



LAUREA

Työntekijöiden kokemuksia
Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman
käyttöön otosta yhdyskuntaseuraamustyössä



Kaarmila, Katja
Meriläinen, Janita

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

Työntekijöiden kokemuksia
Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman
käyttöön otosta yhdyskuntaseuraamustyössä

Katja Kaarmila
Janita Meriläinen
Rikosseuraamusalan ko
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2010

Katja Kaarmila
Janita Meriläinen

Työntekijöiden kokemuksia Viisi keskustelua muutoksesta -ohjelman käytöstä yhdyskuntaseuraamustyössä

Vuosi 2010 Sivumäärä 78

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yhdyskuntaseuraamustoimistoissa työskentelevien Viisi Keskustelua Muutoksesta (VKM)-ohjelman ohjaajien kokemuksia ohjelmaan koulutautumisesta ja ohjelman käytöstä yhdyskuntaseuraamustyön kontekstissa. VKM-ohjelma sisältää viisi puolistrukturoitua motivoivaa keskustelua muutoksen mahdollisuudesta asiakkaan näkökulmasta käsiteltynä. VKM-ohjelma on motivoiva yleisohjelma, joka rakentuu motivoivan haastattelun ideologialle. Ohjelman päämääränä on vahvistaa asiakkaan sisäistä muutostamoa, ja saada hänet kiinnittymään muutokseen ja luopumaan haitallisista toimintamalleistaan. Ohjelmassa tarkastellaan muutoksen mahdollisuutta asiakkaan halukkuuden, uskon ja kyvykkyyden näkökulmista.

Työntekijän ohjelmatyöhön kouluttautuminen ja VKM-ohjelman käyttäminen ovat uuden taidon oppimista ja sen tavoitteena on oman ammattitaidon kehittäminen. Ohjelmatyöhön liittyvä oppiminen ja ammattitaidon kehittäminen liittyvät vahvasti elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä on käytetty pääosin Kolbin kokemuksellisen oppimisen viitekehystä. Ohjelmatoimintaan kouluttautumisessa ja VKM-ohjelman käytössä oppimisen teoria ja käytäntö nivoutuvat yhdessä tekemisen ja harjoittelun kautta oppimisen kokonaisuudeksi.

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää miksi VKM-ohjelmaa käytetään suhteellisen vähän verrattuna koulutettujen ohjaajien määrään. Tutkimuskysymykset kartoittivat seuraavia osa-alueita: miksi VKM-koulutukseen hakeudutaan, miten työntekijät ovat kokeneet koulutuksen ja miten ohjelmatyön käyttö ja käyttöönotto ovat onnistuneet ohjelman osalta. Opinnäytetyön tutkimusote oli kvantitatiivinen, johon osin yhdistyy kvalitatiivista analyysia. Aineiston hankinnan menetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Aineisto kerättiin ajalla 15.6.-10.8.2009 ja siihen vastasi 90 VKM-ohjaajaa.

Opinnäytetyössämme on tarkasteltu ja nostettu esille niitä tekijöitä, jotka ohjaajat ovat kokeneet tukeviksi elementeiksi ammatillisessa kasvussa ja vaikuttavan ohjelmatoiminnan toteuttamisessa sekä tekijöitä, joita ohjaajien kokemusten perusteella olisi syytä kehittää. Tuloksissa nousi selkeästi esille resurssien puuttumisen kokemus ohjelman suorittamista vaikeuttavana tai kokonaan estävänä tekijänä. Ohjaajat kokivat, ettei heillä ole mahdollista olemassa olevilla resursseilla suorittaa ohjelmaa sekä määrällisesti että laadullisesti omien ja organisaation tavoitteiden mukaisesti. Positiivista tuloksissa oli erityisesti se, miten paljon ohjaajat käyttivät ohjelmatyön taitoja ohjelman ulkopuolisessa asiakastyössä.

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuoda työntekijöiden ääni kuuluviin ohjelmatyöstä ja siihen liittyvästä problematiikasta. Työntekijöiden kokemusten kerääminen tuotti kattavan kuvan ohjelmatyön kouluttautumisesta ja ohjelmatyön tekemisen prosesseista. Tulosten toivomme olevan hyödyksi ohjelmatyön kehittämisessä.

Asiasanat: Uusintarikollisuus, motivoiva haastattelu, vaikuttavuus, ammattitaidon kehittäminen, motivoivat ohjelmat, yhdyskuntaseuraamukset

Katja Kaarmila
Janita Meriläinen

Exploring study about employees experiences of using motivational offender program BIC(Behavior - Interview - Change) at Criminal Sanctions Agencies.

Year	2010	Pages	78
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to describe the views and experiences how the BIC (Behavior-Interview-Change)-program is conducted by the instructors who work at the Community Sanctions Agencies. The main focus of this thesis is on instructors' experiences about the training process into BIC- program and its usage in general. BIC-program is a motivational offending behavior program and is widely used in Criminal Sanctions context. BIC-program is built on the ideology of the motivational interview method. The program includes five semi-structured motivational interviews. Its aim is to strengthen the participants motivation to change and get him to adhere to the change and abandon harmful behavior. The possibility of change is examined in perspective of the offenders willingness, faith and capacity to change.

The theoretical context of this thesis includes learning through continuing education, lifelong learning and transfer process of learning. The theoretical framework is based on the theory of David Kolb's model of experiential learning. Continuing education is related to development of the instructors work-related skills and also self development, which is strongly linked to concept of lifelong learning.

The purpose of this study was to clarify what motivates instructors to applying to BIC-program training and how instructors have experienced the training itself. One purpose of this thesis was also to study how the instructors have experienced the usage of the BIC-program in work context. In this thesis we have examined and brought up the factors that are related to BIC-instructors professional growth and the factors that might have positive effects to employees working skills.

The thesis has mixed methods approach where quantitative and qualitative methods are both used and combined to the final analysis. The data was collected with the help of questionnaire. Data was collected during the period June 15 to August 10, 2009. 90 instructors responded to the survey.

The results showed that factors that explicitly seems to affect to BIC-program usage in Criminal Sanctions Agencies originates from the insufficient human resources that are available. Other factors that affects to the program use are related to individual and persona for example lack of motivation and program skills. An Interesting outcome was, that the nearly all instructors used new program skills learned by the BIC-training outside the program itself. Therefore it's proven by the results that training to program work always develops new knowledge to employees working skills.

This thesis can be useful in future at developing offender behavior program work.

Keywords: Offending behavior programs, Criminal Sanction Agencies, Learning in Work, Recidivism, Community Sanctions, Motivational Interview, Effectiveness

Sisällys

1 JOHDANTO	7
2. RIKOSSEURAAMUSALA YHTEISKUNNAN TURVALLISUUDEN TUOTTAJANA	8
2.1 Rikosseuraamusala ja sen tehtävät	8
2.2 Yhdyskuntaseuraamukset rikosseuraamusalan kontekstissa	9
2.2.1 Yhdyskuntaseuraamustyön monitahoisuus	10
2.2.2 Yhdyskuntaseuraamusmuodot ja asiakkuudet	12
3. UUSINTARIKOLLISUUTEEN VAIKUTTAMINEN RIKOSSEURAAMUSALALLA	14
3.1 Kuntoutusajattelun kehittyminen	14
3.2 What Works- viitekehys vaikuttavien ohjelmien taustalla	15
3.3 Kuntouttavien toimien kohdentaminen	16
3.4 Rikosseuraamusalan ohjelmatyö	18
3.4.1 Ohjelmatoiminnan akkreditointi	19
3.4.2 Yhdyskuntaseuraamusten yhteydessä käytettävät ohjelmat	19
4 VIISI KESKUSTELUA MUUTOKSESTA -OHJELMA	21
4.1 Ohjelman taustaa	21
4.2 VKM -ohjelman sisältö	22
4.3 VKM-ohjelman toteuttamisen seuranta	23
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ	24
6. OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	25
6.1 Oppiminen ja ammatissa kehittyminen	25
6.2 Ohjelmatyön omaksumisen prosessi	26
7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	31
7.1 Tutkimustehtävä	31
7.2 Aineiston kerääminen	31
7.3 Aineiston analysointi	34
8. TUTKIMUSTULOKSET	35
8.1. Vastaajien taustatiedot	36
8.2 Koulutukseen liittyvät tekijät	37
8.2.1 Koulutukseen hakeutumisen motiivit	37
8.3 Ohjelman käyttöön liittyvät tekijät	40
8.3.1 Kokemukset ohjelman käyttöönotosta	40
8.3.2 Käyttöönottovaiheesta luopuneet	43
8.3.3 Menetelmän soveltaminen asiakastyössä	44
8.4 Ohjelman käyttöä estäneet tai vaikeuttaneet tekijät	45
8.4.1 Asiakkaista lähtöisin olevat tekijät	45
8.4.2 Organisaatiosta lähtöisin olevat tekijät	46
8.5 Ohjaajan ammattitaidon kehittyminen	49
8.5.1 Metodituen oppimista ohjaava merkitys	50

8.5.2 Vertaistuen oppimista ohjaava merkitys	52
9. TULOSTEN YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	55
9.1 Organisaation tuen merkitys ohjelmatyölle	57
9.1.1 Työyhteisön tuen merkitys ohjelmatyölle	58
9.1.2 Työntekijöiden sitouttaminen ohjelmatyöhön	59
9.2 Kokemukset oman osaamisen kehittämistä	60
9.2.1 Metodituen ja vertaistuen merkitys osaamisen kehittämisessä.....	61
10. POHDINTA.....	63
10.1 Opinnäytetyön luotettavuustekijät ja eettiset kysymykset	63
10.1 Opinnäytetyön prosessi tekijöiden näkökulmasta.....	64
LÄHTEET	67
LIITTEET	71
LIITE 1 KYSELYLOMAKE	71

Kuvio 1: Yhdyskuntaseuraamustyön osa-alueet (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006).	11
Kuvio 2: Rangaistusajattelun kehittyminen. (Mukaihen Laine 2009.)	15
Kuvio 3: Kriminogeeniset tekijät (mm. Bonta 2003; McGuire 2001).	17
Kuvio 4: Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden osallistuminen ohjelmatoimintoihin vuonna 2009 (Salo, 2010).	21
Kuvio 5: Kokemusperäisen oppimisen malli (Kolb 1984; Sydänmaanlakka 2007, 37-39)..	28
Kuvio 6: Ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen ohjelmatyön koulutuksessa. Soveltaen Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen viitekehystä.	30
Kuvio 7: Katkelma aineiston luokittelusta.	35
Kuvio 8: Vastaajien pohjakoulutus (n=90).	36
Kuvio 9: VKM- ohjaajien työssäoloaika (n=87).	37
Kuvio 10: Ohjelman arvioitu aloittaminen koulutuksen jälkeen (n=90).	40
Kuvio 11: Sosiaalisen pääoman tuottaminen verkostossa (Korhonen 2007, 204).	53
Taulukko 1. Ohjelman käyttöä estäviä tekijöitä kuvaavat ala- ja yläluokat.....	45
Taulukko 2: Vertaistuen kokemukset (n=84).	53

1 JOHDANTO

Rikosseuraamusalan ohjelmatyöllä on merkittävä rooli uusintarikollisuuden vaikuttamisen kontekstissa. Suomessa ohjelmatyötä on tehty 1990-luvulta lähtien tavoitteena edistää rikoksentekijän irtautumista rikollista käyttäytymistä ylläpitävistä rakenteista. Keskeistä rikoksentekijään vaikuttamisessa on uusintarikollisuuden vähentäminen, jonka yhtenä tavoitteena on myös yhteiskunnan turvallisuuden parantaminen. Rikosseuraamusalan vaikuttavien käytäntöjen arvioinnissa kiinnitetään kriittisesti huomiota siihen, miten laaja-alainen toimintakenttä rikoksentekijän kanssa tehtävään työhön liittyy, etenkin yhdyskuntaseuraamusten kontekstissa. (Rantanen 2009, 114-116.)

Ohjelmatyön paikka on rikosseuraamusalalla vakiintunut mutta dynaaminen. Kehittämistyö ja kriittinen keskustelu rikosseuraamusalan ohjelmatyön ympärillä on jatkuvasti käynnissä. Uusia ohjelmia kehitetään ja olemassa olevien toimivuutta tarkastellaan. Rikosseuraamusalan vaikuttavat ohjelmat jakautuvat motivointi- ja vaikuttavuusohjelmiin. Motivointiohjelmien tavoitteena on saada rikoksentekijässä aikaan muutoshalukkuutta omassa elämäntilanteessa ja rikollisesta käyttäytymisestä luopumisessa. Rikosseuraamusalan motivoivien ohjelmien tulee olla osa kokonaisavaltaista muutostyöskentelyä (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008, 7-8).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata yhden, yksilötyönä tehtävän rikosseuraamusalan yleisohjelman osalta työntekijöiden kokemuksia ohjelmaan kouluttautumisen prosessista, ohjelman käyttöön ottamisesta ja sen käytöstä yhdyskuntaseuraamuskontekstissa. Motivoiva ohjelma, Viisi keskustelua muutoksesta (VKM) on muutosmotivaation käynnistämiseen ja sen tunnistamiseen kehitetty lyhyen aikavälin interventio, joka koostuu viidestä puolistrukturoidusta keskustelusta. VKM-ohjelma tarkastelee rikoksentekijän kykyä, halua ja mahdollisuuksia muutokseen motivoivan haastattelun menetelmän keinoin. VKM-keskustelutarjan tarkoituksena on tarjota rikoksentekijälle mahdollisuus kertoa nykyisestä tilanteestaan, näkemysistään sekä toiveistaan mihin suuntaan haluaisi oman elämäntilanteensa muuttuvan. (Farbring & Berge, 2006.)

Työn aihe on lähtöisin rikosseuraamuslaitoksen ohjelmatyön erityisasiantuntija Tiina Vogt-Airaksisen aloitteesta kerätä tietoa niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat VKM-ohjelman alhaiseen käyttöasteeseen. VKM-ohjelmaa toteutetaan valtakunnallisesti yhdyskuntaseuraamustoimistoissa vähän, suhteessa ohjelmaan koulutettujen ohjaajien määrään (Vogt-Airaksinen, 2009). Yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanossa keskeistä on yksilölähtöinen, vuorovaikutuksellinen asiakastyö, jossa yksilön koko elämäntilanne on läsnä. Asiakastyön yhtenä tavoitteena on motivoida rikoksentekijää haluamaan muutosta omaan elämäntilanteeseen. Tässä kontekstissa motivoivilla ohjelmilla on oma tärkeä paikkansa ja merkityksensä. Tutkimuskysymyksenä

oli kartoittaa, mitä tekijöitä VKM-ohjelman käyttöön ottamiseen liittyy ja miten ilmenevät tekijät vaikuttavat ohjelman käyttämiseen yhdyskuntaseuraamustyössä.

Ohjelmatyöhön kouluttautuminen on työntekijän näkökulmasta omaa ammattitaitoa kehittävää toimintaa. Koulutukseen hakeudutaan tarkoituksena oppia uusi työväline muutostyöskentelyyn, jonka avulla asiakastyöhön saavutetaan uusi ulottuvuus. Ammattitaidon kehittymiseen liittyy tiiviisti oppiminen ja yksilön kyvykkyyden kehittyminen. Rikosseuraamusalan organisaatio edesauttaa työntekijöitä hankkimaan pätevyyttä ja ylläpitämään olemassa olevia taitoja. Työssä ja ammatissa kehittyminen edistää yksilön suoriutumista työtehtävissään nyt ja tulevaisuudessa. (Garavan & Gunnigle & Morley 2000, 75-77.)

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen teoriaa, jota sovellettiin ohjelmatyön kouluttautumisen ja ohjelmatyön omaksumisen prosessiin. Oppimista tarkastellaan tässä työssä yksilön sekä organisaation näkökulmasta. Samaa jaottelua käytetään myös tutkimusaineiston analysoinnissa, jossa molemmat näkökulmat on otettu huomioon tutkimuskysymyksiä pohdittaessa.

Opinnäytetyö etenee siten, että aluksi työssä tarkastella toimintakenttää johon yhdyskuntaseuraamustyö kiinteästi sijoittuu. Tässä yhteydessä avataan myös ohjelmatyöhön liittyvän kuntoutusajattelun kehittymistä rikosseuraamusalalla. Tämän jälkeen esitellään työn kannalta olennaiset osiot, eli yhdyskuntaseuraamustyö ja VKM-ohjelma. Olennaisin osa työtä on työntekijän ammatissa kehittyminen ja siihen liittyvät merkitykset, mitä avataan työn teoreettisessa viitekehyksessä ohjelmatyöhön kouluttautumisen näkökulmasta. Opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus esitellään omassa osiossa. Oman osion työssä muodostaa kyselytutkimuksen keskeiset tulokset, johtopäätökset ja kehittämisideat. Lopuksi työssä pohditaan opinnäytetyön tekemisen prosessia henkilökohtaisen oppimisen ja ammattiin kehittymisen näkökulmasta.

2. RIKOSSEURAAMUSALA YHTEISKUNNAN TURVALLISUUDEN TUOTTAJANA

2.1 Rikosseuraamusala ja sen tehtävät

Hyvinvointiyhteiskunnan yksi peruspilareista on kansalaisten turvallisuuden tuottaminen. Kriminaalipolitiikka on yhteiskunnallista päätöksentekoa ja toimintaa, jonka tavoitteena on rikosten ehkäiseminen, ennustettavan ja oikeudenmukaisen rikosoikeusjärjestelmän ylläpito, luotettavan rikosseuraamusjärjestelmän toiminnan varmistaminen sekä rikosvahinkojen ja rikollisuuskontrollin aiheuttamien kustannusten minimoiminen ja oikeudenmukainen jakaminen (Oikeusministeriön kriminaalipoliittinen toimintaohjelma 2007-2011, 4-7, 30). Kriminaalipolitiikka määrittelee turvallisuuden tuottamiseen liittyvän yhteiskunnallisen päätöksenteon

ja toimijoiden roolit. Rikosseuraamuslaitos on yksi keskeisistä toimijoista.

Rikosseuraamusalan organisaatio uudistui maaliskuussa 2010 Rikosseuraamuslaitokseksi. Toimintaa varten Suomi on jaettu tästä eteenpäin kolmeen rikosseuraamusalueeseen. Yksi rikosseuraamusalue koostuu vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoista ja arviointikeskuksesta. Aluekeskukset ohjaavat täytäntöönpanoalueiden toimintaa. Rikosseuraamuslaitos muodostuu keskushallinnosta, terveydenhuoltoyksiköstä, kolmesta rikosseuraamusalueesta, kolmesta arviointikeskuksesta sekä 16 yhdyskuntaseuraamustoimistosta ja 29 vankilasta, jotka muodostavat 14 rikosseuraamuskeskusta (Rikosseuraamuslaitos 2010a).

Rikosseuraamuslaitoksen kaikilla toimijoilla on yhteinen perustehtävä; rikosoikeudellisten seuraamusten täytäntöönpano. Tässä tehtävässä rikosseuraamustyöntekijät ja laitoksen muut virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisesta ja turvallisesta täytäntöönpanosta. Lainmukaisuus tarkoittaa normaalisuuspriaatteen noudattamista, eli suoritettavalla seuraamuksella ei tulisi olla enemmän kuin rangaistuksesta itsestään seuraavia rajoitteita tuomitun elämään. Rangaistusaika pyritään suunnittelemaan siten, että tuomittu voi vankeusaikana kehittää omia valmiuksiaan rikoksettoman elämän elämiseen. Rangaistusaikana tuomitun elämänhallintaa tukevia taitoja pyritään kehittämään niin, että sopeutuminen takaisin yhteiskuntaan mahdollistuu (Rikosseuraamuslaitos 2010b).

Rikosseuraamusalan vaikuttavuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, kuinka hyvin uusinta-rikollisuutta ja rikolliseen elämäntapaan usein liittyvää syrjäytymistä voidaan seuraamusten avulla estää tai vähentää.

Rikosseuraamusalan vaikuttavuustavoitteet ovat määritelty seuraavasti:

- 1) Seuraamusten täytäntöönpano on lainmukaista, ennustettavaa, luotettavaa ja joutuisaa.
- 2) Tuomitun elämänhallintaa ja yhteiskuntaan sopeutumista vahvistetaan yksilöllisiin suunnitelmiin perustuvalla täytäntöönpanolla.
- 3) Rangaistuksen turvallisen täytäntöönpanon tulisi edistää tuomitun yhteiskuntaan sijoittumista.

(Rikosseuraamuslaitos 2010c).

2.2 Yhdyskuntaseuraamukset rikosseuraamusalan kontekstissa

Yhdyskuntaseuraamukset ovat vapaudessa suoritettavia seuraamuksia, joita ovat ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonta, nuorisorangaistus, ehdonalaisesti vapautuneiden valvonta ja yhdyskuntapalvelu. Yhdyskuntaseuraamukset ovat tärkeä osa rangaistusten täytäntöönpanojärjestelmää ja niiden toimeenpano tapahtuu normaalin arjen piirissä (Lappi-Seppälä

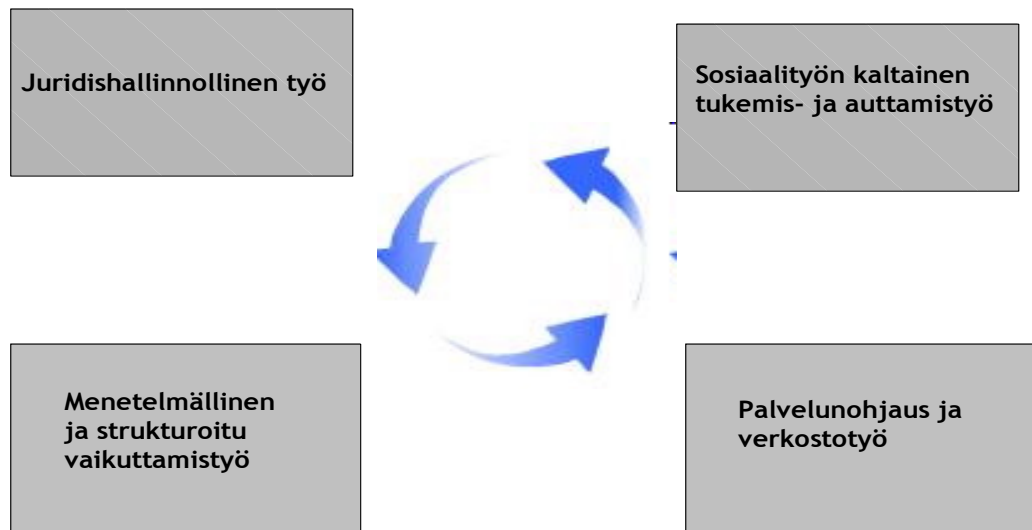
2005). Yhdyskuntaseuraamuksien tavoitteena on diversio, muualle suuntaaminen, eli tavoite välttää vankilan haittavaikutukset, kuten syrjäytyminen ja rikollista elämäntapaa tukevien sosiaalisten suhteiden luominen. Vankeudelle vaihtoehtoinen rangaistusmalli on historialtaan pitkä. Suomessa yhdyskuntaseuraamukset alkoivat 1870- luvulla. Yhdyskuntaseuraamustyön käsite vakiintui käyttöön vasta 1990- luvulla. (Laine 2007, 357-360.)

Laineen (2007) mukaan yhdyskuntaseuraamuksista toivottiin alunperin vaihtoehtoa vankilalle. Yhdyskuntaseuraamusten käyttö ei kuitenkaan ole laskenut vankimääriä, sen sijaan yhdyskuntaseuraamukset ovat nousseet vankeusrangaistuksen rinnalle. Ne muistuttavat yhä enemmän vankilarangaistusta, kehittyessään aiempaa kontrolloivimmiksi, niin sanotuiksi väliin tuleviksi rangaistuksiksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että vapaudessa toimeenpantavat rangaistukset muuttavat ankarimmiksi, mutta toteutetaan edelleen suljettujen laitosten ulkopuolella. Yhdyskuntaseuraamuksiin panostetaan nykypäivänä enemmän vankeusrangaistuksien sijaan myös taloudellisista syistä. Vapaudessa toimeenpantavat rangaistukset ovat kustannuksiltaan suljetussa laitoksessa toimeenpantavia rangaistuksia edullisempia toteuttaa (Laine 2007, 357-360).

Yhdyskuntaseuraamustyön keskeisin tavoite on uusintarikollisuuden vähentäminen. Se pyrkii yhdistämään oikeassa suhteessa sekä tukea että valvontaa, tavoitteena palauttaa tuomittu yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi. Keskeisenä elementtinä yhdyskuntaseuraamustyössä on muutoksen pyrkivä, kuntouttava työote. (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006, 9-26). Yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanosta vastaavat Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistot, joita on Suomessa kuusitoista (Rikosseuraamuslaitos.2010d.) Vuonna 2009 täytäntöönpanokelpoisia yhdyskuntaseuraamuksia oli koko Suomessa yhteensä 4945 (Salo 2010).

2.2.1 Yhdyskuntaseuraamustyön monitahoisuus

Yhdyskuntaseuraamustyö jakautuu juridishallinnolliseen työhön, sosiaalityön kaltaiseen tukemis- ja auttamistyöhön, menetelmälliseen ja strukturoituun vaikuttamistyöhön sekä palvelunohjaukseen ja verkostotyöhön (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset. 2006, 14-15).



Kuvio 1: Yhdyskuntaseuraamustyön osa-alueet (Yhdyskuntaseuraamustyön kehittämisen linjaukset 2006).

Juridishallinnollinen työ tarkoittaa yhdyskuntaseuraamustyöhön liittyvää kontrollia; sääntöjä ja velvoitteita. Kontrollin merkitys yhdyskuntaseuraamustyössä liittyy ajatukseen siitä, että pakote luo asiakkaalle toissijaisen motivaation osallistua yhdyskuntaseuraamukseen liittyvään tuki- ja kuntoutustoimenpiteisiin. Pyrkimyksenä on, että työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde saadaan rakennettua siten, että asiakkaan toissijainen motivaatio tuki- ja kuntoutustoimenpiteisiin muuttuu ensisijaiseksi motivaatioksi. Tällöin pyrkimys elämäntapa-muutokseen, rikoksettomaan ja päihteettömään elämään lähtee asiakkaasta itsestään. (Yhdyskuntaseuraamustyön linjaukset 2006, 14.)

Sosiaalityön kaltainen tukemis- ja auttamistyö on arkipäiväisessä yhdyskuntaseuraamustyölle tyypillinen työorientaatio. Yksilöllinen asiakastyö painottuu työntekijän ja asiakkaan väliselle vuorovaikutukselle. Työntekijän pyrkimyksenä on motivoida asiakasta ja saada tämä sitoutumaan muutosprosessiin uusintarikollisuuden vähentämiseksi. Asiakkaan tilanteen tulkitseminen, arvioiminen sekä pitkäjännitteisten työskentelysuunnitelmien laatiminen ovat perinteisiä sosiaalityön menetelmiä, joita yhdyskuntaseuraamustyössä sovelletaan. (Yhdyskuntaseuraamustyön linjaukset 2006, 14-15.) Arviointiin perustuva rangaistusajattelu sekä aktivoivaan sosiaalipolitiikkaan tähtäävä yhteiskunnallinen ideologia jossa yksilön toimijuus on erityisen korostunut heijastuu myös yhdyskuntaseuraamustyöhön. Työntekijöiden tehtävänä on, yksilön

uusimisriskiin vaikuttamisen näkökulmasta, huolehtia kokonaisvaltaisesti yksilön tarpeiden koko kentästä. Tarpeet sisältävät asumiseen, työllistymiseen kuntoutukseen ja muihin yksilön elämästä nouseviin tarpeisiin vaikuttamisen, jotka nyky-yhteiskunnassa yksilön toimijuuden palauttamisen kannalta ovat tarkoituksenmukaisia saavutuksia. (Granfelt 2003, 12.)

Opinnäytetyö teemoittuu yhdyskuntaseuraamustyön osa-alueista *menetelmälliseen ja strukturoituun vaikuttamistyöhön*, mikä käsittää strukturoitujen menetelmien, kuten toimintaohjelmien, käytön osana yhdyskuntaseuraamustyötä. (Yhdyskuntaseuraamustyön linjaukset 2006 15.)

Moniongelmaiset asiakkaat tarvitsevat selviytyäkseen useiden eri toimijoiden samanaikaisia palveluita. *Palveluohjauksellisen ja verkostomaisen työn* lähtökohtana on asiakkaan tarpeiden huomioiminen ja hänelle tarvittavien palveluiden järjestäminen. Olennaista on asiakkaan voimaannuttaminen, mikä tarkoittaa asiakkaan toimintakyvyn palauttamista arjen hallinnan tai ongelmallisen elämän osa-alueen näkökulmasta. (Karsikas 2004, 117-121.)

