

**VERTAISOHJAAJAVALMENNUS
KUNTOUTTAVANA TYÖTOIMINTANA HÄMEENLINNASSA**

**Restoratiivinen lähestymistapa
vaikeasti työllistyvien ohjausprosessissa**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Visamäki, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Kevät, 2018

Paula Suonpää

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK
Visamäki

Tekijä	Paula Suonpää	Vuosi 2018
Työn nimi	Vertaisohjaajavalmennus kuntouttavana työtoimintana Hämeenlinnassa – Restoratiivinen lähestymistapa vaikeasti työllistyvien ohjausprosessissa	

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvailla Hämeenlinnan kaupungissa kuntouttavana työtoimintana toteutettavan vertaisohjaajavalmennuksen sisältöä ja restoratiivista lähestymistapaa sekä siinä käytettyjä menetelmiä. Lisäksi tavoitteena pidettiin valmennuksen vaikutusten kuvaamista osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Etnografinen tutkimusote toimi tutkimuksen teoreettis metodologisena lähtökohtana. Aineisto hankittiin pääasiassa osallistuvan havainnoinnin ja teemahaastattelun keinoin.

Vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivista lähestymistapaa kuvaillaan ohjausprosessissa havaittujen 12 erilaisen restoratiivisen ohjaustilanteen mukaan. Niissä yhdistyivät ohjaajan käyttämät ohjaustyylit: akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli, sekä restoratiivisen ohjausprosessin kolme vaihetta: kohtaamisen, korjaamisen ja muutoksen vaiheet. Ohjaustilanteiden ja ohjausprosessin kuvaileminen tekee näkyväksi valmennuksen restoratiivisen lähestymistavan ja menetelmät ohjauksessa. Lisäksi se avaa uusia näkökulmia restoratiiviseen lähestymistapaan ja ohjaamiseen oppimisen tukena.

Valmennuksen haastatellut osallistujat kuvailivat valmennuksen vaikutuksia henkilökohtaisten merkitysten ja hyödynnettävyyden näkökulmista. Niiden perusteella vertaisohjaajavalmennusta voidaan kuvailla korjaavana, restoratiivisena, toimenpiteenä työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta. Sillä ei ole välittömiä työllisyysvaikutuksia, mutta mitä oikea-aikaisempi toimenpide on henkilön senhetkisessä elämäntilanteessa, sen tarpeellisempi se voi olla. Kuntouttavalla työtoiminnalla ei ole voitu todeta olleen merkittäviä työllisyysvaikutuksia myöskään muiden tutkimusten perusteella. Oikea-aikaisuuden arvioimiseen ehdotetaan Kompassi-arvioinnin hyödyntämistä.

Avainsanat Restoratiivisuus, pitkäaikaistyöttömyys, kuntouttava työtoiminta, ohjaustyylit, työllisyysvaikuttavuus

Sivut 115 sivua, joista liitteitä 8 sivua

Degree Programme in Social and Health Care Development and Management
Visamäki

Author	Paula Suonpää	Year 2018
Subject	The Training for Support Group Facilitators as rehabilitative work activity in City of Hämeenlinna – Restorative approach in the process of facilitation with long-termed unemployed	

ABSTRACT

The aim of the research was to describe The Training for Support Group Facilitators and its restorative approach and practices. They are carried out as group form rehabilitative work activity in City of Hämeenlinna. In addition the aim was to describe the influence of The Training from the subjective view of the attendees. The research had ethnographic frame and the research material was gathered mainly with participative observation and themed interviews.

The restorative approach of The Training can be described based on the observations of 12 different kinds of situations of restorative facilitation. In those situations were united four intervention styles used by the facilitator of The Training (acceptant, catalytic, confrontational and prescriptive styles) and the process of restorative facilitation in which three periods were defined as encounter, restorative and modification. The descriptions of the situations and the process of restorative facilitation will reify restorative approach and practices in The Training. It will present new aspects in restorative facilitation to support learning and in restorative approach in general.

The Interviewed attendees valued the influence of The Training as aspects of personal meanings and usefulness. They didn't describe impacts of the employment which is recognized equivalent to earlier researches of the impacts of rehabilitative work activity. Instead The Training can be considered as restorative intervention from aspects of impacts of employment, and the more timely it will be in person's life situation, the more useful it will be. The Kompassi-evaluation is suggested as method to evaluate topicality.

Keywords Restorative, long-termed unemployment, rehabilitative work activity, intervention styles, impacts of employment

Pages 115 pages including appendices 8 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	4
3	KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TARKASTELUA.....	5
3.1	Kuntouttava työtoiminta pitkäaikaistyöttömän tukena	5
3.2	Vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia	7
3.3	Kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksiin liittyvät aikaisemmat tutkimukset ..	10
4	RESTORATIIVISUUS VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSESSA.....	12
4.1	Restoratiivisuus käsitteen määrittelyä.....	12
4.2	Restoratiivisen ohjausprosessin vaiheet.....	14
4.3	Ohjaustyylit restoratiivisessa ohjausprosessissa	18
4.4	Restoratiiviseen lähestymistapaan liittyvä aikaisempi tutkimustieto	20
5	TUTKIMUSASETELMA JA -MENETELMÄT.....	22
5.1	Etnografinen tutkimusote tutkimuksen teoreettis metodologisena lähtökohtana	22
5.2	Osallistuva havainnointi tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmänä.....	25
5.3	Teemahaastattelu tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmänä	27
5.4	Tutkimuskohde.....	32
5.5	Tutkimuksen eettiset lähtökohdat	33
6	AINEISTON ANALYYSI.....	35
6.1	Aineiston analyysin lähtökohdat.....	35
6.2	Havainnointiaineiston analyysiprosessi	36
6.3	Haastatteluaineiston analyysiprosessi	40
7	VERTAISOHJAAJAVALMENNUSPROSESSIN LÄHTÖKOHTIA	44
7.1	Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteet ja sisältö	44
7.2	Kenelle vertaisohjaajavalmennus on tarkoitettu.....	48
7.3	Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuus.....	51
8	VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSEN 12 ERILAISTA RESTORATIIVISTA OHJAUSTILANNETTA	53
8.1	Akseptiivinen ohjaustyylit restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa.....	54
8.1.1	Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet	54
8.1.2	Akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet	57
8.1.3	Akseptiivisen muutoksen ohjaustilanteet	58
8.2	Katalyyttinen ohjaustyylit restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa	59
8.2.1	Katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteet.....	60
8.2.2	Katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteet.....	61
8.2.3	Katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteet	63

8.3	Konfrontatiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa	64
8.3.1	Konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet	64
8.3.2	Konfrontatiivisen korjaamisen ohjaustilanteet	66
8.3.3	Konfrontatiivisen muutoksen ohjaustilanteet	67
8.4	Preskriptiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa	68
8.4.1	Preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet	69
8.4.2	Preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet	70
8.4.3	Preskriptiivisen muutoksen ohjaustilanteet.....	71
8.5	Yhteenveto restoratiivisista ohjaustilanteista vertaisohjaajavalmennuksessa	72
9	VERTAISOHJAAJAVALMENNUSPROSESSIN VAIKUTUSTEN ARVIOINTIA.....	76
9.1	Vertaisohjaajavalmennuksen merkitys osallistujille	76
9.2	Vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyys	78
9.3	Työtehtäväkompassi-arviointi vaikutusten arvioinnin välineenä	79
9.4	Yhteenveto vertaisohjaajavalmennuksen vaikutusten arvioinnista	81
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	87
10.1	Tutkimuksen oletukset ja restoratiiviset lähtökohdat	87
10.2	Tulosten yhteenveto	88
10.2.1	Vertaisohjaajavalmennus restoratiivisena ohjausprosessina	89
10.2.2	Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteista ja vaikutuksista	91
10.3	Tutkimusprosessin ja sen luotettavuuden arviointia	94
10.4	Vertaisohjaajavalmennuksen tulevaisuuden näkymät	99
	LÄHTEET	102

Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyöhön/ tutkimukseen osallistuminen – tiedote ja Suostumus osallistumisesta vertaisohjaajavalmennukseen liittyvään opinnäytetyöhön
Liite 2	Haastatteluun osallistuminen – tiedote
Liite 3	Haastatteluteemat
Liite 4	Esimerkki havainnointiaineiston pelkistämisestä
Liite 5	Taulukko vertaisohjaajavalmennuksen 12 erilaisen restoratiivisen ohjaustilanteen erityispiirteistä

1 JOHDANTO

”Huumorintaju, hyväksyntä, luottamus, yhteistyö ja rohkaisu” olivat asioita, joita tämän tutkimuksen kohteena olevan vertaisohjaajavalmennuksen osallistajat olivat arvioineet tarvitsevänsä toinen toisiltaan, jotta he voisivat antaa parhaansa ryhmässä. Lisäksi he olivat määritelleet odotuksia ja toiveita vertaisohjaajavalmennukselle. Ne liittyivät uusien asioiden oppimiseen eri näkökulmista, ihmissuhteisiin ja itsensä kehittämiseen. (Vertaisohjaajavalmennus 2017.) Saavutettiinko nämä tarpeet, odotukset ja toiveet? Saavutettiinko tämän tutkimuksen kohteena olleen vertaisohjaajavalmennuksen yleiset tavoitteet? Miten ne saavutettiin? Mitä niistä voitiin päätellä?

Tämän ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa ja kuvailla vertaisohjaajavalmennusta, sen sisältöä ja vaikutuksia. Valmennusta toteutetaan Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan OVAT-ryhmänä. OVAT muodostuu sanoista osallistu, voimaannu, aktivoitu ja toimi.

Kunnalla on velvollisuus järjestää kuntouttavaa työtoimintaa pitkäaikaistyöttömille ja työmarkkinatukea saaville henkilöille, ja sen tarkoituksena on parantaa heidän elämänhallintaansa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Hämeenlinnan kaupungin OVAT-ryhmät tarjoavat osallistujille maksutonta toiminnallista tekemistä, työelämässä ja arjessa tarvittavien taitojen kohentamista sekä huomion kiinnittämistä henkilön omaan hyvinvointiin. Lisäksi osallistumispäivältä maksetaan työmarkkinatuen lisäksi kulkorvausta yhdeksän euroa ja ryhmässä saa välipalan tai ruoan. (Hämeenlinnan kaupunki n.d.)

Vertaisohjaajavalmennusryhmä kokoontuu noin neljän kuukauden ajan kerran viikossa neljä tuntia kerrallaan. Vertaisohjaajavalmennuksessa käytetään valintaprosessia, jolloin valmennuksella pyritään vastaamaan oikea-aikaisesti ja oikein valittujen pitkäaikaistyöttömien henkilöiden senhetkisiin tarpeisiin, jotta he voisivat edistyä työllisyydenpolulla paremmin.

Valmennuksen lähtökohtina pidetään restoratiivista lähestymistapaa ja menetelmiä. Sara-ahon (2016) mukaan vertaisohjaajavalmennuksen pää-tavoitteena on antaa osallistujille edellytykset toimia vertaisohjaajina esimerkiksi lähiökeskuksissa, aluetuvilla tai Kumppanuustalolla. Valmennuksessa mallinnetaan vertaisohjaajana toimimista siten, että ohjausmenetelmät ovat suoraan käytettävissä tai sovellettavissa vertaisohjaukseen. Toiminta tukeutuu yhteistoiminnallisuuteen, yhdessä ajattelemiseen ja tekemiseen. (Sara-aho 2016.)

Tutkimuksen avulla haluttiin tehdä näkyväksi restoratiivista lähestymistapaa ja menetelmiä tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa. Lisäksi pyrittiin kuvailemaan vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia valmennukseen osallistuneiden pitkäaikaistyöttömien subjektiivisesta näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteet rakentuivat työelämäyhteistyössä itseni, Hämeenlinnan kaupungin erityissosiaalihoajaan ja vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan kesken. Pystyimme yhdistämään kiinnostukseni kehittää osaamistani ja tietotaitoani työllisyyttä tukevista ja edistävästä palveluista Hämeenlinnassa sekä toisaalta tarpeen kerätä syvällisempää ja tutkittua tietoa kuntouttavan työtoiminnan ryhmästä, vertaisohjaajavalmennuksesta, josta oli saatu positiivista palautetta yleisellä tasolla jo aikaisemmin. Vertaisohjaajavalmennusta on toteutettu vuodesta 2015 lähtien. Tämän tutkimuksen kohteena oleva vertaisohjaajavalmennus toteutettiin keväällä 2017.

Tutkimuksen päätavoitteiden lisäksi tutkimuksella oli myös välillisiä tavoitteita, jotka liittyivät nimenomaan restoratiiviseen lähestymistapaan ja menetelmiin. Tutkimustulokset tekevät näkyväksi restoratiivisen ohjausprosessin vertaisohjaajavalmennuksessa, mikä avaa uusia näkökulmia restoratiiviseen lähestymistapaan ja ohjaukseen oppimisen tukena.

Käsitteenä restoratiivisuudesta ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta tieteen alasta riippumatta restoratiivisuuden käsitteen määrittelyssä näkyvät samat peruslähtökohdat. Restoratiivisuus on ennen kaikkea kohtaamista ja osallisuutta, kuuntelua ja korjaamista, ihmisten välisten suhteiden eheyttämistä, sosiaalisten taitojen vahvistamista, vuorovaikutusta ja dialogeja sekä tulevaisuuteen suuntautuvien toimintamallien yhteistä etsimistä. Tavoitteena voidaan pitää yhteisön jäseneksi palautumista, yksilöiden voimaantumista, oppimista ja vastuunottoa sekä rauhaa yksilöiden välillä ja yhteisöjen sisällä. (Gellin 2011, 13; Suomen Sovittelufoorumi ry n.d.)

Restoratiivisuus mielletään yleensä sovittelun teoreettiseksi lähtökohdaksi. Sovittelu yhdistetään yleensä rikossovitteluun, vertaissovitteluun kouluissa tai työpaikkasovitteluun, mutta se sopii yhtä hyvin myös restoratiivisen ohjauksen teoreettiseksi lähtökohdaksi. (Poikela 2010b, 223–246.)

Tutkimuksen restoratiivisena lähtökohtana on pidetty Poikelan (2010a, 15) määritelmää restoratiivisuudesta, ja se sopii kaikenlaisiin restoratiivisiin ympäristöihin ja tilanteisiin. Hänen mukaansa ”restoratiivisuus tarkoittaa yksilön oikeutta osallistua oman ongelman, ristiriidan tai konfliktinsa ratkaisuun tavalla, joka antaa uusia voimavaroja kohdata vastaavia ongelmia”. Tästä määritelmästä käsin restoratiivisuus voidaan nähdä myös vertaisohjaajavalmennuksen lähtökohtana. Pitkäaikaistyöttömällä henkilöllä on oikeus osallistua oman tilanteensa ratkaisuun vertaisohjaajavalmennuksen avulla, mikä antaa uusia voimavaroja kohdata oma tilanne.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää vertaisohjaajavalmennuksen kehittämiseksi sekä valmennuksen tulevassa opinnollistamisen prosessissa. Sen lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää yleisemmällä tasolla sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintojen kehittämisessä mahdollisesti muuallakin kuin Hämeenlinnassa.

Aikaisemmat tutkimustulokset kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ovat osoittaneet, että Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) ei ole edesauttanut saavuttamaan lain tarkoittamia työllisyystavoitteita. Vaikutukset ovat näkyneet pitkäaikaistyöttömien henkilöiden elämänhallinnan paranemisessa muuten.

Hallituksen esitykset ja uudet päätökset työllisyyden edistämiseksi tulevat määrittelemään yhä tarkemmin myös kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ja tavoitteita lähivuosina. Mahdollinen uusi erityislaki, Laki heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta, olisi ollut tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alussa, mistä ei ole kuitenkaan tällä hetkellä uutta tietoa.

Lakiehdotuksessa sosiaalinen kuntoutus jakautuisi kahteen osaan: työelämävalmiuksia edistävään ja osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. Tässä opinnäytetyössä ollaan kiinnostuneita kuntouttavasta työtoiminnasta, joka sisältyisi jatkossa työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. Miten kuntouttavan työtoiminnan tavoitteisiin pystytään vastaamaan jatkossa vai pystytäänkö?

Tutkimuksen tietoperusta rakentuu ennen kaikkea pitkäaikaistyöttömän henkilön osallisuudesta kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennukseen. Tutkimusraportin teoreettisessa osuudessa tarkastellaan kuntouttavaa työtoimintaa ja käsitellään valmennuksen restoratiivisen ohjauksen lähtökohtia sekä vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnin käsitteistöä. Tarkastelun alle hahmottuu siis vertaisohjaajavalmennuksen osallistujan koko prosessi siitä hetkestä eteenpäin, kun hän on asettanut tavoitteekseen kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennukseen osallistumisen.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tavoitteena oli Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavana työtoimintana toteutettavan vertaisohjaajavalmennuksen sisällön ja vaikutusten kuvaaminen. Lisäksi tavoitteena oli tehdä näkyväksi restoratiivista lähestymistapaa ja menetelmiä vertaisohjaajavalmennuksessa. Kuvauksen lisäksi pyrittiin kartoittamaan vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia valmennukseen osallistuneiden subjektiivisesta näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa nimenomaan tutkittua tietoa vertaisohjaajavalmennuksesta, mitä voidaan hyödyntää sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoisten toimintojen kehittämisessä myös muualla kuin Hämeenlinnassa. Tietoa tarvitaan myös silloin, kun tulevan Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain myötä kuntien palveluja arvioidaan ja mahdollisesti yhtenäistetään.

Tarkastelun ulkopuolelle jouduttiin jättämään tällä kerralla arvioinnit siitä, olisiko vertaisohjaajavalmennuksella mahdollisuuksia opinnollistamisen prosessiin tulevaisuudessa eli voisiko valmennuksesta saada hyväksilukuja tietyissä opintokokonaisuuksissa. Tämä tutkimus toimii kuitenkin tulevan opinnollistamisen prosessin lähtökohtana.

Tutkimuksen välillisinä tavoitteina voitiin sen sijaan pitää restoratiivisen ohjausprosessin ja restoratiivisten ohjaustilanteiden kuvaamista vertaisohjaajavalmennuksen avulla. Restoratiivisista ohjaustyyleistä ja -menetelmistä oppimisen ja ohjauksen tukena löytyy tällä hetkellä hyvin vähän käytännön tietoa. Tämä tutkimus lisää siis tietoa restoratiivisuudesta ja sen hyödyntämisestä erilaisissa ohjausprosesseissa ja -tilanteissa.

Tutkimuksen tavoitteiden perusteella asetettiin neljä tutkimuskysymystä:

1. Mitä kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennus tarkoittaa restoratiivisena ohjausprosessina?
2. Minkälaisia havaintoja vertaisohjaajavalmennuksesta sekä restoratiivisista ohjaustilanteista voidaan tehdä?
3. Miten haastatellut osallistujat kuvailevat vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia?
4. Minkälaisena toimenpiteenä vertaisohjaajavalmennusta voidaan pitää työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta?

3 KUNTOUTTAVAN TYÖTOIMINNAN TARKASTELUA

Tutkimuskohteena oleva vertaisohjaajavalmennus on kuntouttavan työtoiminnan ryhmä. Kuntouttava työtoiminta on samaan aikaan sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua, mutta myös työttömyysturvalain mukaista työllistymistä edistävää palvelua. Sillä on siis kaksoismerkitys. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan kuntouttavan työtoiminnan lähtökohtia, tulevaisuutta sekä vaikutusten arviointia.

3.1 Kuntouttava työtoiminta pitkäaikaistyöttömän tukena

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) velvoittaa kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa viimesijaisena aktivoivana toimena pitkään työttöminä olleille ja muille vaikeasti työllistyville henkilöille. Lain tavoitteena on parantaa pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja edistää heidän mahdollisuuksiaan osallistua koulutukseen tai muuhun työvoimahallinnon tarjoamaan toimenpiteeseen.

Kuntouttavan työtoiminnan voidaan ajatella olevan niin sanottua aktiivintipolitiikkaa, jonka perustavoite on pitkäaikaistyöttömien saaminen takaisin työmarkkinoille. Työtön henkilö on siten velvollinen osallistumaan aktiivitoimiin työttömyysturvan saamiseksi aktivointiehdon täytyttyä; kieltäytyminen johtaisi työttömyysturvan karenssiin tai mahdollisen toimeentulotuen vähentämiseen. Ajatellaan, että aktiivitoimiin osallistuminen aktivoisi pitkäaikaistyöttömiä siten, että he vähitellen siirtyisivät takaisin avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. (Karjalainen & Karjalainen 2011, 7.)

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 16.1.2012 työryhmän selvittämään sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja lainsäädännön uudistamistarpeita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 5). Tämä niin sanotun TEOS-työryhmän esittämä erityislaki: Laki heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta, olisi ollut tarkoitus tulla voimaan vuoden 2017 alussa, mutta lain voimaantulosta tai asian etenemisestä ei ole tällä hetkellä uutta tietoa. Ehdotettu uusi erityislaki korvaisi muun muassa kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) kuitenkin niin, että sääntelyn tavoitteita ja sisältöä on täsmennetty, palvelujen työllistymisedellytyksiä tukevia toimintamalleja vahvistettu ja palveluja sekä sääntelyä muutoinkin uudistettu vastaamaan paremmin sosiaalihuollon perustehtävää eli asiakkaiden toimintakyvyn ja osallisuuden tukemista kokonaisvaltaisesti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 14, 16, 39–40.)

Ehdotettu uusi erityislaki koskisi osana sosiaalihuoltoa järjestettäviä sosiaalisen kuntoutuksen palveluja ja muita tukitoimia heikossa työmarkkina-

asemassa olevien henkilöiden työelämävalmiuksien, toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseksi sekä syrjäytymisen torjumiseksi. Erityislain mukainen sosiaalinen kuntoutus jakautuisi ensinnäkin työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen ja toiseksi osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 14, 16, 39–40.)

Kuntouttava työtoiminta kuuluisi jatkossa työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. Sen tavoitteena olisi tukea heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työelämävalmiuksia ja edellytyksiä työllistyä avoimille työmarkkinoille. Lisäksi kuntoutuksen tavoitteena olisi tukea edellytyksiä osallistua tätä tavoitetta tukeviin työ- ja elinkeinohallinnon järjestämiin julkisiin työvoimapalveluihin, koulutukseen, ammatilliseen kuntoutukseen sekä muihin tarvittaviin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 14, 16, 39–40.)

Uutta erityislakia sovellettaisiin niihin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin työttömiin henkilöihin, joiden toimintakyky on vamman, sairauden, elämänhallinnan ongelmien, pitkittyneen työttömyyden tai vaikean sosiaalisen tilanteen vuoksi alentunut, ja joilla tästä johtuen on merkittäviä vaikeuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Sosiaalisen kuntoutuksen tarve ja toteuttamisen tapa arvioitaisiin työ- ja elinkeinotoimiston edustajan, sosiaalihuollon edustajan ja asiakkaan välisenä yhteistyönä. Yhteisen tarpeen arvion pohjalta suunniteltu toiminta kirjattaisiin henkilön työllistymissuunnitelmaan. Silloin kun henkilö olisi työllistymistä edistävän monialaisen yhteispalvelun (laki voimaan 1.1.2015) asiakas, toteutettaisiin yllä mainittu prosessi siellä. Työllistymissuunnitelma korvaisi nykyisen kuntouttavan työtoiminnan lain mukaisen aktivointisuunnitelman. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 14, 16, 39–40.)

Edellä mainitun TEOS-työryhmän selvityksen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 29) mukaan niukkenevien julkisten resurssien aikana asiakkaiden ohjautuminen oikeaan palveluun oikeaan aikaan olisi ensiarvoisen tärkeää. Selvitystyön aikana toteutettiin yhdeksän erilaista osallistavan sosiaaliturvan pilottia, joiden perusteella työryhmän raportissa todetaan, että työttömille tarkoitettulle matalan kynnyksen toiminnalle ja ohjatulle ryhmätoiminnalle olisi yhä enemmän tarvetta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 1.) Nämä toteamukset viittaavat siihen, että oikeaan aikaan oikeille henkilöille kohdennettuja toimintoja tarvitaan. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi vertaisohjaajavalmennuksen kaltaiset ryhmät, joihin on erillinen valintaprosessi.

Hämeenlinnan kaupunki toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa muun muassa OVAT-ryhminä. Vertaisohjaajavalmennus on yksi näistä ryhmistä. OVAT muodostuu sanoista osallistu, voimaannu, aktivoitu ja toimi. Ryhmät tarjoavat osallistujille maksutonta toiminnallista tekemistä, työelämässä ja arjessa tarvittavien taitojen kohentamista sekä huomion kiinnittämistä henkilön omaan hyvinvointiin. (Hämeenlinnan kaupunki n.d.)

3.2 Vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia

Sen lisäksi, että vertaisohjaajavalmennuksella on työllisyyttä edistäviä tavoitteita, sitä voidaan pitää myös sosiaalityön toimenpiteenä. Riippumatta toimenpiteen tavoitteista, sen vaikutuksia tulisi arvioida subjektiivisesti. Tutkimuksessa huomio kiinnittyikin vertaisohjaajavalmennuksen sisällön kuvaamisen lisäksi valmennuksen vaikutusten kuvaamiseen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta.

Tässä yhteydessä käytetään termiä vaikutus. Sosiaalityön vaikutuksista puhuttaessa voidaan käyttää tosin myös muita termejä kuten vaikuttavuus, tarpeisiin vastaaminen, toimivuus, hyödyllisyys, muutos, laatu, hyvät käytännöt, tyytyväisyys ja hyödylliset seuraukset riippuen siitä, mistä näkökulmasta tai millä tasolla asian tilaa halutaan arvioida. (Pohjola 2012, 10–11.)

Se, mikä ero vaikutuksella ja vaikuttavuudella on, voidaan ymmärtää eri tavoin. Rajavaaran (2006, 33) mukaan käsitteiden ero saattaisi olla esimerkiksi se, että vaikuttavuus olisi teleologinen käsite ja se viittaisi sekä arvioinnin kohteena olevaan toimenpiteeseen, että päämäärään, jota tavoitellaan. Päämääränä tavoitellaan muutosta henkilön ongelmallisessa elämäntilanteessa. Tarkasteltaessa vaikuttavuutta yksilötasolla, vaikuttavuus näyttäytyisi siis tavoitteellisena prosessina, josta seuraa muutos asiakkaan elämässä. (Pohjola 2012, 24). Sosiaalityön vaikuttavuudesta puhuttaessa, tavoitteena voidaan joka tapauksessa pitää muutoksen tuottamista ongelmallisiksi koetuissa tilanteissa ja toimenpiteiden, interventioiden, tekemistä näiden tilanteiden ratkaisemiseksi. (Pohjola 2012, 10–11.) Päätös kuntouttavasta työtoiminnasta voisi olla tällainen tavoiteltava interventio pitkäaikaistyöttömyyden ratkaisemiseksi.

Vaikuttavuuden käsitteistössä valtaa on pitänyt usein talouden ja markkinoiden kieli, jolloin vaikuttavuus on rinnastettu tehokkuuteen ja taloudellisuuteen, mitkä eivät kuitenkaan sovellu sosiaalityön vaikuttavuuden arviointiin. Sen sijaan sosiaalityön tuloksellisuutta voidaan arvioida ihmisten kokemuksellisuuden ja siten vaikuttavuuden ja koetun laadun näkökulmasta, subjektiivisesti. (Pohjola 2012, 10–11.)

Sosiaalityössä tarvittaisiin laajaa vaikuttavuuden määrittelyä sen vuoksi, että sen vaikuttavuus on vain harvoin mitattavissa ja tulkittavissa selkeästi panos-tuotos-tulos-mittarina yksilöllisessä auttamistyössä. Sosiaalityön toiminnassa ovatkin mukana väistämättä erilaiset prosessit, jotka kaikki vaikuttavat lopputulokseen. Siihen vaikuttavat muun muassa olosuhteet, yhteisölliset tekijät, toimintaympäristöt ja rakenteet, eivätkä ne useinkaan ole mitattavissa toisistaan eristettyinä vaikuttavuustekijöinä. (Pohjola 2012, 12.)

Myös yksittäisen asiakkaan auttamisen vaikuttavuuteen kiinnittyvät aina elämässä vaikuttavat muut tekijät. Tällöin analysoitaviksi tulevat tilannevaikuttavuus ja kokonaisvaikuttavuus erillisten vaikutustekijöiden sijasta.

(Pohjola 2012, 12). Yhden toimenpiteen vaikutusta onkin vaikea tai jopa mahdoton arvioida.

Pohjolan (2012, 10–13) mukaan sosiaalityössä tarvitaan henkilöiden subjektiivisten vaikuttavuuskokemusten tutkimusta, jotta he voisivat arvioida itse auttamiseen liittyvien interventioiden, toimenpiteiden, merkityksellisyyttä heidän henkilökohtaisessa elämässään ja sen kokonaisuudessa. Muutoksen ja intervention näkökulmat haastavat sosiaalityötä jäsentämään aikaisempaa enemmän työn vaikuttavuuden ulottuvuuksia ja sen osoittamisen keinoja.

Tutkimalla sosiaalityön vaikuttavuutta, voidaan joka tapauksessa saada arvokasta tietoa työn ja menetelmien kehittämiseksi edelleen. Lisäksi on mahdollisuus jäsentää työtä, tehdä työtä näkyväksi ja osoittaa tehdyn työn ja interventioiden vaikutuksia. Vaikuttavuustutkimuksella kerätyn tiedon avulla voidaan myös kohdentaa toimintoja sekä kehittää palveluja paremmiksi ja ihmisten tarpeita vastaaviksi (Karjalainen & Kotiranta 2010, 6–7).

Myös Aaltion (2015, 4) mukaan kunnissa olisi tarvetta mittareille, jotka auttavat jäsentämään, todentamaan ja arvioimaan palveluiden sisältöä ja tuloksia. Sosiaalityön vaikutusten ja vaikuttavuuden arviointia tarvitaan nimenomaan osoittamaan toiminnan merkitys ja tulokset niin sosiaalityön asiakkaille, työntekijöille, hallinnolle kuin päätöksentekijöillekin. Hänen mukaansa sosiaalityön vaikuttavuuden arviointiin liittyvät asenteet, arviointien toteuttaminen, menetelmät ja tiedonkeruumenetelmät vaatisivat kuitenkin vielä paljon kehittämistyötä Suomessa. (Korteniemi, Kotiranta & Kivipelto 2012, 107.)

Paasion (2003, 1) mukaan vaikuttavuuden arvioinnissa sosiaalialalla tulee vastata seuraaviin peruskysymyksiin: mikä on ongelman tai ilmiön luonne, miten ja mihin toiminnalla pyritään, kuinka toiminta on toteutettu, mikä on havaittu asiakasmuutos ja kuinka arviointia hyödynnetään. Näihin kysymyksiin on pyritty vastaamaan myös tässä tutkimuksessa.

Työllisyyttä edistävien palvelujen ja toimenpiteiden vaikutusten arvioimisessa pätevät samat lähtökohdat kuin sosiaalityön vaikutusten arvioimisessa. Aho (2008, 45) on tarkastellut työllisyyttä edistävien toimenpiteiden, lähinnä yksilötasoista vaikuttavuutta ja sen mittaamista koskevia keskeisiä kysymyksiä.

Ahon (mt.) havainnot ovat samansuuntaisia tässä tutkimusraportissa viitattuihin aikaisempiin tutkimuksiin. Ahon (mt.) mukaan työllisyyttä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuus on keskimäärin varsin vaatimaton, monesti olematon ja joskus jopa negatiivinen. Hän ei usko niinkään toimenpiteiden kehoon laatuun tai siihenkään, että arviointitutkimusten tulokset olisivat laajalti epäluotettavia.

Aho (2008, 45) perustelee alhaisia vaikuttavuustuloksia niin sanotulla ”universaalilla osallistumisella”, jolloin toimenpiteitä kohdistetaan usein melko satunnaisesti, vaikuttavuuden näkökulmasta epätarkoituksenmukaisesti ja liian laajasti. Hänen mukaansa työllisyyttä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuus ei edes voi olla yhtäläinen kaikkien osallistujien kohdalla. Sama interventio voi tuottaa vaikuttavuutta toiselle, mutta toiselle henkilölle taas ei.

Aho (mt.) on jakanut toimenpiteet yksilötason työllisyysvaikuttavuuden kannalta kolmella tavalla riippuen, miten ne kohdistetaan. Ensimmäisenä voidaan nähdä niin sanottu *osuva toimenpide*, jolloin toimenpiteen jälkeen työtön henkilö saa ennen pitkää työpaikan, jota hän ei olisi saanut ilman toimenpidettä. Toimenpiteiden osuva kohdistaminen tarkoittaa myös sitä, että työtön henkilö osallistuu riittävän hyödylliseen toimenpiteeseen juuri oikeaan aikaan hänen yksilöllisen tilanteensa kannalta.

Toisena voidaan nähdä niin sanottu *tarpeeton toimenpide*, jolloin työtön henkilö olisi joka tapauksessa työllistynyt ennen pitkää, ja toimenpide on saattanut jopa viivästyttää työllistymistä toimenpiteen keston verran. Kolmantena nähdään niin sanottu *riittämätön toimenpide*, jolloin työtön henkilö ei työllisty toimenpiteen jälkeen, mutta hän ei olisi työllistynyt myöskään siinä tapauksessa, jos hän ei olisi osallistunut. Tarpeeton ja riittämätön toimenpide voivat olla seurausta myös siitä, että ne on ajoitettu väärin yksilön tarpeisiin nähden. (mt.)

Kuntouttavaa työtoimintaa pidetään yleisesti toimenpiteenä, jolla tulisi olla työllisyysvaikutuksia. Olen tarkastellut vertaisohjaajavalmennuksen oikea-aikaisuutta tämän tutkimuksen tulosten yhteydessä ja olen pohtinut, minkälaisena toimenpiteenä sitä voidaan pitää työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta.

Toimenpiteen vaikutusten mittaamisen sijaan voidaan puhua vaikutusten kuvaamisesta, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin (Pohjola 2012, 12). Jonkin tietyn palvelun vaikuttavuuden kuvaaminen edellyttää kuitenkin sitä, että tutkimuskohteena olevan palvelun asiakkaista olisi käytettävissä sekä yksilötasoista että vertailukelpoista, asiakkaan hyvinvointia ja palvelutarvetta koskevaa tietoa vähintään kahdelta ajankohdalta (Aaltio 2015, 4).

Tässä tutkimuksessa vertaisohjaajavalmennukseen osallistuneet henkilöt saivat arvioida itse valmennuksen vaikutuksia. Huomio kiinnittyi siis vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksiin siihen osallistuneiden subjektiivisesta näkökulmasta. Valmennuksen kaksoismerkitys sosiaalityönä ja työllisyyttä edistävänä palveluna hankaloitti kuitenkin entisestään vaikutusten arviointia.

Yhtenä vaikutusten osoittamisen keinona käytettiin Työtehtäväkompassi-arviointia, joka oli mahdollista tehdä sekä vertaisohjaajavalmennuksen alkupuolella että sen jälkeen, ja siten henkilöt voivat itse verrata arviointeja

toisiinsa. Työtehtäväkompassi-arvioinnissa ei huomioida kuitenkaan henkilöiden koko elämäntilannetta, jolloin puhuttaisiin kokonaisvaikuttavuudesta erillisten vaikutustekijöiden sijasta. Valinta on tehty tietoisesti arviotaessa, minkälaista Kompassi-arviointia tutkimuksessa käytettäisiin. Kun voidaan todeta, että palvelulla on saatu aikaan muutos tavoiteltuun suuntaan asiakkaan tilanteessa, palvelun voidaan todeta olleen vaikuttavaa (Aaltio 2015, 4).

3.3 Kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksiin liittyvät aikaisemmat tutkimukset

Kuntouttavasta työtoiminnasta on kirjoitettu useita selvityksiä ja opinnäytetöitä lain voimaantulon jälkeen. Suurin osa niistä on keskittynyt tarkastelemaan kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia rakenteellisesta tai siirtymien näkökulmasta. (Sandelin 2014, 4.) Kuntouttavaa työtoimintaa koskevien tutkimusten mukaan kuntouttavan työtoiminnan päävaikutukset liittyvät asiakkaiden parantuneeseen toimintakykyyn ja lisääntyneeseen hyvinvointiin eikä niinkään työllisyysvaikutuksiin (esimerkiksi Karjalainen & Karjalainen 2010; Karjalainen & Karjalainen 2011).

Sosiaalihuollon roolin kasvattaminen työllisyyden hoidossa ei ole näyttänyt tuovan niitä vaikutuksia, joita esimerkiksi lailla kuntouttavasta työtoiminnasta on haettu. Vaikutusten arvioinnin keskittyessä työllisyyspoliittisten vaikutusten mittaamiseen, ovat asiakkaiden toimintakyvyn ja hyvinvoinnin lisääntymiseen liittyvät tavoitteet jääneet todentamatta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 32.)

Karjalainen ja Karjalainen (2010) olivat tutkineet pitkäaikaistyöttömien asiakkaiden siirtymiä kuntouttavan työtoiminnan jälkeen pääkaupunkiseudulla vuosina 2008–2009. Tulosten perusteella pitkäaikaistyöttömien yleisimpiä siirtymiä olivat paluu takaisin työttömäksi työnhakijaksi, uusi kuntouttavan työtoiminnan jakso sekä siirtyminen hoitoon, kuntoutukseen tai muuhun vastaavaan toimenpiteeseen. Siirtymiä työelämään tapahtui siis vähiten.

Klemin (2013) tekemässä kuntakartoituksessa työllistymistavoitteen heikkoa toteutumista perusteltiin sillä, että kuntouttavan työtoiminnan jakso olisi pitkäaikaistyöttömien ongelmiin ja haasteisiin nähden puolestaan liian lyhyt aika. Lisäksi asiakkaiden työllistymisvaikeuksien taustalla olevat päihde- ja mielenterveysongelmat on koettu hidastavan kuntoutumista ja etenemistä työllisyyden polulla.

Kuten Karjalaisen ja Karjalaisen (2010) tutkimuksessa, myös Klemin (2013, 51) tekemässä kartoituksessa todetaan, että asiakkaille sopivia työpaikkoja ei tunnu löytyvän, ja siten siihen mennessä saavutetut kuntoutustulokset voidaan menettää. Myös pitkäaikaistyöttömien puutteellinen koulustausta ja -taso, oppimisvaikeudet, asiakkaiden motivaation puute siirtyä eteenpäin sekä puutteet työ- ja toimintakyvyssä vaikuttavat etenemiseen.

Kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksista ja vaikuttavuudesta on tutkimustietoa myös siitä näkökulmasta, miten osallistujat ovat kokeneet kuntouttavan työtoiminnan. Muun muassa Luhtanen (2009) on käsitellyt aihetta erikoissosiaalityöntekijän lisensiaatintutkielmassaan, jossa hän oli selvittänyt haastattelututkimuksella, miten osallisuus oli rakentunut kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaiden kokemana.

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet olivat tuoneet haastatteluissa esiin toiminnan mukanaan tuomia merkityksiä omalle elämälleen, joita olivat kuntouttavan työtoiminnan arkea rytmittävä vaikutus, työn kokeminen mielekkääksi, työyhteisön tuki osallistujalle, osaamisen lisääntyminen, elintason kohentuminen etuuksien myötä ja kokemus aktivoitumisesta suhteessa omaan elämäänsä. Samaan aikaan kuntouttava työtoiminta ei kuitenkaan välittömästi poistanut suuria ongelmia, kuten riippuvuutta sosiaaliturvaetuuksista, velkakierrettä ja palkkatyön puutetta. Osallistujat olivat kokeneet turvattomuutta myös suhteessa jatkotilanteeseensa: Kuinka kauan he saisivat olla kuntouttavassa työtoiminnassa ja mitä sen jälkeen tapahtuisi? Osattomuuden kokemukset olivat painottuneet epävarmuuteen tulevaisuudesta. (Luhtanen 2009, 126–127.)

4 RESTORATIIVISUUS VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSESSA

Vertaisohjaajavalmennuksen toiminnan lähtökohtana pidetään restoratiivista lähestymistapaa ja menetelmiä. Valmennuksen luonteesta johtuen niitä tarkastellaan restoratiivisen ohjauksen näkökulmasta.

4.1 Restoratiivisuus käsitteen määrittelyä

Käsitteenä restoratiivisuudesta ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta tieteen alasta riippumatta restoratiivisuuden käsitteen määrittelyssä näkyvät samat peruslähtökohdat. Restoratiivisuus on ennen kaikkea kohtaamista ja osallisuutta, kuuntelua ja korjaamista, ihmisten välisten suhteiden eheyttämistä ja sosiaalisten taitojen vahvistamista. Vuorovaikutuksella, dialogilla ja tulevaisuuteen suuntautuvien toimintamallien yhteisen etsimisen ja yhteisön jäseneksi palautumisen avulla pyritään yksilöiden voimaantumiseen, oppimiseen ja vastuunottoon sekä rauhaan yksilöiden välillä ja yhteisöjen sisällä. (Gellin 2011, 13; Suomen Sovittelufoorumi ry n.d.)

