

VIISI KESKUSTELUA MUUTOKSESTA -OHJELMA

Työntekijöiden kokemuksia yhdyskuntaseuraamustyössä



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, sosionomi (AMK)

Kevät 2019

Tiina Rintala

Sosionomi (AMK)

Visamäki

Tekijä	Tiina Rintala	Vuosi 2019
Työn nimi	Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma Työntekijöiden kokemuksia yhdyskuntaseuraamustyössä	
Työn ohjaaja/t	Seija Pajari-Stylman, Päivi Mäntyneva	

TIIVISTELMÄ

Uusintarikollisuuden vähentämiseksi Rikosseuraamuslaitoksessa on käytössä erilaisia ohjelmia niin vankiloissa kuin yhdyskuntaseuraamustoimistoissakin. Yksi niistä on puolistrukturoitu motivointiohjelma Viisi keskustelua muutoksesta. Ohjelman tavoitteena on tehdä näkyväksi asiakkaan muutosmotivaatio ja lisätä hänen mahdollisuuksiaan tehdä päätöksiä tarvittavista muutoksista elämässään. Tavoitteena on lisäksi Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajan kehittyminen motivoivan keskustelun käytössä.

Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on lisätä ohjelmatyön käyttöä. Opinäytetyön tavoitteena oli tuoda esille Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöä tukevia ja vaikeuttavia asioita yhdyskuntaseuraamustyössä. Kysely oli laaja-alainen ja tuloksia voitaneen yleistää muunkin ohjelmatyön toteutuksen kehittämiseksi. Tutkimus toteutettiin kyselyllä, joka lähetettiin yhden yhdyskuntaseuraamustoimiston kaikille työntekijöille. Kyselyn vastausprosentti oli 75.

Opinäytetyön tulosten mukaan työntekijät ovat hyvin motivoituneita kouluttautumaan Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmaan ja pitävät ohjelmaa vaikuttavana sekä Rikosseuraamuslaitoksen arvojen ja tavoitteiden mukaisena toimintana. Työntekijät kokivat, että ohjelman tavoitteet saavutetaan ja työyhteisön tuen koettiin olevan kiistaton. Tästä huolimatta suurin osa vastaajista ei ollut ohjannut Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmaa viimeisen vuoden aikana. Organisaation antamien resurssien koettiin olevan liian pienet ohjelman toteuttamiselle.

Motivoitunut asiakas motivoi työntekijää. Asiakkaan päihdeongelma ja nopeasti muuttuvat elämäntilanteet aiheuttavat muutoksia suunnitellulle ohjelmatyölle. Esteenä ohjelmaan osallistumiselle voi olla asiakkaan työsäkäynti, opiskelu tai pitkä matka yhdyskuntaseuraamustoimistolle.

Avainsanat Motivoiva keskustelu, motivoivat ohjelmat, vaikuttavuus, ammattitaidon kehittyminen, vaikuttavuus, yhdyskuntaseuraamukset

Sivut 61 sivua, joista liitteitä 11 sivua

Degree Programme in Social Services
Visamäki

Author	Tiina Rintala	Year 2019
Subject	Behavior – Interview – Change Program Experiences in Community Sanction Agency Officials	
Supervisors	Seija Pajari-Stylman & Päivi Mäntyneva	

ABSTRACT

Rehabilitation programmes are an important part of Criminal Sanctions Agency's work. One of these programmes is the semi-structured BIC program (Behavior – Interview – Change). BIC is used in prison sentences and community sanctions. The purpose of this Bachelor's thesis was to explore the implementation of BIC from an instructor's viewpoint.

BIC is a program built on the ideology of motivational interview method and it consists of five interviews aiming at strengthening the client's motivation to change, get him to adhere to the change and abandon harmful behavior. Belief in an individual's potential to change and grow is one of the values of Criminal Sanctions Agency. The BIC program also enables the instructors to reflect upon and improve their own skills in motivational interviewing.

The main focus of this thesis was to examine the experiences of instructors in community sanctions offices. Which factors support the use of BIC programs and which factors complicate it. The theoretical context includes motivation, experiential learning and support.

The thesis has applied a mixed methods approach with both quantitative and qualitative methods used and combined in the final analysis. The data were collected with an e-mail inquiry from one community sanctions office during autumn 2018. The response rate was 75.

The results showed that the instructors were very motivated to study the BIC program and they thought the program is effective and corresponds to the Criminal Sanctions Agency's values and goals. The support from the workplace community was found incontrovertible. However, most respondents had not implemented the BIC program during the previous year. The allocated resources were found insufficient. The clients' addiction or different crises in life also affect the plans. Work, study or long commute to the community sanctions office can prevent them from taking part in the BIC program.

Keywords Motivational interview, offending behavior programs, effectiveness, learning in work, community sanctions

Pages 61 pages including appendices 11 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	RIKOSSEURAAMUSLAITOKSEN YHDYSKUNTASEURAAMUSTYÖ.....	2
2.1	Yhdyskuntaseuraamustoimistot ja niiden tehtävät.....	2
2.2	Yhdyskuntaseuraamukset.....	3
2.3	Yhdyskuntaseuraamustoimistojen asiakkaat.....	5
2.4	Ohjelmatyö yhdyskuntaseuraamustyössä.....	6
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	8
3.1	VKM-ohjelma.....	9
3.1.1	Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteuttaminen ja tavoitteet	10
3.1.2	What works -ajattelu.....	10
3.1.3	Motivoiva keskustelu (haastattelu).....	11
3.1.4	Muutoksen vaihemalli.....	12
3.1.5	Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajakoulutus ja tuki.....	13
3.1.6	Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman sisältö.....	14
3.1.7	Tutkimuksia VKM-ohjelmasta.....	15
3.2	Organisaatio.....	16
3.3	VKM-ohjaaja.....	18
3.4	Asiakas.....	20
4	TUTKIMUSASETELMA.....	22
4.1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus.....	22
4.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	23
4.3	Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät.....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	26
5.1	Motivaatio.....	26
5.2	Osaaminen.....	27
5.3	Tuki.....	32
5.4	Asiakas.....	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	39
6.1	Keskeiset johtopäätökset.....	39
6.1.1	VKM-ohjelman ohjaamista tukevat tekijät.....	39
6.1.2	VKM-ohjelman ohjaamista vaikeuttavat tekijät.....	40
6.1.3	Kehitysehdotuksia VKM-ohjelman toteuttamisen lisäämiseksi.....	42
6.2	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	43
6.3	Pohdinta.....	44
	LÄHTEET.....	46

Liitteet

Liite 1 Saatekirje ja kyselylomakkeet

1 JOHDANTO

Yhdyskuntaseuraamustyötä on kuvattu sanoilla pakko ja palvelu. Tällä tarkoitetaan Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustyön juridishallinnolliseen tehtävään aina liittyvää asiakkaan kontrollointia ja tukemista. Tukemis- ja auttamistyö alkaa asiakkaan elämäntilanteen kartoittamisesta sekä tarvittavasta palvelunohjauksesta ja motivoinnista. Vaikuttamistyötä on erilaisten ohjelmien käyttö, strukturoidut menetelmät sekä verkostotyö. (Väisänen & Väänänen-Fomin, 2014, s. 149) Rikosseuraamuslaitoksen asiakkaat ovat usein moniongelmaisia ja heidän elämäntilanteensa on vaikeutunut elämän usealla eri osa-alueella. Täytäntöönpanoon kuuluvan valvonnan lisäksi yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteena on tukea asiakkaan sosiaalista selviytymistä. Yksilöllisessä, vuorovaikutteisessa asiakastyössä paneudutaan asiakkaan elämäntilanteeseen. Työntekijä motivoi asiakasta tarkastelemaan ja tutkimaan mahdollisia muutostarpeita elämässään, tekemään päätöksiä muutosten suhteen ja motivoi häntä ottamaan tukea vastaan. Työn tavoitteena on alentaa asiakkaan riskiä syyllistyä uusiin rikoksiin tukemalla hänen sosiaalista selviytymistä ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Rikosseuraamuslaitoksen strategian mukaisesti rikoksettomaan ja päihteettömään elämään valmentamisella pyritään edistämään yhteiskunnan turvallisuutta. Rikosseuraamuslaitoksen työhön sisältyy aina yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmat.

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on Rikosseuraamuslaitoksen puolistrukturoitu motivointiohjelma, joka on käytössä vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tavoitteena on motivoida asiakasta pohtimaan elämäntilannettaan ja tuoda näkyväksi hänen muutosmotivaatiotaan. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on työväline asiakastyöhön ja sen tavoitteena on kehittää työntekijän motivoivan keskustelun taitoja.

Tutkimusten mukaan Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on vaikuttavaa silloin, kun se toteutetaan tieteellisesti tutkitun ohjelman mukaisesti. Opinnäytetyössä pyritään löytämään kyselyn avulla työntekijöiden kokemuksia tekijöistä, jotka tukevat tai vaikeuttavat Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöä arkisessa työssä. Tämän lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus tuoda esille kehittämisehdotuksiaan ohjelman toteuttamisen tukemiseksi.

Erilaisten ohjelmien lisääminen asiakastyössä on Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena niiden vaikuttavuuden vuoksi. Näitä tulostavoitteita on ollut yksiköissä haastavaa tavoittaa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden konkreettisia kokemuksia ja mahdollisia kehittämisehdotuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaamiseen liittyvistä tekijöistä. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteuttamiseen vaikuttavat tekijät vaikuttanevat muunkin ohjelmatyön toteuttamiseen.

2 RIKOSSEURAAMUSLAITOKSEN YHDYSKUNTASEURAAMUSTYÖ

Rikosseuraamuslaitos toimii Oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitos koostuu Etelä-Suomen, Länsi-Suomen, Itä- ja Pohjois-Suomen rikosseuraamusalueista. Jokaisella alueella on aluekeskus, joka vastaa alueensa vankiloiden, yhdyskuntaseuraamustoimistojen ja arviointikeskusten toiminnasta. Rikosseuraamuslaitoksen alaisuudessa toimivat keskushallinto, täytäntöönpanoyksikkö ja Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskus. (Rikosseuraamuslaitos, 2017)

Tässä luvussa kuvataan yhdyskuntaseuraamustyötä ja sen tavoitteita sekä yhdyskuntaseuraamuksia. Asiakkaita tarkastellaan tilastotietojen näkökulmasta. Yhdyskuntaseuraamustyö koostuu juridishallinnollisesta työstä, sosiaalityöstä ja palveluohjauksesta. Tuomioiden täytäntöönpanon lisäksi Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on uusintarikollisuuden vähentäminen, mihin pyritään vaikuttamaan psykososiaalisen kuntoutuksen ja ohjelmatoinnin keinoin. (Rikosseuraamuslaitos, 2018) Yhdyskuntaseuraamustyössä on aina läsnä tuki ja kontrolli.

2.1 Yhdyskuntaseuraamustoimistot ja niiden tehtävät

Yhdyskuntaseuraamustoimistoja on Rovaniemen ja Helsingin välisellä alueella 22 (Rikosseuraamuslaitos, 2017). Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tehtävä on vastata yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta. Yhdyskuntaseuraamuksia ovat yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, ehdolliseen vankeuteen liitetty valvonta, ehdolliseen vapauteen päästetyn valvonta ja nuorisorangaistus. Yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteena on tukea tuomittua siten, että hänen sosiaalinen selviytyminen yhteiskunnassa paranee ja hän saa lisää valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta, 2015) Yhdyskuntaseuraamuksia esitetään tarkemmin seuraavassa luvussa 2.2.

Yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät arvioivat ja kirjoittavat syyttäjän pyynnöstä selvityksen asiakkaan soveltuvuudesta yhdyskuntapalveluun mahdollisen vankeusrangaistuksen sijaan. Asiakkaan motivaatio mahdolliseen yhdyskuntapalveluun selvitetään ja eri viranomaisilta pyydetään tarvittaessa tietoja asiakkaan tilanteesta. Tässä vaiheessa pyritään jo kartoittamaan asiakkaan mahdollisia tuen tarpeita ja etsimään niihin ratkaisuja. (Rikosseuraamuslaitos, 2015)

Yhdyskuntaseuraamustoimistossa tehdään myös lausuntoja nuoren ehdollisesti rangaistun mahdollisesta tarpeesta valvontaan. Syyttäjä pyytää selvityksen 15-20 vuotiaasta nuoresta, jos häntä ei tuomittane sakkorangaistukseen, vaan on odotettavissa ehdollinen vankeusrangaistus. Seuraamus selvitys pyritään tekemään yhdessä nuoren, hänen vanhempiensa ja eri viranomaisten kanssa tavoitteena selvittää nuoren tilanne sekä tuen tarve. (Rikosseuraamuslaitos, 2016)

Näiden lisäksi yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehdään rangaistusajan suunnitelmia ja sijoitusesityksiä siviilistä vankilaan meneville tuomituille (Rikosseuraamuslaitos, 2015). Vankilasta valvotun koevapauden kautta vapautuvat käyvät säännöllisissä tapaamisissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa. Valvotussa koevapaudessa oleva vanki on edelleen vankilan asiakas ja tästä syystä tämä työ ei tule näkyväksi tilastollisesti yhdyskuntaseuraamustoimiston tehtävissä.

Juridishallinnollisten tehtävien lisäksi yhdyskuntaseuraamustoimistoissa tehdään tuomitun tukemiseksi päihde- ja sosiaalityötä, palvelunohjausta ja verkostotyötä. Edellä mainittujen tehtävien lisäksi Rikosseuraamulaitoksella on asiakkaan tukemiseen ja uusintarikollisuuden vähentämiseksi käytössä erilaisia ohjelmia motivoimaan asiakasta elämänmuutokseen ja käsittelemään rikoksiaan. (Rikosseuraamuslaitos, 2018) Rikosseuraamulaitoksessa käytössä olevista ohjelmista kerrotaan tarkemmin luvussa 2.4.

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen alaisuudessa toimivat tukipartiot. Tukipartioiden ohjaajat tekevät valvontatyötä, johon kuuluu asiakkaan tukeminen hänen suorittaessa rangaistustaan vapaudessa. Näitä rangaistuksia ovat esimerkiksi valvottu koevapaus ja valvontarangaistus. (Rikosseuraamuslaitos, 2017) Tukipartion ja yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijät tekevät yhteistyötä ja sitä kehitetään edelleen. Tukipartion toiminta rajataan opinnäytetyön ulkopuolelle, koska heidän tehtäviinsä ei tällä hetkellä kuulu ohjelmatyö.

Syyttäjiltä tuli vuonna 2017 yhdyskuntaseuraamustoimistoihin 3 850 yhdyskuntapalveluselvityspyyntöä ja niitä tuli täytäntöönpantavaksi 1 938. Saman vuoden aikana oli vankilasta ehdonalaiseen vapauteen päästetyn valvontoja 1 588 ja ehdolliseen vankeuteen tuomittuja valvottavia 1 133. Pyydettyjä valvontarangaistusselvityksiä oli 654 ja täytäntöönpantaviksi niitä tuli 246. Nuorisorangaistukseen tuomittiin viisi. (Rikosseuraamuslaitos, 2017, s. 43-45)

2.2 Yhdyskuntaseuraamukset

Yhdyskuntaseuraamuksilla tarkoitetaan tuomioistuimien tuomitsemien yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoa. Näitä tuomioita ovat yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus, nuorisorangaistus ja ehdollinen vankeus, jonka tehosteeksi on tuomittu valvontaan. Lakia yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta sovelletaan myös pantaessa täytäntöön vankilasta vapautuvan ehdonalaisten vapauden valvonta, jonka asettamisesta päättää Rikosseuraamuslaitos. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 1) Vuoden 2017 yhdyskuntaseuraamusten määrien jakautuminen toimeenpanoittain on esitetty kuvassa 1.

Yhdyskuntaseuraamusten tavoitteena on tukea tuomitun sosiaalista selviytymistä ja lisätä hänen valmiuksiaan rikoksettomaan elämään. Yhdyskuntaseuraamus sisältää tuomitun valvontaa, velvollisuuksia, kieltoja ja

ehtoja sekä toimintaa, joka määritellään tuomitun tarpeiden ja olosuhteiden sekä yhteiskunnan turvallisuus huomioiden. Yhdyskuntaseuraamuksesta tehdään aina kirjallinen rangaistusajan suunnitelma, mihin toiminnan sisältö tarkennetaan yhdessä asiakkaan kanssa. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 1, 14)

Yhdyskuntapalvelu

Yhdyskuntapalvelu on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus. Yhdyskuntapalveluun tuomittu tekee valvonnan alaisena palkatonta työtä, joka voi olla kestoaltaan 30-240 tuntia. Yhdyskuntapalveluun voidaan sisällyttää Rikosseuraamuslaitoksen järjestämää tai hyväksymää toimintaa taikka sosiaali- tai terveydenhuollon järjestämää avohoitoa, jos katsotaan sen vähentävän uusintarikollisuutta tai päihdeongelmaa ja sen katsotaan edesauttavan tuomitun suoriutumista yhdyskuntapalvelusta. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 37)

Valvontarangaistus

Valvontarangaistus on ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittava rangaistus, jonka suorittamista valvotaan teknisillä välineillä. Valvontarangaistulle laaditaan koko valvontarangaistuksen ajaksi tarkka aika-taulu, jota hänen tulee noudattaa. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 41)

Nuorten ehdollisen vankeuden valvonta

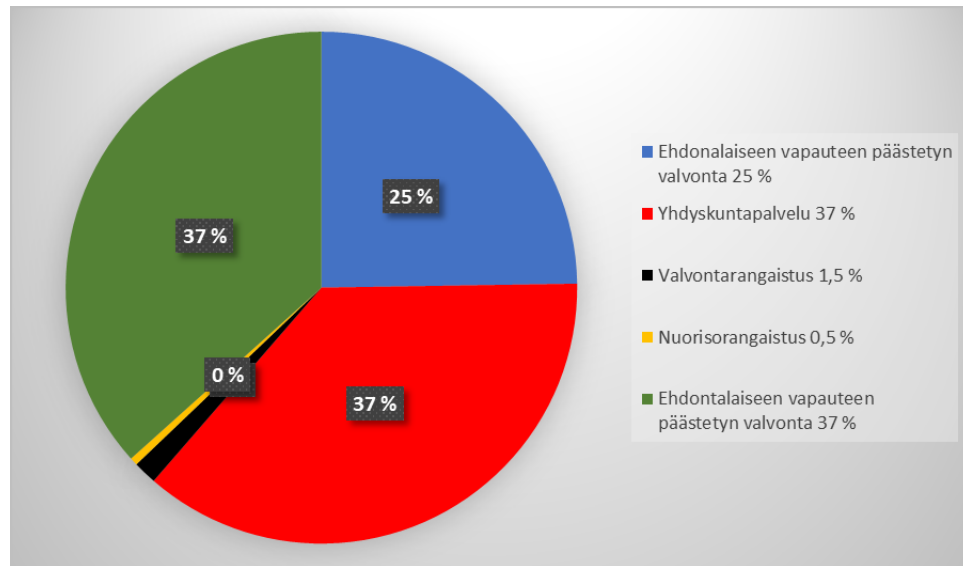
Kun alle 21-vuotias (15-20 vuotiaat) tuomitaan ehdolliseen vankeuteen, voidaan hänelle määrätä tuomion tehosteeksi valvonta. Valvonta sisältää valvojan ja tuomitun säännöllisiä tapaamisia. Valvonnan tavoitteena on edistää tuomitun sosiaalista selviytymistä ja ehkäistä hänen syyllistymistään uusiin rikoksiin. Valvontaan voi sisältyä sosiaalista toimintakykyä edistäviä tehtäviä ja ohjelmia. Valvonta on yhden vuoden kolmen kuukauden mittainen. (Rikosseuraamuslaitos, 2016)

Nuorisorangaistus

Nuorisorangaistus on 15-17-vuotiaalle rikokseen syyllistyneelle tuomittu vähintään neljän kuukauden ja enintään yhden vuoden pituinen seuraamus. Nuorisorangaistus sisältää valvontaa, tukea, ohjausta ja erityisesti nuorille suunnattuja sosiaalista toimintakykyä edistäviä tehtäviä ja ohjelmia. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 64)

Ehdonalaisen vapauden valvonta

Ehdonlaiseen vapauteen päästettävä vanki asetetaan koeajaksi valvontaan, jos tuomion koeaika on pitempi kuin yksi vuosi, rikos on tehty alle 21-vuotiaana tai vanki pyytää itse valvontaa. Valvonta sisältää säännöllisiä tapaamisia valvojan kanssa. Tapaamisten tarkoituksena on seurata tuomitun asettumista siviiliin ja tukea häntä rikoksettomaan elämään. Valvontaan voi sisältyä sosiaalista toimintakykyä edistäviä tehtäviä ja ohjelmia. (Laki yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanosta 2015/400 § 70, 71)



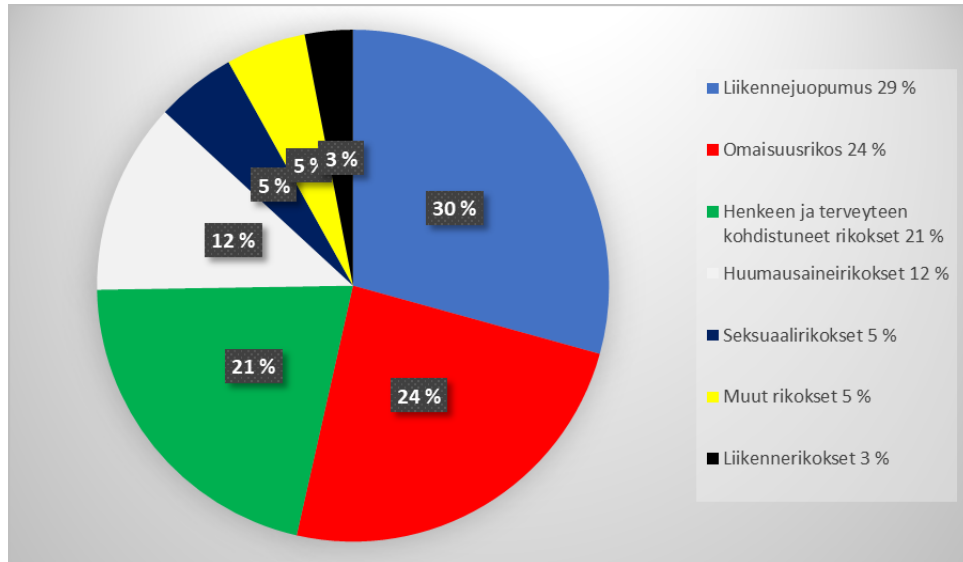
Kuva 1. Yhdyskuntaseuraamukset vuonna 2017 (Rikosseuraamuslaitos, 2018, s. 42)

