

Jaana-Maria Kaura & Anne Pihlajamäki

## **Työvalmentajien asiantuntijuus muuttuvassa työkentässä**

Työvalmentajien asiantuntijuuden kolme ulottuvuutta

Opinnäytetyö

Kevät 2016

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK

**SeAMK** 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi, ylempi AMK

Tekijä: Kaura, Jaana-Maria ja Pihlajamäki, Anne

Työn nimi: Työvalmentajien asiantuntijuus muuttuvassa työkentässä.

Työvalmentajien asiantuntijuuden kolme ulottuvuutta.

Ohjaaja: Hemminki, Arja

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 106

Liitteiden lukumäärä: 9

---

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää miten Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten eli työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu heidän työkentässään. Tähän haimme vastauksia kolmen tutkimuskysymyksen avulla: 1) mistä asioista työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu, 2) millainen merkitys on verkostolla asiantuntijuuden rakentumisessa ja 3) millaisessa työkentässä osatyökykyisten työvalmentajat työskentelevät.

Empiirinen tutkimusaineistomme muodostui alueverkoston jäsenille suunnatusta kyselystä, toiminnallisesta fokusryhmäkeskustelusta ja kolmesta teemahaastattelusta, joista yksi oli parihaastattelu ja kaksi yksilöhaastattelua. Tutkimuksemme oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Aineiston analyysissä käytimme teemoittelua.

Tutkimuksestamme löytyi kolme varsin merkittävää tulosta: työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuudet, verkoston merkitys asiantuntijuuden muodostumisessa ja työkentän ristiriidat. Tutkimuksemme osoitti työvalmentajien asiantuntijuuden muodostuvan kolmesta ulottuvuudesta. Näitä ovat yksilöllinen-, yhteisöllinen- ja kehittämisen ulottuvuus. Työvalmentajien asiantuntijuuden yksilöllinen ulottuvuus koostuu tiedoista, taidoista ja hiljaisesta tiedosta. Yhteisöllinen ulottuvuus tuo esiin sen, että asiantuntijuus ei muodostu ainoastaan yksilön ominaisuuksista vaan yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. Kehittämisen ulottuvuus merkitsee sitä, että nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa asiantuntijan täytyy jatkuvasti kehittää itseään, työtään, työyhteisöään sekä pyrkiä vaikuttamaan myös yhteiskunnallisesti. Tutkimuksemme mukaan verkoston merkitys näyttäytyi puolestaan viitenä erilaisena tilana: vertaistuen-, oppimisen-, tiedontuottamisen-, kehittämisen- ja voimaantumisen tiloina. Nämä vaikuttavat keskeisesti työvalmentajien asiantuntijuuden muodostumiseen. Tutkimuksemme kolmantena merkittävänä tuloksena tuli esiin työvalmentajien työkentän haasteellisuus. Työkenttä on tällä hetkellä suuressa muutostilassa ja löysimme siitä useita ristiriitoja.

Yleisesti sosiaalialan työtä kuvastaa sen näkymätön luonne, joka tuli esiin myös työvalmentajien keskustelussa. Tämän vuoksi tutkimuksemme tarkoituksena on myös tehdä näkyväksi työvalmentajien asiantuntijuutta ja työkentän ristiriitoja.

Avainsanat: asiantuntijuus, verkosto, työvalmentaja ja osatyökykyisten työllistäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master's degree programme in social services

Author/s: Kaura, Jaana- Maria and Pihlajamäki, Anne

Title of thesis: Expertise of job coaches in their changing sphere of work.

Supervisor(s): Hemminki, Arja

Year: 2016

Number of pages:106

Number of appendices: 9

---

The aim of this thesis was to investigate the expertise of job coaches who are part of the Regional Network of Southern Ostrobothnia for Supported and Open Employment. The thesis investigated 1) what constitutes job coaches' expertise, 2) the role that the Regional Network plays in developing this expertise, and 3) the sphere of work of job coaches who work with people with partial disability.

Empirical research data were collected using a questionnaire sent to members of the Regional Network. Data was also collected using a focus group discussion and three thematic interviews, one of which was a pair interview and two were individual interviews. Qualitative data were analysed using thematic analysis methods.

Our research demonstrated that there are three dimensions to the expertise of job coaches. These three dimensions were individual, collective and developmental. The individual dimension comprised knowledge, skill and insight. The collective dimension related to having the expertise to work together with other experts. The development dimension related to self-development, working environment, impact on practice. The Regional Network provided empowerment, peer support, development, information generation and learning. The Regional Network had an important influence on job coaches' expertise. The sphere of work of job coaches is changing and we identified several conflicts.

More broadly, social work is not highly visible in the community. Further work is needed to raise awareness of the role of job coaches and resolve conflicts in their sphere of work.

Keywords: expertise, network, job coach, employment with partial disability

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	9
3 ASIANTUNTIJUUS.....	11
3.1 Asiantuntija ja asiantuntijuus.....	11
3.2 Asiantuntijuuden kehittyminen .....	12
3.3 Asiantuntijuuden elementit.....	13
4 ONNEKSI ON VERKOSTO.....	25
4.1 Verkosto ja verkostoituminen .....	25
4.2 Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto.....	28
5 TYÖVALMENTAJAN TYÖKENTTÄ.....	30
5.1 Kehittävä työntutkimus.....	30
5.2 Osatyökykyisten työvalmentaja .....	32
5.3 Osatyökykyinen vai työkykyinen.....	32
5.4 Lait ja menetelmät.....	34
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	38
6.1 Kysely tutkimusmenetelmänä .....	39
6.2 Toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu.....	41
6.3 Aineiston analysointia .....	43
6.4 Teemahaastattelut tutkimusmenetelmänä.....	44
6.5 Analysoinnin loppuun saattaminen.....	46
6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	48
7 TYÖVALMENTAJAN ASIANTUNTIJUUTTA ETSIMÄSSÄ.....	52
7.1 Työvalmentajien tiedot.....	52
7.2 Työvalmentajien taidot .....	56

7.3 Kehittämisen elementti.....	63
7.4 Yhteisöllisyyden elementti.....	68
<b>8 VERKOSTON MERKITYS ASiantuntijuudelle .....</b>	<b>71</b>
8.1 Konkreettinen merkitys .....	71
8.2 Henkinen merkitys .....	72
8.3 Kehittämisen tukija.....	74
<b>9 TYÖVALMENTAJIEN HAASTEELLINEN TYÖKENTTÄ.....</b>	<b>76</b>
9.1 Työkentän muutostila.....	76
9.2 Työkentän ristiriidat.....	78
<b>10 JOHTOPÄÄTÖKSET.....</b>	<b>83</b>
<b>11 POHDINTA .....</b>	<b>95</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>98</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>106</b>

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Tiedon luomisen malli .....	18
Kuvio 2. Asiantuntijatyön historiallinen kehittyminen .....	19
Kuvio 3. Toimintajärjestelmän rakennemalli .....	31
Kuvio 4. Viisiportainen standardimalli tuetun työllistymisen vaiheista .....	36
Kuvio 5. Toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun vaiheet.....	42
Kuvio 6. Työvalmentajien tiedot .....	52
Kuvio 7. Työvalmentajien taidot .....	56
Kuvio 8. Kehittämisen elementti.....	63
Kuvio 9. Yhteisöllisyyden elementti .....	68
Kuvio 10. Työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuudet .....	83
Kuvio 11. Verkoston erilaiset merkitykset työvalmentajille.....	88
Kuvio 12. Työvalmentajien työkentän ristiriidat .....	91
Taulukko 1. Tutkimusaineistojen kerääminen toukokuu 2015- tammikuu 2016....	46

# 1 JOHDANTO

Nykyajan yhteiskunnan yksi olennainen piirre on nopeutunut muutos. Tämä ilmenee esimerkiksi palvelurakenteen uudistamisena, jossa keskeisellä sijalla näyttäytyvät markkinaohjautuvuus, palvelujen ulkoistaminen, kustannustehokkuus ja tuottavuus sekä vaikuttavuustavoitteet. Vaikka uudistusten perusteluissa viitataan haluun taata kuntalaisille entistä paremmat palvelut, on sen seurauksena muodostunut ratkaisuja, jotka ovat entisestään vain monimutkaistaneet palvelujärjestelmää. Myös kuntien laaja itsemääräämisoikeus palvelujen järjestämisessä on synnyttänyt ristiriitoja ja eriarvoisuutta kansalaisten oikeuksien toteutumisessa.

Sosiaalialan työ on kiinteästi sidoksissa yhteiskunnallisiin järjestelmiin ja niiden muutoksiin. Tämän seurauksena sosiaalialan työ myös joutuu sopeutumaan ja muuttumaan. Sosiaalialan asiantuntijoille määrittyy uusia vaatimuksia ja heiltä edellytetään uudenlaisia valmiuksia. Myös asiantuntijatyö on muuttunut. Siinä on tapahtunut selkeä muutos kohti syvällisempää erikoistumista. Asiantuntijat etsivät nykyään vastauksia yhä kapeammin rajattuihin kysymyksiin, koska monimutkaistuvassa yhteiskunnassa yksi ihminen ei voi hallita enää laaja-alaisesti kaikkea. Toisaalta erikoistuminen on vienyt kehitystä eteenpäin ja se on sen vuoksi tarpeellista, mutta toisaalta esiin on nostettu tarve aikaansaada laaja-alainen ja kokonaisvaltainen näkemys asiakkaan tilanteesta. (Isoherranen 2008a, 31- 33.)

Etenkin sosiaalialalla laaja näkemys on erityisen tärkeää, koska ihminen nähdään osana ympäristöä. Toisaalta myös asiakkaiden tarpeet ja ongelmat ovat hyvin monisyisiä. Laaja-alaiseen näkemykseen ei enää pystytä työn pirstouduttua, ilman ammatillisten osaamisreviirien purkua. Tarvitaan siis yhteistyötä sekä ajattelu- ja toimintatapojen muuttamista holistiseen eli kokonaisvaltaiseen suuntaan. Tämän myötä myös työtä on aloitettu organisoida uudelleen. Suuntana on ollut ongelmien ratkaiseminen yhdessä, erilaista asiantuntemusta yhdistelemällä, esimerkiksi tiimityöskentelyä ja verkostoitumista hyväksi käyttäen. (Aho 1999, 329- 332; Isoherranen 2008a, 31- 33.)

Asiantuntijoiden toiminnassa keskeistä on se, miten he tuovat esiin omaa asiantuntijuuttaan. Tämä on keskeistä myös yhteistyössä, etenkin moniammatillisessa ryhmässä tai verkostossa. Jokaisen työntekijän tulisi tuoda oma asiantuntijuutensa

esiin ja siten yhteiseen käyttöön. Ainoastaan näin toimien monialainen osaaminen ja laaja-alainen näkemys saadaan asiakkaiden käyttöön, heidän tilanteensa tukemiseksi. (Rekola 2008b, 15.) Tämän vuoksi oman ja myös toisten asiantuntijuuden tunnistaminen, oivaltaminen ja arvostaminen on erityisen tärkeää. Tämän mahdollistamiseen tarvitaan asiantuntijuuden tutkimista, mikä auttaa sen vaalimista ja vahvistamista.

Edellä mainittujen syiden vuoksi tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miten Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten eli työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu heidän työkentässään. Työvalmentajat toimivat osatyökykyisten, pääasiassa kehitysvammaisten, mutta myös muiden heikossa työmarkkina asemassa olevien työllistymisen tukijoina. Heidän työnsä pohjana on Suomen perustuslain 18 pykälä (L 11.6.1999/731), jonka mukaan jokaisella on oikeus työhön ja julkisen vallan täytyy edistää työllisyyttä. Ihmisellä on oikeus työhön silloinkin, kun hänen työ- tai toimintakykynsä on heikentynyt (Karhu 2013, 111).

Työmme alkaa tutkimustehtävän ja sen taustojen esittelyllä. Tämän jälkeen teoriaosuus alkaa luvusta 3, jossa määrittelemme asiantuntijuuden, tuomme esiin sen tutkimisen historiaa ja lopuksi mahdollisimman kattavasti eri tutkijoiden näkemyksiä siitä mistä elementeistä asiantuntijuuden nähdään koostuvan. Luku 4 käsittelee verkostotyötä. Ensiksi kuvaamme sitä yleisellä tasolla ja sitten esittelemme Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston, jonka jäsenet ovat tutkimuksemme kohteena. Luvussa 5 kuvaamme Engeströmin kolmion avulla työvalmentajien toiminnan kontekstia. Käytämme siitä nimeä työkenttä. Pyrimme kuvaamaan sitä melko laajasti, koska haluamme sen avulla selkiyttää ja tuoda näkyväksi työvalmentajan työtä. Ajattelemme sen myös helpottavan tutkimusten tulosten lukemista.

Luku 6 sisältää tutkimuksen toteutuksen eri vaiheet sekä pohdimme siinä myös tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta. Luvuissa 7-9 tarkastelemme tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Luku 10 käsittää johtopäätökset, jossa tuomme esiin tutkimuksemme keskeiset tulokset peilaten niitä teoriaosuuteen. Luku 11 sisältää tutkimuksen pohdinnan. Raportin lopussa ovat liitteinä tutkimuksen suorittamiseen liittyvät keskeisimmät dokumentit. Näitä ovat työvalmentajien työhön liittyvät lait, kyselykutsu, -lomake ja muistutusviesti, toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun materiaali sekä teemahaastattelurunko ja siihen liittyvä kuvio.



## 2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Kuten johdannossa toimme esiin, yhteiskunta muuttuu nopeasti. Tämän seurauksena myös työvalmentajien työnkuva on muutostilassa. Yksi keskeisimmistä muutoksista tällä hetkellä on sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus eli sote-uudistus. Tätä pidetään nykyisen hallituskauden yhtenä tärkeimmistä rakenteellisista uudistuksista. Keskeistä siinä on sosiaali- ja terveystalouden järjestämisen uudelleen organisoiminen, jossa järjestämisvastuu siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä enintään 19 sote-alueelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö [viitattu 26.4.2016].)

Toinen työvalmentajien työkenttään vaikuttava muutos on Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) asettaman Teos-työryhmän esittämä sosiaalihuoltolain ja osan siihen liittyvien erityislakien uudistus. Esityksen keskeinen tavoite on heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työelämävalmiuksien, toimintakyvyn ja osallisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen torjunta. Esityksen mukaan tähän pyritäisiin luopumalla erillisistä palveluista vammaisille ja vammattomille henkilöille sekä työttömyyden keston liittyvistä edellytyksistä päästä palvelujen piiriin. Uuden lainsäädännön myötä sosiaalihuolto keskittyisi heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden sosiaaliseen kuntoutukseen, joka jakaantuisi työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen ja osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 35- 41).

Toisaalta työvalmentajien on mukauduttava yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutokseen ja kehitymisvaatimuksiin, mutta toisaalta heidän täytyy myös ottaa ja löytää itselleen uudenlainen paikka niin yhteiskunnallisesti kuin paikallisestikin. Tämän vuoksi Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten työvalmentajien ja heidän asiantuntijuuden näkyväksi tekeminen on tärkeää. Tähän pyrimme selvittämällä työvalmentajien asiantuntijuuden muodostumista ja analysoimalla sitä, mitä he tuovat kyselyssä, keskusteluissa ja haastatteluissa esiin verkostostaan, työkentästään ja työstään osatyökykyisten työllistämisen tukijoina ja edesauttajina.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat kysymykset:

1. Mistä työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu?
2. Millainen merkitys on verkostolla asiantuntijuuden rakentumisessa?
3. Millaisessa työkentässä osatyökykyisten työvalmentajat työskentelevät?

Opinnäytetyön aiheen syntymisen juuret ovat erään verkoston jäsenen kysymyksessä: ”Onko verkoston olemassaololle tarvetta?” Verkoston jäsenet olivat mietti-neet mm. onko tarpeellista järjestää verkostopäiviä. Tämä herätti mielenkiintomme ja päätimme tehdä opinnäytetyömme verkostolle. Halusimme selvittää verkoston tarkoitusta, ja tutkia sen jäseniä. Toinen meistä, opinnäytetyön tekijöistä, työskentelee osatyökykyisten työvalmentajana ja on verkoston jäsen. Myös toisen tekijän sosionomi (AMK) opinnot ovat suuntautuneet kehitysvammaatyöhön, mutta hän toimii varhaiskasvatuksessa.

### 3 ASIANTUNTIJUUS

Asiantuntijuuden määrittely on monitasoista, monenlaista ja myös muuttuvaa. Siitä miten asiantuntijuus kehittyy ja mistä elementeistä eli osa-alueista se muodostuu, ei ole yksiselitteistä teoriaa. Tässä luvussa kuitenkin pyrimme tuomaan asiantuntijuuden osa-alueita esiin mahdollisimman kattavasti ja muodostamaan selkeän kuvauksen siitä, miten eri henkilöt asiantuntijuutta yleisesti määrittelevät ja millaisia elementtejä he siihen liittävät. Lähteenämme olevat useat tutkijat ovat käsitelleet kirjoituksissaan asiantuntijuutta yleisesti, ei tiettyyn alaan liittäen. Näihin viitatesamme käytämme termiä asiantuntijuus. Löysimme myös muutaman tutkijan, jotka ovat tutkineet erityisesti sosiaalialan asiantuntijuutta, nämä mainitsemme tekstisämme erikseen. Tarkastelumme ulkopuolelle olemme jättäneet tutkimukset, jotka liittyvät muiden alojen asiantuntijuuteen.

#### 3.1 Asiantuntija ja asiantuntijuus

Arjessa ongelmia kohdatessamme monesti ajattelemme, että asiantuntija on henkilö, jonka puoleen voimme kääntyä. Häneen liitetään avun ja vastausten saamisen odotuksia, mikä luo varmuuden ja turvallisuuden tunnetta. Muun muassa tämän vuoksi olemme tulleet riippuvaisiksi asiantuntijoista ja näin ollen voidaan huomata, että he ovat saaneet keskeisen paikan nykymaailmassa. Toisaalta, vaikka usein koemme asiantuntijat uskottavina ja tunnemme heitä kohtaan luottamusta, he saavat myös kritiikkiä osakseen. Kriitikot ovat kyseenalaistaneet esimerkiksi heidän kykynsä selvittää yhteiskunnan ja työelämän ratkaisemattomilta näyttäviä ongelmia. On myös havaittavissa, että asiantuntijoita ei sijoiteta enää, kuten ennen, hierarkian huipulle, kaiken tapahtuvan yläpuolelle. Nykyisin he toimivat kansalaisten kanssa vuorovaikutuksessa, neuvotellen ja ennemminkin vaihtoehtojen ja tulkintojen tekijän roolissa kuin auktoriteetin mahtiasemassa. (Eräsaari 1997, 62-63; Filander 1997, 137; Hakonen 2000, 38.)

Sanakirjan mukaan asiantuntija on henkilö, jolla on asiantuntemusta eli erityistä perehtyneisyyttä määrättyyn asiaan tai alaan. Asiantuntijalta voidaan pyytää hänen

asiantuntemuksensa perusteella lausunto jostakin asiasta. Asiantuntijan synonyymejä ovat ammattilainen, ammattimies, erikoistuntija, ekspertti ja spesialisti. (Kieli-toimiston sanakirja, 2006, 6.) Rekola (2008, 15) puolestaan määrittelevät asiantuntijan professionaalisen ammattikunnan ja sen edustajien ominaisuutena. Heidän mukaansa asiantuntijuus on erityistietämystä, jonka avulla voi vahvistaa jonkin instituution (esimerkiksi Te-toimisto) toimintaa ja olemassaoloa. Keskeisessä asemassa tässä instituution legitimoinnissa he näkevät sen miten asiantuntijaorganisaation edustajat perustelevat ja tuovat esiin toiminnassaan omaa asiantuntijuuttaan.

### **3.2 Asiantuntijuuden kehittyminen**

Karilan ja Ropon (1997, 149) mukaan asiantuntijuuden tutkimuksen katsotaan alkaneen 1960-luvulla. He tuovat esiin, että tuon ajan klassikkona pidetään de Grootia, joka tutki shakkimestareiden pelitaitoa ja informaation käsittelyä pelin aikana. Varhainen asiantuntijuustutkimus siis rajoittui toiminnan kognitiivisiin aspekteihin (havainto, mielikuvat, muisti ja ajattelu) ja täsmälliseen tietoperustaan. Tuolloin pyrittiin kuvaamaan asiantuntijan toimintatapoja ja ratkaisumalleja yksityiskohtaisesti, jotta se voitaisiin jäljitellä ja siten edelleen opettaa. Asiantuntijuus nähtiin ennen stabiilina eli pysyvänä ja yksilöllisenä ominaisuutena sekä tehtävien suorittamisen hyvänä hallintana. (Launis 1997, 122-123.)

Puhuttaessa asiantuntijuuden kehitymisestä tai asiantuntijaksi oppimisesta painottuu ilmaisuissa näkemys siitä, että yhdestä osaamisen muodosta siirrytään toiseen. Tätä muutosprosessia on perinteisesti tutkittu vertaamalla keskenään noviisi- ja eksperttitietoa. Tutkimusten avulla selvitettiin eroja aloittelevien ja kokeneiden henkilöiden välillä ja luotiin malli, jossa asiantuntijuus nähtiin muodostuvan erilaisten vaiheiden kautta monotonisena, suoraviivaisena prosessina. Tuossa prosessissa henkilön toiminnan nähtiin kehittyvän asteittain helpommaksi saavuttaen lopulta eksperttityden. (Karila & Ropo 1997, 149; Kirjonen 1997b, 19.)

Asiantuntijuuden tutkimuksen edetessä selvisi, että asiantuntijaksi oppiminen ei ole mahdollista pelkän koulutuksen avulla. Sen lisäksi tarvittiin kokemusta, joka on hankittu todellisessa toimintaympäristössä. (Eteläpelto 1997, 91) Asiantuntijuustutkimuksen painopiste alkoi siirtyä kognitiivisten taitojen selvittämisestä kohti praktisen

osaamisen tutkimusta. Keskeiseksi osa-alueeksi alkoi muodostua myös hiljaisen tiedon tutkimus. (Filander 1997, 139) Tätä määrittelemme tarkemmin luvussa 3.3.

Nykytutkimuksen mukaan asiantuntijuuden muodostumisen katsotaan vievän aikaa ja se on jatkuvasti muuttuva ja kehityvä prosessi. Se vaatii jatkuvaa kasvua ja kehitystä, joten se ei ole saavutettava ominaisuus tai olotila. Nykyisin myös ajatellaan, että koulutus ja kokemus eivät takaa yksinään asiantuntijaksi kehittymistä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että saman koulutuksen käyneistä osasta kehittyy erinomaisia asiantuntijoita, kun taas toisista työntekijöistä, joiden asiantuntijuus on vähäistä. Nähdään kuitenkin, että jokaisella on mahdollisuus asiantuntijaksi kasvuun. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 17.)

### 3.3 Asiantuntijuuden elementit

Elementtien, mistä asiantuntijuuden katsotaan koostuvan, on vuosikymmenien saatossa muuttunut. Nykyisin siihen liitetään tiedon lisäksi myös muita osa-alueita, jotka kehitysprosessin aikana yhdistyvät toisiinsa yhdeksi kokonaisuudeksi, asiantuntijuudeksi. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 185; Helminen 2013, 171.) Tarkastellessa eri henkilöiden esiin tuomia näkemyksiä on niissä havaittavissa samankaltaisuutta. Näitä eri tutkijoiden näkemyksiä yhdistelemällä muodostimme tässä luvussa esitettävät viisi elementtiä. Lähinnä eroavaisuutta eri määritelmässä on se, mitä elementtejä kukin tutkija tuo esiin ja mitä niistä painottaa sekä, mitä käsitteitä he elementteistä käyttävät. Esimerkiksi Eteläpellon (1997, 100) esiin tuomat asiantuntijuuden elementit ovat: tieto, tietämys ja ongelmaratkaisutaito (asiantuntijuuden kova ydin) sekä persoonallisuus, sosiaalisuus, yhteisöllisyys ja kehittäminen. Hakkarainen, Paalonen ja Paavola (2002, 450) puolestaan tarkastelevat asiantuntijuutta kolmesta eri näkökulmasta. Nämä ovat: tiedonhankinta- ja käsittelyprosessi (mielensisäinen näkökulma), kulttuuriin osallistumisen prosessi (osallistumisen näkökulma) ja tiedonluomisen prosessi (tiedon luomisen näkökulma).