Hopkins (2006, 63–93) on hahmottanut restoratiivisen ajattelun ja menetelmien peruslähtökohdia. Gellin (2011, 13) on tiivistänyt ne seuraavasti:

1. *”Jokaisella yksilöllä on ainutlaatuinen ja arvokas näkökulmansa*
2. *Ajatukset vaikuttavat tunteisiin ja tunteet vaikuttavat käyttäytymiseen ja tekoihin*
3. *Empatia ja toisten huomioiminen ovat ihmissuhteissa keskeisiä tekijöitä*
4. *Tarpeiden tunnistaminen johtaa ratkaisuihin, joilla tarpeet voidaan täyttää*
5. *Restoratiivinen työskentely johtaa luottamuksen palautumiseen ja henkilökohtaiseen voimaantumiseen.”*

Restoratiivinen lähestymistapa perustuu monien kulttuurien perinteisiin toimintamalleihin, joissa osallisuus ja kohtaaminen ovat olleet tärkeitä erilaisia tilanteita ja konflikteja ratkaistaessa ja soviteltaessa. Lähestymistapa on perustunut alkujaan erilaisiin sovittelutilanteisiin ja menetelmiin eri kulttuureissa. (Gellin 2011, 12–13; Hopkins 2016, 8–9.)

Sovittelu onkin tyypillisin restoratiivinen menetelmä. Sitä voidaan tehdä yksilöiden, perheiden, lähiyhteisöjen, työorganisaatioiden, liike-elämän, etnisten ryhmien, mutta myös konfliktien ja sotien vähentämiseksi ja poistamiseksi. (Poikela 2010a, 11–20.)

Poikelan (2010a, 15) määritelmä restoratiivisuudesta sopii mielestäni kaikenlaisiin restoratiivisiin ympäristöihin ja tilanteisiin, ei pelkästään sovittelutilanteisiin. Hänen mukaansa ”restoratiivisuus tarkoittaa yksilön oikeutta osallistua oman ongelman, ristiriidan tai konfliktinsa ratkaisuun tavalla,

joka antaa uusia voimavaroja kohdata vastaavia ongelmia”. Tästä määritelmästä käsin restoratiivisuus voidaan nähdä myös vertaisohjaajavalmennuksen lähtökohtana. Pitkäaikaistyöttömällä henkilöllä on oikeus osallistua oman tilanteensa ratkaisuun vertaisohjaajavalmennuksen avulla, mikä antaa uusia voimavaroja kohdata oma tilanne.

Restoratiivisuus voidaankin nähdä juuri oppimisen lähtökohtana sellaisessa tilanteessa, jossa esimerkiksi onnettomuus, vaikea elämäntilanne kuten pitkäaikaistyöttömyys tai harkitsematon teko voivat johtaa tilanteeseen, josta ei selviä omin avuin (Poikelan 2010a, 15). Poikelan (2010b, 229–231) mukaan on olemassa eriasteista ja -tasoista restoratiivista oppimista.

Sellaiset henkilöt, joiden oppiminen tapahtuu itseohjautuvasti, pakottomasti ja sopusoinnussa ympäristön kanssa, eivät ole restoratiivisen ohjauksen ensisijaista kohdejoukkoa tai asiakaskuntaa. Sen sijaan restoratiivista ohjausta saattavat tarvita sellaiset henkilöt, joilta saattavat puuttua jatkuvan oppimisen valmiudet tai he ovat ajautuneet elämäntilanteessaan kestäättömiin olosuhteisiin ja tilanteisiin, joihin tulisi löytää ratkaisuja. Lisäksi he saattavat kokea ylivoimaisilta vähäisenkin käyttäytymisen muutoksen, ponnistelun asiantilan korjaamiseksi tai vaatimukset itsensä muuttamiseen tai kehittymiseen. Asiaa ei helpota se, jos ne koetaan olosuhteiden sanelemina, sosiaalisen ympäristön vaatimuksina tai yhteiskunnan odotuksina. Näissä tilanteissa myöskään oppimiselle ei kyetä asettamaan tavoitteita. Nämä henkilöt tarvitsevatkin ohjausta, tukea ja apua ratkaisuisissa, joita he tarvitsevat hankkiakseen uusia resursseja ristiriitojen ratkaisuun ja jopa saavuttaakseen tasapainon muuttuvan ympäristön kanssa. Restoratiivisen ohjauksen avulla he voivat löytää ratkaisuja selviytyäkseen haasteellisista elämäntilanteistaan. (mt.)

Lisäksi on tilanteita, joissa henkilöiden aikaisempi tietämys ja kokemus ovat saattaneet rakentua virheellisen tiedon varaan, jolloin heillä voi olla edessä myös niin sanottu pois oppimisen paikka. Tällöin restoratiivinen oppiminen kohdentuu syvälle, käyttäytymisen ja ajattelutavan muuttumiseen asti. Sen seurauksena henkilöiden koko identiteetti saattaa järkkäyä, ja tuntemukset, asenteet ja käsitykset omasta itsestä voivat muuttua perusteellisesti. Tähän ryhmään kuuluvien henkilöiden oppimisen tarpeet edellyttävät siis sekä restoratiivista oppimista että restoratiivista ohjausta. (mt.)

Vaikka restoratiivista oppimista ja ohjausta käytetäänkin pääasiassa sovitelutilanteissa, ne sopivat yhtä lailla yksilön tai ryhmän ohjaukseen. Lähtökohtina voidaan pitää restoratiivista ympäristöä ja restoratiivisen kokemuksen tuottamista, joiden kautta voidaan rakentaa ajatusta restoratiivisesta ohjauksesta oppimisen tukena. (Poikela 2010b, 242–243.)

Tässä tutkimuksessa ei perehdytä restoratiiviseen ympäristöön tai restoratiiviseen oppimiseen. Voidaan kuitenkin ajatella, että vertaisohjaajaval-

mennus on niin sanottu restoratiivinen ympäristö ja ennen kaikkea kokemus, joka tuottaa osallistujille restoratiivista oppimista. Oppimisen avulla voidaan saavuttaa vertaisohjaajavalmennukselle asetettuja tavoitteita.

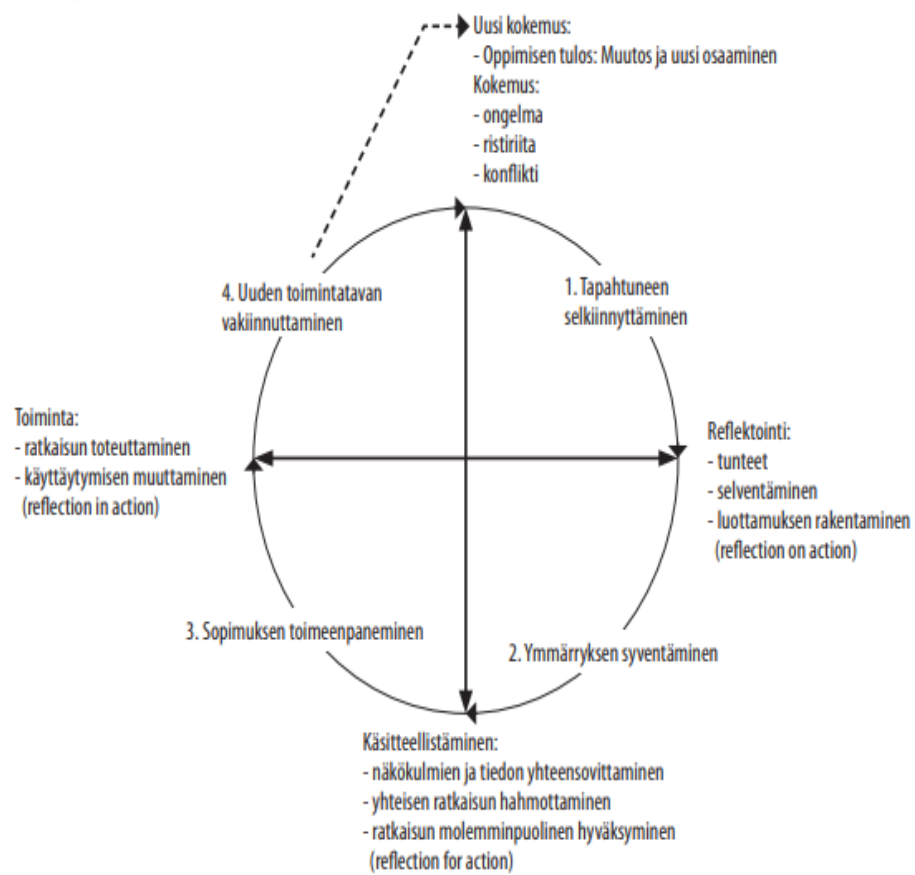
Restoratiivisen kokemuksen, eheytyksen ja ohjauksen tarve korostuu henkilöiden tarvitessa aidosti tukea ja apua selviytyäkseen ja uudistaakseen voimavaransa, esimerkiksi työttömyyden jatkuessa pitkään. Parhaimmillaan restoratiivisen oppimisen korjaava ja parantava vaikutus voi jopa järkyttää ja muuttaa henkilön identiteettiä sekä asettaa elämisen ja tekemisen arvot uuteen järjestykseen. (Poikela 2010b, 242–243.)

4.2 Restoratiivisen ohjausprosessin vaiheet

Tämän tutkimuksen oletuksena pidettiin sitä, että vertaisohjaajavalmennus olisi restoratiivinen ohjausprosessi ja se etenisi vaiheittain. Ennakkoon oli kuitenkin vaikea hahmottaa, miten ohjausprosessi etenisi, joten sitä pyrittiin selvittämään sekä ennen aineiston keruuta että sen aikana.

Poikela (2010b, 240–243) esittelee sovitteluprosessissa tapahtuvan restoratiivisen oppimisen ja ohjaamisen syklin, joka voidaan pelkistää neljään restoratiivista kokemusta ja oppimista tuottavaan vaiheeseen. Se ei sovi sellaisenaan vertaisohjaajavalmennuksen kaltaisen restoratiivisen ohjauksen prosessiksi, mutta se voi toimia sen lähtökohtana, ja osittain samat lainalaisuudet toimivat myös siinä.

Poikelan mallin mukaan prosessin vaiheet ovat: 1) tapahtuneen selkiintyminen, 2) ymmärryksen syventäminen, 3) sopimuksen toimeenpaneminen ja 4) uuden toimintatavan vakiinnuttaminen (Kuva 1) (Poikela 2010b, 240–243). Sovitteluprosessissa korostuu sopimuksen toimeenpaneminen, mutta mielestäni restoratiivisessa ohjausprosessissa sen merkitys häviää. Ohjausprosessissa ei sovitella osapuolten välisiä konflikteja tai ristiriitaisuuksia, joiden ratkaisemiseksi ja toimeenpanemiseksi tarvittaisiin sopimus. Ohjausprosessissa keskitytään sen sijaan yksilön oman ongelman tai ristiriitaisen tilanteen ratkaisemiseen restoratiivisen ohjauksen avulla, eikä sopimuksia tarvita.



Kuva 1. Restoratiivisen oppimisen ja ohjaamisen sykli (Poikela 2010b, 240–243.)

Näkemykseni mukaan restoratiivinen ohjaus voidaan pelkistää prosessissa neljän vaiheen sijasta kolmeen vaiheeseen silloin, kun restoratiivinen ohjausprosessi ei sisällä sovittelua yksilöiden välillä. Vaiheiksi voidaan siten määritellä 1) kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen, 2) korjaaminen eli ymmärryksen syventäminen ja 3) muutos eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen. Olen pyrkinyt nimeämään vaiheet restoratiivista lähestymistapaa kuvaavilla sanoilla. Kutsun pelkistämäni mallia restoratiiviseksi ohjausprosessiksi, ja esittelen prosessin pelkistetyt vaiheet Kuvassa 2 mukailen Poikelan (2010b, 241) esittelemää sovitteluprosessissa tapahtuvaa oppimisen ja ohjauksen sykliä.



Kuva 2. Restoratiivisen ohjausprosessin kolme vaihetta (PS, mukailten Poikela 2010b, 241.)

Restoratiivisen ohjausprosessin ensimmäinen (1) vaihe on *kohtaaminen*. Vaiheessa kohdataan tapahtunut asia tai ongelma yhdessä. Se on sellainen, jota henkilö tai henkilöt eivät pysty ratkaisemaan itse tai keskenään, vaan tarvitaan ulkopuolinen ohjaaja tapahtuneen selkiintymiseksi. Jos kyseessä olisi sovitteluprosessi, puhuttaisiin ulkopuolisesta sovittelijasta. Ohjaaja auttaa, tukee ja kannustaa ratkaisun löytämisessä luomalla luottamusta ja ymmärrystä käsiteltävänä olevaa asiaa kohtaan. Mahdolliset väärät tiedot pyritään muuttamaan keskustelemalla avoimesti ja kuuntelemalla muita. (Poikela 2010b, 240–241.)

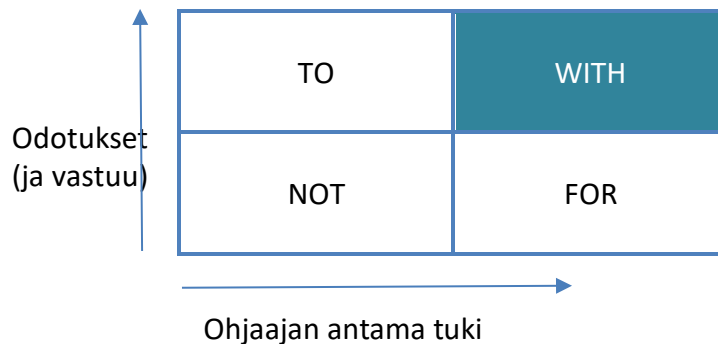
Ohjausprosessin toinen (2) vaihe on *korjaaminen*. Vaiheessa pyritään syventämään ymmärrystä asiaa tai ongelmaa kohtaan ohjaajan avulla. Yhteisen luottamuksen ja keskustelun myötä henkilö tai henkilöt oivaltavat uusia näkökulmia ja heidän ymmärryksensä tilanteesta syvenee. Myös tunnesolmut saattavat aueta. (Poikela 2010b, 240–241.)

Ohjausprosessin kolmas (3) vaihe on *muutos*, joka on seurausta kahdesta edellisestä vaiheesta. Kolmatta vaihetta voisi kutsua myös sanalla muuttaminen tai muuttuminen. Päädyn kuitenkin lopulta käyttämään sanaa muutos. Tässä vaiheessa ohjausprosessin tuloksena syntyy uusi kokemus, muutos ja uudenlainen osaaminen, joka perustuu ymmärrykseen ja kyvykkyyteen toimia tulevaisuudessa uudella tavalla (Poikela 2010b, 240–241).

Ohjaajan roolina on toimia fasilitaattorina ja keskustelun mahdollistajana henkilöä tai henkilöitä osallistamalla ja kannustamalla tässä vaiheessa (Poikela 2010b, 240–241). Ohjausprosessin menestystä lisää se, jos ohjaaja saa

henkilön tai henkilöt rohkaistumaan puhumaan vapaasti ja sitä kautta kokemaan vaikutusmahdollisuuksiensa lisääntyvän (Pehrman 2011, 80).

Restoratiivisessa ohjausprosessissa annettava tuki ja odotukset voidaan esittää nelikenttänä (Kuva 3), jossa on sovellettu vuorovaikutuksen nelikenttää. Vaandering (2010, 7–8) on kehittänyt kyseisen nelikentän ja kutsuu sitä nimellä Relationship window, joka on puolestaan muokattu McColdin ja Wachtelin (2003, 1) nelikentästä nimeltä Social Discipline Window.



Kuva 3. Restoratiivisessa ohjausprosessissa annettava tuki ja odotukset nelikenttänä (PS, mukailen Vaandering 2010, 7–8.)

Vaanderingin (2010, 7–8) kehittämää nelikenttää voidaan tulkita nelikentän osa-alueiden mukaan ja arvioimalla ohjaajan antaman tuen määrää sekä niitä odotuksia, joita ohjattavalle voidaan asettaa. Ohjaus ei ole restoratiivista nelikentän osa-alueissa NOT, FOR ja TO.

Ohjaus sijoitetaan nelikentän osa-alueeseen NOT silloin, kun ohjaaja ei anna tarvittavaa tukea ohjattavalle, eikä hän odota ohjattavalta mitään tavoitteen saavuttamiseksi. Ohjaus on tällöin mitätöntä ja piittaamatonta. Ohjaus sijoitetaan nelikentän osa-alueeseen FOR silloin, kun ohjaaja antaa ohjattavalle paljon tukea, mutta ei odota ohjattavalta paljon tavoitteen saavuttamiseksi. Ohjaus on tällöin sallivaa, ja ohjaaja saattaa tehdä asioita ohjattavan puolesta. Ohjaus sijoitetaan puolestaan nelikentän osa-alueeseen TO silloin, kun ohjaaja odottaa ohjattavalta paljon, mutta ei anna hänelle tarvittavaa tukea. Ohjaus on tällöin helposti vaativaa ja käskyttävää. (mt.)

Kun ohjaustilanne mielletään restoratiiviseksi ohjausprosessiksi, ohjaus tapahtuu osa-alueessa WITH. Ohjaus perustuu ohjaajan antamaan tukeen, joka on oikeassa suhteessa niihin odotuksiin, joita ohjattavalle itselleen voidaan asettaa tavoitteen saavuttamiseksi. Ohjaus on tällöin tasaverstaista, korjaavaa, kunnioittavaa ja ratkaisukeskeistä. Ohjausprosessissa toimitaan yhdessä tavoitteen saavuttamiseksi.

Tutkimuksen oletuksena on pidetty sitä, että tutkimuksen kohteena olleen vertaisohjaajavalmennuksen osallistajat voisivat kokea valmennuksen restoratiivisena toimenpiteenä, interventiona. Interventio voidaan käsittää ”väliin tulemisena”, ”välissä olemisena”, ”välittäjänä toimimisena” tai ”asioihin puuttumisena” (Heikkilä & Heikkilä 2001, 47). Tässä tutkimuksessa interventio sanan synonyyminä käytetään sanaa toimenpide, jolla viitataan prosessiin, jolla pyritään tukemaan asiakasta.

Vertaisohjaajavalmennuksen osallistujan kokemus restoratiivisesta toimenpiteestä voisi toteutua siis silloin, kun ohjaajan antama tuki ja odotukset kohtaisivat yhtä suurina eli toimitaan osa-alueessa WITH. Oletukset ja odotukset vertaisohjaajavalmennuksen osallistujia kohtaan ovat suuret, ja heiltä odotetaan nimenomaan aktiivista osallistumista ja jopa työllisyyden polulla edistymistä. Toisaalta odotuksiin sisältyy vastuu siitä, että osallistajat tekisivät oman osuutensa tavoitteen saavuttamiseksi. He eivät voi syyttää vastuuta ohjaajalle.

Jotta päästäisiin siis edellä mainitun nelikentän osa-alueesta TO osa-alueeseen WITH, osallistajat tarvitsevat edistymiseensä tukea, jota he voivat saada vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajalta. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ei voi kuitenkaan tehdä asioita osallistujien puolesta (FOR), eikä toisaalta voi olla tukematta osallistujia (NOT ja TO). Seuraavassa luvussa käsitellään ohjaajan merkitystä restoratiivisessa ohjausprosessissa.

4.3 Ohjaustyylit restoratiivisessa ohjausprosessissa

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja toimi restoratiivisen oppimisen ohjaajana ja kouluttajana valmennuksessa. Kun oppiminen ymmärretään kokonaisvaltaisena reflektiivisenä prosessina, se asettaa oppimisen ohjaamiselle erityisiä vaatimuksia. Myös ohjaus perustuu reflektointiin, jolloin ohjaajan on kyettävä toimimaan ohjaustilanteessa sen vaatimin ehdoin, mutta samalla päämäärätietoisesti ja tavoitteellisesti. (Poikela 2010b, 240.)

Oppimisen ohjaamisessa voidaan erottaa neljä oleellista ohjaustyyliä, joita taitava ohjaaja käyttää ohjattavien tarpeiden ja tilanteen mukaan. Ne ovat akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli. (Cockman, Evans & Reynolds 1999, 80; Poikela 2010b, 236–237). Ohjaustyyllillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä jatkuvaa käyttäytymisprosessia, joka toimii ohjaajan ja ohjattavien välisenä vuorovaikutuksena ohjausprosessin eri tilanteissa (Heikkilä & Heikkilä 2001, 47).

Tutkimuksen oletuksena pidettiin sitä, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käyttäisi näitä ohjaustyyliä ohjausprosessin aikana. Lisäksi oletuksena pidettiin sitä, että ohjaajan antama tuki näyttäytyisi edellä mainittuja ohjaustyyliä hyödyntäen, joten huomio kiinnitettiin niihin aineiston ke-

ruun aikana. Näkemykseni mukaan ohjaustyylien käyttöä voidaan perustella restoratiivisessa ohjausprosessissa, koska niiden avulla pystytään saavuttamaan restoratiivisuuden peruslähtökohdat.

Ohjauksessa keskeisintä ovat aktiivinen kuuntelu ja kysely. Varsinkin ohjauksen alussa ohjaajan on hyvä käyttää hyväksyvää, *akseptiivista ohjaustyyliä*. Se merkitsee sitä, että ohjaaja toimii ennen kaikkea empaattisena kuuntelijana, ymmärtävänä tukijana sekä positiivisen palautteen antajana. Erityisesti tunteiden, merkitysten ja tarkoitusperien dialoginen avaaminen tuottaa informaatiota, jonka kautta voi syntyä avoin, luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri, mikä kannustaa puolestaan asioiden syvällisempään käsittelyyn. (Cockman ym. 1999, 81–90; Poikela 2010b, 237.)

Ohjattavien tunteilla on suuri merkitys tämän ohjaustyylin käytön huomiomisessa. Ohjaaja rohkaisee ohjattavia kertomaan tavoitteistaan, toiveistaan, tunteistaan ja ajatuksistaan. Hyväksyvä ohjaustyyli ei kuitenkaan riitä tulokselliseen keskusteluun pidemmän päälle. Vaarana voi olla jopa liika samaistuminen tilanteessa mukana olevien ohjattavien henkilökohtaisiin ongelmiin. Jos näin on käymässä, ohjaajan on syytä siirtyä toisella tavalla informaatiota tuottavaan tyyliin. (Cockman ym. 1999, 81–90; Poikela 2010b, 237.)

Kun ohjaajan ja ohjattavien väliset luottamussuhteet on luotu akseptiivista ohjaustyyliä apuna käyttäen, ja kun ohjattavien henkilökohtainen suhde käsiteltävänä olevaan asiaan tai ongelmaan on hahmottunut, ohjaajan esittämät kysymykset voivat kohdistua asian tai ongelman taustalla vaikuttaviin tekijöihin, syihin ja perusteisiin. Viedäkseen keskustelua eteenpäin ohjaaja vaihtaa ohjaustyyliin, jota voidaan luonnehtia *katalyyttiseksi ohjaustyyliksi*. Katalyyttinen tarkoittaa kartoittavaa ja oivaltavaa tässä ohjaustyyliissä. Katalyyysin voidaan puolestaan ajatella tarkoittavan sitä, että prosessiin tuodaan jotakin uutta ainesta, jonka vaikutuksesta oppimisprosessi tehostuu ja paranee. (Cockman ym. 1999, 91–101; Poikela 2010b, 237–238.)

Katalyyttisen ohjaustyylin tarkoituksena on luoda edellytyksiä ja suuntaviivoja käytännössä tapahtuvalle mahdolliselle ongelmanratkaisulle, saada uusia näkökulmia, vahvistaa ehkä jo aiemmin ajateltua ratkaisua tai synnyttää uusia oivalluksia. Ohjaaja kysyy ohjattavilta avoimia kysymyksiä kuten mitä, kuka, missä, milloin ja miten. (mt.)

Myös katalyyttisessä ohjaustyyliissä on kuitenkin vaaransa, jota kutsutaan ulkoistavaksi projektioksi. Se tarkoittaa sitä, että keskustelijat saattavat eristää käsiteltävänä olevan asian ja siihen vaikuttamisen itsensä ulkopuolelle, jolloin ohjaustilanne johtaa siihen, että syitä, tekijöitä ja seurauksia etsitään kaikesta muusta paitsi omasta toiminnasta. Tällöin yksilön henkilökohtaiseen kehittymiseen, käyttäytymiseen ja osaamiseen liittyvät seikat jäävät käsittelemättä. (Poikela 2010b, 237–238.)

Kolmas ohjaustyyli on ristiriitoja osoittava, *konfrontatiivinen ohjaustyyli*, joka on vaativa, ja se edellyttää ohjaajalta taitavaa, näkökulmia vaihtelevaa ja palautetta generoivaa kyselyä. Ohjaustyylin avulla pyritään osoittamaan sanojen, tekojen sekä tavoitteiden ja käyttäytymisen välisiä ristiriitaisuuksia. Kysymysten avulla ohjaaja asettaa ikään kuin peilin henkilön eteen, jolloin hän voi oivaltaa itse olemassa olevan ristiriidan tai havaita oman toiminnan vaikutuksen muihin ihmisiin. (Cockman ym. 1999, 102–112; Poikela 2010b, 238–239.)

Tämä ohjaustyyli edellyttää ehdotonta luottamusta ja turvallisuuden tunnetta ohjaustilanteessa sekä käsiteltävänä olevan asian tai ongelman perusteellista analysointia. Vaarana on nimittäin se, että jos hyväksyvää eli akseptiivista ja oivaltavaa eli katalyyttista ohjaustyyliä ei käytetä riittävästi ja oikein, konfrontointi voi herättää ohjattavassa defenssin eli puolustautumisreaktion. Konfrontaatio ei saakaan olla aggressiivista tai hyökkäävää, vaan hienovaraista ja kannustavaa, jotta konfrontaation herättämät ristiriitaiset tunteet eivät tyrehdyttäisi keskustelua ja asian syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa käsittelyä. Tällöin ohjattavan käyttäytyminen asiaa tai ongelmaa kohtaan voi muuttua väheksyväksi, puolustelevaksi tai jopa asian kieltämiseksi. Tällaisessa tilanteessa ohjaaja saattaa joutua siirtymään akseptiiviseen ohjaustyyliin asian herättämien tunteiden käsittelemiseksi. Ohjaaja saattaa toisaalta joutua perustelevaan konfrontaatioon myös faktatiedoilla. (mt.)

Neljäs ohjaustyyli on puolestaan ohjeita antava, *preskriptiivinen ohjaustyyli*, ja se on helppo omaksua. Ohjaustyylin vaarana on kuitenkin sen liiallinen käyttö, mikä voi johtaa opittuun avuttomuuteen. Ohjetta ei pitäisi kukaan antaa oppimisen estämiseksi, vaan oppimisen tueksi. Tietyissä tilanteissa ohjaustyylin käyttö on kuitenkin hyvin perusteltua. Vaikka tässä ohjaustyyliissä voi vaikuttaa siltä, että ohjaaja päättää asiat ohjattavan puolesta, ohjeiden, neuvojen ja konsultoinnin vastaanottaminen ja niiden hyödyntäminen jäävät ohjattavan vastuulle. (Cockman ym. 1999, 113–121; Poikela 2010b, 239.)

Vaikka ohjaustyyliä ei pidä noudattaa mekaanisesti vaiheittain, ohjaustaidon opettelu alussa on hyvä aloittaa akseptiivisesta ja edetä katalyyttisen kautta konfrontatiiviseen ohjaustyyliin (Poikela 2010b, 239). Hyvässä ohjauksessa eivät opi vain ohjattavat, vaan myös ohjaaja voi oppia tiedostaessaan ja tunnistaessaan ohjaustyyliinsä. Ne liittyvät ennen kaikkea kuuntelemisen, kysymisen, palautteen antamisen ja vastaanottamisen tekniikoihin. (Poikela 2010b, 236–237.)

4.4 Restoratiiviseen lähestymistapaan liittyvä aikaisempi tutkimustieto

Restoratiivisen lähestymistavan tai menetelmien käytöstä pitkäaikaistyötömien henkilöiden kanssa tehtävässä asiakas- tai ohjaustyössä ei löydy aikaisempia tutkimuksia. Mitä vertaisohjaajavalmennukseen tai samanta-

paiseen restoratiiviseen ohjausprosessiin tulee, niistäkään ei löydy aikaisempia tutkimuksia. Muista ohjaustyötä tukevista teorioista ja malleista saattaisi löytyä teoriaa ja tutkimuksia, mutta niiden vertaileminen nimenomaan restoratiivisiin ohjausmenetelmiin, ei tukisi tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiä.

Restoratiivista oikeutta on sen sijaan pohdittu tutkimuksissa sovittelun näkökulmista. Muun muassa Pehrman (2011) ja Gellin (2011) ovat tutkineet sovittelua työyhteisöjen ja kouluasioiden näkökulmista, mutta ne eivät tue tämän opinnäytetyön tavoitteita.

Restoratiivisesta sovittelusta löytyy siis tietoa, mutta restoratiivinen ohjaus ja ohjaaminen eivät ole saaneet samanlaista huomiota aikaisemmissa tutkimuksissa ainakaan Suomessa. Poikelan (2010b, 243) mukaan restoratiivisuuden käsite tullaan kuitenkin ottamaan käyttöön yhä useammalla alalla ja sen merkitys tullaan havaitsemaan koulutusohjelmia suunniteltaessa lähitulevaisuudessa. Hänen mukaansa restoratiivinen oppiminen tarvitsisi käsiteparikseen nimenomaan restoratiivisen ohjauksen, joka sisältäisi sovittelun lisäksi reflektiivisen ohjaamisen periaatteet. Tällä tutkimuksella pyritään vastaamaan puuttuvaan tutkimustietoon restoratiivisesta ohjauksesta oppimisen tukena.

5 TUTKIMUSASETELMA JA -MENETELMÄT

Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus, jossa tiedon hankinta on luonteeltaan kokonaisvaltaista. Aineisto koottiin nimenomaan luonnollisissa, todellisissa elämäntilanteissa, ja tiedon keruussa suosittiin ihmistä itseään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 163.)

Tutkimuksessa nähdään tapaustutkimuksen eli case-tutkimuksen piirteitä tutkittavan ilmiön eli vertaisohjaajavalmennuksen luonteesta johtuen. Vertaisohjaajavalmennus on ainutlaatuinen ilmiö, jota ei ole tutkittu aikaisemmin. Tapaustutkimuksen epistemologisena kysymyksenä voidaan kysyä, mitä voidaan oppia tutkittavana olevasta vertaisohjaajavalmennuksesta. Tässä tutkimusprosessissa tapaustutkimus ymmärrettiin kuitenkin tiedonhankinnan strategiaksi, jolloin kaikki kvalitatiiviset tutkimukset voitaisiin määritellä tapaustutkimuksiksi. Ero erilaisissa tiedonhankinnan strategioissa ilmenevät siitä, kuinka tieto hankitaan ja mikä on tutkimuksen kohde. (Metsämuuronen 2001, 17–18.)

Olin jakanut tutkimuksessa käyttämäni teoreettisen perustan kahteen kokonaisuuteen. Epistemologinen eli tieto-opillinen kokonaisuus käsittää ne teoreettismetodologiset lähtökohdat, jossa kuvaillaan tutkijan suhdetta tutkittavaan kohteeseen eli vertaisohjaajavalmennukseen. Tutkimuksen ontologinen kokonaisuus käsitti puolestaan opit olemassa olevasta tiedosta eli taustateorian tutkimuskohteesta, vertaisohjaajavalmennuksesta ja siihen kiinteästi liittyvistä käsitteistä. (Honkasalo & Leppo 2008, 1–3; Kankkunen 2007, 183.)

Etnografisen tutkimusotteen piirteet nähtiin tämän tutkimuksen teoreettismetodologisena lähtökohtana. Etnografian epistemologinen perusta on hermeneutiikassa, jossa tiedontuotannon prosessi tapahtuu ennen kaikkea vuorovaikutuksessa tutkijan ja tutkittavien ymmärrysten välillä (Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 14).

5.1 Etnografinen tutkimusote tutkimuksen teoreettismetodologisena lähtökohtana

Tässä tutkimuksessa on nähty siis etnografisen tutkimusotteen piirteitä, ja tietoa hankittiin ja analysoitiin etnografisen tutkimusmetodologian lähtökohdista ja periaatteista käsin. Sitä hyödynnettiin tiedon hankinnan strategiana, joka sopi tutkimuksen empiirisen osuuden toteuttamiseen, mutta sitä voitiin käyttää myös tutkimusraportin luotettavuuden arvioinnin lähtökohtana (Honkasalo & Leppo 2008, 1–3; Kankkunen 2007, 183).

Etnografia edellyttää aineistojen, menetelmien ja analyyttisten näkökulmien monipuolisuutta sekä tutkimuksen suorittamista niissä olosuhteissa, joissa tutkimukseen osallistuvat henkilöt elävät ja toimivat. Tutkimusprosessin keskeisiä tekijöitä olivatkin osallistuminen, havainnointi ja kokemukset. (mt.)

Tässä tutkimuksessa metodologialla tarkoitetaan niitä aineistonkeruumenetelmiä, joiden avulla tämän tutkimuksen tavoitteet pyrittiin savuttamaan. Valitut aineistonkeruumenetelmät määrittivätkin koko tämän etnografisen tutkimusprosessin luonnetta.

Etnografisen tutkimuksen erilaiset ja moninaiset käyttömahdollisuudet, paikat ja yhteisöt muokkaavat jokaisesta tutkimuksesta tai projektista erilaisen. Jokainen etnografinen prosessi rakentuu kuitenkin kolmen tietyn yhteisen peruselementin, ulottuvuuden, varaan. Ensinnäkin, etnografinen tutkimus ja aineiston keruu tapahtuvat aina kentällä. Toiseksi, se perustuu vuorovaikutukselle ja/tai kokonaisvaltaiselle kontekstoinnille. Kolmanneksi, tutkimuksen voidaan ajatella olevan vaikuttavaa toimintaa, jonka tavoitteena on tuottaa todellisuutta ja vaikuttaa ympäristöönsä. (Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 10.)

Etnografisessa tutkimuksessa aineistonkeruun ytimessä on siis osallistuvaan havainnointiin perustuva kenttätyö, minkä perusteella on pyritty ymmärtämään ja analyttisesti kuvaamaan tutkittavaa kohdetta, vertaisohjaajavalmennusta. Kenttä voidaan käsittää hyvin erilaisina sosiaalisina yhteisöinä, mutta sen voidaan ajatella tarkoittavan myös jotakin ilmiötä. (Huttunen 2010, 39; Metsämuuronen 2001, 18.) Tässä tutkimuksessa kentällä käsitettiin vertaisohjaajavalmennusta ainutlaatuisena ilmiönä tietynä ajankohtana; osallistujat tekivät siitä ainutlaatuisen.

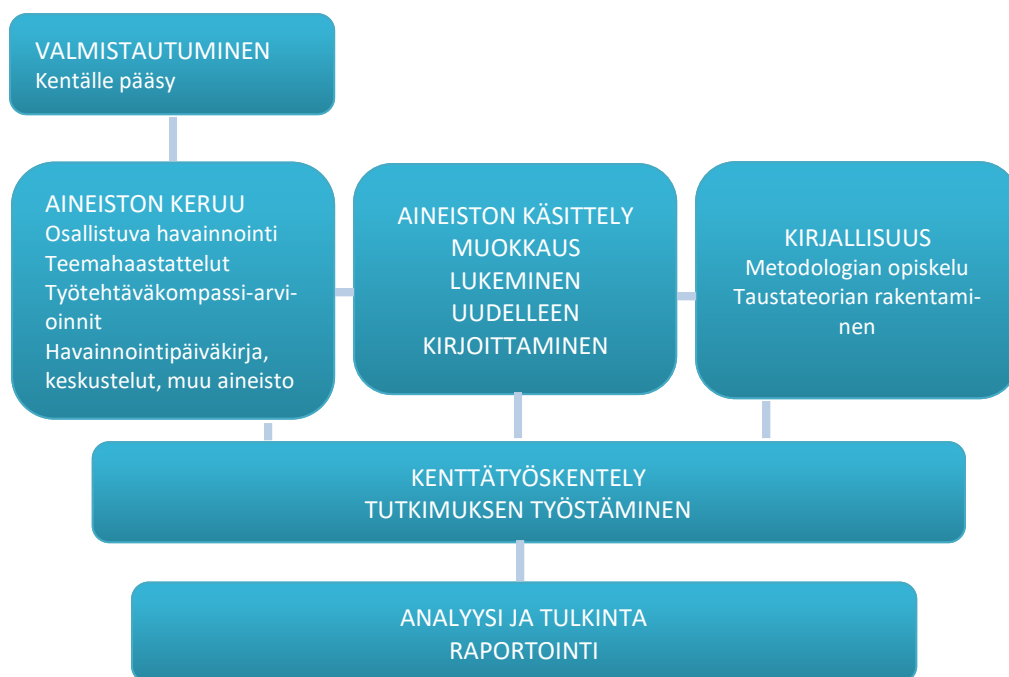
Havainnoinnin lisäksi etnografisessa tutkimuksessa käytetään usein myös muita aineistonkeruumenetelmiä esimerkiksi haastattelua kuten tehtiin myös tässä tutkimuksessa (Huttunen 2010, 43). Etnografiselle tutkimukselle on tärkeää tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ja haastatteluja voi käyttää nimenomaan osana kuvauksen rakentumista (mt., 48). Tutkimuksen yhtenä tavoitteena pidettiinkin vertaisohjaajavalmennuksen kuvaamista. Pelkkä ilmiön kuvaaminen ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan myös analyysia ja tulkintaa.

Huttusen (2010, 48) mukaan kuvauksen ja analyysin välille voikin muodostua usein etnografisen tutkimuksen hedelmällinen jännite. Hän esittelee konkreettisina analyysimenetelminä aineiston ristiinluennan sekä teoreettisesta kirjallisuudesta ammennetun käsitteistön käytön aineiston analyysissä ja tulkinnassa.

Analyysivaiheessa aineistoa luetaan sekä rinnakkain että ristiin. Eri aineistojen voidaan ajatella täydentävän, mutta myös kyseenalaistavan tai selittävän toisiaan. Haastattelujen analysointi muodostaa usein tutkimuksen rungon, jota täydennetään muilla aineistoilla. Joka tapauksessa haastatelluaineiston etnografinen analysointi tarkoittaa sen huolellista kontekstoinnista eli sitomista muuhun aineistoon. (Huttunen 2010, 43, 48.)

Etnografialle on tyypillistä, että aineistonkeruu-aika on suhteellisen pitkä, ja se voi kestää kuukausista jopa vuosiin (Huttunen 2010, 46). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruu-aika oli noin viisi kuukautta, joista ensimmäisten neljän kuukauden aikana suoritettiin osallistuvaa havainnointia noin kerran viikossa neljä tuntia kerrallaan ja viimeisen kuukauden aikana suoritettiin haastattelut.

Syrjäläinen (1994, 81) on esitellyt etnografisen tutkimuksen vaiheet, jotka esitellään Kuvassa 4. Olen lisännyt kuvioon tämän tutkimuksen kannalta merkittävät aineistonkeruumenetelmät. Kuviosta ilmenee hyvin se, miten aineiston keruu, aineiston kaikenlainen käsittely ja muokaus sekä kirjallisuuteen perehtyminen ja sen hyödyntäminen voivat tapahtua kaikki ikään kuin samaan aikaan. Etnografinen tutkimus ei ole millään lailla lineaarinen prosessi, vaan se elää koko ajan.



Kuva 4. Etnografisen tutkimuksen vaiheet (Syrjäläinen 1994, 81.)

Syrjäläinen (1994, 81) ei erittele vaihekaaviossaan etnografiselle tutkimukselle tyypillistä avainhenkilön hyödyntämistä kentälle pääsyn yhteydessä. Niin sanottu avainhenkilö tulee yleensä havainnoitavan yhteisön tai ryhmän sisältä, toimii informanttina, auttaa sisään pääsystä ja tutkimusluvan saamisessa sekä alkukontaktien luomisessa. Avainhenkilö on nimenomaan avainasemassa siinä, että tutkija voi saavuttaa luottamuksen tutkittavien keskuudessa. (Vähämäki & Paalumäki 2011, 109.) Vertaisohjaajavalmenuksen ohjaaja toimi tämän tutkimuksen avainhenkilönä.

Etnografisen tutkimusotteen haasteena on, miten tulokset saatetaan laajempaan tietoisuuteen ja käyttöön. Miten sen avulla pystytään vaikuttamaan ja jopa muuttamaan vallitsevia käytänteitä? (Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 21.)

5.2 Osallistuva havainnointi tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimuksen kohteena oleva Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennus alkoi 27.1.2017 jatkuen koko kevään ajan perjantaiamupäivisin noin neljä tuntia kerrallaan. Tulini tutkijana mukaan vertaisohjaajavalmennusryhmään heti ensimmäisellä kerralla, jolloin varsinainen vertaisohjaajavalmennus ja restoratiiviset menetelmät alkoivat. Tiedotin valmennuksen osallistujia tutkimuksestani heti ensimmäisellä valmennuskerralla tiedotteella, jonka yhteydessä pyysin heiltä myös suostumukset tutkimukseen osallistumisesta (Liite 1).

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuus koostui yhteensä 16 valmennuskerrasta. Osallistuin yhteensä 12 eri vertaisohjaajavalmennuskerralle, jotka pidettiin Harakkamäen asukastuvalla ja joissa toteutettiin restoratiivista lähestymistapaa ja restoratiivisia menetelmiä ohjauksessa. En osallistunut kuitenkaan neljään hieman erilliseen kertaan, joista yksi liittyi liikuntaan vertaisohjaajan välineenä ja kolme liittyivät ruoka-velka-talous -ohjaukseen vertaisohjaajan näkökulmasta. Näistä vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ei vastannut käytännössä.

