

# KOKEMUSPALVELUOHJAUS OSAKSI SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUJA

-Espoon kokemuspalveluohjaajakoulutuksen kokeilu

Niina Haatainen

Opinnäytetyö, kevät 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (YAMK)

## TIIVISTELMÄ

Haatainen, Niina. Kokemuspalveluohjaus osaksi sosiaali- ja terveyspalveluja -Espoon kokemuspalveluohjaajakoulutuksen kokeilu. Kevät 2018, 61 sivua, 3 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Päihteet ja syrjäytyminen, Sosionomi (YAMK).

Tarkastelen Stop Huumeille Ry:n Fattaluuta -vertaispalveluohjaajakoulutuksen siirtämistä osaksi Espoon kaupungin aikuisten sosiaalipalveluiden sosiaalista kuntoutusta, jossa koulutuksesta käytetään termiä kokemuspalveluohjaus. Kehittämistoiminnan tavoitteena oli kokeilla ja tutkia mitkä tekijät vaikuttavat koulutukseen ja millä tavoin, sekä miten nämä asiat tulisi huomioida seuraavia koulutuksia kehitettäessä. Kehittämistyössä oli toimintatutkimuksellisia ja yhteistutkimuksellisia elementtejä. Kerran viikossa tapahtunut koulutus järjestettiin keväällä 2017 (tammi-toukokuussa). Ajatuksena oli kokeilun kautta löytää uusia tapoja tehdä sosiaalityötä perustoimeentulotuen siirtyessä aikuissosiaalityön vastuulta Kansaneläkelaitokselle.

Aineisto koostui Espoon koulutuksessa ohjaajina toimineiden ammattilaisen (eli minun) ja kokemusasiantuntijan välisestä sähköpostitse käymästä dialogista, koulutuksesta kirjoitetuista päiväkirjamerkinnöistä, koulutuksiin osallistuneiden palautteesta ja yhteisen kehittämispäivän aikana sovelletulla learning cafe -menetelmällä kerätyistä kehittämisideoista. Aineisto on analysoitu teema-analyysiä käyttäen.

Koulutukseen vaikuttavia tekijöitä olivat aika, ilmapiiri, koulutukseen osallistujat, koulutuksen ja ohjaajien välinen yhteistyö, lisäksi myös pieneltä tuntuvilla asioilla oli merkitystä. Vaikka osallistujien taustat olivat moninaiset, suurempi merkitys oli sillä, missä vaiheessa omaa kuntoutumista osallistujat olivat. Aika oli tärkeää paitsi oppimisen, myös osallistujien omien prosessien kannalta. Koulutuksen ohjaajien toimiva yhteistyö edesauttoi koulutuksen onnistumista. Ilmapiiri vaihteli koulutuskertojen sisällä ja välillä. Yhteinen ruokailu koulutuskertojen alussa koettiin tärkeäksi ja kahvitarjoilun puute lienee syytä korjata tulevaisuudessa.

Tuleville koulutuksille olisi varattava riittävästi aikaa sekä koulutuskertojen suunnitteluun, että toteutukseen. Riittävä aika mahdollistaisi paremmin myös jatkuvan kehittämisen ja kokeilujen systemaattisemman tekemisen koulutuskauden aikana. Osallistujien tukemiselle olisi myös varattava aikaa ja toimintatapoja. Ammattilaisen ja kokemusohjaajan välinen yhteistyö on tärkeää ja sopivan työparin muodostamiseen kannattaa panostaa. Osallistujien osallistaminen jo koulutuksen suunnitteluun voisi olla keino paitsi osallisuuden kokemuksen lisäämiseen, myös pienten merkityksellisten asioiden tunnistamiseen.

Tulevien vuosien sosiaali- ja terveysalan työkentän mullistuksissa kokemuspalveluohjauksen kohtalo vaikuttaa epävarmalta, mutta toisaalta se myös avaa uusia mahdollisuuksia.

Asiasanat: vertaispalveluohjaus, kokemuspalveluohjaus, sosiaali- ja terveyspalvelut, osallisuus, kokeileminen

## ABSTRACT

Haatainen, Niina. Experience service counselling as a part of social and health care services – Education for experience service counsellors in Espoo as an experiment. Spring 2018. 61 pages, 3 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Master's Degree Programme in Social Services, Intoxicants and Exclusion. Degree: Master of Social Services.

The aim of this study was to observe the transfer of Fattaluuta peer service counselling education by Stop Huumeille Ry as a part of social rehabilitation for adult social services in the city of Espoo, Finland, where the term "experts by experience service counselling" is used. The purpose of the involvement was to experiment and study which factors affect education and how they affect and how these issues should be taken into account when developing the following educations. The development work consisted of action research and co-research elements. The education took place in spring 2017 (January–May). The idea was to find new ways of doing social work through experimentation when the basic income support was transferred from the responsibility of adult social work to the Social Insurance Institution of Finland.

The research material consisted of an e-mail dialogue between the author and an experienced expert in Espoo training, on diary-written diaries, feedback from the participants, and learning-café methods applied during a joint development day. The material was analysed using theme analysis.

The factors influencing the education were time, atmosphere, participants, co-operation between the mentors, and also minor issues. Although the backgrounds of the participants were varied, the greater significance was the stage at which the participants were in their own rehabilitation. Time was important not only for learning but also for participants' own processes. Effective co-operation between the mentors contributed to the success of education. The atmosphere varied within and between the education sessions. Common meals at the beginning of the education session were considered important and the lack of coffee service should be considered in the future.

There should be enough time for both executing and planning of upcoming educations. An adequate time would also make it possible to further develop and experiment more systematically during the educating period. There should also be time and effort to support the participants. Co-operation between a professional and an experienced instructor is important and it is worth investing in when finding a suitable pair of work. Involvement of participants in the planning of vocational education could be a means of increasing the experience of inclusion, including identifying minor, but meaningful issues.

In the upheavals of the social and health work in the coming years, the fate of the experience service counselling may seem uncertain, but on the other hand, it can also open up new opportunities.

Keywords: peer service counselling, experts by experience service counselling, social and health care services, participation, experimenting

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 KOULUTUSPROTOTYYPIN KOKEILUN TAUSTAT .....	8
2.1 Lähtökohdat.....	8
2.2 Asiakasosallisuudesta palveluiden kehittämisessä .....	9
3 VERTAISPALVELUOHJAUKSESTA KOKEMUSPALVELUOHJAUKSEEN ..	10
3.1 Kokemuspalveluohjaaja.....	10
3.2 Fattaluudasta.....	13
4 KOKEILEVAA KEHITTÄMISTOIMINTAA JA DIALOGISUUTTA.....	14
4.1 Kehittämisen taustalla .....	14
4.2 Kokeilevuudesta .....	14
4.3 Aineistona dialogi ammattilaisen ja kokemusohjaajan välillä.....	15
4.4 Teema-analyysi .....	17
4.5 Käytetyn aineiston kuvaus.....	19
5 PROSESSIN ETENEMINEN JA EETTISYYS.....	20
5.1 Prosessin eteneminen.....	20
5.2 Eettisyys ja luotettavuus.....	23
6 KOULUTUSPROTOTYYPIN TOTEUTTAMINEN .....	27
6.1 Ensiaskeleet kohti toteutunutta fattaluutakoulutusta.....	27
6.2 Koulutukseen osallistujat .....	28
6.3 Koulutuksen ohjaajien välinen yhteistyö .....	34
6.4 Ilmapiiri .....	36
6.5 Aika ja aikataulut .....	39
6.6 Pienetkin asiat merkitsevät.....	43
7 YHTEENVETO.....	45
7.1 Kaikki vaikuttaa kaikkeen .....	45
7.2 Kehittämisen paikkoja ja ideoita .....	46
7.3 Missä he ovat nyt? .....	52
7.4 Prototyyppi kokeilun toteuttamistapana .....	53

8 POHDINTA .....	55
------------------	----

LÄHTEET .....	58
---------------	----

LIITE 1: Koulutuksen teemat ja aikataulu

LIITE 2: Palautelomake

LIITE 3: Infokirje opinnäytetyöstä koulutukseen osallistujille

# 1 JOHDANTO

Kuntien aikuissosiaalityö on ollut toimeentulotuen leimaamaa pitkään. Toimeentulotuen perusosan siirtyminen Kansaneläkelaitoksen ratkaistavaksi vuoden 2017 alusta haastoi kuntien sosiaalitoimet uusien työtapojen etsimiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015) Näin ollen myös Espoon aikuisten sosiaalipalveluissa oltiin ja ollaan edelleen uuden äärellä ja työn kehittäminen on erittäin ajankohtaista. Yhtenä ratkaisuna täyttämään sosiaalityöhön kohdistuvia uusia odotuksia voisi olla palvelujen käyttäjiä osallistava fattaluuta, eräänlainen vertaispalveluohjauksen malli.

Kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen, eriarvoisuuden poistaminen ja palveluiden asiakaslähtöisyys sosiaali- ja terveysaloilla löytyvät Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeista. Palveluihin kaivataan myös uudenlaista otetta ja kokeilevuutta. (Valtioneuvosto 2015) Lisäksi valtakunnallinen SOTE-uudistus tulee vaikuttamaan tulevaisuudessa sosiaali- ja terveyspalveluihin. Tavoitteena on ainakin eriarvoisuuden vähentäminen ja julkisen sektorin kustannusten hillitseminen asiakaslähtöisyyttä ja laatua unohtamatta. Keskiössä on asiakkaiden osallisuus etenkin palveluiden kehittämisen näkökulmasta. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.)

Fattaluutatoiminta on Stop huumeille Ry:n projektissa kehitetty vertaispalveluohjauksen malli, joka pääsääntöisesti keskittyy päihdeongelmasta toipuvien henkilöiden kuntoutumisen tukemiseen, sekä tarjoamaan asiointiapua esimerkiksi sosiaalitoimen ja Kelan asiakkaille. Stop Huumeille Ry:n fattaluutatoiminta on alun perin Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama kehittämishanke, joka on vuoden 2018 alusta siirtynyt Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskuksen, STEAn, ak-avustukselle eli niin kutsutulle jatkuvalla rahoitukselle. Espoon kaupungin perhe- ja sosiaalipalveluiden palkkiotyöryhmä on linjannut *vertaistehtävien* olevan vapaaehtoistyötä, minkä vuoksi Espoossa päädyttiin käyttämään termiä *kokemuspalveluohjaaja* ja samalla toimintaan osallistuville muodostui mahdollisuus saada tekemästään työstä palkkio. Vaikka Espoossa toiminnan nimi saattaa tu-

levaisuudessa muotoutua joksikin toiseksi (fattaluutatoimintaan osallistuvat saavat nimetä sen), käytän tekstissäni vielä sanaa fattaluuta. Fattaluutamallin mukaista, joskin sovellettua toimintaa, on jalkautettu tai tullaan jalkauttamaan, Helsingin lisäksi muihinkin kaupunkeihin. Espoossa pyrkimys on tarjota fattaluutakoulutusta ja fattaluutana toimimista laajemmalle viiteryhmälle, kuin vain päihdekuntoutujille. Osallistujilla voi olla taustalla esimerkiksi mielenterveyden ongelmia tai pitkittynyt työttömyys.

Työssäni käsittelen ensimmäistä espoolaista fattaluutakoulutusta ja siihen vaikuttaneita tekijöitä. Tuon esiin kehittämistarpeita ja -ideoita tulevia koulutuskausia ajatellen. Koulutus toteutettiin kokeilevalla otteella. Käytännön avulla pyrittiin löytämään todelliset kehityskohteet, sen sijaan että niistä olisi ennakoon luotu skenaarioita, joiden paikkaansa pitävyydestä ei olisi ollut takeita.

## 2 KOULUTUSPROTOTYYPIN KOKEILUN TAUSTAT

### 2.1 Lähtökohdat

Keskityn tarkastelemaan Espoon ensimmäistä fattaluutakoulutusta, joka sijoittuu aikuisten sosiaalipalveluiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Tarkoituksenani on saada näkyväksi, paitsi organisaatiossa uudenlaisen toiminnan toteuttaminen, myös sen parantamista vaativat osiot. Tämän tiedon avulla tulevien koulutusten suunnittelu ja toteutus on sujuvampaa ja edelleen kehittäminen helpompaa. Toimintamallin siirtäminen edelleen johonkin toiseen toimintaympäristöön helpottuu, kun saatavilla on tietoa seikoista, joita kannattaa ennakoida. Tutkimuskysymyksiäni ovat:

Millaiset tekijät vaikuttavat kokemuspäalveluohjaajakoulutukseen ja millä tavoin?

Miten nämä tekijät voitaisiin huomioida tulevissa koulutuksissa?

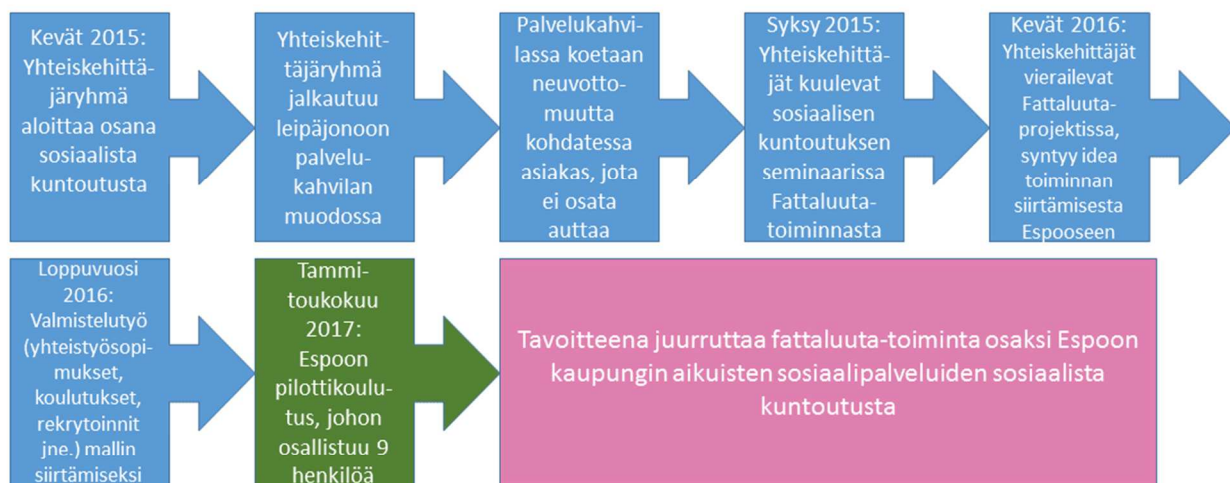
Oma roolini prosessissa oli sekä aktiivinen osallistuja työntekijän ominaisuudessa, että tarkkailija opiskelijan ominaisuudessa. Työkokemusta opinnäytetyöprosessin aikana kertyi ensin Espoon kaupungilta, sittemmin Stop Huumeille Ry:ssä ja tämä auttoi esimerkiksi vertailemaan käytäntöjä. Tutkimusaineistonani toimivat omat ja kokemusasiantuntijan muistiinpanot, käymämme reflektiivinen dialogi, suunnittelu-, yhteistyö- ja työyhteisökokoukset, sekä koulutukseen osallistuneiden antama palaute. Käytän tässä työssä omasta roolistani koulutuksessa käsitettä ammattilaisohjaaja työparistani kokemusohjaaja, koulutukseen osallistujista osallistuja ja ulkopuolisen tahon kouluttajasta kouluttaja (vaikka esimerkiksi vapaaehtoisuuden periaatteet -kerralla, kouluttajina toimivat koulutuksen ohjaajat). Stop Huumeille Ry on lyhennetty Stopiksi ja perustoimeentulotuen siirtyminen Kansaneläkelaitoksen ratkaistavaksi toimeentulotuen Kelasiirroksi. Pyrin käyttämään työssäni mahdollisimman selkeää, jopa arkista ilmaisua, jotta työni olisi miellyttävämpää lukea myös muille kuin sosiaalialan ammattilaisille, esimerkiksi fattaluudille.



## 2.2 Asiakasosallisuudesta palveluiden kehittämisessä

Asiakasosallisuus palveluiden kehittämisessä on viime aikoina ollut nouseva trendi myös julkisten palveluiden kehittämisessä ja muualla sosiaali- ja terveyspalveluiden kentällä. Esimerkiksi Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrinen yhdistys hallinnoi kokemusasiantuntijuutta hyödyntävien työtoimintojen kuntoutusmallin kehittämistä, Portaati-projektia, vuosina 2006-2010. Osa rahoituksesta tuli Raha-automaattiyhdistykseltä. Projektissa kehitettiin uudenlaista kokemus- ja ammattilaisiasiantuntijuutta yhdistävää toimintamallia, jonka tarkoituksena oli tukea mielenterveyskuntoutujia kohti opiskelu- ja työelämää. Merkittävä osa sisällön tuotantoa perustui kokemusasiantuntijuuteen. (Haaja ym. 2010.)

Espoon kaupungin aikuissosiaalityön sosiaalisen kuntoutuksen kehittämisen osana toimii yhteiskehittäjäryhmä, jossa ammattilaiset ja kokemushenkilöt kehittävät palveluja yhdessä. Näkyvin käytäntöön jalkautunut toiminnan muoto on palvelukahvila. Palvelukahvila toimii säännöllisesti joko ruokajonon yhteydessä tai jalkautuneena esimerkiksi sosiaalitoimiston aulaan tai kirjastoon. Palvelukahvilasta ihmisten on mahdollista saada paitsi kahvia ja juttuseuraa, myös tietoa palveluista ja toisinaan konkreettisia palveluita, kuten Kaikukortti (maksuton kulttuurikortti) tai verenpaineen mittaus. Palvelukahvilan käytännön toteutuksesta vastaavat yhteistyössä sosiaalipalveluiden työntekijät ja kehittäjäasiakkaat. Kahvilan ajatellaan olevan sosiaalista kuntoutumista sekä kahvilassa toimiville kokemushenkilöille, että kahvilaan tuleville asiakkaille. (Muurinen, 2016 42-45.) Aloite fattaluutakoulutuksen siirtämisestä Espooseen tuli nimenomaan yhdeltä yhteiskehittäjäryhmän asiakastaustaiselta jäseneltä. Kuviossa 1 on kuvattu fattaluutakoulutuksen suhdetta yhteiskehittäjäryhmään ja aikuisten palveluiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Vihreällä on erotettu osio, jota käsittelemme tarkemmin tässä työssä.



Kuvio 1: Fattaluutaprocessin vaiheet tarpeen tunnistamisesta toiminnan juurruttamiseen

Loppuluvuissa sivuan hieman myös koulutuksen jälkeistä aikaa, joka on merkitty kuvioon vaaleanpunaisella suorakulmiolla.

### 3 VERTAISPALVELUOHJAUKSESTA KOKEMUSPALVELUOHJAUKSEEN

#### 3.1 Kokemuspalveluohjaaja

Kokemusasiantuntijoita ja vertaispalveluohjaajia ja muita vertaishenkilöitä yhdistää omakohtainen kokemus esimerkiksi somaattisesta sairaudesta, päihde- tai mielenterveysongelmasta. Kokemus on voinut syntyä myös palveluiden käyttämisen kautta tai läheisen tai omaisen roolissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö

2012, 24.) Kokemusasiantuntijuuden voidaan ajatella myös edellyttävän koulutusta kokemusasiantuntijuuteen. Sekä kokemusasiantuntija, että vertaishenkilöt voivat toimia moninaisissa tehtävissä. Kokemusasiantuntijat voivat muun muassa osallistua palveluiden kehittämiseen ja ammattihenkilöiden kouluttamiseen. Vertaishenkilöt puolestaan voivat vaikkapa ohjata vertaistukiryhmiä tai toimia tukihenkilöinä yksittäiselle kuntoutujalle. (Falk ym. 2013; Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Vertaispalveluohjauksessa on kyse siitä, että palvelujärjestelmän toiminnasta perustiedot koulutuksen kautta saanut vertaispalveluohjaaja tukee palvelunkäyttäjää asioinnissa ja palvelujärjestelmässä navigoinnissa. Vertaispalveluohjaaja voi myös auttaa ammattilaista ymmärtämään asiakasta ja päinvastoin. (Falk ym. 2013, 16.)

