UNIVERSITY OF HELSINKI

https://helda.helsinki.fi

Mitä kuuluu, Klubitalo? Tutkijat tutustumassa klubitalolaisten toimintaan ja vuorovaikutukseen : Sosiaalinen osallisuus, vuorovaikutus ja mielenterveysongelmat- tutkimushankkeen loppuraportti

Ostrovskij, Tommi Mikael; Paananen, Jenny Kristiina; Nevalainen, Henri Mikael; Stevanovic, Melisa; Weiste, Elina ...

2021

http://hdl.handle.net/10138/335012

Ostrovskij, T M, Paananen, J K, Nevalainen, H M, Stevanovic, M, Weiste, E, Niska, M, Valkeapää, T & Lindholm, C 2021, Mitä kuuluu, Klubitalo? Tutkijat tutustumassa klubitalolaisten toimintaan ja vuorovaikutukseen : Sosiaalinen osallisuus, vuorovaikutus ja mielenterveysongelmat- tutkimushankkeen loppuraportti. VOIS-hanke, Helsinki.

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository. https://helda.helsinki.fi
This is an electronic reprint of the original article.
This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.
Please cite the original version.

Tutkijat tutustumassa
klubitalolaisten
toimintaan ja vuorovaikutukseen

Mitä kuuluu, Klubitalo?

Sosiaalinen osallisuus, vuorovaikutus ja
mielenterveysongelmat -tutkimushanke



Tommi Ostrovskij, Jenny Paananen, Henri Nevalainen, Melisa Stevanovic,
Elina Weiste, Miira Niska, Taina Valkeapää & Camilla Lindholm

MITÄ KUULUU, KLUBITALO?

Tutkijat tutustumassa klubitalolaisten toimintaan ja vuorovaikutukseen

Sosiaalinen osallisuus, vuorovaikutus ja mielenterveysongelmat -tutkimushanke

Tommi Ostrovskij, Jenny Paananen, Henri Nevalainen,
Melisa Stevanovic, Elina Weiste, Miira Niska,
Taina Valkeapää & Camilla Lindholm

Kiitos yhteistyökumppaneille ja kaikille VOIS-hankkeessa
näiden vuosien aikana työskennelleille.









SISÄLTÖ

1. **Terveiset tutkijalta** *4*
2. **Johdanto** *6*
3. **Millaista on Klubitalojen toiminta?** *9*
   - Mielenterveys luonnollinen osa Klubitaloja *9*
   - *Tutkijan näkökulma:* Mielenterveysongelmien stigmatisointi *12*
   - Ei tavallista päivää *13*
   - Missä näkyy kädenjälki? *16*
   - Paikka jonne tulla vai paikka josta ponnistaa? *18*
   - *Tutkijan näkökulma:* Sosiaalinen osallisuus *20*
4. **Miten Klubitaloissa toimitaan yhdessä?** *21*
   - Tasavertaisuuden merkitys *21*
   - Päätöksenteko *22*
   - *Tutkijan näkökulma:* Konsensuspäätökset Klubitalolla *25*
   - Vuorovaikutus *26*
   - *Tutkijan näkökulma:* Kehuminen tekona *29*
   - Eri rooleissa mutta samalla puolella *30*
5. **Millainen Klubitalo on työpaikkana?** *31*
   - Työn luonne *31*
   - Työn anti *33*
   - Työn kuormittavuus *34*
   - *Tutkijan näkökulma:* Osallisuus ja yhteinen päätöksenteko *37*
6. **Mitä haasteita Klubitaloilla on?** *38*
   - Siirtymätyön kipukohdat *38*
   - Työpainotteisen päivän tehtävien mielekkyys *39*
   - *Tutkijan näkökulma:* Mikä työ on arvokasta? *41*
   - Eriytettyä ohjelmaa vai ei? *42*
   - Henkilökunnan työnkuvan selkeyttäminen *43*
   - *Tutkijan näkökulma:* Kuinka muotoilla ehdotus? *45*
7. **Mihin olet matkalla, Klubitalo?** *47*
   - Monipuolisuutta päiviin *48*
   - Vapaaehtoisuus ja yhteisvastuullisuus *49*
   - Klubitalossa Klubitalon tavalla? *50*
   - Paikka mielenterveyskuntoutujille vai kaikille? *50*
8. **Mitä tutkijat oppivat Klubitaloilta?** *52*
   - Voimaantumisesta osallistumiseen *52*
   - Hyppäys kuntoutusideologioiden maailmaan *53*
   - Kohti tutkimuskumppanuutta *54*

Lähteet *55*

TERVEISET TUTKIJALTA

Vierailin Klubitaloissa haastattelemassa jäseniä ja henkilökuntaa vuoden 2020 alussa. Ennen kiertuetta olin tutustunut Klubitalon toimintaan lukemalla aiheesta ja katsomalla Vuorovaikutus, sosiaalinen osallisuus ja mielenterveysongelmat -hankkeen keräämää videoaineistoa Klubitalojen arkipäiväisistä vuorovaikutustilanteista. Ennakkotietojeni perusteella Klubitalo-malli kuulosti mukaan kutsuvalta ja kiinnostavalta, ja taloissa vierailleminen vahvisti käsitykseni. Klubitaloon oli joka paikassa helppoa tulla! Minut otettiin ystävällisesti ja uteliaasti vastaan, eikä minusta tuntunut siltä, että talon tunnelma olisi jännittynyt saapumiseni vuoksi. Haastatteluissa sain huomata, että jäsenten ja ohjaajien ensimmäiset muistot Klubitalolle tulemisesta olivat varsin samanlaisia kuin oma kokemukseni.

Muistan myös inspiroituneeni katsellessani talojen seinille kiinnitettyjä materiaaleja. Monessa paikassa oli esillä lehtijuttuja, kuvia sekä jäsenten tekemää taidetta ja askarteluja. Tällaisesta miljööstä välittyivät hyvin me-henki ja ylpeys omasta tekemisestä: tältä me näytämme, näissä paikoissa olemme vierailleet, tällaisia asioita osaamme tehdä.

Ennen pandemian alkua ehdin vierailemaan viidessä talossa. Haastattelut toteutettiin ryhmäkeskusteluina, ja haastattelin jäseniä ja ohjaajia erikseen. Pyrkimyksenä oli, että haastatteluissa saisi puhua mahdollisimman vapaasti ja avoimesti, ja että ryhmä saisi viedä keskustelua alustusten ja kysymyksien jälkeen myös uusiin suuntiin. Ennen alkua kerroin myös, ettei ryhmän tarvitsisi olla kaikesta samaa mieltä, vaan kaikenlaisten näkemysten esittäminen oli tervetullutta. Klubitalolaisille erilaisten näkökantojen salliminen ei tietenkään ollut uutta, sillä ajatus on sisäänrakennettu talon kaikkeen toimintaan. Niinpä myös haastatteluissa vallitsi avoin tunnelma, ja moni haastatteluista kesti vilkkaan keskustelun myötä jopa suunniteltua pidempään. Tutkijana olin tilanteeseen hyvin tyytyväinen.

Haastattelujen perusteella Klubitaloissa eletään nyt kiinnostavaa vaihetta. Yhtäältä Klubitalon muovautumista ohjaavat yhteiskunnalliset muutokset, kuten siirtyminen suorittavasta työstä tietotyöhön, ja toisaalta jäsenistön monimuotoistuminen. Haastatteluissa pohdittiin, kuinka työpainotteista päivää voitaisiin toteuttaa paremmin tämän päivän Klubitalossa ja kuinka talon toiminta saataisiin järjestettyä niin, että se houkuttelisi sekä nuoria että vanhempia jäseniä. Lisäksi ryhmiä keskustelutti Klubitalon tavoite: tuleeko talon olla askelma uuteen, mahdollisuus pysyvään yhteisöön vai molempia näistä? Entä millaista kehitystä Klubitalon pitäisi organisaationa välttää?

Tähän raporttiin olemme koonneet haastatteluissa esitettyjä näkemyksiä. Tavoitteenamme on ollut, että raportti vastaisi moniäänisesti kysymykseen ”Mitä kuuluu, Klubitalo?” ja voisi siten toimia pohjana Klubitalojen välisille keskusteluille ja organisaation kehitykselle. Vaikka raportti nostaa esille vaikeitakin kysymyksiä, toiveemme on, että se valottaa samalla myös kaikkea sitä hyvää, mitä Klubitalo jäsenilleen ja henkilökunnalleen tuottaa.

Parhain terveisin ja yhteistyöstä kiittäen
Jenny Paananen, tutkijatohtori, Helsingin yliopisto
sekä koko VOIS-hankkeen tiimi

Raportin tekijät



Tommi Ostrovskij
Tutkimusavustaja



Jenny Paananen
Tutkija



Henri Nevalainen
Tutkimusavustaja



Melisa Stevanovic
Vastuullinen tutkija



Elina Weiste
Tutkija



Miira Niska
Tutkija



Taina Valkeapää
Tutkija



Camilla Lindholm
Vastuullinen tutkija

JOHDANTO

Tämä raportti perustuu Suomen Akatemian ja Helsingin yliopiston rahoittaman Sosiaalinen osallisuus, vuorovaikutus ja mielenterveysongelmat -tutkimushankkeen (tuttavallisemmin VOIS) tutkimukseen. Tutkijatiimi on muodostunut Tampereen ja Helsingin yliopiston tutkijoista, tutkimusavustajista ja maisteritutkielman tekijöistä. Tutkimusta on tehty monitieteellisesti kielitieteiden, sosiologian ja sosiaalipsykologian toimintakentillä. Hankkeessa on tehty yhteistyötä Työterveyslaitoksen koordinoiman ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman Sote-ammattilaiset asiakasosallisuuden osaajiksi -hankkeen kanssa.

Tutkimushankkeen mielenkiinnon kohteena on, millaiset ovat mielenterveyskuntoutujien osallisuuden mahdollisuudet. Kuinka mielenterveyskuntoutuja voi osallistua merkitykselliseen toimintaan yhteisöissään ja yhteiskunnassa? Osallisuuden kokemus riippuu ratkaisevasti vuorovaikutustilanteista, sillä niiden voi ajatella toimivan ikään kuin portinvartijana sille, kuinka osallistuja pääsee kokemaan osallisuutta. Tutkimuksissamme tarkastelemme sosiaalisia vuorovaikutustilanteita, joissa yhdellä tai useammalla osallistujista on mielenterveyden ongelmia. Olemme selvittäneet ennen kaikkea sitä, miten yhteiseen päätöksentekoon osallistutaan. Yhteiseen päätöksentekoon osallistuminen on tärkeää yksilöiden oman voimaantumisen kannalta. Klubitalojen kontekstissa tällä voi olla myös konkreettisia seuraamuksia esimerkiksi siirtymätyöhön pääsyn näkökulmasta.



Tutkimushankkeen merkittävimpinä yhteistyökumppaneina ovat olleet suomalaiset Klubitalot ja Suomen Klubitalot ry. Klubitalot ovat Yhdysvalloissa alun perin kehitetty malli, jossa mielenterveysalan ammattilaiset ja asiakkaat muodostavat yhdessä jäsenyhteisön. Klubitalo perustaa toimintansa ajatukseen jäsenyydestä eli siitä, että kaikilla Klubitaloon liittyvillä jäsenillä on sekä jaettu omistajuus että jaettu vastuu toiminnan toteuttamisesta. Klubitalot ovat avoimia yhteisöjä, jonne mielenterveyden kanssa painivat ovat tervetulleita tasavertaisiksi jäseniksi. Toiminnassa keskitytään työpainotteiseen päivään, mutta myös yhteiseen vapaa-ajan viettoon. Klubitalojen toiminta on määritelty kansainvälisissä laatusuosituksissa, jotka ovat myös lähtökohtana suomalaisten talojen laadun arvioinnissa. Suomalaiset Klubitalot ovat kuitenkin mukautuneet myös Suomen hyvinvointipalveluiden kehyksiin ja jokainen Klubitalo kehittää yksilöllisesti omaa toimintaansa. (Hänninen, 2016.)

VOIS-hankkeessa kerätty tutkimusaineisto koostuu arkisista, videoiduista vuorovaikutustilanteista kahdella eri Klubitalolla. Tutkijat pääsivät mukaan esimerkiksi klubitalolaisten pitämiin kokouksiin, ryhmätapaamisiin ja tavoitekeskustelutapaamisiin. Lisäksi jäseniä ja työntekijäjäseniä haastateltiin heidän kokemuksistaan Klubitalojen arkeen osallistumisessa. Hanketta suunniteltiin yhdessä Klubitalo-toimijoiden kanssa ja Klubitalojen jäsenet osallistuivat myös projektin toteutukseen toimimalla tutkimusavustajien rooleissa. Tutkimuksiamme ei olisi siis syntynyt ilman yhteistyötä klubitalolaisten kanssa.

Tutkimuksessa on yhdistelty niin laadullisia kuin tilastollisiakin tutkimusmenetelmiä. Klubitalon tapaamisissa nauhoitetuilta videoilta on tarkasteltu, miten kieltä ja puhetta käytetään mielenterveyskuntoutujien ja Klubitalon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa esimerkiksi osallistumisen tukemiseen, kehumiseen ja yhteisen ymmärryksen luomiseen. Uskomme, että syvällinen ymmärrys vuorovaikutuksen rakenteista ja käytänteistä voi auttaa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä arvioimaan ja kehittämään omia ammatillisia työkäytänteitään. Tätä kautta voidaan edesauttaa laajamittaista osallistumista tukevien kuntoutusympäristöjen syntyä. Hankkeen aikana on kirjoitettu yhteensä 20 tutkimusartikkelia ja jopa kokonainen kirja!

Tämän raportin suurimmassa roolissa ovat klubitalolaiset itse. Klubitalolaiset kertovat omin sanoin kuulumisiaan ja näkemyksiään yhteisöjensä toiminnasta. Klubitalolaisten huomioita on raportissa nostettu esiin haastattelusitaatein. Erityistä huomiota on kiinnitetty aiheisiin, joista Klubitalolaiset kertoivat olevansa kiinnostuneita kuulemaan muiden klubitalojen näkemyksiä. Raportin ajatuksena onkin vaihtaa kuulumisia klubitalolaiselta klubitalolaiselle ja nostaa keskusteluun heitä mietityttäviä teemoja.

Klubitalolaisten kuulumiset on koostettu 10 videotallennetusta ryhmähaastattelusta, jotka järjestettiin viidessä suomalaisessa Klubitalossa. Jokaisesta Klubitalosta haastateltiin erikseen vapaaehtoisia kuntoutujajäseniä ja henkilökuntaa. Haastattelun pääteema oli jokapäiväinen elämä ja vuorovaikutus Klubitalossa. Rakenne oli samanlainen jokaisessa haastattelussa, mutta ryhmiä kannustettiin jatkamaan keskustelua vapaasti jokaisen kysymyksen ympärillä. Haastateltavat esittivät lisäksi omia kysymyksiä, jotka vietiin myös muiden Klubitalojen pohdittavaksi.

Raportin alussa klubitalolaiset kuvaavat Klubitalojen arkea ja millaisena se koetaan. Neljännessä luvussa mietitään, mikä saa klubitalolaiset yhteen ja kuinka yhteistä toimintaa toteutetaan. Seuraavaksi Klubitalojen ohjaajat kuvailevat Klubitaloa työpaikkana niin ansioineen kuin haasteineen. Luvussa kuusi klubitalolaiset jakavat kokemiaan haasteita Klubitalon toiminnassa ja seitsemännessä luvussa pohditaan, kuinka toimintaa voitaisiin kehittää. Raportin lukujen välisillä tutkimussivuilla tutkijat kertovat omia näkökulmiaan Klubitaloilla tehdyistä tutkimuksista ja lopuksi reflektoivat, mitä ovat oppineet matkan aikana.



MILLAISTA ON KLUBITALOJEN TOIMINTA?

Jokainen Klubitalo rakentuu tiettyjen samojen toimintaperiaatteiden ympärille, mutta haastateltavat esittivät monenlaisia merkityksiä näille toimintaperiaatteille. Seuraavissa alaluvuissa avataan haastateltavien kuvauksia Klubitalojen toiminnan luonteesta ja mitä merkitystä niillä on jäsenille. Haastateltavat kuvasivat Klubitalon toimintaa hyvin ihmislähtöisesti, jolloin jokainen Klubitalo on myös oman näköisensä.

Mielenterveys luonnollinen osa Klubitaloja

Klubitalolle tulemiseen liittyy jonkin verran ennakkoluuloja. Jäsen voi kyseenalaistaa, ovatko tällaiset yhteisöt häntä varten, ja paikalle tuleminen voidaan kokea jopa nolona. Moni haastatelluista kuntoutujajäsenistä kuitenkin kertoi, kuinka ensimmäistä kertaa vieraillessaan talolla he kokivat olonsa tervetulleiksi. Varovaisen tutustumisen jälkeen jäsen saattoi jo rohkaistua liittymään mukaan toimintaan.

> *''Olin kyllä skeptinen, että tarviinks mä tommosta, että kyllä mä tässä nyt pärjään yksinkin. Mut sit mä menin Klubitalolle ja katoin sitä toimintaa ja olin vähän silleen, et siellä oli ihmisii niinku, et okei, et mitä täällä tehään. No, ei se nyt heti ensimmäisellä kerralla tuntunu sillai, et tää nyt ois sitä, mikä on niin kun mulle sopiva paikka. Mut sit mä kävin pikkuhiljaa kerran pari viikossa. Ja sit pikkuhiljaa huomas, että tää on just niinku sitä, mitä mä olen aina tarvinnukin.'' -- kuntoutujajäsen*

Klubitalo pyrkii murtamaan mielenterveysongelmiin liittyviä stigmoja. Klubitaloilla on alettu puhua diagnoosivapaasta alueesta. Kampanjan tavoitteena on vähentää mielenterveysongelmien leimaavuutta ja kohdata ihminen erityisenä yksilönään. Klubitalolla ei pidetä kirjaa jäsenten mielenterveystaustoista, vaan ihmiset ovat vapaita osallistumaan toimintaan ilman määrittelyä.

> *''Diagnoosivapaa ei ole diagnooseja vastaan, vaan enemmänkin sitä, että ihminen on paljon muutakin kun se diagnoosi. Me just toipumisorientaatio-koulutuksessa puhuttiin siitä, että kun ihminen sanoo, että minä olen masentunut, eli identifioituu sen kautta. Minä olen masentunut. Niin eihän kukaan sano, että minä olen murtunut jalka. Kun ethän sinä ole vaan se murtunut jalka, niin et sinä myöskään ole vaan se masennus. Vaan sinä olet paljon muuta.'' -- kuntoutujajäsen*

Klubitalolaiset kertoivat jakavansa paljon ajatuksiaan ja kokemuksiaan mielenterveydestä, mutta sen ei koettu silti määrittävän toisten kanssa olemista. Diagnoosivapaalla alueella pyritään pikemminkin keskittymään muihin asioihin, ja yhteisessä toiminnassa keskitytään arjen askareisiin.