2.3 Yhdyskuntaseuraamustoimistojen asiakkaat

Rikosseuraamuslaitoksen tilastojen mukaan Suomessa oli yhdyskuntaseuraamusasiakkaita päivittäin keskimäärin 1096 vuonna 2017. Yhdyskuntapalvelua suorittavista yli puolet olivat työttömiä samoin kuin ehdonlaiseen päästetyistä valvottavista ja ehdolliseen vankeuteen tuomituista valvottavista. Yhdyskuntapalvelua suorittavista 85 prosentilla oli vakituinen asunto, ehdonlaiseen vapautuvilla 77 prosentilla ja ehdolliseen vankeuteen tuomittujen valvottavilla 78 prosentilla. (Rikosseuraamuslaitos 2017, s. 43, 49-50)

Vuonna 2017 yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaista 11 prosenttia oli naisia. Ulkomaalaisia oli yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaista kuusi prosenttia. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen asiakkaista 18 prosenttia oli alle 21-vuotiaita ja heistä 84 prosenttia suoritti ehdolliseen vankeuteen tuomitun valvontaa. (Rikosseuraamuslaitos 2017, 48-50) Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden päärikos kaikissa päättyneissä seuraamuksissa oli

vuonna 2017 liikennejuopumus 29 prosenttia, omaisuusrikos 24 prosenttia, henkeen ja terveyteen kohdistuvat rikokset 21 prosenttia, huumausainerikokset 12 prosenttia, seksuaalirikokset 5 prosenttia, samoin muut rikokset 5 prosenttia ja liikenne rikokset 3 prosenttia. (Rikosseuraamuslaitos, 2017, s. 46)



Kuva 2. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden päärikos päättyneissä seuraamuksissa vuonna 2017 (Rikosseuraamuslaitos, 2017, s. 46)

2.4 Ohjelmatyö yhdyskuntaseuraamustyössä

Rikosseuraamuslaitoksen keskeinen tehtävä tuomioiden täytäntöönpanon lisäksi on uusintarikollisuuden vähentäminen. Rikosseuraamusalan ohjelmatyössä seurataan kansainvälistä kehitystä, minkä periaatteet määrittelevät Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjauksia vuodelta 2008. (Rikosseuraamuslaitos 2018) Rikosseuraamuslaitoksen henkilökunnan toteuttama ohjelmatyö on yksi keino vaikuttaa rikollisesta ja päihdemyönteisestä elämäntavasta irtautumiseen. Ohjelmatyössä käytetään strukturoituja ohjelmia, jotka perustuvat kognitiivis-behavioristiseen teoriaan ja niillä pyritään vaikuttamaan kriminogeenisiin tekijöihin tavoitteena vähentää uusintarikollisuutta.

Kriminogeenisillä tekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka tutkimusten mukaan aiheuttavat rikollista käyttäytymistä ja ylläpitävät sitä. Kriminogeeniset tekijät voidaan jakaa dynaamisiin ja staattisiin. Staattisia kriminogeenisiä tekijöitä ovat muun muassa ikä rikollisen käyttäytymisen alkaessa, rikosten määrä ja laji, uhrien määrä, sukupuoli, vankilakertaisuus, tuomion pituus ja edellisestä vapautumisesta kulunut aika. (Hypén, 2004, s. 7) Andrews ja Bondan (1995) ja McGuiren (2004) mukaan dynaamisilla krimino-

geeneillä tarkoitetaan niitä rikolliseen käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka voivat muuttua ja siksi niihin voidaan vaikuttaa suunnitelmallisesti esimerkiksi vankeuden tai muun rangaistuksen aikana. Dynaamisia kriminogeenisiä tekijöitä ovat esimerkiksi asenteet, ajattelu, heikot ongelmanratkaisutaidot, puutteet koulutuksessa tai työelämätaidoissa ja päihteiden käyttö. (Hänninen, 2016, s. 11) Ohjelmatyöllä pyritään vaikuttamaan näihin dynaamisiin kriminogeenisiin tekijöihin ja motivoimaan asiakasta huomaamaan ja löytämään elämästään rikoksettomuutta tukevia tekijöitä.

Rikosseuraamuslaitoksessa käytössä olevat ohjelmat voidaan jakaa vaikuttavuusohjelmiin, joita ovat rikosperusteiset ja päihdekuntoutusohjelmat sekä motivointiohjelmat. Ohjelmatyön laadunvarmistus toteutetaan akkreditointi- eli hyväksymismenettelynä. Akkreditoituneet ohjelmat ovat tieteellisesti tutkittu ja niiden odotetaan vaikuttavan uusintarikollisuuteen vähentävästi, mikäli ne toteutetaan tarkoituksen mukaisella tavalla. (Rikosseuraamuslaitos, 2018)

Motivointiohjelmat ovat lyhyitä ohjelmia, joita toteutetaan yksilö- tai ryhmämuotoisesti. Motivointiohjelmien tavoitteena on motivoida vanki tai asiakas muutokseen ja jatkotyöskentelyyn. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa käytettäviä motivointiohjelmia ovat VINN (motivointi ja keskusteluohjelma naisille), Viisi keskustelua muutoksesta (VKM) ja Antiriippuvuudet -lyhytkestoinen motivointiohjelma päihdeongelmaisille. (Rikosseuraamuslaitos, 2018)

Rikosperusteiset ohjelmat on tarkoitettu tiettyyn rikokseen syyllistyneille henkilöille. Yhdyskuntaseuraamustoimistoilla käytössä olevat rikosperusteiset ohjelmat ovat SUHA- suuttumuksen hallinta, joka on lyhytkestoinen vaikuttavuusohjelma väkivaltarikoksiin syyllistyneille sekä Uusi suunta, joka on yksilöohjelma seksuaalirikollisille. (Rikosseuraamuslaitos, 2018) Edellä mainittujen lisäksi yhdyskuntaseuraamustoimistoissa on käytössä lisäksi seuraavat ohjelmat: Lapset puheeksi, MOVE! -Lähisuhdeväkivallan puheeksiotto, LTO – Liikenneturva -ohjelma liikennerikkomuksiin syyllistyneille ja Ohjauspyörä: päihde- ja rikoskäyttäytymiseen vaikuttamisen ohjelma yhdyskuntaseuraamustyössä.

Yhdyskuntaseuraamustoimistojen tulostavoite kaikille akkreditoituille ohjelmille päättyneissä toimeenpanoissa oli vuonna 2017 12 prosenttia ja vuoden 2018 tavoite on 13 prosenttia. (Rikosseuraamuslaitos 2018) Rikosseuraamuslaitoksen tilastollisen vuosikirjan 2017 mukaan yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaista kyseisenä vuonna osallistui ohjelmatoimintaan 318 asiakasta ja näistä yli puolet (167) osallistuivat Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmaan. Yhdyskuntaseuraamustyön asiakkaista lähes 11 prosenttia osallistui ohjelmatoimintaan vuonna 2017. Tämän lisäksi 125 asiakkaita osallistui päihdehuoltojaksoille. (Rikosseuraamuslaitos, 2018, s. 52) Tutkimukseen valitun yhdyskuntaseuraamustoimiston toteutuneen ohjelmatyön prosenttiluku oli hieman alle 10.

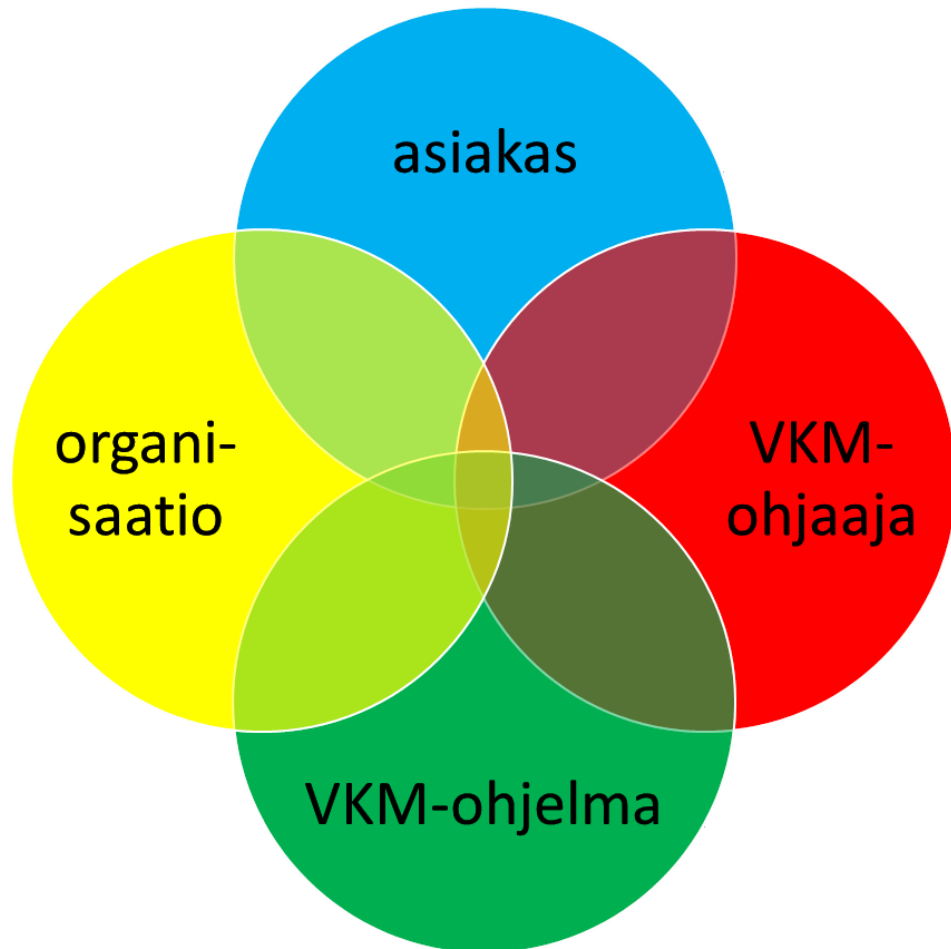
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Yhdyskuntaseuraamustoimistossa pyritään vähentämään uusintarikollisuutta vahvistamalla asiakkaan elämänhallintaa keskustelujen, tuen ja kontrollin sekä ohjelmatyön keinoin. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on motivointiohjelma, jota voidaan käyttää asiakkaan erilaisissa elämäntilanteissa. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma (VKM) on lähtöisin Ruotsista. Siellä ohjelman nimi on BSF, Beteende, Samtal, Förening. Suomen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa ohjelma otettiin käyttöön vuonna 2006 ja vankiloiden henkilökuntaa aloitettiin kouluttamaan vuonna 2009. (Honkonen, 2013, s. 33) Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on Rikosseuraamuslaitoksen akkreditoima ohjelma ja sen käyttö on jokaisen yhdyskuntaseuraamustoimiston ja vankilan tulostavoitteissa. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 1)

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on puolistrukturoitu yksilömuotoinen ohjelma, joka pohjautuu sosiaalipsykologisen teorian soveltamiseen ja toimivan asiakastyön havainnointiin. Ohjelma toteutetaan vähintään kuuden yksilötapaamisen keskusteluserjana, mutta keskusteluja voi olla useampiakin. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, V) Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman perustana ovat What works -ajattelu, motivoiva keskustelu (haastattelu) ja muutoksen vaihemalli. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman virallinen lyhenne on VKM ja tutkimuksessa käytetään jatkossa tätä lyhennettä.

VKM-ohjelman toteuttamiseen työssä vaikuttavat ohjelma, organisaatio, ohjaaja ja asiakas (kuva 3). Näitä ei voi rajata selkeästi erillisiksi osa-alueiksi vaan niiden rajat ovat liikkuvia ja päällekkäisiä. Esimerkiksi VKM-ohjelma, jonka toteuttamiseen vaikuttaa niin organisaation tarjoama koulutus kuin tulevan ohjaajan kokemus omasta tietotaidostaan ohjelman ohjaamiseen tai ohjaajan ja asiakkaan välinen vuorovaikutus, mihin vaikuttavat laajalaisesti monet asiat aina asenteista tilajärjestelyihin.

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen teoreettista viitekehystä näiden teemojen kautta. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajakoulutus ja käsikirja luovat pohjan ohjelman käytölle yhdyskuntaseuraamustyössä. Ohjelmaa toteutetaan yhdessä asiakkaan kanssa tavoitteellisesti motivoivan keskustelun keinoin. Asiakkaan motivoituminen yhteistyöhön ja sitoutuminen ohjelmaan edellyttää hyvää dialogista vuorovaikutussuhdetta ohjaajan kanssa. Ohjaajan motivaatio tai sen puute, vaikuttavat ohjelman toteutumiseen. Organisaatio ohjaa monella tapaa työntekijän työtä. Resursien osalta mahdollisuus kouluttautua ja toteuttaa ohjelmaa arjessa ovat merkittävää, mutta sen lisäksi jatkuvan tuen merkitystä ei pidä unohtaa.



Kuva 3. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteutukseen vaikuttavia tekijöitä

3.1 VKM-ohjelma

Tutkimuksessa pyritään tuomaan esiin VKM-ohjaajien kokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjaajakoulutuksesta, VKM-ohjelman käsikirjan käyttämisestä ja ohjaajien kokemuksista ohjelman toimivuudesta asiakastyössä. VKM-ohjelman vaikuttavuutta on tutkittu ja siitä on saatu hyviä tuloksia. VKM-ohjaajien taidoista on tutkittaessa löydetty hyvää osaamista, mutta myös haasteita tietyillä osa-alueilla.

Tässä luvussa kerrotaan VKM-ohjelman toteuttamisesta ja tavoitteista. VKM-ohjelma perustuu What works -ajatteluun, motivoivan keskustelun (haastattelun) menetelmään sekä muutoksen vaihemalliin, jotka esitetään tässä luvussa. Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksessa koulutetaan työntekijöitä VKM-ohjelman ohjaajiksi. VKM-ohjelman toteuttamille on luotu tukijärjestelmä, joka koostuu metodituesta ja vertaistukiryhmä.

3.1.1 Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteuttaminen ja tavoitteet

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajan koulutuksesta on kerrottu enemmän luvussa 3.1.5. VKM-ohjaaja on suorittanut kyseisen koulutuksen ja ohjannut kolme arvioitua ohjelmaa asiakkaan kanssa. Asiakkaiksi valikoituvat ne asiakkaat, joille VKM-ohjelma on merkitty rangaistusajan suunnitelmaan tai ohjaajan arvion mukaan VKM-ohjelmasta hyötyvät asiakkaat. Ohjaaja esittelee ja motivoi asiakasta VKM-ohjelmaan. Esiemiesten tulee varmistaa ohjaajalle riittävästi työaikaa keskusteluihin, niiden valmisteluihin ja purkuun (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 1).

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tarkoituksena on antaa asiakkaalle mahdollisuus tarkastella omaa tilannettaan ja luoda kuva muutosmotivaatiostaan. Muutospuheella tavoitellaan tilannetta, jossa asiakas teki päätöksen elämäntavan muutoksesta ja osallistuisi mahdollisesti pidempiin rikosperusteisiin ohjelmiin, päihdeohjelmiin tai jatkaisi muulla tavoin kuntoutumispolullaan. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma antaa ohjaajille mahdollisuuden kehittää ammattitaitoaan tavoitteellisessa kuntoutustyössä, motivoivan keskustelun (haastattelu) käyttöä. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 39)

VKM-käsikirjaan kirjatut Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tavoitteet ovat:

- luoda kuva asiakkaalle hänen muutosmotivaatiostaan
- lisätä asiakkaan mahdollisuutta tehdä muutospäätös
- valmistaa asiakasta jatkamaan pidempiin ohjelmiin ja/tai jatkamaan kuntoutuspolullaan
- parantaa ohjaajan taitoja motivoivan haastattelun käytössä
- kehittää ohjaajan ammatillista osaamista

Yhdyskuntaseuraamusasiakkaista vuonna 2017 Viisi keskustelua muutokseen -ohjelmaan osallistui 167. Näistä 111 suoritti yhdyskuntapalvelua, 38 oli ehdollisesti tuomitun nuoren valvonnassa, 13 oli ehdonalaisessa valvonnassa ja viisi suoritti valvontarangaistusta. (Rikosseuraamuslaitos, 2017, s. 52)

3.1.2 What works -ajattelu

Sasu Tyni kuvaa väitöskirjassaan ” Vankein hoidon vaikuttavuus. Onko kuntoutukselle tilastollisia perusteita?”, miten What works -ajattelu kehittyi 1970-luvulta alkaen. Sen lähtökohta on Martinssonin Nothing works -ajattelu, jonka suhteen hän itse muutti mielipiteensä. Alkuperäinen ajatus oli, että rikollisuuteen ”ei auta mikään”. Tutkimusten lisääntyessä ja kehittyessä 1980-luvulla päästiin hiljalleen What works -ajatteluun ja aloitettiin tutkia erilaisia vaikuttamismahdollisuuksia. Näiden tutkimusten mukaan erilaisilla interventioilla ja kuntoutuksella voidaan vaikuttaa rikollisuuden

väheneeseen. Merkittävää oli se, että tutkimusten mukaan pelkkään rangaistukseen perustuvilla interventiolla vaikutettiin uusintarikollisuuteen kielteisesti ja uusintarikollisuus saattoi jopa lisääntyä. (Tyni, 2015, s. 58-59)

Yksilön ajateltiin kykenevän oppimaan ja muuttamaan käyttäytymistään ja uusintarikollisuuden vähentämiseksi otettiin kuntoutukseen mukaan sosiaalisen oppimisen ja kognitiivis-behavioraaliset teoriat. Oppiminen nähtiin sosiaalisena tapahtumana, johon vaikuttaa vuorovaikutuksen lisäksi eri tilannetekijät ja niiden lisäksi yksilön ajatuksilla ja käyttäytymisellä on yhteys. Kuntoutuksen kohdentamista alettiin tarkastella myös riski-tarvetaavaavuusperiaatteella (Risk-Needs-Responsivity, RNR-malli). (Tyni, 2015, 59)

What works -ajattelu keskittyi lähinnä siihen, minkä sisältöisestä kuntoutuksesta rikoksiin syyllistynyt oppisi uusia taitoja. Farbring ja Berge kirjoittaakin VKM-ohjelmakäsikirjassa, että muun muassa Norcrossin, ja Beutlerin tutkimuksissa nousi esille ohjelman menetelmillä olevan pienempi merkitys kuin empatialla. Motivaatio selittää paremmin muutoksia käyttäytymisessä kuin käytetyt ohjelmat. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, 10). Tätä terapeutista ohjaus- ja neuvontatyöliä käytetään motivoivassa keskustelussa (haastattelussa).

3.1.3 Motivoiva keskustelu (haastattelu)

Kari Tolonen kirjoittaa väistökirjassaan Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tavoitteiden toteutuminen yhdyskuntaseuraamustyössä (2018) norjalaisen William Millerin kehittämästä motivoivasta haastattelumenetelmästä. Hän kehitti menetelmää päihdeongelmallisille kohdistetun hoidon tutkimuksesta. Tutkimustulokset osoittivat, että ne päihdeongelmalliset, jotka työskentelivät empaattisen terapeutin kanssa, onnistuivat hallitsemaan omaa juomistaan. Miller painotti tarkan empatian käyttöä sekä reflektiivisen kuuntelun tärkeyttä. Hän ei konfrontoinut, vaan käytti heijastavaa kuuntelua erimielisyyksien käsittelyssä. Tällä menettelyllä hän huomasi asiakkaan vastustuksen vähenevän. Ensimmäiset kirjalliset esitykset motivoivaksi haastatteluksi kutsumastaan menetelmästä Miller kirjoitti 1983. Hän julkaisi yhdessä englantilaisen Stephen Rolnickin kanssa ensimmäisen motivoivan haastattelun perusteoksen vuonna 1991 ja sen jälkeen uusimmat painokset 2002, 2013. (Tolonen, 2018, s. 22-23)

Miller nimesi kehittämänsä asiakaslähtöisen keskustelumenetelmän motivoivaksi haastatteluksi (motivational interviewing) (Miller, n.d.). Rikosseuraamusalalla motivoiva haastattelu -koulutukset aloitettiin vuosituhannen alussa. VKM-ohjelman ruotsinkielisessä, alkuperäisessä ohjelmassa käytetään nimitystä motivoiva keskustelu, mikä on siirtynyt myös käyttöön Rikosseuraamusalalla. Tällä hetkellä koulutusta annetaan motivoivan keskustelun menetelmänä. Tästä syystä tutkimuksessa käytetään jatkossa ”motivoiva keskustelu” -nimeä.

