokalistan, suorittaa ruokaostokset ja valmistaa päivittäiset ateriat yhteisölle sekä huolehtia aamupuuron ja kahvin keitosta. Voidaan toimia myös niin, että asukkaat valmistavat lounaan itse, mutta työryhmä huolehtii päivällisen tai iltapalan tekemisestä. Työryhmät voivat ottaa hoitaakseen myös vaatehuollon ja yhteisistä tiloista huolehtimisen.

Kussakin ryhmässä ao. työaluetta parhaiten taitava ja yleensä myös tervein osallistuu vastuullisesti toimintaan ja koettaa myös tukea muita. Tällöin hänestä muodostuu myönteinen samaistuksen kohde. Henkilökunta puolestaan tukee häntä ja pyrkii toisaalta suurimmissa vaikeuksissa olevien kanssa yhdessä tekemiseen. Yhdessä toimittaessa opitaan näkemään välttämättömäksi se, että töitä jaetaan tasapuolisesti ja että jokaiselle kuuluu kodin viihtyisyys ja vastuu töiden tekemisestä ajallaan. Näin hoidetaan ruokailuihin, siivoukseen, vaatehuoltoon ym. kuuluvat asiat. Samalla aletaan kokea toiminta ja työt välineiksi keskinäisen vuorovaikutuksen, osallistumisen ja yhteisvastuun kehittämiseksi, joka on perustana muulle kuntoutumiseen tähtäävälle ja hoidolliselle toiminnalle (mukaillen Anttinen & Ojanen 1984, 46.)

Asumisvalmennusyksikkö Kätsä on kuitenkin niin pieni yksikkö, ettei työryhmätyöskentely saanut kannatusta keskusteluissamme. Ryhmätyöskentelyn nähtiin myös sotivan vastaan sitä, että yksikössä pyritään tukemaan asukkaita itsenäiseen elämään. Huomioitavaa on myös, että koko yhteisöllisyys on välillä vastakkain yksilöllisyyden kanssa. Toki nämä voivat myös tukea toisiaan, eikä niitä tarvitse nähdä kolikon kääntöpuolina, jolloin ei tarvitse valita jompaakumpaa vaan sekä yhteisöllisyydelle että yksilöllisyydelle annetaan tilaa kun sen koetaan tukevan asukkaan päämääriä. Elämmehän yksiköiden ulkopuolellakin yhteisöissä, mutta olemme silti itsenäisiä, eivätkä ne ole toisiaan poissulkevia tekijöitä.

Työryhmätyöskentelyn tavoitteena on, että ryhmän jäsen kehittyisi tunteittensa ja mielipiteittensä ilmaisussa; kehittyisi hyväksyen, arvostaen ja luottaen suhtautumaan itseensä ja toisiin ihmisiin; kehittyisi muiden ihmisten huomioonottamisessa ja pystyisi luomaan myönteisiä ihmissuhteita; oppisi säännölliseen päivärytmiin; kehittyisi vastuun kantamisessa (esim. vastuu omasta itsestä, sitten työryhmän muista jäsenistä ja vähitellen koko yhteisön asioista); pystyisi laatimaan oman kuntoutussuunnitelmansa ja työryhmänsä avustamana noudattamaan sitä; kehittyisi aktiivisuudessa, joustavuudessa ja vaikeuksien kohtaamisessa; kehittyisi käytännön tehtävien hoitamisessa (esim. ruuanlaitto, siivous, pyykinpesu, rahankäyttö, kaupoissa asiointi, vierailut ja vieraiden vastaanotto, opiskelijaryhmien käytännön opiskelun ohjaukseen osallistuminen); kehittyisi kädentaidoissa (esim. monipuoliset käsi- ja askartelutyöt ja alihankintatyöt) (Anttinen & Ojanen 1984, 101-102.)

Nämä tavoitteet ovat erinomaisia, ja niihin pyritään Kätsän asukkaiden kohdallakin, mutta asukaskuntaa ei jaeta työryhmiksi vaan toimitaan joko yksilöinä tai koko ryhmänä.

Mm. siivoustehtävien kanssa voidaan toimia niin, että yhteisökokouksessa valitaan siivoustöiden jakaja kahdeksi viikoksi kerrallaan. Hänen tehtävänä voi olla esim. vastata tietyn tilan esim. yhteisen salin puhtaudesta sekä muiden siivousalueiden työjako. Vastuussa oleva siivoustöiden jakaja huolehtii, että työt tulevat tehdyksi kunnolla. Kätsällä koettiin, että asukkaita on kuitenkin niin vähän, että kaikki asukkaat voivat osallistua yhteisten tilojen siivoustöihin, eikä vuoroja tarvitse jakaa kuin tupakkapaikkojen siivoukseen. Tupakkapaikkojen siivous kuten muukin toiminta yhteisössä tapahtuu henkilökunnan tuella. ”Henkilökunta työskentelee kaikkien asukkaiden rinnalla ja auttaa läheisyyden sekä toinen toistaan kuulevan ryhmähengen

kehittymistä. Yhdessä asukkaiden kanssa työntekijä selvittelee ja arvioi ryhmän kulloistakin kehitysvaihetta ja auttaa ryhmäänsä ongelmatilanteitten hoitamisessa” (mukaillen Anttinen & Ojanen 1984, 94.) ”Henkilökunnan tukena puolestaan on säännöllinen 2-4 kertaa kuukaudessa tapahtuva työnohjaus” (Anttinen & Ojanen 1984, 96). Tämä tapahtuu siis Sopimusvuoren terapeuttisissa yhteisöissä. Työnohjausta järjestetään niin ikään myös asumisvalmennusyksikkö Kätän työntekijöille.

Työtehtävien hoitamisen myötä avoimuus yhteisössä lisääntyy vähitellen ja työntekijät oppivat sekä luopumaan holhoavasta asenteestaan että luottamaan asukkaiden kykyyn ottaa vastuuta samalla kun asukkaat luopuvat passiivisesta, hoidon kohteena olemisen roolistaan. Asumisvalmennusyksikössä asuvat eivät kuitenkaan ole pitkäaikaismielenterveyspotilaita, joihin edellisessä lauseessa viitataan passiivisuudella. Asumisvalmennusyksikön nuoret ovat hyvinkin aktiivisia, mutta heillä on vaikeuksia sitoutua tekemiseen. He ovat ehkä tottuneet pääsemään ikävistä velvollisuuksista eroon suurella aktiivisuudella; välttämällä, pakoilulla, selittelyllä, manipuloimalla tai pyörittämällä hyväuskoiset vaatijat pikkurillinsä ympärille.