Päivi Rissanen (2015) toteaa väitöskirjatutkimuksessaan, että vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus tuovat palveluita käyttävälle mahdollisuuden samaistua ja havaita, ettei ole kokemuksineen yksin. Erityisenä kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa olivat asiakassuhteet, niissä tapahtunut kohtaaminen ja toipumisprosessin eri vaiheissa olevan kuntoutujan mahdollisuus vaikuttaa omaan hoitoonsa, kuntoutumiseen, toisten kuntoutujien tukemiseen sekä palvelujärjestelmän toimintaan. Yhteenkuuluvuuden ja yhteiskuntaosallisuuden kokemus voi vahvistua sekä omaa kokemustaan hyödyntävällä kokemusasiantuntijalla tai vertaisella, että hänen kohtaamallaan asiakkaalla. (Rissanen, 2015.)

Heidi Muurinen (2018) tutki kokeilemalla kehittämistä yhteiskehittäjäryhmässä, johon osallistuminen vahvisti kokemusta kansalaisuudesta, paransi sosiaalisia taitoja ja auttoi selviytymään oman elämän ongelmien kanssa. Ryhmäläiset kokivat kuuluvansa ryhmään ja voivansa vaikuttaa käytännön toimintaan. (Muurinen, 2018.)

Kari Soronen (2016) havaitsi tutkielmassaan mielenterveyden kokemusasiantuntijoiden kokemuksista toiminnan henkilökohtaisista merkityksistä ja koetuista yhteiskunnallisista vaikutusmahdollisuuksista samankaltaisia tuloksia. Kokemusasiantuntijat voivat toimintansa kautta saada merkityksellisyyttä ja voimaantumista yksilötasolla. (Soronen, 2016.)

Anni-Riikka Kolehmainen (2015) tutkielmassaan haastattelemat kokemusasiantuntijat toivat esiin koulutuksen tarpeellisuuden. Koulutuksen koettiin tuovan tarvittavaa etäisyyttä suhteessa omaan kokemukseen, sekä työkaluja tuoda kokemustietoa esiin yleisemmällä tasolla, lisäksi omasta jaksamisesta huolehtiminen kokemusasiantuntijatehtävissä nousi esiin. (Kolehmainen, 2015.)

Rajanveto kokemusasiantuntijuuden ja vertaistytön välillä ei aina ole yksinkertaista, eikä ehkä välttämätöntäkään. Vertaistytö voidaan pitää yhtenä vapaaehtoistyöalalajina. (Hokkanen 2014, 25). Myös Espoon perhe- ja sosiaalipalveluiden palkkiotyöryhmä linjasi, että vertaistytö on vapaaehtoisuuteen perustuvaa toimintaa ja että kokemusasiantuntijoille voidaan maksaa palkkioita, edellyttäen, että heillä on suoritettuna jonkintasoinen koulutus. Vertaispalveluohjaus olisi näin ollen katsottu palkkiottomaksi vertaistytöksi. Koska fattaluutien työpanosta haluttiin arvostaa myös konkreetian tasolla, päädyttiin aikuisten sosiaalipalveluissa termiin kokemuspäalveluohjaaja, jolloin palkkioiden maksaminen toiminnasta mahdollistui.

Kokemuspäalveluohjaajilla on kokemuksia erilaisista palveluista ja niissä asioinnissa. Kokemukset saattavat olla keskenään kovin erilaisia, eikä kokemuspäalveluohjaaja välttämättä ole kaikissa toimintaympäristöissä, eikä kaikille niissä asioille vertainen. Kokemukset voivat silti olla samankaltaisia, mikä voi luoda samaistumispintaa kokemuspäalveluohjaajan ja asiakkaan välille. Tällöin saavutetaan parhaassa tapauksessa Rissasenkin esille nostama yhtenäisyyden ja osallisuuden kokemus. Lisäksi kokemuspäalveluohjaajat ovat saaneet koulutuksen kokemuspäalveluohjaajina toimimiseen, mitä toisinaan pidetään erotuksena vertaisuuden ja kokemusasiantuntijuuden välillä. Espoon fattaluutakoulutuksessa ja tässä työssä oleellisinta on se, että osallistujilla oli kokemusta avun tarvitsemisesta ja palveluiden käyttämisestä. Se mistä syystä apua oli tarvittu tai mitä palveluita käytetty, oli toissijaista.

### 3.2 Fattaluudasta

Sanna Kukkonen (2014) haastatteli opinnäytetyöhönsä Stop Huumeille ry:n fattaluutatoimintaan osallistuneita tarkastellakseen, miten he ovat toiminnan kokeneet. Fattaluutakoulutus koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi, osallistujat saivat tietoa palvelujärjestelmien toiminnasta ja kohtasivat virastojen työntekijöitä. Osallistujat saivat yleistietoa monelta eri osa-alueelta ja verkostoituivat. Myös valmiudet kohdata erilaisia ihmisiä karttuivat. Osallistujat kokivat oman aktiivisuutensa lisääntyneen ja omien asioiden hoitamisen helpottuneen. Lisäksi he pystyivät tarvittaessa pyytämään apua muilta toimintaan osallistuneilta. Muiden ihmisten auttamisen koettiin auttavan myös itseä ja tarjoavan onnistumisen kokemuksia, joiden seurauksena itseluottamuksen ja itsetunto kasvoivat. Oman kokemuksen omaamisen koettiin antavan uskottavuutta asiakastilanteissa (Kukkonen, 2014.)

Aikaisempien tutkimusten valossa kokemusasiantuntijoiden kokemuksilla ja tiedoilla on merkitystä ja mahdollisuuksia lisätä ja syventää myös ammattitietoa, sekä kehittää palveluita. Toisaalta vertaistukityössä tai kokemusasiantuntijana toimiessaan ihminen kokee myös saavansa itse lisää tietoa ja kykenevänsä vaikuttamaan, sekä saavansa voimautumisen kokemuksia. Vertaistuki tai kokemusasiantuntijan tarinan herättämä toivo voi olla monelle kuntoutujalle tärkeä osa omaa kuntoutumisprosessia. Espoon fattaluutatoiminta voi parhaimmillaan hyödyntää sosiaalipalveluiden työntekijöitä lisäämällä heidän ymmärrystään asiakaskunnasta. Fattaluutana toiminen voi tukea ihmisten kuntoutumista ja antamalla sekä tietoa, että voimautumisen tunnetta. Asiakkaille voi merkityksellistä saada konkreettista apua asioimiseen ihmiseltä, jolla on samankaltaisia kokemuksia kuin heillä itsellään.

Koulutus antaa fattaluutina toimiville niin käytännön tietoja palveluista kuin myös valmiuksia kohdata erilaisia avuntarpeessa olevia tai ammattilaisen roolissa olevia ihmisiä. Ilman näitä tietoja ja taitoja toimiminen voisi pahimmillaan antaa palveluissa asioiville virheellistä informaatiota tai aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä fattaluutina toimiville. Vaikka sosiaalialan ammattilaiset ovat ihmistyön osaajia, voi asiakas kokea tasa-arvoisemmaksi ja helpommin lähestyttäväksi henkilön, jolla tietää olevan samankaltaisia kokemuksia kuin itsellä.

## 4 KOKEILEVAA KEHITTÄMISTOIMINTAA JA DIALOGISUUTTA

### 4.1 Kehittämisen taustalla

Opinnäytetyöni on kehittämistoimintaa, joka sisältää toimintatutkimuksellisia ja yhteistutkimuksellisia piirteitä, sekä kokeilevuutta. Toimintatutkimus on käytännönläheistä ja luonteeltaan ihmisiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvää, kokeilevaa ja voimaannuttavaa. Tutkija ei ole objektiivinen tarkkailija, vaan aktiivinen osallistuja. (Heikkinen 2010, 16-20.) Myös yhteistutkimisessa on elementtejä voimaantumisesta ja tarkoitus on työntekijöiden ja asiakkaiden yhteistyönä kehittää parempia sosiaalipalveluita. Yhteistutkimisen tarkoitus on myös olla yhdenlainen tukimuoto asiakkaille ja lisätä heidän ymmärrystään käyttämistään palveluista. (Palsanen, 2013, 4.)

Koska toimin toisena ohjaajana Espoon fattaluutakoulutuksessa, oli roolini väkisininkin aktiivinen ja osallistuva. Toisaalta ohjaajan rooli oli rakentaa puitteet vuorovaikutukselle ja uuden omaksumiselle ja pysytellä määrättyssä mielessä takavasemmalla. Toisena ohjaajana toimi kokemusasiantuntija, joka toi koulutukseen asiakasnäkökulmaa ja oli mukana tasavertaisena kehittäjänä. Osallistujien osallisuus koulutuksessa saattoi vaihdella osallistujan ja osallistumiskerran mukaan. Osallistujan oli mahdollista ”vain osallistua valmiiseen” koulutukseen tai antaa aktiivisesti palautetta ja kehitysideoita. Koulutukseen oli integroitu myös yhteinen väliarviointi, jolloin arvioitiin toiminnan siihenastista onnistumista ja tarkasteltiin uudelleen suuntaviivoja etenkin mahdollisia tulevia koulutuksia ajatellen. Ohjaajat pyrkivät kannustamaan osallistujia antamaan palautetta ja osallistumaan kehittämiseen.

### 4.2 Kokeilevuudesta

Uusien toimintamallien kehittäminen voi perustua pitkälliseen suunnitteluun, jolloin toimitaan paljolti oletusten ja mielikuvien varassa. Vaihtoehtoisesti voidaan lähteä kokeilemaan uutta toimintaa, jolloin mahdolliset kehittämistarpeet tai toimimattomuudet tulevat pian esiin ja niihin voidaan reagoida. Kokeilujen avulla

kehittäminen säästää parhaillaan resursseja, kun ”huononkaan” idean suunnitteluun ei ole käytetty ylenpalttisesti työaika. Kokeilujen avulla on myös mahdollista suunnata toimintaa uudelleen, mikäli käytäntö osoittaa toiminnassa kehittämistarpeita. (Hassi, Paju & Maila 2015, 4) Kokeilemista sosiaalipalveluiden kehittämisen menetelmänä ja strategiana ovat tutkineet Heidi Muurinen ja Iikka Lovio. Tutkijat uskovat, että kokeileminen sosiaalipalveluissa voi mahdollistaa tutkijoiden, työntekijöiden ja palvelunkäyttäjien asettumisen uudenaikaiseen yhteistoiminnalliseen suhteeseen, jossa kokemustiedon merkitys korostuu. (Muurinen ja Lovio, 2015)

Prototyyppi on konkreettinen oppimisen väline, jota voidaan käyttää yhtenä kokeilun elementtinä. Prototyyppi on vielä keskeneräinen, mikä yleensä madaltaa ihmisten kynnystä antaa siitä kriittistä palautetta, sen on kuitenkin tarkoitus antaa sitä käyttäville tai siihen osallistujille totuudenmukainen kuva siitä, mikä on kehitettävä tuote tai palvelu. (Hassi ym, 2015, 134-135) Espoon ensimmäistä fatta-luutakoulutusta tulisikin tarkastella nimenomaan prototyyppinä, se oli itsessään ikään kuin jo ”aito tuote” (siinä mielessä, että osallistujilla oli mahdollisuus valmistua koulutuksesta), mutta toisaalta kuitenkin vasta ensimmäinen kokeilu, jonka avulla oli tarkoitus kehittää ja parannella mahdollisia tulevia koulutuksia.

#### 4.3 Aineistona dialogi ammattilaisen ja kokemusohjaajan välillä

Sähköpostitse käyty dialogi minun ja ohjaajaparinani toimineen kokemusasiantuntijan välillä muodostaa ison osan aineistostani. Dialogisuus ja muut vuorovaikutukselliset menetelmät ovat yleisiä kehitettäessä esimerkiksi organisaatioiden toimintaa. Erilaisissa kehittämishankkeissa ja toimintatutkimuksissa vuorovaikusta ja tasavertaista keskustelua pidetään monesti tarpeellisena muutoksen mahdollistumisen kannalta. (Heikkinen, Häkkinen & Konttinen, 2007, 57-59) Sähköpostitse käytävään dialogiin päädyttiin, jotta keskustelu pysyisi koulutukseen

liittyvissä aihepiireissä. Usein kasvokkain käydyillä keskusteluilla oli tapana rön-syillä sellaisiinkin yhteisiin mielenkiinnon kohteisiin, jolla ei ollut mitään tekemistä koulutuksen tai edes sosiaali- ja terveysalan kanssa.

Dialogi eroaa useista haastattelutavoista sillä, että pyrkimys on tuottaa tietoa tutkittavien ja tutkijan ”välissä”. Tutkijan rooli ei siis ole vain esittää kysymyksiä, vaan asettua aitoon ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen tutkittavan tai tutkittavien kanssa. Dialogi muistuttaa luonteeltaan arkielämän keskustelua, se ei ole ennalta määrätty, vaan muodostuu tilanteessa. Dialogi ei myöskään katkea kuin seinään tutkijan kokiessa saaneensa tarvitsemansa tiedon, vaan keskustelu päättyy luontevasti, kun osapuolet ovat saaneet asiansa kerrotuksi. Toki tutkijalla on intressejä tietynlaisista asioista saatavaan tietoon, mutta hän tuo ne avoimesti osaksi keskustelua. Dialogissa tapahtuu samanaikaisesti tulkintaa ja reflektioita. (Rantanen & Toikko, 2009, 92-93; Sarajärvi & Tuomi, 2002, 80-82.)

Dialogissa on myös mahdollisuus epäonnistua, ja aidon keskustelun ja muovautuvan ymmärryksen tilalle saattaa syntyä peräkkäin kerrottuja puheenvuoroja. Dialogi edellyttää myös jossain määrin keskinäistä luottamusta ja kunnioitusta. Niiden puuttuessa on vaikea päästä asetelmaan, jossa osapuolet ovat toisiinsa nähden tasavertaisia. Lisäksi menetelmää on kritisoitu muun muassa teoreettisista heikkouksista ja siitä, että dialogin seurauksena syntyneitä vaikutuksia on vaikea arvioida. (Heikkinen, Häkkinen & Konttinen, 2007, 60; Rantanen & Toikko, 2009, 92-93; Sarajärvi & Tuomi, 2002, 80-82.)

Koska aineisto muodostuu sähköpostitse käydyistä keskusteluista, niiden analysoinnissa ei periaatteessa ollut luontevaa käyttää vuorovaikutusta laajemmin hyödyntämien aineistojen analyysiin sopivia menetelmiä, kuten diskurssianalyysiä tai keskusteluanalyysiä. Ideologialtaan nämä analyysitavat olisivat voineet istua aineistooni mainiosti, mutta sähköpostikeskustelusta valitettavasti jäivät puuttumaan äänen painot, huokaukset ja tauot, jotka taas diskurssi- ja keskusteluanalyysin näkökulmasta olisivat olleet puheen ohella tärkeitä seikkoja (Eskola ja Suoranta 2008, 137-148, 188-202.) Aineistoa ei myöskään voinut lähteä tulkitsemaan suoraan, sillä vaarana olisi ollut vain toistaa tai esittää aineistoa, jolloin



analyysi ja perusteellinen tulkitseminen olisivat voineet jäädä ohuiksi. (Eskola ja Suoranta 2008, 137-148, 188-202).

#### 4.4 Teema-analyysi

Kvalitatiivisen aineiston analyysivaihtoehtoista perinteinen teemoittelu valikoitui käyttöön sopivimpana menetelmänä. Ennen varsinaista teemoittelu tai teemoittelun esivalmisteluna toimi koodaus tai tarkemminkin indeksointi. Tekstiä siis jäsennellään alustavasti erilaisin koodein, jotka voivat olla etukäteen mietittyjä tai muotoutua indeksoinnin edetessä. Kun teksti on koodattu ja siten myös käyty systemaattisesti läpi, sitä on helpompi työstää ja luokitella edelleen teemoihin. (Eskola ja Suoranta 2008, 154-157.) Teemoittelun avulla koodatusta aineistosta lähdetään ryhmittelemään aineistoa ja etsimään tutkimusintressin kannalta merkitykselliset sisällöt. On muistettava, että pelkkä esittely ja sitaattien käyttäminen ei riitä vielä analyysiksi, vaan tutkijan on vielä kytkettävä aineistosta löytämänsä teemat teoreettiseen viitekehykseen ja omaan empiiriseen kokemukseensa. (Eskola ja Suoranta 2008, 174-181.) Tämä ei onnistu mekaanisten työkalujen avulla, vaan edellyttää tutkijalta pohdintaa, ajattelua ja päättelyä (Grönfors 2011, 94).

Toimintatutkimuksen aineistojen analyysissä on jopa suositeltavaa lähestyä aineistoa ensin palastellen ja tämän jälkeen taas isommiksi kokonaisuuksiksi kooten (Mäntylä 2007, 51-52). Konkretian tasolla etenin siten, että yhdistin ensinnäkin sähköpostikeskustelut yhteen tiedostoon, minkä jälkeen luin ja syvennyin tekstiin. Luotin siihen, että aineistolähtöinen orientaatio herättää ajatukseni siitä, millaisia asioita olisi ainakin alustavasti hyvä koodata ja tämän jälkeen koodasin tekstin värejä (ja ”värikarttaa”) käyttäen. Tämän koodaustapa sopi omaan työskentelyyni, sillä tekstin pystyi edelleen lukemaan sujuvasti (vrt. kirjainkoodit) ja värien kautta hahmottaminen on minulle tuttua ja luontevaa aiemman työelämänikin kautta työskennellessäni työnjohtajana työkeskuksessa, jossa esimerkiksi eri tuotteisiin pakattiin erivärisiä mosaiikkikiviä tai pyykinlajittelulappuja. Värikoodien avulla pystyin yhdistelemään copy-paste menetelmällä teemoja omiin tiedostoihinsa. Esimerkiksi aikaan ja aikatauluihin liittyviä asioita jäsentelin siten,

että alkuun muutin kaikki aikaan liittyvä teksti sinisiksi, minkä jälkeen keräsin ne omaan tiedostoonsa. Jatkoin jäsentelyä korostamalla aikataulutukselliset asiat turkoosilla, ajan jakautumiseen liittyvät asiat liilalla, ajan riittävyyteen liittyvät asiat keltaisella ja ajan vaikutukseen liittyvät vihreällä. Sama logiikka toistui myös muissa aihealueissa. Vaikka ajatustyö oli mukana koko prosessissa, loppuvaiheessa tietoisesti päättelyt ja pohdinnan turvin muodostin käsityksen siitä, kuinka asiat liittyivät toisiinsa ja niistä rakentui suurempia ja moniulotteisia kokonaisuuksia.