Motivoivan keskustelun lähtökohtana on empatia. Ohjaajan tulee nähdä asiakas yksilönä ja keskittyä asiakkaan pohdintoihin. Ohjaaja vahvistaa asiakkaan muutospuhetta monin tavoin. Ohjaajan tulee välttää väittelyä, koska se herättää helposti vastarintaa asiakkaassa. Konfrontointia välttäen ohjaaja kuitenkin voimistaa asiakkaan kokemaa ristiriitaa nykytilanteen ja hänen toivoman paremman elämän välillä. Asiakkaan tulee itse tarkastella tätä epäsuhtaa, koska muutosprosessi saattaa alkaa tällaisesta epämiellyttävästä tunteesta ennemmin kuin järkiperaisista perusteluista. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 10)

Koko ohjelman ajan ohjaajan tulee tukea asiakkaan mahdollisuutta muutokseen. Toivon ja uskon luominen asiakkaalle on tärkeää, koska yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaiden kanssa käsitellään usein heidän epäonnistumisiaan, mikä heikentää heidän uskoaan kykyynsä muutokseen suhteen. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 75)

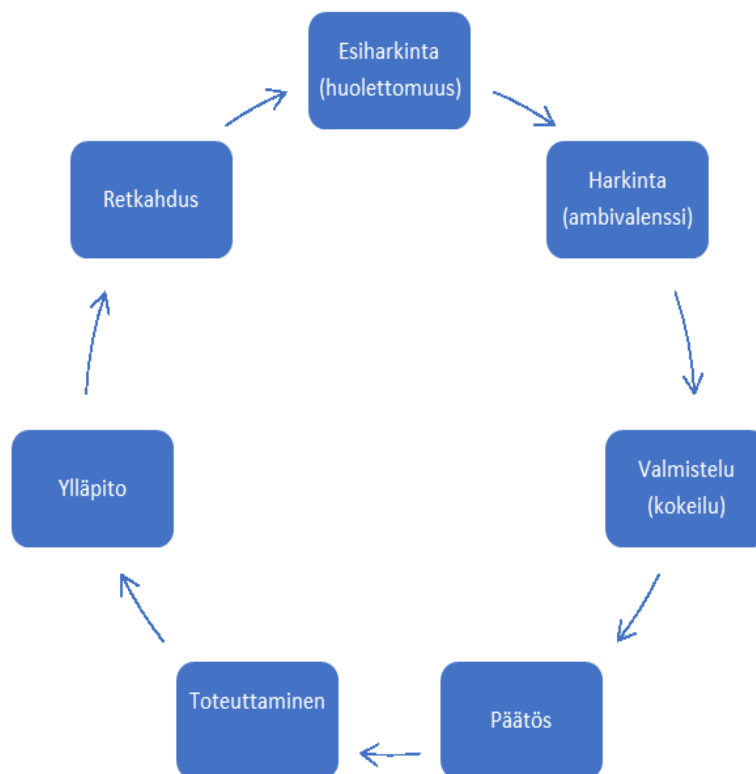
3.1.4 Muutoksen vaihemalli

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmassa käytetään muutoksen vaihemallia, jonka ovat kehittäneet Prochaska, DiClemente ja Norcross (1992). Vaihemallia voidaan käyttää asiakkaan erilaisissa elämäntilanteissa ja muutostarpeissa. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 16) Muutoksen katsotaan alkavan esiharkintavaiheessa, jossa yksilö ei välttämättä tiedosta vielä ongelmaansa eikä näe tarvetta muuttaa toimintaansa. Hän ei tiedosta käyttäytymisestään johtuvia riskejä, vaan kokee ongelmakäyttäytymisen edut suurempina kuin siitä johtuvat haitat. Yksilö ei useinkaan tässä vaiheessa ole valmis muutokseen. Tässä vaiheessa yksilön läheiset voivat jo huomata ongelmallista käyttäytymistä. Harkintavaiheessa yksilö alkaa tunnistaa ongelmaansa lähinnä miettien, että jotain pitäisi ongelmalle tehdä. Käyttäytymisen hyvien ja huonojen puolien merkitykset vaihtelevat, mikä aiheuttaa epävarmuutta yksilössä. Tällainen punnitseminen asioiden välillä saattaa viedä pitkänkin ajan. (Päihdelinkki, n.d.)

Valmistautumisvaiheessa yksilö aloittaa suunnitelmien teon käyttäytymisensä muuttamiseksi. Suunnitelmat voivat vaihdella isoista pieniin tavoitteisiin, mutta tässä vaiheessa päätös muutoksesta on jo tehty. Toteutusvaiheessa asiakas etsii keinoja haluamansa muutoksen toteuttamiseksi. Valmistautumisvaiheessa ollaan suunnitelma-asteella, mutta toteuttamisvaiheessa yksilö jo toimii tavoitteensa mukaisesti ja tarvitsee paljon harjoitusta ja tukea. (Päihdelinkki, n.d.)

Ylläpitovaiheessa yksilö tunnistaa riskitekijöitä sekä muuttaa ja sovittaa yhteen uusia tapojaan, uskomuksiaan ja arvojaan. Ylläpitovaiheessa edellä mainitut taidot vakiintuvat muuttuneeseen käyttäytymiseen. Tämä vaihe voi päättyä retkahdukseen, missä yksilö palaa ongelmakäyttäytymiseen lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa. Muutoksen vaihemallissa retkahduksen ajatellaan olevan oppimiskokemus, joka auttaa yksilöä ymmärtämään ja tiedostamaan ongelmakäyttäytymistään ja siihen liittyviä tekijöitä, kuten

ajatuksia, tunteita ja toimintatapoja. Retkahduksesta opittuja tietoja käytetään uuden päätöksen tekemiseen eli vaihemalli ei ala välttämättä alusta uudelleen, vaan siinä voi edetä nopeammin. Toisaalta myös elämäntilanteista johtuen vaihemallissa voidaan mennä ajoittain taaksepäin. (Päihdelinkki, n.d.)



Kuva 4. Muutoksen vaihemalli Prochaskan & DiClementen mukaan Farbringin tulkitsemana (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 16)

3.1.5 Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajakoulutus ja tuki

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaajakoulutusta annetaan Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksessa. Ohjaajakoulutukseen päättäkseen työntekijällä tulee olla motivoiva keskustelu -koulutus suoritettu. VKM-käsikirjassa Farbring tuo esille, että motivoivan keskustelun menetelmän käyttöönotto ei ole onnistunut koulutuksen jälkeen, kuten useat Farbringin esille tuomat tutkimukset (Mille & Mount, 2001; Miller, Yahne, Moyers, Martinez ja Pirritano, 2014) osoittavat. Yksi merkittävä syy VKM-ohjelman kehittämiseksi oli se, että työntekijät saivat ohjelmakäsikirjan, jonka avulla he voivat motivoivan keskustelun taitoja opetella ja tarkastella oppimaansa. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 5) VKM-ohjelman ohjaajakoulutus muodostuu kahden päivän mittaisista teoriaopinnoista ja kolmesta toteutetusta VKM -ohjelmasta asiakkaan kanssa.

VKM-käsikirjaa käytetään opiskeltaessa Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmaa ja sama käsikirja on käytössä ohjelmaa ohjattaessa. VKM-ohjelmakäsikirja on ohjelman tietopaketti, mihin on kerätty tiedot ohjelman perusteista ja ohjelman ohjaamisessa käytettävistä tekniikoista ja menetelmistä. Ohjelmakäsikirjaan on kirjattu jokaisen keskustelun osalta tavoitteet ja työjärjestys. Jokaisen keskustelun jälkeen on käsikirjassa sivut ohjaajalle, joiden avulla hän voi tarkastella motivoivan keskustelun taitojaan huomioidakseen ne jatkossa ja kehittyäkseen niissä. (Rikosseuraamuslaitos, 2012) Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma on esitelty tarkemmin luvussa 3.1.

Koulutuksessa nimetään jokaiselle osallistujalle oma metodituki. Ohjaaja-pätevyyteen vaadittavien kolmen ohjelman ohjaamisessa tulee jokaisen asiakkaan kanssa käytävistä keskusteluista tallentaa yksi ja nämä kolme tallennetta lähetetään metodituella. Metodituki katsoo tallenteet ja antaa niistä palautteen ohjaajalle. VKM-ohjaajilla tulee olla mahdollisuus osallistua vertaistukiryhmään, missä voidaan pohtia käytännössä eteen tulevia asioita laadunvarmistuksen ja työntekijän ammatillisen kehittymisen turvaamiseksi (Rikosseuraamuslaitos, 2012, V).

VKM-ohjaajille järjestetään joka toinen vuosi täydennyskoulutusta Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksessa. Ohjaajien toivotaan osallistuvan näihin koulutuksiin, mutta ehdotonta pakkoa täydennyskoulutukseen osallistumiselle ei ole. Joka toinen vuosi Rikosseuraamuslaitoksen koulutuskeskuksessa on ohjelmatyön seminaari. Seminaarin sisältö vaihtelee ja tavoitteena on tavoittaa kaikkien ohjelmien ohjaajat. (Holopainen, 2018)

3.1.6 Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman sisältö

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman pohjautuu siihen, että asiakas valitsee itse käsiteltävän asian. Tämä lisää asiakkaan motivaatiota ohjelman keskusteluihin. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tehtävät johdattelevat asiakasta pohtimaan valitsemaansa asiaa monelta eri kannalta. VKM-työkirjan tehtävät ohjaavat keskustelua myös muille elämän osa-alueille, joten asiakkaan ja ohjaajan keskusteluihin nousee kuin huomaamatta uusia tärkeitä asioita.

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma aloitetaan lyhyellä valmistautumisella keskusteluihin. Tässä tapaamisessa kerrotaan VKM-ohjelmasta ja sen toteutuksesta. Asiakas täyttää lomakkeen, josta arvioidaan hänen muutosajatuksiaan. Ensimmäisen keskustelun aikana pohditaan, miltä asiakkaan nykytilanne vaikuttaa ja millainen on hänen muutosmotivaationsa. Toisella keskustelukerralla pohditaan asiakkaan nykytilanteen etuja ja haittoja. Keskustelua käydään myös asiakkaan toiveista ja kyvystä muutoksen suhteen. Asiakkaan tärkeiksi kokemia asioita pyritään ottamaan keskusteluun ja pohditaan, toteuttaako asiakas omaa vai muiden tahtoa elämässään. (Rikosseuraamuslaitos, 2009, s. 1)

Kolmannessa keskustelussa työskennellään asiakkaan arvojen ja hänen tärkeäksi kokemiensa asioiden parissa. Tehtävissä ja keskusteluissa mietitään, millainen asiakas haluaisi olla ja miten muut hänet kokevat. Neljännessä keskustelussa kartoitetaan asiakkaan tukiverkostoa ja pohditaan sen merkitystä hänen elämäänsä. Viidennessä keskustelussa pohditaan asiakkaan vahvuuksia ja toiveita tulevaisuuden suhteen. Asiakkaan realistisia toiveita vahvistetaan ja pyritään tekemään konkreettisia suunnitelmia ja tavoitteita. Tällä keskustelukerralla mietitään mahdollista seurantaa, missä voidaan tarkastella, mitä on edellisen tapaamisen jälkeen tapahtunut ja millaiset muutosajatukset ovat silloin ajankohtaisia. (Rikosseuraamuslaitos, 2009, s. 1)

3.1.7 Tutkimuksia VKM-ohjelmasta

Sasu Tyni on tutkinut väitöskirjassaan uusintarikollisuutta muun muassa seksuaalirikollisille tarkoitetun STOP-ohjelman ja Cognitive skills -ohjelman käyneillä vangeilla. Väitöskirjassaan Tyni toteaa, että uusintarikollisuutta ennustavat tekijät ovat olleet samoja pitkällä aikavälillä, kuten henkilön nuori ikä rikollisen käyttäytymisen alkaessa tai vankilakertojen määrä, heikko itsekontrolli, rikosmyönteiset asenteet ja päihdeongelma. Näiden riskitekijöiden lisäksi vankeinhoito on nostanut vangiin/asiakkaan oman motivaation merkitystä. (Tyni, 2017, s. 109-111) VKM-ohjelmalla pyritään motivoimaan asiakasta pohtimaan ongelmakäyttäytymistään ja tuomaan muutostarve näkyväksi sekä vahvistaa asiakkaan pystyvyyden tunnetta muutoksen toteuttamisessa.

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmasta on tehty sosiaali- ja rikosseuraamusalan opinnäytetöitä. Näissä VKM-ohjelmaa on käsitelty asiakkaan näkökulmasta. Ohjelman vaikuttavuuden kokemusta on selvitetty tutkintavangeilta ja vankeusvangeilta suljetussa vankilassa ja avovankilassa. (Salonen, 2014, s. 24; Halonen & Iisakka, 2011, s. 32; Pakkala, R. 2013, s. 30) Yhteistä näille kaikille on se, että asiakkaat ovat kokeneet ohjelman positiivisena kokemuksena ja vaikuttavana elämän eri osa-alueilla.

Lepola ja Tuunanen ovat tutkineet Sosiaali- ja terveysalan (YAMK) opinnäytetyössään yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden kokemuksia Viisi keskustelua muutoksen -ohjelmasta. He haastattelivat kuutta yhdyskuntaseuraamus-toimiston asiakasta, joista yksi oli käynyt VKM-ohjelman vankilassa ja viisi yhdyskuntaseuraamus-toimistossa. Tutkimustulokset ovat hyvin positiivisia. Asiakkaat ovat kokeneet saaneensa purettua henkistä tuskaansa ja tulleensa kuulluksi. He ovat kokeneet oman toimijuutensa lisääntyneen pohdittaessa käyttäytymistään eri näkökulmista ja laadittaessa tulevaisuuden tavoitteita. Tutkimuksessa tuli esille asiakkaiden kokemusten lisäksi myös konkreettisia tuloksia ohjelman vaikuttavuudesta muun muassa asiakkaiden päihdeettömyyteen, joka toisilla oli hetkellistä, toisilla pysyvää. (2014, s. 47-71)

Outi Hautaniemi on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan (2010) motivoivan haastattelun toteutumista kriminaalihuollon keskusteluissa. Kriminaalihuolto muutettiin yhdyskuntaseuraamustyöksi Rikosseuraamusviraston (nykyisin Rikosseuraamuslaitos) alaisuuteen vuonna 2001. Hautaniemi tutki kriminaalihuollon työntekijöiden käyttäytymistä heidän välisissä haastatteluissa asiakkaan kanssa. Tutkimuksen mukaan työntekijät noudattivat motivoivan haastattelun henkeä, mikä on yksi tärkeimmistä VKM-ohjelman perusteista ohjelman käytössä tarvittavien taitojen oppimisen ja ohjelman tuloksellisuuden kannalta. Kari Tolosen väitöskirjatutkimuksissa (2018, s. 179) tullaan samaan tulokseen: ”...motivoivan haastattelun mukaisten ilmaisujen ja monimuotoisten reflektioiden osuuksissa ohjaajat olivat taitajan tasoa...” Asiakkaan muutospuhe ja työntekijän motivoivan haastattelun taidot korreloivat merkittävästi ohjelman vaikuttavuuteen. (Tolonen, 2018, s. 179-180) Asiakkaiden autonomian tukeminen VKM-ohjelman aikana ei ollut Hautaniemen tutkimuksen mukaan erityisen aktiivista, joskaan sen kiistämistä tai rajoittamista ei havaittu. VKM-ohjelman periaatteiden mukaisesti asiakkaan valinnanvapautta ja vaihtoehtojen esille tuominen ja pohtiminen olisi tärkeää työskentelyn vaikuttavuuden kannalta.

Hautaniemen pro gradu -tutkielman mukaan työntekijät onnistuivat myös muodostamaan monimuotoista reflektioita suhteessa yksinkertaisiin reflektioihin. Yksinkertaiset reflektiot eivät tuo keskusteluihin uutta sisältöä, vaan toistavat vain asiakkaan sanoja. Työntekijät esittivät liikaa suljettuja kysymyksiä suhteessa avoimiin kysymyksiin, eivätkä he onnistuneet tekemään riittävästi reflektioita suhteessa haastattelun kysymyksiin. (Hautaniemi, 2010, s. 65) Tolosen väitöskirjan tutkimustulokset (2018, s. 179) vahvistavat työntekijöiden heikot taidot niin avointen kysymysten kuin reflektioiden suhteen kysymyksiinkin. Useat perättäiset kysymykset saattavat herättää asiakkaassa vastarintaa, mitä reflektoinnilla voidaan vähentää. Näin asiakkaan kokemukset tulevat huomioiksi ja hänen tunne kuulluksi tulemisesta paranee. Positiivinen vuorovaikutussuhde mahdollistaa asiakkaan asioiden syvällisemmän käsittelyn. (Hautaniemi, 2010, s. 64-66)

3.2 Organisaatio

Rikosseuraamuslaitoksessa on toteutettu useana vuonna säästötoimenpiteitä, jotka ovat johtaneet vankiloiden sulkemiseen ja henkilökunnan vähentämiseen. Vankien päivittäisestä kokonaisajankäytöstä vankitoimintojen osuus on 48 prosenttia eli suurin osa vankien ajankäytöstä on passiiviaikaa. Vankien aktiiviseen toimintaan kuuluu myös ohjelmatoiminta, joten uusintarikollisuuden vähentämiseksi ei ole varattu tarvittavia resursseja. Laitosseuraamuksia on korvattu edullisimmilla siviilissä suoritettavilla seuraamusmuodoilla kuten valvottu koevapaus ja valvontarangaistus. (Tyni, 2015, s. 113) Tutkimuksessa pyritään keräämään tietoa ohjaajien kokemuksista yhdyskuntaseuraamustyössä VKM-ohjelman tavoitteiden, resurssien riittävyyden ja tuen saannin osalta. VKM-ohjelman toteuttaminen

vaatii resursseja oppimiselle ja toteutukselle. Näiden lisäksi työntekijä tarvitsee tukea ja palautetta tekemästään työstä.

Työntekijän tavoitteiden tulisi olla samansuuntaisia organisaation ja työympäristön näkökulmasta. Työntekijälle on tärkeää nähdä työnsä olevan osa laajempaa kokonaisuutta. Tieto organisaation visiosta ja tavoitteista selkeyttää työntekijälle työtehtävien tarkoituksen. (Sydänmaanlakka, 2012, 87-88.) Uuden oppimisessa ja käyttöönotossa tavoitteiden selkeys auttaa ymmärtämään, mitä tavoitellaan ja mitä osaamista tavoitteet vaativat. Työyhteisössä tulee miettiä, mitä osaamista tiimillä ja jokaisella sen jäsenellä tulisi olla. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 111)

Sydänmaanlakka kirjoittaa kirjassaan Älykäs organisaatio (2012, s. 76) työssä oppimisesta, että ”työ on oppimista ja oppiminen on työtä”. Hän painottaa sitä, että koulutus ei ole organisaatiolle pelkkä kustannus, vaan koulutus ja oppiminen ovat investointeja. (Sydänmaanlakka, 2012, 87-88) VKM-ohjaajapätevyyden saadakseen tulee koulutuksen jälkeen ohjata kolmelle asiakkaalle ohjelma, joten oppimiseen on sisällytetty työssäoppimista. Ohjelmassa tarvittavia taitoja ei opi ainoastaan lukemalla, vaan ne vaativat harjoittelua. Uuden oppiminen vaatii aina resursseja, joita työntekijällä tulisi olla riittävästi oppiakseen ja kehittyäkseen työssään ja uusissa tehtävissään.

Opitun soveltaminen on opitun hiomista käytäntöön. Opittu tulisi siirtää eli jakaa oman tiimin kanssa ja tarvittaessa dokumentoida, jotta uusi tieto olisi kaikkien saatavilla. Työssäoppimiselle on välttämätöntä, että organisaation rakenne tukee oppimista ja oppimisympäristö on oppimiselle suotuisa. Oppijan ja organisaation visio tulisi olla yhteinen ja organisaation kulttuurien ja arvojen sekä henkilöstöjohtamisen on tuettava jatkuvaa oppimista. (Sydänmaalakka, 2012, s. 76-77) Rikosseuraamuslaitoksen tulostavoitteissa on selkeät tavoitteet ohjelmatyön toteuttamiselle. Tavoitteena on uusintarikollisuuden ja ongelmakäyttäytymisen haittojen vähentäminen. Organisaation tavoitteiden tulisi olla myös työntekijän tavoitteita ja tämän työn tekemiseen tulisi saada tukea.

Oppiminen aiheuttaa aina epävarmuutta, koska ollaan uusien asioiden edessä. Tästä johtuen työyhteisössä saattaa olla vastustusta tai muuten vahvoja tunteita uusia toimintoja kohtaan. Ilmapiiirin tulisi olla sellainen, että voidaan esittää ”tyhmiä” kysymyksiä, harjoitella ja kokeilla. Kokeilu ja vuorovaikutus mahdollistaa ymmärryksen syvenemisen ja taitojen harjaantumisen. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 117) Oman työyhteisön vaikutus arjessa on merkittävä niin ilmapiiirin kuin työn kehittämisenkin kannalta. Ohjelmatyötä on pikkuhiljaa lisätty työntekijöiden tehtäviin ja se saattaa aiheuttaa erilaisia asenteita niitä kohtaan. Vastakkaiset asenteet saattavat vaikeuttaa yhteistyötä ja samansuuntaiset asenteet ohjelmatyötä kohtaan mahdollistanevat tuen ja kannustavat ohjelmien käyttöön.

Työyhteisön suhtautuminen oppimiseen voi olla sitä edistävää tai estävää. Työyhteisön selkeästi tiedossa olevat tavoitteet ja sitoutuminen yhteisiin pelisääntöihin edistää yhteistyötä. Työyhteisön, tiimin, kyky tunnistaa, mitä osaamista tulisi vahvistaa sekä halu ja taito jakaa osaamistaan antaa hyvän pohjan yhdessä oppimiselle. Rakentavat keskustelut, ratkaisujen pohtiminen yhdessä ja työkaverin auttaminen tarvittaessa rakentaa hyvää ilmapiiriä. Luottamus tiimissä antaa mahdollisuuden tuoda esille niin onnistumisia kuin epäonnistumisia. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 163-164)

Osaamisen kehittämisen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteiden mukaista ja uusi osaaminen on otettava nopeasti käyttöön. Tässä vaiheessa pitäisi olla aikaa reflektoinnille, joka toteutetaan itsenäisesti ja sen lisäksi hankitaan muilta palautetta osaamisen kehittymiseksi. (Sydänmaanlakka, 2012, s. 76) Palautteen saaminen on oppimisen kannalta tärkeää (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 118). Palautteen annossa unohdetaan usein oppimisen näkökulma ja palaute kohdennetaan suoraan tuloksiin tai toimintaan. Palaute tulisi nähdä kehittämisen ja oppimisen välineenä ja oppimistilanteena. Toisaalta palautteen vastaanottajat ovat erilaisia ja palautteen antajan tulisi ottaa se huomioon. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 151-152) Rakentava palaute opettaa niin oppijaa kuin palautteen antajaakin. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, saako VKM-ohjaaja palautetta. Mielienkiintoista on myös se, keneltä ja millaista palautetta hän saa.