Työtehtävien hoitamisesta ehkä keskeisimpänä tuloksena alkaa näkyä yhä useamman asukkaan kohdalla omanarvontunnon kohoamista. Tämä perustuu paljolti siihen, että yhteisöihin syntyy hyvä henki, ihmisestä kiinnostunut ilmapiiri, avoimia ihmissuhteita ja mahdollisimman paljon sallivuutta. Yhteisesti sovittuja normeja enemmistö haluaa aina silti noudatettavan. Asukkaat alkavat onnistua ensin vähäisissä tehtävissä ja sitten yhä vaativammissa. Asukkaat alkavat huolehtia terveemmällä tavalla itsestä ja muista, omia arkojakin asioita voidaan ottaa esiin ryhmäkeskusteluissa ja mahdollisesta sairaudesta saatetaan puhua varsin peittelemättä. Tämä antaa tilaisuuden pohtia myönteisellä tavalla jonkun yhteisön jäsenen tilan huononemista ja kyetään kenties keskustelemaan hänen kanssaan esim. sairaalahoidon tarpeellisuudesta. Jos hän sitten joutuu sairaalaan, hän itse hyväksyy sen paremmin noiden yhteisten keskustelujen jälkeen (mukaillen Anttinen & Ojanen 1984, 47.)

Nämä asiat ovat yhteisöllisyyden myötä toteutuneet Sopimusvuoren terapeuttisessa yhteisössä ja ovat esimerkkejä siitä, miten yhteisöllisyys voi vaikuttaa yhteisön jäsenten elämään.

Asumisvalmennusyksikön yhteisöllisyyttä kehitettäessä keskustelua käytiin siitä, miten käytännössä tapahtuisi asukkaiden motivointi yhteisten tilojen siivoukseen.

Tupakkapaikkojen siivoustyöt on jaettu nyt niin, että jokainen tupakoitsija siivoaa yksin ohjaajan tuella oman kerroksensa tupakkapaikan vuorollaan. Siivous tapahtuu kerran viikossa ja siivousvuoron kohdalle osuminen riippuu aina yksikössä asuvien tupakoitsijoiden määrästä. Keskustelun myötä sovittiin, että myös pihassa olevien tupakantumpien siivous kuuluu siivousvuorossa oleville, koska tähän mennessä ko. tehtävä ei ole kuulunut kenellekään. Mikäli pihan siistiminen tupakkapaikkojen siivouksen yhteydessä ei onnistu, voisi kyseeseen tulla siivoustalkoot. Ideariihessämme syntyi ajatus siivouskurssin järjestämisestä asukkaille, jolloin siivous tapahtuisi kuten pitää eikä niin kuin jokainen sen kotonaan tekisi. Asumisvalmennusyksikköön on tehty yksityiskohtainen siivouslista, jonka pohjalta kurssi voitaisiin järjestää. Kurssin vetäjä on sama kuin valmiin työn tarkastaja eli Kätsän ohjaaja. Teoriaosuuden jälkeen asukkaat saisivat ryhtyä käytännön toimiin. Kurssin järjestäminen on sinänsä helppoa, koska samantapaista koulutusta on vedetty Kätsällä aikaisemminkin, tosin eri kohderyhmälle. Asukkaiden velvoittaminen siivoustyöhön pitää perustella hyvin ja sisäistämisen kautta asukkaat hyväksyisivät sen osaksi yhteisön toimintaa. Ajatus porkkanan tarjoamisesta, palkkion saamisesta siivoustyön päätteeksi oli mainio ja helpottaisi henkilöstön osuutta siivoukseen motivoinnissa. Palkkion saaminen tulisi ainakin aluksi tapahtua pian työn jälkeen, koska asukkaiden odottamisen kyky ei kestä pitkää odottamista. Asukkaiden nähtyä, että siivouksesta todellakin seuraa jokin palkkio, voidaan ajatella esimerkiksi palkintomatkan järjestämistä. Ainakin tässä vaiheessa palkkioksi kaavailtiin pitsan tilaamista, mutta asukkaiden kanssa voisi käydä keskustelua siitä, mitä he haluaisivat palkinnoksi jotta palkinto olisi mahdollisimman motivoiva. Päästiin lopputulokseen, että nyt on aloitettu tupakkapaikkojen siivouksesta ja seuraava askel on rappukäytävien siivous, jonka asukkaat ottavat hoitaakseen. Kolmas askel on alakerran yhteisen tilan siivous ja lopulta tavoitteena on, että asukkaat huolehtivat kaikkien yhteisten tilojen siivouksesta yhteisvastuullisesti. Näen tässä vaiheessa, että on parempi aloittaa pienin askelin, koska siivoustyöhön velvoittaminen tulee varmasti kohtaamaan vastustusta, mutta toisaalta koska asukkaat saavat palkkion työstään heiltä voisi velvoittaa heti enemmänkin. Asukkaita kuitenkin on tällä hetkellä, 2007 elokuussa 15, ja näin suurella asukasmäärällä voitaisiin pienessä ajassa hoitaa koko talonkin siivous. Toivon, että asiaa pohditaan vielä valmennustiimissä ja esitetään sitten vaihtoehdot asukkaille asukaskokouksessa. Toisaalta yhteisöllisyyden kehittyessä ja ajattelumallin sisäistyttyä voidaan ”siivousreviiriä” laajentaa vähitellen, jolloin vastustus ei olisi niin suurta. Aikataulua siivouksen siirtämisestä yhteisön asiaksi ei

tehty vaan se jäi työntekijöiden mietittäväksi, mutta siivouskurssi oli pidetty jo kesäkuun 2007 puoliväliin mennessä.

Monissa yhteisöllisissä yksiköissä käytössä olevat alihankintatyöt eivät tule kysymykseen Kätsällä, vaan työnteko yhteisössä on lähinnä siivouksesta huolehtimista. Asumisvalmennusyksikössä asukkaiden tavoitteena on koulutus tai opiskelu ja asukkaiden halutaan suuntautuvan näissä asioissa yhteisön ulkopuolelle.

