



**LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Lahti University of Applied Sciences*

# ”PROSESSI ON KÄYNNISSÄ KOKO AJAN”

Mainiemen henkilökunnan kokemuksia yhteisöhoitoon koulutuksesta

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveystieteiden  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalipedagoginen aikuistyö  
Opinnäytetyö  
Syksy 2011  
Sanna Hämäläinen  
Saara Vallius-Nevala

Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

HÄMÄLÄINEN, SANNA & VALLIUS-NEVALA, SAARA:

”Prosessi on käynnissä koko ajan ”

Mainiemen henkilökunnan kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksesta

Sosiaalipedagogisen aikuistyön suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö, 49 sivua,  
2 liitesivua

Syksy 2011

TIIVISTELMÄ

---

Opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää Mainiemen kuntoutumiskeskuksen työntekijöiden kokemuksia Jyväskylän koulutuskeskuksen yhteisöhoidon koulutuksesta. Mainiemi on hankkinut koulutuksen työntekijöilleen, joilla ei vielä ole yhteisöhoidon koulutusta. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on, että tutkimustulokset antavat Mainiemeen tietoa siitä kuinka työntekijät kokevat koulutuksen tukevan heitä työssään toteuttaessaan yhteisöhoidon menetelmää.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksen aineisto kerättiin käyttämällä ryhmähaastattelua menetelmänä. Ryhmähaastatteluun osallistui neljä yhteisöhoidon koulutuksessa olevaa henkilöä. Keskustelun pohjana oli yhteisökasvatuksen ja -hoidon ekologinen malli, josta nousivat haastattelun neljä teemaa. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysia käyttäen.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että Mainiemen kuntoutumiskeskuksen on kannattanut hankkia yhteisöhoidon koulutus työntekijöilleen. Yhteisöhoidon koulutus on tukenut työntekijöitä henkilökohtaisella-, työryhmä-, henkilökuntayhteisö- ja koko hoitoyhteisön tasolla. Yhteisöhoidon koulutus on saattanut työntekijät itse-tutkiskeluprosessiin, jonka kautta heille on avautunut uusia näkökulmia omaan toimintaan ja sen tarkasteluun. Koulutus on parantanut vuorovaikutustaitoja ja yhtenäistänyt henkilökuntayhteisön toimintaa. Lisäksi se on vahvistanut työntekijöiden teoreettista tietoa yhteisöhoidosta ja tukenut heitä yhteisöhoidon käytännön toteuttamisessa. Koko hoitoyhteisöä koskevista kokemuksista tärkeimmiksi nousivat yhteisöhoidon periaatteiden samansuuntainen ymmärtäminen ja niiden mukaan toimiminen, sekä toiminnan yhteinen arviointi ja reflektointi.

Avainsanat: yhteisöhoito, yhteisöhoito päihdehuollossa, yhteisöhoidon koulutus, yhteisöhoidon ekologinen malli

Lahti University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

HÄMÄLÄINEN, SANNA & VALLIUS-NEVALA, SAARA:  
“It is an ongoing process”  
Mainiemi employees’ experiences of community care education

Bachelor’s Thesis in social pedagogy for work with adults, 49 pages, 2 appendices

Fall 2011

## ABSTRACT

---

The objective of this thesis was to clarify Mainiemi rehabilitation center employee’s experiences of Jyväskylä education center community care education.

Mainiemi has arranged education for its employees, who have not had community care education yet. The aim of this thesis was to give information for Mainiemi on how the employees felt the education supported them at their work when they implemented community care treatment.

The thesis was carried out as a qualitative research and survey data was collected using a group interview method. Four employees, who are in community care education, participated in the group interview. The discussion was based on community care education and community care model of ecological theory from which came the interview’s four themes. The analysis was carried out using a content analysis.

The study results reveal that it was worthwhile for Mainiemi rehabilitation center to provide community care education to their employees. The results also show that the community care education supported employees on an individual, - a working group, - staff and a community level. Community care education has lead employees into a self-searching process, which has opened a new aspect to reflect one’s way of acting. Education has improved communication skills and synthesized staff community proceedings. Education has strengthened workers' theoretical knowledge of community care and supported them in the practical implementation of community care. On a community level, the most important experiences are shared knowledge about the principles of community care and how to put them into practice, as well as evaluate and reflect on the practice.

Keywords: community care, community care in substance abuse services, community care education and community care ecological theory

---

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	MAINIEMEN KUNTOUTUMISKESKUS	3
3	YHTEISÖHOITO	5
3.1	Maxwell Jonesin terapeuttisen yhteisön malli	6
3.2	Yhteisökasvatuksen ekologinen malli	8
3.3	Yhteisöhoito päihdekuntoutuksessa	10
3.4	Aikaisempia tutkimuksia	12
4	YHTEISÖHOIDON KOULUTUS	15
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
6.1	Aineistonkeruu	19
6.2	Kohderyhmä	21
6.3	Aineiston analyysi	22
7	TUTKIMUSTULOKSET	24
7.1	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta omaan persoonalliseen kehitykseen ja hoitotyöhön	24
7.1.1	Oma kehitys	25
7.1.2	Yhteisöhoidon perusteet	26
7.2	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta suhteessa omaan työryhmään	28
7.2.1	Oma ammattitaito ja ammatillisuus	29
7.2.2	Työryhmän jäsenyys	29
7.3	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta henkilökuntayhteisön toimintaan	30
7.3.1	Henkilökuntayhteisön toiminta, arviointi ja kehittäminen	31
7.3.2	Yksilönä henkilökuntayhteisössä	33
7.4	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta koko hoitoyhteisön toimintaan	34
7.4.1	Yhteisöhoidon toteuttaminen	34
7.5	Yhteenvedo	35

8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	40
8.1	Tutkimuksen luotettavuus	40
8.2	Tutkimuksen eettisyys	43
8.3	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat	44
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	49

## 1 JOHDANTO

Yhteisöllisyyden väheneminen yhteiskunnassamme koetaan ihmisten hyvinvointia uhkaavaksi tekijäksi. Vastaavasti nähdään, että yhteisöllisyyden avulla voidaan lisätä kansalaisten hyvinvointia ja tukea heidän identiteettinsä kehittymistä. Ihmisellä on lajilleen tyypillinen tarve liittyä toisiin ihmisiin ja olla vuorovaikutuksessa ja juuri vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ihmisen minuus kehittyä ja rakentuu (Kaipio & Ruisniemi 2009, 55 ). Yhteisössä voi myös toipua ja yhteishoidon mahdollisuudet päihdekuntoutuksessa ovat tutkimusten mukaan kiistatottomat (Kaipio 2009).

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Mainiemen kuntoutumiskeskus jossa toteutetaan yhteisöhoitoa päihdekuntoutuksessa. Yhteisöhoito on vaativa päihdeongelmaisten kuntoutusmenetelmä. Suomessa on kuitenkin vahvat perinteet yhteisöhoidolle ja maamme on yhteisöhoidon ja –kasvatuksen menetelmän, käytäntöjen, opetuksen ja teorian kehittämisen kansainvälistä kärkeä. (Kaipio, 2009.)

Mainiemessä on käynnistynyt syksyllä 2010 kaksivuotinen yhteisöhoidon prosessikoulutus. Koulutus toteutetaan Mainiemessä ja siinä on mukana 15 Mainiemen työntekijää. Murto (2006) toteaa artikkelissaan, että yhteisöhoidon toimintaedellytykset ovat viime vuosina muuttuneet ja että henkilöstöyhteisön ja koulutetun henkilökunnan merkitys on yhä korostuneemmassa asemassa yhteisöhoidon toimivuuden kannalta.

Opinnäytetyöprosessimme käynnistyi vierailulla Mainiemen kuntoutumiskeskukseen ja yhteisellä keskustelulla siitä, millaisia tarpeita ja toiveita heillä on tutkimukselle. Työntekijöiden kokemusten kartoitus yhteisöhoidon prosessikoulutuksesta nousi kiinnostavana aiheena esiin ja näin käynnistyi yhteistyö toimeksiantajan kanssa.

Tässä opinnäytetyössä tuodaan esiin prosessikoulutuksessa olevien työntekijöiden kokemuksia yhteisohidosta koulutuksen aikana. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä on Maxwell Jonesin demokraattinen yhteisökuntoutuksen malli, yhteisöhoito, yhteisökasvatuksen ja -hoidon ekologinen malli ja yhteisöhoito päihdehuollossa. Teoriaosuudessa käsitellään myös yhteisöhoidon koulutusta, sen sisältöä, tavoitteita ja menetelmiä.

## 2 MAINIEMEN KUNTOUTUMISKESKUS

Mainiemen kuntoutumiskeskus sijaitsee Hämeenlinnan Lammilla ja se on Hämeen päihdehuollon kuntayhtymän 30 jäsenkunnan omistama alueellinen päihdehuollon erityispalveluyksikkö. Toiminta-alueena on Kanta-Häme, Päijät-Häme ja Pirkanmaa, mutta asiakkaita voi tulla myös muista jäsenkunnista. Mainiemi tarjoaa päihdekuntoutuksen erityispalveluja asiakkaille ja heidän läheisilleen sekä yhteistyötahoille demokraattisen yhteisökuntoutuksen keinoin. Mainiemi toteuttaa myös intervallijaksoja ja päihdehuollon avopalveluja.

Mainiemessä yhteisöllisyyden ja yhteisökuntoutuksen perusteet näkyvät siten, että ongelmat ratkaistaan yhdessä avoimesti keskustellen ja yhteisöt luovat omat sopimuksensa sekä sitoutuvat niihin. Kerran viikossa pidetään yhteinen palaveri, Mainiemikokous, jossa kaikki asiakkaat ja henkilökunta miettivät ja päättävät kuntoutumiskeskuksen sisäisistä asioista. Tavoitteena on saada kaikkien ääni kuuluviin. Henkilökuntaa kouluttamalla pyritään parempaan osaamiseen yhteisökuntoutuksessa. Kuntoutumistoiminnan runkona yhteisöllisyys on todettu hyväksi valinnaksi. Yhteisöllisyys demokraattisessa yhteisökuntoutuksessa tarkoittaa yhdessä asioiden suunnittelua, niiden toteutusta ja arviointia. Mainiemen perussopimuksen mukaisesti kaikki pyrkivät tukemaan toisiaan, että Mainiemessä vallitsisi turvallinen, kuntoutumisrauhaa ja päihdeettömyyttä edistävä ilmapiiri. Yhteisökuntoutusmallia on toteutettu Mainiemessä jo vuosia. (Mainiemi 2011.)

Mainiemessä on valittu 2000-luvun alussa demokraattisen yhteisökuntoutuksen malli menetelmäksi, jonka mukaan kuntoutustoiminta järjestetään. Mainiemen demokraattisen yhteisökuntoutuksen juuret ovat Maxwell Jonesin ajatuksissa ja yhteisökuntoutuksen periaatteissa, joita on sitten yhdessä kehitetty Mainiemeen sopiviksi. Muutosprosessi vaati Piispasen (2011) mukaan paljon ajatuksen muokkauksia, koulutusta ja yhteistä ajattelun kehittämistä niin henkilökunnalta kuin johdolta. Muutosprosessin alussa käytiin arvokeskusteluja ja pohdittiin yhdessä sitä,



miten totuttuja tapoja voidaan haastaa ja muuttaa. Mainiemi-sopimus on yhteisön tärkein sopimus ja esimerkki siitä, kuinka muutos eteni vähitellen. Yhteisökuntoutuksen menetelmää on kehitetty Mainiemiessä siten, että on hyödynnetty niitä henkilöitä, jotka ovat olleet yhteisöhoidon kaksivuotisessa koulutuksessa. Myös pieniyhteisöt osallistuivat Mainiemen kehittämisprosessiin yhteisökuntoutuksen rakennetta ja arjen käytäntöjä tarkastelemalla ja arvioimalla. Johdon ja esimiesten suhtautumisen merkitystä ei Piispasen mukaan voida liikaa korostaa yhteisökuntoutuksessa. Se on merkittävä osa demokraattista yhteisökuntoutusta, sillä tasa-arvoista ja kaikkien äänen kuulemiseen pyrkivää työtapaa ei aina ole helppoa perustella. Asioiden käsittely yhteisökuntoutuksen menetelmin vaatii paljon aikaa ja keskeneräisyyden sietokykyä tarvitaan kaikilta osapuolilta. Siirtymisessä kohti demokraattisempaa yhteisöä on paljon tekemistä, sillä yhteisö ei ole koskaan valmis. (Piispanen 2011.)

### 3 YHTEISÖHOITO

Kaipion (2005) mukaan yhteisöhoito, yhteisökasvatus ja terapeutinen yhteisö ovat kutakuinkin toistensa synonyymeja. Tyypillisesti kasvatusyhteisö käsitettä käytetään silloin, kun kyseessä on lasten tai nuorten yhteisö. Tässä opinnäytetyössä käytämme yhteisöhoito -käsitettä, koska Mainiemen kuntoutuslaitos on kuntoutusta ja hoitoa antava yksikkö. Yhteisöhoidossa kyse on käytännön menetelmästä ja teoriasta, jonka tavoitteena on aina hoidettavan, kuntoutettavan ja kasvatettavan käyttäytymisen muutos. (Jyväskylän koulutuskeskus 2005.)

Kaipion (1999, 233–234) mukaan kasvattava yhteisö edellyttää kolmea asiaa:

- 1) Kaikkien on toimittava kuin yksi joukkue. Yhteistyön tulisi toimia niin, että ihmisiä ja heidän mielipiteitään kunnioitetaan ja että jokaisen olisi koettava saavansa henkilökohtaista etua osallistumisestaan yhteistyöhön.
- 2) Yhteistyön avulla kehitetään yhteinen käsitys muuttuvasta perustehtävästä, tavoitteista ja käytännöistä. Jatkuva oppiminen, kehitys ja syvenevä ymmärrys asiakkaiden tahdosta ja tarpeista muuttaa tarvittaessa perustehtävää, yhteisiä arvoja, normeja ja pelisääntöjä sekä jatkuvasti tavoitteita ja käytäntöjä.
- 3) Yhteistyöhön olisi kehitettävä jatkuva systemaattinen arviointi.

