



**Työelämätaitoja rikostaustaisille –
KEIJO-hankkeen valmennusta kehittämässä**

Sanna Hämäläinen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Työelämätaitoja rikostaustaisille –
KEIJO-hankkeen valmennusta kehittämässä**

Sanna Hämäläinen
Sosiaalialan käytäntöjen asiakaslähtöinen kehittäminen
Opinnäytetyö
Toukokuu 2020

Sanna Hämäläinen

Työelämätaitoja rikostaustaisille – KEIJO-hankkeen valmennusta kehittämässä
Vuosi 2020 Sivumäärä 78

Tämän kehittämishankkeen kohteena oli KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osio. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksien tukeminen uraohjauksen keinoin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksista ja niihin liittyvistä kehittämistarpeista ja saatujen tulosten perusteella suunnitella ja toteuttaa uravalmennuskokonaisuus, joka tukee osallistujien työelämävalmiuksia. Tavoitteena oli myös mallittaa rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta, jota voitaisiin käyttää jatkossa muualla rikostaustaisten työllistämisen edistämiseksi tehtävässä työssä.

Kehittämishankkeen tietopohjana käytettiin tutkimustietoa liittyen asiakasosallisuuteen ja kokemusasiantuntijuuteen, rikostaustaisten työelämään sijoittumisen haasteisiin, yleisiin työelämävalmiuksiin ja uraohjaukseen. Kehittämishankkeen lähestymistapana oli tutkimuksellinen kehittäminen, jossa on hyödynnetty toimintatutkimuksellisia keinoja. Aineistonkeruun menetelmänä käytettiin fokusryhmähaastattelua, joka toteutettiin teemahaastatteluna. Haastattelu analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen. Saatujen tutkimustulosten perusteella kokemusasiantuntijakoulutukseen suunniteltiin ja toteutettiin viisi uravalmennuspäivää ja näistä saatujen kokemusten perusteella mallinnettiin rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta.

Kehittämishankkeen tutkimusosion tulokset osoittavat, että rikostaustaisilla on paljon konkreettisen tuen tarvetta omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa ja nimeämisessä, kirjallisessa kommunikoinnissa, työhön- ja koulutukseen haussa sekä tietoteknisissä taidoissa.

Tämän kehittämishankkeen uravalmennus toteutui verrattain lyhyenä, mutta jatkokehittämisenä sitä olisi mahdollista laajentaa ja siihen olisi mahdollista liittää myös henkilökohtaista valmennusta sekä työparityöskentelyä uravalmennusammattilaisen ja koulutetun kokemusasiantuntijan kanssa.

Tulosten hyödynnettävyyden kannalta olisi jatkossa tärkeitä ratkaista kysymys, kuinka uravalmennus saataisiin juurrutettua pysyväksi vapautuvia tai koevapauteen lähteviä vankeja koskeväksi työskentelymuodoksi yhdessä muiden kuntouttavien toimintojen kanssa. Tässä tarvitaan yhteistyötä TE-hallinnon ja rikosseuraamuslaitoksen sekä kuntien kanssa.

Asiasanat: Asiakasosallisuus, kokemusasiantuntijuus, rikostaustaiset ja työelämä, työelämävalmiudet, uravalmennus, toimintatutkimus

Sanna Hämäläinen

**Working Life Skills for People with a Criminal Background –
Developing KEIJO Project`s Training**

Year 2020

Pages

78

The object of this development project is the section on working life skills of the KEIJO project's expert by experience training. The purpose of this development project is to support the working life skills of participants in the expert by experience training by career guidance. The aim is to provide information on the working life skills and related development needs of the participants and to design and implement career coaching on the basis of the results obtained that supports the participants' working life skills. The aim is also to model career coaching suitable for people with a criminal background, which could be used in the future work to promote the employment of people with a criminal background.

The theoretical framework of the development project is related to research information concerning the challenges of placement of people with a criminal background in working life, experience expertise, general working life skills and career guidance. The approach of the development project was research development, which utilized action research tools. The data collection method used a focus group interview, which was conducted as a thematic interview. The interview was analysed using content analysis. Based on the research results obtained, five career coaching days were planned and implemented for the expert by experience training, and based on the experience gained from these, career coaching suitable for people with a criminal background was modelled.

The results of the research section of the development project show that people with a criminal background need a lot of concrete support in identifying and naming their own strengths and competencies, in written communication, applying for work and education, and in IT skills.

The career coaching of this development project was relatively short, but as further development it would be possible to expand it, and it would also be possible to include personal coaching and co-working with a career coaching professional and a trained expert by experience.

From the point of view of the usability of the results, it would be important in the future to resolve the question of how career coaching could be established as a permanent form of work for prisoners released or on probation together with other rehabilitative activities. This requires co-operation with the TE Administration and the Finnish Institute for Criminal Sanctions, as well as with municipalities.

Keywords: customer-orientation, expertise by experience, offenders and work, working life skills, career coaching, research-development

Sisällys

1	JOHDANTO.....	6
2	Kehittämishankkeen kohdeyksikkö.....	8
2.1	KEIJO-hanke.....	8
2.2	KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutus.....	8
3	Kehittämishankkeen tietoperusta.....	9
3.1	Asiakasosallisuus ja kokemusasiantuntijuus	9
3.2	Rikostaustaiset ja työelämä	14
3.3	Työelämävalmiudet	17
3.4	Uraohjaus	19
4	Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoite	23
5	Kehittämishankkeen toteutus	23
5.1	Toimintatutkimus kehittämistapana.....	23
5.2	Kehittämishankkeen eteneminen ja aikataulu	24
5.3	Fokusryhmähaastattelu.....	26
5.4	Haastattelun analysoiminen	28
5.5	Uravalmennuspäivien suunnittelu.....	29
6	Kehittämishankkeen tulokset	30
6.1	Haastattelun tulokset.....	30
6.1.1	Elämänhallinta	30
6.1.2	Oppiminen	35
6.1.3	Kommunikointitaidot ja työnhakutaidot	38
6.1.4	Tietotekniset taidot / Sähköisten palveluiden käyttö.....	41
6.1.5	Onko vielä jotakin mistä pitäisi puhua?	42
6.2	Yhteenveto haastattelun tuloksista	43
6.3	Suunnitellut uravalmennuspäivät 1-5	43
6.4	Toteutuneet uravalmennuspäivät 1-5	45
6.5	Malli rikostaustaisten uravalmennuksesta	55
7	Pohdinta	57
7.1	Kehittämishankkeen tulosten arviointi.....	57
7.2	Haastattelututkimuksen ja kehittämishankkeen luotettavuus ja eettisyys	58
7.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita	60
	Lähteet.....	62
	Kuviot	67
	Liitteet	68

1 JOHDANTO

Rikostaustaiset ovat esimerkki vaikeasti työllistyvistä henkilöistä, joiden keskuudessa esiintyy paljon terveydellisiä ja sosiaalisia haasteita, sekä osatyökykyisyyttä (Joukamaa ym. 2010, 74–75). Rikostaustaisten henkilöiden heikko työllistyminen on ajankohtainen aihe, jonka ratkaiseminen vaatii nykyistä tehokkaampia keinoja. Työelämässä pärjääminen ja menestyminen edellyttävät ammatillisen osaamisen lisäksi yleisiä, työtehtävästä riippumattomia valmiuksia, taitoja ja kykyjä. Näistä edellä mainituista taidoista käytetään nimitystä työelämätaidot tai yleiset työelämätaidot. Työelämätaidot voidaan jaotella tiedollisiin ja oppimiseen liittyviin valmiuksiin, taitoihin ja kykyihin, sekä työyhteisötaitoihin. (Aarnikoivu 2010, 69.)

Marinin hallitusohjelmassa nostetaan esiin rikollisuuden ehkäiseminen ja mainitaan vankien kohdalla erilaiset kuntoutusohjelmat. Hallitusohjelmassa puhutaan useassa kohdassa vähemmistöryhmien ja syrjäytyneiden tukemisesta, sekä heidän osallistumisen ja yhteiskuntaan kuumumisen ja toimijuuden tukemisesta. (Valtioneuvosto 2019, 78–80.) Työllisyyden nostaminen on yksi päätavoite, jotta hyvinvointiyhteiskuntamme toimintaedellytykset säilyvät. Hallitusohjelmassa nostetaan esiin osatyökykyisten ja vaikeasti työllistyvien osallistuminen työmarkkinoille. Tähän tarvitaan vaikuttavia toimia ja kohdennettuja työskentelytapoja kohderyhmien kanssa. (Valtioneuvosto 2019, 130.) Hallitusohjelmassa korostetaan myös koulutusta, koska se nähdään merkittävänä tekijänä syrjäytymisen torjunnassa ja rakentamassa yhteiskunnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Erityisesti mainitaan heikoilla perustaidoilla olevat aikuiset ja heidän kouluttamisensa. Hallitusohjelmassa mainitaan myös uraohjauspalvelut ja niiden merkitys. Tavoitteena on luoda elinikäisen ohjauksen palvelut, jotta jokaisella olisi mahdollisuus yhdenvertaisesti jatkuvaan oppimiseen. (Valtioneuvosto 2019, 156.)

2010-luku on ollut aikaa, jona sosiaalialalla on erityisesti alettu huomioida alan kehittämässä yksilöiden kokemuksia ja kokemustietoa. Kokemustietoa hyödynnetään auttamistyössä, vaikuttamisessa ja päätöksenteossa. Vähitellen kokemusasiantuntijoita on mukana sekä julkisen puolen että järjestöjen tuottamissa palveluissa ja niiden suunnittelussa ja kehittämisessä. (Meriluoto 2016, 65.) KEIJO-hankkeen päihde- ja rikostaustaisille kohdennettu kokemusasiantuntijakoulutus on esimerkki kohdennetusta työskentelystä vaikeasti työllistyvien henkilöiden kanssa. KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen läpikäynneille kokemusasiantuntijuus voi tarjota väylän työelämäään. Koulutukseen kuuluva työssäoppiminen toimii askeleena kohti työelämää, jossa kokemusasiantuntija voi toimia esimerkiksi erilaisissa vertaisohjauksen tehtävissä tai ammattilaisen työparina.

Opinnäytetyöni on kehittämishanke, joka kohdistuu KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osioon. Kehittämishankkeeni toteutettiin Vantaan koulutusryhmän

kanssa. Kehittämishankkeessani selvitettiin tutkimushaastattelulla KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksia ja niiden kehittämiseen liittyviä tarpeita. Selvityksen pohjalta toteutettiin kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuville uravalmennuspäiviä ja mallinnettiin rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta.

2 Kehittämishankkeen kohdeyksikkö

2.1 KEIJO-hanke

Kehittämistyöni aihe on noussut KEIJO-hankkeen tarpeesta kehittää kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osiota, sekä omasta mielenkiinnostani uraohjausta sekä kokemusasiantuntijuutta ja sen ammatillista hyödyntämistä kohtaan. KEIJO-hanke on ESR rahoitteinen hanke vuosina 2018–2020. Hankkeen päätoteuttajana toimii Valo-Valmennusyhdistys ry ja osatoteuttajina toimivat Silta-Valmennusyhdistys ry ja Laurea-ammattikorkeakoulu Oy. KEIJO-hankkeen kohderyhmänä ovat omassa toipumisessaan jo edenneet rikos- ja päihdetaustaiset henkilöt. KEIJO-hankkeen päätavoite on kehittää koulutusmalli rikos- ja päihdetaustaisille henkilöille heidän työllistymisensä tukemiseksi. Hankkeessa hyödynnetään henkilöiden kokemusasiantuntijuus, johon koulutusmalli perustuu. Tarkoituksena on hyödyntää osallistujien kokemusasiantuntijuutta selviytymisessä päihdeettömyyteen, rikoksettomaan elämään ja elämänhallintaan. Tavoitteena hankkeessa ja koulutuksessa on kokemusasiantuntijuuden ammatillinen hyödyntäminen ja henkilöiden tukeminen siirtymisessä kohti koulutusta ja avoimia työmarkkinoita. KEIJO-hankkeen koulutusta järjestetään Pirkanmaalla ja Uudellamaalla. (KEIJO-hanke 2020.)

2.2 KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutus

KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutus on kestoltaan noin kolme kuukautta ja sen laajuus on 15 op, 405 tuntia. Lisäksi jokaisen koulutukseen osallistuvan jatko suunnitellaan yksilöllisesti. (KEIJO-hanke 2020.) Koulutus koostuu viidestä eri teema-alueesta, jotka muodostavat kokemusasiantuntijuuden rakentumiseen tähtäävän kokonaisuuden. Teema-alueet ovat ”kokemusasiantuntija vertaisena”, ”kokemusasiantuntija palveluiden kehittäjänä”, ”kokemusasiantuntija vaikuttajana”, ”työelämätaidot” ja ”työssäoppiminen”. Työssäoppimista sisältyy koulutukseen 3–12 kk riippuen yksilöllisistä tavoitteista ja tilanteista. Kokemusasiantuntijakoulutuksen teoreettisessa osuudessa perehdytään kokemusasiantuntijuuteen ja kokemusasiantuntijana toimimiseen. Lisäksi koulutuksessa työtetään oma kokemus tarinaksi ja opiskellaan vuorovaikutukseen ja ammatillisiin menetelmiin liittyviä teemoja. Opiskelijat perehtyvät myös rikosseuraamusalan erityiskysymyksiin ja kriminologian perusteisiin. Jatkuvana prosessina koulutuksessa kulkee oman ammatillisen kasvun reflektointi. Työssäoppimisen ajan opiskelijoille on tarjolla työnohjaus. (KEIJO-hankkeen opetussuunnitelma.)

Työelämätaitojen osuus opetussuunnitelmassa on 1 op, 27 tuntia. Opetussuunnitelmassa (KEIJO-hankkeen opetussuunnitelma) edellä mainitun osion tavoitteeksi on laadittu seuraavaa:

Opiskelija:

- osaa tiedonhankintaa ja tunnistaa laadukkaat lähteet

- osaa arvioida toimintaansa kokemusasiantuntijana ja tunnistaa kehittämistarpeitaan
- tunnistaa oman toimintansa arvioinnin ja itsereflektiotaitojen merkityksen kokemusasiantuntijana kehittymisessä
- osaa toimia työryhmissä ryhmän tavoitteen toteutumista edistään
- tunnistaa yhteisöllisyyden ja yhteisten pelisääntöjen merkityksen työelämässä
- osaa antaa ja vastaanottaa rakentavaa ja oppimista edistävää palautetta
- ymmärtää työyhteisön tuen sekä työnohjauksen merkityksen

3 Kehittämishankkeen tietoperusta

3.1 Asiakasosallisuus ja kokemusasiantuntijuus

”Asiakasosallisuus on osa sosiaalista osallisuutta, jolla toteutetaan, varmistetaan ja lisätään asiakaslähtöisyyttä ja osallisuutta palvelujärjestelmässä ja asiakastyössä” (Leeman & Hämläinen 2015). Asiakasosallisuuden toteutuminen sosiaali- ja terveystalvveluiden kehittämisesssä on keskeinen tavoite, jota halutaan vahvistaa. Asiakkaan kokemusta osallisuudesta pidetään hyvinvointia lisäävänä ja toisaalta asiakasosallisuuden toteutuminen auttaa kehittämään vaikuttavia palveluita. Lisäksi asiakasosallisuuden mukanaan tuomaa kokemustietoa ammatillisen ja tieteellisen tiedon rinnalla pidetään tärkeänä. (Terveystalvveln ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Sosiaalityössä asiakaslähtöisyys on perinteisesti liitetty eettisesti tehtävään työhön. Asiakaslähtöisyys nähdään asiakkaiden tarpeista ja tilanteista nousevaksi työskentelytavaksi, jossa huomioidaan asiakkaan osallisuus ja asiantuntijuus. (Juhila 2006, 249–250.) Kujalan (2003, 73) mukaan asiakaslähtöisyys ja osallisuus ovat toisiaan kattavia käsitteitä. Asiakaslähtöisyyttä hän kuvaa tavoitteena, jonka mukaan palveluja tuotetaan asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden mukaan. Osallisuutta hän kuvaa kokemukselliseksi käsitteeksi, joka sisältää asiakkaan kokemuksen mahdollisuudesta mielipiteen kuulemisen ja vaikuttamiseen. Todellinen asiakaslähtöisyys toteutuu silloin kun asiakas kokee osallisuutta (emt., 76).

Sosiaalialan ammattityössä korostetaan asiakkaan toimijuutta. Tämä merkitsee paitsi asiakkaan kuulemistä, myös hänen sitoutumistaan ja osallisuuttaan toiminnassa (Hokkanen, 2016, 56). Hokkanen kuvaa sosiaalityön asianajoa sosiaalityön orientaationa, jossa asiakkaan elämäntilanne ohjaa prosessia. Työntekijän asianajo voi ilmetä mahdollisuuksien ja asiakkaan tarvitsemien tukirakenteiden luomisena asiakkaan toimijuudelle. Asiakkaan toimijuuden säilyttäminen ja korostuminen on tärkeä osa asianajoa, koska se tukee asiakkaan omanarvontun-

toa ja valtaistumisen kokemusta. (Hokkanen 2016, 75.) Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus on merkityksellistä asiakkaan subjektiivisuuden tukemisessa. Subjektius tarkoittaa yksilön käsitystä itsestään ihmisenä, joka vaikuttaa omaan elämäänsä toiminnallaan sekä tekeillä päätöksiä ja valintoja (Mönkkönen 2007, 142). Asiakaskohtaamisiin liittyy aina asiakkaan osallisuuden mahdollisuus. Osallisuus voi toteutua vuorovaikutuksessa, tilanteen jäsentämisessä, yhteisessä työskentelyssä ja arvioinnissa (Laitinen & Pohjola 2010, 11).

Asiakaslähtöinen palveluiden kehittäminen on yksi tapa luoda osallisuutta ja mahdollisuuksia valtaistumiseen. Asiakkaiden mukanaolo palveluiden kehittämisessä voi vaihdella hyvin paljon. Toikko (2011, 107–111) jaottelee osallistumisen tasot ja osallistumisen muodot neljään ryhmään, jossa kussakin asiakkaan osallisuus toteutuu eri tavoin. Asteikon ensimmäistä tasoa kuvataan asiakkaiden ymmärtämisenä. Asiakkaiden näkemyksiä voidaan selvittää esimerkiksi haastattelun tai keskustelutilaisuuksien avulla, joiden perusteella ammattilaiset pyrkivät tunnistamaan asiakkaiden tarpeet ja toiveet. Oletuksena on, että asiakkaiden ymmärtäminen riittää ohjaamaan palveluiden kehittämistä. Asteikon toisella tasolla asiakas osallistuu palveluiden kehittämiseen rajoitetusti. Tällöin kehittämisen tavoite on jo asetettu etukäteen ja asiakkaat voivat osallistua tiettyjen ennalta asetettujen teemojen käsittelyyn konsultteina tai kokemusasiantuntijoina, jotka kertovat oman tarinansa ja esittävät mielipiteensä käsiteltävään teemaan liittyen. Asiakkaiden roolin voidaan tällöin ajatella olevan tiedottajan rooli ja tiedon lähteenä oleminen palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä. Kolmannella tasolla asiakkaat voidaan nähdä tasavertaisina osallistujina. He osallistuvat kehittämiseen kokemusasiantuntijoina ja tasavertaisina ammattilaisten rinnalla. Kehittämisen tavoitteet määritellään tällöin yhdessä ja kehittämisprosessi on avoin. Kokemusasiantuntijuus perustuu asiakkaiden kokemuksiin, mutta kokemuksen karttuessa kokemustieto laajenee yleisemmälle tasolle ja edustaa yleisempää näkemystä asiakkaiden kokemuksista. Neljännellä tasolla asiakkaat toimivat päämiehinä ja osallistuvat organisaation päätöksentekoon. Tällöin asiakkailta edellytetään kokemustiedon lisäksi myös organisaatiotietoa. Juhila (2006, 137–138) kirjoittaa asiakkaan ja työntekijän kumppanuussuhteesta sosiaalityössä. Tällaisessa suhteessa kummallakaan ei ole sellaista asiantuntijuutta, joka ylittäisi toisen osapuolen asiantuntijuuden. Kysymys on samalle tasolle asettumisesta toinen toistensa kuuntelemista.

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisessä hyödynnetään paljon kokemusasiantuntijoita. Kokemusasiantuntijat voivat työskennellä esimerkiksi työparina ammattilaisen kanssa ja näin he tuottavat uudenlaista näkemystä ja ymmärrystä muun muassa päihde- ja mielenterveyskuntoutuksen ehdoista ja palveluiden toimivuudesta kuntoutujien näkökulmasta. (Palukka, Tiilikka, Auvinen, 2019.) Kokemusasiantuntijuudesta on monia näkemyksiä ja käsityksiä. Eroavaisuudet liittyvät esimerkiksi kokemusasiantuntijuuden käsitteeseen, kokemusasiantuntijan tehtäviin ja siihen, kenellä on oikeus toimia kokemusasiantuntijana ja ketä kokemusasiantuntija edustaa. Edustaako kokemusasiantuntija vain itseään, vai isompaa saman asian kokenutta joukkoa. (Meriluoto 2019, 123–124.) Meriluoto määrittelee kokemusasiantuntijuutta siten,

että kokemusasiantuntijan roolissa toimivalla henkilöllä on jonkin vaikeaksi koetun elämänkokemuksen myötä syntynyt kokemusta ja tietoa, jolla hän osallistuu aktiivisesti toimintaan yhteiskunnassa. Vaikeina elämäkokemuksina hän mainitsee sairauden, mielenterveys- tai päihdeongelman tai vammaisuuden. Kokemusasiantuntija voi toimia palveluiden kehittäjänä, kouluttajana, muiden samaa kokeneiden auttajana tai yhteiskunnallisena vaikuttajana joko palkattuna tai vapaaehtoisena tai sekä että. Meriluodon mukaan yhteisiä tekijöitä kokemusasiantuntijoina toimivilla ovat elämänhistoriassa olleet kielteisiksi määritellyt kokemukset ja niiden tuottaman tiedon pohjalta toimiminen, sekä kokemusasiantuntijan toimijuuden muuttuminen autettavasta auttajaksi, eli objektista subjektiksi. (Meriluoto 2016, 67–68.) Kokemusasiantuntija on omakohtaisesti kokenut sairastumisen ja kuntoutumisen ja tietää sillä perusteella, mikä häntä tai hänen läheistään on auttanut.

Kokemusasiantuntija haluaa oman kokemuksensa ja siitä syntyneen tiedon pohjalta olla mukana kehittämässä palveluita tai auttaa muita. (Rissanen 2015a, 22.) Kokemusasiantuntija voi työskennellä sosiaali- ja terveydenhoitojärjestelmässä sen käytännön tasolla toteutettavassa potilas- ja asiakastyössä. Kokemusasiantuntijat toimivat usein myös palveluiden sekä koulutusten kehittämisessä sekä julkisella, että yksityisellä puolella. Kokemusasiantuntijoiden antama näkemys ja kokemus liittyen sairastamiseen ja kuntoutumiseen sekä palvelujärjestelmässä asiakkaana olemiseen on hyödynnettävissä palveluita kehitettäessä entistä asiakaslähtöisimmiksi. (Hietala & Rissanen 2017, 11.)

Kokemusasiantuntijatoiminnan juuret liittyvät pitkälle erilaisten kolmannen sektorin potilas- ja vammaisjärjestöjen sekä kansalaisjärjestöjen vertaistoimintaan. Järjestöjen vertaistoiminoissa on kehittynyt käytäntöjä, joissa henkilöt ovat jakaneet omia toipumiskokemuksiaan ja kokemuksellista tietämystään, ja nämä mallit ovat vähitellen siirtyneet myös julkisiin palveluihin ja kehittyneet siellä vastaamaan julkisen puolen tarpeita. (Hietala, Rissanen 2015, 12–14.) Sosiaali- ja terveysministeriön Kansallisessa mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa vuosille 2009–2015 kokemusasiantuntijuus nostettiin valtakunnallisella tasolla esiin. Ohjelma sisälsi toimenpide-ehdotuksia mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi. Ohjelman käytännön toteuttamisesta vastasivat valtakunnalliset Kaste-hankkeet. Suunnitelmassa korostettiin esimerkiksi asiakkaan aseman vahvistamista siten, että kokemusasiantuntijoiden ja vertaistojien mukaan ottamista mielenterveys- ja päihdetyön suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa lisättiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.) Sosiaali- ja terveysministeriön nimitämä mielenterveys- ja päihdesuunnitelman toimeenpanon ohjausryhmä 2009–2015 teki ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2020. Edelleen asiakkaiden aseman vahvistaminen nousee esiin ja ohjausryhmä ehdottaa kokemusasiantuntijuuden ja omaisten ja läheisten huomioon ottamisen saamisen pysyväksi käytännöksi palvelujen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Asiakkaiden osallistuminen eri sosiaalipalveluiden organisaatioissa voi toteutua monin eri tavoin. Usein se rajoittuu vain välittömien kokemusten jakamiseen ammattilaisille, jotka muokkaavat ja tulkitsevat asiakkaiden kokemuksia toisaalla. Toisaalta asiakkaiden osallistuminen voi toteutua pelkkänä vertaistoimintana, jolloin tiedon jakamista ammattilaisten kanssa ei välttämättä tapahdu. Vuorovaikutus ammattilaisten kanssa on tärkeää, jotta kokemustieto ammatillisen tiedon rinnalla tulee kuuluviin ja kokemusasiantuntijat voivat aidosti olla mukana kehittämässä palveluita. Kokemusasiantuntijoiden osallistuminen organisaation toimintaa johtaa yleensä uudenlaisiin toimintamuotoihin. Uusien tapojen kehittäminen ja juurruttaminen ei ole aina yksinkertaista ja usein se vaatii paljon aikaa. (Toikko 2011, 111–113.)