2.2.2 Yhdyskuntaseuraamusmuodot ja asiakkuudet

Seuraavassa esittelemme lyhyesti eri yhdyskuntaseuraamuksen muodot, joita ovat yhdyskuntapalvelu, ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonta, nuorisorangaistus ja ehdonalaisesti vapautuneiden valvonta.

Yhdyskuntapalvelu on valvonnan alaisena tehtävää palkatonta työtä. Yhdyskuntapalvelua voidaan tuomita rangaistukseksi enintään kahdeksan kuukauden ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta, vähintään 20 ja enintään 200 tuntia. Yhdyskuntapalvelu on yhdyskuntaseuraamuksista tällä hetkellä yleisin. (Rikosseuraamuslaitos 2010e.) Vuonna 2009 täytäntöönpantavaksi tulleita yhdyskuntapalvelutuomioita oli koko maassa yhteensä 3370. Vuonna 2009 yhdyskuntapalvelua suoritti päivittäin keskimäärin 1718 tuomittua. (Salo 2010.)

Ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonnalla tarkoitetaan valvontaa, joka on voidaan tuomita ehdollisen vankeuden tehosteeksi 15 - 20 -vuotiaana rikoksen tehneille henkilöille. Valvonnan tarvetta arvioidaan henkilötutkinnalla ja valvontaa puolletaan silloin, kun sen katsotaan ehkäisevän rikosten uusimista ja edistävän nuoren sosiaalista selviytymistä. (Rikosseuraamuslaitos 2010f.) Valvonnassa olevien ehdollisesti rangaistujen nuorten päivittäinen keskimäärä vuonna 2009 oli 1207 (Salo 2010).

Nuorisorangaistus voidaan tuomita 15-17 -vuotiaana tehdystä rikoksesta silloin, kun ehdoton vankeus katsotaan liian ankaraksi ja sakko liian riittämättömäksi rangaistukseksi. Kestoltaan se voi olla neljästä kuukaudesta yhteen vuoteen. Nuorisorangaistuksen valvonta ja sisältö on ehdollisesti rangaistujen nuorten valvontaan verrattuna strukturoidumpaa. (Rikosseuraamus-

laitos 2010g.) Vuonna 2009 täytäntöön pantaviksi tulleita nuorisorangaistuksia oli kymmenen (Salo 2010).

Ehdonalaisesti vapautuneiden valvonta käsittää vankilasta vapautuneiden henkilöiden valvonnan, joiden koeaika on vapautuessa pidempi kuin yksi vuosi, tai jotka ovat suorittaneet rikoksensa alle 21-vuotiaana. Vanki voi myös itse pyytää valvontaa. Koeaika tarkoittaa ehdottoman vankeusrangaistuksen loppuosaa, jonka tuomittu suorittaa siviilissä, ehdonalaisessa vapaudessa. Valvonnalla tuetaan tuomitun valmiuksia rikoksettomaan elämään ja pyritään ennaltaehkäisemään uusintarikollisuutta. (Rikosseuraamuslaitos. 2010h.) Vuonna 2009 valvonnan alaisessa ehdonalaisessa vapaudessa olevien tuomittujen päivittäinen keskimäärä oli 1532 (Salo 2010.)

Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö tekee rikosseuraamusasiakkaista poikkileikkaukset vuosittain. Poikkileikkauksista käy ilmi muun muassa yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden määrät yhdyskuntaseuraamusmuodoin, yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden ikäjakauma, asumiseen, koulutukseen ja työtilanteeseen liittyvät tiedot, sekä muita tietoja liittyen toimeenpanojen suorittamiseen. Poikkileikkauksista 1.5.2010 tehdyn otannan mukaan yhdyskuntaseuraamusasiakkaita oli maassa yhteensä 3755, joista naisia 335. Yhdyskuntapalvelun suorittajia oli 1354, ehdollisesti rangaistuja nuoria 1112, nuorisorangaistusta suorittavia 12 ja ehdonlaiseen vapauteen liittyvässä valvonnassa olevia 1277 (Salo 2010).

Poikkileikkaustilastosta ilmenee, että tyypillinen yhdyskuntaseuraamusasiakas on joko valvonnan alaisessa ehdonalaisessa vapaudessa oleva tai yhdyskuntapalvelua suorittava 30-50 -vuotias mieshenkilö. Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden usein ongelmalliset elämäntilanteet näkyvät myös poikkileikkaustilastosta. Poikkileikkaustilaston mukaan noin kolmanneksella yhdyskuntaseuraamusasiakkaista asuminen on tilapäistä, laitoksessa asumista tai he ovat vailta vakinaista asuntoa. Suurella osalla yhdyskuntaseuraamusasiakkaista on puutteellinen koulutustaso, mikä heijastuu muun muassa heikkoihin työllistymisedellytyksiin.

Päihdeongelmat ovat yleisiä yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden keskuudessa. Poikkileikkaustilaston mukaan yli puolella yhdyskuntaseuraamusasiakkaista päihteidenkäyttö on työntekijän arvion mukaan melko runsasta tai huolestuttavan runsasta. Alkoholin käyttöön liittyvät ongelmat ovat yleisimpiä yhdyskuntapalvelua suorittavien keskuudessa. Valvonnan alaisessa ehdonalaisessa vapaudessa olevien keskuudessa huumeiden ja lääkkeiden käyttö on alkoholin käyttöä yleisempää. Yhdyskuntaseuraamustyön haasteellisuudesta ja asiakkaiden vaikeista elämäntilanteista kertoo myös se, että suurin osa vapautuneista siirtyy siviiliin suoraan suljetusta laitoksesta. Vuonna 2009 vapautuneista 87,5 % vapautui suljetusta laitoksesta.

3. UUSINTARIKOLLISUUTEEN VAIKUTTAMINEN RIKOSSEURAAMUSALALLA

3.1 Kuntoutusajattelun kehittyminen

Vankien kuntoutus on ollut modernin vankilan syntymisestä lähtien yksi vankilalaitoksen perustehtävistä (Laine 1994, 7). Kuntoutuksen keinot 1700-1800-luvuilla olivat pääosin rankaisuun perustuvia. Vapausrangaistuksen päämääränä oli tuolloin yksilön käyttäytymisen muuttaminen. (Foucault 1975, 175-178.) 1800-luvun lopussa vankeinhoidossa hyödynnettiin tieteellistä tietoa rankaisemisen ja täytäntöönpanon prosesseissa. Myös eri ammattialojen asiantuntijoiden, kuten psykologien, ammattitaitoa käytettiin vankeinhoidon tarpeisiin (Laine 2007, 264). Suomalaisessa rikosseuraamusjärjestelmässä kuntouttavat toimenpiteet ovat seuranneet kunkin aikakauden kriminaalipoliittisen ajattelutavan määrittelemää linjaa (Kivivuori & Lindeborg 2009, 190). Suomalainen rangaistusjärjestelmä perustui ankariin seuraamuksiin aina 1970-luvulle saakka. Ehdottomia vankeusrangaistuksia tuomittiin tuolloin kansainvälisesti vertaillen Suomessa herkemmin kuin muualla Euroopassa (Kinnunen 2008, 68).

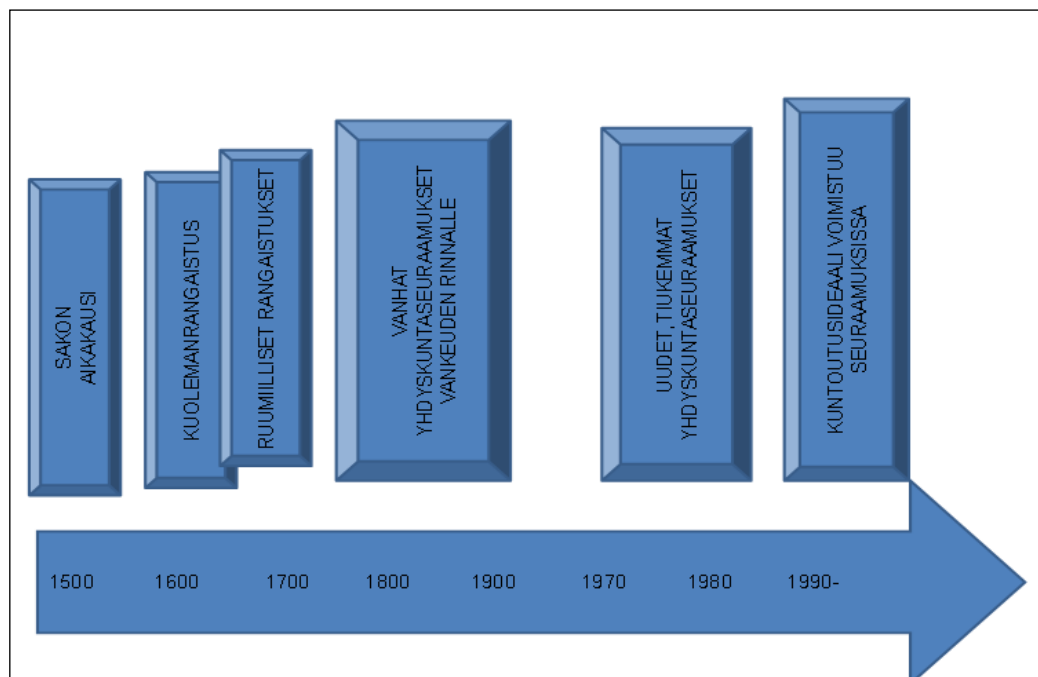
Suomalaisen vankeinhoidon historiassa kuntoutuksen ideaalia edusti pitkään vankityö ja sen rinnalla vankien koulutus (Kivivuori & Lindeborg 2009, 190). Vankityö on myös kansainvälisessä kontekstissa ollut perinteinen keino, kasvatuksen ja hoidollisten toimien lisäksi, rikoksenteikijän rikollisesta käyttäytymisestä parantamisessa (Foucault 1975, 327-340). Vankityön asema kuntouttavana toimintona suomalaisessa vankeinhoidossa vahvistui vankeinhoidon uudistuksen myötä 1970-luvulla. Työtoiminnan priorisointi tärkeimmäksi kuntouttavaksi toiminnoksi vei resursseja koulutukselta ja yksilölliseltä kuntouttamiselta. (Pajuoja 1995, 16-20.)

Työkyvyttömiä, vakavasti päihdeongelmaisten ja alentuneesti työkykyisten vankien määrä lisääntyi vankiloissa huomattavasti 1990-luvulla (Kinnunen 2008, 58). Vankirakenteeseen vaikutti muun muassa 1990-luvun alkuvuosien taloudellinen taantuma, jonka seurauksena työttömien määrä nousi Suomessa huomattavasti. Esimerkiksi sakon muuntorangaistuksista vankeuteen tuomittujen määrä vankiloissa lisääntyi taantumana seurauksena lähes kaksinkertaiseksi (Kilpeläinen 2003, 18-51). Huumausainerikollisuuden lisääntyminen suomalaisessa yhteiskunnassa heijastui myös vankirakenteeseen. Työtoimintaan alkoi täten liittyä enemmän riski- kuin hyötytekijöitä vankirakenteen muuttuessa. Työtoiminnan rinnalle oli välttämätöntä löytää vaihtoehtoja nyt, kun kuntoutusta tarvitsevien vankien joukko oli vankipopulaatiosta tunnistettu. (Karsikas 2005,16; Koski-Jännes 1995, 3.)

Merkittävä muutos rikosseuraamusalan kuntouttavan toiminnan kehittämisessä oli vuonna 1995 voimaan tullut lakimuutos vankeinhoitoasetuksesta rangaistusten täytäntöönpanoa koskevaan lakiin. Muutokset koskivat vankien yhdenmukaista kohtelua ja ihmisarvojen kunnioittamista. Lakiin sisältyi myös säännös vangin kuulemisesta asumisen, työtoimintaan osallistu-

misen tai muihin toimintoihin sijoittamisen suhteen. Työtoimintaan lakimuutos vaikutti siten, että työvelvollisuuden käsitteestä siirryttiin velvollisuuteen osallistua työtoimintaan, koulutukseen tai muuhun vangin toimintakykyä edistävään toimintaan (Finlex 2010c). Tähän ajanjaksoon ajoittuu myös päihdekuntoutuksen ja ohjelmatoiminnan kehittämistyön käyttöönotto rikosseuraamusalalla. Toimintaohjelmien vaikuttavuus nousi esille kansainvälisessä kriminaalipoliittisessa keskustelussa, jonka myötä rikosseuraamusalan kiinnostus toimintaohjelmia kohtaan alkoi myös Suomessa kehittymään. (Karsikas 2005, 22-23; Järvinen 2006, 9-13.)

Vuoden 2006 vankeuslain uudistuksen myötä täsmentyi vankeuden vaikuttavuuden tavoitteet. Vaikuttavuutta pyrittiin lisäämään yksilöllisesti suunnitellun vankeusprosessin keinoin. Yksi näkökulma oli myös yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja vangille turvallisen täytäntöönpanon toteuttaminen (Mohell & Pajuja 2006, 19-26). Uuden vankeuslain mukaisesti vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon tavoitteena on lisätä vangin valmiuksia rikoksettomaan elämäntapaan edistämällä vangin elämänhallintaa ja sijoittumista yhteiskuntaan sekä estää rikosten tekeminen rangaistusaikana (Finlex 2010d).



Kuvio 2: Rangaistusajattelun kehittyminen. (Mukaillen Laine 2009.)

3.2 What Works- viitekehys vaikuttavien ohjelmien taustalla

Vaikuttavan seuraamusjärjestelmän viitekehysenä Suomessa on toiminut niin sanottu Mikä vaikuttaa? (What Works) -ajattelutapa. What works -ajatteluun liittyvä vaikuttavuuskeskuste-

lu on lähtöisin kriminologien Martinson, Lipton ja Wilks (1975) kriittisestä artikkelista rikoksentekijöihin kohdistettujen kuntouttavien toimien vaikuttavuudesta. Artikkelin oli meta-analyysi noin 200 tutkimuksesta vuosina 1945-1967 toteutettujen toimintaohjelmien tuloksista uusintarikollisuuden näkökulmasta. Artikkelin tulkinta oli se, ettei rikoksentekijöihin kohdistettavilla kuntouttavilla toimilla saavuteta merkittävää vaikuttavuutta uusintarikollisuuteen (Martinson 1975, 22-50; Laine 2004, 128-132; McGuire 1997, 4).

Kansainvälinen kriminaalipoliittinen keskustelu ja tutkimus olivat Martinsonin artikkelin puolesta, että vastaan. Martinsonin artikkeli käynnisti uudenlaisen keskustelun uusintarikollisuuden vaikuttamisen kentällä. 1980-1990 luvulla Martinsonin tutkimaa aineistoa analysoitiin uudelleen, jolloin aineistoista löytyi viitteitä siitä, että etenkin käyttäytymisen muutokseen tähtäävät interventiot olivat vaikuttaneet jonkin verran rikoksentekijöiden rikoksen uusimiseen. Vaikka muutos havaittiin olevan vähäinen, oli se muiden kerrannaisvaikutusten valossa hyvin myönteiseltä uusimisriskiin vaikuttamisen alueella. (mm. Andrews & Bonta 1995, 46-52; McGuire & Priestley 1995, 10-15, Landenberger & Lipsey 2005, 2-4, 12-14.) What works -ajattelun mukainen ohjelmatoiminta aloitettiin Suomessa 1990-luvun lopulla, jonka jälkeen ohjelmatoiminta on vakiintunut pysyväksi osaksi rikosseuraamusalaa.

3.3 Kuntouttavien toimien kohdentaminen

Uusimisriskiä alentavien toimenpiteiden oikea-aikainen kohdentaminen perustuu rikoksentekijöiden arviointiin. Taustalla on kysymys resurssien oikeanlaisesta kohdentamisesta. Tarkoituksenmukaista olisi kohdentaa kuntouttavat toimenpiteet niihin yksilöihin, joille muutoksen aikaansaaminen on uusimisriskin näkökulmasta tärkeää, eli rikoksentekijöihin joilla korkeaksi arvioitu uusimisriski (Bonta 2003, 55). Rikoksentekijöiden arvioinnissa huomioidaan turvallisuustekijät, kuntouttavien toimien merkitys sekä hallinnollis-juridinen näkökulma (Nurminen, 2009). Arviointi toteutetaan strukturoitujen menetelmien ja riskiarviointien avulla. Arvioinnin kautta saavutetaan tietoa siitä, keihin interventioita kannattaa kohdentaa ja mihin tekijöihin interventioilla tulisi vaikuttaa. Interventioiden kohdentaminen on aina yksilöllistä. Arvioinnin periaatteet ovat riski-, tarve- sekä vastaavuus- ja integriteettiperiaate. Arvioinnin kohdentamisen periaatteet ovat osa What Works -ajattelutapaa (Bonta 2003, 54-56; Harrikari 2010, 33).

Riskiperiaate määrittelee rikoksentekijän uusimisriskin tason. Tämän avulla määritellään resurssien kohdentamisen laajuus. Periaate on yksikertaisuudessaan seuraava: mitä korkeampi arvioitu riski on, sitä intensiivisempiä tulee rikoksentekijään kohdennettujen toimien olla. Matalan uusimisriskin omaaviin rikoksentekijöihin kohdennetaan kuntouttavia toimia vain vähän tai ei lainkaan. Korkean uusimisriskin omaavien rikoksentekijöihin kohdistetaan yksilöllisesti enemmän ja tarkemmin kohdennettuja toimenpiteitä. (Andrews & Bonta 1994, 175; McGuire 2003, 34-35.)

Tarveperiaate tarkoittaa työskentelyn kohdentamista niihin dynaamisiin, eli muuttuviin tekijöihin, joiden on todettu olevan yhteydessä rikoksen uusimisriskiin. Dynaamisista riskitekijöistä käytetään rikosseuraamusalalla yleisesti nimitystä kriminogeeniset tekijät. Nämä tekijät vaikuttavat, aiheuttavat tai ylläpitävät yksilön rikollista käyttäytymistä. Interventioiden kohdentaminen määrittyy dynaamisten ja staattisten riskitekijöiden arvioinnin perusteella. Staattisten tekijöiden perusteella voidaan ennustaa tilastollisiin seikkoihin perustuen rikosentekijän staattinen uusimisriski. Staattisia tekijöitä ovat muun muassa rikosentekijän ikä, sukupuoli, tuomion pituus, vankilakertalaisuus sekä tehtyjen rikosten määrä ja laatu. (Hypén 2005, 216; Motiuk 2003, 37-41.)

Kriminogeeniset riskitekijät		INTERVENTIOT
Staattiset tekijät; muuttumattomat riskitekijät	Dynaamiset riskitekijät; muuttuvat riskitekijät, joihin voidaan vaikuttaa	
- ikä - sukupuoli - ikä rikollisen käyttäytymisen alkaessa	- rikosmyönteinen ajattelu ja asenteet - heikot ongelmanratkaisutaidot	
- vankilakertalaisuus - karkaamiset vankilasta - ehdonalaisen vapauden menettäminen	- puutteellinen koulutus ja/tai työhistoria	
- tehtyjen rikosten määrä - rikoslaji - uhrien määrä	- päihteisiin liittyvä problematiikka	
	- rikosmyönteinen sosiaalinen ympäristö - tukevien sosiaalisten suhteiden puuttuminen tai vähäinen määrä	

Kuvio 3: Kriminogeeniset tekijät (mm. Bonta 2003; McGuire 2001).

Vastaavuusperiaate ilmenee seuraamuksien yhteydessä tehtävien toimenpiteiden suhteuttamisena yksilön kriminogeenisiä tarpeita vastaaviksi. Toimenpiteiden vastaavuus riippuu muun muassa yksilön persoonasta ja oppimistyylistä, mahdollisista oppimisvaikeuksista sekä temperamentista. Huomiota tulisi kiinnittää myös rikosentekijän muutosmotivaation vaiheeseen sekä kiinnostukseen hänelle harkittavasta ohjelmasta tai interventiosta. Työntekijän tulee arvioida lisäksi sitä, miten edellä mainitut tekijät vaikuttavat ohjelmasta suoriutumiseen (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008, 6). Yhdyskuntaseuraamustyön kontekstissa vastaavuusperiaate toteutuu yksilöllisten suunnitelmien, ohjelmien ja interventioiden toteut-

tamisena työntekijän arvioon ja harkintaan perustuen. (Bonta 2003, 52-62, McGuire 2001, 34-35; Harrikari 2010, 33-34.)

Integriteettiperiaate sisältää kaksi toisiinsa rinnasteista ulottuvuutta; 1) Työntekijän ammatillisuus ja ammatillinen kyvykyys sekä 2) ohjelman tarkoituksenmukainen toteuttaminen. Ohjelmatyön näkökulmasta tällä tarkoitetaan sitä, että ohjelmatyö toteutetaan siten kuin se on tarkoitettu toteutettavaksi. Yhdyskuntaseuraamustyön kontekstissa periaate tarkoittaa yhdenmukaista työn toteuttamista käsikirjojen, ohjeistusten ja yksikön tavoitteiden mukaisesti. (Harrikari 2010, 33-34; Andrews & Bonta 2003, 322-323; McGuire 2001, 34-35; Rantanen 2009, 115.)

3.4 Rikosseuraamusalan ohjelmatyö

Ohjelmatyön osalta tässä opinnäytetyössä viitataan kognitiivis-behavioraaliseen teoriaan. Kognitiiviset prosessit käsittävät yksilön tiedon prosessointiin, vastaanottamiseen ja sen säilyttämiseen liittyvät prosessit. Kognitiivisia prosesseja ovat muun muassa havainnointi ja oppiminen. Kognitiiviset prosessit ovat vahvassa yhteydessä tunteisiin ja motiiveihin. Kognitiivis-behavioraalisisessa teoriassa yksilön käyttäytymisen katsotaan tapahtuvan näiden prosessien kautta. Uusintarikollisuuden vaikuttamisen näkökulmasta rikolliseen käyttäytymiseen on opittu, joten siitä on mahdollista myös oppia pois. (Rikosseuraamuslaitos 2010i.) Kognitiivis-behavioraaliseen teoriaan perustuvien ohjelmien tarkoituksena on vaikuttaa rikoksentehtäjän ajattelu- ja käyttäytymismalleihin. (Rikosseuraamuslaitos 2010j). Vaikuttavuudeltaan parhaimpia tuloksia on saatu ohjelmista, jotka perustuvat tähän viitekehykseen (McGuire 2003, 95; Bonta 2003, 55).

Ohjelmatyön käsite määritellään rikosseuraamusalalla seuraavasti:

Ohjelmalla tarkoitetaan selkeälle muutosmallille perustuvaa, strukturoitua ja aikataulutettua sekä tieteellisin menetelmin arvioitavissa olevaa toimintaa, jolla vaikutetaan rikollista käyttäytymistä ylläpitäviin kriminogeenisiin tekijöihin. Tällaisia tekijöitä ovat täytäntöönpanon alussa tai myöhemmin todettu uusimisriskin taso sekä rikolliseen käyttäytymiseen muiden liittyvät asenteet ja ajattelu- ja käyttäytymismallit. Ohjelmat on suunnattu näiden tekijöiden perusteella valituille asiakasryhmille.

(Rikosseuraamuslaitos 2010k.)

Rikosseuraamusalan ohjelmat jaetaan motivoiviin ja vaikuttavuusohjelmiin. Motivoivat ohjelmat tähtäävät yksilön muutosmotivaation lisäämiseen tai sen ylläpitämiseen. Uusimisriskiin vaikuttamisen kannalta rikoksentehtäjän muutosmotivaation merkitystä pidetään intervention

menestymisen kannalta olennaisena tekijänä (Motiuk 2006, 16, Miller & Rollnick 2002, 36-38). Motivoivat ohjelmat voivat toimia myös ponnahduslautana rikoksentekijän motivoimisessa oman elämäntilanteen ja rikollisen käyttäytymisen laajempaan käsittelemiseen, esimerkiksi pidempikestoiseen vaikuttavuusohjelmaan hakeutumiseen. Työntekijällä on merkittävä rooli rikoksentekijän muutosmotivaation herättämisessä ja sen vahvistamisessa. Rikoksentekijän uusimisriskin tasolla ei ole motivoiviin ohjelmiin osallistumisen kannalta merkitystä (Rikosseuraamuslaitos 2010l).

Vaikuttavuusohjelmat ovat pidempikestoisia ja suunnattu pääosin korkean uusimisriskin omaaville rikoksentekijöille. Ohjelmien intensiteettitaso on korkea ja toiminta perustuu kognitiivis-behavioraaliseen lähestymistapaan. Ohjelmat toteutetaan yleensä ryhmämuotoisina. Kognitiivis-behavioraalisten ohjelmien tehokkuus perustuu osittain vastaanottavuuden periaatteeseen, jolloin rikoksentekijöiden arviointiprosessi korostuu. (Bonta 2006, 61; Suomela 2002, 255-258.)

3.4.1 Ohjelmatoiminnan akkreditointi

Ohjelmatoiminnan laadun ja tarkoituksenmukaisen toteuttamisen kannalta ohjelmien laatu-standardit ovat merkityksellisiä. Rikosseuraamusalan ohjelmatoiminnan laadunvarmistus pyritään toteuttamaan ohjelmien akkreditointiprosessin avulla. Rikosseuraamusalan ohjelmien käyttöönottoperiaatteena pyritään pitämään sitä, että kaikki käytettävät ohjelmat olisivat akkreditoituja. Akkreditointiprosessissa ohjelmat hyväksytään ja tarkastetaan niiden tieteellisten kriteerien mukaisesti. Ohjelmien akkreditoinnilla varmistetaan se, että ohjelmaa pystytään käyttämään yhtenäisesti eri toimipisteissä. Kertaalleen akkreditoitu ohjelma joutuu uuteen hyväksymiskäsittelyyn muutaman vuoden välein, koska ohjelmien vaikuttavuudesta tutkimusten perusteella saatu tieto uudistuu jatkuvasti. (Rikosseuraamuslaitos 2010m.)

Tavoitteellinen kuntoutuksen ja toimintaohjelmien hyväksymismenettely, eli akkreditointi, on kansainvälisesti rikosseuraamusalalla vakiintunut käytäntö ohjelmatyön laadun varmistamiseksi. Akkreditoinnin myötä ohjelman vaikuttavuuden arviointi käynnistyy ja vaikuttavuuden seuranta mahdollistuu. (Mohell & Pajuoja 2006, 393-431; McQuire 2003, 98.) Tämän opinnäytetyössä VKM- ohjelman tarkoituksenmukainen ja oikea suorittaminen ovat yksi osa-alue, jota tarkastellaan ohjelmatyön suorittamiseen liittyvien kokemusten kautta.

3.4.2 Yhdyskuntaseuraamusten yhteydessä käytettävät ohjelmat

Yhdyskuntaseuraamustyössä käytössä olevat ohjelmat ovat pääosin motivoivia ohjelmia. Syynä tähän on muun muassa se, että yhdyskuntaseuraamukset ovat usein vankeusrangaistuksia lyhyempikestoisia.

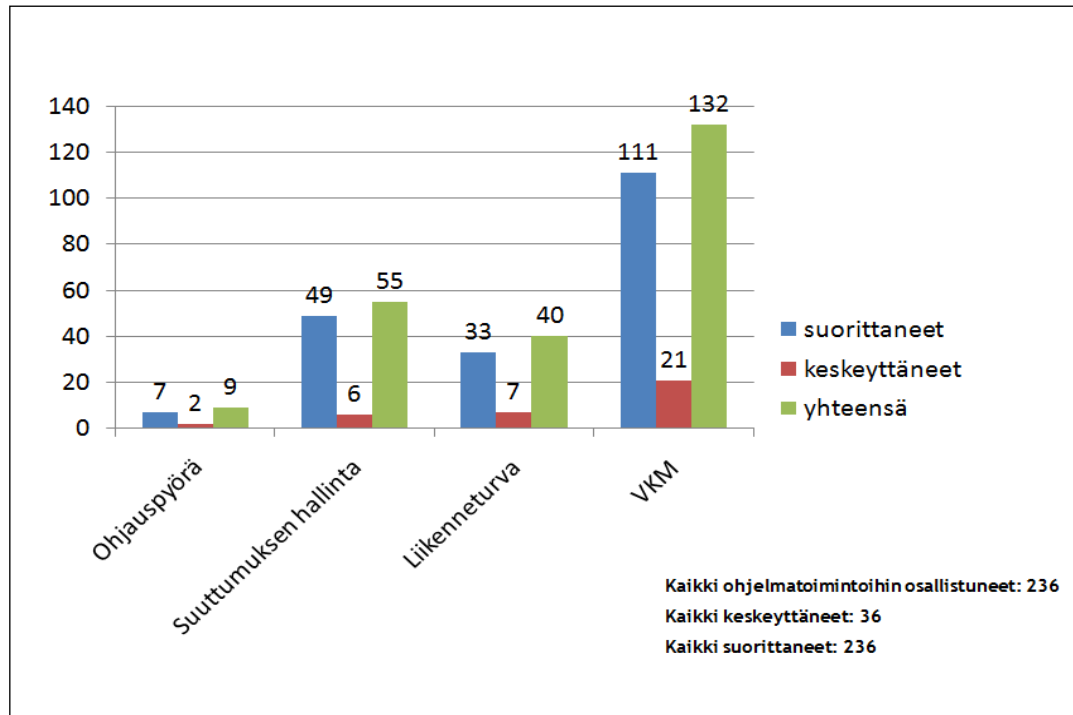
Yhdyskuntaseuraamustoimistojen ohjelmatoiminnan tarkoituksena on lisätä ja tukea asiakkaan kykyä sekä valmiuksia elää rikoksetonta elämää. Yhdyskuntaseuraamustoimistoissa noudatetaan Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjauksia (2008). Linjausten mukaan ohjelmatoimintaa olisi pyrittävä kehittämään aiempaa suunnitelmallisempaan ja vaikuttavampaan suuntaan. Ohjelma- ja menetelmäosaaminen täydentää yhdyskuntaseuraamustyön perinteistä sosiaalityön kaltaista yksilötyötä. Keskeiseksi tekijäksi yhdyskuntaseuraamustyössä toteutettaville ohjelmille muodostuu se, että ohjelmatoiminta osataan suhteuttaa luonnollisella tavalla osaksi asiakastyön kokonaisuutta. Oikea-aikaisesti käytettyä ohjelmatoimintaa palvelee yhdyskuntaseuraamustyön perustehtävä. (Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008, 15.)