Välttääkseni sen, että häiritsisin tutkijana mahdollisimman vähän osallistujia, havainnoitavia, osallistuin tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa ja tekemiseen. Tein siis osallistuvaa havainnointia. Tein ryhmän osallistujille alusta asti selväksi, että vaikka osallistuin heidän ryhmänsä toimintaan, toimin myös havainnoijana ja saattaisin tehdä heille myös kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 213–217.)

Osallistuva havainnointi on etnografisen tutkimuksen lähestymistavalle ominaisin tutkimusmenetelmä. Havainnoinnin etuna voidaan pitää sitä, että sen avulla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden ja ryhmän eli tässä tapauksessa vertaisohjaajavalmennusryhmän toiminnasta sekä ohjausmenetelmistä. Havainnoinnin avulla päästään todellisen elämän tutkimiseen välttäen monien muiden menetelmien keinotekoisuuden. Näin olen se sopi hyvin tämän laadullisen tutkimuksen menetelmäksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 213.)

Vaikka minulla oli selkeästi ulkopuolisen tutkijan rooli, osallistuin silti kaikkeen mahdolliseen toimintaan yhtenä vertaisohjaajavalmennuksen osallistujista muiden osallistujien ja ohjaajan ehdoilla. Osallistuin siis käytännössä kaikkiin harjoituksiin ja keskusteluihin siltä osin kuin se oli luontevaa. Kuitenkin, jos esimerkiksi osallistujaparit menivät tasan ja harjoituksen tarkoituksena oli käydä dialogista keskustelua kahden kesken, en osallistunut tällaisissa tilanteissa.

Osallistuva havainnointini perustui hyvin pitkälti strukturoituun havainnointiin, koska tiesin etukäteen, mihin taustateoriani kannalta oleellisiin asioihin tulisin kiinnittämään huomiota ja mihin havainnointini kohdistaisin. En kuitenkaan kokenut tarpeelliseksi havaintojeni kirjaamista lomakkeen muotoon kuten strukturoidussa havainnoinnissa voidaan tehdä. (Kananen 2014, 67.)

Havainnoinnin tarkoituksena ei ollut havainnoida niinkään yksilöitä, vaan saada kokonaisvaltainen kuva vertaisohjaajavalmennuksesta prosessina. Koska osallistuvaan havainnointiin liittyvät tutkimuskysymykseni liittyivät vertaisohjaajavalmennukseen ilmiönä sekä restoratiiviseen lähestymistapaan ja menetelmiin, kohdistin havaintoni nimenomaan vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan toimintaan ja ohjaustilanteisiin yleisellä tasolla. Havainnoinnin ulkopuolelle jäivät siten esimerkiksi asiat, mitä osallistujat saivat yksityiskohtaisesti, vaikka niilläkin oli toki merkitystä.

Tein havainnoistani pikamuistiinpanoja valmennuskerroilla. Pyrin kirjoittamaan havaintojani ja muistiani tukevia sanoja mahdollisimman tarkasti ja siten kuin se oli mahdollista ryhmätilanteissa. Tarkensin näitä niin sanottuja pikamuistiinpanojani vertaisohjaajavalmennuskerran taukojen aikana ja myöhemmin kotona, jolloin kirjaaminen häiritsi mahdollisimman vähän yhteistä toimintaa. (Kananen 2014, 69.)

Otin myös kuvia kaapin oviin kiinnitetyistä fläppipapereista, joita vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kirjoitti ja käytti valmennuskerroilla. Lisäksi havainnoinnin tukena toimivat ryhmän ohjaajan jakamat kirjalliset materiaalit.

Havainnointikerran jälkeen perehdyin tutkijana päivän aineistoon ja kirjoitin pikamuistiinpanot havainnointipäiväkirjan muotoon tietokoneella välittömästi vertaisohjaajavalmennuskerran jälkeen. Kirjoitin varsinaiset havainnot sellaisina kuin ne tapahtuivat, en tulkinnut niitä vielä tässä vaiheessa perusteellisesti. Pyrin kuitenkin ratkaisemaan analyttisesti, mitä osallistuvaan havainnointiin perustuva aineistoni halusi kertoa ja mitä siitä löytyi. Aineiston keruu ja analyysi tapahtuivat siis osittain samanaikaisesti.

Sen lisäksi, että kirjoitin valmennuskerroilla tapahtuneet asiat ikään kuin selostuksena tapahtumista, kirjoitin siis myös taustateoriani kannalta huomioitavia asioita. Lisäksi kirjasin huomioita itsestäni tutkijana, henkilönä ja tutkimukseen olennaisesti liittyvänä subjektina, kuten Grönfors (2015, 157) ehdottaa. Hänen mukaansa muistiinpanoja voi tehdä esimerkiksi omista tunteista, käsitellä epäonnistumisia ja niiden seurauksia ja itsensä vaikutuksesta tutkimuksen kulkuun. Samalla voin tehdä myös alustavia oivalluksia tutkittavasta ilmiöstä, vuorovaikutuksesta sekä asioiden ja ilmiöiden suhteista.

Havainnointipäiväkirja-aineistoa kertyi pääasiassa 4–5 puhtaaksi kirjoitettua sivua valmennuskertaa kohden, jolloin osallistuvaan havainnointiin perustuva aineistoni oli kokonaisuudessaan lopulta 51 sivua. Sen lisäksi aineistona toimivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan jakamat kirjalliset materiaalit sekä ottamani kuvat fläppipapereista.

Kuten olen todennut jo aikaisemmin, etnografisessa tutkimuksessa aineiston keruu, analyysi ja tulkinta tapahtuvat samanaikaisesti ja vuoropuhelussa taustateorian kanssa (Syrjäläinen 1994, 81). Sijoittaessani havaintoja taustateorian kannalta merkittäviin seikkoihin, tein ensimmäiset tulkinnat ja luokittelut. Analyysin myötä käsitykseni ja ymmärrykseni tutkimuskohteesta eli vertaisohjaajavalmennuksesta kasvoivat, ja pystyin samalla suuntaamaan havainnoinnin sellaisille osa-alueille, jotka auttaisivat ratkaisemaan tutkimuskysymykseni yhä paremmin (ks. Kananen 2010, 51).

Jo tehdessäni osallistuvaa havainnointia ja kirjoittaessani havainnointipäiväkirjaa käytin taustateorian ensinnäkin Poikelan (2010b, 237–238) kuvaamia ohjaustyyliä, joita peilasin vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan restoratiiviseen lähestymistapaan ohjauksessa ja hänen käyttämiinsä menetelmiin. Olen käsitellyt ohjaustyyliä luvussa 4.3 ja käsittelen niitä käytännön tasolla tulosten yhteydessä tarkemmin pääluvussa 8. Käytin toisena taustateorian pelkistämääni Poikelan (2010b, 240–243) mallia sovitte-
teluprosessissa tapahtuvasta oppimisen ja ohjaamisen syklistä, jota kutsun restoratiiviseksi ohjausprosessiksi, ja joka näkemykseni mukaan voidaan pelkistää prosessissa neljän vaiheen sijasta kolmeen vaiheeseen. Olen käsitellyt niitä luvussa 4.2, ja käsittelen prosessin vaiheita käytännön tasolla tulosten yhteydessä tarkemmin pääluvussa 8.

5.3 Teemahaastattelu tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmänä

Vertaisohjaajavalmennuksen osallistuvan havainnoinnin lisäksi suoritin teemahaastattelut vertaisohjaajavalmennuksen kahdeksan osallistujan kanssa. Kolme todistuksen saanutta osallistujaa jäi haastattelun ulkopuolelle eri syistä, joita ei voida eritellä tässä yhteydessä heidän henkilöllisyyttään tunnistamatta. Voidaan puhua tarkoituksenmukaisesta, harkinnanvaraisesta näytteestä, kun haastateltavien kohdejoukko on valittu näin tarkasti etukäteen tietäen, että heillä olisi kokemusta tutkittavana olevasta ilmiöstä eli vertaisohjaajavalmennuksesta (Puusa 2011a, 76).

Haastattelut suoritettiin 1.6.–27.6.2017 välisenä aikana eli noin 1–5 viikon jälkeen vertaisohjaajavalmennuksen päättymisestä. Sillä, että haastattelut pyrittiin suorittamaan pian valmennuksen jälkeen, tavoiteltiin sitä, että vertaisohjaajavalmennus olisi osallistujien tuoreessa muistissa.

Olin jakanut tiedotteen (Liite 2) haastattelusta haastateltaville vertaisohjaajavalmennuksen toiseksi viimeisellä kerralla 12.5.2017. Siinä kerrattiin tutkimuksen/opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä tulevan haastattelun keskustelunaiheet. Tiedotteen tarkoituksena oli motivoida osallistujia

haastattelutilanteeseen ja saada mahdollisimman paljon tietoa vertaisohjaajavalmennuksesta. Tarkkoja haastattelukysymyksiä ei haluttu kuitenkaan antaa etukäteen, koska ne olisivat voineet suunnata, rajata tai jopa kahlita osallistujien ajatuksia ennakkoon, ja siten vaikuttaa ei toivotulla tavalla haastattelujen sisältöön (Puusa 2011a, 76–77).

Olin päässyt tutustumaan vertaisohjaajavalmennuksessa sekä osallistujiin että valmennuksen sisältöön. Haastattelujen tavoitteena pidettiin ennen kaikkea sitä, että niiden avulla osallistujat pystyisivät itse arvioimaan vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia heidän subjektiivisesta näkökulmastaan. Haastattelu sopi myös tutkimuksen etnografiseen lähestymistapaan, kun haastatteluaineiston avulla pyrittiin täydentämään aikaisemmin hankittua tietoa tutkittavasta ilmiöstä eli vertaisohjaajavalmennuksesta. Lisäksi pystyisin suuntaamaan tiedonhankintaa tutkimuskysymysteni kannalta oleelliseen suuntaan haastattelujen avulla (Puusa 2011a, 76).

Koska minä haastattelijana ja osallistujat haastateltavina olimme entuudestaan tuttuja, pyrin luomaan haastattelutilanteesta enemmänkin keskustelun kuin haastattelun kuitenkin siten, että etukäteen valitsemani teemat/kysymykset tulisi käsiteltyä yhdessä. Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 43) mukaan yhteinen arviointitilanne ja keskustelu voitaisiin mieltää kuitenkin haastatteluksi tiettyjen kriteerien perusteella. Tilanne oli ensinnäkin ennalta suunniteltu ja olin tutkijana tutustunut tutkimuksen kohteeseen sekä teoriassa että käytännössä. Toiseksi haastattelu oli alulle panemani ja ohjaamani. Kolmanneksi jouduin motivoimaan haastateltavia ja ylläpitämään motivaatiota. Neljänneksi tunsin roolini haastattelijana, minkä haastateltavat oppivat haastattelun kuluessa. Ja viidenneksi haastateltavien oli voitava luottaa siihen, että annettuja tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 43.)

Haastatteluja pidettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelun lähtökohtana pidettiin puolestaan sitä, että haastateltavat olivat kokeneet vertaisohjaajavalmennusprosessin, josta haluttiin saada lisää tietoa. Olin tutkijana puolestani selvittänyt tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, vertaisohjaajavalmennuksesta, oleelliset tiedot etukäteen, ja pystynyt siten hahmottamaan haastattelun teemoja. Tutkimuksen taustateoria ja tutkijan esiyymmärrykseni vertaisohjaajavalmennuksesta ilmiönä antoivatkin rakennusaineet haastattelun teemarungolle. Haastattelu eteni siis etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Muutaman tarkentavan kysymyksen kohdalla voitiin puhua jopa puolistrukturoidun haastattelun piirteistä, koska halusin kysyä kysymykset samalla tavalla jokaiselta haastateltavalta. (Puusa 2011a, 82.)

Haastattelun teemat tarkentuivat vielä jakamani tiedotteen jälkeen ja niitä oli lopulta kolme (Liite 3). Ensimmäinen teema muodostui vertaisohjaajavalmennuksen osallistujan elämäntilanteen selvittämisestä, ja teeman tavoitteena oli muodostaa itselleni parempi ymmärrys haastateltavaa ja hänen ajatuksiaan kohtaan sekä orientoida meitä molempia aiheeseen.

Suurin huomioni kiinnittyi kuitenkin toiseen teemaan eli vertaisohjaajavalmennuksen vaikutusten selvittämiseen. Teeman perusteella voisin saada vastauksia myös tutkimuskysymyksiini. Teemahaastattelun puolistrukturoidut kysymykset liittyivät tähän teemaan ja vertaisohjaajavalmennuksen oikea-aikaisuuteen ja tarpeellisuuteen.

Kolmannessa teemassa keskustelimme yhdessä Työtehtäväkompassi-arvioinnista, jolle minun oli alun perin tarkoitus kiinnittää enemmän huomiota, mutta jonka merkitystä jouduin kuitenkin rajaamaan tutkimuksen kokonaislaajuuden vuoksi. Koska Työtehtäväkompassi-arviointi oli kuitenkin merkittävässä roolissa, ja sen käyttö sopi vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuuteen, sitä ei ole voitu täysin sivuuttaa.

Olin alun perin suunnitellut kerääväni tutkimusaineistoa Työtehtäväkompassi-arvioinnin avulla ja siten, että haastattelut perustuisivat siihen. Vertaisohjaajavalmennuksen kaikki 11 osallistujaa saivat tehdä Työtehtäväkompassi-arvioinnit toisella vertaisohjaajavalmennuskerralla, jolloin Hämeenlinnan kaupungin erityissosiaaliohjaaja tuli ohjeistamaan niiden teon.

Osallistajat saivat tehdä Työtehtäväkompassi-arvioinnit uudelleen vertaisohjaajavalmennusprosessin lopulla joko toiseksi viimeisellä tai viimeisellä valmennuskerralla. Olin alun perin suunnitellut tekeväni ne osallistujien kanssa vasta haastattelun yhteydessä, mutta päädyin lopulta tähän ratkaisuun, jolloin arviointitilanne olisi samanlainen kuin ensimmäiselläkin kerralla. Osallistuja sai myöhemmin haastattelutilanteessa arvioida itse muutosta Työtehtäväkompassi-arvioinnin eri osa-alueilla ja verrata sitä vertaisohjaajavalmennuksen alkupuolella tehtyyn arviointiin. Olin ottanut arvioinneista kopiot myös itselleni ja antanut alkuperäiset arviointilomakkeet osallistujille ennen haastattelua, jotta he voisivat halutessaan valmistautua haastattelutilanteeseen Työtehtäväkompassi-arvioinnin osalta.

Roineen (2016, 28) mukaan Sillanpää (2016) kuvailee Työtehtäväkompassin luomista: Työtehtäväkompassin alkuperäinen versio on kehitetty yhteistyössä Työn Paikka-hankkeen (2013–2015) ja Hämeenlinnan Seudun työvalmennussäätiö Luotsin kanssa vuonna 2015. Työtehtäväkompassi on muunnos ja kokeilu Tilannekompassista ja kuuluu osaksi kompassiperhettä eli osallisuuskompassikonaisuutta, johon kuuluvat tilanne-, toiminta-, työtehtävä- ja perhekompassit.

Kompassin idea on räätälöity kuntoutukseen ja elämäntilanteen kartoitukseen Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamasta ja julkaisemasta Työelämätkästä (Manninen 2015, 4–5). Kompassi-arvioinnilla voidaan tukea esimerkiksi sosiaalityötä, palveluohjausta ja palvelutarpeen arviointia, elämäntilanteen tai työelämätilanteen kartoitusta ja verkostoyhteistyötä eri toimijoiden välillä sekä saada tukea erilaisiin aktivointiin ja työllistymiseen liittyvissä ohjauspalveluissa. (graphinglife.io 2017).

Tässä tutkimuksessa päätettiin hyödyntää nimenomaan Työtehtäväkompassi-arviointia, koska ajateltiin, että siitä saatavaa tietoa pystyttäisiin parhaiten hyödyntämään arvioitaessa työllisyyttä tukevan kuntouttavan työtoiminnan, vertaisohjaajavalmennuksen, vaikutuksia. Työtehtäväkompassi-arvioinnin tarkoituksena oli kartoittaa henkilön työtehtävän hoitoon ja työkykyisyyteen liittyvää tilannetta hänen oman arviointinsa mukaan.

Tämän tutkimuksen yhteydessä tehtävällä Työtehtäväkompassi-arvioinnilla olikin kaksoismerkitys. Siitä saatavaa tietoa voitiin käyttää tutkimuksen aineiston ja tulosten analyysissa, mutta se hyödynsi myös vertaisohjaajavalmennukseen osallistuneen pitkäaikaistyöttömän henkilön työelämätilanteen havaitsemisessa ja arvioinnissa.

Kompassi-arvioinnit ovat hämähäkinseitin näköisiä graafisia esityksiä, joissa on kuusi eri osa-aluetta. Työtehtäväkompassin osa-alueet ovat: tavoitteet ja niiden toteuttaminen, oma ammatillinen perusta, työelämän sosiaaliset taidot, ammattitaidot ja työn laatu, oma-aloitteisuus ja vastuunotto sekä jaksaminen ja työkyky (Kuva 5).



Kuva 5. Työtehtäväkompassi-arvioinnin graafinen esitys ja arvioinnin osa-alueet

Kukin osa-alue on pisteytetty yhdestä viiteen pisteeseen, ja kuhunkin osa-alueeseen liittyy tarkentavia kysymyksiä. Numero viisi merkitsee parasta mahdollista tilannetta. Jos asiakas arvioi, että hänellä on hyvät työelämän sosiaaliset taidot, voidaan häntä pyytää selventämään tarkentavien kysymysten avulla, mitä ne hänen mielestään tarkoittavat. Kukin osa-alue sisältää 4–7 tarkentavaa kysymystä. (Kettunen 2016, graphinglife.io 2017.) Kompassia tehdään siten, että ensin henkilö arvioi omaa tilannettaan osa-

alueissa pelkän otsikon perusteella. Sen jälkeen hän arvioi osa-alueita tarkentavien kysymysten avulla, ja niistä lasketaan keskiarvot.

Kompassi tarjoaa helposti lähestyttävän ja visuaalisesti havainnollistavan tavan asiakkaalle ilmaista, miten hän näkee työelämätilanteensa juuri sillä kyseisellä hetkellä. Kompassilla pystytään tekemään näkyväksi toimijaverkostoa ja yhteistyötä, ja se antaa johtamiselle työkalun tulosseurantaan ja vaikuttavuuden arviointiin. (Kettunen 2016, graphinglife.io 2017.)

Pitkällä aikavälillä Kompassin avulla nähdään, mitkä palvelut ja minkälainen laatu toimivat, mitä puuttuu ja mitä pitää edelleen kehittää (Kettunen 2016; graphinglife.io 2017). Roineen (2016, 28) mukaan Sillanpää (2016) kertoo Työtehtäväkompassi-arviointia käytettävän tällä hetkellä arviointivälineenä muun muassa Hämeenlinnan työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa ja aikuissosiaalityössä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa.

Hirsjärvi ja Hurme (2010, 72) esittävät, että tutkijan olisi tehtävä esihaastatteluja useassa vaiheessa ennen varsinaista haastatteluajankohtaa. Olin alun perin ajatellut, että tässä tutkimuksessa esihaastatteluna voitaisiin pitää Työtehtäväkompassi-arviointeja, jotka osallistujat tekivät vertaisohjaajavalmennuksen alkupuolella. Ne eivät tietenkään toimisi kuten esihaastattelut yleensä, koska en pääsisi tutkijana itse testaamaan haastattelurunkoa ja Työtehtäväkompassi-arviointia kokonaisvaltaisesti.

Kun ymmärsin, etten saisi välttämättä vastauksia tutkimuskysymyksiini pelkästään Työtehtäväkompassi-arvioinnin avulla, päätin, että ensimmäiseksi sopimani haastattelu saisi toimia esihaastatteluna. Kyseisen haastattelun jälkeen voisin tehdä vielä tarkentavia kysymyksiä ensimmäiselle haastateltavalle ja voisin muokata haastattelurunkoa tarvittaessa, mikä ei kuitenkaan ollut tarpeen. Pystyin toteamaan haastattelurungon sekä käytännön järjestelyt toimiviksi ensimmäisen haastattelun jälkeen.

Valitsin haastattelupaikaksi saman Harakkamäen asukastuvan, jossa myös vertaisohjaajavalmennus toteutettiin, jolloin osallistujien oli mahdollisimman helppo tulla tutuksi koettuun paikkaan. Yhdellä kerralla tilan edellinen käyttäjä oli vielä tilassa tullessamme asukastuvalle. Yhdellä kerralla tilan seuraava käyttäjä tuli hyvissä ajoin asukastuvalle omaa vuoroaan valmistelemaan, mikä osittain keskeytti keskustelumme loppuvaiheen. Muuten paikka oli rauhallinen ja otollinen, jotta pystyimme yhdessä muistelemaan vertaisohjaajavalmennusta ja arvioimaan sen vaikutuksia.

Sovimme haastattelulle eri paikan vain yhden haastateltavan kohdalla, mikä ei mielestäni vaikuttanut haastattelun sisältöön. Haastatteluajankohta muuttui yhden haastateltavan kohdalla kahteen kertaan, ja hain yhden haastateltavan asukastuvalle kyytijärjestelyjen takia, mutta muuten haastattelut toteutuivat sovitusti ja suunnitellusti.

Itselläni oli tukena ennalta laadittu haastattelukysymysten teemarunko (Liite 3) haastattelutilanteessa. Teemarungon tarkoituksena oli varmistaa se, että kaikista teemoista tulisi keskusteltua. Niiden järjestys ja laajuus saattoi kuitenkin vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola & Vastamäki 2015, 29, 37.)

Kerroin haastateltaville luottamuksellisuuteen liittyvistä asioista ja tutkimuksen vaiheesta ja aikataulutavoitteista ennen varsinaiseen haastatteluun siirtymistä. Haastatteluteemat pyrittiin käymään läpi suurin piirtein samassa järjestyksessä eri haastateltavien kanssa, mutta haastattelutilanteessa haluttiin jättää silti tilaa keskustelulle ja mahdollisille uusille näkökulmille, joita en ollut tutkijana mahdollisesti osannut huomioida aikaisemmin. Haastattelun aikana oli myös mahdollista selventää kysymyksiä ja oikaista väärinkäsityksiä, mikä ei olisi ollut mahdollista esimerkiksi kyseilyssä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Lisäksi haastattelutilanteet vaihtelivat riippuen haastateltavien vastauksista sekä halusta ja tavasta kertoa asiat. Myös oma roolini vaihteli ja muodostui erilaiseksi eri haastatteluissa.

Keskustelimme yleensä aluksi ensimmäisen teeman aiheista, haastateltavan elämäntilanteesta ja hänen työttömyyshistoriastaan. Kiinnitin erityistä huomiota toiseen teemaan eli vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksiin, joten palasin niihin yleensä vielä haastattelun loppupuolella, vaikka olimme keskustelleet aiheesta jo aikaisemminkin. Siten pystyin varmistamaan mahdolliset uudet näkökulmat aiheeseen liittyen, jotka olivat mahdollisesti jalostuneet haastattelun aikana. Kävimme yhdessä läpi Työtehtäväkompassi-arvioinnit ja niiden muutokset haastattelutilanteen loppupuolella.

Haastattelut kestivät pääasiassa puolesta tunnista tuntiin. Nauhoitin haastattelut tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi. Litteroin eli kirjoitin nauhoitetun haastatteluaineiston puhtaaksi kotona heti haastattelun jälkeen. Tutkimuskysymykseni rajasivat litteroinnin tason. Kiinnitin huomiota ja kirjasin vain keskustelun asiasisällön kuitenkin niin, että litteroin sanatarkasti kaiken ääneen puhutun, mutta en kuitenkaan esimerkiksi äännähdyksiä (Kananen 2014, 102). Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi kahdeksan haastattelun osalta yhteensä noin 20 sivua.

5.4 Tutkimuskohde

Hämeenlinnan kaupungin erityissosiaaliohjaaja oli valinnut osallistujat tutkimuksen kohteena olevaan vertaisohjaajavalmennukseen yhteistyössä joko kaupungin aikuissosiaalityön tai työvoimahallinnon työntekijöiden kanssa. Yhteen vertaisohjaajavalmennukseen voidaan valita yhteensä enintään 10–12 pitkäaikaistyötöntä osallistujaa, jotka ovat jo edenneet työllisyyden polulla eteenpäin. Osallistujat oli valittu tähän kyseiseen vertaisohjaajavalmennukseen vuoden vaihteessa 2016–2017.

Vertaisohjaajavalmennuksen osallistujien kohdejoukko oli tiedonhankinnassa avainasemassa. Lähtökohtana pidettiin sitä, että kaikki osallistujat osallistuivat suorittamaani osallistuvaan havainnointiin omalta osaltaan ja heidät haastateltaisiin valmennuksen jälkeen. Samaan lopputulokseen voitaisiin päätyä myös siinä tapauksessa, että haastattelu ei onnistuisikaan kaikkien kohdalla. Osallistujilla oli mahdollisuus kieltäytyä haastattelusta. Aineistoa käsiteltiin kokonaisuutena, eikä huomiota kiinnitetty yksittäisiin henkilöihin tai haastatteluaineistoihin, eli muutaman osallistujan jääminen haastattelun ulkopuolelle ei ollut merkityksellistä. Vaikka käsittelin aineistoa kokonaisuutena, tavoitteena ei kuitenkaan ollut tehdä yleistystä, vaan paremminkin syventää käsitystäni ja ymmärtää vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta kokonaisvaltaisemmin haastattelujen jälkeen.

Kevään 2017 vertaisohjaajavalmennukseen ja siten tutkimukseni osallistuvan havainnoinnin osuuteen osallistui lopulta 11 osallistujaa, jotka saivat todistuksen. Haastattelin heistä kahdeksan.

5.5 Tutkimuksen eettiset lähtökohdat

Hämeenlinnan kaupungissa tehtäviä tutkimus- ja opinnäytetöitä koordinoidaan kaupungin kehittämispalveluissa. Koska tässä tutkimuksessa käsiteltiin asiakasprosesseja, tutkimukselle oli haettava tutkimuslupa kaupungin sähköisen asioinnin kautta. Tutkimuslupa myönnettiin 9.12.2016.

Pyrin rakentamaan luottamusta itseni, tutkimuksen ja vertaisohjaajavalmennuksen osallistujien välille siten, että toimin avoimesti ja osallistujia koko ajan tiedottaen tutkimusprosessista. Tein heille selväksi heti alusta asti, että tulisin havainnoimaan ryhmää, tulisin haastattelemaan heitä ja tekemään Työtehtäväkompassi-arvioinnit heidän kanssaan. Pyysin osallistujilta kirjalliset suostumukset (Liite 1) vertaisohjaajavalmennuksen ensimmäisellä tapaamiskerralla. Periaatteena tulee pitää sitä, että osallistujat ovat voineet antaa suostumuksensa asianmukaisen ja riittävän informaation pohjalta (Hirsjärvi & Hurme 2010, 20).

Valmennuksen lopulla tiedotin osallistujia vielä haastattelusta ja siinä käsiteltävistä teemoista (Liite 2). Kaikki vertaisohjaajavalmennuksen osallistujat osallistuivat ja antoivat luvan havainnointiin, mitä pidettiin myös oletuksena, koska se kuului kyseisen vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuuteen. Osallistujat pystyivät sen sijaan käyttämään harkintaa haastateluun ja Työtehtäväkompassi-arviointiin suostumisen kohdalla.

Tutkimuksen aineisto muodostui pääasiassa havainnointipäiväkirjastani sekä vertaisohjaajavalmennuksen haastateltujen osallistujien haastattelujen perusteella kirjoitetusta litteroidusta kirjallisesta aineistosta. Myös haastateltujen osallistujien tekemät Työtehtäväkompassi-arvioinnit toimivat tutkimuksen aineistona.

Tutkimusprosessin aikana kertynyt aineisto on ollut vain itseni luettavissa, ja se hävitetään kokonaisuudessaan tutkimusraportin valmistuttua. Vertaisohjaajavalmennuksen osallistujien Työtehtäväkompassi-arvioinnit ovat kuitenkin heidän omiaan, ja olen palauttanut ne heille ennen haastatteluja.

Olen pyrkinyt käsittelemään osallistujien mahdollisia tunnistetietoja ja alkuperäisilmaisuista tekemiäni suoria lainauksia siten, että kenenkään osallistujan tunnistaminen ei vaarantuisi. Muutaman hyvän suoran lainauksen kohdalla jouduin tarkasti pohtimaan, voisinko käyttää niitä aineiston kuvailemiseksi osallistujien henkilöllisyyttä kuitenkin paljastamatta. Olen hyödyntänyt joka tapauksessa jokaisen haastatellun osallistujan alkuperäisilmauksia aineiston luotettavuuden takaamiseksi.

6 AINEISTON ANALYYSI

6.1 Aineiston analyysin lähtökohdat

Tiedonkeruu- ja analyysivaiheet kytkeytyivät tiukasti toisiinsa tässä tutkimusprosessissa kuten yleensäkin laadullisessa tutkimuksessa (Kananen 2010, 50). Tutkimusaineisto koostui ensisijaisesti osallistuvaan havainnointiin perustuvasta havainnointipäiväkirjasta ja vertaisohjaajavalmennuksen aikana jaettavasta materiaalista. Toissijainen tutkimusaineisto koostui vertaisohjaajavalmennuksen haastateltujen osallistujien haastatteluaineistosta ja niiden perusteella kirjoitetusta litteroidusta kirjallisesta materiaalista.

Haastatteluaineistolla pyrittiin täydentämään aikaisemmin hankittua tutkimusaineistoa. Lisäksi tutkimusaineistona voitiin pitää osallistujien tekemiä Työtehtäväkompassi-arviointeja, joihin viitataan haastatteluaineiston tulosten yhteydessä. Niiden merkitystä ja tuloksia ei ole kuitenkaan voitu arvioida perusteellisesti tässä tutkimuksessa jo muutenkin runsaan tutkimusaineiston takia.

Eryteisesti osallistuvassa havainnoinnissa tiedonkeruu ja analyysi tapahtuivat etnografiselle tutkimukselle tyypillisesti samanaikaisesti, eikä vaiheita voida selvästi erottaa toisistaan (Syrjäläinen 1994, 81). Myös analyysi ja tulokset nivoutuivat tiiviiksi kokonaisuudeksi. Siksi niitä käsitellään osittain samanaikaisesti ja kokonaisuutena myös tässä tutkimusraportissa.

Osallistuvan havainnoinnin perusteella kerätyn aineiston analyysillä ja tuloksilla pystyttiin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Mitä kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennus tarkoittaa restoratiivisena ohjausprosessina? Minkälaisia havaintoja vertaisohjaajavalmennuksesta sekä restoratiivisista ohjaustilanteista voidaan tehdä? Kiinnitin huomiota erityisesti vertaisohjaajavalmennukseen prosessina ja siihen, minkälaisia restoratiivisia menetelmiä vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti. Siten tuloksena on voitu esittää kuvaus vertaisohjaajavalmennuksesta restoratiivisena ohjausprosessina sekä kuvaus erilaisista restoratiivisista ohjaustilanteista.

Vastaavasti haastatteluaineiston analyysillä ja tuloksilla pystyttiin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Miten haastatellut osallistujat kuvailevat vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia? Minkälaisena toimenpiteenä vertaisohjaajavalmennusta voidaan pitää työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta? Siten tuloksena on voitu kuvailla valmennuksen vaikutuksia eri näkökulmista sekä kuvailla vertaisohjaajavalmennusta tietynlaisena työllisyyttä edistävänä toimenpiteenä.

Alasuutarin (2011, 39–48) mukaan tutkimukseni kaltaisissa laadullisissa havainnointitutkimuksissa voidaan nähdä kaksi erillistä analyysin vaihetta,

jotka ovat havaintojen pelkistäminen ja niin sanotun arvoituksen ratkaiseminen. Tämän tapaisen jaottelun kahdeksi vaiheeksi voi kuitenkin tehdä vain analyttisesti, koska käytännössä vaiheet nivoutuvat yhteen. Edelleen havaintojen pelkistämässä voidaan erottaa kaksi eri osaa, joiden mukaan lähdin purkamaan keräämääni aineistoa, sekä havainnointipäiväkirjaani että litteroitua haastatteluaineistoa.

Tarkastelin aineistoa ensinnäkin tietystä teoreettismetodologisesta näkökulmasta, jota olen pyrkinyt avaamaan lukijalle myös tässä tutkimusraportissa. Kiinnitin huomiota siis vain siihen, mikä on tutkimuksen taustateorian ja tutkimuskysymysten kannalta olennaista. Pystyin pelkistämään olennaiset havaintoni raakahavainnoiksi. Pelkistämisen toisen vaiheen ideana on karsia havaintomäärää edelleen ja yhdistää niitä. Yhdistin siis erilliset raakahavainnot yhdeksi havainnoksi tai havaintojoukoksi etsimällä niistä yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä. (Alasuutari 2011, 40.)

Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen, jota voidaan kutsua myös tulosten tulkinnaksi. Tutkimukseni kannalta se on merkinnyt sitä, että olen voinut tehdä merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä eli vertaisohjaajavalmennuksesta tuotettujen havaintojen ja käytettävissä olevien aineistojen pohjalta. (Alasuutari 2011, 44.) Riippuen tutkimuksen luonteesta, havaintojen pelkistämällä tai arvoituksen ratkaisemisella voi olla suurempi tai pienempi osuus toiseen verrattuna. Tämän tutkimuksen etnografisesta luonteesta johtuen arvoituksen ratkaiseminen korostuu havaintojen yhdistämiseen verrattuna (mt., 49), vaikka havaintojen pelkistämällä onkin ollut suuri merkitys. Eri aineistot valottavat joka tapauksessa vertaisohjaajavalmennusta eri tavoin, monipuolisesti.

6.2 Havainnointiaineiston analyysiprosessi

Pyrin analysoimaan havainnointiaineistoa sekä tulkitsemaan ja selittämään tuloksia teoriasidonnaisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Voidaan puhua myös teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä. Analyysitavassa voidaan nähdä joka tapauksessa teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei kuitenkaan suoraan nouse teoriasta tai pohjaudu teoriaan (Eskola 2010, 182; Tuomi & Sarajarvi 2009, 96).

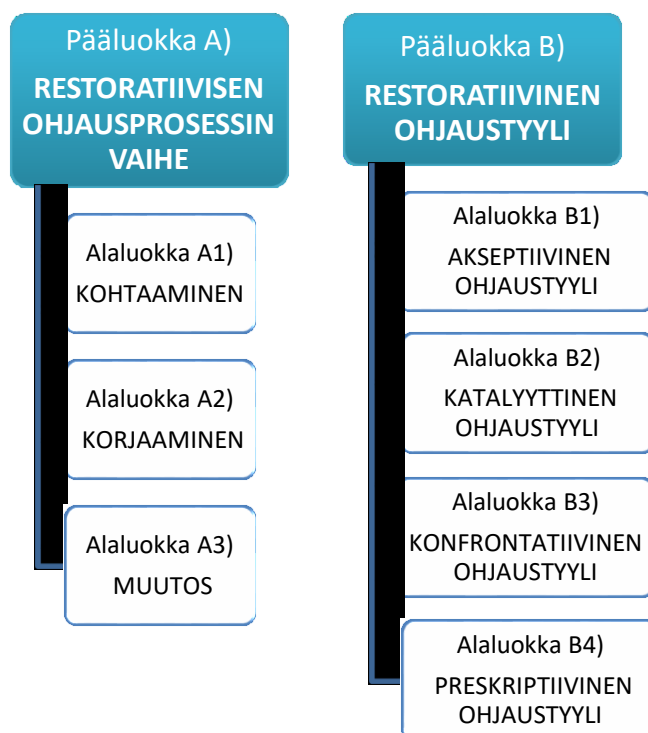
Hyödynsin kahta eri teoriaa sekä havaintoja tehdessäni että analyysiprosessissa. Käytin havainnointiaineistoni analyysin taustateorian ensinnäkin ohjaajan käyttämiä ohjaustyylejä (Cockman, Evans & Reynolds 1999, 79–121; Poikela 2010b, 237–238), jotka sopivat restoratiiviseen lähestymistapaan. Peilasin niitä vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan restoratiiviseen lähestymistapaan ohjauksessa ja hänen käyttämiinsä menetelmiin. Pystyin havaitsemaan neljä erilaista ohjaustyyliä vertaisohjaajavalmennuksen eri ohjaustilanteissa. Ohjaustyyliä ovat akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli (mt.). Kutsun niitä jatkossa restoratiivisiksi ohjaustyyleiksi. Olen käsitellyt niitä teoreettisesti luvussa 4.3.

Käytin toisena taustateorianana pelkistämääni Poikelan (2010b, 240–243) mallia sovitteluprosessissa tapahtuvasta oppimisen ja ohjaamisen syklistä. Poikelan malli ei sovi sellaisenaan vertaisohjaajavalmennuksen kaltaisen restoratiivisen ohjausprosessin malliksi, mutta se voi toimia sen lähtökohdanna. Näkemykseni mukaan restoratiivinen ohjaus voidaan pelkistää prosessissa neljän vaiheen sijasta kolmeen vaiheeseen, jotka ovat: 1) kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen, 2) korjaaminen eli ymmärryksen syventäminen ja 3) muutos eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen. Olen käsitellyt niitä teoreettisesti luvussa 4.2. Tarkastellessani vertaisohjaajavalmennuksen aikana tapahtuvaa prosessia ja käytettyjä menetelmiä, olen voinut sijoittaa ne edellä mainittuihin restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin.

Tutkimuksen havainnointiaineiston kaksi taustateoriaa menevät toistensa kanssa osittain limittäin, mitä selvennän myöhemmin. Restoratiivisen ohjausprosessin taustateorioissa on tärkeintä se, että ne konkretisoivat ja tekevät näkyväksi restoratiivisen lähestymistavan ja käytetyt menetelmät ohjauksessa ja vertaisohjaajavalmennuksessa.

Havainnointipäiväkirjani toimi tutkimusaineistonani. Tutustuin kirjoittamaani tutkimusaineistoon ja luin sen läpi useaan kertaan. Samalla varmistin jo kirjoittamisvaiheessa tehdyt havaintoni ja alustavat luokittelut. Pysin tiivistämään ja pelkistämään aineistohavainnot niin sanotuiksi raakahavainnoiksi, jotta aineistosta tulisi hallittavampi. Ryhmittelin raakahavainnot havaintojen luokiksi etsimällä niistä yhteisiä ja taustateoriani sekä tutkimuskysymysteni kannalta oleellisia piirteitä tai nimittäjiä.

Aineiston pelkistäminen tapahtui käytännössä siten, että pelkistin havainnointipäiväkirjaani kirjoittamani havainnot raakahavainnoksi eli yhdeksi sanaksi tai lauseeksi, jonka sijoitin kahteen taustateoriani mukaiseen pääluokkaan: A) restoratiivisen ohjausprosessin vaiheeseen ja B) restoratiiviseen ohjaustyyliin. Olin jakanut pääluokat edelleen alaluokkiin, joihin pystyin sijoittamaan havaintoni paremmin. Pääluokassa A) restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa alaluokkia olivat 1) kohtaaminen, 2) korjaaminen ja 3) muutos. Pääluokassa B) restoratiivisessa ohjaustyyliä alaluokkia olivat 1) akseptiivinen, 2) katalyyttinen, 3) konfrontatiivinen ja 4) preskriptiivinen ohjaustyyli. Selvennän luokkien syntymistä Kuvassa 6.



Kuva 6. Havainnointiaineiston pääluokat ja alaluokat

Puusan (2011b, 117) mukaan sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää tutkimusaineisto aluksi tiiviimpään ja selkeämpään muotoon kadotta-matta kuitenkin sen sisällä olevaa informaatiota. Sen sijaan voidaan aja-tella, että pelkistäminen jopa lisää informaatioarvoa. Esittelen Taulukossa 1 yksinkertaisen esimerkin havainnointiaineiston pelkistämisestä. Analy-soin siis jokaisen raakahavainnon kohdalla, mitä restoratiivista ohjaustyyliä siinä toteutettiin ja missä restoratiivisen ohjausprosessin vaiheessa se ta-pahtui. Analyysiprosessia kuvaillaan pidemmän esimerkin avulla liitteessä 4.

Taulukko 1. Esimerkki havainnointiaineiston pelkistämisestä

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen	Raakahavainto	PÄÄLUOKKA A) Restoratiivisen ohjausprosessin vaihe	PÄÄLUOKKA B) Restoratiivinen ohjaustyyli
Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan sanoo osallistujalle: ”Kiitos kun sanoit, olemme kaikki erilaisia oppijoita, jokaisella eri tapa”.	Kiittää osallistujaa	A1) Kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen	B1) Akseptiivinen ohjaustyyli

Olisin voinut analysoida aineistoa kahden erillisen taustateorian mukaan. Huomattuani, että pystyin sijoittamaan kaikki raakahavainnot molempien pääluokkien alaluokkiin, pystyin lopulta muodostamaan taulukon, jossa pääluokat yhdistyivät.

Taulukossa 2 havainnollistetaan se, mitä yhdistäminen tarkoitti käytännössä. Esimerkiksi kun vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti *akseptiivista ohjaustyyliä* restoratiivisen ohjausprosessin ensimmäisessä *kohtaamisen* vaiheessa, havainnot pystyttiin sijoittamaan näin muodostuneeseen uuteen luokkaan: AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET (Kuva 7). Näin rakentuneita erilaisia ohjaustilanteita muodostui yhteensä 12 kuten Taulukosta 2 pystytään havaitsemaan.