Helminen (2013, 107-183) mukaan sosiaalialan asiantuntijuus koostuu kolmesta ulottuvuudesta. Ensimmäinen on laaja-alainen ulottuvuus, joka tarkoittaa monipuolista näkökulmaa ja tietämystä sosiaalialasta, vaikka asiantuntemus kohdentuu usein tiettyyn työalueeseen. Asiantuntijuus on siis kykyä nähdä yli oman työtehtävän

ja –yhteisön sekä kykyä työskennellä monipuolisesti eri toimijoiden ja toimijatahojen kanssa. Toisena ulottuvuutena Helminen mainitsee kapea-alaisen eli erikoistumisen ulottuvuuden. Tämä tarkoittaa tietyn toimintasektorin, sen palvelujen, tehtävien ja työkäytäntöjen kattavan ja perusteellisen tuntemusta ja hallintaa. Viimeisenä asiantuntijuuden ulottuvuutena on syvyysulottuvuus, joka merkitsee esimerkiksi työssä käytettävän tietyn menetelmän osaamista.

Nykyään nähdään, että mikään osa-alue ei ole yksistään riittävä selittämään asiantuntijuuden muodostumista. Erilaiset elementit, näkökulmat ja tarkastelutavat voidaan nähdä pikemminkin toisiaan täydentävinä ja rikastavina kuin niin, että ne ovat ristiriidassa keskenään. (Hakkarainen ym. 2002, 451.) Seuraavaksi kokoamme yhteen eri tutkijoiden näkemyksiä siitä, mistä asiantuntijuus muodostuu. Tuomme tämän esiin viiden löytämämme asiantuntijuuden elementin muodossa.

**Asiantuntijuuden perusta.** Helminen (2013, 170) on väitöskirjassaan tutkinut laajasti sosiaalialan ammattilaisuutta sosiaaliohjaajien näkökulmasta. Yksi osa tutkimusta on sosiaalialan asiantuntijuuden ja sen elementtien selvittäminen. Hänen mukaansa asiantuntijuuden perustan luovat tieto, teoria ja taito, jotka ovat muodostuneet koulutuksen ja työkokemuksen myötä. Hänen mukaansa asiantuntijuuden perustaan liittyy myös tietojen ja taitojen soveltaminen käytäntöön. Myös Eteläpelto (1997, 88) tuo soveltamisen taidon esiin, mikä hänen tutkimuksensa mukaan näkyy asiantuntijan oman alan tiedon helppona käytettävyytenä, tietämyksen fleksibilitetinä ja tiedon joustavana yhdistelytaitona. Hän käyttää asiantuntijuuden perustasta nimitystä asiantuntijuuden kova ydin.

Tieto on yksi asiantuntijuuden perustan osa-alueista ja se nähdään koostuvan kolmenlaisesta toisiaan täydentävästä tietämyksestä: formaalista, praktisesta ja metakognitiivisesta. Formaalin tieto koostuu faktoista, teorioista sekä käsitteistä ja sitä luonnehditaan perinteiseksi oppikirjatiedoksi. Sitä on helppo ilmaista kommunikoiden ja se on julkista ja näkyvää. Esimerkiksi asiantuntijan haastattelutilanteessa hän tuo esiin yleensä formaalista tietoaan. Praktinen tieto on puolestaan asiantuntijan omakohtaista kokemustietoa, joka on syntynyt käytännön ongelmaratkaisutilanteissa ja esimerkiksi omien virheiden kautta. Se on hankittu tekemisen kautta. Kolmas tietämyksen laji on metakognitiivinen tieto. Se on tietoa ja tietoisuutta omasta

ajattelusta, oppimisesta sekä toiminnasta ja se liittyy kiinteästi henkilön toiminnan ohjaamiseen eli itsesäätelyyn. Metakognitiivisen tiedon tehtävänä on yhdistää formaalin ja praktisen tiedon käyttöä. Se ei ole tietämistä miten jokin tehtävä tehdään vaan sitä, että henkilö hallitsee ja säätelee omaan toimintaansa niin, että tehtävä tulee suoritetuksi. (Eteläpelto 1997, 97-99; Tynjälä & Nuutinen 1997, 184.)

Taito on toinen asiantuntijuuden perustan osa-alueista. Sen määrittäminen yksiselitteisesti on vaikeaa, koska taidot ovat hyvin alakohtaisia ja tehtäväsidonnaisia. Tuomme kuitenkin seuraavaksi esiin muutamia jäsentelyjä.

Sosiaalialan työn luonne on toisaalta hyvin muuttuvaa, mutta myös pysyvää. Muuttuvaa siitä tekee se, että olosuhteet ja tilanteet muuttuvat jatkuvasti. Tällöin myös toimintatapojen ja ratkaisujen on muututtava. Pysyvyyttä sosiaalialan työhön tekee puolestaan se, että ihmisten perustarpeet ovat pohjimmiltaan samanlaisia kuin ennenkin. Tämän vuoksi asiakaslähtöisyys on työn pysyvä perusta. Sosiaalialan työn alakohtaisina taitoina voidaan pitää seuraavia, elämisen mahdollisuuksien varmistaminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, epäkohtien korjaaminen ja ihmisen omien voimavarojen virittäminen hänen käyttöönsä. (Aho 1999, 318.)

Eteläpelto (1997, 88- 89) määrittelee tutkimuksensa pohjalta asiantuntijuuteen liittyvän alakohtaisten taitojen lisäksi seuraavanlaisia yleisiä taitoja: sosiaaliset taidot, kuten vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikointitaidot, ongelmaratkaisutaito, analysointi- ja päättelykyky, organisointitaito, suunnitelmallisuus, keskittyminen oleelliseen sekä taito tuoda esiin ja markkinoida omaa asiantuntemustaan.

Pirttilä (1997, 73) tuo esiin kahdeksan taitoa, joita hän kutsuu asiantuntijuuden edellytyksiksi. Näitä ovat: 1) taito omaksua, kehittää ja soveltaa teoreettista tietämystä, 2) taito operoida oikein työmarkkinoilla, 3) oman toiminnan organisoimisen ja ohjaamisen taito, 4) toimiminen taloudellisesti, 5) sosiaalisten vuorovaikutustaitojen hallitseminen, 6) eettisesti toimiminen, 7) taito orientoitua tulevaisuuteen ja 8) taito olla asiantuntija oman asiantuntemuksen suhteen. Hänen mukaansa, jos yksikin näistä jää toteutumatta, asiantuntijatyö heikkenee.

Tiedon ja taidon lisäksi asiantuntijuuden perustan yhteydessä käsittelemme myös hiljaisen tiedon (tacit knowledge) –käsitettä. Puolalainen filosofi Michael Polanyia pidetään alkujaan sen esiintuojana. Hänen sitaattinsa: ”voimme tietää enemmän

kuin osaamme kertoa” kuvailee hyvin keskeistä ajatusta hiljaisesta tiedosta (Polanyi 1966 Toomin 2008 mukaan.) Hiljaisen tiedon määrittelemisen ei ole yksinkertaista. Tämä näkyy siinä, että jotkut liittävät sen yksipuolisesti edellä esiin tuotuun praktiiseen tietoon eli pitävät hiljaista tietoa sisäisenä kokemustietona. Toisinpäin tarkasteltaessa, myöskään kaikki kokemustieto, ei ole hiljaista tietoa, koska kokemustiedossa on aineksia myös asenteista, ennakkoluuloista ja rutiineista. Hiljainen tieto on sanoittamaton tiedon muoto, jossa on viitteitä kaikista tiedon lajeista. Se on osaamista ja ammattitaitoa, jossa on aineksia opitusta teoreettisesta tiedosta, kokemuksen tuomasta tiedosta sekä uskomuksista ja mielikuvista. Se voi olla hyvinkin kantaaottavaa tietoa ammatillisessa toiminnassa. (Pohjola 2007, 12.) Heino (2006, 173-174) tuo artikkelissaan esiin näkemyksen, että tiedossamme on kolme tasoa: 1) tieto, jonka voimme sanoittaa. 2) sanoittamaton tieto, joka ei ole huomion kohde. Se voidaan kuitenkin sanoittaa huomion kohdentamisen jälkeen. 3) tieto, jota jostain syystä ei osata tai voida ottaa huomion kohteeksi ja siitä syystä sanoittaa.

Toinen tapa määritellä hiljaista tietoa on esittää sen olevan näkyvän, kuvattavissa olevan tiedon vastakohtana. Hiljainen tieto ei näy siis suoraan vaan sen olemassaolo näkyy esimerkiksi sujuvana työtehtävistä selviytymisenä ja valintojen tekemisessä. Se on siis tietoa, jonka avulla henkilö ymmärtää välittömästi uusia tilanteita, mutta ei välttämättä osaa ilmaista mihin perustaa omat päätelmänsä. Sitä kuvaillaan myös kontekstuaaliseksi asioiden riippuvuussuhteiden ymmärtämiseksi. Nähdään myös, että ihmiset, joilla on hiljaista tietoa, pystyvät todennäköisemmin ratkaisemaan vaikeita tilanteita ja pystyvät toimimaan paremmin haastavien ihmisten kanssa. Hiljaisen tiedon nähdään karttuvan iän myötä ja varastoituvan kantajaansa, mutta ei automaattisesti vaan ainoastaan silloin jos ihminen kykenee ja ymmärtää oppia erilaisista tilanteista ja kokemuksistaan. Näin ymmärrettynä hiljainen tieto liittyy vahvemmin käytännön taitoon eli tiedon soveltamiseen omassa työssä. (Flander 1997, 139; Moilanen 2008, 235-238)

Hakkaraisen ja Paavolan (2008, 64-66) mukaan monet tutkimukset osoittavat hiljaisen tiedon olevan merkittävässä osassa asiantuntijan toimintaa. He määrittelevät sen olevan asiantuntijan tietämyksen alue, joka ei ole aktivoitunut, mutta joka vaikuttaa toiminnan taustalla. Samoin Moilanen (2008, 237, 239) liittää sen kiinteästi asiantuntijuuteen ja sen ohella osaamiseen, kokemukseen ja tietämykseen. Hän tuo



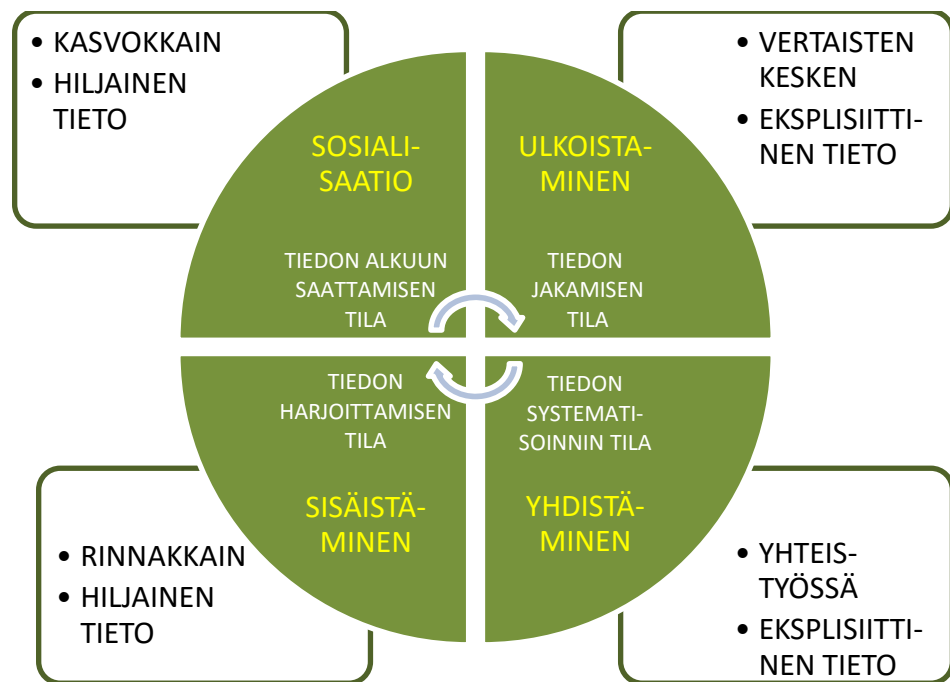
myös esiin, että hankaluutta hiljaisessa tiedossa tuottaa sen abstraktinen muoto, kiinteä toiminta- ja tilannesidonnaisuus sekä itsestäänselvyys. Tämä vuoksi se on piilossa olevaa ja sitä on vaikea nimetä ja sanoittaa. Sitä voidaan kuitenkin yrittää tehdä näkyväksi ja konkreettisemmaksi.

Koska hiljaista tietoa pidetään asiantuntijuuden tärkeänä tiedon muotona, sen muuttaminen ymmärrettävään, helposti jaettavaan ja saavutettavaan muotoon on tärkeää. Näin joku muu voi siitä myös hyötyä. Heikkinen ja Huttunen (2008, 205-208) tuovat artikkelissaan esiin, että hiljaista tietoa voidaan välittää toiselle kahdella tavalla: yhdessä tekemällä tai dialogin avulla. Yhdessä työskentelyn aikana hiljainen tieto voi välittyä esimerkiksi nuoremman työntekijän kysymysten avulla, joita hiljaista tietoa omaava henkilö ei olisi osannut tai huomannut tuoda esiin. Toinen tapa siirtää hiljaista tietoa on yhdessä käyty dialogi eli pyrkimys keskustelun avulla muuttaa sitä sanoiksi. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa molempien osapuolten käsitykset ja kokemukset vaikuttavat sanallistamiseen. Heikkinen ja Huttunen kuvaavat dialogia liikkeellä olemisena, jota ilmentää se, että osapuolet eivät välttämättä tiedosta, miten keskustelu etenee, vaan se ikään kuin vie mukanaan uusiin ideoihin ja mielen ulottuvuuksiin. Heidän mukaansa näin ymmärrettynä henkilö ei siirrä toiselle tietoa vaan hän rakentaa merkityksen ja tulkinnan toisen ihmisen kanssa.

Nonaka ja Konno (1998, 42) kirjoittavat artikkelissaan myös hiljaisen tiedon sanoittamisesta. He tuovat esiin Nonakan ja Takeuchin kehittämän tiedon luomisen mallin (SECI-model), jossa hiljainen tieto muuntuu eksplisiittiseksi eli julkilausutuksi tiedoksi (Kuvio 1). Nonaka ja Takeuchin (1995, 62) kuvaavat tiedon luomisen malliaan nelivaiheisena prosessina, jossa hiljainen ja eksplisiittinen tieto muuttuvat toisikseen ja sitä kautta ikään kuin laajentuvat ja muotoutuvat uudelleen. Jokaiseen vaiheeseen sisältyy tiedon luomisen tila, jota kutsutaan ba'ksi. Sillä tarkoitetaan fyysistä, virtuaalista tai mentaalista paikkaa, jossa yksilöt kohtaavat. (Nonaka & Konno 1998, 45-47.)

Mallin ensimmäisessä vaiheessa, jota kutsutaan sosialisatioksi, merkityksellistä ovat fyysinen läsnäolo, yhteinen tekeminen ja kokemukset. Tästä vaiheesta oppiminen alkaa, joten sitä kutsutaan tiedon alkuun saattamisen tilaksi. Esimerkiksi uudet työntekijät voivat sisäistää yhteisössä olevaa hiljaista tietoa, kuten toimintakäytän-

töjä, vuorovaikutuksen ja rinnalla toimimisen kautta. Toisessa, ulkoistamisen vaiheessa syntyy tietoisempi dialogin eli tiedon jakamisen tila. Siinä hiljainen tieto muuttetaan eksplisiittiseksi tiedoksi, joka on jaettavissa muille, esimerkiksi käsitteiden avulla. Tämä voi liittyä esimerkiksi toimintatapojen kehittämiseen. Tämä vuorovaikutuksessa esiin tullut tieto yhdistyy kolmannessa vaiheessa aikaisempaan tietoon ja tuottaa näin uutta tietoa. Tätä oppimisen tilaa kutsutaan tiedon systematisoinnin tilaksi. Viimeisessä tiedon sisäistämisen vaiheessa, joka on nimeltään harjoittamisen tila, uusi eksplisiittinen tieto muuttuu hiljaiseksi tiedoksi. Keskeistä tässä vaiheessa on tekemällä oppiminen, jolloin uusi tieto omaksutaan toiminnan ja käytännön kokeilun avulla. (Nonaka & Takeuchi 1995, 62-70; Nonaka ja Konno 1998, 42-47.)



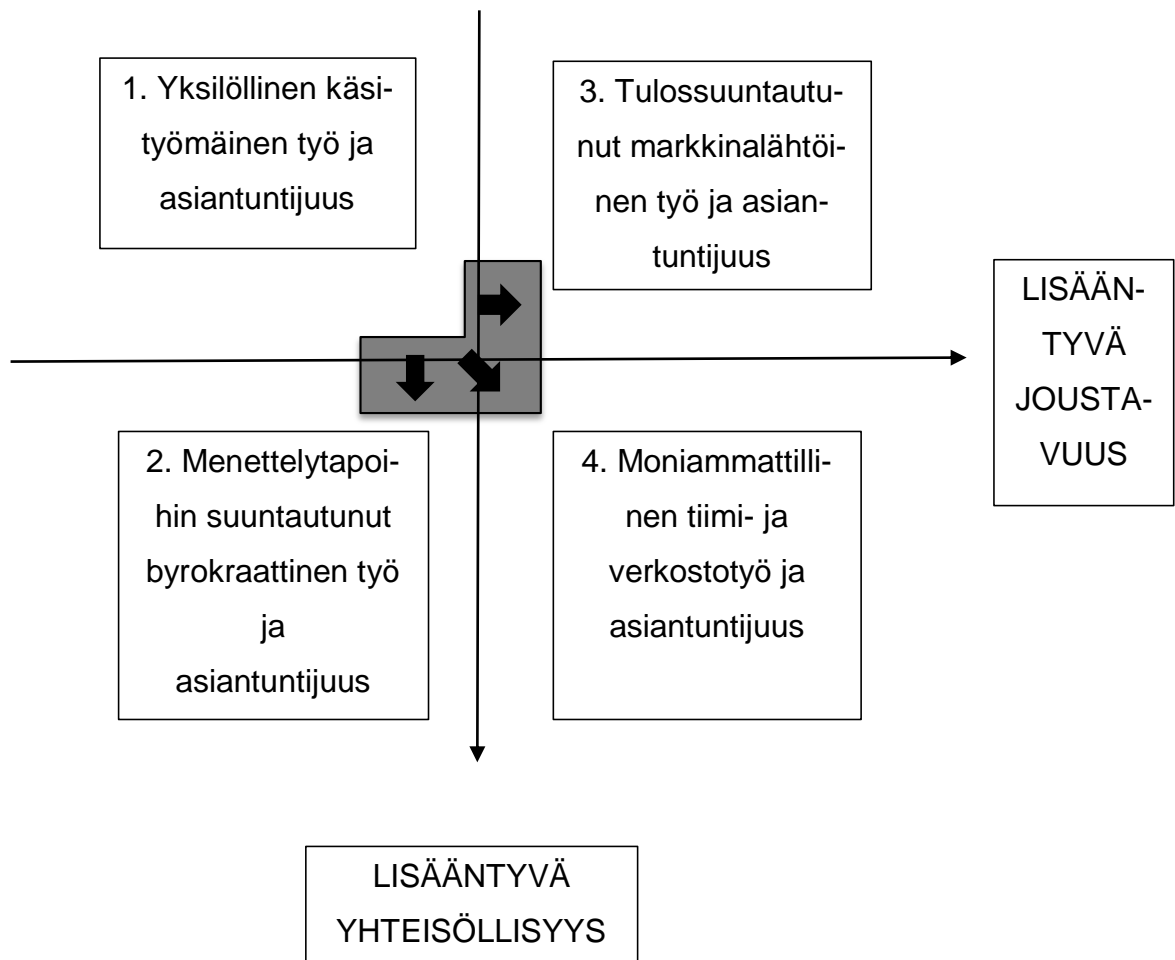
Kuvio 1. Tiedon luomisen malli

(Nonaka & Konno 1998, 46; Nonaka & Takeuchi 1995, 62).

**Yhteisöllinen elementti.** Asiantuntijuuden tarkasteleminen ainoastaan yksilön tai tietyn profession ominaisuutena ei enää nykyisin riitä, vaan sen nähdään muodostuvan myös vuorovaikutuksessa ja yhdessä toimimalla. Se on ennemminkin yhdistelmä usean henkilön ja kulloisenkin toimintaympäristön osaamista. Jotta tähän päästään, asiantuntija tarvitsee kykyä ymmärtää omaa toimialaansa laajempiakin kokonaisuuksia (Rekola 2008a, 145- 146; Karila & Ropo 1997, 156.)

Viime aikoina tapahtunut muutos asiantuntijatyössä on sen erikoistuminen, jolloin asiantuntija etsii vastauksia yhä kapeammin rajattuihin kysymyksiin. Samaan aikaan yhteiskunnan ongelmassa on nähtävissä niiden monimutkaistuminen ja kietoutuminen toisiinsa. Asiantuntijat eivät pysty enää nykyaikana vastaamaan pelkällä yksilösuorituksella uusiin työn uudistumisen ja uudenlaisten kysymystenasettelujen haasteisiin. Asiantuntijatyö on siis muutoksen edessä. Siltä odotetaan tiukkojen ammatti- ja osaamisreviirien purkamista ja erilaisten asiantuntemusten yhdistämistä. Näin asiantuntijuuden tarkastelukulmaa on alettu laajentamaan ja ymmärrystä sen luonteesta monipuolistamaan. (Launis 1997, 124-125.)

Engeström (1992, 25) on tuonut esiin asiantuntijatyön historiallista kehittymistä yksilön ominaisuudesta kohti yhteisöllistä ominaisuutta. Hän kuvaa sitä puolestaan seuraavanlaisen kuvion avulla (Kuvio 2).



Kuvio 2. Asiantuntijatyön historiallinen kehittyminen (Engeström 1992, 25).

*Yksilöllinen käsityömainen työ ja asiantuntijuus* on historiallisesti vanhin asiantuntijatyön kehitysvaihe, jossa ammattitaito perustui kokemukseen, ei niinkään teoriaan. Tätä perinnettä on ylläpidetty pidempään korkeasti koulutettujen asiantuntija-ammattien keskuudessa. *Menettelytapoihin suuntautunut byrokraattinen työ ja asiantuntemus* kuvaa puolestaan kehitysvaihetta, jossa organisaation kasvaessa yksittäisten asiantuntijoiden työt koordinoidaan yhteen. Työnjako on viety pitkälle ja suunnitteleva ja suorittava työ on erotettu toisistaan. Yksittäisen työntekijän työtä ohjataan säännöillä, jotka liittyvät menettelytapoihin. *Tulossuuntautunut markkinalähtöinen työ ja asiantuntijuus* on kehitysvaihe, jossa pyrkimyksenä on mahdollistaa markkinoiden vaatima joustavuus purkamalla hierarkiaa ja byrokratiaa. Asiantuntijoiden työssä ilmenee kilpailua tuloksista, asiakkaista ja rahoituksesta. *Moniammatillinen tiimi- ja verkostotyö ja asiantuntijuus* on kehitysvaihe, jossa hierarkia pyritään minimoimaan kokonaan. Keskeistä on tiukan työnjaon purkaminen, itseohjautuvat ryhmät, keskinäinen yhteistyö ja perinteiset ammattirajat ylittävä ryhmätyöskentely. (Engeström 1992, 25; Engeström 1995, 21-24; Launis 1997, 126-127.)

Kuviossa harmaa alue edustaa historiallista liikettä käsityömaisestä työstä kohti kolmea muuta organisaatiomuotoa. Liikuttaessa kuviossa oikealle joustavuus kasvaa, kun taas yhteisöllisyys lisääntyy liikuttaessa alaspäin. Kuviossa siirtyminen käsityömaisestä työstä kohti tiimi- ja verkostotyötä on hyvin kapea, jolla kuvataan sitä, että tiimi- ja verkostotyön muodot eivät synny suoraan vaan yleensä kiertoteitse hierarkisten tai markkinalähtöisten organisaatiomuotojen kautta. (Engeström 1992, 25)

Engeströmin kuviossa viitataan yhteisöllisyyteen tiimi- ja verkostotyön avulla. Launis tuo kuitenkin esiin, että työn uudelleen organisoiminen ei johda automaattisesti moniammatillisuuteen ja rajojen ylitykseen. Hän tuo esiin seikkoja, jotka ehkäisevät rajojen ylittämistä. Näitä ovat: 1) toisen asiantuntijuuden kyseenalaistamattomuus, 2) yhteisen kielen puuttuminen 3) joidenkin osallistumattomuus työskentelyyn, 4) ilmapiiiriä kiristävien asioiden ohittaminen ja 5) liiallinen pyrkimys yksimielisyyteen, jolloin vaihtoehtoiset toimintatavat jäävät tulematta esiin. (Launis 1997, 129-132.)