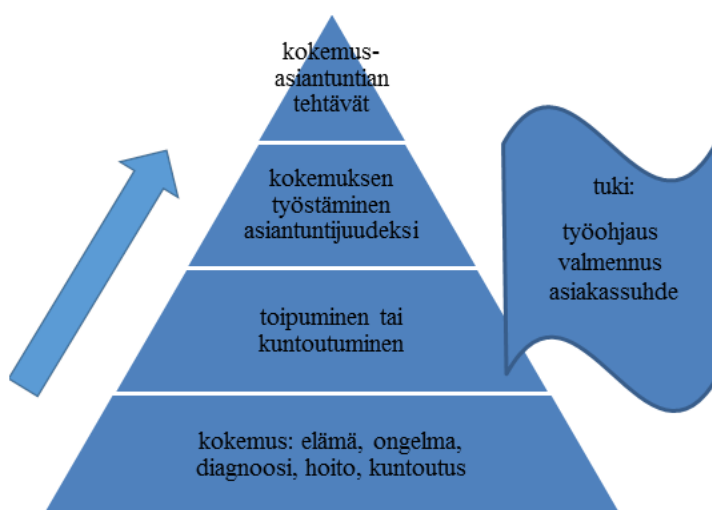
Rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuus muodostuu usein monesta eri osa-alueesta tai eri osa-alueiden yhdistelmästä ja näin ollen heidän mahdollisuutensa toimia kokemusasiantuntijoina ovat laajat ja monipuoliset. Rikos- ja päihdetaustaisten kokemusasiantuntijuuden eri osa-alueita ovat muun muassa: toiseus, marginalisaatio, stigma, vankeus, ongelmat ja kriisit, asiakkaana oleminen eri palveluissa, asunnottomuus, kuntoutuminen, päihderiippuvuus ja siitä toipuminen, rikollisuus ja rikollisesta elämäntavasta irrottautuminen. Heidän kokemustietoaan tarvitaan rikosseuraamusalan käytänteiden kehittämisessä, kehittämishankkeissa, koulutuksissa, julkisessa keskustelussa ja päätöksenteossa. (Lindström 2020.)

Kokemusasiantuntijuuden erilaisista puolista tulee keskustella, jotta kokemusasiantuntijatoimintaa ja siihen liittyvää koulutusta voidaan kehittää. Kokemusasiantuntijuudella on tärkeä tehtävä yhteiskunnassamme, ja siitä esitetyt kriittiset huomiot ovat tärkeä osa kehittämistä. Rissanen (2015a, 209) tuo esiin väitöskirjassaan oman kokemuksensa kokemusasiantuntijatoiminnan vaikuttavuuden ja merkityksen ristiriitaisuudesta. Hänen mukaansa on mahdollista, että joskus työtapoja tai -käytäntöjä voidaan muuttaa kokemusasiantuntijan tuoman näkökulman vaikutuksesta. Hän ottaa esiin kuitenkin asian toisenkin puolen, jolloin kokemusasiantuntija ei tule kuulluksi ja hän voi jäädä vain erilaisten työryhmien ”maskotiksi”, eikä kokemustiedolla ole aidosti vaikutusta. Myös Palukan, Tiilikan ja Auvisen (2019, 31–32) artikkelissa tulee esiin kokemusasiantuntijoiden ajoittain tuntema epätasa-arvoinen asema suhteessa ammattilaisiin. Heidän negatiiviset kokemuksensa liittyivät esimerkiksi epätasa-arvoiseen työnjakoon, epäarvostavaan vuorovaikutukseen tai siihen, etteivät kokemusasiantuntijat päässeet tasa-arvoisesti ammattilaisten kanssa määrittämään työskentelyn tavoitteita ja toimintatapoja.

Taina Meriluoto (2016, 80) on tutkinut kokemusasiantuntijuutta hallinnan viitekehyksestä. Hän tuo esiin, kuinka hallinta näyttäytyy esimerkiksi mielikuvien luomisena siitä, millainen kokemusasiantuntija on hyvä ja kuinka hänen tulisi toimia, käyttäytyä ja puhua tehtävässään. Hallinta näyttäytyy hänen mukaansa toivottavan toimijuusmallin kannustamisena ja toisaalta ei-toivottavan epäilynä ja jopa paheksuntana. Hallinnan mekanismeina toimivat Meriluodon

mukaan esimerkiksi kokemusasiantuntijaksi haluavien valintaprosessit. Valintatilanteessa painottuvat valitsijoiden ajatukset sopivista ja hyväksyttävistä ominaisuuksista, joita kokemusasiantuntijatehtävässä tarvitaan. Näitä ominaisuuksia myös tuetaan koulutuksessa ja luodaan mielikuva tavoitteesta, johon kokemusasiantuntijuus henkilöä vie.

Kokemusasiantuntijaksi kasvaminen edellyttää omaa toipumis- tai kuntoutumisprosessia. Henkilön on täytynyt etäännyä omista vaikeista kokemuksistaan ja työstää kokemuksiaan asiantuntijuudeksi. Tämä voi tapahtua esimerkiksi koulutuksen, itseopiskelun, valmennuksen, vertaistuen tai mentoroinnin kautta. Omassa kuntoutumisessa eteneminen ja kokemusasiantuntijuuden kehittyminen ovatkin vahvasti kytköksissä toisiinsa. (Jankko 2008, 113; Rissanen 2015a, 125–126.) Kokemusasiantuntijoille tulisi tarjota tehtävässä toimimisen rinnalla riittävä tuki osaamisen, kuntoutumisen ja jaksamisen ylläpitämiseksi. Hietala & Rissanen (2015, 48) esittävätkin jatkuvan työohjauksen mahdollisuutta kokemusasiantuntijana toimivalle. Lisäksi he pitävät tärkeänä ammattilaisten ja kokemusasiantuntijoiden yhteisiä työskentelymuotoja osaamisen vahvistumisen tukemiseksi. Kokemusasiantuntijalta edellytetään kykyä käsitellä omakohtaista kokemustaan ja välittää kokemustietoaan eteenpäin kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla. Valmennuksen ja koulutuksen tulisi tarjota riittävää ohjausta erilaisten kohderyhmien ja toimintaympäristöjen huomioimiseen kokemusasiantuntijatiedon välittämisessä. Tärkeänä nähdään oman näkökulman säilyttäminen ja sen tuominen esiin tarkoituksenmukaisesti kuulijoiden vastaanottokyky huomioiden. (Hietala & Rissanen 2015, 32.) Rissanen (2015b, 241) kuvaa kokemusasiantuntijuuden kehittymistä ja kokemusasiantuntijaksi kasvamista kuviolla (kuvio 1) ja vertaa sitä kehittymiseen mihin tahansa asiantuntijuuteen.



Kuvio 1: Tie kokemusasiantuntijaksi (Rissanen 2015b, 241)

3.2 Rikostaustaiset ja työelämä

Rikostaustaisten sijoittuminen työelämään on tutkimusten mukaan erittäin vaikeaa. Heidän joukossaan on paljon osatyökykyisyyttä ja matalaa koulutustaustaa. (Joukamaa ym. 2010, Suistomaa 2014, Tuominen 2018.) Rikostaustaisten henkilöiden työmarkkinakytkös on tutkimuksen mukaan erittäin heikko sekä ennen seuraamusta että sen jälkeen. Danielsson ja Aaltonen ovat tutkimuksessaan todenneet, että erityisesti vähintään toiseen ehdottomaan vankeusrangaistukseen tuomittujen henkilöiden työmarkkinakytkös on heikko. Tutkimuksessa on myös havaittu ikäryhmittäisiä ja seuraamuslajikohtaisia eroja osallistumisessa työmarkkinoille. Eroja sijoittumisessa työmarkkinoille tuli esiin henkilöillä, jotka ovat tuomittu ehdolliseen vankeuteen tai yhdyskuntapalveluun sekä ensimmäistä kertaa ehdottomaan vankeuteen. Yli 25-vuotiaiden osallistuminen työmarkkinoille heikentyi koko seurannan ajan ja heidän osuutensa kokonaan toimeettomissa lisääntyi kaikissa seuraamusryhmissä. Eri seuraamusmuotojen ankaruus näytti myös olevan yhteydessä työmarkkinoille osallistumiseen siten, että ankaruuden noustessa osallistuminen työmarkkinoille laski. Tutkimustuloksissa huomioidaan myös työmarkkinoiden rakenteellinen muutos, jonka ajatellaan vaikuttavan heikentävästi rikostaustaisten työllistymismahdollisuuksiin heidän vähäisestä koulutuksesta johtuen. Tutkimus osoittaa, että rikoksista tuomitut henkilöt muodostavat joukon, joka kärsii moninaisista ongelmista, joista heikko työmarkkinakytkös on vain yksi osa. (Danielsson & Aaltonen 2017, 546–547.)

Vankeuden jälkeisellä työllistymisellä on potentiaalisesti merkittävä rooli yhteiskuntaan kiinnittymisessä. Se ohjaa henkilöä kiinnittymään yhteen yhteiskunnan merkittävimpään institutionaaliseen rakenteeseen ja samalla ohjaa henkilön ajankäyttöä lailliseen toimintaan. Työn pysyvyydellä ja laadukkuudella, sekä työn tarjoamalla taloudellisella turvalla on myös rikollisuutta estävä vaikutus. (Aaltonen, Danielsson, Kivivuori, Näsi & Suonpää 2018, 169–170.) Työllistyminen voi toimia yksilötasolla desistanssia, eli rikoksista irtautumista tukevana tekijänä. Desistanssiprozessissa nähdään sekä rakenteellisia että subjektiivisia tekijöitä. Näitä voidaan kuvata myös ulkoisina ja sisäisinä tekijöinä ja niiden vuorovaikutuksena. Ulkoiset tekijät viittaavat esimerkiksi työhön, perhesuhteisiin ja sosiaalisiin siteisiin. Ulkoisten tekijöiden katsotaan luovan pohjaa sisäisille tekijöille, jota kuvaa identiteetti muutos. (Aaltonen, Danielsson, Kivivuori, Näsi & Suonpää 2018, 207–208.) Mikään edellä mainituista tekijöistä ei kuitenkaan yksin riitä, merkityksellistä on se, kuinka henkilö kokee erilaiset tekijät elämässään. Näyttäytyvätkö ne hänelle riittävän pakottavina muutokseen, tai toisaalta kokeeko henkilö niitä mahdollisuutena muuttaa elämänsä suuntaa. (Weaver & McNeill 2011, 1–2.) Tyni (2015, 66) kuvaa rikollisuudesta irrottautumisen olevan usein pitkälinen prosessi, johon kuuluu usein retkahduksia rikolliseen toimintaan. Joissakin tapauksissa desistanssi voidaan kuvata myös tiettyinä tarkkana hetkenä, jolloin rikollinen toiminta on lopetettu. Myös Laub ja Sampson (2001, 3) tarkastelevat desistanssia prosessuaalisena tapahtumana ihmisen elämänsä aikana,

jossa tietyt elämäntapahtumat ja käännekohtat, kuten työllistyminen tai avioituminen, voivat toimia rikoksista irtautumisen tukena tai syykkeenä.

Joukamaa ym. (2010, 73–74) tutkivat suomalaisten rikosseuraamusasiakkaiden terveydentilaa vuonna 2006. Tutkimuksen raportissa kuvaillaan rikosseuraamusasiakkaiden terveydentilaa ja työkykyä. Rikostaustaisten kohdalla osatyökykyisyys tai työkyvyttömyys on yleistä. Paljon esiintyviä sairauksia ovat muun muassa mielenterveyshäiriöt ja päihderiippuvuus, sekä ruumiillisista sairauksista esimerkiksi maksasairaudet ja C-hepatiitti. Tutkimuksen mukaan lääkäri arvioi miesvangeista työkykyisiksi noin puolet (54%). Työkyky arvioitiin alentuneeksi kolmanneksella (35%) ja työkyvyttömiksi arvioitiin noin kymmenesosa (11%). Naisvankien kohdalla työkykyisiä arvioitiin olevan kolmannes (36%). Työkyky arvioitiin alentuneeksi 22%:lla ja täysin työkyvyttömiksi arvioitiin kaksi viidesosaa (42%). Tutkimuksessa tulee esiin, että selvin ero muuhun väestöön on päihderiippuvuuden ja persoonallisuushäiriöiden ilmenemisessä vangeilla. Päihderiippuvuuden esiintyminen vangeilla on vähintään kymmenkertaista verrattuna muuhun väestöön. Yli 90 %:lla vangeista oli tutkimuksen mukaan pitkäaikaisen hoidon tarvetta, ja hoidontarve oli huomattavasti yleisempää naisilla kuin miehillä (emt., 58).

Myös vuonna 2014 Sosiaali- ja terveysministeriön teettämä selvitys osoittaa vankien yleisen terveydentilan olevan huomattavasti heikomman kuin vastaavan ikäisen muun väestön. Selvitys osoittaa edellisten tapaan mielenterveyden häiriöiden esiintyvyyden olevan huomattavan suuri valtaväestöön verrattuna. Yleisin mielenterveyden häiriö on päihderiippuvuus, josta selvityksen mukaan kärsii 90 % vangeista elämänsä aikana. Myös erilaisia persoonallisuuden häiriöitä esiintyy 70 %:lla vangeista. (Suistomaa 2014, 16–17.)

Tuominen (2018) on väitöstutkimuksessaan todennut, että vangeilla esiintyy valtaväestöä enemmän neurokognitiivisia häiriöitä (ADHD) sekä lukemisen, kirjoittamisen ja matematiikan vaikeuksia. Myös impulsiivinen käyttäytyminen on tutkimuksen mukaan yleistä etenkin rikoksen uusijoilla. Ensimmäistä vankeustuomiota suorittavilla vangeilla, joilla on sekä neurokognitiivisia häiriöitä että päihderiippuvuus, ovat riskiryhmässä rikoksen uusintaan. ADHD-piirteiden esiintyvyyden arvioidaan olevan jopa kymmenkertainen verrattuna valtaväestöön. Erilaiset ADHD-piirteet tulivat esille mm. muistissa, tarkkaavaisuudessa, keskittymisessä ja tiedon käsittelyssä. Vangit kärsivät myös psykiatrisista häiriöistä ja päihderiippuvuudesta valtaväestöä enemmän. Nämä edellä mainitut tekijät ovat tutkimusten mukaan riskitekijöitä rikolliselle käyttäytymiselle ja vankilaan joutumiselle. Toisaalta edellä mainittujen taitojen harjoittaminen ja päihderiippuvuuden ja muiden psykiatristen häiriöiden ennaltaehkäisy ja hoito ovat tärkeitä tekijöitä uusintarikollisuuden ehkäisyssä. Tulosten perusteella suositellaan, että vankien neurokognitiivisia häiriöitä, sekä taitopuutoksia lukemisessa, kirjoittamisessa ja matematiikassa arvioidaan ja kuntoutetaan hyvissä ajoin ennen vangin ohjaamista laajempiin kuntoutusohjelmiin. Tämä saattaa Tuomisen mukaan edesauttaa sijoittumista sopivaan kuntoutusohjelmaan sekä tehostaa vangin hyötymistä kuntoutuksesta.

Opetushallitus teetti selvityksen vuonna 2007 liittyen vankien koulutukseen. Vangeilla on huomattavasti heikompi koulutustausta kuin väestöllä keskimäärin. Opetushallituksen selvityksen (Koski & Miettinen 2007, 67–68) mukaan hieman yli 6 % vangeista ei ollut suorittanut perusopetusta tai se oli kesken. Ylioppilastutkinnon oli suorittanut noin 5 % vangeista, kun se oli vuosina 2000–2005 ikäluokissa 19–21-vuotta yli 50 %. Ammatillisen toisen asteen tutkinnon ilmoitti suorittaneensa noin joka kolmas vanki. Vuoden 2019 Rikosseuraamuslaitoksen tilastosta ilmenee, että valvontarangaistusta suorittavista 48,5% oli suorittanut keskiasteen koulutuksen ja korkea-asteen tutkinnon 6,1%. Ilman perusasteen koulutusta oli 3%. (Rikosseuraamuslaitos 2019.) Vuoden 2018 Rikosseuraamuslaitoksen tilastosta selviää, että ehdonalaiseen vapauteen päästettyjen valvottavien työttömyysaste oli 54% ja ehdolliseen vankeuteen tuomittujen valvottavien työttömyysprosentti oli 58%. (Rikosseuraamuslaitos 2018.)

Rikostaustaisten työllistymisen edistämiseksi on 2010 luvulla ollut useita hankkeita. Esimerkkinä vuosikymmenen lopussa päättynyt Vankeusaika mahdollisuutena! - yhteisasiakkuus sosiaalista osallisuutta ja työllisyyttä tukevilla verkostoissa (2016–2019) hanke. Hanketta koordinoi Rikosseuraamuslaitos ja sitä toteutettiin viiden eri toimijan taholla, kunkin omissa osahankkeissa. Koko hankkeen yleistavoitteena oli tukea vankien yhteiskuntaan integroitumista ja rikollisuudesta irtautumista. Loppuraportin (Kuntoutussäätiö 2019, 61) mukaan tavoitetta tukemaan oli määritelty kolme osatavoitetta:

- *”Verkostoyhteistyö, jolla kehitetään rikosseuraamusasiakkaille vaikuttavia, oikea-aikaisia ja kustannustehokkaita osallisuutta ja työllistymistä tukevia palvelupolkuja”*
- *”Tiedon tuottaminen rikosseuraamusasiakkaiden työ- ja toimintakyvystä palveluiden järjestämiseksi”*
- *”Suosituksia eri viranomaisille yhteistyön kehittämiseksi ja vahvistamiseksi”*

Hankkeen loppuraportissa ilmenee, että hankkeen aikana on kehitetty erilaisia hyviä käytäntöjä rikostaustaisten osallisuuden ja työllisyyden edistämiseksi. Merkittävämpänä onnistumisena on pidetty vankilan ja TYP-toimiston välisen yhteistyön rakentumista Helsingissä ja TE-toimiston ja vankilan yhteistyön rakentumista Turussa. Tällaista mallia olisi mahdollista toteuttaa myös muilla paikkakunnilla, mutta se vaatii toteutuakseen TYP-toimiston ja Rikosseuraamusalan laitosten yhteistyön rakenteellistamista, joka on parhaillaan meneillään.

Hankkeeseen osallistuneiden työllisyystilanne oli lähtötilanteessa hyvin heikko. Heistä yli kolmasosa (36%) oli työelämän ulkopuolella ja yli puolet (53%) työttömänä. Työttömyys oli kestänyt heistä suurimmalla osalla yli vuoden. Hankkeen alussa osallistuneista oli opiskelemassa tai työssä 11%. Hankkeen lopussa työelämän ulkopuolella olevia oli 23%, joka on 13 prosenttiyksikköä vähemmän kuin alussa. Työttömien osuus oli hieman kasvanut, tätä voi selittää se, että

5 % ilmoitti ryhtyneensä työnhakuun. Myös opiskelemissa olevien osuus nousi viidestä prosenttiyksiköstä seitsemään ja työssä olevien osuus kuudesta prosenttiyksiköstä kymmeneen prosenttiyksikköön. (Kuntoutussäätiö 2019, 61–63.) Työllistymisen ollessa kymmenen prosenttiyksikön luokkaa, osoittaa, että tarvetta kohdistetulle työskentelylle on edelleen.

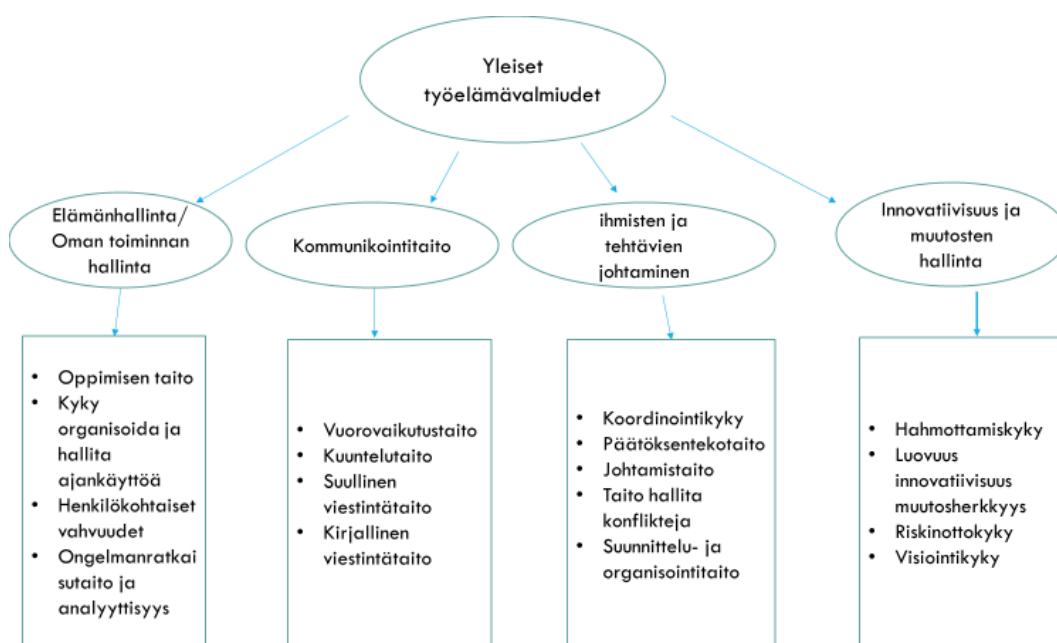
Yhteenvetona voisi sanoa, että rikostaustaisten työllistymistä vaikeuttavina yksilökohtaisina asioina tulevat tutkimustiedon mukaan esiin: oppimisvaikeudet, ADHD-tyyppiset neurologiset vaikeudet, puutteet luku- ja kirjoitustaidoissa, heikko koulutustaso, heikko terveydentila, puutteet sosiaalisissa taidoissa sekä elämänhallinnan ongelmat. Rikostaustaisten työllistymiseen vaikuttavat myös yhteiskunnalliset asiat. Työmarkkinat ovat muuttuneet ja muuttumassa ja kysymys siitä, kuinka osatyökykyiset saadaan pidettyä mukana työelämässä, on ajankohtainen. Globalisaatio ja teknologian kehittyminen ovat vaikuttaneet merkittävästi työelämään ja työpaikkoihin. Työelämässä tarvitaan yhä enemmän korkeaa osaamista. Vähän koulutusta vaativia työpaikkoja on vähemmän, tai ne ovat tyypillisesti lyhytkestoisia ja pysyvyydeltään epävakaita. Myös yleinen epävarmuus työmarkkinoilla vaikuttaa erityisesti osatyökykyisiin ja niihin, joilla on heikko koulutustaso. Pystyäkseen toimimaan edellä mainitun laisilla työmarkkinoilla, osatyökykyisten työllistämiseen tarvitaan yhteiskunnan erilaisia toimia sekä tukea. (Heikkinen 2020, 14–15.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on julkaissut helmikuussa 2020 *Continuous Learning in Working Life in Finland* -arvioinnin. Tässä esitetään suosituksia työelämän muutoksiin sopeutumisen helpottamiseksi ja sen varmistamiseksi, että jokainen voi elämänsä ja työuransa aikana opiskella tarvittavaa uutta osaamista. OECD ehdottaa Suomelle harkittavaksi valtakunnallista ohjelmaa, joka suunnattaisi uutta osaamista eniten tarvitseville henkilöille ja samalla tähtäisi opiskelumotivaation ja perustaitojen parantamiseen. Arvioinnissa nostetaan esiin erityisesti heikommilla perustaidoilla olevien henkilöiden koulutuksen ja työllistymisen tukemiseksi tarvittava toiminta ja siihen tarvittavat resurssit. (OECD 2020.)

3.3 Työelämävalmiudet

Varsinaisen ammattiosaamisen lisäksi työelämässä vaaditaan ja tarvitaan myös erilaisia yleisiä taitoja, joita ovat esimerkiksi kommunikointitaidot, sosiaaliset taidot ja tietotekniset taidot. Lisäksi työelämässä tarvitaan taitoja työskennellä ryhmässä ja muiden ammattilaisten kanssa yhteistyössä. Näistä valmiuksista käytetään nimeä työelämävalmiudet. (Tynjälä 201, 79.) Rikostaustaisia koskevissa tutkimuksissa tulee esiin, että heillä esiintyy valtaväestöä enemmän oppimisvaikeuksia, ADHD-tyyppisiä neurologisia vaikeuksia, puutteita luku- ja kirjoitustaidoissa, heikkoa koulutustasoa, heikkoa terveydentilaa, puutteita sosiaalisissa taidoissa sekä elämänhallinnan ongelmia. (Joukamaa ym. 2010, Suistomaa 2014, Tuominen 2018.) Edellä mainituista syistä olen liittänyt opinnäytetyöni tietoperustaosioon työelämävalmiudet ja erityisesti nostanut tarkasteluun elämänhallinnan ja kommunikoinnin osa-alueet.

Ruohotie (2000, 20–29) kuvaa työelämävalmiuksia työelämän jatkuvan muutoksen valossa. Tiedon määrä kasvaa jatkuvasti ja teknologian muutokset ja innovaatiot muuttavat työnteke-
misen tapoja ja toimintaympäristöjä. Taloudelliset ja poliittiset muutokset vaikuttavat myös
ratkaisevasti toimintaympäristöön. Markkinoita on vaikea ennustaa, ja kilpailussa mukana py-
syminen edellyttää organisaatioilta nopeutta ja joustavuutta, sekä henkilöstön moniosaa-
juutta. Sosiaalisen ympäristön muutokset vaativat myös reagoitua. Työikäisten ikääntyminen
ja eläkeläisten lisääntyminen tuovat tarvetta työn tuottavuuden lisäämiseen ja osaamisen säi-
lyttämiseen ja varmistamiseen koulutuksen kautta. Muutokset haastavat yksilöitä jatkuvaan
uuden oppimiseen, sekä taitojen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Yhteistyön merkitys
kasvaa lisääntyneen verkostoitumisen kautta ja kommunikointitaidot korostuvat tämän myötä.
Työelämässä vaaditaan yhä enemmän yleisiä työelämävalmiuksia, jotka ovat elämäntaito,
kommunikointitaidot, taito johtaa ihmisiä ja tehtäviä sekä innovaatioiden ja muutosten vauh-
dittaminen. Nämä kyseiset työelämävalmiudet (kuvio 2) Ruohotie (2000, 40) jäsentää erilli-
siksi taidoiksi ja kyvyiksi.