**Restoratiivinen ohjaustyyli + restoratiivisen ohjausprosessin vaihe
= RESTORATIIVINEN OHJAUSTILANNE**

Esimerkki: Akseptiivinen ohjaustyyli + ohjausprosessin kohtaamisen vaihe
= AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET

Kuva 7. Restoratiivisten ohjaustilanteiden muodostuminen

Taulukko 2 ja 12 erilaista restoratiivista ohjaustilannetta muodostivat lopulta havainnointiaineistoni analyysirungon, jota hyödynsin kuvaillessani vertaisohjaajavalmennusta restoratiivisena ohjausprosessina. Taulukko 2 toimi myös niin sanotun arvoituksen ratkaisijana eli havainnointiaineistoni tuloksena, mikä sinällään kuvastaa hyvin tämän tutkimuksen etnografista luonnetta. Liitteen 5 taulukkoon on lisätty esimerkkejä eri ohjaustilanteista ja kuvailtu keinoja ohjaustilanteille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuvailen restoratiivisia ohjaustilanteita omana kokonaisuutenaan pääluvussa 8.

Taulukko 2. Vertaisohjaajavalmennuksessa havaitut 12 erilaista restoratiivista ohjaustilannetta

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
OHJAUSTYYLIT	KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
Akseptiivinen (hyväksyvä) ohjaustyyli	AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	AKSEPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	AKSEPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Katalyyttinen (kartoittava/ oivaltava) ohjaustyyli	KATALYTTISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KATALYTTISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KATALYTTISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Konfrontatiivinen (ristiriitoja osoittava) ohjaustyyli	KONFRONTATIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KONFRONTATIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KONFRONTATIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Preskriptiivinen (ohjeita antava) ohjaustyyli	PRESKRIPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	PRESKRIPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	PRESKRIPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

6.3 Haastatteluaineiston analyysiprosessi

Kuten tein havainnointiaineistoni analyysin ja tulosten esittelyn kohdalla, en aio täysin erottaa niitä toisistaan tässäkin tutkimusprosessin vaiheessa, kun pyrin kuvailemaan haastatteluaineistoni analyysiprosessia ja esittelemään tulkintojani siitä. Haastatteluaineiston kerääminen, analyysi ja tulkinta ovat tapahtuneet kuitenkin perinteisemmän tutkimusprosessin tapaan vaiheittain eikä samanaikaisesti kuten etnografisessa tutkimuksessa yleensä ja havainnointiaineistoni kohdalla tapahtui. Toisaalta haastatteluaineistoni toimi niin sanottuna toissijaisena aineistona, jolla haluttiin täydentää ensisijaista havainnointiaineistoa ja siitä saatua tutkimustietoa kuten etnografisessa tutkimuksessa voidaan usein tehdä.

Haastatteluaineiston litteroitu kirjallinen materiaali toimi tutkimusaineistonani. Tutustuin litteroimaani haastatteluaineistoon hahmottaakseni asiakokonaisuuksia ja yhtäläisyyksiä, selvittääkseni samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Luin aineiston läpi useaan kertaan jo tässä vaiheessa ja varmistin samalla, että pystyin hyödyntämään koko aineiston.

Pyrin analysoimaan haastatteluaineistoa sekä tulkitsemaan ja selittämään tuloksia pääasiassa teoriasidonnaisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Analyysitavassa voidaan nähdä teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei kuitenkaan suoraan nouse teoriasta tai pohjautu teoriaan (Escola 2010, 182; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96).

Haastatteluaineiston analyysissä oli nähtävissä myös aineistolähtöisen sisällönanalyysin piirteitä, koska teoriasidonnaisuus ei ollut nähtävissä yhtä paljon kuin havainnointiaineiston analyysiprosessissa. Tutkimuskysymykseksi ohjasivatkin eniten aineiston luokittelua, analysointia ja tulkintaa, jotka olin aloittanut jo haastatteluja tehdessäni. Koska haastatteluaineisto toimi toissijaisena aineistona, oli selvää, että myös aikaisempi tieto vertaisohjaajavalmennuksesta ohjasi haastatteluaineiston luokittelua jonkin verran.

Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä analyysiyksiköt valitaankin aineistosta, mutta aikaisempi tieto tutkittavana olevasta kohteesta ja teoriatieto ohjaavat analyysia. Aineistolähtöisyys ja valmiit teoriat tai mallit vaihtelevat, ja ne pyritään yhdistämään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Haastatteluaineiston analyysiprosessi etenikin aluksi aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppuvaiheessa ja tulkinnassa hyödynnettiin aikaisemmin valittua teoriatietoa.

Olin käyttänyt jo haastatteluvaiheessa taustateorian Ahon (2008, 48–49) teoriaa työllisyyttä edistävien toimenpiteiden yksilötason työllisyysvaikutavuudesta. Hänen teoriansa mukaan voidaan arvioida toimenpiteiden oikea-aikaisuutta ja tarpeellisuutta työllistymiseen nähden. Voidaan arvioida, onko toimenpide eli tässä tapauksessa vertaisohjaajavalmennus ollut osuva, tarpeeton vai riittämätön toimenpide työllisyysvaikutavuuden näkökulmasta. Olen käsitellyt Ahon teoriaa luvussa 3.2. En käyttänyt Ahon teoriaa kuitenkaan tehdessäni teoriasidonnaista sisällönanalyysia, vaan käytin sitä lähinnä analysoidessani haastatteluaineiston tuloksia ja arvioidessani vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia.

Puusan (2011b, 117) mukaan sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää tutkimusaineisto aluksi tiiviimpään ja selkeämpään muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisällä olevaa informaatiota. Sen sijaan voidaan ajatella, että pelkistäminen jopa lisää informaatioarvoa kuten pyrin esittelemään Taulukon 3 esimerkin avulla, jossa kuvailen haastatteluaineiston pelkistämistä.

Pyrin tiivistämään ja pelkistämään aineistohavainnot niin sanotuiksi raakahavainnoiksi, jotta aineistosta tulisi hallittavampi kuten tein havainnointiaineistonikin kohdalla. Muodostin litteroidun haastatteluaineiston alkupepärisilmauksista mahdollisimman lyhyitä ja selkeitä lauseita tai ilmauksia, jossa korostui aina haastatellun osallistujan pääajatus. Ryhmittelin nämä raakahavainnot alaluokiksi etsimällä niistä yhteisiä sekä tutkimuskysymykseksi kannalta oleellisia piirteitä tai nimittäjiä.

Taulukko 3. Esimerkki haastatteluaineiston pelkistämisestä

Alkuperäisilmaus litteroidussa haastatteluaineistossa	Raakahavainto	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA
”Vois sanoa siis vaikka on lainausmerkeissä vain kuntouttavan valmennus tai kurssi, on mun mielestä yks parhaampia ku vertaa muihinkin kursseihin, ku täski oli käytännön juttuja tosi paljon ja ne tuli tosi selkeesti ja joka kerta tuli esimerkkejä, käytännön harjoituksia ja missä tilanteessa voi mitäki käyttää.”	Kuntouttavan kurssi	Kenelle tarkoitettu	Vertaisohjaaja-valmennuksen lähtökohdat
	Käytännön harjoituksia	Sisällön kuvaus	Vertaisohjaaja-valmennuksen lähtökohdat
	Esimerkit harjoitusten käytäntöön viemisestä	Hyödynnettävyys	Vertaisohjaaja-valmennuksen vaikutukset

Analysoin siis jokaisen raakahavainnon kohdalla, mihin alaluokkaan se voisi kuulua. Alaluokkia alkoi muodostua pikkuhiljaa ja niitä muodostui lopulta neljä. Aloin yhdistää niitä isompiin kokonaisuuksiin ja pystyin muodostamaan lopulta kaksi pääluokkaa: 1) Vertaisohjaaja-valmennuksen lähtökohdat ja 2) Vertaisohjaaja-valmennuksen vaikutukset. Selvennän pää- ja alaluokkien syntymistä Kuvassa 8.



Kuva 8. Haastatteluaineiston pääluokat ja alaluokat

Näin muodostuneiden pää- ja alaluokkien avulla pystyin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiini ja kuvailemaan vertaisohjaaja-valmennusprosessia yhä kattavammin. Lisäksi pystyin arvioimaan valmennuksen vaikutuksia.

Haastatteluaineiston analyysin perusteella ensimmäiseksi pääluokaksi muodostui siis *vertaisohjaajavalmennuksen lähtökohdat*, joita kuvailen seuraavassa pääluvussa. Sen lisäksi, että kuvailen seuraavassa haastateltujen osallistujien näkemyksiä ja havaintoja vertaisohjaajavalmennuksesta, lisään kuvaukseen aikaisemmin hankkimaani tietoa siitä, jotta vertaisohjaajavalmennus näyttäytyisi lukijalle kokonaisuutena. Tässä yhteydessä käyn läpi myös vertaisohjaajavalmennuksen virallisia tavoitteita ja haastateltujen osallistujien näkemyksiä vertaisohjaajavalmennuksen sisällöstä ja siitä, kuka valmennuksesta voisi hyötyä.

Haastatteluaineiston analyysin perusteella toiseksi pääluokaksi muodostui *vertaisohjaajavalmennuksen vaikutukset*. Pohjolan (2012, 10–11) mukaan sosiaalityön vaikutusten tai vaikuttavuuden arvioinnin yhteydessä voidaan puhua myös termeistä kuten tarpeisiin vastaaminen, hyödyllisyys, toimivuus, muutos tai tyytyväisyys. Alaluokkia muodostaessani halusin erottaa toisistaan vertaisohjaajavalmennuksen henkilökohtaiset merkitykset osallistujille ja vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyyden, vaikka molemmista voitaisiin käyttää termiä vaikutus. Arvioin vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia pääluvussa 9.

Poimin litteroidusta haastatteluaineistostani alkuperäisilmauksia lisätäkseen tutkimuksen luotettavuutta ja havainnollistaakseni haastateltujen osallistujien kokemuksia ja havaintoja vertaisohjaajavalmennuksesta. Olin numeroinut haastatellut osallistajat satunnaiseen järjestykseen, mitä hyödynsin alkuperäisilmausten kohdalla. Numerointi varmistti jokaisen haastatellun osallistujan alkuperäisilmausten käytön. Olen käsitellyt kahdeksan haastatellun osallistujan antamia merkityksiä vertaisohjaajavalmennuksesta kuitenkin kokonaisuutena, en yksittäisinä tapauksina.

7 VERTAISOHJAAJAVALMENNUSPROSESSIN LÄHTÖKOHTIA

7.1 Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteet ja sisältö

Kunnalla on velvollisuus järjestää kuntouttavaa työtoimintaa pitkäaikais-työttömille ja työmarkkinatukea saaville henkilöille, ja sen tarkoituksena on parantaa heidän elämänhallintaansa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle. Hämeenlinnan kaupunki järjestää kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintoja OVAT-ryhminä, johon myös vertaisohjaajavalmennus kuuluu. OVAT tulee sanoista osallistu, voimaannu, aktivoitu ja toimi. Ryhmät tarjoavat osallistujille maksutonta toiminnallista tekemistä, työelämässä ja arjessa tarvittavien taitojen kohentamista sekä huomion kiinnittämistä henkilön omaan hyvinvointiin. (Hämeenlinnan kaupunki n.d.)

Sara-ahon (2016) mukaan vertaisohjaajavalmennuksen päätavoitteena on antaa osallistujille edellytykset toimia vertaisohjaajina esimerkiksi lähiökeskuksissa, aluetuvilla tai Kumppanuustalolla. Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteiden mukaisesti valmennuksessa mallinnetaan vertaisohjaajana toimimista, ja ohjausmenetelmät ovat suoraan käytettävissä ja sovellettavissa vertaisohjaukseen (Sara-aho 2016). Ohjaaja otti asian esille monissa yhteyksissä vertaisohjaajavalmennuksen aikana, ja havaintojeni perusteella osallistujat myös pohtivat monesti harjoitusten hyödyntämistä omassa työssään. Näitä olivat muun muassa toiminnalliset harjoitukset, keskustelut, parin kanssa tehtävät harjoitukset, tietoisikut, vuorovaikutus-harjoitukset, vertaisarviointi- ja palaute, päiväkirja, materiaalipankki ja vertaisohjaajien sosiaalisen median ryhmä. Havaintojeni perusteella ryhmän osallistujat saivat vaikuttaa käytettäviin menetelmiin ja keskusteluihin erittäin paljon. Toiminta tukeutui yhteistoiminnallisuuteen, yhdessä ajattelemiseen ja tekemiseen (Sara-aho 2016).

Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteisiin pyrittiin nimenomaan restoratiivisen lähestymistavan ja menetelmien avulla, myönteisen kokemuksen kautta ryhmään kuulumisesta ja siinä toimimisesta, turvallisuuden, kuuluksi tulemisen, vertaisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksen kautta. Tavoitteena oli vahvistaa osallistujien ohjaus- ja vuorovaikutustaitoja ja tätä kautta edistää henkilön koulutus- ja työllisyyspolkua esimerkiksi erilaisiin ohjauksen alan opintoihin tai työtehtäviin. Valmennus vahvistaisi osallistujien omaa elämänhallintaa ja itsetuntemusta sekä kykyä selviytyä arkipäivän toiminnoista ja erilaisista vuorovaikutustilanteista, esimerkiksi ristiriitatilanteista. Valmennus antaisi osallistujille välineitä omien vahvuuksien ja voimavarojen löytämiseen ja vahvistamiseen. (Sara-aho 2016.) Valmennuksen tavoitteista keskusteltiin valmennuskerroilla useasti.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo ryhmän tarkoituksesta ja tavoitteista. Harjoitellaan mm. omaa itsetuntemusta ja vuorovaikutustaitoja ja sitä, miten olla vuorovaikutuksessa ohjaajan tehtävässä. Harjoitellaan myös työtapoja

ja menetelmiä ohjaamiseen, nyt jo harjoiteltu mm. puhepiiriä, paripiiriä ja fiilismittaria (tunnetaitoja). Lisäksi tullaan harjoittelemaan konfliktitilanteita, ja sitä, miten toimia sovittelevasti eri tilanteissa, kunnioittavasti ja rakentavasti, esim. palautteenanto tilanteessa.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 2. kerran jälkeen

Ohjaajan mukaan vertaisohjaajavalmennus ei ole pätevyttämiskoulutus, vaan antaa valmiuksia ohjaajan tehtäviin, esim. Kumppanuustalolle, Luotsille, lähiökeskuksiin, vanhusten ja lasten kanssa toimimiseen. Saatte todistuksen. Tavoitteena olisi, että voisi joskus opinnollistaa eli saada hyväksiluettua opinnoissa.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 5. kerran jälkeen

Vertaisohjaajavalmennuksen lisäksi sana restoratiivisuus oli valmennuskerroilla esillä monta kertaa. Sen merkitystä oli syytä kerrata useaan otteeseen.

Vertaisohjaajavalmennuksen työtavat ovat olleet restoratiivisia. Tarkoittaa sitä, että jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi, jokaisella on arvokas ja ainutlaatuinen oma näkökulma, jonka voi tuoda yhteiseen keskusteluun. Restoratiivisuus on ollut punainen lanka valmennuksessa. On ollut teidän tarpeista lähtevää.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 11. kerran jälkeen

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja toteaa, että restoratiivinen sanalle ei ole yksiselitteistä suomenkieleistä vastinetta. Tarkoittaa esim. arvostavaa tapaa olla vuorovaikutuksessa.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 4. kerran jälkeen

Restoratiivisuus on kunnioittavaa ja arvostavaa kohtaamista. Kaikki lähtee siitä, miten itse kohtaat muut.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen

Restoratiivisesta näkökulmasta ajatellen on tärkeää kysyä toiselta, mitä tarkoittit...mieluummin kuin, että tarkoittiko eli kannattaa kysyä epäsuoria kysymyksiä.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Haastattelujen perusteella suurin osa vertaisohjaajavalmennuksen haastelluista osallistujista eivät täysin tienneet, mihin he olivat tulleet, kun ensimmäinen valmennuskerta alkoi. Myös aikaisemmin suorittamani osallistuva havainnointi tuki tätä huomiota. Muutamalle vertaisohjaajavalmennuksen tarkoitus oli epäselvä vielä vertaisohjaajavalmennuksen päätyttyä.

Hirveen moni kysy, että mitä sä siitä saat ja mihin sä voit sit mennä, niin se oli aina mulle vaikee selittää, että en mä siitä saa mitään tutkintoa.

Haastateltu osallistuja nro 8

Mä en tienny yhtään, mihkä mä oon tulossa... ...oli ihan mysteeri, mistä oli kyse, mä luulin, että valmennuksella olis ollut joku tavote, joku konkreettinen, aluksi olin ihan hukassa, että mihin meitä ollaan ohjaamassa, sitte mä hokasin, ettei se välttämättä johda mihinkään, vaan oppii itte kaikkee uutta...
Haastateltu osallistuja nro 1

Missään vaiheessa ei ainakaan mulle ei ollu kukaan sanonu tai siitähän tuli täälläki vielä juttua, että mitä varten tää on tää koko homma ja mitä varten nää ryhmät on olemassa. Siihen semmosta selkeyttä. Osasin kyllä aavistaa, että mistä suurin piirtein on kysymys...
Haastateltu osallistuja nro 3

Muutamit haastatelluista osallistujista ehdottivat jopa markkinointiin panostamista, jotta tieto vertaisohjaajavalmennuksesta saavuttaisi paremmin asiasta mahdollisesti kiinnostuneita henkilöitä. Moni oli valmis suosittelemaan valmennusta myös muille.

...mainostakaa enempi tätä. Mä en tienny OVAT ryhmistä ylipäinkään yhtään mitään enne tätä. Sit selvis, et okei tämmösiäki on tarjolla.
Haastateltu osallistuja nro 1

...tällasii koulutuksii pitäis järjestää enemmän ja olis hyvä, että tiedotettais niinku laajemmin.
Haastateltu osallistuja nro 7

Vaikka haastatellut osallistujat pitivät vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteita epäselvinä, he kaikki olivat tyytyväisiä vertaisohjaajavalmennukseen kokonaisuutena ja sen sisältöön. Osa haastatelluista osallistujista piti valmennusta nimenomaan koulutuksena, jossa sai uutta ja mielenkiintoista tietoa. Toisaalta kiiteltiin hyvää porukkaa, hyvää ruokaa, rentoa ja hyväksyvää ilmapiiriä sekä käytyjä keskusteluja. Kaikki haastatellut osallistujat osasivat kuvailla myös vertaisohjaajavalmennuksen merkitystä itselleen, mitä käsittelen yksityiskohtaisemmin myöhemmin.

Kaikin puolin onnistunut kokonaisuus, en ehkä oikeestaan muuttais mitään. Joku toinen sanonu, että tosi kiva tulla tänne aina. Se piti kyllä paikkansa. Ja ruoat oli hyviä.
Haastateltu osallistuja nro 1

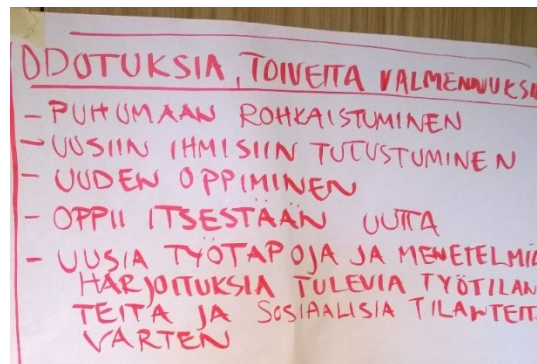
Vertaisohjaajavalmennus eteni hitaasti, mutta kun tutustumisvaihe oli ohi-tettu, päästiin vauhtiin. Muutamit haastatellut osallistujat toivat esille myös sen, että he olisivat voineet jatkaa ryhmässä kauemminkin.

Sanotaan, et jos ois kestäny esimerkiks kesän ja talven jälkeen vielä puoli vuotta, olisin jatkanu. Siihen olis lisätty se tekemisen meininki, ja oltais saatu se homma eteenpäin menemään.

Haastateltu osallistuja nro 4

Vertaisohjaajavalmennus oli monelle haastatellulle osallistujalle viikon kohohta, ja he tulivat vertaisohjaajavalmennukseen mielellään. He kuvailivat valmennuksen sisältöä positiivisin ilmauksin. Vertaisohjaajavalmennus merkitsi osallistujalle käytännössä sitä, että hän osallistui kerran viikossa noin neljä tuntia kerrallaan ryhmämuotoiseen toimintaan neljän kuukauden ajan. Valmennuksessa hän sai ilmaisen ruoan tai välipalan. Osallistumispäivältä hän sai yhdeksän euron suuruisen kulukorvauksen, ja kuntouttavan työtoiminnan päätöksellä hänellä voi olla mahdollisuus ilmaiseen bussikorttiin.

Pystyin havaitsemaan haastatteluaineistosta samoja elementtejä, joita vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteissa luetellaan. Toisaalta myös osallistujien odotukset ja toiveet, jotka he olivat yhdessä määritelleet valmennuksen alkupuolella (Kuva 9), olivat hyvin yhteneväiset haastateltujen osallistujien kuvauksiin valmennuksen lopullisesta sisällöstä.



Kuva 9. Odotuksia ja toiveita valmennukselle (Vertaisohjaajavalmennus 2017.)

Haastattelujen perusteella vertaisohjaajavalmennus sisälsi muun muassa käytännön työkaluja, erilaisia oppimismalleja, eri tekniikoita, yhdessä olemista, keskusteluja, teoriaa, erilaista mukavaa tekemistä, kaverisuhteita sekä mielenkiintoisia ja uusia aiheita. Lisäksi vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja sai osakseen kiitosta. Vertaisohjaajavalmennuksessa oli myös hyvä ilmapiiri ja keskusteleva porukka. Mutta jos ei halunnut puhua tai osallistua, ei ollut pakko.

Hyvin osu maaleihin ryhmän puolesta... saatiin juurikin niitä asioita, mitä silloin ensimmäisellä kerralla käytiin läpi, että

minkäläinen sen ilmapiirin pitää olla ja näin päin pois, ja sitä se kyllä oli ihan viimiseen asti.

Haastateltu osallistuja nro 3

...että oli hauskaa ja kevyttä, ei ollu sellasta, että tuntuu, että on pakko tehdä mitään... ...saa osallistua, jos tuntuu siltä, saa mennä sivuun, jos tuntuu, että on liian vaikeeta.

Haastateltu osallistuja nro 2

...käytännön juttuja tosi paljon ja ne tuli tosi selkeesti ja joka kerta tuli esimerkkejä, käytännön harjoituksia ja missä tilanteissa voi mitäki käyttää.

Haastateltu osallistuja nro 1

7.2 Kenelle vertaisohjaajavalmennus on tarkoitettu

Lähes jokaisen vertaisohjaajavalmennuksen haastatellun osallistujan kohdalla vertaisohjaajavalmennusta oli suositeltu heille, ja ilmoittautumisen oli tehnyt osallistujan puolesta pääasiassa joku muu. Esimerkiksi työvalmentaja tai senhetkisen kuntouttavan työtoiminnan tai työkokeiluajan ohjaaja olivat saattaneet ehdottaa heille vertaisohjaajavalmennukseen osallistumista. Huomioitavaa oli myös se, että osa haastatelluista osallistujista vaikutti saaneen tiedon valmennuksesta vasta hetkeä ennen sen alkamista, ja esimerkiksi haastatelluista osallistujista kaksi tuli mukaan vasta toisesta kerrasta eteenpäin.

Juttelin yhden työvalmentajan kanssa ja se vaan mainitsi tästä näin, että juuri nyt tällä hetkellä on menossa valmennus...

Haastateltu osallistuja nro 2

Toinen meidän ohjaajist... ...ja sit se vaan sano, et toi sopis sulle, ja kuulosti vaan hyvältä.

Haastateltu osallistuja nro 6

Mäkä en välttämättä olis päätyne tohon koulutukseen, ellei se mun ohjaaja olis yhtäkkiä vaan muistanu, et ai niin mähän sain semmosen sähköpostin, mis kerrottiin tällasest jutusta.

Haastateltu osallistuja nro 7

Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan OVAT-ryhmiä tarkastellessa huomio kiinnittyy siihen, että vertaisohjaajavalmennukseen on erillinen valinta eli siihen ei voi ilmoittautua kuka tahansa. Lähes kaikki osallistujat olivatkin mukana myös jossakin muussa työllisyyttä edistävässä toiminnassa tai olivat muuten jo edenneet työllisyyden polulla, mikä tarkoittaa sitä, että he olivat osallistuneet aikaisemminkin työllisyyttä edistävään palveluihin kuten kuntouttavaan työtoimintaan.

...olin työkokeilussa... ...ja olin ettimässä tavallaan seuraavaa askelta, että mitä mä teen sen jälkeen.

Haastateltu osallistuja nro 7

Kaikkia haastateltuja osallistujia yhdisti se, että he kokivat ammattitaitonsa heikoksi koulutuksen puutteen vuoksi. Muutamalla haastatellulla osallistujalla oli kyllä koulutuksen tuomaa ammattiosaamista, mutta siitä ei koettu olevan hyötyä terveydentilan heikentymisen tai alan vaihdon vuoksi. Monella oli jäänyt aikoinaan myös ammattikoulutus kesken, mikä on vaikuttanut luonnollisesti siihen, että työttömyys on jatkunut.

...pitäisi saada ammatti, että saa helpommin töitä tai on todistusta, mitä näyttää.

Haastateltu osallistuja nro 8

Kaikki haastatellut osallistujat olivat siis pitkäaikaistyöttömiä. Heidän työttömyytensä olivat kestäneet muutamasta vuodesta kymmeneenkin vuoteen riippuen vähän siitä, miten työttömyyttä määritellään. Osa oli tehnyt esimerkiksi pätkätöitä jossain vaiheessa ollen kuitenkin työttömänä työnhakijana työvoimatoimiston listoilla.

Muutamit haastatelluista osallistujista arvioivat vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ja sitä, kenelle se on tarkoitettu ja kuka siitä voisi hyötyä. Heidän mukaansa valmennus on tarkoitettu ennen kaikkea pitkäaikaisyöttömille, joilla on vaikeuksia esimerkiksi arjen hallinnassa. He kokivat opit ohjaamisesta hyödyllisinä. Osa haastatelluista osallistujista osasi arvioida menetelmien hyödynnettävyyttä omassa senhetkisessä työssään ja henkilökohtaisessa elämässään. Kuusi haastateltua osallistujaa oli ollut tai oli kyseisellä hetkelläkin toiminnassa, jossa he ovat päässeet ohjaustehtäviin.

...varsinkin pitkäaikaistyöttömälle hyvä, jos vaan niinko rohkenee lähtee tekee jotain sellasta, joka vois vähän jeesata ittee... ...semmoselle, joka ollu pitkään työttömänä, saattanu olla sellasta epäaktiivisuutta muutenkin sosiaalisessa elämässä.

Haastateltu osallistuja nro 2

On hyvä semmosille ihmisille, jotka on koton ja joilla on ehkä taloudellisia ongelmia, on päässy ehkä ote luistamaan, on ehkä jotain taloudellisia ongelmia tai alkoholin kanssa ongelmia, mut sit kuitenkin löytyy halua ja intoo niinku korjata sitä elämäänsä...

Haastateltu osallistuja nro 3

Vaikka vertaisohjaajavalmennus oli virallisesti kuntouttavan työtoiminnan OVAT-ryhmä, kaikille osallistujille vertaisohjaajavalmennus ei toiminut

kuitenkaan kuntouttavana työtoimintana. Osa oli mukana muuten; he olivat mukana pitkäaikaistyöttöminä tai esimerkiksi työkokeilussa, mikä herätti kummastusta myös heidän itsensä kohdalla.

Käytäntöä, jossa muutkin pitkäaikaistyöttömät kuin kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat voivat osallistua vertaisohjaajavalmennukseen on perusteltu ilmeisesti sillä, että tällöin esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt saavat kokemuksen jo työllisyyden polulla pidemmälle edenneistä osallistujista ja saavat vahvistusta siitä, että ehkäpä hekin voivat edetä kuten joku muukin. Joka tapauksessa erillisellä valintaprosessilla ja vertaisohjaajavalmennuksella pyritään vastaamaan oikea-aikaisesti ja oikein valittujen pitkäaikaistyöttömien henkilöiden senhetkisiin tarpeisiin, jotta he voisivat edistyä työllisyydenpolulla paremmin.

Haastattelujen perusteella lähes kaikkien haastateltujen osallistujien tavoitteena oli edetä nimenomaan työllisyyden polulla. Muutama toivoi pääsevänsä seuraavaksi oppisopimuspaikkaan tai opiskelemaan ja muutama toivoi pääsevänsä työkokeiluun. Vain kolmen haastatellun osallistujan mukaan he pitivät todennäköisenä sitä, että he jatkaisivat nykyisessä kuntouttavassa työtoiminnassa, jossa he olivat olleet samaan aikaan vertaisohjaajavalmennuksen kanssa tai tulisivat osallistumaan muuhun kuntouttavan työtoiminnan ryhmään syksyllä 2017.

Kyl mä varmaan työkokeiluun, koska se on haastavempi, kun mä oon ollu niin pal kuntouttavissa.

Haastateltu osallistuja nro 2

Haastateltujen osallistujien tavoitteet työllisyyden polulla etenemisestä eivät olleet muuttuneet vertaisohjaajavalmennuksen aikana. Osalle heistä vertaisohjaajavalmennus merkitsi kuitenkin sitä, että he olivat saaneet vahvistusta omille ajatuksilleen siitä, mihin suuntaan heidän kannattaisi elämässä seuraavaksi edetä.

Edelleenkin on sama tavoite, joko löytää kokoaikainen työpaikka tai sitten koulutus...

Haastateltu osallistuja nro 3

Kahden haastatellun osallistujan kohdalla selvisi jo toukokuussa 2017 eli vertaisohjaajavalmennuksen lopulla, että he pääsisivät opiskelemaan syksyllä. Yksi osallistuja oli hakenut oppisopimuspaikkaa. Muuten haastateltujen osallistujien elämäntilanteet eivät olleet muuttuneet juurikaan siitä, kun vertaisohjaajavalmennus alkoi tammikuussa 2017. Oli kuitenkin havaittavissa, että kaikki suuntasivat ajatuksensa tulevaisuuteen ja siihen, mitä he haluaisivat tehdä seuraavaksi.

7.3 Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuus

Vertaisohjaajavalmennus koostui virallisesti yhteensä 16 kerrasta, joista vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja vastasi 12 vertaisohjaajavalmennuskerrasta. Valmennus muodostui epävirallisesti kolmesta vaiheesta, kuten vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajakin opetti osallistujille ryhmän kehitysvaiheista kolmannella valmennuskerralla. Myös havaintojeni perusteella vaiheet olivat selkeästi nähtävissä.

Ensimmäiset kolme valmennuskertaa olivat vielä selkeästi alkuvaihetta, jota seurasi neljä täysin erillistä kertaa, joita en tutkinut tässä tutkimuksessa, ja jotka eivät myöskään kuuluneet vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan vastuulle käytännössä. Näillä erillisillä kerroilla käsiteltiin muun muassa liikuntaa, ruoanlaittoa ja velka- ja talousasioita siitä näkökulmasta, että näitä asioita voisi ohjata jollekin muulle tulevissa ohjaustehtävissä. Kuusi seuraavaa vertaisohjaajavalmennuskertaa olivat työskentelyvaihetta ja kolme viimeistä kertaa olivat lopetusvaihetta.

Ryhmän alkuvaiheessa on hyvä ottaa huomioon, etteivät ryhmän jäsenet tunne vielä toisiaan. On annettava aikaa tutustumiselle ja kahdenkeskiselle keskustelulle, ryhmän hyvinvoinnin rakentamiselle, ja että saa olla oma itsensä. Kun ryhmässä on päästy alkuvaiheen ohi, vasta sitten ryhmä voi ryhtyä työskentelemään tavoitteen suuntaisesti, miksi käydään ryhmässä, mihin ryhmässä pyritään, miksi ryhmä on olemassa. Asiaa on hyvä pohtia itsekseen, mutta myös yhdessä. Kun ryhmä on riittävän turvallinen, pystytään orientoitumaan tavoitteisiin eli työskentelyvaiheeseen. Myös lopetusvaiheeseen on hyvä käyttää aikaa, mistä ohjaaja vastaa. Tällöin tehdään tietoiseksi, mitä ajatuksia ja tunteita surutyö ja luopuminen herättävät.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen

Ryhmän vaiheita tarkastellessa voidaan nähdä yhtymäkohtia restoratiivisiin ohjaustyyliin, joita ovat akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli (Cockman, Evans & Reynolds 1999, 79–121; Poikela 2010b 237–239), mutta myös restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin: kohtaaminen, korjaaminen ja muutos. Tutkimuksen tavoitteen mukaisesti kuvailen seuraavassa pääluvussa vertaisohjaajavalmennusta havaitsemieni restoratiivisten ohjaustilanteiden mukaisesti, joissa yhdistyvät siis restoratiiviset ohjaustyylit sekä restoratiivisen ohjausprosessin vaiheet.

Kutsuin aluksi 12 havaitsemaani ohjaustilannetta termillä 12 vaihetta, mutta päädyin lopulta sanaan ohjaustilanne, koska sana vaihe olisi ollut harhaanjohtava ja viitannut siihen, että ne toteutuisivat vaihe vaiheelta. Ne eivät kuitenkaan toteutuneet lineaarisesti tai mekaanisesti vaiheittain, vaikka voidaankin ajatella, että ohjausprosessin alussa olisi hyvä aloittaa

akseptiivisesta ja edetä katalyyttisen kautta konfrontatiiviseen ohjaustyyliin (Poikela 2010b, 239).

Vastaavasti restoratiivisen ohjausprosessin lähtökohtana voidaan pitää kohtaamista ja sen jälkeen korjaamisen ja muutoksen vaiheita. Näin tapahtuikin pääasiassa, mutta kuten seuraavassa tullaan huomaamaan vertaisohjaajavalmennuksessa käytetyt ohjaustilanteet eivät noudata täysin mekaanista järjestystä.

Koska vertaisohjaajavalmennus on kokonaisuus, jonka vaikutuksia arvioin tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa, käsittelemäni sitä myös kokonaisuutena, prosessina, jossa korostuvat ohjaajan merkitys, hänen käyttämänsä restoratiivinen lähestymistapa sekä restoratiiviset ohjaustyyli ja menetelmät. Vasta ymmärrettyään niiden sisällöt ja merkitykset, voidaan ymmärtää niiden vaikutuksia. Käytän vertaisohjaajavalmennuksesta sanaa restoratiivinen ohjausprosessi.

8 VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSEN 12 ERILAISTA RESTORATIIVISTA OHJAUSTILANNETTA

Pohdittaessa, mitä on vertaisohjaajavalmennus ja miten se etenee, vastaus löytyy tarkastellessa restoratiivisen ohjausprosessin 12 erilaista ohjaustilannetta, joissa yhdistyvät restoratiiviseen lähestymistapaan sopivat ohjaustyyli sekä restoratiivisen ohjausprosessin kolme vaihetta. Olisin voinut lähteä tarkastelemaan vertaisohjaajavalmennusta kerta kerralta ja kuvailemaan 12 eri valmennuskerran tapahtumia, mutta se ei olisi ollut kovinkaan analyttistä tai tuonut uutta tietoa vertaisohjaajavalmennuksessa käytetystä restoratiivisesta lähestymistavasta.

Poikelan (2010b, 239) mukaan kokenut ohjaaja osaa käyttää ohjaustyyliä tilanteen ja sen vaihtelun mukaan, eikä siis mekaanista kaavaa noudattaen. Ohjaustilanteiden selventämiseksi, erilaiset ohjaustilanteet kuvataan kuitenkin mekaanisena strukturoituna taulukkona ja oletuksena, että sitä luetaan vasemmalta oikealle ja ylhäältä alaspäin. Siten ensimmäisenä käsitellään *1.1 Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteita* ja viimeisenä *4.3 Preskriptiivisen muutoksen ohjaustilanteita* (Taulukko 4). 12 erilaisen ohjaustilanteen kuvausten tarkoituksena on kuvailla, havainnollistaa ja tehdä näkyväksi käytettyä restoratiivista lähestymistapaa ja käytettyjä restoratiivisia menetelmiä vertaisohjaajavalmennuksessa.

Taulukko 4. Vertaisohjaajavalmennuksessa havaittujen 12 erilaisen restoratiivisen ohjaustilanteen järjestys

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
OHJAUSTYYLIT	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
1 Akseptiivinen ohjaustyyli	1.1 AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	1.2 AKSEPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	1.3 AKSEPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
2 Katalyyttinen ohjaustyyli	2.1 KATALYYTTISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	2.2 KATALYYTTISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	2.3 KATALYYTTISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
3 Konfrontatiivinen ohjaustyyli	3.1 KONFRONTATIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	3.2 KONFRONTATIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	3.3 KONFRONTATIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
4 Preskriptiivinen ohjaustyyli	4.1 PRESKRIPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	4.2 PRESKRIPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	4.3 PRESKRIPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajalla oli suuri merkitys ohjausprosessissa, jota hän vei eteenpäin yhdessä osallistujien kanssa. Oli havaittavissa, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti huomattavasti enemmän akseptiivista ohjaustyyliä ryhmän alkuvaiheessa. Vastaavasti ohjaaja käytti huomattavasti enemmän katalyyttistä ja konfrontatiivista ohjaustyyliä ryhmän työskentelyvaiheessa ja lopetusvaiheessa. Preskriptiivista ohjaustyyliä voi käyttää ohjausprosessin kaikissa vaiheissa.

Poimin havainnointiaineistostani ja -päiväkirjastani suoria lainauksia, havainnointipäiväkirjamerkintöjä, havainnollistaakseni erilaisia ohjaustilanteita. Pyrin samalla kuvailemaan myös restoratiivista lähestymistapaa ja käytettyjä menetelmiä, ja mitä ne merkitsivät vertaisohjaajavalmennuksessa. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan tehdä tyhjentävää selvitystä menetelmistä, joista voidaan löytää tarkempaa tietoa muita tietolähteitä käyttäen.

8.1 Akseptiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

Taulukon 5 mukaisesti kun akseptiivinen ohjaustyyli liitetään restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin: kohtaaminen, korjaaminen ja muutos, voidaan havaita ja muodostaa vertaisohjaajavalmennuksen kolme ensimmäistä tyypillistä restoratiivista ohjaustilannetta. Ne ovat *1.1 Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet*, *1.2 Akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet* ja *1.3 Akseptiivisen muutoksen ohjaustilanteet*. Liitteessä 5 kuvaillaan taulukkoa kokonaisuudessaan esimerkkien kanssa.

Taulukko 5. Akseptiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
OHJAUSTYYLIT			
1 Akseptiivinen ohjaustyyli	1.1 AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	1.2 AKSEPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	1.3 AKSEPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

8.1.1 Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet

Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että ohjaaja käytti akseptiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa kohdattiin tapahtunut asia tai ongelma yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden

tavoitteina voitaisiin pitää hyväksyvän, turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luomista senhetkisessä tilanteessa ja vertaisohjaajavalmennuksessa.

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen, valmennukseen haikutumisen syyt ovat olleet osallistujille sellaisia, joita he eivät ole pystyneet ratkaisemaan itse. He tarvitsevat vertaisohjaajavalmennuksen kaltaista restoratiivista ohjausta asian tai ongelman ratkaisemiseksi tai lieventämiseksi. Poikelan (2010a, 15) määritelmä restoratiivisuudesta sopii myös erityisen hyvin tähän yhteyteen. Hänen mukaansa ”restoratiivisuus tarkoittaa yksilön oikeutta osallistua oman ongelman, ristiriidan tai konfliktinsa ratkaisuun tavalla, joka antaa uusia voimavaroja kohdata vastaavia ongelmia”.

Näissä ohjaustilanteissa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja auttoi, tuki ja kannusti tapahtuneen kohtaamisessa ja selkiintymisessä käyttäen ohjaustyötyyliä, joka viesti ennen kaikkea hyväksyntää ja luottamusta sekä antoi vahvistavaa palautetta. Hän loi turvallisuuden tunnetta ja tasavertaista ilmapiiriä eri tekniikoin näissä akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteissa, mitä voidaan pitää koko ohjausprosessin lähtökohtana.

Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaista olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan kaikenlaiset kiitos- ja kannustussanat osallistujille. Hän muisti kiittää osallistujia usein esimerkiksi keskusteluista, keskustelun aiheista, kysymyksistä, puheeksi ottamisesta ja puhepiiristä. Lisäksi hän kannusti osallistujia tuomaan esille ajatuksiaan ja saattoi ihmetellä positiiviseen sävyyn käytyä keskustelua.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja sanoo olevansa niin kiitollinen tästä keskustelusta, opin myös itse teiltä paljon.
Havainnointipäiväkirjamerkintä 2. kerran jälkeen

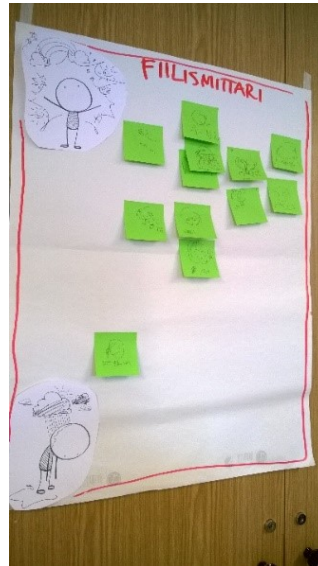
Ohjaaja kiittää osallistujaa, joka kysyi vertaisohjaajavalmennuksen tarkoituksesta ja sanoo: ”Älyttömän hyvä kysymys”.
Havainnointipäiväkirjamerkintä 2. kerran jälkeen

Ohjaaja sanoo: ”Wau, jo nyt ensimmäisellä kerralla keskustellaan tällaisesta aiheesta”.
Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteiden tunnusomaiset restoratiiviset menetelmät vertaisohjaajavalmennuksessa olivat fiilismittari (Kuva 10) ja puhepiiri. Fiilismittaria käytettiin valmennuskertojen alussa ja toisinaan myös lopussa, ja kukin paikallaolija kävi päivittämässä oman fiiliksensä aina tarvittaessa. Tunteilla ja niiden käsittelemisellä oli merkittävä rooli näissä ohjaustilanteissa. Ohjaaja rohkaisikin ohjattavia kertomaan tavoitteistaan, toiveistaan, tunteistaan ja ajatuksistaan eri asiayhteyksissä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja esittelee seinällä olevan fiilismittarin, jota tullaan käyttämään joka kerralla useamman kerran. Hän kertoo, että kaikki tunteet ovat sallittuja, eikä ole olemassa parempia tai huonompia tunteita.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen



Kuva 10. Vertaisohjaajavalmennuksen fiilismittari (Vertaisohjaajavalmennus 2017.)