> *''Ja mun omalla lääkärillä oli semmonen kuva, että täällä vellotaan siinä meidän mielenterveysongelmissa ja surussa ja missä nyt ikinä vaan, että tää on semmonen itkukerho, vellomisrinki, missä säälitään itseämme ja ollaan niin kun. En mä jotenkin ite oo kokenu, puhutaan varmaan mielenterveydestä, mutta puhutaan paljon kaikesta muustakin.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Diagnoosivapaus ei tarkoita, etteikö mielenterveyden kysymyksistä keskusteltaisi. Klubitalojen vertaisryhmät koettiin turvallisina paikkoina jakaa omia asioitaan. Kokemuksista kertominen on kuitenkin omaehtoista. Vaikka omat diagnoosit voidaan jakaa pienemmissä piireissä, yhteisessä keskustelussa pidetään huolta, että mielenterveysaiheiden kanssa ei tarvitse olla tekemisissä jatkuvasti.

> *''Mä luulen, että aika monelle ihmiselle täällä tää on niin kun paikka, johon voi tulla. Et luottaa siihen, et okei, porukka hiukan aavistaa että mistä nyt tuulee ja jos sulla on huono päivä, eikä kysele sen enempää, jos et tahdo. Että tää on pikemminkin just se paikka, mihin voi tulla unohtamaan se jatkuva diagnoosirumba.'' -- kuntoutujajäsen*

Mielenterveydestä puhutaan Klubitaloilla luonnollisena osana arkea: kaikki ihmiset kohtaavat elämässään haasteita, ja tarve löytää ratkaisuja vaikeisiin tilanteisiin yhdistää.

> *''Semmonen mistä ite on puhunu niinku semmosesta normalisoinnista, että aika usein voi olla sellasia, mitä normi-ihmisilläkin on, mutta ne on eri mittakaavassa. Niinku tavallaan puhutaan tällasistakin asioista sitten, että voi olla justiin niitä nukkumisvaikeuksia tai hankaluuksii keskittyy opintoihin, mitä kaikkea siinä voi olla.*
> *-- Niin näähän on semmosia, mitkä kaikki ihmiset tunnistaa. Normalisoidaan, etitään niihin sit semmosia ratkasuja, että millä niihin voidaan vaikuttaa.'' -- työntekijä*

Klubitalot eivät toimi mielenterveyden hoitolaitoksina. Kuntoutujajäsenillä voi olla muita sosiaali- ja terveyshuollon asiakkuuksia, joita he hoitavat Klubitalon ulkopuolella. Klubitalolta voidaan myös tarvittaessa ohjata lääkäriin. Klubitalon toiminta keskittyy kuntoutukseen ja työelämävalmennukseen.

''Me panostetaan siihen työpainotteiseen päivään. Ja mennään sen tekemisen kautta, ja tulee rytmiä, et lähdetään sieltä kotoota poijes ynnä muuta. Klubitalon pääasiallinen tehtävä on toimia sillä tavalla kuin se normaalielämä. Hoitotahot on muualla, meillä ollaan kuntoutujia.'' -- työntekijä

Mielenterveyteen liittyvät ongelmat huomioidaan toiminnassa siten, että jokainen jäsen voi osallistua toimintaan omien rajojensa mukaan. Tämä perustuu Klubitalon vapaaehtoisuuden periaatteeseen. Kenenkään puolesta ei määritellä, kuinka paljon pitäisi osallistua, vaan jäseniä tuetaan sanoittamaan tavoitteensa itse.

''Niin, ja silleen mä ajattelen kyllä, se vapaaehtosuus mun mielestä niin kun työntekijän näkökulmasta mulle ainakin itselle ollu helppo, et se on sen oman jaksamisen ja voinnin mukaan, että se on hirveen helppo hyväksyä.'' -- työntekijä

Klubitalon arjesta ei tarvitse selviytyä yksin, vaan siihen on saatavilla tukea. Kuntoutujajäsenten kanssa on työskentelemässä mielenterveyden ammattilaisia, jotka mukautuvat kuntoutujajäsenten tarpeisiin.

''Jos ollaan pilkkomassa sitä kurkkua, niin sitten mietitään, että mitenkä annan ohjeita tälle ihmisille, että tehdään salaattia. Että miten paljon hän pystyy mahdollisesti ottamaan vastaan. Siitä niin kun keskustellaan, että mikä on niinku sulle ok, että onko nyt parempi, että keskitytään nyt vaan tähän, ja sitten kun sä oot saanu tän tehtyä, niin sit mietitään, että mitä muuta siihen salaattiin tulee. Joillekin voi sitten vaan sanoa, että tässä tämmöinen salaatin ohje tänään.'' --työntekijä

Kaiken kaikkiaan haastatteluissa nousi siis esille, että Klubitalolle tulemiseen voi liittyä ennakkoluuloja ja sillä voidaan pelätä olevan leimaava vaikutus. Klubitalo pyrkii kuitenkin normalisoimaan mielenterveydestä käytävää keskustelua ja korostamaan sitä, että mielenterveys on luonnollinen osa ihmiselämää. Mielenterveys toimiikin yhdistävänä tekijänä Klubitaloilla. Klubitaloilla mielenterveysongelmat voidaan kääntää huumorin kautta myös positiiviseksi voimavaraksi.

''Mä en muista mitä me tehtiin joku päivä, me istuttiin kaikki pöyvän ääressä ja sit mä sanoin, että ihan hullun hommaa, niin sekin pysähty, katto toisiaan ja rupes nauraan kauheesti, et niin onkii. Ja musta oli niinku hirveen hauskaa.'' -- kuntoutujajäsen

Tutkijan



näkökulma

Mielenterveysongelmien stigmatisointi

Tutkimuksessa kysyttiin sekä Klubitalon mielenterveyskuntoutujilta että ohjaajilta näkemyksiä mielenterveysongelmiin liitetystä stigmasta eli häpeäleimasta. Pyydettäessä arvioimaan kokemusten yleisyyttä valitsemalla kolmesta vaihtoehdosta (47 %, 62 % tai 71 %), lähes kaikki ryhmät valitsivat suurimman luvun eli uskoivat toisin sanoen leimautumisen koskettavan suurinta osaa mielenterveyskuntoutujia. Kansallisen Mielenterveysbarometrin tulokseen verrattuna arvio olikin huomattavasti suurempi (47% vuonna 2019). Haastatteluissa klubitalolaiset selittivät luultua alhaisempaa kansallista tulosta yhteiskunnallisilla muutoksilla kuten työelämän muutoksilla ja mielenterveysongelmien yleistymisellä, sekä mielenterveyden hoidon kehittymisellä ja medianäkyvyyden parantumisella. Nuorten ajateltiin suhtautuvan mielenterveysongelmiin positiivisemmin kuin vanhemman sukupolven.

Keskusteluissa kuitenkin myös tuotiin esille mahdollisuus, että Klubitaloilla voi olla omia ajatusvääristymiä. Vaikka Klubitaloilla luodaan uusia tapoja käsitellä mielenterveysongelmia, tarjotaan vertaistukea ja lisätään tietoisuutta mielenterveydestä, kuntoutusympäristö saattaa myös ruokkia joitakin haitallisia uskomuksia. Haastatellut ajattelivat esimerkiksi, etteivät yhteiskunnan positiiviset asennemuutokset koske vakavia mielenterveysongelmia. Positiivisen mediahuomion katsottiin heijastuvan vain tiettyihin ongelmiin, kuten työuupumukseen ja masennukseen. Koska Klubitalojen jäsenten ajateltiin edustavan nimenomaisesti vakavimmin sairaita, haastatellut käsittivät leimautumisen olevan Klubitalon jäsenille väistämätöntä. Haastatellut kertoivatkin, että osa jäsenistä pyrkii salaamaan jäsenyytensä eikä halua tulla nähdyksi Klubitalon lähettyvillä. Haastatellut myös arvioivat, että kansalliseen kyselyyn ovat osallistuneet vain ne kuntoutujat, jotka voivat hyvin ja ovat aktiivisimpia. Näin ollen Mielenterveysbarometrin ajateltiin olevan Klubitalon näkökulmasta epäedustava.

Klubitalon työntekijöiden ja kuntoutujajäsenten käsitykset erosivat myös joiltakin osin toisistaan. Ammattilaiset esittivät leimautumisen ilmiönä, joka kohdistuu kuntoutujiin ulkoapäin. Osa heistä myös arvioi, etteivät kaikki kuntoutujat kykene havaitsemaan leimaavia piirteitä itsessään eivätkä siten tunnista itseensä kohdistuvia negatiivisia asenteita yhtä helposti, kuin heitä ulkoapäin tarkkaileva ammattilainen. Haastatellut kuntoutujat päinvastoin kokivat voivansa myös itse vaikuttaa leimaantumisen kokemukseen edistämällä omaa itseluottamusta, häpeänhallintaa ja toipumista. He ajattelivat, että leimaamisen kokemukset hälventyvät, kun on sinut itsensä kanssa.

Tulokset osoittavat, että Klubitalolla on erityinen suhde mielenterveysongelmiin liitettyyn häpeään. Jatkossa olisi tärkeää, että Klubitalot arvioisivat kriittisesti omia toimintatapojaan ja tutkisivat mahdollisia ennakkoluuloja ja virhekäsityksiä omasta näkökulmastaan. Esimerkiksi jäsenten esiin tuoma näkemys oman voimaantumisen vaikutuksista stigmaan on pohtimisen arvoinen asia.

Paananen, J., Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (2020). Tensions and Paradoxes of Stigma: Discussing Stigma in Mental Health Rehabilitation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 16.

Ei tavallista päivää

Klubitalon päivät vaihtelevat aina sen mukaan, keitä ja kuinka monta tulee milloinkin paikalle. Ihmiset tuovat taloon eloa, eikä kahta samanlaista päivää ole haastateltujen mukaan olemassa.

> *''Ei täällä taija olla tyypillisiä päiviä (naurua). Ei, kaikki päivät on erilaisia, mm. saattaa viikossakin vaihdella niinku kävijämäärät ja ohjelmat.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Sen lisäksi, että jokaisen päivän ohjelma on hieman erilainen, on päivä erilainen myös jokaiselle talolle tulevalle, sillä jokainen rakentaa päivänsä itse. Siinä missä yksi viettää talolla koko päivän, toinen saattaa piipahtaa vain kahville. Seuraavana päivänä osat voivat olla vaihtuneet.

> *''Jokainen niinko vointinsa ja kuntonsa mukaan tekee. Toinen tulee tänne ja juo kahvit ja sit kattoo, et mitä vois tehdä. Ja sit yleensä niin, et aamusta tullaan tänne näin ja sit katotaan mitä tekee. Ja sit tehään ja on niinku vapaa tulla, että tänne saa tulla millon haluaa ja sit lähtee millon haluaa. Tarttee vaan ilmottautuu syömään, jos tarvii.'' -- kuntoutujajäsen*

Jokaiselle haastateltavalle ryhmälle esiteltiin kuvakortteja, joita esittämällä kysyttiin, mitkä niistä kuvaavat parhaiten Klubitalon arkea. Vaihtoehtoja oli 12 ja ne esitellään tämän luvun alla. Haastateltavat löysivät kaikista kuvakorteista merkityksiä, jotka viittasivat kuvan sopivuuteen ja epäsopivuuteen. Haastateltavat miettivät yhdessä porukalla, miten he halusivat tulkita kuvia. Kuvien nähtiin osittain edustavan samoja asioita keskenään. Lähes kaikki haastateltavat ryhmät valitsivat kuvan 11 kuvaavimmaksi. Tämän nähtiin kuvaavan toisten tukemista ja kannustamista.

> *''Koska tää kuitenkin, jos niin kun tuetaan, jos jollakin on huonompi päivä, otetaan niin kun huomioon ja kuunnellaan. Itekin paljon yritän niin kun jos olla niin kun tukena ja kuunnella ihmisiä, jos on jotain, että kaikilla ois hyvä tulla tänne ja hyvä mieli jäis. Vaikka ois vähän huonompi päivä, niin yrittää sit vähän jotenkin. '' -- kuntoutujajäsen*

Kuva 11 jälkeen tulkinnat kuvista eivät olleet yhtä yhteneväisiä. Muita varsin kuvaavia nähtiin olevan kuva 7 ja kuva 3. Kuva 7 etuna nähtiin, että se antaa käsitystä siitä, että Klubitaloilla arki ei ole myöskään pelkkää hymyä, vaan haasteita tarvitsee ratkoa yhdessä. Kuva 3 puolestaan nähtiin kuvaavan Klubitalon toimintaa hyvin, sillä Klubitalolla nähtiin olevan aina puhetta ja useita pöytäkeskusteluja meneillään samanaikaisesti.

> *''Toi nyt varmaan kuvastaa siis sitä, kun siis jatkuvasti keskustellaan ja et sieltä tulee aina se uus ihminen juttelee. Sit monta kertaa, kun pääsee just kotiin, niin sit vaan nauttii siitä hiljaisuudesta niin sanotusti, kun ei tarvii enää keskustella kenenkään kanssa.'' -- kuntoutujajäsen*

Haastateltavia pyydettiin valitsemaan myös kuva, joka kuvaa huonoiten Klubitalon arkea. Selkeästi huonoiten Klubitalon arkea nähtiin kuvaavan kuva 2. Kuvan nähtiin edustavan hierarkiaa, jossa johtaja tekee päätökset. Ääniä sai myös kuva 8, jonka nähtiin edustavan auktoriteettia, joka sanelee kuinka asioiden tulisi toimia. Haastateltavat kyllä miettivät, että klubitalolaiset osallistuvat kehittämispäiville ja heillä käy luennoitsijavieraita, mutta sellaisen ei koettu olevan osa tavallista päivää.

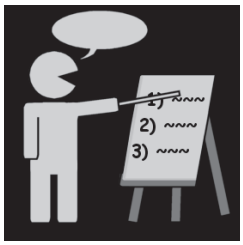
> *''Toki sellasta niin kun Klubitalon ideologiaa, että mun mielestä toi malli toimii siis sekä niin kun vaan työyhteisössä, et harvoin on tilanteita, että johtaja tulis sinne, minä olen päättänyt, että nyt teemme näin ja kaikki työntekijät tekee näin ja sit taas sitä Klubitalon ajatusmaailmaa, että Klubitaloon liittyvät asiat päätetään yhdessä jäsenten kanssa.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Kuva 10 on siitä mielenkiintoinen, että useampi haastateltavista ryhmistä nosti sen esille, mutta nimesi sen kuvaavan sekä hyvin että huonosti Klubitalon arkea. Valintaa perusteltiin sillä, että Klubitalolla voi ottaa rauhallisesti ja tehdä asioita omilla ehdoillaan. Toisaalta kuvan 10 ei koettu edustavan hyvin Klubitalon arkea, koska työpainotteisen päivän on tarkoitus kulua toiminnan parissa.

Yhteenvetona haastateltavat olivat varsin yksimielisiä siitä, että mitään tyypillistä päivää ei Klubitaloilla ole, vaan Klubitalon jäsenet tekevät päivistä aina erilaisia. Myös kuvakorttitehtävä osoitti, että jokaisella haastatellulla on omanlaisensa tulkinta tyypillisen päivän kulusta. Haastateltavat kuitenkin näkivät, että on yleisiä teemoja, joita kuuluu jokaiseen päivään. Haastateltavat halusivat arjen kuvauksissaan korostaa yhdessä tekemistä, toisten tukemista ja sitä, että Klubitalossa voidaan olla läsnä niin hyvinä kuin huonoinakin päivinä.

Mitkä kuvista kuvaavat sinusta Klubitalon arkea?

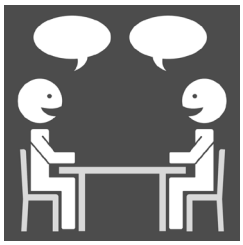
K1



K2



K3



K4



K5



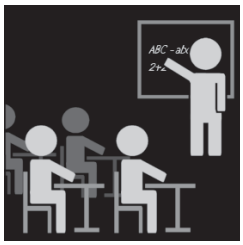
K6



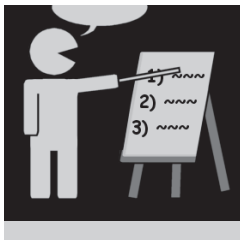
K7



K8



K9



K10



K11



K12



Kuvat: Papunetin kuvapankki, papunet.net

Missä näkyy kädenjälki?

Haastateltavilta kysyttiin, missä he näkevät oman kädenjälkensä Klubitalolla. He saattoivat itse vapaasti tulkita, tarkoitetaanko kädenjäljellä konkreettista työtä vai abstraktimpaa oman persoonallisuuden näkymistä esimerkiksi talon hengessä. Henkilökunnan osalta kysymystä käsitellään neljännessä luvussa.

Haastateltavat näkivät oman kädenjälkensä näkyvän useiten konkreettisissa asioissa. He saattoivat osoittaa paikkoja Klubitalolla ja sanoa: ''Minä tein tuon.'' Esimerkeiksi tästä nostettiin asennustyöt, oma taide seinillä ja hyvinvoiva puutarha. Merkityksellisyyttä tekemiseen toi, kun siihen pystyi tuomaan omaa osaamista, kuten kielitaidon, valokuvaustaidot tai ohjelmointitaidot.

> *''Sit mä fiksailen siis just tietokoneita, autan jossain ohjelmistoissa ja näin, että ne ei yleensä jää näkyviin. -- Mut esim. mä jossain vaiheessa hommasin tänne vessoihin, miesten vessoihin tollasen hajunsyöjälaitteet, et sit kun se ei toimi, niin sen huomaa.'' -- kuntoutujajäsen*

Haastateltavat mainitsivat usein klubitalolaisten itse toimittaman Klubilehden. Moni haastatelluista on ollut tavalla tai toisella sen tekemisessä mukana. Toimittamisen etuna nähtiin, että siinä näkyy monenlainen osaaminen. Lehden tekemiseen tarvitaan esimerkiksi kirjoittajien lisäksi valokuvaajia, taittajia ja jakelijoita. Työn tulos näkyy myös ulospäin sidosryhmille, joille lehteä jaetaan. Lehden tekemiseen osallistuminen koettiin ansiokkaaksi, sillä sen tekemisestä saa suoraa palautetta ja kehuja.

> *''Just puhuttiin tästä, että kun oon niin hiljanen ja mulla on aina semmonen oma palsta, meidän lehdessä. Niin sit me just naurettiin sitä, että mulla on taas asiaa, ei oo hiljanen enää ollenkaan.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Kädenjälki ei näy vain omassa tekemisessä, vaan siinä mitä yhdessä päätetään tehdä. Vaikuttaessa pääsee jakamaan näkemyksiään. Haastateltavat nostivat vaikuttamisesta esimerkkeinä kirjoittamisen Klubitalon lehdessä, osallistumisen kokouksiin ja hankkeisiin sekä kokemusasiantuntijana toimimisen.

> *''Ja sit tosiaan, tosin aika paljon ollu mukana näissä kun on, tai tehdään päätöksii, niin saanu sit oman mielipiteen sanottua. Kyllä sitä kautta aina saa omii näkemyksii esille.'' -- kuntoutujajäsen*

Oma tekeminen koettiin merkitykselliseksi, kun sillä voi auttaa toisia. Arvokkaaksi koettiin hetket, jolloin kokemusten jakamisella voitiin tuoda näkyvyyttä Klubitalolle ja tavoittaa uusia kiinnostuneita.