Saaristo (2000, 141, 144-149) tarkastelee asiantuntijuutta avoimena ja suljettuna. Myös hän tuo esiin, että professionaalinen eli yksinkertainen ja yksiselitteinen asiantuntijuus on tullut haastetuksi moniulotteisella ja ehkä säröiselläkin asiantuntijuus-

della. Suljetulla asiantuntijuudella tarkoitetaan sitä, että asiantuntijat jakavat maallikoille tutkimuksiin perustuvaa tietoaan esimerkiksi ohjeina. Saariston mukaan asiantuntijuus- käsite tulisi avata, jolla tarkoitetaan raja-aitojen madaltamista, yhteistyötä, verkostoitumista ja asiantuntijuuden demokratisoitumista eli sitä, että asiantuntijoiden lisäksi myös maallikoilla olisi puheoikeus. He neuvottelisivat yhdessä, kukin oman tieto-taitonsa pohjalta. Saaristo kuvaa mallia metaforalla ”pyöreän pöydän asiantuntijat”. Lähtökohtana pyöreän pöydän neuvotteluissa on se, että kukaan ei ole asiantuntija tai kaikki ovat asiantuntijoita. Todellista asiantuntijuutta onkin neuvottelun lopputulos, se mitä pyöreän pöydän ympärille kerääntyneet saavat aikaan. Asiantuntijuus on ikään kuin hybridi eli usean asian risteymä, joka syntyy neuvottelussa ja vuorovaikutuksessa. (Saaristo 2000, 144-149; Rantanen & Toikko 2006, 404.)

Tarkoituksena Saariston mukaan (2000, 152- 156) on saada erilaiset tietovarannot täydentämään toisiaan ja saada sovitettua ne niin yhteen, että niistä muodostuisi kokonaisuus- uusi monidimensioinen asiantuntijuus. Keskeistä on ajatus, että mikä tahansa ja kenen tahansa esittämä asiaan kuuluva tieto tai taito on yhtä tärkeää. Se siis edellyttää kielellistä kommunikaatiota, halua osallistua ja uskoa siihen, että omalla näkökulmalla on merkitystä. Saaristo esittääkin, että ei tulisi olla etukäteen määritettyjä asiantuntijoita, vaan ne syntyisivät kulloisenkin ongelman edesauttamana paikallisesti. Avoimen asiantuntijuuden kautta voi hänen mukaansa syntyä uutta tietoa ja uudenlaista asiantuntijuutta.

**Oppimisen elementti.** Tieto on suhteellista ja erityisesti nykyaikana nopeasti muuttuvaa. Tämän vuoksi ei riitä, että asiantuntija kerää opintojen aikana itselleen suuren määrän tietoa. Asiantuntijoiden katsotaan tarvitsevan myös taitoa ja tahtoa oppia uutta sekä kyvyn hankkia ja perehtyä uuteen tutkittuun tietoon. Parhaimmillaan asiantuntijuuden kasvu ja kehittyminen jatkuu koko työelämän ajan. (Tynjälä & Nuutinen 1997 184; Rekola 2008a, 147; Helminen 2013, 170-172.) Tämä tarkoittaa sitä, että asiantuntijan täytyy jatkuvasti oma-aloitteisesti laajentaa oman osaamisensa kenttää sekä uudistaa tietojaan. Monilla aloilla se, joka ei seuraa alansa muutoksia ja kehittymistä, jää nopeasti muista alan asiantuntijoista jälkeen. (Saariluoma 1997, 231) Tärkeää on myös, että uusi tieto ei jää irralliseksi vaan sen avulla asiantuntija

pystyy luomaan uusia toimintatapoja ja luopumaan vakiintuneista käytännöistä (Rekola 2008a, 146).

Helmisen (2013, 252) tutkimuksen mukaan sosiaalialan asiantuntijuuden kehittämiseen liittyvät keskeisinä osa-alueina kyky arvioida omaa työtään, kiinnostus työalaansa sekä asiakastyön suorittamiseen kuin myös kehittymiseen. Asiantuntijuuden kehittämistä hänen mukaansa on myös työkenttää koskevien asioiden tiedottaminen sekä aktiivinen vaikuttaminen myös oman työalansa kehitykseen.

Asiantuntijuuden muodostumista kuvattaessa esiin nostetaan myös reflektiivisyys, joka liitetään kiinteästi oppimiseen. Reflektiolla tarkoitetaan henkilön omaa kriittistä analyysiä esimerkiksi työstään, työyhteisöstään, ajattelustaan ja ongelmanratkaisustaan. (Karila & Ropo 1997, 152.) Keskeistä siinä on omien tunteiden ja sisäisten tilojen tietoinen havainnointi, tunnistaminen, ilmaiseminen ja haltuunotto toiminnan aikana tai sen jälkeen. Ehdoton edellytys sille, että omaa persoonaa pystyy käyttämään asiantuntijuuden osana, on edelläkuvatunlainen itsetuntemuksen laajentaminen ja oman toiminnan analysoiminen. (Isoherranen 2008b, 80.) Pirttilä-Backman (1997, 218, 223) tuo esiin, että ”kykenemättömyys reflektiivisiin arviointeihin altistaa asiantuntijan monessa suhteessa huonoihin suorituksiin.” Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että ilman reflektiota asiantuntija saattaa pohtia paljonkin eri vaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia, mutta ei vertaile vaihtoehtoja keskenään. Hänen on luultavasti myös vaikea hahmottaa omien valintojen seuraamuksia muissa toimintaympäristöissä.

Nykyisin puhuttaessa oppimisesta vallitsevana näkemyksenä on konstruktivistinen oppimiskäsitys. Sen mukaan asiantuntijuuden elementit eivät siirry oppijaan, vaan keskeistä on, että hän rakentaa ne itse. Aiemmat käsitykset, kokemukset ja tietämys ovat keskeisessä asemassa, koska ihminen tulkitsee havaintojaan ja rakentaa uutta tietoa niiden pohjalta. Koska em. seikat ovat yksilöllisiä, myös oppimistulokset ovat erilaisia. Kaikki eivät opi samoja asioita samoista sisällöistä. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 188.) Eteläpelto (1997, 90-91) on tuonut esiin, että asiantuntijuutta voi jossakin määrin oppia myös valmiista mallista ja esikuvasta. Tällainen oppiminen on tärkeää esimerkiksi sellaisilla aloilla, joilla pitkään käytössä olleet tavat ja perinteet ovat eh-

dottoman tarpeellisia. Hän tuo esiin tutkimuksensa pohjalta myös sen, että asiantuntijan oppimisen ja kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää on myös pedagoginen tuki ja palaute. Sitä voivat antaa esimerkiksi motivoiva valmentaja, esimies, opettaja tai ohjaaja.

Myös Hakkarainen ym. (2002, 460) tuovat artikkelissaan esiin tuen merkityksen asiantuntijana oppimisessa. He lähestyvät aihetta hieman erilaisesta näkökulmasta. Heidän mukaansa asiantuntijan oppimista ja kehittymistä voi edistää yhteisö, joka asettaa yksilölle kehityshaasteita. Näillä he tarkoittavat tilannetta, jossa yksilö saa hoitaakseen tehtäviä, jotka ovat hänen suorituskäytönsä ylärajalla. Tällöin yhteisö ikään kuin haastaa yksilön ylittämään itsensä ja ponnistelemaan aikaisempien älyllisten saavutusten ylittämiseksi. Tämän ponnistelun tuloksena asiantuntija oppii uutta, kehittää itseään, mutta myös tuottaa uutta tietoa ja mahdollisesti myös uusia innovaatioita.

**Uuden tiedon tuottamisen elementti.** Kuten edellä olemme tuoneet esiin, tieto on asiantuntijuuden perusta eli alkutuote. Kirjonen (1997b, 22) artikkelissaan esittää sen olevan myös asiantuntijuuden lopputuote. Tällä hän tarkoittaa sitä, että tietoa jalostamalla asiantuntija pystyy lisäämään oman osaamisensa hyötyä niin asiakkaan kuin myös itsensä näkökulmasta. Näin ollen tiedon tuottaminen ja hankitun tiedon jatkuva jalostaminen nähdään asiantuntijuuden yhtenä tärkeänä elementtinä.

Yliopistojen ja korkeakoulujen keskeisenä tehtävänä on tutkimuksen ja kouluttamisen avulla luoda ja välittää uutta tietoa. Nykyään tiedon tuottaminen ei tapahdu enää yksinomaan näissä sitä varten organisoiduissa yhteisöissä. Sitä tuotetaan myös useilla muilla tahoilla, kuten yritysten ja julkisen hallinnon kehittämisosastoilla ja projekteissa. Nämä asiantuntijatiedon tuottamisen yhteisöt tuottavat tietoa omia tarpeita varten. Verkostoituminen ja uudet tietotekniset välineet mahdollistavat heterogeeniset ja tarpeen mukaan vaihtelevat tiedontuottamisen yhteisöt. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 183; Kirjonen 1997a, 42.)

Hakkarainen ym. (2002, 458) näkevät myös, että tiedon tuottaminen on keskeinen osa asiantuntijuutta. Tämä tulee heidän mukaansa esiin siinä, jos yksilö tukeutuu pelkästään tietoon, joka on aiemmin syntynyt tuttuun ongelman ratkaisemisessa, hän ei pysy asiantuntijana nopeasti kehittyvässä ympäristössä. Asiantuntija ei ole

heidän mielestään siis asiantuntija siksi, että hänellä on kaikki tarpeellinen tieto, vaan siksi, että hänellä on taito luoda ongelmatilanteessa kulloinkin tarvitsemansa tieto. Heidän mukaansa asiantuntijoille on myös tyypillistä, että he tekevät tämän tiedon muodostamisen yhdessä muiden ihmisten, kuten työtovereidensa kanssa.

**Tahdon ja persoonallisuuden elementti.** Janhonen ja Vanhanen-Nuutinen (2005, 20) tuovat esiin mielenkiintoisen näkökulman henkilön oman tahdon ja persoonallisuuden vaikutuksesta asiantuntijaksi kehittämisessä. He luonnehtivat asiantuntijuu-teen suuntautunutta henkilöksi, jolla on jo opiskeluaikana selkeä käsitys tulevasta työstään ja hänen opiskelunsa on hyvin tavoitteellista ja suuntautuu asiantuntijuu- den kehittymisen kannalta keskeisten tietojen ja taitojen hankkimiseen. Hän on hyvin eteenpäin pyrkivä, mikä näkyy siinä, että hän usein suunnittelee jo opintojen aikana työhön siirtymistä ja jatko-opintoja. Asiantuntijaksi suuntautuvaa henkilöä kuva- vastaa usein myös hänen korostuva statushakuisuus.

Myös Eteläpelto (1997,89) tuo esiin persoonallisuuden vaikutuksen asiantuntijuu- den muodostumiseen. Hänen tutkimuksensa tuloksena tuli esiin erilaisia piirteitä, joita liitetään asiantuntijan persoonallisuuteen. Tällaisia ovat esimerkiksi vastuun- otto, oman työn arvostaminen, rehellisyys itseä kohtaan, kärsivällisyys, rohkeus, määrätietoisuus, periksiantamattomuus, avoimuus, itsekriittisyys, oman epävar- muuden sietämistä, aitoa hämmästeleväisyyttä sekä uskoa omaan asiaan että us- kallusta päätöksentekoon.



## 4 ONNEKSI ON VERKOSTO

Tässä luvussa määrittelemme ensiksi yleisesti verkostoitumisen ja verkoston työelämän kannalta. Tämän jälkeen kerromme verkostosta, jonka jäseniä tutkimuksemme kohteena olevat työvalmentajat ovat. Tämä on nimeltään Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto. Tässä tutkimuksessa käyttäessämme käsitettä verkosto, tarkoitamme siis ryhmää, jonka jäsenet ovat saman alan asiantuntijoita.

### 4.1 Verkosto ja verkostoituminen

Erikssonin (2009, 36- 38) kuvaamana maailma avautuu verkostomaisena, josta on tullut yksi yhteiskunnan avainkäsite. Verkostomainen ajattelu ohjaa meitä kiinnittämään huomiota enemmän yhteyksien ja suhteiden muodostamaan kenttään. Verkosto- käsitteestä on tullut näkyvä ja se tulee esille monissa eri yhteyksissä. Käsitettä käytetään puhuttaessa toimintatavoista ja johtamisen kentillä taloudessa, politiikassa ja hallinnossa. Verkostoja ei voida luokitella tietynlaisen statuksen mukaan, koska ei ole olemassa normaaleja tai epänormaaleja verkostoja. Verkostot koostuvat erilaisista ja ainutlaatuisista toimintatavoista, jotka kiinnittyvät ympäröivään yhteiskuntaan arvojen, asenteiden ja moraalisten ulottuvuuksiensa kautta. (Iso-saari 2011, 25-26.)

Verkosto voi olla oppimisen foorumi, jolloin se kehittää toimintaansa ja tuottaa jotakin uutta, analysoiden kokonaisuutena toimintaansa. Tässä tutkimuksessa kuvamme verkosto toimii maantieteellisesti eri paikkakunnilla, jolloin voidaan ajatella sen tuottavan innovaatioita eri organisaatioille, toimien kuitenkin yhteisen päämäärän suuntaisesti. (Tynjälä, Ikonen-Varila, Myyry & Hytönen 2009, 258.) Verkoston osat määrittävät toisiaan synnyttäen vastavuoroisuutta, samalla sen merkitys kasvaa ja hahmottuu kehityksen kulussa. Verkoston jäsenet muodostuvat joukosta erilaisia tekijöitä, jotka saavat aikaa jotakin sellaista mitä aiemmin ei ole ollut olemassa. Kuten Erikson (2009, 37) tuo esiin verkosto avaa uuden suhteen maailmaan ja samalla pakottaa arvioimaan uudelleen kaiken aikaisemman.

Isosaari (2011, 31) määrittelee sosiaalisen verkoston koostuvan erilaisten vuorovai-  
kutussuhteiden ja rakenteellisten seikkojen vaikutuksien summasta. Tämä johtuu

siitä, että sosiaalisen verkoston käsite kuvaa monimuotoista ja laajaa vuorovaikutuskokonaisuutta, josta yksilön sen hetkinen todellisuus rakentuu. Tämä vuorovaikutustilanteista syntyvä systeemi ei koostu kiinteistä aineksista, vaan se elää ja rakentuu aina uudelleen kussakin tilanteessa. Sosiaalinen verkosto muuttuu ja muokkautuu henkilön merkitykselliseksi kokemien suhteiden järjestelmäksi, joka ei ole itsenäinen järjestelmä, vaan se muokkautuu yksilölliseksi suhteeksi tässä verkostossa.

Kuka tahansa voi verkostoitua. Verkostoitumiseen vaaditaan vain, että olet valmis ja kiinnostunut tapaamaan uusia ihmisiä ja haluat oppia tuntemaan heidät. (Verkostoituminen, 2016.) Verkoston luottamus ja sitoutuminen saadaan aikaan yhteisillä pelisäännöillä ja sopimuksilla. Verkoston osapuolten on voitava luottaa toistensa osaamiseen ja yhteistyökykyyn, vilpittömiin tarkoitukseen ja samankaltaiseen arvoperustaan. Avoin kommunikaatio ja kaikkinaisen tietämyksen jakaminen ovat välineitä luottamuksen rakentamisessa. Luottamus syvenee pitkäkestoisena prosessina tuntemisen ja yhdessä tekemisen myötä. (Verkosotokonsultit 11.8.2015).

Havaitimme tutkimusta tehdessä, että Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkostoa, sen jäseniä, yhteenkuuluvuutta ja toimintaa kuvaa Barabasin solmuteoria, jonka löysimme tutkiessamme verkostoitumiseen liittyvää kirjallisuutta. Verkosto koostuu joukosta toimijoita eli solmuja, jotka yhdistyvät toisiinsa suhteiden kautta. Solmuja voivat olla esimerkiksi ihmiset, yritykset tai valtiot. Suhteet puolestaan voivat perustua esimerkiksi rooleihin (ystävä, sukulainen, yhteistyökumppani), vuorovaikutukseen (keskustelu, riidat), yhteenkuuluvuuteen (jäsenyys samassa yhdistyksessä) tai vaikkapa aineellisten voimavarojen vaihtoon (ostaminen). (Kankainen & Salminen [viitattu 1.4.2016].)

Barabasin solmuteorian mukaan verkostot muodostuvat osatekijöistä, jotka muodostavat linkkejä eli solmuja. Toiset solmut toimivat verkoston napoina, kun taas toiset keräävät linkkejä toisiin solmuihin. Verkoston jokaisella solmulla on oma tehtävänsä, eivätkä ne kytkeydy toisiinsa sattumanvaraisesti. Parhaimmat solmut kytkeytyvät herkemmin toisiinsa luoden verkostolle elinvoimaa. Jos solmujen linkkejä katkeaa tai solmu jää yhden linkin varaan, muodostaa se ympärilleen ryppään. Ryppäät ovat sisäisesti vahvoja ja ulospäin heikkoja sidoksia. Heikot linkit yhdistävät

ryppäitä toisiinsa ja mahdollistavat informaation, ollen elintärkeitä verkostolle. (Kos-tiainen 2009, 62.) Näimme tämän Barabasi'n solmuteorian olevan kuin tämän tutki-muksen alueverkosto, jossa kunnat ja kaupungit ovat solmuja, jotka yhdistyvät toi-siinsa suhteiden kautta, joka perustuu kollegiaalisuuteen. Verkostoitumalla nämä solmut ovat muodostaneet linkkejä toistensa välille ja ovat näin vahvempia yhdessä kuin yksinään. Verkoston perustajäsenet toimivat verkoston napoina, jotka kytkey-tyvät herkemmin toisiin solmuihin, luoden verkostolle elinvoimaa.

Verkostoitumiseen liitetään monesti vertaistuen saaminen. Sitä voi saada yksilölli-sesti tai ryhmässä. Verkosto voi toimia eräänlaisena vertaistukiryhmänä. Siinä voi olla kokeneempia ja kokemattomampia jäseniä, jossa jaetaan kokemuksia, osaa-mista, mutta myös työn haasteita ja ongelmia. Vertaistuki voidaan määritellä voi-maantumisenä ja muutosprosessina, minkä kautta ihminen voi tunnistaa ja löytää oman voimavaransa ja vahvuutensa. Vertaistuki on myös tiedon jakamista ja halua jakaa kokemuksiaan toisia kunnioittaen. Tuki liittyy asiaan tai ongelmaan, jota pyri-tään ratkaisemaan vastavuoroisesti. (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 78-79; Huuskonen, [Viitattu 7.4.2016].)

Vertaistukeen kiinteästi liittyvä voimaantuminen ei ole valmis tuote, vaan jokaisen täytyy työstää oma voimaantumisprosessinsa itse. Ainoastaan tukea ja rohkaisua tähän prosessiin voi saada oman persoonan ulkopuolelta, kuten verkostolta. Omaa muutostaan voi reflektoida suhteessa toisten muuttumiseen yhteistyön avulla. Voi-maantuminen näkyy kasvavana kehänä yksilön sisäisen voimaantumisen ja yhtei-söllisen voimaantumisen välillä. Voimaantumisen avulla yksilö kokee olevansa itse oman elämänsä paras asiantuntija ja auktoriteetti. Voimaantuminen yksilön sisäi-senä prosessina auttaa näkemään vaihtoehtoja, valinnavapautta ja mahdollisuuksia. (Salonen [viitattu 13.5.2016].)

Salosen ([viitattu 13.5.2016].) mukaan voimaantuminen on yksilöllinen prosessi, joka voi muodostua myös vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Oman kokemuksen kertominen ja äänen kuuluville saaminen jossakin yhteisössä on keskeistä voimaan-tumisessa. Hänen mukaan ihmisten välisissä prosesseissa syntyy yhteisvoimaa eli voimaantumisen puoli on aina myös yhteisöllinen puoli. Tukemalla muiden kasvua ja ke-

hittymistä yksilö kehittyy parhaiten myös itse. Ryhmän avulla yksilö kehittyy ja pysyy antamaan vastavuoroisesti vertaistukea, jolloin myös ryhmän voimaantuminen syntyy.

#### **4.2 Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto**

Tuetun työn- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto on perustettu vuonna 2009. Verkoston tavoitteena on saattaa yhteen toimijoita eli saman alan asiantuntijoita, jotka työskentelevät osatyökykyisten asiakkaiden parissa. Idea verkoston perustamisesta on syntynyt työvalmentajilta itseltään. Aluksi verkosto koostui vain muutaman Etelä-Pohjanmaan kunnan työvalmentajista ja jäseniä oli vähän, mutta pikkuhiljaa jäseniä on saatu lisää ja on huomattu, että tällaisille verkostolle on selvä tarve. Tällä hetkellä verkosto koostuu 20 jäsenestä, jotka ovat kahdeksasta eri kunnasta.

Verkosto kokoontuu noin kaksi kertaa vuodessa, vuorotellen niillä paikkakunnilla, joissa työvalmentajat työskentelevät. Tapaamisia kutsutaan verkostopäiviksi. Verkostopäivän järjestävä työvalmentaja toimii samalla verkostopäivän vetäjänä ja päivän rungon suunnittelijana. Samalla kun työvalmentajat vierailevat eri paikkakunnilla, he monesti järjestävät tutustumiskäyntejä kyseisen paikkakunnan erilaisiin työllistämisen palveluihin.

Verkoston jäsenet tekevät työtä Etelä-Pohjanmaalla eri paikkakunnilla tuetun työn- ja avotyön parissa. Työvalmentajat tukevat ja edesauttavat osatyökykyisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Koulutukseltaan verkoston jäsenet ovat sosiaali- tai terveysalan ammattilaisia kuten lähihoitajia, kehitysvammaistenohjaajia tai sosionomeja (AMK). Heidän ammattinimikkeitä ovat kehitysvammaistenohjaaja, työtoiminnanohjaaja, ohjaaja, sosiaaliohjaaja, työvalmentaja, tuetun työn ohjaaja, palveluesimies ja työtoiminnan vastaava. Verkoston jäsenten työurat ovat hyvin eripituisia, joillakin on työkokemusta muutama vuosi ja toisilla jopa kaksikymmentä vuotta

Tämän tutkimuksen työvalmentajista suurin osa tukee kehitysvammaisia asiakkaita työllistymisessä. Heidän asiakkaidensa perustoimeentulo muodostuu eläkkeestä,

kuntoutustuesta tai työttömyyskorvauksesta. Työvalmentajien asiakaskunta on laajentunut kehitysvammaisista asiakkaista myös muihin heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöihin kuten mielenterveyskuntoutujiin. Työvalmentajat etsivät työpaikkoja osatyökykyisille esimerkiksi kuntien tai kaupunkien eri toimipisteistä kuten, kouluista, päiväkodeista, asuntoloista ja kirjastoista. Osatyökykyisten työtehtävät painottuivat pääasiassa kiinteistöhuoltoon, siivous- tai keittiötöihin. Yksityiseltä sektorilta löytyneet työpaikat ovat esimerkiksi ruokakaupoissa, autokaupoissa, rakennusfirmoissa, huonekaluliikkeissä, ravitalleilla, mainostoimistoissa tai kirpputoreilla. Tällä hetkellä suurin osa näistä osatyökykyisistä työskentelee avotyössä.

Työvalmentajien verkosto tapaa toisiaan saadakseen toisiltaan vertaistukea ja saavuttaakseen työnohjauksellisia aineksia. Verkoston jäsenistä suurin osa tekee työtä yksin ja tämän takia verkoston kokoontumiset ovat kuin työnohjauspäiviä. Verkostopäivien tavoitteena on kehittää työtä, voimaannuttaa ja motivoida työvalmentajia jaksakseen työssään. Näiden päivien tavoitteena on jakaa tietoa, taitoa ja kokemuksia ja pyrkiä keskustelemaan ja ratkaisemaan eteen tulleita haasteita.