Puhepiiri oli tyypillinen restoratiivinen menetelmä, jota käytettiin aina valmennuskerran aluksi ja loppuksi (alkupupi ja loppupupi), ja toisinaan myös keskustelukeinona asiasta riippuen. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti usein termejä ”check in” ja ”check out”-puhepiiri. Puhepiirissä ollaan nimenomaan piirissä, jolloin kaikki näkevät toisensa.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo puhepiiristä, että se on keskeinen menetelmä, jota voi käyttää myös ohjaustehtävissä. Hän selventää puhepiirin ideaa eli siinä käytetään puhekapulaa, joka kiertää piirissä. Joku aloittaa ja kapula kulkee koko piirin läpi. Jokaisella on oikeus puhua, ja muilla on oikeus kuunnella. Aluksi kuuluu sanoa oma nimi. Voi sanoa myös ohi, jos kokee, ettei halua sanoa mitään. Loppuksi puhekapula laitetaan pois, jolloin yleistä keskustelua.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Alkupupi auttaa orientoitumaan, olen täällä, voi virittää teemaan. Loppupupi voi olla arvioiva, mitä jäänyt miettimään.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 4. kerran jälkeen

Sijoittaisin näihin akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteisiin havaintojeni perusteella myös kaikenlaiset toiminnalliset leikit ja kevyet harjoitustehtävät. Niiden tarkoituksena voitiin pitää esimerkiksi tunnelman keventämistä ja positiivisen ilmapiirin luomista, mutta myös ryhmäytymistä ja ryhmän osallistujien tunnesiteiden luomista ja luottamuksen syntymistä ryhmää ja toisiaan kohtaan. Tällaisia leikkejä ja harjoituksia tehtiin pääasiassa vertaisohjaajavalmennuksen alkuvaiheessa, kun osallistujat eivät tunteet vielä toisiaan hyvin eikä syvällisempään keskusteluun ollut vielä turvallista siirtyä. Osaa niistä voitiin kutsua jäänmurtajaleikeiksi. Myös vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja muistutti siitä, että ryhmän kehitysvaiheissa käytetään eri menetelmiä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan mukaan esim. aluksi ei voi ottaa luottamukseen liittyviä tehtäviä. Pitää tiedostaa, miksi käyttää jotakin menetelmää. Siihen sisältyy vastuu, kun ei tiedä, mitä nousee esille. Kun ryhmässä on tarpeeksi turvallista, yksilöillä on rohkeus sanoa oma mielipide.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen

Lyhyen tauon jälkeen joku pohtii ääneen, tekikö ohjaaja tarkoituksella kasvopiirustustehtävän, joka toimi jäänmurtajana ja rentoutti tunnelman. Ohjaaja kertoo ilahduneensa huomiosta, ja kehottaa myös jatkossa pohtimaan harjoitusten tarkoituksia. Hän kertoo, että jäänmurtamista kannattaa käyttää. Hänen mukaansa ”nauru on liima”.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

8.1.2 Akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet

Akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti edelleen akseptiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa syvennettiin ymmärrystä tapahtunutta asiaa tai ongelmaa kohtaan ja alettiin korjata ongelmallista tilannetta yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää yhteisen tiedon lisäämistä osallistujien tarpeista ja toiveista.

Näissä ohjaustilanteissa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kuunteli, kyseli ja antoi palautetta käyttäen ohjaustyyliä, joka viesti edelleen hyväksyntää. Hän loi tilaa erityisesti tunteiden, merkitysten ja tarkoituserien dialogiseen avaamiseen.

Keskustelu tuotti osallistujille ja vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajalle informaatiota, jonka kautta voi syntyä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, mikä kannusti puolestaan asioiden syvällisempään käsittelyyn ja ymmärrykseen (Poikela 2010b, 237). Ohjaaja loi edelleen turvallisuuden tunnetta ja tasavertaista ilmapiiriä eri tekniikoin näissä akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteissa.

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen, näissä ohjaustilanteissa valmennuksen osallistujia pyrittiin tukemaan syventämään ymmärrystään nimenomaan vertaisohjaajavalmennusta ja omaa tilannetta kohtaan. Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaista olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan sanat ja teot, jotka viestivät sitä, että vertaisohjaajavalmennus etenisi osallistujien tarpeiden mukaan. Myös vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan hyväksyvä ja aktiivinen kuuntelu sekä keskustelun salliminen eri aiheista osallistujien tarpeiden mukaan viesti ohjaajan akseptiivisesta ohjaustyylistä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo valmennuksen sisällön rakentuvan ryhmän tarpeista, joten hän toivoo keskustelua, mielipiteen vaihtoa ym., jotta tarpeet tulisivat esille.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Osallistujat pystyisivät siis itse vaikuttamaan osittain siihen, mitä asioita valmennuksessa käsiteltäisiin. Ohjaaja saattoi kysyä esimerkiksi, mitä toiveita osallistujilla olisi seuraavalle kerralle. Vastaavasti tietyn valmennuskerran keskustelun aiheet saattoivat muuttaa ohjaajan alkuperäisen suunnitelman, koska osallistujien tarpeet olivat sillä kerralla toisenlaiset. Tärkeää oli joka tapauksessa se, että ohjaaja toi esille sen, että osallistujat saivat vaikuttaa.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja toteaa, että jos tänään ei ehditä, niin seuraavalla kerralla voidaan miettiä sitä [osallistujan kysyessä hyväksyntä sanan merkitystä].

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Yksi osallistujista kertonut huonosta kohtelusta viranomaisten kanssa. Jotkut kommentoivat, ja vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja antaa jonkun neuvon. [Valmennuskerran lopulla ohjaaja toteaa, että] Seuraavalla kerralla käsitellään vuorovaikutukseen liittyen kunnioittavaa kohtaamista, ja mitä voi tehdä, jos/kun kohtaa huonoa kohtelua.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 6. kerran jälkeen

Ohjaaja kysyy: Mitä toivotte tältä kerralta.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 9. kerran jälkeen

8.1.3 Akseptiivisen muutoksen ohjaustilanteet

Akseptiivisen muutoksen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti edelleen akseptiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa pyrittiin vakiinnuttamaan uusi toimintatapa ja muuttamaan yhdessä opittua asiaa, esimerkiksi käyttäytymistä tai menetelmää. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää opittujen taitojen ja

osaamisen kokeilemiseen kannustamista tutussa, hyväksytyssä ja turvallisessa ympäristössä.

Näissä ohjaustilanteissa osallistujille syntyi uusi kokemus, muutos ja uudenlainen osaaminen, joka perustui ymmärrykseen ja kyvykkyyteen toimia tulevaisuudessa uudella tavalla (Poikela 2010b, 240–241). Vertaisohjaaja- valmennuksen ohjaaja loi edelleen turvallista ja tasavertaista ilmapiiriä eri tekniikoin näissä akseptiivisen muutoksen ohjaustilanteissa.

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen, näissä ohjaustilanteissa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kannusti kokeilemaan uutta osaamista. Valmennuksen osallistujia pyrittiin tukemaan siinä, että he pysyisivät kokeilemaan opittuja ohjaamisen menetelmiä turvallisessa, hyväksytyssä ja tutussa ympäristössä. Tässä vaiheessa tunnusomaisin vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan käyttämä ja kannustama menetelmä oli se, että osallistujat saivat vetää puhepiiriin, joka oli jo tässä vaiheessa vakiintunut käytäntö ja useaan kertaan suullisesti kerrattu menetelmä. Osallistujat saivat vetää puhepiirejä kuudennessa valmennuskerrasta alkaen.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan käyttämä akseptiivinen eli hyväksytty ohjaustyyli ei kuitenkaan riitä tulokselliseen keskusteluun pidemmän päälle missään ohjausprosessin vaiheissa. Kuten Poikela (2010b, 237) toteaa, vaarana voi olla jopa liika samaistuminen vertaisohjaajavalmennuksessa mukana olevien osallistujien henkilökohtaisiin ongelmiin. Jos näin oli käymässä, oli havaittavissa, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja siirtyi toisella tavalla informaatiota tuottavaan tyyliin eli katalyyttiseen ohjaustyyliin.

8.2 Katalyyttinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

Taulukon 6 mukaisesti kun katalyyttinen ohjaustyyli liitetään restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin: kohtaaminen, korjaaminen ja muutos, voidaan havaita ja muodostaa vertaisohjaajavalmennuksen kolme seuraavaa tyypillistä restoratiivista ohjaustilannetta. Ne ovat *2.1 Katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteet*, *2.2 Katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteet* ja *2.3 Katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteet*. Liitteessä 5 kuvaillaan taulukkoa kokonaisuudessaan esimerkkien kanssa.

Taulukko 6. Katalyyttinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
OHJAUSTYYLIT	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
2 Katalyyttinen ohjaustyyli	2.1 KATA- LYYTISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	2.2 KATA- LYYTISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	2.3 KATA- LYYTISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

8.2.1 Katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteet

Katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti katalyyttistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa kohdattiin tapahtunut asia tai ongelma yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää osallistujien ajatusten kartoittamista senhetkisessä tilanteessa.

Miten nämä ohjaustilanteet eroavat akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteista? Niissä korostuivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan kaikenlainen kannustaminen ja turvallisuuden tunteen luominen osallistujien kesken. Sen sijaan näissä katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteissa ohjaaja vei keskustelua eteenpäin esimerkiksi kysymällä osallistujilta kartoitettavia ja oivaltamista tukevia yksinkertaisia kysymyksiä tapahtuneen tai tilanteen selkiintymiseksi.

Katalyyttinen merkitseekin tässä yhteydessä kartoitettavaa ja oivaltavaa. Koska kyseessä on restoratiivisen ohjausprosessin kohtaamisen vaihe, kysymysten ja keskustelun avulla tapahtunut asia tai ongelma kohdattiin yhdessä. Katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteiden tarkoituksena on luoda nimenomaan edellytyksiä ja suuntaviivoja käytännössä tapahtuvalle mahdolliselle ongelmanratkaisulle (Poikela 2010b, 237).

Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaista olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan esittämät kysymykset kuten: ”Mitä ajatuksia jokin herätti osallistujissa, haluaako joku kommentoida puhepiirin aihetta tai esimerkiksi, mitä vertaisryhmiä osallistujille tulee mieleen.” Kysymysten asettelu oli siis hyvin yleisellä tasolla, ja niillä pyrittiin selkiyttämään tapahtunutta, mahdollisesti jotakin käytännön harjoitusta, omia ajatuksia tai keskustelunaihetta. Kysymykset eivät kannustaneet kuitenkaan vielä varsinaiseen pohdintaan tai syvällisempään ymmärrykseen tapahtuneesta.

Kesken toiminnallisen harjoituksen vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja sanoo yhtäkkiä seis ja kysyy, ”mitä tapahtui.” Joku tajuaa, että paikat vaihtuivat ja on kuulunut naurua. Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

8.2.2 Katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteet

Katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti katalyyttistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa syvennettiin ymmärrystä tapahtunutta asiaa tai ongelmaa kohtaan ja alettiin korjata ongelmallista tilannetta yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää asian tai ongelman taustalla vaikuttavien tekijöiden, syiden ja perusteiden oivaltamista sekä osallistujien ymmärryksen lisäämistä omaa tilannetta ja vertaisohjaajavalmennusta kohtaan.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja vei keskustelunaiheita eteenpäin esimerkiksi kysymällä osallistujilta kysymyksiä, joiden avulla osallistujat oivaltaisivat uusia näkökulmia ja heidän ymmärryksensä asiaa kohtaan syvenisi. Myös tunnesolmut saattoivat aueta näissä katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteissa. (Poikela 2010b, 240–241.) Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen osallistujien ymmärrys vertaisohjaajavalmennusta ja omaa tilannetta ja tarpeita kohtaan syvenivät.

Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaisia restoratiivisia menetelmiä olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan ohjaamat dialogit ja keskustelut ryhmässä, joiden tarkoituksena oli saada osallistujat nimenomaan oivaltamaan ja ymmärtämään asioiden tilaa yhdessä pohtien. Toisinaan keskustelun aiheet ryhmässä nousivat myös osallistujien tarpeista ja toiveista, jolloin vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja johdatti keskustelua eteenpäin.

Ohjaaja teki oivaltavia, kartoittavia ja ymmärrystä lisääviä kysymyksiä ja keskustelunavauksia vasta toisesta valmennuskerrasta alkaen, jolloin pohdittiin yhdessä ryhmän tarpeita, jotka hän kirjasi fläppipaperille, mikä oli myös menetelmänä tyypillinen tässä vaiheessa. Joskin fläppipaperille kirjaamista saattoi tapahtua myös muissa ohjaustilanteissa riippuen aiheesta ja kirjaamiseen liittyvästä muusta menetelmästä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ei kysynyt enää niinkään osallistujien ajatuksia kuten edellisissä katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteissa. Tyypillisiä ohjaajan esittämiä kysymyksiä olivat nyt sellaiset, mitkä haastivat pohtimaan. Kysymysten tehtävä olisi selkiyttää, mihin asiat liittyvät ja millä tavalla osat ja kokonaisuudet ovat sidoksissa toisiinsa (Poikela 2010b, 237). Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja saattoi kysyä osallistujilta esimerkiksi: ”mikä on kohtelias tapa rajoittaa/ rajata puhetta, minkälaisessa

tilanteessa olisi syytä olla autoritäärinen, mitä esimerkkejä teille tulee mieleen, kun tunteet ottavat vallan, tai mitä kaksoishuolehtimisen mallin nelikentän lohkoihin voisi teidän mielestänne kirjoittaa.”

Kun jokaisen osallistujan mielipide tai ajatus kirjataan ylös, menetelmässä voidaan havaita myös akseptiivisen korjaamisen piirteitä, mutta kun aiheista aletaan keskustella, siirrytään katalyyttisen korjaamisen alueelle, jolloin syntyy oivalluksia ja ymmärrys asiaa kohtaan kasvaa yhdessä.

Alettiin pohtia ryhmän tarpeita [Kuva 11]. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakoi kortteja muutamille osallistujille, ja pyysi heitä levittämään ne lattialle siten, että kaikki näkevät ne jotenkin. Korteissa luki sanoja, jotka liittyvät ihmisten välisen vuorovaikutuksen tarpeisiin, kuten ystävällisyys, vahvistus, rehellisyys, hyväksyntä jne. Jokainen valitsi vähintään kolme sanaa/korttia samalla pohtien, mitä tarvitsen muilta, jotta voisin antaa parhaani tässä ryhmässä. Näistä valittiin yksi ja kerrottiin se lyhyellä perustelulla – ohjaaja kirjoitti ne paperille seinällä. Jokainen sai antaa kolme ääntä kirjoitetuille sanoille tukkimiehen kirjanpidolla. Sieltä nousi esille viisi sanaa, jotka saivat eniten ääniä: huumorintaju, hyväksyntä, luottamus, yhteistyö ja rohkaisu. Sanoista keskusteltiin yhdessä.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 2. kerran jälkeen



Kuva 11. Vertaisohjaajavalmennuksen osallistujien tarpeet ryhmässä (Vertaisohjaajavalmennus 2017.)

8.2.3 Katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteet

Katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti edelleen katalyyttistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa pyrittiin vakiinnuttamaan uusi toimintatapa tai menetelmä ja muuttamaan yhdessä opittua asiaa, esimerkiksi käyttäytymistä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää harjoittelemisen kautta tapahtuvaa oivaltamista ja uusien toimintatapojen sisäistämistä tulevia ohjaustehtäviä ajatellen.

Tässä vaiheessa osallistujille syntyi uusi kokemus, muutos ja uudenlainen osaaminen, joka perustui ymmärrykseen ja kyvykkyyteen toimia tulevaisuudessa uudella tavalla (Poikela 2010b, 240–241). Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen näissä ohjaustilanteissa ohjaajan roolina oli toimia tilannetta ohjaajavana fasilitaattorina ja keskustelun mahdollistajana osallistamalla ja kannustamalla osallistujia (Poikela 2010b, 240–241). Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja loi erilaisia tilanteita ja edellytyksiä harjoittelemisen kautta tapahtuvaan oivaltamiseen ja uuden toimintavan sisäistämiseen näissä katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteissa. Osallistajat saivat uusia näkökulmia ja uusia oivalluksia käytännön harjoitusten ja menetelmien avulla.

Nämä katalyyttisen muutoksen ohjaustilanteet ovat ehkä vaikeimmin hahmotettavissa ja erotettavissa edellisistä katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteista. Niihin verrattuna pääpaino vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan esittämien kysymysten ja keskustelun avausten sijaan olikin nyt käytetyissä menetelmissä, jotka olisivat hyödynnettävissä myöhemminkin tulevaisissa mahdollisissa ohjaustehtävissä. Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaisia restoratiivisia menetelmiä olivat yksilön oivaltamista tukevat ja keskusteluun kannustavat harjoitukset kuten pariipiiri, timanttipiiri ja reflektiivisen kuuntelun harjoitus. Tarkoituksena oli saada osallistujat oivaltamaan myös käytännön harjoitusten käyttömahdollisuudet.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo lyhyesti vertaisohjaajavalmennuksesta, että harjoitukset joita tullaan tekemään, ovat suoraan hyödynnettävissä työelämässä ja ohjaustehtävissä.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 1. kerran jälkeen

Ohjaaja ohjeistaa reflektiivisen kuuntelun harjoituksen. Mennään kolmen hengen ryhmiin, kaksi ryhmästä keskustelee ja yksi kuuntelee. Keskustelun aihe on se, minkälainen olen kuuntelijana erilaisissa tilanteissa. Kun keskusteltu, kolmas eli kuuntelija kertoo, mitä kuuli ja hänen omat ajatuksensa, mitä ajatuksia keskustelu herätti. Tämän jälkeen mennään takaisin piiriin.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 4. kerran jälkeen

Tämän kartoittavan ja oivaltavan eli katalyyttisen ohjaustyylin käyttö ohjausprosessin kaikissa kolmessa vaiheessa: kohtaamisen, korjaamisen ja muutoksen vaiheissa omaa vaaransa, jota kutsutaan ulkoistavaksi projektioksi. Tällöin osallistujat saattavat eristää keskustelun aiheen tai muuten käsiteltävänä olevan asian ja siihen vaikuttamisen itsensä ulkopuolelle. Tällöin syitä, tekijöitä ja seurauksia etsitään kaikesta muusta paitsi omasta toiminnasta, jolloin osallistujan henkilökohtaiseen kehittymiseen, käyttäytymiseen ja osaamiseen liittyvät seikat saattavat jäädä käsittelemättä. (Poi-kela 2010b, 237–238.) Tämä vaatii ohjaajalta osaamista siirtyä käyttämään ohjausprosessissa konfrontatiivista ohjaustyyliä.

8.3 Konfrontatiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

Taulukon 7 mukaisesti kun konfrontatiivinen ohjaustyyli liitetään restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin: kohtaaminen, korjaaminen ja muutos, voidaan havaita ja muodostaa vertaisohjaajavalmennuksen kolme seuraavaa tyypillistä restoratiivista ohjaustilannetta. Ne ovat *3.1 Konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet*, *3.2 Konfrontatiivisen korjaamisen ohjaustilanteet* ja *3.3 Konfrontatiivisen muutoksen ohjaustilanteet*. Liitteessä 5 kuvaillaan taulukkoa kokonaisuudessaan esimerkkien kanssa.

Taulukko 7. Konfrontatiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
OHJAUSTYYLIT			
3 Konfrontatiivinen ohjaustyyli	3.1 KONFRONTATIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	3.2 KONFRONTATIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	3.3 KONFRONTATIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

8.3.1 Konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet

Konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti konfrontatiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa kohdattiin tapahtunut asia tai ongelma yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää ristiriitaisuuksien osoittamista senhetkisessä tilanteessa, käsiteltävänä olevassa asiassa tai keskustelussa.

Miten ohjaustilanteet eroavat katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteista? Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja vei keskustelua eteenpäin esimerkiksi kysymällä osallistujilta kartoittavia ja oivaltavia kysymyksiä tapahtuneen selkiintymiseksi edellisissä katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanteissa. Ohjaaja pyrki käyttämään ristiriitoja osoittavaa ohjaustyyliä ja kysymyksenasettelua tapahtuneen selkiintymiseksi sen sijaan näissä ohjaustilanteissa.

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen on selvää, että konfrontatiivista ohjaustyyliä ei kannata, eikä voi käyttää ennen akseptiivista tai katalyyttistä ohjaustyyliä, koska kofrontointi edellyttää ehdotonta luottamusta ja käsiteltävänä olevan asian tai ongelman perinpohjaista analysointia. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja auttoi osallistujia hahmottamaan sanojen, tekojen sekä tavoitteiden ja käyttäytymisen välisiä ristiriitaisuuksia. Ohjaustyyli vaati ohjaajalta taitavaa, näkökulmia vaihtelevaa ja palautetta generoivaa kyselyä. Kysymysten avulla hän asetti ikään kuin peilin osallistujien eteen, jolloin he voisivat oivaltaa itse aiheeseen liittyvän ristiriidan. (Poikela 2010b, 238–239.)

Koska kyseessä on restoratiivisen ohjausprosessin kohtaamisen vaihe, kysymysten ja keskustelun avulla tapahtunut asia tai ongelma kohdattiin yhdessä. Se oli sellainen, jota osallistujat eivät pystyisi ratkaisemaan itse tai keskenään, vaan tarvitaan ulkopuolinen ohjaaja, tässä tapauksessa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja. Hän auttoi, tuki ja kannusti ratkaisun löytämisessä luomalla luottamusta ja ymmärrystä asiaa kohtaan. Mahdolliset väärät tiedot pyrittiin muuttamaan keskustelemalla avoimesti ja kuuntelemalla muita. (Poikela 2010b, 240–241.)

Näissä konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanteissa tunnusomaista olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan kysymykset kuten: ”Miten toimisitte tällaisessa tilanteessa, mitä opitte ohjaamisesta kyseisessä tilanteessa, mikä olisi teidän mielestänne sopiva kohta tehdä tällainen harjoitus ryhmässä, minkälainen vastuu ryhmän jäsenillä on tässä tilanteessa, tai miten voi osoittaa toiselle, että kuuntelet häntä.” Hyvä esimerkki näiden ohjaustilanteiden kysymyksen asettelusta muodostui ryhmän osallistujien välisen keskustelun ympärille ahdistuksesta tietyssä tilanteessa, jolloin vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kysyi: ”Missä ahdistus tuntuu?”

Kysymysten asettelu oli siis hyvin yleisellä tasolla, ja niillä pyrittiin selkiyttämään tapahtunutta, mahdollisesti jotakin käytännön harjoitusta, omia senhetkisiä ajatuksia tai keskustelunaihetta osoittaen ristiriitaisuuksia aiheeseen liittyen. Kysymykset eivät kannustaneet kuitenkaan vielä varsinaiseen pohdintaan tai syvällisempään ymmärrykseen tapahtuneesta kuten tehdään seuraavissa ohjaustilanteissa.

8.3.2 Konfrontatiivisen korjaamisen ohjaustilanteet

Konfrontatiivisen korjaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti konfrontatiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa syvennettiin ymmärrystä tapahtunutta asiaa tai ongelmaa kohtaan ja alettiin korjata ongelmallista tilannetta yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää osallistujien tiedon ja ymmärryksen syvenemistä omista mahdollisuuksista ja ohjaajan taidoista sekä aiheiden käsittelemistä mahdollisimman monipuolisesti ja analyttisesti.

Ero edellisiin ohjaustilanteisiin on hyvin pieni. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja vei keskustelunaiheita eteenpäin esimerkiksi kysymällä osallistujilta kysymyksiä tai teettämällä harjoituksia, joiden avulla osallistujat huomasivat käsiteltävän olevan aiheen tai asian ristiriitaisuudet ja heidän ymmärryksensä asiaa kohtaan syvenisi (Poikela 2010b, 240–241). Kysymysten avulla ohjaaja asetti ikään kuin peilin osallistujien eteen (mt., 238–239). Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen osallistujien ymmärrys omista tarpeista ja ohjaajan taidoista syvenivät.

Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaisia olivat monipuoliset ja analysoivat keskustelut tietyistä aiheista. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan mahdolliset faktatiedot aiheesta ja mahdollisesti vielä hänen oma mielipiteensä täydensivät keskusteluja. Ensimmäinen tällainen keskustelu käytiin vasta kolmannella valmennuskerralla aiheesta introvertti-extrovertti-ambivertti, mikä haastoi itse kunkin pohtimaan, mikä näistä itse olisi ja ymmärtämään niiden merkityksiä paremmin. Ohjaaja kertoi, mitä tiesi näistä ominaisuuksista ja lopuksi oman mielipiteensä.

Myös kotitehtävä, jossa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kehotti osallistujia tarkkailemaan itseään ja sitä, minkälainen on kuuntelijana erilaisissa tilanteissa, sopi tähän konfrontatiivisen korjaamisen ohjaustilanteeseen. Asiasta keskusteltiin monipuolisesti seuraavalla kerralla. Aihetta jatkettiin tavallaan myös kymmenennellä valmennuskerralla, kun vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakoi Aktiivisen kuuntelun -itsearviointilomakkeen jokaiselle osallistujalle itsekseen täytettäväksi, mikä haastoi asian syvempään ymmärtämiseen.

Näiden ohjaustilanteiden hyvänä esimerkkinä restoratiivisista menetelmistä toimi kutsumuskarttarajoitus, jonka jokainen teki itsekseen, ja joka kannusti muun muassa pohdintaan, omien tarpeiden analysoimiseen ja ikään kuin peiliin katsomiseen. Toinen hyvä esimerkki oli niin sanottu akvaariotyöskentely, joka pakotti osallistujat peilaamaan omia vahvuuksiaan ohjaustehtävissä ja analysoimaan aihetta yhdessä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakaa parit ja ohjeistaa parin kanssa keskustelun, minkälainen olen ohjaajana nimenomaan vahvuuksien näkökulmasta, nyt saa kehua itseään ja

pari saa puuttua, jos menee negatiiviseksi. Mikä on tärkeää ohjaamisessa? Kun keskusteltu, toinen parin jäsenistä menee salin toiselle reunalle istumaan puolikaareen ja he keskustelivat siitä, mitä kuulivat äsken parilta ja mitä ajatuksia heräsi. Ulkopiiri kuuntelee. Tämän jälkeen toiset menevät keskustelemaan ja toiset kuuntelevat. Keskustelua jatketaan siitä, mihin ensimmäinen ryhmä jäi. Mitä kuulitte äsköisestä keskustelusta, mitä haluatte kysyä? Lopuksi keskustellaan kaikista siitä, mitä ajatuksia työskentelytapa herätti.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen

8.3.3 Konfrontatiivisen muutoksen ohjaustilanteet

Konfrontatiivisen muutoksen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti edelleen konfrontatiivista ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa pyrittiin vakiinnuttamaan uusi toimintatapa tai menetelmä ja muuttamaan yhdessä opittua asiaa, esimerkiksi käyttäytymistä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää osallistujan oman osaamisen reflektointia ja peilaamista kuvitteellisten tilanteiden harjoittelemisen avulla ja sitä kautta taitoa toimia uudella tavalla tulevaisuudessa.

Näissä ohjaustilanteissa osallistujille syntyi siis uudenlaisten kokemusten ja osaamisen myötä ymmärrys ja taito toimia tulevaisuudessa uudella tavalla (Poikela 2010b, 240–241). Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja loi käytännön harjoitusten avulla mahdollisuuksia sisäistää uusia toimintatapoja näissä konfrontatiivisen muutoksen ohjaustilanteissa. Tavoitteena voitiin pitää jopa sitä, että yksilö saataisiin tiedostamaan vanha ja mahdollisesti väärä toimintamalli ja muuttamaan se paremmaksi tavaksi toimia (Poikela 2010b, 238).

Näihin ohjaustilanteisiin sijoitetaan käytännön harjoitukset, jotka vaativat oman käyttäytymisen reflektointia ja dialogia muiden kanssa. Voidaan puhua jopa simulaatioharjoituksista. Voidaan ajatella, että uuden toimintatavan oppiminen ja vakiinnuttaminen tapahtuvat parhaiten nimenomaan käytännön harjoitusten avulla. Konfrontatiiviselle ohjaustyyliä tyypillisesti harjoitusten jälkeen on oleellista analysoida sitä ja edelleen reflektoida omia ajatuksia ja tunteita harjoitusta kohtaan.

Näiden ohjaustilanteiden tunnusomaisessa harjoitusesimerkissä mietittiin ryhmissä tilannetta, jossa kuvitteellisen vertaisryhmän jäsen olisi rikkonut luottamuksen, ja tarkoituksena oli keksiä neljät erilaiset vuorosanat vertaisryhmänohjaajalle riippuen siitä, minkä vuorovaikutuksen nelikentän mukaan hän toimisi. Vuorovaikutuksen nelikenttää oli käsitelty aikaisemmin. Tämän tyyppinen harjoitus tehtiin ensimmäisen kerran vasta neljänellä valmennuskerralla. Muutamaa osallistujaa lukuun ottamatta kaikki

muut olivat mukana myös eri tilanteiden näyttelemisessä. Harjoituksen jälkeen analysoitiin tilanteita yhdessä keskustellen, ja pohdittiin, mitä ajatuksia harjoitus herätti.

Toisessa harjoitusesimerkissä harjoiteltiin pareittain arvostavan keskustelun periaatteita ja vaiheita tietyssä kuvitteellisessa ristiriitatilanteessa eräässä työyhteisössä. Parien tilanteet ja keskustelut käytiin läpi harjoituksen jälkeen. Voidaan ajatella, että harjoitusten myötä vertaisohjaajavalmennuksen osallistujilla olisi paremmat mahdollisuudet muuttaa ja vakiinnuttaa oma toimintatapa vastaavissa tilanteissa.

Havaintojeni perusteella vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja teetti tämän tyyppisiä käytännön harjoituksia vasta valmennuksen loppupuolella. Konfrontatiivisen ohjaustyylin käyttö vaatii ohjaajalta paljon. Ohjaustyyli edellyttää ehdotonta luottamusta ja turvallisuuden tunnetta kaikissa restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa sekä käsiteltävänä olevan asian tai ongelman perusteellista analysointia. Vaarana voi olla nimittäin se, että jos hyväksyvää eli akseptiivista ja oivaltavaa eli katalyyttista ohjaustyyliä ei olisi käytetty riittävästi ja oikein, konfrontointi olisi saattanut herättää ohjattavissa defenssin eli puolustautumisreaktion. Tällöin ohjattavan käyttäytyminen asiaa tai ongelmaa kohtaan olisi voinut muuttua väheksyväksi, puolusteleväksi tai jopa asian kieltämiseksi. Ohjaajan käyttämä konfrontaatio olikin mahdollisimman hienovaraista ja kannustavaa, jotta konfrontaation herättämät ristiriitaiset tunteet eivät tyrehdyttäisi keskustelua ja asian käsittelyä syvällisemmin. (Cockman ym. 1999, 102–112; Poikela 2010b, 238–239.)

Oli havaittavissa, että ohjaaja käytti konfrontatiivisen ohjaustyylin lisäksi samassa ohjaustilanteessa akseptiivista ohjaustyyliä asian herättämien tunteiden käsittelemiseksi. Joissakin tilanteissa hän joutui toisaalta perustelemaan konfrontaatiotaan faktatiedoilla, jolloin tilanteessa saatettiin nähdä preskriptiivisen ohjaustyylin piirteitä. Asioiden ja tilanteiden mahdollisimman monipuolinen käsitteleminen ja reflektointi erityisesti konfrontatiivisen korjaamisen ja muutoksen ohjaustilanteissa parantaakin konfrontoinnin mahdollisuuksia onnistua.

8.4 Preskriptiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

Taulukon 8 mukaisesti kun preskriptiivinen ohjaustyyli liitetään restoratiivisen ohjausprosessin vaiheisiin: kohtaaminen, korjaaminen ja muutos, voidaan havaita ja muodostaa vertaisohjaajavalmennuksen kolme viimeistä tyypillistä restoratiivista ohjaustilannetta. Ne ovat *4.1 Preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet*, *4.2 Preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet* ja *4.3 Preskriptiivisen muutoksen ohjaustilanteet*. Liitteessä 5 kuvaillaan taulukkoa kokonaisuudessaan esimerkkien kanssa.

Taulukko 8. Preskriptiivinen ohjaustyyli restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
OHJAUSTYYLIT			
4 Preskriptiivinen ohjaustyyli	4.1 PRESKRIP- TIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	4.2 PRESKRIP- TIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	4.3 PRESKRIP- TIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET

8.4.1 Preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet

Preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti preskriptiivistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa kohdattiin tapahtunut asia tai tilanne yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää senhetkisen tilanteen tai käsiteltävä olevan asian selkiintymistä ohjaajan antaman ohjeen tai informaation avulla.

Preskriptiivinen ohjaustyyli on mahdollisesti helpoin omaksua verrattuna muihin kolmeen aikaisempaan ohjaustyyliin. Preskriptiivinen tarkoittaa ohjeita ja neuvoja antavaa, ja preskriptiivisen ohjaustyylin käytön runsautta tuleekin arvioida kriittisesti, koska se saattaa vahvistaa ohjattavien niin sanottua opittua avuttomuutta (Poikela 201b, 238). Sitä voidaan käyttää kuitenkin missä tahansa ohjausprosessin vaiheessa. Yleensä sen käyttö on perusteltua ja ohjattavat myös odottavat valmiita ohjeita ja neuvoja.

Ohjeita antava ohjaustyyli tarkoitti näissä preskriptiivisessä kohtaamisen ohjaustilanteissa käytännössä sitä, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ikään kuin pysäytti tilanteen esimerkiksi kertaamalla edellisellä kerralla yhdessä läpi käytyt fläpit tai aiheen, tai toteamalla, missä ryhmän kehitysvaiheessa mennään sillä hetkellä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja sanoo, että nyt on päästy alkuvaiheen ohi ja kunnolla vauhtiin.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 4. kerran jälkeen

Myös kaikenlaiset tehtävänannot ja ohjeistukset voidaan ajatella kuuluvaksi näihin ohjaustilanteisiin, jolloin asia tai tilanne selkiinnytetään ohjeiden avulla. Ilman ohjeita, luottamusta ja ymmärrystä asiaa kohtaan ei päästäisi tilanteessa eteenpäin. Näille ohjaustilanteille tyypillistä oli ohjeiden antaminen tilannesidonnaisesti siten, että niiden antaminen tai niistä kertominen ei olisi ollut yhtä merkityksellistä enää tilanteen jälkeen.

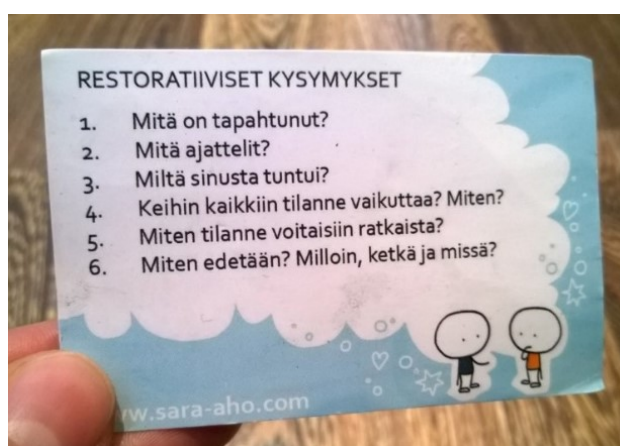
Palataan edellisellä kerralla kesken jääneeseen aiheeseen arvostavasta keskustelusta ja käydään nopeasti fläpit läpi. Tämän jälkeen vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ohjeistaa parikeskustelun.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 8. kerran jälkeen

8.4.2 Preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet

Preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti preskriptiivistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa syvennettiin ymmärrystä tapahtunutta asiaa, ongelmaa tai tilannetta kohtaan ja alettiin korjata ongelmallista tilannetta yhdessä. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää ohjaajan tietotaidon jakamista suullisesti ja osallistujien tiedon lisäämistä ja ymmärryksen syvenemistä eri aiheista, menetelmistä ja käytännöistä.

Vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuutta ajatellen osallistujat oivalsivat uusia näkökulmia ja heidän ymmärryksensä vertaisohjaajavalmennusta ja sen sisältöä kohtaan syvenivät näissä preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteissa (Poikela 2010b, 241). Näissä ohjaustilanteissa tunnusomaista olivat vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan niin sanotut tietoiskut eri aiheista. Niistä kertominen sopi tietysti sillä hetkellä käsiteltävään olevaan aiheeseen, mutta niiden kertominen myöhemminkin olisi ollut mahdollista, mikä erottaa ohjaustilanteen preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteesta. Ohjaaja kertoi teorian tietoa esimerkiksi restoratiivisista menetelmistä, attribuutioteoriasta, ryhmän kehitysvaiheista, vertaisohjaajan roolista, vuorovaikutuksen nelikentästä, kaksoishuolehtimisen mallista, arvostavasta keskustelusta ja restoratiivisista kysymyksistä (Kuva 12).



Kuva 12. Restoratiiviset kysymykset (Vertaisohjaajavalmennus 2017.)

Lisäksi ohjaaja kertoi vertaisohjaajavalmennuksesta ja sen tavoitteista useissa yhteyksissä, mikä auttoi osallistujia syventämään ymmärrystään sitä kohtaan. Myös sana restoratiivisuus herätti paljon kysymyksiä, joten vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan oli syytä kerrata myös sitä useaan otteeseen. Lisäksi vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja saattoi kertoa omista kokemuksistaan tai koulutuksista, jotka toimivat yhtä lailla tiedon lisäämisenä ja ohjeina sekä neuvoina osallistujille.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo omista kokemuksistaan ja eri tilanteista, joissa joko ollut mukana tai teettänyt sovelluksen tällaisesta harjoituksesta.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 8. kerran jälkeen

Ohjaajan mukaan älä kysy miksi loukkaat, koska siihen ei voi vastata, vaan kysy, mitä tarkoitat...on kunnioittavampi tapa auttaa loukkaajaa ymmärtämään itseään. Loukkaajallakin on oikeus tuntea, mitä tuntee.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 8. kerran jälkeen

Tilanteet, joissa vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja sai osallistujat itse kehittämään kysymykset, joihin tarvitaan vastaukset, voidaan ajatella myös kuuluvan näihin preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteisiin. Parhaimmillaan tilanne saattoi mennä siten, että keskustelun päätteeksi ryhmän vertainen antoi ohjeen tai neuvon toiselle, tai vertaisen kertomat omat kokemukset antoivat vastauksen ryhmässä esitettyihin kysymyksiin.

8.4.3 Preskriptiivisen muutoksen ohjaustilanteet

Preskriptiivisen muutoksen ohjaustilanteet merkitsivät tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa sitä, että valmennuksen ohjaaja käytti edelleen preskriptiivistä ohjaustyyliä ohjausprosessin vaiheessa, jossa pyrittiin vakiinnuttamaan uusi toimintatapa tai menetelmä ja muuttamaan yhdessä opittua asiaa, esimerkiksi ajattelumallia. Havaintojeni perusteella ohjaustilanteiden tavoitteina voitaisiin pitää osallistujien tulevien ohjaustehtävien tukemista kirjallisen materiaalin avulla.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakoi tietotaitoaan edellisissä preskriptiivisen korjaamisen ohjaustilanteissa. Näille preskriptiivisen muuttamisen ohjaustilanteille tyypillistä olivat puolestaan ohjeiden ja tiedon jakaminen monisteina ja kirjallisena, mikä merkitsi sitä, että osallistujat voisivat palata niihin ja vakiinnuttaa toimintatapaansa myöhemminkin mahdollisia tulevia ohjaustehtäviä ajatellen. Näissä ohjaustilanteissa osallistujille syntyisi siis uuden tiedon myötä ymmärrys ja taito toimia tulevaisuudessa uudella tavalla (Poikela 2010b, 240–241).