Yhteisökeskusteluja ei käytetä ainoastaan yksilön ongelmakäyttäytymiseen vaikuttamiseksi vaan myös kaikkinaiseen päätöksentekoon ja yleisiin keskusteluihin positiivisen ilmaston kehittämiseksi. Yhteisöhoito lähtee liikkeelle yhteisten pelisääntöjen luomisella. Niiden oleellinen tavoite on saavuttaa yhteinen arvomaailma ja luoda yhteistä sosiaalista todellisuutta. Yhdessä luotujen käyttäytymissääntöjen ei tule olla ikuisesti muuttumattomia vaan joustavia, aina keskustelun avulla kyseenalaistettavia ja tarpeen vaatiessa muutettavia, mikäli yhteisesti niin päätetään. Täten ryhmän muuttuessa voivat säännötkin siis muuttua. (Murto 1997,191.)

Yhteisöhoidolla pyritään siihen, että ihmiselle rakentuisi uusi käsitys itsestä ja ympäröivästä maailmasta. Ajattelun, arvojen ja asenteiden muuttumisen kautta ihmisen käyttäytyminen voi muuttua lopullisesti ja pysyvästi. Tällöin myös ihmisen persoonallisuus kehittyy ja muuttuu. Yhteisöhoito ja -kasvatus ovat aina kas-

vatuksellinen ja aikuiskasvatuksellinen prosessi, jossa vaikutetaan tietoisesti yksilön minäkuvaan ja maailmankuvaan, jotka hoidon edetessä muuttuvat. (Kaipio 2009)

### 3.1 Maxwell Jonesin terapeutin yhteisön malli

Kari Murto kuvailee terapeutista yhteisöä kirjassaan *Parantava yhteisö* (1989). Terapeutin yhteisö on Maxwell Jonesin 1950-luvulla luoma käsite ja menetelmä, joka on alun perin otettu käyttöön mielisairaalassa. Kari Murron (1997, 11) mukaan terapeutin yhteisön käsite tarkoittaa, että koko hoitoyhteisö, henkilökunta ja asiakkaat ovat ainakin osittain mukana hoidossa ja hallinnossa. Kuinka pitkälle tämä on käytännöllistä ja toivottavaa, on riippuvaista johtajan ja henkilökunnan asenteista, hoidettavana olevien asiakkaiden laadusta ja yläpuolella olevan hallinnon antamista määräyksistä. Asiakas- ja henkilöstöryhmien sisäistä ja välistä vapaata tiedonkulkua korostetaan, samoin sallivaa asennoitumista, joka tukee tunteiden vapaata ilmaisua. Näiden piirteiden toteutuminen edellyttää demokraattista ja tasa-arvoista sosiaalista organisaatiota.

Kari Murto (1997, 12–13) viittaa Jonesin ajatuksiin, tutkiessaan terapeutin yhteisön arvolähtökohtia. Jonesin mukaan terveys sanan täydessä merkityksessä edellyttää jokaisen yksilön mahdollisuutta kasvunsa toteuttamiseen. Lisäksi kaikkien ihmisten terveyttä edistävän ympäristön tulisi olla sellainen, että sen tavoitteena olisi auttaa kasvavaa lasta ajattelemaan itsenäisesti. Lapsen tulisi oppia tunnistamaan ja ratkaisemaan vastaan tulevat ongelmat, hänen pitäisi tulla toimeen vertaistensa, vanhempiensa ja opettajien kanssa avoimesti ja luontevasti, mikä tukee oppimista. Hänelle olisi suotava myös vapaus valita oma arvojärjestelmänsä.

Aki Heiskanen yhdistää demokraattisen ja terapeutin yhteisön keskeiset periaatteet seuraavasti. Sallivuuteen kuuluu suvaitsevuus ja erilaisuuden hyväksyminen sekä toisten yksilöllisyyden tunnistaminen ja kunnioittaminen. Yhteisöllisyys muodostuu siitä, että jokaisella yhteisön jäsenellä on oikeus olla osallisena kaikessa. Tätä edesauttaa läheisyyden ilmapiiri, epämuodollisuus (esimerkiksi sinuttelu)

ja hyvä vuorovaikutus. Demokraattinen päätöksenteko ilmenee siten, että kaikki osallistuvat yhteisiin päätöksiin ja kantavat niistä vastuunsa. Todellisuuden kohtaamisen periaate tarkoittaa sitä, että asiakkaat saavat palautetta siitä, miten muut kokevat heidän käyttäytymisensä. Henkilökunnan ja asiakkaiden voimavarat suunnataan yhteisen päämäärän toteuttamiseen. Vapaaehtoisuus on kuntoutumisen lähtökohta. Avoimeen vuorovaikutukseen kannustetaan ja suhtautumistapa toisia kohtaan on läheinen. Roolien ja asenteiden uudelleen määrittelyn myötä henkilökunnan ja asiakkaiden välinen ero häviää. Ryhmätoimintoja suositaan pois sulke-matta yksilöllisiä hoitomuotoja. (Heiskanen 2008, 5-8.)

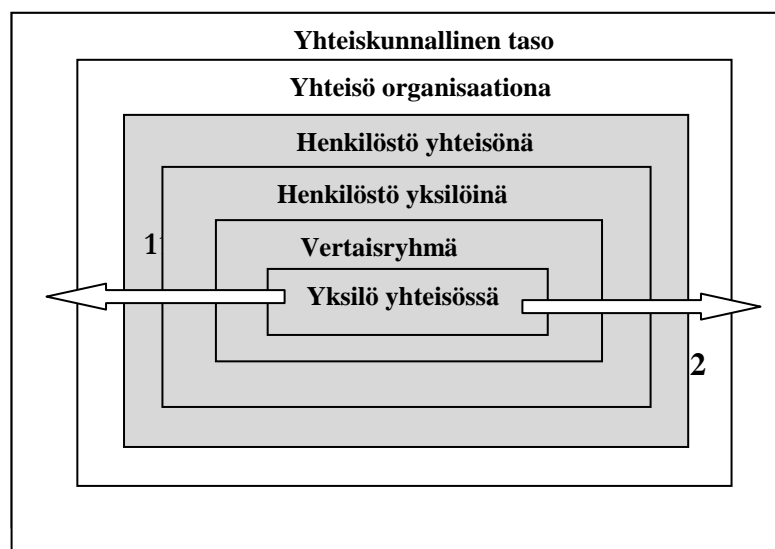
Murron (1997, 14–22) mukaan terapeuttisen yhteisön toiminnassa on oleellista sosiaalinen oppiminen, kaksisuuntainen kommunikaatio, yhteisökokoukset, potilasyhteisön terapeuttinen rooli ja terapeuttisen yhteisön johtaminen. Sosiaalinen oppiminen tarkoittaa inhimillisestä vuorovaikutuksesta johtuvaa muutoksen prosessia. Ratkaisevaa siinä on tunnetason lisääminen vuorovaikutukseen. Sosiaalinen oppiminen edellyttää kaksisuuntaista kommunikaatiota, tunteiden avointa ilmaisua ja valmiutta tutkia sekä omia, että toisten asenteita ja käyttäytymistä sosiaalisen muutoksen aikaansaamiseksi. Kriisitilanteiden selvittäminen ja ratkaisun löytäminen ovat yksi esimerkki sosiaalisesta oppimisesta. Sosiaalinen oppiminen vaatii, että säännöllisesti pysähdytään keskustelemaan ja pohtimaan yhteisön ja yksilön tilanteita.

Kaksisuuntainen kommunikaatio edellyttää, että yhteisöllä on yhteinen mielenkiinto ja yhteiset tavoitteet sekä motivaatio muuttua ennen kuin se kykenee ajatusten ja tunteiden suoraan ilmaisuun. Vuorovaikutusta voidaan kehittää luomalla ystävällinen ilmapiiri. Sillä on oltava jokaiselle yhteisön jäsenelle merkitystä ja siihen on oltava motivoitunut. Yhteisökokoukset vahvistavat yhteisön yhteenkuuluvuutta, vastuuta ja velvollisuutta, luottamusta ja turvallisuutta sekä vertaistukea. Terapeuttisessa yhteisössä asiakkaita ei nähdä passiivisina ja kykenemättöminä, vaan heille pyritään antamaan vastuuta heidän kykyjensä ja yhteisön tilanteen mukaisesti. Terapeuttisessa yhteisössä päätökset pyritään tekemään demokraattisesti, mutta yksimielisyyteen pääseminen vaatii usein kompromisseja.

### 3.2 Yhteisökasvatuksen ekologinen malli

Kaipio (1999, 156–159) on kehittänyt yhteisökasvatuksen ja -hoidon ekologisen mallin (KUVIO 1) teoreettiseksi välineeksi jäsentää yhteisöhoitoa ja -kasvatusta. Ekologisen mallin avulla voidaan tarkastella kasvatuksen ja toiminnan eri ulottuvuuksia ja ilmiötä kokonaisvaltaisesti yksilötasosta yhteiskunnalliseen tasoon saakka. Ekologisessa ajattelussa Kaipio yhdistää sosiologisen ja psykologisen sekä yhteisöllisen ja yksilöllisen lähestymistavan ja teorian. Kuviossa yhteisöllinen ja yksilöllinen näkökulma yhdistyvät ekologiseksi kokonaisuudeksi.

Kuvion tummennetusta alueesta eli henkilöstöyhteisöstä ja vertaisryhmästä muodostuu hoitoyhteisö. Vertaisryhmä tarkoittaa niitä ihmisiä, joita varten koko yhteisö on olemassa. Se, kuinka yhteisön työntekijät yhteisönä toimivat, vaikuttaa suuresti koko hoitoyhteisön toimintaan. Myös se on oleellista koko toiminnan kannalta, kuinka henkilöstön jäsenet ja vertaisryhmän jäsenet ovat yksilöinä hoitoyhteisössä ja kuinka he toimivat yksilöinä suhteessa henkilöstöyhteisöön ja vertaisryhmään. Kuntoutuminen ei tapahdu tyhjiössä, vaan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Yhteisökasvatuksellinen hoitoyhteisö voidaan käsittää toiminnalliseksi yhteisöksi, johon liittyy oleellisesti sosiaalinen vuorovaikutus.



KUVIO 1. Yhteisöhoidon ja -kasvatuksen ekologinen malli, Kaipio (1999)

Yhteisökasvatuksen ekologisessa mallissa kuvattu nuoli yksi (1.) kuvaa vertaisryhmän ja henkilöstöyhteisön yhteistä normien muodostumista. Normit muodostuvat juuri edellä mainitulla tavalla vuorovaikutuksessa eri ekologisten tasojen välillä. Normit myös muuttuvat vuorovaikutusprosessissa. Kaipio kuvaa normeja yhteisön toimintaa ohjaavina pelisääntöinä, jotka ilmentävät toiminnan taustalla olevia arvoja. Yhteisön kehittyminen perustuu keskeisesti yhteisten normien yhteisölliseen kontrolliin ja tarvittaessa yhteisölliseen muuttamiseen. Yhteisöllinen kontrolli merkitsee yhdessä määriteltyjen, sovittujen ja hyväksytyjen normien kontrolloimista, valvomista ja muuttamista jatkuvasti työntekijöiden ja vertaisryhmän yhteistyönä. Normit heijastuvat tavoitteisiin ja niiden noudattamisen, arvioinnin ja tarvittaessa muuttamisen kautta luodaan yhteistä arvoperustaa. (Kaipio 1999, 160.)

Ekologisen mallin nuoli kaksi (2.) kuvaa yhteistä todellisuuskäsitystä. Yhteisön, organisaation ja yhteiskunnallisen tason yhteinen todellisuus rakentuu sosiaalisena vuorovaikutuksena jokapäiväisen elämän todellisuudessa. Yhteinen sosiaalinen todellisuus näyttäytyy keskinäisenä eri tasojen ymmärryksenä ja samansuuntaisina tulkintoina toiminnoista ja niiden sisällöstä. Yhteinen todellisuus näyttäytyy myös eri tasojen yhteisenä kielenä, joka yhdistää jokapäiväisen todellisuuden eri alueet ja nivoo ne yhteen mielekkääksi kokonaisuudeksi. (Kaipio 1999, 160–161.)

Kaipio kirjoittaa, että säännöllisissä kokouksissa keskustellen luodaan yhteistä todellisuuskäsitystä, jonka kautta ymmärretään sitoutumisen merkitys arkipäivän toiminnassa ja sitoudutaan sovittuihin toimintalinjoihin. (Kaipio 1999, 203.) Säännölliset yhteisökokoukset ovat yhteisön kommunikaation perusta, vaikuttamisen ja kontrollin väline sekä yhteisen oppimisen foorumi. Lisäksi yhteisökokoukset tukevat uskoa hoitoprosessiin. (Murto 1997, 221).

Sosialisaatio on yhteisökasvatuksen ekologisessa mallissa (KUVIO 1) yksi tärkeä ulottuvuus. Sosialisaatioprosessin myötä yksilö sosiaalistuu yhteisönsä ja yhteiskunnan jäseneksi. Samalla hän vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa omaksuu hänelle ominaiset yhteiskunnallisesti merkitsevät käyttäytymisen muodot. (Kaipio 1999, 162.)

### 3.3 Yhteisöhoito päihdekuntoutuksessa

Yhteisöhoidon yksilöllinen tarkoitus ja tavoite on opetella yhteisön tuella uudenlaista, päihteetöntä elämäntapaa päihteettömässä ympäristössä. Keskeinen hoitomenetelmä on yhteisö, jonka muodostavat asiakkaat ja henkilökunta. Henkilökunnan rooli painottuu toiminnan ohjaukseen, rakenteiden ja kulttuurin ylläpitämiseen. Asiakkaista koostuva vertaisryhmä on tärkeä tuki kuntoutuksen aikana, joka ymmärretään sosiaalisesti oppimisprosessiksi. Asiakkaat auttavat toisiaan ja samalla he oppivat auttamaan itseään. Yhteisön kaikki toiminnot on suunniteltu tukemaan ja aikaansaamaan muutosta kuntoutujissa ja kaikki yhteisön jäsenet ovat muutoksen ja oppimisen välittäjiä. Yhteisössä opitaan vastuuta itsestä ja muista, myötätuntoa itseä ja muita kohtaan, itsehillintää, itsekuria ja tavoitteellista toimintaa.