Rikosseuraamuslaitoksen yhdyskuntaseuraamustoimistoissa käytössä olevia toimintaohjelmia ovat Suuttumuksen hallinta -kurssi, Liikenneturvakurssi, sekä Viisi keskustelua muutoksesta -keskustelutarja, josta kerromme tarkemmin seuraavassa kappaleessa. (Rikosseuraamuslaitos 2010m.)

Suuttumuksen hallinta -ohjelma on suunnattu henkilöille, joilla on vaikeuksia suuttumuksen hallinnassa ja joka ilmenee väkivaltaisena käyttäytymisenä. (Rikosseuraamuslaitos 2010n). Liikenneturva on useisiin, törkeisiin rattijuopumuksiin syyllistyneille henkilöille suunnattu ohjelma, joka toteutetaan yhdessä Liikenneturvan, eli liikenneturvallisuuden valistusorganisaation kanssa (Rikosseuraamuslaitos 2010o).

Ohjauspyörä on rattijuopumuksista yhdyskuntapalveluun tuomituille suunnattu kymmenen tunnin toimintaohjelma. Ohjauspyörä -toimintaohjelma toteutetaan yhteistyössä rikosseuraamuslaitoksen ja A-klinikoiden tai vastaavien päihdeasiantuntijoiden kanssa. (Ohjauspyörä 2005).

Rikosseuraamuslaitoksen vuoden 2010 puolivuotistilaston (Salo 2010) mukaan ohjelmatoimintaan on osallistunut ajalla 1.1.2010-30.6.2010 yhteensä 336 yhdyskuntaseuraamusasiakasta. Viisi keskustelua muutoksesta -keskustelutarja on toimintaohjelmista käytetyin.



Kuvio 4: Yhdyskuntaseuraamusasiakkaiden osallistuminen ohjelmatoimintoihin vuonna 2009 (Salo, 2010).

4 VIISI KESKUSTELUA MUUTOKSESTA -OHJELMA

4.1 Ohjelman taustaa

Viisi keskustelua muutoksesta, eli VKM-ohjelma sisältää nimensä mukaisesti viisi puolistrukturoitua, motivoivaa keskustelua muutoksen mahdollisuudesta asiakkaan näkökulmasta käsiteltynä. VKM-keskustelutarja rakentuu motivoivan keskustelun (motivational interviewing) menetelmälle (Farbring & Berge 2006).

VKM-keskustelutarja on lyhyen aikavälin interventio, jossa motivoiva keskustelu -menetelmää puolistrukturoidusti käyttäen pyritään motivoimaan yhdyskuntaseuraamusasiakkaita muutokseen uusintarikollisuuden vähentämisen näkökulmasta. VKM-keskustelutarjan tarkoituksena on tarjota asiakkaalle mahdollisuus kertoa nykyisestä tilanteestaan, näkemyksistään sekä toiveistaan siitä, mihin suuntaan haluaisi tilanteensa muuttuvan. Ohjelma on suunnattu kaikkien yhdyskuntaseuraamusuotojen asiakkaille. Se ei kuitenkaan ole sopiva henkilöille joilla on erittäin vaikeita psyykkisiä häiriöitä, akuutteja psykoosivaiheita tai jotka eivät pysty kommunikoimaan kotimaisilla kielillä. (Farbring & Berge 2006.)

Ohjelman päämääränä on vahvistaa kohdehenkilön sisäistä muutosmotivaatiota ja saada hänet

sen kautta kiinnittymään muutokseen ja luopumaan aiemmasta, haitallisesta toimintamallista. Menetelmässä työskennellään kohdehenkilön omien tarpeiden ja hänen oman arvomaailmansa kentällä. Kantavana ajatuksena on, että muutosvoimat löytyvät kohdehenkilöstä itsestään. Motivaatio on dynaaminen tila, mikä vaihtelee ajan ja paikan mukaan. Muutosmotivaation kolme ulottuvuutta ovat henkilön valmius, halukkuus ja kyky muuttua. Kyvyllä tarkoitetaan kohdehenkilön voimavaroja ja taitoja muuttaa käyttäytymistään. Halu kuvastaa muutoksen tärkeyttä kohdehenkilölle ja valmius on tila, jossa kohdehenkilö on tehnyt päätöksen muuttaa toimintaansa. (Farbring & Berge 2006.)

4.2 VKM -ohjelman sisältö

Ennen varsinaisen VKM-keskustelusarjan aloittamista on asiakkaalla valmisteleva tapaaminen VKM-ohjaajan kanssa. Valmistelevalla tapaamisella ohjaaja tarkastelee asiakkaan kanssa hänen muutosmotivaationsa vaihetta, tutustuu asiakkaan kanssa muutoksen vaihemalleihin ja pyytää asiakkaalta hänen omaa arviotaan motivaatiostaan suhteessa muutokseen. (Farbring & Berge 2006.)

Ensimmäisessä keskustelussa pyritään herättämään asiakkaan kiinnostus muutokseen ja se on hengeltään motivaatiota herättelevä ja asiakkaan ongelmaa kartoittava. Tapaamisella pohditaan mitä muutos asiakkaalle tarkoittaisi. Tarkoituksena on tukea asiakkaan itseluottamusta ja uskoa voimiinsa muuttaa ongelmallista käyttäytymistään. (Farbring & Berge 2006.)

Toinen keskustelu rakentuu ongelmakäyttäytymisen positiivisten ja negatiivisten puolien, sekä muutoksen myönteisten vaikutusten tarkastelulle. Tavoitteena on tehdä asiakkaan asettama ongelma hänelle entistä näkyvämmäksi. Muutosta tukevaa tunnetilaa pyritään tukemaan ja kasvattamaan. (Farbring & Berge 2006.)

Kolmas keskustelu keskittyy ambivalenssin käsittelemiseen tarkastelemalla asiakkaan kanssa hänen nykyisen tilanteensa ja toivomansa tilanteensa välisiä eroja. Päämääränä on herättää asiakkaassa ajatus siitä, että nykyisille käyttäytymismalleille on olemassa parempia vaihtoehtoja. Keskustelun ulottuvuus on asiakkaan tunnepohjaisissa kokemuksissa nykyisestä tilasta ja suhteestaan muutokseen. Tämän lisäksi VKM-ohjaaja käsittelee asiakkaan kanssa hänen arvomaailmaansa liittyviä tekijöitä. (Farbring & Berge 2006.)

Neljännessä keskustelussa paneudutaan asiakkaan sosiaalisiin sidoksiin ja verkostoihin suhteessa muutokseen, eli pohditaan ketkä voivat tukea asiakasta muutoksessa ja ketkä hidastavat muutoksen toteuttamista. Tavoitteena on vahvistaa asiakasta tukevien sosiaalisten sidosten tuottamaa positiivista tunnetta ja asiakkaan nykyiseen ongelmatilanteeseen liittyvien sosiaalisten suhteiden negatiivista tunnetta. Päämääränä on saada asiakas pohtimaan konk-

reettisiä keinoja, joilla hän pystyisi irtaantumaan nykytilanteeseen liittyvistä negatiivisista verkostoista. Samalla asiakas pohtii keinoja, joilla hän pystyisi entistä paremmin ylläpitämään muutosta tukevia suhteita ja luomaan uusia muutoksen mahdollistavia sosiaalisia suhteita. (Farbring & Berge 2006.)

Viidennessä keskustelussa katse suunnataan tulevaan. Tavoitteena on vahvistaa asiakkaan uskoa omaan muutoksenkykyyn. Asiakkaan luottamusta omaan muutoksenkykyynsä vahvistetaan koko keskustelutarjan ajan, mutta tällä on erityisen suuri painoarvo viimeisessä tapaamisessa. VKM-ohjaaja luo asiakkaan kanssa muutossuunnitelman, johon sisältyy konkreettiset toimenpiteet sekä osatavoitteet muutoksen aikaansaamiseksi. Toimintasuunnitelman lisäksi viimeisellä tapaamisella tehdään yhteenveto koko keskustelutarjasta ja laaditaan kirje tulevaisuudesta. (Farbring & Berge 2006.)

4.3 VKM-ohjelman toteuttamisen seuranta

Osaksi VKM-ohjelmaa on integroitu monitorointi ja 1-PASS -arviointi menetelmät ohjelman vaikuttavuuden mittaamiseksi. Monitoroinnilla tarkoitetaan keskustelutarjan nauhoittamista videolle tai ääninauhalle. 1-PASS puolestaan koostuu VKM-ohjaajalla käytössään olevista motivoivan keskustelun menetelmien käyttöä mittaavista lomakkeista, joita ohjaajan tulee tapaamisen jälkeen täyttää. Monitorointi ja 1-PASS ovat välttämätön osa ohjelmaa sen vaikuttavuuden ja oikein suorittamisen takaamiseksi.

VKM-ohjaajalla on käytettävissään metoditukihenkilö sekä toisista VKM -ohjaajista koostuva vertaistukiryhmä. Metoditukihenkilö toimii VKM-ohjaajan niin sanottuna mentorina, eli hän neuvoo, tukee ja edistää kokemuseräisellä tiedollaan menetelmän käytössä. Vertaistuen on tarkoitus toimia foorumina, jossa ohjelman käyttöön liittyviä kysymyksiä pohditaan samassa asemassa olevien henkilöiden kesken. Monitorointia ja 1-PASS:ia voi käydä VKM-ohjelmakäsikirjan (2007) mukaan läpi joko metoditukihenkilön tai vertaistukiryhmän kanssa. Käytännöksi on kuitenkin muodostunut, että monitorointi sekä 1-PASS käydään läpi metoditukihenkilön kanssa.

VKM-ohjelman toimivuudesta yhdyskuntaseuraamustyössä on tehty 2010 pilottitutkimus, jossa huomiota kiinnitettiin etenkin ohjaajien menetelmäosaamiseen sekä muutostyöskentelyn vaikuttavuuteen. Tutkimustulokset osoittivat, että ohjaajat olivat omaksuneet motivoivan haastattelun menetelmän käytön suhteellisen hyvin motivoivan haastattelun hengen luomisen osalta. Kehitettävää ohjaajilla havaittiin muun muassa avoimien kysymysten käytön sekä heijastavan kuuntelun taidoissa. Asiakkaista suurin osa koki ohjelmaan osallistumisesta olleen heidän elämäntilanteessaan hyötyä (Tolonen, K. & Koski-Jännes, A. 2010, 6).

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ

Rikosseuraamusseuraamuslaitos toimivuus on osaltaan lähtöisin osaavan henkilöstön voimavaroista. Organisaation kehittymisen kannalta työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja sen kehittäminen on tärkeää. Ohjelmatyön koulutus on rikosseuraamusalan täydennyskoulutusta ja se on yleensä lyhytkestoista. Koulutus on muodoltaan virallista, suunniteltua ja toteutetaan organisaation taholta. Rikosseuraamusalan täydennyskoulutukseen hakeutuminen perustuu yksilön omaan motivaatioon ja on ohjelmatoiminnan osalta vapaaehtoista täydennyskoulutusta.

Sisällöllisesti rikosseuraamusalan koulutuksen tulisi täydentää työntekijöiden ammattiosaamista ja vastata rikosseuraamusalan tarpeita. Rikosseuraamuslaitoksen toimesta toteutetaan koulutuksia joko sisäisesti järjestettynä tai ulkopuolisen tahon avustuksella organisoituna. Työntekijän on tämän lisäksi mahdollisuus osallistua ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin, jos koulutukset ovat tarkoituksenmukaisia ammattitaidon kehittämisen tai ajantasaisen tiedon ylläpitämiseksi. Rikosseuraamuslaitoksen palveluksessa aloittavalle työntekijälle on suunniteltu opintopolku, jonka kautta uusi työntekijä orientoituu rikosseuraamusalan hallintoon, virkamiehen oikeuksiin ja velvollisuuksiin sekä alan keskeisiin teorioihin. Yhdyskunta-seuraamustoimistojen työntekijöille on määritelty vuosittainen tuntimäärä, jonka puitteissa työntekijä voi esimiehensä suostumuksella hakeutua ammattitaitoa täydentäviin koulutuksiin. Henkilökohtaiset tavoitteet koulutuksien osalta määritellään usein kehityskeskusteluissa. (Rikosseuraamuslaitos 2010n.)

Organisaation sisäiset koulutustilaisuudet toimivat hyvinä verkostoitumisen kanavina, joissa epävirallisen tiedon siirtyminen mahdollistuu. Heikkoutena organisaation sisäisessä koulutuksessa on niiden sisällöllinen yksipuolisuus (Juuti & Vuorela 2002, 57-59). Rikosseuraamusalan koulutus tapahtuu usein yhteisöllisessä kontekstissa, jossa vuorovaikutus ja verkostoituminen ovat vahvasti läsnä. Organisaation kehittymisen näkökulmasta oppiminen ja innovaatiot tulisivat linkittyä toisiinsa. Oppiminen tuottaa uusia oivalluksia ja olemassa olevan tiedon uudelleen jäsentelyä, ja rikastuttaa siten organisaatiota. Innovatiivisuus tapahtuu oppimisen tuotoksena, joten oppimisen mahdollisuuksia tulisi organisaation taholta olla saatavilla. Työntekijöiden kouluttaminen tulisi nähdä laajemmassa kontekstissa, pitkän aikavälin tavoitteena. (Järvensivu & Koski 2008, 26-29; Moilanen 2003, 21-22.)

Henkilöstön kehittämisen tavoite lähtee aina organisaation strategiasta. Kehittämisellä tarkoitetaan niitä toimia, joita organisaation taholta tarjotaan tavoitteena työntekijöiden suoritustason, tiedon sekä toimintavalmiuksien lisääminen. (Ruohotie 1996, 103.) Rikosseuraamusalaa ohjaavat vahvasti lait, asetukset ja säännökset, jotka ovat jatkuvassa muutoksessa. Organisaation on pidettävä työntekijöiden osaamistaso ajan tasalla alaa ohjaavien käytän-

töjen osalta, jotta työntekijät pystyvät toimimaan tehtävissään lainmukaisesti sekä toteuttamaan tavoitteellista seuraamustyötä. Rikosseuraamusalan määrittelemät henkilöstökoulutuksen tavoitteet ovat valmiuksien luominen vuorovaikutukselliseen ja monipuoliseen seuraamustyöhön. Vuonna 2009 täydennyskoulutukseen osallistui yhteensä 1244 rikosseuraamusalan työntekijää. Lähikoulutuspäiviä kertyi 4172. Yhteensä järjestettiin 49 eri koulutustapahtumaa (Rikosseuraamuslaitos 2010o).

6. OPINNÄYTETYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

6.1 Oppiminen ja ammatissa kehittyminen

Ohjelmatyön koulutus on ammattitaitoa kehittävä, työorganisaation tuottamaa koulutusta, jonka tavoitteena on lisätä työntekijän ammattitaitoa perustehtävän suorittamisessa. Tavoitteena ammattitaidon kehittämisessä pidetään yhdyskuntaseuraamustyön mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja tehokasta suorittamista. Oman osaamisen kehittäminen ja itsenäinen ammatissa kasvaminen ovat muodostuneet nyky-yhteiskunnassa organisaatioiden kriittisiksi menestystekijöiksi, jotka tulevaisuudessa yhä enemmän korostuvat. (Leppänen 2006, 51-52.) Ohjelmatyöhön kouluttautuminen on työntekijän ammatissa kehittymistä ja uuden taidon oppimista työyhteisön käyttöön.

Organisaatiolle ohjelmatyön koulutuksen mahdollistaminen on investointi organisaation osaamisen kehittämiseen. Työhön liittyvä ammattitaidon kehittäminen liittyy elinikäiseen oppimisen käsitteeseen. Nykyisin työelämään valmistuva joukko on peruskoulutukseltaan suhteellisen korkeasti koulutettua ja heidän osaamistasonsa on entistä korkeampi. Oppiminen ja ammattitaidon kehittäminen ovat lähes kaikissa ammateissa muuttuneet itseäänselvyyksiksi. Vastuu ammatillisesta kasvusta on nykyisin jäänyt pääosin yksilön omalle vastuulle. Työhön liittyvä epävarmuus on nyky-yhteiskunnassa kasvanut. Työuran pituudet ovat lyhentyneet eikä työn jatkuvuudesta ole aina varmuutta. Työntekijöiden paineet osaamisen kehittämiseen ovat kasvaneet, mutta samalla ovat kasvaneet myös työntekijöiden oppimisen mahdollisuudet. (Nyyssölä & Hämäläinen 2001, 82-84.)

Elinikäinen oppiminen on jatkuva prosessi joka seuraa yksilön mukana virallisesti ja epävirallisesti koko elämän ajan. Elinikäisen oppimisen käsitteellä kuvataan sitä ajattelu- ja suhtautumistapaa, jossa oppiminen kaikkien yksilön ikäkausien aikana on korostunut ja jossa oppimisympäristöksi tunnustetaan kaikki yksilön elinympäristöt. Elinikäinen oppiminen on koko elämänkaaren ajan jatkuvaa toimintaa. Siitä on erotettavissa seuraavat piirteet: oppimisen kokemuksen yksilöllisyys, oppimisen prosessimaisuus sekä erilaisissa ympäristöissä tapahtuvan oppimisen tunnistaminen. Elinikäinen oppiminen liittyy kokemuksellisen oppimisen teoreettiseen viitekehykseen. Rikosseuraamusalan täydennyskoulutuksessa oppimisen tilannesidonnai-

suus, sosiaalinen konteksti ja reflektiivisyys yhdistyvät yksilön oppimisen kokemukseen. (Antikainen 1996, 251-255; Aittola 1998, 59-61; Järvinen ym. 2000, 67.)

Uuden ammatissa käytettävän taidon oppimisen prosessissa yksilö kerää uutta tietoa, asenteita, kokemuksia ja vuorovaikutustilanteita tarkoituksena saavuttaa muutosta omaan ammattitaitoon. Tässä prosessissa vuorovaikutus ja reflektointi näyttävät erityisen merkittävässä roolissa. Riittäväällä reflektoinnilla yksilö analysoi omaa ammatissa kehittymistään itsensä tai toisten kanssa. Reflektoinnin kautta yksilö luo oman toimintamallin, joka on aina jossain määrin yksilöllinen. Uusi toimintamalli voi olla uutta luovaa ja siten tulevaisuudessa sovellettavissa työkäytäntöihin.

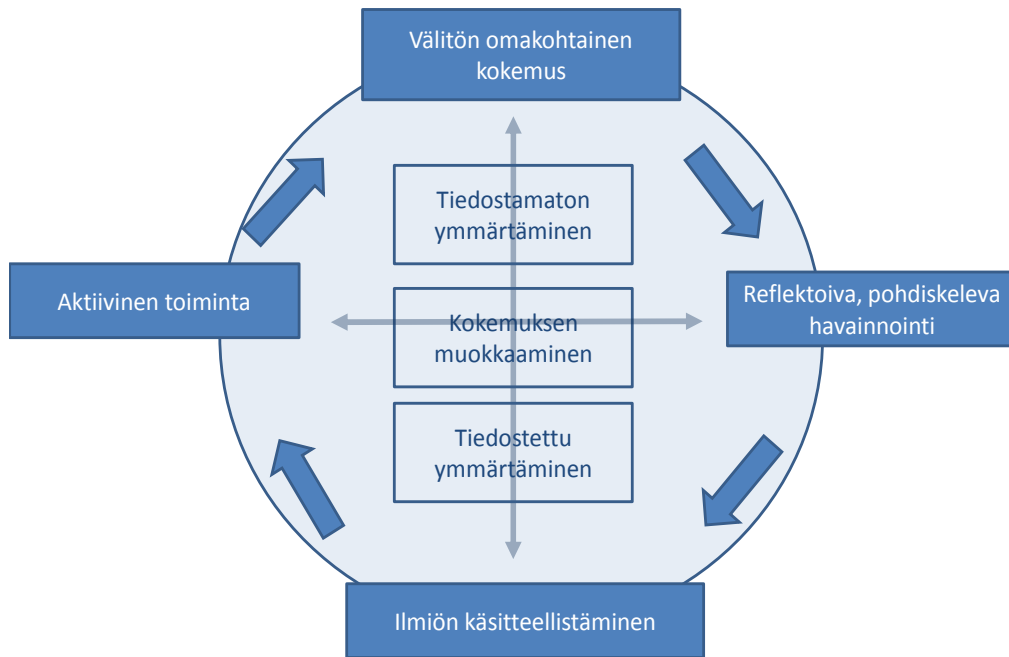
Poikelan (2006) mukaan ilman reflektointia jossa tiedostetaan oppimiseen johtava yhteys, ei voida saavuttaa syvemmän tason oppimista, vaan oppiminen jää pinnalliseksi. Työhön liittyvä oppiminen on samalla sekä virallista että epävirallista oppimista. Epävirallinen oppiminen tapahtuu ilman varsinaista oppimisen suunnitelmaa. Se ei ole tietoista oppimista ja se tuottaa työyhteisöön niin kutsuttua hiljaista tietoa. Epävirallinen oppiminen on käytännössä yksilön omaa aktiivista pyrkimystä kontrolloida omaa työtään, tavoitteena ammatissa kehittymistä ilman organisaation taholta tulevia koulutuksellisia tavoitteita tai toimenpiteitä (Poikela 2006, 11-15). Virallinen oppiminen on suunniteltua toimintaa, joka johtaa yleensä ennalta määritettyyn lopputulokseen tai tutkintoon. Oppimisesta ja itsensä kehittämisestä on yksilö itse henkilökohtaisessa vastuussa. Työkontekstissa oppimisen päämääränä tulisi olla oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen. (Aittola 1998, 59-61, Kauhanen 2006, 147.)

6.2 Ohjelmatyön omaksumisen prosessi

Banduran (1977) sosiaalisen oppimisen teorian keskeinen lähtökohta on mallioppiminen ja samaistuminen. Tässä työssä tarkastellaan VKM-ohjelman osalta yksilön kykyä siirtää koulutuksessa opittu taito työyhteisöön sekä pohditaan mallioppimisen merkitystä ohjelmatyön taidon omaksumisessa. (Bandura 1977, 65-68.) Sosiaalisen oppimisen viitekehityksessä opinnäytetyön kannalta olennainen ulottuvuus on yksilön uskomus omasta kyvykkyydestä. Kyvykkyys nähdään yksilön omana käsityksenä hänen itsekontrollistaan sekä elämäntilanteestaan ja siinä suoriutumisesta. Alhainen kyvykkyyden tunne heijastuu yksilön elämänhallintaan. Heikko kyvykkyyden tunne vaikuttaa myös muun muassa yksilön palautteen vastaanottokykyyn. Työympäristössä heikko kyvykkyyden tunne voi ilmentyä esimerkiksi oman osaamisen aliarvioimisena. Vahva kyvykkyyden ja pystyvyyden tunne vaikuttaa haasteellisissa tilanteissa siten, että tilanteet koetaan positiivisina ja pystytään käsittelemään rakentavasti (Bandura 1997, 11, 199). Opinnäytetyön teemoista koulutuksen henkilökohtainen kokeminen sekä VKM-ohjelman käyttöönotto vaihe sisältävät sellaisia kysymyksiä, joiden kautta yksilö pohtii omaa kyvykkyyttään ja pystyvyyden tunnetta.

Kolb (1984) kuvaa kokemuksellisen oppimisen prosessia jatkuva kiertokulkuna. Kolbin oppimisen viitekehys on synteesi Deweyn, Lewinin ja Piaget'n oppimisen teorioista (Kolb 1984, 25-38.). Oppimistapahtumaan liitetään tässä viitekehyksessä konkreettisesti mukaan se välitön kokemus, jossa oppiminen tapahtuu. Kokemuksellinen oppimisen tärkeä ulottuvuus on myös yksilön henkilökohtainen kasvu ja itsetuntemuksen lisääntyminen. Kokemuksellisen oppimisen syklistä on erotettavissa neljä eri vaihetta: yksilön tunnepohjainen konkreettinen kokemus, harkintaan perustuva havainnointi, ajatteluun perustuva abstrakti käsitteellistäminen sekä tekemiseen perustuva aktiivinen kokeileminen (Kolb 1984, 75). Oppiminen kokemuksellisen oppimisen viitekehyksessä on tiedon luomisen prosessi, joka käytännössä tapahtuu vuorovaiikutustilanteessa yksilön ja hänen toimintaympäristönsä kanssa. Ympäristön merkitystä oppimisen kontekstissa tarkastellessa keskeistä on yksilön oma kokemus siitä, miten hän asemoi itsensä suhteessa ympäristöön. (Rauste-von Wright 2003, 43-44.)

Kokemukseen perustuva oppiminen korostaa tiedon prosessointia yksilön oppimistyylin mukaisesti. Oppiminen lähtee käyntiin yksilön kokemuksen kautta, josta se etenee oppimisen kokemuksen sisäiseen pohdintaa ja aiheen tutkimiseen. Ympäristössä tapahtuva reflektointi tuottaa oppimisen kokemuksen tiedostamisen ja ymmärtämisen uudesta näkökulmasta sekä mahdollistaa käsitteellisen ymmärtämisen. Lopuksi uusi opittu näkemys johtaa aktiiviseen kokeiluun, josta yksilö päätyy takaisin oppimisen syklin alkuun (Kolb 1984, 40-42; Rauste von Wright 2003, 198-199; Sydänmaanlakka 2007, 38-39). Kokemuksellisen oppimisen viitekehys sopii etenkin aikuisen oppimisen syklin havainnollistamiseen, koska aikuisen oppiminen on aina yhteydessä aiempaan kokemuspohjaan ja sen tuomiin merkityksiin. (Järvinen ym. 2000, 96-97.) Työkäytäntöjen kehittämiseen tähtäävässä kouluttautumisessa kokemuksellisen oppimisen käsite konkretisoituu. Oppimisen tavoitteena on siirtää uusi taito työyhteisön käyttöön voimavaraksi.



Kuvio 5: Kokemusperäisen oppimisen malli (Kolb 1984; Sydänmaanlakka 2007, 37-39).

Ohjelmatyöhön kouluttautuminen, ohjelman käyttöön ottaminen ja ohjelman varsinainen käyttäminen ovat osia oppimisen prosessia, jotka on tässä opinnäytetyössä yhdistetty Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen viitekehykseen. Prosessissa on huomioitu ohjelmatoimintaan hakeutumisen motiivit oman ammattitaidon ja työssä kehittymisen näkökulmasta, ohjelman käyttöönottoon liittyvä problematiikka sekä ohjelman varsinainen käyttäminen yhdyskuntaseuraamustyön kontekstissa.