Kuvio 2: Yleiset työelämätaidot ja niiden jäsentyminen erillisiksi taidoiksi ja kyvyiksi. (Ruohotie 2000, 40)

Ruohotien (2000, 43) mukaan elämäntaito tarkoittaa kykyä kantaa omasta toiminnastaan vastuuta. Se tarkoittaa myös kykyä omien taitojen ja osaamisen tiedostamiseen, soveltamiseen ja kehittämiseen. Elämäntaitoan kuuluu myös oman käyttäytymisen kontrolloiminen. Elämäntaito on myös yhteydessä käsitykseen omasta kyvystä vaikuttaa omaan elämään, ja siihen liittyvät oleellisesti myös asenteet ja yleinen suhtautuminen elämään. Vehmas (2015, 31) toteaa elämäntaitotaitojen (oppimiskyky, ajanhallinta, omat vahvuudet, ongelmanrat-

kaisutaito ja analyyttisyys) olevan vahvasti yhteydessä työllistymisvalmiuksiin ja näiden taitojen vahvistumisen myötä työllistymisvalmiuksien paranevan merkittävästi. Vehmoksen mukaan ihmisen sisäisen elämänhallinnan vahvistuessa hänen itseluottamuksensa ja rohkeutensa kasvaa. Tämä näkyy myöhemmin ulkoisessa elämänhallinnassa esimerkiksi aktiivisuutensa ja suunnitelmallisuutena, ja lopulta esimerkiksi työnhakuaktiivisuuden lisääntymisenä. (emt., 49.) Sekä suulliset että kirjalliset kommunikointitaidot edistävät Vehmoksen mukaan henkilön työllistymis- ja työntekovalmiuksia (emt., 31). Hänen mukaansa työelämässä tarvitaan myös asemasta riippumatta erilaisia ihmisten ja tehtävien johtamiseen liittyviä taitoja. Näitä ovat päätöksenteko- ja konfliktinhallintataidot sekä suunnittelu- ja koordinoitaitaidot (Vehmas 2015, 31). Ruohotien mukaan ihmisten ja tehtävien johtamisella pyritään siihen, että työt saadaan suoritetuiksi loppuun asti suunnittelemalla, organisoimalla, koordinoimalla ja kontrolloimalla sekä resursseja että ihmisiä. Lisäksi saavutettuja tuloksia mitataan ja arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. (Ruohotie 2000, 45.) Innovaatioiden ja muutosten vauhdittamisen osiosta Vehmas nostaa luovuuden ja yleisen hahmottamiskyvyn merkityksellisinä työllistymisessä. (emt., 31.) Ruohotien (emt., 47) mukaan jatkuvassa muutoksessa menestyvät parhaiten ne, jotka pystyvät hyväksymään muutoksen ja kulkemaan muutosten mukana.

3.4 Uraohjaus

Elinikäisen oppimisen merkitys yhteiskunnassa on korostunut. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä julkaisi 2011 selvityksen elinikäisen ohjauksen keskeisistä ja kiireisistä kehittämistarpeista. Elinikäinen oppiminen nähdään keskeisenä välineenä työllistyvyyden parantamisessa ja ylläpitämisessä. Lisäksi sen katsotaan tukevan ammatillisen liikkuvuutta sekä ja aktiivista kansalaisuutta. Ohjauksen katsotaan tukevan elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia. Ohjauksen tulee olla laadukasta moninaisten oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien maailmassa. Ohjauksen avulla yksilöiden mahdollisuudet tehdä elämänsä, koulutukseensa ja uraansa liittyviä päätöksiä paranevat. Ohjausta tulee tarjota sekä opinnoissa, että työelämässä oleville. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 28.)

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastussuunnitelman (2015, 7) mukaan erilaisissa ohjauspalveluihin liittyvissä selvityshankkeissa on tuotu esiin ohjauspalveluiden riittämättömyys. Sekä opiskelijat, että ohjaustyötä tekevät ovat tuoneet esiin henkilökohtaiseen ohjaukseen varatun ajan vähyden, sekä jatko-opintojen valintaan liittyvän ohjaukseen tarjottavan ajan niukkuuden. Ohjaustyötä tekevät pitävät ohjausresurssien niukkuutta ja ohjauksen riittämättömyyttä suurimpana ongelmana. Opintojen ohjaus ja uraohjaus ovat toimintoja, joiden merkitys nähdään nuorten oppimis- ja opiskeluongelmien ehkäisemisessä, opintojen tehostamisessa ja opiskeluaikojen lyhentämisessä, työelämässä tapahtuvien siirtymien tukemisessa sekä koulutuksellisen tasa-arvon turvaamisessa ja syrjäytymisen ehkäisemisessä. Hyvällä ohjauksella nähdään olevan myös kansantaloudellista merkitystä opintojen keskeyttämisen vähentämisen kautta, sekä työelämään siirtymisen nopeutumisen kautta.

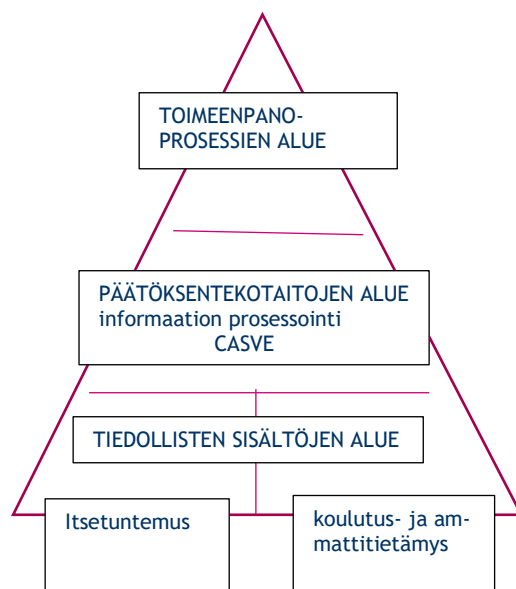
Uraohjauksen määrittely ei ole yksiselitteistä. Uraohjaus on perinteisesti liitetty ammatinvalinnan ohjaukseen, johon liittyy useita erilaisia ammatinvalinnan ja uraohjauksen teoriasuuntauksia. Erilaiset suuntaukset ovat eläneet ja kehittyneet ajassaan ja uudet suuntaukset ovat rakentuneet edellisten tarjoamasta tiedosta. Yhteiskunnan, sekä ammattien ja työn muuttuminen ovat edellyttäneet uusia teorioita ja ohjaukikäytäntöjä, mutta kaikki suuntaukset ovat silti tavalla tai toisella voimissaan ja käytössä edelleenkin. (Vanhalakka-Ruoho 2015, 39–40.) Nykyisin uraohjausta halutaan tarkastella keinona oman uran hallintaan kussakin elämäntilanteessa. Lerkkasen (2013, 8) mukaan uraohjauksen tehtävänä on lisätä ohjattavan toimijuutta koskien hänen koulutus- ja uravalintojaan. Tässä yhteydessä käytetään myös termiä urahallintataidot, joiden avulla henkilö valmistautuu kohtaamaan erilaisia ammatillisia muutostilanteita. Uraohjauksen yhteydessä Lerkkanen puhuu myös urasuunnittelusta, joka on osa urahallintataitoja. Lerkkasen mukaan urasuunnittelu on samalla elämänsuunnittelua, jossa peilataan omia kykyjä, mahdollisuuksia, kiinnostuksia ja tulevaisuuden odotuksia. Ruohotie (2000, 205, 212) pitää urahallintaa yksilöllisenä prosessina, josta henkilö ottaa itse vastuun. Muuttuva työelämä haastaa ihmiset jatkuvaan oppimiseen ja henkilö pyrkii itsetutkiskelun ja työn tarkailun, sekä tavoitteidenasettelun ja itsearviointin kautta kehittämään itseään työelämän haasteiden suuntaisesti.

Kuurila (2014, 49) kiteyttää uraohjauksen tavoitteeksi, että opiskelija saa keinoja oman uransa hallintaan. Hänen mukaansa tämä tarkoittaa taitoja, jotka liittyvät ammatin valitsemiseen sekä siihen liittyvään koulutusalan valitsemiseen. Lisäksi hänen mukaansa urasuunnittelutaidot sekä työnhakutaidot ovat osa uran hallintaa. Kuurila tuo esiin myös sitoutumisen taidot organisaatioihin sekä elinikäisen oppimisen, joka sisältää valmiudet jatkuvaan itsensä kehittämiseen. Savickasin (2005, 54) mukaan uraohjauksen avulla ihmisen on mahdollista tutkia ammatillista persoonaansa ja toiveitaan. Uraohjaus mahdollistaa henkilön ammatillisen tulevaisuuden suunnittelun ja uskon tavoitteiden saavuttamiseen.

Erilaisissa ammatinvalinta- ja elämänurateorioissa on esillä ohjattavan toimijuus. Rakentaessaan uransa tai tehdessään ammatinvalintaa, henkilö suunnittelee, suuntaa, valitsee, kehityy ja tekee päätöksiä koulutus-, ammatti- ja työpolulla. Tätä Vanhalakka-Ruoho (2015, 40) kutsuu suunnanotoksi elämässä. Vehviläinen (2014, 21) määrittelee toimijuuden ohjauksessa olevan sitä, että ohjattava kokee ohjauksen olevan merkityksellistä elämässään, pyrkii ja haluaa tehdä siihen liittyviä keskeisiä valintoja ja päätöksiä, sekä kantaa niistä vastuun. Toimijuus on ohjattavan aktiivista ja tavoitteellista suhdetta ohjattavaan prosessiin. Vehviläisen (emt., 12) mukaan ohjauksessa korostuvat ohjaajan ja ohjattavan välinen dialoginen vuorovaikutus, sekä kunnioittava ja rakentava kohtaaminen. Ohjaus on yhteistoimintaa, jossa tuetaan ohjattavan toimijuutta ja pyritään edistämään hänen oppimis-, kasvu, työ- tai ongelmanratkaisuprosesseja.

Mularin (2013, 103–104) mukaan ammatinvalinnan perustana on itsetuntemus. Itsetuntemus auttaa henkilöä pohtimaan mitä työtä haluaisi tehdä, missä on hyvä ja mitä osaa. Ammatinvalinnan kysymyksessä on tärkeitä tunnistaa omat vahvuudet ja valmiudet, sekä omat heikkoudet ja osaamisen kehittämisen tarpeet. Opiskelu- ja työkokemukset, sekä harrastukset tarjoavat mahdollisuuden omien ominaisuuksien arviointiin ja tätä kautta myös soveltumista erilaisiin tehtäviin.

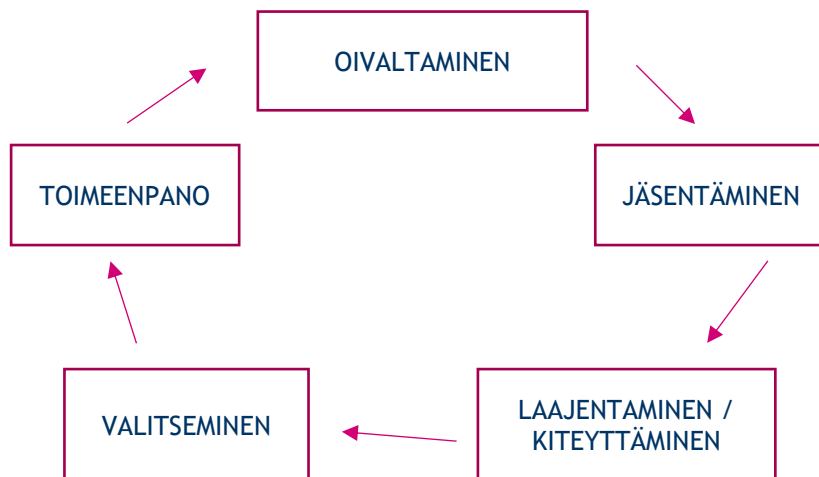
Yhtenä uraohjauksen työkaluna käytetään kognitiiviseen ajatteluun perustuvaa CIP-mallia (kuvio 3), jonka avulla asiakasta voidaan ohjata kohti päätöksentekoa. Esittelen mallin tässä yhteydessä, koska ajattelen sen soveltuvan myös rikostaustaisten henkilöiden uraohjauksen tukena käytettäväksi. Moni rikostaustainen on vailla ammatillista koulutusta ja ammatinvalinnan kysymyksen edessä, jolloin CIP-mallia voitaisiin hyödyntää heille kohdennetussa uraohjauksessa.



Kuvio 3: CIP- malli (Mukaihen Peterson ym.1991 teoksessa Lerikkanen 2002, 25)

CIP-mallissa perustan luo tiedollisten sisältöjen alue, jossa painottuvat ohjattavan itsetuntemus sekä hänen tietämyksensä koulutuksista, ammateista ja työelämästä. Tiedollisten sisältöjen alueella henkilö tulee tietoiseksi omista mahdollisuuksista ammatteihin ja koulutukseen liittyen. Ammattitietoa ovat esim. osaamisvaatimukset, jotka liittyvät tiettyihin ammatteihin ja työtehtäviin, sekä ammattien tulevaisuuden näkymät. Itsetuntemukseen liittyy mm. opiskelijan tieto omista ominaisuuksistaan, luonteen piirteistään, kiinnostuksen kohteistaan ja taidoistaan. Päätöksentekotaitojen prosessoinnin alueella ohjattava prosessoi itsetuntemuksen ja ammatti- ja koulutustietoisuutta yhdistäen ratkaisuaan CASVE-kehän (kuvio 4) mukaan. Siirryttäessä toimeenpanoprosessien alueelle, tarkoituksena on edetä valinnoista päätöksiin ja selvittää kuinka valinnat voidaan toteuttaa. Tässä vaiheessa tehdään informaatioon pohjaten

suunnitelma valintojen konkretisoimisesta ja pohditaan myös päätöksiin sitoutumista. (Lerkanen 2002, 25–27.)



Kuvio 4: CASVE-kehä (Mukaillen Peterson ym.1991 teoksessa Lerkanen 2002, 26)

CASVE-kehä lyhenne muodostuu englannin kielen sanoista Communication, Analysis, Synthesis, Valuing ja Execution. Sanat kuvastavat päätöksenteon eri vaiheita. CASVE-kehä muodostuu viidestä eri vaiheesta: 1) Oivaltamisvaiheessa ohjattava ymmärtää koulutus- ja uravalinnan merkityksen, ja tunnistaa oman lähtötilanteensa ja tavoitteittensa välissä olevan eron. Oivaltamisessa on myös tärkeää tunnistaa ne tekijät, jotka ovat käynnistäneet halun tehdä ratkaisun liittyen koulutukseen ja/tai uraan. 2) Jäsentämisen vaiheessa ohjattava yhdistää itsetuntemuksensa ja tietoisuuden eri mahdollisuuksista. Hän peilaa saamaansa informaatiota ja tavoitteitaan niin, että informaatio muuttuu hänelle merkitykselliseksi. 3) Kiteyttäminen / laajentaminen -vaiheessa ohjattava sanan mukaisesti joko kiteyttää tai laajentaa esiin tulleita mahdollisuuksiaan. Mikäli vaihtoehtoja tuntuu olevan liian monta, henkilö karsii lähellä toisiinsa olevia vaihtoehtoja muutamaa todennäköiseen vaihtoehtoon. Mikäli valinnan vaihtoehtoja löytyy vain vähän, henkilö laajentaa vaihtoehtoja palaamalla takaisin jäsentämisen vaiheeseen tutkimaan itsetuntemusta ja erilaisia mahdollisuuksia. 4) Valitsemisen vaiheessa ohjattava asettaa vaihtoehtojaan paremmuusjärjestykseen ja arvioi kuinka eri vaihtoehdot tukevat tavoitteiden saavuttamista. 5) Valinta vaiheessa ohjattava tekee toimintasuunnitelmaa edellisten vaiheiden pohjalta ja selvittää kuinka valintoja voidaan toteuttaa ja viedä käytäntöön. (emt., 26–27.)

Työskennellessään CIP-mallin mukaan sen eri vaiheissa, on tärkeätä, että henkilöllä on hyvä ohjaussuhde, jossa hän voi tutkia erilaisia uraansa koskevia mahdollisuuksia ja saada tarvittavaa tukea päätösten teon tueksi.

4 Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoite

Kehittämishankkeeni kohdistuu KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osioon. Kehittämishankkeen tarkoitus on KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistujien työelämävalmiuksien tukeminen uraohjauksen keinoin.

Työni tavoitteena ovat seuraavat asiat:

- Tuottaa tietoa KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksista ja niihin liittyvistä kehittämistarpeista
- Suunnitella ja toteuttaa uravalmennuskokonaisuus, joka tukee KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksia
- Mallittaa rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta

Tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan kokemusasiantuntijakoulutuksessa olevalle Vantaan ryhmälle fokusryhmähaastattelu ja haastattelun tulosten pohjalta suunnitellut uravalmennuspäivät.

5 Kehittämishankkeen toteutus

5.1 Toimintatutkimus kehittämistapana

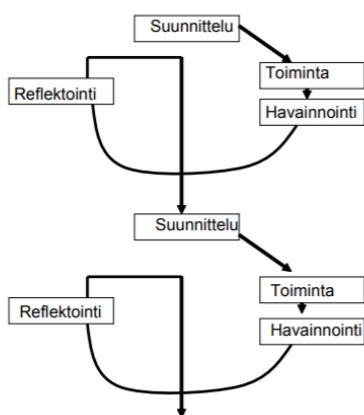
Toimintatutkimus on yleisnimitys sellaisille lähestymistavoille, joissa pyritään tekemään tutkimuksellisin keinoin käytäntöön kohdistuva interventio ja vaikuttaa siten tutkimuskohteeseen. Toimintatutkimuksessa tutkija yhdessä tutkimuskohteena olevan yhteisön kanssa pyrkii ratkaisemaan jonkin tietyn ongelman. (Eskola & Suoranta 2000, 126–127.) Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu projekti, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. Toimintatutkimuksessa tutkijan rooli on aktiivisen vaikuttajan ja toimijan rooli. Tutkija käynnistää muutoksen ja rohkaisee ihmisiä tarttumaan asioihin, jotta niitä voidaan kehittää heidän kannaltaan paremmiksi. Toimintatutkimuksessa pyritään vahvistamaan ihmisten uskoa omiin toimintamahdollisuuksiin ja kykyihin. (Heikkinen 2007, 16–20.) Kuulan (2001, 10–11) mukaan toimintatutkimuksessa keskeistä on käytäntöihin suuntautuminen, muutokseen pyrkiminen ja tutkittavien osallistuminen tutkimusprosessiin. Hänen mukaansa toimintatutkimuksen kohde ja substanssi voi olla mikä tahansa ihmiselämään liittyvä piirre. Olennaista on tuottaa uutta tietoa ja tutkimisen avulla muuttaa tai parantaa kohteena olevia asioita.

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen kehittämistyö. Opinnäytetyössä on hyödynnetty toimintatutkimuksellisia keinoja osana tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jolla pyritään KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osion kehittämiseen siten, että se

vastaisi mahdollisimman hyvin koulutuksessa olevien tarpeisiin. Kehittäminen nähdään tavoitteellisena toimintana, joka tähtää muutokseen. Kehittämisen tuloksena voidaan saavuttaa jotakin uutta, parempaa tai toimivampaa. (Toikko & Rantanen 2009, 16.) Huovisen ja Rovion (2007, 94–95) mukaan toimintatutkimusta voidaan tehdä joko siten, että tutkija ryhtyy kehittämään omaa työtään tutkivalla otteella tai hän etsii itsellensä tutkittavan kohteen, jota alkaa tutkia ja kehittää. Viimeksi mainitussa tapauksessa tutkijalla on tietoa tutkimusaiheesta aiemman tutkimuksen ja kirjallisuuden perusteella ja hän tarkastelee asiaa yhteisön ulkopuolisena asiantuntijana. Toimintatutkija kiinnostuu jostakin käytännön ongelmasta tai asiasta ja yhdistää teorian ja käytännön rakentamalla esimerkiksi jonkin uuden toimintamallin, jota kokeillaan käytännössä. Kentällä tehtävässä työssä hän osallistuu muutosprosessiin ainutkertaisen yhteisön kanssa. Kenttätöyössä toimintatutkija on sekä tutkijan että toimijan roolissa teorian ja käytännön välimaastossa.

5.2 Kehittämishankkeen eteneminen ja aikataulu

Kehittämisprosessia voidaan kuvata monin eri tavoin. Toikon ja Rantasen (2009, 64) mukaan kehittämisprosessin muodostavat viisi tehtävää, jotka ovat: perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen ja arviointi. Toimintatutkimuksen yhteydessä kehittämistoimintaa kuvataan spiraalimaisena prosessina (kuviokuva 5), jolloin kehittäminen on pitkäjänteistä. Spiraalimallin ensimmäisen kehän muodostavat kehittämistoiminnan suunnittelu, toiminta ja havainnointi, sekä arviointi. Prosessi jatkuu ja seuraavassa kehässä pyritään täydentämään edellistä kehää ja arvioidaan jälleen kehittämistoiminnan tuloksia. Reflektiovaihe muodostaa keskeisen kohdan kehittymiselle. Spiraalimalli sisältää useita peräkkäin toteutettuja kehä, joita toistetaan niin monta kertaa, kuin prosessin aikana ehditään tai kehittämistä halutaan jatkaa.



Kuvio 5: Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67)

Tässä kehittämishankkeessa kehittäminen ei toteutunut spiraalimallisena kuin osittain. Koska kehittämistoiminta ehdittiin toteuttaa vain yhden kerran yhdelle ryhmälle, ei uravalmennus-

kokonaisuutta voitu toistaa enää tässä yhteydessä. Jos kehittämistyö olisi aloitettu jo aikaisempien KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutusryhmien kanssa, olisi voitu muodostaa täydellisempi kehittämisen spiraalimalli. Kuitenkin spiraalimallia toteutettiin siltä osin, että jokaisen uravalmennuspäivän jälkeen kerättiin osallistujilta palautetta ja tehtiin näin arviointia. Saadun palautteen perusteella oli mahdollisuus tehdä muutoksia ja parannuksia seuraavaan uravalmennuspäivään esimerkiksi käytettävien menetelmien osalta. Tällä kertaa kehittämistoiminta on toteutunut kuitenkin enemmän lineaarisesta mallia noudatellen. Koska YAMK-tutkinnon opinnäytetyön on tarkoitus olla työelämän kehittämiseen liittyvää, uskon, että tämän opinnäytetyön kehittämishankkeella voi olla toistettavuutta työelämässä, ja tällöin kehittämistä voitaisiin jatkaa spiraalimaisen mallin mukaan jossakin toisessa yhteydessä rikostaustaisten uravalmennuksessa.

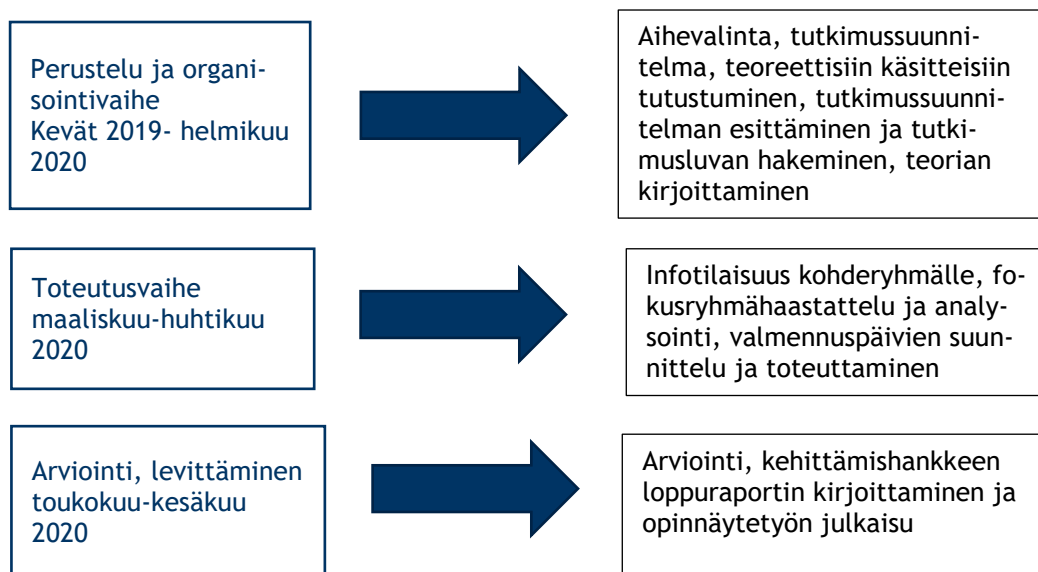
Kehittämistoimintaa voidaan myös kuvata yksinkertaisimmillaan lineaarisena mallina (kuvio 6), jonka vaiheet ovat: tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus ja arviointi. Lineaarisessa mallissa projektille määritellään tavoite, joka voi perustua esimerkiksi tunnistettuun tarpeeseen. Tavoitteen määrittelyn tueksi voidaan tehdä myös esiselvitys, jonka avulla selvitetään, että projektin ennakoitu lopputulos on organisaation toiminnan tavoitteiden suuntainen. Suunnitteluvaiheessa projektille laaditaan projektisuunnitelma aikatauluineen ja vastuun ja koineen. Toteutusvaiheessa toteutetaan projektisuunnitelman mukaan malli, prosessi tai tuote. Toteutusvaiheeseen kuuluu myös tulosten käyttöönotto sekä tulosten hyödyntäminen ja levittäminen. Lineaarisen mallin viimeinen vaihe on projektin päättäminen ja arviointi, jolloin projekti lopetetaan suunnitellusti, se arvioidaan ja siitä kirjoitetaan loppuraportti. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)



Kuvio 6: Kehittämisen lineaarinen malli (Mukaiillen Toikko & Rantanen 2009, 64)

Opinnäytetyönäni toteutettu kehittämishanke käynnistyi perustelu ja organisointivaiheella keväällä 2019. Esitin alustavan opinnäytetyöidean KEIJO-hankkeeseen keväällä 2019 ja ehdotin tuolloin hankkeen ajankohdaksi vuoden 2020 alun, jolloin siirtyisin avoimen ammattikorkeakoulun YAMK polkuopiskelijasta YAMK tutkinto-opiskelijaksi. Kehittämishankkeen aihe tarkentui syksyyn 2019 mennessä ja sovimme tuolloin yhdessä KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen lehtorin Janika Lindströmin kanssa, että kehittämishankkeeni aihe liittyy kokemusasiantuntijakoulutuksen työelämätaidot-osion kehittämiseen. Sovimme, että kehittämishanke ajoittuu keväälle 2020 KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa aloittavan

viimeisen opiskelijaryhmän kanssa. Hankkeen aikataulu ja prosessi on nähtävissä alla (kuvio 7).