7.4 Ruokaryhmä

Asumisvalmennusyksikössä toimii lauantaisin ruokaryhmä, johon kaikki halukkaat yhteisön jäsenet voivat ottaa osaa. Työvuorossa oleva työntekijä jakaa työtehtävät osallistujille ja tuloksena on yhdessä valmistettua maittavaa kotiruokaa. Keskustelussa tultiin siihen tulokseen, että ruokaryhmää ei muuteta yhteisölliseksi esimerkiksi siten, että joku asukkaista ottaisi huolehdittavakseen osallistumismaksujen keräämisen ja ruokatarvikkeiden ostamisen tai niin, että työpari valmistaisi aterian ja kutsuisi sitten muut osanottajat syömään. Tällöin ruokaryhmän funktio muuttuisi. Mutta keskustelussa tuli ilmi, että kesällä kun monet nuoret ovat lomalla, tarvetta tällaiselle ryhmälle voisi olla. Tämä helpottaisi työssäkäyvien asukkaiden iltoja ja antaisi tekemistä päivät pitkät kotona oleileville nuorille. Asia jätettiin mietinnän alle ja pohdittavaksi jäivät monet käytännön asiat, kuten kuka käy kaupassa, miten maksut hoidetaan jne. Toisin sanoen, ruokaryhmä toimii jo tällä hetkellä melko yhteisöllisesti ja on siksi yhteisöllisyyden malli- otsikon alla kuten alla mainitut iltapäiväkahvitkin. Kesäviikonloppuisin ei järjestetty ruokaryhmää, vaan sen korvasi tukihenkilöiden järjestämä ryhmä, koska kesäryhmä huolehti kolmesti viikossa aamupalan ja lounaan valmistamisesta.

7.5 Iltapäiväkahvit

Iltapäiväkahvit on tähän asti keitetty kollektiivisesti, kuten huolehdittu kuppien kattamisesta ja kahvittelun jälkien siivouksestakin. Keskusteluissa päädyttiin siihen, ettei kahvinkeittoa aleta vuorottaa, koska kahvitus toimii tälläkin hetkellä hyvin yhteisöllisesti eikä vuorolistoja tarvita. Vuorolista voidaan ottaa käyttöön, jos

työntekijät huomaavat jonkun asukkaan tekevän jatkuvasti työt toisten puolesta tai joku laistaa tehtävistä alituisesti tai voivat ainakin ottaa asian puheeksi ko. henkilöiden kanssa.

7.6 Konfliktikokoukset, yhteisö osallistuu rangaistuksen toteuttamiseen ja valvontaan

Tarvittaessa voidaan pitää ”ns. konfliktikokouksia, joissa käsitellään riidat ja rikkeet mahdollisimman nopeasti (Kaipio 1995, 159). ”Rikettä ja sen tapahtumista käsittelee alusta asti koko yhteisö. Yhteisö osallistuu myös rangaistuksen toteuttamiseen ja valvontaan. Näin sääntöjen ja käyttäytymisen valvontaan osallistuu koko yhteisö eikä yksistään henkilökunta” (Kaipio 1995, 159.) Kätsällä tämä voisi helpottaa iltojen valvomista, koska henkilökunta on paikalla vain klo. 18 asti. Ehkäpä näin olisi mahdollista myös valvoa mm. alkoholinkäyttöä tai arestin toteutumisen valvontaa.

Konfliktikokousten järjestäminen sai keskusteluissamme kannatusta. Konfliktikokoukseen kutsuminen tapahtuu paitsi kasvokkain myöskin kirjallisesti pudottamalla postiluukusta kutsu kokoukseen ja tarvittaessa tekstiviestillä. Konfliktikokous pyritään järjestämään konfliktia seuraavana päivänä ja paikalla ovat yhteisön lisäksi kaksi työntekijää. Mikäli asianomainen työntekijä, joka on ollut vuorossa konfliktin sattuessa ei ole paikalla, järjestää toinen työntekijä kokouksen siinä määrin, että siinä kerrotaan kokouksen aihe eli mitä on tapahtunut ja kokous siirretään toiseen ajankohtaan. Konfliktikokous voisi olla silloin, kun on totuttu järjestämään päiväkahvitilaisuus eli kellonaika olisi yhteisön jäsenille jo tuttu ja he ovat kenties järjestäneet päivän ohjelmansa niin, ettei siihen kellonaikaan olisi mitään menoa. Konfliktikokous on niin tärkeä asia, että sen vuoksi jo sovitut menot perutaan. Rangaistushierarkian valmistuttua voidaan sopia rangaistus, mitä seuraa, mikäli konfliktikokoukseen ei osallistu. Työnantaja voi määrätä työntekijän saapumaan konfliktikokoukseen vapaapäivältään.

Yhteisön osallistuminen rangaistuksen toteuttamiseen ja valvontaan toteutuu varmasti vasta ydinryhmän synnyttyä ja yhteisöllisyyden kehityttyä. Kyseistä asiaa pitää käsitellä asukaskokouksessa ja ennen kuin rangaistuksia voidaan toteuttaa ja

valvoa, pitää luoda rangaistusten hierarkia, joka jää yhteisön pohdittavaksi; tosin joitain ideoita heitettiin keskusteluissamme ilmaan ja niistä lisää seuraavassa kohdassa.

7.7 Rangaistukset

”Rangaistuksia tulisi yhteisössä käyttää harkitusti ja rangaistusten sijasta tulisi pääpainon olla keskustelulla ja vaatimisella. Vaatimus paremmasta käyttäytymisestä on kunnianosoitus yhteisön jäsenelle, koska siihen sisältyy usko hänen mahdollisuuksiinsa. Vaatimusten on oltava selkeitä, suorita ja ymmärrettäviä” (mukaillen Murto 1997,196.)

Kysyessäni sähköpostitse yhteisöllisyyden asiantuntijalta, Kari Murrolta, minkälaisia rangaistuksia muissa yhteisöissä on käytössä, sain seuraavanlaisen vastauksen 4.6.2007: ”Tärkein ja tavallisin seuraamus on juuri vakava keskustelu yhteisökokouksessa, jossa ovat läsnä henkilöstö ja kaikki nuoret. Yhteisökehityksen alkuvaiheessa henkilöstön johdonmukainen vaatimus ja tuki ovat tärkeimmät vaikuttavat tekijät. Yhteisön kehitystason noustessa nuorten yhteisöön voi muodostua ydinryhmä, joka tukee useimmiten henkilöstön perusteltuja vaatimuksia. Rangaistuksena käytetään useimmiten etuuksien menetystä, omaan huoneeseen "tuomitsemista", jolloin kysymys ei ole vapauden riistosta, koska ovet ovat avoimet, mutta nuoren on pysyteltävä esim. jokin sovittu aika huoneessaan. Ankarampia rangaistuksia voivat olla eristäminen esim. väkivaltilanteessa tai vihoviimeisenä yhteisöstä poistaminen, joiden soveltamisesta tulee olla selkeät ja nuorille avoimesti kerrotut kriteerit. Tärkeintä on kuitenkin, että henkilöstö luo kokemuksensa pohjalta ja nuorille perustellen seuraamukset (rankaisumallit). ”

Rangaistuksia kaipaa ja pyytää todella moni asumisvalmennusyksikkö Kätsän yhteisön jäsen, mutta kukaan ei osaa sanoa, mitä rangaistukset voisivat olla. Rangaistukseksi voidaan katsoa myös esimerkiksi se, että asianomainen sääntöjenriikkoja saa moitteita tai hänelle muuten kerrotaan, mitä hänen teostaan tai tekemättä jättämisestään seurasi esimerkiksi muille. Näin asianosaisen olisi ehkä helpompi ymmärtää, että hän teki väärin ja miten hänen tekonsa on vaikuttanut muihin. Näin asumisvalmennusyksikössä on toimittukin ja toisinaan keskustelu asiasta auttaa asukasta ymmärtämään kokonaistilanteen. Mikä voisi olla seuraava keino puuttua asiaan?