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakoi monisteita muun muassa vertaisohjaajan roolista, tietoa ryhmän vaiheista ja tarkoituksesta, vuorovaikutuksen nelikentästä (Kuva 13) ja puhepiiristä. Myös osallistujien tekemät

omat muistiinpanot toimivat tässä yhteydessä ohjeina ja tietona, joihin voisi palata myöhemmin. Ohjaaja oli jakanut jokaiselle osallistujalle muistiinpanovälineet ensimmäisellä valmennuskerralla.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja jakaa monisteen, jossa selvennetään vuorovaikutuksen nelikenttää ja eri osa-alueita. Joku sanoo ymmärtävänsä kuvion nyt paljon paremmin. Ohjaaja kertoo jakaneensa monisteen tarkoituksella vasta viimeiseksi.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 4. kerran jälkeen

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kertoo vihon tarkoituksesta, että siihen voi tehdä muistiinpanoja, ja että muistivihon käyttö on hyvä juttu, kun asioihin voi palata ja joskus jopa todeta, että jokin asia onkin jo suoritettu.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 2. kerran jälkeen

8.5 Yhteenveto restoratiivisista ohjaustilanteista vertaisohjaajavalmennuksessa

Vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisessa ohjausprosessissa oli havaittavissa 12 toisistaan erottuvaa restoratiivista ohjaustilannetta. Niissä yhdistyivät neljä erilaista restoratiiviseen lähestymistapaan sopivaa ohjaustyyliä: akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli, sekä kolme restoratiivisen ohjausprosessin vaihetta, jotka määriteltiin tässä tutkimuksessa kohtaamisen, korjaamisen ja muutoksen vaiheiksi.

Restoratiivisen ohjausprosessin ja eri ohjaustilanteiden selventämiseksi, ohjaustilanteet kuvattiin taulukkona (Taulukko 2, sivulla 40). Oletuksena pidetään sitä, että taulukkoa luetaan vasemmalta oikealle ja ylhäältä alaspäin. Helposti tulee ajatelleeksi, että ohjaustilanteet tapahtuvat lineaarisesti järjestyksessä. Näin ei kuitenkaan tapahdu, vaan kuten Poikela (2010b, 239) on todennut, kokenut ohjaaja osaa käyttää ohjaustyyliä tilanteen mukaan, vaikkakin ohjausprosessin ja ohjaustaidon opettelu alussa on hyvä alkaa akseptiivisesta ohjaustyylistä ja edetä katalyyttisen kautta konfrontatiiviseen ohjaustyyliin. Preskriptiivistä ohjaustyyliä voi käyttää periaatteessa missä tahansa ohjausprosessin vaiheessa.

12 erilaisen ohjaustilanteen kuvausten tarkoituksena oli kuvailla ja havainnollistaa käytettyä restoratiivista lähestymistapaa ja käytettyjä restoratiivisia menetelmiä vertaisohjaajavalmennuksessa. Niiden avulla pystytään myös ymmärtämään, mitä on vertaisohjaajavalmennus, mihin sillä pyritään ja miten. Kaikki vertaisohjaajavalmennuksessa toteutuneet menetelmät ja tilanteet pystytäänkin sijoittamaan johonkin restoratiivisen ohjausprosessin 12 ohjaustilanteeseen.

Vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisen ohjausprosessin 12 erilaisessa ohjaustilanteessa pystyttiin havaitsemaan kullekin ohjaustilanteelle tyypillisiä piirteitä ja menetelmiä ja siten erottamaan ne toisistaan. Niiden lisäksi havaittiin yksi yhteinen piirre kaikille ohjaustyyyleille, joita vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti kohtaamisen vaiheissa. Havaittiin yksi yhteinen piirre kaikille ohjaustyyyleille, joita hän käytti korjaamisen vaiheissa. Havaittiin yksi yhteinen piirre kaikille ohjaustyyyleille, joita hän käytti muutoksen vaiheissa. Nämä yhteiset piirteet selventävät entisestään eroja eri vaiheiden välillä, ja ne esitellään Taulukossa 9.

Taulukko 9. Ohjaustyylien yhteiset piirteet ohjausprosessin eri vaiheissa

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROSESSIN VAIHEET			
OHJAUSTYYLIT	KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
Akseptiivinen ohjaustyyli	AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	AKSEPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	AKSEPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Katalyyttinen ohjaustyyli	KATALYTTISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KATALYTTISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KATALYTTISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Konfrontatiivinen ohjaustyyli	KONFRONTATIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KONFRONTATIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	KONFRONTATIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
Preskriptiivinen ohjaustyyli	PRESKRIPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET	PRESKRIPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET	PRESKRIPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET
<i>OHJAUSTYYLIEN YHTEINEN PIIRRE ERI VAIHEISSA</i>	<i>TILANNE- SIDONNAISUUS</i>	<i>TIEDON LISÄÄMINEN</i>	<i>TULEVAISUUTEEN SUUNTAUTU- NEISUUS</i>

Niille restoratiivisille ohjaustyyyleille ja menetelmille, joita vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti kohtaamisen vaiheissa, oli yhteistä ennen kaikkea niiden *tilannesidonaisuus*. Restoratiivisten ohjaustyylien ja menetelmien käyttö liittyivät selkeästi senhetkiseen tilanteeseen, eikä niiden käyttö olisi ollut yhtä merkityksellistä tai perusteltua enää tilanteen jälkeen. Niiden tarkoitus oli senhetkisen tapahtuneen, käsiteltävänä olevan aiheen, tilanteen tai ajatusten selkiintyminen osallistujille.

Niille restoratiivisille ohjaustyyyleille ja menetelmille, joita vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti korjaamisen vaiheissa, oli yhteistä osallistujien *tiedon lisääminen*. Restoratiivisten ohjaustyylien ja menetelmien käyttö liittyivät selkeästi tiedon lisäämiseen ja tuottamiseen tavoitteellisesti eri tavoin sekä osallistujien ymmärryksen syventämiseen eri asioita

kohtaan. Tässä yhteydessä tiedolla voidaan ymmärtää esimerkiksi teoriatietao käsiteltävänä olevasta aiheesta, yhteisen tiedon tuottamista eri menetelmin tai osallistujan tietoisuuden lisäämistä esimerkiksi omista taidoistaan tai tarpeistaan.

Niille restoratiivisille ohjaustyyliille ja menetelmille, joita vertaisohjaaja- valmennuksen ohjaaja käytti puolestaan muutoksen vaiheissa, oli yhteistä niiden *tulevaisuuteen suuntautuneisuus*. Kuten vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja oli tuonut esille vertaisohjaajavalmennuksessa, siellä käytettävät menetelmät olisivat suoraan käytettävissä tulevilla ohjaustehtävissä. Restoratiivisten ohjaustyylien ja menetelmien käytön tarkoituksena oli tukea käytännössä osallistujien voimaantumista ja ohjaamisen taitoja tulevilla mahdollisilla ohjaustehtävissä. Tarkoituksena oli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen ja soveltaminen käytäntöön.

Havaintoni ja havaitsemieni ohjaustyylien yhteisten piirteiden perusteella 12 eri ohjaustilanteelle voitiin asettaa tavoitteet ja kuvailla keinoja, menetelmiä sekä antaa esimerkkejä niiden saavuttamiseksi. Olen kuvaillut näitä yleisemmällä tasolla jo aikaisemmin. Ne kuvaillaan tiivistetysti liitteessä 5.

Vaikka restoratiivisen ohjausprosessin ohjaustilanteet olivat erotettavissa toisistaan, niiden erot eivät olleet aina selkeästi nähtävissä riippuen vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan tavasta tuoda asioita esille. Ohjaajan tyyli ohjata olikin monivivahteinen, ja restoratiivisen ohjausprosessin erilaiset ohjaustilanteet limittyivätkin useasti toistensa kanssa. Samassa ryhmänohjaustilanteessa pystyttiin havaitsemaan useita eri ohjaustyyliä. Pyrin selventämään tätä seuraavien esimerkkien avulla, jotka ovat lainauksia havainnointipäiväkirjastani. Kummassakin esimerkissä käydään läpi tiettyä ryhmänohjaustilannetta vertaisohjaajavalmennuskerroilla.

Esimerkki 1.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ohjeistaa [preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanne],
että jokainen miettii omaan vihkoonsa ensin aiheita [katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanne],
ja vasta sitten ne kerätään fläpille [akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanne].

Havainnointipäiväkirjamerkintä 5. kerran jälkeen

Esimerkki 2.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja kysyy, missä ahdistus tuntuu [konfrontatiivisen kohtaamisen ohjaustilanne].

Hän sanoo: kiitos, kun otitte tämän esille [akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanne].

Hän toteaa, että varmasti kaikkia joskus ahdistaa, jännittää, puristaa jne. Ihmiskehossa hengitys on yksi ainoista asioista, jota voi säädellä [preskriptiivisen korjaamisen vaihe].

Ohjaaja ohjeistaa hengitysharjoituksen [preskriptiivisen kohtaamisen ohjaustilanne].

Hän kysyy, mikä fiilis jäi hengitysharjoituksen jälkeen [katalyyttisen kohtaamisen ohjaustilanne].

Havainnointipäiväkirjamerkintä 6. kerran jälkeen

Samassa tilanteessa voitiin nähdä siis elementtejä useasta eri restoratiivisesta ohjaustilanteesta. Erot ohjaustilanteiden välillä voivat olla pieniä riippuen ohjaustilanteen tavoitteesta ja menetelmästä, ja lopulta käytetyssä menetelmässä voidaan nähdä piirteitä esimerkiksi kahdesta eri ohjaustilanteesta. Yleensä ne voidaan sijoittaa kuitenkin samaan restoratiivisen ohjausprosessin vaiheeseen, jolloin ohjaustyyleillä voidaan havaita olevan yksi yhteinen piirre. Esimerkiksi ryhmän tarpeiden pohtiminen yhdessä vastaisi hyvin akseptiivisen korjaamisen ohjaustilanteiden tavoitteisiin, mutta menetelmänä se sopisi katalyyttisen korjaamisen ohjaustilanteisiin. Molempien ohjaustilanteiden yhteinen piirre on joka tapauksessa *tiedon lisääminen*.

12 eri ohjaustilanteen kuvausten avulla tehdään näkyväksi vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivinen lähestymistapa ja restoratiiviset menetelmät. Niiden avulla pyritään puolestaan vastaamaan vertaisohjaajavalmennukselle asetettuihin tavoitteisiin. Tavoitteiden saavuttamista on kuitenkin vaikea arvioida. Sen sijaan voidaan arvioida vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia osallistujiin, mitä pyrin selvittämään haastatteleamalla osallistujia vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen. Vertaisohjaajavalmennus on joka tapauksessa ollut osallistujille uusi kokemus, joka on tuottanut osaaamista uudesta näkökulmasta. Pyrin kuvailemaan haastateltujen osallistujien ajatuksia vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista seuraavassa pääluvussa.

9 VERTAISOHJAAJAVALMENNUSPROSESSIN VAIKUTUSTEN ARVIOINTIA

Vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia ei sinänsä voida mitata, koska ei voida ajatella, että yksittäinen sosiaalityön toimenpide, interventio, voisi yksinään vaikuttaa henkilön kokemukseen mahdollisesta eteenpäin menemisestä. Vaikutusten mittaamisen sijaan sosiaalityössä puhutaankin vaikutusten kuvaamisesta kuten tässä tutkimuksessa tehtiin (Pohjola 2012, 12).

Pyrin kuvailemaan haastateltujen osallistujien huomioita ja ajatuksia vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista. Olen jakanut ne kahteen osaan: *vertaisohjaajavalmennuksen merkitys osallistujille* ja *vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyys*. Lisäksi arvioin Työtehtäväkompassi-arvioinnin merkitystä vaikutusten arvioinnissa.

9.1 Vertaisohjaajavalmennuksen merkitys osallistujille

Arvioitaessa vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia tai merkitystä osallistujille, käytin teoreettisena lähtökohtana Ahon (2008, 48–49) yksilötason työllisyysvaikuttavuuden kannalta tekemää toimenpidejaottelua. Hänen mukaansa jaottelua voidaan tehdä kolmella tavalla riippuen siitä, onko toimenpide ollut osallistujalle osuva, tarpeeton vai riittämätön. Merkittäviä tekijöitä ovat toimenpiteen oikea-aikaisuus ja tarpeellisuus.

Yhtä haastateltua osallistujaa lukuun ottamatta kaikki muut seitsemän kokivat vertaisohjaajavalmennuksen itselleen oikea-aikaisena ja tarpeellisena. Kaikille se oli kuitenkin ollut positiivinen kokemus, jossa pääsi oppimaan uusia asioita. Kaikki haastatellut osallistujat osasivat myös löytää ja nimetä tekijöitä, joihin vertaisohjaajavalmennus oli vaikuttanut.

Kyl mä koin sen hyvin tarpeelliseksi...

Haastateltu osallistuja nro 7

Valmennus oli vaikuttanut monelle nimenomaan henkilökohtaisella tasolla, ja moni koki sen olleen juuri oikea-aikainen ja tarpeellinen hänen senhetkisessä elämäntilanteessaan. Muutamalle se ilmeni siten, että he kertoivat alkaneen voida paremmin valmennuksen myötä ja valmennuksen olleen juuri se, mitä he tarvitsivat sillä hetkellä päästäkseen elämässä eteenpäin. Valmennus oli antanut positiivista vahvistusta heidän omille ajatuksilleen siitä, mitä he halusivat tehdä tulevaisuudessa. Osa heistä kuvaili valmennuksen saaneen ajattelemaan koulutukseen hakeutumista.

Tää oli nyt se juttu, mihin mä oon pystynyt oikeesti sitoutumaan. Mun vointi alko kyllä paranee tosi nopeesti, ku mä aloin käydä täällä.

Haastateltu osallistuja nro 6

Semmosta rohkeutta tuli paljon enempi. Nosti mielialaa.
Haastateltu osallistuja nro 5

Vahvasti niinkun ajatusta siitä, mitä mä haluun.
Haastateltu osallistuja nro 7

Moni ilmaisi valmennuksen olleen itselle viikon kohokohta, ja jo sen odottaminen oli positiivinen asia viikossa. Joillekin valmennus toi heidän kaipaamaansa tekemistä, osallisuutta ja rutiinia. Muiden ihmisten näkeminen, yhdessä keskusteleminen ja hyvä ilmapiiri korostuivat kaikissa haastatteluissa. Se, että tuli lähdettyä pois kotoa, oli useammalle haastatellulle osallistujalle tärkeä asia.

Siin oli niin helppo käsitellä niitä asioita sen porukan kanssa, koska se ilmapiiri oli niin turvallinen ja niinku hyvä, hyväksyvä.

Haastateltu osallistuja nro 7

Moni haastatelluista osallistujista ilmaisi muutoksia myös omassa ajattelussaan ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Muutamat heistä pitivät tärkeinä uusia näkökumia asioihin ja jotkut näkivät uudet opit, toimintamallit ja työkalut merkityksellisinä itselleen tulevaisuutta ajatellen. Merkitykselliseksi asioiksi koettiin myös huomio siitä, että ei ole ainut, jolla voi olla haasteita elämässä ja se, että kuuli muiden osallistujien työllistymiseen liittyvistä asioista. Valmennus oli saanut heidät ajattelemaan toisin eri asioista, hyväksymään asiat sellaisena kuin ne ovat ja pohtimaan eri näkökulmia.

Käsiteltiin semmosia asioita, mitä henkilökohtaisessaki elämässä niinku on ollu tai on... ..se, et ei oo ainoo ongelmien kanssa tai muuten. ...oli semmosta, mikä vahvasti sitä, että mitä mä haluaisin opiskella tai jotain sen suuntasta.

Haastateltu osallistuja nro 6

...auttaa vähän pitää sitä kommunikointia ja tietynlaista aktiivisuutta yllä ja oppi kuitenkin uusia asioita.

Haastateltu osallistuja nro 2

Kaksi haastateltua osallistujaa ilmaisivat sen, että valmennuksen jälkeen he voisivat kuvitella menevänsä jollekin asukastuvalle ohjaajaksi. He eivät olleet ajatelleet sitä ennen valmennusta.

Ja sitten se mielikuva asukastuvalla toimimisesta, niin sekin on ny kevään aikana muuttunu, ku aluks olin, et no en varmaan menis, et jos joku ehdottais, mut hyvin saattasin mennä tällä hetkellä.

Haastateltu osallistuja nro 1

Kaikki ne haastatellut osallistujat, jotka eivät olleet kuntouttavan työtoiminnan päätöksellä vertaisohjaajavalmennuksessa, pohtivat sitä, että vertaisohjaajavalmennus ei välttämättä ollut heille yhtä merkityksellinen kuin niille, joille valmennus merkitsi kuntouttavaa työtoimintaa. He kokivat silti valmennuksen olleen itselle erittäin tarpeellinen.

9.2 Vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyys

Arvioitaessa vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyyttä, palataan jälleen valmennuksen vaikutuksiin. Mitä konkreettista hyötyä haastatellut osallistujat kokivat vertaisohjaajavalmennuksesta olleen? Sen lisäksi, että vertaisohjaajavalmennuksella oli ollut haastatelluille osallistujille henkilökohtaisia merkityksiä ja he hyötyivät valmennuksesta niiden kautta, he kuvasivat valmennuksesta saatavia hyötyä yleisemmällä tasolla.

Haastatellut osallistujat kuvailivat ensinnäkin oppimiaan uusia asioita, joita he voisivat hyödyntää sekä henkilökohtaisessa elämässä että nykyisissä työtehtävissä tai tulevaisuuden opinnoissa ja ohjaustehtävissä. Valmennuksen hyödyt nähtiin uusien asioiden oppimisen näkökulmasta. Opittuja asioita voi hyödyntää myöhemminkin, ja tarvittaessa etsiä itse lisää tietoa valmennuksessa käsitellyistä asioista. Myös käytännön esimerkit tilanteista, joissa voi käyttää opittuja menetelmiä, sai kiitosta.

...mä voin hyödyntää niitä esimerkiksi kotona taikka kavereitten kanssa, ihan missä tahansa melkeen.

Haastateltu osallistuja nro 1

Siin tuli paljon asiaa, josta oppii. Vertaistukeen semmosta, jota voi käyttää.

Haastateltu osallistuja nro 4

...huomaamatta siinä oppi kaikkea niin paljon erilaista, ei pelkästään ohjauksesta tai ohjaamisesta, vaan siis että oppi myös itsestään ihan älyttömästi.

Haastateltu osallistuja nro 7

Lisäksi he arvioivat vertaisohjaajavalmennukseen osallistumisen hyötyjä kokonaisvaltaisemmin. Muutamat pohtivat esimerkiksi sitä, että mitä jos he eivät olisi osallistuneet valmennukseen. Siihen verrattuna valmennus oli hyödyllinen jo senkin takia, että heidän tuli lähdettyä pois kotoa ja tehtyä edes jotain.

Osa haastatelluista osallistujista näkivät hyödyn jopa tulevaisuuden opinnoissa ja työtehtävissä, joissa he uskoivat arvostettavan valmennukseen osallistumista. Haastatellut osallistujat eivät kuitenkaan kokeneet vertaisohjaajavalmennuksella olleen vaikutusta työllistymisen suhteen varsinkaan heti valmennuksen päätyttyä.

Kyllä mä nyt nään, et ton tyyppis opinnis, mihin mä haen, niin varmasti tosi niinku pitäiski olla plussaakin, että on tommosen käyny.

Haastateltu osallistuja nro 6

...työllistääkö se ketään välttämättä suoraan... kyllä mä ajattelen, et siit on jotain hyötyä, et se on joku plussapiste jos sain.

Haastateltu osallistuja nro 7

...niin en usko, et se olis yksittäisenä vaikuttanu työllistymiseen.

Haastateltu osallistuja nro 1

Vertaisohjaajavalmennuksesta sai todistuksen, mitä haastatellut osallistajat arvostivat. Vertaisohjaajavalmennusta ei ole kuitenkaan vielä opinnollistettu eli siitä ei voi vielä saada hyväksilukuja missään opintokokonaisuuksissa.

Tää kuitenkin ku oli semmonen, että sai todistuksenki... ... Toihan olis hyvä, ku se hyväksyttäis koulutukseks, toihan nimenomaan antaa semmoseen hommaan valmiuksia.

Haastateltu osallistuja nro 5

9.3 Työtehtäväkompassi-arviointi vaikutusten arvioinnin välineenä

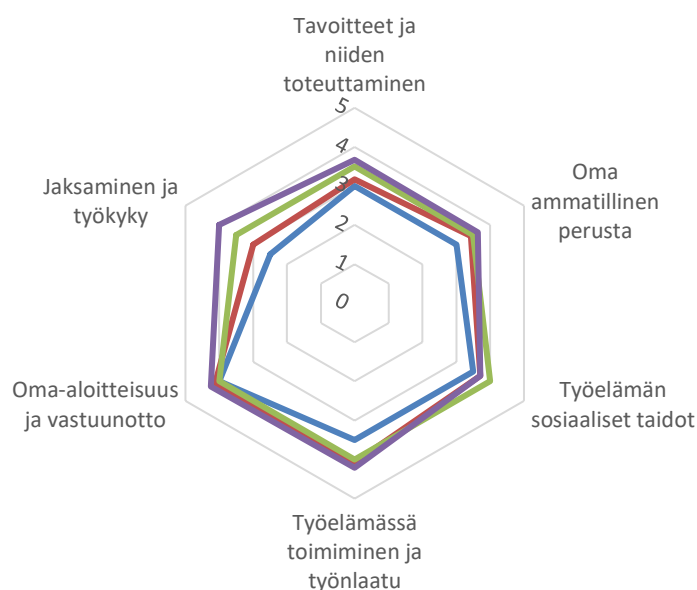
Aaltion (2015,4) mukaan jonkin toimenpiteen, tässä tapauksessa vertaisohjaajavalmennuksen, vaikuttavuuden kuvaaminen edellyttäisi sitä, että tutkimuskohteena olevan palvelun asiakkaista olisi käytettävissä sekä yksilötasoista että vertailukelpoista, asiakkaan hyvinvointia ja palvelutarvetta koskevaa tietoa vähintään kahdelta ajankohdalta. Vertaisohjaajavalmennuksen kohdalla vaikutusten osoittamisen keinona käytettiin Työtehtäväkompassi-arviointia. Valmennuksen osallistajat tekivät arvioinnit itse toisella valmennuskerralla ja uudelleen toiseksi viimeisellä tai viimeisellä valmennuskerralla.

Tarkastellessa haastateltujen osallistujien tekemiä Työtehtäväkompassi-arviointeja vertaisohjaajavalmennuksen alussa ja lopussa, ja arvioitaessa valmennuksen vaikutuksia huomio kiinnittyy siihen, että lähes kaikilla heistä eri osa-alueiden keskiarvot olivat nousseet ainakin jonkin verran. En lähde pilkkomaan arvioinnin eri osa-alueita, vaan tarkastelen Työtehtäväkompassi-arviointia oikeastaan vain siitä näkökulmasta, miten haastatellut osallistajat kokivat sen teon.

Vaikka en analysoi Työtehtäväkompassi-arviointien keskiarvoja, haluan silti kuvailla Kuvan 14 esimerkin avulla sitä, miten yhden osallistujan keskiarvot olivat nousseet. Jokainen osa-alue koostui 4–7 tarkentavasta kysy-

myksestä, joita osallistujat arvioivat, ja joista laskettiin keskiarvot. Tätä ennen he olivat arvioineet jokaista osa-aluetta pelkän otsikon perusteella. Numero viisi merkitsee parasta mahdollista tilannetta.

Kuvaa 13 tulkitaan seuraavasti: Sininen kuvio kuvastaa henkilön omaa arviota osa-alueista pelkän otsikon perusteella toisella valmennuskerralla eli 3.2.2017. Punainen kuvio kuvastaa puolestaan osa-alueiden tarkentavien kysymysten keskiarvoja samana ajankohtana. Vihreä kuvio kuvastaa henkilön omaa arviota osa-alueista pelkän otsikon perusteella toiseksi viimeisellä valmennuskerralla eli 12.5.2017. Violetti kuvio kuvastaa puolestaan osa-alueiden tarkentavien kysymysten keskiarvoja samana ajankohtana. Suurin muutos on tapahtunut osa-alueessa: Jaksaminen ja työkyky.



Kuva 13. Esimerkki haastatellun osallistujan Työtehtäväkompassi-arviointista vertaisohjaajavalmennuksen alussa ja lopussa

Haastatellut osallistujat osasivat analysoida tehtyjä Työtehtäväkompassi-arviointeja yleisellä tasolla. He kiinnittivät huomiota niihin osa-alueisiin, joissa oli tapahtunut muutosta ja toisaalta myös niihin osa-alueisiin, joissa heidän mielestään ei edes voi tapahtua merkittävää muutosta.

Jotku numerot oli nelosta ja vitosta, ku aikasemmin ollu kolmosta. Oman arvio mukaan parantunu nämäki.

Haastateltu osallistuja nro 1

Mä veikkaan, että esimerkiks toi oma-aloitteisuus ei tuu tosta paljon muuttumaan, se on koko ajan sitä samaa.

Haastateltu osallistuja nro 4

Työtehtäväkompassi-arviointi koettiin toisaalta hyödyllisenä välineenä osoittamaan muutosta, ja osa koki vertaisohjaajavalmennuksella olleen vaikutusta siihen. Toisaalta sen tekemistä arvioitiin kriittisesti. Haastateltujen osallistujien mukaan arvioinnin osa-alueet voidaan ymmärtää eri kerroilla eri tavoin tai jokin muu asia voi vaikuttaa tekemiseen kyseisellä hetkellä. Arvioinnin tekemiseen vaikuttavia asioita koettiin olleen esimerkiksi senhetkinen keskittyminen, kiire tehdä arviointi, vuodenaika ja ymmärrys arvioinnin osa-alueiden sisältöjä kohtaan.

Hahmottaa, et okei, menee koko ajan eteenpäin, vaikka fiilis onki, et pysyy koko ajan paikallaan.

Haastateltu osallistuja nro 1

...sillon, ku mä ekaa kertaa tein ton, niin mä veikkaan, et mulla oli vähän sellanen tietynlainen vaihe menossa, että en juuri ajatellut hirveen suuria itsestäni. Mut jos tosta jotain ottaa irti, ni itsetunto on parantunu ainaki. Varmaan se on aika monen asian summa. Siis kyl mä sanon, et se koulutus on ollu iso osa sitä.

Haastateltu osallistuja nro 7

Työelämän sosiaaliset taidot: ymmärsin sen eri tavalla helmikuussa ku toukokuussa.

Haastateltu osallistuja nro 3

...että jos ois annettu aikaa vaikka että tee kotona... ...ni ois voinu keskittyä paremmin...

Haastateltu osallistuja nro 8

Työtehtäväkompassi-arviointia kritisoitiin ehkä myös sen takia, että siinä korostuivat työn tekemiseen liittyvät asiat, ja koska osa haastatelluista osallistujista eivät olleet töissä keväällä 2017. Heidän oli vaikea mieltää joidakin osa-alueita ja arvioida niitä realistisesti.

Työn laatu: Mä en voi sitä kattoo sillä lailla, kun en ole työssä tällä hetkellä.

Haastateltu osallistuja nro 4

Se on aina miltä kantilta sitä kattoo. Se olis ihan eri asia, jos olis työelämässä, ni sitä peilais siihen.

Haastateltu osallistuja nro 5

9.4 Yhteenveto vertaisohjaajavalmennuksen vaikutusten arvioinnista

Kuvailin vertaisohjaajavalmennuksen haastateltujen osallistujien ajatuksia vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista, jotka olin jakanut kahteen osaan: *vertaisohjaajavalmennuksen merkitys osallistujille ja vertaisohjaajavalmennuksen hyödynnettävyys*. Haastattelut suoritettiin kuukauden si-

sällä vertaisohjaajavalmennuksen päätyttyä, mikä toisaalta helpotti muis-telemaan valmennuksen sisältöä. Toisaalta valmennuksen vaikutusten arvioiminen olisi saattanut olla helpompaa muutaman kuukauden jälkeen.

Haastatellut osallistujat kuvailivat vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia ensinnäkin siten, mikä henkilökohtainen merkitys sillä oli ollut heidän senhetkisessä elämässään. Merkittävimmiksi asioiksi nousivat yleensäkin osallisuus ja muut ihmiset, vertaisohjaajavalmennuskerta oli ollut yleensä viikon odotetuin päivä, uusien toimintatapojen ja menetelmien oppiminen, valmennuksen sopiminen juuri senhetkiseen elämäntilanteeseen ja yleensäkin se, että oli tekemistä. Valmennus oli vaikuttanut kaikkiin positiivisesti.

Yhtä haastateltua lukuun ottamatta kaikki muut olivat sitä mieltä, että vertaisohjaajavalmennus oli ollut heille oikea-aikainen ja tarpeellinen. Ne ovat ratkaisevia tekijöitä arvioitaessa valmennuksen vaikutuksia. Haastateltujen osallistujien ajatukset oikea-aikaisuudesta ja tarpeellisuudesta korostuivat haastatteluissa, vaikka he eivät kokeneetkaan valmennuksella olleen työllisyysvaikutuksia.

Aho (2008, 48–49) on tehnyt yksilötason työllisyysvaikuttavuuden kannalta toimenpidejaottelua. Hänen mukaansa jaottelua voidaan tehdä kolmella tavalla riippuen siitä, onko toimenpide ollut osallistujalle *osuva, tarpeeton vai riittämätön*.

Mikäli vertaisohjaajavalmennus olisi ollut osallistujalle *osuva toimenpide*, Ahon (mt.) mukaan toimenpiteen jälkeen osallistuja saisi ennen pitkää työpaikan, jota hän ei olisi saanut ilman toimenpidettä. Toimenpiteiden osuva kohdistaminen tarkoittaa myös sitä, että työtön henkilö osallistuu riittävän hyödylliseen toimenpiteeseen juuri oikeaan aikaan hänen yksilöllisen tilanteensa kannalta.

Mikäli vertaisohjaajavalmennus olisi ollut osallistujalle *tarpeeton toimenpide*, Ahon (mt.) mukaan osallistuja olisi joka tapauksessa työllistynyt ennen pitkää, ja toimenpide olisi saattanut jopa viivästyttää työllistymistä toimenpiteen keston verran. Mikäli vertaisohjaajavalmennus olisi ollut osallistujalle puolestaan *riittämätön toimenpide*, Ahon (mt.) mukaan osallistuja ei olisi työllistynyt toimenpiteen jälkeen, mutta hän ei olisi työllistynyt myöskään siinä tapauksessa, jos ei olisi osallistunut. Tarpeeton ja riittämätön toimenpide voivat olla seurausta myös siitä, että ne on ajoitettu väärin yksilön tarpeisiin nähden.

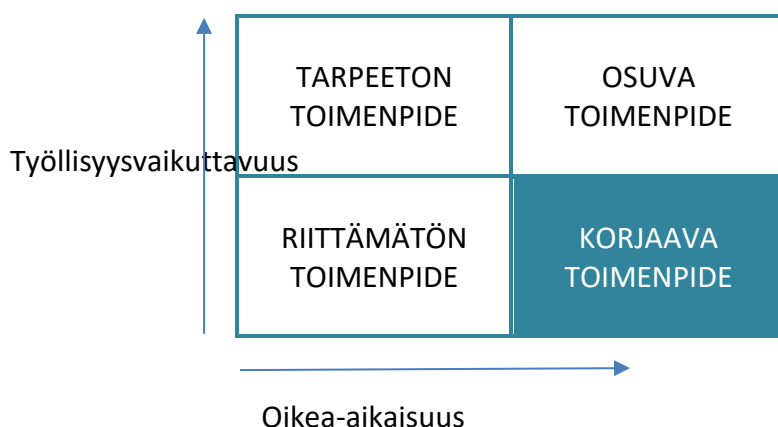
Vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia ei ole voitu arvioida pelkästään Ahon (2008, 48–49) tekemän jaottelun mukaan, koska valmennuksesta oli niin vähän aikaa haastatteluajankohtana. Toisaalta ei voida myöskään ajatella, että vertaisohjaajavalmennuksen kaltainen ryhmätoiminta voisi yksinään vaikuttaa siihen, työllistyykö pitkäaikaistyötön henkilö vai ei. Myös muut elämän eri osa-alueet vaikuttavat työllistymisen onnistumiseen.

Jos tarkasteltaisiin pelkästään työllistymistä vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen, voitaisiin todeta, että vain kaksi haastatelluista osallistujista työllistyivät pian valmennuksen jälkeen, mutta he olisivat luultavimmin työllistyneet joka tapauksessa. Oliko vertaisohjaajavalmennus heille siis tarpeeton? Ei varmastikaan.

Vertaisohjaajavalmennus oli joka tapauksessa suurimmalle osalle haastatelluista osallistujista osuva toimenpide siinä mielessä, että he arvioivat itse sen olleen hyödyllinen juuri oikeaan aikaan kunkin yksilöllisen tilanteen kannalta. Vai oliko se sittenkin riittämätön, koska he eivät työllistyneet toimenpiteen jälkeen?

Voidaan todeta, että Ahon (mt.) jaottelu on sellaisenaan riittämätön varsinkin arvioitaessa vertaisohjaajavalmennuksen kaltaista työllisyyttä edistävää ryhmämuotoista kuntouttavaa työtoimintaa ja sen työllisyysvaikutuksia. Lisäksi havaittiin, etteivät haastateltujen osallistujien kuvaukset vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista sopineet yhteenkään Ahon toimenpidejaottelun mukaiseen osa-alueeseen, vaikka vaikutukset olivat olleet selvästi positiivisia. Siksi lisäisin Ahon toimenpidejaotteluun neljännen ulottuvuuden: restoratiivisen eli korjaavan toimenpiteen.

Havaintoni neljännen ulottuvuuden tarpeellisuudesta ja korjaavasta toimenpiteestä, täydentää Ahon (mt.) toimenpidejaottelua yksilötason työllisyysvaikuttavuudesta. Kun toimenpiteitä on yhteensä neljä, jaottelusta pystytään muodostamaan nelikenttä, joka esitellään Kuvassa 14. Siinä eri toimenpiteitä arvioidaan oikea-aikaisuuden ja työllisyysvaikuttavuuden näkökulmista.



Kuva 14. Yksilötason työllisyysvaikuttavuuden toimenpidejaottelu nelikenttänä (PS, mukailen Aho 2008, 48–49.)

Ahon mallia mukailen, voidaan ajatella, että mikäli vertaisohjaajavalmennus olisi ollut osallistujalle korjaava toimenpide, osallistuja ei työllisty heti toimenpiteen jälkeen. Se on ollut henkilölle kuitenkin oikea-aikainen ja tar-

peellinen hänen senhetkisessä elämäntilanteessaan. Osallistuja voi hyödyntää opittuja asioita elämän eri osa-alueilla, ja hän on saanut vahvistusta omista tarpeistaan ja mahdollisuuksistaan sekä voimavaroja suunnata ajatuksiaan ja toimiaan tavoitteellisesti eteenpäin. Voidaan olettaa, että toimenpiteeseen osallistumisella voisi olla pidempiaikaisia vaikutuksia työllisyyden polulla etenemiseen. Vaikutukset voidaan kokea kuntouttavina, korjaavina sekä voimaannuttavina.

Jotta henkilö voisi kokea toimenpiteen korjaavaksi, restoratiiviseksi, toimenpiteeksi, hänellä tulisi olla kokemus autetuksi tulemisesta ja tarvittavan tuen saamisesta tavoitteensa saavuttamiseksi. Sen lisäksi hän on myös itse ottanut vastuuta tavoitteen saavuttamisesta, ja siten pystynyt täyttämään ne odotukset, jotka hänelle on mahdollisesti asetettu.

Arvioitaessa toimenpiteen tarpeellisuutta tai hyödyllisyyttä henkilön koko elämäntilannetta ajatellen, niiden voidaan ajatella kulkevan käsi kädessä nimenomaan oikea-aikaisuuden kanssa. Nelikentän perusteella voidaan todeta, että mitä oikea-aikaisempi toimenpide on henkilön senhetkisessä elämässä, sen tarpeellisempi se voisi olla.

Nelikentän oikeassa reunassa olevat toimenpiteet on kohdistettu oikea-aikaisemmin kuin nelikentän vasemmassa reunassa olevat toimenpiteet. Tällöin toimenpide olisi joko osuva tai korjaava. Tarpeeton ja riittämätön toimenpide on kohdistettu puolestaan väärään aikaan, jolloin niiden voidaan ajatella olevan hyödyttömiä henkilön senhetkisessä elämäntilanteessa. Nelikentän yläosassa olevilla toimenpiteillä on kuitenkin suurempi työllisyysvaikuttavuus kuin nelikentän alaosassa olevilla toimenpiteillä. Työllisyysvaikuttavuuden kannalta toimenpiteen tulisi olla siis joko tarpeeton tai osuva.

Se, kenelle vertaisohjaajavalmennus voi toimia tällaisena korjaavana eli restoratiivisena toimenpiteenä, riippuu siitä, kuinka oikea-aikaisesti valmennusta on tarjottu työttömälle henkilölle. Vertaisohjaajavalmennus voi olla tarpeellinen ja tarkoituksenmukainen, mutta jos se ei ole työttömälle henkilölle oikea-aikainen, ja sovi henkilön senhetkiseen elämäntilanteeseen, se ei välttämättä auta eteenpäin työllisyyden polulla, mitä kuitenkin voidaan pitää kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena. Siksi sitä ei voida suositella kenelle tahansa.

Miten oikea-aikaisuutta voidaan arvioida? Se vaatii tietysti erityistä herkkyyttä niiltä henkilöiltä, jotka suosittelevat vertaisohjaajavalmennusta työttömille henkilöille. Työtön henkilö arvioi puolestaan sen, onko hänen elämäntilanteensa sellainen, että hän voi hyötyä vertaisohjaajavalmennuksesta nimenomaan sillä kyseisellä hetkellä. Voisiko Kompassi-arvioinnista olla apua tässä tilanteessa?

Vertaisohjaajavalmennuksen aikana tehtyjen Työtehtäväkompassi-arviointien oli tarkoitus alun perin toimia suuremmassa roolissa arvioitaessa

valmennuksen vaikutuksia. Arvioinnit tehtiin kahteen kertaan, mikä mahdollisti niiden vertailun.

Vaikutukset ovat nähtävissä Työtehtäväkompassi-arvioinneissa korkeampina keskiarvoina ja haastateltujen osallistujien huomioina arvojen ja keskiarvojen noususta. Voidaan päätellä, että he ovat arvioineet työhön liittyvien osa-alueiden parantuneet kevään 2017 aikana. Työtehtäväkompassi-arvioinnissa ei huomioida kuitenkaan henkilöiden koko elämäntilannetta, jolloin puhuttaisiin kokonaisvaikuttavuudesta erillisten vaikutustekijöiden sijasta. Siinä keskityttiin nimenomaan työhön ja työtehtävistä suoriutumiseen liittyviin arvioinnin osa-alueisiin. Valinta tehtiin tietoisesti arvioitaessa, minkälaista Kompassi-arviointia tutkimuksessa käytettäisiin.

Osittain haastateltujen osallistujien antaman hyödyllisen kritiikin johdosta kyseistä Työtehtäväkompassi-arviointia kohtaan, sen merkitystä vertaisohjaajavalmennuksen vaikutusten mittarina ei voida käyttää sellaisenaan. Voidaan myös ajatella, että yksi toimenpide ja sen vaikutuksen mittaaminen ei välttämättä ole mahdollista, koska elämän muut osa-alueet ovat saattaneet vaikuttaa henkilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin yhtä lailla. Olisi-kin ollut mahdollisesti kannattavampaa käyttää toisenlaista Kompassi-arviointia vertaisohjaajavalmennuksen yhteydessä.

Työtehtäväkompassi-arvioinnin teettäminen ei ollut missään nimessä kuitenkaan turhaa. Sen avulla haastatellut osallistujat pystyivät havaitsemaan muutoksen omassa hyvinvoinnissaan, vaikka sitä olikin monen mielestä vaikea uskoa. Toisaalta arviointi tekee näkyväksi eri osa-alueet, jotka vaikuttavat työtehtävistä suoriutumiseen, ja helpottaa siten henkilöä itseään havaitsemaan kehitettävät osa-alueet.

Tulevaisuudessa Kompassi-arviointi voisi tukea pitkäaikaistyöttömän henkilön kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioimisessa ja siinä, voisiko esimerkiksi juuri vertaisohjaajavalmennus olla henkilölle oikea-aikainen toimenpide vai ei. Tilannekompassi-arviointi voisi olla tässä hyödyllisempi väline sen osa-alueiden huomioidessa kokonaisvaltaisemmin henkilön elämän eri osa-alueet Työtehtäväkompassi-arviointia kuitenkaan täysin unohtamatta.

Havaintojeni ja haastattelujen perusteella voidaan kuvailla tyypillistä vertaisohjaajavalmennuksen osallistujaa, jolle sitä voidaan suositella. Tyypillinen vertaisohjaajavalmennuksen osallistuja on edennyt työllisyyden polulla osallistuen jo aikaisemmin kuntouttavaan työtoimintaan, ja hän saattaa olla parhaillaankin mukana jossakin toisessa työllisyyttä edistävässä toiminnassa. Hänellä ei ole merkittäviä ongelmia elämänhallintaan liittyvissä asioissa, ja hänellä onkin tavoitteena edetä työllisyyden polulla eteenpäin. Hän voisi hyötyä ryhmämuotoisesta toiminnasta, ja saada sitä kautta rohkaisua sosiaaliseen kanssakäymiseen, vahvistusta elämänhallintaan ja itsetuntemukseen. Hän on saattanut olla tai on parhaillaan ohjauksen työtehtävissä tai pitää niitä tulevaisuuden tavoitteena, joten hän voisi

hyötyä ohjaustyön opettelemisesta vertaisohjaajavalmennuksen avulla. Voidaan ajatella, että hän pystyy ottamaan vastuun ja vastaamaan niihin odotuksiin, jotka hänelle on mahdollisesti asetettu, kun vertaisohjaajavalmennusta on suositeltu hänelle.