''Se on musta ihanaa, kun mä puhun paljon Klubitalon puolesta tuolla kun käyn tekeen keikkaa. Niin sit se, että joku tulee tänne sen perusteella, mitä sä olet sanonu Klubitalosta, et sä oot markkinoinu sen hyvin, niin siitä tulee tosi hyvä mieli, et joku tulee tänne tutustumaan sen perusteella. Just yks opiskelija, käyn kuuntelemassa masennusinfoo, niin tuli tänne ja vietti täällä koko päivän ja sit sano, et nyt hän ehkä ymmärtää vähän, et mikä tää on tää juttu. Se oli jotenkin tosi semmonen.'' -- kuntoutujajäsen

Oman käden jälki näkyy muiden ihmisten kanssa ollessa. Klubitalolaiset oppivat tuntemaan toisiaan viettäessään aikaa keskenään ja tulevat näin merkityksellisiksi toisilleen. Oman yhteisöön tuoman merkityksen tunnistaa esimerkiksi siitä, kun toiset moikkaavat ja puhuvat mukavia.

''Niin ja musta on kyllä kiva, kun ihmiset tuntee mut niin kun tosi hyvin, et musta se on hauskaa. -- Niin se on jotenkin hirveen hauskaa, et sit ihmiset niin kun tavallaan jotenkin tuntee sut kauheen hyvin. Ja hyväksyy sut vaikka ne tuntee sut hyvin niin se on ehkä kiva asia.'' -- kuntoutujajäsen

Haastateltavat toivat kauniina nostona esille sen, kuinka kädenjälki näkyy omassa itsessä. Klubitalolla voi pitää itsestään huolta. Haastateltavat kokivatkin tärkeänä, kuinka omat teot ovat auttaneet kasvamaan ihmisenä. Tätä voi olla esimerkiksi ajan ottaminen itselleen tai ammattitutkinnon hankkiminen.

''Ja siinä hyvinvoinnissa, että kun mä aattelen itte sitä, että mä oon nyt muutaman vuoden ollu toiminnassa mukana, niin mä olen kuntoutunu osatyökykyiseks, että se on mun mielestä. Mä olin pitkään ihan niin kun toivoton tapaus näitten asiantuntijoitten lausuntojen mukaan. Ja nyt teen niinku tällasta, mä pidän ite vastaanottoo, niinku tämmöstä uraa luovaa, et se on avannu uusia teitä tää kokemusasiantuntijuus siellä mun kauttani. Se on ollu niin kun todella antoisaa.'' -- kuntoutujajäsen

Oman kädenjäljen huomaaminen talossa ei välttämättä ollut itsestäänselvyys jäsenelle. Esimerkiksi yhdellä talolla osa jäsenistä kertoi omien tekemisten sijaan, mitä toiset ovat tehneet. Toisten haastateltavien tuella pystyttiin kuitenkin sanoittamaan myös omaa tekemistä. Näin voi ajatella tapahtuvan myös Klubitalon arjessa; toisten kanssa ollessa opitaan myös itsestä. Toisia kuuntelemalla huomataan myös, mikä merkitys jäsenillä on toisilleen. Kun joku lausuu huomionsa ääneen, moni muu saattaa samaistua ja havaita uusia, vastaavia asioita.

Paikka jonne tulla vai paikka josta ponnistaa?

Haastatteluista kävi ilmi, että Klubitalo voi olla jäsenille ainoa paikka, missä he käyvät päivittäin. Klubitalossa jäsenet myös arvostivat sitä, että heidän jäsenyytensä kestoa ei ole rajattu. Tämän voi ajatella tuovan vakautta omalle toiminnalle.

> *''Mä olen ainakin tykänny siitä, kun täällä on saanu käydä niin monta vuotta yhteen putkeen, että täällä ei oo mitään semmosta aikarajaa, milloin käydään. Toisissa tämmösissä kuntoutustoiminnoissa saat määrätyn määrän vuosii käydä ja sitten siirretään sut johonkin toiselle kuntoutuspaikalle.'' -- kuntoutujajäsen*

Klubitalojen standardit ja rahoituksen vaatimukset edellyttävät, että Klubitaloilla tehdään työllistymiseen tähtäävää toimintaa. Haastateltavien mukaan rahoittajat ovat voineet asettaa ehdoksi rahoituksen saamiselle, että kuntoutujajäseniä saataisiin eteenpäin avoimille työmarkkinoille tai opiskelemaan. Kuntouttavan toiminnan tavoitteeksi asetetaankin usein se, että jäsen voisi jatkaa matkaansa uuteen toimintaan.

> *''Sit kans niinku rahottajat, koska kaupunki on yks rahottaja, tai isompi rahottaja Stea, niinku velvottaa ja niiden toivomus on, että tää olis ns. hyödyllinen, täällä kuntoutuis ja sit lähtis pois. Ja sit kuitenkin kun Klubitalon ideologia on semmonen, että täällä saa olla niin kauan kun haluaa ja omilla voimavaroillaan. Niin sit se ristiriita on vähän niinku työntekijöiden ratkastava, et mitä siihen sit keksis.'' -- työntekijä*

Haastateltujen omat tavoitteet olivat kuitenkin monenlaisia. Osa saattoi keskittyä työllistymiseen, kun toiset taas kokivat paikalle tulemisen riittäväksi. Ylipäätänsä se, kuinka suuri rooli työtoiminnalla tulisi olla, jakoi sekä kuntoutujajäsenten että työntekijöiden mielipiteitä. Osa taloista keskittyy työtoimintaan, ja osalla ei ole tällaista toimintaa ollenkaan. Työtoiminnan nähtiin kuuluvan Klubitalon toimintaan, mutta sitä ei kaikkialla nähty perimmäisenä tarkoituksena.

> *''Meillä oli täällä yks opiskelijaryhmä ja kun he kysy, että kumpi on tärkeämpi, se syrjäytymisen ehkäiseminen vai sitten niin kun opintoihin ja työelämään ohjaus. Niin siinä kohtaa on se syrjäytymisen ehkäiseminen, et se on Klubitalon tehtävä.'' -- työntekijä*

Klubitalolla oleminen ei tarkoittanut haastateltaville sitä, etteivätkö he voisi harrastaa tai työskennellä muualla. Haastateltavat kertoivat siitä, kuinka heidän roolinsa on Klubitalolla olemisen aikana muuttunut. Elämä on voinut viedä muualle kuin Klubitalolle, mutta he ovat voineet myös palata.

> *''Mun mielestä täällä on työskentely aika silleen itsenäistä, että mä tuun tänne ja rupeen tekeen, yleensä mulla on aina joku kesken ja sit rupeen tekemään. Ja mä olen jo osa-aikaisesti työllistyny tonne ihan avoimille työmarkkinoille, et se on niin kun mun se pääjuttu. Ja sit mitä mulla on muita jotakin, niin sen mukaan mä katon, et millon mä tuun tänne.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Eri Klubitaloilla on omia ratkaisujaan siihen, missä määrin talo on yhteisö, johon kuulua, ja missä määrin paikka, jossa kuntoutua työelämään. Jäsenet voivat löytää Klubitalosta merkityksellisen yhteisön itselleen. Samalla syrjintää ehkäistään edistämällä pääsyä muihin yhteisöihin. Mielenterveysongelmaisten syrjäytymisen ehkäiseminen näyttäytyy kokonaisuutena, jossa työtaitojen ja kokemuksen kerääminen edistävät tätä tarkoitusta. Yhtäältä Klubitalon jäsenyys merkitsee sitoutumista yhteisöön, toisaalta täyteen jäsenyyteen liittyy myös tasan päinvastainen pyrkimys päästä Klubitalolta eteenpäin. Näiden ajatusten ei kuitenkaan tarvitse olla keskenään ristiriidassa. Jäsenet ovat vapaita säätelemään omia tavoitteitaan elämäntilanteensa mukaan. He myös tietävät, että ovat tervetulleita niin tulemaan kuin menemään.

Tutkijan



näkökulma

Sosiaalinen osallisuus

Sosiaalinen osallisuus (social inclusion) ja syrjäytyminen (social exclusion) ovat nykypäivän poliittisessa keskustelussa usein toistuvia käsitteitä. Sosiaalisen osallisuuden edistäminen on näyttäytynyt tärkeänä, sillä sen on katsottu olevan yhteydessä useisiin ihmisen perustarpeisiin, kuten esimerkiksi ammattiin ja koulutukseen. Sosiaalisella syrjäytymisellä puolestaan viitataan tilanteeseen, jossa ihmisiltä tai ihmisryhmiltä on evätty näiden perustarpeiden kannalta välttämättömät resurssit.

Vaikka sosiaaliseen syrjäytymiseen voivat vaikuttaa monet asiat, erityisesti mielenterveyden häiriöiden on havaittu estävän ihmisiä kehittämästä itseään toiveidensa ja kykyjensä mukaisesti. Vielä tänäkin päivänä juuri mielenterveys-potilaat ovat yhteiskunnan syrjäytyneimmissä asemissa. Kuitenkin, muutaman viime vuosikymmenen aikana on tapahtunut merkittäviä muutoksia, ja asiakkaita on esimerkiksi alettu yhä enemmän ottaa mukaan heidän hoitoaan koskevaan päätöksentekoon.

Yhteinen päätöksenteko kuitenkaan ole aina helppoa. Päätöksenteon toteutumista voi lisäksi edistää tai rajoittaa erilaiset ulkoiset tekijät. Esimerkiksi se kuinka monta henkilöä päätöksentekoon osallistuu, millaiset suhteet osallistujien välillä on, ja millaisia tavoitteita päätöksenteolla on, vaikuttavat kaikki päätöksentekotilanteen toteutumiseen. Näistä haasteista huolimatta pyrkiminen yhteisen päätöksenteon edistämiseen on tärkeää. Osallistuminen tämän kaltaiseen vuorovaikutukseen on keskeistä, sillä vuorovaikutuksessa tehdyt päätökset voivat osaltaan tuottaa kauas-kantoisiakin seurauksia yksilön elämälle.

Weiste, E., Stevanovic, M. & Lindholm, C. (2020). Introduction: Social Inclusion as an Interactional Phenomenon. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 1–41.

MITEN KLUBITALOISSA TOIMITAAN YHDESSÄ?

Klubitalolaisilta kysyttiin haastatteluissa, millaisia kokemuksia heillä on yhdessä toimimisesta. Klubitalojen jäsenet tulevat hyvin erilaisista taustoista, ja heillä on erilaisia lähtökohtia toimintaan osallistumiselle. Tarkoituksena on tarjota jäsenille yhtäläiset mahdollisuudet osallisuuteen, voimaantumiseen, uusien ihmissuhteiden luomiseen ja vastuun kantamiseen yhteisistä päätöksistä. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi Klubitaloissa on muodostettu erilaisia toimintamalleja, joista haastateltavat kertovat alla.

Tasavertaisuuden merkitys

Klubitalon yhteisönä tekee erityiseksi kokemus yhtäläisestä ihmisarvosta, epähierarkisesta toiminnasta ja toiminnan vapaudesta. Haastatteluissa tätä kokemusta sanoitettiin puhumalla paljon tasavertaisuudesta. Klubitalossa mielenterveysongelmat eivät vaikuta jäsenten asemaan, vaan yhteisö tarjoaa paikan tulla kohdatuksi vertaisena.

> *''Kyllähän se tavallaan se mielenterveyskuntoutujatausta vaikuttaa silleen, että me ollaan kaikki täällä yhessä. Kun tää on meidän talo ja me saadaan tulla tänne, tavallaan on se yhteinen nimittäjä siellä meijän taustassa. Muuten me ollaan hyvin erilaisii, eri ikäsii, eri taustasii, eri ajatusmaailmoista ja kaikesta, me ollaan kuitenkin tultu yhteen sen taustan kautta, niin ehkä silleen se mun mielestä vaikuttaa tähän. En mä muuten ois tutustunu niihin samoihin ihmisiin niin kun missään muualla kun täällä.'' -- kuntoutujajäsen*

Tasavertaisuuteen koettiin kuuluvan, että jäseniä ei arvoteta tai jaotella keskenään.

> *''Sen heti huomas, et täällä on niin kun sellanen erilainen ilmapiiri, että täällä hyväksytään kaikenlaiset henkilöt. Täällä ei ollu sellasta niin kun näissä, noissa vammaisjärjestöissä on paljon, et siellä on niitä klikkejä ja sellasta sortopolitiikkaa sitten, mikä on todella tervetullut juttu.'' -- kuntoutujajäsen*

Käytännössä tasavertaisuuden koettiin näkyvän eniten kuntoutujajäsenten ja työntekijöiden välisissä suhteissa. Työntekijät kohtelevat jäseniä tasavertaisesti, eivätkä lähde sanelemaan, mitä kuntoutujajäsenten pitäisi tehdä.

> *''Siinä ehkä tulee meillä se tasa-arvosuus, että me ei sanota jäsenille, et niin se on minä, kun käy siellä kaupassa, et sinne ei oo jäsenillä mitään asiaa tai kauppalistoja ei saa laatia kukaan muu kun työntekijä.'' -- työntekijä*

Haastateltujen puheissa tasavertaisuus nähtiin Klubitaloilla sekä hyväksytyksi tulemisen tunteena että yhtäläisenä kohteluna. Tasavertaisuuden koettiin erottavan Klubitalot sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista. Seuraavissa luvuissa perehdytään-kin tarkemmin siihen, miten tasavertaisuutta toteutetaan Klubitaloilla tapahtuvassa päätöksenteossa ja vuorovaikutuksessa.

Päätöksenteko

Klubitalon yhteisön tasavertainen jäsenyys edellyttää mahdollisuutta osallistua yhteiseen päätöksentekoon. Klubitalon periaatteiden mukaan päätöksenteon tulisi perustua konsensukseen. Tähän tulisi päästä ottamalla kaikkien näkemykset huomioon; enemmistön mielipide sekä siitä poikkeavat näkemykset. Viralliset päätökset tehdään talokokouksissa, jotka ovat tarkoitettu kaikille jäsenille.

> *''No, Klubitaloilla on käsittääkseni tämä konseptiajattelu. Eli ei yleensä äänestetä klubikokouksessa vaan niin kauan keskustellaan, että päädytään johonkin lopputulokseen. Ja tavallaan se osapuoli, joka olis jääny vähän vähemmistöön, niin voi kokea, että tää oli hyvä ratkasu, että se on se ajatus.'' -- kuntoutujajäsen*

Työntekijät voivat valmistella, mitä kokouksiin tuodaan päätettäväksi, mutta kuntoutujajäsenet voivat yhtälailla ehdottaa aiheita. Jokainen jäsen voi tuoda ehdotuksen esityslistaan esimerkiksi puhumalla työntekijälle tai kirjoittamalla asia-listalle varatulle taululle. Vaihtoehtoisena tapana on ollut, että viestinnästä vastaavat klubitalolaiset toimistoyksikössä valmistelevat esityslistan ja kysyvät sinne asioita toisilta yksiköiltä. Tyypillistä on myös tuoda asioita kokouksen aikana muille asioille tarkoitettuun osioon.

> *''Ja se miks klubikokoukseen, niin klubikokouksen esityslista on koko viikon tossa, mistä saa niitä asioita. Ja sit voi kattoo, jos siellä on semmosii asioita, mitkä ite kokee tärkeäksi, niin sit kannattaa olla niin kun paikalla sillon maanantaina kun on klubikokous. Ja sit osa on semmosia, ketkä käy vaan esim. klubikokouksessa, haluaa osallistua siihen päätöksentekoon.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Lähtökohtaisesti kaikilla Klubitaloilla pyritään konsensukseen keskustelemalla. Osallistujat voivat pyytää puheenvuoroja, mutta kenenkään ei ole kuitenkaan pakko puhua. Klubitalot eroavat keskenään siinä, kuinka lopullinen päätös saadaan aikaiseksi. Osassa keskustelua jatketaan niin kauan, kunnes saadaan yhteisymmärrys ratkaisusta. Tähän voi riittää käsitys enemmistön muodostamasta mielipiteestä.

''-- Ja sitten se avainsana on varmaan se keskusteleminen. Meillä ei äänestetä kuin hyvin harvoissa tapauksissa, sitten sovitaan, että keskustellen saavutetaan se konsensus ja juuri tämän niin kun on meille tuttu, et voiko kaikki elää tän päätöksen kanssa, jos ei oo ihan täyttä yksimielisyyttä ja aika pitkäänkin sitkeesti käyty samaa teemaa läpi.'' -- työntekijä

Työntekijät ovat tasavertaisia Klubitalon jäseniä, mutta he miettivät, missä määrin heidän on soveliasta vaikuttaa tehtäviin päätöksiin. Kaikki toiminta on kuitenkin lopulta tarkoitettu kuntoutujajäsenille, jolloin päätöksissä pyritään etenemään heidän ehdoillaan. Työntekijät kävivät keskustelua esimerkiksi siitä, onko heidän sopivaa äänestää kokouksissa. Vaikka päätökset tehdään kaikki huomioiden, tiedostavat työntekijät auktoriteettiasemansa. Kuten alla olevasta sitaatista voidaan huomata, tästä asemasta saattaa olla apua keskustelun edistämisessä ja hankalien päätöksien eteenpäin viemisessä. Vaikka asioista päätetään kaikkien jäsenten kanssa yhdessä, voi työntekijöillä helposti olla viimeinen sana.

''Kun henkilökunta sanoo oman kantansa, niin jäsenetkin sit niinku tottelee.'' -- työntekijä

Välillä päätöksentekotilanteet voivat ajautua pattitilanteeseen. Hankalina aiheina mainittiin esimerkiksi kahvikupin hinta, aukioloajat, tehtävät matkat ja työtehtävien jako. Koska jokaisella jäsenellä voi olla oma mielipiteensä asiasta, neuvonpito saattaa toisinaan käydä äänekkääksi, mistä kuntoutujajäsenet antoivat eräässä haastattelussa elävän kuvauksen.

Haastattelija: Tuleeks teille koskaan sellasia pattitilanteita?
Mitä te sillon teette?
Jäsen2: Se on vaan normaalii pitempi kokous siinä kohtaa.
Jäsen1: Huutoäänestys.
Jäsen2: No, se onnistuu taas hyvin, kaikki puhuu päällekkäin ja kovaan ääneen.
Jäsen3: Mitä kovemmin ääni saadaan kuuluville.
Jäsen4: Mä oon yleensä hiljaa siinä kohtaa.

Päätöksenteon jumittuessa Klubitaloilla annetaan paljon aikaa päätöksen työstämiseen. Päätöstä ei välttämättä tarvitse tehdä yhdessä kokouksessa, vaan sitä voidaan siirtää seuraaviin kokouksiin. Ratkaisu löytyy yleensä, kun osapuolet tulevat toisiaan vastaan.