Kuvio 7: Kehittämishankkeen aikataulu

Aloitin tammikuussa 2020 kehittämishankkeen tietoperustaan perehtymisen. Helmikuussa siirryin kehittämishankkeen toteutusvaiheeseen, jolloin esitin tutkimussuunnitelman Valo-valmennusyhdistykselle ja järjestin Tikkurilassa infotilaisuuden KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa oleville. Infotilaisuudessa esittelin opinnäytetyöni kehittämishankkeen tarkoituksen ja tavoitteet. Lisäksi esitin ryhmälle kutsun (liite 1) osallistumisesta tutkimushaastatteluun ja esittelin heille tutkimushaastattelun teemat. Infotilaisuudessa kävin läpi myös ryhmähaastattelutilanteen käytännön järjestelyt sekä esittelin suostumuslomakkeen (liite 2), joka täytettäisiin ennen haastattelun alkua. Infotilaisuudessa kerroin myös alustavan suunnitelman uravalmennuspäivien aikataulusta. Fokusryhmähaastattelun ja sen analysoimisen toteutin helmikuussa ja tämän jälkeen siirryin uravalmennuspäivien suunnitteluun saatujen tutkimustulosten perusteella. Uravalmennuspäivät toteutettiin maaliskuussa, jonka jälkeen aloin kirjoittaa raporttiosuutta toteutuksesta. Kehittämishankkeeni viimeinen osuus arviointi ja levittäminen ajoittuivat toukokuulle 2020.

5.3 Fokusryhmähaastattelu

Haastattelut, kyselyt, havainnointi ja erilaiset dokumentit ovat laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä (Kananen, 2014, 64). Haastattelut ovat näistä tiedonkeruumenetelmistä käytetyin. Haastatteluja on monenlaisia, ja teemahaastattelu käytetyin. Haastatteluja voidaan luokitella myös osallistujamäärän mukaan joko ryhmähaastatteluksi tai yksilöhaastatteluksi. (emt., 70.) Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa keskustelua ohjaavat ennalta määritellyt aihepiirit, eli teemat. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47–48.) Erityinen

ryhmähaastattelumenetelmä on täsmäryhmähaastattelu. Tästä käytetään myös nimeä fokusryhmähaastattelu. Täsmäryhmähaastatteluja käytetään erityisesti silloin kun halutaan kehittää uusia ideoita tai kehittää esim. palveluita. (Hirsjärvi & Hurme 2017, 62–63.)

Kehittämistyössäni toteutettavaa teemahaastattelua voitaisiin kuvata fokusryhmähaastatteluksi. Ryhmä on fokusoitunut kokemusasiantuntijakoulutukseen valittujen henkilöiden ja käsiteltävän teeman mukaan. Ryhmän koko noin kymmenen henkilöä on vielä hallittava kokonaisuus. Pienemmissä ryhmissä yksittäisten henkilöiden rooli voi joskus korostua liikaa, ja taas isommissa ryhmissä kaikkien tasavertaisen osallistumisen mahdollisuus ei välttämättä toteudu. Fokusryhmässä järjestettävässä haastattelussa osallistujilta voidaan kysyä mielipiteitä koskien esimerkiksi kehittämisen tavoitteita ja kehittämisprosessin etenemistä sekä eri toimintamallien käyttöä. (Toikko & Rantanen 2009, 145–146.) Parviaisen (2005, 55 ja 58) mukaan fokusryhmiä voidaan käyttää konseptisuunnittelussa ja -tutkimuksessa alustavaan ideointiin, koska fokusryhmässä on hyvä mahdollisuus selvittää henkilöiden tarpeita. Haastattelukysymykset voivat olla hänen mukaansa joko selkeästi johonkin tutkimuksen kohteeseen liittyviä ja siten strukturoituja tai vaihtoehtoisesti löyhiä, teemojen kaltaisia. Kysymysten tai teemojen tulee olla selkeästi muotoiltuja, helposti ymmärrettäviä ja neutraaleja.

Haastattelun etuina pidetään joustavuutta ja haastateltavan subjektiivutta. Haastateltava on tilanteessa aktiivinen osapuoli, ja häneltä on mahdollista kysyä syventävästi tai selventävästi asioita haastattelun aikana. Myös lisäkysymyksiä voidaan esittää tarpeen mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2017, 34–45.) Ryhmähaastattelun etuna on monen ihmisen saavuttaminen ja heiltä tiedon saanti yhtäaikaaisesti. Ryhmädynamiikan vaikutus ryhmähaastattelutilanteessa mainitaan toisinaan haasteellisena. Tämä tarkoittaa esim. joidenkin henkilöiden dominoidessa ryhmätilannetta. Tällöin haasteeksi muodostuu haastattelijan kyky ohjata tilannetta siten, että kaikille tarjoutuu mahdollisuus tuoda esiin ajatuksiaan. Myös ryhmäkeskustelun tallenteen purkamiseen liittyvät haasteet tuodaan esiin. (emt., 63.) Suurempien haastatteluryhmien myötä syntyvä laaja aineisto on myös työläämpää purkaa ja analysoida (Parviainen 2005, 57).

Toteutin KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa oleville Vantaan opiskelijoille teemahaastattelun fokusryhmähaastattelun muodossa 27.2.2020. Teemahaastattelun rungon (liite 3) muodostin yleisistä työelämävalmiuksista painottaen elämänhallinnan ja kommunikoinnin osa-alueita. Perustelen tätä valintaani tutkimuksissa (Joukama ym. 2010, Suistomaa 2014, Tuominen 2018) esiin tulevilla rikostaustaisilla henkilöillä esiintyvillä haasteilla, jotka vaikuttavat myös työllistymiseen. Yleisinä rikostaustaisten yksilökohtaisina haasteina tulevat esiin erilaiset elämänhallinnan ongelmat, oppimiseen liittyvät haasteet, omien vahvuuksien ja taitojen tunnistamisen kyky, sosiaaliset taidot, kommunikointitaidot ja tietotekniset taidot. Valitsin näiden edellä mainittujen yleisiin työelämävalmiuksiin liitettävien teemojen nostamisen tutkimushaastatteluuni. Lisäsin kommunikoinnin teema-alueeseen vielä työnhakutaidot,

koska työelämäkontekstissa ne ovat oleelliset ja niissä korostuvat sekä suullinen että kirjallinen kommunikointi.

Haastattelupäivänä opiskelijoita oli paikalla seitsemän yhdeksästä. Haastattelutilaisuuden alussa keräsin haastateltavilta suostumuslomakkeet (liite 2), jotka olin jakanut heille etukäteen järjestetyssä infotilaisuudessa haastattelukutsujen yhteydessä. Tallensin haastattelun digitaalisesti kahdella laitteella varmistaakseni tallennuksen onnistumisen. Olimme sopineet etukäteen pitävämme teemojen puolivälissä tauon. Ryhmä oli tuonut esiin haasteen kahden tunnin haastatteluistuntoon keskittymisessä. Sovimme myös, että teemojen käsittelyssä etenemme järjestyksessä puhujalta toiselle, koska se toi ryhmän mukaan heille toivottavaa struktuuria ja varmisti jokaisen mahdollisuuden puhua. Haastattelutilanteessa esiintyi jonkin verran keskittymisen herpaantumista ja sen mukanaan tuomaa hälinää, mutta tilanne rauhoitui nopeasti, eikä kukaan lopulta ilmaissut kokeneensa liikaa häiriötä. Ryhmähaastattelutilannetta kuvailtiin hyväksi ja sen etuna pidettiin sitä, että toisten vastauksista saattoi saada ideoita ja inspiraatiota omaan vastaukseen.

” Aluksi tuntui, etten osaa sanoa mitään, mutta sitten kun kuunteli muita, sai ajatuksia ja inspiraatiota ja esimerkkejä mitä voi sanoa.”

” Me vähän vauhkoonnutaan helposti, mutta hyvinhän tämä meni.”

Ensimmäisessä haastattelun sitaatissa tulee esiin epäily siitä, olisiko itsellä mitään sanottavaa tai osaisiko vastata kysymyksiin, ja toisaalta kyky hyödyntää ryhmässä esiin tulleita näkökulmia ja peilata niitä omiin ajatuksiin, joita saattoi omassa puheenvuorossaan ilmaista. Toisessa sitaatissa viitataan keskittymisen vaikeuteen tilanteissa, joissa täytyi istua paikoillaan ja kuunnella pitkiä aikoja toisten puhetta omaa puheenvuoroa odottaessa. Sitaatti ilmaisee myös sen, että ympäristön häiriötekijät vaikeuttavat keskittymistä.

5.4 Haastattelun analysoiminen

Aloitin haastatteluaineiston käsittelyn pian haastattelun tekemisen jälkeen, jotta asiat olivat tuoreessa muistissa. Litteroin äänitetyn haastattelun tekstimuotoiseksi. Hirsjärvi ja Hurme (2017, 139) toteavat, että litteroinnin suorittamisen tarkkuutta säätelevät tutkimustehtävä ja -ote. Suoritin litteroinnin lähes sanasta sanaan, jättäen pois ainoastaan puhujan usein toistamia tilkesanoja kuten ”no”, ”tota”. Muutin sitaatteina käytettäviä otteita myös hieman puhekielisemmäksi anonymiteetin turvaamiseksi. Litteroitua aineistoa kertyi viisitoista sivua. Litteroinnin jälkeen kehoitetaan aineistoa lukemaan useaan kertaan, jotta voidaan siirtyä seuraavaan vaiheeseen, aineiston luokitteluun. (emt., 143.) Luin aineiston läpi useita kertoja ja muodostin siitä yleiskäsityksen. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92) tuovat esiin, että laadullisen tutkimuksen aineistosta voi nousta esiin monia kiinnostavia asioita, joita ei parhaillaan ole tarkoitus tutkia, ja josta syystä täytyy pitää mielessä kyseessä olevan tutkimuksen tarkoitus

ja tavoite. Aineistoa koodatessa tutkija nostaa esiin juuri ne asiat, jotka ovat tässä tutkimuksessa oleellista tietoa. Koodaaminen voi tapahtua eri tavoin, siten kuin tutkija itse kokee hyväksi. Tässä vaiheessa koodasin tekstiä siten, että merkitsin tekstiin eri värillä ne asiat, jotka sisältyivät kiinnostukseeni tässä tutkimuksessa.

Seuraavassa vaiheessa teemoittelin aineiston käyttäen teemahaastattelurunkoa pohjana. Käsitteelin litteroidun tekstin siten, että siirsin kyseistä teema-aluetta kuvaavat tekstinäytteet teeman alle. Tuomen ja Sarajärven (emt., 93) mukaan teemoittelu vastaa luokittelua. Kun haastattelu on tapahtunut teemahaastatteluna, teemat jo itsessään jäsentävät aineistoa ja tarkoituksena on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia ilmaisuja. Eskola ja Suoranta (2000, 178) esittävät, että teemoittelu on suositeltava tapa aineiston analysoinnissa, etenkin jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa. Tällöin tarinoista on poimittavissa olennaista tietoa, johon tutkimuksessa ollaan hakemassa vastauksia. Kanasen (2012, 117) mukaan saman teeman alle kootuista vastauksista voidaan etsiä esimerkiksi yhteisiä malleja, tyypillistä toimintaa ja tehdä näistä tulkintoja.

Teemoittelun jälkeen suoritin analysoinnin ja tulkinnan. Eskolan ja Suorannan (emt., 180) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on vaarana, että analysointi jää ohueksi ja lähinnä sitaattien kokoelmaksi. Heidän mukaansa analyysin ja tulkinnan tulisi kuvata tarkemmin itse tutkimusta. Tulkintojen tekemisen koin itse vaativana tehtävänä. Tähän liittyy epävarmuus liian yleistävien tulkintojen tekemisestä. Aineiston analyysiin ja tulkintaan käytetty aika ja perusteellisuus auttoivat kuitenkin lopullisten tulkintojen tekemisessä ja seuraavaan vaiheeseen siirtymisessä.

5.5 Uravalmennuspäivien suunnittelu

Haastattelusta saatujen tulosten perusteella aloin suunnitella uravalmennuspäiviä kokemusasiantuntijakoulutukseen. Koulutuksen opetussuunnitelmassa on varattu 1 op, eli 27 tuntia työelämätaitojen osuuteen, joka tarkoittaa kolmea valmennuspäivää. Ehdotin kuitenkin viiden uravalmennuspäivän toteuttamista, koska tutkimushaastattelussa nousi esiin useita melko laajoja asiakokonaisuuksia, joiden käsittelyyn oli tarvetta. Sovimme viiden uravalmennuspäivän toteuttamisesta. Haastattelun tulosten perusteella valmennuskokonaisuus olisi voinut olla laajuudeltaan huomattavasti suurempikin. Erityisesti tietoteknisten taitojen opettaminen olisi vaatinut aikaa runsaasti, ja sen liittäminen uravalmennuspäiviin isompana teemana oli hankalaa käytettävissä olevan ajan puitteissa. Nostin uravalmennuspäivinä käsiteltäviksi isommiksi teemoiksi oppimisen ja erilaiset koulutusmahdollisuudet sekä työnhaun. Näiden teemojen sisällä oli mahdollista käsitellä myös ajanhallintaan liittyviä asioita, oman osaamisen ja vahvuuksien sanoittamista, sekä kommunikoinnin harjoittelua. Valitsin käytettäväksi opetusmenetelmiksi erilaisia toiminnallisia- ja ryhmätyömenetelmiä, joiden ajattelin tukevan ryhmän

osallistujien oppimista ja työelämätaitojen harjoittelua. Lisäksi valituissa menetelmissä ryhmäläisten oli mahdollista kehittää ryhmä- ja yhteistyötaitojaan. Kuvaan toteutettujen viiden uravalmennuspäivän sisältöjä tarkemmin kohdassa 6.2.

6 Kehittämishankkeen tulokset

6.1 Haastattelun tulokset

Esittelen seuraavaksi tutkimushaastattelun tulokset teemoittain.

6.1.1 Elämänhallinta

Elämänhallinnalla tarkoitetaan ihmisen kykyä ottaa vastuuta omasta toiminnastaan. Elämänhallinnan taidot ovat yhteydessä myös työelämässä selviytymiseen. Työelämässä pärjäämiseen tarvitaan kykyä hallita ajankäyttöä, organisoida asioita, tunnistaa osaamistaan ja vahvuuksiinsa, sekä kykyä työskennellä toisten kanssa. (Ruohotie 2000, 41–43.) Elämänhallinta teemassa haastateltuja pyydettiin arvioimaan ajanhallintataitojaan ja organisointikykyään. Lisäksi heidän tuli pohtia omien vahvuuksiensa ja osaamisensa tunnistamista sekä sosiaalisia taitojaan.

Haastatellut kokivat arkensa asioiden hoituvan kohtuullisen hyvin, mutta huomasivat siinä kuitenkin vielä asioita, joihin tulee keskittyä ja yrittää kehittyä edelleen. Haastatellut sanoivat oppineensa vähitellen elämänhallinnan taitoja. KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvat ovat jo koulutukseen tullessaan lähtökohtaisesti edenneet omassa toipumisessaan päihderiippuvuudesta sekä rikollisuudesta. He ovat saaneet jo kokemusta siviilielämässä toimimisesta ja saaneet oman arkensa perusasioita, kuten asuminen ja perustoimeentulo, kuntoon. Tätä taustaa vasten voidaan ajatella, että heille on jo syntynyt halu kiinnittyä yhteiskuntaan ja tähän heille on jo löytynyt keinoja ja apua.

Eräs haastatelluista kuvasi halun ja motivaation syntymistä seuraavasti:

”Se jotenkin herätti, että kaveri kertoi, kuinka se oli noussut tuolta tosi syvältä. Mä sain siitä ajatuksen, että mä haluaisin olla samanlainen ja mäkin voin selvitä tästä. Se antoi mulle halukkuutta, mutta se on vienyt oman aikansa, että asia on kirkastunut niin kuin se on tänä päivänä.”

Sitaatissa tulee esiin toiselta vertaiselta saadun esimerkin voima. Kokemusasiantuntijuuteen liittyvä oman tarinan kertomisen elementti on toiminut henkilöä motivoivana ja innostavana asiana. Toisaalta sitaatissa tulee esiin myös desistanssiin liittyvä prosessuaalisuuden luonne, jolloin rikoksista ja päihderiippuvuudesta irtautuminen ei tapahdu hetkessä, vaan siihen voi liittyä monenlaisia vaiheita.

Ajanhallinta ja organisointikyky

Ajanhallinnassa ja organisointikyvyssä esiintyi haastatelluilla vaihtelevuutta. Haastatellut toivat esiin sekä ajanhallinnan haasteita että sen sujumista. Jokainen ilmaisi kuitenkin siinä olevan vielä kehittymisen varaakin, kuten aikataulujen hallinnassa ja aikataulujen noudattamisessa. Vastauksista välittyi kuitenkin ajanhallinnan tärkeyden sisäistäminen ja halu kehittyä ja ottaa itse vastuuta ajanhallinnasta. Ajanhallinta ja esimerkiksi aikatauluista huolehtiminen voi olla haaste kenelle tahansa ihmiselle ilman päihde- ja rikostaustaakin. Haastateltujen siviilissä oloaika vaihteli ja tällä on luultavasti merkitystä siihen, kuinka hyvin kukin on ehtinyt opettelemaan ja oppimaan itsenäistä ajanhallintaa ja organisointikykyä. Kuitenkin vastauksista kävi ilmi, että ajanhallintaa ja organisointia on jo opittu vapautumisen jälkeen:

”Arjen asiat sujuu multa nykyään, mä olen käytännöllinen...”

”Mä olen kova huolehtimaan kaikista aikatauluista ja tekemisistä, että ehdinkö mä ajoissa paikalle ja tekemään jonkun sovittun asian...”

Aikataulujen ja oman arjen organisoinnin haasteena haastatellut nimesivät tottumattomuuden aikataulujen laadinnassa ja vastuunotossa. Vankilan tai kuntoutuslaitoksen strukturoidusta toimintaympäristöstä siirtyminen siviilielämään ja vastuun ottaminen oman arjen sujumisesta vaatii opettelua. Haastateltujen vastauksissa tuli esiin, että aikatauluttaminen on vaikeaa, koska on tottunut, että aikataulut on aina laadittu jonkun toisen toimesta, esim. kuntoutuspaikoissa:

”Mun on vaikea hahmottaa aikatauluja ja tehdä niitä itse, kun on tottunut, että ne tulevat ulkopuolelta. Mä opettelen näitä asioita monta kertaa päivässä, nää on mulle aika uusia asioita.”

”Mä olen opetellut käyttämään kalenteria puhelimessa, sitä pitäisi käyttää enemmän...”

”Nyt täällä koulussa, kun on aikataulut, niin ne auttavat mua. Mä tiedän mitä pitää tehdä milloinkin. Mutta jos mä ite teen aikataulut, multa voi jäädä jotain tärkeitä kokonaan pois.”

Myös aikataulujen sovittaminen ja ajanhallinta tekemisen ja levon välillä koettiin hankalaksi usean haastatellun mielestä. Useampi haastateltu toi puheenvuorossaan esiin uupumisen vaaran, mikäli ajanhallinnasta ei huolehdita:

”Mun on vaikea pitää tasapainossa tekemistä, että mä teen ja teen ja sitten tulee lepoa ja unta liian vähän.”

Myös ”ei” sanomisen opettelu ja sen vaikeus tuotiin esiin. Tätä kuvattiin sekä ajanhallinnan yhteydessä, mutta se on yhteydessä myös omasta toipumisesta huolehtimiseen ja selkeän rajan pitämiseen päihteettömän ja rikoksettoman elämäntavan ylläpitämisessä:

”...mä olen tosi huono kalenteroimaan asioita ja sanomaan ”ei” ja pitämään huolta itsestä, etten mä uuvu...”

”...joskus on pyydetty jotain palveluksia, jotka liittyy sinne toiseen maailmaan ja mä sanoin, että en halua olla enää missään tekemisissä niiden asioiden kanssa.”

Yhdessä puheenvuorossa tuli esiin myös avun pyytämisen vaikeus ja sen opettelu. Tämän vaikeuden taustalla vaikutti haastatellun ilmaisu ”loistavasta pärjäämisestä siellä toisessa maailmassa”:

” Avun pyytäminen on ollut vaikeaa, mutta mä olen vähän jo oppinut sitä...”

Henkilökohtaiset vahvuudet ja osaaminen

Henkilökohtaisten vahvuuksien ja osaamisen nimeäminen ja pohtiminen tuntui monesta haastatellusta vaikealta. Tämä ei ole tavatonta ja se on yleinen ilmiö työnhaun yhteydessä kenellä tahansa. Haastatellut toivat esiin, että omien huonojen puolien tunnistaminen on helpompaa kuin hyvien:

” Helpompi on löytää kaikkia huonoja puolia kuin hyviä.”

”Tässä normaalielämässä on vaikea äkkiseltään tunnistaa missä mä olen hyvä.”

”Jos mun pitää kertoa jotain vahvuuksia, niin vaikeaa on, en mä tiedä.”

Haastateltujen puheenvuoroissa tuli esiin myös oman itsen aliarvioimista ja heikkoa itsetuntoa. Tämä liittyy luultavasti rikolliseen taustaan sekä päihteiden käytön historiaan ja näihin liittyviin epäonnistumisiin elämässä:

”Mulla on semmoinen itseni aliarvioiminen omassa mielessäni. Tuomitsen ja lyttään itseni usein.”

”Mä väheksyn itseäni aina, mun on vaikea löytää hyviä puolia”

Erityisesti työelämäkontekstiin vahvuuksien ja osaamisen liittäminen tuotti ongelmia. Tämä johtuu luultavasti siitä, että suurimmalla osalla haastatelluista oli vain vähän työelämäkoke-
musta ja siten käsitystä siitä, millaisia vahvuuksia ja osaamista, muuta kuin ammatillista
osaamista, työelämässä tarvitaan:

”Mun osaaminen ja vahvuudet ei liity tähän työnhakemiseen tai kouluun oikein millään lailla.”

”Mun vahvuudet ja osaamiset suhteessa työelämään on ihan nollat...”

*”Kyllä mä tiedän mitä mä osasin siellä toisessa maailmassa, mutta vaikeaa aja-
tella mitä mä osaan täällä normaalimaailmassa.”*

Vastauksissa tuli esiin myös painolasti entisestä elämästä, mutta myös halu kääntää entisen elämän kokemus uudeksi mahdollisuudeksi työelämässä. Kokemusasiantuntijakoulutuksen aikana työstettävä oma tarina on yksi tärkeä elementti kokemusasiantuntijan työssä:

*”Kyllä mä haluaisin kertoa tätä mun stooria tuolla, että jos joku saisi tästä jo-
tain apua...”*

Haastatellut kertoivat puheenvuoroissaan tullessaan vähitellen omalla toipumispolullaan tie-
toiseksi myös hyvistä puolistaan itsessään. Esimerkkinä mainitaan pitkä kokemus päihteistä
irtautumisesta. Saman ilmiön voisi ajatella liittyvän myös rikollisuudesta irtautumiseen, eli
ajan myötä alkaa nähdä rikollisesta elämäntavasta irtautumiseen liittyviä vahvuuksia. Usean
haastatellun vastauksessa kävi ilmi, että he kokevat suullisen kommunikoinnin olevan heidän
paras vahvuutensa.

*”Omat vahvuudet ja osaamisen mä olen tunnistanut. Tietenkin heikkoudet on
helpompi tunnistaa. Mutta mä yritän tunnistaa vahvuuksia enemmän, et sit voi
käyttää työelämässä semmoisiakin taitoja, joita ei tiedosta...”*

*”Mulla on päihteistä irtautumisesta pitkä kokemus. Olen mä elämäni aikana
tehnyt monta ihan hyvääkin asiaa.”*

”Mun suurin vahvuus sitten kuitenkin on mun ulosanti ja esiintyminen”

Sosiaaliset taidot

Sosiaalisten taitojen teeman alla haastateltavat arvioivat omia sosiaalisia taitojaan ihmisten kanssa toimimisessa. Haastatellut kuvasivat sosiaalisia taitojaan pääasiassa hyviksi. Erityisesti nousi esiin kyky kohdata erilaisia ihmisiä. Moni haastatelluista kuvasi itseään sosiaalisesti ja hyvin ihmisten kanssa toimeen tulevaksi. Haastattelun kohderyhmässä tämä on ymmärrettävä ilmiö, koska kokemusasiantuntijana toimiminen vaatii sosiaalisuutta ja kykyä kohdata erilaisia ihmisiä. Lisäksi tätä selittää varmasti myös haastateltujen kokemukset omasta toipumisestaan erilaissa ryhmissä ja kuntoutuksissa, jotka ovat jo haastaneet heitä sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Oman sosiaalisuutensa moni näki vahvuutenaan ja ominaisuutena, jota voi käyttää työelämässä:

”Mä osaan kohdata ja kuunnella ihmisiä.”