Hyötyivätkö haastatellut osallistujat vertaisohjaajavalmennuksesta? Sen lisäksi, että he osasivat kuvailla valmennuksen vaikutuksia henkilökohtaisten merkitysten avulla, he kuvailivat niitä myös sen hyödynnettävyyden perusteella. Merkittäviksi asioiksi nousivat uuden oppiminen ja opitun soveltaminen elämän eri osa-alueilla, valmennuksen kokonaisvaltainen hyöty tulevia työtehtäviä tai opiskeluja ajatellen ja todistuksen merkitys. Niillä voidaan olettaa olevan merkitystä nimenomaan vertaisohjaajana toimimista ajatellen.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vertaisohjaajavalmennusta on toteutettu reilun parin vuoden ajan, ja siitä on saatu hyviä kokemuksia yleisellä tasolla aikaisempina vuosina. Tämän tutkimuksen avulla valmennuksesta haluttiin kerätä tutkittua tietoa ja hyödyntää ne valmennuksen kehittämiseksi ja hyödyntämiseksi kokonaisvaltaisesti.

Tutkimustuloksissa kuvailtiin, mitä Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan OVAT-ryhmänä toteutettava vertaisohjaajavalmennus tarkoittaa restoratiivisena ohjausprosessina, miten se eteni ja minkälaisia restoratiivisia ohjaustilanteita siinä oli havaittavissa. Lisäksi kuvailtiin valmennuksen vaikutuksia haastateltujen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta ja arvioitiin sitä, minkälaisena toimenpiteenä vertaisohjaajavalmennusta voidaan pitää työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta.

10.1 Tutkimuksen oletukset ja restoratiiviset lähtökohdat

Mitä vertaisohjaajavalmennuksesta tiedettiin ennen tutkimusta? Tutkimuksen perusoletuksena pidettiin sitä, että vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteet toteutuisivat restoratiivisia lähtökohtia ja menetelmiä hyödyntäen. Voitiin siis olettaa, että tutkimuksen kohteena oleva vertaisohjaajavalmennus olisi restoratiivinen ohjausprosessi, jonka avulla pyrittäisiin vaikuttamaan osallistujien tulevaisuuteen edistyä työllisyyden polulla.

Käsitteenä restoratiivisuudesta ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta tieteen alasta riippumatta restoratiivisuuden käsitteen määrittelyssä näkyvät samat peruslähtökohdat. Restoratiivisuus on ennen kaikkea kohtamista ja osallisuutta, kuuntelua ja korjaamista, ihmisten välisten suhteiden eheyttämistä ja sosiaalisten taitojen vahvistamista. Vuorovaikutuksella, dialogilla ja tulevaisuuteen suuntautuvien toimintamallien yhteisen etsimisen ja yhteisön jäseneksi palautumisen avulla pyritään yksilöiden voimaantumiseen, oppimiseen ja vastuunottoon sekä rauhaan yksilöiden välillä ja yhteisöjen sisällä. (Gellin 2011, 13; Suomen Sovittelufoorumi ry n.d.)

Vertaisohjaajavalmennuksella voitiin todeta olevan hyvin samansuuntaisia tavoitteita kuin restoratiivisuudella yleensä. Valmennus antaisi osallistujille välineitä omien vahvuuksien ja voimavarojen löytämiseen ja vahvistamiseen. Siinä mallinnetaan vertaisohjaajana toimimista ja ohjausmenetelmät olisivat suoraan käytettävissä ja sovellettavissa vertaisohjaukseen. Valmennus etenisi osallistujien tarpeiden mukaan ja toiminta tukeutuisi yhteistoiminnallisuuteen, yhdessä ajattelemiseen ja tekemiseen. (Saraaho 2016.)

Tämän tutkimuksen restoratiivisena lähtökohtana pidettiin Poikelan (2010a, 15) määritelmää restoratiivisuudesta, mikä sopii kaikenlaisiin restoratiivisiin ympäristöihin ja tilanteisiin. Hänen mukaansa ”restoratiivisuus

tarkoittaa yksilön oikeutta osallistua oman ongelman, ristiriidan tai konfliktinsa ratkaisuun tavalla, joka antaa uusia voimavaroja kohdata vastaavia ongelmia”.

Koska vertaisohjaajavalmennusta oli suositeltu osallistujille, oletuksena pidettiin, että he nimenomaan haluavat ja ovat valmiita edistymään työllisyyden polulla. Vertaisohjaajavalmennuksen avulla pyrittäisiin antamaan heille siihen tarvittavaa tukea. Kun ohjaajan antama tuki ja toisaalta odotukset, joita osallistujille voidaan asettaa tavoitteen saavuttamiseksi, kohtaavat ja ovat yhtä suuret, voidaan puhua restoratiivisesta ohjauksesta oppimisen tukena. Tällöin ohjaamisen voidaan ajatella olevan korjaavaa, kuntouttavaa, tasavertaista ja ratkaisukeskeisesti etenevää tavoitteellista toimintaa.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan antama tuki ohjausprosessin aikana oli siten merkittävässä roolissa. Oletuksena pidettiin, että ohjaajan antama tukea voitaisiin analysoida ohjaajan käyttämiä ohjaustyyliä havainnoimalla. Samalla pystyttäisiin kuvailemaan restoratiivista lähestymistapaa ja menetelmiä ohjauksessa.

Edelleen oletuksena pidettiin, että vertaisohjaajavalmennus etenisi vaiheittain etenevänä prosessina. Tässä tutkimuksessa käytettiin restoratiivisen ohjausprosessin mallia, joka oli pelkistetty Poikelan (2010b, 240–242) kuvailemasta sovitteluprosessissa tapahtuvasta oppimisen ja ohjaamisen syklistä. Restoratiivisen ohjausprosessin vaiheiksi määriteltiin tässä tutkimuksessa kohtaaminen, korjaaminen ja muutos.

Sovitteluprosesseissa voidaan nähdä paljon samoja piirteitä ja lähtökohtia, joita voidaan nähdä olevan myös restoratiivisessa ohjauksessa oppimisen tukena. Sovitteluprosessissa korostuva vaihe, tapahtuneen vahingon hyvittäminen ja sopimuksen toimeenpaneminen, ei toteudu kuitenkaan restoratiivisessa ohjausprosessissa. Tämän tutkimuksen oletuksena pidettiin sitä, että tällaisista restoratiivisista ohjausprosesseista ei juurikaan löydy tutkittua tietoa. Vertaisohjaajavalmennuksen kuvaileminen nimenomaan restoratiivisena ohjausprosessina voisikin avata uusia näkökulmia restoratiivisesta lähestymistavasta ohjauksessa. Toisaalta havaittiin myös se, että vertaisohjaajavalmennuksen kaltainen ryhmäohjaus restoratiivisena ohjausprosessina ei voi edetä tietyn kaavan mukaan vaihe vaiheelta kuten sovitteluprosessissa voidaan tehdä, vaan ohjausprosessin kuvailemiseksi tarvittaisiin uudenlainen lähestymistapa.

10.2 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksessa hankittiin kaksi erillistä aineistoa, jotka olivat osallistuvaan havainnointiin perustuva aineisto sekä haastattelututkimukseen perustuva aineisto. Vaikka ne vaikuttavat erillisiltä aineistoilta, tämän tutkimuksen etnografisesta luonteesta johtuen ajatellaan, että haastattelututkimus

nimenomaan täydentää aikaisemmin hankittua aineistoa. Tästä näkökulmasta ajatellen vertaisohjaajavalmennuksen haastateltujen osallistujien haastattelut täydentävät kuvaa siitä, mitä vertaisohjaajavalmennus on restoratiivisena ohjausprosessina. Kuvailen seuraavassa, mitä vertaisohjaajavalmennuksesta tiedetään tutkimustulosten perusteella.

10.2.1 Vertaisohjaajavalmennus restoratiivisena ohjausprosessina

Vertaisohjaajavalmennuksessa suoritettun osallistuvan havainnoinnin aikana kiinnitettiin huomiota restoratiiviseen ohjausprosessiin. Lisäksi havainnoitiin ohjaajan antamaa tukea ohjausprosessin aikana, hänen käyttämiään ohjaustyyliä sekä restoratiivisen ohjausprosessin vaiheita. Ohjaustyyliä ovat akseptiivinen, katalyyttinen, konfrontatiivinen ja preskriptiivinen ohjaustyyli. Ohjausprosessin vaiheiksi määriteltiin kohtaaminen, korjaaminen ja muutos.

Havainnot siitä, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan käyttämä restoratiivinen lähestymistapa ja menetelmät pystyttäisiin sijoittamaan sekä johonkin ohjaustyyliin että restoratiivisen ohjausprosessin vaiheeseen, tekivät mahdolliseksi niiden yhdistämisen. Yhdistäminen tarkoitti käytännössä sitä, että esimerkiksi kun vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti *akseptiivista ohjaustyyliä* restoratiivisen ohjausprosessin ensimmäisessä *kohtaamisen* vaiheessa, havainnot pystyttiin sijoittamaan näin muodostuneeseen uuteen luokkaan, jota voitiin kutsua nimellä *akseptiivisen kohtaamisen ohjaustilanteet*. Samalla tehtiin havainto siitä, että ohjausprosessi ei etenisiäkään vaihe vaiheelta mekaanista järjestystä noudattaen.

Yhdistämisen ja havaintojen seurauksena pystyttiin muodostamaan taulukko (Taulukko 2, sivulla 40), jossa kuvaillaan vertaisohjaajavalmennuksen 12 erilaista restoratiivista ohjaustilannetta. Ohjaustilanteille pystyttiin määrittelemään tavoitteet ja kuvailemaan keinoja ja antamaan esimerkkejä niiden saavuttamiseksi (Liite 5).

Vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisen ohjausprosessin 12 erilaisessa ohjaustilanteessa pystyttiin havaitsemaan kullekin ohjaustilanteelle tyypillisiä piirteitä ja menetelmiä, ja siten erottamaan ne toisistaan. Havaittiin, että ohjaustyyliä pystyttiin nimeämään myös yksi yhteinen piirre jokaisessa restoratiivisen ohjausprosessin vaiheessa. Niille ohjaustyyliä, joita vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti kohtaamisen vaiheessa, oli yhteistä niiden *tilannesidonnaisuus*. Vastaavasti niille ohjaustyyliä, joita hän käytti korjaamisen vaiheessa, oli yhteistä niiden *tiedon lisääminen*. Niille ohjaustyyliä, joita hän käytti puolestaan muutoksen vaiheessa, oli yhteistä niiden *tulevaisuuteen suuntautuneisuus*.

Vaikka ohjaustilanteet on kuvattu mekaanisena taulukkona, ohjaustilanteet ja vaiheet eivät kuitenkaan toteutuneet mekaanisesti vaihe vaiheelta. Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti eri ohjaustyyliä taitavasti ryh-

män tilanteen ja tarpeen mukaan. Samassa ryhmänohjaustilanteessa pystyttiin havaitsemaan myös useita eri ohjaustilanteita, ja käytetyissä menetelmissä pystyttiin havaitsemaan useita ohjaustyyliä.

Havaittiin, että vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käytti aluksi enemmän akseptiivista eli hyväksyvää ohjaustyyliä, ja vasta sen jälkeen katalyyttistä eli kartoittavaa ohjaustyyliä ja konfrontatiivista eli ristiriitoja osoittavaa ohjaustyyliä. Hän käytti preskriptiivista eli ohjeita antavaa ohjaustyyliä koko ohjausprosessin aikana, mikä on mahdollista. Katalyyttiiseen ja konfrontatiiviseen ohjaustyyliin ei voi kuitenkaan siirtyä ennen kuin akseptiivista ohjaustyyliä on käytetty tarpeeksi ja oikein. Ryhmässä tulee vallita tarpeeksi turvallinen ja luottamusta herättävä ilmapiiri ennen kuin voidaan siirtyä käsittelemään asioita ja ongelmia syvällisemmin. Varsinkin kolme ensimmäistä ohjaustyyliä sopivat restoratiivisen ohjausprosessin menetelmiksi, mutta myös preskriptiivisen ohjaustyylin käyttö on perusteltua kuten on voitu todeta ohjaustilanteiden kuvausten perusteella.

Havainnointiaineiston perusteella pystyttiin siis kuvailemaan vertaisohjaajavalmennusta restoratiivisena ohjausprosessina. Kuvaukset 12 erilaisesta restoratiivisesta ohjaustilanteesta tekivät näkyväksi vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisen lähestymistavan ja siellä käytetyt restoratiiviset menetelmät. Vasta ymmärrettyään ne, voidaan ymmärtää niiden vaikutuksia osallistujiin, joita pyrin selvittämään haastatteleamalla vertaisohjaajavalmennuksen osallistujia valmennuksen jälkeen.

Restoratiivisista ohjaustyyleistä ja menetelmistä oppimisen ja ohjauksen tukena löytyy tällä hetkellä hyvin vähän käytännön tietoa. Tällä tutkimuksella pystyttiin vastaamaan myös tähän ja tekemään näkyväksi restoratiivinen ohjausprosessi vertaisohjaajavalmennuksen avulla.

Voidaanko kuvausta restoratiivisen ohjausprosessin ohjaustilanteista soveltaa myös muissa vastaavissa restoratiivisissa ohjausprosesseissa ja -tilanteissa? Poikelan (2010b, 236–237) mukaan ohjaustyyliä voi pitää dialogisessa ohjauksessa kuuntelemisen, kysymisen sekä palautteen antamisen ja vastaanottamisen tekniikoina, joiden opettelusta voi olla hyötyä käytännön ohjaustilanteissa. Toisaalta hyvässä ohjaustilanteessa eivät opi vain ohjattavat, vaan myös ohjaaja oppii tiedostaessaan ja tunnistaessaan ohjaustyyliänsä ja taitonsa (Poikela 2010b, 237).

Tässä tutkimuksessa havaitut 12 erilaista restoratiivista ohjaustilannetta voivat auttaa hahmottamaan yhä paremmin eri ohjaustyylien ominaisuudet ja käytännön menetelmät ohjausprosessin eri vaiheissa. Mitä tahansa menetelmää ei voi esimerkiksi käyttää ohjausprosessin aloitusvaiheessa, koska keskinäistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta ei ole vielä rakennettu yhdessä.

Havainnot erilaisista restoratiivisista ohjaustilanteista perustuivat tutkijana tekemiini havaintoihin vertaisohjaajavalmennuksessa, joten ne eivät

ole absoluuttisia totuuksia tai mahdollisesti siirrettävissä suoraan toiseen samankaltaiseen restoratiiviseen ohjausprosessiin. Lisäksi on huomioitavaa, että yhdessä ryhmänohjaustilanteessa tai harjoituksessa voidaan nähdä piirteitä useasta tyyppillisestä ohjaustilanteesta riippuen siitä, mikä on tilanteen tavoite tai miten se etenee.

Kuvaukset ohjaustilanteista havainnollistavat joka tapauksessa restoratiivista lähestymistapaa ohjauksessa ja restoratiivisia menetelmiä, mitä ei voida olla korostamatta. Siten myös niiden opetteleminen helpottuu. Lisäksi kun vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteena pidettiin sitä, että se antaa osallistujille valmiuksia ohjaustehtäviin, myös tämä tutkimus voi toimia siinä apuna.

10.2.2 Vertaisohjaajavalmennuksen tavoitteista ja vaikutuksista

Tutkimuksen toissijaisena aineistona pidettiin vertaisohjaajavalmennuksen haastateltujen osallistujien haastatteluaineistoa. Sillä pyrittiin ennen kaikkea täydentämään jo aikaisemmin hankittua tietoa valmennuksesta. Samalla pystyttiin arvioimaan niitä oletuksia ja odotuksia, joita vertaisohjaajavalmennukselle ja osallistujille oli mahdollisesti asetettu.

Kun vertaisohjaajavalmennusta tarkastellaan kuntouttavana työtoimintana, sen tavoitteena voidaan pitää työllisyysvaikutuksia ja työllisyyden polulla etenemistä. Kun vertaisohjaajavalmennusta tarkastellaan Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan OVAT-ryhmänä, sen tavoitteena voidaan pitää myös osallistumista, voimaantumista, aktivoitumista ja toimimista. OVAT-ryhmät tarjoavat osallistujille maksutonta toiminnallista tekemistä, työelämässä ja arjessa tarvittavien taitojen kohentamista sekä huomion kiinnittämistä henkilön omaan hyvinvointiin (Hämeenlinnan kaupunki n.d.).

Vertaisohjaajavalmennus on yksi Hämeenlinnan kaupungin OVAT-ryhmistä, ja siinä käytetään valintaprosessia, jolloin valmennuksella pyritään vastaamaan oikea-aikaisesti ja oikein valittujen pitkäaikaistyöttömien henkilöiden senhetkisiin tarpeisiin, jotta he voisivat edistyä työllisyyden polulla paremmin. Vertaisohjaajavalmennus kuntouttavana työtoimintana onkin samaan aikaan sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua, mutta myös työttömyysturvalain mukaista työllistymistä edistävää palvelua. Tästä kaksoismerkityksestään huolimatta vertaisohjaajavalmennusta voidaan pitää toimenpiteenä, jonka avulla tavoitellaan muutosta henkilön ongelmalliseksi muodostuneessa työllisyystilanteessa.

Minkälaisena toimenpiteenä vertaisohjaajavalmennusta voitiin pitää nimenomaan työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta haastatteluaineiston perusteella? Aineiston perusteella voitiin todeta, että vertaisohjaajavalmennus toimi osallistujille ennen kaikkea korjaavana, restoratiivisena toimenpiteenä. Tähän päätelmään päädyttiin verrattaessa haastateltujen ku-

vauksia valmennuksen vaikutuksista Ahon (2008, 48–49) yksilötason työllisyysvaikuttavuuden kannalta tekemään toimenpidejaotteluun. Hänen mukaansa jaottelua voidaan tehdä kolmella tavalla riippuen siitä, onko toimenpide ollut osallistujalle osuva, tarpeeton vai riittämätön ja arvioitaessa niiden oikea-aikaisuutta ja tarpeellisuutta työllistymisen suhteen.

Aho (2008, 45, 48–49) on tarkastellut työllisyyttä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuutta ja sen mittaamista koskevia keskeisiä kysymyksiä myös laajemmin. Hänen havaintonsa ovat samansuuntaisia tässä tutkimuksessa viitattuihin aikaisempiin tutkimuksiin, joissa on todettu, että kuntouttavalla työtoiminnalla ei ole voitu todeta olevan merkittäviä työllisyysvaikutuksia. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat samaan huomioon kuntouttavan työtoiminnan heikosta työllisyysvaikuttavuudesta.

Myös Karjalainen ja Karjalainen (2010, 69) ovat kuvailleet kuntouttavaa työtoimintaa tutkimuksensa perusteella. Heidän mukaansa kuntouttava työtoiminta toimii ensisijaisesti pitkäaikaistyöttömän henkilön hoidon ja kuntoutumisen apuvälineenä ja hyvinvoinnin sekä osallisuuden edistäjänä. Heidän mukaansa työtoiminta parantaa pitkäaikaistyöttömän usein lähes pysähtynyttä elämäntilannetta tuoden jotain myönteistä hänen elämänsä, mikä puolestaan edistää häntä työllisyyden polulla eteenpäin. Nopeita työelämään siirtymisiä ei voida kuitenkaan odottaa tapahtuvan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden henkilöiden kohdalla. Palkkatyöhön siirtyä vain vähän kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita, mutta jos toimenpide on onnistunut ja pitkäaikaistyöttömällä henkilöllä ei ole suuria terveydellisiä tai muita ongelmia, jatko voi olla helpompaa. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 69.)

Ahon (2008, 45, 48–49) mukaan työllisyyttä edistävien toimenpiteiden vaikuttavuus on keskimäärin varsin vaatimaton, monesti olematon ja joskus jopa negatiivinen, mitkä sopivat havaintoina hyvin hänen toimenpidejaotteluunsa. Hän ei usko niinkään toimenpiteiden kehuun laatuun tai siihenkään, että arviointitutkimusten tulokset olisivat laajalti epäluotettavia. Hän on perustellut alhaisia vaikuttavuustuloksia niin sanotulla universaalilla osallistumisella, jolloin toimenpiteitä kohdistetaan usein melko satunnaisesti, vaikuttavuuden näkökulmasta epätarkoituksenmukaisesti ja liian laajasti. Tähän näkemykseen en voi kuitenkaan yhtyä vertaisohjaajavalmennuksen kohdalla, koska siinä käytetään valintaprosessia.

Ahon (2008, 48–49) toimenpidejaottelua pidettiin sellaisenaan riittämättömänä, kun havaittiin, etteivät haastateltujen osallistujien kuvaukset vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista sopineet yhteenkään toimenpidejaottelun mukaiseen osa-alueeseen. Kun näihin kolmeen toimenpiteeseen saatiin lisättyä neljäs, korjaava toimenpide, toimenpidejaottelu täydentyi ja siitä pystyttiin muodostamaan nelikenttä (Kuva 14, sivulla 83). Siinä eri toimenpiteitä arvioidaan oikea-aikaisuuden ja työllisyysvaikuttavuuden näkökulmista.

Nelikentän perusteella voitiin todeta, että mitä oikea-aikaisempi toimenpide on henkilön senhetkisessä elämässä, sen tarpeellisempi se voisi olla. Tällöin toimenpide olisi joko osuva tai korjaava. Työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta toimenpiteen tulisi olla joko tarpeeton tai osuva.

Tarpeeton toimenpide merkitsee sitä, että työtön henkilö olisi työllistynyt joka tapauksessa, myös ilman toimenpiteeseen osallistumista. Osuva toimenpide merkitsee sitä, että se on kohdistettu kaikin puolin oikea-aikaisesti ja työtön henkilö työllistyy pian toimenpiteen jälkeen, mutta ei olisi työllistynyt ilman toimenpiteeseen osallistumista. Riittämätön toimenpide merkitsee puolestaan sitä, että työtön henkilö ei työllisty toimenpiteeseen osallistumisen jälkeen, mutta hän ei olisi työllistynyt myöskään siinä tapauksessa, jos ei olisi osallistunut. (Aho 2008, 48–49.)

Tulosten perusteella voitiin todeta, että vertaisohjaajavalmennus oli toiminnut haastateltujen osallistujien kohdalla nimenomaan korjaavana, restoratiivisena, toimenpiteenä. He olivat antaneet toimenpiteelle henkilökohtaisia merkityksiä tai hyödynnettävyyden näkökulman. Niiden perusteella on voitu muodostaa kuvaus korjaavasta, restoratiivisesta, toimenpiteestä työllisyysvaikuttavuuden näkökulma huomioiden.

Korjaava, restoratiivinen, toimenpide merkitsee sitä, että työtön henkilö ei välttämättä työllisty heti toimenpiteen jälkeen, mutta se on ollut henkilölle oikea-aikainen ja ennen kaikkea tarpeellinen hänen senhetkisessä elämäntilanteessaan. Hän voi hyödyntää opittuja asioita elämän eri osa-alueilla, ja hän on saanut vahvistusta omista tarpeistaan ja mahdollisuuksistaan sekä voimavaroja suunnata ajatuksiaan ja toimiaan tavoitteellisesti eteenpäin. Voidaan olettaa, että toimenpiteeseen osallistumisella voisi olla pitempiaikaisia vaikutuksia työllisyyden polulla etenemiseen. Vaikutukset voidaan kokea kuntouttavina, korjaavina sekä voimaannuttavina.

Jotta henkilö voisi kokea toimenpiteen korjaavaksi, restoratiiviseksi, toimenpiteeksi, hänellä tulisi olla kokemus autetuksi tulemisesta ja tarvittavan tuen saamisesta tavoitteensa saavuttamiseksi. Sen lisäksi hän on myös itse ottanut vastuuta tavoitteen saavuttamisesta, ja siten pystynyt täyttämään ne odotukset, jotka hänelle on mahdollisesti asetettu.

Vaikka vertaisohjaajavalmennuksella ei voitu havaita olevan välittömiä työllisyysvaikutuksia, sen voitiin todeta olleen ennen kaikkea oikea-aikainen toimenpide osallistujille. Ei kai voida edes olettaa, että vertaisohjaajavalmennuksen kaltaisella ryhmämuotoisella kuntouttavalla työtoiminnalla voisi olla yksinään vaikutusta pitkäaikaistyöttömän henkilön työllistymiseen. Muita elämän muuttajia ei voida sulkea pois koko yhtälöstä. On selvää, että henkilön koko elämäntilanne vaikuttaa siihen, miten hän kykenee etenemään työllisyyden polulla ja miten hän itse kokee sen.

Vertaisohjaajavalmennusta suositellaan pitkäaikaistyöttömille henkilöille eli siihen ei voi osallistua kuka tahansa, mikä edellyttää pitkäaikaistyöttömän elämäntilanteen selvittämistä. Toimenpiteen oikea-aikaisuutta arvioitaessa voidaan suositella Kompassi-arviointien hyödyntämistä.

Havainto- ja haastatteluaineiston perusteella on voitu muodostaa käsitys siitä, kenelle vertaisohjaajavalmennusta voitaisiin suositella ja kuka siitä voisi hyötyä. Tyypillinen vertaisohjaajavalmennuksen osallistuja on edennyt työllisyyden polulla osallistuen jo aikaisemmin kuntouttavaan työtoimintaan, ja hän saattaa olla parhaillaankin mukana jossakin toisessa työllisyyttä edistävässä toiminnassa. Hänellä ei ole merkittäviä ongelmia elämänhallintaan liittyvissä asioissa, ja hänellä onkin tavoitteena edetä työllisyyden polulla eteenpäin. Hän voisi hyötyä ryhmämuotoisesta toiminnasta, ja saada sitä kautta rohkaisua sosiaaliseen kanssakäymiseen, vahvistusta elämänhallintaan ja itsetuntemukseen. Hän on saattanut olla tai on parhaillaan ohjauksen työtehtävissä tai pitää niitä tulevaisuuden tavoitteena, joten hän voisi hyötyä ohjauksen opettelemisesta vertaisohjaajavalmennuksen avulla. Voidaan ajatella, että hän pystyy ottamaan vastuun ja vastaamaan niihin odotuksiin, jotka hänelle on mahdollisesti asetettu, kun vertaisohjaajavalmennusta on suositeltu hänelle.

Pohdittaessa vielä kerran vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia tai vaikuttavuutta, huomio on kiinnitettävä sekä koko prosessiin että lopputulokseen. Prosessin vaikuttavuus on tehty näkyväksi kuvailemalla vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivista ohjausprosessia ja 12 erilaista restoratiivista ohjaustilannetta, joissa yhdistyivät ohjaajan käyttämät restoratiiviset ohjaustyylit sekä restoratiivisen ohjausprosessin vaiheet. Niiden avulla on pystytty konkretisoimaan valmennuksen restoratiivinen lähestymistapa ja menetelmät ohjauksessa.

Valmennuksen lopputulos ja vaikutukset on tehty puolestaan näkyväksi kuvailemalla vertaisohjaajavalmennusta restoratiivisena kokemuksena, jonka vaikutuksia valmennuksen haastatellut osallistujat olivat kuvailleet henkilökohtaisten merkitysten tai hyödynnettävyyden näkökulmista. Vaikutukset voidaan tiivistää työllisyysvaikuttavuuden näkökulmasta käsitteeseen korjaava, restoratiivinen, toimenpide. Toimenpiteeseen osallistuminen on antanut osallistujille uusia voimavaroja kohdata oma tilanne.

10.3 Tutkimusprosessin ja sen luotettavuuden arviointia

Tutkimuksen tavoitteiden perusteella tutkimus määriteltiin laadulliseksi tutkimukseksi ja etnografisen tutkimusote nähtiin tämän tutkimuksen teoreettis metodologisena lähtökohtana. Aineisto kerättiin pääasiassa osallistuvan havainnoinnin avulla. Toissijaisena aineistona pidettiin haastatteluaineistoa, jolla täydennettiin jo aikaisemmin saatua tietoa tutkimuksen kohteena olevasta vertaisohjaajavalmennuksesta. Pyrin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti eli kuvailemalla

mahdollisimman tarkasti opinnäytetyöprosessin etenemistä, toteuttamista ja omaa osuuttani prosessissa. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 232).

Laadullisen tutkimuksen kysymykset validiteetista ja reliabiliteetista asetetaan toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä osoittamaan esimerkiksi sitä, voidaanko samoin aineistoin ilmiötä uudelleen lähestyttäessä saavuttaa samat tulokset, reliabiliteetti. Sen sijaan laadullisessa tutkimuksessa korostuvat analyysin systemaattisuus ja tulkinnan luotettavuuden kriteerit. Laadullisen tutkimuksen validiteetin arvioiminen tarkoittaa kerättyjen aineistojen ja niistä tehtävien tulkintojen käyppyyden arviointia. Onko tutkimusprosessin aikana tehty oikeita valintoja sellaisen aineiston saavuttamiseksi, jolla voidaan saada vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Entä onko aineistoa analysoitu ja tulkittu tarpeeksi laadukkaasti ja järjestelmällisesti? Laadullisessa tutkimuksessa voidaan puhua tulosten läpinäkyvyydestä ja yleistettävyydestä. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 26–27.)

Etnografisen tutkimusotteen valitseminen tutkimuksen teoreettis metodologiseksi lähestymistavaksi on ollut perusteltua ja onnistunut. Se on kuitenkin enemmän kuin tutkimusote silloin, kun siinä hyödynnetään erilaisia tutkimusmenetelmiä. Etnografisen tutkimusotteen valintaa voidaan perustella joka tapauksessa kolmella tavalla. Etnografia on toiminut ensinnäkin laadullisena tutkimusotteena, jota voidaan käyttää, kun halutaan paljastaa tavallinen ja mahdollisesti arkiseltakin tuntuva toiminta ja jäsentää sitä. Etnografisesta tutkimusotteesta voi olla hyötyä myös silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vain vähän tai tutkittu tieto halutaan kytkeä tiettyyn kontekstiin, ja tavoitteena on asiayhteyksien paljastaminen ja esille tuominen. Kolmanneksi etnografisen tutkimuksen avulla on haluttu tuottaa monipuolista ja yksityiskohtaista tietoa tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä havainnointia hyödyntämällä. (Paloniemi & Collin 2010, 205.)

Tämän tutkimuksen etnografinen tutkimusote onkin mahdollistanut vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisen ohjausprosessin yksityiskohtaisen kuvailun ja valmennuksen jäsentämisen yhdeksi ryhmämuotoiseksi kuntouttavan työtoiminnan toimenpiteeksi, jolla voidaan nähdä olevan samanaikaisesti sosiaalityön ja työvoimapolitiittisia tavoitteita. Tutkitulla tiedolla on pystytty tulkitsemaan aikaisemmin saatua yleistä hyvää palautetta vertaisohjaajavalmennuksesta. Ilman osallistuvaa havainnointia näin yksityiskohtaisen tiedon tuottaminen ei olisi ollut mahdollista.

On selvää, että osallistuvaan havainnointiin perustuva aineisto toimi pääaineistona tässä tutkimuksessa. Olisiko se riittänyt vai tarvittiinko todella myös haastatteluaineisto? Haastatteluaineiston toimiminen toissijaisena onkin merkinnyt sitä, että se on täydentänyt aikaisemmin hankittua havainnointiaineistoa. Toisaalta sitä voidaan perustella myös luotettavuuden näkökulmasta, jolloin tutkimuksen kokonaisaineisto ei ole nojannut pelkästään tutkijan tulkintaani tekemistäni havainnoista. Olen voinut käyttää

haastateltujen osallistujien alkuperäisilmauksia tulosten yhteydessä, ja olen voinut siten lisätä tulosten luotettavuutta. Etnografinen tutkimusote ja käytetyt tutkimusmenetelmät ovat mahdollistaneet myös tutkimuskysymyksiin vastaamisen.

Sen lisäksi, että tässä tutkimuksessa huomioitiin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerit, siinä huomioitiin myös etnografisen tutkimusotteen erityispiirteet tutkimusprosessia arvioitaessa. Syrjäläisen (1991, 41) mukaan etnografista tutkimusotetta kohtaan voidaan löytää viisi kritiikin aihetta, joita analysoin seuraavassa.

Syrjäläisen (1991, 41) mukaan etnografista tutkimusotetta on ensinnäkin kritisoitu subjektiiviseksi, koska tutkijalla on hyvin aktiivinen rooli tutkittavan ilmiön tulkinnassa. Voidaan jopa ajatella, että tutkija saattaa herkistyä vääristymille tai että hän voisi jopa tulkita epärehellisesti näkemäänsä ja kokemaansa tutkimusprosessin aikana. Ongelman tiedostamiseksi Syrjäläinen (mt.) ehdottaakin tutkijan roolin syvää tiedostamista ja tutkimusprosessin yksityiskohtaista kuvausta.

On selvää, että vaikutin tutkijana tutkimusprosessin eri vaiheisiin: käsitteiden valintaan ja tulkintaan, aineiston keruuseen ja analysointiin sekä raportointiin. Voidaan ajatella, että olen tutkijana ollut jopa yksi tutkimusvälineistä tai kohdejoukosta. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 18.) Toinen tutkija ei olisi luultavimmin päätyneet samanlaisiin ratkaisuihin tutkimusprosessin aikana, vaikka lähtökohdat olisivat olleet samat. Olen joka tapauksessa pyrkinyt perustelemaan ja kuvailemaan yksityiskohtaisesti kaikki valintani tutkimusprosessin aikana. Olen joutunut refleктоimaan myös omaa rooliani ensikertalaisena etnografina, ja perustelemaan myös itselleni tekemiäni valintoja, jotta olisin voinut saavuttaa edes jonkinlaista objektiivisuutta tutkimuksen tekemisessä.

Hirsjärvi ym. (2009, 232) ovat tiivistäneet asiat tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi, joihin voin yhtyä. Olen kuvaillut raportissa osallistuvan havainnoinnin ja haastatteluolosuhteet ja -paikat, joissa aineistoa kerättiin, olen kertonut aineiston keruuseen käytetyt ajat ja mahdolliset häiriötekijät. Olen kiinnittänyt huomiota myös virhetulkintoihin sekä tutkijan omaan itsearviointiini tilanteissa. Olen kuvaillut analyysivaiheita ja luokittelevia sekä niiden perusteluita. Olen kiinnittänyt huomiota myös tulosten tulkintaan ja pyrkinyt perustelemaan niitä teoriasidonnaisesti. Lisäksi olen pyrkinyt perustelemaan tulkintojani ja rikastuttamaan kuvausta vertaisohjaajavalmennuksesta suorilla lainauksilla.

Toinen etnografisen tutkimusotteen kritiikin aihe liittyy kentän tuttuuteen, jolloin tutkijan voi olla vaikea asettua tutkittavaan ympäristöön ikään kuin vieraaseen kulttuuriin (Syrjäläinen 1991, 41–44). Vertaisohjaajavalmennus toimi tämän etnografisen tutkimuksen niin sanottuna kenttänä, joka oli sekä itselleni että osallistujille vieras, joten pystyimme aloittamaan ikään kuin puhtaalta pöydältä. Olin käynyt tutustumassa yhteen aikaisempaan

vertaisohjaajavalmennuskertaan ja keskustellut valmennuksen ohjaajan kanssa aikaisemmin, joten siinä mielessä kenttä oli itselleni tutumpi kuin osallistujille. Restoratiivisuus lähestymistapana oli sekä itselleni että osallistujille kuitenkin yhtä vieras.

Kolmas etnografisen tutkimusotteen kritiikin aihe liittyy puolestaan mahdollisiin eettisiin ongelmiin. Ne liittyvät siihen, että tutkijan pyrkiessä tutkittavien anonymiteettiin, he ovat ikään kuin voimattomia subjekteja ilman tasavertaisuutta. Myös neljäs etnografisen tutkimusotteen kritiikin aihe liittyy anonymiteetin ongelmaan. Tutkija pyrkii toisaalta kuvailemaan mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kulkua, mutta toisaalta paljastamatta tutkittavien henkilöllisyyksiä. (Syrjäläinen 1991, 41–44.)

Olen tosiaan pyrkinyt osallistujien anonymiteettiin koko tutkimusprosessin ajan. En ole voinut käyttää esimerkiksi sellaisia suoria lainauksia tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi, joiden sisällön perusteella henkilön tunnistaminen olisi ollut mahdollista. On kuitenkin totta, että en yksilöi tutkimustuloksia, vaan olen joutunut yleistämään ne, jolloin tutkittavien subjektiisuus on voinut kärsiä. Tutkimuksen tavoitteena oli kuitenkin kuvata vertaisohjaajavalmennusta restoratiivisena ohjausprosessina ja kuvata sen vaikutuksia osallistujiin yleisellä tasolla.

Viides etnografisen tutkimusotteen kritiikin aihe liittyy tutkimustulosten heikkoon yleistettävyyteen koko laadullisen tutkimusalueen kentässä. Syrjäläisen mukaan etnografisen tutkimuksen yleistettävyysoongelma voitaisiin ratkaista osittain siten, että tulokset sidottaisiin osaksi laajempaa tutkimustietoutta perehtymällä aikaisempaan tutkimustietoon ja alan kirjallisuuteen. (Syrjäläinen 1991, 41–44.)

Tiedostin viidennen kritiikin aiheen jo tutkimusprosessin alussa, perehdyin aikaisempaan tutkimus- ja teorian tietoon jo ennen aineistonkeruuta ja pystyin siten hyödyntämään ne koko tutkimusprosessin aikana. Etnografisen tutkimuksen tyypillinen piirre onkin se, että tutkimusprosessin eri vaiheita ei voida selkeästi erottaa toisistaan, vaan ne tapahtuvat osittain samanaikaisesti kuten tapahtui myös tässä tutkimuksessa. Tein esimerkiksi ensimmäiset tulkinnat aineistosta jo kirjoittaessani osallistuvan havainnoinnin aikana kirjoittamiani niin sanottuja kenttämuistiinpanoja havainnointipäiväkirjan muotoon. En olisi voinut tehdä niin, ellen olisi jo siinä vaiheessa tiennyt, mihin teorian tietoon voisoin havaintoni perustaa.

Vuoropuhelu aineistonkeruu- ja analyysivaiheissa mahdollistivat myös esimerkiksi sen, että pystyin tekemään muutoksia alkuperäiseen tutkimussuunnitelmaani. Tarkoitukseni oli esimerkiksi käyttää Työtehtäväkompassi-arviointeja isommassa roolissa aineistokeruussa kuin mitä lopulta tein. Toisaalta jokin muu Kompassiperheen arviointityökalu olisi saattanut tuottaa laajempaa ja monipuolisempaa tietoa haastateltujen osallistujien elämäntilanteista ja muutoksista kuin mitä Työtehtäväkompassi-arviointi

pystyi tuottamaan. Myös osallistujat kritisoivat valittua Kompassi-arviointia, koska sen arviointiosa-alueet liittyivät vahvasti työelämään, eivätkä osallistujat varsinaisesti olleet työelämässä mukana tai ainakaan kaikki heistä eivät kokeneet olevansa.

Jälkikäteen arvioiden olisin saattanut jättää koko Työtehtäväkompassi-arvioinnin pois aineistonkeruusta, koska en voinut hyödyntää sitä kokonaisvaltaisesti muutenkin runsaan tutkimusaineiston vuoksi. Se sopi kuitenkin hyvin vertaisohjaajavalmennuksen kokonaisuuteen, ja sopii yleensäkin kuntouttavan työtoiminnan ja työllisyyttä edistävien palvelujen arvioimiseen. Lisäksi se teki osallistujille näkyväksi sen, miten heidän oma arvionsa oli muuttunut vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen. Suurimmalla osalla haastatelluista osallistujista osa-alueiden keskiarvot olivat kuitenkin nousseet. Lisäksi arvioinnin avulla pystyttiin tekemään näkyväksi eri osa-alueita, jotka vaikuttavat työtehtävistä suoriutumiseen ja havainnollistamaan mahdolliset kehitettävät osa-alueet.

Toinen asia, mitä voidaan arvioida kriittisesti, on haastattelujen sijoittuminen pian vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen. Toisaalta se mahdollisti haastateltujen osallistujien tuoreet muistot ja ajatukset vertaisohjaajavalmennuksesta. Toisaalta vertaisohjaajavalmennuksen vaikutusten arvioiminen saattoi olla hankalaa, koska valmennuksesta oli niin vähän aikaa.

Entä vaikutinko itse liikaa haastattelun kulkuun? Teinkö liian johdattelevia kysymyksiä? Teemahaastattelu mahdollisti avoimiin kysymyksiin perustuvan keskustelun, ja pyrinkin käyttämään juuri avoimia kysymyksiä. Käytin haastattelussa sanaa vaikutus, jota jouduin selittämään sanalla merkitys, kun keskustelimme vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksista. Vasta aineistoa analysoidessa aineistosta pystyi havaitsemaan myös valmennuksen hyödyllisyyden ja hyödynnettävyyden näkökulman. Keskustelimme myös sanasta tarpeellisuus. Edellä mainituilla sanoilla voikin olla monia merkityksiä ja sisältöjä, ja olen joutunut lopulta tulkitsemaan haastateltujen osallistujien antamia merkityksiä sanoille.