''Keskustelu kävi aivan täysin äärimmäisyyksissä ja vähän silleen, että kukaan ei halua ymmärtää toisten näkökulmaa. Niin se, että se pieni hetki niin se asia sujuikin siinä keskustellen ja ehkä sitten molemmat tuli vähän vastaan toisiaan, niin oli semmonen, että hei, menipähän loppujen lopuks aika helposti.'' -- työntekijä

Osa työntekijöistä koki haastavana saada kuntoutujajäseniä mukaan päätöksentekoon. Kaikki jäsenet eivät tule kokouksiin, jolloin poissa olleiden pitää tyytyä kokouksissa tehtyihin päätöksiin. Toisaalta haastatellut kertoivat, että vaikka kuntoutujajäsenet osallistuisivatkin kokouksiin, he eivät välttämättä osallistu keskusteluun. Työntekijät esittivät kuntoutujajäsenten hiljaisuudelle erilaisia syitä. Jäsentä saattaa esimerkiksi jännittää eriävän mielipiteen esittäminen, tai hän on voinut tottua seuraamaan hiljaa enemmistön kantaa asiaan kuin asiaan.

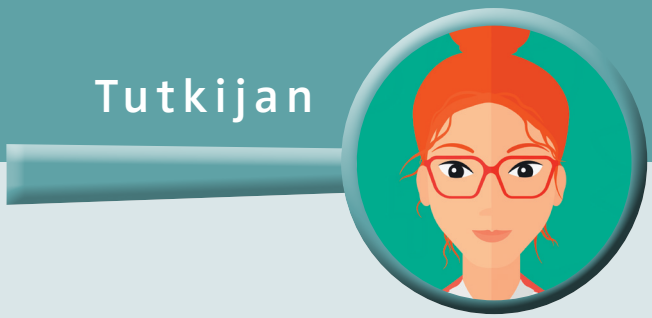
> *''Se vaatii uskomatonta rohkeutta olla eri mieltä. Ja sit kun moni on justiinsa silleen, et niin kun harjottelee sitä sosiaalista, et se on ollu heikkous sosiaalinen vuorovaikutus tai niinku ein sanominen tai joku.'' -- työntekijä*

Haastatellut listasivat myös keinoja, joilla jäseniä saadaan osallistumaan päätöksentekoon. Kannanottamista ja valitsemista oli pyritty helpottamaan siten, että kuntoutujille oli tarjottu rajattu määrä vaihtoehtoja, joiden väliltä valita. Yksittäisiltä osallistujilta oli saatettu myös kysyä erikseen mielipidettä. Suljettuja lippuäänestyksiä ei ollut käytetty, mutta työntekijät arvelivat, että tällaisesta voisi joskus olla hyötyä: jokainen voisi silloin uskaltaa kertoa myös eriävän mielipiteen. Kokouksen hyvän ilmapiirin ajateltiin myös olevan omiaan edistämään jäsenten osallistumista.

> *''Jos kokouksessa on jotain sanottavaa, niin pystyy sanomaan, et se ei oo semmonen niin virallinen tilaisuus, et se on semmonen helppo, rento kuitenkin, vaikka onkin talokokous, et kyl siinä uskaltaa sanoo sitten, mitä mä oon huomannu.'' -- kuntoutujajäsen*

Yhteenvetona voidaan todeta, että klubitalolaisille on tarjolla monenlaisia tapoja osallistua päätöksentekoon. Työntekijöillä on merkittävä rooli keskustelun edistäjinä, mutta heillä on samalla vastuu huolehtia siitä, etteivät he hallitse keskustelua liikaa. Päätöksenteossa joudutaankin tasapainottelemaan sen kanssa, että yhtäältä annetaan jäsenille tilaa osallistua päätöksentekoon ja toisaalta saadaan päätöksiä vietyä eteenpäin. Aiheeseen voi tutustua lisää VOIS-hankkeen kokoomateoksesta *Joint decision-making in mental health: An interactional approach.*

Tutkijan



näkökulma

Konsensuspäätökset Klubitalolla

Konsensuspohjaista päätöksentekomallia pidetään keskeisenä yksilön osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien sekä yhteisön yhtenäisyyden kannalta. Päätöksentekotilanteissa työntekijät voivat auttaa asiakkaita soveltamaan Klubitalon käytäntöjä esimerkiksi muistuttamalla poikkeavienkin näkemysten arvokkuudesta tai muotoilemalla esitettyjä ehdotuksia kattamaan useamman osallistujan näkemyksiä laaja-alaisen hyväksymisen varmistamiseksi.

Yhteisökeskeisen kuntoutuksen idea on, että kaikilla asiakkailla on yhteinen käsitys toimintaa ohjaavista periaatteista. Näin ollen näiden periaatteiden soveltaminen ei ole ainoastaan työntekijöiden tehtävä, vaan kaikkien yhteisön jäsenten tulisi omaksua ne, jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet toimia. Työntekijöillä onkin tärkeä rooli näiden käytäntöjen opettamisessa. Sen lisäksi, että edellä mainitut toimet auttavat paikallisesti konsensuspohjaisen päätöksenteon toteutumista, auttavat ne myös asiakkaita omaksumaan Klubitalon sosiaalis-kommunikatiivisia käytäntöjä. Lisäksi asiakkaat pääsevät osallistumaan vuorovaikutustilanteisiin, jollaisia ei välttämättä muualla tapahtuisi ja joiden hallintaan he voivat saada työntekijöiltä tukea. Tämän kaltaiset kokemukset voivat olla hyvinkin rohkaisevia, ja mahdollisesti vaikuttaa positiivisesti myös asiakkaiden yksityiselämän sosiaalisiin suhteisiin.

Valkeapää, T., Stevanovic, M., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Standards of Interaction in Mental Health Rehabilitation: The Case of "Consensus-Based" Decisions. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 275–303.

Vuorovaikutus

Yhdessä ollessa luodaan Klubitalon henkeä, joka konkretisoituu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutusta ymmärtämällä voidaan kehittää esimerkiksi tapoja, joilla yhteisiä päätöksiä Klubitaloilla tehdään. Klubitalon henki näkyy arjen pienessä, mutta merkittävässä viestinnässä.

> *''Just se, että kun rupes miettimään sitä, että kuin paljon sitä tekee tiedostamattaan juttuja, siis ihmisten kohtaamisessa. Eli semmonen, et mullekin joku jäsen sano monta kuukautta sen jälkeen yhen asian, kukaan ihminen ei oo kannustanu, vaikka ei oo koskaan kuullu mitään positiivista itsestään, mut se tulee automaattisesti täällä. Se ei oo välttämättä automaatio muualla, eli täällä tehdään paljon sellasia kielijuttuja, jotka kuuluu tähän Klubitalon henkeen.'' -- työntekijä*

Arjen pienistä teoista nostettiin esille esimerkiksi toisen muistaminen. Yhteydenotto ja kuulumisten kysely Klubitalon taholta mainittiin yhtenä positiivisena keinona osoittaa huomiota.

> *''Mua ainakin itteeni piristi, kun mä olin siis ihan koulun takia olin pidempään pois. Ei ollu siis mitään hätää eikä mitään, mutta kun tuli se viesti klubilta, et hei, me kaipaillaan sua täällä, että mitä sulle kuuluu. Niin siitä tuli sellanen tosi hyvä mieli ja sit tuli sellanen, et pitääpä mennä käymään, et vaikka kuin on kiire, niin pitää mennä käymään, että se on tosi tärkeetä.''*
> *-- kuntoutujajäsen*

Useampi Klubitalo nosti esille, että heillä annetaan huumorin kukkia. Huumorilla luodaan avointa ilmapiiriä ja positiivista yhteishenkeä. Samalla kuitenkin nostettiin myös esille, että sisäpiirivitsit ja muut puhumisen tavat voivat olla poissulkevia erityisesti uusille jäsenille. Aina ei myöskään voi tietää toisen rajoja tai taustoja, jolloin on hyvä ottaa huomioon toisten ihmisten tunteet.

> *''Ihmisii oppii tuntemaan silleen, et kun ne on käyny pitkäänkin, niin sitten vähän luonnettakin ja sitten tietää, mistä sä pystyt kenellekin sanomaan. On semmosia ihmisiä, mitkä tykkää siitä, että pistetään vähän roisii menoo ja vitsiä ja näin. Sit on niitä ketkä on äärimmäisen herkkiä, ketkä ei edes, ketkä hätkähtää jos sä kiroilet. Se on ihmisestä kiinni mitä sä puhut ja kuinka sä toimit, niin ei oo mitään semmosta, vaan että sun pitää tuntee ne ihmiset ja sen mukaan luovia siinä.'' -- työntekijä*

Aina yhteinen oleminen ei onnistu ongelmitta. Klubitalolaisilla on vuorovaikutuksessa keskenään erilaisia resursseja, tyylejä ja taitoja. Näiden yhteensovittaminen voi tuoda haasteita. Jäsenistöltä ei välttämättä odoteta talon sääntöjen täydellistä noudat-

tamista, mutta hyvät käytöstavat ja toisten kunnioitus kuuluvat vuorovaikutuksen perusasioihin. Vauhdikkaammissa tilanteissa ihminen voidaan ohjata talon ulkopuolelle rauhoittumaan. Virheitä ja ohipuhumisia tapahtuu aina välillä, mutta toisen kohtaaminen ja anteeksipyytäminen kuuluvat Klubitalon yleisiin käytöstapoihin.

> *''Yks jäsen vetos siihen, että kun hän käyttäytyi huonosti, että kun hän on päästään jotenkin viallinen, niin ei voi olettaa, että hän käyttäytyy normaalisti. Niin tän asian nostin esille, että kyllä ihan perus käytöstavat pitää ihmisellä olla. -- Se on sit eri asia, jos on psykoosissa tai jotenkin muuten siis, ettei ole todellisuudessa kiinni eikä mitään, mutta semmoset perus kiitos ja anteeks ja siivoon omat jälkeni tyyppinen, niin ei voi vedota siihen, että mulla on päässä vikaa.'' -- kuntoutujajäsen*

Esimerkiksi huonosta käytöksestä nostettiin myös päälle puhuminen. Tärkeäksi koettiin, että jokaiselle annettaisiin tilaa ilmaista itseään.

> *''Se on tavallaan siis sellanen niin kun toisille tilaa antava keskustelu. Koska täällä välillä puhutaan päälle, että se mua ärsyttää tosi paljon, että mulla on sellanen, että katkee ajatus, kun joku keskeyttää. Se on ehkä sellanen rasittava, joo.'' -- kuntoutujajäsen*

Lisäksi haasteeksi vuorovaikutuksessa koettiin asioiden jankkaaminen. Työntekijät arvioivat, että keskusteluissa ei aina välttämättä ole suhteellisuuden tajua siitä, missä määrin niitä on kannattavaa käsitellä muiden kanssa. Tämän ongelman osalta haastatteluissa pohdittiin myös keinoja, joilla päästä jumiutuneissa vuorovaikutustilanteissa eteenpäin.

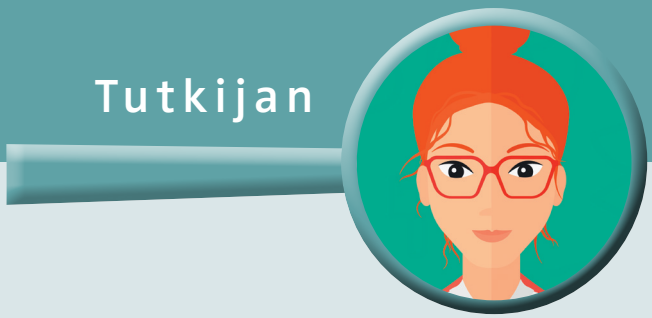
> *''Mun mielestä jotenkin kaikista haastavimpia tilanteita mulle silleen jotenkin kommunikoinnin kannalta, että kun aletaan kertoon sitä samaa asiaa oikeesti jo kuudettakymmenettä kertaa. -- Et sit joutu vaan katkaseen sen tilanteen, että muistatko, että me ollaan puhuttu tästä jo monta kertaa, että tää meidän välinen keskustelu ei nyt tätä asiaa niin kun enempää selvitä, et sun täytyy nyt jutella joko asianosaisen kansa tai jonkun muun kanssa. Mutta sit kun tästä huolimatta se on vaan jatkuu ja jatkuu siinä tilanteessa, niin sit ei aina oikein ehkä löydä semmosta järkevää ratkasua kun ei vaan voi poistuu myöskään paikalta.'' -- työntekijä*

Klubitalo on paikka, jossa pääsee harjoittelemaan toisten kanssa toimimista. Arjessa toistuvat asiat antavat käsitystä siitä, miten missäkin tilanteessa on hyvä toimia. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu myös oivallus siitä, että toiset voivat kokea asiat hyvinkin eri tavoin kuin itse. Kun toisia oppii tuntemaan paremmin, voi omaa käytöstään myös sovittaa toisten toimintaan.

''Ihmiset hahmottaa asioita niin eri tavoin kun aivot on niin kun eri tyyppistä. Elikkä tavallaan taas onko se malliopettamista, onko se, tartteeko semmosen pienet ja ositellaan joku juttu, tarkistamista, toistamista, toistamista. Täällä hyvin harva loppujen lopuks on kahta samanlaista, että oppis samalla tavalla. Ja siihen niin kun kehittyy huomaamattaan, aa, et sitä automaattisesti suhtautuu eri tavalla eri jäseniin sitä enempää tiedostamatta.'' -- työntekijä

Haastateltavat kuvailivat siis Klubitalojen vuorovaikutusta varsin elävästi. Toisten kanssa oleminen toi selvästi iloa ja merkityksellisyyttä kuntoutujajäsenille. Klubitaloja kuvailtiin avoimina paikkoina, joissa saattoi puhua rehellisesti ja antaa huumorin virrata. Yhteisen hengen luominen edellyttää kuitenkin myös toisten huomiointia. Klubitalo onkin oivallinen paikka harjoitella vuorovaikutustaitoja ja luoda yhteyksiä toisiin jäseniin. Virheitä ei myöskään pidä pelätä, sillä niihin ollaan totuttu.

Tutkijan näkökulma



Kehuminen tekona

Kehumisen tiedetään edistävän positiivisten ihmissuhteiden muodostumista, itsearvontunnon lisääntymistä, voimaantumista ja aktiivista osallistumista. Myös Klubitaloilla jäsenten kehuminen tukee ja kannustaa jäsenten osallistumista yhteisön toimintaan. Kehuminen vaikuttaa olevan myös varsin tehokas tapa kutsua jäsentä osallistumaan silloin, kun ohjaaja odottaa ryhmäläisten vastausta, mutta kaikki pysyvät hiljaa. Kehumisella voidaan siis tukea ryhmäläisten osallistumista yhteisön toimintaan ylipäätään, mutta myös hetki hetkeltä tapahtuvaan vuorovaikutukseen.

Kehuminen ei kuitenkaan aina ole yksioikoisen positiivinen vuorovaikutuksellinen teko. Kehuja voidaan käyttää myös omien päämäärien saavuttamiseen keskustelussa. VOIS-hankkeen videoimissa kokouksissa ohjaajat saattoivat esimerkiksi kehua jäsenten kontribuutioita lopettaakseen keskustelun kyseisestä aiheesta ja siirtyäkseen eteenpäin käsiteltävissä asioissa. Lisäksi erityisesti ryhmätilanteissa yhden jäsenen kehuminen saattoi osoittautua varsin ongelmalliseksi. Yhden ryhmäläisen kehumisella voitiin sulkea osallistumisen mahdollisuuksia muilta jäseniltä erityisesti silloin, kun kyse oli asioista, joita useampi ryhmäläisistä tavoitteli.

Koska kehumista pidetään sisäsyntyisesti positiivisena seikkana, on kehun kohteena olevan henkilön vaikea asettua vastustamaan kehuja eli käytännössä siis valittaa siitä, että häntä kehutaan. Tämä mahdottomuus tehdä kehun todellisia tarkoitusperiä näkyväksi tekeekin kehumisesta varsin voimallisen vuorovaikutuskeinon. Kehumalla voidaan paitsi voimaannuttaa, myös sulkea ulkopuolelle ilman, että kukaan pystyy huomauttamaan syntyneestä ongelmatilanteesta ja tarttumaan sen korjaamiseen. Tällaisesta ”strategisesta kehumisesta” onkin hyvä tulla tietoiseksi tasavertaisuuteen pyrkivässä vuorovaikutuksessa.

Weiste, E., Lindholm, C., Valkeapää, T. & Stevanovic, M. (2021). Interactional use of compliments in mental health rehabilitation. Journal of Pragmatics 177, 224–236.

Erilaiset roolit mutta samalla puolella

Haastatellut olivat sisäistäneet tasavertaisuuden periaatteen merkityksen Klubitalon toiminnassa, mutta toivat esille, että käytännössä henkilökunta ja jäsenet eivät kuitenkaan ole samassa asemassa.

> ''*Mä jotenkin kamppailen itte tässä sen ajatuksen kanssa, että onko mitenkään mahdollista, että missään organisaatiossa kaikki vois olla täydellisesti tasa-arvoisia. Tavallaan kun miettii sitä, että kuinka moni täällä pystyy tekemään mun työn, ei niitä oikein oo. Niin sitten se, että en mä pysty oikein tavallaan allekirjottamaan sitä asiaa.*'' -- *työntekijä*

Erona nähtiin se, että kuntoutujajäsenten ja työntekijöiden vastuut ovat erilaisia. Siinä missä jäsenille talossa käyminen on vapaaehtoista, henkilökunnalla on velvollisuus noudattaa työaikaa. Vahvimmin keskustelussa nousi esille se merkittävä ero, että työntekijät saavat Klubitalolla työskentelystä palkkaa. Näin henkilökunnalla on puolestaan velvoite ottaa vastuuta.

> ''*Mä edelleen pyörittelen sitä roolia, että mikä on jäsenen ja henkilökunnan roolien ero. Ehkä se suurin ero ainakin, mitä mä ite koen, että meillähän on vastuu siitä, että rakenteet pysyy kasassa. Ja toinen on just tää tämmönen, että motivoidaan koko ajan, etitään niitä, että tulkaa tekemään.*'' -- *työntekijä*

Esille nostettiin useasti se, että henkilökunnalla on tieto-taitoa, jota muilla klubitalolaisilla ei ole. Kuntoutujajäsenet saattavat yhtä aktiivisesti pyörittää ohjelmaa Klubitaloilla, mutta työntekijöillä on työnsä puolesta kokonaiskuva toiminnasta. Työntekijöiden ja kuntoutujajäsenien erilaiset roolit voivat tulla esille vasta ongelmatilanteissa.

> ''*Mäkin yleensä oon yrittäny siis tietosesti hakee jäseniltä apuu, mutta siis yleensä mä niin kun tukeudun ohjaajiin, koska tavallaan mä meen sille lähteelle, missä mulla on kaikista varmin, että mä saan sen tiedon. Tavallaan jos on kolme jäsentä jotka sanoo, en mä tiedä, en mä tiedä, niin ei mulla oo mitään hajuu, niin tavallaan se on vaan helpompaa, että menee okei, tältä ihmiseltä mä saan sen tiedon.*'' -- *kuntoutujajäsen*

Haastateltavat kertoivat avoimesti kuntoutujajäsenten ja työntekijöiden erilaisista rooleista. Työntekijöiden kuvattiin olevan roolissa, jossa tekemiselle asetetaan realiteetteja ja rajoja. Kuntoutujajäsenet voivat joustavasti valita oman roolinsa yhteisössä, kun työntekijät on puolestaan sidottu roolin mukaisiin tehtäviinsä.