Yhteisöhoidossa ihminen käsitetään fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisen olentona ja päihdeongelmaa käsitellään tämän näkemyksen pohjalta. (Yhteisöhoito 2007) Yhteisöhoidon juuret ovat Maxwell Jonesin 1950-luvun alussa luomassa mallissa, jolloin hän organisoivat psykiatrisen sairaalan yhteisöhoidolliseksi yhteisöksi. Ajattelu ja toiminta perustuivat sosiaaliseen oppimiseen ja terapeuttiin yhteisöön, jossa vastuu ja valta jaettiin yhteisön kaikkien jäsenten kesken. AA-liikkeen ja sitä edeltäneen Oxfordin ryhmän katsotaan vaikuttaneen päihderiippuvuuden yhteisöhoidon kehitykseen. Charles Dederichin perustaman Synanonin yhteisön toiminnasta alkaa varsinaisesti päihderiippuvuuden ja yhteisöhoidon historia. Dederich haki apua ja tukea päihteiden käytön lopettamiseen aluksi AA:n toiminnasta. Myöhemmin hän alkoi järjestää kokoontumisia kotonaan AA:n pohjalta luoden ja kehittämällä erilaisia ryhmätoiminnan muotoja. Ihmiset, joilla oli päihdeongelma, haiketuivat Dederichin luomiin organisaatioihin ja onnistuivat lopettamaan päihteiden käytön. Näistä tapaamisista kehittyi uusi ajattelun ja hoitotavan alku. Vuonna 1958 Synanonin terapeutin yhteisö sai alkunsa. Vielä tänäkin päivänä useiden päihdekuntoutusyksiköiden yhteisöhoidollinen pohja perustuu Synanonin toimintamalliin. Yhteisöhoidollinen malli on levinnyt maailmanlaajuisesti, se kehittyy ja vahvistaa asemaansa koko ajan. Sitä ovat kehittäneet eteenpäin useat eri organisaat-

tiot, joista tunnetuimpia ovat Daytop- ja Phoenix House -tyyppiset yhteisöt. (Kaipio 2009, 44.)

Suomessa yhteisökasvatus on alkanut kehittyä 70-luvun alussa, kun Sopimusvuoren terapeutit aloittivat toimintansa Nokiolla ja Tampereella. Samaan aikaan toimintansa aloitti myös Jyväskylän kaupungin poikien oppilaskoti. Kalevi Kaipio toimi johtajana Jyväskylän oppilaskodissa ja on siitä lähtien toiminut yhteisöhoidon ansiokkaana kehittäjänä. (Murto 1997, 189.)

Kaipio (2009, 63–64) kirjoittaa artikkelissaan yhteisöhoidon ja -kasvatuksen päihdeyhteisöjen ydinstandardeista. Ydinstandardit kuvaavat Kaipion mukaan myös yhteisöhoitoa ja -kasvatusta metodina ja ilmentävät sen hyviä käytäntöjä.

Perustana yhteisön toiminnassa on säännölliset yhteiset kokoontumiset.

Yhteisössä tapahtuvat päivittäiset toiminnot ovat osa yhteisöhoidon menetelmää. Siihen kuuluvat yhteiset ruokailuhetket, yhdessä työskentely ja vapaa-ajan viettäminen yhdessä.

De Leonin mukaan työtoiminnan tarkoituksena on muuttaa asiakkaiden henkilökohtaista käyttäytymistä, asenteita ja arvoja. He osallistuvat päivittäin erilaisiin työtoimintoihin, jotka liittyvät jokapäiväiseen elämiseen, kuten siivoamiseen ja erilaisiin huoltotehtäviin. Näillä toiminnoilla asiakas pyrkii kasvattamaan sosiaalisia taitojaan ja ottamaan vastuuta hänelle määrättyistä tehtävistä. Lisäksi työtoiminnalla asiakas pystyy auttamaan itseään siten, että toiminta ohjaa häntä normaaliin arkielämään. (De Leon 2000, 133–134.)

Kaipion ydinstandardien mukaan yhteisön jäsenillä on erilaisia vastuurooleja ja eritasoisia vastuita yhteisössä. Avoin vuorovaikutus ja tunteiden ilmaisu ovat yhteisön arkipäivää. Kaikki yhteisön jäsenet voivat keskustella mistä tahansa elämään liittyvistä näkökohdista yhteisössä. Tällä tavoin kaikki yhteisön jäsenet luovat tunnetasolla turvallisen ympäristön yhteisössä työskentelylle. Yhteisöhoidon mallissa jokainen yhteisön jäsen tutkii säännöllisesti asenteitaan ja tunteitaan toisiaan kohtaan ja yhteisössä myös ymmärretään ja siedetään häiritsevää käyttäytymistä ja tunteiden ilmaisemista. Yhteisökasvatuksellisessa ja -hoidollisessa yhteis-



sössä on selvät säännöt ja rajat, jotka jokainen yhteisön jäsen ymmärtää. Yhteisöhoidollisessa yhteisössä kaikki yhteisön jäsenet osallistuvat yhteisössä tapahtuviin henkilömuutoksiin. Tämä koskee sekä henkilökuntaa että asiakkaita. (Kaipio 2009, 63–64.)

Yhteisöhoidon avulla ihmisen käytös ja totutut tavat pyritään muuttamaan pysyvästi. Apuna muutoksen tiellä ovat yhteisöhoidon ammattilaiset ja muut kuntoutujat. Pikkuhiljaa hoidon edetessä ihmisille rakentuu itsestään ja ympäröivästä maailmasta uudenlainen käsitys. Yhteisökasvatuksessa ja -hoidossa vaikutetaan tietoisesti ihmisen minäkäsityksen ja maailmankuvan muutokseen. Pysyvällä asenteiden, tunteiden, ajatusten ja arvojen muutoksella pyritään saamaan aikaiseksi pysyvä käyttäytymisen muutos, johon päihteet eivät enää kuulu. De Leon on sitä mieltä, että yhteisöhoito on päihdekuntoutuksen ainoa muoto, joka tähtää lopulliseen toipumiseen ja persoonallisuuden muutokseen. Hoidon edetessä asiakkaat tunnistavat itsessään muutoksen ja oppivat arvostamaan uudenlaista käsitystä itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Tärkeimmäksi tekijäksi muutoksen saavuttamisessa pidetään vertaisryhmän tukea. (Kaipio & Ruisniemi 2009, 46–48.)

### 3.4 Aikaisempia tutkimuksia

Yhteisöhoidosta päihdekuntoutuksessa on tehty useita tutkimuksia. Anna-Liisa Hännikäinen-Uutelan 2004 valmistunut väitöskirja *Uudelleen juurtuneet*, käsittelee yhteisökasvatusta vaikeasti päihderiippuvaisten narkomaanien kuntoutuksessa. Tutkimus on tehty Mikkeli-yhteisössä haastatteleamalla kuntoutujia. Tutkimuksessa selvitetään yhteisökasvatuksen vaikutusta huumeista irrottautuessa ja kuvataan kuntoutujien toipumisprosessia. Tutkimuksen tärkein teema on yhteisökasvatuksen ja huume-kuntoutuksen kohtaaminen. Siinä tarkastellaan, miten yhteisökasvatuksen periaatteiden mukaan toimiva yhteisö onnistuu tukemaan narkomaaneja. Tutkimuksen tulosten perusteella vertaisryhmän tuki on merkittävä uuden päihteettömän elämäntavan omaksumisessa. Vertaisryhmään samaistuminen, sen tuki ja palaute vahvistavat kuntoutujan identiteettiä. Ryhmä toimii yhteisön edellyttämän käyttäytymisen ja asenteiden esikuvana. Sosiaalisella verkostolla yhteisössä

ja sen ulkopuolella on merkittävä vaikutus toipumisprosessissa. Tutkimuksessa todetaan, että usein kuntoutuja ymmärtää kuntoutumisohjelman periaatteet vasta lähdettyään yhteisöstä. Vasta silloin tapahtuu asioiden sisäistäminen ja syvälinen ymmärtäminen. Kuntoutumisen onnistumiseen vaikuttaa myös henkilökunnan toiminta. He vahvistavat vertaisryhmän ymmärrystä yhteisten pelisäntöjen omaksumisessa ja toimivat tukena kuntoutumisprosessissa. Yhteisökasvatuksellisen huume-kuntoutuksen tärkeimmiksi päämääriksi nousevat: raittius, sosiaalisuus ja oikea elämä. (Hännikäinen-Uutelä 2004, 203–206).

Toinen väitöskirjatutkimus on vuonna 2006 valmistunut Arja Ruisniemen *Minäkuvan muutos päihderiippuvuudesta toipumisessa: Tutkimus yhteisöllisestä päihdekuntoutuksesta*. Tutkimus on tehty haastattelemalla kymmentä päihderiippuvais- ta henkilöä, jotka ovat olleet vuoden kestävässä yhteisöllisessä kuntoutuksessa. Tutkimus on tapaustutkimus haastateltavien ihmisten muutosprosessista. Tutki- mustehtävänä on ollut analysoida ja kuvata minäkuvan muutosta riippuvuudesta irtautumisessa. Lisäksi tutkimuksen näkökulmana on ollut yhteisön merkitys päih- deriippuvuudesta toipumisessa. (Ruisniemi 2006, 80–81.) Tutkimustuloksina Ruisniemi esittää, että minäkuvan ja identiteetin muutos näyttävät olevan keskei- siä toipumisprosessissa, ja että kysymys on myös sosiaalisesta kuntoutumisesta, jossa merkittävänä tekijänä on yhteisö. Tutkimuksessa on sovellettu Rom Harren teoriaa psykologisesta avaruudesta ja hänen näkemyksiään minäkuvasta ja identi- teettien rakentumisesta. (Ruisniemi 2006, 242–247.)

Kalevi Kaipio on kirjoittanut yhteisökasvatuksesta jo vuonna 1977 teoksessaan *Antakaa meille mahdollisuus, Johdatus nuorten yhteisökasvatukseen*. Tässä teok- sessa hän esittelee yhteisöhoidon ekologisen mallin, joka kulkee mukana yhteisö- hoidosta tehdyissä tutkimuksissa.

Yhteisöhoidon koulutukseen liittyviä tutkimuksia on tehty yksi, vuonna 1992 Jy- väskylän yliopiston psykologian laitokselle pro gradu *Yhteisöhoidon koulutuksen vaikutukset*. Tutkimuksen tekijät Marjo Matsinen ja Sari Nissinen ovat kartoitta- vassa tutkimuksessaan selvittäneet Jyväskylän Koulutuskeskuksen järjestämän kaksivuotisen yhteisöhoidon koulutuksen vaikutuksia yksilö ja -yhteisötasolla.

Tutkimus on toteutettu kyselylomakkeella koulutuksen viimeisellä jaksolla. Tulosten mukaan koulutettavat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä koulutukseen. Tulosten perusteella suurin osa koulutettavista oli hyvin motivoituneita koulutukseen ja halu itsensä kehittämiseen työssä, kiinnostus yhteisöhoitoon ja halu kehittää työyhteisön toimintatapoja nousivat tutkimuksessa tärkeimmiksi koulutukseen hakutumisen syiksi.

Koulutuksen yksilötason vaikutuksista kouluttajat kokivat edistyneensä terapeutti-  
sissa taidoissaan eniten. Lisäksi he antoivat itselleen korkeimman arvosanan valmiuksissa vaikuttaa yhteisönsä arkipäivän toimintaan. Valmius yhteisön tutkimiseen oli myös tutkimusten tulosten mukaan selvästi lisääntynyt koulutuksen ansiosta. (Matsinen & Nissinen 1992, 90–91.)

Työyhteisötason muutokset ovat tutkimustulosten mukaan vaikeammin todennettavissa kuin yksilötason muutokset. Tutkimustuloksissa koulutettavat toivat esiin, että he ovat oppineet erittelemään työyhteisöjensä toimintatapoja yhteisöhoidollisin käsittein. Tämä ei kuitenkaan tutkijoiden mukaan kerro sinänsä työyhteisössä tapahtuneesta muutoksesta. Jotta voitaisiin todeta koulutuksen vaikuttaneen arkipäivän työhön työyhteisössä, tutkijoiden mukaan se tarkoittaisi oppimisen korkeinta tasoa, eli sitä mikä on jäänyt yhteisöihin eläväksi käytännöksi. Tämän todentamiseen tarvittaisiin uusi kysely jonkin ajan kuluttua. (Matsinen & Nissinen 1992, 96–97.)

#### 4 YHTEISÖHOIDON KOULUTUS

Murto (2006) on esittänyt artikkelissaan että yhteisöhoidollisen mallin säilyttäminen ja kehittäminen vaatii niukentuneiden toimintaedellytysten vuoksi entistä suurempaa koulutuksellista ja ohjauksellista panostusta. Murron mukaan riittävä ymmärrys ja osaaminen yhteisöhoidollisen toiminnan perusteista eivät synny pelkästään yhteisössä työskentelyn ja kokouksiin ja keskusteluihin osallistumisen kautta. Pinnallinen ymmärrys asiasta johtaa Murron mukaan mekaaniseen ja ulkokohtaiseen yhteisöhoidollisten rituaalien toteuttamiseen. Tämä ei palvele asiakkaiden hoitoa ja kuntoutumista. (Murto 2006.)

Mainiemen kuntoutumiskeskuksessa on päätetty hankkia yhteisöhoidon koulutus työntekijöille, joilla ei sitä vielä ole. Käytännössä koulutus tapahtuu siten, että kouluttaja tulee Mainiemeen paikanpäälle ja opiskelu tapahtuu työpaikalla ja työaikana. Aikaisemmin kouluttautuminen on tapahtunut siten, että työntekijät ovat osallistuneet Jyväskylässä kulloinkin meneillä olevaan koulutukseen, jossa on ollut osallistujia useista eri työyhteisöistä. Koulutus Mainiemessä rakentuu siten, että koulutuksen kaksi päiväisiä lähijaksoja on noin kahden kuukauden välein. Lähijaksojen välissä koulutettavat tekevät välitehtävän, joka orientoi seuraavalle jaksolle, pitävät oppimispäiväkirjaa ja lukevat jaksoon liittyvää kirjallisuutta. Oppimispäiväkirjasta kirjoitetaan tiivistelmä kouluttajalle ennen seuraavaa jaksoa. Kouluttaja kommentoi tehtäviä ja antaa palautetta niistä. Välitehtävien ja oppimispäiväkirjan pitämisen tarkoituksena on ylläpitää koulutuksen prosessia ja tukea omaa oppimista. Koulutus etenee yhteisöhoidon lainalaisuuksien mukaan ja mallintaa kokoajan koulutettaville yhteisöhoidon toimintaperiaatteita. Koulutuksen rakenteeseen kuuluvat, kuten yhteisöhoidonkin, yhteisökokoukset ja yhteinen arviointi. Jokainen koulutuspäivä aloitetaan aamukokouksella ryhmänä ja lopetetaan ryhmäkokoukseen. Mukana kulkee elämällä oppimisen malli, jossa eletään ja tehdään, pysähdytään tutkimaan ja suunnataan sen jälkeen uuteen. (Kekkonen 2011.)