Käytän tekstissäni jonkin verran otteita aineistosta, sillä ne paitsi elävöittävät tekstiä, myös tuovat autenttisemmin esiin niitä asioita, joista kirjoitan. Adrian Hollidayn (2006) mukaan tutkijan olisi kerrottava myös lukijalle, miksi on kyseisen sitaatin nostanut esille. Toisin sanoen sitaatin tuoma lisäarvo sellaisena kuin tutkija on sen tarkoittanut, voi jäädä lukijalta huomaamatta, ellei sitä ole tekstissä perusteltu. (Holliday 2006, 112.) Tekstissäni olevat sitaatit ovat usein kiteyttäviä ja johtavat ikään kuin syvemmälle tasolle, kuin mihin tuloksista kootusti kirjoittamalla on mahdollista päästä. Olen pyrkinyt perustelemaan jokaisen lainauksen vielä erikseen helpottaakseni lukijaa. Aineistoa olisi ollut mahdollista analysoida vielä pidemmälle tyypittelyn avulla (Eskola ja Suoranta 2008, 174-181), mutta aikataulullisista syistä tähän ei ollut mahdollisuutta.

Sekä koodaamisen, että teemoittelun haasteena on se, että ne voi tehdä hyvin monella tavalla, sopivin tapa määräytyy tapauskohtaisesti. Aineiston analysointiin voi myös uppoutua liiaksi, kun uusia mahdollisia näkökulmia on löydettävissä loputtomiin. Toki tutkimuskysymys asettaa jonkinlaista rajausta, mutta laadullisessa tutkimuksen eläväisyys ja joustavuus voivat pahimmillaan olla kuin loputon suo, johon innokas tutkija voi helposti upota aina vain syvemmälle. (Eskola ja Suoranta 2008, 150-164, 174-180.) Ajoittain koin itsekin pelkoa siitä, että löydän loputtomasti uusia näkökulmia. Yllätyin, kuinka tarpeeksi aineistoa käsiteltyäni ja analysoituani kuitenkin tulin siihen tulokseen, että kaikki tarpeellinen on nyt tässä. En väitä, etteikö erilaisella tutkimusasetelmalla olisi mahdollista löytää aineistosta vielä uusia puolia, mutta tähän asetelmaan se on kaikkensa antanut.

#### 4.5 Käytetyn aineiston kuvaus

Aineisto koostuu fattaluutakouluttajien välisestä sähköpostitse käydystä reflektiosta ja muusta koulutukseen liittyvästä dialogista, koulutuksen ajalta pidetystä ”kenttäpäiväkirjasta”, asiakaspalautteesta ja koulutuksen kehittämispäivän koosteesta. Tällainen erilaisten aineistojen yhdistäminen tunnetaan myös triangulaationa. Useamman näkökulman avulla tapahtuvan tarkastelun voidaan myös ajatella lisäävän tutkimuksen luotettavuutta (Kokko 2011, 293-297). Lisäksi olen työrooleissani sekä Espoon kaupungilla, että Stop huumeille Ry:ssä saanut tietooni koulutukseen liittyviä asioita arjen työssä, kokouksissa ja yhteistyötapaamisissa. Alkuun kirjoitin ylös myös havaintoja koulutuksesta reaaliaikaisesti, mutta totesin että aktiivisessa roolissani kyseinen työskentelytapa jakoi huomiotani liiaksi, eikä siten soveltunut käytettäväksi. Ensimmäiset sähköpostikeskustelun viestit ovat loppuvuodelta 2016 ja viimeisimmät kesäkuulta 2017. Opinnäytetyönmuotoon (samat asetukset kuin tässä työssä) muutettuna tätä aineistoa on 38 sivua, pääosa tekstistä on koulutuksen ohjaajien tuottamaa, mutta joukossa on siteerauksia asiakaspalautteesta ja ulkopuolisten kouluttajien kanssa käydystä keskustelusta. Koulutuksen ajalta pidetty päiväkirjateksti (kirjoittajina ovat toimineet molemmat ohjaajat) on niin ikään samaan muotoon muokattuna 11 sivua. Koulutuksen kehittämiskerta pidettiin learning cafe -menetelmää sovelletusti käyttäen ja sen koostetta (noin 2 PowerPoint -diaa) on käytetty yhtenä aineistona. Lisäksi koulutuksen loppupuolella on kerätty palautetta lomakemuodossa (liite 3) koulutuksen tässä vaiheessa vielä mukana olleilta koulutettavilta (yhteensä 4 kpl). Erilaisten aineistojen avulla on mahdollista tarkastella koulutusta erilaisista näkökulmista ja vaikka määrällisesti toiset aineistot painottuvat toisia enemmän, tarjoavat määrällisesti vähäisemmät aineistot kuitenkin peilauspintaa ja toisenlaista tärkeää tietoa.

## 5 PROSESSIN ETENEMINEN JA EETTISYYS

### 5.1 Prosessin eteneminen

Opinnäytetyöprosessi on alkanut oikeastaan jo ennen varsinaista oppilaitokseen hakeutumista, olin ajatellut, että fattaluutakoulutusmallin siirto ja mahdollinen opinnäytetyö tulevat linkittymään toisiinsa. Ajatus konkretisoitui opintojen alkaessa elokuussa 2016 ja opinnäytetyöprosessi lähti etenemään ideapaperista kohti taustatiedon etsimistä, näkökulman pohtimista, menetelmien valitsemista ja tutkimusluvan anomista. Samaan aikaan koulutusprosessi eteni omaa vauhtiaan ja toimintaympäristössä tapahtui erinäisiä muutoksia. Prosessi on pyritty purkamaan auki taulukossa 1, jotta monitahoinen ja -tasoinen eteneminen olisi helpommin hahmotettavissa. Samoin tulee näkyväksi koko prosessin alkuvaiheita, joita ei tässä työssä ole kovin syvällisesti käyty läpi. Kuten taulukosta käy ilmi, mahtui prosessiin myös vastoinikäymisiä, eikä työ valmistunut alkuperäisen aikataulun mukaisesti syksyllä 2017. Syyt tähän liittyivät omiin resursseihini, jotka olisivat ehkä riittäneet paremmin, mikäli olisi ollut mahdollista hyödyntää esimerkiksi opintovapaata. Työpaikan vaihdon myötä kesäloma, jolloin olin ajatellut analysoivani aineiston, tietenkin peruuntui ja uuden omaksuminen uudessa työssä verotti myös voimavaroja. Toisaalta ajallinen etäisyys mahdollisti sen, että aineistoon oli helpompi saada mukaan objektiivisempaa tarkastelukantaa.

Taulukko 1: Opinnäytetyöprosessin kuvaus

Aika	Työelämään liittyvä	Opintoihin liittyvä	Muu
Syksy 2015	<i>Sosiaalisen kuntoutuksen seminaari, ensi kosketus Fattaluutaan.</i>		
Kevät 2016	<i>Vierailu Fattaluutaprojektissa ja idea yhteistyöstä.</i>	<i>Haku opiskelemaan ylempää AMK-tutkintoa.</i>	<i>Yksi yhteiskehittäjä aloittaa Fattaluutakoulutuksen Stopissa.</i>
Kesä 2016	<i>Yhteistyösopimuksen allekirjoitus.</i>	<i>Opiskelupaikan saaminen ja vastaanottaminen.</i>	
Syksy 2016	<i>Fattaluutamallin siirron suunnittelu yhteistyössä Stopin ja tulevan kokemusohjaajan kanssa. Osallistujien rekrytointi. Espoon Fattaluutakoulutuksen tulevat ohjaajat käyvät ohjaajille suunnatun koulutuksen Stopissa</i>	<i>Opinnäytetyöprosessin aloitus, teoreettiseen aineistoon perehtyminen, tutkimuslupien hankinta.</i>	<i>Yhteiskehittäjistä fattaluutakoulutukseen osallistunut (ja Espoon koulutuksessa tulevana kokemusohjaajana toimiva) henkilö diplomoituu fattaluudaksi.</i>
Tammikuu 2017	<i>Espoon aikuissosiaalityön organisaatiouudistus, sosiaalisen kuntoutuksen rakenne muuttuu merkittävästi. Espoon ensimmäinen fattaluutakoulutus alkaa.</i>	<i>Aineiston keruu alkaa, opinnäytetyö etenee oppilaitoksen aikataulun mukaisesti.</i>	<i>Toimeentulotuen perusosan siirtyminen Kelan ja sen haasteet.</i>
Kevät 2017	<i>Organisaatiouudistuksen seurauksena ammattilaisohjaajan työnkuva muuttuu. Fattaluutakoulutus jatkuu, kokemusohjaaja aloittaa työkokeilun.</i>	<i>Fattaluutakoulutuksen aikana kertyy aineistoa esim. ohjaajien välisen s-postikeskustelun ja päiväkirjamerkintöjen muodossa.</i>	<i>Pikkuhiljaa työnjako sosiaalitoimen ja Kelan välillä selkiytyy.</i>

Aika	Työelämään liittyvä	Opintoihin liittyvä	Muu
Toukokuu 2017	<i>3 fattaluutaa diplomoituu Espoon koulutuksen päätteeksi. Ammattilaisohjaaja siirtyy muualle työskentelemään.</i>		
Kesä 2017	<i>Kokemusohjaajan työkeilu päättyy.</i>	<i>Aineiston koodausta ja alustavaa analyysiä.</i>	<i>Ammattilaisohjaaja aloittaa työskentelyn Stop Huumeille Ry:ssä tehden yhteistyötä Fattaluutaprojektin kanssa.</i>
Syksy 2017	<i>Uusi työntekijä, jonka vastuulle Espoon fattaluutoiminta siirtyy, aloittaa. Fattaluudet toimivat pienimuotoisesti, seuraava koulutus on suunnitteilla syksyille 2018. Ko. koulutuksen tuleva vertaisohjaaja käy fattaluutakoulutuksen Stopissa.</i>	<i>Opinnäytetyö ei etene toivotusti, näkökulman tarkennusta lukuunottamatta, valmistuminen siirtyy keväälle 2018.</i>	<i>Ammattilaisohjaaja osallistuu jatkotapaamiin Espoon (ja Kotkan) fattaluutatoiminnasta vastaavien kanssa. 2 Espoossa koulutuksen aloittanutta suorittaa koulutuksen loppuun Stopissa.</i>
Kevät 2018	<i>Fattaluudan syksyn 2018 koulutuksesta vastaava ammattilais-kokemusohjaaja työpari osallistuvat Stopin ohjaajille suunnattuun koulutukseen. Opinnäytetyön tulosten hyödyntämisen mahdollisuus.</i>	<i>Aineiston analysointi ja tulosten kirjoittaminen. Opinnäytetyö alkaa taas edetä ja maaliskuussa ilmoittautuminen esitarkastukseen. Työn esittely työelämätalolle. Työ valmis toukokuussa 2018.</i>	

On siis huomattava, että prosessiin vaikutti useita erilaisia tekijöitä.

## 5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Koska opinnäytetyöni on kehittämispainotteinen ja käytännönläheinen, voidaan pohtia, onko se tarpeeksi tieteellinen? Sosiaalityöntutkimuksessa pragmatismi tulee lähelle käytäntöjä ja niiden tutkimista toisinaan hyvinkin läheltä. Vaikka käytäntötutkimuksella on paikkansa sosiaalityön kehittämisessä, joutuu sekin ”puolustamaan paikkaansa” akateemista tietoa auktoriteettina pitävässä maailmassa (Saurama 2016, 78-81.) Tilanne on samankaltainen toimintatutkimuksen osalta. Voidaan ajatella, että tuotettu tieto on perusteltava riittävän laaja-alaisesti ja sen altistaminen julkiselle kritiikille tekee toimintatutkimuksesta tiedettä. (Heikkinen ja Syrjälä 2010, 143-145.) Kehittämistoiminnalla pyritään esimerkiksi hyvien käytäntöjen kehittämiseen. Koska pyrkimys on saada aikaan positiivisia muutoksia, raportointi on usein ylitsevuotavan myönteistä, mikä puolestaan saattaa syödä kehittämistyön uskottavuutta. (Toikko ja Rantanen, 2009, 128.)

Omassa työssäni pyrin kehittämisen kautta luomaan uutta ja tietenkin laadukasta toimintaa fattaluutakoulutuksen muodossa. Tavoitteena ei siis ollut löytää uutta teoriaa tai matemaattisella tarkkuudella osoittaa asioita tosiksi tai epätosiksi. Olen esitellyt työni organisaatiolle, jossa koulutus toteutettiin. Tilaisuudessa oli läsnä sosiaalisesta kuntoutuksesta vastaava johtava sosiaalityöntekijä, ryhmätöimintojen koordinaattori ja tulevassa Espoon fattaluutakoulutuksessa ohjaajana toimiva sosiaaliohjaaja sekä kaksi ensimmäisestä espoolaisesta fattaluutakoulutuksesta valmistunutta fattaluutaa. Näiden fattaluutien palautteen mukaan tuloksistani saa realistisen kuvan koulutuksesta. Opinnäytetyöni julkaistaan theseus.fi-tietokannassa, minkä lisäksi olen kirjoittanut tuloksista artikkelin Stop Huumeille Ry:n lehteen. Raportti tulee olemaan saatavilla ja hyödynnettävissä vastaavia kehittämishankkeita suunniteltaessa. Kokeilun avulla kehittämisen on tarkoitus tuottaa tietoa. Kokeilu ei siis ole epäonnistunut, vaikka lopputulos ei olisikaan toiveiden mukainen. Kokeilua voi pitää epäonnistuneena, vain mikäli siitä ei opita mitään uutta. (Hassi ym. 2015, 52.) Koska itsekin ajattelen näin, pyrin tuomaan raportissa selkeästi esiin myös ne asiat, jotka voisi tulevaisuudessa tehdä paremmin.

Tutkijan roolilla suhteessa tutkimuksen kohteeseen on merkitystä (Rauhala ja Virokannas 2011, 240). Koulutukseen osallistujat olivat tietoisia, että tein opinnäytetyöni koulutuksesta ja että keräsin sen ajalta materiaalia esimerkiksi havainnoin avulla. Tutkimuseettisesti voidaan ajatella, että tutkijan on parempi osallistua tutkittavien ihmisten toimintaan siten, että havainnoinnin kohteena olevat tietävät hänen tutkijan roolistaan. Joskus tämä voi kuitenkin johtaa siihen, että havainnoitavat eivät esimerkiksi kerro asioita samalla tavalla, kuin kertoisivat ”neutraalille” henkilölle, vaan tutkijan roolin tiedossa oleminen vaikuttaa havainnoitavien ihmisten puheisiin ja käytökseen. (Li 2008, 112.) Koulutuksen ohjaajan roolini yhdistettynä ”tutkijan” rooliin on saattanut siis vaikuttaa osallistujiin ja vaikeuttaa omasta työskentelystäni negatiivisen palautteen antamista. Ihmisillä on usein tapana antaa myönteistä palautetta, koska sitä ei yleensä tarvitse perustella samoin, kuin kriittistä palautetta. Positiivisella palautteella pääsee helpomalla. Myös mahdollinen toisen tunteiden loukkaaminen saa ihmiset värittämään palautettaan positiivisemmaksi. (Hassi ym. 2015, 132.)

Omalta osaltani pyrin rakentamaan koulutuksen ajan osallistujiin luottamuksellista suhdetta, jotta myös kriittisen palautteen antaminen olisi helpompaa ja sitä jonkin verran pitkin koulutuskautta myös saatiin. Tähän saattoi vaikuttaa myös se, että kyseessä tosiaan oli vasta ensimmäinen kokeilu, koulutuksen prototyyppi, mistä osallistujatkin olivat tietoisia. Kriittinen palaute voi olla helpompi antaa, kun tietää, että vastaanottaja on siihen varautunutkin. Osallisuuden näkökulmasta on harmi, etteivät osallistujat päässeet vaikuttamaan työhöni ja aiheeni valintaan alusta alkaen, vaan se tuli lähes valmiiksi määriteltynä. Toivon tämän työn tuovan kuitenkin esille myös heidän kokemuksiaan ja kehitysideoitaan, mikä voi olla tärkeässä osassa, kun ajatellaan tuleviin koulutuksiin osallistujia.

Vaikka yleisellä tutkimuseettisellä pohdinnalla ei Suomessa olekaan pitkiä perinteitä verrattuna esimerkiksi muihin Pohjoismaihin, sen merkitys korostuu etenkin ihmistieteissä (Rauhala ja Virokannas 2011, 235-236). Perustavanlaatuisena tutkimuseettisenä kulmakivenä voidaan pitää sitä, ettei tutkimuksen kohteita vahingoiteta (Kokko 2011, 293-297). Määrällisessä tutkimuksessa yksittäisten tutkittavien tunnistaminen tutkimustekstistä on jo lähtökohtaisesti erittäin epätoden-



näköistä. Laadullisessa tutkimuksessa tunnistettavuuteen tai tunnistamattomuuteen on kiinnitettävä huomattavasti enemmän huomiota. Pääsääntöisesti tutkimukset tehdään siten, että ainakin julkaistussa tuotoksessa henkilöt ovat tunnistamattomissa ja usein tähän pyritään jollain tasolla jo aineiston kohdalla, vaikkei se kaikissa tapauksissa välttämätöntä olekaan. (Kuula 2006, 200-209; Eskola ja Suoranta 2008, 56-57.) Koska koulutukseen ei osallistunut kovin suurta ryhmää ihmisiä, esimerkiksi havaintomuistiinpanoissani nimesin heidät peitenimillä. Kaikkea materiaalia, etenkin sellaisia, joista henkilön voisi edes teoriassa tunnistaa, säilytettiin prosessin ajan huolellisesti ja se tuhotaan heti, kun sille ei enää ole tarvetta. Koska koulutukseen osallistuneiden joukko oli hyvin pieni, olen jättänyt tarkoituksellisesti tunnistettavuussyistä kertomatta esimerkiksi heidän sukupuolensa. Joitakin asioita olen joutunut myös käsittelemään yleisemmällä tasolla tai muutoin tarkoituksellisen epämääräisesti, sillä on hyvinkin mahdollista, että kaikki osallistujista tietämäni asiat eivät ole olleet edes toisten osallistujien tiedossa, enkä ole halunnut näin ollen myöskään rikkoa tätä asetelmaa.

Koska kokemusohjaajana toimi koko koulutuksen ajan yksi ja sama henkilö, on hänen anonymiteettinsä suojaaminen hankalaa. Lisäksi hän on esiintynyt aiheen tiimoilta tunnistettavasti mediassa, joten hänet saatetaan tunnistaa kohtuullisen helposti. Luonnollisesti olemme keskustelleet asiasta, eikä hän ei pidä tätä ongelmana. Koen hänet täysin kykeneväksi päättämään itseään koskevista asioista, varmuuden vuoksi sovimme, että hän saa tekstin luettavakseen ennen julkaisua. Tarvittaessa olisin voinut vielä muokata tekstiä ennen julkaisua, mutta kokemusohjaajana toiminut henkilö hyväksyi itseään koskevan tekstin sellaisenaan. Pyrin tietoisesti käsittelemään myös ulkopuolisia kouluttajia siten, etteivät he ole tunnistettavissa. Kelaa on käsitelty nimeltä mainiten, koska kyseessä on suuri organisaatio ja sen toiminta liittyi niin voimakkaasti kevääseen 2017 perustoimeentulotuen sosiaalitoimelta Kelan ratkaistavaksi siirtymisen johdosta.