> ''*Ja ehkä tässä tulee jotenkin se, että siis työntekijän rooli on toki myös tietyllä tavalla silleen, kuin mä sanoisin? Positiivisessa mielessä pystyy rajottamaan. Siis eihän me ei voida olla joka päivä keilaamassa ja kaikkee.*'' -- *työntekijä*

Jäsenten ja henkilökunnan välisen roolijaon näkyminen vuorovaikutuksessa ei näytä olevan asia, jota tarvitsee vältellä. Työntekijöiden erityisenä roolina on toimia ikään kuin mahdollistajina. Kuntoutujajäsenet puolestaan voivat työntekijöiden tukemana luoda omanlaisiaan rooleja. Roolien eroavaisuuksia ei siis ole tarpeen aristella, sillä niiden muodostuminen on osaltaan mahdollistamassa yhdessä tekemistä. Tasavertaisuus näkyykin siinä, että jokaiselle jäsenelle on oma roolinsa yhteisössä ja ne koetaan yhtä arvokkaiksi.

MILLAINEN KLUBITALO ON TYÖPAIKKANA?

Klubitalo perustuu yhteisön yhteiseen toimintaan, mutta tämä ei olisi mahdollista ilman palkattuja työntekijöitä. Mielenterveyden ammattilaiset ovat mukana tukemassa kuntoutujia talojen toiminnan pyörittämisessä, mutta heitä on palkattu sen verran vähän, etteivät Klubitalot voisi toimia ilman kaikkien yhteisön jäsenten panosta. Klubitalon standardeissa työntekijät osallistuvat kaikkeen Klubitalon arkeen eikä tehtäviä eriytetä. Seuraavaksi haastatellut työntekijät avaavat kokemuksiaan Klubitaloilla työskentelemisestä.

Työn luonne

Haastatellut työntekijät kokivat, että Klubitalon ideologia tekee työpaikasta tavallisesta poikkeavan. Ideologia myös edellyttää työntekijältä mentaliteettia, joka hänen tarvitsee sisäistää tullessaan Klubitalolle töihin.

> *''Kun ittelläkin oli alkuun vähän sellasta havainnointia tähän, että heillä on niinku miettimistä, että mikä tää nyt oikeastikin on, että en ole koskaan kuullut Klubitalosta ennen kun hain töihin. Niin sitten kun mun edeltäjä painotti, että tutustu siihen ideologiaan oikeesti, että mikä se merkitys on. Ja niinhän mä sitten tietenkin sitä tein.'' -- työntekijä*

Tärkeimpiä sisäistettäviä asioita työskentelyssä on kuntoutujajäsenten ajatteleminen vertaisina eikä niinkään asiakkaina. Työntekijät joutuvat käymään mielessään läpi, mitä tämä käytännössä tarkoittaa. Työn ulkoiset olosuhteet myös muovaavat työn luonnetta.

''Se on aika kova juttu, että täällä on kaikki samalla viivalla oikeasti samalla viivalla -- Henkilöstöllä ole niitä omia taukoja, täältä ei lähdetä kahvihuoneeseen istumaan tauon ajaksi lounaalle talon ulkopuolelle tai mihinkään. Meillä ei oo omia sosiaalitiloja, ei vessoja, ei ees pukukaappia oo. Mut se, että jos et sä usko tähän malliin, niin ei sulla oo tulevaisuutta Klubitalolla, näin se vaan on.'' -- työntekijä

Kuten edellä mainittiin, henkilökunta ei ole tehtäviensä kanssa yksin, vaan kuntoutujajäsenet voidaan ajatella myös työtovereina. Kun töitä tehdään yhdessä, ei työntekijän onnistuminen ole enää mitattavissa pelkän oman työmäärän perusteella.

''Mun ikäset ihmiset on kasvatettu siihen, et mitä enemmän sä teet työtä, niin sen parempi työntekijä sä olet. Mut täällä meneekin päinvastoin. Mitä enemmän sä saat jäsenet tekemään töitä ja osallistumaan ja mitä vähemmän itse teet, niin sillon sä onnistut todella hyvin työssä.'' -- työntekijä

Työntekijät ovat varmistamassa, että yhdessä sovitut tehtävät tulevat tehdyiksi. Tätä varten he voivat asettaa aikatauluja. Klubitalon ihanteellisessa tilanteessa henkilökunta ja kuntoutujajäsenet jakavat työt keskenään. Työntekijä ei kuitenkaan tee tehtäviä tehtävien vuoksi, vaan ollakseen kuntoutujajäsenen rinnalla tukemassa tätä työssään.

''Toimistoyksikössä henkilökunnan rooli on enemmän semmonen niin kun tukeva ja neuvoa antava ja avustava, et ne ei niin kun, sinne ei suoralta kädeltä, henkilökunta ei suoralta kädeltä määrää. Ne niinku yrittää neuvojen ja tukemisen kautta saada sitä asiaa läpi.'' -- kuntoutujajäsen

Talolla jäsenet ja henkilökunta eivät myöskään erotu toisistaan vaatetuksen perusteella, sillä kaikki pukeutuvat arkivaatteisiinsa. Uutena talolle tulevan voi olla vaikeaa hahmottaa, kuka toimii missäkin roolissa.

''Henkilökuntajäsen tulee ihan omissa vaatteissa tänne, eikä ne mitään pukimii vaihda. Vaan siinä on se justiinsa, että kun siinä on ongelma, että kun uusi tulee, niin ei tiedä et kumpi on henkilökuntaa.'' -- kuntoutujajäsen

Kuntoutujajäsenten kohtaaminen edellyttää työntekijältä tilanteenlukutaitoa, sillä jäsenten jaksaminen ja mielialat voivat vaihdella. Kaikkia ei välttämättä kannata kysyä kaikkeen mukaan, vaan jäseniä innostavat erilaiset tehtävät.

''Ja kyllä välillä mä olen huomannu, että vähän niin kun antennit pitää olla ja vähän osasta aistia ja sillai, että missä kunnossa ihminen tulee ja onko hän, niinku, että mihin työhön voi esim. kysästä mukaan, että pitää olla semmonen, mikä se rooli nyt on.'' -- työntekijä

Klubitalolla työntekijät ovat lähikosketuksessa kuntoutujajäsenten kanssa luomassa yksilöllisiä toipumisen polkuja. Työntekijöiden voikin sanoa olevan alansa monitaitureita.

Työn anti

Haastatellut työntekijät kertoivat keskusteluissa, millaisia asioita he pitivät merkityksellisinä työssään ja mistä he saivat iloa siihen. Työn yksi suuri anti oli viettää aikaa ihmisten kanssa.

> *''Välillä ihan unohtaa, että oikeesti on töissä. Työt on vähän kuormittavia ja kiirettä välillä, mutta se varsinaisesti just, kun se yhteisö ja henkilökunta ja muu, niin semmonen lämminhenkinen ote niinku tuntuu joka paikassa.''*
> *-- työntekijä*

Työskentely kuntoutujajäsenten kanssa koettiin erityisenä. Klubitalolla työntekijä pääsee henkilökohtaisella tasolla tutustumaan kuntoutujiin, ja hän voi olla myös itse oppijan roolissa.

> *''Jotenkin se semmonen, täällä ollaan niin ystävällisiä, kuuluu heti niin kun joukkoon tai jotenkin sillai. Ja sit se tasa-arvosuus täällä, että jäsenet perehdytti mut, ei mua ikinä aikaisemmin jäsenet tai silleen en oo ollu semmosessa työpaikassa, että kuntoutuja perehdyttäis työntekijää tai niin kun näin. Se oli just semmonen wau. Ja se että olen 10 vuotta ollu täällä töissä niin kertoo et oon viihtyny kyllä.'' -- työntekijä*

Samoin kuin kuntoutujajäseniltä, myös työntekijöiltä kysyttiin haastatteluissa, missä he näkevät oman kädenjälkensä Klubitalolla. Työntekijät puhuivat lämpimästi toisistaan ja toivat esille, kuinka jokaisen persoonallisuus näkyi Klubitalon hengessä. Merkityksellisyyttä työhön tuo oman osaamisen hyödyntäminen. Tämän sanoittamisen haastateltavat kokivat mieluisaksi tehtäväksi.

> *''Sussa mä niinku nään justiinsa, että sä tuo sellasta niin kun uutta sellasta visuaalista, erilaista elämänkokemusta tänne Klubitalon niin kun sisälle ja erilaista asennoitumista ja sillai, et siinä on semmonen luova puoli. Ja sit jäsenet uskaltaa sun kautta sitä luovuutta. Ja mä itte taas sit nään sen, et mun velvollisuus on niin kun tavallaan, et mitä mun koulutus ja mitä mun niinkun luonne ja toi arvomaailma, et mun pitää niin kun jotenkin nähdä ihmistä syvemmälle, nähdä niin kun nopeammin roolin taakse, niin kun asiakkaan roolin taakse, ja tuoda niin kun hänestä hyvä enemmän ja nopeemmin hänelle.'' -- työntekijä*

Työntekijät näkivät konkreettisena osoituksena oman toiminnan onnistumisesta hetket, jolloin kuntoutujajäsen näytti kuntoutumisen merkkejä. Tällaisiin merkkeihin kuului esimerkiksi kuntoutujan rohkaistuminen kokeilemaan uusia asioita ja luomaan yhteyksiä toisiin ihmisiin.

> *''Mutta ehkä siitä juurikin, mun mielestä se on se tärkein oman työn niinku näkyvyys siinä, että on saanu jonkun jäsenen kiinnittymään taloon tai saamaan sen ihmisen ottamaan kontaktia johonkin toiseen jäseneen tai toisiin ihmisiin ja jääny tänne. Niinku mä yritän sitä aina korostaa, että meijän työ on tehty sillon kun meitä ei tarvita.'' -- työntekijä*

Työntekijöille palkitsevaa oli edesauttaa kuntoutujajäsenten siirtymistä uuteen elämänvaiheeseen, kuten työelämään. Työntekijät kertoivat kokevansa onnistumista työssään silloin, kun kuntoutujajäsen pääsee eteenpäin omalla kuntoutumisen polullaan ja jatkaa matkaansa Klubitalolta. Vaikka Klubitalo nähtiin myös yhteisönä, johon kuntoutuja voi kuulua niin pitkään kuin haluaa, siirtyminen esimerkiksi opiskelemaan tai työelämään näyttäytyi konkreettisena esimerkkinä onnistuneesta kuntoutumisesta.

> *''Mun mielestä se kädenjälki esim. näkyy siinä niin kun, että mitenkä on saanu jonkun ujona ja arkana talolle tulleen jäsenen lähtemään, että hän on valinnu sen kuntoutumispolun. Ja aivan ihanaa just se työllistymispolun seuraaminen esim.'' -- työntekijä*

Ihmisten kanssa työskentely on Klubitalon parasta antia. Klubitalolaiset luovat yhdessä ilmapiirin, jossa on mukava työskennellä. Työntekijän näkökulmasta palkitsevaa on todistaa niin Klubitaloon sitoutumista kuin Klubitalolta lähtemistäkin.

Työn kuormittavuus

Siinä missä Klubitalot voivat olla erityisyydessään antoisia työpaikkoja, ovat työhön kuuluvat tehtävät myös kuormittavia. Klubitalon työpäivät eivät ole keskenään samanlaisia, vaan työntekijät joutuvat jatkuvasti mukautumaan uusiin haasteisiin. Sen lisäksi, että kuntoutujajäseniltä tulee aina uusia tarpeita, joihin on tutustuttava, tulee talon perustehtävät hoitaa jokaisena päivänä. Monipuolisen toimenkuvan hoitaminen vaatii paljon työtä.

> *''Mulla on ollu totutteluu tietyllä tavalla siihen, että kun just tämä, että on vaikee tehdä ehkä juuri sinä päivänä se asia, mitä niin kun on ajatellu, kun tota noin ihmisillä on paljon asiaa ja tulee niitä keskeytyksii niin kun hyvin paljon. Ja sit tulee seuraava ja taas kuuntelet ja sit kohta huomaa, et istuu täällä yksin, et saa tehtyy ne asiat, mitä piti tehdä, koska tota niihin ei ehtiny aikasemmin. Mut se on niinku, tota noin, niin se vaan on näin.'' -- työntekijä*

Klubitalon toimintaperiaatteen mukaan työntekijöille ei pitäisi kasautua töitä, sillä ne jaetaan kuntoutujajäsenten kanssa. Työt eivät kuitenkaan jakaudu aina tasaisesti, vaan ikävämmät tehtävät voivat jäädä työntekijöiden tehtäväksi.

''Mut en mie sitten taas, jos ei siellä oo tiskarii, niin kuka ne tiskaa, pakkohan ne on tiskata, en mie voi jättää niitä huomiseksi. Porukka, jos jos häviää tosta, niin ne on vaan jonkun tehtävä, niin sit mie tiskaan. Tästä on puhuttu paljon, että mie oon liian kiltti tuolla, että ehkä on opetteleminen siinä sitten.''
-- työntekijä

Työskentely on intensiivistä ja edellyttää jatkuvaa valppautta. Tällaisessa työssä korostuu palautumisen merkitys työpäivän jälkeen. Myös taukojen pitäminen työpäivän aikana on tärkeää. Erillisiä taukoja ei ole ajoitettu työpäivään, vaan työntekijän pitää osata itse ottaa niitä työn lomassa. Klubitalolla ei ole kuitenkaan ole työpäivän aikana mahdollisuutta vetäytyä yksityisyyteen.

''Siis tottahan se on, vessaan pääset päiväaikaan yksin, sillonkin saattaa joku huutaa oven takana kylläkin, mut saat kuitenkin tehdä asias rauhassa vessassa.'' -- työntekijä

Työntekijät kertoivat haastatteluissa, että toisinaan on vaikeaa löytää tilaisuuksia jakaa asioita toisten työntekijöiden kanssa. Henkilökunnalla ei välttämättä ole mahdollisuuksia käsitellä päivän asioita keskenään tai hakea tukea toisiltaan.

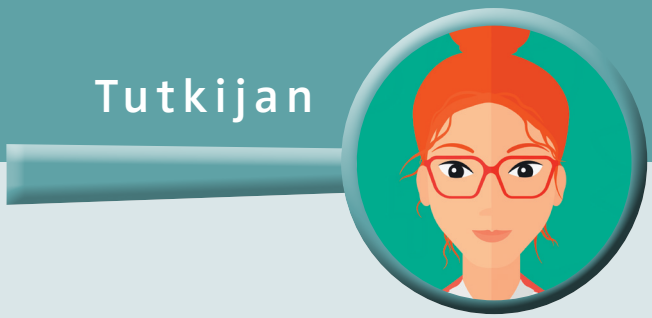
''Se on yks niinku tän työn raskaita puolia, että ei ole aikaa kollegoiden kanssa. Joskus tulee tosi nopeesti joku tilanne, että haluis toiselta kysyä, että hei, mitä sä oot mieltä, nyt tapahtu näin tai ettei pysty heti niinku juttelee jonkun kollegan kanssa. Tai sitten pitää ihan vetää johonkin sivuun, että tuu hei hetkeks tänne ja kaikki kattoo, että mitä noi nyt kahestaan juoruaa. Se on semmonen haittapuoli tässä työntekijän näkökulmasta.''
-- työntekijä

Työn kuormittavuus ja aikataulutukset voivat järkkyä helposti, jos työntekijöitä joutuu sairaslomalle. Sijaisen rekrytoiminen ei ole helppoa, sillä ketä tahansa ei voida ottaa sairastuneen tilalle. Toiveena on, että työntekijä tuntisi Klubitalon ideologian ja paikan, jossa työskentelee, jotta tämän ohjeistamiseen ei kuluisi liiaksi aikaa. Rekrytointipäätöksen kanssa vatvominen voi kuitenkin kasata väsymystä muulle henkilökunnalle.

''Tää on ollu aikamoinen vuosi, kun kollega jäi sairauslomalle ja sit piti rekrytoida sijainen. Ja sit kun tää palasi takasin, niin ei menny kauaa kun toinenkin jäi sairauslomalle. Ja sit ollaan oltu niinku pienellä porukalla. Ja nyt vasta otettiin sijainen, kun se sairausloma tuli tämmösissä pätkissä, että aateltiin, no, onko haittaa, jos otetaan joku randomisti, joka ei tiedä tästä mitään, et joudutaanko enemmän vaan vahtimaan.'' -- työntekijä

Haastattelujen perusteella Klubitalon henkilökunnalle voi kasautua työtä enemmän kuin kukaan voi kohtuudella hoitaa. Työntekijöiden olisikin hyvä muistaa ottaa aikaa omasta hyvinvoinnistaan huolehtimiseen työpäivän aikana. Osa haastatelluista toivoi esimerkiksi tilaisuutta käydä tauolla talon ulkopuolella päivän aikana, ja myös työnohjauksen kaltaista ulkopuolista tukea toivottiin. Koska henkilökunnan työnkuva nousi esille yhtenä keskeisenä Klubitalon toiminnan haasteena, käsitellään tätä teemaa vielä tarkemmin luvussa kuusi kohdassa ''Henkilökunnan työnkuvan selkeyttäminen''.

Tutkijan



näkökulma

Osallisuus ja yhteinen päätöksenteko

Päätösten tekeminen yhdessä muiden kanssa on keskeinen osallistumisen muoto. Tämä tavoitteiden yhdistelmä – osallistumisen lisääminen ja päätösten tekeminen – voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijöillä on enemmän vastuuta vuorovaikutuksen kehittymisestä ja päätösten syntymisestä. Työntekijät voivat esimerkiksi joutua muistuttamaan jäseniä siitä, että heillä on riittävästi tietoa voidakseen ottaa kantaa käsiteltäviin asioihin ja vaikuttaakseen tekeillä oleviin päätöksiin. Se, että yksi keskustelun osapuoli ottaa keskustelussa enemmän vastuuta kuin toinen, on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa täysin normaalia. Kuntoutujien rohkaiseminen ottamaan kantaa ohjaajien ehdotukseen voi kuitenkin Klubitalo-kontekstissa joskus johtaa siihen, että kuntoutujat päätyvät kannattamaan sellaisiakin ohjaajien ehdotuksia, joista he eivät alun perin näyttäisi olevan kovinkaan kiinnostuneita. Eriävien mielipiteiden esittäminen ja hyvin perusteltujen ehdotusten vastustaminen on kuitenkin vuoro-vaikutuksellisesti vaativa tehtävä.

Toisaalta työntekijät voivat kuitenkin ylimääräisellä vastuunkantamisellaan kompensoida mielenterveyden ongelmien aiheuttamia haasteita yhteiseen päätöksentekoon osallistumiselle. Tällöin myös mielenterveyskuntoutujat voivat osallistua sellaisiin päätöksentekoprosesseihin, joihin he eivät välttämättä pystyisi osallistumaan itsenäisesti, ilman työntekijöiden apua. Samalla mahdollistuu myös oppiminen; omaksuessaan ryhmän käytäntöjä ja oppiessaan lisää kyvyistään päätöksentekoon jäsenet voivat askel askeleelta kehittyä riippumattomammiksi tukityöntekijöiden avusta.