Jyväskylän koulutuskeskus on tuottanut yhteisöhoidon koulutusta vuodesta 1986. Vuonna 2011–2012 on käynnistymässä 26. koulutusohjelma. Kouluttajat ovat Suomessa ja ulkomailla tunnustettuja alansa asiantuntijoita. Koulutuksen tavoit-

teena on kouluttaa henkilöitä yhteisökeskeiseen hoito- ja kasvatustyöhön, ongelmien ja ristiriitojen käsittelemiseen, niiden ratkaisemiseen ja yhteisön johtamiseen, kehittämiseen sekä arviointiin. Yhteisöhoidon menetelmät, lainalaisuudet ja yhteisön kehityksen dynamiikka tulevat tutuiksi koulutuksen aikana. Koulutuksella pyritään antamaan valmiudet yhteisön laadulliselle ja tulokselliselle kehittämiselle. Koulutuksessa käsitellään myös, miten henkilökohtaista itsetuntemusta voidaan lisätä ja miten itsetunnon kehittymistä voidaan tukea. Koulutusmetodina on kokemuksellinen ja yhteisöllinen oppiminen. Kahden vuoden koulutus sisältää 20 koulutuspäivää sekä etätehtävät. Koulutuksen lähijaksot kestävät kaksi päivää kerrallaan. Koulutuksen laajuus on 18 opintopistettä. (Jyväskylän koulutuskeskus 2011.)

Koulutusjaksolla tutustutaan yhteisöhoidon teoriaan, tutkimukseen ja käytäntöön. Hoito-, kuntoutus- ja kasvatussuunnitelman laatiminen sekä toiminnan arviointi ja yhteisöllisen kehityksen tutkiminen ovat osa koulutusta. Koulutuksessa perehdytään myös yhteisöhoidon sovelluksiin, kehittämiseen ja toimintamalleihin suhteessa perustehtävään ja tarkastellaan erilaisia valta- ja roolikäsityksiä yhteisössä. Itsetuntemusosassa tarkastellaan omaa toimintaa hoito- ja kasvatustyössä ja perehdytään persoonallisiin merkityksenantotapoihin ja opetellaan kaksikehäistä ajattelumallia. Itsetuntemuksen ja minäkäsitysten yhteyttä tarkastellaan myös suhteessa työssä jaksamiseen. (Jyväskylän koulutuskeskus 2011.)

Opinnäytetyötä varten haastateltiin Mainiemessä tapahtuvan yhteisöhoidon koulutuksen vastuukouluttajaa Reetta Kekkosta, joka kuvasi koulutuksen etenemistä seuraavasti:

Koulutuksen ensimmäisen jakson teemana on yhteisöhoidon aloittaminen. Koulutuksen alussa luodaan yhteiset pelisäännöt ja käydään koulutus pääpiirteissään läpi. Ensimmäisen jakson tärkeä tehtävä on ryhmäytyminen. Ensimmäisellä jaksolla opiskelijoille annetaan välitehtäväksi oman yhteisön tutkiminen ja havainnointi kuinka yhteisöhoidon periaatteet näkyvät yhteisön arjessa. Toisella jaksolla perehdytään yhteisöhoidon historiaan ja kehitykseen ja käynnistetään pienryhmätyöskentely ja yhteistoiminnallisen oppimisen malli, joka jatkuu koko koulutuksen ajan. Toisella jaksolla käynnistetään myös kehittämishanke, jota opiskelijat työs-

tävät koko koulutuksen ajan. Kolmannella jaksolla opiskelijat ovat käyneet tutustumassa Mikkeli-yhteisöön ja syventäneet yhteisöhoitoon teorian opiskelua. Neljännen jakson kantavana teemana ovat yhteisön eri foorumit ja niiden tarkastelu, sekä päätöksen teon tutkiminen omassa yhteisössä. Roolit ja valta on viidennen jakson teema ja silloin opiskelijat tutkivat omaa ja toisten rooleja yhteisössä. Itsetuntemus on kahden seuraavan jakson pääteemana. Tuolloin välitehtävät liittyvät oman toiminnan ja sisäisten merkitysjärjestelmien tutkimiseen ja havainnointiin. Itsetuntemusjaksoja varten opiskelijat kuvaavat myös tapauskuvauksen pienryhmissä käsiteltäväksi. Kaksikehäisyys, eli refleктоiva oppiminen on kahdeksannen ja yhdeksannen jakson teemana. Tuolloin käsitellään erilaisia vuorovaikutustilanteita tapauskuvauksen kautta ja pyritään kääntämään yksikehäistä ajattelua kaksikehäiseksi. Viimeisellä jaksolla käsitellään koulutuksessa olevien kehittämishanketta. Hanke esitellään tuolloin ja sitä arvioidaan yhdessä. (Kekkonen 2011.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön aihe nousi Mainiemen henkilökunnalta yhteisen ideointipäivän tuloksena. Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata Mainiemen kuntoutumiskeskuksen yhteisöhoidon koulutuksessa olevien työntekijöiden kokemuksia Jyväskylän koulutuskeskuksen yhteisöhoidon koulutuksesta.

Kalevi Kaipio on kehittänyt yhteisöhoidon ekologisen mallin jäsentämään yhteisöhoidon teoriaa ja halusimme tässä opinnäytetyössä tutkia koulutuksessa olevien kokemuksia tästä viitekehyksestä tarkastellen.

Tutkimuskysymykseksi rajautui:

*Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan omaa kehitystä ja omaa toimintaa työryhmässä, henkilökuntayhteisön toimintaa sekä koko hoitoyhteisön toimintaa?*

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on, että tutkimustulokset antavat Mainiemeen tietoa siitä kuinka työntekijät kokevat koulutuksen tukevan heitä työssään ja toteuttaessaan yhteisöhoidon menetelmää.

Ryhmähaastattelua varten laadimme Kaipion ekologisen mallin pohjalta neljä teemaa, joita käytettiin keskustelussa. Ryhmähaastattelun teemoina olivat:

*1. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan kunkin omaa persoonallista kehitystä ja hoitotyötä?*

*2. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan kunkin omaa suhdetta työryhmäänsä?*

*3. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen edistävän koko henkilökuntayhteisön toimintaa?*

*4. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan koko hoitoyhteisön toimintaa?*

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksen aineisto kerättiin käyttämällä ryhmähaastattelua menetelmänä. Ryhmähaastatteluun osallistui neljä yhteisöhoidon koulutuksessa olevaa henkilöä. Keskustelun pohjana oli yhteisökasvatuksen ja -hoidon ekologinen malli, josta nousivat haastattelun neljä teemaa. Haastattelu videoitiin ja äänitettiin. Näin varmistettiin aineiston tallentuminen, sekä helpotettiin litterointivaiheessa eri puhujien ja puheenvuorojen vaihtumisen seuraamista. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysiä käyttäen.

### 6.1 Aineistonkeruu

Laadullisen tutkimuksen eettisyyteen liittyy muunmuassa se, että aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa olosuhteissa. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulma ja ääni pääsevät esiin. Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tietoisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Tässä tutkimustavassa suositaan ihmisten tuottamaa tietoa. Lähtökohtana ei ole teorioiden tai hypoteesien testaaminen, vaan yksityiskohtainen ja monipuolinen aineiston tarkastelu. Tutkimuksen tekeminen etenee joustavasti ja tarvittaessa suunnitelmia voidaan muuttaa. Aineistoa käsitellään ainutlaatuisena ja sitä tulkitaan sen mukaan. (Hirsjärvi ym. 2003, 155, 164.) Kananen (2008, 24–25) kuvaa laadullista tutkimusta siten, että sillä pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Hänen käsityksensä mukaan laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita erilaisista merkityksistä, ja siitä miten ihmiset kokevat ja näkevät reaalimaailman. Laadullisia tutkimusmenetelmiä käytettäessä tutkija menee ilmiön pariin kentälle haastattelemaan tai havainnoimaan.

Ryhmähaastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 61) mukaan hyvä vaihtoehto yksilöhaastattelulle. Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite voi olla vapaamuotoinen. Ryhmähaastattelussa osanottajat kommentoivat asiaa spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmi-



östä. Valitsemamme menetelmä tukee yhteisohdollisen yhteisön ideaa ja tapaa tuottaa yhteistä tietoa keskustelemalla ryhmässä.

Tutkijoiden tehtävä haastattelutilanteessa on huolehtia että keskustelu pysyy annetussa aiheessa ja sopivilla interventioilla saada syvennettyä keskustelua. Käyttämämme haastattelu oli strukturoimaton eli avoin haastattelu, jossa haastattelijan päätehtävä on syventää haastateltavien vastauksia ja rakentaa haastattelun jatko niiden varaan (Hirsjärvi & Hurme 2008, 45).

Savonmäki (2007, 66) kirjoittaa väitöskirjassaan ryhmähaastattelun ja ryhmäkeskustelun eroista. Hänen mukaansa keskustelun ja haastattelun ero syntyy ryhmän vuorovaikutuksen luonteesta. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus painottuu vetäjän ja osallistujien välille. Ryhmäkeskustelussa taas vetäjä pysyy tietoisesti taustalla ja avittaa osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta tarjoamalla teemoja keskusteluun. Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä ryhmähaastattelu, joka sanana viittaa tutkimustarkoituksessa järjestettyyn keskustelumuotoiseen tilanteeseen. Savonmäki korostaa että haastattelutilanne voi olla myös oppimistilanne, jossa omien kokemusten muisteleminen ja kertaaminen edesauttaa oppimista.

Valtonen (2005, 223–226) kuvaa ryhmäkeskustelua siten, että se on järjestetty ryhmäkeskustelutilaisuus, johon on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan fokuroidusti, mutta vapaamuotoisesti, tietystä aiheesta, tietyksi ajaksi, yleensä noin kahdeksi tunniksi. Hänen mukaansa vetäjän roolina on tarjoilla teemoja osallistujien keskenään keskusteltavaksi ja kommentoitavaksi. Valtonen kuvaa tyypilliseksi ryhmäkeskustelun käyttötavaksi pyrkimyksen selvittää osallistujien mielipiteitä ja asenteita keskustelun aiheena olevaa ilmiötä kohtaan.

Pienet haastatteluryhmät ovat tutkijan kannalta helpompia hallita ja niihin löytyy helpommin myös osanottajia. Lisäksi pieni ryhmä on miellyttävä myös osallistujille ja se mahdollistaa syvällisempien kokemusten esiintuomisen kuin isossa ryhmässä. (Krueger & Casey 2000, 73–74.)

## 6.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä on yhteisohoidon prosessikoulutuksessa olevat työntekijät. Koulutus oli haastatteluhetkellä puolivälissä. Koulutuksessa mukanaolevista valittiin vapaaehtoisuuteen perustuen neljän hengen ryhmä keskustelemaan. Tutkimuksemme liittyvässä ryhmähaastattelutilanteessa ryhmäläisiä yhdistää yhteinen prosessikoulutus. Siitä on luonteva keskustella ryhmässä ja yhteisen pohdinnan kautta on mahdollista, että syntyy oppimistilanne (Savonmäki 2007, 66).

Haastatteluryhmän kokoonsaaminen tapahtui yhteistyönä Mainiemen yhteyshenkilön kanssa. Haastattelupyyntö lähetettiin sähköpostitse (LIITE 1) kaikille viidelletoista koulutuksessa olevalle työntekijälle ja siinä kerrottiin opinnäytetyöstä ja annettiin haastattelun teemat. Sähköpostissa kerrottiin myös, että haastatteluun otetaan viisi vapaaehtoista osallistujaa. Määräpäivään mennessä ilmoittautui vain kaksi vapaaehtoista. Tämän jälkeen lähetettiin toinen sähköposti, jonka tuloksena saatiin neljä ilmoittautumista ja haastattelu päätettiin järjestää suunnitelman mukaan.

Haastattelu pidettiin Mainiemessä. Haastattelutila järjestettiin siten, että tuolit olivat puolikaassa ja keskustelijoilla oli näin katseyhteys kaikkiin ryhmän jäseniin. Myös haastattelijat istuivat puolikaassa. Tilaan oli asennettu kaksi videota nauhoittamaan ja lisäksi kaksi nauhuria nauhoittamaan keskustelun. Huoneen seinälle oli kirjoitettu isolle fläppitaululle keskustelun teemat näkyviin.

Ryhmän jäsenten kanssa sovittiin, että haastattelussa pidetään tauko noin tunnin kuluttua haastattelun aloittamisesta. Sovittiin myös siitä, että jos tauon aikana tulee keskusteluissa esiin jotakin haastatteluteemoihin liittyvää, se jaetaan tauon jälkeen ryhmässä. Keskustelutilanne oli rento ja vapautunut, eivätkä nauhurit ja videot häirinneet keskustelua. Keskustelu eteni siten, että neljää eri teemaa käsiteltiin päällekkäin, ei järjestyksessä. Tämä tuntui luontevalta, eikä sitä ollut tarpeen muuttaa. Haastattelu kesti yhteensä kaksi tuntia ja haastattelun lopuksi ryhmässä arvioitiin haastattelutilannetta.

### 6.3 Aineiston analyysi

Aineistonlähtöistä sisällönanalyysin menetelmää käytetään varsinkin silloin, kun mikään muu menetelmä ei sellaisenaan sovi oman aineiston analyysiin, vaan analyysiprosessissa halutaan hyödyntää luovasti erilaisia tapoja järjestää, luokitella ja kuvata tutkittavaa ilmiötä. Menetelmän toteuttamiseen ei ole olemassa yksityiskohtaisia sääntöjä. Jokainen tutkija kehittää oman luokittelujärjestelmänsä, joka sopii parhaiten tutkijan aineiston käsittelemiseen. Analyysin tavoitteena on rakentaa järjestelmällinen, kattava ja tiivistetty kuvaus tutkittavasta kohteesta. Analyysin lopputuloksena tuotetaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä tai malleja, mutta ei pyritä tilastolliseen yleistämiseen. (Kygäs & Vanhanen 1999, 4.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan keskittyä myös pieneen määrään aineistoa ja se pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti (Eskola & Suoranta 2000, 18). Aineiston analysointi aloitettiin haastatteluaineistoon tutustumisella. Haastatteluaineistoon tutustuttiin kuuntelemalla aineisto useaan kertaan. Tämän jälkeen ryhmähaastatteluaineisto litteroitiin eli kirjoitettiin haastattelutekstiksi. Litteroinnin jälkeen haastatteluteksti tarkistettiin kuuntelemalla haastattelut vielä kertaalleen tehden samalla tarkennuksia epäselviksi jääneisiin kohtiin. Tämän jälkeen aloitettiin sisällönanalyysi. Sisällönanalyysillä aineisto järjestetään selkeään ja tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää tietoa. Lisäksi analyysillä pyritään saamaan uutta tietoa tutkittavasta asiasta. (Eskola & Suoranta 2000, 137.)