Verkoston avulla pyritään vaikuttamaan paikallisesti, mutta myös yhteiskunnallisesti kehitysvammaisten ja muiden osatyökykyisten työllistymisen parantamiseksi. Verkoston erääksi yhteiseksi tavoitteeksi on muodostunut vaikeasti työllistettävien ihmisten tunnetuksi tekeminen mm. olemalla esillä lehdistössä. Verkostossa on pyritty yhtenäistämään lomakkeita ja toimintatapoja, mikä helpottaa asiakkaan siirtymistä paikkakunnalta toiselle. Verkosto jakaa ja hankkii ajankohtaista tietoa mm. Kansaneläkelaitokselta (Kela), Työ- ja elinkeinotoimistolta (TE-toimisto) ja verottajalta. Verkostopäiviin on hankittu edustajia eri viranomaisyksiköistä. Verkosto on saanut vierailijoita ministeriöstä. Paula Risikko ollessaan Sosiaali- ja terveysministerinä vieraili verkostossa. Tämän seurauksena verkosto pääsi vaikuttamaan Sosiaali- ja terveysministeriön asettamaan Teos-työryhmään. Siihen haluttiin myös ruohonjuuritason edustaja kehittämään ja kertomaan parannus- ja ratkaisuehdotuksia vaikeasti työllistettävien ihmisten asioihin. Kokoontumisten yhdeksi teemaksi on noussut myös tutustuminen erilaisiin työalaansa liittyviin organisaatioihin, missä tehdään työllistymiseen liittyviä toimenpiteitä.

## 5 TYÖVALMENTAJAN TYÖKENTTÄ

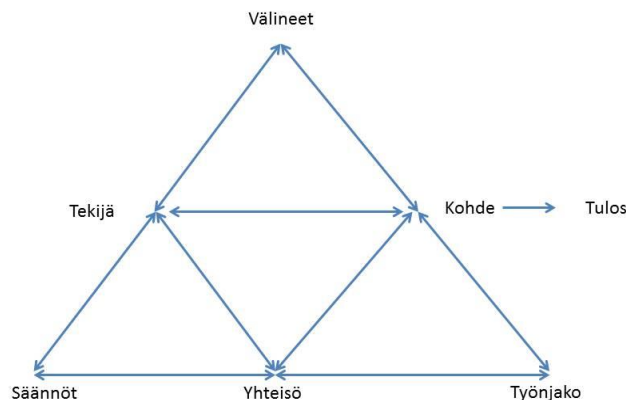
Tässä luvussa kuvaamme työvalmentajien toiminnan kontekstia, joka Vilkan (2005, 99) mukaan tarkoittaa sosiaalisia, kulttuurisia, historiallisia ja ammatillisia yhteyksiä, joihin tutkittava ilmiö liittyy. Kontekstin kuvaamiseen käytämme apuna toimintajärjestelmän rakennemallia eli Engeströmin kolmiota (Kuvio 3). Tämän tarkoituksena on auttaa hahmottamaan kokonaisuudessaan työvalmentajien toimintajärjestelmää, josta tässä tutkimuksessa käytämme nimeä työkenttä. Tätä ennen tuomme esiin kehittävän työntutkimuksen pääpiirteitä, koska Engeströmin luoma kolmio pohjautuu siihen.

### 5.1 Kehittävä työntutkimus

Kehittävä työntutkimus on syntynyt Suomessa 1980-luvulla. Sitä on sovellettu Suomessa laajasti ja siitä on kehitetty erilaisia työn kehittämisen malleja. Kehittävässä työntutkimuksessa analysoidaan ja kehitetään käytäntöjä yhdessä toimijoiden kanssa. Siinä korostetaan, että tuottava ja työkaluvälitteinen toiminta, kielellinen kommunikaatio ja sosiaaliset suhteet ovat yhteen kietoutuneita, joten niitä tulisi tarkastella suhteessa toisiinsa. Lähestymistavassa painotetaan, että työyhteisöt ovat muodostuneet tuottaakseen jotakin tuotetta tai palvelua. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2008, 60- 62.)

Kehittävässä työntutkimuksessa on kolmenlaisia tavoitteita. Ensimmäinen niistä on pyrittäessä tehostamaan työtä tarkoituksenmukaisilla välineillä ja työnjaolla. Toiseksi sen tavoitteena on ymmärtää tutkittavan työtoiminnan ongelmia toimijoiden näkökulmasta, tutkimalla miten he tekevät työtään ja puhuvat siitä. Samalla työntekijöille tarjotaan uusia välineitä työtä koskevaan itseymmärrykseen. Kolmanneksi sen pyrkimyksenä on muutos ja toimijoiden tukeminen toiminnan sisäisten ristiriitojen tunnistamisessa, haltuun ottamisessa ja välineiden kehittelyssä niiden ratkaisemiseksi. Lähestymistavan teoreettinen tausta innoittaa etsimään työstä toimintajärjestelmän elementtejä, elementtien sisäisiä sekä niiden välisiä ristiriitoja, joita voidaan käyttää muutoksen ja oppimisen välineinä. (Heikkinen ym. 2008, 62.)

Kehittävässä työntutkimuksessa tutkijat tuovat työyhteisöön kehittämisen työkaluja. Toimijoita autetaan refleктоimaan omaa toimintaansa ja sen muutoshasteita. Kehittämisen välineinä käytetään esimerkiksi toimintajärjestelmän rakennemallia eli Engeströmin kolmiota, joka kuvaa nimensä mukaan inhimillisen toiminnan rakennetta. Siinä toiminnan elementtejä ovat toimija (yksilö tai kollektiivi), toiminnan kohde, välineet, joilla kohteeseen vaikutetaan, samaa kohdetta työstävien toimijoiden työnjako ja näiden toimijoiden yhteisö ja sitä luonnehtivat säännöt. Rakennemalli ei kuvaa kattavasti kehittämisen kohteena olevaa toimintaa vaan auttaa pikemminkin jäsentämään epämääräisiä ongelmia. Sen avulla selvitetään yhdessä toimijoiden kanssa toiminnan ristiriitoja eli muutoksen tärkeimpiä lähteitä. Sisäiset ristiriidat ovat keskeisiä oppimisen ja kehittämisen kannalta. Muutostarpeista voidaan näin keskustella jäsennellysti ja kokonaisvaltaisesti, ei vain yksittäisiin ongelmiin keskittyen. Ristiriitoja arvioidaan suhteessa sekä menneisyyteen että tulevaisuuteen. (Heikkinen ym. 2008, 63- 64.)



Kuvio 3. Toimintajärjestelmän rakennemalli

(Heikkinen ym. 2008, 63).

Seuraavissa alaluvuissa Engeströmin kolmiota apuna käyttäen määrittelemme aluksi tekijän eli työvalmentajat, jotka ovat tutkimuksemme kohde. He kuuluvat Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkostoon, jota käsittelemme tarkemmin luvussa 4.2. Tämän jälkeen määrittelemme osatyökykyisyys -käsitteen, koska osatyökykyiset asiakkaat ovat työvalmentajien työn kohde. Työvalmentajien työnkuvan

keskeisen osan muodostavat avotyön ja tuetun työn järjestäminen osatyökykyisille ja ne ovat työvalmentajan keskeiset työvälineet. Näiden järjestäminen pohjautuu työn taustalla oleviin lakeihin ja säädöksiin.

## **5.2 Osatyökykyisten työvalmentaja**

Tutkimuksemme kohteena ovat Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenet. He ovat työvalmentajia, jotka toimivat heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien henkilöiden työhön valmentamisessa. He toimivat osatyökykyisten henkilöiden yksilövalmentajina tukien heidän elämäntilannettaan kokonaisvaltaisesti, sisältäen arjenhallintataitoja ja toimintakyvyn ylläpitoa, kuten Klem (2013) tutkimuksessaan esittää. Työvalmentajien työn keskeisin tavoite on saada osatyökykyinen asiakas palkkasuhteiseen työhön.

Työvalmentaja työskentelee moniammatillisessa yhteistyössä viranomaisten, työnantajien, asiakkaan ja hänen omaisten kanssa. Työvalmentajan tulee tuntea työllistämisen prosessin vaiheet, sekä käytännön että teoreettisen toiminnan kautta, ohjaten ja tukien osatyökykyistä työllistymisessä. Työvalmentajan on tiedostettava roolinsa ja voimavaransa osatyökykyisen työllistymisen edistäjänä. Työvalmentajan työ painottuu osatyökykyisten työn aloitusvaiheeseen ja työtehtävien perehdytykseen työpaikalla. Työhön kuuluu suunnittelu, kehittäminen ja laadun varmistaminen toteutuksen ohessa. Työvalmentaja on mukana työpaikalla työnantajan kanssa tehtävissä neuvotteluissa, sopimuksen teossa ja työtehtävien ja työajan räätälöinnissä alusta loppuun. (Härkäpää ym. 2000, 39, 64; Työkeskuksesta työhönvalmennuskeskukseksi 2001, 27-28.)

## **5.3 Osatyökykyinen vai työkykyinen**

Vilkkumaan (1.10.2013) näkemykseen perustuen osatyökykyinen on henkilö, jolla on osa työkyvystään käytössä ja halu kyvyn käyttämiseen. Hänen mukaan sana osatyökykyinen tulisi jakaa kolmeen osaan- osa- työ- kykyinen, koska kukaan ei osaa kaikkia töitä, jos sanan kaikki osat otetaan kirjaimellisesti. Jos osatyökykyinen-



termi jaetaan kahteen osaan, saadaan osa- työkykyinen tai osatyö- kykyinen. Ensimmäinen osa kuuluu ammatillisen kuntoutuksen ja toinen työllistymisen sektoriin. Osa-tökykyinen henkilö on osaksi työkykyinen kaikkiin töihin, joita on tarjolla. Työkyvyssä painopiste korostaa työn suunnittelua. Osatyökykyinen pystyy tekemään jonkin osan monesta työstä. Millainen työpanos saadaan kun kaikkien osatyökykyisten työpanokset lasketaan yhteen? Viimeisimpien tutkimusten valossa arviolta kolmannes työkyvyttömyyseläkkeellä olevista pystyisi selviytymään kohtuullisesti työelämästä. Onkin vaikea arvioida osatyökykyisten työvoiman määrä, laatu ja soveltuvuus työmarkkinoiden asettamiin ehtoihin.

Yksilön työkykyisyyteen vaikuttavat myös työn ilo, työpaikan ihmissuhteet, työmotivaatio, työssä selviytyminen, tuottavuus ja tunne työn hallinnasta. Hyvänä työkyvyn tavoitteena voidaan pitää työkyvyn säilymistä läpi koko työuran, millä turvataan täysipainoinen elämä vielä eläkeiässäkin. (Vaasan yliopisto 17.11.2003). Arviolta maassamme on 20 000- 30 000 osatyökykyistä henkilöä, jotka olisivat valmiita osallistumaan työelämäään. Osatyökykyisten taloudellisesta tuesta vastaavat työeläkeyhtiöt ja eläkelaitokset. Eläkelaitosten pitäisi pystyä selvittämään onko osatyökykyiselle todellisuudessa järjestymässä töitä, kun ratkaistaan henkilön oikeutta osatyökyvyttömyyseläkkeeseen. Työvoimahallinnolla on useita keinoja tukea työnantajia osatyökykyisten palkkaamisessa. Tarvitaan erilaisia työkokeiluja, työ- ja työaikajärjestelyjä, että osatyökykyiset saadaan jatkamaan työssä. Tiedon lisäämisen avulla pystyttäisiin madaltamaan kynnystä palkata osatyökykyisiä. Tukimuotojen tuntemus työnantajilla on riittämätöntä, mm. palkkatuen maksamisperusteita tulisi yksinkertaistaa ja tuen enimmäiskesto tulisi poistaa. Suurien yritysten velvollisuudeksi tulisi asettaa osatyökykyisten palkkaaminen suhteutettuna henkilökunnan määrään. (Työkykyiset [viitattu 7.4.2016].)

Kun halutaan purkaa vammaisuuden linnakkeita, osatyökykyisten yhteiskunnallinen osallisuus vaatii vammattomilta ihmisiltä uudenlaista ymmärrystä ja hyväksyntää. Se vaatii myös osatyökykyisiltä sopeutumiskykyä tullakseen täysivaltaisiksi yhteiskunnan jäseniksi. (Työkeskuksesta työhönvalmennuskeskukseksi 2001, 29.)

## 5.4 Lait ja menetelmät

Tutustuessamme osatyökykyisten työllistämiseen havaitsimme, että työllistämisen polkuja on monia, ja sen vuoksi se tuntuu vaikealta hahmottaa. Nämä näkyvät esimerkiksi siinä, mistä osatyökykyisten perustoimeentulo koostuu. Ennen henkilöt saivat eläkkeen oppivelvollisuusiän jälkeen, nykyään eläkkeen saannin perusteet ovat tiukentuneet. Suomessa työtä etsivän palveluista huolehtivat Te- toimistot. Nämä palvelut eivät ole kaikille riittäviä, esim. vamman tai sairauden vuoksi ja kunnan täytyy sosiaalihuoltolain (L 17.9.1982/710) mukaisesti järjestää osatyökykyisille oma polku työllistymisen tukemiseksi. Jos tämä ei ole mahdollista saman lain perusteella osatyökykyiselle pitää järjestää työtoimintaa. Silloin kun osatyökykyisellä on kehitysvamma, kunnan on kehitysvammaisten erityishuoltolain (L 23.6.1977/519) puitteissa järjestettävä työhön valmennusta tai työtoimintaa. (Klem 2013, 10.)

Tuetun työn- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten eli työvalmentajien työ perustuu sosiaalihuoltolain 27§ kohtiin e ja d. Kyseinen lainkohta on kokonaisuudessaan liitteissä (Liite 1). Laki velvoittaa kuntia järjestämään vammaisille henkilöille työtoimintaa ja työllistymistä tukevaa toimintaa. Työvalmentajan työnkuvasta keskeinen osa muodostuu näiden palvelujen järjestämisestä osatyökykyisille.

Sosiaalihuoltolain 27 e § mukaista työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain tai sosiaalihuoltolain perusteella osatyökykyisille, jotka ovat kehitysvammaisia tai mielenterveyskuntoutujia (Välimaa ym. 2012, 26). Työtoiminta on sosiaalihuollon palvelu. Se ei ole palkkasuhteista työtä eikä perustu työsopimukseen. Työstä ei makseta palkkaa, eikä siinä ole työsuhdeturvaa. Jos työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella, on henkilöllä oikeus ilmaiseen kuljetukseen työtoimintapaikalleen. Työtoiminnan järjestämisessä on kaksi tapaa riippuen osatyökykyisen valmiuksista ja tahdosta. Työtoiminta tapahtuu toimintakeskuksissa tai avotyönä toimintakeskusten ulkopuolella. Toimintakeskuksissa työ on tyypillisesti tekstiili- ja puutyötä, sekä yrityksille alihankintana tehtävää koonpano- ja pakkaustyötä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry. [viitattu 18.3.2016]).

Avotyötoiminta on puolestaan kuntoutustavoitteista työtoimintaa, työkyvyn ylläpitoa ja sosiaalisten valmiuksien parantamista, joita järjestetään toimintakeskuksen

kautta. Koska toiminnan perustana on kehitysvammalaki tai sosiaalihuoltolaki, avotyötoiminta on sosiaalipalvelua. Avotyötoimintaan osallistuu noin 2300 kehitysvammaista ihmistä. (Avotyötoiminnasta palkkatyöhön 2012, 8-15.) Tämä mahdollistaa porttien avaamisen työelämään, koska avotyötoimintaa tehdään työpaikoilla. Toimintaan osallistuvalla osatyökykyisellä tulee olla halu ja kiinnostus avotyön tekemiseen. Osatyökykyisen tukena on työvalmentaja, joka perehdyttää, vastaa työjärjestelyistä, toimii yhdyshenkilönä osatyökykyisen ja työnantajan välissä ja tekee riittävät tukikäynnit työpaikalla. (Hokkila 1996, 65- 68).

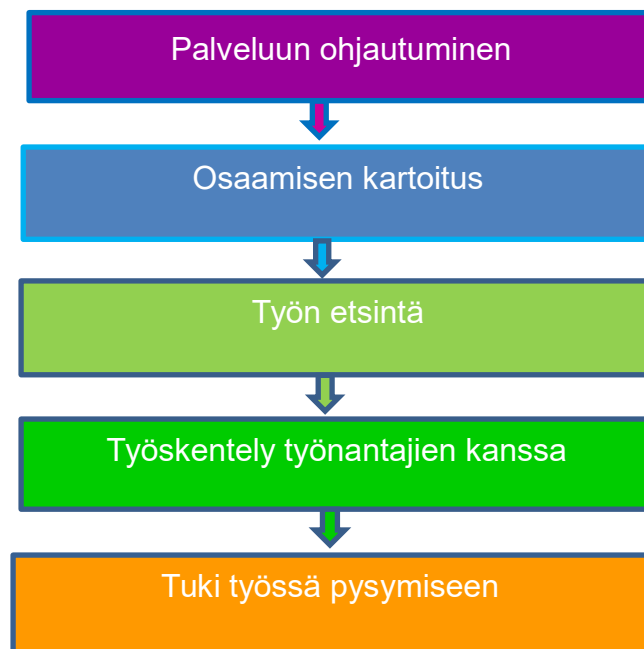
Avotyötoiminnasta tehdään kirjallinen sopimus, järjestävän tahon ja palvelun tuottajan välillä. Siinä sovitaan avotyötoiminnan järjestämisen ehdoista. Sopimuksen laatijana toimii yleensä työvalmentaja. Järjestävä organisaatio järjestää tarvittavat tukipalvelut mm. työvalmentajan palvelun ja työosuusrahan maksamisen, samoin kuin työtoimintaan osallistuttaessa toimintakeskuksessa. Työvalmentajan räätälöimät työpaikat sijoittuvat esim. kuntien palveluyksiköissä, yrityksissä tai kaupan ja kiinteistönhuollon tehtävissä. Työaikaan vaikuttavat työntekijän voimavarat ja työnantajan tarpeet. Osatyökykyinen voi työskennellä osan viikosta työpaikalla ja osan toimintakeskuksessa (Avotyötoiminnasta palkkatyöhön 2012, 8-11.)

Avotyötoiminnassa työvalmentaja yhdessä työnantajan kanssa räätälöi työtehtävät yksilöllisesti vastaamaan osatyökykyisen osaamista. Osatyökykyinen tekee töitä muiden työyhteisön jäsenten kanssa ja hänen työskentelyään ja pärjäämistään tukee työvalmentaja. Kokemukset ja käytäntö ovat osoittaneet ja luoneet uskoa, että avotyötoiminnassa olleet henkilöt voivat pärjätä työsuhteessa, kunhan heidän työolosuhteensa, työtehtävänsä ja työaikansa on järjestetty oikealla tavalla. Tässä keskeisessä roolissa toimii työvalmentaja, jotta siirtymä olisi sujuvaa osatyökykyisen ja työyhteisön kannalta. (Avotyötoiminnasta palkkatyöhön 2012, 12-15.) Kehitysvammaisten tukiliitto ry:n ([viitattu 18.3.2016]) mukaan avotyötoiminnassa keskeistä pitäisi olla taitojen oppiminen ja kuntoutus. Sen pitäisi olla aina määrääkaikaista niin kuin työharjoittelu. Avotyöstä ei saisi tulla kehitysvammaisen ihmisen ura, vaan sen olisi johdettava palkkatyöhön.

Sosiaalihuoltolain 27 d § mukaisella työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan kuntoutus ja muiden tukitoimien järjestämistä vammaisille, jolla tähdätään heidän työhön sijoittumiseen. Sitä tulee järjestää henkilöille, joilla on vaikeuksia selviytyä

päivittäisistä toiminnoista ja jotka tarvitsevat erityisiä tukitoimia työllistyäkseen avoimille työmarkkinoille. Tämän työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslain (L 26.1.2001/55) mukaisessa työsuhhteessa. Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston työvalmentajien näkökulmasta katsottuna työllistämistä tukeva toiminta on esimerkiksi tuetun työn järjestämistä osatyökykyisille henkilöille.

Tuettu työ on työvalmentajan tukemaa työsuhhteista palkkatyötä tavallisella työpäivällä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry [viitattu 1.4.2016].) Tuetun työllistymisen menetelmän tarkoituksena on edistää osatyökykyisten pääsyä palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille ja tukea heidän työssä pysymistään. European union of Supported employment (EUSE) on kehittänyt tuetun työn viisiportaisen standardimallin (Kuvio 4). (Euse 2010, 9-12.)



Kuvio 4. Viisiportainen standardimalli tuetun työllistymisen vaiheista (Euse 2010, 92).

1. *Palveluun ohjautuminen:* Asiakas ohjataan oikean palvelun käyttäjäksi ja hänet sitoutetaan palveluun. Tärkeää tässä vaiheessa on myös, että asiakas saa riittävästi tietoa tuetun työllistymisen prosessista.

2. *Osaamisen kartoitus*: Osaamisen kartoitus on yksilölähtöinen toimintamalli. Siinä yhteensovitetaan osatyökykyisen osaaminen, tuen tarve, työtehtävien räätälöinti ja työnantajan vaatimukset.
3. *Työn etsintä*: Työvalmentajan on kyettävä motivoimaan osatyökykyisen aktiivisuutta työnhakijana ja tukemaan häntä siinä oikealla tavalla. Tässä korostuu työnhakijan rooli yhteiskuntaan osallistuvana jäsenenä. Lisäksi työvalmentajan on koko ajan luotava menetelmiä ja kehitettävä osaamistaan sopivien työpaikkojen tunnistamiseksi ja löytämiseksi. Hänen ammattitaitoaan on löytää keinot yhteydenpidon luomiseksi työnantajiin.
4. *Työskentely työnantajien kanssa*: Työvalmentajan pitäisi pystyä jatkuvasti havainnoimaan ja arvioimaan työmarkkinoiden tarpeita ja tulevaisuuden näkymiä. Yksi tuetun työllistämisen periaatteista on pystyä säilyttämään yhteys työnantajiin jakamalla tietoa ja kouluttamalla heitä osatyökykyisten henkilöiden palkkaamiseen liittyvissä asioissa.
5. *Tuki työssä pysymiseen*: Tavoitteena tuetussa työssä olisi vähittäinen työvalmentajan tuen häivyttäminen, mutta toisaalta tuen arvioidaan olevan tarpeellista koko työuran ajan. Tällä pystytään takaamaan osatyökykyisen henkilön urakehitys. (EUSE 2010, 13-54.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää 1) mistä työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu 2) millainen merkitys on verkostolla asiantuntijuuden rakentumisessa ja 3) millaisessa työkentässä osatyökykyisten työvalmentajat työskentelevät. Lähtiesämme toteuttamaan tutkimustamme, taustalla vaikutti halu vastata erään verkoston jäsenen esittämään kysymykseen: ”Onko verkoston olemassaololle tarvetta?” Tuo kysymys herätti meidät myös miettimään miten verkoston olemassaoloa voisi edistää. Tämän vuoksi yhtenä vaihtoehtona työllemme pidimme kehityshankkeen toteuttamista, jos aineistomme viittaisi sen olevan tarpeellista.

Toteutimme tutkimuksen kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, koska sen avulla on mahdollisuus löytää ja paljastaa tosiasioita. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän tai ilmiön kuvaaminen, joka pyritään tuomaan esiin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineiston hankinnassa on keskeisessä asemassa tutkittavien omat näkökulmat ja kokemukset tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157- 160.) Tämän vuoksi tutkimuksemme aineiston kerättiin kolmella eri menetelmällä, joilla on mahdollista tavoittaa työvalmentajien omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Näitä olivat kysely, toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu sekä teemahaastattelut.

Kiviniemi (2010, 70) luonnehtii laadullista tutkimusta prosessiksi, jossa tutkijan tietoisuuden lisääntyessä tutkimuksen eri elementit, kuten tutkimusongelma, teorian muotoutuminen, menetelmät sekä tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus jäsentyvät vähitellen. Tutkimusprosessi on eräänlainen tutkijan oppimisprosessi. Vilkan (2005, 99) mukaan ymmärryksen kehittymistä ei voi nopeuttaa, vaan se miten syvällisesti tutkijan on mahdollista ilmiö hahmottaa, riippuu tutkimusaikataulusta. Tähän viitaten huomasimmekin, että prosessi edellytti meiltä kärsivällisyyttä, joustavuutta, epävarmuuden sietoa sekä sopeutumista muutoksiin, koska tutkimuksen toteutus ei edennyt suoraviivaisesti alusta loppuun, vaan välillä eksyimme myös sivupoluille. Omassa tutkimuksemme myös prosessimaisuus ja oppiminen tulivat selkeästi esiin. Seuraavaksi käymme läpi tutkimuksemme eri vaiheita aineiston keruusta analyysiin ja tulkintaan.