Stevanovic, M., Valkeapää, T., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Promoting Client Participation and Constructing Decisions in Mental Health Rehabilitation Meetings. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 43–68.

MITÄ HAASTEITA KLUBITALOILLA ON?

Haastateltavat esittivät monenlaisia odotuksia Klubitalon tulevaisuutta kohtaan. Keskustelua käytiin siitä, kuinka Klubitalojen toiminnalle on asetettu tavoitteita niin kansainvälisten standardien ja rahoittajien kuin oman yhteisön toimesta. Näihin odotuksiin vastaaminen ei ole aina onnistunut ongelmitta. Haastateltavien puheista on löydettävissä Klubitaloja yhdistäviä haasteita. Yleisenä teemana kehitystä koskevissa keskusteluissa oli Klubitalon toiminnan sovittaminen yhteiskunnan edellyttämiin puitteisiin.

Siirtymätyön kipukohdat

Klubitaloissa tärkeänä tehtävänä on tukea mielenterveyskuntoutujien siirtymää työelämään. Tässä siirtymätyöpaikat ovat olleet tärkeässä asemassa. Siirtymätyöpaikoiksi soveltuvia suorittavan työn paikkoja on kuitenkin yleisesti ottaen vähemmän tarjolla kuin aikaisemmin, koska nykytyöelämässä työnkuvat ovat muuttuneet yhä spesifimpää osaamista vaativiksi.

> *''Testattiin siirtymätyötä pari vuotta sitten, eiks se pyöriny vuoden pari, mutta kun ei oo paikkoja.'' -- kuntoutujajäsen*

Haasteiden taustalla nähtiin Klubitalon yhdysvaltalaiset juuret, jotka ovat kasvaneet hyvin erilaiseen ajatukseen työmarkkinoista. Yhdysvalloissa osa-aikatyöllä on erilainen merkitys ja erilaiset lähtökohdat kuin Suomessa.

> *''Mä luulen, että jenkeissä se on paljon keskittyneempää siihen työnhakupuoleen, että kun siellä on vähemmän näitä ihan sosiaalisia tai yhteiskunnan tukiverkkoja tähän niin kun etuisuuksien setvimiseen ja työnhakuun ja tämmösiin. Niinku Suomessa ei hirveesti tykätä osa-aikatyön ajatuksesta, mieluummin puristetaan yhdestä ihmisestä 120 % kun kolmesta 40.'' -- kuntoutujajäsen*

Siirtymätyöohjelman haasteena on myös, että se sitoo paljon Klubitalon henkilökuntajäseniä. Työntekijän koko päivä menee uusiksi, jos hän joutuu varoittamatta sijaistamaan kuntoutujajäsentä siirtymätyöpaikalla.

> *''Ja sit mä en nää sitä tämmösellä porukalla, se ei mun mielestä toimi millään, että yks henkilökunnasta on sidottu semmoseen siirtymätyöpaikkaan, jos esim. se ihminen ei mene töihin, niin saat lähtee jonnekin tekemään sitä työtä. Siihen joutuu perehdyttämään sen työntekijän, työnantaja ei perehdytä.'' -- työntekijä*

Siirtymätöissä haasteeksi koettiin, etteivät työpaikat itse välttämättä tarjonneet perehdytystä työtehtäviin, vaan Klubitalojen piti järjestää perehdytys itse. Toisaalta siirtymätyöhön perehdyttäminen Klubitalojen tiloissa voi olla varsin haastavaa, koska tilat ja tarvikkeet eivät ole vastaavat kuin työpaikoilla. Esimerkiksi Klubitalojen keittiöt eivät kaikissa taloissa ole riittävän ammattimaiset keittiöalan tehtävien harjoitteluun, eikä kaikissa taloissa ole riittävän uudenaikaista teknologiaa, jota ulkopuolisilla työpaikoilla käytetään.

Työpainotteisen päivän tehtävien mielekkyys?

Työpainotteisen päivän perimmäinen tarkoitus on, että se valmistaa kuntoutujan siirtymistä työelämään. Kuntoutujajäseniä voi kuitenkin olla työlästä sitouttaa työpainotteisuuteen, jos heillä itsellään ei ole intressiä harjoitella työelämää varten. Työpainotteiseen päivään voi olla hankala motivoitua, jos sitä kautta ei nähdä etenemisen mahdollisuuksia.

> *''Niin kauan kun meillä on tää työpainotteinen päivä, ne ketkä haluaa ees töihin, niin se ei mee sinne työelämään kauheen helposti, niin siinä ei oo myöskään sitä imua samalla tavalla. Ja sit kun siellä on niitä työpaikkoja oikeesti realistisesti tarjolla, niin se on mielekkäämpää lähtee sitä kohti sillon.'' -- työntekijä*

Toisaalta Klubitalon arki ei pyöri tarkoitetulla tavalla, jos jäsenet eivät osallistu ylläpitäviin tehtäviin. Työntekijöiden on vältettävä tilannetta, jossa tehtävät jäävät yksin heidän vastuulleen.

> *''Se vaatii meiltäkin just sitä sitoutumista siihen asiaan, et jos me päästetään niin kun itte se semmoseks, että annetaan liikaa löysää, niin räjähtää ihan käsiin.'' -- työntekijä*

Haastatellut kertoivat, ettei työpainotteisen päivän toteuttaminen ole aina toteutunut toivotusti. Kuntoutujajäsenten tarpeet ja toiveet työpainotteista päivää koskien ovat hyvin erilaisia. Osalle riittää lyhyempien jaksojen tekeminen, kun toiset taas toivoisivat mahdollisuutta tehdä työtä neljän tai kuuden tunnin ajan yhtäjaksoisesti. Klubitalon työnkuvat ovat kuitenkin hajanaisia eivätkä muodosta ehjää yhtäjaksoista kokonaisuutta. Työtehtäviä ei myöskään ole välttämättä tarpeeksi tarjolla. Tähän on osaltaan vaikuttanut toimintojen, kuten kirjanpidon talolle tulijoista, automatisoituminen ja digitalisoituminen. Työelämän murros näkyy siis myös Klubitalojen omassa arjessa.

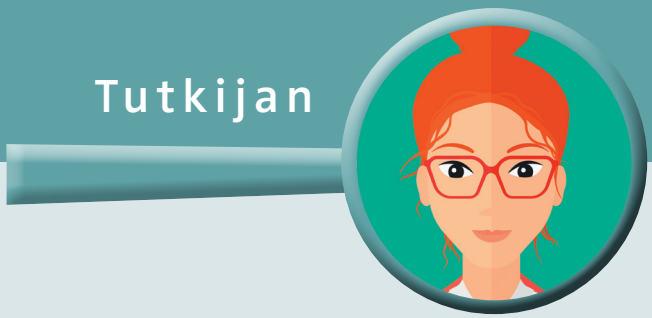
> *''Täällä ei oo sellasta työsimulaattoria niin sanotusti, että voi koko päiväks saada tekemistä, koska täällä ei varmaan edes riittäis tekemistä näin monelle ihmiselle. Ja sit se tavallaan se, että täällä myös tipahtaa sellanen väliporras pois. Siis ihmiset, jotka on ollu esim. työelämässä, mut sitten tavallaan väsyy tai kyllästyy tähän, koska ei oo sitä jatkumoa.'' -- kuntoutujajäsen*

Työnkuvat eivät myöskään välttämättä vastaa jäsenen mielenkiinnon kohteita. Työnkuvien toivottaisiin olevan monipuolisempia ja palvelevan paremmin kuntoutuksen tavoitteita. Erityisesti pienille Klubitaloille työtehtävien monipuolistaminen voi olla hyvin haastavaa. Osassa Klubitaloista oli mietitty, että työpainotteisen päivän idea on jossain määrin keinotekoinen, ja taloissa oli pohdittu, voisiko työtehtäviä sulauttaa muuhun kuntoutustoimintaan.

> *''Tota jos nyt aattelee siinä tulevaisuudessa kolmekymppistä, parikymppistä porukkaa, jotka tänne tulee, niin mä jotenkin tästä kokemuksesta, mitä nyt on näkyny, niin tuota suurin osa ei todennäkösesti ole kiinnostunu tosiaankaan just siivoushommista ja jostain niin kun tämmösistä tiloihin liittyvistä asioista.'' -- työntekijä*

Työpainotteinen päivä tarkoittaa käytännössä monenlaisia asioita eri Klubitaloille ja klubilaisille, ja kaikkien toiveisiin on vaikeaa vastata. Haastattelujen perusteella sekä siirtymätyön konsepti että talolla toteutettava työpainotteinen päivä ovat murroksessa. Yhteiskunnalliset muutokset ovat kuitenkin haastaneet Klubitaloa löytämään uusia keinoja toteuttaa tehtäväänsä ennenkin. Esimerkiksi tietotekniikan haltuun ottamisesta Klubitalolla on runsaasti kokemusta, sillä talot toimivat aikoinaan paikkana, jossa jäsenet pääsivät ensi kertaa tutustumaan tietokoneiden käyttöön. Nyt, kun laitteiden käyttäminen sinänsä on yhä useammalle tuttua, taitoja voitaisiin hioa klubilla pidemmälle. Vastuunkantaminen, vertaisoppiminen ja toisten ihmisten kanssa toimeentuleminen ovat puolestaan aikaa kestäviä teemoja, joiden vaalimiseen Klubitalolta löytyy vankkaa kokemusta.

Tutkijan näkökulma



Mikä työ on arvokasta?

Työllisyyttä on pidetty olennaisena osana ihmisten elämää. Sen lisäksi, että työn on katsottu tarjoavan välttämättömiä resursseja elämiseen, voi se tarjota ihmisille myös kokemuksen yhteisöön ja yhteiskuntaan osallistumisesta. Nämä kuuluvuuden ja merkityksellisyyden kokemukset voivat olla hyvin keskeisiä mielenterveysongelmista kärsivien ihmisten kuntoutuksessa.

Puhuttaessa ''työstä'', viitataan usein pääasiassa palkkatyöhön. Klubitalojen kuntoutujajäsenet ovat yleensä sisäistäneet tämän ajattelutavan, mikä heijastuu heidän tavassaan puhua työstä ja työelämästä. Työ voi kuitenkin olla muutakin. Palkkatyön lisäksi työ voidaan tulkita esimerkiksi aktiivisuudeksi ja tuotteliaisuudeksi eri tyyppisissä olosuhteissa, kuten vapaaehtoistyössä ja kotitöissä. Tällöin työtä voi tehdä kuka vain, työsopimuksesta tai kuntoutumisen vaiheesta riippumatta. Lisäksi sitoutuminen työntekoon näin ymmärrettynä voi auttaa erilaisten tärkeiden sosiaalisten taitojen kehittämisessä – aivan jokaista.

Toipuminen ja työkyvyn palaaminen eivät tapahdu välittömästi, vaan kyse on askel askeleelta kehittyvästä prosessista. Klubitalon aktiviteetit voivat olla arvokkaita askelia tällä matkalla. Lisäksi ne mahdollistavat monien työstä saatavien etujen, kuten kokemuksen yhteiskuntaan osallistumisesta ja säännöllisen aktiivisuuden saavuttamisen. Klubitalolla tehtäviä toimia ei siis ole syytä väheksyä saati pitää niitä palkkatyötä vähempiarvoisena. Näin ollen sillä, miten Klubitalolla puhutaan työstä ja miten se käsitetään, on paljonkin väliä. Klubitalon työntekijöiden keskeisenä tehtävänä onkin ikään kuin tarjota kuntoutujajäsenille uudenlaisia tapoja puhua työstä, työnteosta ja työelämästä, joiden valossa Klubitalon toimintaan osallistuminen näyttäytyy mielekkäänä ja tärkeänä.

Stevanovic M., Niska, M., Nevalainen, H., Weiste, E., Lindholm, C. & Valkeapää, T., (tulossa). Discursive contestation in mental health rehabilitation: How Clubhouse support workers socialize clients into new interpretative repertoires of work.

Eriytettyä ohjelmaa vai ei?

Klubitalo on lähtökohtaisesti tarkoitettu hyvin erilaisille jäsenryhmille, mutta haastateltujen mukaan Klubitalo ei kuitenkaan ole tällaisenaan tavoittanut kaikkia. Usein esimerkiksi nostettiin nuoret. Mielikuva saattoi olla, etteivät Klubitalot olisi paikka nuorille. Nuorten jäsenten houkutteleminen vaatisi haastateltujen mukaan Klubitaloilta myös oman toiminnan muuttamista.

> *''Nykypäivänä vaatimukset ja nuorten ajatukset miten ne haluaa tehä, niin se on jotain ihan muuta ja vanhemmat taas ei välttämättä pysy siinä perässä. Sit miettii et miten tarjoo sellasta, mikä oikeesti ihmisiä vetää ja on kiinnostuneita. Kaikilla taloilla myöskin jäsenten keski-ikä nousee, niin ollaan me aikamoisen haasteen edessä sitten.'' -- työntekijä*

Haastatellut ryhmät arvioivat, että nuoret osallistuvat helpommin Klubitalon toimintaan, jos he tietävät paikalla olevan jo muita nuoria. Joissakin taloissa nuorten näkökulma on pyritty huomioimaan perustamalla nuorille jäsenille oma ryhmänsä, jolla on oma ohjelmansa. Toisaalta haastatteluissa pohdittiin myös sitä, kuinka kaikki klubitalolaiset voisivat toimia yhdessä.

> *''Kyl mäkin allekirjotan ton, että enemmän pitäs pistää toimintaa yhteen. Mut sit mä voin myös sanoo, että varsinkin just nuori, en sano kuka, mut oliko pikkujoulut vai mitkä ja hän oli ah ihanaa, että täällä on joku muukin alle nelikymppinen paikalla, että hän jo pelkäs että joutuu näitten pappojen mukaan.'' -- työntekijä*

Klubitalon jäsenet puhuivat siitä, että nuorten ja vanhojen välisen toiminnan erottelu määritteli osaltaan sitä, millaisia asioita kenenkin olisi odotuksenmukaista tehdä. Erottelu koettiin epäreiluna, sillä kiinnostuksenkohteet eivät aina riipu iästä. Nuorille suunnattu ohjelma kiinnosti myös vanhempia.

> *''Siinä on ehkä tavallaan, kyl se on mun mielestä ristiriita tavallaan, että halutaan nuoria ja sitten kun halutaan keski-ikäsiä ja halutaan vanhoja ja ihmiset ajattelee vähän eri tavalla kuitenkin, niin mun mielestä se on vähän ristiriitasta. Se vaatii henkilökunnalta siis aika paljon työskentelyy. Kun sit se jää henkilökunnan vastuulle se sopeutuminen.'' -- työntekijä*

Iän lisäksi Klubitaloilla on yhä enemmän jäseniä monista eri taustoista ja elämäntilanteista. Eri ryhmien tarpeiden yhteensovittaminen on tuonut työntekijöille haasteita. Joissakin keskusteluista mietittiin mahdollisuutta erotella Klubitalon toimintaa sen mukaan, mitä jäsen haluaa Klubitalon toiminnalta. Klubitalon jäsenten jaottelusta oli kuitenkin huonoja kokemuksia.

> *''Täällä oli jossain vaiheessa semmonen, että tietyt kävijäryhmät tai jäsenryhmät, kävi tiettyinä päivinä jotenkin, et vähän heikommassa kunnossa olevat ihmiset käyvät maanantai perjantai, sit niin kun muut käy sit keskellä viikkoo. Kun tänne ei vaan mahtunu ja muutenkin kai siinä joku muukin idea oli, mut se ei oikein. Johtaja sano, että ei ikinä enää kokeilla tätä systeemii. Mut eihän sitä tiedä ennen kun kokeilee, että millai se menee.'' -- työntekijä*

Klubitaloissa joudutaankin todennäköisesti lähitulevaisuudessa miettimään ratkaisuja siihen, miten eri ryhmät kokisivat tulevansa kohdatuksi omassa viiteryhmässään, mutta eivät kokisi tulevansa suljetuksi ulos sellaisesta toiminnasta, jonka ensisijaiseen kohderyhmään eivät kuulu.

Henkilökunnan työnkuvan selkeyttäminen

Kun haastatellut työntekijät kuvasivat työtään, nousi haasteena jatkuvasti oman työnkuvan kanssa tasapainotteleminen ja toive sen kehittämisestä. Asiakkaiden ja työntekijöiden välistä rajaa hämärtää Klubitalon ideologia kaikkien klubitalolaisten tasavertaisuudesta, minkä soveltaminen työssä tuottaa välillä haasteita.

> *''Siis kaikkihan me ollaan tasa-arvosia ihmisiä täällä, mut se niin kun tässä työelämässä se, et meillä olis siis selkee työntekjärooli eikä aina tarttis miettii sitä, että mitä ne sertifioijat nyt miettii, et mitä tähän pitää kirjottaa.''*
> *-- työntekijä*

Klubitalojen standardien mukaan työntekijöillä ei pitäisi olla eriytettyjä työnkuvia. Lähtökohtana on, että työntekijät tekevät samoja tehtäviä kuin kuntoutujajäsenet ja ovat kokonaisvaltaisesti mukana kaikkien yksiköiden askareissa. Käytännössä tämä ei kuitenkaan toteutunut missään haastatellussa Klubitalossa, vaan eriyttäminen nähtiin suorastaan välttämättömyytenä. Taustalla voi olla joidenkin Klubitalojen sisäisten yksiköiden (esimerkiksi keittiö- tai viestintäyksikkö) kasvaminen ja tehtävien monimutkaistuminen, jolloin tehtävien välillä liikkumiseen tarvitsee enemmän perehdyttämistä.

> *''Mutta mä nään, että kun ihmisillä on jotain tiettyä koulutusta ja tiettyä taitoo, et sulla on mediapaja ja sulla on kuitenkin se datanomi siellä yhdistettynä sosiaaliala, terveysala, sulla on keittiöpuoli ja sit sulla on vielä lähihoitaja, ihan mahtavat kombot hoitaa sitä työpistettä. Niin miksei vois, miks meijän pitää kaikkien säätää kaikkee ja sählätä joka paikassa, et sitä mä en ymmärrä siinä standardissa.'' -- työntekijä*

Keskustelua käytiin myös siitä, kuinka paljon työntekijät voivat tehdä asioita yksinään ja muiden työntekijöiden kanssa. Standardien mukaan työntekijöillä ei pitäisi olla omia tiloja, jolloin taukoja voi yksityisyydenpuutteen takia olla hankala pitää. Kun haastatel-

tavat puhuivat työnkuvistaan, nousi esille usein kysymys siitä, kuinka työntekijät voivat keskustella keskenään. Haastatellut kertoivat myös kiertävänsä näitä ohjeistuksia. Esimerkiksi yhdessä Klubitalossa tuotiin esille WhatsApp-ryhmässä keskusteleminen.