Asumisvalmennusyksikössä on otettu käyttöön osallistumisvihko, jossa tukisuunnitelman mukaisista kokoontumisista paikalla olevista pidetään kirjaa. Vaaditaan pätevä tai hyväksyttävä syy poissaolemiseen. Mitä seuraa jos ei osallistu? Nuoret ovat joukko, joilla on tapana olla noudattamatta sääntöjä ja heille on ihmeellisempää se, jos he ovat sovitulla kellonlyömällä oikeassa paikassa kuin poissaoleminen. Heillä on välttämiskäyttäytymistä ja erinomaisia syitä olla pois ”ikäivistä” kokoontumisista.

Jokaiselle asukkaalle on tehty henkilökohtainen tukisuunnitelma ja sen pohjalta viikko-ohjelma, jota hänen tulee noudattaa. Osallistumisia vaadittuihin kokoontumisiin on kerätty jokaisesta viikkoon myös henkilökohtaisesti ja ajatuksena on tietyn seuranta-ajan jälkeen esittää osallistumispäivät ja mahdolliset poissaolot sekä asukkaalle itselleen että hänen kotikuntansa sosiaalityöntekijälle. Tällöin voidaan kysyä, haluaako kunta sitoutua maksamaan asukkaasta 40 euroa/vuorokausi, mikäli asukas ei ota ohjausta ja yhteisöllisiä, hänelle tärkeiksi koettuja kokoontumisia vastaan. Viimeisenä ääripään rangaistuksena on se, että mikäli näiden henkilökohtaisten sitoumusten mukaan ei toimita, ei asukas voi asua yksikössä. Kaikilla asukkailla on määräaikaiset vuokrasopimukset. Tällöin mahdollista on myös se, että asukas suljetaan yhteisön ulkopuolelle, eikä hänellä enää ole oikeutta osallistua yhteisön kokoontumisiin ja hänestä tehdään pelkkä vuokralainen yksikköön tai hänet majoitetaan määräaikaisen vuokrasopimuksen päätyttyä väliaikaisesti kriisiasuntoon, kunnes hänelle löydetään uusi asunto. Tulee muistaa myös asukkaiden informointi siitä, kuka ei kuulu yhteisöön. Tämän hahmottaminen olisi helpompaa, jos asukas asuisi tällöin tietyssä kriisi- ja turvasunnoille varatussa kerroksessa ja tällöin hän joutuisi myös muuttamaan yksikössä asunnosta toiseen, jolloin jo muutto toimisi rangaistuksena ja hän hahmottaisi paremmin sen, ettei hän enää ole samassa asemassa kuin ennen.

Rangaistuksen tulee olla sellainen, jota pystytään myös valvomaan. Yhteisöllisyyden kehittyessä asukkaat toivottavasti tulevat paheksumaan, mikäli asukastoveri ilman pätevää syytä jättää osallistumatta hänelle tarkoitettuun ryhmäkokoontumiseen. Koskeeko tämä kuitenkin vain pitkäaikaisten mielenterveyspotilaiden ja aikuisten yhteisöllisyyttä, koska nuoret eivät ”vasikoit”, eikä kielittelemine ole heille hyve. Voisiko yhteisöllisyys saada aikaan näille ihmisille yhteisöllisyyden tunteen ja keskinäisen vastuunoton?

Asukas- tms. kokoontumisesta poissaolleelle rangaistusta mietittäessä ajatus siitä, että poissa olevalle voitaisiin määrätä jokin tehtävä. Ajatuksena olisi se, että poissaolleen teko olisi jotain hyvin miellyttävää ja mukavaa viime kerralla paikalla olleille; vaikka että hän seuraavaan kokoukseen toisi esim. täytekakun, karkkipussin tai tupakkaa. Kehotin miettimään asukaskokouksessa sitä, mikä olisi hyvä tuominen tai teko, joka toimisi rangaistuksena poissaolleelle ja palkintona paikalla oleville.

Koska työtä ei saa käyttää rangaistuksena yhteisössä, vaan pikemminkin sitä, ettei asukkaan anneta tehdä työtä, niin siivoukseen osallistumisen kieltä voisi myöskin toimia rangaistuksena, koska osallistumisesta seuraa palkintona pitsaa. Tämä voisi toimia rangaistuksena sen jälkeen, kun ensimmäisen kerran on yhdessä siivottu ja siitä todellakin saatu pitsaa palkkioksi.

Kysyä voisi myös, miten jokainen haluaisi toimittavan, mikäli hän itse jää pois yhteisestä kokoontumisesta. Tällöin keskustelu rangaistuksen keksimisestä ei olisi yleistä vaan koskettaisi jokaista henkilökohtaisesti. Samoin olisi hyvä kysyä myös miten poissaoleminen palvelee asukkaan itsenäistymistä. Asukas pitää palauttaa ymmärtämään se syy, miksi hän asuu asumisvalmennusyksikössä eikä kaupungin vuokra-asunnossa.

Mikäli asukas kokee, etteivät kokoontumiset palvele häntä tai muussakin tapauksessa voisi rangaistuksena käyttää myös tukisuunnitelman tarkastamista. Siinä määriteltäisiin uudestaan mitä tukea hän tarvitsee. Jos sillä hetkellä kokemus on, ettei asukas tarvitse aikaisemmin määriteltyjä tukimuotoja, niin tulee uudelleenmääritellä se, tarvitseeko hän ollenkaan asumisvalmennusyksikön palveluita ja sitoutuuko hän mihinkään. Jos ei, niin kyseeseen tulee ”uloskirjoitus” ja uuden asunnon hankkiminen. Jos toiminta on ristiriidassa olemassa olevan suunnitelman kanssa, niin se pitää tarkastaa. Toisaalta nähtiin riskinä se, että asukkaalle voi olla palkitsevaa, kun pääsee kontaktiin työntekijän kanssa jos asukas hakee käyttäytymisellään huomiota.