Sisällönanalyysi aloitettiin aineiston redusoinnilla, eli aineiston pelkistämällä Tuomen ja Sarajärven (2009) ohjeiden mukaan. Pelkistettäessä aineistosta karsitaan epäolennainen tieto pois. Aineiston pelkistämistä ohjasivat tutkimuskysymykset, joiden mukaan aineistosta etsittiin olennaiset asiat ja merkittiin ne eri väreillä. Seuraavaksi aineisto klusteroitiin, eli ryhmiteltiin ja aineistosta etsittiin samankaltasuuksia. Tuomen ja Sarajärven (2009) ohjeiden mukaan samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistettiin luokiksi ja nimettiin ne sisältöä kuvaavalla nimellä. Seuraavassa vaiheessa tehtiin abstrahointi, eli teoreettisten käsitteiden luominen. Tämä tarkoittaa että käsitteellistämässä edetään alkuperäisilmauksista kohti teo-

reettisiä käsitteitä ja johtopäätöksiä. Abstrahointia jatketaan niin kauan kunnes saadaan aikaan yhdistäviä luokkia. Lopputuloksena saadaan vastaus tutkimuskysymykseen. (Tuomi ym. 2009, 111 – 114.) Sisällönanalyysin tuloksena tutkimuskysymykset asetettiin yhdistäviksi kategorioiksi. Haastatteluaineiston alkuperäisilmaukset jaoteltiin neljään eri ryhmään haastatteluteemojen ja tutkimuskysymysten mukaan. Aineiston analyysia helpotettiin käyttämällä neljää eri väriä siten, että jokainen teema sai oman värinsä. Aineiston teemoittain järjestelyn jälkeen muodostettiin alkuperäisilmauksista pelkistettyjä ilmaisuja. Pelkistetyistä ilmaisuista muodostettiin niitä yhdistelemällä alaluokkia. Alla olevassa taulukossa (KUVIO 2) on muutama esimerkki siitä kuinka alkuperäisistä ilmaisuista muodostettiin pelkistettyjä ilmaisuja ja niistä edelleen alaluokka.

<b>Alkuperäiset ilmaisut</b>	<b>Pelkistetyt ilmaisut</b>	<b>Alaluokka</b>
<p><i>Kun se on se prosessi tavallaan, et se ei oo se, et sä käyt sen koulutuksen tavallaan, vaan se elää ja on olemassa meissä.</i></p> <p><i>On se niin iso sellanen prosessi, et sitä niinku tavallaan koko elämää prosessoi myöskin tän koulutuksen myötä.</i></p> <p><i>Mä olen huomannut tota ihan samaa, että itsessä tapahtuu niin suuria muutoksia, prosessi on käynnissä koko ajan.</i></p>	<p>Koulutusprosessi elää</p> <p>Oman elämän prosessointi</p> <p>Itsessä tapahtuu muutoksia</p>	<p><b>Koulutusprosessissa oleminen</b></p>

KUVIO 2. Koulutusprosessissa oleminen

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta omaan persoonalliseen kehitykseen ja hoitotyöhön

Kaipion ekologisen mallin ensimmäinen taso on yksilö. Tutkimuskysymyksistä ensimmäinen liittyy yksilötason kokemuksiin koulutuksesta.

Tämän tutkimuskysymyksen alle muodostui viisi alaluokkaa ja kaksi pääluokkaa.

Nämä luokat on esitetty allaolevassa taulukossa (KUVIO 3).

Alaluokka	Pääluokka	Yläkategoria
Koulutusprosessissa oleminen	Oma kehitys	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta omaan persoonalliseen kehitykseen ja hoitotyöhön
Yhteisöllisyyden tunnistaminen		
Teorian tuoma varmuus	Yhteisöhoidon perusteet	
Itsetuntemuksen lisääntyminen		
Yhteisöllisen ajattelun kypsyminen		

KUVIO 3. Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta omaan persoonalliseen kehitykseen ja hoitotyöhön

### 7.1.1 Oma kehitys

Haastateltavat keskustelivat ryhmässä paljon *koulutusprosessissa olemisesta*. Prosessi kuvattiin hyvin kokonaisvaltaiseksi ja elämän kaikille alueille ulottuvaksi. Tähän prosessiin liitettiin myös jo eletyn elämän käsittely. Haastattelutilanteessa tuotiin esiin oman elämänhistorian tarkastelu koulutusprosessin aikana. Haastateltavat toivat esiin, että koulutusprosessissa oleminen jatkuu muunakin aikana kuin koulutuksen lähijaksoilla, ja että muutosta ei voi lopettaa siviilielämään siirtäessä.

*Kun se on se prosessi tavallaan, et se ei oo se, et sä käyt sen koulutuksen tavallaan, vaan se elää ja on olemassa meissä.*

*On se niin iso sellanen prosessi, et sitä niinku tavallaan koko elämää prosessoit myöskin tän koulutuksen myötä.*

*Mä olen huomannut tota ihan samaa, että itsessä tapahtuu niin suuria muutoksia, prosessi on käynnissä koko ajan.*

Haastateltavat pohtivat koulutusprosessin aikana tapahtuvia muutoksia itsessään. Muutoksia kuvattiin koulutuksessa kasvamisena ja ajatustavan muutoksena. Haastateltavat kokivat, että muutokset ovat nähtävissä myös muilla elämänalueilla kuin työelämässä.

*Kyllä se sen ajattelun jotenki muuttaa sillätavalla, kun aattelee, et se on se iso prosessi mitä käydään, niin ei sitä tosiaankaan voi sulkea pois silloin kun kello on 16 ja lähdetään töistä.*

*Eihän se voi olla vaikuttamatta omaan persoonaan ja tapaan tehdä työtä ja ajatella asioista, et kylhän se sit näkyy töissä ja näkyy varmasti tuolla kotona.*

Haastateltavat toivat esiin koulutuksen aikana tapahtuneen *yhteisöllisyyden tunnistamisen* kehittymisen. He ovat koulutuksen aikana joutuneet pohtimaan miten kukin ymmärtää yhteisöllisyyden ja kuinka se näkyy omalla työpaikalla. Haastateltavat kokivat että heidän kykynsä tunnistaa yhteisöllisyyttä ja arvioida sen tilaa on

koulutuksen aikana kehittynyt. Haastateltavat toivat esiin, että koulutuksen aikana yhteisöllisyyden arviointi muuallakin kuin omassa yhteisössä on lisääntynyt. Keskustelussa tuli esiin se, kuinka haastateltavat ovat oppineet huomaamaan eroja eri yhteisöjen välillä ja kuinka asiakaskunta vaikuttaa yhteisöön. Yhteisö toimii eri tavalla silloin kun asiakkaina ovat lapset tai aikuiset.

*Niin me nähdään niitä toisia yhteisöjä, joissa puhutaan yhteisöllisyydestä, ja me ei nähdä välttämättä ollenkaan että siellä sellaista on.*

*Ni kyl sitä sitte ku törmää niihin juttuihin, niin et joo me toimitaan yhteisöllisesti, pysähtyy miettimään et hetkinen, miten se sit näkyy se, et te toimitte yhteisöllisesti?*

### 7.1.2 Yhteisöhoidon perusteet

Ryhmäkeskustelussa pohdittiin *teorian tuomaa varmuutta* työskentelyyn. Teorian tuoma tuki käytännön työssä koettiin tärkeänä. Yhteisöhoidon teoreettinen ymmärtäminen ja teorian käytäntöön soveltaminen koettiin omaa toimintaa vahvistavana. Haastateltavat kokivat että teoriaan pohjaten on mahdollista peilata ja arvioida omaa ja koko yhteisön toimintaa.

*Koulutuksen myötä saa sen teoriapohjan. Niin tulee ainakin itelle semmosia loksahduskohtia. Ja et miks mä toimin niin kuin toimin.*

*Se semmoinen varmuushan sieltä tulee siihen että mitä sä teet.*

*Se että meillä on teoriapohja kaikilla, me uskalletaan olla eri mieltä ja perustella sitä yhteisöllisyydellä ja yhteisöhoidon menetelmillä.*

Eniten keskustelua tässä kategoriassa syntyi koulutuksen aikana heränneistä *itsetuntemuksen lisääntymiseen* liittyvistä asioista. Prosessikoulutuksen koettiin haastaneen henkilöt syvälliseen itsetutkiskeluun. Itsetuntemuksen lisääntymisellä nähtiin vahva yhteys yhteisöllisyyden ymmärtämiseen ja sisäistämiseen. Ryhmäkeskustelussa tuotiin esiin oman historian ymmärtämisen ja omien kipupisteiden tunnistamisen tärkeys. Haastateltavat toivat esiin koulutuksen myötä syntyneen herk-

kyiden peilata asioita ja toimintaa oman itsen ja oman henkilöhistorian kautta. Tätä prosessia kuvattiin myös ajoittain raskaaksi ja haastavaksi. Haastateltavien kokemukset yhteisöhoidon opiskelusta eroavat heidän aikaisemmista opiskelukokemuksistaan. He kokevat, että yhteisöhoidon koulutus on sisältöltään sen tyyppinen, että asiat täytyy peilata itsensä kautta jotta ne voi oppia ja omaksua.

*Tossa koulutuksessa pohtii niin paljon niitä omia juttuja ja semmosia et siin niinku tarviiki lyöä itensä silleen likoon.*

*Et ku on pohdittu näitä omia taustoja myöskin aika syvällisesti, niin sit avautuu sitä ymmärrystä ajattelulle, et miks jostakin ajattelee jollakin tavalla. Et just sieltä omasta historiasta tulee juttuja, jotka vaikuttaa meihin.*

*Et se lähtee sieltä meidän sisältä ja opitaan ajattelemaan yhteisöllisesti ja toimimaan sen mukaan.*

*Et kyl aikamoisia yllätyksiä nousee sieltä. Et ei niinku kauheen helpolla olla päästy tossa koulutuksessa. Se vaan vie ajatusta eteenpäin ja sit kaivellaan niitä. Yllättäin olen löytänyt itsestä kipupisteitä, joita en edes tiennyet et mul on.*

*Yhteisöllisen ajattelun kypsyminen* kuvattiin haastattelussa prosessina, joka etenee pikkuhiljaa. Koulutuksen aikana työntekijät soveltavat oppimaansa teoriaa käytäntöön ja samalla yhteisöllinen ajattelu kypsyy ja kehittyy. Haastateltavat kuvasivat huomanneensa muutoksia omassa toiminnassaan ja ajattelussaan koulutuksen myötä. He kuvasivat muutosten tunnistamisen olevan myös osa yhteisöllisen ajattelun kypsymistä. Yhteisöhoidon teoria koettiin asiaksi, joka vaatii sisäistyäkseen aikaa ja tietoista työstämistä. Koulutuksen prosessimaisuus koettiin hyvänä, koska se antaa mahdollisuuden harjoitella teoriaa käytännössä. Koulutusjaksojen aikana voidaan käsitellä käytännöstä nousevia asioita ja yhdessä syventää yhteisöllistä ajattelua. Haastateltavat kuvasivat merkittäväksi oppimiskokemukseksi kaksikehällisen ajattelun. He kuvasivat sen myös vaikeaksi ja harjoittelua vaativaksi.

*Monta kertaa huomaamatta sussa on tapahtunut jotakin ja ihmettelet et hetkinen, enhän mä tällaisessa tilanteessa näin olis sanonut tai toiminut tai jotenki asiaa lähteny sitä kautta selittämään mitä nyt tulee tehtyä.*



*Ni se onki sit taas taito et toimis kaksikehäisesti. Et se pitäis taas sisäistä että sitä sortuu niin helposti siihen yksikehäisyyteen.*

*Mut toi kaksikehäisyys vaatii aivan älyttömästi harjoittelua. Se ei riitä et sen lukee ja aijaa, tää menee tällain, vaan meillä täytyy olla paikkoja jossa kokeilla sitä.*

## 7.2 Työntekijöiden kokemuksia yhteisohoidon koulutuksen tuesta suhteessa omaan työryhmään

Osana ekologista mallia ja yksilöllistä kehitystä nähdään oma toiminta työryhmässä. Toisessa tutkimuskysymyksessä kysyttiin koulutuksessa olevien kokemuksia koulutuksen tuomasta tuesta suhteessa omaan työryhmään.

Tämän tutkimuskysymyksen alle muodostui kolme alaluokkaa ja kaksi pääluokkaa. Nämä luokat on esitetty allaolevassa taulukossa (KUVIO 4).

Alaluokka	Päälouokka	Yläkategoria
Ammatillisuuden kehittyminen	Oma ammatitaito ja ammatillisuus	Työntekijöiden kokemuksia yhteisohoidon koulutuksen tuesta suhteessa omaan työryhmään
Vuorovaikutustaitojen kehittyminen	Työryhmän jäsenyys	
Työryhmässä toimiminen		

KUVIO 4. Työntekijöiden kokemuksia yhteisohoidon koulutuksen tuesta suhteessa omaan työryhmään

### 7.2.1 Oma ammattitaito ja ammatillisuus

Haastateltavat keskustelivat paljon *ammatillisesta kehittämisestään*.

Koulutuksen myötä haastateltavat kokivat saavuttavansa ammatillisen tasavertaisuuden aikaisemmin koulutuksessa olleiden kanssa. Koulutus on tuonut heidät samalle viivalle toisten kanssa ja he voivat liittyä työyhteisöön ammatillisesti samanvertaisina kuin muut. Oman ammattitaidon kehittyminen koulutusprosessin aikana on tuonut varmuutta jakaa omaa tietotaitoaan ja toisaalta kysyä apua toisilta.

*Eli me päästään samalle viivalle niiden kanssa, jotka on aiemmin koulutautuneet siihen. Rooli on muuttunut.*

*Ehkä mun mielestä se, että uskaltaa yhä enemmän olla itse ja on se oma tietotaito, jonka antaa toisten käyttöön, mutta voi myös sanoa: en osaa, en tiedä, auta.*

### 7.2.2 Työryhmän jäsenyys

*Vuorovaikutustaitojen kehittyminen* koulutuksen aikana on auttanut haastateltavien kokemusten mukaan merkittävästi työryhmässä toimimista. Haastateltavat kokivat että vuorovaikutus työtovereiden kanssa on parantunut monella tavalla. Omien ajatusten ja tunteiden ilmaiseminen on muuttunut rohkeammaksi ja avoimemmaksi ja asioiden puheeksi ottaminen työryhmässä on lisääntynyt. Myös asioiden käsittely pieninä caseina on lisääntynyt. Vuorovaikutustaitojen paraneminen on lisännyt luottamusta työryhmässä ja mahdollistaa myös avun pyytämisen toisilta.