> *''Olen ajatellu kyl sitä, että tota noin pikkusen vielä enemmän meijän pitäis, vaikka se ideologiassa ei oo ihan sallittuu, mutta pitää tämmösiä vaikka maanantai-iltapäivän pieniä kahvikeskusteluja niin kun ja sitä henkilökunnan omaa aikaa on tietyllä tavalla, missä niin kun tehdään päätöksiä, niin siinä mielessä ne on ehkä enemmän tämmösiä valmistelevia kokouksia.''*
> *-- työntekijä*

Vaikka Klubitalon jäsenyys perustuu tasavertaisuuteen, työntekijät tasapainottelevat sen kanssa, kuinka paljon heidän on soveliasta kertoa henkilökohtaisesta elämästään jäsenille. Avoimuutta hankaloittaa oma työturvallisuus ja yksityisyyden pitäminen töiden ulkopuolella. Työntekijät ovat pyrkineet ratkaisemaan tämän ongelman kukin eri tavoin; osa on puhunut avoimesti omista asioistaan, osa on välttänyt jakamasta henkilötietoja ja toiset ovat keskittyneet puhumaan enemmän Klubitalon sisäisistä asioista.

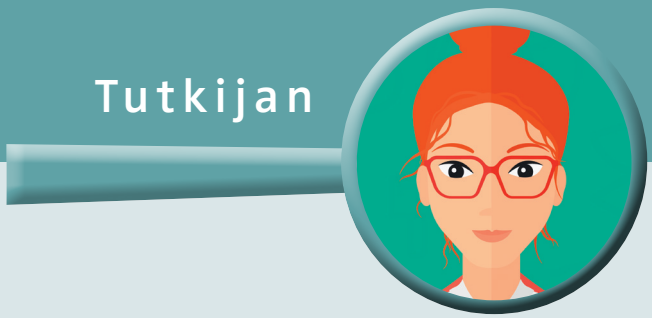
> *''Joo, mulla on ainakin aika semmonen niin kun, se johtuu tavallaan tosta vanhasta tietynlaisesta virkamiesroolista, missä itsestään ei puhuta, niin tota on aika vahvasti tietyllä tavalla se ajatus, kirkas ajatus siitä, että mistä asioista puhutaan ja mistä ei. Työasioista puhutaan ja vapaa-ajasta ei juurikaan. Mut se ei tietenkään, jokaisella on vähän se oma ehkä.''*
> *-- työntekijä*

Henkilökunnan työnkuvaan ei kuulu vastata talon kaikesta toiminnasta ja sen vuoksi työpaikkojen määrä on suhteellisen alhainen. Klubitaloissa on kuitenkin ollut suuriakin haasteita järjestää tehtäviä ja työt ovat voineet kasautua työntekijöille. Näin vähäisillä työresursseilla tehtävät ovat voineet kääntyä todella raskaiksi, jolloin toiminnan kehittämiseen ei jää aikaa ja voimavaroja.

> *''Niin tota mä sanoin ihan lopuks, et hei, tiijättekö mitä, että jos mun tehtävä on ehkä kehittääkin tätä toimintaa, niin musta tuntuu, et mä en pysty, et mulla on nyt ihan paukut loppu ihan tähän normaali arjen miettimiseen ja siihen, että te jaksaisitte ja kaikki jaksetaan niin kun painaa täällä.'' -- työntekijä*

Klubitalossa työskentely voi siis vaatia paljon uuden opettelua eikä uudenlaiseen työkulttuuriin totuttautuminen välttämättä tapahdu kivuttomasti. Kaikkia Klubitalon standardeja ei välttämättä osata perustella oman työn tekemisen näkökulmasta. Kompromisseja on myös tehty työntekijöiden oikeuksien toteutumiseksi. Aivan samoin kuin Klubitalon on pohdittava kuntoutujajäsenten muuttuvia tarpeita, tarvitsee myös työntekijöiden hyvinvointia ja työssäjaksamisen tukemista kehittää jatkuvasti. Avoin keskustelu olisi hyvä keino selvittää kunkin talon yksilöllistä tilannetta.

Tutkijan



näkökulma

Kuinka muotoilla ehdotus?

Päätöksentekoon osallistuminen edellyttää keskustelun vetäjältä taitoa esittää avoin kutsu yhteiseen päätöksentekoon. Tutkitusti tehokkaimpia tapoja saada vastaus on puhutella toista esimerkiksi kutsumalla tätä nimeltä ja pyytää tätä ottamaan kantaa esitettyyn ehdotukseen. Kutsun tulee kuitenkin myös välittää viestiä siitä, että kaikkia – eikä vain nimeltä mainittua ryhmäläistä – tarvitaan mukaan päättämään. Millä tavoin ehdotus tulisi muotoilla, jotta tällainen viesti välittyisi?

Aikaisemmassa kirjallisuudessa on usein suositeltu niin sanottujen ''avoimien kysymysten'' esittämistä ryhmän osallistumisen parantamiseksi. Niinpä avointen kysymysten esittäminen voisi ensituntumalta vaikuttaa parhaimmalta ratkaisulta myös aidosti yhteisen päätöksenteon mahdollistamisessa. Mielenterveyskuntoutujien keskustelussa avoimet kysymykset ovat kuitenkin aineiston perusteella osoittautuneet haasteellisiksi. Täysin vapaa keskustelu voi tehdä päätöksentekoon osallistumisesta kuntoutujalle hankalaa. Kuntoutuja saattaa joutua kantamaan liian suurta vastuuta sekä päätöksen sisällöistä että siitä, mihin suuntaan keskustelua ollaan viemässä, mikä voi olla hänelle kyseisenä ajankohtana liian vaikea tehtävä.

Kutsun päätöksentekoon voi esittää myös puolivalmiina päätösehdotuksena. Tällöin keskustelun vetäjä tarjoaa lähtökohdan, johon muut ottavat kantaa. Esittämällä ehdotuksen keskustelun vetäjä altistaa näkemyksensä muiden mielipiteille ja osoittaa, että se ei voi edetä ilman muiden suostumusta. Ehdotuksen voi muotoilla esimerkiksi niin, että sitä voi helposti joko kannattaa tai vastustaa. Tällaiset ehdotukset osoittautuivat mielenterveyskuntoutujille helpommin lähestyttäviksi. Ne tarjosivat kuntoutujille kutsun osallistua keskusteluun, mutta tarjosivat myös tilaa omien näkemysten esittämiselle.

Ehdotus tulee tutkimuksemme perusteella myös esittää tarpeeksi selkeästi. Monimutkaiset kielelliset rakenteet heikentävät kutsun lähestyttävyyttä. Erityisesti keskusteltaessa arkaluontoisista aiheista keskustelun vetäjä saattaa lähestyä aihetta kierrellen ja kaarrellen yrittäen luoda muille mahdollisimman paljon tarttumapintaa ja esittämällä moninaisia tulokulmia keskusteltavaan aiheeseen. Tällaiset monimutkaiset esitykset saivat kuitenkin kuntoutujilta

selkeästi vähemmän vastauksia. Kuntoutujien osallistumisen lisäämiseksi työntekijöiden olisi siis arkaluontoistenkin aiheiden kohdalla hyvä pyrkiä selkeään ilmaisuun. Ohjaajat saivat enemmän vastauksia, kun ehdotukset esitettiin väitemuodossa (esim. ”Se pitää sitten kirjoittaa selkokielellä.”)

Tutkimuksessa havaittiin myös, että henkilökuntajäsenten pyrkimys osoittaa yhdessä tekemistä puhumalla *meistä* ei välttämättä saa aikaan osallistumista kuntoutujien taholta. Kun ohjaajat kysyvät ”*mitä **me** tehtäis*”, ongelmana on, että kuntoutujat eivät välttämättä tulkitse kuuluvansa ohjaajien kanssa *meihin*, sillä tällaiseen kysymykseen ohjaajien on mahdollista tuottaa vastaus myös itse. Sen sijaan silloin, kun ohjaajat puhuttelevat kuntoutujia itsestään erillisenä ryhmänä, esimerkiksi ”*mitä **te** aattelette että me voitais tehdä*”, osallistuminen oli aineistossa aktiivisempaa. Näin ollen tutkimus osoittaa, että tasavertainen osallistuminen saattaakin odotuksenvastaisesti toteutua paremmin silloin, kun ohjaajien ja kuntoutujien roolijakoa ei pyritä peittämään pinnan alle.

Stevanovic, M., Valkeapää, T., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Joint decision making in a mental health rehabilitation community: the impact of support workers' proposal design on client responsiveness, Counselling Psychology Quarterly.

Paananen, J., Lindholm, C., Stevanovic, M., Valkeapää, T. & Weiste, E. (2020). ”What Do You Think?” Interactional Boundary-Making Between ”You” and ”Us” as a Resource to Elicit Client Participation. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 211–234.

MIHIN OLET MATKALLA, KLUBITALO?

Haastatelluilta kysyttiin, minkä yhden asian he muuttaisivat Klubitalossa, jos heillä olisi taikasauva. Mitkä ovat asioita, joiden he haluaisivat toimivan eri tavalla? Entä minkä he eivät haluaisi muuttuvan? Keskusteluista on nostettavissa muutamia yleisiä teemoja, jotka koskettivat kaikkia haastateltuja klubitalolaisia.

Monipuolisuutta päiviin

Klubitalojen standardit ja rahoituksen vaatimukset edellyttävät, että Klubitaloilla tehdään työllistymiseen tähtäävää toimintaa. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että näitä toteutetaan eriävissä määrin. Työtoimintaa toivottaisiin olevan enemmän, mutta keinoja siihen ei osattu erityisemmin esittää. Esille nostettiin verkostoitumisen lisääminen työnantajien kanssa myös niin, että kuntoutujajäsen voi itse verkostoitua.

> *''No, mä toivon, että työpainotteisesta päivästä ei luovuttais. Mä niin kun toivosin, että kehitettäis niin, että tulis mielenkiintosia työtehtäviä lisää niin, että saatas uusia jäseniä ja saatas sitoutettua täällä käymiseen. Niin mä toivon, että kun kaikkee kivaa sopparyhmää ja muuta tuodaan ja työ-painotteisen päivän ulkopuolella olevia asioita tuodaan tähän päivään, että se ydin ei katoais.Tää Klubitalo, tää perustuu siihen, että täällä tehään työtä.'' -- kuntoutujajäsen*

Kuntoutujajäsenet kokivat, että työpainotteisen päivän ulkopuolista toimintaa voisi olla enemmän. Klubitalolaisilla oli monenlaisia ajatuksia siitä, millaista vapaa-ajan toimintaa voitaisiin tehdä. Esimerkkinä nostettiin keskusteluryhmät ja vapaa-ajan ryhmät, joiden kanssa voisi mennä elokuviin.

> *''Jotain tommosii Klubitalon ulkopuolisii jotain matkoi tai tommosii käyntei sais ehkä olla enemmän, et tää on aika neljän seinän sisällä olemista. Vähän ehkä pitkästyttävää joskus.'' -- kuntoutujajäsen*

Toiminnan lisäksi sen haluttaisiin vastaavan omia tarpeita. Erilaisiin tarpeisiin ei kuitenkaan aina koettu pystyttävän vastaamaan. Esimerkiksi maalaamisen ja improvisaation kaltaisten luovien projektien koettiin tukevan vahvasti mielenterveystyötä, mutta niitä ei aina voitu järjestää talossa.

> *''Kyllä mä just eilen mietin tätä muutosta, kun meillä oli tossa työ- ja opintoyksikössä pari tutustujaa ja yksi oli kuulemma tosi lahjakas piirtäjä niin aloin miettii et miten se voi tuoda kaiken sen, mitä se haluaa tehä tässä, niin tuoda tänne, kun meillä ei oo oikeesti niinku hirveesti tarjota.''*
> *-- työntekijä*

Vapaa-ajan ohjelmassa pidettiin toiminnallisesta tekemisestä. Esimerkiksi tästä nostettiin käsillä tekemisen merkitys.

> *''-- Käsillä tekeminen on joillekin kuntoutumista ja siis tavallaan tapa saada ajatukset johonkin muuhun, mitä päässään pyörittää. Tavallaan se joku sellanen askartelu vaikka kerran kuukaudessa, tai olis joku tavallaan tila, että vois mennä.'' -- kuntoutujajäsen*

Haastatellut saattoivat asettaa työpainotteisen päivän ja vapaa-ajan toiminnan puheessaan keskenään vastakkain. Toisaalta he korostivat, että vapaa-ajan toiminta kuitenkin myös aktivoi jäseniä ja on siten relevantti osa kuntoutusta. Uudenlaisten virikkeiden katsottiin voivan tuoda uusia näkökulmia kuntoutujajäsenen toimintaan ja innostaa kokeilemaan erilaisia asioita.

Vapaaehtoisuus ja yhteisvastuullisuus

Haastateltavat korostivat keskusteluissa, että Klubitalojen toiminta perustuu vapaaehtoisuudelle. Tämä koettiin kuitenkin joissakin työntekijöiden keskusteluissa ongelmalliseksi. Vapaaehtoisuuden koettiin ajavan passiivisuuteen, eikä työntekijöillä aina ole ollut välineitä saada kuntoutujajäseniä mukaan toimintaan. Motivoinnin koettiin jäävän pitkälti työntekijöiden vastuulle.

> *''Se on se raskain osa jäsenille, et vaikka vois vetääkin jotakin jäsen-vetoisena, niin sitten sen jäsenen pitää motivoida ihmisiä, että tulkaa mukaan, niin se on työlästä.'' -- työntekijä*

Osa haastatelluista henkilökunnan jäsenistä toivoikin klubitalolaisille jonkinlaista velvoitetta osallistumiseen. Tämä nähtiin myös jäsenten omana etuna.

> *''Ja sit jos mietitään isommasta näkökulmasta, niin olisko se kuntouttavampaa, että olis joku pieni sitoumus, et tavallaan sä joudut siinä oikeesti opetteleen niitä rutiinei ja sitä mitä niin kun elämässä eteenpäin menemiseks tarvii.'' -- työntekijä*

Samaan aikaan kuitenkin kuntoutujajäsenten joukossa tuotiin esille toivetta, että Klubitalojen toiminta pidettäisiin vapaaehtoisena. Tämä koski erityisesti valmiiksi sanelua, miten toimintaa tulisi tehdä. Klubitalon yhteisön etuna nähtiin omaehtoisuus, sillä sen koettiin laskevan kynnystä tulla mukaan ja tuovan hyvää henkeä tekemiseen.

> *''No, mun mielestä semmoseen auktoriteetti, että täällä määrättäis mitä tehtäis ja tulis enemmän sitä, että täytyis tehdä jotain. Semmoseen suuntaan ei, että kaikki semmonen. Matala kynnys tulla, kun ei tarvii tehä mitään.'' -- kuntoutujajäsen*

Vapaaehtoisuuden ei kuitenkaan haastateltujen mukaan saisi tarkoittaa välinpitämättömyyttä muita kohtaan. Keskusteluissa nousi esille myös klubitalolaisten riippuvaisuus toinen toisistaan. Asioita ei tehdä puolestasi eikä niitä saada aikaiseksi, elleivät kaikki osallistu.

> *''Meillä oli tilanne jossa jäsenen oli tarkotus ajaa klubitalolaisia yhteen paikkaan, niin se kuski totes silleen, että en mä nyt viitsi ajaa ihmisiä sinne. Sinne oli lähössä niinku monta muuta, jotka ei pysty autoa ajamaan, ja on se yks ihminen, joka vois sen ajaa. Se on musta tosi ikävä tilanne.'' -- työntekijä*

Yksi tapa sanoittaa tätä näkökulmaa voisi olla se, että vapaaehtoisuuden rinnalla puhuttaisiin enemmän myös yhteisvastuullisuudesta. Klubitalolaisten osallistuminen olisi tällöin vapaaehtoista, mutta odotusarvona olisi, että yhteisön jäsenet tukevat toisiaan ja pitävät sanansa. Tällöin klubitalolaisia voisi ohjata sisäistämään solidaarisuuden ja luottamuksen merkityksen.

Klubitalossa Klubitalon tavalla?

Haastateltavat esittivät olevansa hyvin tietoisia klubitalomallin laatustandardeista. Ne koettiin lähtökohtaisesti tärkeiksi. Klubitalojen standardit ovat kuitenkin välillä ristiriidassa Klubitalon oman toiminnan kanssa. Tästä esimerkiksi nousi, että konsensuspäätöksien tekemisen sijasta on joskus käytetty enemmistöäänestystä. Niin kuntoutujajäsenten kuin työntekijöiden joukossa oli haastateltavia, jotka kokivat kansainväliset asetukset hieman jäykiksi. Toimintaa toivottiin voitavan soveltaa enemmän ''maassa maan tavalla'' -periaatteella. Tätä nostettiin esille erityisesti työnohjauksen näkökulmasta.

> *''Klubitalomaailmassa, okei, varmaan ehkä tää tuli mulle mieleen, kun tää on jenkkilästä lähteny, niin se, että tää niin kun tehtäs enemmän suomalaisemmaksi tai edes pohjoismaisemmaksi, koska on paljon asioita, mitkä tulee suoraan jenkeistä. Esim. tästä työnohjauksesta on väännetty sata vuotta kättä, mikä meillä on lakisääteinen työnohjaus, niin siellä päämajassa New Yorkissa ei ymmärretä, et siellä niin kun oikeesti henkilöstöllä ei ole mitään työnohjauksia eikä kokouksia eikä palavereja.'' -- työntekijä*

Keskustelua herätti myös Klubitalon rahoituksen vaihtelevuus. Esimerkiksi yhdellä haastatelluista Klubitaloista on rahoitus katkolla joka vuosi, minkä koettiin heikentävän mahdollisuuksia suunnitella tulevaisuutta ja lisäävän epävarmuutta omasta työskentelystä. Hyvänä ratkaisuna nähtiin esimerkiksi, että voisi saada pysyvän rahoituksen tietyltä taholta eikä sitä tarvitsisi hakea useista lähteistä. Toisaalta nähtiin, että riippuvaisuus tietystä rahoittajasta uhkaa Klubitalojen itsenäisyyttä.

> *''Kauhukuva on se, että tavallaan niin kun ulkopuolisuus vaikuttaa liikaa. On se sit taustayhdistys, et jos se unohtaa Klubitalon ideologian, että menee sen taustayhdistyksen tavotteiden mukaan. Tai sit niin kun rahoittajat, esim. kaupunki tai joku muu, rupee vaatiin jotain semmosta, mikä oo Klubitalo, niin se ulkopuolisten vaikuttaminen, toivottavasti se ei lisäänny.'' -- työntekijä*

Haastatellut tasapainottelivat puheissaan Klubitalon laatukriteerien, rahoittajien odotusten ja yhteistön jäsenten erilaisten tulkintojen välillä. Talot ovat tehneet paikallistasoisesti omia ratkaisujaan, ja toivottiinkin, että toimintaa voidaan kehittää yhteisölähtöisesti jatkossakin. Paikallistason toimintamahdollisuuksia toivottiin myös voitavan edistää. Samalla kuitenkin toivottiin, että Klubitalot voisivat verkostoitua keskenään enemmän, sillä toimintaa koettiin olevan hankala kehittää, jollei ajatuksia vaihdeta.

Paikka mielenterveyskuntoutujille vai kaikille?

Klubitalojen erityisyytenä nähtiin, että ne ovat yhteisöjä eivätkä hoitolaitoksia. Kaikista vähiten Klubitalojen toivottiin menevän hoidolliseen ja byrokraattiseen suuntaan. Tähän liittyi kokemus diagnoosivapauden tärkeästä merkityksestä.