Itse mietin, onko tarkoituksenmukaista hakea sovituista kokoontumisista poissaolevia nuoria kissojen ja koirien kanssa. Tällöin huomio keskittyy poissaoleviin eikä paikalla oleviin. Yhteisöllisyyttä palkitsevampaa olisi antaa tuo huomio paikalla oleville ja antaa

puuttuvien puuttua. Kokouksesta voi muistuttaa, mutta en kannattaisi erikseen hakemista puoliväkisin kokoontumiseen.

Niin rangaistusten kuin sääntöjenkin hahmottamiseksi olisi tärkeää, että ne niputettaisiin yhteen, koska irrallisia sääntöjä asumisvalmennusyksikössä on mutta niiden yhteen niputtaminen vielä puuttuu.

7.8 Asukkaiden mukaan ottaminen jo yhteisöllisyyttä kehitettäessä

Mielestäni ihanteellista olisi ollut, mikäli asukkaat olisi saatu yhteisöllisyyden kehittämiseen mukaan jo alusta alkaen. Kuitenkaan asia ei alussa saanut kannatusta, vaan parempana vaihtoehtona nähtiin se, että vasta kun työntekijät tietävät asiasta jotain ja saadaan luotua yhteisöllisyydelle jonkinlaiset raamit, niin asukkaat otetaan mukaan. Palautteen mukaan haluttiin, että asukkaat otetaan mukaan yhteisöllisyyden kehittämiseen 22.3.2007 käymämme keskustelun jälkeen. Koettiin hyväksi, että minä kävisin kertomassa asumisvalmennusyksikön asukkaille teoreettisen viitekehyksen, eli mitä yhteisöllisyys on ja miten sitä on toteutettu muissa yksiköissä ja Kätsän työntekijöille jäisi sen kertominen, mitä yhteisöllisiä asioita Kätsälle on ajateltu ja miten niitä aletaan käytännössä toteuttaa. Kun yhteisöllisiä asioita aletaan toteuttaa käytännössä, asukkaat ovat siinä luonnollisestikin mukana jatkossa. Yhteisöllisyyden kehittäminenhan ei pääty koskaan vaan se on jatkuva prosessi, joten asukkaat ehtivät kyllä olla kehitystyössä mukana. On siis koettu parhaaksi vaihtoehdoksi se, että työntekijät sopivat ensin niistä raameista, joiden sisällä yhteisöllisyyttä aletaan toteuttaa ja esittävät tämän jälkeen asiat asukkaille. Näinhän yhteisöllisyys toimii Kätsällä tulevaisuudessa muutenkin esim. kun mietitään sitä, mistä asioista voidaan päättää yhteisöllisesti ja missä puitteissa päätöksenteko tapahtuu.

7.9 Uusien asukkaiden sitouttaminen yhteisöllisyyteen, asukaskokouksiin ja ryhmiin jo tulovaiheessa

Tätä varmaankin on asumisvalmennusyksikössä toteutettu, mutta sitä tulisi yhteisöllisyyden myötä terästä. Hankala on tilanne ”vanhojen” asukkaiden kohdalla, eli

voidaanko heidät sitouttaa osallistumaan kesken kaiken? Monella osallistumiset on kuitenkin sisällytetty henkilökohtaiseen tukisuunnitelmaan, joten sen pohjalta sitouttaminen on mahdollista. Jos vanhoja asukkaita ei saa sitoutettua, saavat uudetkin mallin sitoutumattomuudesta. Toisaalta taas asukkaat asumisvalmennusyksikössä vaihtuvat ja kun tästä lähtien uudet asukkaat sitoutetaan toimintaan perusteellisesti heti aluksi, tulee joskus se vaihe, että kaikki asukkaat on saatu sitoutettua jo tulovaiheessa yhteisöllisyyteen.

7.10 Perussääntöjen luominen asumisvalmennusyksikköön

Sopimusvuorten terapeuttien yhteisöjen perussäännöt on lueteltu sivulla n.36. Tarkoituksena on, että jonkin asukaskokouksen aiheena on vastaavanlaisten perussääntöjen luominen asumisvalmennusyksikkö Kätsälle. Perussäännöt ovat sääntöjä, joihin on helppo ja itsestäänselvyys sitoutua ja joiden noudattaminen onnistuu. Toisin sanoen, tämänlaisista säännöistä asukkaat voivat saada onnistumisen tunteita. Kyse ei ole järjestyssäännöistä tai vastaavista, vaan motoista tai elämänohjeista, jotka auttavat motivoimaan ja jaksamaan yrittämistä kohti itsenäistä elämää ja kuntoutumista. Yhteisesti mietittäväksi jää, millaiset perussäännöt olisivat Kätsälle sopivat; ovatko edellä lueteltujen kaltaisia, täysin omat säännöt vai palvelisivatko kenties juuri nämä perussäännöt myös tätä yksikköä.

7.11 Kritiikki-/palautetuokion/asukasneuvoston/-palaverin järjestäminen, palautelaatikon käyttöönotto

”Kritiikki- eli palautetuokion tavoitteena on ko. päivän herättämien ajatusten ja tunteiden käsittely” (Anttinen & Ojanen. 1984, 50). Päiväkahveja juodaan yksikössä yhdessä yhteisökokouksen jälkeen, ruokaryhmän yhteydessä sekä kaksi kertaa ilman erityisempää kokoontumista, tosin keskiviikon kahvilla mietitään seuraavan viikon ohjelmaa. Ajatuksena oli, että tuo ”vapaaksi” jäänyt iltapäiväkahvitilaisuus pyhitettäisiin näille kuluneen päivän herättämien ajatusten käsittelyyn, mutta vain kerran kuukaudessa. Jokaisella olisi oma puheenvuoronsa, jolloin yhteisön hiljaisemmatkin saisivat äänensä kuuluviin ja purettua tunteitaan. Kritiikkituokiassa

voitaisiin puida myös tilanteita, joissa esim. joku yhteisön jäsenistä on käyttäytynyt loukkaavasti toista kohtaan. Tämä olisi foorumi, jossa voitaisiin opetella todellisuuden kohtaamista eli konfrontaatiota, joka on yksi terapeuttisen yhteisön keskeisistä periaatteista (Murto 1997, 28-29). Tilaisuuden voisi laajentaa myös yksikön toiminnan kritisointia koskevaksi ja yhteisö voisi yhdessä pohtia rakentavasti, miten toimintaa voisi parantaa entisestään. Myöskään positiivista palautetta ei tilaisuudessa tule unohtaa. Vuoden 2007 kesäkuun puoliväliin mennessä kritiikki-/ palautetuokiota ei ollut otettu vielä käyttöön, vaan kaikki asiat oli käsitelty yhteisökokouksessa, jota kutsutaan asukaskokoukseksi.