Tarkastelemalla koulutusta, jossa olen itse ollut ohjaajana ja tutkimusaineiston tuottaja, olen joutunut analyysiä tehdessäni vuoroin eläytymään tilanteisiin uudestaan ja vuoroin taas etäännyttämään itseäni, jotta subjektiivisuus ja objektiivisuus, mikäli sellaista voi laadullisessa tutkimuksessa ollakaan, olisivat tasapainossa (Ks. Rissanen 2015). Eläytymisen kautta olen tarvittaessa päässyt kiinni

tekstin syvempään olemukseen, kun taas etäännyttämisen avulla olen voinut tarkastella esimerkiksi omaa toimintaani kriittisesti. Tästä syystä ole tuloslukuissa kirjoittanut itsestäni ikään kuin ulkopuolisesta henkilöstä. Tarkoituksenani ei ole ollut siis häivyttää omaa rooliani koulutuksen toteutuksessa lukijalta, vaan varmistaa, etten kohtelee itseäni silkkihansikkain.

## 6 KOULUTUSPROTOTYYPIN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Ensiaskleet kohti toteutunutta fattaluutakoulutusta

Syksyllä 2016 Espoon ensimmäistä koulutusta suunnitteli pieni ydinryhmä. Tämän ydinryhmän muodosti ryhmätoimintojen koordinaattori, minä ja ohjaajajaparikseni valittu henkilö, tarvittaessa konsultoimme Fattaluutaprojektin koordinaattoria. Suunnittelukerroilla jäsentelimme muun muassa sitä, miten saada Fattaluutakoulutus kahdesti viikossa tapahtuvasta toiminnasta kerran viikossa toimivaksi siten, että kaikki välttämättömät osa-alueet saadaan mahdutettua koulutukseen. Ja mitkä ovat niiden lisäksi mielekkäimpiä täydentäviä teemoja, sekä miten tavoittaa potentiaalisesti sopivat koulutettavat. Fattaluutamallissa välttämättömät koulutuskerrat oli valmiiksi määritelty, täydentävien kertojen osalta pyrittiin valitsemaan ”yleishyödyllisiä” teemoja, kun alkuperäisessä koulutuksessa aiheet painottuvat luonnollisesti usein päihdekuntoutujien palveluihin. Pyrimme myös järjestämään koulutuksia loogiseen järjestykseen esimerkiksi siten, että kerroissa vuorottelisivat ”pakolliset”, täydentävät ja virkistyskerrat. Yritimme myös ennakoita tulevia organisaatiouudistuksia päättämällä, että alkuvuoden koulutuskerroille kutsuttaisiin vierailijoita sellaisista organisaatioista, joiden tilanteen tiedettiin olevan vakaa. Fattaluutaprojektin materiaalien pohjalta muokattiin espoolainen esite koulutuksesta, mitä jaettiin yhteistyöverkostoille niin kaupungin sisällä kuin järjestökumppaneillekin, sekä yleisesti ihmisten saataville esimerkiksi kirjastojen ilmoitustauluille. Ydinryhmän jäsenet osallistuivat myös Fattaluutaprojektin järjestämään koulutuksen ohjaajien koulutukseen. Espoon ensimmäisen koulutuksen runko löytyy liitteestä 1.

Prosessin alkaessa sosiaalinen kuntoutus aikuisten sosiaalipalveluissa muodostui kolmesta sosiaaliohjaajasta ja ryhmätoimintojen koordinaattorista, esimiehenä toimi aluepäällikkö ja vahvasti tukena oli aikuisten sosiaalipalveluiden va. päällikkö. Vuoden alusta 2017 aikuisten sosiaalipalveluiden koko organisaatio uudistui, jolloin sosiaalisen kuntoutuksen tiimi aiemmassa muodossaan lakkasi ja työntekijät hajautettiin aikuissosiaalityön alueellisiin tiimeihin, siten että sosiaalisen kuntoutuksen työntekijät muodostivat lisäksi vielä ”ylirajaisen” sosiaalisen kun-

toutuksen tiimin (matriisitiimimalli). Jokaisella sosiaalisen kuntoutuksen työntekijällä on täten eri esimies, vaikkakin ylirajaista tiimiä koordinoi yksi nimetty johtava sosiaalityöntekijä. Tämän muutoksen tarkoituksena oli sosiaalisen kuntoutuksen käytänteiden ja sille ominaisen työotteen leviäminen laajemmalti aikuisten sosiaalipalveluihin. Ensimmäisen espoolaisen vertaispalveluohjaajien koulutuksen alku osui siis samaan aikaan aikuissosiaalityön organisaatiouudistuksen, toimittilojen fyysisen muuton ja perustoimeentulotuen kelasiirron kanssa.

## 6.2 Koulutukseen osallistujat

Koulutuksen aloitti siis yhdeksän ihmistä, joista kolme diplomoitui toukokuussa ja kaksi syksyllä, loput neljä jättäytyivät koulutuksesta erinäisistä syistä. Poisjääneistä yksi sijoittui hyvin koulutuksen alkupäätä ja loput kolme koulutuskauden puolivälin paikkeille. Yhteistä koulutettaville oli oikeastaan vain se, että kaikki olivat tavalla tai toisella kokoaikaisen työelämän ulkopuolella. Syyt vaihtelivat, joukossa oli esimerkiksi työttömiä ja eläkkeellä olevia tai osatyökykyisiä. Ihmisillä saattoi olla kokemusta esimerkiksi päihteiden väärinkäytöstä, mielenterveyden ongelmista ja/tai erilaisista fyysisistä rajoitteista. Osallistujat kertoivat omista taustoistaan paitsi koulutusta edeltäneissä haastatteluissa, myös avoimesti koulutuskauden alussa olleella tutustumiskerralla. Osallistujien reitit koulutukseen olivat myös moninaiset, osa tuli yhteiskehittäjäryhmästä, osa erilaisten verkostojen kautta. Nuorin koulutuksen aloittaneista oli alle 25-vuotias ja vanhin eläkeikäinen. Suurin osa oli 40-60 vuotiaita, tähän ikäryhmään kuuluivat yhtä lukuun ottamatta myös kaikki koulutuksesta valmistuneet.

Ihmisten erilaiset kokemustaustat eivät aiheuttaneet haasteita koulutuksen toteutumiselle, ihmiset tuntuivat löytävän yhtymäkohtia toistensa kokemuksiin yli diagnoosi- ja palvelualuerajojen. Sen sijaan se, että ihmiset olivat kovin eri vaiheissa omissa prosesseissaan, aiheutti välillä kitkaa. Osa koulutettavista oli jo toiminut esimerkiksi kokemusasiantuntijatehtävissä tai oli parhaillaan kouluttautumassa sellaisiin. Osalla taas oman elämän vaikeudet saattoivat olla edelleen ajankohdaisia, mikä saattoi ilmetä esimerkiksi kielteisenä asennoitumisena tiettyjä palve-

luja kohtaan. Omia kokemuksiaan enemmän työstäneiden saattoi olla vaikea löytää kärsivällisyyttä silloin, kun joku toinen kipuli omien elämänhaasteidensa kanssa, kuten oheisesta lainauksesta voidaan todeta.

*O1: Me (kurssilaiset) olemme siellä oppimassa miten parhaiten voimme auttaa hädässä olevia ihmisiä, joten mielestäni on täysin väärin että vähän ehkä jopa syyllistetään luennonpitäjiä. Tämä on asia johon toivon että otatte kiinni, en toki sano että ei saisi kysyä asioita mutta meillä kaikilla on jotain raskasta repussa eikä aikaa ole niiden kaikkien pohtimiseen.*

Toisaalta taas niiden, joiden kokemus oli tuoreempi, saattoi olla vaikea nähdä tilanteita muusta kuin omasta näkökulmasta ja muunlaiset näkemykset saattoivat olla vaikeasti hyväksyttäviä. Lisäksi ihmisillä saattoi olla hyvin erilaisia tavoitteita fattaluutakoulutuksen suhteen, osa oli lähtenyt mukaan saadakseen mielekästä sisältöä arkeen tai lisätäkseen tietoisuuttaan palveluista, jotta voisi hoitaa omia asioitaan paremmin ja auttaa muita. Osa taas aikoi suuntautua työskentelemään sosiaali- ja terveysalalla ja ajatteli saavansa eväitä siihen. Alla olevissa sitaateissa pari osallistujaa kuvaa miksi oli lähtenyt fattaluutakoulutukseen.

*O2: Olen ollut työtön vuosia, minulla on mt-taustaa ja olen jo viisi vuotta ollut sosiaalipalvelujen asiakas. Aion vaihtaa alaa sosiaaliselle tai mt/päihde puolelle. Lisäksi olen koko elämäni ja varsinkin työttömyyden ajan kärsinyt yksinäisyydestä. Yksinäisille tarkoitetusta hankkeesta minut ohjattiin Fattaluuta koulutukseen. Päällimmäinen syy on alan vaihto ja palveluohjaajakoulutus, mutta olen Fattaluuta koulutuksessa saanut apua yksinäisyyteeni, merkityksen löytämiseen elämässä ja ymmärrystä, miten hoitaa omia asioitani.*

*O3: Ajankuluksi ja saadakseni tietoa itseäni ja läheisiä auttaakseni.*

Osa osallistujista olisikin kaivannut selkeästi enemmän tukea omaan tilanteeseensa, vaikka eivät aina osanneet tätä ehkä sanoittaa. Tarve kahdenkeskiselle keskustelulle saattoi ilmetä esimerkiksi siten, että ohjaajien kanssa haluttiin jäädä keskustelemaan koulutuskerran jälkeen. Huolta saattoi esimerkiksi aiheuttaa tu-

levaisuuden suunnitelmien epävarmuus tai jokin läheisen tilanne. Ohjaajat kävivät näitä keskusteluja jonkin verran, mutta kokivat, että aikaa niille olisi ollut hyvä olla enemmänkin. Toisinaan jouduttiin punnitsemaan yksilön hyötyä koulutuksesta suhteessa muiden osallistujien tahtotilaan saada rauha uuden oppimiselle. Tilanteita tarkasteltiin tapauskohtaisesti, mikäli yksilön uskottiin hyötyvän merkittävästi koulutukseen osallistumisesta, pyrittiin hänen koulutuksessa jatkamisensa mahdollistamaan, vaikka sillä olisi ollut ajoittain kielteisiäkin vaikutuksia muiden oppimismahdollisuuksiin. Seuraavassa kokemushaajan pohdintaa aiheesta:

*K: Keskusteluun puuttuminen on vähän vaikea laji kun toisaalta se auttaa kun ihmiset pääsee vähän avautumaan mutta toisaalta ne voi liikaa keskeyttää kouluttajia. Mä olin ihan tyytyväinen siihen että vaikka "Pentti" keskeytti paljon niin hän sai lopulta kerättyä sen verran rohkeutta että lähti selvittämään omia asioitaan.*

Vaikka osallistujien välillä oli havaittavissa jonkin asteista vastakkainasettelua, koulutukset pysyivät kuitenkin useimmiten asiallisuuden rajoissa. Vapaamuotoisemmillä kerroilla ryhmähenki vaikutti oikein hyvältä, eivätkä mahdolliset koulutuskeroilla esiin tulleet eriävät näkemykset nousseet kyseisillä kerroilla pintaan. Ryhmää voisi luonnehtia keskustelevaksi, vaikka kaikki eivät olleetkaan aivan yhtä aktiivisia käyttämään puheenvuoroja. Keskustelua virisi paljon paitsi kulloisenkin koulutuskerran teemasta, myös hyvin vaihtelevista koulutukseen liittymättömistä aihepiireistä. Useimmiten nämä muut keskustelut käytiin ennen varsinaista koulutusta olleen ruokailun aikana ja ne koskivat kaikkea aina 1970-luvun työ- ja rakennuskulttuurista erilaisten ruhonosien hyödyntämiseen ihmisravintona. Huolimatta ihmisten keskustelevuudesta, ohjaajat yllättyivät välillä heidän kyvystään keskittyä kirjallisiin tehtäviin tai joidenkin kouluttajien diaesityksiin.

Osallistujat antoivat palautetta sekä pitkin koulutuskautta, että erillisellä arviointikerralla. Arviointikerran palautteessa esille nousivat tiedon saaminen, muiden auttaminen, mielekäs tekeminen ja sosiaaliset suhteet, sekä oman tilanteen edistäminen. Palautteessa tuli esiin kokemuksia siitä, ettei itse ollut saanut tarvittavaa tietoa tai tukea asiointiin silloin, kun olisi sitä tarvinnut ja koulutuksen myötä oli

saanut tietoa, jota olisi kokenut tarvinneensa jo vuosia sitten. Tätä tietoisuutta toivottiin voivan jakaa eteenpäin, jotta muut välttyisivät samoilta ikäviltä kokemuksilta. Osallistujat kertoivat saaneensa koulutuksen aikana tiedon lisäksi tietoa siitä, mistä tietoa voi etsiä. Osallistujat olivat pystyneet hyödyntämään tietoa omassa tilanteessaan ja muissa verkostoissa tapahtuvassa vertaistyössä, lisäksi tiedosta toivottiin olevan hyötyä tuttujen ja läheisten auttamisessa. Samankaltaisia elementtejä toivat esille myös Stopin fattaluutatoimintaan osallistuneet henkilöt (Kukkonen 2014).

Tiedon lisäksi omaa tilannetta kohentavaksi seikaksi koettiin myös palveluohjauksellinen elementti, jonka ajateltiin hyödyttävän mahdollisia jatkosuunnitelmia sosiaali- ja terveysalalla. Koulutus koettiin mielekkääksi tekemiseksi ja hyväksi ajanvietteeksi, säännöllinen viikoittainen tapaaminen toi vaihtelua, kun aika esimerkiksi työttömyyden vuoksi tuntui pitkältä. Ihmiset kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja koulutuksen kerrottiin lievittäneen yksinäisyyttä jopa siinä määrin, että koulutuksesta oli löydetty ystäviä. Koulutuksen tavoitteisiin nähden tämä on ikään kuin sivutuote, mutta erittäin tärkeä sellainen. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös yhteiskehittäjäryhmää tutkittaessa (ks. Muurinen 2018). Lisäksi verkostoituminen oli mainittu tärkeäksi elementiksi ja yhteinen keskustelu hauskaksi. Seuraava lainaus pitää sisällään monia ulottuvuuksia, kun osallistujalta kysyttiin, mitä hyötyä hänelle on koulutuksesta ollut.

*O2: Haluan vaihtaa sosiaali/mt ja päihde puolelle alaa, palveluohjaajan”tutkinto” on minulle tärkeä. Haluan sosiaaliselta alalta työkokemusta palveluohjaajana. Kurssilta olen saanut ystäviä. Olen saanut työttömänä mielekästä toimintoa, koska aikaa on muuten liikaa. Olen saanut tietoa omien asioideni hoitamiseen. Olen mukana muussakin mt&päihde työssä vapaaehtoisena. Fattaluuta koulutusta olen voinut hyödyntää näissä tehtävissä.*

Koulutusta pidettiin siis tärkeänä, kuten Kolehmainen (Kolehmainen, 2015) tutkimuksessakin (ks. luku 3.1), mutta erilaisista syistä. Fattaluutakoulutuksen osallistujat eivät nostaneet esiin oman kokemuksensa käsittelyä, vaan enemmän tiedollisia ja sosiaalisia seikkoja. Tietenkin myös konsepti on erilainen, jos verrataan koulutusta puhtaasti kokemusasiantuntijakoulutukseen. Jaksamisen olisi voinut

olettaa fattaluutiakin puhuttanut aihe, vain yksi olisi kaivannut koulutus työturvallisuudesta, jonka voisi osittain katsoa liittyväksi tähän tematiikkaan. Toisaalta heillä ei ollut koulutuksen aikana vielä juurikaan kokemusta työskentelystä käytännön kokemuspalveluohjauksesta, jolloin olisi voinut nousta esille enemmän jaksamiseen ja ehkä jopa oman kokemuksen työstämiseen liittyviä tarpeita. Voimaantuminen ja merkityksellisyyden kokeminen, etenkin muiden auttamisen kautta, taas olivat havaittavissa, kuten myös Rissasen (2015) ja Sorosen (2016) tutkimuksissa (luku 3.1.) Samoin yhteenkuuluvuuden tunteen kokeminen. Yhteiskuntaosallisuuden lisääntymisen kokemus ei suoranaisesti noussut esille, mutta taulukosta 2 on nähtävissä, että osallistujat kokivat Fattaluutatoiminnan olevan yhteiskunnalle hyödyllistä. Oman tietoisuuden lisääntymisen ja koulutuksen seurauksena mahdollisen viranomaisverkostoissa käytännön työskentelyn on mahdollista, että myös kokemus omasta yhteiskuntaosallisuudesta kasvaa, mutta ehkä se on haasteellisesti sanoitettavissa. Konkreettinen yhteiskuntaosallisuuden lisääntyminen tulee esiin luvussa 7.3, jossa on katsaus osallistujien nykyiseen elämäntilanteeseen.



Talukko 2: Yhteenveto Fattaluutakoulutuksen palautekerran numeerisesta osiosta

Yhteenveto kysymyksistä asteikolla 1–5 (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)					
<b>Kysymykset</b>				Kes- kiarvo	
Fattaluuta-koulutukset ovat mielenkiintoisia.	4	5	3,5	5	<b>4,4</b>
Fattaluuta-koulutus on monipuolinen, kattava ja toimiva kokonaisuus.	4	4	4	4	<b>4,0</b>
Olen oppinut koulutuksissa asioita, joiden avulla minun on helpompi asioida virastoissa.	5	4	5	4	<b>4,5</b>
Olen oppinut koulutuksissa asioita, joiden avulla voin toimia tukihenkilönä tai avustajana toiselle.	4	5	5	5	<b>4,8</b>
Olen saanut osallistua Fattaluuta-toiminnan kehittämiseen.	3	2	2,5	3	<b>2,6</b>
Koen, että olen saanut vaikuttaa Fattaluudan toimintaan.	2	3	3	3	<b>2,8</b>
Fattaluudassa minua kuunnellaan ja mielipiteeni huomioidaan.	3	4	3	4	<b>3,5</b>
Fattaluudassa tunnen olevani osa ryhmää.	4	5	4	5	<b>4,5</b>
Fattaluuta-vapaaehtoistyöntekijänä saan riittävästi tukea ja ohjausta työhöni.			4		<b>4,0</b>
Saan tarvittaessa henkilökohtaista apua ja tukea Fattaluudan työntekijöiltä.			4		<b>4,0</b>
Saan Fattaluuta-toiminnasta vertaistukea.	5	3			<b>4,0</b>
Saan Fattaluudasta neuvoja ja tukea omaan asiointiin.	4	5			<b>4,5</b>
Fattaluuta-toiminta tukee omaa elämänhallintaani.	4	5	4	5	<b>4,5</b>
Fattaluuta-toiminta tukee päihteettömyyttäni.	4	3	4	2	<b>3,3</b>
Ilman Fattaluutaa minulla ei olisi järkevää tekemistä.	3	4	4	3	<b>3,5</b>
Saan Fattaluudasta onnistumisen kokemuksia.	4	5	4	2	<b>3,8</b>
Fattaluuta-toiminta helpottaa asiointia virastoissa.	4	5	5	5	<b>4,8</b>
Fattaluuta-toiminta vähentää ongelmatilanteita virastoissa.	4	3	4	5	<b>4,0</b>
Fattaluuta-toiminnasta on hyötyä yhteiskunnalle.	4	5	4	5	<b>4,5</b>
Fattaluuta-toiminnasta on hyötyä muille ihmisille.	4	5	5	5	<b>4,8</b>
Fattaluuta-toiminta on laadukasta.	4	4	4	5	<b>4,3</b>
Diplomoituihin Fattaluuta-tukihenkilöihin voi luottaa.	4	4,5	5		<b>4,5</b>
Koen tekeväni mielekästä ja tärkeää työtä osallistuessani Fattaluuta-toimintaan.	4	5	5	4	<b>4,5</b>
Fattaluudasta on hyötyä tulevaisuuteni kannalta. (opiskelu- tai työpaikan saanti, muu asia)	4	5	3,5	2	<b>3,6</b>

Taulukosta on havaittavissa myös se tosiasia, että koulutukseen osallistujat eivät päässeet vaikuttamaan koulutukseen ja sen kehittämiseen kovin vahvasti, mikä on harmillista. Näkyväksi tulee myös se, että koulutuksen on koettu hyödyttävän sekä itseä, että muita ihmisiä. Eniten mielipiteet ovat jakautuneet kohdissa, joissa on kysytty, kuinka Fattaluutakoulutus tukee päihteettömyyttä tai hyödyttää tulevaisuutta. Hajonta voi johtua osallistujien omista lähtökohdista: jos ihmisellä ei

ole ongelmaa päihteiden kanssa tai ongelma on hyvässä hoidossa, ei Fattaluutatoiminnan rooli luonnollisestikaan ole merkittävä. Samoin ihmisen omissa tavoitteissa: mikäli tavoitteena on tehdä vapaaehtoistyötä tai opiskella sosiaalialan tutkinto, Fattaluutatoiminta on voitu kokea hyödylliseksi. Mikäli tulevaisuuden tavoitteena on työllistyä esimerkiksi rakennusinsinööriksi, Fattaluutakoulutuksen hyödyntäminen suoraan voi olla vaikeaa, mahdolliset hyödyt voisivat tulla enemmänkin esimerkiksi elämänhallinnan parantumisen kautta.