”Mä koen, että sosiaaliset taidot mulla on ihan ok. Tulen kaikenlaisten ihmisten kanssa juttuun.”

”...mä olen avoin ja ulospäin suuntautunut. Tutustun nopeasti ihmisiin”.

Eräs haastatelluista kuvasi sosiaalisten taitojen olevan myös tilannesidonnaista. Merkitykselliseksi hänen mielestään nousee ryhmä, jossa on jäsenenä:

”Sosiaalisissa taidoissa mä olen vähän rajoittunut. Tässä on helppo puhua, tussa jengissä kun on turvallisia tyyppejä. Niin helppohan tässä on sanoa ja puhua. Mutta tuolla ulkomaailmassa mä olen kömpelö tai mulla on joku itsekriittikki, enkä oikein osaa mitään puhua.”

Haastattelussa tuli esiin myös huomioita omasta sosiaalisuudesta ja siihen liittyvästä jännittämisestä ja peloista. Voisi ajatella, että eläessään rikollista ja päihde-elämää, henkilö on usein tullut turruttaneeksi päihteillä erilaisia tunteitaan kuten jännittämistä tai pelkoa. Nyt nämä tunteet on kohdattava selvin päin ja se aiheuttaa lisäjännitystä:

”Tietyissä ryhmissä mun on helppo puhua. Sen kun saisi vielä siirrettyä, vaikka kouluympäristöön, niin olisi hyvä.”

”Mua jännittää oudot ja uudet tilanteet ihan kauheasti. Menen ihan lukkoon aluksi enkä osaa sanoa mitään. Mua pelottaa, että kuinka pärjään ja mitä sanon ja osaanko. Mut sitten kun pääsen alkuun, niin se helpottaa...”

6.1.2 Oppiminen

Oppimisen teema nostettiin omaksi teemakseen, vaikka se liittyykin Ruohotien (2000, 40) jaottelussa elämänhallinnan osioon. (katso kuvio 2) Haastateltuja pyydettiin pohtimaan itseään oppijana sekä työelämän että koulun kontekstissa. Oppimista käsittelevä teema-alue herätti paljon keskustelua oppimiseen liittyvistä kokemuksista ja muistoista. Haastateltujen vastauksista välittyi voimakkaasti paria vastausta lukuun ottamatta kokemus itsestä huonona oppijana erityisesti kouluympäristössä. Haastatellut kuvasivat myös oppimiseen liittyviä erityistarpeita. Toisaalta esiin tuli myös oivalluksia siitä, kuinka omaa oppimista voisi edesauttaa.

Minä oppijana (työelämässä ja koulutuksessa)

Haastatellut olivat muodostaneet elämän varrella itsestensä oppijana melko vahvoja käsityksiä, joista suurin osa oli sävyltään negatiivisia. Nämä käsitykset ovat seuranneet heitä elämässä ja osaltaan estäneet myös hakeutumasta opintoihin. Oppimiskykyään oli moni pohtinut myös hakeutuessaan KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen. Erityisesti kirjalliset tehtävät ja niistä suoriutuminen mietitytti monia myös jatko-opintoja ajatellen. Myös opiskelemissa käytettävä tietotekniikka on monelle haastatellulle vaikea asia. Opiskeluun liittyi yleisesti paljon epätietoa opiskelumahdollisuuksista, saatavissa olevasta oppimisen tuesta ja erilaisista koulutusmuodoista. Haastatellut ilmaisivat myös epävarmuutta ja suoranaista pelkoa opiskelua kohtaan.

”Ei mulla ole mitään koulutuksia enkä näe itseäni koulunpenkillä. Tääkin Keijo-koulutukseen tulo oli sellainen henkien taistelu. Ylitin itseni.”

”Mua pelotti tännekin hakeminen.”

”...mua jännittää ja pelottaa mun oppimiskyvyt. Et osaanks mä ja pärjääns mä..”

Haastateltavien pohtiessa itseään oppijana tuli esiin, että suurimmalla osalla oli käsitys itsensä tekemisen ja työn kautta oppijana. Teoreettinen opiskelu tuntui suurimmasta osasta vaikealta ja oppimiskykyyn liittyi epävarmuutta ja pelkoja. Useiden haastateltujen kouluajoista ja opiskeluajoista on jo kulunut pitkä aika, ja kokemukset voivat olla pelkästään lapsuudesta ja nuoruudesta:

”Kun näen, että kuinka tehdään, niin se jää päähöppään...”

”Jos mun pitää oppia paperista, niin tulee heti sellainen olo, et mä lähden himaan. Et mä opin käytännössä.”

”Mulle ei lukiessa tartu mitään päähän, asiat menee ohi. Mun pitää tehdä niinä opin.”

Haastatelluilla ilmeni myös oppimiseen ja keskittymiseen liittyviä vaikeuksia, joita on voitu diagnosoida kouluikässä, mutta joihin he eivät ole luultavasti saaneet riittävää tukea. Luultavasti jotkin oppimisvaikeudet ovat voineet jäädä käytöshäiriöiden takaa tutkimatta. Muutama haastateltu osasi nimetä ylivilkkauden tai ADHD:n tuomat haasteet oppimisessa, mutta selkeää käsitystä ei ollut olisiko varsinaista diagnoosia tehty lapsuudessa:

”Mun on todella vaikeata istua tässä penkissä nytkin. Mulle on haastavaa pysyä paikoillaan, tekisi mieli tehdä kaikkea muuta...”

”...olen käynyt erityiskoulun ja siellä todettiin joku ylivilkkaus kai. Mut siirrettiin tarkkikselle ja sieltä ajauhin huonoihin piireihin....mulla olisi aivoja opiskella, mutta tää on tosi rajoittava asia mun elämässä ja vaikuttaa oppimiseen...”

”Oon kaikissa opiskeluissa huono. Mut siirrettiin heti erityiskouluun...”

Haastatelluilla oli myös ajatuksia siitä, mikä heitä voisi auttaa oppimisessa. Ajatukset ovat syntyneet heille elämän varrella omien kokemusten kautta:

”...niin ne kirjalliset jutut pelottaa mua. Mut mä sain apua, että mä sain sanoa suullisesti sen tehtävän, ja toinen kirjoitti. Sit se meni hyvin...”

”...mulle kerrottiin sellaisesta opiskelusta, missä tehdään työtä ja suoritetaan tutkintoa sillain...”

”Mun täytyy sulkea kaikki äänet ja telkkari, että mä pystyn keskittymään...”

Sitaateissa tulevat esiin itse tehdyt havainnot asioista, jotka tukevat keskittymistä tai oppimista. Haastateltavilla ei ole kuitenkaan tietoa varsinaisesta oppimisen tuesta, jota on saatavilla.

Haastattelussa tuli esiin myös muutamia hyviä opiskelukokemuksia ja myönteisiä käsityksiä itsestä oppijana. Nämä kokemukset juontuivat jo lapsuuden oppimiskokemuksista ja ovat omiaan luomaan luottamusta siihen, että oppiminen sujuu aikuisellakin iällä. Kuitenkin myös myönteisen kuvan itsestään oppijana sisäistäneet mainitsivat joitakin kehittymistarpeita, kuten pitkäjänteisyys ja itsensä motivointi asioiden suorittamisessa loppuun asti:

”...mä olin jo peruskoulussa nopea oppimaan ja otin helposti toiset kiinni, jos olin ollut koulusta pois...pitkäjänteisyyttä pitäisi opetella, etten jättäisi kesken...”

”...oon aina omaksunut tosi nopeasti kaikki hommat työelämässäkin, että ei oo tarvinnut paljoa perehdyttää...”

” ...mä luulin aina, että toiset oppii paremmin, mut sitten kun mä vaan menin, niin huomasin, että mä opin ihan yhtä hyvin kuin muutkin...”

Erilaiset koulutusmahdollisuudet

Erilaiset koulutusmahdollisuudet teeman alla haastateltuja pyydettiin pohtimaan sitä, kuinka paljon kullakin on tietoa eri koulutusmahdollisuuksista, ja olisiko jotakin erityistä mitä haluaisi tietää. Haastattelussa tuli esiin, että usealla henkilöllä ei ollut tietoa eri koulutusmahdollisuuksista tai koulutukseen hakemisesta:

” ...en mä tiedä mitään koulutusasioista, kun ei mua ole kiinnostanutkaan aikaisemmin...”

” Kyllä mä haluaisin tietää esimerkiksi oppisopimuksesta, se voisi sopia mulle...”

”Kun on ollut pois yhteiskunnasta, on pudonnut kärryiltä, ei tiedä nykyisiä koulutusjuttuja ja opiskelutapoja”

Sitaateista tulee esiin, että tietoa erilaisista koulutusmahdollisuuksista kaivataan. Oppisopimuskoulutuksesta toivottiin erityisesti tietoa ja sen ajateltiin oleva mahdollinen ja kiinnostava kouluttautumistapa. Kiinnostuminen opiskelusta on luultavasti myös ollut yhteydessä siihen, millaisena oppijana henkilö on itsensä kokenut ja millaisia aikaisempia oppimiskokemuksia hänellä on. Ne henkilöt, joilla oli myönteinen suhtautuminen itseensä oppijana, olivat myös enemmän tietoisia erilaisista opiskelumahdollisuuksista ja olivat jo hakeutuneetkin opintojen pariin. Toisaalta haastatellut olivat myös kiinnostuneita saamaan tietoa opiskelumahdollisuuksista voidakseen motivoitua sitä kautta opiskeluun.

Haastattelussa tuli esiin myös KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa saatu tieto jatko-opiskelumahdollisuuksista, sekä motivoituminen opiskelemaan koulutuksen aikana:

” ...mä oon kyllä tietoinen näistä aika hyvin, olen jo saanut tietoa...”

”Olen hakemassa jatko-opintoihin”

”Tänne Keijo-koulutukseen tulo oli mulle itseni ylittäminen ja kannatti kyllä, mä haluan jatkaa vielä...”

6.1.3 Kommunikointitaidot ja työnhakutaidot

Työelämässä tarvitaan sekä suullista että kirjallista kommunikointitaitoa, sekä vuorovaikutustaitoja toisten ihmisten kanssa työskentelyyn (Ruohotie 2002, 40). Yhdistin haastattelussa kommunikoinnin teema-alueeseen myös työnhaun teeman, jossa yhdistyvät nämä kaikki edellä mainitut osa-alueet. Haastateltuja pyydettiin arvioimaan omia kommunikointitaitojaan sekä työnhakutaitojaan.

Suullinen ja kirjallinen kommunikointi

Haastatellut pitivät lähes poikkeuksetta vahvana puolenaan suullista ilmaisuaan ja -kommunikointitaitoaan. Suullinen kommunikointi liitettiin useassa puheenvuorossa myös sosiaalisuuteen ja kykyyn kohdata ihmisiä. Toisaalta jännittäminen joissakin tilanteissa mainittiin suullista kommunikointia häiritsevänä.

Suullista kommunikointia haastatellut ovat harjoitelleet paljon erilaisissa toipumisryhmissä ja kuntoutuksissa, joihin he ovat osallistuneet:

”... mulla on suulliset kommunikointitaidot ihan hyvät.”

”Kun mä saan puhua asiiani, niin se onnistuu, mutta jos täytyy kirjoittaa, niin ei tuu mitään...”

” Mun on helppo puhua. Mut sitten kun siihen tuodaan joku tietokone eteen ja pitäis sillä kirjoittaa, niin menee vaikeaksi.”

Kirjallinen kommunikointi koettiin erittäin vaikeaksi vai muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Luultavasti tähän liittyy osittain oppimisvaikeudet tai lukemisen ja kirjoittamisen vaikeus, sekä haasteet keskittymisessä.

” Kirjallinen puoli on ihan surkea, tosi vaikeata kirjoittaa...”

”En mä osaa ilmaista itseäni kirjallisesti”

Ryhmätyötaidot:

Haastateltuja pyydettiin kuvailemaan ja arvioimaan ryhmätyötaitojaan. Ryhmätyötaitojen koettiin olevan hyvällä tasolla ja haastatelluilla oli paljon kokemusta erilaisissa toipumis- ja kuntoutusryhmissä toimimisesta. Näissä he olivat saaneet harjoitusta ryhmätyötaitoihin, jotka liitettiin usein myös sosiaalisiin taitoihin.

”Mä olen ollut niin paljon elämäni aikana kaikenlaisissa ryhmissä vankilassa ja muualla, että mulla on paljon kokemusta ryhmässä toimimisesta ja ryhmän jäsenenä olemisesta...”

”...et kun mä olen sosiaalinen, niin osaan olla ryhmissäkin...”

” Mä tykkään puhua, kun olen sosiaalinen, ja toimia ryhmissä”

Muutama haastateltu pohti puheenvuorossaan omaa rooliansa ryhmissä. Havaintoja tehtiin omasta tavasta olla aktiivinen, joskus jopa liian hallitsevassa roolissa, tai toisaalta omasta roolista taka-alalla:

”...yhteistyö- ja ryhmätyötaitoissa mä olen aika osallistava. Mä pidän keskustelua yllä...”

”Yhteistyötaitoja on ihmisten kanssa ja osaan toimia ryhmässä. Joskus voisin miettiä omaa rooliani, että olenko liikaa äänessä...”

”Usein mä seuraan aluksi taka-alalla, että kuinka ryhmä lähtee toimimaan...”

Työnhaku ja työhaastattelu

Työnhaku ja työhaastattelu osiossa haastatelluilta kysyttiin heidän työnhakutaidoistaan ja kokemuksistaan työhaastattelusta.

Suurimalla osalla haastatelluista oli työhistoriaa vain vähän, ja useammalla työkokemus, jos sitä oli, oli vuosien takaa. Haastateltujen vastauksista tuli esiin, että he tarvitsevat paljon konkreettista tukea työnhaussa. Suurimalla osalla ei ollut juurikaan kokemusta työnhausta ja tietoa nykyaikaisista työnhaunkanavista. Työnhakuun liittyvä tietotekniikan käyttö tuntui usean vastaajan mielestä vaikealta, eikä heillä ollut siitä juurikaan kokemusta. Lisäksi haastatellut kokevat tarvitsevansa motivointia työnhakuun erilaisista syistä. Jollakin syy voi olla yleinen aloitekyvyttömyys ja jollakin syynä voi olla se, että työstä saatu palkka menee velkoihin, eikä siitä syystä työelämään siirtyminen tunnu motivoivalta.

”...aloitekyky ja motivaatio on puuttunut työnhakuun...”

”...kun on niin paljon noita velkoja, niin se on vienyt motivaatiota hakea töitä.”

”En oo hakenut töitä koskaan.”

Lisäksi eräs haastatelluista mainitsi pelon jäädä muiden hakijoiden jalkoihin, koska työelämäkokemus on vähäistä ja tämän vaikuttavan heikentävästi motivaatioon hakea töitä:

”Tarvitsen motivaatiota työnhakuun ja mua aina pelottaa, kun ei ole mitään työhistoriaa, niin kynnys on korkea. Kun sinne tulee joku toinen, jolla on kokemusta niin se jyrää mut heti.”

Työnhaun asiakirjoja ei ollut suurimmalla osalla haastateltavista ollenkaan, tai ne eivät olleet ajantasaisia. Haastatellut pohtivat myös CV:n sisältöä ja kokivat, ettei heillä olisi mitään siihen kirjoitettavaa, koska heillä ei ollut paljoa koulutusta eikä työhistoriaa:

”En osaisi tehdä CV:tä, enkä tiedä mitä siihen laittaisi”

” Ei mitään hajua mikä CV, en osaisi tehdä.”

”Ei mulla ole CV:tä eikä ole koskaan tullut haettua työpaikkaa.”

Eräs haastatelluista oli onnistunut itsenäisessä työnhaussa, ja työnhakuun liittyvät asiat hän koki olevan pääasiassa selviä, mutta tunnisti kuitenkin vielä ohjauksen tarvettakin. Onnistumisen taustalla hän koki olevan omat puheenlahjat ja kyky kertoa osaamisestaan, sekä kyky verkostoitua:

”Mä olen kyllä hyvä ns. myymään itseäni ja verkostoitumaan. Olen ottanut suoraan firmaan yhteyttä ja mut haastateltiin ja sain työn.”

”Kyllä mä kuitenkin kaipaen vähän treeniä työnhakuun, koska monet järjestelmät on välillä vähän sekavia...”

Työelämäkontekstiin liittyvät haastattelukokemukset olivat ryhmässä vähäisiä tai niitä ei ollut ollenkaan. Ajatus työhaastattelusta tuntui monesta jännittävältä ja suorastaan pelottavalta:

”Joku työhaastattelu on mulle ihan kauhistus.”

”Ei mitään kokemusta työhaastattelusta.”

”Pelottavaa olis mennä työhaastatteluun”

Vaikka haastatelluilla ei ollut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kokemuksia työhaastattelusta, heillä oli kokemuksia erilaisista muista haastattelutilanteista esimerkiksi erilaisiin kuntoutuksiin, joihin he ovat osallistuneet. Näistä haastatteluista heillä oli hyviä kokemuksia, ja niissä he kokivat pärjänneensä. Näihin onnistumisen kokemuksiin he liittivät kykynsä ilmaista suullisesti asiansa ja perustella tarvettaan ja haluaan päästä kuntoutuksiin. Luultavasti näihin haastattelutilanteisiin ei ole myöskään liittynyt samanlaista osaamisen painetta kuin työhaastattelussa koetaan olevan ja siksi ne eivät ole tuntuneet esimerkiksi pelottavilta:

”Aina kun mua on haastateltu johonkin kuntoutukseen tai vastaavaan, niin mä olen kyllä päässyt, en mä niitä pelkää...”

”Olen ollut haastatteluissa kuntoutuksiin, niin ne ei ole mulle ongelma. Että jos mut kutsutaan haastatteluun, niin kyllä melkein hoidan sen maaliin siinä paikan päällä.”

”Mut tämmöisille jollekin kurseille mihin mä olen hakenut, niin kyllä mä niistä olen selvinnyt ja aina päässyt. Niin kuin tännekin. Kun olen päässyt itse puhumaan ja kertomaan.”

6.1.4 Tietotekniset taidot / Sähköisten palveluiden käyttö

Tietotekniset taidot ja sähköisten palveluiden käyttö nostettiin neljäntenä itsenäisenä teemana haastatteluun, koska tietotekniikka on oleellinen osa nykyistä työelämää. Tietotekniset valmiudet voidaan ajatella olevan myös osa yleisiä työelämävalmiuksia ja ne liittyvät osaksi kommunikointitaitoja.

Tietotekniset taidot osiossa haastatelluilta kysyttiin heidän käsitystään omista taidoista tietotekniikan sekä sähköisten palveluiden käyttäjinä.

Jokaisella haastatellulla oli käytössään sähköiset asiointipalvelut esimerkiksi Kelaan ja pankkiin. Näistä he kokivat selviytyvänsä hyvin. Haastatellut käyttivät sähköisiä palveluita sekä omalla tietokoneella että älypuhelimella. Tietoteknisiä taitoja kuvailtiin pääasiassa huonoiksi, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta:

”...Mä olen ihan hukassa noitten laitteitten kanssa. Ja kaikki tiedostojen liittämiset ja semmoiset on vaikeita, en osaa”

”...sitten kun mun pitää istua jossain tietokoneella, niin mulla leviää pää. Ja kun mä en heti ymmärrä, niin tekisi mieli heittää se kone...”

”...poissa yhteiskunnasta on poissa digitalisaation kehityksestä, olen pudonnut...”

Sitaateissa tulee esiin tietotekniikan nopea kehittyminen ja sen perässä pysymisen vaikeus. Vankilaympäristössä tietotekniikan käyttö on rajoitettua ja henkilön vapautuessa digitalisaatio on voinut mennä harppauksin eteenpäin. Suurin osa haastatelluista ei ollut saanut mitään opetusta tietotekniikan käyttöön, vaan he olivat oppineet sitä lähinnä yrityksen ja erehdyksen kautta. Lisäksi tietotekniikan käyttöön ja siinä koettuihin hankaluuksiin voivat vaikuttaa haastateltujen esiintuomat keskittymisvaikeudet:

”...osaan kyllä maksaa laskut, mutta en muuta. Menee hermo, enkä tiedä mitä pitäisi tehdä...”

” Saan hoidettua mun pienet asioinnit ja luettua lehdet, mutta en muuta. Yrityksen ja erehdyksen kautta aina menee...”

Sitaateissa tulee esiin, että haastatellut ovat oppineet tavanomaiseen asiointiin liittyvät sähköiset palvelut ja kokevat niiden sujuvan.

Muutamalla haastatelluista oli tietotekniset taidot hyvällä tasolla, mutta jatkuva ajan tasalla pysyminen ja tietoteknisten taitojen harjoittaminen koettiin tarpeelliseksi:

”Sujuvat tietotekniset taidot kyllä, mutta aina pitää kehittää, kun menee kookoa ajan eteenpäin.”

”Tietotekniikan käyttö mulla sujuu, en tarvitse siihen mitään erityistä apua.”

6.1.5 Onko vielä jotakin mistä pitäisi puhua?

Viimeisenä teemana keskustelimme vielä muista mahdollisista tärkeinä pidettävistä asioista, jotka eivät tulleet esiin etukäteen suunnitelluissa teemoissa. Muina teemoina, joita koettiin tärkeänä käsitellä uravalmennuksessa, olivat työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten työntekijän oikeudet ja palkka-asiat. Muita teemoja haastateltavat eivät tuoneet esiin.

6.2 Yhteenveto haastattelun tuloksista

Haastattelun tulosten perusteella haastateltavat kokevat elämänhallinnan osa-alueella suurimmaksi kehityskohdaksi henkilökohtaisten vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisen ja nimeämisen. Erityisesti nousee esiin vaikeus omien vahvuuksien liittämässä työelämäyhteyteen. Ajanhallinnan ja organisointitaitojen haastateltavat kokivat olevan opetteluun kohteena ja tunnistivat siinä myös ajanhallintaa tukevia asioita, kuten ulkopuolelta annetun aikataulun. Sosiaalisissa taidoissa haastatellut kokivat olevansa pääasiassa vahvoilla ja liittivät tämän myös taitoon toimia ryhmässä.

Oppimiseen liittyvät pelot ja epävarmuus kyvystä oppia nousivat haastattelussa vahvasti esiin. Lisäksi tiedontarve erilaisista opiskelumahdollisuuksista ja siitä, kuinka oppimista voisi auttaa ja saada tukea oppimisvaikeuksiin näkyvät haastattelun tuloksista selkeästi. Usealla haastatellulla oli ennakkokäsitys itsestensä heikkona oppijana ja käsitys itselle parhaasta oppimisesta rajoittui useimmiten tekemällä oppimiseen.

Kommunikointitaidoissa painottui erityisesti kirjallisen kommunikoinnin haasteet. Tämän yhdistyminen työnhakuun ja työnhaun asiakirjojen laatimiseen näkyy tuloksissa selkeästi. Vaikka suullinen kommunikointi koettiin yleisesti melko vahvana puolena, työnhaun yhteydessä siinä koettiin tuen tarvetta. Lisäksi haastattelutuloksissa näkyi haastateltujen vähäinen kokemus työnhausta ja motivoinnin tarve työn hakemiseen.

Tietoteknisissä taidoissa näkyy tutkimustulosten perusteella haastatelluilla paljon puutteita sekä tarvetta tukeen ja ohjaukseen. Pääasiassa haastatellut toivat esiin selviävänsä jokapäiväisestä sähköisestä asioinnista esimerkiksi Kelan ja pankin kanssa, mutta yleisissä tietokoneen käyttöön liittyvissä seikoissa he kokevat tarvitsevänsä tukea.

Uravalmennuspäiviä suunniteltaessa oli tutkimustulosten perusteella syytä ottaa huomioon erityisesti omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen, oppimiseen ja koulutusmahdollisuuksiin liittyvät asiat, kirjallisen kommunikoinnin harjoittelu sekä työnhakuun liittyvät asiat. Tietotekniikan ohjaamiseen olisi huomattava tarve, mutta uravalmennukseen käytettävissä olevan ajan puitteissa siihen ei voitu panostaa muutoin kuin joidenkin harjoitusten avulla ja työnhaun asiakirjojen teon yhteydessä. Koska fokusryhmähaastattelun yhteydessä kävi ilmi, että osallistujilla oli vaikeuksia keskittymisessä ja pitkään paikoillaan istumisessa, uravalmennuspäivien suunnittelussa oli syytä painottaa erilaisia toiminnallisia työskentelytapoja. Nämä ovat pariharjoituksia sekä pienryhmätöitä, joissa opiskelijat pääsevät itse esittämään ajatuksiaan ja ryhmän tuotoksia. Lisäksi uravalmennuksessa on huomioitava kannustava ja motivoiva ilmapiiri, jotta osallistujat voivat rakentaa itsestensä positiivista kuvaa työnhakijoina ja opiskelijoina.

6.3 Suunnitellut uravalmennuspäivät 1-5

Seuraavaksi kuvaan viiden tutkimushaastattelun tulosten pohjalta suunnitellun uravalmennuspäivän sisältöjä. Uravalmennuspäivät on kuvattu erikseen liitteissä (liitteet 4–8). Jokaisen

uravalmennuspäivän loppuun on varattu aika palautteen antamiseen. Palautteen antaminen on suunniteltu tapahtuvaksi kirjallisesti nimettömänä A4 paperille, mutta henkilöille tarjotaisiin myös mahdollisuus antaa halutessaan palaute suullisesti.

Uravalmennuspäivä 1 (liite 4)

Ensimmäisen uravalmennuspäivän teemana on oppiminen sekä erilaiset koulutusmahdollisuudet. Kriminaalihuollon tukisäätiön oppimisvalmiuskoordinaattori on kutsuttu paikalle kertomaan oppimisen prosessista sekä oppimiseen vaikuttavista tekijöistä. Päivän teemaa käsitellään sekä alustusten kautta että keskustellen ja ryhmätöiden avulla. Päivän aikana tarjotaan osallistujille tietoa oppimiseen vaikuttavista tekijöistä, sekä oppimisen vaikeuksista. Moni koulutukseen osallistuja toi tutkimushaastattelussa esiin oppimisvaikeudet, sekä omaan oppimiseen liittyviä kielteisiä ja epäileviä käsityksiä. Valmennuspäivän aikana on mahdollista tehdä muutamia oppimiseen ja oppimisvaikeuksiin liittyviä testejä ja saada niistä tietoa. Lisäksi tutkitaan pienryhmätehtävissä motivaation vaikutusta oppimiseen. Valmennuspäivän tarkoituksena on myös kannustaa osallistujia opiskelemaan sekä kertoa heille opiskeluun saatavilla olevista tukikeinoista.