Palautelaatikkoon voi palauttaa paperilapulla asioita, joita haluaisi käsiteltävän kritiikkituokiossa. Näin melkein kuukausi sitten tapahtuneet konfliktit tms. tulisivat myöskin käsiteltäviksi, ja suurimmat kuohuntavaiheen tunteet ovat jo haihtuneet ajan kuluessa ja impulsiivinen ihminen voi jättää palautteensa heti, mutta hänen pitää opetella kärsivällisyyttä, koska asia käsitellään vasta tiettyinä ajankohtana. Myös asukaskokoukseen haluttavat ehdotukset ja aloitteet jätetään samaan palautelaatikkoon. Palautelaatikkona toimii pahvilaatikko, jota ei lukita vaan tällä osoitetaan luottamusta asukkaille. Kesäkuun puoliväliin mennessä 2007 palautelaatikko oli otettu käyttöön, mutta siihen ei ollut tullut palautetta juurikaan.

7.12 Kaikille yhteiset koulutustilaisuudet

Tämä sai jonkin verran kannatusta kehitystiimin keskuudessa. Itse ymmärsin vasta tätä kirjoittaessani, että keskusteluihin osallistuneet ovat varmaankin olettaneet yhteisten koulutustilaisuuksien tarkoittavan asukkaiden keskuudessa tapahtuvaa koulutusta, kun itse ajattelen sen koskevan asukkaita ja työntekijöitä. Pohdittaessa mitä kaikille yhteiset koulutustilaisuudet voisivat olla, ideoita ei ollut paljoakaan, mutta asukkaiden kesäkoulu-ryhmää kannatettiin. Kurssimuotoinen koulutus järjestettiin asumisvalmennusyksikössä kesällä 2007 ja koulutus alkoi yhteisöllisyydestä pitämälläni luennolla. Kesäryhmä kokoontuu maanantaisin, keskiviikkoisin ja perjantaisin, jolloin aamupuuro ja lounas laitetaan yhdessä. Kesäryhmään eivät osallistuneet työssäkäyvät asukkaat, vaan he valmistivat ruokansa itse.

7.13 Juhlapäivien viettäminen yhdessä

”Yhteisöhoitossa nähdään yhteisten juhlatilaisuuksien merkitys tärkeäksi sekä yksilön että yhteisön itsetunnon ja yhteenkuuluvuuden lujittamisessa. Jäsenten nimi- ja syntymäpäiviä samoin kuin kansallisia juhlapäiviä ja –pyhiä juhlitaan perinteisin menoin. Niitä valmistellaan huolella, jolloin ne tarjoavat monia uusia ja haasteellisia tehtäviä tilojen järjestelyineen ja ohjelmineen” (Murto 1997, 247.)

Juhlapäivien, mm. joulun, juhannuksen ja syntymäpäivien viettämistä ja valmistelua yhdessä pidettiin hyvänä ajatuksena. Henkilökunnan ja asukkaiden tapaamiset epävirallisissa yhteyksissä ei kuitenkaan saanut kannatusta eli esimerkiksi jouluna kukaan työntekijä ei kutsu yhteisön jäseniä omaan kotiinsa kinkkua syömään vaan juhlapäivien vietto rajoittuu asumisvalmennusyksikköön.

7.14 Infokokoukset

”Esimerkiksi kerran kuukaudessa voidaan pitää kokouksia, joihin osallistuvat asukkaat ja osa henkilökunnasta. Näissä kokouksissa käsitellään erilaisia kysymyksiä kuin viikoittaisissa kokouksissa; esimerkiksi mitä vaaditaan yksin asumisessa, siisteyttä, kuinka usein käydään suihkussa, pestään hampaat jne. tai aihetta miksi on käytävä töissä” (mukaillen Kaipio 1995, 160.) Nimitin itse nämä kokoukset infokokouksiksi, koska Kari Murto ei niitä ollut teoksessaan nimennyt. Pääasiallinen kokouksen tehtävä on antaa tietoa eri asioista ja pohtia niitä yhdessä.

Vaikka olinkin sitä mieltä, että tämänlaisten infokokousten järjestäminen kannattaisi jättää myöhemmälle, koska henkilöstöllä oli paljon työtä jo huolehtiessaan muista ”tärkeämmistä” yhteisöllisistä asioista, nämä yhteisön infokokoukset toteutuivat. Jo aiemmin mainittu siivouskurssi oli periaatteessa eräänlainen infokokous, jotka siis voivat sisältää tietoa hygieniasta, koulutuksesta tms. Kesällä 2007 järjestettiin ko. kokouksia, koska asukkaat tarvitsivat päiviinsä täytettä kun koulua, työharjoittelua tai työpajatoimintaa ei ollut. Kesän 2007 aikana järjestetty kurssimuotoinen koulutus käsitti tietoa mm. siivousohjausta, ruoan valmistusta, siivoustoimintaa sekä tarpeen mukaan

tärkeiksi nähtyjä teemoja. Aluksi tämä infokokousten osio olikin liitettynä otsikon ”yhteisöllisyyden ulkopuolelle jäävät asiat”, mutta käytäntö ja tarve tämänlaiseen toimintaan osoittivat infokokoukset aiheellisiksi. Infokokouksia kuitenkin pidetään useammin kuin kerran kuukaudessa, eivätkä ne kulje infokokous-nimellä. Myöskään jatkossa tämänkaltaisten kokoontumisten järjestämisestä ei ole varmuutta, mutta kesän 2007 ajan niitä kuitenkin järjestettiin.

8 YHTEISÖLLISYYDEN ULKOPUOLELLE JÄÄVÄT ASIAT

Monet yhteisölliset asiat on jo suljettu asumisvalmennusyksikkö Kätsän yhteisöllisyyden ulkopuolelle, kuten työryhmätyöskentely ja henkilökohtaisten asioiden käsittely asukaskokouksessa. Näiden lisäksi yhteisöllisyyden ulkopuolelle jäävät seuraavat yhteisölliset asiat:

8.1 Asukkaat hoitavat raha-asioita, asukkaat osallistuvat talousarvion suunnitteluun

Koska ruokaryhmää ei lähdetty muuttamaan eikä ruoan laittamista koko yhteisölle esim. työparin toimesta ainakaan tässä vaiheessa aloiteta, ei asukkaille tule hoidettavaksi myöskään yhteisön raha-asioita. Asukkaita ei haluttu mukaan myöskään talousarviota tehtäessä, vaikka joissakin yksiköissä yhteisöllisyys ulottuu näin laajalle.