### 6.3 Koulutuksen ohjaajien välinen yhteistyö

Koulutuksen ohjaajina toimineen kokemusasiantuntija- ja ammattilaistaustainen työparin välillä ei ollut selkeää työnjakoa. Etenkin alkuun ammattilainen vastasi paljolti koulutuskertojen välisestä taustatyöstä, kuten kouluttajien ja osallistujien kontaktoinnista, mikä oli loogista ottaen huomioon, ettei kokemusohjaajalla ollut pääsyä esimerkiksi asiakastietojärjestelmään tai suojattuun sähköpostiin. Kokemusohjaaja ja ammattilainen haastattelivat lähes kaikki osallistujat ennen koulutusta yhdessä ja olivat sähköpostitse yhteydessä koulutuksen aikatauluihin, sisältöihin ja muihin käytännön asioihin liittyen. Itse koulutuskerroilla vastuu toteutuksesta jakautui suhteellisen tasaisesti, joskin määrällisesti kokemusohjaaja oli läsnä useammassa koulutuksessa kuin ammattilainen ja täten hänen roolinsa oli luonnollisesti näillä kerroilla erityisen keskeinen.

Yhteistyö tiivistyi, kun kokemusohjaaja aloitti työkokeilun ammattilaisen työpaikalla ja yhdessä työskentely oli lähes päivittäistä, olkoonkin, ettei kaikki työ liittynyt fattaluutakoulutukseen. Työkokeilun aikana myös koulutusten välillä tapahtunut suunnittelu, valmistelu ja organisointi jakautui tasaisemmin ohjaajien välillä. Tehtävät jaettiin maalaisjärjellä esimerkiksi siten, että se kummalla oli paremmin aikaa, hoiti tehtävän tai ainakin sen valmistelun. Yhteinen työtila mahdollisti myös spontaanin keskustelun, ideoinnin ja muutoinkin luontevan yhdessä tekemisen ympäristön.

Vaikka käytännön tasolla kokemusohjaajan ja ammattilaisen välinen työskentely näyttäytyi tasavertaisena, tosiasiallisesti ammattilaisella oli kuitenkin enemmän

sekä valtaa, että vastuuta. Työtehtävien tasaisesta jakamisesta huolimatta ammattilainen oli viimekädessä vastuussa kaikesta, oli kyseessä sitten kumman tahansa hoitama asia. Samoin ammattilaisen olisi ollut mahdollista käyttää valtaa esimerkiksi koulutukseen liittyvistä asioista päätettäessä, kun taas kokemusohjaajalla valtaa oli juuri sen verran, kuin ammattilainen mahdollisti. Ammattilaiselle maksettiin myös työstään palkkaa, kun taas kokemusohjaaja sai työttömyyskorvauksen lisäksi kulukorvauksen. Vallan epätasaisesta jakautumisesta huolimatta sitä on kuitenkin mahdollista jakaa (Muurinen, 2018).

Sähköpostitse käydyssä dialogissa ohjaajat tarkastelivat muiden koulutukseen liittyvien teemojen lisäksi paitsi omaa toimintaansa, myös toistensa työskentelyä. Ammattilaisella oli epävarmuutta siitä, sujuuko koulutus siten, kuin sen kuuluisi. Lähinnä huoli koski ilmapiiriä, koska negatiivisesta keskustelusta tuli palautetta ohjaajille. Toisaalta oli havaittavissa, että keskustelun edetessä se muuttui positiivisemmaksi ja saattoi parhaillaan johtaa siihen, että osallistuja varasi suoraan asiointiajan jollekin kouluttajataholle. Kokemusohjaaja toimi tärkeänä peilauspintana ammattilaiselle, mistä hyvänä esimerkkinä on aineistosta lainattu katkelma keskustelusta, joka koski juuri tätä tematiikkaa:

*K: Mä en ole mitenkään kaikkietävä ja sun mielipiteet on ihan yhtä arvokkaita kuin mun. Sulla on kuitenkin mua enemmän koulutusta ja paljon mua enemmän kokemusta, se että se kokemus ei ole fattaluudasta on sivuseikka. Mä oon iloinen että luotat muhun mutta se että meillä on kaks erilaista kokemusta ja mielipidettä on paljon arvokkaampaa kuin että mä oon käyny Fattaluuta koulutuksen.*

Myös kokemusohjaaja pohti keinoja tasapainottaa koulutuksia sellaisiksi, ettei kaikki aika mene yleiseen keskusteluun, mutta keskustelulle olisi kuitenkin sen verran tilaa, että ihmisten omat prosessit voivat edetä. Kokemusohjaajalla oli myös enemmän ideoita käytännön asioihin, kuten kouluttajille lähetetyn saatekirjeen muokkaamiseen ja osallistujien valmentamiseen ennen aulapäivystysharjoitteluja. Ammattilaisen pohdinta liittyi ehkä enemmän yksilöiden tilanteisiin ja ryhmädynamiikkaan. Luonnollisesti molemmat ohjaajat toivat oman näkökulmansa esiin, vaikka aihe olisikin nostettu keskusteluun toisen osapuolen aloit-

teesta. Yhteistyö näyttäytyi sujuvana ja molempia osapuolia kunnioittavana ja arvostavana. Milloin kumpi tahansa epäili omia kykyjään tai antoi itselleen kritiikkiä, toinen kannusti ja tuki, mikä kiteytyy hyvin seuraavassa ammattilaisen kommentissa:

*A: Tällaisia mielteitä tällä erää. Vaikka sopeuduin ja "kotiuduin" hyvin tänne uuteen työhön oikeastaan heti kättelyssä, niin oli todella kaunis ele sinulta tulla silloin mun kolmantena työpäivänä piipahtamaan ja katsomaan että mä pärjään. Oikeastaan se kuvaa aika hyvin tätä meidän yhteistä matkaa, me pidettiin toisistamme huolta, sen lisäksi että tehtiin yhdessä töitä. Tai ainakin mulla oli sellainen kokemus, että toiseen pystyi tukeutumaan silloin kun oli sen tarve.*

Osallistujista eräs kuvasi palautteessaan ohjaajia mukaviksi ja heidän asennetaan joustavaksi. Vaikka ohjaajista kumpikin olisi sopinut tähän kuvaukseen yksilönä, olisi tällainen palaute varmasti jäänyt saamatta, mikäli yhteistyö ohjaajien välillä olisi ollut hankalaa. Toimiva yhteinen työskentely on toiminut hyvänä pohjana koulutuksen muillekin elementeille, mikä on korostunut etenkin haasteita kohdattaessa.

#### 6.4 Ilmapiiri

Ohjaajien kokemus koulutusten ilmapiiristä oli enimmäkseen positiivinen, joskus myös koulutettavien kokemukset koulutuskerran teemasta olivat yllättävän positiivisia ohjaajien ennakko-olettamukseen verrattuna. Monesti tunnelma vaihteli koulutuskerran mittaan, tavallisesti siten, että alkuun koulutettavilla saattoi olla joitakin ennakko-olettamuksia ja -luuloja, jotka hälvenivät koulutuksen aikana.

Toimeentulotuen kelasiirron vaikutukset, jotka media oli nostanut esiin tai joita ihmiset itse tai heidän lähipiirinsä oli joutunut kohtaamaan, herättivät paljon keskustelua myös sellaisilla koulutuskerroilla, jotka eivät liittyneet siirtoon millään tavalla. Ammattilainen pyrki välittämään osallistujille tuoretta tietoa sosiaalitoimen ja Kelan väliseen työnjakoon liittyen ja korjaamaan vääriä käsityksiä, sekä kannustamalla turvaamaan omat oikeutensa toimeentulotukiasioissa. Osallistujien

viestiä siirron epäkohdista vietiin eteenpäin, aina aikuisten sosiaalipalveluiden päällikölle asti. Kelan tilanne vaikutti osaltaan siis myös fattaluutakoulutuksen ilmapiiriin silloinkin, kun koulutuskerran varsinainen sisältö ei herättänyt negatiivista keskustelua. Asia kosketi monia ja koulutuskerta tarjosi tahattomasti puitteet keskustella samassa tilanteessa olevien ihmisten kanssa, sekä toisaalta mahdollisuuden ammattilaisen välityksellä saada ja antaa tietoa tilanteesta. Ohjaajat saivat tästä negatiivisesta keskustelusta myös palautetta eräältä osallistujalta, joka oli huolissaan siitä, miten varsinainen Kela-koulutus tai Kelan auloissa työskentely voi onnistua, mikäli ihmiset ovat niin vihaisia Kelalle ja mahdollisesti muillekin instansseille. Toimme esille sitä, että keskustelun avulla ihmisten näkökulma voi avartua ja sitä kautta muuttua positiivisemmaksi. Välillä koulutuskertojen onnistumisen takaamiseksi turvauduttiinkin siihen, että kouluttajaa ei keskeytetty, vaan kaikki keskustelu ja kysymykset säästettiin loppuun. Tietysti keskustelun olisi voinut myös rajata kokonaan pois koulutuksista, mutta inhimilliseltä kannalta tarkasteltuna voidaan ajatella, että ihmisille oli tarjolla edes yksi foorumi, jossa aiheesta oli mahdollista keskustella. KELAn koulutuskerran jättäminen koulutuksen viime metreille oli näistä lähtökohdista tarkastellen järkevää ja kyseinen kerta sujuikin hyvin rauhallisesti, aika oli tehnyt tehtävänsä siinä, että toimeentulotukipäätösten hoitaminen KELAssa oli akanut sujua ja ihmiset olivat ehtineet työstää omaa näkemystään aiheesta pidemmän aikaa. Varmuuden vuoksi ohjaajat olivat myös muistutelleet ennen koulutusta siitä, että pidetään ilmapiiri asiallisena.

Vaikka muiden koulutuskertojen aiheet eivät ennakoon herättäneet niin paljon tunteita, kuin Kela, ei kaikelta negatiiviselta keskustelulta vältytty muillakaan kerroilla. Pääsääntöisesti ilmapiiri kuitenkin muuttui koulutuskertojen edetessä positiivisempaan suuntaan siten, että koulutuksen lopulla ohjaajien kokemus koulutuskerrasta oli positiivinen ja onnistunut. Ammattilainen tosin tiedosti myös sen, että koska hänellä oli ohjattavanaan toinen ryhmä, jossa keskustelu oli usein fattaluutakoulutusta negatiivisempaa, saattoi hänen olla ajoittain haastavaa havaita negatiivisuutta, sillä toiseen ryhmään verrattuna ilmapiiri oli huomattavasti positiivisempi. Virkistykselliset kokoontumiset, joissa koulutuksen osallistujat ja ohjaajat kävivät yhdessä esimerkiksi keilaamassa tai taidenäyttelyssä, erottuivat ilmapiiriltään muita positiivisempina, mikä ei sinänsä ole yllättävää. Harvalla on

vahvoja mielipiteitä tai omia kielteisiä kokemuksia ainakaan samassa mittakavassa harrastustoimintoja kohtaan, kuin mitä saattaa olla sellaisia tahoja kohtaan, joiden palveluita on joutunut käyttämään ehkä muutenkin haastavassa elämäntilanteessa. Virkistysretkillä ilmapiiri oli rento ja ihmiset viihtyivät hyvin yhdessä, taidenäyttelyn jälkeen tuli jopa palautetta siitä, että kertaa olisi voinut pidentää vielä käymällä kiertämässä pari näyttelyä lisää. Tämän jokainen olisi voinut tehdä omatoimisesti, minkä ohjaajat olivat sanoittaneetkin, mutta ihmiset olisivat halunneet jatkaa yhdessä, vaikka ammattilaisen tulkinnan mukaan kaikki alkoivat olla jo uupuneita kiertelyyn. Oletamus olisi ollut helppo todeta vääräksi kysymällä ihmisiltä miltä heistä tuntuu ja haluaisivatko he vielä lähteä yhdessä katsomaan loputkin näyttelyt.

Sellaisilla kerroilla, joilla aikaa oli käytettävissä väljemmin ja keskustelulle oli hyvin aikaa, näyttäytyivät myös positiivisemmassa valossa. Kouluttajalla oli myös vaikutusta koulutuskerran ilmapiiriin. Mikäli kouluttaja jaksoi kärsivällisesti kertoa aiheestaan ja esiintymään rennosti silloinkin, kun kohtasi kyseenalaistamista koulutettavien taholta, rentous siirtyi koko koulutuskerran ilmapiiriin. Toisaalta kouluttaja saattoi itse lähteä liiaksi mukaan osallistujien negatiiviseen keskusteluun, mikä saattoi hämmentää osaa koulutettavista. Toisinaan inhimillistä ulottuvuutta koulutuksiin toivat kadonneet fläppitaulupaperit tai toimimaton tekniikka, jota paikkailtiin milloin askartelemalla fläppipaperi pakkauskartongista tai ohittamalla teknisiä haasteita useamman ihmisen voimin yhdistelemällä eri laitteita eri tiedostoihin. Ihmiset kokevat kuitenkin asiat eri tavoin, kehittämispäivän palaute ilmapiiriä koskien oli kahtalainen. Osa koki koulutuksen sopivan rennoksi, asialliseksi ja keskustelevalaksi, kun taas osa olisi kaivannut tiukempaa kuria, jottei keskustelu rönsyilisi niin paljoa.

Ajoittain koulutuskerroilla oli havaittavissa häiriökäyttäytymistä. Häiriökäyttäytyminen ei ollut kollektiivista, vaan sitä tapahtui joidenkin yksittäisten osallistujien taholta. Häiriökäyttäytyminen ilmeni muun muassa kykenemättömyytenä kuunnella kouluttajia, minkä sijaan esitettiin omia arvailuja aiheesta ja keskeytettiin koulutuskertaa toistuvasti huomautuksista huolimatta, yksittäisiin sanoihin takerumisena tai muutoin epäkunnioittavana käytöksenä. Henkilöiden kanssa keskusteltiin erillisillä tapaamisilla vaihtelevin tuloksin, kuitenkin koulutuskauden lopulla

häiritsevää käyttäytymistä vaikutti olevan vähemmän tai ainakin se kohdistui enemmänkin ohjaajiin, kuin ulkopuolisiin kouluttajiin.

## 6.5 Aika ja aikataulut

Aineiston perusteella aika näyttelee fattaluutakoulutuksessa useampaa merkittävää roolia. Koulutuksen alussa aikataulusta oli selvillä alkamis- ja päättymispäivä, kiinteä viikonpäivä ja koulutuksen kellonaika, sekä muutaman ensimmäisen kerran aihe. Koulutuksen edetessä ennakoon ilmoitetut koulutusajankohdat toteutuivat suunnitelmien mukaan, mutta koulutusten aiheet tarkentuivat kevään edetessä. Parhaimmillaan aikataulu oli selvillä yli kuukaudeksi eteenpäin ja pahimmillaan edellisellä koulutuskerralla ei vielä tiedetty seuraavan kerran aihetta. Perustoimeentulotuen siirtyminen Kelan hoidettavaksi oli huomioitu aikataulutuksessa siten, että sekä sosiaalitoimen, että Kelan koulutukset ajoitettiin loppukeväälle. Tämän tarkoituksena oli välttyä siirron aiheuttamilta epäselvyyksiltä ja siltä, että Kelan ja sosiaalitoimen välisen työnjaon selkiydyttyä koulutuuettavien saama tieto olisi ollut todennäköisesti tarpeen päivittää joka tapauksessa, mikäli koulutukset olisi pidetty kesken akuuteimman ylimenokauden.

Yllättävän usean kouluttajatahon kanssa sopivan koulutusajankohdan löytäminen oli haastavaa, minkä seurauksena kyseiset koulutuskerrat saattoivat toteutua huomattavasti alustavaa suunnitelmaa myöhemmin. Toisaalta taas osa kouluttajista pääsi tulemaan hyvinkin lyhyellä varoitusajalla, mikä osaltaan paikkasi tilannetta. Yksittäinen kerta jouduttiin järjestelemään uuteen uskoon, kun vierailukohteeksi suunniteltu toiminta oli yllättäen lakannut kokonaan. Kerta korvattiin saman aihepiirin asiantuntijan pitämällä koulutuskerralla.

Koulutuksen ohjaajana toimineella ammattilaisella oli valmiiksi kontaktit osaan kouluttajista, mikä helpotti koulutuksista sopimista. Toisaalta joidenkin uusien kontaktien kanssa koulutuksista sopiminen oli yhtä vaivatonta, kun taas jotkin olemassa olevista kontakteista olivat erittäin haasteellisia saada aikataulutettua koulutukseen. Tähän oli erilaisia syitä, kuten sairauspoissaolot tai organisaation

työtilanne. Liiallinen luottaminen tuttuihin kontakteihin ja heidän mahdollisuuksiensa tulla kouluttamaan tavanomaista lyhyemmällä varoitusaajalla ei ainakaan edistänyt sitä, että koulutusten teemat olisivat olleet tiedossa hyvissä ajoin. Osaltaan tilanteeseen lienee vaikuttanut sekin, että myös kouluttajien etsiminen ja kontaktointi tapahtui koulutuksessa ohjaajana toimineen ammattilaisen muun työn ohella, eikä sille ollut kiintiöity erikseen aikaa. Tai vaikka ammattilainen olikin suunnitellut käyttävänsä jonkin tietyn ajan koulutuksen aikataulujen järjestämiseen, saattoi jokin akuutimpi (asiakas)tilanne ja tai organisaatiomuutoksen mukanaan tuoma uusi työtehtävä kiillata edelle. Ammattilaiselta jäi myös joitakin koulutuskertoja väliin muiden työtehtävien, opintojen ja sairastumisten vuoksi, jolloin vertaisohjaaja ohjasi koulutukset itsenäisesti tai yhdessä jonkun toisen sosiaali-toimen ammattilaisen kanssa.