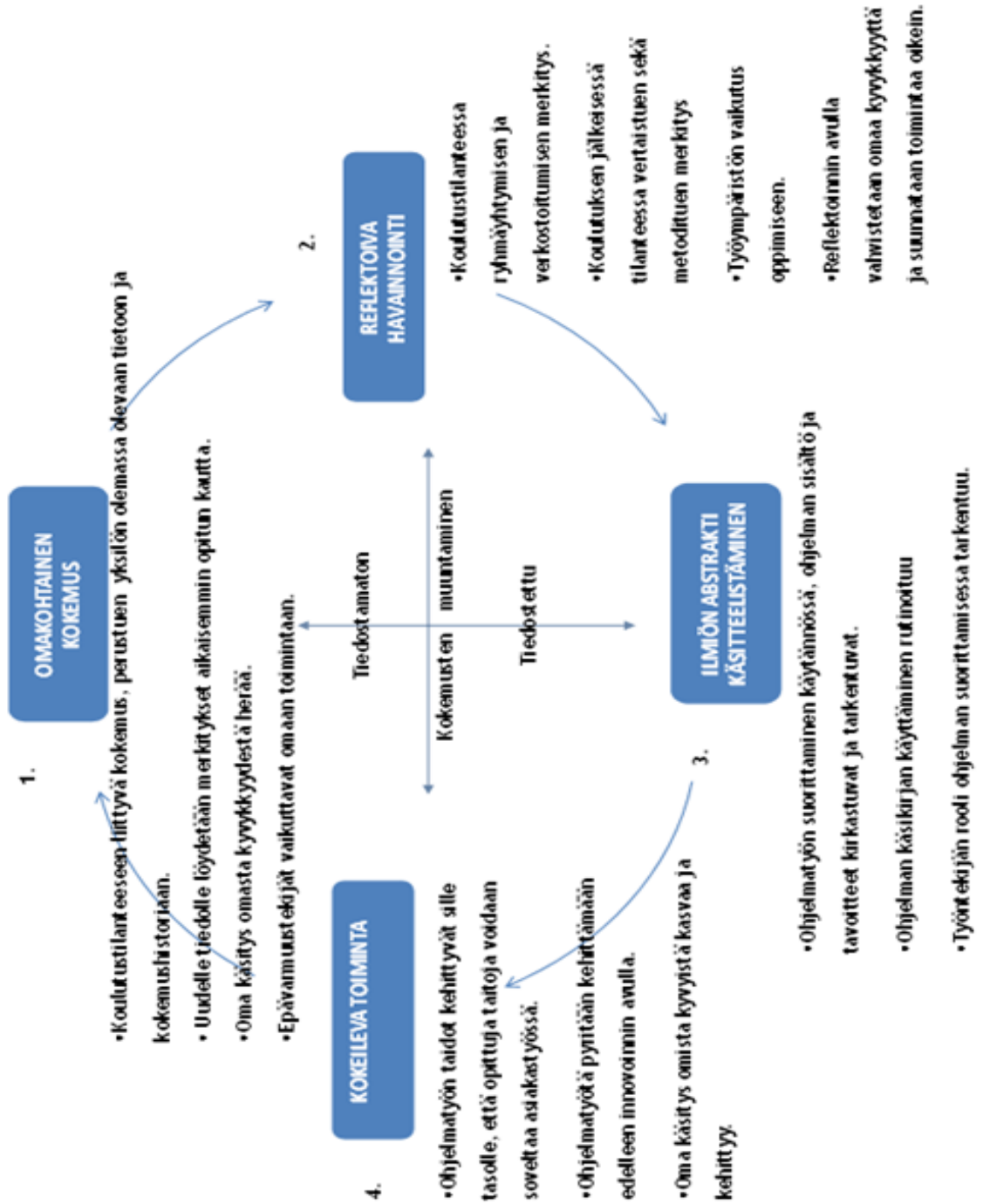
Ennen ohjelmatyön koulutukseen hakeutumista työntekijä on ollut yhdyskuntaseuraamustoimistossa asiakastyössä ja käynyt joitain rikosseuraamusalan koulutuspolun koulutuksia. VKM-ohjelmaan hakeutumista tulee aina edeltää Motivoiva haastattelu ja rikoksesta puhuminen -koulutus.

Vaihe 1: Ammattitaito, osaaminen ja yhdyskuntaseuraamustyön tavoite on avautunut yksilöllisesti työntekijälle. Työntekijä motivoituu tässä vaiheessa hakeutumaan koulutukseen omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan kehittääkseen. Yksilöön liittyy tässä vaiheessa paljon epävarmuustekijöitä oman osaamisen suhteen. Yksilön kyvykkyyden tunne vaihtelee tässä vaiheessa yksilöllisesti. Koulutukseen hakeutumisen motiivit vaihtelevat.

Vaihe 2: Yksilö oppii ympäristöönsä havainnoinnin kautta. Koulutustilanne on tärkeä havainnoinnin ja reflektoinnin kannalta. Koulutuksessa uuden oppimisen rytmi on nopea ja koulutuksen kesto on suhteellisen lyhyt. Yksilö voi muita oppijoita havainnoimalla, peilaamalla ja reflektoida sitä omien aiemmin opittujen asioiden kanssa pohtia, onko hän ohjautumassa toiminnallaan taidon oppimisen kannalta oikeaan suuntaan. Reflektointia tapahtuu paljon myös käytännön harjoitusten kautta, joka siten muodostuu tärkeäksi osaksi koulutuksen sisältöä.

Vaihe 3: Ohjelman suorittaminen käytännössä alkaa käyttöönottovaiheella. Yksilön kyvykkyyden tunne on tässä vaiheessa usein matala omaa suoriutumista kohtaan. Oppimisen kannalta tämän vaiheen olennaisin tuki oppimiselle saavutetaan työtovereiden, vertaistuen ja metodituen kautta. Vertaistuki antaa ohjaajalle kanavan peilata omia ajatuksiaan ja oppia toisilta mallioppimisen kautta. Metodituki ohjaa oppimista oikeaan suuntaan ja tuottaa rakentavaa palautetta. Palautteen myötä yksilön osaaminen kehittyy ja kyvykkyyden tunne kasvaa.

Vaihe 4: Ohjelman suorittaminen alkaa tekemisen myötä rutinoitua. Yksilölle muodostuu yhä selkeämpi kuva ohjelman sisällöllisistä tavoitteista. Yksilön kyvykkyyden tunne on tämän vaiheen aikana korkea. Yksilö alkaa haluta kehittää omaa osaamistaan edelleen ja motivaatio kouluttautumiselle, ohjelmatoiminnan kehittämiseksi ja oman osaamisen edistämiseksi kasvaa. Tämän vaiheen jälkeen yksilö palaa kokemuksellisen oppimisen syklin alkuun uuden koulutuksen tai muun ammattitaitoa kehittävän oppimiseen liittyvän asian kanssa.



Kuvio 6: Ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen ohjelmatyön koulutuksessa. Soveltaen Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen viitekehystä.

7. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimustehtävä

Opinnäytetyön aiheena oli tarkastella työntekijöiden kokemuksia VKM-ohjelmaan kouluttamisesta ja ohjelman suorittamisesta yhdyskuntaseuraamuskontekstissa. Ohjaajiksi on vuoden 2009 loppuun mennessä koulutettu kaikkiaan noin 130 henkilöä. Rikosseuraamuslaitoksen näkökulmasta ohjelman käyttö on osoittautunut ohjaajien määrään nähden vähäiseksi (Vogt-Airaksinen 2009). Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kyselytutkimuksen avulla niitä tekijöitä, jotka voivat olla yhteydessä ohjelman alhaiseen käyttöasteeseen. Tarkastelun kohteena oli myös se, kuinka sujuvasti VKM-ohjelma on saatu istutettua osaksi yhdyskuntaseuraamustyötä. Tämä teema sisältää ohjelman käyttöönottoon ja käyttöön liittyvien seikkojen kartoittamisen. Yhdyskuntaseuraamustyöhön ohjelman istuttaminen käsitellään lähinnä kehitysehdotuksen osiossa.

Tutkimuskysymyksenä oli kartoittaa, mitä tekijöitä VKM-ohjelman käyttöön ottamiseen liittyy ja miten ilmenevät tekijät vaikuttavat ohjelman käyttämiseen yhdyskuntaseuraamustyössä. Kysymystä tarkasteltiin työntekijöiden näkökulmasta tavoitteena tuottaa uutta, ajankohtaista tietoa rikosseuraamusalan ohjelmatyöhön kouluttautumisen ja uuden menetelmän käyttöönoton osalta.

7.2 Aineiston kerääminen

Opinnäytetyön aineiston keräämisen menetelmänä käytettiin kyselylomaketta (LIITE 1). Kyselyyn päädyttiin, koska sen avulla mahdollistui kaikkien VKM-ohjelmaan koulutettujen yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden osallistaminen tutkimukseen. Kyselylomake aineiston keräämisen välineenä mahdollistaa suuren otoskoon tavoittamisen helposti ja nopeasti, mikä vaikuttaa positiivisesti tutkimuksen tuloksien käytettävyyteen ja yleistettävyyteen (Valli 2007, 112). Kyselyn käyttäminen aineiston keräämisen välineenä sisältää tutkimuksen kannalta sekä vahvuuksia että heikkouksia. Heikkoudet liittyvät lähinnä vastaamistilanteeseen. Kyselyssä joka toteutetaan siten, ettei tutkija ole läsnä, poistuu vaara siitä että tutkija olisi vaikuttanut vastauksiin. Toisaalta, tilanteessa läsnä oleminen vähentää väärintulkinnan mahdollisuutta ja vahvistaa vastausprosentin määrää. Kyselyyn vastaaminen ilman tutkijan läsnäoloa minimoi tutkijan kyselyyn vaikuttamisen vaaraan sekä varmistaa samanlaisen kysymyksenasettelun kaikille kyselyyn osallistuville. Huolellisella kysymystenasettelulla ja onnistuneella saatekirjeellä minimoidaan kyselytutkimukseen liittyvät heikkoudet. Kyselyn esitestaamisella pystytään myös minimoidaan väärintulkittamisen riskiä. (Valli 2007, 105-107; Hirsjärvi ym. 2003, 194-195; Heikkilä 2008, 61.)

Kyselyn avulla tehdyssä tutkimuksessa suurin haaste on kyselylomakkeen laatiminen. Kysely-

lomake tulisi tehdä siten, että rakenne ja sisältö ovat tutkimusongelmien selvittämisen kannalta tarkoituksenmukaiset. Suunnitteluvaihetta tulee edeltää tutkittavaan aiheeseen perehtyminen sekä tutkimustehtävän määrittely. Kyselylomakkeen eteneminen tulisi olla johdonmukaista ja kokonaisuuden tulisi olla niin selkeä, ettei vastaajien omalle tulkinnalle ole vaaraa (Heikkilä 2008, 48-50).

Kyselylomakkeen sisältö suunniteltiin yhdessä ohjelmatyöstä vastaavan erikoisasiantuntija Tiina Vogt-Airaksisen kanssa, jotta sen sisältö vastaisi kehittämistyön tarpeita. Kyselylomake testattiin ennen sen lähettämistä. Tällä pyrittiin minimoimaan muun muassa tekniset ongelmat lomakkeen täyttämässä ja lähettämässä sekä varmistettiin kysymysten ymmärrettävyys. Valli (2001) korostaa kysymysten määrän kohtuullisuutta. Pitkä kysely koetaan usein raskaana täyttää ja se saattaa vaikuttaa vastaajien intoon syventyä avoimien kysymysten vastaamiseen. (Valli 2001, 101.) Käytetyn kyselylomakkeen heikkoutena oli sen pituus. Kyselylomake oli pitkä ja siihen vastaaminen saattoi olla raskasta.

Kyselylomakkeen alkuun sijoitettiin vastaajien taustaa koskevat kysymykset. Näitä olivat ikä, sukupuoli ja työsuhteen pituus. Tämän jälkeen kysymyslomakkeella oli Motivoiva haastattelu ja rikoksesta puhuminen -koulutukseen liittyviä kysymyksiä, jotka toistui samanlaisina VKM-ohjelman osalta. Tällä haluttiin parantaa opinnäytetyön reliabiliteettia. Tulokset näiden kysymysten osalta olivat yhdenmukaiset, mikä lisäsi aineiston uskottavuutta sekä yleistettävyyttä. Kyselylomakkeen teemat rakentuivat siten, että eteneminen oli loogista aihepiiristä toiseen. Syvällisemmät kysymykset vastaajien tuntemuksesta sijoitettiin kyselylomakkeen keskivaiheille, jotta niihin vastaaminen olisi luontevampaa.

Kyselylomakkeella väittämien kohdalla käytettiin Likertin (1932) asteikkoa, joka on portaittainen menetelmämittari. Vastaja arvottaa erilaisia väittämiä sen mukaan, miten itse arvioivat väittämän. Yleisesti käytetyimmät asteikot ovat 5-7-portaisia ja skaalana asteikolla käytetään usein arviota: "ei lainkaan samaa mieltä - erittäin paljon samaa mieltä". (Metsämuuronen 2005, 61-62.) Tässä opinnäytetyössä käytettiin Likert-asteikkoa viisiportaisena ja muuttujien arvot vaihtelivat kysymysten teeman mukaan. Likertin asteikon heikkoutena pidetään vastaajan mielipiteen nojautumista yleisesti hyväksytyyn mielipiteeseen tutkittavasta aiheesta. Likertin asteikon etuna ovat helppo kysymyksen asettelun sekä kysymysten tulkinnan vaivattomuus. (Hirsjärvi ym. 2003, 72.)

Kyselylomakkeella oli kahdeksan avointa kysymystä. Myös strukturoitujen kysymysten kohdalla oli mahdollisuus avointen kysymysten muodossa antaa tarkennusta vastauksiin. Avoimien kysymysten suuri lukumäärä selittyy tutkimuksen kartoittavalla ja kuvailevalla otteella. Avoimet kysymykset ovat yleisesti käytettyjä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja niitä käytetään etenkin silloin, kun tutkittava ilmiö on tekijälle tuntematon. Avoimien vastausten toivotaan tuottavan uusia näkemyksiä ja kehittämistyöhön käyttökelpoisia ajatuksia. Analysoinnin kannalta avoi-

met kysymykset ovat vaativia, koska niiden työstäminen vie aikaa. (Heikkilä 2008, 48-49; Hirsjärvi ym. 2003, 188.)

Kysely toteutettiin käyttämällä Internetissä toimivaa analysointi- ja tiedonkeruuohjelmaa nimeltä WEBROPOL. Ohjelman avulla luotu kyselylomake oli mahdollista lähettää ohjelman kautta suoraan vastaajien Oikeusministeriön yksilöityihin sähköpostiosoitteisiin. Webropol-ohjelma yksilöi vastaajille Internet-linkin kyselylomakkeelle, jonka kautta vastaus syötetään ohjelmaan. Kyselyyn oli mahdollista vastata yhden kerran. Vastaajien anonymiteetti säilyi ohjelman ansiosta koko aineiston keräämisen ajan sekä sen jälkeen. Webropol-ohjelmaympäristön kautta oli mahdollista seurata kyselyn reaaliaikaista vastausprosenttia, mikä koettiin positiivisena ohjelman realiliteetin toteutumisen kannalta. Ohjelman kautta oli tarvittaessa myös mahdollista lähettää viestin joukolle, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. (Webropol 2010.)

Kysely lähetettiin vastaajille 15.6.2009. Saatekirjeessä vastaamisaika oli määritelty 31.7.2009 asti. Vastauksia kertyi kahden ensimmäisen viikon aikana vähän, joten vastaajille lähetettiin pyyntö vastata kyselyyn. Kyselyn aloittaminen ajoittui kesään, joten oli oletettavaa, että osa kohderyhmästä oli kesälomalla. 31.7.2009 mennessä saatujen vastausten määrä jäi opinnäytetyön pätevyuden kannalta liian alhaiseksi. Alhaisesta vastausprosentista johtuen päätettiin yhdessä erityisasiantuntija Vogt-Airaksisen kanssa vastausaikaa pidentää 31.8.2009 asti. Työntekijöille, joiden vastausta ei Webropol -ohjelmaan ollut tähän asti rekisteröitynyt, saivat ohjelman välityksellä kehotuksen vastata kyselyyn. Kyselyyn liitettiin uusi saatekirje, jossa korostettiin vastaamisen tärkeyttä koulutuksen kehittämisen näkökulmasta. Samaan aikaan Yhdyskuntaseuraamustoimiston johtajat muistuttivat työntekijöitään sähköpostin välityksellä vastaamaan kyselyyn. Tämän jälkeen vastausprosentti nousi lähelle määriteltyä tavoitetta.

Opinnäytetyön tuloksien toivottiin olevan ohjelmatyön kehittämistyöhön päteviä, joten vastausprosentin tavoitteeksi määriteltiin tutkimussuunnitelmassa 70-80 prosenttia. Kyselyyn vastasi 90 ohjelmaan kouluttautunutta yhdyskuntaseuraamustyöntekijää, jolloin lopullinen vastausprosentti oli 68 prosenttia. Vastausprosentti laskettiin vastaajien (n) suhteutettuna nettotokseen (N), kaavana $n/N \cdot 100$ (KvantiMOTV 2010a). Kyselylomakkeeseen vastaamisessa oli ensimmäisen viikon aikana teknisiä vaikeuksia, minkä vuoksi osa vastauksista tuhoutui. Vastaajat saivat kuitenkin mahdollisuuden vastata uudelleen. Lopullista vastausprosenttia pidettiin opinnäytetyön luotettavuuden ja tulosten yleistettävyyden kannalta riittävänä.

Vastausprosentin alhaisuuteen vaikutti kyselyn toteuttamisen ajankohta sekä kyselyn Internet-pohjainen muoto. Arvion mukaan ajankohta vaikutti vastausprosenttiin kyselyn ajoituksessa kesälomakautteen. Mahdollisena pidettiin myös sitä, että kyselyn sisältänyt sähköpostiviesti on voinut jäädä muiden, kesäloman aikana tulleiden, sähköpostien joukkoon. Internet-muotoinen

kysely itsessään voi vaikuttaa heikentävästi vastaajien motivaatioon vastata kyselyyn niiden työntekijöiden osalta, joille Internet on vieras toimintaympäristö. Kyselyn vastausprosenttia olisi täten voitu nostaa esimerkiksi laatimalla erikseen paperiversio kyselylomakkeesta niille vastaajille, joille Internet-kyselyyn vastaaminen on haastavaa.

7.3 Aineiston analysointi

Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä ja ristiintaulukoinnilla. Siten aineistoa voitiin analysoida järjestelmällisesti ja objektiivisesti. Analyysin tavoitteena on luoda selkeä kuva tutkittavasta ilmiöstä kuvailemalla se aineistosta siten, että se on lukijalle ymmärrettävässä muodossa. Sisällönanalyysin tavoitteena oli tarkastella kerättyä aineistoa kartoittaen samankaltaisuuksia ja selkeitä tilastollisia poikkeamia. Sisällönanalyysiin liittyy olennaisesti aineiston luokittelu, jolla kuvataan aineiston sisältöä. Ristiintaulukoinnilla tulkittiin eri muuttujien riippuvuussuhteita. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 106-115.)

Ensimmäinen vaihe analysoinnissa oli tutkimusaineiston karkea analysointi eli pelkistäminen, jotta keskeisimmät tulokset avautuisivat ja aineiston varsinaiselle luokittelulle saataisiin pohjaa. Tämä tehtiin pian kyselyn päättymisen jälkeen ja se toimitettiin siinä vaiheessa myös rikosseuraamuslaitoksen erityisasiantuntijalle Tiina Vogt-Airaksiselle. Aineiston alustava analysoiminen on tutkimusotteen huomioiden tyypillinen toimintatapa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 135-143.) Aineisto prosessoitiin pelkistämällä se aluksi tutkimustehtävän kannalta olennaisiin luokkiin. Kvalitatiivisen aineiston analysoinnin kautta aineistosta kuvataan siitä esille nousevat merkitykselliset tekijät, jotka ovat vaikeuttaneet ohjelman käyttöä. Luokittelun keskeisenä päämääränä on löytää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat VKM-ohjelman käytettävyyteen yhdyskuntaseuraamustyössä. Aineistosta karsittiin myös pois epäolennainen materiaali. Luokittelun kautta vastauksista oli tarkoituksena löytää painoarvoltaan vahvimpia tekijöitä, eli niitä tekijöitä jotka ohjaajat kokivat eniten vaikuttavan ohjelman käyttöön. Opinnäytetyössä haluttiin käsitellä aineistoa mahdollisimman luovasti, sisällönanalyysi oli tähän tarkoitukseen sopivin menetelmä. Aineiston analysointi tapahtui aiheen kannalta olennaisen kirjallisuuskatsauksen yhteydessä. Aineiston luokittelun kriteerit selkiytyivät jo tässä vaiheessa ja aineistosta nousi esille selkeitä samankaltaisuuksia. Luokittelun kriteereiksi muodostuivat tutkimustehtävän mukaisesti tekijät, joilla voitiin olettaa olevan vaikutusta ohjelman käyttöön ja käytettävyyteen yhdyskuntaseuraamuskontekstissa.

Opinnäytetyö teoreettinen viitekehys muodostuu oppimisen ja ammatissa kehittymisen prosessista, mikä otettiin analysoinnissa huomioon yhtenä kategoriana. Ohjelmatyön selkeä kytkeytyminen ammatissa kasvamiseen ja kehittymiseen vaikutti viitekehysten valintaan.

Avoimien vastausten luokittelun esimerkki on alla oleva katkelma luokittelutaulukosta:

Ohjelmatoiminnan heikkoon alhainen käyttöaste			
pääluokka	Ammattitaidon kehittäminen		
yläluokka	Yksilöön liittyvät tekijät		
alaluokka	Työntekijästä nousevat tekijät	PELKISTETTY ILMAUS	KATEGORIA
	uuden omaksuminen vaikeaa ja vie aikaa	vie aikaa	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	aineistoon perehtyminen työlästä ja aikaa vievää	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	oma epävarmuus	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	jännitin videointia	videointi	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	ohjelmaan perehtyminen vaikeaa	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	Käsikirjaan tutustuminen vie aikaa	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	koulutus ei antanut valmiuksia	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	en hallitse ohjelmaa	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	en ymmärrä ohjelman tavoitetta	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	en osaa soveltaa ohjelman käsikirjaa	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	vaikea valita sopivaa asiakasta	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	kun ei ole rutiinia vie valmistelu paljon aikaa	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	Valmistelu, käytännön sisäajo ja asiakkaiden erilaisuuden	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	Aineistoon täytyi perehtyä todella hyvin ja ajan kanssa koulutuksen jälkeen.	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	Olen yrittänyt kyllä käyttää ohjelmaa mutta koen sen lähinnä oppimiseksi sillä täysipainoista (hallittua, täysin vaatimusten mukaista) vetämistä ei ensimmäiset kerrat ole olleet	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	vaikeus valita "oikea" asiakas	epävarmuus	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä
	Kun se ei ole rutiinia, valmistautuminen on työlästä.	perehtyminen työlästä	oppimiseen ja ammattitaidon kehittymiseen liittyvä tekijä

Kuvio 7: Katkelma aineiston luokittelusta.

Aineistosta nousi luokittelun myötä selkeät kategoriat, joiden perusteella tulokset jaoteltiin omiin taulukoihin. Vastaajien ilmaiset esiintyivät usean eri kysymyksen kohdalla samankaltaisina, josta ne kirjattiin kukin omaan taulukkoonsa. Koodaus tehtiin kaikkien avoimien kysymysten kohdalla. Avoimien kysymysten tuottama aineisto listattiin siten, että samankaltaiset ilmaiset ja lauseet luokiteltiin sopivaan luokkaan. Aineistosta muodostui luokittelun perusteella kolme selkeää kategoriaa: *asiakkaaseen liittyvät tekijät*, *työntekijään liittyvät tekijät* sekä *organisaatioon liittyvät tekijät*.

8. TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavassa osiossa esitellään kyselytutkimuksen tuottamia tuloksia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa VKM-ohjelmaan koulutettujen yhdyskuntaseuraamusten toimeenpanoa tekevien työntekijöiden kokemuksia ohjelmaan kouluttautumisesta ja ohjelman käytöstä. Aineistoa tarkastellaan oppimisen ja ammatissa kehittymisen näkökulmasta. Tavoitteena oli löytää sekä ohjelman käyttöä estäviä tai vaikeuttavia seikkoja että käyttöä mahdollistavia tai edistäviä tekijöitä.

Vastaajien taustatietojen esittämisen jälkeen tuloksissa tarkastellaan VKM-koulutukseen liittyviä tekijöitä ammatissa kehittymisen ja oppimisen näkökulmasta. Tästä teemasta edetään koulutuksen jälkeiseen tilanteeseen, eli ohjelman käyttöönottoon ja siitä edelleen ohjelman

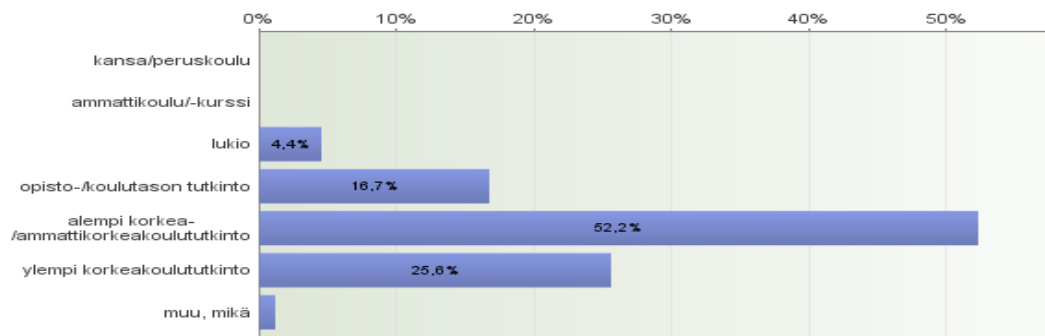
varsinaiseen käyttöön, osana yhdyskuntaseuraamustyötä. Viimeisen teeman osalta nousevat esille merkittävimmät esteet, jotka vaikuttavat ohjelman käyttöön. Tätä teemaa peilataan organisaation, työyhteisön ja työntekijän näkökulmasta.

Kehittämissuhteissa tuodaan esille koulutuksen toimivuuteen, ohjelman sujuvaan suorittamiseen sekä ohjelmatyön yhdyskuntaseuraamustyöhön istuttamiseen liittyviä ehdotuksia.

8.1. Vastaajien taustatiedot

Vastaajien taustatiedoista kartoitettiin pohjakoulutus sekä yhdyskuntaseuraamustoimistossa työssäoloaika. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 90 VKM-ohjelmaan koulutettua työntekijää. Vastaajista enemmistö oli naisia, noin 85 prosenttia. Ohjelmaan koulutettujen työntekijöiden sukupuolijakauma on melko yhtenäinen yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden sukupuolijakauman kanssa (Rikosseuraamuslaitos 2010p). Ohjelmatyön koulutusta kohtaan esiintyvä kiinnostus jakautuu suhteellisen tasaisesti työyhteisössä naisten ja miesten välillä.

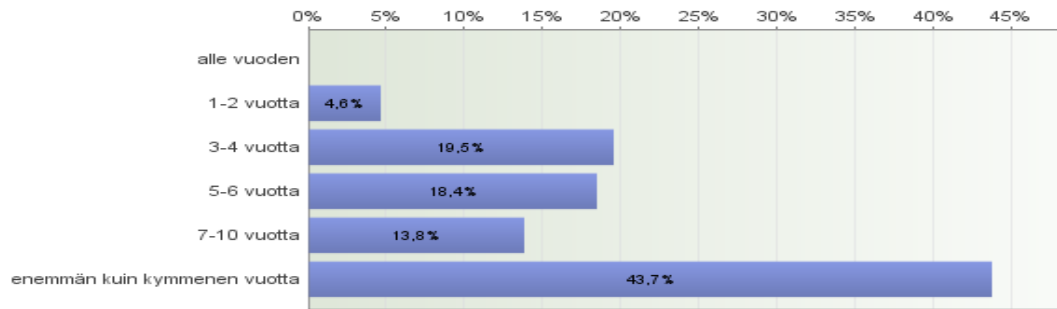
Taustatiedoissa kysyttiin työntekijöiden työn kannalta olennaista koulutustaustaa, joka vastasi myös melko hyvin yleisiä yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden kelpoisuusvaatimuksia. Kelpoisuusvaatimukset ovat ammattikorkeakoulututkinto sosiaalialalta tai opistotasoinen sosiaalialan koulutus. Ammattikorkeakoulututkinto oli noin puolella vastaajista (n=90).



Kuvio 8: Vastaajien pohjakoulutus (n=90).

Kyselyyn vastanneista noin 40 prosenttia (n= 87) oli ollut työssään yli kymmenen vuoden ajan. Keskimäärin vastaajat olivat tehneet yhdyskuntaseuraamustyötä viisi vuotta (md. 5). Useamman vuoden työkokemus tuottaa yksilölle vahvan, oppimiselle otollisen heijastuspinnan. Ammattiosaamisen kehittyminen on yhteydessä yksilön ammattitaitoon, asiantuntijuuteen, kyvykkyyteen sekä elämänhallintaan. Ammatillisen osaamisen kehittyessä myös siihen yksilölli-

sesti liittyvät ominaisuudet kehittyvät. Yhdyskuntaseuraamustyön ammattitaitovaatimukset määrittyvät työtehtävän kautta. Perustehtävän osaaminen kehittyy yksilöllisesti perehdytyksen ja työn tekemisen kautta. Yksilön ammatillinen kehittyminen on yksilöllistä. Tästä näkökulmasta työssäolon pituus ja ammattiosaaminen ovat yhteydessä toisiinsa. (Helakorpi 2004, 2-15.)



Kuvio 9: VKM- ohjaajien työssäoloaika (n=87).