3.3 VKM-ohjaaja

VKM-ohjaajan osaaminen koostuu aikaisemmasta koulutustaustasta, motivoiva keskustelu -koulutuksesta ja Viisi keskustelua muutoksesta -ohjaajakoulutuksesta. Ohjaaja peilaa opittavia asioita ja taitoja aikaisempiin kokemuksiinsa ja rakentaa oppimastaan uutta tietoa. Tästä syystä saman koulutuksen käyneet oppivat eri asioita. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 108-109)

Työntekijän motivaatiolla Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaamiseen on ehkä suurin merkitys ohjelman toteuttamisessa. VKM-ohjaajan tulee tietää, miksi hän ohjelmaa ohjaa ja mitä hyötyä siitä on. Ohjaajan motivaatiota parantaa se, että hänen kokemansa hyöty ohjaamisesta on samansuuntainen kuin organisaation ja asiakkaan. Motivaation ylläpitoon tarvitaan myös uskoa työn onnistumisesta. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 112-113)

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjaajakoulutus on lyhyt ja tavoitteena on ottaa ohjelma käyttöön mahdollisimman pian. Suurin osa oppimisesta tapahtuu arkisessa työssä ja siksi työssäoppimista tulisi vahvistaa. Samoja virheitä voi toistaa oppimatta mitään. Kokemuksen tarkastelu ja pohdinta vasta jalostaa kokemuksen oppimiseksi. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 96) Opituista asioista keskustelu ja kyseleminen synnyttää ymmärrystä ja oivalluksia oppijassa. Samoin opitun harjoittelu käytännössä syventää

osaamista. Oppijalta vaaditaan siis aktiivisuutta oppimisessa. (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 116) Työntekijä tekee ohjelmatyötä yhdessä asiakkaan kanssa. Tästä syystä kokemus oman osaamisen kehittymisestä ja sen näkyväksi tuomisesta on kehitetty vertaistukiryhmä, missä osaamista voidaan syventää ohjaajien keskinäisellä reflektoinnilla. Työyhteisön tuki on tärkeää ammatillisen kehittymisen vuoksi sekä työssä jaksamisen ja motivaation säilymisen kannalta.

Katja Kaarmila ja Janita Meriläinen ovat tutkineet sosionomi (AMK) opinnäytetyössään Työntekijöiden kokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöönotosta yhdyskuntaseuraamustyössä (2010). Tutkimus toteutettiin valtakunnallisesti eli kysely toimitettiin kaikille yhdyskuntaseuraamustoimistoille. (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 33) Teoreettisina lähtökohtina heidän opinnäytetyölleen olivat oppiminen ja ammatissa kehittyminen sekä ohjelmatyön omaksumisen prosessi. Kaarmila ja Meriläinen tuovat esille ammatissa tarvittavan uuden taidon oppimisprosessiin tarvittavan vuorovaikutuksen ja reflektoinnin, joka antaa työntekijälle mahdollisuuden luoda oma yksilöllinen toimintamalli uuden tiedon, asenteiden, kokemusten ja vuorovaikutustilanteiden avulla. (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 26)

Kaarmilan ja Meriläisen tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa, miksi VKM-ohjelmaa käytetään vähän koulutuksen käyneiden ohjaajien määrään verrattuna. Heidän tutkimuksessa tätä asiaa kartoitettiin kyselyllä, jonka aihealueet liittyivät siihen, miksi VKM-koulutukseen hakeudutaan ja miten työntekijät ovat koulutuksen kokeneet. Tämän lisäksi kysyttiin, miten VKM-ohjelman käyttö ja käyttöönotto ovat onnistuneet ohjelman osalta. (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 31) Tutkimustuloksissa tuli esille se, että työntekijöitä motivoi kouluttautumaan VKM-ohjaajaksi halu kehittää asiakastyön menetelmäosaamista työssään. Resurssipula tuotiin vastauksissa esille yhtenä syynä, miksi ohjelmaa ei toteuteta. Resurssipulan on koettu aiheuttavan negatiivista suhtautumista VKM-ohjelman toteuttamiseen henkilökunnan keskuudessa.

Kaarmilan & Meriläisen tutkimuksen yhtenä teoreettisena viitekehystenä oli oppiminen ja ammatissa kehittyminen. (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 60-61) Tässä tutkimuksessa ohjaajan oppimista ja osaamista tarkastellaan myös osaamisen johtamisen näkökulmasta. Sydänmaanlakka kertoo kirjassaan Älykäs organisaatio (2012, s. 131-132) osaamisen johtamisen tavoitteen olevan jatkuva osaamisen kehittäminen. Osaamisen johtaminen pohjautuu organisaation visioon, strategiaan ja tavoitteisiin. Tuloksellinen työ koostuu työntekijän osaamisesta ja motivaatiosta. Näiden lisäksi tarvitaan osaamisen johtamista. (Tuomi & Sumkin, 2012, s. 27-29) Rikosseuraamuslaitoksen yhdeksi keskeisistä tavoitteista on kirjattu: ”Rikosseuraamuslaitos on luotettava ja arvostettu organisaatio, jonka osaava ja motivoitunut henkilöstö tekee mielekästä työtä” (Rikosseuraamuslaitos, 2017). Motivaatio koostuu useasta eri tekijästä, kuten osaaminenkin. Osaaminen muodostuu tiedosta, taidosta ja kokemuksesta, joten osaaminen voidaan

nähdä toimintana. Työ on osaamista ja toimintaa eli aktiivista tekemistä. (Tuomi & Sumkin, 2012, s. 26-27)

Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Kun toimitaan ulkoisen päämäärän, kuten palkkion, saavuttamiseksi, toimintaa ohjaa ulkoinen motivaatio. Tekeminen ei itsessään koeta mieleiseksi, mutta se tehdään, koska muuten ei saavuteta haluttua tavoitetta tai kyetä välttämään negatiivisia seurauksia. Kun yksilö aktiivisesti hakeutuu tekemään itselle mielenkiintoisia asioita ilman ulkoisia palkkioita, häntä ohjaa sisäinen motivaatio. Tällöin yksilö hakeutuu tekemään asioita, jotka tuntuvat mielekkäiltä ja innostavilta. Työ ja tehtävä antavat hänelle mielihyvää ja energiaa eli motivaatio löytyy yksilöstä itsestään. Ulkoisen motivaation kannustimet ovat ulkoiset palkkiot ja rangaistusten välttäminen, kun taas sisäinen motivaatio kasvaa yksilön sisäisestä innostuksesta tekemiseen. Sisäisen motivaation ohjaamasta toiminnasta yksilön näkökulma asiasta laajenee ja lisää myönteisyyden kokemusta ja antaa energiaa tekijälle. Ulkoisen motivaation ominaisuudet ovat päinvastaiset eli yksilön näkökulma kapeenee, hän pyrkii suojautumaan negatiivisilta seurauksilta ja työ koetaan kuluttavaksi. Ulkoista motivaatiota voidaan kuvata ”keppi ja porkkana” -malliksi, kun taas sisäisen motivaation ohjaama toiminta sujuu kuin ”leikki”. (Martela & Jarenko, 2014, s. 14)

Pekka Ruohotie tuo esille kirjassaan *Oppiminen ja ammatillinen kasvu* (2004, s. 80-84) motivaation lisäksi tahdon merkitystä tekemistä ja oppimista tukevana voimana. Hän kuvaa ”motivaatiota” tilaksi ennen päätöksentekoa ja sen jälkeistä tilaa ”tahdoksi”. Yksilö kykenee säätelemään toimintojaan ja tekemään tahdonalaisia päätöksiä ja valintoja. Motivaatioon liittyy yksilöllisiä tekijöitä, kuten suoriutumistarpeet ja mahdolliset epäonnistumisesta aiheutuvat pelot. Minäkäsitys, omanarvontunto, arvot, asenteet ja mielenkiinnon kohteet liittyvät myös motivaatioon. Tahtoon liittyvät itsesäätelyn osa-alueet vaikuttavat yksilön oppimiseen. Näitä ovat esimerkiksi tavoitteiden asettelu, tehokkuususkomukset, mielenkiinto, keskittyminen ja itsearviointi. Motivaatioon vaikuttavat monet eri tekijät ja se tulee nähdä prosessina, ei staattisena tilana. Motivaatioprosessiin vaikuttavat niin vaikuttimen voimakkuus kuin usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa. Yksilön elämänvaihe tai kasvatus tuo motivaatioon lisäksi aikaperspektiivin, mikä vaikuttaa hänen tavoitteidensa merkityksellisyyteen. Tunteet tuovat oman lisänsä motivaatioprosessiin. (Niermeyer & Seyffert, 2004, s.12-14)

3.4 Asiakas

Yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkaan joko epäillänsä syyllistyneen rikokseen tai hänet on tuomittu yhdyskuntaseuraamukseen. Asiakkaiden ikäjakauma on suuri ja heidän elämäntilanteensa voi olla hyvin erilaisia. Yhteistä lienee se, että elämäntilanteen joko epäillänsä tai tiedetään pettäneen ainakin joillain elämänalueilla.

Asiakkaan tulee olla riittävän motivoitunut VKM-ohjelman aloitukseen. Työntekijän tulee motivoida asiakasta keskusteluihin ohjelman loppuun asti. Motivaatio vaihtelee eri aikoina meillä kaikilla. Siihen vaikuttavat monet ulkoiset seikat, kuten väsymys, nälkä, senhetkinen fyysinen ja psyykinen kunto sekä mahdollinen päihdeongelma tai keskittymisvaikeudet. Asiakas tuo tapaamiseen mukanaan arvonsa, norminsa ja moraalikäsitysensä, jotka heijastavat hänen sosiaalista ympäristöään. Asiakkaan toimintatavat, tiedot ja taidot sekä käsitys itsestä on hioutunut hänen elämänsä sosiaalisessa verkostossa. Asiakas tulee huomioida aina yksilönä ja välttää stereotyyppistä suhtautumista häneen ja hänen sosiaaliseen ympäristöönsä. (Kivinummi & Alatupa, 2016, s.16-23.) Asiakkaan käyttäytymiseen tilanteessa vaikuttavat niin ulkoiset kuin sisäisetkin tekijät. Näiden lisäksi aikaisempi elämänhistoria on käyttäytymisessä mukana sekä oppiminen, informaation vastaanotto ja selviytymiskeinot (coping skills). (Kivinummi & Alatupa, 2016, s. 110-111)

Asiakkaan toiminnallisista tekijöistä voidaan erottaa taitoihin ja joustavuuteen liittyvät tekijät. Asiakkaan sosiaaliset taidot, vuorovaikutustaidot, itesäätely ja ongelmanratkaisutaidot vaikuttavat merkittävästi asiakastyön toteutumiseen. Jäykät periaatteet, tuomitsevuus, omapäisyys ja epärealistinen omatoimijuus näkyvät joustamattomuutena yhteistyössä. Yksilölliset erot niin motivaatiossa kuin temperamentissa ja persoonallisuudessa sekä psyykkiset häiriöt ja sairaudet, päihteet, ikä ja muut sisäiset tekijät vaikuttavat myös kohtaamiseen aina ”huono päivä” -tunteesta lähtien. (Kivinummi & Alatupa, 2016, s. 42-72)

Yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakkuus on ongelmalähtöistä. Asiakkuus herättää monia tunteita ja huolia. Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman tavoitteena on motivoida asiakas pohtimaan elämäänsä ja mahdollisia muutoksia toimintansa suhteen. Omasta elämästä kertominen kipeine ongelmakohtineen vaatii tasavertaista ja luottamuksellista vuorovaikutusta asiakkaan ja ohjaajan välillä.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyväksi yhdyskuntaseuraamustyössä toteutettavaa VKM-ohjelman käyttöä tukevat ja vaikeuttavat asiat. Tutkimusaineistossa on niin kvantitatiivisen (määrällisen) kuin kvalitatiivisen (laadullisen) tutkimuksen piirteitä. Tässä luvussa kerrotaan kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen luonteesta, tutkimuksen tavoitteista sekä tutkimuksessa käytetyistä aineiston keruu- ja analyysimenetelmistä.

4.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä niin määrällistä kuin laadullistakin tietoa yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiltä. Tämän vuoksi tutkimuksessa on sekä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kerätään tutkimusaineisto siten, että se voidaan esittää numeerisesti. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 136) Tutkimusmenetelmät täydentävät toisiaan ja kvalitatiivinen tutkimusote lisää kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia ja ymmärrystä niistä (Kananen, 2014, s. 142-143). Eri tutkimusmenetelmien käyttö eli monimenetelmäinen tutkimus, mahdollistaa monipuolisia tutkimustuloksia (Jyväskylän yliopisto, 2015). Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla kyselyllä, mistä tutkimustuloksena oli numeerista tietoa. Saatua määrällistä tietoa analysoitiin kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin ja lisäksi avoimilla kysymyksillä saatiin laadullista tietoa.

Kvalitatiivinen tutkimus on nimensä mukaisesti laadullista tutkimusta. Sen tavoitteena on selvittää tutkittavan laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia tutkimusmenetelmiä tavoitteena ymmärtää tutkittavaa asiaa sen ympäristö ja tausta huomioiden eli tavoitteena on tutkittavan asian kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Näin kvalitatiivinen tutkimus selvittää kohteen tarkoituksia ja merkityksiä. (Jyväskylän yliopisto, 2015)

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on se, että kaikki ei ole mitattavissa (Tuomivaara, 2005). Kvalitatiivisen tutkimuksen taustalla on teoria, mutta tavoitteena ei ole sitoutua siihen, vaan kerätyn tiedon kautta voidaan luoda uutta teoriaa ja uutta tietoa. Kvalitatiivista analyysia varten kootaan teoretiedon lisäksi laajempi viitekehys. Näin pyritään selittämään tutkittavaa asiaa laajemmin. (Virtuaaliammattikoulu, n.d.)

Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin silloin, kun halutaan saada tutkittavasta ilmiöstä hyvä kuvaus ja syvällisempi näkemys. Kvalitatiivinen tutkimus mahdollistaa uusien merkitysten ymmärtämisen tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisena tutkimuksena tämäkin tutkimus kohdistuu vain tähän kohdetapaukseen eikä sitä voi yleistää. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia prosesseja ja ihmisten kokemuksia ja näkemyksiä niistä. Tutkija on aineis-

ton kerääjä ja tutkimuksen huomio on tutkimuksen kohteena olevissa toimijoissa. Tavoitteena on tuoda esille heidän näkökulmansa, kokemuksensa ja merkityksensä tutkittavaan asiaan. Tämän vuoksi kvalitatiivinen tutkimus on sanallisesti kuvailevaa (deskriptiivistä). (Kananen, 2017, s. 32-35)

4.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Rikosseuraamuslaitoksen tehtävänä on tuomioiden täytäntöönpanon lisäksi uusintarikollisuuden vähentäminen. Yhdyskuntaseuraamustoimistossa tähän pyritään keskustelujen, tuen ja kontrollin sekä ohjelmatyön keinoin. (Rikosseuraamuslaitos 2017) Rikosseuraamuslaitoksella on käytössä monia strukturoituja ohjelmia, jotka perustuvat kognitiivis-behavioristiseen teoriaan ja niillä pyritään vaikuttamaan kriminogeenisiin tekijöihin tavoitteena uusimisriskin pieneminen. (Rikosseuraamuslaitos 2018) Yhdyskuntaseuraamustoimiston tulostavoitteissa vuonna 2018 on, että suoritettuja akkreditoituja ohjelmia suoritettaisiin 13 prosenttia päättyneissä toimeenpanoissa (Rikosseuraamuslaitos, 2018.) Vuonna 2017 yhdyskuntaseuraamusasiakkaista noin 10 prosenttia osallistui ohjelmatoimintaan (Rikosseuraamuslaitos, 2018, s. 52).

Yhdyskuntaseuraamustoimiston henkilökunta on kouluttautunut moneen Rikosseuraamusalan ohjelman käyttöön. Eniten yhdyskuntaseuraamustoimistossa on toteutettu puolistrukturoitua Viisi keskustelua muutoksesta- ja Liikenneturva-ohjelmia (Rikosseuraamuslaitos, 2018, s. 24). Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteena on lisätä ohjelmien käyttöä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esille Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ohjaamiseen liittyviä hyviksi ja haasteelliseksi koettuja seikkoja yhden yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden näkökulmista. Tavoitteena on kerätä ohjaajien kokemuksia ja mahdollisia ratkaisuehdotuksia ja kehitysideoita ohjelman toteutumisen tukemiseksi. Näiden asioiden näkyväksi tekeminen antaa mahdollisuuden tukea Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman ja myös muiden ohjelmien toteuttamista jatkossa.

Tutkimuskysymys muodostetaan tutkimusongelmasta, joka päätetään tutkittavaa aihetta rajaamalla. Tutkimuskysymys helpottaa ammatillisen ja tieteellisen tutkimuksen tekoa, koska selkeään kysymykseen on helpompi vastata kuin tutkimusongelmaan. (Kananen, 2015, s. 55-56) Hyvin rajattu tutkimuskysymys selkeyttää tutkimusta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

Mitkä seikat tukevat Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöä yhdyskuntaseuraamustoimistossa?

Mitkä seikat vaikeuttavat Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöä yhdyskuntaseuraamustoimistossa?

Millaisia keinoja ja ratkaisuja Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteutuksessa on pohdittu ja/tai kokeiltu?

4.3 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

Tutkimusaineisto koottiin Webropol-kyselyllä, joka jaettiin sähköisesti yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille. Rekisteröintilain vuoksi kysely toimitettiin yhdyskuntaseuraamustoimiston apulaisjohtajalle, joka jakoi kyselyn sähköpostilla kaikille työntekijöille. Työntekijöiden määrää ei tuoda esille tutkimuksesta anonymiteetin suojaamiseksi. Kyselyyn vastasi 75 prosenttia yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöistä, joille kysely lähetettiin. Lähetekirjelmässä on kerrottu kyselyn tarkoitus ja tavoite. Kyselyn tärkeys niin tutkimukseen vastaajille kuin tutkijallekin on kirjelmässä kerrottu. (Hirsijärvi ym. s. 2007, 199) Kirjelmässä on perusteltu tutkimuksen tekijän työskentelevän samoissa tehtävissä vastaajien kanssa ja tutkimus liittyy niin vastaajan kuin tutkimuksen tekijän omaan työhön ja sen kehittämiseen.

Tutkimusmenetelmänä kysely mahdollistaa tiedon keräämisen laajasti niin vastaajien kuin kysyttävien asioidenkin osalta. Tästä syystä kysely on tehokas tutkimusmenetelmä. Sähköisen kyselyn käyttö helpottaa ja nopeuttaa tutkimusaineiston tallentamista, käsittelyä sekä aikataulutusta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 188-190) Sähköisen kyselyn käyttäminen tutkimusmenetelmänä on kustannuksiltaan edullista.

Kyselyyn liittyy myös riskitekijöitä, jotka voivat haitata ja jopa vääristää tutkimustulosten tulkintaa. Ongelmia voi aiheuttaa esimerkiksi se, ettei tutkija voi tietää kuinka huolellisesti tai tosissaan vastaajat ovat kyselyyn vastanneet tai se, että he jättävät vastaamatta. Haasteellisinta on laatia hyvä kysely, josta saatu tieto vastaa tutkimuskysymyksiin ja on vastaajille selkeä ja ymmärrettävä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 188-190) Kyselyn täyttämisen tulee olla vastaajalle sujuvaa, eikä siihen saisi mennä liikaa aikaa. Opinnäytetyössä käytetty kysely on liitteenä 1. Kyselyllä pyrittiin saamaan laaja-alaisesti mielipiteitä VKM-ohjelman käytöstä ja siksi kysymyksiä on paljon. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa kyselyyn osallistuneiden määrään, mutta toisaalta webropol-kyselyyn on helppoa ja nopeaa vastata. Avoimiin kysymyksiin vastausten määrä oli suppeampi, mikä saattaa johtua siitä, ettei vastaaja kyennyt tai halunnut käyttää vastaamiseen enempää aikaa.

Kyselyllä voidaan kerätä tietoa ihmisten mielipiteistä ja toiminnasta (Vehkalahti, 2014, s. 37). Mielipiteiden lisäksi kyselyllä voidaan kerätä tietoa vastaajan käsityksistä, uskomuksista ja asenteista kysyttäviin asioihin. Tämän lisäksi kyselyllä on mahdollista saada tietoa vastaajan tiedoista ja arvoista. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 192) Kyselyssä käytettiin Likertin asteikkoon perustuvia kysymystyyppejä ja avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten tavoitteena oli herättää vastaajassa pohdintaa ja halua kirjata kyselyyn omia ajatuksiaan ja näkemyksiään VKM-ohjelmaan liittyvistä kokemuksistaan.