Aikatauluhaasteet korostuivat etenkin koulutuskauden loppumetreillä, johon oli soviteltava useampi pakollinen koulutuskerta (ks. liite 1), sekä vielä käytännön harjoittelut sosiaalitoimen ja Kelan auloissa, minkä lisäksi ennen kesää (ja työpaikan vaihtoa) valmiiksi saatettavat työtehtävät kuormittivat ammattilaisen kalenteria. Lisäksi aikataulujen säätäminen ja koulutustahoilta vahvistusten saamisen odottelu aiheutti sen, että peräkkäisille kerroille osui sekä arvointi-, että kehittämiskerta, mitkä ammattilaisen mielestä olivat liian samanakaltaisia keskenään ollakseen peräkkäin, mutta joita ei aikataulullisista syistä ollut muutoin mahdollista toteuttaa. Kyseisten kertojen jälkeen kummankin ohjaajan näkemys oli kuitenkin se, että niiden sisällöt tukivat toisiaan erinomaisesti. Toinen aikataulullisista syistä johtunut epäloogisuus oli se, että koulutuksen päättäjäiset ja loppukokeet pidettiin ennen viimeistä varsinaista koulutuskertaa ja todistusten jakokin tapahtui kovin arkisesti tämän viimeisen koulutuskerran päätteeksi. Vertaisohjaajan työpanos paitsi koulutusjärjestelyjen avustajana, myös käytännön harjoittelujen mentoroijana oli etenkin aikataulullisesta näkökulmasta korvaamaton. Aikataulujen muovaus nopealla temmolla esimerkiksi silloin, kun jonkun kouluttajainstanssin vastausta jouduttiin odottelemaan pidempään, teki koulutuksesta joustavan ja tilanteen mukaan elävän. Koulutettavien näkökulmasta selkeä ennakoon ilmoitettu aikataulu koko koulutuksen ajalle olisi ollut toivottu ja seuraavan kerran aiheen selviäminen pahimmillaan vasta edellisenä päivänä tuntui aiheuttavan epävarmuutta.



Jokaiselle koulutuskerralle oli varattu aikaa kolme tuntia, josta ensimmäiset 30-45 minuuttia käytettiin yhteiseen ruokailuun ja keskusteluun. Kouluttajalle/kouluttajille oli varattu koulutuskauden alussa aikaa kaksi tuntia viisitoista minuuttia ja lopussa kaksi ja puoli tuntia per koulutus kerta, pitäen sisällään pari pientä taukoa. Tarvittaessa tauot pidettiin hyvin lyhyinä tai niitä saatettiin pitää vain yksi. Aika tuntui useilla koulutuskerroilla loppuvan kesken, tämä oli paitsi koulutuksen ohjaajien, myös koulutettavien näkemys, josta he antoivat palautetta useamman kerran. Kokemusohjaaja näki tässä myös positiivisen puolen, sillä hänen kokemuksensa mukaan keskustelu alkaa koulutuksissa helposti ”kiertämään kehää”, jos aikaa on käytettävissä liikaa. Varsinaisen koulutuksen aikaa pyrittiin koulutuskauden aikana pidentämään ruokailuosiota lyhentämällä ja siitä säästyneen ajan siirtämisellä kouluttajan käyttöön. Koulutusajan riittävyyteen vaikutti paitsi kouluttajan kouluttamiseen käyttämä aika, myös aiheen herättämän keskustelun määrä. Koulutettavien ryhmä oli erittäin keskusteleva ja toisinaan joku koulutettavista koki, ettei saanut keskusteluissa tarpeeksi tilaa aktiivisempien keskustelijoiden puheenvuoroilta. Ohjaajilla oli jatkuva tasapainoileminen sen kanssa, että kulloisenkin kerran sisällöt ehdittiin käydä riittävän hyvin läpi, kuitenkin siten, että myös keskustelulle ja kysymyksille jäi tilaa. Yhdellä koulutuskerralla päädyttiin kouluttajan tiukan aikataulun vuosi siihen, että kaikki kysymykset ja kaikenlainen kommentointi säästettiin koulutuksen loppuun. Tämä edisti kyllä sitä, että kaikki informaatio ehdittiin käsittelemään hyvin, mutta keskustelun tuoma syvempi ulottuvuus jäi puuttumaan. Parilla kerralla aikaa keskustelulle jäi enemmän joko kouluttajan aikataulujen tai muutoin lyhyempikestoisen sisällöllisen osion vuoksi. Tämä koettiin hyväksi ja ohjaajista vaikutti, että kiireettömälle keskustelulle oli tarvetta. Osallistujien kanssa ehdittiin muun muassa käymään läpi heidän tulevaisuuden suunnitelmiansa ja tarvittaessa neuvoa, kuinka niitä voisi edistää. Toisinaan näitä keskusteluja käytiin yksittäisten osallistujien kanssa vielä koulutuskerran jälkeen.

Tasapainottelua vaati myös kaikkien ryhmäläisten huomioiminen, jotta hiljaisemmillakin olisi mahdollisuus osallistua keskusteluihin. Vaikka kaikkia pyrittiin tästä saadun palautteen jälkeen huomioimaan tasapuolisemmin, tietyt ihmiset käyttivät silti selkeästi enemmän puheenvuoroja kuin toiset. Tämä asetelma pysyi, vaikka

väkimäärä väheni koulutuskauden loppua kohden. Sähköistenasiointikanavien kerralla ammattilaiselle syntyi vaikutelma siitä, että osa osallistujista jätti tietoisesti esittämättä kysymyksiä, mahdollisesti säästääkseen yhteistä aikaa. Tästä aiheesta oli ennakkoon luvattu yksilöohjausta kaikille halukkaille, joten mahdollisesti tämän tiedon myötävaikutuksesta julkinen kysymysten esittäminen jäi vähemmälle. Toisaalta yksikään koulutettavista ei myöhemmin turvautunut yksilöohjaukseen, joten mahdollista on myös se, että osallistujat kokivat hallitsevansa aihepiirin riittävän hyvin. Merkille pantavaa oli, että loppukokeessa ihmiset käyttivät paljon aikaa kirjalliseen osioon suullisen osion jääden suhteellisen lyhyeksi. Case-tehtävät kirvoittivat yllättävän vähän keskustelua, osallistujat keskittyivät enimmäkseen ratkaisemaan tapausesimerkkien ongelmat pohtimatta esimerkiksi sitä, millaisessa tunnetilassa ihminen saattaisi kulloinkin olla tai kuinka hänet tulisi siinä kohdata. Vaikka kyseessä ei ole mikään virallinen koe, on tilanne saattanut olla jännittävä, minkä vuoksi normaalisti keskusteleva ryhmä ei ehkä kyseisessä tilanteessa toiminut totutusti. Lisäksi ajatus kokeesta on voinut olla omiaan ohjaamaan ajattelun ratkaisun hakemiseen ja ”oikean” vastauksen löytämiseen.

Koulutusprosessin aikana ajan merkitys oli nähtävissä sekä koulutuskertojen, että koulutuskauden tasolla. Yksittäisellä koulutuskerralla osallistujien asennoituminen koulutettavaa aihetta tai kouluttajaa kohtaan saattoi alkuun olla ennakkoluuloinen, mutta koulutuskerran ja keskustelujen edetessä aiheeseen saattoi löytyä huomattavasti positiivisempi näkökulma. Usein myös väärät ennakkokäsitykset korjautuivat koulutuskerran aikana. Parhaimmillaan osallistuja saattoi koulutuskerran jälkeen varata itselleen ajan kouluttajalta ja lähteä edistämään esimerkiksi velkojen selvittelyä. Samoin asenteet esimerkiksi Kelaa kohtaan lieventyivät koulutuskauden lopulla verrattuna kauden alkuun, tosin myös varsinainen tilanne toimeentulotuen siirrossa eteni kevään mittaan. Osallistujat kokivat, että viikon aikana ehti prosessoida edellisen kerran aihetta ennen seuraavaan siirtymistä.

Koulutuksen loppupuolella osallistujien suhtautuminen mahdollisiin aikataulu-muutoksiin oli alkuun verrattuna positiivisempaa ja esimerkiksi käytännön Kela-harjoittelujen uudelleen järjestely äkillisten poisjääntien jälkeen onnistui sujuvasti. Ehkä ihmiset olivat oppineet hyväksymään, että eläväisistä aikatauluista huoli-

matta asiat lopulta järjestyvät tai sitten oma henkilökohtainen prosessi oli onnistunut kehittämään epävarmuuden sietoa. Ammattilaisen näkemys oli, että oikeastaan koulutuksen loppupuolella ryhmä alkoi vaikuttaa yhtenäiseltä ja toimivalta. Ehkä otollisin hetki yhteiselle työskentelylle olisi alkanut juuri silloin, kun koulutusta oli jäljellä enää muutama kerta tai ainakin jatkotyöskentelylle olisi ollut hedelmällinen maaperä. Valitettavasti myös ammattilaisen aika jatkaa fattaluutien kanssa työskentelyä päättyi, viimeinen koulutuskerta oli kirjaimellisesti ammattilaisohjaajan viimeinen työtehtävä, ennen siirtymistä toisiin tehtäviin. Muussa tapauksessa fattaluudille olisi sovittu joitakin tapaamiskertoja sille ajalle, kun koulutus on päättynyt, mutta toimintamahdollisuuksia ei vielä ole. Onneksi oli tiedossa, että koulutuskauden aikana alkanut, koulutuksesta erillinen työnohjaus fattaluudille jatkuisi kuitenkin, mikäli osallistujat kokisivat sen tarpeelliseksi ja Stopin fattaluutatoimintaan osallistuminen oli myös mahdollista.

## 6.6 Pienetkin asiat merkitsevät

Pieneltä tuntuvilla asioilla voi olla iso merkitys. Koulutuksen alussa tarjottiin keittolounas, joka usein paitsi herätti keskustelua, myös tarjosi tilaisuuden sille. Yhteinen ruokailuhetki oli toki sosiaalinen tilanne, mutta osallistujat pitivät sitä tärkeänä ihan senkin vuoksi, että keskittyminen päivän teemaan oli täydellä vatsalla helpompaa. Taloudellisista syistä koulutuksessa ei tarjailtu erikseen kahvia, mistä saatiin paljon palautetta. Onneksi muutamalla kerralla koulutuspaikka tarjosi talon puolesta kahvit. Koulutustilojen läheisyydestä pystyi ostamaan edullisesti kahvia ja osallistujat käyttivät tätä mahdollisuutta hyväkseen. Yhteiskehittäjäryhmään kuuluneet osallistujat olisivat toivoneet, etteä fattaluutakoulutukseen osallistumisesta olisi maksettu sama 9 euron kulukorvaukseen rinnastettava kannustin, mikä yhteiskehittäjäryhmään osallistumisesta maksettiin. Maksun puutetta perusteltiin tilaisuuksien erilaisilla luonteilla: yhteiskehittäjäryhmässä tarvittiin osallistujien asiantuntijuutta palveluiden kehittämiseksi, kun taas fattaluutakoulutuksessa tarjottiin osallistujille tilaisuus kehittää itseään ja saada kattava maksuton koulutus lounaineen päivineen.

Ensimmäisen koulutuskerran diaesitys, joka oli muokattu Stopin aloituskoulutuksen diojen pohjalta Espooseen sopivammaksi ja joka käsitteli Fattaluutatoimintaa yleisesti, sekä siihen liittyviä vapaaehtoisuuden periaatteita, sisälsi jonkin verran asioiden toistoa. Näin tapahtui siitäkkin huolimatta, että ohjaajat olivat työstäneet sitä ja katsoneet sen läpi useamman kerran ennen koulutusta. Kuitenkin vasta konkreettinen koulutustilanne paljasti tämän seikan. Toistuvat aiheet olivat toki tärkeitä, ne koskivat omasta jaksamisesta huolehtimisesta, asennoitumisesta autettavan ja palveluntarjoajan välimaastoon, sekä sitä, että autettava on työskentelyssä aina etusijalla. Vaikka asiaa kerrattiin aloituskerralla paljon, olisi voinut olla toimivampaa, mikäli näitä tärkeitä teemoja olisi palauteltu osallistujien mieliin pitkin koulutuskautta. Ehkä esimerkiksi asenteen tarkastelu olisi voinut vaikuttaa myös koulutuksen aikaisiin asenteisiin ja omalta osaltaan edistää positiivisemmän ilmapiirin syntyä.

Vaikka koulutustilassa oli käytettävissä tietokone internetyhteydellä ja videotykki, teknisiltä haasteilta ei välttytty kokonaan. Kouluttajalla saattoi olla oma esityksensä esimerkiksi omalla kannettavalla koneellaan, joka ei sopinut yhteen videotykin kanssa. Tai koulutuspaikan internetyhteyden suojaukset olivat sellaiset, ettei kouluttaja päässyt käsiksi sähköisiin materiaaleihinsa ainakaan kovin helposti. Myös fläppitaulu askarrettiin kertaalleen pakkauspahvista ja kertaalleen kyseinen väline korvattiin käyttämällä tietokonetta ja videotykkiä. Ammattilainen näki näissäkkin tilanteissa jotain positiivista:

*A: En tiedä aiheuttiko jossakin läsnäolijoissa ikäviä tuntemuksia, kun alussa oli jonkusen verran tekniikan säätöä, jotta saatiin Kelan koulutusmateriaali skulamaan (taisi olla ennätysalkusäätö, vaikka aikaisemminkin on joitain hankaluuksia ollut, niin tämä vei kyllä voiton)..Itse koin alun kohelluksen "jäätä rikkovaksi" ja tunnelmaa vapauttavaksi, jos Kela (ja kaikki muut tietokoneiden ym. laitteiden virittämiseen osallistuneet) eivät tässä kohtaa muuttuneet osallistujien silmissä inhimillisiksi, niin ei sitten kyllä missään ;).*

Osallistujat olisivat myös kaivanneet pitävää aikataulua ja koulutusmateriaalia koottuna yhteen paikkaan. Osallistujille oli jaettu koulutuksen alussa kansio, jo-

hon koulutusmateriaalit saattoi kerätä, mutta materiaalit tulivat toisinaan kouluttajilta pidemmällä viiveellä ja vaikka ohjaajat olisivat tulostaneet materiaalin vaikkapa seuraavalle kerralle, joku osallistujista saattoi olla poissa jolloin materiaalia piti ehkä muistaa erikseen pyytää ohjaajilta. Kansiot saattoivat myös unohtua tai joutua muutoin kadoksiin. Yhdellä kouluttajalla ei ollut käytössä minkäänlaista tukimateriaalia, mutta onneksi eräs osallistuja kykeni tekemään kattavat muistiinpanot ja antoi ne ystävällisesti kopioitavaksi kaikille osallistujille. Sähköistä materiaalienjakokanavaa kaivattiin paitsi koulutusmateriaalien jakoon, myös foorumiksi jakaa tietoisuutta muista palveluista, kuten erilaisista kolmannen sektorin palveluista.

## 7 YHTEENVETO

### 7.1 Kaikki vaikuttaa kaikkeen

Fattaluutakoulutukseen vaikutti monta elementtiä, mutta kuten aiemmassa luvussa on todettavissa, eri teemat menevät osittain päällekkäin ja kytkeytyvät toisiinsa, sekä vaikuttavat toisiinsa kumpaankin suuntaan. Aikaa koulutuskertaa kohden on rajallisesti, osallistujat ovat keskustelevia, mikä uhkaa viedä liiaksi aikaa. Osa turhautuu, kun kokee, ettei oppimiselle ole tilaa ja ilmapiiri kiristyy, kun vielä osalla on negatiivisia kokemuksia ja ennakkoluuloja koulutuksen aihetta kohtaan. Jotta väärinkäsityksen ja ennakkoluulot saadaan hälvennettyä, käydään keskustelua, joka taas vie aikaa. Ohjaajat yrittävät tasapainotella ajankäytön ja riittävän keskustelun määrän välillä kumartaen yhteen suuntaan ja pyllistäen toiseen. Tämä on kärjistetty, mutta mahdollinen skenaario siitä, kuinka negatiivinen noidankehä voi pahimmillaan vaikuttaa koulutuskertaan. Positiivinen kierre taas saattoi lähteä esimerkiksi niin, että yhdessä ryhmäläisten kanssa koordinoitiin ruokailun lomassa lähtö koulutustilasta virkistyspaikkaan ja jaettiin autokyydit, perillä etsittiin kaikki ryhmän jäsenet yhdessä ja vietettiin kiireetöntä aikaa keskustellen ja toisen tietotaitoa arvostaen ja hyödyntäen. Tai kouluttajan jouhevasta esiintymisestä ja vuorovaikutuksesta koulutettavien kanssa, mikä ruokki positiiivista ilmapiiriä.

## 7.2 Kehittämisen paikkoja ja ideoita

Koulutuksen eri osa-alueista löytyi kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia löytää toimivampia tapoja tehdä asioita. Näitä vaihtoehtoisia toimintatapoja on kuvattu tässä luvussa ja kiteytetty lopuksi kuviossa 2.

Espoon fattaluutakoulutus oli kestoltaan ruokailuineen kolme tuntia, Stopissa vastaavalle koulutukselle on varattu neljä tuntia, josta ensimmäiset 45 minuuttia käytetään puhtaasti kokemusten jakamiseen ja keskusteluun kulloisenkin koulutuksen teemasta. Tällä systeemillä ihmiset saavat purkaa tuntojaan ennen kouluttajan saapumista ja mahdollisesti koulutusta keskeyttävä tai häiritsevä keskustelu ja kommentointi jää vähemmälle. Espoossa oli päädytty koulutuksen kolmetuntisuuteen käytännön syistä, kuten vapaana olevan tilan vuoksi. Ajatus oli, että ihmiset voisivat käydä vastaavanlaisen keskustelun koulutuskerran alussa olleen ruokailun yhteydessä, mutta tämä ei selkeästikään toteutunut. Aiheet eivät ehkä ole omimmillaan pöytäkeskustelun aiheina, sillä ihmiset keskustelivat useimmiten kaikenlaisesta muusta, kuin päivän teemasta. Tilanne ei muutenkaan ollut kovin häiriötön, kun ihmiset liikehtivät hakemaan milloin keittoa, milloin juotavaa. Ohjaajien toimesta ei myöskään riittävän selkeästi tuotu esille alkukeskustelun mahdollisuutta ja tarpeellisuutta, mikä saattoi johtua siitä, etteivät he itsekään olleet sisäistäneet sen merkitystä riittävän hyvin. Mikäli alkukeskustelulla olisi ollut selkeämpi tila ja rakenne koulutuskerroilla, olisi ollut mahdollista, että tiedolliset osiot olisivat sujuneet jouhevammin. Kehittämiskerralla osallistujiltakin tuli idea siitä, että osa keskustelusta voitaisiin käydä etukäteen.