> *''Mutta mitä mä ehdottomasti en muuttais on se matala kynnys, että nytkin joitakin ihmisiä hermottaa jo se, että niillä on numero ja niitten pitäis kirjautua sisään, ei mitään yksilöityy tapaa. Kun se on sitä, että monissa tämmösissä palveluissa on niin kun, et sulla täytyy olla lääkärintodistus ja sulla täytyy olla sen seitsemän sortin referenssit ja se tietty aikataulut.'' -- kuntoutujajäsen*

Keskustelua herätti useammassakin yhteydessä se, ketkä ovat tervetulleita Klubitalolle. Tässä keskustelussa viitattiin ulkopuolelta tuleviin odotuksiin siitä, että ovia tulisi avata enemmän laajemmalle kävijäkunnalle, kuten työttömille työnhakijoille tai sosiaalitoimiston asiakkaille. Tämä ajatus ei saanut välitöntä tukea kuntoutujajäseniltä eikä työntekijöiltä. Klubitalon ei koettu voivan vastata kaikkien ryhmien erilaisiin tarpeisiin eikä työntekijöillä ajateltu olevan tämän tyyppiseen toimintaan tarvittavaa ammattiosaamista.

> *''En muuttais sitä, että nyt on paljon puhuttu siitä, että Klubitalojen pitäs ottaa kaikki ihmiset vastaan, että se, että vaikka esim. sossun asiakkaat, et ihan sama onko työtön, mikä kremppa kenelläkin. Mun mielestä ei, meillä on täällä kuntoutujilla Klubitalo-malli, piste.'' -- työntekijä*

Klubitalolaisia puhutti myös, miten kävijäkunnasta ja kohderyhmästä puhutaan. Osa koki mielenterveyskuntoutujista puhumisen leimaavana. Osassa Klubitaloista onkin puhuttu myös osatyökykyisistä, mikä kattaa laajemman joukon erilaisia ihmisiä. Tämä nostettiin esille esimerkiksi siinä yhteydessä, kun mietittiin, miten Klubitalo tavoittaisi paremmin ihmisiä sairastumisen ja kuntoutusprosessin varhaisemmassa vaiheessa. Klubitalolaiset eivät myöskään edusta mitään yksittäistä kuntoutujatyyppiä. Heillä on suhteessa toisiinsa erilaiset taustat, ja yksilöllä voi olla senhetkisen elämäntilanteen taustalla monenlaisia ongelmia.

> *''Osalla saattaa olla kaikkee muutakin sairautta siellä rinnalla. Ne kulkee monesti käsi kädessä. Niin tavallaan siinä tulee ny se ongelma sitten, että just vaikka KEVA puolen ihmisillä, joilla on myös se mielenterveysongelma.'' -- työntekijä*

Klubitalojen toivotaan siis pysyvän vertaisyhteisönä mielenterveyskuntoutujille, mutta ilman tarkempaa määrittelyä ja osallistumisen rajoja. Tärkeimmäksi koettiin lopulta se, että ne ihmiset, jotka kokevat yhteisön olevan avuksi, kokevat olonsa tervetulleeksi.

MITÄ TUTKIJAT OPPIVAT KLUBITALOILTA?

Raportin tutkimussivuilla olemme kertoneet havaintojamme Klubitalon toiminnasta. Näiden tietojen toivomme olevan sovellettavissa Klubitalon työntekijöiden työn kehittämiseen ja avaavan myös kuntoutujajäsenille näkökulmia Klubitalolla olemiseen. Tutkimusmatkan aikana olemme kuitenkin myös itse olleet oppijan roolissa.

Voimaantumisesta osallistumiseen

Kun aloitimme VOIS-hankkeen, alkuperäinen ideamme oli tarkastella kuntoutujajäsenten voimaantumisen kokemuksia Klubitaloilla tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa. Ajattelimme, että tällaisen tutkimusaiheen avulla voisimme hyödyntää osaamistamme vuorovaikutustutkijoina tavalla, joka voisi auttaa tekemään maailmasta paremman paikan. Jos ymmärrämme kuntoutujajäsenten kokemuksia erilaisista vuorovaikutustilanteista, voimme edesauttaa sitä, että kuntoutuksessaan tapahtuvia vuorovaikutustilanteita voitaisiin kehittää voimauttavaan suuntaan.

Mietimme, kuinka voimaantumisen kokemusta voisi tutkia vuorovaikutuksessa. Jos ajatellaan, että ihmisen identiteetti rakentuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa, voisiko olla niin, että myös vuorovaikutuksessa hetki hetkeltä rakentuva yksilön identiteetti voisi joskus olla jonkinlaisen pienimuotoisen tarinankerronnan kohteena? Ja voisiko tällaisia tarinoita tutkia? Mikäli vuorovaikutustilanteita käsittelevät tarinat voisivat tarjota meille tietoa kertojan kyvystä käsitellä vuorovaikutustilanteissa saamiaan kokemuksia ja tunteita voimaannuttavalla tavalla, olisikohan kuntoutujajäsenten tarinoissa erityisiä piirteitä, joiden kautta voisimme päästä selville juuri heille ominaisesta tavasta kokea vuorovaikutustilanteita?

Ajattelimme, että olisi hienoa voimaannuttaa ihmisiä antamalla heille mahdollisuus kertoa itse niistä vuorovaikutuksen hetkistä, jotka olivat heille itselleen merkityksellisiä – sen sijaan, että tutkijoina tekisimme heidän puolestaan päätelmiä siitä, mikä on merkityksellistä. Emme kuitenkaan osanneet riittävästi ottaa huomioon sitä, etteivät muut ihmiset välttämättä jaa kiinnostustamme vuorovaikutuksen yksityiskohtien erittelyyn. Meille vuorovaikutustutkijoille, joille vuorovaikutuksen rivi riviltä havainnoimisesta on muodostunut toinen luonto, ei tullut mieleen huomioida sitä, kuinka luonnottomalta tällainen analyysi voi muista ihmisistä tuntua.

Koska Klubitalojen työntekijöiden ammatilliseen asiantuntijuuteen kuuluu ymmärrys vuorovaikutuksen käytänteistä ja niiden kehittämisestä, siirryimme tutkimuksessamme tarkastelemaan ennen kaikkea työntekijöiden toimintaa. Työntekijöiden kanssa käymissämme keskusteluissa nousi keskeisesti esille osallistumiseen liittyvä pulmallisuus. Koska klubitalotoiminnan keskeisenä lähtökohtana on se, että kaikille kuntoutujajäsenille tarjotaan tasavertaiset lähtökohdat osallistua yhteiseen toimintaan, haasteita syntyi siitä, kuinka toimia, jos jäsenet eivät heille tarjotuista mahdollisuuksista huolimatta osallistukaan. Niinpä päätimme tarkastella osallistumista vuorovaikutuksen mikrotasolla, jotta voisimme tarjota ammattilaisille uudenlaisen näkökulman työnsä kehittämiseen ja kenties paikallistaa sellaisia kohtia, joissa osallistumisen pulmallisuus tulee erityisellä tavalla näkyväksi. Käytännössä tämä on tarkoittanut jatkuvaa vuoropuhelua tutkijoiden ja ammattilaisten kesken.

Hyppäys kuntoutusideologioiden maailmaan

Tutkiessamme tapoja, joilla osallistumista Klubitaloilla käytävään vuorovaikutukseen edistetään, perehdyimme klubitalotoiminnan taustalla vaikuttaviin ajattelutapoihin: yhteisölliseen kuntoutusideologiaan ja toipumisorientaatioajatteluun. Koimme nämä tärkeäksi, koska toiminnan taustalla olevat viitekehykset väistämättä vaikuttavat tapoihin, joilla ammattilaiset työssään toimivat. Ne tarjoavat arvopäämäärän ja yleisen tason toimintaohjeita siitä, kuinka ammattilaisten tulisi työssään toimia edistääkseen kuntoutumisen prosesseja.

Hyppäys kuntoutusideologioiden maailmaan osoittautui varsin kiinnostavaksi. Halusimme perehtyä erityisesti siihen, miten viitekehykset ''heräävät eloon'' Klubitaloilla käytävissä keskusteluissa. Kuinka esimerkiksi puhutaan siitä, kuinka päätös siirtymätyöpaikkaan valittavasta jäsenestä pitäisi tehdä? Toisaalta meitä kiinnosti myös se, miten tällaiset asiat, kuten siirtymätöihin lähtevän jäsenen valinta, tehdään käytännön vuorovaikutustilanteissa. Minkälaisessa suhteessa ideologiat ja arkiset vuorovaikutuskäytännöt ovat toisiinsa?

Opimme, että yhteisön etua korostava yhteisökuntoutuksen viitekehys ja yksilöllisiä toipumisen polkuja korostava toipumisorientaatio ovat monesti jännitteisessä suhteessa toisiinsa, mikä asettaa toisinaan pulmia työntekijöille. Esimerkiksi siirtymätyötekijää valittaessa joudutaan puntaroimaan sen välillä, valitaanko jäsen, jonka toipumista siirtymätyö juuri sillä hetkellä edistäisi parhaiten, vai jäsen, joka edustaisi yhteisöä ja pärjäisi parhaiten Klubitalon ulkopuolisessa työelämässä. Opimme myös, ettei arkisissa vuorovaikutustilanteissa suinkaan aina toimita viitekehysten mukaisesti. Toisinaan arkisissa tilanteissa on esimerkiksi tärkeämpää saada päätös ylipäätään tehtyä, vaikkapa sitten nuijimalla lävitse työntekijän ehdotus. Miten tällaisia klubitalotoiminnan viitekehysten ulkopuolisia, tai jopa niiden vastaisia, vuorovaikutuskäytäntöjä tulisi ymmärtää?

Kohti tutkimuskumppanuutta

Ammatillista vuorovaikutusta tarkastelevan tutkimuksen piirissä korostetaan usein sitä, ettei tutkijoiden tarkoituksena ole arvioida ammattilaisten työkäytäntöjä, vaan ainoastaan objektiivisesti kuvata, miten ne tosielämässä tapahtuvat. Vuorovaikutusta ulkopuolelta tarkasteleva tutkija tulee kuitenkin helposti asemoineensa itsensä ammattilaisten ristiriitaisten suuntautumisten ja toimintamallien ulottumattomiin. Meillä tutkijoina ei kuitenkaan ole varaa minkäänlaiseen ylhäältäpäin tulevaan arvottamiseen.

Tutkimusta tehdään usein tutkijoiden itsensä määrittämillä ehdoilla ilman, että huomaamme tutkimusasetelmiin liittyviä kummallisuuksia ja omien esioletustemme ongelmallisuuksia. Tästä johtuen osallistuva tutkimuskumppanuus, jossa kokemustoimijat, ammattilaiset ja muut tutkimuksen kannalta oleelliset yhteistyötahot pääsevät mukaan tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen, on ensiarvoisen tärkeää. Harjoittelimme VOIS-hankkeen aikana askeleiden ottamista tähän suuntaan palkkaamalla hankkeeseen tutkimusavustajia Klubitalojen jäsenten joukosta. Tulevissa hankkeissa on kuitenkin aika mennä eteenpäin ja jo lähtökohtaisesti suunnitella hankkeet yhdessä.

Ajatus tutkijoiden ja käytännön toimijoiden välisestä kumppanuudesta on keskeinen myös tulkittaessa niitä kriittisempiä äänenpainoja, joita olemme joissakin tutkimuksissamme kohdistaneet työntekijöiden toimintaan. On ilmeistä, että klubitalotyöntekijöiden työ on vielä paljon pulmallisempaa kuin meidän työmme tutkijoina – ottaen huomioon sen monitahoisen kuntoutusideologioiden kentän, jonka sisällä ammattilaisten on toimittava. Siinä missä meillä tutkijoilla on aikaa pohtia omia (epäonnisia) tutkimusstrategioitamme ''offline'', klubitalotyöntekijät joutuvat toimimaan ''online''. Vuorovaikutus etenee vääjäämättä pala palalta ja osallistujien tulee olla välittömästi valmiita mukauttamaan toimintaansa sen mukaan, miten keskustelukumppani on toiminut edellisessä puheenvuorossaan. Puhetilanteet ovat nopeita, mikä vaikeuttaa vuorovaikutuksellista ja kielellistä harkintaa. Niinpä yhdessä tutkimuksessamme esittämämme toteamus siitä, ettei työntekijöiden toiminta ole aina ihan yhtä tasa-arvoista kun klubitalotoiminnan taustalla vaikuttavat kuntoutusideologiat antaisivat olettaa, on asetettava oikeisiin mittasuhteisiin. On muistettava huomioida se korkea mittapuu, johon työntekijöiden toimintaa suhteutetaan ja verrataan.

Ehkä voisimmekin opettaa itsemyötätuntoa sekä ammattilaisille että itsellemme – vuorovaikutuksessa ei tarvitse olla täydellinen, vaan kaikkein tärkeintä on rohkeus olla vuorovaikutuksessa. Juuri tämä rohkeus voi tehdä maailmasta paremman paikan.


Kiitos mielenkiinnostasi VOIS-hankkeen tutkimuksia kohtaan!
V
O
I
S

LÄHTEET

VOIS-TUTKIMUSHANKKEEN AIKANA TEHDYT JULKAISUT

Koskinen E., Tuhkanen, S., Järvensivu, M., Savander, E., Valkeapää, T., Valkia, K., Weiste, E. & Stevanovic, M. (2021). The Psychophysiological Experience of Solving Moral Dilemmas Together: An Interdisciplinary Comparison Between Participants With and Without Depression. Front. Commun. 6:625968, 1–16.

Lindholm, C., Stevanovic, M., Valkeapää, T. & Weiste, E. (2020). Writing: A Versatile Resource in the Treatment of the Clients' Proposals. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 187–210.

Niska, M., Stevanovic, M., Weiste, E., Ostrovskij, T. & Lindholm, C. (käsikirjoitus valmisteilla). Self-disclosure and non-communication: stigma management in third sector transitional employment.

Niska, M. Stevanovic, M., Nevalainen, H., Weiste, E., Valkeapää, T. & Lindholm, C. (käsikirjoitus valmisteilla). Discursive perspective on agency promotion in transitional work.

Paananen, J., Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (2020). Tensions and Paradoxes of Stigma: Discussing Stigma in Mental Health Rehabilitation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 16.

Paananen, J., Lindholm, C., Stevanovic, M., Valkeapää, T. & Weiste, E. (2020). ''What Do You Think?'' Interactional Boundary-Making Between ''You'' and ''Us'' as a Resource to Elicit Client Participation. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 211–234.

Stevanovic, M., Valkeapää, T., Weiste, E., & Lindholm, C. (2018). Osallisuus ja yhteinen päätöksenteko mielenterveyskuntoutuksessa. Psykologia, 53 (5-6), 402–420.

Stevanovic, M., Valkeapää, T., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Joint decision making in a mental health rehabilitation community: the impact of support workers' proposal design on client responsiveness. Counselling Psychology Quarterly.

Stevanovic, M., Lehtinen, E., Lindholm, C., Nissi, R., Valkeapää, T. & Weiste, E. (2020). Vuorovaikutus, osallistuminen ja tekstin yhteinen tuottaminen. Tapaustutkimus valmennusryhmäkeskusteluista. Aikuiskasvatus, 40(3), 212–231.

Stevanovic, M., Valkeapää, T., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Promoting Client Participation and Constructing Decisions in Mental Health Rehabilitation Meetings. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 43–68.

Stevanovic, M., Lindholm, C., Valkeapää, T., Valkia, K. & Weiste, E. (2020). Taking a Proposal Seriously: Orientations to Agenda and Agency in Support Workers' Responses to Client Proposals. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 141–164.

Stevanovic, M., Valkiaranta, K., Weiste, E., Lassila, A., Lindholm, C. & Valkeapää, T. (2021). Kohti voimaantumista vai normaaliutta? Positiointi työelämään valmentavassa mielenterveyskuntoutuksessa. Sosiologia, 58(2), 99–116.

Stevanovic, M., Tuhkanen, S., Järvensivu, M., Koskinen, E., Savander, E. & Valkia, K. (2021). Physiological Responses to Proposals During Dyadic Decision-Making Conversations. PLoS ONE 16(1) : e0244929, 1–20.

Stevanovic, M., Niska, M., Nevalainen, H., Weiste, E., Lindholm, C. & Valkeapää, T. (arvioitavana). Discursive contestation in mental health rehabilitation: How Clubhouse support workers socialize clients into new interpretative repertoires of work.

Valkeapää, T., Tanaka, K., Lindholm, C., Weiste, E., & Stevanovic, M. (2018). Interaction, Ideology, and Practice in Mental Health Rehabilitation. Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health, 1–15.

Valkeapää, T., Stevanovic, M., Weiste, E. & Lindholm, C. (2020). Standards of Interaction in Mental Health Rehabilitation: The Case of ''Consensus-Based'' Decisions. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 275–303.

Weiste, E., Stevanovic, M. & Lindholm, C. (2020). Introduction: Social Inclusion as an Interactional Phenomenon. Teoksessa Joint Decision Making in Mental Health: An Interactional Approach. Lindholm, C., Stevanovic, M. & Weiste, E. (toim.). Cham: Palgrave Macmillan, s. 1–41.

Weiste, E., Lindholm, C., Valkeapää, T. & Stevanovic, M. (2021). Interactional use of compliments in mental health rehabilitation. Journal of Pragmatics, 177, 224–236. DOI: 10.1016/j.pragma.2021.02.019

Weiste, E., Lindholm, C., Stevanovic, M. & Valkeapää, T. (2021). Osallistumisen haasteet: Tutkimuskohteena vuorovaikutus mielenterveyskuntoutuksessa. Teoksessa Nissi, R., Simonen, M. & Lehtinen, E. (Toim.). Kohtaamisia kentällä: Soveltava keskusteluntutkimus ammatillisissa konteksteissa. Helsinki: SKS.

Weiste, E., Stevanovic, M., Niska, M., & Valkeapää, T. (arvioitavana). Goal-setting in mental health rehabilitation: References to competence and interest as resources for negotiating goals.

Weiste, E., Stevanovic, M., Valkeapää, T., Valkiaranta, K.,& Lindholm, C. (arvioitavana). Discussing mental illnesses in a ''diagnosis free zone''.

MUUT LÄHTEET

Hänninen, E. (2016) (toim.) Mieleni minun tekevi – Mielenterveyskuntoutujien Klubitalot 20 vuotta Suomessa. Suomen Klubitalot ry. Lönnberg Oy.

KUVAT

Mitkä kuvista kuvaavat sinusta Klubitalon toimintaa? (s.15)

Kuva 1: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 2: Johanna Havimäki / KUVAKO, Papunet

Kuva 3: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 4: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 5: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 6: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 7: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 8: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 9: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 10: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sergio Palao / ARASAAC

Kuva 11: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera

Kuva 12: Papunetin kuvapankki, papunet.net, Sclera, muokattu

Kuva sivuilla 12, 20, 25, 29, 37, 41, 45: Scandinavian Stockphoto

TAITTO

Hipateos Oy/ Hilkka Hyvärinen