Kysymysten ja väittämien kokoelmaa kutsutaan mittareiksi. Näillä pyritään mittaamaan erilaisia ilmiöitä, kuten asenteita. (Vehkalahti, 2014, s. 12) Tutkimuksen mittarit pyrittiin luomaan siten, että tutkimusaineistoista saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kyselyssä käytettiin useaa Likertin asteikolla toteutettua väittämäkokoelmaa. Tämä mahdollisti laaja-alaisen kyselyn ja nopeutti vastaamista. Likertin asteikossa suurin numero vastaa eniten samanmielistä vaihtoehtoa, jolloin asteikon suunta on looginen. (Vehkalahti, 2014, s. 37)

En osaa sanoa -vaihtoehto on ensimmäisenä 0-numerona, koska se ei kuulu varsinaiseen asteikkoon. En osaa sanoa -vaihtoehtoa on hyvä olla olemassa, koska se antaa mahdollisuuden vastata esimerkiksi silloin, kun ei halua ilmaista kantaansa tai ei ole ymmärtänyt kysymystä. Sitä ei kuitenkaan pidä sijoittaa keskelle, koska asteikon ulkopuolinen 0-numero on parempi kuin puuttuva tieto, mutta se ei vaikuta laskelmissa asteikon keskiarvoon. (Vehkalahti, 2014, s. 36) Tutkimusten mukaan ihmiset vastaavat, vaikka heillä ei olisi kantaa kysyttävään asiaan. Vastaajalla tulee olla mahdollisuus vastata silloinkin, kun hänellä ei ole käsitystä tai selkeää mielipidettä asiasta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 198) Kyselyn tavoitteena oli, että kaikki työntekijät voivat siihen vastata. En osaa sanoa -vaihtoehdon puuttuminen olisi saattanut vähentää vastaajien määrää, koska tietämättömyys kysytyistä aiheista turhauttaa helposti vastaajan ja vastaaminen saattaa keskeytyä tai jäädä tekemättä. Likertin asteikon keskellä oleva 3 on samaa, enkä eri mieltä -vaihtoehto mahdollistaa neutraalin vastauksen. Tutkimuksellisesti puuttuva tieto on huonompi kuin neutraali vastaus. (Vehkalahti, 2014, s. 36) Tutkimuksessa käytettiin Likertin asteikkoa, missä 0 on osaa sanoa, 1 täysin eri mieltä, 2 jonkin verran eri mieltä, 3 on samaa, enkä eri mieltä, 4 jonkin verran samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Näin saadulla tiedolla voidaan laskea keskiarvoja, hajontoja ja korrelaatioita. (Vehkalahti, 2014, s. 36)

Tutkimuksen lähtökohtana oli kerätä tiedollista, taidollista ja kokemuksellista tietoa yhdyskuntaseuraamustyön ammattilaisilta. Tästä syystä kyselyssä on monta avointa kysymystä, jotka sallivat ammattitaitoisen osaajan vastaavan omin sanoin laajemmin kuin mihin Likertin asteikon kysymys- ja väittämävaihtoehdot antavat mahdollisuuden. Valmiiden väittämien puuttuminen mahdollistaa vastaajien tietämyksen osoittamisen aiheesta sekä subjektiivisten kokemusten esiin tuomisen niin tärkeäksi kokemiensa asioiden kuin tunteiden voimakkuudenkin osalta. Avoimet kysymykset mahdollistavat vastaajan kertovan omia näkemyksiään ja tuntemuksiaan, mistä voidaan tunnistaa motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 195-196)

Tutkimusaineisto koodattiin tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten näkökulmasta analysointia varten. Analysointivaiheessa aineistosta muodostui selkeät teemat tutkimuskysymyksiin nähden. Tutkimusaineisto analysoitiin esiintulleiden teemojen mukaisesti peilaten niitä teorian tietoon eli aikaisempiin tutkimuksiin. (Kananen, 2017, s. 131-147)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteutumisesta tutkittiin ohjaajan näkökulmasta yhdyskuntaseuraamustyössä. Tutkimuskysymykset olivat: mitkä seikat tukevat tai vaikeuttavat VKM-ohjelman käyttöä yhdyskuntaseuraamustyössä sekä millaisia keinoja ja ratkaisuja VKM-ohjelman toteutuksessa on pohdittu ja/tai kokeiltu. VKM-ohjelman toteutumiseen vaikuttavat laajasti VKM-ohjelma ja -ohjaaja sekä organisaatio ja asiakas. Kyse-lyllä pyrittiin saamaan VKM-ohjaajien näkemyksiä näihin osa-alueisiin.

Yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden vastauksista tuli selkeästi esille neljä teemaa. Nämä olivat ohjaajan motivoituminen VKM-ohjaajakoulutukseen ja ohjelman toteuttamiseen omassa työssään sekä osaamiseen liittyvät seikat. Lisäksi tutkimusaineiston pohjalta merkittäviksi tulivat organisaatiolta saatu tuki ja asiakas. Tässä luvussa tuodaan tutkimustulokset esille näiden teemojen mukaisesti.

5.1 Motivaatio

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työkokemus yhdyskuntaseuraamustyössä jakaantui siten, että 37 prosenttia ilmoitti työskennelleensä 0-3 vuotta ja 67 prosenttia ilmoitti työskennelleensä yli 10 vuotta yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Yhdyskuntaseuraamustyöstä käytetään puhekielessä usein lyhennettä yks-työ. Henkilökunta on selkeästi motivoitunut kouluttautumaan VKM-ohjaajaksi niin ammatillisen kehittymisen kuin asiakastyön parantamiseksi. VKM-ohjaajakoulutuksen oli suorittanut 62 prosenttia vastaajista ja 13 prosenttia vastaajista ei ollut hakeutunut koulutukseen. Syy, miksi koulutukseen ei oltu hakeuduttu, selitettiin johtuvan määräaikaista työsuhteista, joiden aikana VKM-ohjaajakoulutus ei ole ollut mahdollinen. Vastaajista 25 prosenttia kertoi, että heillä on VKM-ohjaajakoulutus kesken ja he haluavat suorittaa sen loppuun. Koulutukseen hakeutumisen syitä kerrottiin useita. Työkavereiden suositus VKM-ohjelman toimivuudesta arkisessa työssä oli näistä yksi. VKM-ohjaajakoulutukseen hakeutumisen syistä tuli vastauksista selkeästi esille se, että ohjelma koettiin positiivisena niin oman työn kuin asiakastapaa-
misten sisällön kehittämisen kannalta.

VKM-ohjelman kuvattiin olevan hyvä menetelmä ottaa puheeksi asiakkaan elämäntilanteen eri osa-alueita. VKM-ohjelman käyttöä piti taloudellisesti tehokkaana menetelmänä asiakastyössä yli puolet (56 %) vastaajista, joskin eriäviä mielipiteitäkin tuotiin esille (11 %). Arvokkaaksi koettiin se, että työntekijät saivat menetelmän yksilötyöhön, koska ryhmien kokoaminen koettiin haastavaksi yhdyskuntaseuraamustyössä. VKM-ohjelman laajaa käyttöä sekä vankiloissa että yhdyskuntaseuraamustoimistossa hämmästeltiin positiivisena kokemuksena. Kaikki vastaajat kokivat VKM-käsikirjan olevan helposti sovellettavissa asiakastyöhön ja VKM-ohjelman olevan hyvä menetelmä asiakastyössä. Suurin osa vastaajista (78 %) koki, että

VKM-ohjelma on vaikuttavaa työtä asiakkaan kannalta. Jonkin verran eri mieltä väittämästä oli noin kymmenen prosenttia vastaajista ja sama määrä ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta.

”Hyvä menetelmä, joka soveltuu yks-työhön (yhdyskuntaseuraamustyöhön).”

” (VKM-Ohjelma antaa) Lisää työkaluja asiakkaan kanssa työskentelyyn.”

Vastaajista 75 prosenttia pitää VKM-ohjelmaa organisaation tavoitteiden mukaisena toimintana, eikä asiasta kukaan ollut eri mieltä. Tämä auttaa työntekijää ymmärtämään työnsä olevan osa kokonaisuutta. Organisaation visioihin ja tavoitteisiin sitoutuminen selkeyttää työtehtävien tarkoituksen (Sydänmaanlakka, 2012, s. 87-88). Ohjelman katsottiin soveltuvan hyvin yhdyskuntaseuraamustyöhön ja koko rikosseuraamusalalle.

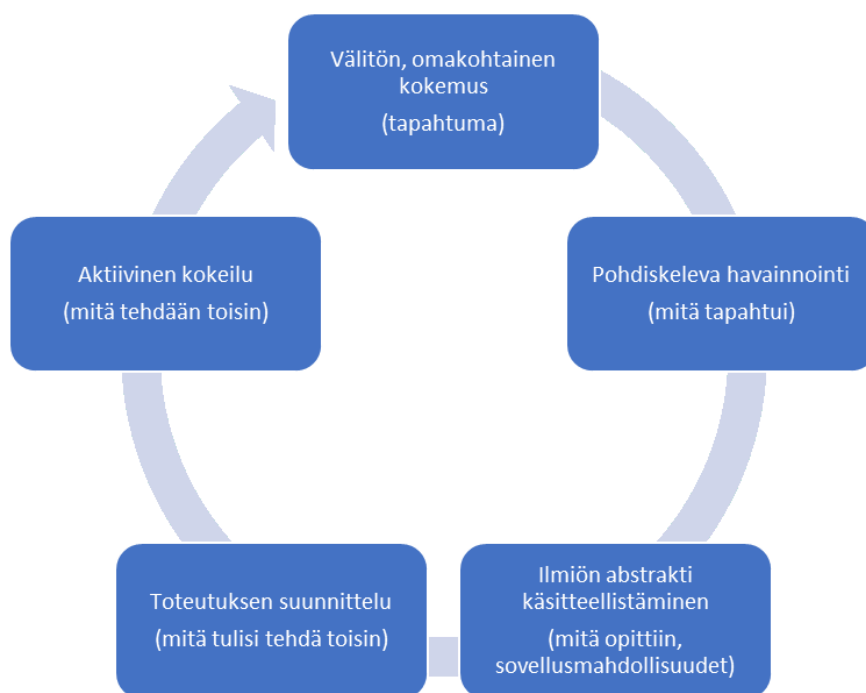
Lähes kaikki vastaajista kokivat, että asiakkaat ovat tyytyväisiä VKM-ohjelmaan. VKM-ohjelman ohjaamiseen motivoivina tekijöinä mainittiin eniten motivoitunut asiakas sekä mahdollisuus herättää positiivisia muutoksia asiakkaan ajatteluun ja toimintaan. Hyvää yhteishenkeä henkilökunnan kesken VKM-ohjelman toteuttamiseen liittyen toivottiin myös. Taloudellinen palkkio kannustaisi ohjelman käyttöön lähes puolta vastaajista, eikä eri mieltä asiasta ollut kukaan. Vastaajista vain kolmannes koki VKM-ohjelman ohjaamisen vaikuttavan positiivisesti urakehitykseen ja saman verran eli kolmannes oli asiasta eri mieltä. VKM-ohjaajaksi kouluttautuminen koettiin tavaksi tehdä omaa työtään näkyväksi toteutuneiden ohjelmien tilastoinnilla. Toisaalta VKM-ohjaajakoulutus ja -ohjelman käyttö koettiin merkitykseltään positiivisena omassa työssä.

Työntekijän motivoituminen VKM-ohjelman käyttöön tukee selkeästi VKM-ohjelman toteuttamista yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Tästä huolimatta 72 prosenttia vastaajista ei ollut toteuttanut yhtään ohjelmaa viimeisen vuoden aikana. Työntekijöistä vajaa kolmannes oli toteuttanut ohjelmaa omassa työssään viimeisen vuoden aikana. Ohjelmaan kouluttautumisesta huolimatta sen käyttö on ollut vähäistä eli ohjelmaosaamisen siirtyminen työhön jää suurimmalta osin toteutumatta. Työntekijän motivaation tarkastelu ei selitä tätä ristiriitaa. VKM-ohjelman toteuttamisen ei juurikaan koettu vaikuttavan urakehitykseen. Asiasta oltiin sekä samaa että eri mieltä, joten tämä ei ainakaan kannusta VKM-ohjelman toteuttamista yhdyskuntaseuraamustoimistossa. Lähes puolet työntekijöistä kokivat, että taloudellinen palkkio tukisi VKM-ohjelman toteuttamista. Tällaista käytäntöä ei yhdyskuntaseuraamustyössä ole.

5.2 Osaaminen

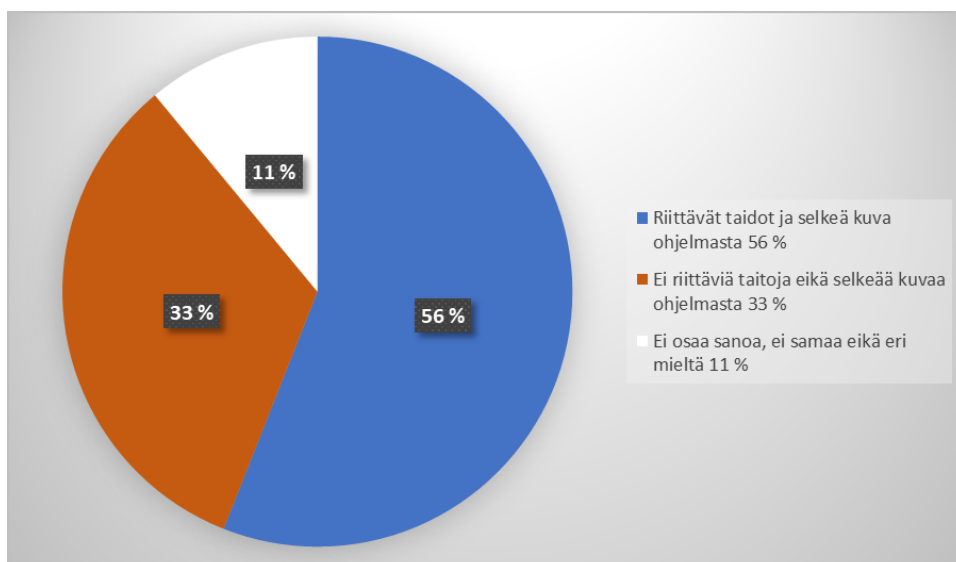
VKM-ohjaajan osaaminen koostuu aikaisemmin suoritetusta motivoiva keskustelu -koulutuksesta, VKM-ohjaajakoulutuksesta sekä kolmen ohjelman ohjaamisesta, joista jokaisen ohjelman yhdestä keskustelusta meto-

dituki antaa palautteen. Suuri osa VKM-ohjelmassa tarvittavasta osaamisesta kehittyi työssä. Kuvan 5 mukaisesti kokemuksellinen oppiminen on prosessi, jossa oppijan on prosessoitava kokemustaan oppiakseen. Oma-kohtaisen kokemuksen pohdinta mahdollistaa oppijan tiedostamaan oppimansa ja havaitsemaan opitun mahdollista soveltamista jatkossa. Oppiakseen hänen on suunniteltava tarvittavat muutokset parempaan suoritukseen päästäkseen. Työn aktiivinen arviointi tuo esille tarvittavat muutokset ja toteutettuaan ne, oppija on taas uudessa tilanteessa oppimisen suhteen. (Ruohotie, 2000, s. 141)



Kuva 5. Kolbin oppimissykli Barnetin lisäyksellä (Ruohotie, 2000, s. 141)

Aikaisemmassa tutkimuksessa tuli esille VKM-ohjelman aloittamisen haasteet. Ohjaajan kokonaiskuva ohjelmasta oli koulutuksen jälkeen puutteellinen ja se aiheutti epävarmuutta. Lähes puolet koulutuksen käyneistä kokivat opitun tiedonsiirron arkeen koulutuksen jälkeen vaikeaksi. Epävarmuuden kokemus ohjelman osaamisesta ja käsikirjasta kertaaminen ohjelmaa ohjattaessa koettiin turhauttavaksi ja motivaatiota laskeväksi. Epävarmuus, malttamattomuus taidon oppimisen suhteen sekä opitun tiedon käsittelyyn liittyvä epävarmuus ja ohjelmasta tehdyt väärät tulkinnat aiheuttivat ohjelman käyttöönottamattomuutta koulutuksen jälkeen. Kyllästyminen omaan työhön ja motivaation puute tulivat myös esiin ohjelman käyttöönoton esteenä. (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 41-43)



Kuva 6. VKM-ohjaajakoulutuksesta saadut taidot ja ymmärrys ohjelmasta

Tässä tutkimuksissa ei tullut esille yhtä selkeästi tyytymättömyys koulutukseen (kuva 6). Selkeän kuvan VKM-ohjelmasta ohjaajakoulutuksessa koki saaneensa yli puolet vastaajista, kun taas kolmannes vastaajista ei kokenut saaneensa ohjelmasta selkeää kuvaa koulutuksessa. Vastaajista yli puolet koki, että VKM-ohjaajakoulutus antoi riittävät taidot ohjelman ohjaamiselle ja eri mieltä asiasta oli kolmannes vastaajista. Koulutus koettiin lyhyeksi eikä se antanut riittävästi tietoa VKM-ohjelmasta tai sen ohjaamisesta. Koulutukseen toivottiin lisää esimerkkitalanteita. Toisaalta ohjelman toteuttaminen käytännössä koulutuksen jälkeen sekä tallennettujen VKM-keskusteluiden katsominen koettiin antavan riittävät tiedot ohjelmasta.

”Koulutus oli lyhyt ja olin ihan pihalla koulutukseen vaadittavien ohjelmien ohjaamisessa. Ymmärrys ohjelmaan tuli vasta monen ohjelman ohjatuani.”

Suurin osa vastaajista piti VKM-käsikirjaa selkeänä. Käsikirja koettiin tiiviiksi tietopakettiksi, mitä on helppo käyttää. Alkuvaiheessa VKM-ohjaaja on käsikirjaan enemmän sidoksissa. Kokemuksen myötä työntekijän osaminen harjaantuu eikä hän enää tarvitse käsikirjaa samoin kuin alkuvaiheessa. Toisaalta kerrottiin, että kokeneenkin ohjaajan on helppo virkistää muistiaan käsikirjasta.

Vastaajista suurin osa ei kokenut VKM-ohjelman rajoittavan asiakastyön keskusteluja. Suomalaisen VKM-ohjelmakäsikirjan esipuheessa Anja Koski-Jännes on kommentoinut asiaa omiin tutkimuksiin viitaten siten, että VKM-ohjelman käsikirjaa tulee käyttää joustavasti keskusteluissa asiak-

kaan kanssa. Tärkeää on kuitenkin noudattaa motivoivan keskustelun periaatteita. VKM-ohjelman struktuuri auttaa pitämään keskustelut ohjelman tarkoituksen ja tavoitteiden mukaisina. Suoraviivaisella käsikirjan seuraamisella on vaarana, että asiakas ja hänen senhetkinen tilanteensa jää huomioitta eikä motivoivan keskustelun periaatteet toteudu. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 3)

VKM-ohjelman ohjaamisessa koettiin menevän alussa aina hetki aikaa siihen, että ohjaaja ymmärtää asiakkaalle sopivan tason ohjelman ja siihen kuuluvien keskustelujen tavoitteille. Vastaajista alle puolet ei käyttänyt kaikkia harjoituksia VKM-ohjelmaa ohjatessaan ja yksi kolmasosa kertoi käyttävänsä kaikkia harjoituksia ohjelman aikana. Kaarmilan & Meriläisen tutkimuksessa tuli esille, että ennen rutiinin kehittymistä ohjelman ohjaamiseen, asiakaslähtöinen VKM-ohjelma oli haasteellinen osalle uusista ohjaajista. Haasteelliseksi koettiin puolistrukturoitu ohjelma, joka jättää ohjaajalle mahdollisuuden ja velvollisuuden valita tehtäviä ja keskusteluja asiakkaan tilanteesta riippuen. (2010, s. 42)

”...asiakas on paras manuaali.”

Lähes kaikki vastaajat kokivat oman ammattitaidon kehittyneen VKM-ohjaajakoulutuksen myötä. Suurin osa vastaajista koki, että ohjaajakoulutus antoi välineitä asiakastyöhön silloinkin, kun ei ole kyseessä VKM-ohjelma. Täysin eri mieltä asiasta oli viides osa vastaajista. VKM-ohjelman tavoitteena on muun muassa edesauttaa ohjaajien taitoa motivoivan keskustelun käytössä. Motivoivan keskustelun menetelmään kuuluu erilaisia strategioita ja tekniikoita, millä työntekijä voi ohjata keskusteluja asiakkaan kanssa ja pyrkiä lisäämään asiakkaan motivaatiota käsitellä ongelmiaan. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 12) Vastaajista suurin osa koki tämän tavoitteen toteutuneen ja vain pieni osa ei kokenut ammattitaitonsa kehittyneen VKM-ohjelman ohjaajaksi kouluttauduttuaan.

Vastaajista lähes kaikki pitivät VKM-ohjelmaa hyvänä tapana voimistaa asiakkaan ristiriitaa hänen nykytodellisuuden ja toivomansa paremman elämän välillä. VKM-ohjelman mahdollisuudesta antaa asiakkaalle kuva hänen muutosmotivaatiostaan olivat kaikki vastaajat samaa mieltä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että VKM-ohjelma lisää asiakkaan mahdollisuutta tehdä päätös muutoksesta eikä kukaan ollut eri mieltä asiasta. Suurin osa vastaajista koki VKM-ohjelman valmistavan asiakasta jatkamaan omalla kuntoutuspolullaan. Väittämään, että VKM-ohjelma valmistaa asiakasta jatkamaan pidempiin kuntoutusohjelmiin, vastaajista lähes puolet oli väittämän kanssa samaa mieltä. Nämä kaikki edellä mainitut seikat ovat kirjattu VKM-ohjelman käsikirjaan tavoitteiksi. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 39) Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa pidempikestoisia ohjelmia on käytössä ainoastaan Uusi suunta seksuaalirikoksiin syyllistyneille ja Ohjauspyörä, päihde- ja rikoskäyttäytymiseen vaikuttamisen ohjelma (Rikosseuraamuslaitos, 2018).