## 6.1 Kysely tutkimusmenetelmänä

Tutkimuksemme toteutus alkoi keväällä 10.3.2015 pidetyssä Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston verkostopäivässä, jossa tiedotimme opinnäytetyöstämme verkoston jäsenille. Samalla saimme heiltä suostumuksen tutkimuksemme osallistumisesta. Varsinaisen aineiston keruun aloitimme kyselyllä, jonka lähetimme kaikille verkoston jäsenille. Sen tavoitteena oli saada tietoa tutkittavasta ilmiöstä eli verkoston toimijoista eli työvalmentajista, heidän työstään sekä verkostosta. Tarkoituksenamme oli saada aineistoa, jonka tulokset olisivat pohjana ja viritäjänä seuraavalle aineistonkeruuvaiheelle eli toiminnalliselle fokusryhmäkeskustelulle.

Kyselytutkimusta kuvattaessa eri lähteissä siihen liitetään usein englanninkielinen termi survey. Vehkalahden (2008, 11- 12) mukaan sille ei ole vakiintunutta suomenosta, mutta sillä tarkoitetaan kyselytutkimusta, jonka avulla voidaan kerätä tutkimusaineistoa esimerkiksi ihmisten arvoista, asenteista, mielipiteistä, tiedoista, toiminnasta sekä yhteiskunnan eri ilmiöistä. Mittausvälineenä on standardoitu kyselylomake, jonka avulla kysymykset esitetään kaikille tutkittaville täsmälleen samalla tavalla. Kyselytutkimuksen aineiston keräämisen tapa vaihtelee tavoitteen ja tutkittavan ilmiön mukaan. Kyselyistä on kuitenkin erotettavissa kaksi päämuotoa: posti- ja verkkokyselyt sekä kontrolloidut kyselyt. Posti- ja verkkokyselyssä tutkija lähettää kyselylomakkeen postin tai internetin välityksellä tutkittaville, jotka täytettyään palauttavat sen takaisin tutkijalle. Puolestaan kontrolloidussa kyselyssä lomakkeet jaetaan tutkittaville henkilökohtaisesti kertoen samalla tutkimuksesta. Toinen tapa on jakaa lomakkeet postin välityksellä ja noutaa ne henkilökohtaisesti ja siinä yhteydessä keskustella tutkimukseen liittyvistä asioista. Kyselytutkimuksessa kysymysten muotoja on kolmenlaisia: avoimet kysymykset, monivalintakysymykset sekä asteikkoihin perustuvat kysymykset. (Hirsjärvi ym. 2007, 191-195.)

Valitsimme kyselylomakkeen muodoksi verkkokyselyn ja toteutimme sen webropol-kyselynä. Se osoittautui erityisen hyväksi vaihtoehdoksi, koska siihen vastaaminen oli vaivatonta, mikä saattoi madaltaa vastauskynnystä. Sen avulla oli myös helppoa kerätä laadullista aineistoa, koska ohjelma teki raportin vastauksista puolestamme. Lomakkeemme sisälsi ainoastaan avoimia kysymystä, jotta työvalmentajilla oli mah-

dollisuus vastata täysin omin sanoin. Kysymyksiä oli 12 ja taustatietojen lisäksi kysyimme työvalmentajien työn kohteesta eli osatyökykyisistä asiakkaista, työvalmentajien työn onnistumisista, haasteista ja kehittämisin tarpeista sekä verkoston roolista ja sen kehittämisestä. Saate ja kyselylomake ovat kokonaisuudessaan liitteissä (Liite 2, 3). Lähetimme saatteen ja linkin kyselyyn sähköpostin välityksellä kaikille kahdellekymmenelle verkoston jäsenelle 7.5.2015. Vastausaikaa oli toukokuun loppuun asti. Tässä vaiheessa saimme kahdeksan vastausta.

Ensimmäinen muistutusviesti (Liite 4) lähetettiin kesäkuun alussa. Samaa aikaan kyselystä muistutettiin sosiaaliseen mediaan luodussa ryhmässä, johon kuuluu osa verkoston jäsenistä. Kesäkuun lopussa kysely oli tuottanut kolme vastausta lisää, eli yhteensä vastauksia oli 11. Koska vastauksia oli palauttanut vain noin puolet kyselyn saaneista, päätimme lähettää muistutusviestin uudelleen 21.8.2015 niille ihmisille, jotka eivät olleet vastanneet. Tuolloin otimme yhteyttä puhelimitse erityisammattikouluun, jonne lähetimme neljä kyselyä, mutta sieltä vastauksia ei ollut tullut yhtään. Tämä yhteydenotto oli tärkeä, koska muut kyselyyn vastanneista olivat työvalmentajia, jotka toimivat osatyökykyisten työllistämisen parissa. Vastausaikaa annettiin elokuun loppuun asti, vastauksia kyselyyn tuli kaiken kaikkiaan kolmeltatoista verkoston jäseneltä, mikä jäi lopulliseksi vastausmääräksi. Emme saaneet vastauksia seitsemältä verkoston jäseneltä. Syynä tähän saattoi olla se, että he eivät ole aktiivisesti mukana verkoston kokoontumisissa ja yhden jäsenen sähköpostiosoite oli väärä.

Webropol- kyselyn tuloksista oli mahdollista tulostaa raportti, jossa jokaisen kysymyksen alle oli kerätty kaikkien vastaajien vastaukset jokaiseen kysymykseen. Saamamme vastaukset olivat hyvin laajoja ja niistä välittyi se, että ne jotka kyselyyn olivat vastanneet, olivat tehneet sen perusteellisesti. Yksi lomake oli täytetty vain osittain. Teimme tuloksista kysymyksittäin yhteenvedon ja muodostimme niistä PowerPoint- esityksen, jota hyödynsimme aineistonkeruun toisessa vaiheessa.



## 6.2 Toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu

Halusimme syventää ja laajentaa kyselyn avulla kerättyä aineistoamme. Menetelmänä toisessa aineistonkeruuvaiheessa käytimme sovellettua versiota fokusryhmähaastattelusta. Mäntyranta ja Kaila (2008, 1507) kuvaavat artikkelissaan fokusryhmähaastattelua ryhmäkeskusteluksi, joka pohjautuu ennalta suunniteltuun haastattelurunkoon ja joka tuottaa rikkaan ja monipuolisen aineiston. Heidän mukaansa menetelmä on englanninkieliseltä nimeltään focus group interview/discussion. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 62) käyttävät puolestaan kyseistä menetelmästä nimeä täsmäryhmähaastattelu. Fokusryhmähaastattelun avulla voidaan vastata hyvinkin erilaisiin tutkimuskysymyksiin. Tavallisemmin sitä käytetään selvittäessä miten haastateltavat ymmärtävät joitakin asioita, miten he suhtautuvat erilaisiin asioihin tai minäkalaisia kokemuksia heillä on. (Mäntyranta ym. 2008, 1508.) Se on usein menetelmänä myös silloin, kun kehitetään palveluja, pyritään paljastamaan tarpeita tai asenteita sekä kehitellään uusia ideoita (Hirsjärvi ym. 2008, 62).

Fokusryhmä koostuu yleensä 6-8 henkilöstä. Heidät valintakriteerinä on ensinnäkin heidän alan asiantuntijuus tai heillä on muutoin erilaisia näkökulmia ja mielipiteitä tutkittavan ilmiöön. Keskeistä on myös se, että heidän mielipiteillään on vaikutusta ja he voivat saada aikaan muutoksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 62.) Mäntyranta ym. (2008, 1509) pitävät tärkeänä ryhmän muodostamisen kriteerinä myös homogeenisuutta joidenkin asioiden suhteen, koska se helpottaa keskustelua. Fokusryhmää ohjaa yksi tai useampi haastattelija (moderaattori). Heidän tehtävänä on ryhmän tarkoituksen selittäminen, keskustelun ohjaaminen, muistiinpanojen tekeminen ja mahdollisesta tekniikasta huolehtiminen. Keskeistä on myös hyvän ilmapiirin luominen, joka edesauttaa erilaisten käsitysten ja mielipiteiden esiintuomista. Haastattelijoiden taidoista on kiinni, miten ryhmä pysyy annetussa teemassa ja että jokaisen ryhmän jäsenen mielipiteet ja käsitykset tulevat esiin. (Hirsjärvi ym. 2008, 62.) Monesti fokusryhmähaastattelun rinnalla käytetään toista menetelmää. Esimerkiksi siten, että fokusryhmähaastattelun avulla alkukartoitetaan ilmiötä tai sillä voidaan syventää alkukartoituksessa saatua tietoa. (Mäntyranta ym. 2008, 1512.)

Emme käyttäneet puhtaasti fokusryhmähaastattelua vaan sovelsimme siitä oman version, joka vastasi paremmin tarpeitamme. Nimesimme sen toiminnalliseksi fo-

kusryhmäkeskusteluksi. Keskeisenä erona luomallamme menetelmällä fokustyhmähaastatteluun verrattuna on sen sisältämä toiminnallisuus ja erilaisten elementtien käyttäminen keskustelun virittämiseksi kysymysten esittämisen sijaan.

Toteutimme toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun 29.10.2015 pidettynä verkostopäivänä. Tuohon verkostopäivään osallistui 20 verkoston varsinaisesta jäsenestä 12 ja verkostopäivän järjestävän paikkakunnan palveluvastaava. Toteutimme keskustelun neljässä osassa (Kuvio 5).



Kuvio 5. Toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun vaiheet.

Ensimmäisessä osassa kävimme läpi kevään ja kesän aikana toteuttamamme webropol-kyselyn tuloksia PowerPoint -esityksen avulla. Se sisälsi tutkittavien taustatietoja, kuvausta osatyökykyisistä asiakkaista, työvalmentajien työn onnistumisia, haasteita ja kehittämisen tarpeita sekä verkoston roolia ja sen kehittämistä. Esitys on liitteissä (Liite 5). Esityksen tarkoituksena oli synnyttää keskustelua edellä mainituista teemoista. Sen tehtävänä oli myös olla virittäjänä toisessa osassa tulevaan ryhmätyöskentelyyn.

Kyseinen ryhmätyön tarkoituksena oli pohtia ja keskustella kolmessa eri ryhmässä kolmesta aihealueesta. Käytimme apuna mind map-työskentelyä. Ryhmät sijoittuivat eri tiloihin, joissa jokaisessa oli välineet mind map:n tekoon sekä yksi aihealue käsiteltäväksi. Ensimmäinen ryhmä aloitti mind map:n muodostamisen ja seuraava ryhmä jatkoi. Jokainen ryhmä pohti vuorollaan siis kaikkia kolmea aihealuetta noin 15min/aihe. Jokaisesta aihealueesta syntyi yksi mind map. Aihealueet olivat: työn haasteet ja kehittämisen kohteet, verkoston kehittämisen kohteet ja tulevaisuus. Ryhmätyön tarkempi tehtävänanto on esitetty liitteissä (Liite 6). Kolmas osio oli ryhmätyön purku. Kävimme mind map:it läpi ja jokainen pienryhmä kertoi kirjaamansa asiat. Tämä synnytti jälleen runsaasti keskustelua.

Viimeinen eli neljäs toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun osa koostui loppukeskustelusta. Tämän kaltainen keskustelu kuuluu yleensäkin verkostopäivän sisältöön. Siinä jokainen verkoston jäsen sai vuorollaan tuoda esiin, kysyä tai miettiä oman työnsä ajankohtaisia tilanteita, joita työssä on tullut vastaan. Tavoitteena oli, että puheenvuorot synnyttivät keskusteluja ja haastoivat pohtimaan yhdessä työkentän, verkoston ja oman asiantuntijuuden sen hetkistä tilaa. Tavoitteena oli myös yhteenvedonomaaisesti käydä läpi päivän antia ja myös selkiyttää tutkimuksemme suuntaa verkoston jäsenten mielipiteitä kuunnellen ja huomioon ottaen. Liitteissä on powerpoint-dia, joka oli nähtävillä keskustelun aikana (Liite 7). Keskustelussa nousi selkeästi esiin, ettei verkoston jäsenillä ollut tällä hetkellä resursseja lähteä toteuttamaan verkoston kehittämishanketta. Toisaalta taas me emme voineet siirtää hanketta tulevaisuuteen, koska halusimme saattaa opintomme loppuun suunnitelman mukaisesti. Nauhoitimme nämä kaikki neljä fokusryhmähaastattelun osaa saatuamme verkoston jäseniltä siihen luvan ja litteroimme koko kerätyn aineiston sanataarkasti heti keruuvaiheen jälkeen osaksi tutkimusaineistoamme. Nauhojen kesto oli yhteensä 3h 29min. Litteroitua tekstiä muodostui 52 sivua.

### **6.3 Aineiston analysointia**

Tässä vaiheessa aloitimme tutkimuksemme aineistolähtöisen analyysin. Tässä tavassa päättely etenee empiriasta teoriaan eli yksittäisestä yleiseen. Eskola (2010, 181- 182) tuo esiin, että aineiston rooli ei ole pelkästään todentaa tutkijan epäilemää, vaan se voi myös edesauttaa tutkijan ajatteluprosessia. Tämä näkyy hänen mukaansa esimerkiksi siinä, että tutkija voi löytää tässä vaiheessa tutkimukselleen aivan uusia näkökulmia. Tai toisaalta tutkija voi päättää, että hän hakee keskeiset ideat aineistostaan. Tässä vaiheessa tutkijan täytyy tehdä paljon erilaisia valintoja. Vaihtoehtoja on runsaasti tarjolla, ja se mikä tekee analyysivaiheesta vaikean, on tiukkojen sääntöjen puuttuminen (Hirsjärvi ym. 2007, 219).

Itseasiassa analyysi ei sijoitu ainoastaan niin kutsuttuun analyysivaiheeseen vaan sitä tehdään pitkin matkaa. Kuitenkin aineiston varsinainen käsittely olisi hyvä aloittaa pian aineiston keruuvaiheen jälkeen, sillä tuolloin se inspiroi erityisesti tutkijaa ja sitä on myös tässä vaiheessa helppo tarvittaessa täydentää. (Hirsjärvi ym. 2007,

218-219.) Me aloitimme analyysimme lukemalla kyselystä ja toiminnallisesta fokusryhmäkeskustelusta saamiemme aineistoja välittömästi aineistonkeruun ja litteroinnin jälkeen. Poimimme vastauksista ja keskustelun puheenvuoroista kohdat, jotka liittyivät esittämiimme kyselyn kysymyksiin tai keskustelujen teemoihin.

Eskola (2010, 189) kuvaa tätä laadullisen tutkimuksen analyysin ensimmäistä vaihetta tutkimusaineiston uudelleen järjestämiseksi. Tämä on merkityksellinen vaihe, koska esimerkiksi keskustelu ei välttämättä etene loogisesti suunnitellun teemoituksen tai kysymysten mukaan vaan kommentteja ja vastauksia voi löytyä eri puolelta aineistoa. Tässä vaiheessa emme kovinkaan paljon vielä karsinut aineistoamme, koska halusimme säilyttää myös niitä aihealueita, joita vastaajat ja keskustelijat toivat esiin kysymyksiemme ja teemojemme ulkopuolelta. Järjestelimme aineiston siten, että samaan aiheeseen liittyvät asiat olivat allekkain. Nimesimme aihealueet niiden sisällön mukaan muutamalla keskeisellä sanalla. Näin nostimme aineistosta vähitellen erilaisia asiakokonaisuuksia, joita työvalmentajat toivat esiin kyselyn avoimissa vastauksissa ja toiminnallisessa fokusryhmäkeskustelussa. Tarkastellessamme muodostamiimme teemoja huomasimme niiden liittyvän asiantuntijuuteen ja sen muodostumiseen. Verkoston kehittämisenäkökulman tilalle löysimme uuden tärkeämmän näkökulman – asiantuntijuuden, jonka kautta päätimme alkaa tutkia Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston työvalmentajia. Tämän myötä myös tutkimuskysymyksemme muotoutuivat lopulliseen muotoonsa. Tässä vaiheessa työvalmentajien asiantuntijuus näytti muodostuvan neljästä eri osa-alueesta: tiedoista, taidoista, yhteisöllisyydestä ja kehittämisestä.

#### **6.4 Teemahaastattelut tutkimusmenetelmänä**

Koska olimme löytäneet tutkimuksellemme uuden näkökulman- asiantuntijuuden, oli tarpeen vielä syventää tietoutta siitä. Tämän vuoksi toteutimme neljälle verkoston jäsenelle kolme teemahaastattelua, joista kaksi oli yksilöhaastattelua ja yksi parihaastattelu. Haastateltavien valintaan vaikutti se, että halusimme tietoa erilaisista näkökulmista. Haastateltavissa oli sekä miehiä että naisia, pienellä ja myös isolla paikkakunnalla työskenteleviä, pitkään ja vain muutaman vuoden työvalmentajan

työtä tehneitä ja pohjakoulutukseltaan sekä sosiomomi (AMK) tutkinnon suorittaneita ja kehitysvammaistenohjaajia. Osa teki työtään tiimissä ja osa työparin kanssa. Myös siitä tekikö työvalmentaja työvalmennuksen ohessa muuta työtä vai ei, oli molempien ryhmien edustajia. Valitsimme teemahaastattelun lisäaineistomme keruun menetelmäksi, koska haastattelun keskeinen idea sopii täydellisesti tavoitteeseemme. Eskola ja Vastamäki (2007, 25) tuovat sen näin tekstissään esiin:

”Kun haluaa tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, kaikkein yksinkertaisinta ja usein tehokkainta on tietenkin kysyä sitä häneltä.”

Keskeisenä perusteena haastattelumenetelmän käytölle oli myös se, että haastattelun etuna on joustavuus. Tämä ilmenee muun muassa siinä, että haastattelun aikana haastattelija voi tarkistaa ja seurata miten haastateltavat ymmärtävät kysymykset. Tarpeen mukaan myös läpikäytävien teemojen järjestystä voi muokata ja haastattelija voi tehdä lisäkysymyksiä tai pyytää perusteluja esitellyille mielipiteille. Myös haastateltavalla on joustavimmat mahdollisuudet kertoa aiheesta laajemmin, kuin sen mitä tutkija on etukäteen ennakoanut sekä myös tehdä selventäviä kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2007, 199-201.)

Teemahaastattelua pidetään lomake- ja avoimen haastattelun välimuotona. Sille on tyypillistä, että tutkija miettii haastattelun teemat eli aihealueet etukäteen. Tarkoitus on, että haastattelu etenee näiden varassa tuoden tutkittavien äänen kuuluviin. Keskeisessä asemassa ovat haastateltavien tulkinnat ja heidän antamat merkityksensä asioille. (Hirsjärvi ym. 2008, 47-48.) Siihen, mikä on riittävä määrä haastatteluja, ei ole yksiselitteistä ohjetta. Tähän viitattaessa nostetaan usein esiin saturaation käsite, jolla tarkoitetaan aineiston kylläntymistä. Tätä tapaa käyttäen tutkija jatkaa haastatteluja niin kauan, kunnes samat asiat alkavat kertautua haastatteluissa. Tässä on myös ongelmansa. Mistä tutkija voi olla varma, että uutta informaatiota ei enää synny, jos ajatellaan, että jokainen tapaus on ainutlaatuinen. (Hirsjärvi ym. 2007, 177.)

Teemahaastattelurungon teemoiksi valitsimme asiantuntijuuden lisäksi työvalmentajien työkentän ja verkoston. Näiden teemojen alle muodostimme alakysymyksiä, joiden tehtävänä oli toimia tarkistuslistana, jotta kaikki aihealueet teemasta tulisi käytyä läpi. Teimme haastateltaville myös kuvion asiantuntijuuden osa-alueista,

jotka olivat muodostuneet kyselyn ja toiminnallisen fokusryhmäkeskustelujen aineiston pohjalta, konkretisoimaan asiantuntijuus-käsitettä. Käyttämämme kuvio on liitteissä. (Liite 9) Haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikalla 22.1 (2 kpl) ja 29.1.2016 (1 kpl). Valitsimme haastattelupaikoiksi haastateltavien työpaikat, koska teemahaastattelu onnistuakseen vaatii hyvän kontaktin, joka on mahdollista paremmin saavuttaa rauhallisessa ja turvallisessa paikassa (Hirsjärvi ym. 2008, 74). Nauhoitimme kaikki haastattelut. Ne kestivät yhteensä 3h 7 min ja haastatteluista kertyi yhteensä 36 sivua litteroitua tekstiä. Tutkimuksemme koko aineisto on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimusaineistojen kerääminen toukokuu 2015- tammikuu 2016

Menetelmä ja ajankohta	Osallistujat	Kesto	Aineiston määrä
Kysely 7.5- 30.8.2015	20 Lähetettyä kyselyä 13 vastaajaa		Raportti avointen kysymysten vastauksista 12 sivua
Toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu 29.10.2015	20 jäsentä 13 paikalla	3h 29 min	Litteroitua aineistoa tekstiksi 52 sivua
Teemahaastattelu 22- 29.1.2016	2 yksilöhaastattelua 1 parihaastattelu	1h 3min 1h 4min 1h	Litteroitua aineistoa tekstiksi 36 sivua

## 6.5 Analysoinnin loppuun saattaminen

Valitsimme analyysimenetelmäksemme teemoittelun. Sen kuvataan olevan aineiston pelkistämistä, jossa tutkija etsii olennaisia ja mielenkiintoisia asioita, joita tutkitavat tuovat esiin puheessaan. Muodostettavat teemat saattavat pohjautua teemahaastattelun tai keskustelun pohjana olleisiin teemoihin, mikä on hyvin todennäköistä, mutta näiden niin sanottujen lähtöteemojen lisäksi aineistosta nousee usein myös monia muita teemoja. Teemojen muodostaminen pohjautuu siis aina tutkijan tekemiin tulkintoihin haastateltavien sitaateista. Teemoittelun jälkeen aineisto analysoidaan yksi teema kerrallaan ja oman analyysin keskeiset tulokset kirjoitetaan

raporttiin eli kirjoitetaan omat tulkinnat siitä mitä aineistossa on. (Hirsjärvi ym. 2008, 173; Eskola 2010, 191-194; Moilanen ja Rähä 2010, 55.)

Teemahaastattelujen litteroinnin jälkeen ryhdyimme analysoimaan keräämäämme aineistoa, joka koostui siis kolmesta erilaisesta aineistosta (kysely, toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu ja teemahaastattelut). Ensimmäisessä vaiheessa yhdistimme nämä aineistot ja järjestelimme ne aihealueiden alle, jotka olivat olleet keskeisessä asemassa aineistoa kerätessämme. Näitä olivat: 1) työvalmentajien asiantuntijuus, 2.) verkoston rooli ja merkitys työvalmentajille ja 3.) työvalmentajien työkenttä. Näiden alle keräsimme aineistoistamme sitaatteja, jotka olivat lauseen tai useamman pituisia puheenvuoroja. Niissä käsiteltiin aihealueiden kannalta keskeisiä, mielenkiintoisia ja merkittäviä asioita.

Moilanen ja Rähä (2010, 56) tuovat esiin tärkeän seikan joka liittyy aineiston analyysiin. Tutkijan täytyy pysyä uskollisena aineistolleen. Vaarana on, että tulkitsija tuo tekstiinsä sellaisia teemoja, joita aineistossa ei ole. Tämän vuoksi otimme raporttiimme useamman lauseen pituisia sitaatteja, jotta meillä olisi aineiston järjestelyn jälkeenkin mahdollisuus tunnistaa sitaatista keskeinen asia ja aihealue. Merkitsimme sitaatit sen mukaan mistä aineistosta se oli peräisin (K=kysely, F=Toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu ja H=haastattelu). Tutkittaville annoimme kulloisessakin aineistossa satunnaisesti juoksevan numeroinnin. Tämän jälkeen luimme yhtä aihealuetta koskevat sitaatit kerrallaan, järjestelimme niitä niin, että samaan asiaan liittyvät sitaatit olivat allekkain. Nimesimme kunkin sitaattien ryhmän ja näin aineistostamme alkoi muodostua teemoja. Pääteemat tulevat esiin tuloslukujen 7-9 alaotsikoissa. Niissä teemoissa, joihin muodostui myös alateemoja näkyvät tulososan yhteydessä esitetyistä kuvioista.