*Se, että ottaa asioita helpommin puheeksi. Yhä enemmän tehdään porukalla sitten niitä pieniä caseja.*

*Koulutuksen myötä osaa sanoa että: sori, en mä tätä näin tarkoittanut, sanoin sen väärällä tavalla.*

*Ja onhan toi koulutus antanut sellaista rohkeuttakin ja just se avoimuus mikä yhteisöllisyyteen kuuluu on tuonut sitä semmosta, että uskaltaa olla avoimempia, sitä semmosta rohkeutta ja luottamusta.*

*Se avun pyytäminen on tullut uutta, jota en olis ikinä voinu kuvitella et meen selittää, et tuu nyt jeesaan mua tän kanssa.*

Haastatteluryhmässä koettiin, että koulutus on tukenut omaa *toimintaa työryhmässä*. Haastateltavat kuvasivat että yhteisten toimintatapojen tarkastelu, arviointi ja tarvittaessa muuttaminen ovat tulleet luontevaksi osaksi työryhmän toimintaa. Koulutuksen myötä jatkuva oman ja työryhmän toiminnan reflektointi on tullut osaksi arkipäivää. Myös oman osuuden ymmärtäminen työryhmän toiminnassa on selkeytynyt ja luottamus työtovereihin ja työryhmän toimintaan on parantunut.

*Että onks tässä nyt jotain muitakin vaihtoehtoja ja voidaanko me kattoa toisen kerran.*

*Et tää ei oookaan mikään sooloilulaji, vaan kaikki nivoutuu ja kaikella on joku yhteys johonki asiaan. Hirveen monimuotoiseksi muuttunut moni asia.*

*Et mun mielestä me enemmän palataan niihin: et hei mä kuulin tän asian tällä tavalla, tarkoittiko oikeesti näin?*

*Et siihenhän se perustuu et voi luottaa työtoveriin ja sit voi olla avoin.*

### 7.3 Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta henkilökuntayhteisön toimintaan

Kaipion ekologisen mallin yhden tason muodostaa henkilökuntayhteisö, jonka toiminta nähdään merkityksellisenä koko hoitoyhteisön toiminnassa.

Tämän tutkimuskysymyksen alle muodostui neljä alaluokkaa ja kaksi yläluokkaa.

Nämä luokat on esitetty allaolevassa taulukossa (KUVIO 5).

Alaluokka	Pääloukka	Yläkategoria
Henkilökuntayhteisön toiminnan kehittyminen	Henkilökuntayhteisön toiminta, arviointi ja kehittäminen	Työntekijöiden kokemuksia yhteishoidon koulutuksen tuesta henkilökuntayhteisön toimintaan
Yhteisen koulutusprosessin arviointi		
Vuorovaikutus henkilökuntayhteisössä	Yksilönä henkilökuntayhteisössä	
Oma yksilöllisyys yhteisössä		

KUVIO 5. Työntekijöiden kokemuksia yhteishoidon koulutuksen tuesta henkilökuntayhteisön toimintaan.

### 7.3.1 Henkilökuntayhteisön toiminta, arviointi ja kehittäminen

*Henkilökuntayhteisön toiminnan kehittyminen* nousi yhteiseksi keskusteluaiheeksi ryhmähaastattelutilanteessa. Haastateltavat toivat esiin kuinka koulutuksen aikana on videoitu henkilökunnan palavereita oppimistarkoituksessa. Palavereiden yhteinen arviointi pienryhmissä on antanut mahdollisuuden kehittää kokouskäytäntöjä. Haastateltavat toivat esiin myös hyvien toimintatapojen jakamisen yhteisössä. Heidän mukaansa koulutuksen myötä kokemusten vaihtaminen erilaisista toimintatavoista on eri yhteisöjen välillä lisääntynyt. Keskustelun lisääntyessä on ollut myös mahdollista yhtenäistää henkilökuntayhteisön toimintalinjoja ja tämä on lisännyt yhteenkuuluvuuden tunnetta yhteisössä. Henkilökuntayhteisön toiminnan kehittymisen ja keskinäisen luottamuksen lisääntymisen myötä työntekijöillä on luottamus yhteisön toimimiseen. He kuvaavat sitä joustavuuden lisääntymisenä, toiseen yhteisöön siirtymisen helpottumisena ja uskona siihen, että työt tulevat tehdyksi riippumatta siitä kuka on työvuorossa. Haastateltavien mukaan henkilökuntayhteisön toiminnan kehittyminen näkyy myös työtehtävien tasapuolisena jakautumisena työntekijöiden kesken.

*ku on kattonu niitä videoita niistä meidän henkilökunnan palavereista, kun me ollaan niitä videoitu ja sit pienryhmissä käyty läpi, niin on meillä vielä paljon petraamisen varaa.*

*Mut ite mä ainakin koen, et mulle on ihan samantekevaa ketkä meistä on täällä töissä, niin se työ jatkuu kuitenkin.*

*Tää meidän yhteisöhoidon koulutus näkyy sellaisessa että on ainakin osittain vaikuttanut joustavuuteen, että on helpompi mennä toiseen yhteisöön töihin kuin aikaisemmin.*

Haastateltavat arvioivat yhteistä koulutusprosessia ja sen tuomaa hyötyä koko henkilökuntayhteisölle. Koulutus toteutetaan nyt ensimmäistä kertaa Mainiemessä ja siihen osallistuu enemmän työntekijöitä kuin aikaisemmin. Aikaisemmin koulutukseen on lähtenyt Mainiemestä vain muutama henkilö kerrallaan ja koulutus on järjestetty Jyväskylässä siten, että siihen on osallistunut henkilöitä eri yhteisöistä. Haastateltavat toivat esiin tyytyväisyytensä siihen, että heitä on nyt useita koulutuksessa yhtä aikaa ja että koulutus järjestetään Mainiemessä. Tämä koettiin prosessia jouduttavana ja siinä mielessä helpottavana, että koulutuksessa olevat tuntevat toisensa ja kaikki tietävät Mainiemen arjen. Haastateltavat toivat esiin, että on etu kun koulutuksessa voidaan käyttää oikeita esimerkkitapauksia omasta yhteisöstä ja opittua voidaan soveltaa saman tien käytäntöön. Haastatteluryhmässä pohdittiin myös sitä, että tässä koulutuksessa oppiminen toisissa yhteisöissä työskenteleviltä jää puuttumaan. Se olisi haastateltavien mukaan saattanut laajentaa näkökulmaa.

*Et se väkisinkin edistää koko henkilökuntayhteisön toimintaa, koska meitä on paljon.*

*ja kun on niitä päiväkirjan kirjottamisia ja tehtäviä, joita voidaan sitten myös ohimennen mieltä yhdessä.*

*Me ollaan koko ajan voitu puhua ihan oikeilla esimerkeillä ja siitä mitä meillä tapahtuu täällä oikeesti.*

*Mut me tunnetaan toisemme ja tiedetään mitä meillä tapahtuu arjessa, niin mä uskon, että se on ollut sellanen asia mikä meitä on jouduttanut tässä prosessissa.*

### 7.3.2 Yksilönä henkilökuntayhteisössä

*Vuorovaikutus henkilökuntayhteisössä* on koulutuksessa olevien mukaan lisääntynyt. Henkilökuntayhteisön yhteiset keskustelut yhteisöllisyydestä ja yhteisöllisen ajattelun sisäistämisestä koetaan tärkeinä ja omaa oppimista edistävinä. Oppiminen yhteisössä ja yhteisön tuella koettiin tärkeäksi ja tärkeänä pidettiin myös ajan antaminen oppimiselle. Oppiminen elämisen kautta nähtiin merkityksellisenä. Avoimuuden lisääntymisen henkilökuntayhteisössä nähtiin edistävän myös puheeksi ottamista ja ongelmien käsittelyä.

*Me aina pohditaan, että mitä se oikein tarkoittaa.*

*Mun mielestä me keskustellaan henkilökuntana paljon enemmän.*

*Et antaa itelleen ja toisille aikaa siihen, et kokeillaan ja opitaan sen elämisen kautta.*

*Oma yksilöllisyys yhteisössä* nousi ryhmäkeskustelun yhdeksi aiheeksi. Haastateltavat kokivat, että yhteisöhoidon koulutuksen avulla he ovat oppineet ymmärtämään omaa rooliaan ja toisten rooleja yhteisössä. Esimerkkinä mainittiin puheeksiottaminen ongelmatilanteessa. Jokaisella työntekijällä on vastuu ja mahdollisuus olla puheeksiottaja. Heidän kokemuksensa mukaan tietoisuus rooleista on tuonut myös mahdollisuuden kokeilla erilaisia rooleja yhteisössä. Haastateltavat toivat esiin, että ymmärrys erilaisista persoonista työyhteisössä on lisääntynyt ja erilaisuus nähdään rikkautena ja sille on tilaa.

Koulutus on tuonut haastateltaville tukea ammattirooliin ja se on auttanut rajaamaan ja selkeyttämään ammatillisuutta. Myös oma ja koko yhteisön perustehtävä on koulutuksen aikana vahvistunut ja tämän kautta sitoutuminen yhteisöhoitoon.

*Ne roolit, et ne on aikalailla henkilöityny joihinki ihmisiin tääl töissä, niihin ketkä ottaa asiat esille.*

*Se et siin voi olla oma persoona siin isossa joukossa.*

*Nyt niinku selkeytyy koko ajan, et mitä on ammatillisuus.*

*Meillä on sama tavoite täällä jokaisella, me ollaan jostakin syystä täällä jokainen, ja myydään sitä työpanosta tänne, niinku sen saman syyn takia.*

#### 7.4 Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta koko hoitoyhteisön toimintaan

Ekologisen mallin mukaan hoitoyhteisön muodostavat vertaisryhmä ja henkilökuntayhteisö.

Tämän tutkimuskysymyksen alle muodostui kaksi alaluokkaa ja yksi pääluokka.

Nämä luokat on esitetty allaolevassa taulukossa (KUVIO 6).

Alaluokka	Pääluokka	Yläkategoria
Yhteisöhoidon periaatteet	Yhteisöhoidon toteuttaminen	Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta koko hoitoyhteisön toimintaan
Arviointi ja reflektointi		

KUVIO 6. Työntekijöiden kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksen tuesta koko hoitoyhteisön toimintaan

##### 7.4.1 Yhteisöhoidon toteuttaminen

Haastatteluryhmässä haastateltavat keskustelivat *yhteisöhoidon periaatteista*.

Koulutuksen aikana työntekijät ovat kokeneet teoreettisen tietopohjan yhteisöhoidosta syventyneen. Heidän kokemuksensa mukaan on tärkeätä, että kaikilla työntekijöillä on sama teoretieto, jotta he voivat tuoda sen koko hoitoyhteisön käyttöön. Yhteisöhoidon periaatteista mainittiin yhteisöllinen päätöksenteko, jota toteutetaan sekä Mainiemikokouksissa että pieniyhteisöissä. Yhteisölliseen päätöksentekoon liittyy myös oleellisesti päätöksiin sitoutuminen, joka syntyy päätöksenteko prosessin myötä. Työntekijät toivat esiin, että ilman yhteisöhoidon periaatteiden ymmärtämistä teoriassa, on vaikeaa perustella erilaisia käytäntöjä arjessa.

Myös palautteen antaminen ja saaminen nousi esiin merkittävänä yhteisöhoidon

periaatteena. Haastateltavat toivat esiin, että palautteen antamisesta tulee osa arkea ja että koulutusprosessin aikana tätä harjoitellaan myös jatkuvasti.

*Arviointi ja reflektointi* ovat osa koko hoitoyhteisön toimintaa. Haastateltavat toivat esiin, että koulutusprosessi on tukenut heitä koko hoitoyhteisön toiminnan arvioinnissa ja reflektoinnissa ja avartanut heidän näkökulmaansa koskemaan koko talon toimintaa. Esimerkkinä mainittiin vierailu Mikkeliyhteisössä, jonka jälkeen koulutuksessa olevat pohtivat ja arvioivat sitä kuinka paljon Mainiemessä voitaisiin ottaa asiakkaita mukaan eri toimintoihin. Tästä konkreettina esimerkkinä mainittiin opiskelijoiden vastaanotto Mainiemeen ja että voisiko tämän hoitaa ilman työntekijän läsnäoloa. Tämän tyyppisissä tilanteissa haastateltavien mukaan haasteeksi nousevat lyhyet hoitoajat, jolloin kyseisten toimintapojen käytäntöön tuomiseen on vain vähän aikaa.

*Päätöksenteko, et se ei ole mun mielipide, et se asia on päätetty näin. Vaan että kaikki saa sanoa siihen sanansa ja me valitaan sitten niistä yhteisellä päätöksellä. Ja että siihen päätökseen sitoudutaan.*

*Sitä on yhteisöllisyyden vaaliminen myös, et pidetään päätöksistä kiinni ja muistetaan miten ne päätökset on syntyneet.*

*Ja tää palautteen saaminen ja antaminen. Sehän on ihan älyttömän tärkeä ja sitä pitää kerrata ja opetella jatkuvasti.*

*ja sit siihen hoitoyhteisöön se näkyy sit varmuutena, asioita tulee paljon enemmän vielä perusteltua vielä niinku selvästi yhteisöllisyyden nimissä asiakkaalle.*

## 7.5 Yhteenveto

Seuraavaksi käsitellään opinnäytetyön tuloksia ja peilataan niitä teorian tietoon. Tutkimuskysymykset pohjautuivat yhteisökasvatuksen ekologiseen malliin, jonka mukaan ne jaettiin neljään tasoon tarkasteltaviksi. Tutkimuksessa oli tavoitteena kerätä työntekijöiden yksilöllisiä ja henkilökohtaisia kokemuksia yhteisöhoidon koulutusprosessin aikana. Jokaisen haastateltavan kokemus on ollut yhtä arvokas ja tärkeä, eikä opinnäytetyössä ole arvotettu oikeita tai vääriä kokemuksia. Ylei-



senä johtopäätöksenä voidaan todeta, että yhteisohoidon koulutus on tukenut koulutuksessa olevia monella tasolla ja antanut heille työkaluja arjen työn toteuttamiseen.

