

Kohtaamisfoorumi
**Yhteisöjen tietoinen käyttö yksilöiden tukena - miten
subjektius kehittyy?**

Antti Särkelä 17.4.2012

Yhteisökuntoutuksen ydinstandardit

- **Säännölliset henkilöstön ja asiakkaiden yhteisökokoukset**
- **Vertaisryhmän aktiivinen osallistuminen kuntoutukseen**
- **Säännöt ja käytännöt kaikkien yhdessä hyväksymiä**
- **Yhteinen, myös asiakkaiden, vastuu yhteisön toiminnasta ja kehittämisestä sekä yksilöiden auttamisesta**
- **Tasavertaisuus ja tasavertaisuuskasvatus perusarvona**
- **Ei henkilöstön ja asiakkaiden erillisiä normistoja ja arvomaailmaa. On vain yksi normisto, johon kaikki ovat sitoutuneet**
- **Asiakkaiden ja henkilöstön oikeus ja velvollisuus kysyä ja kyseenalaistaa kaikkia käytäntöjä, myös henkilöstön toimintaa**
- **Kaikki yhteisön jäsenet työskentelevät yhdessä tehtäessä päivittäisiä työtehtäviä**
- **Kaikki yhteisön jäsenet viettävät yhteistä aikaa keskenään**
- **Yhteisön jäsenet ruokailevat yhdessä**
- **Yhteisön jäsenillä on erilaisia vastuurooleja ja eritasoisia vastuuta yhteisössä**
- **Kaikki yhteisön jäsenet voivat keskustella mistä tahansa elämään liittyvistä näkökohdista yhteisössä**
- **Kaikki yhteisön jäsenet tutkivat säännöllisesti asenteitaan ja tunteitaan toisiaan kohtaan**
- **Kaikki yhteisön jäsenet luovat tunnetasolla turvallisen ympäristön yhteisössä työskentelylle**
- **Yhteisön jäsenet osallistuvat jollakin tavalla uusien henkilökunnan jäsenten valintaan**
- **Kaikki yhteisön jäsenet osallistuvat uuden asiakkaan yhteisöön tuloon ja yhteisöön liittymiseen**
- **Yhteisön jäsenet osallistuvat yhteisöstä pois lähtevien yhteisön jäsenten jatkosuunnitelmien laatimiseen**
- **Yhteisössä ymmärretään ja siedetään häiritsevää käyttäytymistä ja tunteiden ilmaisemista mutta se otetaan aina yhteisen tutkimisen ja arvioimisen kohteeksi**

Kehittyminen on

- yhteisöihin sosiaalistumisen ja kasvamisen prosessi, jossa yksilö omaksuu yhteisöjensä toiminta- ja vuorovaikutuskäytäntöjä, uskomuksia ja arvoja sekä luo omaa identiteettiään
- prosessi, joka aukaisee yksilölle uusia osallistumisen mahdollisuuksia
- riippuen yhteisöistä, kehittymistä positiiviseen tai ongelmalliseen suuntaan – ”valitse seuraasi/yhteisösi tai se valitsee sinut”

Yhteisöön kuuluminen ja sen toimintaan osallistuminen ovat oppimisen ja älyllisen kehityksen voimavaroja. Kaikkein syvimmin ja voimakkaimmin omaksumme asioita, jotka mahdollistavat sellaisiin yhteisöihin osallistumisen, joita pidämme arvossa.

Identiteettiimme vaikuttavat:

- **ne yhteisöt, joiden jäseniä olemme (ystäväpiiri, työyhteisö, perhe, suku, kuntoutusyhteisö), ja kullekin tyypillinen päällekkäisten jäsenyyksien yhdistelmä**
- **sekä koettu yksilöhistoriamme että tulevaisuudennäkymät.**
- **Identiteettiimme toisaalta ohjaa toimintaamme, toisaalta toimintamme luo identiteettiämme.**

Identiteetti ei ole valmis vaan se kehittyy jatkuvasti toimintamme ja yhteisöjemme tarjoamien edellytysten puitteissa.

Identiteettiä ei löydetä, se luodaan.