8.2 Koulutukseen liittyvät tekijät

Tässä osiossa käsitellään kyselyn kautta esille nousseita, VKM-koulutukseen liittyviä tekijöitä, joilla on yhteys ammatissa kehittymiseen ja oppimiseen. Näiden tekijöiden kartoittaminen avasi vastaajien motiiveja ja asenteita rikosseuraamusalan täydennyskoulutusta ja oman ammattitaidon kehittämistä kohtaan. Ammatissa kehittymisen motiivien taustalla voi Ruhotien (2000) mukaan olla työntekijän halukkuus kehittää tai parantaa työn edellyttämää osaamista, tai tavoitella osaamiseen sidonnaista parempaa palkkatasoa. Organisaation näkökulmasta on tärkeää tietää, mitkä tekijät ovat koulutukseen hakeutumisen taustalla ja mitä asioita työntekijät toivovat koulutuksen kautta saavuttavansa. (Ruohotie 2000, 63-64.)

8.2.1 Koulutukseen hakeutumisen motiivit

Aineiston mukaan koulutukseen hakeutumisen motiivit liittyivät enemmän yksilön sisäisiin kuin ulkoisiin motiiveihin. Vastaajista noin 10 prosenttia (n= 90) nimesi oman palkkakehityksen edistämisen motiiviksi koulutukseen hakeutumiselle. Vastauksista oli havaittavissa, että koulutus nähtiin hyödyllisenä keinona ammattiosaamisen kehittämisessä. Erityisesti työntekijät kokivat koulutuksen lisäävän heidän menetelmäosaamistaan.

"Ajattelin koulutuksen olevan hyödyllinen asiakastyössä."

Koulutukseen hakeutumista oli monella vastaajalla edistänyt työtovereiden suositukset VKM-koulutuksesta. Vastaajista 25 prosenttia (n=90) ohjautui koulutukseen esimiehen kehotuksesta. Ohjelmatyön koulutukseen luontevaa ohjautumisen väylä voisi toimia esimerkiksi kehityskeskustelut. Esimiehen motivoinnilla on selkeä merkitys ammattitaitoa kehittävään koulutukseen hakeutumisessa, mikäli työntekijä ei luonteeltaan ole itseohjautuva.

”Jos ohjelmien käyttö todettu hyödylliseksi ja kannattavaksi työmenetelmäksi, esimiehen linjaus oltava myös sen suuntainen- kannustava.”

Ohjelmatoimintaan kouluttautumisen pääasiallinen tavoite on työntekijän ammattitaidon kehittäminen. Koulutukseen osallistujat ovat yleensä hakeutuneet koulutukseen vapaaehtoisesti, tavoitteena uuden työmenetelmän oppiminen. Koulutettava ryhmä koostuu saman alan työntekijöistä, joilla kullakin on taustalla vaihteleva määrä elämäkokemusta ja joiden persoonat erilaisia. Koulutusta suunniteltaessa on tärkeää huomioida osallistujien erilaiset lähtökohdat sisältäen muun muassa yksilön osaamisen tason, oppimistyyliin sekä persoonan huomioiden.

Koulutustilanne muodostuu oppimisen näkökulmasta merkitykselliseksi. Koulutuksen sisällölliset tekijät ovat oppimisympäristöä merkittävämmässä osassa, mutta molemmat vaikuttavat tiedon omaksumiseen oppimisen prosessin kautta. (Ropo 2009.) Oppimisympäristö käsittää kokonaisvaltaisesti koko sen toimintaympäristön, jossa oppimistilanne toteutetaan. Se sisältää toiset oppijat, kouluttajan, fyysisen ympäristön, yksilölliset oppimisen tyylit ja oppimisen tukena käytettävän välineistön (Perusopetuksen opetussuunnitelma 2004, 18).

Koulutustilanne on kokemuksena aina yksilöllinen, koska uusi tieto rakentuu yksilön aikaisemman tiedon pohjalta. Opittava asian merkityksellisyys ja koettu tärkeys heijastuvat oppimisen tilanteeseen. Koulutuksen kokemukseen vaikuttaa merkittävästi se, kokeeko työntekijä koulutuksen olevan merkityksellinen yksilölle itselleen. Tästä on lähtöisin yksilön motivaatio opiskelua ja uuden oppimista kohtaan. Oppimismotivaatiolla on vaikutusta siihen miten yksilö kokee oppimistilanteen. (Ruohotie 2002, 87.) Ohjaajat kuvailivat kokemuksiaan koulutuksesta pääosin positiivisina. Motivaatiotaso koulutukseen hakeutuneilla oli tulosten mukaan korkea, mikä heijastuu suoraan siihen miten koulutustilanne koettiin.

Koulutustilanteeseen liittyi kyselyn mukaan myös epäkohtia. Koulutus koettiin liian lyhyeksi ja käytännön harjoituksia toivottiin lisää. Ohjelman yksityiskohtaista, sisällöllistä läpikäymistä toivottiin osaksi koulutusta. Oppimistehtävät ovat yleisesti koulutustilanteessa lähellä autenttisia tilanteita. Käytännön simulaatioiden kautta yksilö liittyy koulutuksessa opitun tiedon

todelliseen tilanteeseen, mikä nopeuttaa menetelmän käyttöönottovaihetta. Koulutustilanteessa runsaat käytännön harjoitukset ja tehtävät vahvistavat täten uuden oppimista. (Rauschte-von Wright 2003, 127-128.) Vastaajat eivät kokeneet kaikkia koulutuksessa käytettäviä harjoituksia tarkoituksenmukaisina. Käytännönläheisten harjoitusten lisäksi vastaajat toivat esille mallioppimiseen perustuvien harjoitusten tarpeellisuuden, joko simuloiden tai videointia hyödyntäen. Monelle ohjaajista oli jäänyt koulutuksen jälkeen epävarmuus siitä, millä tasolla oma oppiminen koulutuksen jälkeen on. Esimerkiksi tunne siitä, että ohjaajien täytyy itsenäisesti kerrata ohjelmataitoja koulutuksen jälkeen, ennen kuin olivat valmiita ottamaan ohjelman käyttöön.

"Koulutuksessa käydään melko pintapuolisesti asiat ja varsinainen perehtyminen jää työpaikalle, osaltaan tämä on ihan ok mutta ehkä helpompi olisi perehtyä asiaan kunnolla siihen varattuna aikana kuin koittaa itse repiä aikaa siinä lomassa kun asiakkaat soittelee jne. Toisaalta ymmärtää ettei koulutus voi antaa suoria vastauksia kun asiakkaat ja heidän tilanteet ovat niin erilaisia mutta ehkä esimerkkejä voisi käydä läpi enemmän, vaikka näyttää siellä koulutuksessa niitä pätkeä hyvin vedetyistä ohjelmista niin tietäisi mihin pyrkiä."

Oppijan rooli koulutustilanteessa on aktiivinen toimija, kouluttajan ja koulutettavien välillä on erityinen suhde, jossa asiantuntijuutta etenkin ohjelmatyön koulutuksessa esiintyy myös oppijoilla. Koulutukseen valmistautumisen tärkeys nousi muutaman vastauksen osalta esille. Perehtyminen ohjelmakäsikirjaan ennen koulutukseen osallistumista avaisi käsiteltävää teoriaa ja nostaisi esille uudenlaisia kysymyksiä ohjelman periaatteisiin ja toimintamalleihin liittyen. Huolellinen valmistautuminen myös nopeuttaisi koulutustilannetta siten, että käytännön harjoituksille jäisi koulutustilanteessa enemmän aikaa.

"Käsikirjaan olisi hyvä ennättää tutustua hyvin ennen koulutusta. Ehkä olisi hyvä saada vinkkejä, mihin kohtiin erityisesti käsikirjassa olisi hyvä perehtyä jo ennen koulutusta."

Koulutukselle asetetut tavoitteet olivat vastausten perusteella tulleet suhteellisen hyvin saavutetuiksi. Ohjelmatyön taitojen kehittymisen ja oppimisen näkökulmasta ohjaajilta kysyttiin, kokevatko he tarpeelliseksi VKM-ohjelman lisäkoulutuksen. Ohjelmatyön kehittämisen näkökulmasta ohjaajien käsityksien kartoittaminen omista ohjaajataidoista sekä suhtautumisesta omien taitojen kehittämiseen on olennaista. Ohjaajien suhtautuminen kertaamisen kaltaiseen lisäkoulutukseen oli positiivista. Luennonomaista kertausta ei kuitenkaan koettu hyvänä vaih-

toehtona, vaan mahdollisen lisäkoulutuksen toivottiin tapahtuvan pienryhmissä.

"Lisäkoulutus voisi jossain vaiheessa olla tervetullutta, mutta mielestäni ohjelman pitäisi ennen tätä olla melko hyvin hallinnassa ja ohjelmia tulisi olla vedetty useampia. "

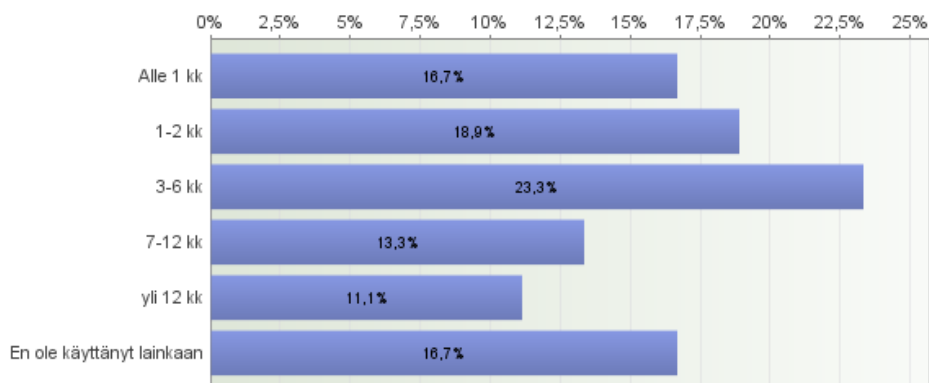
Ohjaajan varmuus omista taidoistaan kasvaa vain ohjelman suorittamisen myötä. Taidon oppimisen kautta myös yksilön kyvykkyyden tunne kehittyy. Jos omia taitoja halutaan kehittää edelleen kasvattamalla tietoja ja taitoja ohjelmaan liittyen, havaitaan oppimisen siirtyneen oppimisen syklissä seuraavalle tasolle ja oppiminen on kehittynyt eteenpäin. Taitojen kehittyessä myös ohjelman soveltaminen muuttuu vaivattomaksi ja yksilö motivoituu kehittämään ohjelmatyötä eteenpäin aina asiantuntijatasolle asti (mm. Kolb, 1984). VKM-ohjaajien lisäkoulutuksella edistettäisiin myös ohjelman juurtumista yhdyskuntaseuraamuskontekstiin ja varmistettaisiin ohjelman tarkoituksenmukainen toteuttaminen.

"Lisäkoulutukset joissain pienissä ryhmissä, jottei mene pelkästään luennoimiseksi."

8.3 Ohjelman käyttöön liittyvät tekijät

8.3.1 Kokemukset ohjelman käyttöönotosta

Vastaajien määrä: 90



Kuvio 10: Ohjelman arvioitu aloittaminen koulutuksen jälkeen (n=90).

Koulutuksen jälkeinen vaihe on ohjelman teorian omaksumisen ja sen lopullisen työhön juurruttamisen kannalta merkittävä. Koulutuksessa opittu taito tulisi aina siirtää työkontekstiin, mikä onnistuu helposti olosuhteiden ollessa sopivat. Opitun taidon siirtämiseen liittyy tiiviisti yksilön kokemus omasta kyvykkyydestä. Opitun teorian ja käytännön toiminnan yhdistämiseen yksilöltä vaaditaan kyvykkyyttä ja kykyä reflektoida omaa osaamistaan. (Bandura 1997, 3-4.) Ohjelman käyttöön ottamisessa korostuu myös yksilön paineensietokyky. Kokemuksellisen oppimisen viitekehiksestä uuden taidon tekninen hallinta kehittyy oppimistapahtuman, tässä tapauksessa koulutustapahtuman, muuttamisesta aktiivisen kokeilun kautta uudeksi taidoksi. (Kolb 1984, 26-35.) Tuloksien mukaan oppimisen syklin aikajänne on ohjaajilla koulutuksen jälkeen suhteellisen nopea.

VKM-ohjelman käyttöönotto tapahtui noin 60 prosentilla (n=90) vastaajista puolen vuoden sisällä koulutuksesta. Nopein käyttöönotto oli alle kuukausi koulutuksesta, tähän ryhmään sijoittuivat 3-4 vuotta työssä olleet. Tulosten perusteella havaitaan ohjaajien motivaatiotason olevan ohjelman aloittamisen suhteen korkea. Se on selkeästi VKM-ohjelman käyttöä edistävä ja tukeva tekijä. Haasteelliseksi käyttöönoton tekee ne välittömät olosuhteet, johon työntekijä ohjelmakoulutuksen jälkeen palaa. Työtaakkaa on usein tässä vaiheessa hetkellisesti korkeampi, kasaantuneiden töiden myötä. Kuitenkin tilanteen voidaan sanoa olevan hetkellinen ja siihen vaikuttaminen ei ole työlästä. Koulutuksen ajan töiden allokointi ja hetkellisesti keventäminen koulutuksen jälkeisessä tilanteessa voisi edistää ohjelman käyttöönottovaihetta.

Ohjaajilta kysyttiin mitä haasteita ohjelman käyttöönotossa koulutuksen jälkeen esiintyi. Vastaajien kokemukset koulutuksessa opitun tiedon siirrettävyydestä jakautuivat siten, että 40 prosenttia (n=90) vastaajista kertoi havainneensa etenkin ohjelman aloittamisen koulutuksen jälkeen olevan joiltain osin vaikeaa. Haasteellisimmaksi koettiin omien töiden ja ohjelmatyön yhteen sovittaminen. Uuden työmuodon käyttöönotto koettiin aikaa vieväksi, etenkin menetelmäosaamisen omaksumisen vaatiman panostuksen takia. Yhdyskuntaseuraamustoimistojen suuret asiakasmäärät koettiin ohjelman käyttöönoton kannalta osan vastaajien mukaan mahdottomaksi.

” Kiireinen työtahti ja muut työtehtävät. Ensimmäisillä kerroilla asiaan paneutuminen, nauhoitukset ym. vievät yllättävän paljon työaika, mikä olisi huomioitava ohjaajien muissa töissä.”

Käyttöönottoon liittyvä menetelmä osaamisen nousi esiin epävarmuuden kokemuksena. Ohjaajat kokivat vastausten perusteella tärkeäksi ohjelman oikeaoppisen suoritusastavan. Usean

vastaajan mielestä oli turhauttavaa ja motivaatiota laskevaa kerrata ohjelmakäsikirjaa suorittamisen aikana.

"Aina uuden ohjelman käyttöönotto tuntuu aluksi oudolta ja ennen kuin tulee varmuutta siitä, että kaikki tarvittavat asiat tulee käsiteltyä oikealla tavalla. Lähinnä ongelmia oli motivoivan haastattelun tekniikassa sekä tunnetilojen "kaivamisessa" joissakin tehtävissä."

Osa ohjaajista koki VKM-ohjelman puolistrukturoidun muodon haasteelliseksi. VKM-manuaali jättää ohjaajalle mahdollisuuden tehdä tiettyjä ratkaisuja asiakaslähtöisesti. Ohjelman käyttöönotto vaiheessa etenemisvaihtoehtojen ja kokonaisuuden hahmottaminen on hankalaa. Rutiinin synnyttyä keskusteluserjan läpikäymiseen puolistrukturoidun manuaalin käyttö selkiintyy. Rutiinin syntyminen edellyttää ohjelman käyttöä ja ennen kaikkea ohjaajan kykyä refleктоimalla löytää itselleen luontainen tapa käyttää manuaalia, sekä soveltaa manuaalia asiakaskohtaisesti.

" Se, että ohjelma on puolistrukturoitu antaa käyttäjälle mahdollisuuden tehdä tiettyjä ratkaisuja asiakaslähtöisesti. Tämän kokonaisuuden hahmottaminen vei oman aikansa. Kokeilemalla varmasti löytää itselleen luontaisen tavan toimia."

Ohjelman integriteetin täyttymisen kannalta opittujen taitojen kertaaminen ja käsikirjan noudattaminen on olennaista ja käyttöönottovaiheessa ohjelman sisällöllisten asioiden kertaamiseen kuluu luonnollisesti enemmän aikaa. Taidon ollessa rutiinia myös taitojen kertaamisen tarve vähenee. Vastauksista oli myös tulkittavissa, miten käyttöönoton nopeuteen vaikuttavat myös ohjaajien työkokemus ja työssäoloaika. Pidempään työssä olleilla henkilöillä on ollut mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan enemmän. Osalla tästä ryhmästä ohjelman käyttöönottoa helpottaa aiempi, mahdollinen, osaaminen ohjelmatyöstä. Käyttöönottovaiheen prosessissa vertaistukiryhmän merkitys ohjelman suorittamiseen motivoinnissa sekä haasteellisiksi koettujen tekijöiden prosessoinnissa.

8.3.2 Käyttöönottoaiheesta luopuneet

Aineistosta nousi esille joukko, noin 20 prosenttia vastaajista (n=90), jotka eivät olleet käyttäneet VKM-ohjelmaa koulutuksen suorittamisen jälkeen. Tämän ryhmän sisältä voidaan karottaa tutkimuksen kannalta olennaisia motiiveja liittyen ohjelmatyöstä luopumiseen. Opitun taidon toiminnalliseen siirtämiseen voi liittyä muun muassa ohjaajan motivaation puuttuminen, omaan työhön kyllästyminen, ajan puute, opitun tiedon käsittelyyn liittyvä epävarmuus, malttamattomuus taidon oppimiseen tai ohjelmasta tehdyt väärät tulkinnat. Ulkoisia esteitä voi olla muun muassa työyhteisön tuen puuttuminen, tai se, ettei opittua taitoa ole ulkopuolisesta syystä käytännössä mahdollista kokeilla. (Sydänmaanlakka 2007, 44-45.) Vastauksissa oli havaittavissa Sydänmaanlakan (2007) esittämiä esteitä uuden taidon käyttämiseen, joista selvästi merkittävin oli ajan puutteen kokemus.

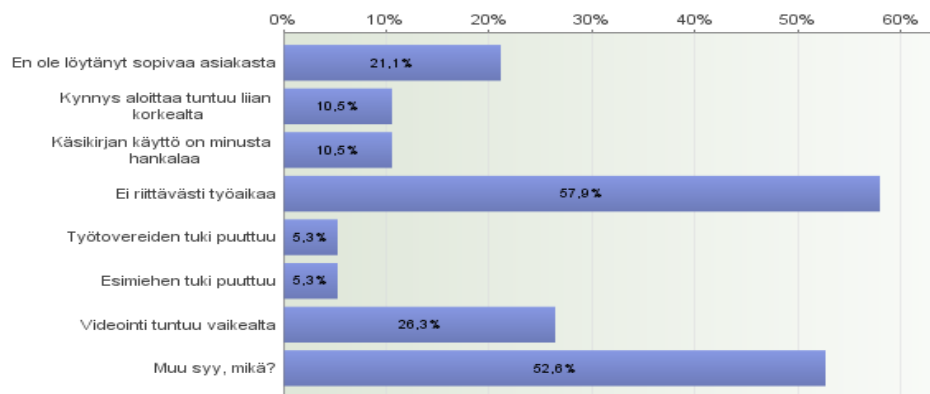
"Mahdoton työtilanne esti käyttöönoton. Alku kun varsinkin vaatii enemmän panostusta kuin perus toimeenpano."

Lisäksi ohjelman käyttöönottoa olivat estäneet videoinnin vierastaminen ja asiakkaiden rekrytoinnin vaikeus. Yksilöstä johtuvat tekijät kuten epävarmuus vaikutti ohjelman käyttöönotosta luopumiseen. Seikka näyttäytyi vastauksissa tunteena siitä, ettei ole vielä perehtynyt ohjelman sisältöön ja suoritustapaan omasta näkemyksestään tarpeeksi hyvin suoriutuakseen ohjelmasta.

"...ohjelma ei 'istu' vielä omaan persoonaan, ehkä siihen pitäisi saada vielä varmuutta."

Ulkoisia esteitä esiintyi muun muassa esimiehen tuen puuttumisen ja ohjelman käytön hankalaksi kokemisen osa-alueilla. Osalle ohjelmakoulutus ei myöskään ollut riittävä. Uuden tiedon omaksuminen on yksilöllistä ja toisille se on nopeampaa, jolloin uuden taidon käyttöönotto on luonnollisesti nopeampaa. Oman työn hallintaan ja sen suunnitteluun liittyvät kysymykset vaikuttavat myös ohjelman käyttöönotkokokemukseen, toiset työntekijät kokivat oman työtilanteen liian raskaaksi, jolloin ohjelmatyön aloittaminen ei ollut mahdollista. Yksittäisissä vastauksissa ohjelman käyttöönoton esteenä olivat olleet ohjelmasta, organisaatiosta ja yksilön kyvykkyyden tunteesta riippumattomat syyt kuten lomien sekä pidempi aikaiset poissaolot.

Yksilöstä lähtöisin olevien esteiden taustalla voi olla kysymys oman kyvykkyyden tunteen heikentymisestä. Esimerkiksi videointiin suhtaudutaan varauksella oman osaamisen joutuessa kritiikin kohteeksi. Usein heikko kritiikin sietäminen on esteenä oman osaamisen kehittymiselle (Sydänmaanlakka 2007, 47). Epävarmuus lisää ohjelman aloittamisen siirtämistä, mikä johtaa koulutuksessa opittujen taitojen unohtumiseen, jolloin ohjelman aloittaminen voi olla vaikeampaa.



Kuvio 9. Miksi ohjelmaa ei ole käytetty ollenkaan koulutuksen jälkeen (n=19)?

8.3.3 Menetelmän soveltaminen asiakastyössä

VKM-koulutuksen tuottama osaaminen oli vastausten mukaan helposti ohjelman ulkopuoliseen asiakastyöhön sovellettavissa. Yli puolet vastaajista (n=89) kertoi käyttäneensä koulutuksessa opittuja taitoja ilman ohjelman struktuuria ja lähes 90 prosenttia (n=89) koki saaneensa ohjelmasta välineitä myös muuhun asiakastyöhön. Ohjelmasta sovellettiin tulosten mukaan yksittäisiä elementtejä osana työskentelyä. Perusteluja soveltamiselle oli esimerkiksi se, ettei koko ohjelmaa ollut mahdollista suorittaa asiakkaasta johtuvista tekijöistä. Ohjelma koulutuksen vastaajat kokivat selkeyttäneen suunnitelmallisen työtöteen merkitystä asiakastyössä.

"Ohjelman soveltaminen auttoi hahmottamaan asiakokonaisuuksia ja pidättäytymään prosessinomaisesti yhdessä aiheessa useamman tapaamisjakson aikana. Ei kuitenkaan yhtä strukturoidusti kun VKM:ssä."

Havainto ohjelmataitojen soveltamisesta on merkittävä, koska ohjelmatyöhön kouluttautuminen voidaan tulosten mukaan todeta olevan aina ammattitaitoa jollain tasolla kehittävää toimintaa. Työntekijän kokemus omasta kyvystä soveltaa ohjelmassa opittuja taitoja muuhun asiakastyöhön, ilmentää kyvykkyyden tunteen vahvistumista ohjelmakoulutuksen myötä.

8.4 Ohjelman käyttöä estäneet tai vaikeuttaneet tekijät

Ohjelman käyttöönoton ja suorittamisen teemoissa aineistosta nousivat esille seuraavat pääluokat: *yksilöstä lähtöisin olevat tekijät*, *organisaatiosta lähtöisin olevat tekijät* sekä *asiakkaista lähtöisin olevat tekijät*.

Alaluokka	Päälouokka
Ei aikaa Työtilanne vaikea Tekniikka puuttuu Rekrytoinnissa ongelmia Työsuhteeseen liittyvä epävarmuus Kannustaminen puuttuu Ohjelman suorittamiseen painostetaan	Organisaatiosta lähtöisin olevat tekijät
Useampi ohjelma käytössä Uuden omaksuminen vaikeaa ja vie aikaa Perehtyminen työstä Epävarmuus omaan osaamiseen Videointi jännittää	Yksilöstä lähtöisin olevat tekijät
Asiakkaat eivät pysty sitoutumaan Sopivan asiakkaan löytäminen otti aikansa. Asiakkaat katoavat	Asiakkaista lähtöisin olevat tekijät

Taulukko 1. Ohjelman käyttöä estäviä tekijöitä kuvaavat ala- ja yläluokat

8.4.1 Asiakkaista lähtöisin olevat tekijät

Ohjelman käyttöön liittyvien esteiden osalta tuloksista havaittiin selkeästi vain yksi työntekijästä tai organisaatiosta riippumaton este, asiakkaat. Yhdyskuntaseuraamusten asiakkaille

tyypillinen sitoutumattomuus ja elämäntilanteiden vaikeus heijastuvat myös ohjelmatyön suorittamiseen. VKM-ohjelman keskustelutarja suunnitellaan toteutettavan kohtuullisessa ajassa. Vastauksissa ohjaajat kuvailivat joitain asiakkaita, jotka aloittavat ohjelman, mutta eivät suorita ohjelmaa joko kohtuullisessa ajassa tai lainkaan loppuun.

"Yritin ensimmäisen asiakkaan kanssa VKM:ää melko pian koulutuksen jälkeen. Vaikka asiakas vaikutti sitoutuneelta ohjelmaan aluksi, jätti hän toistuvasti tulematta valmisteleviin tapaamisiin, jonka vuoksi asia peruttiin."

"Se yksi ja ainoa vetämäni VKM keskeytyi asiakkaan retkahdettua juomaan ja yhdyskuntapalvelun lopulta keskeydyttyä kokonaan. Asiakas itse ei nähnyt viikaa VKM-ohjelmassa, vaan päinvastoin. Hän koki silti saaneensa hyviä eväitä jatkoa ajatellen."

Asiakkaista lähtöisin olevat esteet vaikuttavat ohjaajan henkilökohtaiseen kokemukseen ohjelman suorittamisesta. Korkea motivaatio ohjelman suorittamista kohtaan on ohjelmatyön jatkuvuuden ja laadukkaan suorittamisen kannalta olennaista. Tapahtumat, jotka heikentävät ohjaajan motivaatiota ohjelmaa kohtaan tulisi tästä näkökulmasta kartoittaa esimerkiksi vertaistukiryhmässä tai metodituen kautta, jotta negatiiviset kokemukset prosessoitaisiin positiivisiksi.

8.4.2 Organisaatiosta lähtöisin olevat tekijät

Aineistosta nousi esille merkittävä organisaatiosta lähtöisin oleva, ohjelman käyttöä estävänä tai sitä vaikeuttavana tekijänä kokemus resurssien puuttumisesta. Ohjaajista lähes puolet koki resurssien olevan riittämättömät (n=89). Syitä siihen, miksi ohjaajat kokivat aikaa olevan vähän, jakautuivat pääosin kahteen eri kategoriaan. Ensimmäinen oli ohjaajien omaan ajankäyttöön ja ohjelman suorittamisen motivaatioon liittyvät tekijät eli yksilöstä lähtöisin olevat tekijät. Toinen oli ohjaajasta riippumattomat, työyhteisön resursseihin liittyvät tekijät.

Tutkimustehtävän kannalta organisaatiosta lähtöisin olevien tekijöiden vaikutus ohjelman käyttöön oli selkein ja se näyttäytyi vastuksissa useimmin. Organisaatiosta lähtöisin olevista tekijöistä suurin osa liittyi kiinteästi siihen toimintaympäristöön, jossa ohjelmaa suoritetaan. Toimintaympäristöön katsotaan sisältyvän työvälaineet, työtilat ja työyhteisön tuki. Näitä kaikki tekijöitä käsitellään tässä yhteydessä organisaatiosta lähtöisin olevina tekijöinä. Ympäristön toimivuuden tarkastelu on VKM-ohjelman toteuttamisen ja työhön pysyväksi toiminnoksi

juurruttamisen kannalta olennaista.

Esimiestaidot ovat merkittävä osa ohjelmatyön toimivuutta ja merkittävä osa työyhteisön toimivuutta. (Ruohotie 2000, 50-52.) Yhdyskuntaseuraamustoimistojen esimiehien tulisi osata käyttää työyhteisön hyväksi siellä olevaa osaamista ja tekemisen halua. Kyselyn perusteella ohjaajat eivät kokeneet ohjelman suorittamisen olevan työyhteisössä mahdollista siten, kuin he olisivat siihen motivoituneita. Esimiehien tuen vastaajat kokivat pääosin positiivisena ohjelman suorittamiseen liittyen. Sama tulos havaittiin myös koulutukseen osallistumisen kysymyksissä. Ohjelmatyön suorittamisen suurimmaksi esteeksi osoittautunut resurssien puute näkyi myös esimiehille kohdistetussa kritiikissä. Ohjaajien ajatukset resurssien puuttumisesta kohdentuvat esimiehelle, jolla koetaan olevan vastuu asian eteenpäin viemisessä. Ohjaajat toivat kyselyssä esille tarvetta avoimmalle keskustelulle siitä, mitä perusteita ohjelmatyön resursoinnissa käytetään, koska sen ei koeta vastaavan todellista tilannetta.