Haastateltavat kokivat että yhteisohoidon koulutus kehittää heitä omassa kasvunsa ja tukee heitä hoitotyön tekemisessä. Koulutus on saattanut haastateltavat voimakkaaseen itsetutkiskeluprosessiin. Se on avannut heille uusia näkökulmia omaan toimintaan ja sen tarkasteluun. Prosessia pidettiin hyvin kokonaisvaltaisesti, muillekin elämän osa-alueille ulottuvana ja ajoittain myös haastavana.

Kaipion (1999, 172–173) mukaan hyvän kasvattajan perusominaisuuksiin kuuluu jatkuva uuden oppiminen, oma kasvaminen ja muuntautuminen hoito- tai kasvatustyhteisössä tapahtuvien tilanteiden mukaan. Kasvattajan persoonallisuuden ydin on hyvä itseluottamus ja myönteinen minäkäsitys. Näiden varassa hän pystyy luomaan aidon, avoimen ja tasavertaisen suhteen kasvatettaviin. Kaipio kiteyttää kasvattajan yksilölliset taitovaatimukset kolmeen pääalueeseen. Ne ovat kyky hallita ryhmää ja sen prosesseja, ohjata ja kasvattaa yksilöitä ja kyky toimia kasvattajayhteisön jäsenenä.

Kaksikehäisen ajattelun oppiminen oli tutkimustulosten mukaan tärkeä oppimiskokemus, joka vaatii paljon harjoittelua. Se on tärkeä osa yhteisohoidon ajattelua ja sen omaksuminen koettiin osana omaa kehittymistä.

Kaipio (1999, 41–42) kirjoittaa kaksikehäisestä oppimisesta, että se on reflektiivaa oppimista. Siinä keskustelun ja erilaisten näkemysten esittelyn kautta voidaan kyseenalaistaa vallitsevaa ajattelua, asioita ja itsestäänselvyksiä. Kaipion mukaan kaksikehäisellä oppimisella voidaan tuottaa uusia toimintamalleja ja ratkaisuja yhteisöjen ongelmiin ja kehityksiperustaksi.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksissa ilmenee, että haastateltavat ovat saaneet koulutuksen aikana teoreettista tietoa yhteisohidosta ja se auttaa heitä toimimaan yhteisohoidon periaatteiden mukaan. Myös Matsinen & Nissinen (1992) tuovat esiin tutkimustuloksissaan, että koulutuksessa olleet kokivat edistyneensä terapeuttisissa taidoissa eniten. Samassa tutkimuksessa koulutuksessa olleet kokivat

saaneensa valmiuksia vaikuttaa yhteisönsä arkipäivän toimintaan. Nämä tutkimustulokset ovat samansuuntaisia kuin tämän opinnäytetyön tulokset.

Kaipio (1999, 157–158) kuvaa ekologisessa mallissaan sitä, kuinka kasvattajat muodostavat yksilöinä yhden ekologisten mallin tason. Se, kuinka he yksilöinä toimivat ja ovat kasvatusyhteisön jäseniä, on osa yhteisökasvatuksen kokonaisuutta.

Tutkimustulosten mukaan haastateltavien ammatillisuus on koulutuksen aikana selkiytynyt ja ammattitaidon jakaminen työryhmässä on lisääntynyt. He kokivat vuorovaikutustaitojen kehittyneen, ja sitä kautta oman suhteensa työryhmään parantuneen. Tutkimustulosten mukaan omien tunteiden ja ajatusten ilmaiseminen työryhmässä on lisääntynyt. Myös epäselviin tilanteisiin palaaminen ja viestien ymmärtämisen tarkistaminen ovat lisääntyneet. Koulutus on tutkimustulosten mukaan auttanut haastateltavia sisäistämään oman paikkansa ja oman osuutensa työryhmän jäsenenä.

Kaipion (1999, 165, 206) ekologisessa mallissa yhden tason muodostaa henkilökuntayhteisö. Tältä ryhmältä edellytetään sitoutumista johdonmukaisiin toimintalinjoihin ja –tapoihin. Sitoutumisen ymmärtäminen ja kokeminen yhteisellä tavalla opitaan ja määritellään yhdessä. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa, jossa syntyy yhteinen todellisuuskäsitys.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että koulutuksen myötä henkilökuntayhteisön toiminnan koetaan yhtenäistyneen. Tähän vaikuttavat lisääntynyt vuorovaikutus henkilökuntayhteisössä, keskinäinen luottamus ja avoimuus, sekä yhteinen toiminnan kehittäminen ja arviointi. Tutkimustuloksissa tuli esiin koulutuksen aikana käynnistetty kehittämishanke. Hanke on koulutuksessa olevien työntekijöiden yhdessä valitsema kehittämiskohde Mainiemessä. Kehittämishankkeessa tarkastellaan henkilökuntayhteisön palaverikäytäntöjä. Haastateltavat uskoivat hankkeen olevan hyödyllinen ja tarpeellinen Mainiemen palaverikäytäntöjä kehitettäessä. Yksilöllisyys henkilökuntayhteisössä koettiin tutkimustulosten mukaan arvokkaana.

Jokaisella yksilöllä on annettavaa yhteisön toimintaan ja yksilöllisyyteen suhtautaan sallivasti.

Murron (1997, 199) mukaan henkilöstön yhtenäisyys joutuu usein kovalle koetukselle. Henkilökunnan tapa ratkoa ja käsitellä ongelmia joko kiinteyttää tai hajottaa henkilökuntayhteisöä.

Kaipion (1999, 210–211) mukaan kasvattajayhteisön sosiaalinen todellisuus, yhteinen arvoperusta ja niiden jatkuva hallinta ja kehittäminen ovat avain yhteisöllisen kasvatuksen onnistumiseen. Murto on kehittänyt sosiaalisen oppimisen mallin, jota kutsutaan myös elämällä oppimisen malliksi. Sen mukaan yhteisössä pysähdytään säännöllisesti arvioimaan elettyä ja tehtyä yhdessä keskustellen ja sen pohjalta toimintaa suunnaten (Murto, 2001, 38).

Tutkimustuloksissa ilmeni, että koko hoitoyhteisön yhteinen tutkiminen, arviointi ja kehittäminen ovat tärkeitä asioita. Tämän toimintamallin omaksumisessa ja toiminnan vakiintumisessa ja vahvistumisessa yhteisössä, on koulutuksella suuri merkitys. Koko hoitoyhteisöä tarkasteltaessa nousi tuloksissa esiin koulutuksen kautta vahvistuva tieto yhteishoidon periaatteista ja niiden siirtyminen käytäntöön. Tutkimustulosten mukaan yhteishoidon toteuttaminen edellyttää koko yhteisön sitoutumista yhteishoidon menetelmään.

Matsisen ja Nissisen (1992) tutkimuksessa koulutuksessa olleet arvioivat että he ovat oppineet erittelemään työyhteisöjensä toimintatapoja yhteishoidollisin käsittein. Tässä opinnäytetyössä haastateltavien kokemukset olivat samansuuntaisia. Työyhteisötason muutokset ovat Matsisen ja Nissisen (1992) tutkimustulosten mukaan vaikeammin todennettavissa kuin yksilötason muutokset. Siksi olisikin tärkeätä seurata ja arvioida jatkuvasti sitä kuinka opitut asiat siirtyvät arkeen ja muuttuvat toimiviksi käytännöiksi.

Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksiksi saatiin yhteishoidon koulutuksessa olevien työntekijöiden kokemuksia sekä yksilö-, että yhteisötasolla. Yksilötason kokemuksista tärkeimmiksi nousivat itsetutkiskeluprosessi ja sen kautta tapahtuva

henkilökohtainen kehitys, sekä yhteisöhoidon teoreettisen osaamisen syventyminen sekä käytäntöön soveltaminen. Työntekijöiden kokemuksista koulutuksen antamasta tuesta suhteessa työryhmään, tärkeimmiksi nousivat vuorovaikutustaitojen parantuminen ja ammatillisuuden kehittyminen. Yhteisötason kokemuksista tärkeimmiksi nousivat henkilökuntayhteisön vuorovaikutuksen kehittyminen ja yhteinen toiminnan arviointi elämällä oppimisen mallin mukaan. Koko hoitoyhteisöä koskevista kokemuksista tärkeimmiksi nousivat yhteisöhoidon periaatteiden samansuuntainen ymmärtäminen ja niiden mukaan toimiminen, sekä toiminnan yhteinen arviointi ja reflektointi.

Yhteisöhoidon menetelmä on vaativa ja sen sisäistäminen vie aikaa. Pohdimme kuinka yhteisöhoidon osaamista voisi jakaa. Kun uusia työntekijöitä tulee taloon, kuinka yhteisö voisi avittaa heitä omaksumaan yhteisöhoidollista ajattelua ja toimintaa? Opinnäytetyöprosessin aikana olemme ymmärtäneet kuinka tärkeää yhteisöhoidon oppimisessa on yhdessä oppiminen ja ryhmän voima. Olisiko tässä tarpeellinen ja mahdollinen jonkinlainen mentorointisuhde, jonka avulla uusi työntekijä voisi peilata kokemuksiaan ja ajatuksiaan ennen oman koulutusprosessin aloittamista.

## 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeätä pohtia tutkimuksen eettisiä näkökulmia sekä arvioida koko opinnäytetyöprosessin luotettavuutta.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui hyvin. Mainiemestä oli nimetty henkilö, johon olimme yhteydessä sekä henkilökohtaisesti että sähköpostilla. Työelämän yhteyshenkilön antama ohjaus työlle koettiin arvokkaana ja työtämme eteenpäin vievänä. Tutkijoiden kokemattomuus tuli eniten esiin opinnäytetyön analysointivaiheessa, jolloin tukea haettiin tutkimuskirjallisuudesta sisällönanalyysin tekemiseen. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö prosessi on ollut meille tärkeä oppimiskokemus sekä aiheen suhteen, että tutkimuksen tekemisen näkökulmasta.

### 8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tuomen ja Sarajärven (2009, 136) mukaan tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään usein validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on käsitelty ja tutkittu sitä, mitä on luvattu ja validiteetti tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. Eskolan ja Suorannan (2000, 211) mukaan on erilaisia käsityksiä reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden sopivuudesta laadullisen tutkimuksen arviointiin. Osa tutkijoista soveltaa perinteisiä käsitteitä myös laadulliseen tutkimukseen, toiset ovat kehittäneet termeille paremmin laadulliseen tutkimukseen sopivia sisältöjä ja jotkut taas ovat hylänneet vanhat käsitteet ja luoneet aivan uusia termejä arvioinnin apuvälineiksi.

Hirsjärven ja Sajavaaran (2003, 214, 279) mukaan tutkija pyrkii tutkimuksessaan olemaan objektiivinen ja ulkopuolisesta määräysvallasta vapaana tekemään tutkimuksensa, joka tulee olla toistettavissa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tehdystä työstä. Kaikki työn vaiheet tulisi olla selos-

tettu mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti, hyviä tutkimuskäytänteitä mukailleen.

Opinnäytetyössä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön ohjeita ja pyritty mahdollisimman uskottavaan ja luotettavaan lopputulokseen. Opinnäytetyö on edennyt suunnitelman mukaisesti ja työn vaiheet on kuvattu opinnäytetyössä mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen saatiin riittävä määrä osallistujia. Haastatteluun osallistuneet ymmärsivät opinnäytetyön aiheen ja heille oli jo etukäteen annettu haastattelukysymykset. Haastateltavat toivat esiin että haastattelukokemus oli heidän mielestään hyvä. He kokivat, että he saivat tuoda esiin kaiken haluamansa aiheesta ja että tilanne eteni heille tyypilliseen tapaan runsaasti keskustellen. Haastateltavien mielestä he pysyivät tavallista paremmin aiheessa ja sitä tuki seinällä kirjoitettuna olevat teemat.

Tämän opinnäytetyön tuloksina kuvatut työntekijöiden kokemukset koulutuksesta ovat hyvin positiivisia. Kritiikkiä ei tuloksissa tule esiin. Tulokseen on saattanut vaikuttaa haastattelun ajankohta suhteessa koulutusprosessiin. Koulutusprosessi oli haastatteluhetkellä puolivälissä ja tuolloin kokemukset koulutuksesta olivat hyvin myönteisiä. Mikäli haastatteluja olisi tehty useammalle ryhmälle, tai ryhmä olisi ollut isompi, olisi tulokset saattanut olla toisenlaisia. Tämän opinnäytetyön tulokset ovat kuitenkin arvokkaita ja kuvaavat haastatteluun osallistuneiden kokemuksia yhteisöhoiton koulutuksesta.

Asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset sisällönanalyysiä käyttäen. Luotettavuuden lisäämiseksi opinnäytetyön tulosten raportoinnin yhteydessä on sitaatteja haastattelutekstistä. Aineistonkeruumenetelmää valittaessa ajateltiin ryhmähaastattelua sopivana menetelmänä, koska erilaiset ryhmätilanteet ja – keskustelut ovat tuttuja käytäntöjä Mainiemessä. Tämä ennako-oletuksemme osoittautui oikeaksi ja haastattelutilanne oli onnistunut.

Eskolan ja Suorannan (2000, 208, 210–2011) mukaan laadullista tutkimusta tehtäessä on koko ajan otettava huomioon tutkimuksessa tehtävät ratkaisut ja pohditta-

va analyysin kattavuutta ja luotettavuutta. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan avoin subjektiviteetti ja sen myöntäminen. Tutkija on keskeinen tutkimusväline tutkimusta tehtäessä ja hän on tutkimuksessaan tärkein luotettavuuden kriteeri. Tutkimuksen uskottavuutta luotettavuuden kriteerinä voidaan tarkastella siten, että vastaavatko tutkijan tekemät käsitteet ja tulokset tutkittavien käsityksiä. Varmuutta tutkimuksessa voidaan lisätä ottamalla huomioon tutkijan ennako-oletukset ja vahvistuvuus voidaan todeta siten, että tutkimus saa tukea toisista vastaavaa ilmiötä tehdyistä tutkimuksista. Tutkimuksen arvioinnin taustalla on lopulta kysymys tutkimuksen sisältämien väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta.

Metsämuurosen (2008,53–54) mukaan monet tutkimukset perustuvat siihen, että tutkimukseen kysytyn tiedon oletetaan olevan totta ja rehellisesti kerrottua. Tutkimusta analysoitaessa olisi hyvä kysyä, olenko ymmärtänyt aineistossa olleita pieniä vihjeitä, jotka ovat aikaansa ja paikkaansa sidottuja.