Analyysia tehdessämme pidimme mielessämme Moilasan ja Rähän (2010, 57) esiin tuoman ajatuksen: ”tutkittavien lausumat ovat vihje jostakin, joka tutkijan on selvitettävä.” Tämä auttoi meitä ymmärtämään analyysin tekemisen keskeisen idean ja edesauttoi siinä, ettemme jääneet ainoastaan laadullisen kuvailun tasolle. Jatkoimme teemojen lukemista ja järjestelyä moneen kertaan. Vähitellen teemojen alle muodostui myös alateemoja. Lihavoimme sitaateista kohtia, jotka olivat merkittävimpiä tutkimuskysymysten kannalta ja teimme niistä tulkintoja. Tämän jälkeen

aloimme kirjoittamaan tuloksiamme auki teema kerrallaan. Eli kirjoitimme omin sanoin tulkintamme siitä, mitä aineistossa oli. Eskola (2010, 197) tuo esiin, että analyysi ja tulkinta eivät saa jäädä tähän vaiheeseen vaan tärkeää on kytkeä saadut tulokset aikaisempiin tutkimuksiin ja teorioihin. Koska pyrimme vastaamaan tutkimuskysymyksiimme perusteellisesti, muodostui tulososastamme melko laaja. Tämän vuoksi kokosimme johtopäätöslukuun tutkimuksemme keskeiset tulokset, teimme niistä synteesejä, jotka kokosivat yhteen tulostemme pääseikat. Kytkimme tulokset tässä vaiheessa myös aikaisempiin tutkimuksiin.

## 6.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

**Luotettavuuden arviointia.** Laadullisessa tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan sen mukaan miten tutkija dokumentoi tutkimuksensa toteuttamisen eri vaiheet (Hirsjärvi ym. 2007, 227). Tämän vuoksi olemme pyrkineet kuvaamaan tutkimuksemme kulun kaikki vaiheet ja prosessimaisen luonteen mahdollisimman tarkasti ja avoimesti. Tarkoituksenamme oli tuoda rehellisesti esiin millaisten olettamusten ohjainmina kulloisessakin vaiheessa aineistoa keräsimme. Teimme näkyväksi myös sen, että prosessimme ei edennyt suoraviivaisesti alusta loppuun, vaan välillä jouduimme muuttamaan näkökulmaamme, muotoilemaan uudelleen tutkimuskysymyksiämme ja keräämään lisäaineistoa. Myös aineiston analyysivaiheen päättelyä ja tulkintaa toimme näkyväksi ja perustelimme sitä aineistokatkelmien avulla. Tarkoituksenamme oli esittää tutkimuksemme kulku niin, että lukijalla olisi mahdollisuus päästä samoihin tuloksiin kuin me.

Tutkimuksemme luotettavuutta lisäsi myös triangulaatio eli monimetodinen lähestymistapa. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 38-39) tuovat esiin, että käyttämällä tutkimuksessa useampia menetelmiä, tutkijoita, aineistoja tai teorioita saadaan esiin laajempia näkökulmia. Me käytimme tutkimuksessa kolmea menetelmää: kyselyä, toiminnallista fokusryhmäkeskustelua sekä teemahaastattelua. Tämän seurauksena tutkimuksemme sisälsi myös erilaisia tutkimusaineistoja. Myös tutkijatriangulaatio toteutui tutkimuksemme, koska meitä tutkijoita oli kaksi ja osallistuimme yhdessä kaikkiin tutkimuksen vaiheisiin. Emme halunneet tehdä työnjakoa, koska olles-



samme kumpikin paikalla jokaisessa tilanteessa pystyimme vertaamaan saamiamme näkemyksiä ja siten vahvistamaan tekemiämme päätelmiä. Myös se, että meillä oli erilaiset taustat (toinen kuului verkostoon ja toinen oli täysin ulkopuolinen) toi monipuolisia keskusteluja, erilaisia näkökulmia ja pystyimme kyseenalaistamaan tulkintojamme. Se, että toinen meistä kuuluu verkostoon eli on osa tutkittavaa yhteisöä ja sen toimintakulttuuria, saattoi vaikuttaa siihen miten tutkittavat keskustelivat ja vastasivat. Toisaalta tämä voi vapauttaa ilmapiiriä, mutta toisaalta heidän keskusteluun saattoi vaikuttaa se, että he pyrkivät vastaamaan siten kuin he olettivat meidän haluavan vastata. Emme voi varmasti sanoa olisiko aineisto muodostunut toisenlaiseksi, jos molemmat tutkijat olisivat olleet ulkopuolisia henkilöitä. Kuitenkin meille jäi sellainen vaikutelma, että tutkittavat keskustelivat hyvin avoimesti ja rehellisesti.

Tärkeää on kuitenkin tiedostaa, että tutkijat ovat keskeinen osa tutkimusta. Näin ollen tutkijoiden arvot kietoutuvat kiinteästi tutkittavaan ilmiöön ja vaikuttavat siihen miten he sen ymmärtävät. Laadullinen tutkimus ei voi olla siis täysin objektiivista, kuten se on perinteisesti ymmärretty, vaan selitykset rajoittuvat johonkin aikaan ja paikkaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Jos olisimme laatineet kyselyn pohjan siten, että jokaisen kohtaan olisi täytynyt vastata ennen eteenpäin pääsyä, olisi kysely tuottanut laajemman aineiston. Nyt osassa vastuksissa oli joitakin kohtia, joihin ei ollut vastattu lainkaan. Mietimme myös toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun toteuttamisen jälkeen sitä, että jos meillä olisi ollut käytettävissä useampi nauhuri, olisimme saaneet tallennettua käyttäjä keskusteluja entistä paremmin. Keskusteluun osallistui tuolloin 12 verkoston jäsentä. Vaikka olimme yhden pöydän ääressä, niin välillä keskustelun aikana syntyi useampi ryhmä, jotka keskustelivat eri asioista. Jos pitkän pöydän molemmissa päissä olisi ollut omat nauhurit, olisimme saaneet litteroitua molemmat keskustelut talteen. Useamman nauhurin käyttö olisi myös mahdollistanut sen, että olisimme voineet nauhoittaa myös ryhmätyövaiheessa jokaisen pienryhmän keskustelut, joita he kävivät muodostaessaan mind map:ä. Nyt nauhoitimme ainoastaan koko ryhmän yhteisen keskustelun, jossa tutkittavat purkivat kyseisten mind map:en sisällön.

Toiminnallisessa fokusryhmäkeskustelussa ilmapiiri oli erityisen avoin ja vapautunut. Siihen vaikutti varmasti se, että emme toteuttaneet sitä haastatteleamalla eli esittämällä tutkittaville ennakkoon asettamiamme kysymyksiä vaan keskustelun virittäjänä toimivat erilaiset elementit, kuten kyselyn tulosten esittely ja mind map:t. Vertatessamme tätä toteuttamiimme teemahaastatteluihin, oli ilmapiireissä eroa. Teemahaastattelut olivat huomattavasti haastattelumaisempia eli haastateltavat vastasivat ja jäivät odottamaan seuraavaa kysymystä/aihetta. Tilanteesta ei syntynyt niin keskustelumainen kuin olisimme toivoneet. Jos olisimme nimenneet menetelmämme keskusteluksi emmekä teemahaastatteluksi, olisivat tutkittavat asennoituneet tilanteeseen eritavalla ja siitä olisi voinut muodostua keskustelevampi. Jos olisimme valinneet haastateltavaksi verkoston jäsenen, joka tekee työtään yksin, olisimme saaneet aineistoa laajemmin myös siitä näkökulmasta. Nyt haastateltavamme tekivät työtään joko tiimissä tai työparin kanssa.

Vilka (2005, 105) tuo esiin, että kyselyn ja haastattelun kysymysten muotoilussa auttaa kohderyhmän tunteminen. Se, että toinen meistä on verkoston jäsen, helpotti keskustelujen ja haastattelujen suunnittelua. Vilka tuo myös esiin, että aihealueita tai kysymyksiä muotoiltaessa niihin vaikuttaa tutkijan käsitys tutkittavasta asiasta. Hänen mukaan tutkittava tunnistaa tämän, eikä vastaa omien kokemusten ja käsitysten mukaan, vaan siten kuten hän olettaa tutkijan toivovan. Pyrimme välttämään tämän muotoilemalla ja suunnittelemalla aihealueet ja kysymykset mahdollisimman monipuolisesti. Pyysimme niistä myös palautetta ohjaajaltamme/ulkopuoliselta henkilöltä ennen haastattelujen toteuttamista.

**Eettisyyden arviointia.** Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee huomioida monia eettisiä kysymyksiä. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa tärkeimpinä eettisinä periaatteina pidetään 1) tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamista, 2) vahingoittamisen välttämästä ja 3) yksityisyyttä. (Kuula 2006, 61-65.) Tutkimuksemme osallistuneiden henkilöiden itsemääräämisoikeutta pyrimme kunnioittamaan siten, että annettuamme heille ensin tutkimuksesta tietoa, he saivat itse päättää osallistumisestaan. Ensimmäisen kerran kysyimme heidän suostumustaan keväällä 2015 pidetyssä verkostopäivässä, jossa esittelimme tutkimuksemme suunnitelmaa. Kysyimme suostumuksen vielä uudelleen jokaisen aineistonkeruuvaiheen alussa joko kirjallisesti tai suullisesti.

Pyrimme toimimaan niin, että emme olisi aiheuttaneet tutkimustamme tehdessä tutkittavillemme vahinkoa. Olemme tarkasti pitäneet huolta, että saamamme tiedot ovat olleet ainoastaan meidän käytössämme. Pyrimme toteuttamaan velvollisuu-temme raportoida aineistostamme esiin nousseet tulokset rehellisesti, mutta kiinnitimme huomiomme tapaamme tuoda asiat esiin. Emme kirjoittaneet niitä kärjistäen ja negatiiviseen tyyliin vaan mahdollisimman rakentavasti. Tutkittavien yksityisyyttä halusimme suojella siten, että tutkimusraportista kukaan tutkittava ei ole tunnistet- tavissa. Tähän pyrimme myös sen avulla, ettemme tuoneet esiin, myöskään sitä, mistä kunnista vastaajat ovat kotoisin. Aloittaessamme tutkimuksen teon lupa- simme, että keräämäämme aineistoa käytetään ainoastaan opinnäytetyöhömmе. Tämän lupauksen pidimme ja hävitimme aineistot saatuaamme tutkimuksemme pää- tökseen.

## 7 TYÖVALMENTAJAN ASiantuntijuutta etsimässä

Seuraavissa luvuissa 7-9 tarkastelemme tutkimuksemme tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Tulosten esittämisessä käytämme aineiston aikuperäisiä sitaatteja. Sitaatit ovat sisennetty tekstissä. Sitaattien lopussa sulussa on tunnisteena mistä aineistosta se on peräisin (K=kysely, F=toiminnallinen fokusryhmäkeskustelu, H=haastattelu). Numero viittaa tutkittaville antamaamme kulloisessakin aineistossa satunnaisesti käyttämäämme numeroa. Tulokset esitämme aineistosta nostamiemme teema-alueiden mukaan. Pääteemat tulevat esiin tuloslukujen 7-9 alaotsikoissa. Niissä teemoissa, joihin muodostui myös alateemoja näkyvät tulosossa esitetyissä kuvioissa. Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymykseen mistä osa-alueista Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten asiantuntijuus muodostuu. Aineistomme mukaan työvalmentajien asiantuntijuus muodostuu neljästä elementistä tiedosta, taidosta, kehittämisestä ja yhteisöllisyydestä.

### 7.1 Työvalmentajien tiedot

Aineiston mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden ensimmäinen elementti on tieto. Keskeisempiä tietokokonaisuuksia, joita he toivat esiin, olivat tieto osatyökkyisistä, -työllistäjistä ja -palvelujärjestelmästä sekä hiljainen tieto (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työvalmentajien tiedot

Asiantuntijuuden muodostumista miettiessä työvalmentajat kokivat, että pohjakoulutus ei ole antanut osatyökykyisen työllistämiseen liittyvää tietoa. He toivat korostaen esiin, että pohjakoulutus ei riitä asiantuntijuuden saavuttamiseen, vaan merkityksellistä on työkokemuksen myötä tullut tieto ja taito.

Että kyllä tämä on itte pitäny kokea, raapia, rapsuttaa. Toki se on, ehkä sitä kautta tullut et sitä on tehny, niin on saanut sen. Toki, jos sen olisi kirjasta lukenut, niin olisiko se avautunut? En tiedä, yhtä lailla kun sitä tekee tai kuulee (H2).

Edellisestä aineistoesimerkistä käy hyvin ilmi, miten keskeisessä asemassa työvalmentajien kokemuksen kautta tullut tieto on.

**Tieto osatyökykyisestä.** Työvalmentajat toivat esiin että, he tarvitsevat tietoa osatyökykyisestä asiakkaasta tukeakseen heidän työllistymistään. Asiakas on hyvä tuntea ihmisenä, mutta tärkeää on tietää hänen tavoitteensa ja motivaationsa. Tämän lisäksi työvalmentajat kokivat, että keskeistä on tietää hänen elämänsä ja historiasta. Asiakkaan diagnoositiedoista nousi esiin kahdenlaisia mielipiteitä. Osa työvalmentajista nosti esiin diagnoosista tietämisen tärkeyden, koska se määrittää minkälaisiin palveluihin osatyökykyisillä on oikeus ja toisaalta se kertoo heille, mikä on tyypillistä tietynlaisille ihmisille. Toisen näkökulma mukaan asiakas halutaan viedä työmaailmaan kansalaisena, jolloin diagnoosilla ei ole mitään merkitystä. Häntä halutaan kohdella yksilönä eikä tietyn diagnoosin omaavana henkilönä.

On paljon sellaisia kuntia, joissa jos sulla on kehitysvamma, niin sä pääset johonkin työllistämispalvelun, mutta jos sä oot nepsy (neuropsykiatrinen erityisvaikeudet) asiakas niin yhtäkkiä ei ole ketään kuka on auttamassa (F7).

Työllisyyden merkeissä sillä ei ole mitään merkitystä, sinä et tee diagnoosilla mitään, ei sun tarvitte sellaista kysyä, sinä viet henkilöä työhön (F5).

Asiakkaan tuntemisen lisäksi työvalmentajat pitivät tärkeänä tietoa asiakkaan kyvyistä ja taidoista, siksi että häntä osataan markkinoida työnantajille oikealla tavalla. Työnantajalle on tärkeä kertoa realistinen kuva osatyökykyisestä. Työllistymisessä tärkeää on asiakkaan taitotason esille nostaminen, koska heidän mukaan työtä tehdään ihmisten taidoilla.

Työvalmentajat pitävät tärkeänä, että jokainen ihminen tulisi nähdä kokonaisuutena, kansalaisena, silloin hän sijoittuu työmarkkinoille tasavertaisena jäsenenä.

Tunnetaan sitä ja sitte tiedetään asiakkaasta jotain ja sitä me ei voida mistään kirjasta opiskella. Vaan sillä kohtaamisella ja sillä, että ne on mun mielestä ne tärkeimmät tiedot mitä pitää olla että. Sitte pitäähän tietenkin tietää kaikista noista lainsäädännöistä ja noista, että toimitaan niiden mukaan, että se tietoisuus se kirjatieto ja se pitää olla faktatieto, että sitä ei voi keksiä (H4).

Aineistosta kävi ilmi, että osatyökykyiselle työtehtävät räätälöidään yksilöllisten taitojen mukaisesti ja vastuuta tehtävistä annetaan sen verran, että osatyökykyinen pystyy annetuista tehtävistä suoriutumaan. Työvalmentajan tehtävä on arvioida keneestä on palkkatyöhön ja kuka hyötyy päivätöiminoista enemmän. Asiakkaan omaiset saattavat joskus nähdä osatyökykyisen tilanteen paljon valoisampana kuin ammattihenkilöt, jolloin tarvitaan kompromisseja osatyökykyisen tilanteen arvioimiseksi. Toisaalta työvalmentajien ennakko-odotukset eivät aina vastaa todellisuutta.

**Tieto työllistäjistä.** Aineistostamme tuli selvästi esille, että työvalmentajien työn kannalta on erittäin tärkeää tuntea ja tietää mahdollisista työnantajista, kuten paikallakunnan yrityksistä ja kunnallisista toimijoista. Tämän lisäksi työvalmentajalla täytyy olla monipuolinen näkemys monesta eri alasta. Tämä on tärkeää siksi, että työvalmentajat pystyvät löytämään sellaisia työtehtäviä, joita osatyökykyiset pystyvät tekemään.

Otettaisiin välistä tavallaan rattaista sitä hidastavaa, pantais se yhteen kulmaan. Missä hidastava, siellä yhdessä kulmas tykkäis mielellänsä tehdä sitä hommaa, saatais ne rattaatkin pyörimään nopeemmin (F1).

Keskustelussa kävi ilmi, että työvalmentajien tarkoitus on viedä osatyökykyisiä työpaikoille, tekemään sitä ns. toisarvoista työtä, joka poistaisi tuotantoketjuista sitä hidastavaa osaa, sitä ns. ”yliäämätyötä, välttämätöntä joutotyötä.” Työvalmentajien mukaan osatyökykyisten työpanoksen avulla pystytään viemään yrityksen resursseja oikeaan suuntaan.

**Tieto palvelujärjestelmästä.** Palvelujärjestelmän tunteminen auttaa työvalmentajaa toimimaan laaja-alaisesti ammatissaan. Työvalmentajat nostivat esiin, että heidän tulee hallita erilaiset palvelujen ja tukitoimien tarjonta. Työvalmentajien tulee hallita työllistämisen menetelmät kuten avo- ja tuettu työ. Heidän tulee myös tietää ja tuntea yhteistyötahojen työllistämisenkeinoja, kuten työ- ja elinkeinotoimiston (Te-toimisto) työkokeilu, kuntouttava työtoiminta ja palkkatuki.

Nykyisin me teemme työkokeilusopimuksia, kuntouttavan työtoiminta sopimuksia, avotyösopimuksia, palkkatuki hakemuksia yms. Näissä on omat juttunsa, joista täytyy hankkia tietoa pakostakin (K6).

Työvalmentajan varsinainen tehtävä on saada osatyökykyinen asiakas työllistettyä työsopimusuhteiseen työhön. Hänen tulee tuntea työllistämiseen ja sosiaalihuoltoon vaikuttavat lait ja määräykset hyvin. Koska kyseessä on työllistämiseen tähtäävä toiminta, tulee työvalmentajan olla tietoinen siitä, miten osatyökykyisen toimeentulo määrittyy. Työstä saatava palkka tai palkkio täytyy osata suhteuttaa eläkkeeseen verotuksen vuoksi. Osatyökykyisen työajat määrittyvät jokaisen asiakkaan kohdalla yksilöllisesti. Työvalmentajat tekevät ja auttavat asiakkaita tarvittaessa erilaisten sopimusten/hakemusten tekemisestä.

**Hiljainen tieto.** Yhdeksi merkittäväksi havainnoksi tässä tutkimuksessa nousi työvalmentajien hiljaisen tiedon olemassaolo. Keskusteluissa nousi esiin, että he kokiivat sitä omaavansa, mutta sen kuvailu oli vaikeaa. He toivat hiljaista tietoa esiin kertomalla, että sitä on vaikea sanoa, mitä se on. Se ei näy konkreettisesti. He kuvasivat sitä taidoksi aavistella ja lukea asiakasta, työympäristöä ja kaikkea mitä niiden välimaastossa on. Työvalmentajan tulee aistia ja havainnoida mitä tapahtuu, vaikkei kukaan osaisi sitä pukea sanoiksi. Hänen pitää osata arvioida asiakkaan tuntemuksia ja olla herkempi asioille, joista ei puhuta, mutta jotka tulisi huomata.

Sitte se minkä on kans havaattu hyvin tärkeäksi pitää, niin sitte tuota se oikeastaan sellainen tärkeä taito, että pystyy olemaan koko ajan tuntosarvet koholla joka puolella siihen asiakkaaseen nähden ja myös siihen työpaikkaan nähden. Monta kertaa tulee sellainen fiilis, että täällä on nyt jotakin. Joko asiakkaalla on jotakin tai sitten siinä yhteisössä on tai jotakin. Uskaltaa niitä ottaa niin ku puheeksi ja kysellä niin jotta, ettei sitte jätä sitä sinne ja lähde pois. Että pystyy tarttumaan vaikeisiin juttuihin ja selvittää että sellaiset (H4).

Työvalmentajat kokivat hiljaisen tiedon olevan tärkeä osa asiantuntijuutta, kuten edellä olevasta sitaatista käy ilmi. Heidän mukaansa sitä tarvitaan erityisesti ongelmanratkaisussa ja haastavissa tilanteissa.

## 7.2 Työvalmentajien taidot

Aineiston mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden toinen elementti on taito. Tärkeimmiksi taitokokonaisuuksiksi työvalmentajat arvioivat taidon toimia asiakkaan rinnalla, työllistämiseen liittyvät taidot, taito toimia eettisesti ja taito arvostaa ja nähdä asiantuntijuus (Kuvio 7).



Kuvio 7. Työvalmentajien taidot

**Taito toimia asiakkaan rinnalla.** Työvalmentajien mielestä osatyökykyinen asiakas pitää osata kohdata kansalaisena, aikuisena ja tasavertaisena. Asiakasta tulee kohdella samalla tavalla kuin kaikkia ihmisiä.

Siis kohdata ne nii ku ne on kuitenkin aikuisia, kuinka mä kohtelen kaikkia muita, että kaikki kohdellaan samalla tavalla. Lähtökohta on sama (H3).

Osatyökykyisen työpaikalla tulee olla samanlaiset säännöt kuin kenellä tahansa työntekijällä, tällaisten olosuhteiden luominen on osa työvalmentajan taitoja. Jos



pyrkimyksenä on pitää osatyökykyistä tasa-arvoisena kansalaisena, myös hänen työnhakuprosessinsa tulee olla samankaltainen kuin muillakin ihmisillä. Osatyökykyisellä on tässä työvalmentaja apuna. Työvalmentajan taito on pystyä kertomaan kaikille tahoille kaikista työllistämiseen liittyvistä asioista rehellisesti ja realistisesti. Työvalmentajan työ oli käytännönläheinen prosessi. Prosessin alussa asiakas haastatellaan, yhdessä selvitetään hänen työmotivaationsa ja kiinnostuksensa mahdolliseen työpaikkaan. Työvalmentajan taitoon kuuluu myös se, kuinka hän arvioi asiakkaan kyvyt ja taidot.

Kuinka me voidaan laittaa se raja että onko susta töihin vai ei. Onhan meillä tietysti jonkinlainen kokemus siitä toisaalta, ja eihän sitä sanoa jostakin ettet sä ikinä, mutta tällä hetkellä ehkä tilanne on se ettet sä työllisty (F11).

Joudutaan tekemään sitä pohjatyötä. Joudutaan tehdä, haastattelemaan asiakasta, miettimään mikähän olisi hänelle se sopiva tehtävä niin, ku hänen vahvuuksien kautta ja taitojen kautta (H4).

Seuraavassa vaiheessa aloitetaan työpaikan etsintä. Työpaikan löydyttyä pitää ensin vakuuttaa työnantaja, tämän jälkeen neuvotellaan työtehtävät ja räätelöidään ne osatyökykyiselle sopiviksi työpaikalla. Työvalmentajan ohjaa, neuvoo ja tukee osatyökykyistä työpaikalla. Tärkeää on realistisen näkökulman luominen yhteisymmärryksessä asiakkaan ja työnantajan kesken. Aineistostamme tuli selvästi esille, että työvalmentajat tarvitsevat erityisesti ohjaamisen ja tukemisen taitoja toimiessaan asiakkaan rinnalla. Osatyökykyisen tukeminen työpaikalla selviytymiseksi ja suoriutumiseksi niissä tehtävissä, mitkä ovat hänelle osoitettu, on tärkeä työvalmentajan taito. Työvalmentajat ovat havainneet, että työllistämisen prosessi voi olla pitkä, asiakkaan työllistämiseen voi kuluakin vuosikin.

Kauheeta pohjatyötä siellä tehdään, ne on pieniä juttuja, mutta isoja sen työllistymisen kannalta. Kun se kohti tulee... Helposti ajatellaan, että ne käy siellä, tulee oikeaan aikaan ja noudattaa työaikoja. Ne on itsestäänselvyyksiä. Ei sekään vaan se on kovan työn tulos, että joku tulee oikeaan aikaan töihin (F11).