"Ohjelmien määrä / työntekijä tulisi huomioida asiakasmäärissä. Joudumme vetämään myös muiden kuin omien asiakkaiden kanssa ohjelmia, ja se kuormittaa."

"Esimiehet voisivat kannustaa enemmänkin ohjelmien vetoon siltä pohjalta, miten se antaa hyvän työvälineen työhön. Nykyään valitettavasti liian paljon kannustaminen liittyy tulossopimukseen ja tilastoihin..."

Resurssien kohdentamisessa keskeinen kysymys on ohjelmatyön mitoittaminen oikeassa suhteessa yhdyskuntaseuraamustyöntekijän työnkuvaan. Ohjaajien kokemuksissa mainitaan, että niin sanottu ”perus asiakastyö” asetetaan usein ohjelmatoiminnan edelle, vaikka sen merkitystä pysyvänä osa rikosseuraamusalan perustyötä korostetaan. Tulokset antavat viitettä siitä, että kannustavaa ja ohjelmatyön puolesta puhuvaa puhetta tarvitaan nykyistä enemmän. Vastausten mukaan esimiehen rooli vaikuttavan rikosseuraamustyön puolesta puhumisessa koetaan merkityksellisenä ja tärkeänä. Ohjelmatoiminnan hyötyjen entistä parempi esille tuominen määrätavoitteiden sijasta nousi myös vastuksissa keskeiseksi tekijäksi ohjelmatyön kehittämisessä.

"Olisiko esimerkiksi lähiesimiesten syytä käydä koulutus, jotta he tietäisivät varmasti, mistä on kysymys ja osaisivat mahdollistaa ohjelman käytön?"

"Esimiehiltä kannustusta ja mahdollisuuksia raivata riittävästi tilaa ohjelmien vetämiselle. VKM ohjelma vaatii alussa paneutumista, mutta on nopeasti omaksuttavissa osaksi asiakastyötä, eikä vaadi erityistä resursointia."

Asiakkaiden rekrytoiminen ohjelmaan nousi vastauksista esille työyhteisöön liittyvänä, ohjelman käyttöä vaikeuttavana tekijänä. Kokemukset asiakkaiden ohjelmaan rekrytoimisesta koettiin ajoittain vaikeaksi ja työlääksi. Ongelmalliseksi rekrytointi nousi etenkin ohjelman käyttöönottovaiheessa. Asiakkaan ohjelmaan sopivuutta voi aloittavan ohjaajan olla itsenäisesti vaikea arvioida. Tästä johtuen ohjaajat kertoivat rekrytointiin ja oikeanlaisen asiakkaan löytymiseen kuluvan paljon resursseja. Ohjaajat toivoivat etenkin työtovereiden tukea rekrytointiin ja asiakkaiden ohjelmaan soveltuvuuden arviointiin.

VKM-ohjelman suorittaminen asiakastyössä voi tuottaa asiakkaan ja työntekijän väliseen dialogiin uudenlaisen ulottuvuuden ja tästä näkökulmasta se olisi käyttökelpoinen menetelmä myös vaativien asiakkaiden kanssa, vaikka läsnä olisikin pelko ohjelman keskeytymisestä. Rekrytointiin toivottiin vastauksissa nykyistä enemmän rohkeutta, myös vähemmän muutosmotivaatiota omaavien asiakkaiden ohjelmaan rekrytoinnissa. Rekrytointiprosessiin toivottiin selkeämpiä linjauksia ja kannanottoja myös esimiehien taholta.

"Rekrytointi on olennainen osa ohjelmatyötä ja sitä voivat tehdä kaikki varsinkin, jos kykenevät näkemään työn merkityksen asiakkaan näkökulmasta."

"Vähitellen aikaa on alkanut olla enemmän. Ehkä olemme työyhteisönä oppineet suunnittelemaan vkm-ohjelman vetoa aikaisempaa paremmin. Kun olen vetänyt ohjelmaa, alkaa sitä jo vähän oppia, eikä joka kerta valmistautuminen ja tuntien purkaminen + arviointi enää vie niin paljon aikaa kuin ensimmäisen asiakkaan kanssa."

Työyhteisön merkitys ohjelmatyön onnistuneelle toteuttamiselle ja sen pysyvälle istuttamiselle osaksi toimintaa on tärkeä. Toimiva työyhteisö ymmärtää yhdyskuntaseuraamustyön perustehtävän ja pohtii yhdessä, millä keinoin määritellyt tavoitteet saavutetaan. Vastauksista ilmenee, ettei työyhteisön tuki ohjelmatyölle ole aina ongelmaton. Ohjaajien kokemuksista havaittiin myös se, etteivät vastaajat kokeneet työyhteisön antavan ohjaajille riittävästi tukea ohjelman käytännön toteuttamiseen. Ongelmakohtaan voitaisiin puuttua esimiehien toi-

mesta siten, että kaikkien työntekijöiden tietoisuutta VKM-ohjelmasta, sen käytettävyydestä ja mahdollisuuksista tehostettaisiin, jotta ohjelmatoiminta juurtuisi luonnolliseksi osaksi yhdyskuntaseuraamustyötä.

"Solidaarisuutta työnjaoissa; yhteinen sitoutuminen ohjelmatoiminnan mahdollistamiseksi, vaikka se tarkoittaisikin välillä muille enemmän kasaantuvaa perustoimeenpanoa"

"Yrittäkää nähdä ohjelmatyö koko toimiston työnä vaikka kaikki eivät ohjaajia voi ollakaan."

Ohjelman suorittamisen sujuvuuteen vaikuttavia epäkohtia työyhteisöissä esiintyi tulosten mukaan esimerkiksi sopivien toimintatilojen ja työvälineiden puuttumisessa. Vastaajista muutama kertoi, ettei toimistolla ollut lainkaan videointilaitteita, mikä käytännössä estää kokonaan ohjelman aloittamisen. Kalustoon ja toimitiloihin liittyvät kysymykset kertovat ohjelmatyön heikosta organisoinnista. Esille nousseet käytännön puutteet ovat suhteellisen pieniä ja helposti hoidettavissa kuntoon, Syitä siihen, miksi ohjaajat eivät ole asiaa vieneet omassa toimistossaan esimiehien tietoon ei tuloksissa ilmennyt.

"..ei ole videokameraa laitoksessa."

"...käytössä erilaiset videokamerat ja katselua varten metodituelle, pitää toimittaa koko kamera."

"Tulisi olla toimivat tilat, jossa kaikki tarvittavat välineet olisivat aina valmiina. Myös muita vastaavia ohjelmia varten!"

8.5 Ohjaajan ammattitaidon kehittyminen

Ohjelmatyön kehittyminen vahvalle osaamisen tasolle vie aikaa ja se tapahtuu ainoastaan ohjelmatyötä tekemällä. VKM-ohjelman laatua ja sen oikein suorittamista seurataan muu

muassa metodituen sekä muista ohjaajista koostuva vertaistukiryhmän avulla. Osaaminen ohjaajataidoissa kehittyi osaamisen tasolle, kun koulutuksessa opitut taidot ja käytäntö kohtaavat sujuvasti. Verkostoitumisen ja työyhteisössä käytävän vuorovaikutuksen merkitys ammattiosaamisen kehittymisessä on tärkeää. Näiden kautta omaa osaamista on mahdollisuus reflektoida. Yhdessä jaettujen kokemusten kautta oma osaaminen kehittyi edelleen, kohti seuraavaa oppimisen tasoa. (Eteläpelto 1999, 122-123.)

Metoditukeen ja vertaistukeen liittyä palautteen antaminen, sen vastaanottaminen ja ohjelmatyöhön motivoiminen. Tuki ja kannustaminen ovat osa sosiaalista vuorovaikutusta. (Eteläpelto 1999, 163-165.) Oppimisen näkökulmasta palautteen vastaanottaminen on tärkeää. Se on merkittävä sekä yksilöllisessä että ryhmässä oppimisessa. Ohjelmatyön osaamisessa riittävä palautteen saaminen ja kyky ottaa palaute vastaan ovat väylä yksilön ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen. (Sydänmaanlakka 2007, 62-63.)

8.5.1 Metodituen oppimista ohjaava merkitys

Metodituen välityksellä ohjaajat saavat palautetta VKM-ohjelmatyön suorituksista. Jatkuva palaute ohjelmatyön suorittamisesta ehkäisee ongelmatilanteiden syntymisen ja vahvistaa ohjelmatyön integriteettiperiaatteen täyttymistä. Ohjaajan tehtävä, oppimisen näkökulmasta, on palautteen avoin vastaanottaminen, jonka myötä rakentava palaute on mahdollista prosessoida omaa osaamista kehittäväksi (Sydänmaanlakka 2007, 62). Metodituen merkitys erityisesti ohjelmatyön alkuvaiheessa on oppimisen kannalta suuri, joten palautteen oikea-aikaisuudella on merkitystä.

Kyselyyn vastanneet ohjaajat kokivat metodituen voimavarana ja omaa osaamista kehittävänä toimintona. Lähes kaikille vastaajille metodituen merkitys ja tarkoitus olivat selviä. Metodituen kanssa asioiminen koettiin positiivisena ja yhteydenpito vaivattomana. Palautteen saaminen oli vastaajien mielestä rakentavaa ja yli puolet kokivat vastaanottamansa palautteen erittäin positiivisen tekijänä (n=90). Kokeneempien VKM -ohjaajien kohdalla yhteydenpito metodituen kanssa oli joko heikentynyt tai jäänyt kokonaan pois keskustelutarjan monitoroinnin lakattua heidän osaltaan. Negatiivisia kokemuksia metodituen kanssa asioimisesta esiintyi vain muutama. Vastausten perusteella metodituet ovat osaavia ja ammattitaitoisia henkilöitä, jotka suoriutuvat tehtävästään hyvin. Metodituki nousi selkeästi ohjelmatyön suorittamista edistäväksi ja sitä tukevaksi tekijäksi.

Ohjaajien pohtiessa metodituen kehittämistä esille nousi toivomukset metodituen kehittämisestä nykyistä säännöllisemmäksi, nopeammaksi ja henkilökohtaisemmaksi. Välittömän palautteen saamisen merkitys korostui useissa vastauksissa.

"Metodituki toimii hyvin. Toki jos ohjelman käyttöalaa ja koulutettujen määrää lisätään, tulee metoditukeenkin saada uusia henkilöitä koska välitön ja nopea palautteen saaminen on tärkeää."

"Mielestäni isossa toimistossa olisi hyvä olla joku metodituen henkilö, niin kuin meillä on ollutkin. Pääasia on, että tukin on helposti saatavilla."

Vastaajista monen kohdalla metodituki sijaitsi fyysisesti samassa yhdyskuntaseuraamustoimistossa, mikä koettiin positiivisesti. Tulosten mukaan kokemukset reaaliaikaisen palautteen saamisesta ja mahdollisuus neuvojen saamiseen olivat tässä yhteydessä merkityksellisimmät tekijät. Ohjaajat toivat kehittämisehdotuksissa esille sen, miten metodituen välitön saatavuus esittäisi ohjelman oikeaoppista suorittamista. Metodituen fyysinen läsnäolo ohjaajien läheisyydessä voi metodituen osalta muodostua pah kuormittavaksi tekijäksi, jos metoditukeen turvautuminen ei ole suunniteltua. Nykytilassa toiminta asettaa ohjaajat myös eriarvoiseen asemaan.

"Kun vastauksen saa pikaisesti. vaikuttavuus on parempi, asiat selkeästi vielä muistissa."

Suunniteltuun metodituen toimintaan ohjaajat toivoivat enemmän dialogisuutta palautetta annettaessa. Vastaajat pohtivat myös, onko kollega metoditukena paras vaihtoehto rakentavan, rehellisen palautteen antamisen näkökulmasta. Tulosten perusteella metodituki henkilöityy voimakkaasti ja sen toimivuutta peilataan metoditukena toimivan henkilön kyvykkyyteen. Vastaajat toivat esille olennaisen seikan metoditukeen liittyen, metoditukihenkilöiden kouluttaminen ja nykyisten metoditukihenkilöiden lisäkouluttaminen tulee ajankohtaiseksi jos VKM-ohjelman käyttöalaa tai ohjaajia koulutetaan lisää. Ohjaajat kokivat, ettei nykyisillä voimavaroilla ole mahdollista toteuttaa nopeaa, vuorovaikutuksellista metoditukijärjestelmää.

" Enemmän metoditukihenkilöitä ja palaute heti"

"Enemmän keskustelua ja tilanteiden jakamista videoiden katsomisen sijaan."

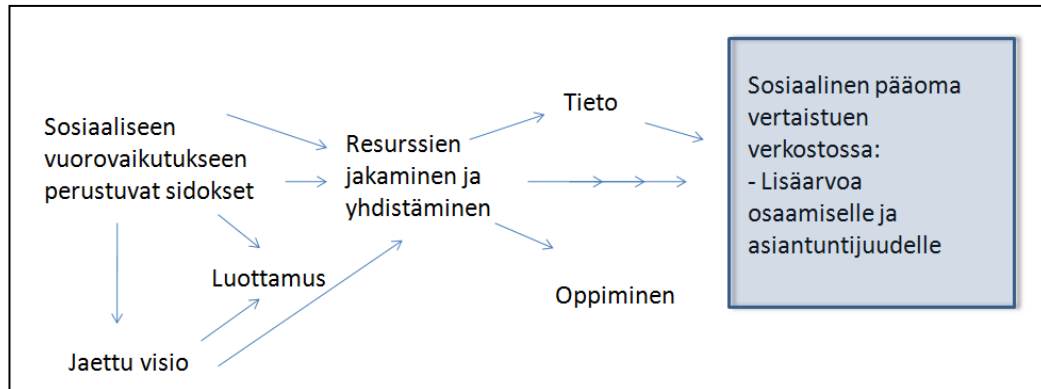
"Metodituki on nyt jäänyt vieraammaksi kun keskusteluja ei enää tarvitse videoita."

8.5.2 Vertaistuen oppimista ohjaava merkitys

Vertaistukiryhmä koostuu ohjelmatyön osaamisessa eri vaiheissa olevista ohjaajista ja on järjestetty yleensä toimistokohtaisesti. Ryhmän avulla hiljainen tieto ja olemassa oleva osaaminen saadaan koottua yhteen. Korhonen (2005) kuvaa tätä prosessia sosiaalista pääomaa tuottavaksi oppimiseksi. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yksilön ja yhteisön tuottamaa voimavaraa, jossa osaaminen ja asiantuntijuus yhdistyvät ja joka tapahtuu sosiaalisen suhdeverkoston ja sen toimintaympäristön synteisissä (Korhonen 2005, 203).

VKM-ohjelman sosiaalisena suhdeverkostona toimii vertaistukiryhmä. Toimintaympäristö on yhdyskuntaseuraamustoimisto työntekijöineen ja asiakkaineen. Vertaistukiryhmän jäsenet ovat kokoontuneet saman tarkoituksen myötä yhteen, tavoitteena pohtia ohjelmaan liittyviä kysymyksiä, yhteistyökäytäntöjä ja seurata toisten videoitua työskentelyä pyrkimyksenä ohjelmatyön taidoissa kehittyminen. Vertaistukiryhmään liittyy myös kognitiivinen ulottuvuus, tällä tarkoitetaan ryhmän yhteistä kieltä, koodeja ja visiota ohjelmatoiminnan suorittamisesta toimintaympäristön säätelillä ehdoilla. Vertaistukiryhmässä käytävän vuorovaikutuksen myötä ryhmän jäsenien kesken muodostuu merkityksellisiä vuorovaikutuksia, joiden kautta ryhmän olemassa olon tarkoitus eli ohjelmatyössä kehittyminen mahdollistuu ja ryhmä itsessään tiivistyy. (Korhonen 2006, 203-204.)

Kokemuksellisen oppimisen prosessissa avoimet oppimisympäristöt ovat olennaisessa asemassa. Oppimisen kannalta optimaalista olisi se, että ohjaaja pystyisi soveltamaan koulutuksessa oppimaansa teoriaa aidossa toimintaympäristössä. Olennaiseksi tässä muodostuu autenttisten kokemusten keräämisen mahdollisuus, ohjaajan kyky ryhtyä aktiiviseen kokeiluun ja reflektivoimaan havainnointiin. Vertaisryhmä toimii vuorovaikutuksellisenä reflektoinnin peilauspintana, jossa oppimiskokemukselle saadaan vahvistusta.



Kuvio 11: Sosiaalisen pääoman tuottaminen verkostossa (Korhonen 2007, 204).

Vertaistukiryhmän toimintaa ohjaavat yleiset, ryhmään liittyvät ominaisuudet. Sydänmaanlakan (2007) mukaan ryhmä täydentää jäseniensä osaamista, koska se on sidottu yhteiseen tavoitteeseen ja toimintamalliin. Kaikki ryhmän jäsenet kokevat täten olevansa vastuussa ryhmän toimivuudesta (Sydänmaanlakka 2007, 52-53). Vertaistukiryhmän tulee olla tietoinen siitä, mitä edellytyksiä ryhmän ja sen yksittäisen jäsenen tulee täyttää, jotta ryhmän on mahdollista toimia uusiutuvana voimavarana ohjelmatyölle. Yksilön tavoite ryhmässä on tuottaa uusia ajatuksia ja rakentavia mielipiteitä ryhmän käyttöön (Räkköläinen 2001, 113 - 119). Yksilön kehittyminen ryhmän jäsenenä riippuu hänen aikaisemmista vuorovaikutustilanteista. Aikaisempien kokemusten ollessa negatiivisia, jää yksilö ryhmässä taka-alalle. Ryhmässä tulisi aina olla vetäjä, joka osallistaa kaikkia ryhmän jäseniä oppimaan. Kokemukselliseen oppimiseen vertaistuen kautta oppimisella on selkeä yhteys.

Vastaajien määrä: 84

	1	2	3	4	5	Yhteensä	ka.	Mediaani
Vertaistuen tarkoitus on minulle selkeä	10,7%	4,8%	23,8%	29,8%	31%	84	3,7	4
Vertaistukiryhmäni toimii hyvin	14,5%	7,2%	39,8%	21,7%	16,9%	83	3,2	3

Taulukko 2: Vertaistuen kokemukset (n=84).

Tuloksien mukaan ohjelman valmistamiseen ja alkuvaiheen ohjelmataitojen kertaamiseen koettiin kuluvan paljon aikaa, mikä vaikutti joidenkin ohjaajien motivaatioon suorittaa ohjelmaa. Motivaation heikentyessä, ohjelman suorittamiseen ei välttämättä haluta panostaa ja suorittamista joko vähennetään tai siitä luovutaan kokonaan. Ajankäytön organisoimiseen ja alkuvaiheen tukeen voisi löytyä ratkaisu esimerkiksi toimivasta vertaistukiryhmästä.

"Ohjelman täysipainoinen vetäminen vaatii mielestäni panostusta ja aikaa, ainakaan itse en pysty tuosta noin vain vetämään uutta asiaa asiakkaalle vaan pitää itse tutustua aiheeseen kunnolla ennen kuin voi alkaa vetämään uutta, työajassa tätä ei kuitenkaan ole huomioitu millään lailla vaan ohjelmaa vedetään muun työn lomassa (eli joko ei ehdi perehtymään riittävästi ja ohjelmaa lähtee kokeilemaan 'kylmiltään' tai aika on pois jostain muusta työstä)."

Kyselyssä ilmeni, että vertaistukiryhmää ei oltu nimetty hyvin monelle ohjaajalle. Ohjaajat joille ryhmä oli nimetty, kokivat sen tarkoituksen selkeänä. Avoimien vastausten perusteella ohjaajat olivat kokeneet vertaistukiryhmän positiivisena vuorovaikutuksellisenä kanavana, jossa kokemukset, palaute, toisten kannustaminen ja tukeminen voidaan jakaa. Ryhmässä katsottavien videonauhujen analysoiminen vaikutti ohjaajien kokemusten perusteella tuovan selkeyttä ja uusia näkemyksiä ohjelmatyöhön. Erilaisista asiakastilanteista keskusteleminen ryhmässä koettiin usean vastauksen perusteella oman oppimisen kannalta tärkeänä. Ohjelmatyön innostavuuteen ja halukkuuteen suorittaa ohjelmaa ryhmällä oli vastausten perusteella ollut positiivisia vaikutuksia. Oman kyvykkyyden tunteen kasvaminen tapahtuu väistämättä reflektoinnin kautta, joka havaittiin myös tarkastellessa vertaistukiryhmästä saatuja kokemuksia.

Ohjaajista noin 60 prosenttia (n=90) kertoi itselleen nimetyn vertaistukiryhmän. Nämä ohjaajat kokivat ryhmän tarkoituksen olevan heille selkeä. Vertaistukiryhmän kokemuksia kuvattiin positiivisena vuorovaikutuksellisenä kanavana, jossa kokemukset, palaute, toisten kannustaminen ja tukeminen voidaan jakaa. Tulosten mukaan ryhmässä katsottavien videonauhujen analysoiminen oli oppimisen näkökulmasta hyvä käytäntö. Videoiden katsomisen koettiin tuovan selkeyttä ja uusia näkemyksiä ohjelmatyön suorittamiseen. Toisten työskentelyn tarkastelu esittelee vaihtoehtoisia tapoja puolistrukturoidun VKM -manuaalin käyttämiseen. Tämän lisäksi erilaisista asiakastilanteista keskusteleminen ryhmässä koettiin usean vastauksen perusteella oman oppimisen kannalta tärkeäksi. Ohjaajat kertoivat ryhmässä keskustelleensa avoimesti VKM -ohjelman suorittamiseen liittyvistä haasteista, mutta myös onnistumisen kokemuksista. Ohjelmatyön innostavuuteen ja halukkuuteen suorittaa ohjelmaa ryhmällä oli vastausten perusteella positiivisia vaikutuksia.

"Ryhmässä on avoimesti keskusteltu itse kunkin vkm-työn onnistumisista ja haasteista. Nauhoja on katseltu ja niiden pohjalta käyty rakentavaa keskustelua. Jo oman ja toisen nauhan katsominen on opettavaista."

"Siinä on saanut verrata kokemuksia ja ajatuksia ohjelmasta ja erilaisista itseä"

askarruttaneista tilanteista. Ryhmältä saa uusia ideoita ja ajatuksia omaan työhön sovellettaviksi. Koen, ettei kukaan ole koskaan täysin valmis Vkm-ohjaaja, vaan aina voi oppia uutta ja vahvistaa/oikaista aikaisempia taitoja. Lisäksi jokaisella on aina erilaisia asiakkaita, joiden kanssa täytyy toimia aina hieman eri tavalla."

Vertaistukiryhmien positiiviset vaikutukset eivät olleet kaikkien ohjaajien saavutettavissa. Ohjaajista lähes 40 prosenttia (n=90) ilmoitti, ettei heillä ollut vertaistukiryhmää. Myös vastaajat, joille oli nimetty vertaistukiryhmä, toivat esille ryhmän toimivuuteen liittyvän ongelmaa.

"Mikä vertaistukiryhmä ? Jos ei tarkoiteta normaalia työyhteisön ja muiden VKM- ihmisten muodostamaa epämääräistä ryhmää eli jolta kyselen neuvoja ja jaamme kokemuksia niin sitten minulla ei ole vertaistukiryhmää."

Ongelmat yhdistyivät tulosten mukaan selkeimmin toiminnan organisointiin. Vertaistukiryhmän toiminnalla ei ohjaajien kokemusten mukaan ollut selkeää vastuuhenkilöä, toimintaohjelmaa eikä järjestäytymistä. Vertaistuen sisällölliset vaatimukset eivät tulosten mukaan olleet kaikille vertaisryhmän jäsenille selkeästi määriteltyjä. Vertaistukiryhmän organisoiminen ja reunaehtojen määrittelemisen tulisi vastaajien mukaan ohjautua organisaation taholta. Toivottu tappamisen useus oli keskimäärin kolmesta neljään tapaamiseen vuosittain.

Kokemuksellisen oppimisen sykli (Kolb 1984) sisältää yhtenä oppimisen vaiheena osallistavan oppimisen, johon olennaisena osana kuuluu avoimet oppimisympäristöt, monipuoliset oppimistilanteet ja omien kokemusten reflektiivinen työstäminen. Vertaistukiryhmä tarkoitus olisi toimia ohjaajalle oppimislustana, joka mahdollistaa oman oppimisen kehittymisen. Omien taitojen kehittämisessä ohjaaja joutuu ottamaan riskejä ja tekemään omia innovaatioita, näiden jakaminen on osaamisen siirtymisen ja kehittymisen kannalta olennaista, Vertaistukiryhmän tulisi toimia kokemuksellisen oppimisen edistäjänä ja tiedonsiirron yhtenä kanavana.

9. TULOSTEN YHTEENVETO JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Ohjelmatoimintaan kouluttautuminen ja sen suorittaminen ilmentävät työntekijän pyrkimystä oman ammattitaidon ja menetelmäosaamisen kehittämiseen omassa työtehtävässä. Yhdyskuntaseuraamustyö on muutokseen pyrkivää, vaativaa asiakastyötä. Menetelmäosaamisen merkitys työn tarkoituksenmukaisen suorittamisen kannalta on kiistaton. Rikosseuraamusalan oh-

ohjelmatyön linjauksien (2008) mukaan menetelmäosaaminen tulisi nähdä koko organisaation yhteisessä käytössä olevaksi osaamisen pääomaksi. Osaamisen kehittämisen avulla myös kehitetään ja lisätään tehtävän työn laatua. Olennaisena osana tässä yhteydessä mainitaan organisaation tuen merkitys sekä osaamisen kehittämisen että sen työyhteisöön siirtämisen mahdollistajana. Johdon ja organisaation vastuun merkitystä korostetaan, jotta ohjelmatyön suorittaminen ei jäisi yksilön oman aktiivisuuden ja resursointikyvyn varaan (Rikosseuraamuslaitos 2010f).

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa sitä toimintakenttää, jossa ohjelmatyöhön koulutautunut ohjaaja toteuttaa ohjelmaa. Esille nousevat tekijät olivat työntekijöiden omia näkemyksiä perustuen heidän kokemuksiinsa niistä yksilöllisistä lähtökohdista joissa he työskentelevät. Lähtökohdat yhdyskuntaseuraamustyön suorittamiselle ovat jokaisen työntekijän osalta samat eli rikollisuutta ylläpitävien tekijöiden vaikuttaminen (Rikosseuraamuslaitos. 2010i). Yhdyskuntaseuraamustyön tavoitteiden yhtenä osana on muutokseen pyrkivä, dialogiin perustuva vuorovaikutuksellinen työ. Ohjelmatyö toimii työn keskiössä ja sen tavoitteena on rikoksentekijään vaikuttaminen. VKM-ohjelmalle on selkeä paikka yhdyskuntaseuraamustyössä ohjelman keskittyessä muutoksen aikaansaamiseen tai sen lisäämiseen. VKM-ohjaajat havaitsivat tutkimuksen mukaan myös itse menetelmäosaamisen tärkeyden vaikuttavassa asiakastyössä.

Ohjelmatyön suorittamisen sujuvuuden ja vaikuttavuuden kannalta olennaisessa keskiössä ovat työyhteisön toimivuus sekä organisaation johdon sitoutuminen ohjelmatyöhön. Edellä mainitut tekijät mahdollistavat suurelta osin VKM-ohjelman istuttamisen pysyväksi työmenetelmäksi yhdyskuntaseuraamustoimisoihin. Kyselyssä kartoitimme molempia osa-alueita saadaksemme konkreettisen, työelämälähtöisen kokemuksen kuuluviin. Osalle ohjaajista esteet ohjelman suorittamiseen olivat ylitsepääsemättömiä ja ohjelman suorittamisesta luovuttiin. Tämä joukko oli pieni, mutta luopumisen syyt ilmensivät yhdyskuntaseuraamustyössä arkipäiväistä oman jaksamisen arviointia resurssien riittämättömyyden näkökulmasta. Ammatissa kehittymisestä luopuminen resurssipulan vuoksi kuulostaa vakavalta. Resurssien tiukentamisen lieveilmiönä tämän kaltainen luopuminen ei luo kestäviä rakenteita alan vaikuttavuuden ja organisaation osaamisen kannalta.