Toimiva rakenne olisi voinut olla alkukierros, jossa kaikki osallistujat saavat vuorollaan kertoa sekä positiiviset, että negatiiviset kokemuksensa tai ennako-olettamansa päivän teemasta. Tämä olisi tarjonnut myös hiljaisemmille osallistujille luontevan kanavan ilmaista oma näkemyksensä, sen lisäksi, että ohjaajien olisi kiinnitettävä vielä tarkemmin huomiota siihen, että kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun, vaikkeivät olisi itse niin rohkeasti aloitteellisia. Toinen vaihtoehtoinen tai rinnakkainen tapa jäsenellä ihmisten kokemuksia olisi alku- ja loppukes-

kustelut, joissa voitaisiin paitsi keskustella omista kokemuksista, myös koulutuksen teemoista nousseista uusista ajatuksista ja tarpeen vaatiessa kerrata sitä, kuinka koulutuksissa otetaan muut osallistujat ja kouluttajat huomioon. Alkukeskustelussa voisi siis muun muassa käsitellä viikontakaisen aiheen mahdollisesti myöhemmin heränneitä oivalluksia ja loppukeskustelussa keskustella tuoreeltaan kyseisen päivän teemasta.

Voidaan myös pohtia olisiko koulutukseen osallistujat pitänyt valita tarkemmin lähinnä siitä näkökulmasta, että ihmiset olisivat olleet omissa kuntoutumisprosesseissaan samankaltaisissa tilanteissa. Toisaalta ihmisen itsensäkin voi olla haastavaa määritellä oman kuntoutumisensa vaihetta, saati sitten ulkopuolisen henkilön. Pidemmälle toipuneet voivat myös toimia hyvänä esimerkkinä niille, joiden kuntoutuminen ei ole edennyt vielä niin pitkälle. Yhtenä vaihtoehtona koulutukseen olisi voitu sisällyttää koulutusta kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta, mikä olisi käytännössä voinut toteutua esimerkiksi toiminnallisien menetelmin. Tämä olisi ollut hyödyllistä paitsi kokemuspalveluohjausta tehdessä, että koulutuksen aikana ryhmässä toimimisen kannalta. Toinen opinnäytetyön tulosten julkaisutilanteeseen osallistuneista fattaluudista korosti, että koulutukseen osallistujat ovat kuitenkin kuntoutumassa olevia ihmisiä, jolloin määrätynlainen ”kipuilu” kuuluu prosessiin, eikä sitä ole tarpeenkaan yrittää täysin ennaltaehkäistä.

Eräissä tilanteissa korostui myös ohjaajien vuorovaikutustaitojen merkitys. Esimerkiksi yhdellä koulutuskerralla ammattilaisen oli käytävä tekstiviestitse keskustelu, estääkseen erästä henkilöä saapumasta häiritsemään koulutustilannetta, mutta tätä ei sanottu osallistujille. Yksi heistä oli kiinnittänyt asiaan huomiota ja piti käytöstä epäkunnioittavana etenkin vierailevia kouluttajia kohtaan. Asia selvitettiin jälkeenpäin, mutta asian olisi voinut ratkaista jo koulutuskerralla yksinkertaisesti pahoittelemalla sitä, että tilanne oli akuutti ja siihen oli reagoitava heti.

Kouluttajille lähetettävä sähköinen saatekirje muokkaantui jo koulutuskauden aikana, mutta siihen tuli vielä sellaisiakin kehitysideoita, joita ei enää ehditty toteuttaa. Alkuperäinen saatekirje kertoi pääkohdat fattaluutakoulutuksesta ja sen taustoista, sekä siitä, keitä siihen osallistuu. Kirjeestä ilmeni koulutusaika- ja paikka, sekä se, että kouluttajan tarkoitus on kertoa koulutettaville edustamansa tahon

palveluista, jotta nämä voivat auttaa palvelun käyttäjiä asioinnissa. Myöhemmin tarkennettiin vielä, että osallistujille olisi hyvä lyhyesti valottaa mahdollista taustalla vaikuttavaa lainsäädäntöä ja että keskustelulle olisi hyvä varata aikaa. Kirjeeseen lisättiin myös toive PowerPoint-esityksestä. Jatkossa kirjeeseen voisi lisätä maininnan siitä, että mikäli osallistujien keskuudessa esiintyy viranomaisvastaisuutta, kouluttajan on hyvä olla lähtemättä siihen kovin voimakkaasti mukaan. Kehittämiskerralla osallistujat mainitsivat kaipaavansa käytännön esimerkkejä, tämänkin toiveen voisi lisätä saatekirjeeseen tai kysymällä kouluttajilta mahdollisuutta esim. case-työskentelyyn. Jotenkin olisi tarpeellista muotoilla myös se, että joillakin koulutettavilla saattaa olla asiakkuuksia kouluttajatahoihin, mikä saattaa aiheuttaa tarvetta esimerkiksi kouluttajan vaihdolle. Tämä tuli esille ennen erään tahon koulutuskertaa, jolloin muutama osallistuja oli huolissaan siitä, onko kouluttaja mahdollisesti oma työntekijä. Onneksi kyseinen kouluttaja ei ollut kenenkään oma työntekijä, eikä kaikissa tapauksissa välttämättä ole ongelmallista, vaikka olisikin, mutta on hyvä olla varautunut myös tilanteisiin, jossa esimerkiksi kouluttajaa on tästä syystä vaihdettava. Toisaalta aiheen voisi ottaa esille myös koulutukseen osallistuvien kanssa heti koulutuskauden alussa, jolloin mahdolliset haasteet tulisivat esiin jo hyvissä ajoin ja aikaa reagoida olisi enemmän.

Espoon fattaluutakoulutus järjestettiin kerran viikossa, kun taas Stopissa kahdesti viikossa, jolloin koulutuskattaus on automaattisesti laajempi. Toisaalta osallistujat pitivät kerran viikossa tapahtuvaa koulutusta hyvänä, koska asioita ehti prosessoida koulutuskertojen välillä, eikä harvoin toistuva tapahtuma häirinnyt kohtuuttomasti muuta elämää. Toisaalta kahta kertaa viikossa ei pidetty mahdottomana ja sellaisen systeemin avulla koulutuskauden olisi voinut toteuttaa tiiviimmin, niin kuin joku osallistujista pohti. Kokeilemisen arvoiseksi kompromissiksi ehdotettiin mallia, jossa koulutuksia olisi kaksi viikossa siten, että toinen kerta olisi pakollinen ja toinen vapaaehtoinen. Näin koulutuksen voisi suorittaa hyväksytysti myös osallistumalla vain kerran viikossa ja ohjelmaan saataisiin ehkä mahdutettua esimerkiksi enemmän järjestökenttää, mitä oli sitäkin toivottu. Myös virkistyskertojen määrä jakoi mielipiteitä, osan mielestä niitä oli sopivasti, osan mielestä liikaa ja osan mielestä liian vähän. Eräs virkistyskerta muuttui ikään kuin vahingossa koulutuskerraksi, kun alkuun osallistujille jaettiin espoolaiset kulttuurikortit, joiden käytön opastus meni enemmän perehdytyksen puolelle sen suhteen, millaisilla



perusteilla kyseinen kortti voidaan myöntää ja kuinka sen olemassaolo voi hyödyntää esimerkiksi fattaluutien asiakkaita. Jatkossa tämä voisi olla luontevasti koulutuksellinen virkistyskerta. Hyvä idea osallistujilta oli myös se, että palautekertaan olisi voinut yhdistää virkistystä, sillä ajallisesti pelkkä palautteenanto ei vienyt lähellekään koko koulutuskertaa. Stopissa palaute- ja kehittämiskerta on yhdistetty, mutta Espoossa kehittämiskerta omana kertanaan koettiin hyväksi ja siihen riitti sisältöä ja uusia ideoita muovautui hyvin. Ihmiset olivat ehkä myös prosessoineet palautekerran pohjalta jo jonkin verran kehitysideoita.

Erilliset kerrat mielenterveys- ja päihdeteemalle olisi voinut tiivistää yhdelle kerralle, etenkin, kun molemmat palvelut ovat saatavilla yhdeltä kouluttajataholta, joka siis oli pyydetty kouluttamaan vain päihdepalveluista. Tällä tavoin koulutukseen voisi lisätä yhden virkistyskerran tai vaikkapa järjestövierailun. Sähköiset palvelut voisi toteuttaa kulloisenkin koulutuskerran yhteydessä, esimerkiksi Kelan sähköiset palvelut Kelakerran yhteydessä. Nyt kaikki sähköiset palvelut käytiin omalla erillisellä kerralla, mutta tämän kerran voisi käyttää esimerkiksi niiden sähköisten palvelujen käyttöön, josta ei ole erillistä koulutusta, kuten vaikkapa Kanta.fi, sekä siihen, kuinka liitteiden ynnä muiden skannaaminen ja lähettäminen onnistuu. Yhtenä ratkaisuna järjestökentän kattavampaan läpikäymiseen voisivat olla varsinaisesta koulutuksesta erikseen järjestettävät vierailukäynnit, jollaisia Stopissakin on kesäaikana. Samoin sähköinen alusta tiedon vaihtoa varten, jolloin halutessaan voi syventyä useampiinkin aihepiireihin ja jakaa tietoa myös muille. Tällaiseen olisi hyvä yhdistää myös jokin keskustelualusta, sillä keskusteluista koettiin olevan hyötyä oppimiselle. Ja kuten todettu, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa oli syntynyt paitsi tietoa, myös uusia ihmissuhteita, mikä ei ole vähäinen asia sekään.

Koska etenkin ammattilaisvinkkelistä moni vähäpätöiseltä vaikuttava asia voi olla merkittävä, kannattaa osallistujat mahdollisuuksien mukaan huomioida jo suunnitteluvaiheessa ja tarjota mahdollisuus osallistua. Kysyvä ei tieltä eksy ja kesken koulutuskaudenkin olisi hyvä pystyä joitakin asioita muuttamaan. Mikäli koulutus toteutuisi esimerkiksi sosiaalitoimen omissa tiloissa, olisi ehkä helpommin varmistettavissa, että tarvikkeita, kuten fläppipaperia, on riittävästi ja ne olisivat hel-

posti löydettävissä. Samoin kahvitus onnistuisi suhteellisen vähällä vaivalla ja rahan menolla. Toisaalta lounaan tarjoaminen voisi olla haasteellisempaa, mutta mikäli koulutuksen ohjaajille olisi varattu koulutukseen liittyen tarpeeksi aikaa, ei esimerkiksi ruokaisa salaatti liene mahdottomuus? Tosin asukastalo oli tilana todennäköisesti helpommin lähestyttävämpi ja neutraalimpi, kuin sosiaalitoimisto.

Yksi tapa saada ajantasaisia kehitysideoita voisi olla joka kerrasta täytettävä yksinkertainen palautekaavake, jossa voisi olla esimerkiksi happy or not -tyyppinen osio ja muutama rivi avoimelle vastaukselle. Tällä tavoin voisi saada myös tärkeää palautetta vierailevista kouluttajista sekä tulevia kouluttajarekrytointeja silmällä pitäen, että kouluttajille itselleen esimerkiksi ohjaajien koostaman sähköpostipalautteen muodossa. Samalla hyväksi havaitut kouluttajat voisi kutsua suoraan jo seuraavan kauden koulutuksiin, niin kuin Stopissa on alettu tehdä. Tällainen palautteen keruu oli suunnitelmissa jossakin kohtaa koulutuskautta, mutta jostain syystä se jäi toteuttamatta.

Ympäristöjen olosuhteiden huomioimisesta voisi sanoa sen verran, että vaikka rohkea kokeileminen onkin arvostettavaa, ei ehkä ole kaikkein järkevintä sisäänajaa uutta toimintamallia kesken ison organisaatiouudistuksen ja sosiaalityön kannalta oleellisen rakennemuutoksen. Alun perin fattaluutatoiminta oli tarkoitus yhdistää uuteen asukastaloon, joka alustavista suunnitelmista poiketen siirtyikin aivan uuden tahon ylläpitämäksi ja jonka avautuminen viivästyi alkuperäisestä aikataulusta huomattavasti. Tämä muutos yhdistettynä kahteen edelliseen ei ainakaan tehnyt tilannetta helpommaksi. Olosuhteisiin nähden ensimmäinen koulutuskausi sujui hyvin, mutta arvioisin silti, että stabiilimmat olosuhteet auttaisivat, kun aikaa ja tilaa keskittyä koulutuksen ja sen kehittämisen kannalta olennaiseen, olisi enemmän.

Työparimallina kokemus- ja ammattilaistaustainen ohjaajakaksikko oli toimiva. Etenkin kokemusohjaajan omakohtainen kokemus fattaluutakoulutuksesta oli omiaan toiminnan suuntaviivoja tarkastellessa suhteessa Stopin alkuperäiseen koulutusformaattiin. Uskoakseni kokemusohjaajan aiempi fattaluutatausta on lisännyt koulutuksen vakuuttavuutta myös osallistujien näkökulmasta. Ammatillainen taas pystyi valottamaan palveluiden taustoihin liittyviä asioita ja sitä, mihin

esimerkiksi tietyntyyppiset päätökset perustuvat. Tämä oli tarpeellista esimerkiksi silloin, kun jonkin etuuden luultiin määräytyvän niin sanotulla kasvokertoimella. Suurin rikkaus oli silti kahden erilaisen tiedon yhdistyminen ja toinen toistaan tukeva työote. Onnistuneen työpariyhdistelmän taustalla saattoi olla se, että kummallakin osapuolella oli jo aiempaa kokemusta yhteistyöstä kokemusammattilaisten tai sosiaalialan ammattilaisten kanssa. Asettuminen tasavertaiseen työskentelyyn sujui luontevasti. Kansankielisesti voisi sanoa, että myös kemiat kohtasivat, siitäkin huolimatta, että ohjaajaparin osapuolet ovat keskenään melko omanlaisiaan persoonia. Jatkossakin kannattanee panostaa sopivan parin muodostamiseen, alkuun pääse varmasti jo sillä, että kummankin osapuolen asenne yhdessä toimimiseen on positiivinen.



Kuvio 2: Kehittämisideoita seuraavalle koulutuskaudelle

Viimeisimpänä, muttei suinkaan vähäisimpänä asiana voisi pohtia sitä, kuinka osallistujien osallisuutta koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen olisi voinut lisätä. Osallisuus on väljä ja eri tavoin eri yhteyksissä hahmottuva käsite, jonka Jarno Karjalainen ja Helka Raivio jäsentävät sosiologi Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksia mukaillen. Osallisuus voidaan tällöin jakaa kolmeen tasoon, jotka ovat having, acting ja belonging. Having tarkoittaa riittävää toimeentuloa, hyvinvointia ja taloudellista osallisuutta. Acting taas toiminnallista osallisuutta ja toimijuutta sekä valtaisuutta. Belonging puolestaan pitää sisällään yhteisöllisen osallisuuden, jäsenyyden ja yhteisöihin kuulumisen. (Karjalainen ja Raivio, 2013, 16-17) Nyt osallistujanäkökulmaa koulutuksen suunnitteluun toi yksi kokemusasiantuntija ja osallistujat saivat osaltaan antaa palautetta ja kehitysideoita lähinnä mahdollista tulevaa koulutuskautta ajatellen, mutta heidän mahdollisuutensa vaikuttaa meneillään olleeseen koulutukseen olivat melko vähäiset. Osallisuuden tasoista koulutuksessa olisivat voineet vielä paremmin toteutua tasot acting ja belonging, having ei siihen lähtökohtaisesti istu. Koulutus oli toki tuottanut ryhmään kuulumisen tunnetta ja lisännyt ihmisten toimintamahdollisuuksia, mutta itse suunnittelu- ja kehittämistyöhön osallisuus jäi ohkaiseksi.

### 7.3 Missä he ovat nyt?

Kun fattaluutakoulutuksen siirtämistä Espooseen alettiin suunnitella, oli ajatus, että fattaluudat voisivat toia uudesta asukastalosta käsin. Kyseiseen asukastaloon oli tarkoitus integroida muun muassa sosiaalisen kuntouksen palveluita. Lopulta asukastalon avautuminen lykkääntyi ja sen toimintaa alettiin toteuttaa täysin erilaisella formaatilla, kuin mitä aiemmin oli suunniteltu. Esimerkiksi tämän seurauksena ensimmäisen espoolaisen fattaluutakoulutuksen jälkeen ei ollut tarjolla suoraa jatkotoimintaa johon osallistujat olisivat voineet kiinnittyä. Tämä aiheutti huolta eri tahoissa ja kyseenalaistettiin, onko eettistä kouluttaa ihmisiä, joille ei ole koulutuksen jälkeen tarjolla suoria toimintamahdollisuuksia. Tiedustelin sekä Espoon koulutuksesta suoraan valmistuneilta, että Stopissa koulutuksen loppuun käyneiltä heidän nykytilannettaan. Tätä raporttia kirjoittaessa sekä kokemusohjaajana toiminut henkilö, että yksi osallistujista opiskelevat lähihoitajiksi. Yksi

osallistuja on palkattu lähes kokopäivätoimiseksi kokemusasiantuntijaksi sairaanhoitopiiriin. Kaksi henkilöä toimii eräässä Espoon Kelassa pienimuotoisessa fattaluutapäivystyksessä ja palvelukahvilassa, jonka haasteista koko idea fattaluutakoulutuksen tarpeelle lähti. Lisäksi toinen heistä tekee päivystyksiä myös Stopin kautta Helsingissä, sekä kokemusasiantuntijakeikkoja eri tahoille. Yksi tekee järjestössä vapaaehtoistyötä ja on hakeutumassa kokemusasiantuntijakoulutukseen. Työnohjausta on ollut tarjolla kaikille halukkaille koulutuskauden loppupuolelta nykyhetkeen asti.

Vaikka osallistujille ja kokemusohjaajalle ei voitu luvata selkeää jatkoa fattaluutakoulutukselle, syksyllä 2017 tarjoutui kuitenkin tilaisuus päästä harjoittamaan taitojaan käytännössä, kun yhteistyö Kelan kanssa fattaluutapäivystyksien muodossa alkoi. Puolet päätyi opiskelemaan tai työelämään ja kaikille löytyi jonkinlainen mahdollisuus toimia, tyhjänpäälle ei tarvinnut jäädä. Vaikka fattaluutakoulutuksesta on varmasti saanut hyvät eväät esimerkiksi lähihoitajaopintoihin, ihmiset ovat kuitenkin itse ottaneet elämässään ne tarvittavat askeleet.

#### 7.4 Prototyyppi kokeilun toteuttamistapana

*K: Mun mielestä viime kerta meni hyvin, pieniä fiboja oli mutta en usko täydellisyteen konseptina joten sitä on turha tavoitella.*

Ylläoleva kokemusohjaajan sitaatti kuvastaa rohkeutta, jota tarvitaan, kun uutta toimintaa kokeillaan. Mikäli lähdetään tavoittelemaan täydellisyyttä, eikä uskalleta kokeilla, ennen kuin asia on huippuunsa hiottu, voi koko kokeilu jäädä teemmättä tai käytäntö joka tapauksessa osoittaa sen hiotunkin version heikkoudet. Kehittämiskerralla myös osallistujat olivat sitä mieltä, ettei koulutuksesta tarvitse tehdä täydellistä. Uskon, että he olivat sitä mieltä aidosti, eivätkä esimerkiksi yrittäneet lohduttaa ohjaajia siitä, ettei kaikki ole sujunut kuin suoraan oppikirjasta. Osalle kokeilemalla kehittäminen oli toki tuttua jo yhteiskehittäjäryhmästä, mikä

sekin on voinut vaikuttaa näkemykseen ja toisaalta tietty rosoisuus tuo varmasti myös inhimillistä ulottuvuutta.