- **KULTTUURIPSYKOLOGIAN 1. PERUSLAKI**
Oppiminen, taidon hallinta, motivaatio ovat toiminnan tuloksia, eivät sen edellytyksiä.
- **KULTTUURIPSYKOLOGIAN 2. PERUSLAKI**
Kaikki monimutkaiset kulttuuriset taidot esiintyvät ensin ihmisten välisellä sosiaalisella tasolla ja vasta siten ihmisen omalla psykologisella tasolla. Ulkoa sisään.
- **KULTTUURIPSYKOLOGIAN 3. PERUSLAKI**
Ihminen pystyy ulkoisten tukirakenteiden (käsitteelliset, sosiaaliset, emotionaaliset) varassa suorittamaan vaativampia älyllisiä toimintoja kuin ilman niitä. Kehittyessään yksilö pystyy asteittain vähentämään riippuvuuttaan tukirakenteista ja suorittamaan tehtävän itsenäisesti. Lähi-kehityksen vyöhyke.

Lähikehityksen vyöhyke

- Lähikehityksen vyöhykkeen alarajana on se, mihin yksilö nyt pystyy itsenäisesti ja ylärajana, mihin yksilö kykenee yhteisön tai taitavamman ohjauksessa
- Ihmiset eivät motivoitu haasteista, jos etäisyys heidän nykyisen osaamisensa ja haasteen välillä on liian suuri
- Lähikehityksen vyöhyke syntyy samaistuttaessa henkilöön tai henkilöihin, jotka ovat jo saavuttaneet tavoitteen. Samaistumisen kohteena olevan henkilön on oltava
 - riittävän samanlainen, jotta samaistuminen olisi mahdollista
 - riittävän erilainen, jotta samaistuminen toiseen loisi lähikehityksen vyöhykkeen
- Lähikehityksen vyöhyke syntyy heterogeenisessä vertaisryhmässä

Yhteisöhoitojen hoidollinen filosofia perustuu vertaisapuun, vastavuoroiseen auttamiseen

- Henkilöä ei nähdä ongelmana, vaan ihmisenä, jolla on ongelma, yhteistyökumppanina
- Henkilö on osaltaan vastuussa ongelmistaan. Ongelmat ovat syntyneet yhteistoiminnassa muiden ihmisten kanssa. Ongelmat ovat myös ratkaistavissa yhteistoiminnassa muiden ihmisten kanssa. Yksin niitä ei tarvitse pystyä ratkaisemaan.
- Kuntoutuksen tuottaa yhteisö
- Yhteisössä kuntoutuja on tärkeässä roolissa, hän on sekä avun vastaanottaja että sen antaja. Hän on tärkeä sekä itselleen että muille. Hän ei ole pelkästään autettava.
- Kuntoutuja harjoittelee ongelmien ratkaisua yhteisössä kokemuseräisesti roolimallien avulla - lähikehityksen vyöhyke

Yhteisön toimintakäytännöt

- Yhteisön rakenne luo kehittävän ympäristön
- Yhteisön säännöt luovat vertaispaineen toimia kuntouttavalla tavalla. Keskeisin sääntö on: asiat käsitellään yhdessä ja sitä varten on olemassa määrätyt foorumit
- Epäsuotuisaakin käyttäytymistä suvaitaan mutta kuntoutujan on suostuttava käsittelemään sitä yhdessä muiden kanssa ja miettimään, miten olisi pitänyt käyttäytyä
- Jo yhteisön sääntöjen luominen ja niiden kehittäminen on kuntouttava prosessi, joka lisää kuntoutujien ymmärrystä tarkoituksenmukaisen toiminnan välttämättömyydestä
- Sääntöjen on tuettava perustehtävää: kuntoutumista ja hyvää elämää
- Kaikki yhteisössä tapahtuva on tarkoitettu yhteisön jäsenten elämän mielekkyyden kehittämiseksi. Missä on mieltä ja missä ei? Yhteisön tulee itse ratkaista nämä kysymykset eikä suin päin uskoa asiantuntijoita tai ammatillisia auttajia

Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

- Liiallinen yksilöllisyyden korostus vie mahdollisuuksia kehittyä toisten tuella ja toisia tukien. Yksilöllisyys kehittyy vain yhteisössä.
- Yksilön itsemääräämisoikeutta rajoittaa yhteisöön kuuluminen. Tämä edellyttää luottamusta siihen, että vertaisryhmä pystyy tukemaan kehitystäni paremmin kuin minä itse.
- Kuten vertaispaine saattaa vaikuttaa ongelmien/puutteiden syntymiseen, myönteinen vertaispaine auttaa henkilöä pysymään erossa vaikeuksista ja kehittämään myönteistä käyttäytymistä.
- Omaksumme nopeasti sellaisia asioita, joiden hallinta on edellytys siihen ryhmään kuulumiselle, johon haluamme kuulua.

Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

- Yhteisön antaman palautteen avulla kuntoutujalle kehittyy näkemys omasta käyttäytymisestään, sen kehittämisen tarpeesta, voimavaroista ja kyvyistä.
- Palautetta muille antaessaan hänelle kehittyy taito arvioida omaa ja muiden toimintaa - ulkoa sisään. Oman arvontunne kehittyy.
- Kehittyminen tapahtuu usein kriisivaiheiden kautta, jota seuraa oman toiminnan hallinnan kasvu. Yhteisö kulkee yhdessä sekä kipuja että iloja kohti.
- Kuntoutujaa ei päästetä uhrin tai pelkästään autettavan rooliin. Kuntoutujat tarvitsevat apua, kuten kaikki ihmiset mutta yhteisö edellyttää kuntoutujalta myös avun antamista.

Joitakin tyypillisiä yhteisössä ratkaistaviksi tulevia ongelmia

- Torjuva ja hyökkäävä käyttäytyminen on ollut toimiva tapa hankalissa tilanteissa.
- Läheisyyden ja intiimiyden pelkääminen ja välttäminen on ollut tarkoituksenmukaista kun on tullut torjutuksi.
- Läheisyyden ja kiintymyksen puute on tehnyt herkäksi torjunnan ja väheksymisen aiheuttamalle tuskalle.
- Rehellisyys ei ole ollut paras keino selviytyä aikaisemmassa elämässä.
- Kielteiset asenteet ovat kehittyneet kielteisten kokemusten seurauksena: "en ole tarpeeksi hyvä", "minua ei hyväksytä", "minulla ei ole oikeutta olla olemassa", "minä en pysty mihinkään" - nämä asenteet voivat olla suuri este asettua yhteisöön.

Ratkaisuja

- Kuntoutujan toiminnan (ei henkilön) arviointi ei merkitse torjuntaa vaan välittämistä
- Ei tarvitse olla "täydellinen" tullakseen hyväksytyksi - oikeastaan päinvastoin
- Asiat ja tunteet opitaan erottamaan ja tunteet ilmaisemaan - tunteet eivät valehtele
- Viha, pelko, tuska - ja vielä vaikeammat - mielihyvä ja kiintymys: näiden vähittäinen ja turvallinen ilmaiseminen ilman torjutuksi tuleamista
- Ihmissuhteet ja välittäminen, jotka kestävät ja pysyvät vaikeissakin vaiheissa
- Opitaan sietämään stressiä ja hyvää oloa

Henkilökunnan rooli

- Auttaa yhteisöä organisoimaan toimintaansa ja asioidensa käsittelyä: toimintarakenne, säännöt, yhteiset foorumit
- Riski: työntekijä löytää itsensä auttamassa asiakasta, vaikka hänen pitäisi auttaa asiakkaita auttamaan toisiaan
- Huolehtia lähikehityksen vyöhykkeistä, auttaa pitämään esillä positiivisia roolimalleja ja minimoida negatiivisten roolimallien vaikutus
- Silloin kun asiakkaat kokevat, että vertaisryhmä on tärkein tuki, henkilökunta on onnistunut
- Yhteisöllä on oltava riittävä autonomia, jotta se voisi itsenäisesti tehdä ratkaisunsa ja kehittyä ratkaisujen tekemisen prosessissa

Dialogisessa keskustelussa

- **osallistujat kyseenalaistavat myönteisessä hengessä sekä omia että muiden ajatuksia**
- **osallistujat kykenevät luopumaan ajatus- ja toimintamalleista silloin, kun parempi vaihtoehto on löydetty**
- **tietoa ja osaamista jaetaan auliisti osallistujien kesken**
- **pohdinnalle ja arvioinnille uhrataan aikaa**
- **reflektointi on tietoista ja luonnollista ulottuen perusoletusten tasolle**
- **tunnistetaan ja jaetaan kognitiiviset, emotionaaliset ja moraaliset näkökannat**

Kun osallistut dialogiin

- **Puhu omista kokemuksistasi. Älä etsi liittolaisia tai moitittavia vastustajia.**
- **Opettele sellaista kuuntelua, jolla voit oppia toisilta.**
- **Lykkää kritiikkiä, tee kysymyksiä, jotta voit kuunnella toista hänen ehdoillaan.**
- **Älä puhu päälle.**
- **Pidättäydy toisten ongelmien ratkaisemisesta.**
- **Suo hiljaista tilaa itsellesi, jotta voit reflektoida toisten puheenvuoroja ja oppia**
- **Älä panttaa tietoa**
- **Ole läpinäkyvä heti, kun itsetuntosi sen kestää**