Työvalmentajan kokivat ohjaamisen taidon ja sen kehittämisen olevan tärkeää. Aineistomme perusteella työvalmentajat tekevät arvokasta pohjatyötä ohjatessaan asiakasta, he ohjaavat niissä pienissä asioissa, jotka ovat työllistämisen kannalta

äärimmäisen tärkeitä. Työvalmentajan pitää saada asiakkaan taidot sellaiseen kuntoon, että hän pystyy myymään niitä työpaikalle.

**Työllistämiseen liittyvät taidot.** Tutkimuksestamme kävi ilmi se, että työvalmentajat pitivät tärkeänä kohtaamisen taitoa esimerkiksi siinä, kuinka lähestyt työnantaja. Työvalmentajat toivat esiin, että heidän työ vaatii taitoa tehdä itsensä tiedoiseksi yritykseen ja kertoa asiansa niin, että saa vastapuolen siitä kiinnostumaan. Heillä tulee olla myös taito lähestyä uusia työpaikkoja, käydä tutustumassa ja kertoa osatyökykyisten työllistämisen mahdollisuuksista. Työvalmentajan taito on pystyä selvittämään ja näkemään työtehtäviä, mitä osatyökykyiselle työpaikalta voisi osoittaa. Jos työvalmentajalla on jotakin sellaista kosketuspintaa yritykseen, minkä avulla hän pystyy työpaikkaa lähestymään, helpottuu työpaikan saanti osatyökykyiselle.

Se on tärkeä miten niitä yrityksiä, se pitäis saada hallintaan koska se on yks ydin asia, että olis yhteys. Muuten ei synny mitään, jos ei ole yhteyttä sinne mihin pitäis syntyä (F1).

Että jos sieltä löytyy sellaanen, heti sellaanen yhteinen punaanen lanka sun ja sen keskustelukumppanin välille, niin silloin on helppo kaataa kaikkia niitä esteitä, mahdolliset työntekijän vajavuudet ja/tai liikkumis kulkemisongelmat tai tai ihan kaikki. Mut jos siinä synkkaa sen työnantajan kanssa, niin silloin se muuttuu helpoksi (H1).

Työvalmentajia mietityttää minkä lain perusteella he työtänsä tekevät. Ja minkä lain pohjalta he menevät omaa asiaansa kertomaan työpaikoille. Tätä puoli tuntuu olevan monen työvalmentajan kohdalla epäselvä. Työvalmentajat kokivat, että tietoa näistä asioista ei ole riittävästi. Työvalmentajat ovat tutkimuksemme mukaan saaneet hyvää palautetta työnantajilta ja näin ollen he kokevat onnistuneensa työssään. Työvalmentajien mielestä heillä on hyvä ammattitaito ja kyky palvella työnantajia. Työvalmentajat ovat saaneet palautetta osatyökykyisten työpaikoilta ja heidän ansioistaan asiat ovat sujuneet toivotusti/sovitusti työpaikoilla. Työvalmentajien mielestä he tarvistevät hyvät vuorovaikutustaidot, jotta he pystyvät helposti luomaan kontaktia ihmisiin ja, että he uskaltavat puhua ja lähestyä erilaisia ihmisiä.

Minkä mä nostan henkilökohtaasesti kunniaan, on se ihmissuhdetaidot, että että osaa, pystyy ihmisten kanssa olemaan ja menemään sinne nahkaa syvemmälle (H1).

Työvalmentajat toivat tutkimuksessamme esille sitä, kuinka haastava tehtävä on saada vietyä osatyökykyinen työntekijä työpaikalle. Eräs työvalmentajan taito on kyky uskoa asiakkaan kykyihin. Työvalmentajilla tulee olla realiteettinen kuva asiakkaan taidoista, joita hän pystyy vielä käyttämään työn tekemisessä. Työvalmentajan on oltava riittävän itsevarma ja uskottava kykyihinsä ja siihen että pystyy myymään asiakkaita työpaikoille tyyliin: ”mulla on maailman paras tekijä”. Työvalmentajat kokivat yhdeksi työnsä haasteeksi työnantajien kohtaamisen, mikä vuosien saatossa helpottuu. Tutkimuksestamme tuli esiin, että työvalmentajat toivat esiin sen, että kokemuksen myötä rohkeus oman työn tekemiseen kasvaa ja vaikeatkin asiat muuttuvat helpommiksi.

Sen tyyppiset työpanokset voidaan ottaa käyttöön, ku se pitäis myydä tuonne maailmalle, se ei oo mikään yksinkertainen tekijä (F1).

Kun on aikaa kulunut ja tätä työtä tehnyt, niin on nii ku se rohkeus kasvanu. Siinä, että uskaltaa kysyä, uskaltaa sanoa, uskaltaa puuttua... Mikä on ollut mulle se vaikeus, ehkä se työnantajan kohtaaminen silloin aluksi, niin ihan tavallisiahan ihmisiä nekin on. Tämä on mun asia ja minä seison sen asiani takana, niin jos se ei heille ole hyvä, niin se ei ole hyvä (H4).

Työpaikkakäynneillä työvalmentajan on pystyttävä näkemään varsin laajasti ja avarakatseisesti, mitä työtehtäviä osatyökykyinen pystyy työpaikalla tekemään ja uskallettava sanoa niitä työnantajille ääneen. Työvalmentaja täytyy myös nähdä niitä mahdollisuuksia, mihin osatyökykyisiä asiakkaita voi sijoittaa, matalista työtaidoista huolimatta. Työvalmentajan on uskallettava riittävän itsevarmasti esittää asioita ja mennä jopa joskus työnantajan ohi selvittäessään mitä työtä ja miten sitä voi heikompi tasoinenkin työntekijä tehdä. Tärkein työvalmentajan taito on löytää työ osatyökykyiselle. Kun työpaikalla helpommat työtehtävät siirretään osatyökykyisen tehtäväksi, vapautuu töitä enemmän muille työntekijöille ja tuotantoketjun nopeutuessa työpaikka saavuttaa tavoitteensa nopeammin. Tietenkin työvalmentajan on nähtävä työpaikoilla niitä vaaranpaikkoja ja hänen on pyrittävä poistamaan niitä ja yritettävä tehdä työvaiheista mahdollisimman turvallisia. Työvalmentaja näkevät vaaranpaikat herkemmin kuin työnantaja, koska hänellä on kokemusta siitä.

Sinä myyt asiakasta. Sä et saa myydä sitä liian hyvänä ja täydellisenä pakettina (H2).

Pystyn kyllä jotenkin siinä sen ajattelemaan laajasti, että mitä kaikkea tuola voisi olla, sitä sellaista mitä meidän asiakkaat pystyis tehdä (H4).

Pystyä siellä näkemään vaaranpaikat näistä eri työvaiheista, mitkä ovat turvallisia ja mikä ei ja mikkä voi olla tälle kohdehenkilölle sopivia työtehtäviä. Plus sitten näkemään siellä vielä enemmän kun välttämättä se työnantaja. Niin että näkee missä siellä tarvitaan apua eli mitä ne työtehtävät on. Näistä, nämähän on niin kun ne perusasiat millä saadahan, pystytään yhdistämähän se työntekijä ja työ toisiinsa (H1).

Työvalmentajat pitivät haasteena sitä, miten asiakas saada asiakkaan taidot vastaamaan nykyajan työn vaatimuksia. Tähän työvalmentajat kokivat tarvitsevan luovuutta. Työvalmentajalla voi olla hyvä ja taitava asiakas, jolla on äärettömän hyvät työtaidot, mutta hän ei osaa siirtyä työtehtävästä toiseen ilman ohjausta. Työvalmentajien kokemuksen mukaan osatyökykyinen sitoo usein jonkun työpanoksen työpaikalla. Tutkimuksemme mukaan silloin, kun työpaikalla päästään siihen tilanteeseen, että työtehtävät sujuvat asiakkaalta itsenäisesti, niin silloin työ on saavuttanut tavoitteensa. Monesti työpaikalla tehdään alustava työ valmiiksi ja sitten osatyökykyinen tekee se helpon osuuden, vaikka olisikin jo palkkatyössä.

Aineistomme pohjalta tuli selkeästi esiin, että työvalmentajilla on taito tasapainoilla työnantajan ja osatyökykyisen välissä, toimia siinä ikään kuin selkiyttävänä tekijänä. Työvalmentaja on ikään kuin kääntäjä osatyökykyisen asiakkaan ja työnantajan välissä.

Hyvin sellaista tasapainotteltavaa se on ja vaikiaa välillä, mutta sitte taas toisaalta hyvin on niin ku oikeestaan asioista selvitty ja pystytty toimia. Kyllä se se sellainen aika tasapuolinen pitää olla molemmille ja nii ku ymmärtää niin ku molempia ja yrittää saada se toinen osapuoli ymmärtämään toista miksi joku asia on näin. Että kyllä me siinä niiden välillä ollaan sellainen selkiyttävä tekijä (H4).

Työvalmentajan tehtävä on tarjota apua ja tukea työpaikalla niin kauan, kunnes hänelle tulee se tunne, että osapuolten välinen yhteistyö sujuu. Työvalmentajien mukaan on tärkeää osata luoda turvallinen ilmapiiri niin, että kaikille osapuolille syntyy kokemus, että yhdessä pystytään ratkaisemaan mitä tahansa. Tärkeää on siis taito saada osapuolille kokemus, että työvalmentajaan voi turvautua ja ottaa yhteyttä missä tahansa asiassa, koska työnantajalle osatyökykyisen kohtaaminen voi olla uutta ja haastavaa. Jos työpaikalla syntyy osatyökykyisen työntekijän ja työnantajan

välille ongelmia, työvalmentajan roolina on toimia asian selvittäjänä. Työvalmentajat kokevat, että helpompi istuttaa kaikki saman pöydän ääreen ja keskustella asiat selviksi. Työvalmentajan tulee sitten vielä käydä keskustelu uudelleen läpi asiakkaan kanssa, että hän varmasti ymmärtää mistä oli kyse. Jotta työpaikalla säilyisi tasapaino, täytyy molemmille osapuolille olla tasapuolinen.

**Taito toimia eettisesti.** Aineistomme työvalmentajat havaitsivat sen tosiasian, että jokainen osatyökykyinen asiakas viedään yksilönä, yksilöllisesti työpaikalle. Työvalmentajien mielestä lähtökohtana tulee aina olla asiakas, asiakkaasta lähdetään liikkeelle. Tutkimuksemme aineiston yksi merkittävä havainto on, että tutkimuksen työvalmentajat ovat niitä, jotka uskovat asiakkaaseen ja hänen kykyihinsä työllistyä viimeiseen asti. Kaikkia työhön haluavia asiakkaita kokeillaan sijoittaa työpaikalle.

Työvalmentajien ohjaustaidot tulevat esille, kun haastatellaan asiakasta ja keskustellaan niistä asioista, mitä työpaikalla oikeasti vaaditaan ja mitä siellä pitää osata. Työvalmentajan pitää saada asiakas ymmärtämään realistinen kuva mitä kaikkea se työllistyminen ja työssä pysyminen vaatii. Työvalmentajat käyvät paljon keskustelua siitä, mitä asiakas kuvittelee esimerkiksi kaupan työn olevan, mihin siellä pitää pystyä.

Työvalmentajan on asetuttava aina myös ajamaan asiakkaan etua, valvotta että asiakasta kunnioitetaan tasa-arvoisena jäsenenä työpaikalla ja että hän saa tehdystä työstä korvausta. Tämän lisäksi työvalmentajalla pitää olla tietämystä verottajan ja kelan tuottamista palveluista. Tietoa tarvitaan silloin, kun räätälöidään asiakalle palkkaa ja tai haetaan muita sosiaalietuuksia. Joskus käy niin, että työvalmentaja on tehnyt paljon työtä löytääkseen asiakkaalle työpaikan, mutta asiakas päättääkin olla ottamatta sitä vastaan. Tällaisessa tilanteessa täytyy osata kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta.

Sen tyyppiset työpanokset voidaan ottaa käyttöön, kun se pitäisi myydä tuonne maailmalle, se ei oo mikään yksinkertainen tekijä (F1).

Hyvä tasoisia että ne kerta kaikkiaan pääsee palkkatöihin. Sitten mä oon miettinyt, että ne ei varmaan yritä viedäkään ja me taas yritetään. taas kaikkia ja vaikka ei kannattaisi kokeillakaan niin kokeillaan (F11).

Se missä on ongelmia tullu ainoastaan, mistä oon kuullu ihan oikeasti on siinä, että ku sitten on menny verolle. Siinä menee n. pari vuotta ennen kuin se menee verottajalle, tai siis kelalle se tieto menee ja kelalla on asumistuki ja ne ei tiedä että se on tuloa, jotakin tuloa, ne on luullu sitä asumistuesta ja sitten ja se perustelu, että onko asumistuki liian suuri (F1).

Kaksi opiskelijaa olis työllistynyt palkkasuhteeseen tai työsuhteeseen työssäoppimispaikalle, mutta he ei sitten halunnut, toisen piti juuri muuttaa poikakaverin työn perässä paikkakuntaa ja itsemääräämisoikeus vaikka kuinka puhuttiin (F7).

Näistä neljästä edellä esitetystä sitaateista tulee esille, työvalmentajan eettisyyteen liittyvät taidot eli taito huomioida asiakas yksilöllisesti ja asiakaslähtöisesti, sekä asiantajotaito että itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen.

**Taito arvostaa ja nähdä asiantuntijuus.** Yksi tärkeä taito asiantuntijuuden muodostumisen kannalta on nähdä omat vahvuutensa ja työnsä tulokset. Aineistomme pohjalta työvalmentajat kuvailivat työkenttäänsä olevan haastava. Tämän vuoksi he tarvitsevat taitoa nähdä työnsä tuloksia, jotta he jaksavat työvalmentajan työssä. Tämä tulee esiin hyvin seuraavassa sitaatissa.

Ottaa ettei mee liian pessimistiseksi, niin onhan meillä iso määrä kuitenkin ihmisiä sielä sun täällä. Jostakin kumman syystä, en mä oikein tiedä, miten ne on sinne menny. Jokatapauksessa sielä niitä nyt on kuitenkin näin (F1).

Me kuitenkin tehdään aika merkittävää työtä aika vaan tosi merkityksellistä työtä. Kukaan ei edes tiedä. Se vaan pitää itse saada sen tunne että tekee tärkeää työtä. Jotenkin pitäis koko ajan enemmän huutaa ja rummuttaa että mekin ollaan täällä. Yksi haaste, enemmän näkyvyyttä meille, mä kyllä haluan että me näytään (F10).

Työvalmentajat kokivat olevansa oman alansa asiantuntijoita. Työvalmentajan osaavat arvostaa omaa työtään, mikä tulee esiin edellisessä sitaatissa. Vuosien mittaan asiakkaita on saatu työllistettyä, on onnistuttu, tuloksia on syntynyt ja kehitystä näkyy. Työvalmentajat itse tietävät osaavansa asiansa, he eivät voi mennä seuraavalle tasolla ja johtoportaalta kysymään neuvoja. He itse tietävät niistä toimista, joita osatyökykyisten eteen tehdään. Aineistostamme tuli esiin, että useat työvalmentajat näkivät vahvuutena ohjaustaidot, mutta sitten työllistämiseen liittyvät

taidot olivat hatarammin hallussa. Kokemuksen myötä taito kohdata työnantajia on kehittynyt. Helpoksi tulleita asioita on paljon.

### 7.3 Kehittämisen elementti

Aineiston mukaan työvalmentajan asiantuntijuuden kolmas elementti oli kehittäminen. Tämä näkyi refleктоimisena, uuden oppimisena ja vaikuttamisena työkenttään ja myös yhteiskunnallisesti (Kuvio 8).



Kuvio 8. Kehittämisen elementti

**Reflektointi.** Tutkimuksestamme tuli esille, että työvalmentajat pystyvät itse tiedostamaan omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Täytyy olla valmis opiskelemaan uutta ja viemään sitä omaa tietotaitoa eteenpäin. Pitää pystyä näkemään ja kehittämään asioita. Työvalmentajien on tärkeä nähdä itsessään vahvemmat puolet mutta myös kehitettävät alueet. Aineistomme mukaan työvalmentajien mielestä lisäkoulutusten kautta pystyy miettimään ja pohtimaan omaa työtään ja sen pohjalta yrittää kehittää sitä. Reflektointi näkyy myös siinä, että työvalmentajat miettivät myös omia asenteitaan ja ennakkoluulojaan työllistettävien suhteen. He korostivat, sellaisia kokemuksia, kun on epäillyt ettei asiakas selviä tehtävistä/työstä ja hän ylittääkin positiivisesti.

Aina välillä pysähtyy miettimään miksi me mitäkin tehdään, niitä perusteluja miksi jokin jätetään tekemättä ja miksi jotkut tehdään niin kuin tehdään (F12).

Sitä joutuu miettimään olenko minä tässä asiassa puolueeton, jos mä koen että joku työllistettävä, että niin hänen kykynsä ei riitä. Jos hänellä ittellä on sinne tahtoa lähtiä, että niin siinä joutuu todella syvästi kattoo miksi mä oon tätä mieltä. Johtuuko se jostakin mun omista ennakoasenteista vai onko se siitä, että mä tunnen ja tiedän tän tapauksen, että se perustuu todella ihan järkeensä käypiin perusteisiin... Olenko minä tukko vai avonaanen portti (H1).

Reflektointi näkyy työvalmentajien kykynä tiedostaa omia puutteitaan. Verkoston jäsenet ovat kahdeksasta eri kunnasta ympäri Etelä-Pohjanmaata. Riippumatta työkokemuksen pituudesta, työvalmentajat toivat esille, että tieto-taitoa ei ole vielä kukaan tarpeeksi selviytyäkseen lakiviidakossa, mikä työvalmentajien pitäisi hallita. Monet kokivat hallitsevansa työnsä eri osa-alueita eri tavalla. Osatyökykyisten ohjaamisen taidot voivat esimerkiksi olla hyvät, mutta työnantajien lähestyminen ja asiakkaan markkinoiminen avoimille työpaikoille tuntui haastavammalta.

Toinen sektori onnistuu ja on ittellä hanskassa mutta toinen sektori on sitten ittellä hatarammin hallussa (H1).

Toiset toivat avoimesti esille, että osa tiedoista on vanhentunutta. Jotkut työvalmentajat kokivat tietojensa olevan jopa 10- 15 vuoden takaa. Julkaisuja ja poliittisia asioita pitäisi seurata enemmän. Työvalmentajat kokivat muutokset laeissa, tuissa ja tukimäärissä ovat muuttuneet niin paljon, että tämän tiedon päivittäminen olisi tarpeellista. Reflektointi näkyi myös siinä, että työvalmentajat löysivät alueita, mistä he kokevat kaipaavansa lisätietoa. Aineistostamme tuli esille, että osatyökykyisten työllistämiseen vaikuttavia tekijöitä on monenlaisia. Työvalmentajat kokivat tarvitsevansa tietoa monista eri asioista selviytyäkseen työllistämiseen liittyvästä lakiviidakosta.

Johon toivoos jonkin näkööstä selkiyttä että sais pumaskaa, nivaskaa, koulutusta jotain muuta vastaavaa (H1).

Kattavaa tietoa kaivattiin Te- toimiston palveluista, mutta myös siitä miten työnantajan saamat tuet sekä käytännöt auttaisivat ja kannustaisivat työnantajia palkkaamaan osatyökykyisiä. Tietoa kaivattiin myöskin siitä, miten erilaiset hankkeet palvelisivat heidän kenttäänsä paremmin. Monet aineistomme työvalmentajat tekevät töitä kehitysvammaisten asiakkaisen kanssa, havaittavissa oli asiakasryhmien laajeminen mm. mielenterveyskuntoutujien suuntaan ja heistä kaivattiin myös lisätietoa.



**Uuden oppiminen.** Tutkimukseemme osallistuneiden työvalmentajien verkostopäiviin kuuluu keskeisenä osana kuulumisten vaihto. Siellä käydään yleensä keskusteluja oman työn tämän hetkisistä tilanteista, ja niistä saavutuksista, esimerkiksi siitä miten on löytynyt osatyökykyiselle työpaikka. Seuraavaksi on hyvänä esimerkkinä kaksi sitaattia, joissa tulee esiin, että onnistumisista kertomalla yritetään rohkaista toisiakin työvalmentajia näkemään työnsä tuloksia ja jakaa uusia ideoita. Koulutuspäiviä työvalmentajat kertoivat olevan vähän, mutta silloin kun sellaisia löytää saa niistä paljon irti. Tärkeänä pidettiin sitä, että tapaa sellaisia ihmisiä, jotka tekevät samaa työtä. Heidän kanssaan pystyy vaihtamaan kokemuksia, jakamaan tietoja ja saamaan jotakin uutta omaan työhönsä.

Mutta miten me voitais kehittää, mutta nää olis aina hyvä kertoa, millä lailla on päästy elävät esimerkit. Ihmisiä vaan väsyttää ne teoriat, että mitenkä ollaan päästy sisälle, mistä on löydetty, millä on löydetty jostakin työpaikka (F1).

Mitä mieltä te ootte, siitä mitä te henkilökohtaisesti voisitte tehdä, millä se niin kuin paranis. Pienikin askel niin, ku se asiakastyö tai se mitä te teette niin sais siihen sellaisen lisävärin, joka vapauttais jaksamaan eteenpäin ja joka tois tuloksellisuutta enemmän. Siinä suhteessa, että se rasittais positiivisella tavalla itseä. Niin kun monesti väsy tähän puuron jauhamiseen suomeksi sanottuna ja näiden kanssa tallaroimiseen (F1).

Kehittäminen näkyy myös siinä, että työvalmentajat tuottavat kehittämisideoita ja heillä on näkemystä siitä, miten työtä voisi kehittää sujuvammaksi. Esimerkiksi työvalmentajat kaipasivat selkeyttä siihen kenelle avotyötä, kenelle tuettua työtä, kenelle haetaan työsopimustyötä. Työvalmentajat miettivät voisiko sellainen yksikkö olla, jossa arvioitaisiin osatyökykyisten työkykyä, minkätyypiseen työhön kukin asiakas soveltuu. Aineistomme pohjalta tuli esiin, että työvalmentajilla on kyky nähdä, miten heidän työtä voitaisiin organisoida eri tavalla. Tätä tuo hyvin esiin alla oleva pitkä sitaatti, jossa tuodaan esiin idea työllistämisen jakamista kahden eri alan asiantuntijan yhteistyöksi. Työvalmentajat näkivät myös, että yhteiskunnan tulisi kehittää lainsäädäntöä niin, että siinä olisi selkeästi määritelty osatyökykyisten työllistämiseen liittyvät asiat. Heidän mukaansa tarvittaisiin lakimuutos siihen, että työnantaja saisi jotakin palkintoa tai ”porkkanaa” osatyökykyisten työllistämisestä. Tämä ”porkkana” voisi osaltaan auttaa asennemuutokseen.

Että jos nyt sitten sote tuo jotain mukansa uusia tahoja vielä lisää tähän palettiin niin tuleeko meidän porukan työllistymisestä osa jonkun suuremman organisaation palveluja niin että meidän tätä työaluetta siinä sektorilla vähennetään. Että muodostuuko siitä joku sellainen että mulla on kaveri avotöihin, nyt mun pitää tuonne ottaa yhteyttä että sieltä tulee jokin kolmas sitten vielä siihen rinkiin mukaan ja sitten yhdessä. Se vois olla ihan mielenkiintoinen tälläinen, että sun ei tarttisikkaan olla tälläinen monialan osaaja niin kun näissä asioissa vaan siinä yhdistettääs että tuossa on työntekijä, minä olen sen, hänen tuntijansa, kykyjen tietäjä ja sitten on se kolmas elementti, jolla on sitten takanansa kaikki tämä työelämän tietous, muodostaminen ja sinne ja sillä sitten otettaas ja pyörähytettääs se homma etehenpäin. Tämä olis oikein kiehtova ja oikeen sellainen pätevä ja että sillä lailla asiointien vieni hyvinkin paljon tehokkaampaa ja hedelmällisempää,...työvoimatoimisto esimerkiksi ottaas itellensä, rupiaas tällästä kohdennettua palvelua tarjoamaan niin se vois olla paljon hedelmällisempää tulokset vois olla paljon parempia (H1).