VKM-ohjelman pysyvä istuttaminen yhdyskuntaseuraamustyöhön edellyttää muutoksia seuraaville osa-alueille: organisaation tuki, työyhteisön tuki, ohjaajataitojen kehittymisen mahdollistaminen sekä ohjelmatyöhön sitouttaminen. Tässä konseptissa korostuu avoin dialogi ohjaajien, ohjelman vastuuhenkilöiden sekä johdon kesken. Lähiesimiehen ja koko organisaation tuki osaamisen istuttamisessa työkäytäntöihin on tärkeää. Ohjelmatyöhön yhdistyy myös hiljaisen tiedon siirtyminen ohjaajien kesken muun muassa vertaisryhmien ja menetittyjen välityksellä. Organisaation kehittymisen ja niin sanotun oppivan organisaation kontekstissa osaa-

misen siirtäminen työntekijältä toiselle tulisi arvottaa korkealle, koska sen tuottama osaaminen lisää organisaation voimavaroja entisestään. (Leskelä 2005, 61-63).

9.1 Organisaation tuen merkitys ohjelmatyölle

Tutkimuksen mukaan organisaation tuki ja ohjelmatyöhön sitoutuminen koettiin puutteellisina. Vaikuttavan yhdyskuntaseuraamustyön toteuttaminen ja menetelmäosaamisen kehittäminen vaatii organisaation johtotason sitoutumista. Ohjelmatyön paikka ei yhdyskuntaseuraamustyön kentällä määriy ilman järjestelmällistä kehitystyötä, koska päätösvalta on johdolla ei yksittäisellä työntekijällä.

Tulosten mukaan vastaajat pystyvät yksityiskohtaisesti nimeämään ohjelman suorittamista estävät tai vaikeuttavat tekijät, mutta samalla ymmärtävät ettei heillä ole päätäntävaltaa tekijöiden muuttamiseksi. Tutkimustehtävänä oli selvittää tekijöitä jotka yhdyskuntaseuraamuskontekstissa vaikuttavat VKM-ohjelman käyttöön. Vakavimmat esteet ohjelmatoiminnan suorittamiselle ovat lähtöisin organisaatiosta itsestään. Resurssien puuttuminen havaittiin myös työyhteisöstä nousevana vastarintana ohjelmatyötä tekeviä kohtaan. Ohjaajille ohjelmatyön suorittaminen tässä tilanteessa koettiin epämotivoivaksi ja yhteisön ilmapiiriä heikentäväksi tekijäksi.

Ohjelmatyön korkeatasoinen suorittaminen vaatii paljon resursseja Strategisesti ohjelmatyöhön panostetaan rikosseuraamusalalla paljon ja sen tärkeys korostuu uusintarikollisuuteen vaikuttamisen keskusteluissa (Rikosseuraamuslaitos 2010f). Tutkimustuloksissa esille nousi selkeimmin se, ettei ohjelmatyötä ole realistisesti mitoitettu yhdyskuntaseuraamustyöhön. Ohjaajien käsitykset ohjelmatyön suorittamisen esteistä liittyivät pääosin organisaatiosta lähtöisin oleviin tekijöihin, joista ohjelmatyölle mitoitettu aika koettiin selkeimmin ohjelmatyön tekemiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Vaikutus heijastui sekä ohjaajan motivaatioon että käytännön järjestelyihin. Organisaation johdon sitoutumisen merkitys heijastuu työyhteisön toimintakulttuuriin. Organisaation arvojen, toimintatapojen ja käsitysten muodostuminen tapahtuu lineaarisesti, johto toimii todellisen toiminnan välittäjänä jonka perusteella työntekijät omaksuvat toimintatapansa työkuultuurissa. (Kauhanen 2006, 102-105.)

Käytännön seikkoja, joissa organisaation tuen puuttuminen havaittiin olivat muun muassa ohjelmatyön reunaehtojen ja vastuuhenkilön määrittämättömyys. Toimintaa ohjaavan tahon tehtäviin kuuluisi ohjelmatyön sujuvuuden ja tarkoituksenmukaisen toteuttamisen seuranta. Seurannan puute näyttäytyi vastauksissa epävarmuutena ja suunnittelemattomana ohjelmatyön suorittamisena. Ohjelmatyöllä tulisi olla nykytilassa päävastuuhenkilö kunkin yksikön osalta, joka ottaisi kokonaisvastuun toimistojen VKM-ohjelman suorittamisesta, laadullisten seikkojen varmistamisesta sekä ohjelman suoritusmäärien kontrolloimisesta. Muita konkreettisia ajatuksia tuloksista havaittiin esimerkiksi ehdotuksena työajan seurannan mittareiden

kehittämistä niin, että ohjelmatoiminnan kuormittavuus tulisi seurannassa paremmin esille. Kriittinen yhdyskuntaseuraamustyön sisällöllinen tarkastelu ja työn kuormittavuuden mittaaminen olisi pidemmän tähtäimen tarkastelussa tarkoituksenmukaista, jotta perustehtävän selkeyttäminen ohjelmatyön vaikuttavuuden näkökulmasta mahdollistuisi.

Rikosseuraamusalan ohjelmatyön toimintamallit tulisi suunnitella, organisoida ja valvoa keskitetysti. Pyrittäessä kohti yhteistä tavoitetta tulisi ohjelmatyön reunaehtojen ja toteuttamisen olla tasavertaista valtakunnallisesti. Pienet toimistot jäävät väistämättä syrjään suurten kaupunkien volyymeistä, mikä vastausten perusteella vaikuttaa suoraan heikentävästi ohjaajien motivaatioon vetää ohjelmatyötä. Ohjelmatyön keskittäminen omaksi yksiköksi, jossa toimisi ohjelmatyön valvonta, tuki, suunnittelu ja toiminnan aikataluttaminen siten, että ohjelmatyötä olisi tarjolla kaikille alan toimijoille jatkuvasti olisi toimiva malli. Nykyisien puiteiden näkökulmasta ohjelmatyön tulisi olla asiakaslähtöistä eikä ohjelmalähtöistä.

9.1.1 Työyhteisön tuen merkitys ohjelmatyölle

Kyselyn vastausten perusteella ohjaajat pitävät tärkeänä asiana sitä, että työyhteisö tukee ohjelmatyön suorittamista. Kokemuksista nousi esille paljon negatiivista suhtautumista etenkin kollegojen taholta VKM-ohjelmaa suorittavia kohtaan. Negatiivinen vastarinta liittyi vastausten perusteella resurssien niukkuuteen. Vastauksissa tuotiin esille muun muassa se, miten työyhteisössä saatettiin kokea ohjelman suorittamiseen kuluvan ajan olevan muista resurssista pois ja täten lisäävän muiden työ taakkaa. Negatiivinen suhtautuminen vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja suoraan ohjelmatyön suorittamisen mielekkyyteen. Resurssien puute sekä työyhteisön ilmapiiritekijät ovat molemmat organisaation taholta ratkaistavissa olevia tekijöitä.

Ruotsin kriminaalihuoltolaitoksen ohjelmavastaava Mari-Anne Tobiasson (2010) esitteli Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa järjestetyssä Ryhmädynamiikkaa parisuhdeväkivaltaa vastaan -seminaarissa Ruotsissa käytössä olevaa ohjelmaa. Hän korosti esityksessään toimintaohjelmien vaikuttavan toteutuksen vaativan koko työyhteisön panostuksen ohjelmatoiminnan toteutukseen. Hänen mukaansa koko työyhteisön olisi orientoituttava tapaan käyttää toimintaohjelmia osana työskentelyä ja työyhteisöissä ilmenevä negatiivinen suhtautuminen ohjelmatoimintaan heijastuu myös asiakkaiden rekrytoimisprosessiin. Asiakkaan osallistuminen ohjelmaan on osa yhdyskuntaseuraamusasiakkuuden prosessia. Perustyöstä irrallista ohjelmatoimintaa Tobiasson ei pitänyt vaikuttavana, vaan teennäisenä. Prosessimaisuus edellyttää työntekijöiden aktiivista yhteistyötä ohjelmatoiminnasta vastaavien työntekijöiden kanssa.

VKM-ohjaajien vastauksista havaittiin, että suurin osa ohjelmaan rekrytoiduista asiakkaista on ohjaajien itsensä rekrytoimia asiakkaita. Tobiassonin (2010) mukaan ohjaajan ei vuorovaiku-

tuksellisista syistä kannattaisi vetää ohjelmaa omalle asiakkaalleen. Ohjaajana toimiminen omalle asiakkaalleen vaikuttaa joko ohjaajana tai työntekijänä toimimisen dynamiikkaan.

Asiakkaiden rekrytointi ja ohjelman suorittamisen sujuvuus yhdistettiin tuloksien mukaan työyhteisön toimivuuden puutteeksi. Vastauksissa korostui etenkin vaikuttavan asiakastyön merkityksen unohtuminen kiireen keskellä. Ohjelmatyötä suorittaviin suhtauduttiin ajoittain negatiivisesti heidän esittäessään toiveita ohjelmaan rekrytoinnista. Ohjelmatyön kautta saavutetaan vaikuttavuutta ja toteutetaan rikosseuraamusalan mukaista suunnitelmallista, muutoksenpyrkivää asiakastyötä. Tämän seikan korostaminen työyhteisössä olisi tärkeää. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida vetää johtopäätöksiä siitä, mikä on asian todellinen tila. Lisätutkimusideana pidämme tämän osa-alueen tutkimista tarpeellisena.

9.1.2 Työntekijöiden sitouttaminen ohjelmatyöhön

Organisaation järjestämään koulutukseen osallistumiseen sisältyy lupaus oppimisen siirtämisestä työyhteisöön. Ohjelmatyön koulutus on selkeästi määriteltyä menetelmäkoulutusta, jonka tavoitteena on uuden työvälineen oppiminen. Tutkimustehtävä oli yksiselitteinen. VKM-ohjelmaan on koulutautunut kattava joukko työntekijöitä, mutta ohjelmaa suoritetaan yhdyskuntaseuraamustyössä suhteellisen vähän. Organisaation tarve kartoittaa tähän problematiikkaan liittyviä tekijöitä on perusteltu. Keskustelua on käytävä muun muassa sen suhteen, säilyykö VKM-ohjaajastatus vaikka ohjelmaa ei käytetä lainkaan tai vähäisesti. Kysymyksenasettelu on vaikea, työntekijät tulosten mukaan kokevat ohjelmatyön olevan perustyön ohella raskasta ja vaativaa. Heidän kokemuksensa resurssien riittävydestä ovat se, ettei resursseja ohjelmatyölle ole riittävästi. Vaatimus sitouttamisesta ohjelmatyöhön nykytilanteessa saattaa herättää vastarintaa, mikä heijastuu suoraan ohjelmatyön suorittamisen motivaatioon.

Kyselytutkimuksessa kartoitettiin sitoutumista määrällisistä sekä laadullisista lähtökohdista. Vastarinta tähän kysymykseen oli vähäistä. Ohjelman määrällisiin tavoitteisiin ohjaajat suhtautuivat positiivisesti, mikäli organisaation taholta kiinnitettäisiin huomiota ohjaajien ongelmalliseksi kokemaan asiakkaiden rekrytointiin, sekä ohjelman kuormittavuuteen liittyviin tekijöihin. Sitoutumista tulisi organisaation taholta seurata ja työssä kehittymisen näkökulmasta.

Haasteena ohjelmatyöhön sitouttamisessa on saada työntekijät sisäistämään ohjelmatoiminnan funktio vaikuttavuuden näkökulmasta. Työntekijöiden menetelmäosaamista tulisi kehittää siten, että he osaisivat osana perustyötään huomioida interventioiden paikallisen kontekstin merkityksen. Kyse on ammatillisuudesta ja ammatillisen tiedon tuottamisesta, eli siitä millaisessa suhteessa menetelmät, ohjelmat ja perusasiakastyö ovat suhteessa toisiinsa. Sosiaalityöstä tutut menetelmät, juridis-hallinnollinen työskentely sekä ohjelmatoiminta tukevat

toisiaan ja muodostavat näin ollen yhdyskuntaseuraamustyöstä kokonaisvaltaisen prosessin.

Lisäksi olennaisena osana ammatillisuutta on kyky huomioida muiden työntekijöiden ammatillinen osaaminen. Tavoiteltavaa on myös niin kutsuttu reflektiivinen ammatillisuus, millä käsitetään työntekijän itseään tarkkailevaa, toiminnastaan ja tunteistaan oppivaa, sekä innovatiivista työorientaatiota. Yhdyskuntaseuraamustyön näkökulmasta ammatillisen tiedon tuottamisessa huomioitavia tekijöitä ovat muun muassa työntekijöiden orientaatio ja heidän niin kutsuttu ”hiljainen osaaminen”, työn organisatoriset järjestelyt, sekä työn johto. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat vahvasti siihen miten ohjelmatoiminta nivoutuu luonnolliseksi osaksi yhdyskuntaseuraamustyötä. (Asiakastyön kehittämisen linjaukset 2005.)

9.2 Kokemukset oman osaamisen kehittämisestä

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui oppimisen teorioiden synteeseille. Työssä tarkastelimme oppimisen sykliä ohjelmatyön näkökulmasta. Ohjelmatyön suorittamisen kannalta menetelmän omaksuminen ja sujuva oppiminen ovat merkityksellisiä. Merkitykselliseksi sen tekee osaltaan rikosseuraamusalan ohjelmatyötä sitovat linjaukset, jossa ohjelman oikeaoppinen suorittaminen nostetaan yhdeksi kriteeriksi (Rikosseuraamuslaitos 2010f). Myös uusintarikollisuuteen vaikuttamisen periaatteissa integriteetti periaatteen toteutuminen yhdistetään ohjelmatoiminnan vaatimukseen (mm. Bonta 2003, 54-56.) Oppimista tarkasteltiin myös tutkimustehtävän valossa. Ohjelmatyön kouluttautumisen prosessiin ja ohjelmatyön omaksumiseen liittyi myös ohjelman käyttöä vaikeuttavia, estäviä sekä sitä tukevia ja mahdollistavia tekijöitä. Oppimisen tarkastelulla koimme opinnäytetyön saavuttavan tärkeän ulottuvuuden ja tuottavan kehittämistyön näkökulmasta merkittäviä oivalluksia.

Tuloksien mukaan yhdyskuntaseuraamustyöntekijöiden suhtautuminen oman ammattitaidon kehittämiseen ja oman oppimisen lisäämiseen olivat myönteisiä. Osaamisen kehittämistä tuettiin organisaation taholta kyselyn perusteella hyvin. Organisaatiolle työntekijöiden kouluttaminen on panostus osaamisen kehittämiseen, joten osaamisen siirtämistä työyhteisöön tulisi organisaation taholta edistää nykyistä tehokkaammin. Osaamiseen tulisi suhtautua voimavarana, joka mahdollistaa organisaation keskeisten tavoitteiden toteutumisen ja uudistumisen. Osaamisen muodostaa työntekijöiden osaamisen kombinaatio toimintamallit sekä työntekijöiden tapa innovoida uutta. Organisaation tehtävänä on ohjata osaaminen sen tavoitteiden ja linjausten mukaiseksi (Helakorpi 2004, 6). VKM-ohjelman pysyvässä istuttamisessa yhdyskuntaseuraamustyöhön olennaiseksi muodostuu se, miten osaaminen ja sen työyhteisöön siirtäminen arvioidaan. Sillä, kuinka ohjelmatyön suorittamisesta ollaan kiinnostuneita ja miten paljon siihen ollaan valmiita sitoutumaan on merkitystä. Organisaation olisi hyvä nähdä työntekijöiden ammattitaidon kehittämisen halukkuus voimavarana ja organisaatiota kehittävä toimintana. Ammattitaitoa kehittävä osaamisen hankkimiseen tulisi kannustaa esimerkiksi palk-

kauksen keinoin. Tämä edellyttää ensin ohjelmatyön huolellisempaa suunnittelua ja ohjelmatyön tarkempaa seuranta.

Tulosten mukaan ohjelman käyttö aloitettiin alle kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen, jolloin ohjaajan motivaatiotason ohjelman suorittamiseen voidaan olettaa olevan korkeimmillaan. Tässä vaiheessa koetut vaikeudet voivat heijastua ohjaajan kyvykkyyden tunteeseen siten, että ohjelman käyttöä saatetaan välttää tai siitä luovutaan kokonaan. Tuloksista havaittiin, miten paljon yksilölliset taustatekijät vaikuttavat oppimiskykyyn ja siihen kuinka sujuvaksi ohjelman käyttöönotto koulutuksen jälkeen koettiin. Omaehtoinen opiskeleminen ja taitojen kertaaminen käsikirjasta olivat turhautumista aiheuttavia tekijöitä. Ohjelman käyttöä turhautuminen heikensi ja osa tästä joukosta luopui ohjelman suorittamisesta alkuongelmien takia kokonaan. Oppimisen näkökulmasta toiminta vaikuttaa uuden taidon oppimisen prosessissa normaalilta ja tarkoituksenmukaiselta. Tähän vaiheeseen vaikuttaminen tapahtuu koulutuksen sekä alkuvaiheen riittävän tuen kautta. Myös toimivan vertaistukiryhmän avulla ohjaajan motivaatioon sekä epävarmuuteen voidaan vaikuttaa.

Kehitysehdotuksena esitämme selkeän VKM-ohjaajaksi kehittymisen polun, jossa uusi ohjaaja saisi alkuvaiheen tukea oppineelta ohjaajalta mentoroinnin kautta. Mentorina toimiminen voisi olla osa ohjaajien lisäkoulutusta. Ohjaajia voisi olla usealla eri osaamistasolla ja korkeammalla tasolla ohjaajatyö voitaisi huomioida palkkakehityksessä.

9.2.1 Metodituen ja vertaistuen merkitys osaamisen kehittämisessä

Oppimista ja osaamisen kehittymistä selkeästi heikentävänä tekijänä esiintyi tuloksissa vertaistuen toimimattomuus. Toimimattomuus esiintyi kolmen eri tekijän osalta: ryhmän organisointi, vastuuhenkilön nimeäminen sekä toiminnan seuranta. Tekijät ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja ovat myös toisiaan tukevia tekijöitä. Yksittäisen ohjaajan vaikuttaminen edellä mainittuihin tekijöihin on vaikeaa. Toiminnan ohjaus on selkeästi organisaation tehtävä.

Ryhmien sisäinen toimivuus on ryhmän itsenäinen tehtävä. Tuloksien mukaan vertaistukiryhmien sisällöllinen toiminta oli hyvin vaihtelevaa. Vastaaajien kokemusten vaihdellessa voidaan olettaa, ettei sisällöllinen toiminta ole yhdenmukaista. Jos ryhmille ole määritelty selkeitä toimintamalleja, arvoja, päämäärää tai tarkoitusta voi ryhmän jäsenien olla vaikeaa ymmärtää toiminnan kokonaisuutta. Sarjan (2000) mukaan ryhmän dialogiopettamisen kolme vaihetta ovat yhteisen lähtökohdan rajaaminen, moniääninen kohteen tulkinta sekä rajojen ylittämisen kautta mahdollistuva jaetun kohteen luominen. Sisällöllinen yhdenmukaisuus ja toimintamallit selkeyttävät näiden vaiheiden toteutumista. Yksilön kyvykkyyden tunne ei kehity omatoimisesti yhtä tehokkaasti kuin toiminnallisen verkostoitumisen kautta. Yksilön kokemus omasta osaamisesta jää täten hänen oman arvioinnin varaan. Toimiva vertaistuki voisi toimia puskurina negatiivisille kokemuksille. Vertaistuen saaminen ja omien kokemusten peilaaminen mui-

den, mahdollisesti vastaavien kokemusten kanssa kehittää oppimista eteenpäin ja motivoi ohjelmatyön tekemiseen. Niiden vastaajien osalta joilla oli toimiva vertaistukiryhmä oppimisen kehittämisen ja vertaistuen yhteys oli havaittu. Ohjaajien motivaatio ohjelman suorittamiseen kohoaa tulosten mukaan toimivan vertaistukiryhmän myötä.

Vertaistukiryhmien toimivuuden parantaminen olisi yksi tärkeä kehittämisen alue, jos ohjelmatoiminnan sujuvuutta sekä ohjaajien oppimisen edistymistä halutaan parantaa. Tuloksien perusteella on selvää, että toiminnan paremman organisoinnin lähtökohtana voisi olla vertaistuen merkityksen ja vertaistukiryhmien sisällön korostaminen jo osana VKM-ohjaajakoulutusta. Yhtenä kehittämissuunnitelmaksi esitämme vertaistukiryhmien selkeämpää seuranta- ja edelleen kehittämistä organisaation taholta.

Vastauksien mukaan ryhmien toimivuus on nykytilassa riippuvainen siitä, kuinka aktiivisia yksilöitä kunkin toimiston ohjaajien joukossa on. Pidemmän tavoitteen näkökulmasta tämän kaltaisen toiminta ei vaikuta ohjelmatyötä kehittävänä tai kestäväenä käytäntönä. Videoneuvottelulaitteiden hyödyntäminen pitäisi myös mahdollistaa vertaistukiryhmien toteutumisen varmistamiseksi.

Metodituki koettiin yleisesti positiiviseksi, ammattimaiseksi ja oppimista kehittäväksi toiminnoksi. Palautteen vastaanottaminen oli muutaman vastaajan kohdalla ollut negatiivinen kokemus. Pääosin vastaajat kuitenkin kokivat rakentavan palautteen olevan tärkeä osa omien ohjaajataitojen kehittämisessä. Metoditukea toivottiin vuorovaikutukselliseksi, konsultti tyyppiseksi toiminnoksi, jonka puoleen ohjaajat voisivat kääntyä tarvittaessa. Metodituki koettiin vastausten perusteella hyväksi, mutta vähäiseksi. Tässäkin toimimattomuuden kohdalla keskiössä on taasen toiminnan organisointi. Jos ohjelmatyön olisi organisoitu järjestelmällisesti, suunnitelmallisesti ja keskitetysti, voisi se vastata paremmin ohjaajien moninaisiin tarpeisiin oman osaamisen kasvattamisessa ja edelleen asiantuntijuudeksi kehittämisessä.

Yhtenä haastavana seikkana on metoditukena toimimisen kuormittavuus. Metoditukihenkilöiden asetelma töiden organisoinnissa on sama kuin VKM -ohjaajilla; työhön ei ole erillisiä resursseja, vaan metoditukena toimitaan oman työn ohessa. VKM -ohjaajien nauhoittamien tapaamisten katsominen vie työaikaa yhtä paljon kuin itse keskustelutarjan vetäminen. Palautteen antamiselle on myös varattava aikaa, jotta palaute olisi rakentavaa. Metoditukihenkilöiden määrää ei nähty riittävänä nykytilassa. Metoditukihenkilöitä tulisi kouluttaa enemmän, jos VKM-ohjelmien suorittaminen tulevaisuudessa nousee. Metodituella voisi olla yksi, kokonaan toiminnan parissa työskentelevä henkilö, joka organisoisi, seuraa sekä ohjaa muita metoditukihenkilöitä.

Kyselyn perusteella on selvää, että menetelmäkoulutus lisää työntekijän ammattitaitoa ja siirtyy aina jossain muodossa työyhteisön voimavaraksi. Organisaatiolle työntekijöiden osaa-

misen kehittäminen tulisi näkyä strategiassa ja sen tuottamaa hyötyä tulisi arvioida myös vaikuttavuuden näkökulmasta. VKM-ohjelman ohjaajien osaamistasoja voitaisiin porrastaa siten, että ohjaajat sijoittuisivat eri osaamisluokkiin. Korkeimmille osaamistasoille liitettäisiin jokin motivoiva elementti. Ohjaajat voisivat toimia mentorin tavoin uusien ohjaajien alkuvaiheen haasteissa ja täten kasvattaa omaa osaamistaan ohjelmatyössä. Kokeneemalta ohjaajalta oppiminen kehittää yksilön osaamisen hallintaa ja kehittää osaamista seuraavalle osaamisen tasolle. Tiedon siirtäminen on oppimisen kannalta merkityksellistä ja jos se on suunniteltua ja sen laatua seurataan, voidaan taata ohjaajataitojen kehittyminen siihen suuntaan kuin se on tarkoitettu.

10. POHDINTA

10.1 Opinnäytetyön luotettavuustekijät ja eettiset kysymykset

Tutkimuksen validiteettia tarkastellaan sen kautta, onko tutkimuksella onnistuttu mittaamaan sitä mitä on tarkoitettu mitattavan. Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia VKM-ohjelmaan kouluttautumisesta. Tämä tavoite saavutettiin kyselytutkimuksen avulla hyvin. Kyselylomakkeen kysymysten muotoilu, vaihtoehtokysymysten skaalat ja kysymysten sijoittaminen oli mielestämme onnistunut tutkimustehtävän näkökulmasta. Johdattelevia kysymyksiä ei kyselylomakkeella esiintynyt. Validiteetti kohdistuu siihen, miten tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen tekemiseen valittu menetelmä soveltuvat tutkittavan ilmiön luonteeseen. Kyselytutkimuksessa validiteetti heijastuu suoraan siinä olevien kysymysten kautta. (Heikkilä 2008, 186; Vehkalahti 2008, 40.) Luotettavuutta pyrittiin nostamaan kahden eri menetelmän käytöllä. Aineistosta oli havaittavissa selkeä vuorovaikutus kahden eri menetelmän välillä. Avoimet vastaukset täydensivät kvantitatiivista aineistoa ja antoivat monen kysymyksen kohdalla uusia näkökulmia kysyttävään asiaan.

Tutkimus painottui laadullisiin seikkoihin, koska työllä pyrittiin selittämään tiettyyn ilmiöön liittyviä tekijöitä ja avaavan uusia näkemyksiä muun muassa ammatissa kehittymiseen ohjelmatyön kautta. Tavoitteena tällä työllä oli tuottaa lisätietoa ohjelmatyön kehittämistä varten ja tuoda työntekijöiden kokemuksia näkyviin. Kokonaisuutena tutkimus vastasi hyvin opinnäytetyön tavoitetta ja tutkimus oli kokonaisuudessaan onnistunut ja täytti tavoitteen tuottaa hyödyllistä tietoa työntekijöiden näkökulmasta.

Reliabiliteetti tekijöitä ei voida arvioida ilman validiteetin toteutumista. Kvantitatiivisessa aineistossa reliabiliteetti on hyvä, jos aineisto sisältää mahdollisimman vähän mittausvirheitä. (Vehkalahti 2008, 41.) Hyvä reliabiliteetti saavutetaan, jos tutkimuksen toisto tuottaa saman lopputuloksen eri tutkimuksessa tai tilanteessa (Heikkilä 2008, 187). Tässä työssä kvantitatiivinen aineisto sai lähes jokaisen kysymyksen kohdalla lisätäydennystä kvalitatiivisesta aineis-

tosta. Kyselynlomakkeen alkuun sijoitettiin kysymyksiä, joilla pyrittiin testaamaan vastausten yhdenmukaisuutta. Tämä tavoite täyttyi näiden kysymysten osalta hyvin, mikä parantaa edelleen tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston keräämisen olosuhteet ja kyselyn toteuttamisen eri vaiheet on tuotu opinnäytetyössä mahdollisimman autenttisesti esille. Kyselytutkimuksen tekemisen ja lopullisen opinnäytetyön välinen ajanjakso oli tutkimussuunnitelmassa pohdittua aikataulua pidempi. Tutkimuskohteen sisällä tapahtuneet muutokset, kuten rikosseuraamusalan organisaatiomuutos, ovat voineet vaikuttaa tutkimustulosten ajankohtaisuuteen jonkin verran lausuntotyön siirryttyä suurempien yhdyskuntaseuraamustoimistojen resursseista arviointikeskuksille. Lausuntotyön poistuminen yhdyskuntaseuraamustoimistojen työnkuvasta tiedettiin kyselytutkimuksen aikana, joten vastaajat ovat arvion mukaan vastanneet peilaten tulevaisuuteen.

Eettisiä kysymyksiä voi liittyä tutkimuskohteen ja menetelmän valintaan, aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun, tutkimustulosten vaikutuksiin tai tiedeyhteisön sisäisiin toimintaperiaatteisiin. Eettisten näkökohtien huomioiminen on aina hyvän tutkimuksen perusedellytys tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Hirsjärvi ym. 2003, 26-28). Tämän opinnäytetyön osalta eettiset kysymykset koskevat kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuutta, anonymiteetin säilymistä kyselyn jokaisessa vaiheessa sekä varmistamalla, ettei vastaajille koidu negatiivisia seurauksia rehellisestä vastaamisesta. Vastaajille tulee olla selvillä kuka hyötyy heidän antamistaan vastauksista ja miten vastauksia tullaan hyödyntämään. Vastaajilla tulee olla myös tiedossa kuinka kauan vastauksia säilytetään. (Kuula 2006, 115-116.)

Kysely oli varustettu saatekirjeellä, josta ilmeni kyselytutkimuksen tarkoitus, kuka kyselystä vastaa ja jossa mainittiin vastaajien anonymiteetin säilyminen. Kyselyn tulokset olivat rikosseuraamuslaitoksen VKM-ohjelmatyöstä vastaavien henkilöiden käytössä pian kyselyyn vastaamisen jälkeen ja tuloksia käytetään vain ohjelmatyön kehittämistyötä varten. Tutkimusaineistoa ei ole tarkoitettu säilytettäväksi sen jälkeen, kun se ohjelmatyön kehittämistyössä ei enää ole tarkoituksenmukaista.