Uravalmennuspäivä 2 (liite 5)

Toisen uravalmennuspäivän suunnitelma on edelleen jatkaa oppimiseen liittyvää teemaa, sekä suunnata kohti osaamista ja vahvuuksia, sekä tulevaa CV-pajaa. Päivään on kutsuttu Stadin aikuis- ja ammattiopistosta hakupalveluista henkilö kertomaan jatkuvasta hausta sekä oppilaitoksen koulutustarjonnasta, sekä oppisopimuspalveluista koulutustarkastaja kertomaan oppisopimuskoulutuksesta. Tutkimushaastattelussa tuli esiin, että useampi haastateltu koki oppisopimusopiskelun itsellensä sopivimpana opiskelumahdollisuutena. Päivän toisena teemana käsitellään vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista. Tutkimushaastattelun perusteella voidaan todeta, että osallistujat kokevat vaikeaksi nimetä vahvuuksiaan ja osaamistaan, jotka voisi soveltaa työelämään tai opiskeluun. Osaamisen tunnistamista alustetaan diaesityksellä, jonka jälkeen siirrytään ensin yksilöllisesti pohtimaan jaetun vahvuus- ja osaamismateriaalin avulla omia vahvuuksia ja osaamista työelämässä ja erityisesti kokemusasiantuntijana toimimisessa. Tarkoituksena on nimetä vahvuuksia ja osaamista, sekä tunnistaa ja nimetä kohteita, joissa haluaisi kehittyä. Yksilöllisen pohdinnan jälkeen siirrytään jakamaan omia pohdintoja pienryhmiin. Päivän tavoitteena on vahvistaa osallistujien positiivisia ajatuksia itsestään, sekä auttaa heitä löytämään vahvuuksiaan ja nimeämään osaamistaan, jotka voi soveltaa kokemusasiantuntijana ja työelämässä yleensä.

Uravalmennuspäivä 3 (liite 6)

Kolmas valmennuspäivä painottuu CV:n tekemiseen ja päivä on nimetty CV-paja päiväksi. Laurean liiketalouden kaksi opiskelijaa toimivat päävastuullisina CV-pajan vetäjinä. Päivän aluksi

opiskelijat pitävät infotilaisuuden, jossa he esittelevät erilaisia CV-malleja sekä ohjelman, josta malleja löytyy ja jolla CV:t tehdään. CV:tä varten otetaan myös valokuvat jokaisesta kokemusasiantuntijaopiskelijasta. Koska tutkimushaastattelussa kävi ilmi, että monen osallistujan tietotekniset taidot ovat heikot, CV-pajaan varataan riittävästi henkilöitä, jotka voivat auttaa CV:n tekemisessä. Apua tarjotaan paitsi teknisissä asioissa, myös tarvittaessa CV:n tekstien pohtimisessa. Päivän tarkoituksena on, että jokaisella on päivän päätyttyä kokemusasiantuntijan CV.

Uravalmennuspäivä 4 (liite 7)

Neljäs uravalmennuspäivä painottuu työnhakuun ja siihen liittyvien asioiden käsittelyyn. Tutkimushaastattelun tulosten perusteella kävi ilmi, että haastatelluilla oli vain vähän tai ei ollenkaan kokemusta työnhauasta. Päivän aikana käydään läpi alustusten avulla työnhaun prosessia, sekä harjoitellaan työnhakua käytännössä. Tutkimushaastattelussa useampi haastateltu toi ilmi, että kirjallinen kommunikointi oli heille hankalaa. Tästä syystä oli tarpeellista harjoitella työnhakuun liittyvää kirjallista kommunikointia kuten työnhakutekstit sekä sähköpostiviestintä työnantajien kanssa. Lisäksi päivän aikana käsitellään työhaastattelua ja valmistaututaan seuraavan valmennuspäivän työhaastattelusimulaatioharjoitukseen pariharjoitusten avulla.

Uravalmennuspäivä 5 (liite 8)

Viimeisen uravalmennuspäivän teemana on työhaastatteluun liittyvä simulaatioharjoitus. Päivä toteutetaan yhteistyössä Laurean liiketoiminnan opiskelijoiden kanssa. Simulaatioharjoitus toteutetaan pienryhmissä, jolloin voidaan hyödyntää toisilta saatavaa palautetta ja yhdessä reflektointia. Lisäksi päivän aikana käydään läpi vielä yleisiä työelämään liittyviä asioita sekä alustusten että ryhmätöiden avulla. Viimeisen uravalmennuspäivän lopuksi kerätään loppupalaute kirjallisesti tai halukkailta suullisesti.

6.4 Toteutuneet uravalmennuspäivät 1-5

Seuraavaksi kuvaan toteutettuja uravalmennuspäiviä, sekä uravalmennuspäivien järjestämisessä tapahtuneita muutoksia.

Vuoden 2020 alussa maailmalla alkoi levitä voimakkaasti COVID-19 virus. Virus alkoi levitä Kiinan Wuhanista joulukuun lopussa 2019 ja saavutti nopeasti myös Euroopan. Maailman terveysjärjestö WHO julisti 11.3.2020 COVID-19 viruksen muuttuneen pandemiaksi, joka tarkoittaa sitä, että virus on levinnyt maailmanlaajuisesti. (World Health Organization 2020.)

Suomen hallitus totesi 16.3. 2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että Suomessa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot. Hallitus linjasi varsin kattavat ja

laajat toimenpiteet viruksen leviämisen rajaamiseksi ja riskiryhmien suojelemiseksi. Tätä toimenpidettä varten Suomessa otettiin käyttöön valmiuslaki. Hallituksen linjausten mukaan koulujen, oppilaitosten, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sekä kansalaisopistojen ja muun vapaan sivistystyön tilat suljettiin ja lähiopetus niissä keskeytettiin 13.5.2020 asti. Lisäksi lähiopetuksen sijaan annettiin ohje toteuttaa opetus vaihtoehtoisilla tavoilla, kuten etäopiskeluna ja digitaalisia oppimisympäristöjä hyödyntäen. Myös yli kymmenen henkilön julkiset kokoontumiset kiellettiin. (Valtioneuvosto 2020.) Laurea ammattikorkeakoulu ilmoitti 15.3. että kaikki kampukset suljetaan ja ammattikorkeakoulu siirtyy etätyöskentelyyn 16.3. alkaen toistaiseksi. Tästä syystä myös KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutusta aloitettiin toteuttaa etäopetuksena. Suunnittelemani uravalmennuspäivät siirtyivät nopealla aikataululla verkko-opetuksena toteutettaviksi.

Siirtyminen verkko-opetukseen KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa ja omassa uravalmennusosiossani herätti aluksi mielessäni monia kysymyksiä. Nämä liittyivät paitsi omaan kokemattomuuteeni etänä tehtävästä uravalmennuksesta, myös opiskelijoiden valmiuksiin osallistua etäopetukseen. Lisäksi huolenani oli kaventunut mahdollisuus käyttää osallistavia opetusmenetelmiä etäopetuksessa. Vaihtoehtona keskusteltiin myös KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen lehtorin kanssa uravalmennuspäivien siirtämisestä myöhempään ajankohtaan. Tämä vaihtoehto ei kuitenkaan tullut kyseeseen, koska kokemusasiantuntijakoulutus oli päättymässä keväällä ja opiskelijat siirtymässä työssäoppimiseen heti tilanteen niin salliessa. Uravalmennuspäivien kestoä päätettiin lyhentää siten, että jokainen uravalmennuspäivä oli neljän oppitunnin mittainen. Tämä vaikutti siihen, kuinka laajasti olisi mahdollisuus käsitellä eri valmennuksen teemoja. Lisäksi jouduin uudelleensuunnittelemaan ja muokkaamaan valmennuksen toteuttamista ja valmennuksessa käytettävää materiaalia. Osa opiskelijoista osallistui valmennukseen älypuhelimilla ja osa tietokoneen kautta. Käytännössä opiskelijoille lähetettiin etukäteen linkki, jolla he pääsivät liittymään etävalmennukseen. Valmennuksessa käytettävissä olevan etäohjelma ja opiskelijoiden käyttämät älypuhelimet eivät mahdollistaneet ryhmätöiden tekemistä. Seuraavaksi esittelen toteutuneet uravalmennuspäivät, siten kuin ne todellisuudessa toteutuivat. Jokaisen päivän suunnittelun pohjana toimivat aikaisemmin esittämäni uravalmennuspäivien suunnitelmat.

Uravalmennuspäivä 1

Ensimmäinen uravalmennuspäivä järjestettiin 18.3.2020. Opiskelijoita oli paikalla ensimmäisenä päivänä 8/9. Lisäksi paikalla oli kaksi rikosseuraamusalan sosionomiopiskelijaa, jotka olivat harjoittelussa KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa. Päivän teemana oli kuitenkin alkuperäisessä suunnitelmassakin oppiminen. Muuttuneen tilanteen vuoksi vierailija ei ollut paikalla, mutta olin saanut Kriminaalihuollon tukisäätiön oppimisvalmiuskoordinaattorilta käyttööni hänen alustuksensa diaesityksenä. Muokkasinkin käyttööni uuden esityksen yhdistäen

omia diojani sekä saamiani dioja. Diasarjassa käsiteltiin oppimisen prosessia, motivaation vaikutusta oppimiseen, muistia ja tarkkaavaisuutta, toiminnanohjausta, eri oppimistapoja ja näiden yhdistelyä sekä oppimisvaikeuksia. Lisäksi dioissa esitettiin erilaisia käytännön vinkkejä ja ratkaisuja keskittymisen, muistin ja tarkkaavuuden sekä toiminnanohjauksen tueksi.

Aloitin päivän lyhyellä kuulumiskierroksella, jolloin jokainen osallistuja sai lyhyen puheenvuoron ja samalla testasimme äänen kuuluvuuden ja kuvan näkyvyyden. Osallistujille minun ensimmäinen uravalmennuspäivä oli heille kolmas päivä verkko-opetuksessa, joten kaikki oli vielä varsin uutta. Lyhyt kuulumiskierros toistettiin päivittäin, koska osallistujat toivat esiin, että oli tärkeätä saada aloittaa päivä vapaamuotoisilla tervehdyksillä ja kuulumisilla. Normaalisti luokkatilanteessa tähän on ollut heille mahdollista ja se on koettu tärkeäksi sosiaalseksi tapahtumaksi ryhmässä. Päivän ohjelma ja käsiteltävät aiheet oli kirjattu ensimmäiselle dialle, ja nämä kävimme läpi ensimmäisenä. Olin rakentanut alustuksen siten, että dioihin oli laitettu väliin keskustelun aiheita ja kysymyksiä ryhmälle. Pyrin huomioimaan keskusteluissa aina kaikki osallistujat. Asian käsittely sisälsi paljon vuorovaikutusta, jotta ryhmän mielenkiinto pysyi yllä. Lisäksi katsoimme kaksi videota, jotka liittyivät tarkkaavaisuuteen ja oppimisen asenteisiin ja itsetuntoon. Lopuksi ryhmälle annettiin linkkejä lukivaikeuden tunnistustesttiin, oppimisvaikeustesttiin sekä ADHD-testiin. Ryhmälle jaettiin myös tietoa Kriminaalihuollon tukisäätiön palveluista oppimisvaikeuksissa. Päivän lopuksi kävimme läpi lyhyen fiiliskierroksen ja jaoin osallistujille sähköpostin kautta palautelinkin rohkaisten heitä avoimeen ja kriittiseenkin palautteen antamiseen. Fiiliskierroksella välittyi positiivinen tunnelma. Positiiviset ajatukset liittyivät sekä päivän sisältöön että etäopetuksessa mukanaoloon.

Palaute 1. uravalmennuspäivästä

Palaute ensimmäisestä uravalmennuspäivästä oli varsin positiivinen. Palautteita antoi 8/8 opiskelijaa. Palautteet käsittelivät etäopetuksen onnistumista, uravalmennuspäivän toteutusta, päivän teemoja ja sisältöä, sekä uravalmennuspäivän teeman koettua tarpeellisuutta. Mielestäni oli tärkeätä, että opiskelijat kokivat voineensa osallistua opetukseen riittävästi. Lisäksi palautteista välittyi käsitellyn teeman koettu tärkeys. Tutkimushaastattelussa tuli esiin usean haastatellun kohdalla erilaiset oppimisen liittyvät haasteet. Päivä tarjosi heille tietoa oppimisen haasteista ja oppimisen tuesta. Tämä tieto voi osaltaan rohkaista heitä haakeutumaan opintoihin. Palautteet on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 1) teemoittain.

Etäopetus	Päivän toteutus	Päivän sisältö	Teeman tarpeellisuus
<i>"Etäopetus toimi hyvin"</i>	<i>"Oli ihan mukavaa oppimisaiheista keskustelua"</i>	<i>"Paljon hyödyllistä tietoa ja opin paljon uutta"</i>	<i>"Teema oli hyödyllinen"</i>
<i>"Etäopetus toimi niin hyvin kuin se voi toimia"</i>	<i>"Opetus oli osallistavaa ja ei puuduttavaa"</i>	<i>"Olosuhteista johtuen aiheita käsiteltiin suht. pintapuolisesti"</i>	<i>"Herätti ajatuksia ja näkökulmia, joita voin hyödyntää omassa opiskelussa"</i>
	<i>"Luento oli suunniteltu ja jaksotettu hyvin"</i>	<i>"Motivaatiosta ja ADHD:stä paljon hyvää ja uutta tietoa"</i>	<i>"Oppimisteema oli tarpeellinen ja hyvää reflektointia"</i>
	<i>"Hyvä ja rakentava päivä"</i>		
	<i>"Hyvä asia, että jaettiin työkaluja omaan opiskeluun (linkit)"</i>		

Taulukko 1: Palaute 1. uravalmennuspäivästä

Uravalmennuspäivä 2

Toinen uravalmennuspäivä järjestettiin 25.3. Päivän teemana oli vahvuudet ja osaaminen. Opiskelijoita oli paikalla 7/9, joista kaksi oli osan päivää poissa. Lisäksi paikalla olivat rikosseuraamusalan kaksi sosionomiopiskelijää. Opiskelijoille oli jaettu edellisenä päivänä ”erilai-

sia vahvuuksia” moniste sekä ”minun ominaisuuksieni taulukko”. Heitä oli pyydetty valitsemaan ”erilaisia vahvuuksia” monisteesta kaksikymmentä omaa vahvuutta ja tiivistämään niistä vielä kymmenen vahvuutta, joille on erityisesti käyttöä kokemusasiantuntijana. ”Minun ominaisuuksien taulukkoa” käyttämällä heitä oli ohjeistettu läpikäymään erilaisia omia ominaisuuksiaan, ja näiden tehtävien avulla orientoitumaan päivään. Päivä aloitettiin tuttuun tapaan lyhyellä kuulumiskierroksella, jonka jälkeen kävin läpi päivän ohjelman. Alkuperäisen suunnitelman mukaan oli tarkoitus jatkaa vielä oppimisen teemaa oppisopimuskoulutuksen osalta, mutta tämä osio siirtyi toteutuksessa myöhempään. Koska seuraavana päivänä alkoi CV-paja työskentely, oli tärkeätä keskittyä osaamiseen ja vahvuuksiin, sekä CV-tekstien valmisteluun.

Päivän aluksi alustin osaamisesta ja perustelin, miksi osaamisen tunnistaminen on tärkeätä ja mistä eri osa-alueista osaaminen muodostuu. Tämän jälkeen esitin kysymyksen ”mitä on kokemusasiantuntijan osaaminen päihde- ja rikostaustaisten kanssa tehtävässä työssä” ja aloimme käsitellä sitä keskustelun kautta. Päivän lopuksi palasimme etukäteen annettuun tehtävään, ja jokaisen opiskelijan tuli pohtia omia vahvuuksiaan ja osaamistaan kokemusasiantuntijana. Päivän loppuun osallistui myös kokemusasiantuntijakoulutuksen lehtori, joka tiivistä kullekin opiskelijalle heidän vahvuuksiaan ja osaamistaan muutamalla lauseella, ajatuksena, että niistä saisi apua seuraavan päivän CV-pajaan. Päivä lopetettiin lyhyeen fiiliskierrokseen, jonka jälkeen opiskelijat antoivat palautetta päivästä heille lähetetyn palautelinkin kautta.

Palaute 2. uravalmennuspäivästä

Palaute toisesta uravalmennuspäivästä oli positiivinen. Palautteita saatiin 6/7 opiskelijalta. Tutkimushaastattelussa tuli esiin, että omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen ja nimeäminen oli monille haastavaa. Opiskelijat oivalsivat omien vahvuuksien tunnistamisen ja nimeämisen tärkeyden ja pohtivat näitä nimenomaan kokemusasiantuntijana toimisen valossa ja samalla valmistautuivat laatimaan itsellensä ohjauksessa kokemusasiantuntijan CV:n. Palautteen perusteella omien vahvuuksien pohtiminen on koettu hyödylliseksi ja toisten kanssa tehty pohdinta tärkeäksi. Palautteet on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 2) teemoitain.

Yleistä päivästä:	Teeman tarpeellisuus:	Koettu hyöty kokemusasiantuntijana:
<i>"Hyvä päivä ja kiinnostava aihe"</i>	<i>"Kokemusasiantuntijan vahvuuksia tärkeä mieltä"</i>	<i>"Itsensä tunteminen on tärkeätä kokemusasiantuntijalle"</i>
<i>"Pirstävä päivä"</i>	<i>"Tärkeätä mieltä omia vahvuuksia"</i>	<i>"Hyvä että haastetaan tutkimaan itseä oikeassa valossa toisten kanssa yhdessä"</i>
<i>"Kiva päivä"</i>	<i>"Omat vähättelevät asenteet oikenevat"</i>	<i>"Hyviä näkökulmia kaikille, jotka haluavat kehittää itseään"</i>
<i>"Kattava, motivoiva ja ajatuksia herättävä päivä"</i>		<i>"Hyvää pohdintaa kun työstää omaa CV:tä ja haluaa pohtia kehittämiskohteitaan työelämässä"</i>

Taulukko 2: Palaute 2. uravalmennuspäivästä

Uravalmennuspäivä 3

Kolmas uravalmennuspäivä toteutettiin 26.3.2020. Päivän teemana oli CV-paja ja työnhaku. Nämä kaksi teemaa yhdistettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen, koska haluttiin tarjota koko päivälle uravalmennusta. Paikalla oli 7/9 opiskelijaa, joista kaksi oli poissa yhteisestä opetuksesta. Päivän toteutus oli alkuperäisen suunnitelman mukaan sovittu kahden Laurean liiketalouden opiskelijan kanssa yhteistyössä ja tämä yhteistyö toteutui myös muuttuneessa tilanteessa. Päivä aloitettiin jo tuntia normaalia aikaisemmin ja ensimmäinen tunti oli varattu CV-pajan infotilaisuuteen. Infotilaisuudesta vastasivat kaksi liiketalouden opiskelijaa, jotka toimivat CV-pajojen ohjaajina. Kokemusasiantuntijaopiskelijoille oli etukäteen esitetty aikataulut yksilöllisiin CV-pajan tapaamisiin ohjaajan kanssa. Heitä oli myös ohjeistettu CV-valokuvan ottamiseen etukäteen tapaamista varten. Yksilötapaamiset toteutuivat toisissa etäyhteyksissä, joihin kokemusasiantuntijaopiskelijat kutsuttiin linkillä. Samaan aikaan pyöriminun vetämäni työnhakuaiheinen koulutuspäivä rinnalla. CV-pajan tapaamisista osa oli sovittu myös seuraavalle päivälle. Yhteisen infotilaisuuden jälkeen aloitimme työskentelyt yhteensä kolmessa eri etäyhteyksipisteessä.

Käsittelin opiskelijoiden kanssa työnhaun teemaa alustaen sitä dioilla. Työnhaun prosessiin liittyen käsitelimme erilaisia työnhaun kanavia, näkyviä- ja piilotyömarkkinoita sekä työelämän tuntemiseen liittyviä asioita. Opiskelijoita ohjattiin myös piilotyöpaikkojen haussa ja heille näytettiin konkreettisesti erilaisia kanavia, joista näitä voi löytää. Keskustelimme myös työnhaun viestinnästä ja opiskelijoille annettiin kirjallinen harjoitustehtävä tähän liittyen.

Palaute 3. uravalmennuspäivästä

Palaute kolmannesta päivästä oli edellisten tapaan positiivinen. Palautetta ei pyydetty erikseen CV-pajan tapaamisista ja yhteisestä opetuksesta, vaan palautetta pyydettiin kokonaisuudesta. Palautteita saatiin 7/7 opiskelijalta. Palaute kertoo uuden oppimisesta ja siihen liittyvästä innosta. Tutkimushaastattelussa suurin osa haastatelluista kertoi, ettei heillä ole kokemusta työn hakemisesta eikä työnhaun asiakirjojen tekemisestä. Nyt jokainen sai yksilöllistä tukea CV:n tekemisessä. Teeman käsittely koettiin myös oikea-aikaisena, koska opiskelijat ovat suuntaamassa parhailaan työelämään harjoitteluun ja työhön. Palautteet on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 3) teemoittain.

Yleistä päivästä	Koettu hyöty	Teeman tärkeys
<i>"Vuorovaikutus ja keskustelu oli hyvää"</i>	<i>"Opin tekemään CV:n"</i>	<i>"Hyödyllistä tietoa CV:n tekoon ja työn hakuun"</i>
<i>"Koko päivä oli mielestäni onnistunut"</i>	<i>"Juuri oikeaan aikaan nämä asiat, kun ollaan lähdössä työnhakuun"</i>	<i>"Tärkeitä pohtia omia vahvuuksia työnhakijana"</i>
	<i>"Inspiroiva päivä, opin paljon uutta"</i>	<i>"Luovuus ja rohkeus on tärkeitä työnhaussa"</i>

Taulukko 3: Palaute 3. uravalmennuspäivästä

Uravalmennuspäivä 4

Neljäs uravalmennuspäivä järjestettiin 30.3.2020. Päivän teemana oli oppisopimuskoulutus sekä työhaastattelu ja työnhaun viestintään liittyvä harjoitus. Paikalla oli 6/9 opiskelijaa sekä yksi rikosseuraamusalan sosionomiopiskelija. Oppisopimuksen esittely oli alkuperäisessä suunnitelmassa sovittu Stadin aikuis- ja ammattiopiston oppisopimuspalveluiden koulutustarkastajan vierailuna toisena uravalmennuspäivänä. Muuttuneessa tilanteessa sain käyttööni diaesityksen oppisopimuskoulutuksesta. Aloitimme päivän tuttuun tapaan lyhyellä kuulumiskierroksella, jossa kävi ilmi hienoista väsymystä etäopiskeluun yleisesti. Useat opiskelijat toivat esiin, että kaipasivat jo lähiopetusta ja ryhmän kanssa yhdessäoloa livenä. Alkavaan uravalmennuspäivään he kuitenkin suhtautuivat odottavin mielin. Aloitimme päivän oppisopimuskoulutuksen käsittelyllä. Aihe oli opiskelijoita kiinnostava. Oppisopimusteeman jälkeen siirryimme käsittelemään työhaastattelua ja tämän avulla valmistautumaan seuraavan uravalmennuspäivän aikana toteutettavaan työhaastattelusimulaatioon. Alustin työhaastatteluteemaa jälleen dioilla ja aiheesta syntyi hyvää keskustelua. Kävimme läpi yleisiä työhaastattelukysymyksiä ja spesifisti niitä kysymyksiä, joita kokemusasiantuntijoilta voitaisiin kysyä työhaastattelutilanteessa. Niin sanottujen vaikeiden kysymysten käsittely oli vilkasta ja ryhmässä pohdittiin yhdessä mahdollisia ratkaisuja vaikeisiin kysymyksiin. Lisäksi käsitelimme työhaastatteluun valmistautumista ja seikkoja, joita valmistautumisessa on hyvä huomioida. Tilanteessa jaettiin myös omia työhaastattelukokemuksia tai muita haastattelukokemuksia. Koska tähän mennessä usealla oli jo CV valmiina ja mielessään harjoittelupaikka, johon halusi hakea, ohjasin vielä sähköpostin lähettämisen ja liitteen liittäminen sähköpostiin. Tässä yhteydessä palasimme vielä työnhaun viestintään ja esitin esimerkin työnantajalle lähetettävästä harjoittelupaikan hakemista koskevasta sähköpostiviestistä. Päivän lopuksi käytiin vielä läpi tuttu fiiliskierros ja annettiin palaute päivästä.

Palaute 4. uravalmennuspäivästä

Palaute neljännessä uravalmennuspäivästä oli jälleen positiivinen. Palautteita tuli 5/6 osallistujalta. Oppisopimuskoulutuksen käsittely koettiin tärkeäksi. Tutkimushaastattelussa oli tullut esiin, että oppisopimusta ajateltiin yhtenä parhaista mahdollisista opiskelutavoista ja tästä syystä siitä oli tärkeätä antaa infoa. Työhaastattelu oli suurimmalle osalle opiskelijoista uusi asia ja tutkimushaastattelun mukaan se tuntui etukäteen ajateltuna monesta vieraalta ja jännittävältä. Nekin, joille asia oli aikaisemmasta jo tuttua, kokivat kuitenkin saaneensa hyvää kertausta ja oppineensa jotakin uuttakin. Yhteinen keskustelu ja vaikeiden kysymysten käsittely oli hyödyllistä palautteiden mukaan. Toisilta oppiminen nähtiin tärkeäksi. Palautteet on koottu alla olevaan taulukkoon (taulukko 4) teemoittain.