8.2 Asukkaat ja henkilökunta tapaavat toisiaan myös epävirallisissa yhteyksissä, kuten henkilökohtaisissa juhlissa

Tämä ei saanut keskusteluissamme ja sähköpostilla lähetetyssä palautteessa kannatusta. Halutaan huolehtia siitä, että henkilökunnan työ ja vapaa-aika on erotettu toisistaan eikä asukkaille anneta kuvaa, että yksikössä toimitaan kaveripohjalta. Ammatillisuuden raja voi hämärtyä ainakin asukkaiden näkökulmasta jos esim. työntekijät kutsuvat asukkaita kotiinsa syntymäpäivien viettoon ja ainakin itse haluaisin säilyttää tietyn ammatillisen välimatkan asukkaisiin.

8.3 Asukkaiden toimiminen työntekijöiden sijaisina

Kun yhteisö kehittyi tarpeeksi pitkälle ja asukkaat ovat sisäistäneet vastuullisuutensa, voidaan asukkaille antaa henkilökunnan tehtäviä ja jopa siinä määrin, ettei henkilökunnalle palkata sijaisia, vaan asukkaat hoitavat työntekijöiden tehtävät tänä aikana. Asukasyhteisölle voidaan aluksi antaa vastuu selviytyä ilman ohjaajia viikonloput. Vähitellen yhteisön rohkeus ja itsenäisyys lisääntyy sitä mukaa kun heille annetaan vastuuta ja sille osoitetaan luottamusta. Tämä joissakin yhteisöissä käytössä oleva yhteisöllinen toimintatapa haluttiin asumisvalmennusyksikössä sulkea yhteisöllisyyden ulkopuolelle. Asukkaita voidaan käyttää työntekijöiden sijaisina vasta yhteisöllisyyden kehittyttyä hyvin pitkälle eikä henkilökohtaisesti välttämättä siltikään näe sitä hyvänä asiana. Työntekijöillä on ammatillista osaamista, joita asukkailla ei ole ja sijaisena toimiva yhteisön jäsen nostetaan muita yhteisön jäseniä korkeammalle, koska hänelle annetaan enemmän vastuuta kuin muille. Toisaaltahan yhteisön jäsenten, niin työntekijöiden kuin asukkaidenkin pitäisi olla tasavertaisia keskenään, mutta jonkinlainen ero henkilöstön ja asukkaiden välillä tulee aina olemaan ja Käsän yhteisöllisyyden mallissa ero on yhtä selvä kuin ei-yhteisöllisissäkin yksiköissä.

8.4 Asukkaat osallistuvat tilaisuuksiin, jotka ovat tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille

Tämäkään ”yltiö”yhteisöllinen toimintatapa ei saanut kannatusta. Kuten jo aiemmin on mainittu, Käsän yhteisöllisyys on lievempi versio ”vanhanaikaisista” tiukan yhteisöllisyyden ja pitkäaikaispotilaiden yhteisöjen yhteisöllisyydestä, minkä takia tärkeimmät yhteisöllisyyden piirteet eivät tässä yksikössä saaneet kannatusta, eikä itsekkään näe niiden palvelevan asumisvalmennusyksikkö Käsän tarkoituspäriä.

8.5 Harrasteryhmät

Asiakkaat voivat toimia harrasteryhmien ohjaajana Sopimusvuorten terapeuttisissa yhteisöissä (Ojanen, M. ym. 1995, 139). Harrasteryhmissä nähtiin keskusteluissamme hyvänä, että näissä ryhmissä voitaisiin hyödyntää kulloistenkin asukkaiden vahvuuksia ja kiinnostusten kohteita mm. liikunnallisissa, käsityö- tai maalausryhmissä. Toisaalta

pohdittiin sitä, onko tällainen ryhmä kilpailevaa toimintaa iltaryhmille. Asukkaat ovat saaneet osallistua ryhmän ohjaamiseen tukihenkilöiden järjestämissä iltaryhmissä; tarkoituksena on ollut, että vapaaehtoiset tukihenkilöt antaisivat vetovastuuta myös asiasta innostuneille asukkaille. Näin ollen päädyttiin tulokseen, että pelkästään asukkaiden vetämät harrasteryhmät olisivat kilpailevaa toimintaa tukihenkilöiden vetämille iltaryhmille, jotka ovat tärkeitä erilaisten sosiaalisten suhteidenkin solmimisen kannalta, eikä mainittuja harrasteryhmiä tässä vaiheessa aleta toteuttaa. Harrasteryhmiä ei kuitenkaan ajatuksena suljettu täysin pois ja kenties näitä asukkaiden isännöimiä ryhmiä järjestetään tulevaisuudessa asumisvalmennusyksikkö Kätsällä.

LÄHTEET

- Anttinen, E. & Ojanen, M. 1984. Sopimusvuoren terapeutiset yhteisöt. Näkemyksiä ja havaintoja kokemisen ja tutkimuksen perusteella. Tampere. Kirjapaino Hermes Oy.
- Haapamäki, J., Kaipio, K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa, M. 2000. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki. Tammi.
- Haarala, R. (toim.) Suomen kielen perussanakirja. Kolmas osa S-Ö. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen julkaisuja 55. Helsinki. Painatuskeskus
- Isohanni, M. 1986. Työ- ja hoitoyhteisö. Juva. Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Kaipio, K. & Murto, K. 1980. Toimiva yhteisö. Jyväskylä. Gummerus.
- Kaipio, K. 1995. Yhteisöllisyys kasvatuksessa. Yhteisökasvatuksen teoreettinen analyysi ja käytäntöön soveltaminen. Jyväskylä. University Printing House and Sisäsuomi Oy.
- Kaipio, K. 1997. Antakaa meille mahdollisuus. Johdatus nuorten yhteisökasvatukseen. Jyväskylä. Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.
- Kaipio, K. 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylä. Gummerus.
- Kaipio, Kalevi. Re: Yhteisöllisyys. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: niina.immonen@samk.fi. 16.10.2005 klo. 20.00. [viitattu 17.10.2005]
- Keränen, E., Nissinen, P., Saarnio, T. & Salminen, M. 2001. Sosiaalialan työn uudet ulottuvuudet. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kettunen, S. 2003. Onnistu projektissa. WSOY. Juva.
- Lehtonen, H. 1990. Yhteisö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lööw, M. 2002. Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja –suunnittelun käsikirja. Tietosanoma. WS Bookwell Oy. Helsinki.
- Mattila, S. 2005. Mielenterveyskuntoutujien tukiasuminen.
- Murto, K. 1991. Parantava yhteisö. Johdatus Maxwell Jonesin terapeuttiseen yhteisöön. Jyväskylä. Jyväskylän koulutuskeskus Oy. (Rotaprint-Paino Jyväskylä. 2.painos)
- Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylä. Gummerus.
- Murto, K. 1998. Yhteisöhoidon aloittaminen. [Viitattu 13.10.2005]
http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/lehti/artikkelit/1998_1_yhteisohoid_aloit.html
- Murto, Kari. Re: Yhteisöllisyys. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: niina.immonen@samk.fi. 13.10.2005 klo. 19.12. [viitattu 14.10.2005]

Murto, Kari. Re: Yhteisöllisyydestä. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: niina.immonen@student.samk.fi. 4.6.2007 klo. 20.27. [viitattu 5.6.2007]

Nurmi, T. 1998. Uusi suomen kielen sanakirja. Jyväskylä. Gummerus.