VKM-ohjelman ohjaamisen koettiin madaltavan kynnystä hakeutua muiden Rikosseuraamusalalla käytössä olevien ohjelmien ohjaajaksi. Yhtä selkeästi vastaajat kokivat VKM-ohjelman toteuttamisen olevan hyvä keino reflektoida omaa osaamista. Vastaajista ei ollut kukaan eri mieltä näihin kahteen edelliseen väittämään. Yli puolet vastaajista kokivat työyhteisössä toteutuneiden keskustelujen VKM-ohjelmasta lisäävän heidän ammatillista kehittymistä. Oppimisen kannalta asioista keskustelu ja pohdinta auttaa oivaltamaan kokemuksistaan ja kehittymään ammatissaan (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s.96 & 116). Lähes kaikki vastaajat kokevat voivansa soveltaa omaa teoreettista ja kokemuksellista osaamistaan ohjattaessa VKM-ohjelmaa. Näistä kummastakaan väittämästä ei ollut kukaan eri mieltä. Opitun harjoittelu käytännössä vahvistaa ja syventää osaamista (Kupias, Peltola & Pirinen, 2014, s. 116).

Vastaajista puolet olivat sitä mieltä, että VKM-koulutukseen tulisi kuulua syventävää täydennyskoulutusta. Pieni osa vastaajista ei kokenut tarvetta täydennyskoulutukselle. Alle puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tietyin väliajoin tulisi tallentaa yksi VKM-keskustelu, josta saisi metodituelta palautetta. Tarpeettomaksi tämän koki viidennes vastaajista. Mielenkiintoista oli se, että vastaajista 33 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että tietyin väliajoin tulisi tallentaa yksi VKM-keskustelu, joka katsottaisiin vertaistukiryhmässä. Vastaajista 56 prosenttia ei pitänyt tätä tarpeellisena. Vastauksista voi päätellä, että vastaajista puolet olisivat valmiita täydentämään tietojaan ja lisäämään taitojaan VKM-ohjelman ohjaajana. Vain pieni osa ei ollut tähän halukas. VKM-keskustelujen tallentamiseen oli vähemmän halukkaita. Varsinkin vertaistukiryhmässä tallennettujen keskustelujen katsominen ja arvioimiseen ei ollut suurta halua. Itsensä ja oman osaamisen alttiiksi laittaminen lienee useimmille haastavaa. VKM-keskustelujen arviointi metodituen toimesta nähtiin hieman pienempänä pahana.

Kyselyssä pyydettiin vastaajan arviota siitä, missä ajassa VKM-ohjaajan taidot heikkenevät merkittävästi, jos ohjelmaa ei käytä. Vastaajista lähes puolet oli sitä mieltä, että taidot heikkenevät merkittävästi silloin, jos ohjelman ohjaamisesta on kulunut kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen. Vastaajista 72 prosenttia ei ollut ohjannut VKM-ohjelmaa viimeisen vuoden aikana, joten siihen nähden vastaustulos on huolestuttava. Vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että taidot heikkenevät, jos edellisestä VKM-ohjelman ohjaamisesta on yhdestä kahteen vuoteen. Vastaajista viides osa oli sitä mieltä, että VKM-ohjelman ohjaamisen taidot säilyvät ilman aikarajoituksia.

Oman osaamisen arvioinneissa VKM-ohjelman ohjaajana tuotiin esille sekä oma kokemattomuus että arvio siitä, että on hyvä ja kokenut ohjaaja. Vastauksissa tuli esille halu ja toive kehittyä VKM-ohjaajana.

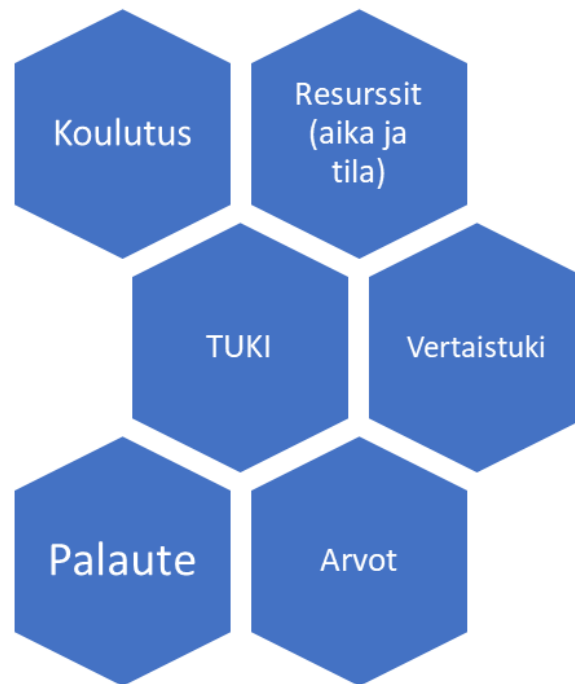
”Olen mielestäni ihan ok ohjaaja.”

”Toiminta on selkärangassa...”

VKM-ohjelman, kuten muidenkin akkreditoitujen ohjelmien odotetaan olevan uusintarikollisuuteen vähentävästi vaikuttavaa toimintaa. Ohjelmat tulee toteuttaa koulutuksessa saadun tieteellisesti vaikuttavaksi todetun opin mukaisesti. (Rikosseuraamuslaitos, 2018) Osaaminen mahdollistaa vaikuttavan työn ja siksi se on tärkeää niin työntekijälle, asiakkaalle kuin organisaatiollekin. Osaaminen lisää tunnetta oman työn hallinnasta. Pelkkä koulutus ei tee osaajaa, vaan siihen tarvitaan usein pitkäkestoista harjoitusta. Uuden tiedon tai taidon opettelussa kaikki aloittavat noviisina ja kehittyvät ammatissaan yhdistämällä työssään teoriatietoa ja käytäntöä. Aloittelijalla on mahdollisuus kehittyä työssään osaajaksi kokemuksen karttuessa. (Rauramo, 2012, s. 146, 152)

5.3 Tuki

VKM-ohjelman ohjaaminen vaatii osaamisen lisäksi tukea. Tuki käsitetään tässä yhteydessä laajasti ja siihen katsotaan kuuluvaksi yhdensuuntaiset arvot, resurssit, vertaistuki, koulutus ja palaute (kuva 7). Tarvittavia resursseja on sopivan tilan ja riittävän ajan lisäksi muun muassa mahdollisuus kouluttautua, kerrata opittua ja reflektoida omia kokemuksiaan. Työyhteisön tuki arjessa niin oppimisen kuin ohjelman toteuttamisenkin osalta on tärkeää. Kuten aikaisemmin on jo todettu, pelkkä tieto ei tuota mitään. Vasta opitun käyttäminen ja soveltaminen työhön antaa sille arvon ja hyödyn. Johtamisen tehtävänä on mahdollistaa tämä prosessi, ettei uusi tieto ja oppi katoaisi ja jäisi käyttämättä. (Ruohotie, 2000, s. 296-297) Aikaisemman VKM-tutkimuksen mukaan resurssien puute on tullut esille niin työntekijän oman ajankäytön vaikeutena kuin organisaatiosta lähtöisin olevien puutteellisten työvälineiden, työtilojen kuin työyhteisön tuen suhteen (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 46).



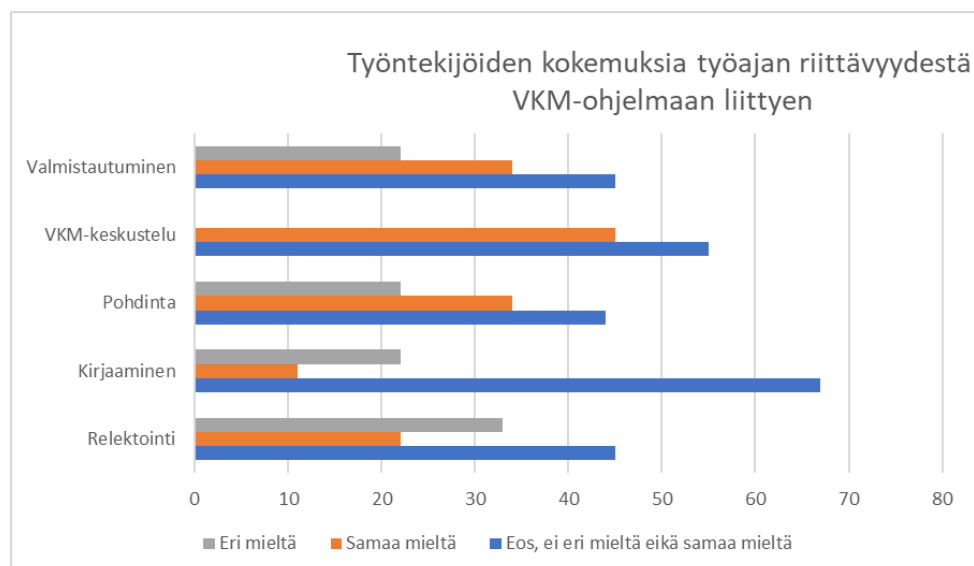
Kuva 7. Tuen eri osa-alueita

VKM-ohjelman ohjaaminen jaettiin kyselyssä VKM-keskusteluun valmistautumiseen, keskustelun toteuttamiseen, toteutuneen keskustelun pohdintaan, muistiinpanojen kirjaamiseen ja oman työn reflektointiin. Saaduilla tuloksilla on vaikutusta ohjaajan mahdollisuuteen kehittyä VKM-ohjelman ohjaajana. Työntekijöiden kokemus riittävästä ajasta VKM-keskusteluihin valmistautumisesta jakoi vastauksia. Vastaajista kolmannes oli sitä mieltä, että heillä on valmistautumiseen riittävästi aikaa ja viidennes oli sitä mieltä, että aikaa ei ollut riittävästi. VKM-keskusteluihin oli vastaajista lähes puolella aikaa riittävästi eikä kukaan ollut eri mieltä asiasta. (Kuva 8.)

VKM-ohjelman jälkeiseen asioiden pohdintaan koki olevan riittävästi aikaa kolmanneksella vastaajista. Oppiminen vaatii aktiivista oppijaa, joka reflektoi omaa työtään. Ohjelmatyö vaatii muistiinpanojen tekemistä keskustelujen jatkoa varten. Kyselyyn vastanneista vain pieni osa koki, että heillä oli riittävästi aikaa ohjelman edetessä tarvittavien tietojen kirjaamiseen VKM-keskustelujen jälkeen ja viidennes koki, ettei aikaa kirjaamiseen ollut. Oman työn reflektointiin koki olevan riittävästi aikaa viides osa vastaajista ja kolmannes vastaajista koki, ettei heillä ollut riittävästi aikaa oman työn reflektointiin. VKM-ohjelman käsikirjassa on jokaisen keskustelun jälkeen ohjaajaa varten kaksi sivua tehtäviä, mitä hän voi käyttää apuna arvioidessaan motivoivan keskustelun taitojaan itselleen huomioitavaksi ja kirjatta-

vaksi seuraavaa keskustelua varten. Vastaajista useampi ilmoitti, ettei reflektointiin ollut aikaa, mikä ei ole VKM-ohjelman tavoitteiden mukaista, eikä tue VKM-ohjaajan taitojen kehittymistä. Tämä heikentää ohjaajien mahdollisuutta kehittyä ammatissaan eikä tue ohjelman käyttöä yhdyskuntaseuraamustyössä. (Kuva 8.)

Vastausten mukaan alle puolet työntekijöistä kokevat, että heillä on VKM-keskusteluihin riittävästi aikaa ja kaikesta muusta ohjelmatyöhön liittyvästä he joutuvat tinkimään. Vastauksissa tuotiin esille toive saada käyttää riittävästi aikaa valmistautumiseen, ohjaamiseen ja refleктоimiseen VKM-keskustelujen jälkeen. Tutkimuksellisesti merkittävää on se, että vastaajista suurin osa ei osannut ottaa kantaa tai ei ollut eri eikä samaa mieltä aikaresurssikysymyksistä. Annettujen vastausten määrä ei anna selkeää kuvaa resurssipulasta, kuten antoivat aikaisemmat Kaarmilan ja Meriläisen tutkimustulokset. Heidän tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemat vaikeimmat esteet VKM-ohjelman toteuttamiselle olivat organisaation tarjoamien resurssien puuttuminen. Lähes puolet vastaajista kokivat, että aikaa VKM-ohjelman ohjaamiseen oli liian vähän. (2010, s. 57) Aikaisempi tutkimus oli valtakunnallinen ja tässä tutkimuksessa kartoitettiin yhden yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöiden kokemuksia, mikä vaikuttaa tuloksiin. Tutkimukseen vastaajista yli puolet eivät olleet ohjanneet VKM-ohjelmaa viimeisen vuoden aikana eikä heillä sen vuoksi ollut tuoreita kokemuksia ohjaamisesta. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa vastaajan valitsemaan joko ei osaa sanoa tai ei samaa eikä eri mieltä väittämiin. Työtilasta kysyttäessä vastaajista puolet kokivat, että heillä on käytettävissä toimiva tila VKM-ohjelman toteuttamiselle. Epäselväksi jäi, miksi 11 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä asiasta.



Kuva 8. Vastaajien kokemuksia mahdollisuudestaan käyttää aikaa VKM-ohjelman toteuttamiseen

Merkittävää oli se, että kaikki vastaajat kokivat työyhteisön suhtautuvan positiivisesti VKM-ohjelmaan. Vastaajista 56 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja loput 44 prosenttia jonkin verran samaa mieltä. Tämä on merkittävä muutos verrattuna aikaisempaan tutkimukseen, jonka mukaan työntekijät kokivat, ettei työyhteisön tuki VKM-ohjelman ohjaamisen suhteen ollut ongelmatonta (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 48). Ohjelmatyö on Rikosseuraamuslaitoksen visioiden ja tavoitteiden mukaista toimintaa, joka vastausten mukaan on hyväksytty osaksi työtä ”perusasiakastyön” lisäksi. Keskustelu onnistumisista VKM-ohjelman ohjaamisessa työyhteisössä jakoi mielipiteitä. Alle puolet vastaajista oli sitä mieltä, että onnistumisista keskustellaan, kun kolmasosa oli sitä mieltä, että keskusteluja ei käydä. Samoin vajaa puolet vastaajista kokivat, että VKM-ohjelman ohjaamisen haasteista keskustellaan työyhteisössä ja viidesosa oli täysin eri mieltä asiasta.

Tuen antaminen työkaverille jakoi mielipiteitä. Lähes puolet vastaajista kokivat, että on joko tukenut tai ei ole tukenut työkaveria hänen haasteissaan VKM-ohjelman ohjaamisessa. Vastaajista lähes puolet kokivat saavansa esimieheltään tukea VKM-ohjelman toteuttamisessa ja viidesosa koki jääneensä ilman esimiehen tukea. Työyhteisöltä vastaajat kokivat saavansa hieman enemmän tukea eli yli puolet kokivat saaneensa tukea ja viidesosa koki, että työyhteisö ei ole tukenut heidän VKM-ohjelman toteuttamista. Tutkimustulokset vahvistivat selkeästi aiemmassa tutkimuksessa esille tullutta työntekijöiden kokemusta toimivasta menetelmästä, jolta saadaan hyvää tukea VKM-ohjelman toteuttamiseen (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 50). Puolet vastaajista kokivat saavansa tukea menetelmältä eikä kukaan ollut väittämästä eri mieltä.

”Metodituella voi tuoda esille asiakasasioita ja ihan mitä tahansa.”

Kaikki kokivat, että organisaation arvot tukevat VKM-ohjelman ohjaamista. Kuitenkin vain pieni osa koki organisaation antamien henkilöresurssien tukevan VKM-ohjelman toteuttamista ja suurin osa koki, etteivät annetut resurssit tukeneet ohjelman toteuttamista. Tästä aiheutuu selkeä ristiriita VKM-ohjaajien kokeman käytännön toteutumisen ja organisaation arvojen välille. Organisaation arvojen ja visioiden tulee olla yhteiset ja organisaation rakenteiden tulee tukea toimintaa (Sydänmaalakka, 2012, s. 76-77). Tämä haastaa organisaation resurssien kohdentamista haluttuun toimintaan. Aikaisemmassa tutkimuksessa saatiin samansuuntainen tulos (Kaarmila & Meriläinen, 2010, s. 47).

Rakentava palaute antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittyä niin yksilöllisesti kuin ryhmässäkin. Oppi ja ammatillinen kasvu ohjelmatyön osajaksi vaatii palautteen saamista ja kykyä ottaa sitä vastaan. (Sydänmaalakka 2007, s. 62-63. Vastaajista kolmannes koki, että saa palautetta VKM-ohjelman ohjaamisesta. Hyvin pieni osa oli asiasta eri mieltä. Palaute saatiin useimmiten työkaverilta tai menetelmältä ja palautteisiin oltiin tyytyväisiä. Palaute asiakkaalta koettiin tärkeäksi. Työnantajalta koettiin saavan

palautetta silloin, kun tarkastellaan tilastoja VKM-ohjelmien toteutuneista määristä. Metodituki tuotiin esille tässä kohdassa luotettavana ja antoisana tukena niin metoditukitapaamisissa kuin kahdenkeskisissä keskusteluissa.

”Videointi auttoi näkemään paitsi puutteet myös omat vahvuudet ohjaajana. Olin videolla parempi ohjaaja, kuin mitä luulin ilman videointia olevani. Sanon, koska oli niin voimakas kokemus omasta osaamisesta. Harvoin saa sellaista palautetta tekemisestään.”

Suurin osa vastaajista koki, että yhdyskuntaseuraamustoimistossa on toimiva VKM-vertaistukiryhmä. Kaikki tätä mieltä olevat kokivat osallistuvansa säännöllisesti VKM-vertaistukiryhmän tapaamisiin ja selkeästi eniten koettiin, että omia kokemuksia tuodaan siellä esille. Suurin osa koki vertaistukiryhmän lisäävän jonkin verran ammatillista kehittymistä.

VKM-vertaistukiryhmän kokoontumisen ongelmat koettiin johtuvan lähinnä yhteisen ajan löytymisen vaikeuksista, mikä viittaa aikaresurssien puutteeseen. Työpäivän aikana eteen tulevat monet muutokset ja yllättäen muuttuvat aikataulut aiheuttavat tapaamisten perumisen tai siirtämisen toiseen ajankohtaan. Aikataulumuutoksien syiksi mainittiin monia eri muuttajia muun muassa asiakkaista, työntekijöistä ja yhteistyökumppaneista johtuen. Jatkuvat muutokset verkostotukiryhmien aikatauluissa saattavat laskea innostusta osallistua niihin. Kyllästymistä ja passiivisuutta arveltiin aiheuttavan se, että ohjelma on ollut jo pitkään käytössä. Osallistujilta kaivattiin lisää omaa aktiivisuutta keskustella ja pohtia asioita.

5.4 Asiakas

Suurin osa vastaajista koki, että asiakas suhtautuu useimmiten positiivisesti VKM-ohjelmaan eikä väittämästä ollut kukaan eri mieltä. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että yleensä asiakas sitoutuu koko ohjelman suorittamiseen. Kuten luvussa 5.2 osaamisen yhteydessä kerrottiin, työntekijät kokevat VKM-ohjelman olevan vaikuttavaa ja sillä päästään ohjelman tavoitteisiin niin ristiriidan voimistamiseen asiakkaan nykyisen elämän kuin toivomansa paremman elämän suhteen. VKM-ohjelman koettiin tukevan asiakkaan muutospäätöstä ja valmistavan häntä jatkamaan omalla kuntoutuspolullaan.

Päihderiippuvuus koettiin ongelmaksi ohjelman toteutukselle. Asiakkaiden päihdeongelma, syrjäytyminen ja puutteelliset ongelmanratkaisutaidot aiheuttavat nopeasti muuttuvia elämäntilanteita. Asiakastapaamisissa selvittellään asiakkaan akuutteja kriisejä, jolloin ohjelmatoiminnan toteuttaminen ei ole päällimmäisenä tavoitteena eikä ohjelman aloittamiseen tai jatkamiseen jää aikaa. Ohjelman aloittaminen ja toteuttaminen vaatii keskittymistä ja sitoutumista säännöllisiin keskusteluihin. VKM-ohjaajat kokivat, että VKM-ohjelman venyminen liian pitkälle ajalle heikentää sen intensiivisyyttä ja sitä kautta ohjelman tehoa. Toisaalta esille tuotiin työntekijän

arkisen työn merkitys eli asiakkaan tukeminen elämäntilanteen vakauttamiseksi ja siinä esimerkiksi verkostoyhteistyön käyttö. Asiakkaan elämäntilanteen selkeytymisen koettiin mahdollisuudeksi parantaa asiakkaan motivoitumista ja sitoutumista ohjelmaan.

”Paljon keskeneräisiä asioita ja tapaamiskerrat ovat tulipalojen sammuttamisia.”

VKM-ohjelmaa pidettiin toimivana ja motivoivana ohjelmana silloin, kun asiakas on itse motivoitunut. Asiakkaan motivoitumisen merkitystä ohjelman toteutumiseen tuotiin selkeästi esiin. Asiakkaan muutosmotivaation koettiin voivan olla vielä alullaan, kunhan hän on motivoitunut käsittelemään elämäänsä ohjelman keinoin. Vastauksissa tuli esille haasteena olevan asiakkaat, jotka eivät ole halukkaita tai kykeneviä keskustelemaan asiastaan. Avoimen ja tutun asiakkaan kanssa koettiin keskustelujen menevän ajoittain hyvin syvällisiksi asioiden pohdinnoiksi.

” Jos asiakas on kovin hiljainen, puheen lypsäminen on vaikeaa.”

Toisaalta asiakkaan motivaation puutetta ja sitoutumattomuutta VKM-ohjelmaan osallistumiseen tunnistettiin arkisten asioiden osalta. Varsinkin valvonta-asiakkaiden motivoiminen viikoittaisiin keskusteluihin koettiin haasteelliseksi, koska he käyvät yleensä valvojan luona kerran tai kaksi kuukaudessa. VKM-ohjelmaan sitoutuminen vaatisi käyntejä kerran viikossa. Tämä koskee niin ehdonalaiseen valvontaan kuin ehdollisesti rangaistun nuoren valvontaan tuomittujakin. VKM-ohjelman toteuttaminen yhdyskuntapalvelua suorittaville koettiin helpommaksi toteuttaa kuin valvonnassa oleville asiakkaille. VKM-ohjelman toteutuminen voidaan sisällyttää osaksi yhdyskuntapalvelua, joten se vähentää tuomion pituutta samoin kuin palkaton työpalvelu. Ristiriitaisuutta aiheuttaa yhdyskuntapalvelussa vaadittava päihdeettömyys ja se, että VKM-ohjelmassa pitäisi kyetä puhumaan päihdeiden käytöstä avoimesti. Päihdelinjausten tarkastelua tästä näkökulmasta toivottiin.