Vaikutus onkin sanana hankala sekä osallistujien omissa arvioinneissa, mutta myös vertaisohjaajavalmennusta arvioitaessa prosessina tai lopputuloksena. Päädyinkin käyttämään sanoja merkitys ja hyödynnettävyys, kun analysoin haastateltujen osallistujien käsityksiä valmennuksen vaikutuksista. Sosiaalityön prosesseja arvioitaessa voidaankin käyttää erilaisia termejä riippuen arvioinnin lähtökohdista ja tavoitteista. Voidaan käyttää termejä kuten vaikuttavuus, hyödyllisyys, laatu ja hyvät käytännöt. Vertaisohjaajavalmennus onkin ennen kaikkea hyvä käytäntö ja esimerkki restoratiivisen lähestymistavan hyödyistä ja hyödyntämisestä kuntouttavan työtoiminnan ryhmämuotoisessa toiminnassa ja ohjausprosessissa, mitä kannattaa hyödyntää myös muualla kuin Hämeenlinnassa.

10.4 Vertaisohjaajavalmennuksen tulevaisuuden näkymät

Tutkimustulosten perusteella vertaisohjaajavalmennus toimii ennen kaikkea korjaavana, restoratiivisena, toimenpiteenä pitkäaikaistyöttömän henkilön työllistymisen edistämiseksi ja kuntoutumisen tukemiseksi. Vertaisohjaajavalmennus voitaneen tarvittaessa siirtää sellaisenaan uuden ehdotetun erityislain mukaiseen työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen, mikäli Laki heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaalisesta kuntoutuksesta tulee voimaan lähivuosina. Muutoksia valmennuksen sisältöön tuskin tarvitsisi tehdä, koska uuden ehdotetun lain mukainen työelämävalmiuksia edistävä sosiaalinen kuntoutus, johon vertaisohjaajavalmennus kuuluisi, olisi lähtökohdiltaan ja tavoitteiltaan nykyisen kuntouttavan työtoiminnan kaltainen sosiaalipalvelu.

Uuden lain mukainen työelämävalmiuksien edistäminen toteutettaisiin asiakkaan tarpeita parhaiten vastaavasti yksilö- ja/tai ryhmävalmennuksena, mitä on edeltänyt työelämävalmiuksien selvittämisen jakso. Toiminta olisi suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa henkilön toimintakyvyn, työelämävalmiuksien ja elämänhallinnan parantamiseksi ja sitä järjestettäisiin 2–4 päivänä viikossa vähintään neljä tuntia päivässä enintään kuusi kuukautta kerrallaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 13–14.)

Tässä tutkimuksessa pyrittiin kuvailemaan vertaisohjaajavalmennusta restoratiivisena ohjausprosessina 12 erilaisen restoratiivisen ohjaustilanteen avulla. Kuvaus voi toimia hyvänä lähtökohtana vertaisohjaajavalmennuksen kehittämiseksi edelleen ja mahdollisen uuden erityislain mukaiseksi toiminnaksi. Lisäksi se palvelee vertaisohjaajavalmennuksen opinnollistamisen tavoitteita. Voidaan olettaa, että valmennuksen opinnollistamisen myötä vertaisohjaajavalmennuksesta saatavia hyväksilukuja voisi saada tietyissä koulutuskokonaisuuksissa jo lähivuosina. Se vaatii vertaisohjaajavalmennuksen yhä yksityiskohtaisempaa suunnittelua ja tavoitteellisuutta.

En usko, että vertaisohjaajavalmennuksen mahdollinen kirjallinen opetussuunnitelma pilkottuine tavoitteineen ja suunnitelmineen estäisi valmennusten omaleimaisuutta tai sitä, että valmennus voisi edelleen edetä osallistujien tarpeiden mukaan. Jokaisesta vertaisohjaajavalmennuksesta muotoutuukin omanlaisensa prosessi, johon vaikuttavat ohjaajan lisäksi osallistajat omine persoonineen, tarpeineen ja tavoitteineen. Yhteistä kaikille ovat restoratiivinen lähestymistapa ja menetelmät ohjausprosessissa.

Vertaisohjaajavalmennus restoratiivisena ohjausprosessina tuo restoratiiviseen lähestymistapaan ja ohjaamiseen oppimisen tukena uudenlaisen lähestymistavan. Restoratiivista ohjausprosessia on tarkasteltu Suomessa pääasiassa sovittelun näkökulmasta, jossa edetään sille tyypillisen ja hyväksi todetun kysymyksenasettelun ja prosessin mukaisesti. Muunlaisesta restoratiivisesta ohjaamisesta ei juuri löydy tietoa.

Mikä tekee ohjausprosessista sitten restoratiivisen? Varmasti tämänkin tutkimuksen kohteena olevassa vertaisohjaajavalmennuksessa voitaisiin havaita myös muita ohjauksen teoreettisia lähtökohtia, mutta restoratiivisen siitä tekee ohjaaja ja hänen käyttämänsä ohjaustyyli ohjausprosessin eri vaiheissa. Ohjaajan merkitystä ei voi olla korostamatta.

Vertaisohjaajavalmennuksen restoratiivisessa ohjausprosessissa korostuivat siis ohjaajan käyttämät eri ohjaustyyliä restoratiivisen ohjausprosessin vaiheissa. Ohjausprosessi ei edennyt kuitenkaan vaihe vaiheelta, vaan ohjaajan oli toimittava ja käytettävä eri ohjaustyyliä tilanteen ja tarpeen mukaan. Havaintojeni perusteella se toimi hyvin vertaisohjaajavalmennuksen kaltaisessa ryhmämuotoisessa ohjausprosessissa, mutta se voisi toimia samalla tavalla myös esimerkiksi kahdenkeskisessä restoratiivisessa ohjaus-tilanteessa. Samat lainalaisuudet voisivat toimia myös siinä.

Myös kahdenkeskisessä restoratiivisessa ohjausprosessissa ohjaajan kannattaa käyttää aluksi akseptiivista ohjaustyyliä edeten pikkuhiljaa katalyyttisen kautta konfrontatiiviseen ohjaustyyliin. Nämä kolme ohjaustyyliä sopivat erityisen hyvin restoratiivisen ohjausprosessin menetelmiksi. Preskriptiivistä ohjaustyyliä voi käyttää periaatteessa missä tahansa tilanteessa, vaikkakin sen liiallista käyttöä tulisi välttää. Siinä ohjattava jää myös passiivisen tiedon vastaanottajan rooliin, mikä sinänsä ei sovi restoratiiviseen lähestymistapaan, mutta on toisinaan silti varsin tehokas ja välttämätön ohjaustyyli kolmen muun ohjaustyylin rinnalla.

Koska restoratiivista ohjausprosessia oppimisen tukena ei ole aikaisemmin juurikaan tutkittu, olisi mielenkiintoista päästä seuraamaan alan kehittymistä Suomessa. Olisi mielenkiintoista päästä tutkimaan restoratiivisten ohjausmenetelmien käyttöä sosiaalityössä laajemminkin ja kirjoittaa siitä. Lisäksi näkisin restoratiivisen lähestymistavan koulutusmahdollisuutena sosiaalityössä. Sosiaalityön ammattilaisia voisi kouluttaa restoratiivisten ohjausmenetelmien käyttöön samalla tavalla kuin varhaiskasvatuksen ja opetusalan työntekijöitä koulutetaan vertaissovittelun osajiksi.

Miltä kuulostaisi, jos sosiaalityön ammattilainen kysyisi asiakkaalta restoratiivisia kysymyksiä kuten: Mitä on tapahtunut? Mitä ajattelit? Miltä sinusta tuntui? Keihin kaikkiin tilanne vaikuttaa? Miten? Miten tilanne voitaisiin ratkaista? Mitä olet valmis tekemään asian hyväksi? Miten edetään? Milloin, ketkä ja missä? (Costello, Wachtel & Wachtel 2009, 16.) Helposti mieleen tuleekin kysymys: Miksi? Miksi olemme tässä tilanteessa? Restoratiivisesta näkökulmasta niin ei kuitenkaan kysytä, eikä myöskään vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja käyttänyt kertaakaan sanaa `miksi` valmennuksen aikana. Samalla voidaankin todeta, mitä vertaisohjaajavalmennuksen ohjaaja ei siis tehnyt vertaisohjaajavalmennuksessa.

Vaikka sanaa `miksi` ei halutakaan käyttää restoratiivisuudesta puhuttaessa, haluan silti kysyä näin lopuksi: Miksi vertaisohjaajavalmennusta tar-

vitaan? Sitä tarvitaan korjaavana, restoratiivisena, toimenpiteenä pitkäaikaistyöttömien henkilöiden tukemiseksi työllisyyden polulla eteenpäin, mutta myös sosiaalityön tukemiseksi. Vertaisohjaajat voivat toimia sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön työpareina ja apukäsinä samalla itse kuntoutuen, voimaantuen ja oppien ohjaustehtävissä. Vertaiselta saatu tuki voi olla yhtä tärkeää tai jopa tärkeämpää kuin viralliselta taholta saatu tuki, mikä korostunee entisestään tulevaisuudessa.

Entä mitä minä itse olen tutkijana oppinut tutkimusprosessin aikana? Mitä vaikutuksia sillä on ollut? Koko tutkimusprosessi on toiminut minulle itselleni korjaavana toimenpiteenä, restoratiivisena prosessina, samalla tavalla kuin vertaisohjaajavalmennus oli toiminut muillekin siihen osallistuneille. Tutkimusprosessin suurin henkilökohtainen merkitys on ollut se, että olen jälleen kerran löytänyt itsestäni tutkijan, joka nauttii teorian ja käytännön yhdistämisestä ja analysoimisesta. Tutkimusprosessin hyödynnettävyyden näkökulmia on monia ja ne ovat liittyneet uuden oppimiseen. Olen oppinut ennen kaikkea restoratiivisuudesta, mutta myös etnografiasta tutkimusotteena, työllisyyttä edistävästä palveluista sekä itsestäni tutkijana. Lisäksi olen oppinut uusia työkaluja ja menetelmiä, joita pystyn hyödyntämään omassa nykyisessä ohjaajan työssäni ja tulevissa työtehtävissä.

En tiennyt olevani restoratiivisen ohjaamisen ja oppimisen tarpeessa, enkä ehkä ollutkaan restoratiivisen ohjauksen ensisijaista asiakaskuntaa. Silti vertaisohjaajavalmennukseen osallistuminen, vaikkakin havainnoijan ja tutkijan roolissa, sai minut kyseenalaistamaan asenteitani, tuntemuksiani ja käsityksiä omasta itsestäni ja suuntaamaan ajatuksiani tavoitteellisesti eteenpäin. Niin voi käydä restoratiivisen ohjauksen seurauksena. Voidaan kenties väittää, että kaikki voisivat hyötyä restoratiivisesta lähestymistavasta elämässään ja oppia siitä.

Vertaisohjaajavalmennuksen ohjaajan mielestä restoratiivisuus on tapa olla muiden kanssa tilanteessa kuin tilanteessa. Ei ole olemassa on ja off -nappulaa, vaan se on tapa olla ja huomioida myös omat tarpeet sekä kunnioittaa ja rakastaa itseään.

Havainnointipäiväkirjamerkintä 11. kerran jälkeen

LÄHTEET

Aaltio, E. (2015). *Työ- ja toimintakyvyn muutos työllisyyden kuntakokeilu-hankkeissa. Työllisyyspalvelujen vaikuttavuus -projektin loppuraportti*. Kuntaliitto. Helsinki.

Aho, S. (2008). *Miksi työvoimapolitiittisten toimenpiteiden mitattu vaikuttavuus on keskimääräin alhainen? Työllistyvyyden parantamisyrittämysten arvioinnin keskeisten ongelmien tarkastelua*. Artikkelilehdessä *Hallinnon tutkimus* 27. 2008: 4. Arvioinnin teemanumero 2008, 45–60. Haettu 15.12.2016 osoitteesta <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.hamk.fi/se/h/0359-6680/27/4/miksityo.pdf>

Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Neljäs uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Cockman, P., Evans, B. & Reynolds, P. (1999). *Consulting for Real People. A Client-Centred Approach for Change Agents and Leaders*. Second Edition. Lontoo: McGraw-Hill Publishing Company.

Costello, B., Wachtel, J. & Wachtel T. (2009). *The Restorative Practices Handbook for Teachers, Disciplinarians and Administrators: Building a Culture of Community in Schools*. Bethlehem, PA: International Institute for Restorative Practices.

Eskola, J. (2010). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 179–203.

Eskola, J. & Vastamäki J. (2015). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 27–44.

Gellin, M. (2011). *”Lapsikin osaa sovittaa.” Minkälaista oppimista koulujen restoratiivinen toiminta tuottaa?* Artikkelit tutkimuksen tuloksista. Haettu 12.2.2018 osoitteesta <http://www.sovittelu.com/vertaissovittelu/tiedostoarkisto/Artikkeli%20Restoratiivinen%20oppiminen%20%20MGellin%202011.pdf>

Graphinglife.io (2017). *Kompassi*. Haettu 27.1.2017 osoitteesta <https://www.graphinglife.io/>

Grönfors, M. (2015). Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*.

Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 146–161.

Hameenlinnan kaupunki. (n.d.). *Toimintaa ja tekemistä työttömille.* Haettu 28.11.2016 osoitteesta <http://www.hameenlinna.fi/Tyo-ja-elinkeinot/Toimintaa-ja-tekemista-tyottomille/>

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. (2001). *Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoja keskinkertaisuudesta.* 5. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Toinen painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita.* 15. uudistettu painos. Helsinki: Kariston kirjapaino Oy.

Honkasalo M-L. & Leppo A. (2008). *Etnografia ja terveydenhuoltotutkimus.* Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti. 2008: 45, 1–3.

Hopkins, B. (toim.) (2016). *Restorative Theory in Practice : Insights into What Works and Why.* London: Jessica Kingsley Publishers.

Hopkins, B. (2006). *Just schools. A Whole school approach to restorative justice.* Second impression. London: Jessica Kingsley Publishers.

Huttunen, L. (2010). Tiheä kontekstointi: Haastattelu osana etnografista tutkimusta. Teoksessa Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi.* Tampere: Vastapaino, 39–63.

Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto E. (2014). Etnografian ulottuvuudet ja mahdollisuudet. Teoksessa Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E. (toim.) *Moniulotteinen etnografia.* Helsinki: Ethnos ry.

Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta.* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176. Suomen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Kananen, J. (2010). *Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas.* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Kankkunen, T. (2007). Monimediaisuuden äärellä. Teoksessa Lappalainen S., Hynninen P., Kankkunen T. & Lahelma E. (toim.) *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus.* Tampere: Vastapaino, 177–205.

Karjalainen V. & Karjalainen J. (2011). *Kuntouttava työtoiminta kunnissa. Arvioita toiminnan järjestämistavasta ja kehityssuunnasta*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportteja 46/2011. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy. Haettu 30.11.2016 osoitteesta <http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/80041/c7db7901-6ac7-422b-b09f-b62c88a3737a.pdf?sequence=1>

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. (2010). *Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 38/2010. Helsinki: Yliopistopaino. Haettu 2.12.2016 osoitteesta <http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/80039/4aa5eb26-0e0e-4dac-928e-4597d8c7a8d9.pdf?sequence=1>

Karjalainen, P. & Kotiranta, T. (2010). *Alustava kartoitus Suomessa aikuis-sosiaalityössä käytettävistä vaikutusten arvioinnin menettelytavoista*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 10.3.2018 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79851/Aiksosvaik_kartoitus_132010.pdf?sequence=1

Kettunen, I. (2016). *Kompassi-menetelmä aikuissosiaalityöhön ja asiakkaan avuksi*. Talentia-lehti. huhti 8/ 2016. Haettu 10.11.2016 osoitteesta <http://www.talentia-lehti.fi/kompassi-menetelma-aikuissosiaalityohon-ja-asiakkaan-avuksi/>

Klem, S. (2013). *Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa*. Kuntakartoitus 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:23. Helsinki. Haettu 30.11.2016 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126175/RAP_2013_23_Kuntakartoitus_verkko.pdf?sequence=1

Korteniemi, P., Kotiranta, T. & Kivipelto, M. (2012). Kokemuksia sosiaalityön vaikuttavuuden arvioinnin toteuttamisesta. Teoksessa Pohjola, A., Kemppainen, T. & Väyrynen, S. (toim.) *Sosiaalityön vaikuttavuus*. Tampere: Juvenes Print, 89–115.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). Haettu 1.12.2016 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189>

Luhtanen, L. (2009). *Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa*. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatintutkimus. Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Haettu 28.11.2016 osoitteesta <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=e7fa5820-ad67-4a88-9e11-1ee31427325c>

Manninen, J. (2015). *Kompassi avaa koko kuvan*. Artikkeliksi osana Työn paikka –hankkeen (2013–2015) lopputiedotusta, 4-5. Haettu 29.1.2017 osoitteesta http://www.hameenlinna.fi/pages/420983/Ty%C3%B6n%20paikka_jutut_loppuraportti.pdf

McCold, P. & Wachtel, T. (2003). *In Pursuit of Paradigm: A Theory of Restorative Justice*. International Institute for Restorative Practices. Restorative Practices E-Forum, 1-3. Haettu 4.3.2018 osoitteesta <http://www.iirp.edu/pdf/paradigm.pdf>

Metsämuuronen, J. (2001). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Metodologia –sarja 4. 2. tarkistettu painos. Viro.

Paasio, P. (2003). *Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla*. Sosiaalihuollon menetelmien arviointi (FinSoc) –projekti. FinSoc Työpapereita/Stakes: 3/2003. Haettu 2.2.2017 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77070/Tyopapereita3_03.pdf?sequence=1

Paloniemi, S. & Collin, K. (2010). Mitä ihmettä on kollektiivinen etnografia? kokemuksia organisaatiotutkimuksesta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 204–221.

Pehrman, T. (2011). *Paremmiin puhumalla. Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Pohjola, A. (2012). Moniulotteinen vaikuttavuus. Teoksessa Pohjola, A., Kempainen, T. & Väyrynen, S. (toim.) *Sosiaalityön vaikuttavuus*. Tampere: Juvenes Print, 9–15.

Poikela, E. (toim.) (2010a). *Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Poikela, E. (2010b). Oppiminen sovittelun ytimenä – restoratiivisen ohjauksen lähtökohtia. Teoksessa Poikela, E. (toim.) *Sovittelu. Ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan*. Jyväskylä: PS-kustannus, 223–246.

Puusa, A. (2011a). Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A & Juuti, P. (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: Hansaprint, 73–87.

Puusa, A. (2011b). Laadullisen aineiston analyysi. Teoksessa Puusa, A & Juuti, P. (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: Hansaprint, 114–125.

Rajavaara, M. (2006). *Yhteiskuntaan vaikuttava Kela. Katsaus vaikuttavuuden käsitteisiin ja arviointiin*. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 69. Kelan tutkimusosasto. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Roine, M. (2016). *Palkkatukityöllistettyjen työllistyminen välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille*. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Kriisi- ja katastrofityön johtaminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 29.1.2017 osoitteesta <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113420/Marianna-Roine2016.pdf?sequence=1>

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysivaiheet teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Sandelin, I. (2014). *Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpapareita 8/ 2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Haettu 30.11.2016 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114912/URN_ISBN_978-952-302-154-9.pdf?sequence=1

Sara-aho, U. (2016). *TARJOUS: Vertaisohjaajavalmennus/ Ovat-ryhmä*. Hämeenlinnassa 8.9.2016. Sähköpostiviestin liite Paula Suonpälle 14.11.2016.

Silverman D. (2006). *Interpreting qualitative data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. Third Edition. London: Sage.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015). *Osallistava sosiaaliturva*. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:20. Helsinki. Haettu 1.12.2016 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125774/URN_ISBN_978-952-00-3581-5.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2014). *Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. Helsinki. Haettu 1.12.2016 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70311/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1>

Suomen sovittelufoorumi ry. (n.d.). *Restoratiivinen ajattelu*. Haettu 1.2.2017 osoitteesta <http://sovittelu.com/vertaissovittelu/index.php?id=RESTORATIIVISUUS>

Syrjäläinen, E. (1994). Etnografinen opetuksen tutkimus: kouluetnografia. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen S., Syrjäläinen, E. & Saari S. *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Rauma: Kirjapaino Westpoint Oy, Kirjayhtymä Oy, 68–112.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vaandering, D. (2010). *A window on relationships: enlarging the social discipline window for a broader perspective*. Article from Paper presented at the IIRP 13th World Conference in Hull, UK, 13–15 October. 13th World Conference of the International Institute for Restorative Practices. Haettu 18.3.2018 osoitteesta <http://www.iirp.edu/pdf/Hull-2010/Hull-2010-Vaandering.pdf>

Vertaisohjaajavalmennus. (2017).

Vähämäki, M. & Paalumäki, A. (2011). Havainnointi johtamis- ja organisatiotutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A & Juuti, P. (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Vantaa: Hansaprint, 102–113.

OPINNÄYTETYÖHÖN/ TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMINENLiite 1/1
TIEDOTE
27.1.2017**Aluksi**

Tämä on tiedote, joka sisältää myös erillisen suostumuksen opinnäytetyöhön/ tutkimukseen osallistumisesta. Opinnäytetyö/ tutkimus liittyy Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennukseen ajalla 27.1.-19.5.2017. Osallistuminen edellyttää samalla myös osallistumista opiskelijan/ tutkijan opinnäytetyöprosessiin siten kuin jäljempänä suostumuksessa selvitetään.

Opinnäytetyön/tutkimuksen nimi

Opinnäytetyön/ tutkimuksen nimi on seuraava: *Kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennus – Miten restoratiivinen lähestymistapa ja menetelmät edesauttavat pitkäaikaistyötöntä osallistujaa työllisyydenpolulla?*

Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja menetelmät

Opinnäytetyö/ tutkimus liittyy opiskelijan/tutkijan *Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkinnon* kokonaisuuteen, jota hän opiskelee Hämeen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön/ tutkimuksen tavoitteena voidaan pitää kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennuksen sisällön ja vaikutusten kuvaamista, sekä tehdä näkyväksi restoratiivisen lähestymistavan ja menetelmien merkitystä kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminnassa. Tavoitteena on kartoittaa nimenomaan vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia valmennukseen osallistuneiden subjektiivisesta näkökulmasta Työtehtäväkompassi-arviointityökalua hyödyntäen. Lisäksi opinnäytetyön/ tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa vertaisohjaajavalmennuksesta, jota voidaan hyödyntää sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintojen kehittämisessä jatkossa myös muualla kuin Hämeenlinnassa. Tietoa tarvitaan myös siihen, kun Sote-uudistuksen myötä kuntien palveluja arvioidaan ja yhtenäistetään. Opinnäytetyön/ tutkimuksen välillisinä tavoitteina voidaan pitää myös vertaisohjaajavalmennuksen sisällön kuvaamista siitä näkökulmasta, että tulevaisuudessa voi tulla kysymykseen vertaisohjaajavalmennuksen opinnollistaminen ja siihen liittyvät tavoitteet, jolloin voidaan arvioida vertaisohjaajavalmennuksesta saatavia hyväksilukuja tietyissä koulutuskokonaisuuksissa.

Opinnäytetyöhön/ tutkimukseen liittyvä aineistokeruu tapahtuu pääasiassa kahdella tavalla. Opiskelija/ tutkija suorittaa ensinnäkin *osallistuvaa havainnointia* eli hän osallistuu vertaisohjaajavalmennukseen siltä osin kuin sen järjestäjänä toimii Ulla Sara-aho. Osallistuminen tapahtuu osallistujien ehdoilla, ja opiskelijan/ tutkijan havainnointi kohdistuu vertaisohjaajavalmennukseen prosessina, restoratiivisiin menetelmiin, ryhmän toimintaan ja vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksiin, ei niinkään yksilöihin

ryhmässä. Toisena aineistokeruumenetelmänä käytetään *Työtehtäväkompassi-arviointeja*. Ensimmäisen arvioinnin osallistujat tekevät itse vertaisohjaajavalmennuksen alussa ja toisen kerran arviointi tapahtuu opiskelijan/ tutkijan kanssa osallistujia samalla haastatellen vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen. Tarkoituksena on, että osallistuja voi verrata Työtehtäväkompasseja keskenään.

Tietojen luottamuksellisuus ja tietosuojaja

Opiskelija/ tutkija on hakenut opinnäytetyölle tutkimusluvan Hämeenlinna kaupungin kehittämispalveluista, ja se on myönnetty 9.12.2016 tietyin ehdoin. Opinnäytetyöhön/ tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaiselta osallistujalta on pyydettävä suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Opiskelija/tutkija sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön. Lisäksi opiskelija/tutkija on velvollinen käyttämään tietoja luottamuksellisesti vaitiolovelvollisuutta noudattaen ja ainoastaan tämän tutkimuksen tekemiseksi. Opinnäytetyön/ tutkimuksen valmistuttua tiedot hävitetään asianmukaisella tavalla.

Valmistunut tutkimusraportti on julkinen ja se on nähtävissä Hämeenlinnan kaupungin www-sivuilla. Jos tutkimusraportti sisältää kuitenkin toimeksiantajan kannalta luottamuksellista tietoa, tämä esitetään varsinaisesta työstä erillisessä tausta-aineistossa. Tausta-aineistoa säilytetään Hämeen ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa kuusi kuukautta opinnäytetyön arvioinnista, minkä jälkeen se tuhotaan, ellei toimeksiantajan kanssa ole muuta sovittu. Opiskelijan luvalla hyväksytyt opinnäytetyöt julkistetaan myös ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseuksessa, www.theseus.fi.

Yhteistyötahot

YAMK-opintoihin liittyvät opinnäytetyöt/ tutkimukset pyritään tekemään aina yhteistyössä työelämän kanssa. Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajina/ työelämäyhteistyötahoina toimivat Hämeenlinnan kaupungin edustaja erityissosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK-tutkintoa Hämeen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön ohjaajana toimii puolestaan Hämeen ammattikorkeakoulun yliopettaja Merja Salminen (merja.salminen@hamk.fi, p. 0400-297268).

SUOSTUMUS OSALLISTUMISESTA VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSEEN LIITTYVÄÄN OPINNÄYTETYÖHÖN

Minua on pyydetty osallistumaan Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintoihin kuuluvan vertaisohjaajavalmennuksen aikana suoritettavaan opinnäytetyöhön, joka liittyy opiskelijan/ tutkijan Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK-tutkintoon. Olen perehtynyt edellä olevaan tiedotteeseen ja saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja sen yhteydessä suoritettavasta tutkimusaineiston keruusta: osallistuva havainnointi ja Työtehtäväkompassi, tutkimuksen luotamuksellisuudesta ja tulosten julkaisemisesta. Opinnäytetyöstä on kerrottu minulle myös suullisesti, ja olen saanut riittävästi vastauksia kaikkiin opinnäytetyötä/ tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Ymmärrän, että opinnäytetyö/ tutkimus liittyy kiinteästi kevään 2017 aikana toteuttavaan vertaisohjaajavalmennukseen ja siten osallistuminen valmennukseen edellyttää osallistumista myös opinnäytetyöhön/ tutkimukseen siltä osin kuin se liittyy opiskelijan/ tutkijan osallistuvaan havainnointiin. Työtehtäväkompassin tekeminen yhdessä opiskelijan/ tutkijan kanssa on vapaaehtoista. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita siihen osallistumista.

Minulla on oikeus milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta perua Työtehtäväkompassi-arviointiin osallistuminen. Suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia, eikä se vaikuta asemaani vertaisohjaajavalmennuksen osallistujana. Olen tietoinen siitä, että keskeyttämiseen tai suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tässä asiakirjassa kuvattuun opinnäytetyöhön/ tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi siltä osin, kun aineistonkeruu liittyy

- Opiskelijan/ tutkijan suorittamaan osallistuvaan havainnointiin
- Työtehtäväkompassi-arvioinnin tekemiseen vertaisohjaajavalmennuksen alussa ja sen jälkeen

Tutkittavan/ osallistujan allekirjoitus

Opiskelijan/ tutkijan allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys

Päivämäärä

Päivämäärä

HAASTATTELUUN OSALLISTUMINEN**TIEDOTE
12.5.2017****Aluksi**

Olet osallistunut Hämeenlinnan kaupungin kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennukseen ajalla 27.1.-19.5.2017. Osallistuminen edellytti samalla myös osallistumista opiskelijan/ tutkijan opinnäytetyöprosessiin. Olet antanut suostumuksesi sekä osallistuvan havainnoinnin että Työtehtäväkompassi-arvioinnin tekemiseen ja käyttämiseen opinnäytetyössä, ja siten suostunut myös haastateltavaksi.

Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyö/ tutkimus liittyy opiskelijan/tutkijan *Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkinnon* kokonaisuuteen, jota hän opiskelee Hämeen ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön/ tutkimuksen nimi on *Kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennus – Miten restoratiivinen lähestymistapa ja menetelmät edesauttavat pitkäaikaistyötöntä osallistujaa työllisyydenpolulla?* Opinnäytetyön/ tutkimuksen tavoitteena voidaan pitää kuntouttavan työtoiminnan vertaisohjaajavalmennuksen sisällön ja vaikutusten kuvaamista, sekä tehdä näkyväksi restoratiivisen lähestymistavan ja menetelmien merkitystä kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminnassa. Lisäksi opinnäytetyön/ tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa vertaisohjaajavalmennuksesta, jota voidaan hyödyntää sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoimintojen kehittämisessä jatkossa myös muualla kuin Hämeenlinnassa.

Haastattelun tavoitteet

Haastattelun tavoitteena on kartoittaa vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksia valmennukseen osallistuneiden subjektiivisesta näkökulmasta Työtehtäväkompassi-arviointityökalua hyödyntäen. Olet tehnyt Työtehtäväkompassi-arvioinnin vertaisohjaajavalmennuksen alussa, ja toisen kerran valmennuksen viimeisillä kerroilla. Haastatteluajat sovitaan tämän jälkeen. Haastattelun tarkoituksena on se, että voit verrata Työtehtäväkompassi-arviointeja keskenään ja arvioida itse mahdollisia muutoksia eri osa-alueissa. Haastattelun aikana keskustelemme seuraavista teemoista:

- Mahdolliset muutokset Työtehtäväkompassi-arvioinnin eri osa-alueilla
- Vertaisohjaajavalmennuksen vaikutukset ja merkitys sinulle
- Vertaisohjaajavalmennuksen vaikutukset koulutukseen hakeutumiseen ja/ tai työllisyydenpolkuusi.

Haastatteluaineistot käsitellään luottamuksellisesti ja tieteellisen tutkimuksen eettisiä periaatteita noudattaen.

Hämeenlinnassa 12.5.2017

Paula Suonpää, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK, Hämeen ammattikorkeakoulu

HAASTATTELUTEEMAT

1. OSALLISTUJAN ELÄMÄNTILANNE

Osallistujan työ- ja elämäntilanne vertaisohjaajavalmennuksen alkaessa, tammi-kuussa 2017?

Muut työllistämistä tukevat palvelut, joihin osallistuja osallistunut?

Miten osallistuja sai tiedon vertaisohjaajavalmennuksesta?

Osallistujan työ- ja elämäntilanne tällä hetkellä, vertaisohjaajavalmennuksen jälkeen?

2. VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSEN VAIKUTUKSET JA MERKITYS OSALLISTUJALLE

Mitä ajatuksia vertaisohjaajavalmennus herättää osallistujassa tällä hetkellä?

Miten vertaisohjaajavalmennus vaikutti osallistujaan?

Mikä merkitys vertaisohjaajavalmennuksella on ollut osallistujaan?

Miten vertaisohjaajavalmennus vaikutti osallistujan työllistymiseen, työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin tai koulutukseen hakeutumiseen?

Oliko vertaisohjaajavalmennus osallistujalle oikea-aikainen ja tarpeellinen toimenpide?

Mitä jatkosuunnitelmia osallistujalla on nyt työllistymisen, työllisyyttä edistävien toimenpiteiden tai koulutukseen hakeutumisen suhteen?

3. TYÖTEHTÄVÄKOMPASSI

Mahdolliset muutokset Työtehtäväkompassi-arvioinnin eri osa-alueilla – mitä ajatuksia herättää osallistujassa?

Mitä ne kertovat vertaisohjaajavalmennuksen vaikutuksesta? Vai onko jokin muu asia vaikuttanut mahdollisesti enemmän?

Mahdolliset muutokset Työtehtäväkompassi-arvioinnin eri osa-alueilla – mitä ajatuksia herättää osallistujassa?

ESIMERKKI HAVAINNOINTIAINEISTON PELKISTÄMISESTÄ

Havainnointipäiväkirjamerkintä 3. kerran jälkeen	Raakahavainto	PÄÄLUOKKA A) Restoratiivisen ohjausprosessin vaihe	PÄÄLUOKKA B) Restoratiivinen ohjaustyyli
<p>Vertaisohjaajavalmennuksen järjestäjä jakaa parit ja parin kanssa keskustelu, millainen olen ohjaajana nimenomaan vahvuuksien näkökulmasta. Tarkoituksena on, että saa kehua itseään ja pari saa puuttua, jos menee negatiiviseksi. Kun keskusteltu, toinen parin jäsenistä menee salin toiselle reunalle istumaan puolikäärään ja he keskustelevat siitä, mitä kuulivat äsken parilta ja mitä ajatuksia heräsi. Järjestäjä sanoo, että hän ei toimi puheenjohtajana. Ulkopiiri kuuntelee. Kyseessä on ns. akvaariotyöskentely. Tämän jälkeen toiset menevät keskustelemaan ja toiset kuuntelevat. Keskustelua jatketaan siitä, mihin 1. porukka jäi. Mitä kuulitte äskeisestä keskustelusta, mitä haluatte kysyä? Tämän jälkeen vertaisohjaajavalmennuksen järjestäjä kysyy, mitä ajatuksia työskentelytapa herätti? Tulee erilaisia kommentteja: "helmeä, erilainen, ahdistavaa olla keskustelemassa, mielenkiintoinen, näkee ryhmädynamiikkaa". Keskustelua kuuntelemisesta, miltä se tuntui. Keskustelu ajautuu siihen, että joku sanoo kaipaavansa käsityötä. Järjestäjä sanoo, että jos se auttaa keskittymään, niin saa ottaa mukaan jatkossa. Hän kiittää aiheesta: "Kiitos kun sanoit, olemme kaikki erilaisia oppijoita, jokaisella eri tapa".</p>	<p><i>Harjoituksen tehtävänanto</i></p> <p><i>Dialogi menetelmänä</i></p> <p><i>Akvaariotyöskentely</i></p> <p><i>Kysymys: Mitä ajatuksia työskentely herätti?</i></p> <p><i>Keskustelua + Kysymys: Miltä tuntui kuunnella?</i></p> <p><i>Neuvo</i></p> <p><i>Kiittää osallistujaa</i></p>	<p>Kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen</p> <p>Korjaaminen eli ymmärryksen syventäminen</p> <p>Korjaaminen eli ymmärryksen syventäminen</p> <p>Kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen</p> <p>Korjaaminen eli ymmärryksen syventäminen</p> <p>Kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen</p> <p>Kohtaaminen eli tapahtuneen selkiintyminen</p>	<p>Preskriptiivinen ohjaustyyli</p> <p>Katalyyttinen ohjaustyyli</p> <p>Konfrontatiivinen ohjaustyyli</p> <p>Katalyyttinen ohjaustyyli</p> <p>Katalyyttinen ohjaustyyli</p> <p>Preskriptiivinen ohjaustyyli</p> <p>Akseptiivinen ohjaustyyli</p>

TAULUKKO VERTAISOHJAAJAVALMENNUKSEN 12 ERILAISEN RESTORATIIVISEN OHJAUSTILANTEEN ERITYISPIIRTEISTÄ

RESTORATIIVISEN OHJAUSPROESSIN VAIHEET			
OHJAUS- TYYLIT	1 KOHTAAMINEN eli tapahtuneen selkiintyminen	2 KORJAAMINEN eli ymmärryksen syventäminen	3 MUUTOS eli uuden toimintatavan vakiinnuttaminen
OHJAUS- TYYLIIEN YHTEINEN PIIRRE ERI VAIHEISSA	TILANNESIDONNAISUUS	TIEDON LISÄÄMINEN	TULEVAISUUTEEN SUUNTAUTUNEISUUS
1 Akseptiivinen (hyväksyvä) ohjaustyyli	1.1 AKSEPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Hyväksyvän, turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen senhetkisessä tilanteessa ja vertaisohjaajavalmennuksessa	1.2 AKSEPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Yhteisen tiedon lisääminen osallistujien tarpeista ja toiveista	1.3 AKSEPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Opittujen taitojen ja osaamisen kokeilemiseen kannustaminen tutussa, hyväksyvässä ja turvallisessa ympäristössä
	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Tyypillistä ohjaajan kiitokset, kehut ja kannustussanat Menetelminä mm. fiilismittari, puhepiiri, jäänmurtajaleikit	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Osallistujien tarpeiden huomiointi ja sen esille tuominen sekä ohjaajan aktiivinen kuuntelu ”Mitä toiveita seuraavalle kerralle?” Osallistujien ajatusten kerääminen fläpppaperille	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Menetelmänä esimerkiksi puhepiirin vetäminen
2 Katalyyttinen (kartoittava/ oivaltava) ohjaustyyli	2.1 KATALYYTTISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Osallistujien ajatusten kartoittaminen senhetkisessä tilanteessa	2.2 KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET KATALYYTTISEN <i>TAVOITTEET</i> Asian tai ongelman taustalla vaikuttavien tekijöiden, syiden ja perusteiden oivaltaminen sekä osallistujien ymmärryksen lisääminen omaa tilannetta ja vertaisohjaajavalmennusta kohtaan	2.3 KATALYYTTISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Harjoittelemisen kautta tapahtuva oivaltaminen ja uusien toimintatapojen sisäistäminen tulevia ohjaustehtäviä ajatellen
	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Oivaltamista tukeva kysymyksen asettelu tilanteen, keskustelun tai tehtävän selkiintymiseksi, esimerkiksi ”Mitä ajatuksia jokin herätti”, ”Haluaako joku kommentoida”	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Pohdintaa tukeva kysymyksen asettelu, esimerkiksi ”Mikä on kohtelias tapa rajata/ rajoittaa puhetta”, ”Minkälaisessa tilanteessa olisi syytä olla autoritääriinen” Työskentelymenetelminä esimerkiksi dialogit ja keskustelut ryhmissä	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Tyypillistä yksilön oivaltamista tukevat ja keskusteluun kannustavat harjoitukset ja menetelmät kuten pariipiiri, tiimanttipiiri ja reflektiivisen kuuntelun harjoitus

3 Konfrontatiivinen (ristiriitoja osoittava) ohjaustyylit	3.1 KONFRONTATIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Ristiriitaisuuksien osoittaminen senhetkisessä tilanteessa, käsiteltävänä olevassa asiassa tai keskustelussa	3.2 KONFRONTATIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Osallistujien tiedon ja ymmärryksen syveneminen omista mahdollisuuksista ja ohjaajan taidoista Aiheiden käsitteleminen mahdollisimman monipuolisesti ja analyttisesti	3.3 KONFRONTATIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Osallistujan oman osaamisen reflektointi ja peilaaminen kuvitteellisten tilanteiden harjoittelemisen avulla Osallistujilla taito toimia uudella tavalla tulevaisuudessa
	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Ristiriitoja osoittava kysymyksen asettelu tilanteen, keskustelun tai asian selkiintymiseksi, esimerkiksi ”Miten toimisitte tällaisessa tilanteessa”, ”Mitä opitte ohjaamisesta kyseisessä tilanteessa”, ”Miten voi osoittaa toiselle, että kuuntelet häntä”	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Ikään kuin peilin asettaminen osallistujan eteen ja ristiriitoja osoittava ja pohdintaan kannustava kysymyksen asettelu Tyypillistä analyttiset keskustelut tietyistä aiheista, jota seurasivat mahdollisesti ohjaajan faktatiedot aiheesta ja mahdollisesti vielä hänen oma mielipiteensä Harjoitukset kuten kotitehtävänä tehty ”Minkälainen olen kuuntelijana –harjoitus” ja ryhmässä tehty akvaariotyökentely	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Käytännön simulaatioharjoitukset, jotka vaativat oman käyttäytymisen reflektointia ja dialogia muiden kanssa
4 Preskriptiivinen (ohjeita antava) ohjaustyylit	4.1 PRESKRIPTIIVISEN KOHTAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Senhetkisen tilanteen tai käsiteltävänä olevan asian selkiintymisen ohjaajan antaman ohjeen tai informaation avulla	4.2 PRESKRIPTIIVISEN KORJAAMISEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Ohjaajan tietotaidon jakaminen suullisesti ja osallistujien tiedon lisääminen ja ymmärryksen syveneminen eri aiheista, menetelmistä ja käytännöistä	4.3 PRESKRIPTIIVISEN MUUTOKSEN OHJAUSTILANTEET <i>TAVOITTEET</i> Osallistujien tulevien ohjaustehtävien tukeminen kirjallisen materiaalin avulla
	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Ohjaajan antamat tehtävänänot ja ohjeistukset sekä valmennuksen tilannepäivitys (mitä käsiteltiin viimeksi, mitä tapahtuu nyt, mitä seuraavaksi)	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Tyypillistä ohjaajan antamat kaikenlaiset tietoiskut, käytännön vinkit ja tietotaidon jakaminen eri aiheista sekä omien kokemusten jakaminen osallistujille	<i>KEINOT, MENETELMÄT JA ESIMERKIT</i> Ohjaajan jakamat kirjalliset menetelmäohjeet ja monisteet, mutta myös osallistujien tekemät omat muistiinpanot ja päiväkirjamerkinnät valmennuksesta