Nyky-suomen sanakirja. Lyhentämätön kansanpainos. Osat 5 ja 6. S-Ö. 1966. Porvoo. WSOY.

Ojanen, M., Anttinen, Erik E., Jokinen, R., Kulju, A., Leppänen, L., Salmijärvi, L. & Valmari, P. 1995. Sopimusvuoren kaksi vuosikymmentä. Tampere. Sopimusvuori ry.

Parviainen, T. 1998. Yhteisöllisyyden kehittäminen Kivipuiston monipalvelukeskuksessa koulutuksen, kokeilun ja työnohjauksen avulla vuosina 1994-1997. Kuntokallio. Raportteja 1/1998.

Parviainen, T. & Pelkonen M. (toim.). 1998. Yhteisöllisyys –avain parempaan terveyteen. Työvälineitä hoitotyöhön. STAKES raportteja 217. Saarijärvi. Gummerus Kirjapaino Oy.

Paunonen, M., Penttilä, U-R., Erjanti, H. & Onninen M-L. 1988. Hoitoyhteisö. Sairaanhoidtajien koulutussäätiö.

LIITE 1

| <p>Mitä seuraavista yhteisöllisistä asioista haluaisit sisällyttää yhteisöllisyyden malliin asumisvalmennusyksikkö Kätsällä?</p> <p>1= ehdottomasti kyllä 2= osittain kyllä 3= en osaa sanoa 4= osittain ei 5= ehdottomasti ei</p> | <p>vastausten keskiarvo asteikolla 1-5</p> | <p>1-2=k 2,01-3=k / ? 3,01-4=e / ? 4,01-5=e</p> <p>aletaan toteuttaa k=kyllä e= ei ?= ehkä muunnettuna, miten?</p> |
|--|--|--|
| yhteisökokoukset | 1 | k |
| normien luominen yhteisissä kokouksissa | 1,13 | k |
| rangaistusten hierarkia | 2,5 | k / ? |
| työn tekeminen yhteisössä | 2,13 | k / ? |
| asukkaiden toimiminen työntekijöiden sijaisina | 4,88 | e |
| asukkaat mukaan talousarviota tehtäessä | 4,75 | e |
| juhlapäivien viettäminen ja valmistelu yhdessä | 1,38 | k |
| asukkaat osallistuvat tilaisuuksiin, jotka on tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille | 4,25 | e |
| kaikille yhteiset koulutustilaisuudet | 2,75 | k / ? |
| asukkaat esittelevät yhteisöä joko yksin tai yhdessä henkilökunnan kanssa | 1,63 | k |
| asukkaat hoitavat raha-asioita, esim. ruokakassa | 3,13 | e / ? |
| yhteisten tilojen siisteydestä huolehtiminen työryhmien/-parien tai yksilöiden vuorotellen | 1,5 | k |
| työryhmän/-parin huolehtiminen päiväkahvin keitosta | 1,13 | k |

| <p>Mitä seuraavista yhteisöllisistä asioista haluaisit sisällyttää yhteisöllisyyden malliin asumisvalmennusyksikkö Kätsällä?</p> <p>1= ehdottomasti kyllä 2= osittain kyllä 3= en osaa sanoa 4= osittain ei 5= ehdottomasti ei</p> | <p>vastausten keskiarvo asteikolla 1-5</p> | <p>1-2=k 2,01-3=k / ? 3,01-4=e / ? 4,01-5=e</p> <p>aletaan toteuttaa k=kyllä e= ei ?= ehkä muunnettuna, miten?</p> |
|--|--|--|
| <p>työryhmän/-parin huolehtiminen ruoanlaitosta yhteisössä esim. päivällinen päivittäin tai viikonloppuna</p> | <p>1,38</p> | <p>k</p> |
| <p>asukkaat ja henkilökunta tapaavat toisiaan myös epävirallisissa yhteyksissä, kuten henkilökohtaisissa juhlissa</p> | <p>3,75</p> | <p>e / ?</p> |
| <p>keskeiset arkiset asiat päätetään yhdessä (ruokalistat, retket, matkat)</p> | <p>1,38</p> | <p>k</p> |
| <p>viikko-ohjelma suunnitellaan yhdessä</p> | <p>1,25</p> | <p>k</p> |
| <p>asukkaat toimivat harrasteryhmien ohjaajina</p> | <p>1,63</p> | <p>k</p> |
| <p>asukkaat toimivat yhteisökokousten puheenjohtajina ja sihteereinä</p> | <p>1</p> | <p>k</p> |
| <p>yhteisökokouksissa ei käsitellä henkilökohtaisia asioita</p> | <p>1,63</p> | <p>k</p> |
| <p>yhteisökokouksen kiinteä viikonpäivä ja kellonaika</p> | <p>1</p> | <p>k</p> |
| <p>konfliktikokoukset</p> | <p>1,13</p> | <p>k</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Mitä seuraavista yhteisöllisistä asioista haluaisit sisällyttää yhteisöllisyyden malliin asumisvalmennusyksikkö Kätsällä?</p> <p>1= ehdottomasti kyllä 2= osittain kyllä 3= en osaa sanoa 4= osittain ei 5= ehdottomasti ei</p> | <p>vastausten keskiarvo asteikolla 1-5</p> | <p>1-2=k 2,01-3=k / ? 3,01-4=e / ? 4,01-5=e</p> <p>aletaan toteuttaa k=kyllä e= ei ?= ehkä muunnettuna, miten?</p> |
| <p>yhteisö osallistuu rangaistuksen toteuttamiseen ja valvontaan</p> | <p>2</p> | <p>k</p> |
| <p>infokokoukset (tietoa mm. hygieniasta, koulutuksesta ym.)</p> | <p>1,5</p> | <p>k</p> |
| <p>asukkaiden mukaan ottaminen jo yhteisöllisyyttä kehitettäessä</p> | <p>1,38</p> | <p>k</p> |