”Ykp:ssä (yhdyskuntapalvelussa) olen huomannut, että jos asiakas todellisuudessa käyttää huumeita, mutta ei voi sitä myöntää toimeenpanon aikana, vaikeuttaa (VKM-ohjelman toteutusta).”

Asiakkaan motivaation lisäksi voidaan tarkastella, onko asiakkaalla realistisia mahdollisuuksia osallistua VKM-ohjelmaan omassa arjessaan. Tutkimuksessa tuli esille, että asiakkaan työssäkäynti tai opiskelu ja perhetilanne voi estää asiakkaan mahdollisuutta osallistua VKM-ohjelmaan. Rikosseuraamuslaitoksen asiakkailla esiintyvän päihderiippuvuuden näkökulmasta tämä on ikävää. Vankien päihderiippuvuus on yli kymmenkertainen tavalliseen aikuisväestöön verrattuna, joskin yhdyskuntaseuraamus toimiston asiakkaista ei luotettavaa tutkimusta päihdeongelmaisten osuudesta ole (Joukoomaa & työryhmä, 2010, s. 74-75). Ristiriitaa asian suhteen aiheuttaa myös se, että yhdyskuntaseuraamukseen tuomittiin vuonna 2017

eniten liikennejuopumuksiin syyllystyneitä (29 %). Yhdyskuntaseuraamusasiakkaista 35 prosenttia olivat työelämässä tai opiskelemassa. (Rikosseuraamuslaitos, 2017 46, 49) Eri tutkimusten mukaan työelämässä olevista 15-20 prosenttia miehistä ja 10-15 prosenttia naisista saavuttavat alkoholin riskikulutuksen rajat. Riskikulutuksena pidetään alkoholin käyttöä silloin, kun siitä aiheutuu terveydellisiä ja sosiaalisia haittoja. Alkoholiriippuvaisia eli pakonomaisesti alkoholia käyttäviä arvioidaan olevan työelämässä 1-5 prosenttia. (Ehkäisevä päihdetyö, n.d.) VKM-ohjelma sopii erityisen hyvin akuutista päihdeongelmasta kärsiville asiakkaille (Rikosseuraamuslaitos, 2012, V).

Pitkä matka yhdyskuntaseuraamustoimistolle voi olla myös este VKM-ohjelman toteuttamiselle. Vajaa puolet vastaajista kertoivat voivansa toteuttaa VKM-ohjelmaa asiakkaan kotipaikkakunnalla. VKM-ohjelman toteuttamiseen virka-ajan ulkopuolella ei juurikaan ollut mahdollisuutta eikä VKM-ohjelman toteuttamiseen asiakkaan kotipaikkakunnalla virka-ajan ulkopuolelle kokenut kukaan mahdolliseksi. Tähän vaikuttanee niin yhdyskuntaseuraamustoimiston sijainti kuin sen koko. Suuremmissa toimitoissa lienee helpompaa sopia esimerkiksi iltavastaanotoista kuin pienemmissä, missä työntekijämäärä on niin pieni, ettei useampaa työntekijää riitä aamusta iltaan. Turvallisuussyistä yhdyskuntaseuraamustoimistoissa täytyy olla vähintään kaksi työntekijää paikalla, että asiakas voidaan toimistolla ottaa vastaan. Esimerkiksi julkisen liikenteen puuttuminen tai asiakkaan rahattomuus käyttää sitä asettaa asiakkaat epäarvoiseen asemaan asuinpaikkakunnastaan johtuen.

Kyselyyn vastanneet toivat esille monia VKM-ohjelmasta hyötyviä tahoja. Asiakkaista varsinkin harkintavaiheessa ja myös valmisteluvaiheessa olevien koettiin hyötyvän VKM-ohjelmasta. Esille tuotiin asiakkaat, jotka ovat ohjelmasta ja omasta tilanteestaan kiinnostuneita sekä elämänmuutosta toivovat asiakkaat. Asiakkaiden, joiden muutosprosessi on jo käynnissä ajatuksen tasolla ja ehkä jo muutospuhetta kuultavissakin, koettiin hyötyvän ohjelmaan osallistumisesta. Esille tuotiin selkeästi esiin hyödyn näkökulmasta epävarmat asiakkaat, joiden hyviä puolia ja asioita elämässään voidaan ohjelman avulla vahvistaa. Asiakkaan tyytymättömyys nykytilanteeseen ja halu muutokseen mahdollistaa vielä tekemättömien päätösten ja toimenpiteiden käsittelyn VKM-ohjelman aikana. Vastauksissa tuli esille asiakkaiden lisäksi työntekijän hyötyvän työnsä näkyväksi tulemisesta sekä VKM-ohjaajakoulutuksen positiivisesta merkityksestä omassa työssä taitojen karttumisen osalta. Tilastojen paraneminen tuotiin esille hyödyn kanalta työnantajan näkökulmasta. Hyödyn saajia kuvaakin hyvin vastaus:

”Kaikki”

Ohjaajan taito kohdentaa ohjelmaa siitä hyötyville ja siihen sitoutuville asiakkaille koettiin tärkeäksi VKM-ohjelman tarjoamisessa ja toteutumisessa. VKM-ohjelman motivoiva ja puolistrukturoitu malli antaa mahdollisuuden

sen käyttöön muutoksen vaihemallin jokaisessa vaiheessa olevan asiakkaan kanssa. Ohjelmakäsikirjassa esitellään eri vaiheessa olevien keskusteluihin Prochaskan ja DiClementen mallin mukaisia ehdotuksia strategiavaihtolinnoista. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 16-17) Esiharkintavaiheessa oleva asiakas haastanee eniten työntekijää ja siihen VKM-ohjelmassa käytettävät motivoivan keskustelun menetelmät antavat konkreettisia keinoja sisäisen motivaation luomiseksi (Rikosseuraamuslaitos, 2012, s. 13-15).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Keskeiset johtopäätökset

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteuttamista tukevia ja vaikeuttavia tekijöitä ohjaajan näkökulmasta. Tavoitteena oli lisäksi kerätä heidän kokemuksiaan ja parannusehdotuksiin käytännön työstä VKM-ohjelman toteuttamisen lisäämiseksi. Suurin osa vastaajista oli suorittanut VKM-ohjaajakoulutuksen tai olivat koulutuksen aloittaneet ja heidän tavoitteenaan on suorittaa koulutus loppuun.

6.1.1 VKM-ohjelman ohjaamista tukevat tekijät

VKM-ohjelman käyttöä tukevia asioita tuli kyselyssä selkeästi esille. Tärkeintä lienee se, että työntekijät ovat erittäin motivoituneita kouluttautumaan VKM-ohjelman ohjaajiksi. VKM-ohjelman toimivuudesta ja vaikuttavuudesta asiakastyössä oli saatu ennakolta tietoa ja koulutukseen hakeutumisella toivottiin saavan tarvittavat tiedot ja taidot toimivan työmenetelmän käyttämiseksi yhdyskuntaseuraamustyössä. Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. Tutkimustuloksista ilmeni, että työntekijät kokivat VKM-ohjaajakoulutuksen kehittäneen ammattitaitoaan ja ohjaajakoulutus antoi asiakastyöhön välineitä silloinkin, kun kyseessä ei ole VKM-ohjelma. Työntekijöiden kokemus omasta osaamisesta koettiin hyväksi useasta näkökulmasta tarkasteltuna.

Työyhteisön positiivinen suhtautuminen VKM-ohjelmaan oli kiistaton. Tämä viestii siitä, että VKM-ohjelma on otettu osaksi arjen perustyötä eikä tätä menetelmää kyseenalaisteta. Työyhteisön hyväksyntä on merkittävä tuki ohjelman käytölle. Organisaation arvojen koettiin vahvasti tukevan VKM-ohjelman käyttöä. Samansuuntaiset arvot työntekijän ja työnantajan taholta antaa hyvän pohjan työnteolle. Metoditukeen oltiin hyvin tyytyväisiä, joskin yhteisen ajan löytäminen koettiin haasteeksi.

Työntekijää motivoi VKM-ohjelman toteuttamiseen työssään mahdollisuus herättää positiivisia muutoksia asiakkaan ajatteluun ja käyttäytymiseen eli motivoitunut asiakas motivoi työntekijää. Työntekijöiden mielestä VKM-ohjelman käyttö on vaikuttavaa työtä ja yleensä asiakkaat suhtautuvat siihen positiivisesti. Työntekijät kokevat VKM-ohjelman täyttävän kaikki sille

asetetut tavoitteet. Näitä ovat asiakkaan ristiriidan voimistaminen hänen nykytodellisuuden ja toivomansa paremman elämän osalta, muutosmotivaation selkeyttäminen asiakkaalle, mahdollisuus lisätä asiakkaan muutospäätöstä ja hänen tukemisensa jatkamaan kuntoutuspolullaan tai pidempiin ohjelmiin. VKM-ohjelma koettiin hyväksi työvälineeksi asiakastyössä ja se antaa mahdollisuuden reflektoida omaa työskentelyä.

Vaikka työntekijät ovat hyvin motivoituneita kouluttautumaan VKM-ohjaajaksi, ei ohjelman käyttö työssä toteudu. Motivoituneisuudesta huolimatta vastaajista yli kaksi kolmasosaa ei ollut toteuttanut yhtään VKM-ohjelmaa viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden motivaatio VKM-ohjelman koulutusta, toteuttamista ja vaikuttavuutta kohtaan ei selitä tätä ristiriitaa.

6.1.2 VKM-ohjelman ohjaamista vaikeuttavat tekijät

VKM-ohjelman käyttöä haittaavia tekijöitä tuli tutkimuksessa esille useita. Kaksi kolmasosaa koki koulutuksen riittäväksi ohjelman käyttöönottamiseksi. Kolmasosa vastaajista koki, että VKM-ohjaajakoulutus ei antanut riittäviä taitoja ohjelman ohjaamiseen. Tutkimustulos oli parempi kuin vuonna 2010 tehdyssä aikaisemmassa tutkimuksessa (Kaarmila & Meriläinen, 2010). Tästä huolimatta koulutus ei anna kaikille riittävän selkeää kuvaa ohjelmasta eikä riittäviä taitoja VKM-ohjelman ohjaamiseen. Epävarmuus omasta osaamisesta uuden ohjelman käyttämisessä saattaa heikentää VKM-ohjelman toteuttamista koulutuksen jälkeen.

Kaarmilan ja Meriläisen tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli se, että kouluttautuneista VKM-ohjaajista lopulta vain pieni osa toteutti ohjelmaa työssään. Työtilanteesta johtuva ajankäytön riittämättömyys sekä koulutuksen jälkeinen ohjelman käyttöönottamatta jääminen oman osaamisen epävarmuuden vuoksi tuli heidän tutkimuksessaan esille. (2010, s. 40-43) Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset. Vastaajista hieman alle puolet olivat sitä mieltä, että hänellä on riittävästi aikaa VKM-keskustelujen toteuttamiseen. VKM-ohjelman, kuten muunkin ohjelmatyön lisääminen, on organisaation tavoitteena. Tämä edellyttää, että työntekijöillä on riittävät resurssit tehtävän toteuttamiseen.

Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman yhtenä tavoitteena on ohjaajien mahdollisuus kehittää motivoivan keskustelun taitojaan. Ristiriitaa vastauksissa aiheutti se, että vastaajat kokivat, että VKM-ohjelman käyttö mahdollistaa oman työn reflektoinnin ja toisaalta ohjelmaa toteutettaessa reflektointiin ei koettu juurikaan jäävän aikaa. Ristiriitaa voitaneen selittää siten, että VKM-koulutus ohjaa refleктоimaan omaa työskentelyään työtehtävissä ohjelmatyötä laajemmin. Arjessa irrottautuminen VKM-ohjelman keskusteluihin lienee hankalampaa ja koska jostain on ajankäytössä joustettava, se tehdään käytyjen keskustelujen pohdinnoista ja keskusteluja jatkossa tukevista kirjauksista. Tätä vahvistaa tutkimuksessa saatu tieto työntekijöiden kokemuksesta, että verrattuna keskusteluun

valmistautumiseen, muistiinpanoihin, reflektointiin ja pohdintaan heillä on parhaimmat mahdollisuudet käyttää aikaansa varsinaisiin VKM-keskusteluihin. Työntekijät priorisoivat aikaansa lähinnä asiakkaan kohtaamiseen.

Työntekijät kokevat organisaation antamien resurssien olevan liian pienet VKM-ohjelman toteuttamiselle. Kokemus on sama kuin lähes kymmenen vuotta sitten Kaarmilan ja Meriläisen tekemässä tutkimuksessa. Epävarmuus omasta osaamisesta ja kiire on haastava työntekijälle. Tämän asian tarkastelu ja tutkiminen olisi tärkeää.

Valvonnassa olevia asiakkaita koettiin olevan vaikea motivoida käymään valvojan luona kerran viikossa, koska he käyvät yleensä valvontatapaamisissa kerran tai kaksi kuukaudessa. Yhdyskuntapalvelua suorittavalle asiakkaan kanssa VKM-ohjelman keskustelujen käyminen koettiin helpommaksi järjestää, koska heidän motivoitumisestaan helpottaa se, että ohjelmatyö voidaan sisällyttää osaksi yhdyskuntapalvelun toimintavelvoitetta eli ne vähentävät tuomiota samoin kuin työpalvelu. Yhdyskuntapalvelua suorittavien päihdeettömyysvelvoite tuomion aikana ja toisaalta mahdollisuus puhua rehellisesti päihdeongelmasta ohjelman aikana, aiheuttaa ristiriitaa.

Asiakkaiden sitoutumattomuus ja päihteiden ongelmakäyttö vaikeuttavat osaltaan ohjelman toteutusta. Asiakkaiden nopeasti ja useasti muuttuvat elämäntilanteet vaativat selvittelyä ja tämä menee suunnitellun ohjelmatyön edelle. Asiakkaiden työ, opiskelu tai perhetilanne voi vaikuttaa hänen mahdollisuuteensa osallistua VKM-ohjelmaan yhdyskuntaseuraamustyössä. Kaikissa yhdyskuntaseuraamustoimistoissa ei ole mahdollista toteuttaa VKM-ohjelmaa virka-ajan ulkopuolella. Asiakkaiden taloudellinen tilanne ei useinkaan mahdollista hänen viikoittaisia käyntejä yhdyskuntaseuraamustoimistolla eikä julkinen liikenne tavoita kaikkia asiakkaita. Näistä esteistä johtuvien ongelmien laajuus ei tutkimuksessa tullut esiin. VKM-ohjelman toteuttaminen ja asiakkaan mahdollisuus osallistua siihen tulisi olla mahdollista kaikille, joiden arvioidaan ohjelmasta hyötyvän.

Kokemus tuen saamisesta VKM-ohjelman toteuttamiseen omassa työssä oli vain puolella vastaajista ja vielä vähemmän vastaajat kokivat saavansa palautetta VKM-ohjelman toteuttamisesta. Oikeaan aikaan annettu rakentava palaute lisää työntekijän motivaatiota. Palaute voi olla myös kritiikkiä ja puuttumista poikkeamiin tavoitteiden mukaisesta työstä. Palaute on aina antajalle ja saajalle mahdollisuus oppia. (Niermeyer & Seyfert, 2004, s. 81-84) Vähäisestä palautteesta huolimatta kyselyyn vastanneet olivat saatuun palautteeseen tyytyväisiä, tuli se sitten esimieheltä, työkalverilta, metoditueltä tai asiakkaalta.

VKM-ohjelman osaaminen kehittyy suurelta osin työssä. Muiden VKM-ohjaajien kanssa kokemusten vaihtaminen ja niin hyvien kuin haastavien kokemusten vaihtaminen mahdollistaa kaikkien osaamisen kehittymisen.

Kukin VKM-ohjaaja tuo oman osaamisensa vertaistukiryhmään osallistujien käyttöön ja yhdessä keskustellen kaikkien jäsenten tieto voidaan yhdistää uudeksi tiedoksi (Ruohotie, 2000, s. 237). Vertaistukiryhmän koostumisiin oltiin tyytyväisiä. Yhteisen ajan löytäminen koettiin haasteelliseksi monien työn luonteesta johtuvien muuttuvien tekijöiden vuoksi. VKM-ohjelmakäsikirjan mukaan vertaistukiryhmän tarkoituksena on varmistaa täydennyskoulutuksen ohella, että toimintalinjat pysyvät samanlaisina. (Rikosseuraamuslaitos, 2012, V.) Tämän vuoksi toimiva vertaistukiryhmä on tärkeä VKM-ohjaajien taitojen kehittymisen ja ohjelman vaikuttavuuden varmistamiseksi.

Tutkimuksen mukaan VKM-ohjelman toteutuksen esteet muodostuvat siinä vaiheessa, missä opittu tieto pitäisi ottaa käyttöön arkisena työvälineenä. Henkilöstön kouluttaminen ei riitä, koska suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla opitun soveltamisessa työtehtäviin. Oppimisen ja työn tekemisen yhdistäminen tukee ja mahdollistaa ammatillisen kehittymisen. Tähän prosessiin työntekijällä tulee olla työssään mahdollisuus ja organisaation tehtävä on antaa sille toimivat puitteet. Työtaitojen kehittymisen tuen tulisi kohdentua osaamisen kehittymiseen, ei niinkään suoritusten lisääntymiseen. (Ruohotie, 2000, s. 286)

Osaamisen kehittyminen vaatii osaamisen johtamista. Osaamisen johtaminen ei ole ainoastaan henkilöstön kehittämistä. Siihen sisältyy ammattitaidon ja osaamisen tunnistamisen lisäksi niiden arviointi ja kehittäminen. Tulvaisuuden osaamistarpeiden tarkastelu ja ennakointi on myös osaamisen johtamista. Yksittäisten osaajien lisäksi tarvitaan toimintatapoja, joissa työntekijöiden yhteistyötä ja osaamista yhdistetään. Tämä edellyttää työpaikalta ilmapiiriä, jossa työntekijät ovat valmiita jakamaan osaamistaan ja jossa heillä on rohkeutta tuoda esille virheet, kyseenalaistaa nykyisiä toimintatapoja sekä luoda ja kokeilla uutta. (Vipuvoimaa EU:lta 2002-2013, n.d., s. 16) Rikosseuraamuslaitoksen johtamisen ja esimiestyön laatukorteissa osaamisen kehittäminen on jaettu neljään osaan. Pitäminen huoli siitä, että osaaminen ja voimavarat mahdollistavat Rikosseuraamuslaitoksen uudistumisen ja perehdytyksestä huolehtiminen on tuotu esiin. Näiden lisäksi tavoitteena on varmistaa, että osaamisen kehittämiselle on riittävästi mahdollisuuksia sekä työntekijöiden tuki ja kannustaminen työssäoppimiseen ja osaamisen kehittymiseen.

6.1.3 Kehitysehdotuksia VKM-ohjelman toteuttamisen lisäämiseksi

Kyselyssä tuotiin esille muutama kehitysehdotus. Asiakkaan nopeasti muuttuvat elämäntilanteet ja haasteet ovat haaste yhdyskuntaseuraamustyössä. Työntekijän arkinen työ eli asiakkaan tukeminen elämäntilanteensa vakaammaksi saamisessa koettiin olevan keino parantaa VKM-ohjelman käyttöä myöhemmin. Verkostotyön kehittäminen nähtiin yhtenä mahdollisuutena asiakkaan arjen haasteiden selvittämisessä.

Päihdelinjausten tarkastelua ohjelmatyön näkökulmasta toivottiin. VKM-ohjelman vaikuttavuus perustuu luottamukseen ja rehellisyyteen asiakkaan ja työntekijän välillä. Yhdyskuntapalvelu tulee suorittaa päihteettä. VKM-ohjelman toteuttaminen päihdeongelmaisen yhdyskuntapalvelun suorittajan kanssa koettiin ongelmalliseksi tästä näkökulmasta.

Mahdollisuudesta saada VKM-ohjelman ohjaamisesta palkkio suhtauduttiin positiivisesti ja uskottiin sen kannustavan ohjelman käyttöä. VKM-ohjelman positiivinen vaikutus urakehitykseen jakoi mielipiteitä sekä puolesta että vastaan. Näiden asioiden tarkastelua kannattaisi jatkaa ja pohtia, voisiko tältä saralta löytyä ohjelmatyön lisäämiseen tukea.

6.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkastellen sen reliabiliteettia ja validiteettia. Tutkimuksen validiteetti on käytetyn mittarin tai tutkimusmenetelmän toimivuus eli on mitattu sitä, mitä oli tarkoituskin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2014, s. 226) Tätä tulee tarkastella jo tutkimuksen alussa eli tutkimusasetelmaa suunniteltaessa. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioitaessa näkökulma siirtyy tutkimuksen toteuttamiseen ja tuloksiin. (Kananen, 2014, s. 145-154)

Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa voidaan todeta, että laaditulla kyselyllä saatiin tutkimuskysymyksiin vastauksia. Kyselylomake oli jaettu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaisesti VKM-ohjelmaan, organisaatioon, VKM-ohjaajaan ja asiakkaaseen liittyviin kysymyksiin. Selkeät osat alueet kyselyssä helpottavat vastaajaa. Kysymyslomakkeen jokaisen osat alueen jälkeen vastaajalla oli mahdollisuus kirjoittaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. Näin toteutetulla kyselyllä saadaan sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista aineistoa, jotka täydentävät toisiaan (Kananen, 2014, s. 143).