Yleistä päivästä	Teeman hyödyllisyys	Teeman tärkeys
<i>"Tuttua asiaa, mutta hyvää kertausta"</i>	<i>"Hyvä mieltä yhdessä työhaastattelua varten vaikeita kysymyksiä, kuten heikkoudet ja puutteet"</i>	<i>"Tärkeätä tietoa työhaastattelusta"</i>
<i>"Aina voi oppia uutta"</i>	<i>"Tärkeätä mieltä mitä haluaisi kehittää itsessään"</i>	<i>"Oppisopimusinfo oli tärkeä"</i>
<i>"Hyvä pohtia vaikeita asioita yhdessä"</i>	<i>"Opin lähettämään sähköpostin liitteen"</i>	<i>"Sain tietoa oppisopimuksesta"</i>

Taulukko 4: Palaute 4. uravalmennuspäivästä

Uravalmennuspäivä 5

Viides ja viimeinen uravalmennuspäivä järjestettiin 1.4.2020. Päivän teemana oli työhaastattelusimulaatiot sekä työelämää käsittelevä teema. Paikalla oli 9/9 opiskelijaa, sekä yksi rikosseuraamusalan sosionomiopiskelija. Päivä toteutettiin yhteistyössä Laurean liiketalouden kahden opiskelijan kanssa, jotka olivat mukana jo CV-pajapäivän toteutuksessa. Päivä oli rakennettu siten, että kokemusasiantuntijaopiskelijat oli jaettu kolmen hengen ryhmiin ja heille oli annettu työhaastattelusimulaation aika ja etäyhteyden linkki. Kukin ryhmä meni simulaatioon sovitusti ja palasivat simulaation jälkeen toiseen etäyhteyteen, jossa pyöri päivän toinen teema. Työhaastattelusimulaatiossa liiketalouden opiskelijat toimivat haastattelijoina. Etukäteen oli sovittu, että haastateltavat olivat hakemassa kuviteltua kokemusasiantuntijan työpaikkaa. Haastattelu tapahtui vuorotellen siten, että yhtä haastateltiin ja toiset seurasivat ja antoivat palautetta haastattelusta. Näin oli mahdollista oppia toisilta ja opetella myös palautteen antamista toisille. Toisessa ryhmässä käsiteltiin työelämään liittyviä kysymyksiä. Näitä olivat: suomalainen työkulttuuri, hyvä työyhteisö, työsuhteeseen liittyvät asiat, sekä tulevaisuuden työelämä. Teemoja käsiteltiin alustusten ja keskustelujen pohjalta. Opiskelijoita haastettiin asemoimaan itseään kokemusasiantuntijana työelämään ja pohtimaan itseään työyhteisön jäsenenä. Loppupäivästä kokoonnuimme vielä kaikki yhteen ja katsoimme CV-pajojen vetäjien johdolla syntyneitä kokemusasiantuntijoiden CV:tä ja annettiin niistä palautteita. Päivän lopuksi jokaiselle kokemusasiantuntijaopiskelijalle lähetettiin loppupalauttekyselely sähköpostissa. Viimeisestä uravalmennuspäivästä ei enää pyydetty erikseen palautetta.

Loppupalautteita palautui 7/9. Palautteet olivat lyhyitä, jokaiseen kohtaan noin yhden lauseen pituisia.

Loppupalaute uravalmennuspäivistä

Loppupalautteessa opiskelijoita pyydettiin arvioimaan vapaasti mitä hyötyä uravalmennuksesta oli työelämävalmiuksia ajatellen sekä tulevaa kokemusasiantuntijana toimimista ajatellen. Lisäksi heiltä kysyttiin, jäikö jotakin sellaista käsittelemättä mitä he olisivat toivoneet. Lopuksi pyydettiin vielä kokonaisarviota uravalmennuksen onnistumisesta. Alla erittelen saatuja palautteita:

Koetut hyödyt työelämävalmiuksia ajatellen:

Vastauksissa ilmeni, että opiskelijat kokivat yleisesti ottaen hyötyneensä valmennuksesta, koska saivat paljon tietoa työelämään liittyvistä asioista. Uusi tieto koettiin motivoivana ja rohkaisevana työelämään lähtöön ja hakeutumiseen. Useassa vastauksessa kerrottiin työnhaikutaitojen parantuneen ja työnhakuun liittyvien asioiden käsittelyn muutenkin olleen hyödyllistä. Erikseen mainittiin CV:n teko sekä työhaastatteluharjoitus, jotka koettiin erittäin hyödyllisinä. Positiivisina hyötyinä mainittiin myös työnhaun keinojen oppiminen ja oman osaamisen ja vahvuuksien ymmärtäminen ja näkyväksi tekeminen konkreettisen CV:n kautta.

Koetut hyödyt kokemusasiantuntijana toimista ajatellen:

Vastauksissa kävi ilmi, että saatua tietoa voi hyödyntää paitsi omassa elämässään, myös ammatillisessa roolissa kokemusasiantuntijana. Vastauksissa tuli esiin myös oivallus siitä, millaisia työelämään liittyviä asioita kokemusasiantuntijana toimiessaan olisi hyvä tietää voidakseen auttaa toisia. Useampi vastaaja toi esiin, että uravalmennus on antanut tietoa siitä, kuinka voi hakea työpaikkaa ja kertoa työnantajille omasta osaamisestaan. Myös yleinen työelämän käsittely koettiin hyvänä ja sen ajateltiin auttavan työyhteisön jäseneksi liittymisessä. Luennoissa ja keskusteluissa koettiin tulleen esiin kaikki oleellinen, eikä muita teemoja jääty kaipaamaan. Oppimisen teeman käsittelyn koettiin olevan myös hyödyksi itselle omassa mahdollisissa jatko-opinnoissa sekä kokemusasiantuntijantehtävässä.

Kokonaisarvio uravalmennuksesta:

Uravalmennuspäivät koettiin hyviksi ja hyödyllisiksi. Uravalmennusta kuvattiin kokonaisuudeksi, josta on hyötyä omassa elämässä ja kokemusasiantuntijana toimiessa. Uravalmennusta kuvattiin kattavaksi paketiksi, joka sisälsi paljon tietoa, ja monelle aivan uutta tietoa. Kokonaisarviossa tuotiin esiin, että uravalmennuksen toteutuksessa oli hyvin huomioitu mahdollisuus keskustella ja jakaa ajatuksia etäyhteydestä huolimatta.

6.5 Malli rikostaustaisten uravalmennuksesta

KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa toteutettiin viisi uravalmennuspäivää, joiden sisältö suunniteltiin kohderyhmälle järjestetyn tutkimushaastattelun tulosten perusteella. Tulosten perusteella uravalmennuksessa korostui elämänhallinnan teema, jonka sisällä painotettiin oppimiseen ja vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen liittyviä osa-alueita, sekä kommunikoinnin teema ja siihen liitetty työnhaku eri osa-alueineen. Tietotekniikan opetus olisi syytä sisällyttää uravalmennukseen joiltakin osin. Tietotekniset taidot ovat osa työelämää ja sen vaatimuksia ja kuuluvat oleellisesti myös opiskelutaitoihin. Alla olevassa taulukossa (taulukko 5) kuvaan mallia, jonka mukaan uravalmennusta toteutettiin kehittämishankkeessa. Tämä malli on toteutettavissa myös muissa yhteyksissä rikostaustaisten koulutukseen ja/tai työllistymiseen tähtäävässä työssä. Tämän kehittämistyönä toteutetun mallin lisäksi uravalmennukseen on mahdollista lisätä käytettävissä olevan ajan puitteissa muita teemoja yksilöllisten tarpeiden mukaan. Mielestäni yksilöllisen ohjauksen lisääminen ryhmämuotoiseen työskentelyyn olisi turvattava. Tällöin voitaisiin huomioida kunkin yksilölliset tarpeet ja tavoitteet. Sekä ryhmämuotoisessa että yksilöohjauksessa ura- ja työhönvalmennuksessa olisi myös mahdollista hyödyntää koulutettua kokemusasiantuntijaa ammattilaisen työparina. Tämä voisi olla yksi keino lisätä työn vaikuttavuutta.

Käsiteltävä teema	Sisältö	Työskentelytavat	Tavoite
Elämänhallinta	Osaaminen ja vahvuudet Ajanhallinta ja organisointikyky Sosiaaliset taidot	Yksilötyöskentely sekä pari- ja ryhmätyöskentely	Omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen Omien vahvuuksien ja osaamisen sijoittaminen työelämään Omien kehittämistarpeiden tunnistaminen
Oppiminen	Oppimiseen vaikuttavat tekijät Oppimisvaikeudet Oppimisen tukeminen Opiskelumahdollisuudet	Alustus Keskustelut Testit Yksilö- ja ryhmätyöskentely	Saadaan tietoa oppimisvaikeuksista sekä oppimisen tuesta Saadaan tietoa erilaisista opiskelumahdollisuuksista
Kommunikointitaidot	Suullinen ja kirjallinen kommunikointi työelämässä	Kirjalliset ja suulliset harjoitukset työelämäviestintään liittyen, yksilö- ja ryhmätyöskentely	Opitaan ryhmätyötaitoja sekä työelämään liittyvää viestintää
Työnhaku	Työelämä tietous työhaussa Työnhakukanavat ja -menetelmät	Alustus ja ohjattu tiedonhaku verkossa	Tutustutaan työmarkkinatilanteeseen Opitaan käyttämään eri työnhakukanavia ja -menetelmiä
CV-paja ja työhakemukset	CV:n ja työhakemusten teko	Ohjattua työskentelyä	Saadaan ajantasaiset työhaun asiakirjat työhaun tueksi Opitaan päivittämään CV
Työelämää käsittelevä teema	Työelämän pelisäännöt Työyhteisötaidot Työelämänäkymät nyt ja tulevaisuudessa	Alustus Keskustelu Itsenäinen ohjattu työskentely Ryhmätyöskentely	Opitaan työyhteisössä toimimisen pelisääntöjä Saadaan tietoa työelämän osaamistarpeista

Tietotekniikan opetus
Yksilöllinen työhönvalmennus huomioiden henkilön tilanne ja tuen tarve
Ammatinvalinnan ohjaus

Taulukko 5: Malli rikostaustaisten uravalmennuksesta

7 Pohdinta

7.1 Kehittämishankkeen tulosten arviointi

Tämän kehittämishankkeen tarkoitus oli KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistujien työelämävalmiuksien tukeminen uraohjauksen keinoin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksiin liittyvistä kehittämistarpeista ja suunnitella ja toteuttaa uravalmennuskokonaisuus, joka tukee KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksia sekä mallittaa rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta. Kehittämishankkeen tutkimushaastattelun tuloksissa oli nähtävissä haastatelluilla samanlaisia haasteita kuin mitä tutkimuksissa rikostaustaisten työllistymiseen vaikuttavista yksilötason tekijöistä tulee esiin. Tutkimusryhmän henkilöillä esiintyi oppimiseen liittyviä ongelmia, matalaa koulutustasoa, tai koulutuksen puutetta, taustalla vakava päihdeongelma, ADHD-tyyppisiä ongelmia sekä vaikeuksia kommunikoinnin osa-alueella erityisesti kirjallisessa kommunikoinnissa ja lisäksi tietotekniikan käytössä. Lisäksi tulivat esiin elämänhallinnan osa-alueilla esiintyvät haasteet kuten henkilökohtaisten vahvuuksien tunnistamisen ja nimeämisen hankaluus sekä ajanhallinnan haasteet.

Kehittämishankkeen toiminnallinen osuus toteutui alkuperäisestä suunnitelmasta suuresti poiketen. Tähän vaikutti COVID-19 viruksen leviäminen Suomeen ja tästä syystä koko maahan asetetut rajoitustoimet koskien muun muassa oppilaitoksien toimintaa ja ihmisten kokoontumista. Uravalmennus täytyi toteuttaa alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen etävalmennuksena nopealla aikataululla ja se aiheutti muutoksia uravalmennuksen käytännön toteuttamiseen. Tilanne haastoi paitsi minut uravalmennuksen valmentajana, mutta myös kokemusasiantuntijakoulutuksessa olevat. Opiskelijat haastettiin ottamaan digiloikka ja astumaan juuri sille osa-alueelle, jossa he kokivat epävarmuutta ja osaamattomuutta. Tällä uudella alueella tapahtui kuitenkin paljon oppimista ja ryhmässä oli havaittavissa myös uuden oppimiseen liittyvää innostusta ja tyytyväisyyttä. Lisäksi opiskelijat ilmaisivat olevansa tyytyväisiä, että valmennusta kuitenkin voitiin heille järjestää, eivätkä he jääneet tyhjän päälle muuttuneessa tilanteessa. Normaalia luokkatilanteessa tapahtuvaa opetusta ja valmennusta verrattiin etänä tapahtuvaan valmennukseen ja sen hyvänä puolena nähtiin ihmisten kanssa paikalla samassa tilassa oleminen ja siihen liittyvä vuorovaikutuksen vapaus. Uravalmennuksen valmentajana näen saman asian suurimpana erona verrattuna etävalmennukseen. Lisäksi teemojen syventäminen ja monipuolisten valmennusmenetelmien käyttö rajautui selkeästi pienemmäksi etävalmennuksessa. Kuitenkin ennakkokoajatukseni etävalmennuksen onnistumisesta osoittautui turhan epäileväksi ja ennakkoluuloiseksi. Lopulta valmennus onnistui etäyhteydellä mielestäni yllättävän hyvin ja kontakti opiskelijoihin oli hyvä. Tätä edesauttoi luultavasti se, että olin jo tavannut ryhmää aikaisemmin paikan päällä ja tutustunut heihin hieman sekä pystynyt luomaan heihin jo kontaktin.

Saatujen palautteiden perusteella kehittämishankkeessa on onnistuttu tukemaan osallistujien työelämävalmiuksia. Palautteet olivat kautta linjan varsin positiivisia, kriittistä palautetta ei annettu ollenkaan. Pohdin tähän mahdollisesti liittyviä syitä ja arvioin palautteenannon tavan olevan yksi syy. Palautetta olisi voinut kerätä myös käyttämällä kysymyksiä, joihin olisi ollut monivalintavastauksia. Se olisi voinut tuoda enemmän hajontaa vastauksiin. Lisäksi pohdin, että koska kirjallinen ilmaisu koettiin melko monen kohdalla hankalaksi, olisiko monivalintavastaaminen ollut tässä mielessä helpompi tapa ilmaista mielipiteitään, myös kriittisiä.

Palautteissa tuotiin esiin, että uravalmennus oli antanut osallistujille paljon uutta tietoa työhausta ja työelämän yleisesti liittyvistä asioista, joka on hyödynnettävissä sekä omassa elämässä ja siihen liittyvässä urasuunnittelussa, että kokemusasiantuntijana toimiessa. Palautteiden mukaan osallistujat saivat tietoa työhaun eri tavoista ja työnhakuun liittyvästä viestinnästä. Konkreettisina tuloksina he saivat itsellensä kokemusasiantuntijan CV:n, joka toimii voimauttavana esimerkkinä siitä, millaisia vahvuuksia heillä on ja kuinka eletyn elämän kokemukset voivat kokemusasiantuntijana näyttäytyä vahvuuksina. Palautteissa käytettiin sanaa ”oppiminen” joka kertoo siitä, että jotakin uutta asiaa on opittu ja sitä voidaan todennäköisesti jatkossa hyödyntää. Palautteisen mukaan uravalmennus toimi myös motivoivana ja rohkaisevana työelämään hakeutumisessa ja loi uskoa omista kyvyistä liittyä työyhteisön jäseneksi. Tämän kehittämishankkeen kohdalla palaute kertoo, että uravalmennukseen osallistuneet kokivat saaneensa tukea työelämävalmiuksiinsa. Kehittämishankkeen tuloksena syntyi malli rikostaustaisten uravalmennuksesta. Mallin hyödynnettävyys jatkossa kohdistuu rikostaustaisten kanssa tehtävään työhön, joka liittyy heidän koulutus- ja /tai työelämään siirtymiseen tai sen tukemiseen. Mahdollisuuksia tämän mallin käyttämiseen olisi useita. Mielestäni malli soveltuisi parhaiten pitkäjänteiseen TE-toimiston, rikosseuraamuslaitoksen ja kunnan kanssa yhteistyössä tehtävään työskentelymalliin.

7.2 Haastattelututkimuksen ja kehittämishankkeen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimus tulee suorittaa noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä ja toimintatapoja. Näitä toimintatapoja ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus, joita tulee noudattaa läpi tutkimusprosessin tutkimustyöstä aina tutkimuksen tulosten esittämiseen ja arviointiin asti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Olen tutkimuksessani ja kehittämistyössäni noudattanut rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta koko prosessin ajan. Sovin kehittämishankkeeni toteuttamisesta alustavasti vuoden 2019 keväällä, jolloin esitin opinnäytetyöni ideapaperin KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen lehtori Janika Lindströmille. Suunnitelmani tarkentui vuoden 2020 helmikuussa, jolloin esitin tutkimussuunnitelman tutkimuslupahakemukseni yhteydessä Valo-Valmennusyhdistys ry:lle, joka on KEIJO-hankkeen päätoimija. Tutkimusluvan saatuani järjestin kehittämishankkeen koulutusryhmälle infotilaisuuden, jossa

esittelin heille opinnäytetyöni tarkoituksen ja tavoitteet. Lisäksi esittelin heille fokusryhmähaastattelun menetelmänä, sekä haastattelun teemat ja kutsun fokusryhmähaastatteluun kirjallisena. (liite 1)

Kuulan (2006, 100–105) mukaan tutkittavien riittävä informointi tutkimuksen aiheesta ja aineistosta on olennainen osa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimussuunnitelman esittämisen tarkkuus ja tapa voivat hänen mukaansa vaihdella riippuen tutkimuksen kohteena olevasta ryhmästä. Tärkeätä on kuitenkin esittää tutkimuksen tavoitteet ja aiheet riittäväällä tavalla, jotta henkilöt voivat tehdä päätöksensä tutkimukseen osallistumisesta saatuun informaatioon perustuen. Tutkimuksesta ja sen toteutuksesta saatu etukäteistieto sekä mahdollinen hyöty tulevaisuudessa voi toimia osallistujia motivoivana tekijänä. Etukäteen annettavana informaationa tutkittaville on kerrottava myös aineistonkeruun konkreettinen toteutustapa, sen käyttötarkoitus, käsittely ja säilyttäminen. (emt., 121). Kehittämishankkeeni fokusryhmähaastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kirjallisessa kutsussa kerrottiin haastateltaville, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja että tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan tätä kehittämishanketta varten. Lisäksi kerroin haastateltaville, että haastattelu äänitetään analysointia varten ja että aineistoa säilytetään huolellisesti ja se hävitetään opinnäytetyöprosessin päätyttyä. Ennen fokusryhmähaastattelun alkua, haastatteluun osallistuvat allekirjoittivat suostumuksensa (liite 2) haastatteluun ja litteroidun aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyössä.

Tietojen käsittelyssä keskeisiä käsitteitä ovat luotettavuus ja anonymiteetti (Eskola & Suoranta 2000, 56). Tunnistettavuuden estäminen eli anonymiteetti kuuluu tutkimuseettisiin normeihin ja usein sitä pidetään lähtökohtana, kun sovitaan tutkittavien kanssa aineiston ja sen otteiden esittämisestä kirjallisessa julkaisussa. Anonymiteetti eli tunnistamattomuus voi olla osalle tutkimukseen osallistumisen edellytys etenkin silloin kun tutkimus koskee arkaluonteisia asioita. (emt., 201, 205.) Olen huolehtinut haastateltujen anonymiteetistä muuttamalla sitaatteja siten, että ne ovat yleiskielisemmässä muodossa, ja niissä ei ole käytetty mitään sellaista sisältöä, josta henkilö olisi tunnistettavissa. Haastattelusitaateissa ei ole käytetty tunnisteita, koska ryhmähaastatteluun osallistuneiden joukko oli verrattain pieni ja halusin varmistaa tälläkin tavoin anonymiteetin säilymisen.

Suoritin aineiston analysoinnin huolellisesti käyttäen sisällönanalyysia. Valmiit teemahaastattelun teemat ohjasivat työskentelyäni. Analysointivaiheessa tutkin tutkimuskirjallisuutta ja seurasin sieltä saatua ohjeistusta sisällönanalyysin ja tulkintojen tekemisestä. Tulkintojen tekeminen olikin mielestäni haastava vaihe. Peilasin tulkintoja tehdessäni myös olemassa olevaa tutkimusta ja sen sieltä nousutta tietoa omiin tulkintoihini. Tutkimuskirjallisuudessa tuodaan esiin, että samasta aineistosta voidaan tehdä tarkastelukulmaa ja tutkimusongelmaa vaihtamalla monia eri tulkintoja. Kuitenkin samasta tarkastelukulmasta katsottuna tavoitteena on,

että toinen tutkija voi samanlaisia menetelmiä soveltamalla saada aineistosta samanlaiset tulokset. (Eskola & Suoranta 2000, Kananen 2012.)

Suunnittelin huolellisesti uravalmennuspäivät. Suunnitteluun kuuluivat sisältöalueiden valinta ja uravalmennuksen toteutusmenetelmien valitseminen. Toteutusmenetelmiä suunnitellessani huomioin kohderyhmän. Valitsin erilaisia toiminnallisia menetelmiä, jotta uravalmennus olisi monipuolista ja palvelisi kohderyhmän tarpeita mahdollisimman hyvin. Valmistin myös diaesityksiä aihealueiden alustusta varten. Suunnitteluun kuuluivat myös aikataulun laatiminen sekä vierailijoiden kontaktointi ja heidän kanssaan sopiminen käsiteltävistä teemoista sekä aikatauluista. Uravalmennuksessa toteutettiin yhteistyössä Laurean liiketalouden opiskelijoiden kanssa CV-paja sekä työhaastattelusimulaatiot, joiden käytännön järjestelyistä sovimme opiskelijoiden kanssa yhdessä.

Uravalmennuspäivistä kerättiin osallistujilta palautetta, jotta voitiin arvioida kehittämishankkeen onnistumista ja hyödyllisyyttä. Alkuperäisessä suunnitelmassani, jossa uravalmennus olisi toteutunut lähivalmennuksena, palaute olisi kerätty anonyymisti A4 paperilla päivän päätteeksi viimeisenä asiana ennen kotiin lähtöä. Palauteen antaminen suullisesti olisi ollut myös mahdollista, koska tutkimushaastattelussa oli tullut esiin, että kirjallinen ilmaisu oli useammalle haastatellulle hankala asia. Etävalmennukseen siirryttyämme ratkaisin palautteen antamisen siten, että siihen käytettiin verkossa saatavilla olevaa ilmaisohjelmaa, jonne pääsi kirjautumaan etukäteen sähköpostiin lähetetyllä linkillä. Palauteen anto linkin kautta tapahtui anonyymisti. Palautteita annettiin vaihdellen niin, että ensimmäisen päivän jälkeen kaikki osallistujat 8/8 antoivat palautetta. Toisen uravalmennuspäivän jälkeen palautteita antoivat 6/7 osallistujaa. Kolmannen uravalmennuspäivän jälkeen palautteita antoivat 7/7 osallistujaa. Neljännen uravalmennuspäivän jälkeen palautteen antoivat 5/6 osallistujaa. Loppupalautteen keräsin sähköpostilla, koska halusin varmistaa mahdollisimman monen vastaavan loppukyselyyn. Palaute-linkin kautta oli ilmennyt joillakin vastaajilla ongelmia palautteen annossa ja tästä syystä päädyin sähköpostilla annettavaan palautteeseen. Kehotin erikseen jokaisena uravalmennuspäivänä osallistujia antamaan rohkeasti myös kriittistä palautetta ja kerroin sen olevan hyödyllistä uravalmennuksen kehittämisen kannalta. Erityisesti painotin tätä loppukyselyn kohdalla. Näin sen tarpeelliseksi, koska palaute ei olisi anonyymia sähköpostin kautta. Loppupalautteeseen vastasivat 7/9 osallistujaa, eli vastaajien määrä ei oleellisesti poikennut aikaisemmista. Käsittelemme palautteen objektiivisesti ja poistin sähköpostiviestit palautteet käsiteltyäni.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheita

Rikostaustaiset kuuluvat vaikeasti työllistyvien ryhmään ja he tarvitsevat kohdennettuja palveluita päästäkseen työelämään. Rikostaustaisten työllistymisen haasteet ovat sekä yksilöta-

son että yhteiskunnallisen tason haasteita. Yksilötason haasteet liittyvät terveydellisiin haasteisiin (Joukamaa ym, 2010) ja esimerkiksi matalaan koulutustasoon (Rikosseuraamuslaitos 2018, Suistomaa 2014). Yhteiskunnallisen tason haasteet suhteessa rikostaustaisten työllistymismahdollisuuksiin nousevat esimerkiksi työelämän osaamishaasteiden lisääntymisen myötä (Heikkinen 2020, 15). Suomessa on toteutettu paljon hanketoimintaa tähdäten rikostaustaisten työllistymiseen, mutta hankkeiden työllistymistulokset ovat jääneet melko matalalle tasolle ollessaan noin 10%:n tasoa. Lisäksi eri hankkeiden pidemmän ajan vaikuttavuudesta on vähän näyttöä. (Rantanen, Lindström, Heikkinen 2020, 68.)