10.1 Opinnäytetyön prosessi tekijöiden näkökulmasta

Rikosseuraamusala on seuraamusten kehittämisen suhteen jatkuvassa muutoksessa. Seuraamusten sisältöjä kehitetään ja painopiste vaikuttaa olevan yhä enemmän vankilan ulkopuolella suoritettavissa seuraamuksissa. Yhdyskuntaseuraamustyön sisällöllinen kehittäminen on ajankohtaista ja tämän opinnäytetyön tarkoituksena on olla mukana tässä keskustelussa tuomalla esille myös työntekijöiden näkökulma yhden, yhdyskuntaseuraamuksien yhteydessä käytettävän menetelmän osalta.

Ohjelmatyö tulisi nähdä osana rikosseuraamusalan uusintarikollisuuden vähentämiseen täh-

täävää suunniteltua, hyvin organisoitua toimintaa. Ohjelmatyön osaaminen luo työyhteisöön uudenlaisia työvälineitä, joiden käyttö tulisi juurruttaa luontevaksi osaksi toimintaa. Ohjelmatyön merkittävä asema uusimisriskiin vaikuttamisen kontekstissa nostaa opinnäytetyön aiheen ajankohtaiseksi ja puhuttelevaksi.

Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiomuutos on asettanut työntekijät asemaan, jossa he ovat joutuneet tarkastelemaan omaa osaamistaan ja ammatissa menestymistään uudella tavalla. Työsuhteiden määräaikaisuus, virkojen siirtyminen yksiköistä toiseen sekä tiukat vähennykset henkilötyövuosissa vaativat työntekijöitä pohtimaan omaa paikkaansa uudessa organisaatiossa myös oman ammatillisuuden kautta. Ammatillinen kasvu on väistämätön menestymisen edellytys. Byrokraattisessa virkakoneistossa työntekijöiden ei ole ollut välttämätöntä aikaisemmin ajatella omaa työhön liittyvää identiteettiä niin syvällisesti kuin nyky-yhteiskunnassa.

Saimme mahdollisuuden tehdä opinnäytetyömme työelämälähtöisestä aiheesta toukokuussa 2009. Aiheen ajankohtaisuus ilmeni työelämän edustaja Tiina Vogt-Airaksisen kertoessa aiheeseen liittyvästä problematiikasta. Toivomme tämän työn avaavan keskustelua työntekijöiden näkemyksistä niistä, usein rajallista voimavaroista joilla ohjelmatyötä tehdään. Tämän opinnäytetyön perusteella on helppo sanoa rikosseuraamusalan työntekijöiden olevan sitkeitä, joustavia ja antavansa työlleen enemmän kuin heidän esille tuomat resurssinsa antavat myöden. Erityisen merkittävää oli havaita se, miten ohjelmatyönkoulutus antaa välineitä myös muuhun asiakastyöhön. Osaamisen kehittäminen on tulosten mukaan kannattavaa ja siihen tulisi edelleen panostaa.

Opinnäytetyöprosessi oman oppimisen ja kehittymisen kannalta on ollut positiivinen ja haastava kokemus. Pitkäkestoinen prosessi on avannut opinnäytetyön tekemisen filosofiaa ja pakottanut tarkastelemaan omaa osaamista ja voimavaroja uudella tavalla. Parityönä toteutettu opinnäytetyö tarjosi kummallekin tekijälle tilaisuuden tutustua yhteisesti toteutetun projektin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tutkimuksen tekemiseen loi oman haasteensa tekijöiden ajankäyttöön liittyvät ongelmat; opiskelun, tutkimuksen, työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, sekä yhteisen ajan löytäminen tutkimuksen tekemiselle. Ajankäytöllisistä syistä koko opinnäytetyöprosessi lähtien opinnäytetyön aiheen hahmottelemisesta valmiin työn palauttamiseen kesti kaksi vuotta, siitäkin huolimatta että suuri osa opinnäytetyöstä on työstetty erillään ja sähköpostin välityksellä kommunikoiden. Pitkällä aikavälillä tehdyn, yhteisen projektin työstäminen kahden tekijän voimin oli ajoittain haastavaa. Haasteelliseksi muodostui kahden erilaisen oppijan osaamisen yhdistäminen siten, että lopputuloksesta tuli kummankin tekijän mielestä tyydyttävä. Muut haasteet liittyivät lähinnä teknisiin ongelmiin ja ajoittain haastavaan kommunikointiin tekijöiden kesken.

Prosessin alkuvaihe kului nopeasti kyselylomakkeen tekemisen ja aineiston keräämisen osalta. Oikeaan suuntaan meitä ohjasi Rikosseuraamuslaitoksen ohjelmatyöstä vastaava erikoisasian-

tuntija Tiina Vogt-Airaksisen. Yhteistyö Rikosseuraamuslaitoksen kanssa kyselyn suunnittelun yhteydessä valoi uskoa kykyymme saada aikaiseksi luotettava ja vaikuttava tutkimus, jonka tuloksia pystyttäisiin todella hyödyntämään.

Aineiston keräämisen jälkeen alkoi työn haasteellisin vaihe, jolloin työn teoreettista viitekehystä alettiin muodostaa. Työssä käytettyjen tutkimusmenetelmien soveltaminen oli myös haasteellista. Aineistoa olisi voitu tulkita käyttäen vain yhtä menetelmää, mikä olisi jättänyt aineistosta ulos paljon tärkeää tietoa vastaajien kokemuksista. Kahden menetelmän käyttäminen oli täten perusteltua ja toisaalta kasvatti myös tekijöiden menetelmäosaamista. Tulosten analysointi oli mielenkiintoisin vaihe työssä. Kyselyyn vastasi yhdeksänkymmentä VKM-ohjaajaa, mikä on poikkeuksellisen laaja aineisto opinnäytetyölle. Laajan aineiston analysointi oli työlästä, mutta erittäin palkitsevaa sen tarjoamien mahdollisuuksien vuoksi. Kyselyn tulosten tulkintaa helpotti tekijöiden omakohtainen työkokemus rikosseuraamusosalta. Tuloksien avaaminen toi esille tutkimustehtävän kannalta olennaista tietoa, mikä selkeytti työn päämäärää. Koko opinnäytetyöprosessin aikana olemme kahlanneet läpi varsin kattavan kirjallisuuskatsauksen, mikä on kasvattanut omaa osaamistamme myös opinnäytetyökontekstin ulkopuolella.

Kaikkiaan opinnäytetyöprosessi on opettanut meille paljon sekä tutkimusprosessin, että ammatillisen kasvun näkökulmasta. Opinnäytetyöprosessi on ollut viimeisen puolen vuoden ajan päivittäinen osa elämässämme. Prosessin loppuminen merkitsee tekijöille samanaikaisesti yhteenvetoa, päätöstä ja alkua ammatillisessa kasvussamme.

LÄHTEET

- Andrews, D. 1995. The Psychology of Criminal Conduct and Effective Treatment. Teoksessa McGuire, J. (toim.) What Works: Reducing Reoffending. Guidelines from Research and Practice. John Wiley & Sons Ltd.
- Aittola, T. 1998. Aikuisten oppiminen arkielämän ympäristöissä. Teoksessa P. Sallila & T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen. Jyväskylä: BTJ Kirjastopalvelu.
- Antikainen, A. 1996. Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Jyväskylä: Gummerus.
- Bonta, J. 2003, 52-62. Teoksessa: Järvenpää, R. & Kempas, M. (toim.). What works- Mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003.
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy : The exercise of control. New York: Freeman & co.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Porvoo: WSOY.
- Focault, M. 1975. Tarkkailla ja rangaista. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Farbring, C. & Berge, P., 2006: BSF. Beteende Samtal Förändring. Fem semistrukturerade motiverande samtal. Programmanual. (Version för Kriminalvården). Norrköping : Kriminalvårdsstyrelsen, 2004.
- Harrikari, T. 2010. Ehdollisesti rangaistujen nuorten valvonta. Toimijat, prosessit ja sisällöt. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2010.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy .
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Hypén, K. 2002, 202-220. Riski- ja tarvearviot rangaistusajan suunnittelun apuna. Teoksessa: M. Salminen & K. Toivonen (toim.) Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002, Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, A. & Koivisto, T. & Poikela, E. 2006. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Järvinen, M-K. 2006. Asiakas-työntekijäsuhteen dialoginen arviointi kriminaalihuollossa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2007.
- Järvenpää, R. & Kempas, M. (toim.) 2003. What works - Mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003.
- Kauhanen, J. 2006. 8. painos. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Juva: WSOY.
- Karsikas, V. 2005: Selvin päin olosta tulee hyvä olo- päihdeongelmaisten vankien voimaantuminen, rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/2005.
- Kivivuori, J. & Linderborg, H. 2009. Lyhytaikaisvanki. Tutkimus lyhytaikaisvankien elinoloista, elämäntilasta ja rikollisuudesta. Oikeuspoliittisen laitoksen tutkimuksia 248. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 2/2009.
- Kolb, David. A. 1984. Experiential learning: experience as the source of learning and development. N.J: Prentice-Hall.

- Korhonen, V. 2005. Teoksessa: Osaaminen ja kokemus: työ, oppiminen ja kasvatus. Poikela, E.(toim.) Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Koski-Jännes, A. 1995. Huppu silmiltä. Katsaus vankien päihteiden käytön vähentämismenetelmiin ja niiden tuloksellisuuteen. Oikeusministeriön vankeinhoito-osaston julkaisuja 1/1995.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Laine, M. 2007. Kriminologia ja rankaisun sosiologia. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Laine, M. 1994. Voidaanko vankeja ja rikollisia kuntouttaa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisuja 2/1994. Helsinki: Painatuskeskus.
- Lappi-Seppälä, T. 2006. Rikollisuus ja Kriminaalipolitiikka. Helsinki: Yliopistopaino.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: yliopistopaino.
- Martinson, R. 1974. What Works? Questions and answers about prison reform. Public Interest 35. 22-54. National Affairs.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- McGuire, J. & Priestley, P. 1995. Reviewing what works: past present and future. Teoksessa: J. McGuire (toim). What Works: Reducing Reoffending. Guidelines from Research and Practice. Chichester: John Wiley and Sons.
- Miller, W & Rollnick, S. 2002. Motivational Interviewing. Preparing people for change. New York: Guilford Pubn.
- Mohell, U. & Pajuoja, J. 2006. Vankeuspaketti: vankeinhoidon kokonaisuudistus käytännössä. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Motiuk, L. 2003, 11-37: Rikollista käyttäytymistä selittävät teoriat. Teoksessa: Järvenpää, R. & Kempas, M. (toim.). What works - Mikä toimii vankeinhoidossa ja kriminaalihuollossa? Vankeinhoidon koulutuskeskuksen oppikirja 1/2003.
- Nyyssölä, K. & Hämäläinen, K. 2001. Elinikäinen oppiminen Suomessa. Helsinki: Opetushallitus.
- Pajuoja, Jussi 1995. Suomalaisen vankeinhoidon kehitysnäkymät ja tutkimustarpeet. Korja: Korja kirjapaino.
- Pohjonen, P. 2005. Työssä oppiminen: ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Poikela, E. 2006, 11-14. Teoksessa: Ruohotie, P. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Jyväskylä: Bookwell OY.
- Rauste-Von Wright, M-L & Von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki :WSOY.
- Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Jyväskylä: Bookwell OY.
- Suomela, M. 2002. 225-238. Kognitiivis-behavioraaliset toimintaohjelmat. Teoksesta: Vankeinhoidon perusteet. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisu 4/2002.

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. 8. painos. Helsinki: Talentum.
 Järvensivu, A. & Koski, P. 2008, 26-29. Teoksessa: Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Timo, A. (toim.). Tampere: University Press, 2008.

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Jyväskylä: Tammi Oy.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Bandura, Albert. 1977. Sosiaalisen oppimisen teoria. [WWW-sivu]
 <<http://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/sosiaalipsykologia/bandura.htm>>. (Viitattu: 15.09.2009.)

Finlex. Valtion säädöstietopankki. 2010a. Esitys valvontarangaistusta ja sähköistä valvontaa avolaitoksissa koskevaksi lainsäädännöksi.
 <<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2010/20100017.pdf>>(Viitattu: 10.08.2010.)

Finlex. Valtion säädöstietopankki. 2010b: Laki Rikosseuraamuslaitoksesta [WWW-dokumentti].
 <27.11.2009/953<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090953>>. (Viitattu: 12.03.2010.)

Finlex. Valtion säädöstietopankki. 2010c. Laki rangaistusten täytäntöönpanosta. [Pdf-dokumentti]. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1889/18890039>>(Viitattu: 12.02.2010.)

Finlex 2010d Laki rangaistusten täytäntöönpanosta annetun asetuksen muuttamisesta :[PDF-dokumentti].<<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1995/19950128>>(Viitattu: 12.02.2010.)

Garavan, T.N. & Gunnigle, P. & Morley, M. 2000, 65-93. Contemporary HRD research: a triarchy of theoretical perspectives and their prescriptions for HRD. Journal of European Industrial Training. 24/2/3/4 . [WWW- dokumentti]
 <<http://nelli.laurea.fi:2086/journals.htm?issn=03090590&volume=24&issue=2&articleid=837006&show=html>> (Viitattu: 18.08.2010.)

KvantiMotv 2010a [www-dokumentti]
 <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html#intro>>(Viitattu: 10.8.2009 ja 29.10.2009.)

KvantiMotv 2010b. [www-dokumentti].
 <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/menetelma/menetelmatyypit.html>>(Viitattu 10.8.2009 ja 29.10.2009.)

Perusopetukseen valmistavan opetuksen opetussuunnitelman perusteet, 2004. [Pdf-dokumentti]< www.opi.fi/ops/perusopetus/pops_web.pdf> (Viitattu 07.10.2010)

Rantanen, T. (toim.), 2009 Kuntoutus, vaikuttavuus ja kehittäminen : näkökulmia rikosseuraamusalan työn kehittämiseen. [Pdf-dokumentti]
 <http://www.laurea.fi/internet/fi/02_tk_ja_palvelut/01_ryhma1/07_Julkaisut/01_A_sarja/index.jspz> (Viitattu: 20.07.2009.)

Rikosoikeuskomitean mietintö 1976:72. Helsinki 1976 s. 70-72.

Sarja, A. 2000. Dialogioppiminen pienryhmässä. [HTML-dokumentti]<<http://sokl.joensuu.fi/verkkajulkaisut/ohjaus/Sarja2.htm>>(Viitattu 07.10.2010)

Helakorpi, S. 2004. [PDF-dokumentti]

<<http://openetti.aokk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/tyoelamaosaaminen/Ammattitaito/Ammattitaito/tekstit/ammattitaitoPDF.pdf>>(Viitattu: 16.02.2010.)

Kinnunen, A. 2008. Kriminaalipolitiikan paradoksi. Tutkimuksia huumausainerikollisuudesta ja sen kontrollista Suomessa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja/233. Helsinki. 2008. [PDF-dokumentti].

<<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/33583/kriminaa.pdf?sequence=2>>. (Viitattu: 20.11.2009.)

Kilpeläinen, Mia. 2003. Sakon muuntorangaistu . Pro Gradu tutkimus. [PDF-

dokumentti]<<http://www.joensuu.fi/taloustieteet/ott/opinnaytteet/gradut/Miakilp.pdf>>. (Viitattu: 20.11.2009.)

Landenberger, N & Lipsey, M. 2005. The positive effects of cognitive-behavioral programs for offenders: a meta-analysis of factors associated with effective treatment.

<http://restorativejustice.pbworks.com/f/Landenberger_Lipsey.pdf> (Viitattu 6.09.2009.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010a. Arvot. [WWW-dokumentti].

<<http://www.rikosseuraamus.fi/49204.htm>>. (Viitattu 19.3.2010.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010b. Organisaatio. [WWW-dokumentti].

<<http://www.rikosseuraamus.fi/49205.htm>>. (Viitattu 19.3.2010.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010c. Rikosseuraamuslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011-2014. [Pdf-dokumentti]<<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/p341w9lgli6.pdf>>. (Viitattu 19.3.2010)

Rikosseuraamuslaitos. 2010d. Työjärjestys. [Pdf-dokumentti].<

<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/z5xgccbf4s2.pdf>>(Viitattu 15.02.2010.)

Rikosseuraamuslaitos 2010e . Uusintarikollisuuteen vaikuttavat toimintaohjelmat rikosseuraamusalalla

<<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/7ih4p3svv5zo.pdf>> (Viitatu 12.02.2010.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010f. Rikosseuraamusalan ohjelmatyön linjaukset 2008. [Pdf-

dokumentti]. < <http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/y98fikdy4.pdf>>(Viitattu 20.07.2009.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010g. Henkilöstö. [Pdf-dokumentti].

<<http://www.rikosseuraamus.fi/15110.htm>>(Viitattu 02.08. 2010.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010h. Koulutus. [WWW-dokumentti].

<<http://www.rikosseuraamus.fi/15153.htm>> (Viitattu 02.08. 2010.)

Rikosseuraamuslaitos. 2010i. Rikosseuraamusalan asiakaskunta, työprosessit ja kuntouttaminen. Työryhmän mietintö. Rikosseuraamusviraston monisteita 5/2008. [Pdf-

dokumentti]<<http://www.rikosseuraamus.fi/uploads/z9ghz.pdf>> (Viitattu 10.11.2010.)

Ropo, E. 2009. Oppiminen ja opiskelu uusissa oppimisympäristöissä. [WWW -dokumentti]

<<http://internetix.fi/uutiset/netixpress/nettilehti/edunetix/ropohtm.htm>> (Viitattu 12.09.2010).

Tolonen,K. & Koski-Jännes, A. 2010. Pilottitutkimus motivoivalle haastattelulle

perustuvan VKM-ohjelman toimivuudesta kriminaalihuollon asiakkailla. [Pdf-dokumentti]<www.fhi.se/Documents/ICMI/.../June-8/.../Tolonen-june8_session-9.pdf> (Viitattu: 07.10.2010.)

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

McGuire, J. Seminaari: Ohjelmatyö rikosseuraamusalalla . Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, Vantaa.2009.

Nurminen, N. Seminaari: rikosentekijän arviointi 3.-4.11.2009. Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, Vantaa.

Vogt-Airaksinen,T. Erityisasiantuntija, ohjelmatyö. Haastattelu 3.6.2009. Rikosseuraamuslaitos.

Tobiasson,M-A.2010.Parisuhdeväkivaltatyö rikosseuraamusalalla Ruotsissa -luento.
Ryhmädynamiikkaa parisuhdeväkivaltaa vastaan -seminaari. 6.10.2010. RSKK.
LIITTEET

LIITE 1 KYSELYLOMAKE

Hyvä vastaanottaja

Viisi Keskustelua Muutoksesta- ohjelmaa on käytetty Kriminaalihuoltolaitoksen asiakastyössä muutaman vuoden ajan. Ohjaajia on koulutettu n. 130. Myös vankiloiden henkilökuntaa tullaan jatkossa enenevässä määrin kouluttamaan VKM-ohjaajiksi.

Toiminnan kehittämiseksi on laadittu oheinen kysely yhteistyössä Katja Kaarmilan ja Janita Meriläisen kanssa. He ovat Laurea ammattikorkeakoulun rikosseuraamusalan opiskelijoita ja tulevat käyttämään tätä kyselyä osana opinnäytetyötään. Katja ja Janita ovat myös Kriminaalihuoltolaitoksen työntekijöitä. He ovat osaan teistä jatkossa yhteydessä opinnäytetyönsä merkeissä.

Pyydän, että vastaat kyselyyn huolella, vaikka se viekin sinulta jonkin verran aikaa. Vastaamalla saamme arvokasta tietoa VKM-ohjelman arjesta ja kehittämistarpeista, joita toimintaan ilman muuta liittyy.

Vastaukset käsitellään anonyymisti.

Vastaa kyselyyn heti kun ehdit, viimeistään kuitenkin 31.8.2009. On tärkeää saada palaute analysoitua ennen syksyn koulutusrupeamia.

Lisätietoja kyselyyn vastaamisesta antaa tarvittaessa:

Katja Kaarmila, (katja.kaarmila@om.fi) tai Janita Meriläinen, (janita.merilainen@om.fi).

Tiina Vogt-Airaksinen
erikoissuunnittelija

Seuraavat kysymykset koskevat vastaajan taustatietoja:

1) Sukupuoli

- mies
- nainen

2) Pohjakoulutus

- kansa/peruskoulu
- ammattikoulu/-kurssi
- lukio
- opisto-/koulutason tutkinto
- alempi korkea-/ammattikorkeakoulututkinto
- ylempi korkeakoulututkinto
- muu, mikä

3) Kuinka kauan olet ollut Kriminaalihuoltolaitoksen palveluksessa?

- alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- enemmän kuin kymmenen vuotta

Seuraavat kysymykset koskevat motivoivaa haastattelua:

4) Milloin olet suorittanut Motivoiva haastattelu ja rikoksesta puhuminen -peruskoulutuksen?

- alle vuosi sitten
- 1-2 vuotta sitten
- 2-3 vuotta sitten
- yli 3 vuotta sitten

5) Miksi hakeuduit Motivoiva haastattelu ja rikoksesta puhuminen -peruskoulutuksen?

Valitse vain yksi vaihtoehto 1= ei lainkaan merkitystä 2= jonkin verran merkitystä 3= en osaa sanoa 4= tärkeä 5= erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
Esimieheni kehotti minua hakemaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajattelin sen olevan hyödyllinen asiakastyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegani suosittelivat koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omasta kiinnostuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkakehitykseni edistämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Olitko kuullut Motivoivan haastattelun menetelmästä ennen koulutukseen hakeutumista?

- kyllä, mistä?
- en

7) Vastasiko koulutus odotuksia, tällä tarkoitetaan sitä informaatiota, jota saitte koulutuksesta järjestäjältä ennen koulutusta?

- kyllä, tarkenna miten:
- ei, tarkenna miten:

8) Kuinka pian koulutuksen jälkeen käytit Motivoivan haastattelun menetelmää asiakastyössä?

- 0-1 kk
- 2-3 kk
- 4-6 kk
- 7-12 kk
- yli 12 kk
- en ole käyttänyt menetelmää lainkaan, miksi?

Seuraavat kysymykset koskevat Viisi keskustelua muutoksesta (VKM) -ohjelmaa ja sen käyttöä:

11) Miksi hakeuduit VKM -koulutukseen?

Valitse enintään kolme sinulle tärkeintä syytä.

- Esimieheni kehotti minua hakemaan
- Ajattelin sen olevan hyödyllinen asiakastyössä
- Suosituksesta, jos kyllä kenen?
- Omasta kiinnostuksesta
- Palkkakehitykseni edistämiseksi
- Halusin kehittyä ammatillisesti
- Muu syy mikä?

12) Kuinka pian koulutuksen jälkeen aloit keskustelutarjan käytön?

- Alle 1 kk
- 1-2 kk
- 3-6 kk
- 7-12 kk
- yli 12 kk
- En ole käyttänyt lainkaan

13) Kauanko mielestäsi ohjaajakoulutuksen antamat taidot säilyvät, jos ohjelmaa ei käytetä?

- Alle 6kk
- 6kk-1v
- 1 v
- 2 v
- mielestäni taidot säilyvät ilman aikarajoitusta

14) Koitko pystyä käyttämään ohjelmaa heti koulutuksen jälkeen?

- Kyllä
- Ei, selvennä mitä pulmia ohjelman käyttöönottamiseen liittyi?

15) Antoiko VKM -koulutus välineitä myös sellaiseen asiakastyöhön, jossa et käytä ohjelmaa?

- Kyllä, selvennä mihin:
- Ei

16) Koetko että sinulla on riittävästi aikaa ohjelman käyttämiseen?

- Kyllä
- Ei, kerro miksi ei:

17) Oletko käyttänyt VKM-taitoja ilman strukturoitua materiaalia?

- Kyllä, tarkenna miten olet taitoja käyttänyt
-
- En

18) Oletko käyttänyt VKM -ohjelmaa strukturoituna?

- 1-2 kertaa
- 3-4 kertaa
- 5-6 kertaa
- 7-10 kertaa
- yli 10 kertaa
- En ole käyttänyt ohjelmaa lainkaan.

19) Mikäli et ole käyttänyt ohjelmaa lainkaan, onko syynä jokin seuraavista (voit valita usemman vaihtoehdon)?

- En ole löytänyt sopivaa asiakasta
- Kynnys aloittaa tuntuu liian korkealta
- Käsikirjan käyttö on minusta hankalaa
- Ei riittävästi työaika
- Työtovereiden tuki puuttuu
- Esimiehen tuki puuttuu
- Videointi tuntuu vaikealta
- Muu syy, mikä?

20) Kuvaile tarkemmin, millaiset tekijät ovat estäneet ohjelman käyttöä:

21) Onko aloittamasi VKM-ohjelmat keskeytyneet?

- Kyllä, kuinka monta kertaa?
- Ei

22) Vastaa seuraaviin väittämiin koskien VKM ohjelmaa:

1= täysin eri mieltä 2= jonkin verran eri mieltä 3= en osaa sanoa 4= samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Mielestäni ohjelman käsikirja on selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni käsikirja on toimiva työväline asiakastyössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle VKM ohjelman vetäminen on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni keskustelujen videointi nostaa kynnystä ohjelman aloittamiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaani suhtautuvat videointiin positiivisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Videointi vaikuttaa käyttäytymiseeni ohjelmaa vetäessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM ohjelman osioita on helppo soveltaa perustyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle VKM on antanut uuden työvälineen asiakastyöhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjelman suunnittelu ja valmistelu vie paljon työaikaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen ohjelman vetämisen kehittävän minua ammatillisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen koulutuksen antaneen riittävät valmiudet ohjelman vetämiselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM koulutukseen voisi ajoittain tulla syventävää lisäkoulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM -ohjaajien ammattitaito tulisi ajoittain tarkistaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni VKM -kouluttajien ammattitaito tulisi ajoittain tarkistaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23) Onko metodituen tarkoitus sinulle selkeä?

- Kyllä
 Ei

24) Onko sinulle määrätty metoditukihenkilö?

- Kyllä
 Ei

25) Vastaa seuraaviin väittämiin koskien metoditukihenkilöä:

1= täysin eri mieltä 2= jonkin verran eri mieltä 3= en osaa sanoa 4= samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Asioin mielelläni metodituen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan yhteyden metoditukeen tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta metodituelta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen kontrollina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen mahdollisuutena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen aikaa vievänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani metodituelta rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani metodituelta kannustavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen olevan liian kriittinen palautteessaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen antaman palautteen epämiellyttäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen metodituen helposti lähestyttäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26) Onko sinulla vertaistukiryhmää?

- Kyllä
 Ei

27) Vastaa seuraaviin väittämiin koskien vertaistukea:

1= täysin eri mieltä 2= jonkin verran eri mieltä 3= en osaa sanoa 4= samaa mieltä 5= täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Vertaistuen tarkoitus on minulle selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaistukiryhmäni toimii hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28) Kirjoita tähän, mitä hyvää vertaistukiryhmä on sinulle antanut:

29) Koetko tarvetta täydennyskoulutukselle?

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

30) Haluatko käydä VKM -ohjaajakoulutuksen uudelleen?

- kyllä
 ei
 en osaa sanoa

31) Aiotko seuraavan puolen vuoden aikana käyttää VKM-ohjelmaa?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

32) Mikä on mielestäsi hyvä määrä VKM -keskustelutarjoja vuosittain?

- 1-2 kertaa
- 3-4 kertaa
- 5-6 kertaa
- 7-9 kertaa
- 10-11 kertaa
- Enemmän kuin 11 kertaa

33) Olisitko valmis sitoutumaan suorittamaan tietyn määrän keskustelutarjoja vuodessa (esim. kehityskeskustelun yhteydessä)?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

34) Kokisitko tiettyyn keskustelutarja määrään sitoutumisen:

- kannustimena
- kontrollina
- en osaa sanoa

35) VKM -ohjelma on vastannut odotuksiani:

- kyllä
- en osaa sanoa
- ei, miksi

Seuraavassa sinulla on mahdollisuus vaikuttaa ohjelmatoimintaan esittämällä kehittämisehdotuksia seuraavasti,vastaathan kaikkiin kohtiin :

36) Toivomukseni esimiehille

37) Toivomukseni työtovereille

38) Kehittämisehdotuksia metodituen toteuttamiseen

39) Kehittämisehdotuksia vertaistuen toteuttamiseen

40) Mitä Rise voisi tehdä, jotta VKM -ohjelmaa käytettäisiin enemmän?

41) Parannusehdotuksia käsikirjaan

42) Parannusehdotuksia VKM -koulutukseen

Haluan lähettää vastaukset