Vaikka luvusta 7.2 huomaakin, että prototyypin avulla on päästy siihen, mitä sillä tavoiteltiin, eli saatiin tietoa siitä, kuinka koulutusta voisi tulevaisuudessa kehittää, jäi pienten kehityskokeilujen toteutuminen koulutuskauden kestäessä ohuenlaiseksi. Joitakin kokeiluja vaikkapa ajankäytön ja kouluttajille lähetettävän saatekirjeen suhteen kyllä tehtiin, mutta kuten todettu esimerkiksi kertakohtaista palautetta ei kokeiltu pyytää, vaikka sitä ajoittain pohdittiinkin, samoin kävi sähköiselle materiaalipankille. Toivottavasti tulevilla koulutuskausilla tämä onnistuisi paremmin. Avainasemassa on paitsi ohjaajien oma asennoituminen, myös puitteet niin ilmapiirillisesti kuin ajallisestikin. Mikäli seuraava koulutus järjestetään suunnitelmien mukaan syksyllä 2018 on sosiaalitoimen tilanne toivottavasti vaakaampi kuin keväällä 2017. Myös koulutuskertojen väliselle suunnittelu- ja reflektointityölle olisi hyvä varata riittävästi aikaa, jolloin myös pienten kokeiluideoiden vienti käytäntöön voisi toteutua paremmin.

## 8 POHDINTA

Vaikka ammattilaiset saattavat pitää etukäteen tapahtuvaa suunnittelua välttämättömänä osana uuden kokeilua, voi rohkea uuden kokeileminen ja asettuminen asiakkaiden kanssa hedelmälliseen kehittämisen tilaan tuoda uudenlaisen lopputuloksen. Aino Kääriäinen ja Kati Palsanen (2016) tutkivat yhteistoiminnallista palvelujen kehittämistä nuorten parissa (2016, 190-200.) Tuloksissa on paljon samaa, kuin mitä tässä työssä on esitelty. Kummassakin lähtökohtana on ollut kehittää palveluita ja tukea asiakkaiden kuntoutumista, vaikkakin Fattaluutatoiminnassa asiakkaiden kuntoutumisen tukeminen näyttäytyikin voimakkaammin koulutuksen jälkeisessä fattaluutatoiminnassa. Molemmissa asetelmissa vuorovaikutus oli tärkeää. Vuorovaikutuksen kautta oli mahdollisuus paitsi jakaa omaa kokemustaan, myös tietoa sekä osallistujien kesken, että osallistujien ja ammattilaisten välillä. Samoin ajan tarpeellisuus henkilökohtaisten prosessien kannalta tuli näkyväksi sekä nuorten palveluiden kehittämisessä, että fattaluutakoulutuksessa, vaikkei se kummassakaan ollut tietoisena tavoitteena.

Sote-uudistuksen myötä monet kunnan tehtävistä siirtyvät maakuntiin, myös sosiaali- ja terveystalvet, vaikkakaan vielä ei tunnu olevan varmaa tietoa siitä, millaiseksi uusi toteutusmalli muodostuu valinnanvapauksineen kaikkineen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen arviointiryhmä, 2016). Voi siis olla, että vaikka fattaluutakoulutus ja -toiminta juurtuisikin osaksi Espoon palveluita, koko palvelujärjestelmä voi muuttua parin vuoden päästä aivan uudennlaiseksi. Se ei tietenkään tarkoita, että olisi jäätävä tuleen makaamaan ja vain odottaa uudistusta tekemättä mitään. Ehkä ennemminkin olisi syytä ennakoon, mikäli se vain on mahdollista, pohtia voisiko kokemuspäalveluohjauksella olla jokin rooli rakenneuudistuksessa. Voisiko yksi ratkaisu valinnanvapauden myötä tulevaan asiakkaan roolin korostumiseen olla rinnalla kulkeva fattaluuta, joka auttaisi tarvittaessa löytämään pursuavalta palvelutarjottimelta ne parhaiten sopivimmat?

Espoon fattaluutakoulutuksen aikana näytti siltä, että toimeentulotukeen liittyvä työnjako Kelan ja kunnan välillä alkoi toimia paremmin. Syksyllä 2017 kunnille

tehdyn kyselyn mukaan vielä ainakin asiakkaan prosessin sujuvoittamisessa olisi vielä toivomisen varaa, mikäli hän joutuu asioimaan sekä kunnan, että Kelan kanssa (Blomgren ja Saikkonen, 2018). Tämä voisi olla yksi fattaluutien hyödyntämisen paikka. Toki jo nyt fattaluudat Kelan auloissa päivystäessään auttavat ihmisiä myös navigoimaan kunnan ja Kelan välillä ja toisaalta voidaan kysyä, olisiko työnjako saatava lähtökohtaisesti toimivaksi, ennekuin mietitään ”laastaria” paikkaamaan tilannetta? Inhimilliseltä kannalta katsottuna oma ”luukkukaveri” (nimitys, jolla fattaluuta tunnetaan Turussa) ei välttämättä olisi kuitenkaan huono asia.

Tämän vuoden puolella myös hallituksen uusi aktiivimalli (ks. Valtioneuvosto 2018) on työllistänyt Kelan auloissa päivystäviä fattaluutia, kun ihmisiä juoksutetaan Kelan ja Te-palveluiden välillä, onpa tainnut sosiaalitoimikin ollut kolmikanassa mukana. Fattaluutatoimintaa voisi hyödyntää tässäkin asiassa paitsi asiakkaan asioimisapuna, myös mahdollisesti yhtenä tapa osoittaa aktiivisuuttaan. Fattaluutana toimiminen työkokeilun, palkkatuetun työn tai kuntouttavan työtoiminnan kautta saattaisi näin ollen mielekkään tekemisen lisäksi olla myös taloudellisesti kannattavaa, mikäli palkkatyöhön avoimilla työmarkkinoilta ei syystä tai toisesta ole mahdollisuutta. Muun osaamisen ohella kokemuspäiväluohjaajakoulutusta voi tuki käyttää meriittinä työnhaussa ja esimerkiksi Helsingin seudulla on jo nähty työpaikkailmoitus, jossa kyseisestä koulutuksesta todettiin olevan tehtävässä hyötyä.

Sosiaali- ja terveysministeriön yhtenä tavoitteena vuodelle 2019 on asiakasosallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden määrittäminen ja toimintamallin luominen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Stopin fattaluutatoiminta on ollut mukana tässä kärkihankkeessa, mahdollisesti myös Espoon kokemuksiin, etenkin toimintamallin siirrosta voisi hyödyntää, onhan kyseessä paitsi uusi toimintaympäristö, myös laajempi kohderyhmä. Jatkotutkimuksen kannalta olisi kiinnostavaa tutkia esimerkiksi millaisen valmiuden fattaluutakoulutus on antanut fattaluutapäivystyksissä toimimiseen tai sosiaali- ja terveysalan opintoihin tai työelämään. Lisäksi kokemusohjaajan ja ammattilaisohjaajan välistä työskentelyä olisi voinut tutkia syvällisemmin sähköpostidialogin perusteella ja mahdollisesti löytää kyseisen



työskentelymallin kannalta tärkeitä yhteistyötä edistäviä tai mahdollisesti sitä jarruttavia tekijöitä.

Mitä tulee omaan ammatilliseen kasvuuni, yllätyin, kuinka eri tavoin työyhteisöissä suhtaudutaan opiskeluun. Suurella kuntatyönantajalla opiskeluun kannustetaan, kun taas pienemmässä työyhteisössä saattaa vallita näkemys, ettei työntekijöiden kouluttautumisella ole mitään lisäarvoa työn kannalta. Opinnäytetyöprosessin aikana vahvistui entisestään se kokemus ja ajatus, ettei palveluita voida kehittää, ilman niitä, joille palvelut on tarkoitettu. Yhteistyö ammattilaisten ja asiakkaiden välillä on paitsi tarpeellista, myös antoisaa. Parhaimmillaan ihmiset kohtaavat toisensa ihmisinä ja tittelit voidaan jättää etäämmälle.

## LÄHTEET

- Blomgren, Sanna & Saikkonen, Paula, 2018. Toimeentulotuki haastoi kuntien ja Kelan yhteistyön: kuntakyselyn tuloksia. THL -Tutkimuksesta tiivistä 7/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. ISBN 978-952-343-093-8 (verkko)
- Eskola, Jari & Suoranta Juha, 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Falk, Anna & Kurki, Marjo & Rissanen, Päivi & Kankaanapää, Sini & Sinkkonen, Niina, 2013. Kuntoutujasta toimijaksi -kokemus asiantuntijuudeksi. Työpaperi 39/2013 Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
- Grönfors, Martti, 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilka
- Hassi, Lotta & Maila, Reetta & Paju, Sami, 2015. Kehitä kokeillen - Organisaation käsikirja. Helsinki: Talentum Pro
- Haaja, Pekka & Hietanen, Ulla & Kärmeniemi, Markku & Lemberg, Katja & Pitkänen Soile, 2010. Portaat-projekti -Kokemusasiantuntijuutta hyödyntävän työtoimintojen kuntoutusmallin kehittäminen. RAY 2006-2010 Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry
- Heikkinen, Hannu L.T, 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Hannu L.T, Heikkinen, Esa Rovio ja Leena Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon -Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansainvalistusseura, 16-38.
- Heikkinen, Hannu L.T & Häkkinen, Päivi & Konttinen, Tiina, 2007. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Hannu L.T, Heikkinen, Esa Rovio ja Leena Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon -Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansainvalistusseura, 39-76.
- Heikkinen, Hannu L.T & Syrjälä, Leena, 2007. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Hannu L.T, Heikkinen, Esa Rovio ja Leena Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon -Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansainvalistusseura, 143-152.
- Hokkanen, Liisa, 2014. Autetuksi tuleminen -Valtaistavan sosiaalisen asianajon

- edellyttämät toimijuudet. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus
- Holliday, Adrian, 2006. Doing and writing Qualitative research. Lontoo:  
SAGE Publication
- Karjalainen, Jarkko & Raivio, Helka, 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline,  
Palvelut ovat! Teoksessa: Taina Era (toim.) Osallisuus - Oikeutta  
vai pakkoa?. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 12-34.
- Kokko, Riitta-Liisa, 2011. Monitieteisen arviointitutkimuksen arvot ja etiikka. Te-  
oksessa: Aini Pehkonen ja Marja Väänänen-Fomin (toim.)  
Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: Ps-kustannus, 293-315.
- Kolehmainen, Anni-Riikka, 2015. Kahden maailman välillä tulkkina. Kokemus-  
asiantuntijuus kokemuksena. Tampereen yliopisto, Kasvatustietei-  
den yksikkö, Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, Toukokuu 2015
- Kukkonen, Sanna, 2014. Stop huumeille ry:n vaikuttavuus - Vertaistuella eteen-  
päin elämässä. Opinnäytetyö, Humanistinen ammattikorkeakoulu,  
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Marraskuu  
2014
- Kuula, Arja, 2006. Tutkimusetiikka- Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys.  
Tampere: Vastapaino
- Kääriäinen, Aino & Palsanen, Kati, 2016. Asiakkaiden ja ammattilaisten yhteis-  
toiminnallisen työskentelyn merkitykset ja seuraukset. Teoksessa:  
Mirja Satka, Ilse Julkunen, Aino Kääriäinen, Ritva Poikela, Laura  
Yli-ruka ja Heidi Muurinen (toim.) Käytäntötutkimuksen taito.  
Heikki Waris-instituutti & Mathilda Werde-institutet, 184-205
- Li, Jun, 2008. Ethical challenges in participant observation: A reflection on eth-  
nographic fieldwork. The Qualitative Report, 13(1), 100-115. Re-  
trieved from <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR13-1/li.pdf> Viitattu  
05.11.2016
- Muurinen, Heidi, 2018. Service-user participation in developing social services:  
applying the experiment-driven approach. European Journal of So-  
cial Work. Retrieved from  
<https://www.tandfonline.com/eprint/ZMC4fmEFHijHmvkXzPE2/full>  
Viitattu 30.04.2018
- Muurinen, Heidi, 2016. Kokeileminen sosiaalipalveluiden yhteistoiminnallisen

- kehittämisen menetelmänä. Teoksessa: Sirpa Kannasoja, Marjo Kuronen ja Tytti Poikolainen (toim.) Tutkiva sosiaalityö -Sosiaalityön aika. Talentia-lehti, sosiaalityöntutkimuksen seura 2016, 42-46
- Muurinen, Heidi & Lovio, Iikka, 2015. Kokeileminen sosiaalipalveluiden kehittämisen menetelmänä ja strategiana. Janus vol. 23 (2) 2015, 206-223
- Mäntylä, Ritva, 2007. Kertovan muutosselonteon menetelmä - Opettajatiimien Kehittymis- ja oppimisprosessi. Teoksessa: Eija Syrjäläinen, Ari Eronen ja Veli-Matti Värri (toim.) Avauksia laadulliseen tutkimusanalyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print, 40-62.
- Palsanen, Kati, 2013. Yhteistutkiminen, Versio 2.0. Soccan työpapereita 2013:3
- Rantanen, Teemu & Toikko, Timo, 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print
- Rauhala, Pirkko-Liisa ja Virokannas, Elina, 2011. Sosiaalityön tutkimuksen Etiikka, opettaminen ja tietoarvo. Teoksessa: Aini Pehkonen ja Marja Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: Ps-kustannus, 293-315.
- Rissanen, Päivi, 2015. Toivoton tapaus? Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 88/2015
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni, 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Saurama, Erja, 2016. Sosiaalityön käytäntötutkimus ja pragmatismi. Teoksessa: Mirja Satka, Ilse Julkunen, Aino Kääriäinen, Ritva Poikela, Laura Yli-ruka ja Heidi Muurinen (toim.) Käytäntötutkimuksen taito. Heikki Waris-instituutti & Mathilda Werde-institutet, 78-89.
- Soronen, Kari, 2016. Mielenterveyden kokemusasiantuntijat. Fenomenologinen Tutkimus toisen asteen kokemuksista. Jyväskylän yliopisto, Pro gradu -tutkielma, Sosiologia Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos/kansalaisyhteiskunnan asiantuntijuuden maisteriohjelma, Syksy 2016
- Sosiaali- ja terveysministeriön, 2012. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma - Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:24

- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015. Toimeentulotuen uudistamista selvittäneen työryhmän loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma 2016-2019. Toimenpiteet vuodelle 2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 3/2018.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019. [http://stm.fi/documents/1271139/1332838/Sote-uudistuksen+tietolehtinen+9\\_2015/a6f19294-ea52-4c47-b13f-ba15c571e843](http://stm.fi/documents/1271139/1332838/Sote-uudistuksen+tietolehtinen+9_2015/a6f19294-ea52-4c47-b13f-ba15c571e843) Viitattu 12.12.2016
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen arviointiryhmä, 2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisalakiluonnoksen vaikutusten ennakoarviointi. Tampere 2016: Juvenes print – Suomen yliopistopaino
- Valtioneuvosto, 2015. Ratkaisujen Suomi 2015 - Pääministeri Juha Sipilän Hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015
- Valtioneuvosto, 2018. Aktiivimalli on osa hallituksen kymppilistaa. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tyollistymista-tukevat-toimet](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyollistymista-tukevat-toimet) Viitattu 24.03.2018

## LIITE 1 Koulutuksen teemat ja aikataulu (ns. pakolliset kerrat punaisella)

Fattaluudan ohjelmarunko 2017

Asukastalo Kylämaja klo 12-15.30, aloitus lounaalla

11.1 **Vapaaehtoisuuden periaatteet & tutustuminen**

18.1 Espoon mielenterveys ja päihdejärjestöt

25.1 **Emppu-Espoon mielenterveys- ja päihdeklินิกka**

1.2 **Talous- ja velkaneuvonta, jalkautuva talousohjaus**

8.2 **ATK, sähköiset palvelut**

15.2 Kaikukortti, virkistys kulttuurikeskuksessa

22.2 **Psykiatrian poliklinikka**

1.3 Asunnottomuus

8.3 Oikeusaputoimisto

15.3 Virkistys/keilailu

22.3 Työnohjaus ja aikataulujen, sekä pelisääntöjen kertaus

29.3 Vierailu Omatilaan

5.4 Lastensuojelu

12.4 **Asiamiehet**

19.4 **Sosiaalitoimisto**

26.4 **TE-palvelut**

3.5 Väliarvio

10.5 Kehittämispäivä

17.5 **Loppukoe**

24.5 Kauden päättäjäiset

31.5 **KELA**

LIITE 2: Palautelomake

# Fattaluuta väliarviointi

05/2017

Millä tavalla olet ollut mukana Fattaluuta-toiminnassa?

- ☐ Olen osallistunut koulutuksiin.
  - ☐ Olen päivystänyt virastojen auloissa.
  - ☐ Olen ollut päivystäjänä Stopissa.
  - ☐ Olen osallistunut työnohjaukseen.
  - ☐ Olen suunnitellut tai kehittänyt toimintaa.
  - ☐ Olen jalkautunut asiakkaan mukana palveluihin.
  - ☐ Olen saanut itse apua fattaluudalta tai kouluttajalta.
  - ☐ Muulla tavoin, miten
-

Miksi olet mukana Fattaluuta-toiminnassa?

Mitä hyötyä sinulle on ollut Fattaluuta-toiminnasta?

Fattaluudassa parasta on...

Fattaluudassa minulle tärkeintä on...

Fattaluudassa ei toimi...

Olen saanut Fattaluudasta...

Fattaluudassa yllätti se, että...

**Fattaluuta-koulutukset**

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

**Toiminnan kehittäminen ja kuulluksi tuleminen**

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)



## Tuki ja työnohjaus

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

## Oma elämänhallinta

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

## Toiminnan tarpeellisuus

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

## Toiminnan laadukkuus ja luotettavuus

**Arvioi asteikolla 1-5.** (1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä)

## Fattaluuta-koulutuksia on

- ☐ Liian paljon
- ☐ Sopivasti
- ☐ Liian vähän

## Fattaluuta-virkistystoimintaa on

- ☐ Liian paljon
- ☐ Sopivasti
- ☐ Liian vähän

Fattaluuta-työnohjausta on

- ☐ Liian paljon
- ☐ Sopivasti
- ☐ Liian vähän

Osallistuin Fattaluuta-loppukokeisiin

- ☐ Kyllä
- ☐ En, miksi?

---

---

---

—  
Fattaluuta-loppukokeet olivat mielestäni...

Vapaa palaute

**ISO KIITOS OSALLISTUMI-  
SESTASI!**

## LIITE 3 Infokirje opinnäytetyöstä koulutukseen osallistuneille

Osallistut Espoon kaupungin aikuisten sosiaalipalveluiden sosiaalisen kuntoutuksen järjestämään fattaluutakoulutukseen kevätkaudella 2017. Teen koulutuksen toteutuksesta ja sen arvioinnista kehittämispainotteisen opinnäytetyön Diakonia-ammattikorkeakoulun ylempää tutkintoa varten. Arvioinnin tueksi kerrään materiaalia havainnoimalla koulutuskertoja ja kirjoittamalla niistä kenttämuistiinpanoja, osallistujien luvalla voin lisäksi äänittää tai videoida koulutuskertoja. Kaikki materiaali käsitellään luottamuksellisesti ja sitä käytetään vain tätä kehittämistyötä varten. Materiaalit tuhotaan viimeistään työn valmistuttua (arviolta joulukuu 2017). Lopullisen työn kirjoitan siten, ettei yksittäinen henkilö ole tunnistettavissa. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää milloin tahansa. Osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta mahdollisuuksiisi osallistua koulutukseen.

Niina Haatainen

Paikka ja aika

allekirjoitus ja nimenselvennys

---

---