Haastattelua tehtäessä on lähdetty siitä, että haastateltavat puhuvat totta ja heidän sanomisensa on pyritty esittämään ja ymmärtämään opinnäytetyössä mahdollisimman oikein ja luotettavasti, sekä vastaamaan haastateltavien käsityksiä. Tutkimustulokset ovat samankaltaisia aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa, joka lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Lähdekritiikkiä pidetään yhtenä luotettavuuden mittarina. Tutkijan tulee arvioida koko opinnäytetyöprosessin ajan käyttämänsä lähdemateriaalin luotettavuutta. Huomiota tulee kiinnittää lähteen aitouteen, riippumattomuuteen, alkuperäisyyteen ja puolueettomuuteen. Asianmukainen lähteisiin viittaaminen ja viitekäytännön hallitseminen on osoitus tutkimuksen laadusta. (Mäkinen 2006, 128, 130.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty myös yli kymmenen vuotta vanhoja lähteitä. Tämä on kuitenkin tiedostettu valinta, koska lähteet sisältävät olennaisen tiedon yhteisöhoitoon teoriasta.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuslupa saatiin Mainiemestä tutkimussuunnitelman esittelyn jälkeen. Samassa yhteydessä sovittiin myös tutkimusaineiston hallinnasta tutkimuksen aikana ja tutkimuksen jälkeen. Lisäksi laadimme kirjallisen suostumuksen (LIITE 2) haastatteluun ryhmän allekirjoitettavaksi.

Kuula (2006, 116–121) kirjoittaa, että haastateltaville tulee selvittää tutkimuksen tavoite, tutkijoiden yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja aineistonkeruumentelmä. Kuula toteaa, että vaikka tutkimusaineiston käytöstä varsinaisen tutkimuksen jälkeen ei olisikaan suunnitelmaa, se olisi hyvä ottaa huomioon ja siitä informoida tutkittaville. Samoin Kuulan mukaan aineiston säilyttämisestä on kerrottava tutkimukseen osallistuville. Suostumukseen kirjasimme ryhmähaastattelussa tapahtuvan videoinnin ja nauhoituksen, sekä kirjasimme aineiston hallinnan kuuluvan opinnäytetyön tekijöille työn valmistumiseen asti, jonka jälkeen aineisto luovutetaan Mainiemen kuntoutuskeskukselle arkistoitavaksi, säilytettäväksi mahdollisia jatkotutkimuksia varten. Näin varmistimme aineiston koko elinkaaren, jota Kuula (2006, 227) pitää tärkeänä.

Informoimme haastatteluun osallistuvia aineistonkeruumenetelmästä etukäteen sähköpostikirjeessä ja kävimme sen läpi vielä ennen haastattelun aloittamista. Samoin kerroimme heille tutkimuksemme tavoitteen ja korostimme vapaaehtoisuutta haastatteluun osallistumisessa. Kerroimme haastatteluun osallistuville myös opinnäytetyömme suunnitellun aikataulun sekä julkaisutavan, joka tapahtuu Mainiemessä. Näin tiedottaminen ja perehdyttäminen ovat tapahtuneet todenmukaisesti, hyvissä ajoin ja ymmärrettävästi, kuten Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2004, 26–27) teoksessaan korostavat.

Tutkimuksen eettisyys tulee esiin myös tutkimusaiheen valinnassa. Kanasen (2008, 133) mukaan aiheen valinnassa tulee kiinnittää huomiota tulosten hyödynnettävyyteen. Opinnäytetyömme aihe kiinnosti Mainiemen kuntoutumiskeskusta ja se antaa heille tietoa siitä kuinka yhteisöhoidon koulutus koetaan koulutusprosessin aikana. Tutkimustulokset ovat raportoituina opinnäytetyössä todenmukaisina.



Anonymiteetti on yksi tutkimusetiikan perusteisiin kuuluva asia. Anonymitetti tulee taata yksityishenkilölle tai organisaatiolle valmiissa tutkimuksessa heidän sitä halutessaan (Mäkinen, 2006, 114). Tässä opinnäytetyössä on perusteltua mainita Mainiemen kuntoutumiskeskus nimellä, koska he ovat työn toimeksiantaneet. Ryhmä, josta haastateltavat ilmoittautuivat mukaan ryhmähaastatteluun, on melko pieni, viisitoista henkilöä. Tästä ryhmästä tehty otanta on myös melko pieni, neljä henkilöä. Pienessä yhteisössä tulee helposti julki henkilöt, jotka ovat haastatteluun osallistuneet, ja eteenkin kun haastatteluun osallistuminen on vaatinut tässä tapauksessa järjestelyjä omassa työyksikössä. Haastateltavien nimet tai yksiköt, joissa he työskentelevät eivät tule esiin opinnäytetyössä.

### 8.3 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusideat

Opinnäytetyö toimeksiannettiin Mainiemen kuntoutumiskeskuksesta. Ensimmäisessä yhteistyötapaamisessa opinnäytetyön aihe oli kirjattu ehdotukseksi Mainiemiä kiinnostavista aiheista. Aihe on ajankohtainen ja kiinnostava, koska yhteishoidon prosessikoulutus on parhaillaan käynnissä Mainiemessä. Koulutus toteutetaan ensimmäistä kertaa kohdennettuna vain Mainiemen työntekijöille. Saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kun arvioidaan koulutuksesta saatua hyötyä. Opinnäytetyössä kysyttiin koulutuksessa olevilta henkilöiltä heidän kokemuksiaan yhteishoidon koulutuksesta neljällä eri tasolla. Tuloksista voidaan eritellä kokemukset yksilötasolla, työryhmätasolla, henkilökuntayhteisötasolla ja koko hoitoyhteisön tasolla.

Opinnäytetyön tuloksista voi päätellä, että yhteishoidon menetelmä olisi hyödynnettävissä ja sovellettavissa myös muussa sosiaalian työssä kuin päihdehuollossa. Yhteishoidon koulutus antaa valmiuksia sekä henkilökohtaiseen kehittymiseen, että työyhteisön toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Työyhteisön yhteinen koulutusprosessi voi vahvistaa ja motivoida yhteisöä, sekä lisätä työhön sitoutumista.

Jatkotutkimusaiheena voisi olla kokemusten kartoitus koulutuksesta henkilöiltä, jotka ovat jo käyneet koulutuksen. Tuolloin yhteisöhoidon koulutuksessa opitut asiat olisivat siirtyneet käytäntöön ja vakiintuneet. Yhtenä mielenkiintoisena tutkimuksen kohteena voisi olla henkilökuntayhteisön toiminta ja yhteisöhoidon periaatteiden näkyminen toiminnassa.

## LÄHTEET

Eskola, J. & Suoranta J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

De Leon, G. 2000. The therapeutic community. Theory, Model and Method. New York: Springer Publishing Company. [Viitattu 3.3.2010]. Saatavissa: [http://www.google.fi/books?id=q7zlo\\_jZQEwC&printsec=frontcover&dq=george+de+leon&source=gsb\\_similarbooks\\_s&cad=1#v=onepage&q=&f=false](http://www.google.fi/books?id=q7zlo_jZQEwC&printsec=frontcover&dq=george+de+leon&source=gsb_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=&f=false)

Heiskanen, A. 2008. Maxwell Jonesin demokraattinen terapeutinen yhteisö Mainiemen kuntoutumiskeskuksen toiminnan perustana. Hämeen päihdehuollon kuntayhtymä. Mainiemen kuntoutumiskeskus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. 6.uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hännikäinen-Uutela, A.–L. 2004. Uudelleen juurtuneet. Yhteisökasvatus vaikeasti päihderiippuvaisten narkomaanien kuntoutuksessa. Jyväskylän yliopisto.

Jyväskylän koulutuskeskus. 2005. Tiesitkö tämän yhteisöhoidosta. [viitattu 12.1.2011.]. Saatavissa: [http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/YY/artikkelit/2005\\_11\\_tiesitko\\_taman\\_yh.php](http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/YY/artikkelit/2005_11_tiesitko_taman_yh.php)

Jyväskylän koulutuskeskus. 2011. Yhteisöhoidon 2-vuotinen koulutus 2011-2012. [viitattu 12.1.2011]. Saatavissa: <http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/pdf/yh.pdf>

Kaipio, K. 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylä: Gummerus.

Kaipio, K. 2009. Yhteisöhoito leviää maailmalla tuloksellisuutensa vuoksi. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Poreilua. Neuvoa-antava blogi.

[viitattu 11.9.2011] Saatavissa:

[http://community.stakes.fi/blogs/neuvoa-antavat/archive/2009/05/05/Kalevi-Kaipio\\_3A00\\_-Yhteis\\_F600\\_hoito-levi\\_E400E400\\_-maailmalla-tuloksellisuutensa-vuoksi.aspx](http://community.stakes.fi/blogs/neuvoa-antavat/archive/2009/05/05/Kalevi-Kaipio_3A00_-Yhteis_F600_hoito-levi_E400E400_-maailmalla-tuloksellisuutensa-vuoksi.aspx)

Kaipio, K. & Ruisniemi, A. 2009. Ihan oikea ihme. Kirjoituksia päihdetyöstä. Jyväskylä: Gummerus.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kekkonen, R. 2011. Kouluttaja. Jyväskylän koulutuskeskus. Haastattelu 20.4.2011.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Krueger, Richard A. & Casey, M.A. 2000. Focus groups. A practical guide for applied research. United Kingdom. Sage publications Ltd.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede, vol.11, no 1/-99

Mainiemi kuntoutumiskeskus. 2011. Mainiemen kuntoutumiskeskuksen perustehävä. [viitattu:5.1.2011]. Saatavissa:

<http://www.mainiemikk.fi/?sivu=Perustietoa&p=/Perustietoa/>

Matsinen, M. & Nissinen, S. 1992. Yhteisöhoito koulutuksen vaikutukset. Jyväskylän yliopisto, Psykologian laitos. Pro gradu.

Murto, K. 1997. Parantava yhteisö, johdatus Maxwell Jonesin terapeuttiseen yhteisöön. Saarijärvi: Murto ja Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.

Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylä: Murto ja Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.

Murto, K. 2001. Prosessin johtaminen, kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä. Jyväskylä: Murto ja Jyväskylän Koulutuskeskus Oy.

Murto, K. 2006. Muuttuneet yhteisöhoidon edellytykset. Jyväskylän koulutuskeskus. [Viitattu 11.9.2011]. Saatavissa:  
[http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/YY/artikkelit/2006\\_12\\_muuttuneet\\_yhed.php](http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/YY/artikkelit/2006_12_muuttuneet_yhed.php)

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki: Tammi.

Piispanen, P. 2011. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Hämäläinen, S. Lähetetty 20.9.2011[viitattu 21.9.2011].

Päihdelinkki. 2007. 648 Yhteisöhoito. [viitattu 1.10.2011]. Saatavissa:  
<http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/648-yhteisohoito>

Ruisniemi, Arja. 2006. Minäkuvan muutos päihderiippuvuudesta toipumisessa. Tutkimus yhteisöllisestä päihdekuntoutuksesta.

Savonmäki, Pasi. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelu – millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvoori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.

## LIITTEET

LIITE 1 Haastattelupyyntö

LIITE 2 Suostumus haastatteluun

## LIITE 1

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Lahden Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Mainiemen kuntoutumiskeskukseksi aiheesta: Mainiemen henkilökunnan kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksesta. Tarvitsemme opinnäyte-työhön viisi vapaaehtoista osallistumaan ryhmähaastatteluun. Ryhmähaastattelu toteutetaan keskustelumuotoisena Mainiemessä 3.6.2011 klo 12–15.

Haastattelun pohjana toimii Kaipion ekologinen malli yhteisöhoitoon. Mallista nousevat teemat ovat:

1. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan kunkin omaa persoonallista kehitystä ja hoitotyötä?
2. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan kunkin omaa suhdetta työryhmäänsä?
3. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen edistävän koko henkilö-kuntayhteisön toimintaa?
4. Kuinka työntekijät kokevat yhteisöhoidon koulutuksen tukevan koko hoitoyhteisön toimintaa?

Kullekin teemalle on varattu keskusteluaikaa noin puoli tuntia.

Haastattelutilanteen aluksi voimme yhdessä sopia mahdollisesta tauosta.

Haastattelu nauhoitetaan ja videoidaan. Haastattelutilanteessa on läsnä kaksi opinnäytetyön tekijää. Tutkimuksen valmistuttua nauhat ja muu haastatteluaineisto luovutetaan Mainiemen kuntoutumiskeskukseksi, jossa aineisto arkistoidaan. Siihen saakka aineistosta vastaa opinnäytetyön tekijät. Haastattelu on luottamuksellinen ja lopullisesta tutkimuksesta ei voi tunnistaa haastatteluun osallistuneita henkilöitä. Haastateltavien ei tarvitse kertoa nimiään eikä muita tunnistetietojaan.

Innokkaat keskustelijat, ilmoittautukaa nopeasti, viisi ensimmäistä pääsee mukaan.

Vahvistamme sähköpostitse osallistujat sekä haastattelupaikan.

Ilmoittautumiset ryhmähaastatteluun sähköpostitse viimeistään 20.5.

saara.vallius@lpt.fi

sanna.hamalainen@lpt.fi

Yhteistyöterveisin Sanna Hämäläinen ja Saara Vallius-Nevala

## LIITE 2

### Suostumus haastatteluun

Haastattelusuostumus koskee Sanna Hämäläisen ja Saara Vallius-Nevalan opinnäytetyötä aiheesta: Mainiemen henkilökunnan kokemuksia yhteisöhoidon koulutuksesta.

Ryhmähaastattelu nauhoitetaan ja videoidaan, jotta haastattelua voidaan tutkia. Sanna Hämäläinen ja Saara Vallius-Nevala ovat vastuussa haastatteluaineistosta opinnäytetyön valmistumiseen asti, jonka jälkeen aineisto luovutetaan Mainiemen kuntoutumiskeskuskelle. Mainiemen kuntoutumiskeskus vastaa aineiston arkistoinnista ja säilyttämisestä ja mahdollisista jatkotutkimuksista tutkimuksen valmistuttua.

Suostun haastatteluun ja haastattelun nauhoitukseen ja videointiin. Suostun myös siihen, että aineistoa käytetään mahdollisesti myöhemmin jatkotutkimuksissa.

Mainiemessä xx.xx.2011

Näitä papereita on tehty kaksi (2) samansisältöistä kappaletta, joista toinen jää Mainiemeen arkistoitavaksi ja toinen opinnäytetyön tekijöille

Kysymyksiä tutkimukseen liittyen voi esittää Riikka Hyvärisen kautta tai sähköpostitse osoitteista:

sanna.hamalainen@lpt.fi

saara.vallius@lpt.fi