Jatkossa tämän kehittämishankkeen tuloksena mallinnettua uravalmennusta voisi toteuttaa rikostaustaisten kanssa TE-toimiston, rikosseuraamuslaitoksen ja kunnan kanssa yhteistyössä luodussa työskentelymuodossa. Työskentely olisi tärkeätä toteuttaa pitkäjänteisenä ja aloittaa jo vapautumisen tai koevapauden valmisteluvaiheessa. Työskentelyä voitaisiin toteuttaa ryhmämuotoisen ja yksilövalmennuksen yhdistelmänä hyödyntäen koulutettua kokemusasiantuntijaa ammattilaisen työparina. Uravalmennusta olisi mahdollista toteuttaa myös asteittain huomioiden esimerkiksi henkilön päihdekuntoutuksen tarve ja tilanne. Aktiivinen päihdeongelma on esteenä työllistymisyriyksille sekä siihen tähtäävälle työskentelylle. Kuitenkin pitkiin päihdekuntoutuksiin olisi mahdollista liittää jossain määrin uravalmennusta tai sen aloittamisen suunnittelua. Marinin hallitusohjelmassa (Valtioneuvosto 2019, 133) mainitaan työkyohjelmasta, jonka tarkoituksena on helpottaa osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien työllistymistä. Hallitusohjelmassa esitetään myös, että sosiaalinen kuntoutus voisi tarjota pitkäaikaistyöttömän tai heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön yksilöllisen kuntoutuksen työelämävalmiuksien vahvistamiseksi ja yhteiskunnallisen osallisuuden turvaamiseksi (Valtioneuvosto 2019, 133).

Vaikuttavimmat toimet rikostaustaisten työllistämiseksi löytyvätkin luultavasti moniammatillista työtä tehden yhdistäen esimerkiksi sosiaalista kuntoutusta, kokemusasiantuntijuutta ja uravalmennusta pitkäjänteisesti. Jatkotutkimusideana olisikin tällaisen työskentelyn vaikuttavuuden tutkiminen. Jatkossa olisi tärkeätä ratkaista kysymys, kuinka uraohjaus saataisiin juurrutettua vapautuvia tai koevapauteen lähteviä vankeja koskevaksi toiminnaksi yhdessä muiden kuntouttavien toimintojen kanssa hyödyntäen päihde- ja rikostaustaisia kokemusasiantuntijoita. Tässä tarvitaan yhteistyötä TE-hallinnon ja rikosseuraamuslaitoksen, sekä kuntien kanssa.

Lähteet

Painetut

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämä. Menesty & voi hyvin. Helsinki: Wsoypro Oy.

Aaltonen, M., Danielsson, P., Kivivuori, J., Näsi, M. & Suonpää, K. 2018. Kriminologia. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Heikkinen, H.L.T. & Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy. 16-21.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2017. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Unigrafia Oy.

Hietala, O. & Rissanen, P. 2017. Yhteiskehittäminen uudenlaisen vastavuoroisuuden virittäjänä. Teoksessa Pohjola, A., Kairala, M., Lyly, H. & Niskala, A. (toim.) Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tallinna: Vastapaino Oy. 178-180.

Hokkanen, L. 2016. Asiakaskansalaisen toimijuus sosiaalityöllisessä asianaajossa. Teoksessa Merja Laitinen & Asta Niskala (toim.): Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino. 55-86.

Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Tampereen yliopistopaino oy.

Kuula, A. 2001. Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: TammerPaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

Laitinen, M. & Pohjola, A. (toim.) 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: University Press.

Lerkkanen, J. 2002. Koulutus ja uravalinnan ongelmat. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.

Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (edited) Career development and counseling. Putting theory and research to work. Hoboken, New Jersey: Wiley. 42-70.

Toikko, T. 2011. Kokemusasiantuntija palveluiden kehittäjänä. Teoksessa Petri Ruuskanen, Katri Savolainen & Mauri Suonio (toim.) Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Kuopio: Unipress, 103-117.

Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: University Press.

Tynjälä, P. 2011. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.). Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro Oy. 79-95.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: University Press.

Sähköiset

Danielsson P. & Aaltonen, M. 2017. Vankeusrangaistukseen tuomittujen työmarkkinoille osallistuminen seuraamuksen jälkeen. Yhteiskuntapolitiikka 82, 5. Viitattu 3.1.2020

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135435/YP1705_Danielsson%26Aaltonen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoimintaan. Helsinki: Kuntoutussäätiö & Mielenterveyden Keskusliitto. Viitattu 3.1.2020.

<https://kuntoutussaatio.fi/files/1944/kokemusasiantuntija-opas.pdf>

Jankko, T. 2008. Mielenterveyden kokemusasiantuntijuuden merkityksestä kuntoutujien ja omaisten ryhmäkeskusteluissa. Tampereen yliopisto: Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Viitattu 14.1.2020.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79746/gradu03239.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Joukamaa M & työryhmä 2010. Rikosseuraamusasiakkaiden terveys, työkyky ja hoidontarve. Perustulosraportti. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 1/2010, Helsinki, Rikosseuraamuslaitos Viitattu 10.1.2020.

<https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/ajankohtaista/julkaisut/risenjulkaisusarja/rikosseuraamusasiakkaidenterveysyokkyjahoidontarve.html>

KEIJO-hanke. Hankeinfo. Viitattu 3.1.2020. <https://www.keijo.net/about-us/>

Koski, L. & Miettinen, K. 2007. Vangit koulutuksessa. Selvitys vankien koulutukseen osallistumisesta, oppimisvalmiuksista ja -strategioista sekä opetuksen laadusta. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 3/2007. Viitattu 24.1.2020. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/oJ202Cg6R/3-2007_Vangit_koulutuksessa_wep.pdf

Kujala, E. 2003. Asiakslähtöinen laadunhallinnan malli. Tilastolliseen prosessin ohjaukseen perustuva sovellus terveystieteeseen. Tampere: Acta Universitas Tamperensis 914. Viitattu 23.1.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67266/951-44-5605-X.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kaarlejärvi, K. & Puimalainen, J. (toim.) Vankeusaika mahdollisuutena! -hankkeen loppuraportti. Hyviä käytäntöjä rikostaustaisten osallisuuden ja työllistymisen edistämiseen. Kuntoutussäätiön työselosteita 62/2019. Viitattu 27.1.2020. <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2019/06/Vankeusaika-mahdollisuutena-hankkeen-loppuraportti-final.pdf>

Kuurila, E. 2014. Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa. Viitattu 17.1.2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/98607/AnnalesC384KuurilaVK.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Laub, John H., and Robert J. Sampson. 2001. Understanding desistance from crime. *Crime and Justice* 28: 1-69. Viitattu 5.4.2020. https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/3226958/Sampson_UnderstandingDesistance.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015. Asiakasosallisuus. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 18.2.2020. www.thl.fi/sokra.

Lerkkanen, J. 2013. Tarvelähtöinen ohjaus ammatillisten valintojen tukena. Viitattu 23.1.2020 <https://docplayer.fi/6156956-Jukka-lerkkanen-jamk-14-2-2013.html>

Meriluoto, T. 2016. Kokemusasiantuntijuus ohjaavana ja voimaannuttavana hallintana. Teoksessa Nousiainen, M. & Kulovaara, K. (toim.) Hallinnan ja osallistamisen politiikat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisu, 65-69. Viitattu 23.1.2020. https://www.academia.edu/28385578/Kokemusasiantuntijuus_ohjaavana_ja_voimaannuttavana_hallintana

Meriluoto, T. 2018. Making Experts-by-experience Governmental Ethnography of Participatory Initiatives in Finnish Social Welfare Organisations. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Viitattu 23.1.2020. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60096/978-951-39-7603-3_vaitos24112018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OECD 2020, Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. Viitattu 7.4.2020. <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15. Kopijyvä Oy, Jyväskylä. Viitattu 23.1.2020. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75476/tr15.pdf?sequence=1>

Palukka, H., Tiilikka, T. & Auvinen, P. 2019. kokemusasiantuntija mielenterveys- ja päihdepalveluissa - Osallisuuden mahdollistaja vai osallistamispolitiikan väline? *Janus sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 1 / 2019, 21-37. Viitattu 23.1.2020. <https://journal.fi/janus/article/view/66252/40484>

Parviainen, L. 2005. Fokusryhmät. Teoksessa Ovaska, S., Aula, A. & Marjaranta, P. (toim.) Käytettävyydestutkimuksen menetelmät. Tampere: Tampereen yliopisto, 53-62. Viitattu 23.1.2020. <https://docplayer.fi/10276342-Saila-ovaska-anne-aula-ja-paivi-majaranta-toim.html>

Heikkinen, A. 2020. Aktiivipolitiikan toimenpiteiden vaikuttavuuksien jäljillä. Teoksessa Rantanen T, Lindström J, Heikkinen A (toim.) 2020. Laurea-julkaisut 135. Vankilasta vapautuvia tukien ja rinnalla kulkien kohti työelämää - Näkökulmia rikostaustaisten työhön kuntoutukseen ja työllistymisen. 12–25. Viitattu 7.4.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/334575/Laurea%20Julkaisut%20135.pdf?sequence=2&isAllowed=y&fbclid=IwAR3clycROR6CG_9mVKb5iR8BSBQH_xyGR6Pc1PqmCgT1XA1d1_XhzE_FUlo

Rantanen T, Lindström J, Heikkinen A (toim.) 2020. Laurea-julkaisut 135. Vankilasta vapautuvia tukien ja rinnalla kulkien kohti työelämää - Näkökulmia rikostaustaisten työhön kuntoutukseen ja työllistymisen. 68–70. Viitattu 7.4.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/334575/Laurea%20Julkaisut%20135.pdf?sequence=2&isAllowed=y&fbclid=IwAR3clycROR6CG_9mVKb5iR8BSBQH_xyGR6Pc1PqmCgT1XA1d1_XhzE_FUlo

Rise, Rikosseuraamuslaitos. 2018. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2018. Viitattu 4.2.2020. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosi-kirja/AWHmQGSQj/Rikosseuraamuslaitoksen_tilastollinen_vuosikirja_2018_WWW2.pdf

Rise, Rikosseuraamuslaitos. 2019. Rikosseuraamuslaitoksen monisteita 2/2019 Rikosseuraamusasiakkaat 1.5.2019. Viitattu 4.2.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-monisteetjaraportit/750h2O4RL/Rikosseuraamusasiakkaat2019.pdf>

Rissanen, P. 2015. Toivoton tapaus? Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 88/2015. Viitattu 13.1.2020. https://kuntoutussaatio.fi/files/2116/Paivi_Rissanen.pdf

Rissanen, P. 2015. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Mielen terveys- ja päihdesuunnitelma 2009-2015. Miten tästä eteenpäin? Työpaperi 20/2015. Viitattu 13.1.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130239/Kokemusasiatuntijuus.pdf>

Suistomaa, M. 2014. Selvitys vankiterveydenhuollosta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:12. Viitattu 24.1.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70290/URN_ISBN_978-952-00-3510-5.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Mielen terveys- ja päihdesuunnitelma: Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielen terveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009: 3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 13.1.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70007/passthru.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Mielen terveys- ja päihdesuunnitelma 2009-2015 Suunnitelman loppuarviointi ja ohjausryhmän ehdotukset. Viitattu 13.1.2020. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74820/1004164MIELENTERVEYS_JA_P_IHDE-SUUNNI1487308985.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Asiakkaat ja osallisuus. Viitattu 10.2.2020. <https://www.fi.fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/asiakkaat-ja-osallisuus>

Tuominen, T. 2018. Neurocognitive deficits, academic difficulties and substance dependence among Finnish offenders: Connections to recidivism and implications for rehabilitation. University of Turku Faculty of Social Sciences Department of Psychology and Speech-Language Pathology. Viitattu 24.1.2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/144773/AnnalesB453Tuominen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 6.4.202. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tyni, S. 2015. Vankeinhoidon vaikuttavuus. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos. Viitattu 17.2.2020. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/l1CTvAnMd/RISE_1_2015_Vankeinhoidon_vaikuttavuus_-_Onko_kuntoutukselle_tilastollisia_perusteita_Sasu_Tyni_vaitoskirja_net.pdf

Valtioneuvosto. 2020. Tiedote 140/2020. Viitattu 20.3.2020. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi

Valtioneuvosto. 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019 Osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Viitattu 9.1.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2015. Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Tuloksellisuustarkastuskertomus 5/2015. Lönnberg Print & Promo, Helsinki. Viitattu 23.1.2020. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/06/25145145/yhteistyö-opintojen-ohjauksessa-ja-uraohjauksessa-05-2015.pdf>

Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa Kauppila, P.A. Silvonon, J ja Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkinto. Reports and Studies in Education, Humanities and Theology 11. Joensuu: Publications of the University of Eastern Finland, 39-54. Viitattu 23.1.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1747-8>

Vehmas, H. 2015. Arvottomuudesta osallisuuteen Opiskelijoiden käsitykset ohjaavan koulutuksen laadusta työllistymiseen tähtäävien palvelumallien kehittämisen pohjana. Acta Universitatis Tampereensis. Tampere University Press Tampere. Viitattu 31.1.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97867/978-951-44-9860-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Weaver, B. & McNeill, F. 2011. Some Lessons from Research for Organising and Delivering Case Management Work with Offenders. The Scottish Centre for Crime & Justice Research. DOMICE, Final Conference, Barcelona 9/2011. Viitattu 17.2.2020. <https://pdfs.semanticscholar.org/1e9f/766cc4735fc72714783569baed0d8a63f95c.pdf>

World Health Organization. 2020. WHO characterizes COVID-19 as a pandemic. Viitattu 20.3.2020. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>

Julkaisemattomat

KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksen opetussuunnitelma. 2019.

Lindström, J. 2020. Laurea ammattikorkeakoulu KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutus. Luentomateriaali.

Kuviot

Kuvio 1: Tie kokemusasiantuntijaksi (Rissanen 2015, 241).....	13
Kuvio 2: Yleiset työelämätaidot ja niiden jäsentyminen erillisiksi taidoiksi ja kyvyiksi (Ruohotie 2000, 40)	18
Kuvio 3: CIP- malli (Mukaillen Peterson ym.1991 teoksessa Lerkkanen 2002, 25)	21
Kuvio 4: CASVE-kehä (Mukaillen Peterson ym. 1991 teoksessa Lerkkanen 2002, 26)	22
Kuvio 5: Toimintatutkimuksen spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67)	24
Kuvio 6: Kehittämisen lineaarinen malli (Mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 64)	25
Kuvio 7: Kehittämishankkeen aikataulu	26

Taulukot

Taulukko 1: Palaute 1. uravalmennuspäivästä	48
Taulukko 2: Palaute 2. uravalmennuspäivästä	50
Taulukko 3: Palaute 3. uravalmennuspäivästä	51
Taulukko 4: Palaute 4. uravalmennuspäivästä	53
Taulukko 5: Malli rikostaustaisten uravalmennuksesta	56

Liitteet

Liite 1: Kutsu haastatteluun	69
Liite 2: Suostumus haastatteluun	71
Liite 3: Teemahaastattelun runko	72
Liite 4: 1. uravalmennuspäivä	73
Liite 5: 2. uravalmennuspäivä	74
Liite 6: 3. uravalmennuspäivä	75
Liite 7: 4. uravalmennuspäivä	76
Liite 8: 5. uravalmennuspäivä	77
Liite 9: Loppukysely	78

Liite 1 Kutsu haastatteluun

Hei, opiskelen Laurea ammattikorkeakoulussa ylempää sosionomitutkintoa. Teen opintoihin liittyvää opinnäytetyötä aiheesta: **KEIJO -hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa toteutettavan työelämäosion kehittäminen.**

Kehittämishankkeeni tarkoitus on KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistujien työelämävalmiuksien tukeminen uraohjauksen keinoin

Työni tavoitteina ovat seuraavat asiat:

- Tuottaa tietoa KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksista ja niihin liittyvistä kehittämistarpeista.
- Suunnitella ja toteuttaa valmennuskokonaisuus, joka tukee KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuvien työelämävalmiuksia
- Mallittaa rikostaustaisille soveltuvaa uravalmennusta

Tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan KEIJO-hankkeen kokemusasiantuntijakoulutukseen osallistuville fokusryhmähaastattelu ja haastattelun pohjalta suunnitellut noin neljä uravalmennuspäivää, jotka toteutetaan maaliskuun aikana.

Ryhmähaastattelu etenee ennalta suunniteltujen teemojen mukaan. Ryhmähaastattelu järjestetään Tikkurilassa 27.02.2020 klo 12.30–14.30.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Ryhmähaastattelu kestää noin 2 h ja se nauhoitetaan analysointia varten. Analysoin saadun aineiston anonymisti, eikä henkilöllisyytesi tule esille opinnäytetyössä. Aineistoa käytetään vain tämän opinnäytetyön yhteydessä. Käsittelen ja säilytän aineistoa luottamuksellisesti ja huolellisesti. Litteroitu aineisto tallennetaan tietokoneelleni sille erikseen perustettuun kansioon. Tietokoneelleni pääsee kirjautumaan ainoastaan salasanalla, jota ei ole luovutettu muille. Lisäksi varmuuskopio aineistosta on tallennettu erilliselle muistitikulle, jota säilytetään lukollisessa laatikossa kodissani. Hävitän tutkimuskäytössäni olevan aineiston ja sen kopiot välittömästi, kun opinnäytetyöprosessi on päättynyt.

Kutsun sinut mukaan ryhmähaastatteluun ja näin ystävällisesti osallistumaan opinnäytetyöhöni.

Suostumuslomake haastatteluun täytetään haastattelupäivänä ennen haastattelun alkamista.

Ystävällisin terveisin:

Sanna Hämäläinen

Kysymyksiä tutkimukseen liittyen voi esittää sähköpostitse osoitteeseen:

sanna.hamalainen@student.laurea.fi

Liite 2 Suostumus haastatteluun

Haastattelusuostumus koskee Sanna Hämäläisen opinnäytetyötä aiheesta:

KEIJO -hankkeen kokemusasiantuntijakoulutuksessa toteutettavan työelämäosion kehittämisen

Ryhmähaastattelu nauhoitetaan, jotta haastattelua voidaan analysoida.

Sanna Hämäläinen on vastuussa haastatteluaineistosta

opinnäytetyön valmistumiseen asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään.

Suostun haastatteluun ja haastattelun nauhoitukseen ja siihen, että haastattelusta saatua litteroitua aineistoa saa hyödyntää osana opinnäytetyön kirjallista versiota.

Tikkurilassa 27.02.2020

Haastatteluun osallistujan nimi

Liite 3. Teemahaastattelun runko

Keijo-hanke, kokemusasiantuntijakoulutus

Teemahaastattelun toteutus fokusryhmähaastatteluna

Haastattelija: Sanna Hämäläinen

Ajankohta: 27.02.2020

Kesto: klo 12.30–14.30

Haastateltavat henkilöt: Kokemusasiantuntijakoulutuksen osallistujat (10 henkilöä)

Teemat:

1. Elämänhallinta
 - ajanhallinta ja organisointikyky
 - henkilökohtaiset vahvuudet ja osaaminen
 - sosiaaliset taidot
2. Oppiminen
 - minä oppijana (työelämässä ja koulutuksessa)
 - erilaiset koulutusmahdollisuudet
3. Kommunikointitaidot ja työnhakutaidot
 - suullinen kommunikointi (työyhteisö, ryhmätyö)
 - kirjallinen kommunikointi
 - erilaiset työnhakukanavat, näkyvät- ja piilotyöpaikat
 - työnhaun asiakirjat (cv, hakemus)
 - työhaastattelu
4. Tietotekniset taidot / Sähköisten palveluiden käyttö
 - pankkiasiointi
 - kela-asiointi, TE-toimisto asiointi ym.
5. Onko vielä jotakin mistä pitäisi puhua?

Liite 4

1. Uravalmennuspäivä

Klo	AIHE	TOTEUTUSTAPA	TAVOITE
9-9.15	Virittäytyminen päivään	Lyhyt kuulumiskierros	Orientoidutaan tulevaan päivään.
9.15-11.45	Oppiminen. Alustusta oppimisesta, oppimiseen vaikuttavista tekijöistä ja oppimisvaikeuksista. Testejä oppimiseen ja oppimisvaikeuksiin liittyen. Vierailija Kriminaalihuollon tukisäätiöstä.	Alustus ja keskustelua	Tarjotaan tietoa oppimisesta ja sen tukemisen mahdollisuuksista. Tarjotaan tietoa mistä voi hakea apua oppimisvaikeuksiin.
12.30-13.15	Oppimiseen liittyvä teema jatkuu. Motivaation merkitys oppimisessa.	Ryhmätyö: Ryhmissä pohditaan sisäistä ja ulkoista motivaatiota oppimisessa.	Saadaan harjoitusta ryhmätyöstä. Syvennetään teemaa.
13.30-14.15		Esitellään ryhmätyöt ja keskustellaan motivaation merkityksestä esimerkein.	Jaetaan toisille näkökulmia.
14.30-15	Yhteenveto ja palaute päivästä	Annetaan palautetta kirjallisesti tai suullisesti	Kerätään palautetta, jotta voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia seuraavan päivän toteutukseen ja arvioida valmennuksen onnistumista.

Liite 5
2. Uravalmennuspäivä

Klo	AIHE	TOTEUTUSTAPA	TAVOITE
9-9.15	Virittäytyminen päivään	Lyhyt kuulumiskierros	Orientoidutaan tulevaan päivään.
9.15-11.45	Oppisopimuskoulutus ja jatkuvahaku	Alustus ja keskustelua	Tarjotaan tietoa oppisopimusopiskelusta sekä eri koulutusmahdollisuuksista ja koulutukseen hakemisesta.
12.30-13.15	Vahvuudet ja osaaminen	Alustetaan osaamisesta diaesityksellä, keskustelua.	Tunnistetaan omia vahvuuksia ja osaamista.
13.30-14.15		Pohditaan yksilöllisesti materiaalin avulla vahvuuksia ja osaamista. Jaetaan pienissä ryhmissä vahvuuksia ja nimetään kehittämiskohteita	Opitaan sanoittamaan omia vahvuuksia ja osaamista. Valmistautumista CV:n laatimista varten.
14.30-15	Yhteenveto ja palaute päivästä	Annetaan palautetta kirjallisesti tai suullisesti	Kerätään palautetta, jotta voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia seuraavan päivän toteutukseen ja arvioida valmennuksen onnistumista.

Liite 6
3. Uravalmennuspäivä

Klo	AIHE	TOTEUTUSTAPA	TAVOITE
9-9.15	Virittäytyminen päivään	Lyhyt kuulumiskierros	Orientoidutaan päivään.
9.15-11.45	Info ja CV-pajan käynnistäminen	Alustus ja CV:n tekemisessä käytettävän ohjelman esittely	Jokainen oppii kirjautumaan palveluun, josta etsitään sopiva CV-pohja.
12.30-14.30	Työstetään CV:tä	Yksilöllistä työskentelyä ja ohjauksessa työskentelyä	Jokaiselle valmis kokemusasiantuntijan CV työnhakua varten.
14.30-15	Yhteenveto ja palaute päivästä	Annetaan palautetta kirjallisesti tai suullisesti	Kerätään palautetta, jotta voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia seuraavan päivän toteutukseen ja arvioida valmennuksen onnistumista.

Liite 7
4. Uravalmennuspäivä

Klo	AIHE	TOTEUTUSTAPA	TAVOITE
9-9.15	Virittäytyminen päivään	Lyhyt kuulumiskierros	Orientoidutaan tulevaan päivään
9.15-11.45	Työnhaku prosessina	Alustus ja keskustelu	Kokonaiskuvan antaminen työnhaun eri osa-alueista
12.30-13.15	Työnhaun eri kanavat sekä työnhakuun liittyvää viestintää	Alustus ja tiedonhaun yksilötehtävä Tehdään harjoitus sähköpostiviestintään liittyen	Harjoitellaan tiedonhakua ja harjaannutaan työnhaun kirjallisessa kommunikoinnissa
13.30-14.15	Työhaastatteluteema Valmistaudutaan simulaatioon ja harjoitellaan osaamisesta ja vahvuuksista sekä itsestä kertomiseen työhaastattelutilanteessa	Alustus ja pari-harjoitus	Opitaan kertomaan omasta osaamisesta ja vahvuuksista
14.30-15	Yhteenveto ja palaute päivästä.	Annetaan palautetta kirjallisesti tai suullisesti	Kerätään palautetta, jotta voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia seuraavan päivän toteutukseen ja arvioida valmennuksen onnistumista.

Liite 8
5. Uravalmennuspäivä

Klo	AIHE	TOTEUTUSTAPA	TAVOITE
9-9.15	Virittäytyminen päivään	Lyhyt kuulumiskierros	Orientoidutaan tulevaan päivään
9.15-11.45	Työhaastattelusimulaatioiden käynnistys	Kolmen hengen ryhmissä. Ulkopuolinen haastattelija haastattelee vuorotellen yhtä ja toiset seuraavat ja antavat palautetta.	Toisilta oppiminen. Palautteen antamisen opettelu. Yhdessä jakaminen.
9.15-11.45 13.30-14.15	Simulaatioiden rinnalla on ryhmä, jossa jatkuvat eri työelämäteemojen käsittely: Työelämän pelisäännöt -teema Hyvä työyhteisö -teema Tulevaisuuden työelämä -teema	Alustusta ja keskustelua työelämän pelisäännöistä. Ryhmätyö: 2 ryhmää, joissa toisessa ryhmässä pohditaan hyvän työyhteisön olemusta ja toisessa tulevaisuuden työelämää	Jaetaan käsityksiä työelämän pelisäännöistä. Toimitaan ryhmässä ja haetaan tietoa yhdessä.
14.30-15	Yhteenveto ja palaute päivästä. Loppupalaute koko uravalmennuksesta	Annetaan palautetta kirjallisesti tai suullisesti	Kerätään palautetta, jotta voidaan tehdä tarvittaessa muutoksia seuraavan päivän toteutukseen ja arvioida valmennuksen onnistumista.

Liite 9 Loppukysely

Vastaa vapaasti omin sanoin seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä hyötyä valmennuksesta on ollut työelämävalmiuksiasi ajatellen?
2. Mitä hyötyä valmennuksesta on ollut omaa tulevaa kokemusasiantuntijana toimimistasi ajatellen?
3. Jäikö valmennuksessa jotakin sellaista käsittelemättä mitä olisit toivonut?
4. Millainen on sanallinen kokonaisarviiosi valmennuksen onnistumisesta?

KIITOS PALAUTTEESTASI!