Tutkimuksen realibiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli kykyä antaa luotettavaa, ei-sattumanvaraisia tuloksia (Kananen, 2014, s. 147; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2014, s. 226). Saadut tutkimustulokset ovat yhteneviä aikaisemman työntekijöille kohdennetun tutkimuksen kanssa (Kaarmila & Meriläinen, 2010). Molemmissa tutkimuksissa tutkimustuloksena oli esimerkiksi työntekijöiden kokemukset hyvästä motivoitumisesta kouluttamaan VKM-ohjaajaksi ja kokemus työajan riittämättömyydestä ohjelman toteuttamiseen. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden kokemus VKM-ohjelman vaikuttavuudesta on rinnastettavissa asiakkaiden kokemuksista tehtyjen tutkimusten kanssa (Halonen & Iisakka, 2011; Hautamäki, 2010; Lepola & Tuunanen, 2014; Salonen, 2013; Tolonen, 2018).

Työskentelyn rikosseuraamusalla, joten tutkimuksen eettisyys on pyritty huomioimaan mahdollisimman hyvin tästäkin näkökulmasta. Tutkimuksen eettisyys pyrittiin varmistamaan siten, että opinnäytetyön toimeksianta-

jana toiminut yksikkö toteutti Webropol-kyselyn, joten vastaajien henkilötietoja ei käsitelty opinnäytetyön missään vaiheessa. Webropol-kysely mahdollistaa vastaajien anonymiteetin säilymisen. Kaikilla yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn nimettömänä. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Koska kysely kohdistettiin vain yhteen yhdyskuntaseuraamustoimistoon, tutkimuksessa ei tuotu esille toimiston henkilökuntamäärää eikä sijaintia. Kyselyyn vastanneille kerrottiin saatekirjeessä, että tutkimusaineistoa ei käsittele kukaan muu tutkijan lisäksi. Tutkimusaineisto tuhoetaan työn valmistumisen jälkeen.

6.3 Pohdinta

Rikosseuraamuslaitoksen ohjelmatyön lisääminen arkisena työvälineenä on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Henkilökunnan kouluttaminen vie niin taloudellisia resursseja kuin työntekijöiden työaika. Toisaalta koulutukset ovat tiiviitä ja suurimmaksi osaksi niissä saatuja tietoja ja taitoja opetellaan sekä opitaan työssä. Tämä vaatii työntekijöiltä sitoutumista, paineensietokykyä, halua ja kykyä oppia sekä sinnikkyyttä. Osaamisen kehittäminen vaatii osaamisen johtamista työpaikalla. Itsensä johtamisen lisäksi työntekijän tulee saada tukea ja riittäviä resursseja johtamisen eri tasoilta. Ylimmällä johdolla, keskijohdolla ja työnjohdolla on omat tehtävänsä osaamisen kehittämisessä ja niitä kaikkia tarvitaan.

Merkittävää oli se, että työntekijöiden kokemus ajan riittämättömyydestä ei ollut vähentynyt verrattuna aikaisempaan Kaarmilan ja Meriläisen valtakunnalliseen tutkimukseen (2010). Kiireen kokemus vaikeuttanee niin VKM-ohjelman kuin muidenkin Rikosseuraamusalalla käytettävissä olevien toimintaohjelmien käyttöönottoon ja toteuttamiseen, ehkä jopa estää sitä. Positiivisena muutoksena edellä mainittuun oli työntekijöiden kokemus työyhteisön täydellisestä tuesta VKM-ohjelman käyttöön sekä kokemus siitä, että Rikosseuraamuslaitoksen arvot tukevat ohjelman käyttöä.

VKM-ohjelman ohjaamiseen vaikuttavia tekijöitä pyrittiin kyselyssä jakamaan pieniin osa-alueisiin, että esille tulisi ohjelman käyttöön merkittävät asiat. Tämä toteutui hyvin. Yllätyksenä tuli se, kuinka vähän VKM-ohjelmaa on viimeisen vuoden aikana toteutettu. Tämä seikka olisi tärkeä jatkotutkimuksen aihe.

Suomessa on 22 yhdyskuntaseuraamustoimistoa, joiden sijainti ja työntekijä- ja asiakasmäärät vaihtelevat suuresti. Tämän vuoksi tutkimuksessa saatuja tuloksia ei voitane yleistää koskemaan kaikkien yhdyskuntaseuraamustoimistojen työntekijöiden kokemuksia. Toisaalta resurssit lienevät pitkällä aikavälillä kaikissa toimistoissa samankaltaiset.

Ohjelmatyön toteuttamiseen vaikuttavat monet eri tekijät ja niiden rajaaminen tutkimuksessa oli haastavaa. Tutkimusprosessin eri vaiheissa tuli eteen aina uusia asioita selvitettäväksi ja ratkaistavaksi. Tämä haastoi te-

kijää, mutta samalla myös opetti ottamaan selvää ja pohtimaan eri näkökulmia. Ohjelmatyön toteuttamisen tutkiminen oli mieleinen aihe ja tutkimus oli hyvä rajata yhteen, laajasti käytössä olevaan ohjelmaan. Tutkimus toi näkyväksi työntekijöiden kokemuksia VKM-ohjelmasta. Arkisessa työssä on monia haasteita ja kilpailijoita VKM-ohjelman toteuttamiselle. Kyselyn vastauksen mukaisesti kaikki hyötyisivät, kun VKM-ohjaajat voisivat käyttää toimivaksi kokemaa ohjelmaa ja kehittää omaa osaamistaan työssään.

LÄHTEET

- Ehkäisevä päihdetyö (EHYT). (N.d.). *Päihhteet työelämässä*. Haettu 29.10.2018 osoitteesta http://www.huugo.fi/?page_id=2096
- Halonen, C. & Iisakka, J. (2011). *Vankien kokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta Oulun ja Pelson vankiloissa*. Opinnäytetyö. Sosionomi(AMK). Haettu 17.9.2018 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36074/Oulu_Halonen_Carita_Iisakka_Jaana_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hautaniemi, O. (2010). *Motivoivan haastattelun toteutuminen kriminaali-huoltotyössä*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipsykologia. Tampereen Yliopisto. Haettu 17.10.2018 osoitteesta <https://pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81474/gradu04217.pdf?sequence=1>
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Holopainen, S. (2018). VKM-koulutuksesta. Sähköposti tekijälle 3.10.2018.
- Honkonen, T. (2013). *Muutoksen aika. Tapaustutkimus Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmasta*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityö. Itä-Suomen yliopisto. Haettu 10.10.2018 osoitteesta http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130304/urn_nbn_fi_uef-20130304.pdf
- Hypén, K. (2004). *Vankilasta vuosina 1993-2001 vapautuneet ja vankilaan uudestaan palanneet*. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2004. Haettu 16.9.2018 osoitteesta https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/n39KxWVtv/1-2004_Vankeusrang.uusiminen.pdf
- Hänninen, A. (2016). *Rangaistusajan suunnitelmien tavoitteiden arviointi*. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaalityö. Haettu 10.10.2018 osoitteesta <https://docplayer.fi/36095759-Rangaistusajan-suunnitelman-tavoitteiden-arviointi-vankilassa.html>
- Joukoma, M & työryhmä. (2010). Haettu 21.10.2018 osoitteesta https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqMA-CEr8/RISE_1_2010_Rikosseuraamusasiakkaiden_terveys_tyokyky_ja_hoidontarve.pdf
- Jyväskylän yliopisto. Koppa. (2015). Haettu 20.10.2018 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto. Koppa. (2015). Haettu 10.12.2018 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmaysyys>

Kaarmila, K. & Meriläinen, J. (2010). *Työntekijöiden kokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käyttöönotosta yhdyskuntaseuraamustyössä*. Opinnäytetyö. Rikosseuraamusalan koulutusohjelma (AMK). Haettu 10.8.2018 osoitteesta <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23769/Kaarmila-Merilainen-OPNT.pdf?sequence=1>

Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä: Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kupias, P., Peltola, P. & Pirinen, R. (2014). *Esimies osaamisen kehittäjänä*. Helsinki: Talentum.

Kivinummi, J. & Alatupa, S. *Kun ei suju. Selviytymisopas haastaviin asiastilanteisiin*. Juva: PS-kustannus.

Laki yhdyskuntaseuraamuksista 400/2015. Haettu 15.10.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150400?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20yhdyskuntaseuraamus>

Lepola, M. & Tuunanen, U. (2014). *"...se oli oikeesti mun pelastus" Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman vaikuttavuudesta*. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen (YAMK). Haettu 17.9.2018 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/75404/Lepola_Maria_Tuunanen_Ulla.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Martela, F. & Jarenko, K. (2014). *Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Haettu 10.11.2018 osoitteesta <https://filosofianakatemia.fi/tiedostot/sisainen-motivaatio.pdf>

Miller, W. (n.d). *Motivational Interviewing*. Universitete New Mexico. Haettu 20.10.2018 osoitteesta <http://williamrmiller.net/MotivationalInterviewing.html>

Niermeyer, R. & Seyffert, M. (2004). *Motivaatio*. Helsinki: Oy Rastor Ab.

Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen. Vipuvoimaa EU:lta 2002-20013. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto. Osaamisen johtaminen. Haettu 13.11.2018 osoitteesta <https://www.redu.fi/loader.aspx?id=283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03>

Pakkala, R. (2013). *Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelma tutkintavangin kokemana.* Opinnäytetyö. Sosionomi (AMK). Haettu 15.8.2018 osoitteesta <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68061/Reijan%20Oppari%20BDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Päihdelinkki. (N.d.). Haettu 25.10.2018 osoitteesta <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tyon-tueksi/alkoholineuvonnan-opas/motivointi-muutokseen>

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat.* Porvoo: Bookwell Oy.

Rikosseuraamuslaitos. (2018). *Arvot.* Haettu 15.10.2018 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2018). *Kuntouttava toiminta – ohjelmatyö.* Haettu 20.9.2018 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/tayntoonpano/toiminnot/kuntouttavatoiminta-ohjelmatyo.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2016). *Nuoren ehdollisen vankeuden valvonta.* Haettu 20.9.2018 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/ehdollisestirangaistujennuortenvallonta.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2017). *Organisaatio.* Haettu 20.9.2018 osoitteesta: <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/organisaatio.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2015). *Seuraamusselvitys.* Haettu 20.9.2018 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamukset/yhdyskuntapalvelu/soveltuvuus selvitys.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2017). *Tilastoja 2017.* Haettu 13.10.2018 osoitteesta https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/xD59k9cWF/RISE_Tilastoja_2017.pdf

Rikosseuraamuslaitos. (2015). *Vankeusrangaistuksen ja sakan muuntorangaistuksen täytäntöönpanon aloittaminen ja rangaistusajan suunnittelu.* Dnro5/004/2015. Haettu 20.9.2018 osoitteesta <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/saannokset/maarayksetjaohjeet/vankeusrangaistuksenjasakonmuuntorangaistuksentaytantonpano-aloittaminenjarangaistusajansuunnitteludnro50042015.html>

Rikosseuraamuslaitos. (2012). *Viisi keskustelua muutoksesta. Ohjelmakäsikirja*. Suomennoksen alkuperäinen teos: Farbring, Å. & Berge, P. (2006.) BSF. Beteende – Samtal – Förändring. Fem semistrukturerade motiverande samtal (MI 5). Programmanual. Kriminalvården, Ruotsi. Kriminaalihuollon versio.

Rikosseuraamuslaitos. (2012). *Viisi keskustelua muutoksesta. Muutoksen mahdollisuus sinun näkökulmastasi. Työkirja*. Työkirja Rikosseuraamuslaitoksen käsikirjaan 2/2012. Suomennoksen alkuperäinen teos: Farbring, Å. & Berge, P. (2006.) Kriminalvården, Ruotsi.

Rikosseuraamuslaitos (2017). *Yhdyskuntaseuraamustoimistot*. Haettu 20.9.2018 osoitteesta [https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipai-
katjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html](https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipai-
katjayhteystiedot/yhdyskuntaseuraamustoimistot.html)

Ruohotie, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. (2004). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.

Salonen, H. (2013). *Asiakaskokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelmasta*. Opinnäytetyö. Sosionomi(AMK). Haettu 12.8.2018 osoitteesta [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78782/opin-
naytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78782/opin-
naytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sydänmaanlakka, P. (2009). *Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen*. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka, P. (2007). *Älykäs organisaatio*. *Economiaca*-kirjasarjan julkaisu nro 7. Talentum Media Oy.

Sydänmaanlakka, P. (2012). *Älykäs organisaatio*. *Economiaca*-kirjasarjan julkaisu nro 7. Talentum Media Oy.

Tolonen, K. (2018). *Viisi keskustelua muutoksesta(VKM) -prosessi ja tulokset yhdyskuntaseuraamusasiakkaila*. Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 2419. Haettu 10.11.2018 osoitteesta [http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104512/978-952-03-0855-1.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y](http://tam-
pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/104512/978-952-03-0855-1.pdf?se-
quence=1&isAllowed=y)

Tuomi, L. & Sumkin, T. (2012). *Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia*. Alma Talent.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2012). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomivaara, T. (2015). *Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus. Tieteellisen tutkimuksen perusteet*. Haettu 20.1.2018 osoitteesta <http://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>

Tyni, S. (2015). *Vankeinhoidon vaikuttavuus Onko kuntoutukselle tilastollisia perusteita?* Väitöskirja. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 1/2015. Haettu 17.9.2018 osoitteesta https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/I1CTvAnMd/RISE_1_2015_Vankeinhoidon_vaikuttavuus_-_Onko_kuntoutukselle_tilastollisia_perusteita_Sasu_Tyni_vaitoskirja_net.pdf

Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Kimmo Vehkalahti ja Oy Finn Lectura Ab.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. (n.d.) Haettu 20.1.2018 osoitteesta <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464114103/1194104887231/1194105923116.html>

Väisänen, R. & Väänänen-Fomin, M. (2014). Yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteet, linjaukset ja työtä ohjaavat periaatteet aikuissosiaalityön orientaatioiden kysymyksenä. H., Linderborg, M., Suonio & T., Lassila (toim.) *Sosiaalityö ja sosiaalinen tuki rikosseuraamusalalla*. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 1/2014. 130-158. Haettu 13.11.2018 osoitteesta https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/NdFcA-rAZr/RISE_1_2014_Sosiaalityo_ja_sosiaalinen_tuki_280214web_versio1.3.pdf

SAATEKIRJE JA KYSELYLOMAKE

Hei!

Toivon sinun vastaavan kyselyyn, joka löytyy alla olevasta linkistä. Opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK) -tutkintoa ja kysely liittyy opinnäytetyöhöni. Kysely on kohdistettu kaikille tämän yhdyskuntaseuraamustoimiston työntekijöille, joten toivon sinun vastaavan soveltuvin osin, vaikka et olisi VKM-ohjaaja tai et VKM-ohjelmaa käytä työssäsi.

Kyselyn tavoitteena on tuoda esille yhdyskuntaseuraamustoimistossa Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman toteuttamiseen sekä myönteisiä että haasteelliseksi koettuja tekijöitä. Näiden lisäksi tavoitteena on kerätä VKM-ohjaajien hyviä käytäntöjä ja kehitysideoita työn kehittämiseksi. Toivon sinun tuovan esille omat kokemuksesi ja kehitysideoasi VKM-ohjelman suhteen. Edellä mainittujen asioiden esille tuominen antaa mahdollisuuden tukea ohjelman käyttöä ja sitä kautta työntekijän ammatillista kehittymistä. Tutkimusta voitaneen soveltaa myös muiden ohjelmien toteuttamisen kehittämiseen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa.

Anonymiteetin varmistamiseksi opinnäytetyössä ei mainita, mikä yhdyskuntaseuraamustoimisto on kyselyyn vastannut. Kysely toteutetaan Webropol-ohjelmalla, joten vastaajan nimi ei tule kenenkään tietoon. Tutkimusmateriaalia käsittelee ainoastaan allekirjoittanut ja materiaali tuhotaan heti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn viimeistään 12.10.2018. Helpointa lienee vastata heti 😊

Kiitos!

Tiina Rintala

VKM2018

1. Olen työskennellyt yhdyskuntaseuraamustoitimissa

- 0-3 vuotta
- yli 3 vuotta
- yli 7 vuotta
- yli 10 vuotta

2. Valitse oikea vaihtoehto ja perustele se

Olet suorittanut VKM-ohjaajakoulutuksen ja sinulla on VKM-ohjaajan pätevyys. Miksi hakeuduit VKM-koulutukseen?

- Et ole hakeutunut VKM-ohjaajakoulutukseen. Miksi et ole?

Sinulla on VKM-ohjaajakoulutus kesken ja tavoitteesi on suorittaa VKM-ohjaajan pätevyys. Miksi haluat kouluttautua VKM-ohjaajaksi?

- Sinulla on VKM-koulutus kesken, etkä aio suorittaa VKM-ohjaajan pätevyyttä. Miksi et?

3. Kuinka monta VKM-ohjelmaa olet ohjannut viimeisen vuoden aikana?

4. VKM-OHJAAJAKOULUTUS

Mitä mieltä olet seuraavista VKM-ohjaajakoulutukseen liittyvistä väittämistä?

0 en osaa sanoa 1 täysin eri mieltä 2 jonkin verran eri mieltä
3 en samaa, enkä eri mieltä 4 jonkin verran samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

	0	1	2	3	4	5
VKM-ohjaajakoulutus antoi selkeän kuvan VKM-ohjelmasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjaajakoulutus antoi riittävät taidot VKM-ohjelman ohjaamiselle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-koulutus kehitti ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjaajakoulutus antoi välineitä asiakastyöhön silloinkin, kun en ohjaa VKM-ohjelmaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kirjoita tähän ajatuksiasi sekä mahdollisia kehitystarpeita ja -ideoita VKM-ohjaajakoulutukseen liittyen.

6. VKM-OHJELMA

Mitä mieltä olet seuraavista VKM-ohjelmaan liittyvistä väittämistä?

	0 en osaa sanoa 3 en samaa, enkä eri mieltä		1 täysin eri mieltä 4 jonkin verran samaa mieltä		2 jonkin verran eri mieltä 5 täysin samaa mieltä	
	0	1	2	3	4	5
Mielestäni VKM-käsikirja on selkeä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM-ohjelma on hyvä menetelmä asiakastyössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM-ohjelma rajoittaa liikaa keskusteluja asiakastyössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM-käsikirjaa on helppo soveltaa asiakastyössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän useimmiten kaikkia VKM-käsikirjan harjoituksia VKM-ohjelman aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM-ohjelma on asiakkaan kannalta vaikuttavaa työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM-ohjelma on taloudellisesti tehokasta asiakastyötä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kirjoita ajatuksiasi VKM-käsikirjasta. Kirjoita kokemuksiasi käsikirjan käytöstä niin ohjelman opiskelun kuin käytännön työn kannalta. Kirjoita kehitystarpeita ja -ideoita.

8. Kirjoita ajatuksiasi VKM-ohjelmasta. Kirjoita myös hyviä tai haasteellisia kokemuksia sekä kehitystarpeita ja -ideoita. Kerro ajatuksiasi VKM-ohjelmasta, vaikka sinulla ei olisikaan VKM-ohjaajakoulutusta.

9. VKM-OHJELMAN MERKITYS ASIAKKAAN KANNALTA

Mitä mieltä olet seuraavista asiakkaaseen liittyvistä väittämistä?

0 en osaa sanoa
3 en samaa, enkä eri mieltä

1 täysin eri mieltä
4 jonkin verran samaa mieltä

2 jonkin verran eri mieltä
5 täysin samaa mieltä

	0	1	2	3	4	5
Mielestäni asiakas suhtautuu useimmiten VKM-ohjelmaan osallistumisen positiivisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakas sitoutuu useimmiten käymään VKM-ohjelman loppuun asti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM on hyvä tapa voimistaa asiakkaan ristiriitaa hänen nykytodellisuuden ja toivomansa paremman elämän välillä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjelma antaa mahdollisuuden luoda asiakkaalle kuva hänen muutosmotivaatiostaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjelma lisää asiakkaan mahdollisuutta tehdä päätös muutoksesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjelma valmistaa asiakasta jatkamaan kuntoutuspolullaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-ohjelma valmistaa asiakasta jatkamaan pidempii ohjelmiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaat ovat tyytyväisiä VKM-ohjelmaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Voiko joku asia asiakkaan elämäntilanteessa vaikeuttaa tai estää hänen osallistumistaan VKM-ohjelmaan? Mikä?

11. Oletko löytänyt ratkaisuja näihin haasteisiin? Minkälaisia?

12. Kuka tai ketkä mielestäsi hyötyvät VKM-ohjelmasta?

17. Kerro omin sanoin saamastasi tuesta ja palautteesta tai niiden puutteesta.

18. VKM-VERTAISTUKIRYHMÄ

Mitä mieltä olet seuraavista VKM-vertaistukiryhmään liittyvistä väittämistä?

0 en osaa sanoa 1 täysin eri mieltä 2 jonkin verran eri mieltä
3 en samaa, enkä eri mieltä 4 jonkin verran samaa mieltä 5 täysin samaa mieltä

	0	1	2	3	4	5
Yhdyskuntaseuraamustoitomistossamme on toimiva VKM-vertaistukiryhmä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun yhdyskuntaseuraamustoitomistomme VKM-vertaistukiryhmään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
VKM-vertaistukiryhmään osallistuvat tuovat omia kokemuksiaan esille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaistukiryhmä lisää ammatillista kehittymistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Mitä ajattelet VKM-vertaistukiryhmän toiminnan nykytilasta ja kehittämistarpeista?

21. Mielestäni VKM-ohjaajan taitoni heikkenevät merkittävästi, jos ohjelman ohjaamisesta on

- alle 6 kk
- 6 kk - 1 vuosi
- 1 vuosi - 2 vuotta
- taidot säilyvät ilman aikarajoitusta

22. Arvioi oma osaamisesi VKM-ohjaajana

23. Tähän voit kirjoittaa lisää ajatuksiasi, kokemuksia, toiveitasi, suunnitelmiasi tai muuta VKM-ohjelmaan liittyvää.