Työvalmentajat näkivät tarpeelliseksi, että kuntien käytänteitä saataisiin yhteneviksi, tiedottamisella ja tiedon viemisellä. Aineistosta tuli esiin, että työvalmentajat itse ovat pyrkineet tähän, esimerkiksi suunnitelmalla verkostolle yhteistä avotyösopimus pohjaa. Toiveena on se, että saadaan kaikkia hyödyttävää tietoa ja työllistymiseen liittyviä metodeja ja niksejä vielä lisää. Työvalmentajat toivoivat myös saavansa verkostopäiviin asiantuntijoita ja organisaatioita kertomaan työllistämisasi- oista ja jakamaan kokemuksiaan. He pitivät tärkeänä työnantajayhteistyön lisäämistä ja aktivointia, jolla heidän mukaansa voidaan tehostaa välityömarkkinoita.

Työvalmentajien pyrkimys uuden oppimiseen näkyy siinä, että he asettavat itselleen tavoitteita. Työvalmentajat kokivat tärkeäksi pysyä mukana lainsäädännön ja työmarkkinoiden kehittämisessä ja siinä mitä siellä tapahtuu. Työvalmentajat ovat asettaneet tavoitteekseen esimerkiksi kehittämisen työetsimisessä ja että saa itsevarmuutta toimimiseen.

Mä pyrin siihen että mä pystyn sanomaan tähän meidän työsarjaan liittyvät asiat niin että ne sellaisia kuin ne onkin. Että en että oon niin tietoinen niistä että pystyn ne asiat kertomaan niin mihinkäpäin vaan ymmärrettävästi ne asiat kulloisellekin asiakasryhmälle (H4)

Aineistosta tuli esiin, että työvalmentajat ovat tietoisia siitä, että pitää pysyä kehityksen, lainsäädännön ja kaikkien muidenkin muutosten mukana. Aiemmin tutkimukseen osallistuvat työvalmentajat ovat tehneet töitä ainoastaan kehitysvammaisten

ihmisten auttamiseksi työmarkkinoille, nykyään heidän asiakaskuntansa on laajentunut ja tämän tieto-taidon oppiminen koetaan yhdeksi haasteeksi. Työvalmentajat toivoivat, että he oppivat siitä enemmän ja osaavat näitäkin henkilöitä kohdata oikein, auttaen ja tukien.

Työvalmentajan asiantuntijuuden kehittämistä edesauttaa se, jos he voivat keskittyä osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen ja edesauttamiseen. Kaikilla tähän ei ole mahdollisuutta. Verkoston jäsenet tekevät työvalmentajan työtä kahdella eri tavalla, osa työvalmentajista teki ainoastaan työvalmentajan töitä ja osa teki sitä toimintakeskuksen ohjaajan työn ohessa. Tällöin työvalmentajan työn lisäksi tehtiin alihankintatöiden etsintää ja ohjausta, puu-tai tekstiilipuolen työtoiminnan ohjausta.

Mutta tuota sitä joutuu miettimään, että onko jollain lailla itte kehityksen tuppo sen takia, kun on ohjaaja. Että niin sehän on se riski, että meidän pitää ottaa ja pyrkiä tekemään itsemme työttömäksi (H1).

Jotkut saa keskittyä enemmän toiset vähemmän (H4).

Meillä on hienosti että me saadaan keskittyä tähän työhön, että kyllä kun teet toisella kädellä tätä työtä ja toisella on joku muukin työ perustyönä. Toisella kädellä vähä teet tätä mitä me tehdään että kyllä se aina tulee että meillä sillälailla on hienosti asiat. Vaikka aina ajatellaan että työpaikkoja on kauhian vaikea löytää, mutta sitte aina kun kuunteloo pienempiä paikkakuntia niin se on vielä vaikeampaa (H4).

Edellisistä aineistoesimerkeistä käy ilmi, että työvalmentajien työtä organisoidaan eri tavoin eri kunnissa. Tähän vaikuttaa keskeisesti kunnan koko. Suuremmissa paikoissa työvalmentajat tekevät ainoastaan työvalmentajan työtä, mutta pienemmissä kunnissa heidän työnkuvaansa kuuluu myös muita tehtäviä.

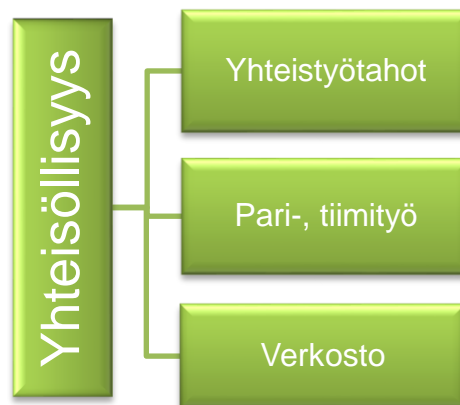
**Vaikuttaminen laajemmin.** Kehittäminen tuli aineistossa esiin laaja-alaisemminkin kuin vain itsensä kehittämisen näkökulmasta. Työvalmentajat pitivät tärkeänä päästä kertomaan asioista, jotka oikeasti kentällä vaikuttavat, estävät ja hidastavat osatyökykyisten työllistymistä. He halusivat ensinnäkin kehittää omaa työtään ja työyhteisöään. Tämä tulee hyvin esiin seuraavassa sitaatissa.

Se on hyvä, jos johto kysyy sieltä, missä sitä oikeaa pulla leivotaan eikä vaan siltä tiskin takaa (F1).

Aineistostamme tuli esiin, että työvalmentajien tavoitteena oli kehittää myös laajemmin työalaansa. Esimerkkinä tästä oli se, että työvalmentajat arvostivat pääsyään mukaan Teos-työryhmään, joka halusi kuulla ns. ruohonjuuritason tekijöiden tekemästä työstä. Tällä tavoin he pääsivät vaikuttamaan laajemmin yhteiskunnallisesti.

#### 7.4 Yhteisöllisyyden elementti

Aineistomme mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden neljäs elementti oli yhteisöllisyys. Se koostuu kolmenlaisista tahoista, joita ovat yhteistyötahot, oman työpaikan kollegat ja Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto (Kuvio 9).



Kuvio 9. Yhteisöllisyyden elementti

Työvalmentajien asiantuntijuuden muodostumisessa yhteisöllisyys näyttäytyi tärkeänä osa-alueena. Tämä tulee hyvin esiin seuraavassa sitaatissa:

Se yhteistyö on valtavan tärkeä. Se on todella tärkeä tekiä, ettei me yksin touhuta (F1).

Yhteisöllisyyttä kuvastaa moninaiset yhteistyötahot, joiden kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Työvalmentajien moniammatillinen yhteistyö näkyy siinä, miten asiakkaan polku räätälöidään esim. silloin kun asiakas valmistuu ammattiin. Asiakkaan urapolun rakentaminen käynnistyy jo ammatillisen koulun loppuvaiheessa. Oppilaitos, sosiaalityöntekijä ja työvalmentajat tekevät yhteistyötä saadakseen oppilaan

työllistettyä heti valmistumisen jälkeen. Työvalmentajat voivat olla yhteydessä asuntolan ohjaajiin ja diagnoosista riippuviin palveluihin kuten toimintakeskukseen tai sosiaalipsykiatrisen yhdistykseen. Tämän lisäksi työvalmentajat tekevät yhteistyötä omaisten ym. tukijoukkojen kanssa, jotka ovat asiakkaalle läheisiä ihmisiä.

Jos työllistyminen ei heti valmistumisen jälkeen onnistu, yhteistyötahoja ovat Te-toimisto, kunnat/kaupungit, yritykset ja työpaikat. Työllistymisen pitkittyessä, saataan tarvita työvoimanpalvelukeskuksen työllistymistä edistävän monialaisen yhteistyöpalvelun (TYP) osaamista. Työvalmentajat selvittävät myöskin hankkeiden tuomaa mahdollisuutta työllistyä. Joissakin tapauksissa työvalmentajat voivat joutua selvittämään hyötyisikö asiakas kuntoutuspoliklinikan palveluista, joissa työkykyä selvitetään. Työvalmentajat ovat yhteydessä myöskin Kelaan ja verottajaan, jos asiakkaan tilanne sen vaatii. Työvalmentajilla on monialainen ja laaja yhteistyötahojen piiri, joiden kanssa asiakkaan asioita pyritään viemään eteenpäin. Aineistomme pohjalta tuli esiin, että tämä yhteistyö eri tahojen kanssa nähdään tärkeänä. Työvalmentajat toivat esiin, että yhteistyötä pitäisi kehittää te-toimistojen palveluiden ja eri työllistämisyksiköiden välillä. Työllistämisasiossa pitäisi päästä pois lokeromaisesta ajattelusta, ei eroteltaisi esim. kehitysvammaisia tai mielenterveyskuntoutujia omiin kategorioihin.

Yhteisöllisyys tuli esiin myös keskustelussa yksintehtävästä-, pari- tai tiimityöstä. Ne työvalmentajat, jotka saavat tehdä työtä työparin kanssa tai tiimissä, pitivät sitä erityisen tärkeänä. Esimerkiksi työparin kanssa työtä tekevät kokivat kehittämisajatuksen olevan vahvasti mukana heidän työssään. Työparin kanssa tehtävä työ koetaan hyvänä, koska työpari ymmärtää mistä puhutaan. Jos esimiehelle menisi samaa asiaa kertomaan, hän ei tietäisi mistä on kyse ja tarvittava tuki jäisi saamatta.

Purraan yhdessä hammasta (H2).

Oppii itsekin, kun sä kerrot ja käyt asioita läpi, kerrot miten tää työ menee ja miten täällä toimitaan (H3).

Edellisestä aineistoesimerkistä käy ilmi, että työparin vaihtuessa joutuu reflektoidaan ja miettimään omaa työtänsä uudella tavalla. Työvalmentaja joutuu pohtimaan työtään uudesta näkökulmasta ja katsomaan sitä eri tavalla. Samalla se antaa itselle paljon. Joillakin työvalmentajilla on tiimi, jonka kanssa työtä tehdään ja se

koetaan hyvänä asiana. Tiimissä pystytään jakamaan työt ja asiakkaat jokaisen vahvuuden perusteella. Saadaan helpommin muodostettua asiat niin, että henkilökemiatkin toimivat hyvin. Jokainen tiimin jäsen opettaa toinen toistaan.

Että kun on uusi eikä oo tehny ja tulee sellaisia kysymyksiä miks sä näin sitte niin ku itteki että niin hyvä kysymys. Jotenkin ei nii ku itte, kun on monta vuotta tehny sitä työtä...hyvä kun joku vähän ravistelee. Että mitä jos me näin tehtäis, että mäkin oon kuitenkin semmonen avoin. Joo et ilman muuta, että oon valmis kuitenkin sillai haluaa kehittää ja kokeilla jotakin muutakin että kattoo miten se sitten (H3).

Onneksi tässä se kolme...onneksi meillä ei ole jaettu asiakkaita, että me tehdään sillee, että kenellä vahvemmin on siihen asiaan on paloa tai tuntuu että se on mun juttu niin se tekee. Ja samoinhan se on asiakkaiden kanssa, että kaikkien kanssa ei synkkaa. Että se voi, se onnistuminen mennä jo siinä pieleen ettei synkkaa henkilökemiat (H4).

Näiden lisäksi yhteisöllisyys tulee ilmi Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkostoon kuulumisena. Siitä ja sen merkityksestä esittelemme tutkimustuloksia seuraavassa luvussa.

## 8 VERKOSTON MERKITYS ASiantuntijuudelle

Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymykseen millainen merkitys verkostolla on asiantuntijuuden rakentumisessa. Aineistomme mukaan verkostolla on kolme merkitystä: konkreettinen- ja henkinen merkitys sekä kehittämisen tukeminen.

### 8.1 Konkreettinen merkitys

Aineiston mukaan työvalmentajat saavat verkostopäivästä tietoa sekä erilaisia ja uusia näkökulmia esimerkiksi siitä, miten työllistämisasiossa on edetty muilla paikkakunnilla. Työvalmentajat kokevat saavansa aina uutta ”viemistä” työpaikalle, kuten ideoita ja neuvoja, joilla he pystyvät kehittämään omaa työtään. Verkostopäivästä he kertoivat saavansa myös vastauksia ja apua esiin tulleisiin ongelmiin. Työvalmentajien mukaan, jos verkoston jäsenillä ei ole vastausta johonkin kysymykseen, niin he osaavat ainakin neuvoa, mistä asiaa kannattaa ryhtyä selvittämään.

Verkoston tuki, ideat ja neuvot ovat tärkeitä jotta pystymme kehittämään omaa työtämme. On hyvä tietää miten muilla paikkakunnilla asiat toimii ja hoidetaan (K1).

Se, että pääsee jakamaan ajatuksia ja kokemuksia kasvotusten on erittäin tärkeää ja kallisarvoista mm. työssäjaksamisen kannalta (K13).

Verkostopäivissä jaetaan sitä tietoa ja kokemuksia, mitä eri paikkakunnilla toimivilla työvalmentajilla on annettavana. Verkostopäiviin on aina yritetty saada mahtumaan jonkun asiantuntijan luento ajankohtaisista asioista tai sitten on käyty tutustumassa eri paikoissa joissa osatyökykyiset työskentelevät. Jokaisesta verkostopäivästä jää jotakin mieleen, mitä jää pohtimaan sen jälkeen.

Voisit ottaa myös sen, mistä puhuut justihin tästä lakihommasta ja muusta. Sä aloitit sisään astuessa ja lupasit vähän myöhemmin, voisitko mitä sun korviis on kantautunut, voisit sä jakaa sen (F2).

Työvalmentajien mielestä yksi verkoston olemassa olon konkreettinen merkitys on toimia tiedon jakamispaikkana ja olla asioiden selkeyttäjänä. Verkostopäivässä voi

kuulla ja kysyä toisten mielipiteitä. Kokeneemmat työvalmentajat tietojensa ja taitojensa pohjalta vastaavat kokemattomampien kysymyksiin ja näin jokainen pohtii työssä eteen tulevia asioita.

Verkostossa saa tehdä että sitä sellaista tähän työhön liittyvää on koitettu saada ottaa selvää ja koitettu jakaa sielä. Kyllä se auttaa kun sielä me nimenomaan sitten pohditaan näitä oikeen valtakunnankin asioita ja ollaan kaiveltu niitä mietitty, niitä ja otettu selvää sinne ja kyllä se sillai niin ku auttaa että en tiedä kuinka paljon siitte jäis tietoa jäisi jäiskö sitte ettimättä tietoa jos sitä verkostoa ei olisi (H4).

Pystyy antamaan tukea, kun moni tekee yksin työtä, pystyy tsempata, antaa vastauksia saa kysyä voi puhua asioista ja kaikki tietää mistä puhutaan (H4).

Tutkimuksesta selvisi että, muutamat työvalmentajat olivat ottaneet verkostopäivässä eri roolin. Tämä tulee esiin edellä esitetyissä kahdessa sitaatissa. Heidän roolinsa näyttäytyi tiedon tuottaminen ja sen etsiminen. Tätä tietoutta he jakavat toisille verkoston jäsenille. Verkoston merkitys yksin työtä tekeville oli aineiston mukaan erilainen kuin niille, joilla on työpari tai tiimi ympärillä. Verkostopäivässä jaetaan myöskin koulutuksista saatuja tietoja. Jos jollakin on niistä tietoa, siitä kerrotaan aina toisille.

## 8.2 Henkinen merkitys

Verkostoon kuuluminen antaa jäsenilleen konkreettisten asioiden lisäksi myös henkisiä asioita. Työvalmentajat pitivät tärkeänä huomata, että on muitakin samaa työtä tekeviä, jotka kamppailevat samojen ongelmien kanssa. Työvalmentajan henkistä kuormittavuutta helpottaa kuuleminen, että toisillekin esimerkiksi työkäytännöt ja lait ovat epäselviä. Verkosto toimii samalla tuen- ja vertaistuen antajana, joka on työvalmentajille korvaamatonta. Asioista pystytään puhumaan suoraan ja verkostossa saa sanoa, mikä mieltä painaa. Työssä jaksamisen kannalta on erityisen arvokasta kuulla toisten samaa työtä tekevien ajatuksia siitä, miten muutkin tuskailivat tai iloitsevat niiden samojen asioiden kanssa Työvalmentajat nauttivat verkostopäivistä senkin takia, koska sielä ei tarvitse perustella eikä puhua asioista ”koreasti”, eikä



tarvitse käyttää ”kapulakieltä”. Siellä he pystyvät jakamaa asioita sellaisina kuin ne ovat. Toisten tuki ja neuvot ovat tärkeitä, koska useamman työ on yksinäistä.

Verkoston pelkkä olemassa olo jo auttaa. Saamme keskustella asioista niiden oikeilla nimillä, ihmisten kanssa jotka ymmärtää tämän alueen haasteet (K2 ja K9).

Eli se tarkoitti sitä, että ei tarvitse käyttää sitä kapulakieltä. Yleensä että meillä on kaikkia niitä vaikeuksia siellä työssä ja me emme voi kaikkia kuitenkaan siellä ääneen sanoa, niin täällä on se ymmärrys siitä mistä me puhutaan. Voidaan olla avoimia ja eikä meidän tarvi pelätä, että täs ny käy huonosti kun, että ootko sä jostakin maalta tai muinaiselta ajalta (V4).

Verkostopäivissä työvalmentajat käyvät aina kuulumistenvaihtoa, jossa jokainen jäsen kertoo päällimmäisenä mielessä olevat asiat. Siinä työvalmentajat voivat kysyä, kommentoida ja tuoda esiin myös kuormittavia tai vaikeita asioita. Keskustelussa kävi ilmi, että verkostopäivässä kyetään kannustamaan toisia ja luomaan uskoa työssä jaksamiseen. Aineistostamme tuli esille, että on tärkeä nähdä asioita myös tulevaisuuteen pohjautuen.

Paljonha sä teet ja moneen pystyt mitä pitää pienellä paikakunnalla pystyäkin (F4).

Päivä kerrallaan. Sitä voi vuoden päästä tilanteet olla aivan erilaiset. Ratkaisukeskeisesti mitä on viiden vuoden päästä, nähdä itsensä viiden vuoden päähän. Pieni hyvä asia! Nähdä itsensä tulevaisuudessa. Opiskelijat oli kokeillu. Aika moni asia on toteutunut. Kun on joku tähtäin ne voi toteutua (F1).

Se suurin asia siinä, että se on jollain lailla voimaannuttava (empowerment) taustataho oman työn eteenpäin viemisessä (H1).

Verkostolla on iso merkitys jäsenilleen, he kuvaavat sen vaikuttavan erityisesti työhyvinvointiin. He ovat sitä mieltä, että verkosto on onnistunut siinä loistavasti ja kokevat että, mistään muualta vastaavaa kokemusta ei voisi saada. Aineistosta tuli esiin, että työvalmentajat ovat ylpeitä ja pitävät tärkeänä sitä, että verkosto on olemassa. Aineistomme pohjalta tuli selväksi, että verkostopäivillä on voimaannuttava merkitys ja se motivoi ja auttaa jaksamaan omassa työssä. Verkostosta saa vertaistukea, saa jakaa kokemuksia ja tietoa.

### 8.3 Kehittämisen tukija

Tutkimuksestamme tuli esille, että verkostopäiviin osallistuminen saa aina miettimään, refleктоimaan, vertaamaan ja käymään läpi sitä, miten työvalmentajan työtä toisilla paikkakunnilla tehdään. Tämä auttaa työvalmentajaa kehittämään itseään ja työtään. Verkostopamaamiset herättävät keskustelua ja ajatuksia jälkeenpäinkin. Ne, joilla on työpari tai tiimi taustalla kertoivat, että verkostopäivää tulee käytyä läpi kollegan kanssa.

Aineistosta nousi esiin, että työvalmentajille on halu ja tarve tuottaa tietoa, joka olisi kaikkien jäsenten käytössä. Tämä tuli hyvin esiin toiminnallisessa fokusryhmäkeskustelussa syntyneestä ideasta perustaa pilvipalvelu. Tämä olisi paikka, johon työvalmentajat voisivat tallentaa työhön liittyviä ajankohtaisia aiheita ja uusimpia tietoja, jotka olisivat verkoston jäsenten käytössä.

Pilvipalvelun tavoitteena olisi luoda mahdollisuus jakaa toistensa kanssa myös kokemustietoa kuten omia saavutuksia tai onnistumisia. Työvalmentajat kertoivat, että pilvipalvelussa voisi jakaa tietoa esimerkiksi löytyneestä työpaikasta ja kertoa yrityksestä, joka on palkannut osatyökykyisen. Nämä voivat toimia ideoina toisille työvalmentajille. Työvalmentajat arvioivat verkostossa olevan tieto-taitoa enemmän kuin sitä on osattu hyödyntää. He näkivät pilvipalvelun olevan keino tämän tiedon tallentamiseen ja jakamiseen, jolla jokainen voisi kehittää itseään ja työtään.

Laatikkoa auki, johon saisi lisättyä tai luotua, ja olis kategoriat valmiina. Tällöin etu olisi, että ne saisi luettua matkapuhelimeltakin, koska ei oo aikaa mennä netistä, kun se tulee tieto tarve, kun tieto tarve tulee ei oo aikaa istua nettiin ja alkaa netistä hakusanoilla etsimään mistä tämä tieto (F2).

Hyllytyslaatikosto josta jokaisen laatikon päässä lukis löytyy kaikki tähän meidän hommaan johona jokainen meidän voisi laittaa tietoa, se on lipasto. LIPASTO. Se on sellainen Pikku myyn laatikko (F1).

Toiminnallisessa fokusryhmäkeskustelussa toiseksi nousi ajatus verkoston jäsenten yhteisestä sähköisestä keskustelusivustosta. Sivuston avulla verkosto voisi tu-

kea asiantuntijuuden kehittymistä. He kokivat sen tarpeelliseksi, että voisivat keskustella myös verkostopäivien ulkopuolella. Tästä ideasta he innostuivat niin, että loivat facebookiin oman salaisen ryhmän.

Verkostolla voisi olla jokin nopeampi kontakti ympäristö? Jos kinkkisiä kysymyksiä/tilanteita tulee, aina voi soittaa, mutta esim. suljettu verkko- verkosto alan ammattilaisille, voisi olla helppo tapa kysyä apua ja neuvoja. Periaatteella, että nopein vastaa ja miksei siellä voisi kuulumisia- kin jakaa, niin onnistumisista kuin epäonnistumisistakin (K13).

Työvalmentajien keskusteluista tuli esiin pohdintaa siitä, millainen on hyvä verkosto. He toivat esiin, että verkoston kehittämisen kannalta on hyvä, että verkostoon tulee myös uusia jäseniä. Heidän mielestään verkoston yksi tavoite on saavuttaa kaikki ne työvalmentajat, jotka toimivat Etelä-Pohjanmaalla. Verkostoon on saatu jäseniä lisää esimerkiksi käydessä tutustumalla eri paikkakuntien osatyökykyisten työllistymisen palveluihin. Toisaalta tuli esiin, että nykyinen jäsenmäärä on hyvä. Silloin pystytään kertomaan avoimesti ja rohkeasti omista asioista ja tunnelma pysyy vapautuneena. Liian suuri verkosto saattaisi estää tämän. Työvalmentajat pohtivat myös sitä, kuinka usein heidän on hyvä tavata. Kaksi kertaa vuodessa koetaan hyvänä sen takia, että työnantajat eivät siihen puutu ja yhteys toisiin jäseniin säilyy. Jotkut kokivat sen olevan liian harvoin, mutta he tiedostivat sen, että jos tapaamisia on enemmän, työnantaja voi estää niihin pääsyn.

Pienen yhteisön tiiviys ja vapaus puhua ja ilmaista mielipiteitänsä (H1).

Niin kuin nytkin, ehkä vähän se on hilikun verran harvoin (F11).

Hyvä, että on ohjelmarunko, että on jotakin ettei kokoonnuta vaan löpösemään, että on jotakin aiheita mistä keskustellaan, on niin ku jotakin asiantuntijoita puhumassa jostakin asiasta (H4).

Se antaa jotain extraa (H3)

Aineistosta tuli selvästi esiin, että verkostopäivä on aina odotettu tapahtuma. Työvalmentajat pitävät tärkeänä siitä, että verkostopäivällä on aina suunnitelma ja tarkoitus. Työvalmentajat pitävät myös siitä, että saadaan asiantuntijoita luennoimaan ja tuomaan uutta tietoa. Verkoston jäsenet olivat yksimielisiä siitä, että verkosto halutaan säilyttää ja sillä olisi tulevaisuutta. Siitä ei haluta luopua.

## 9 TYÖVALMENTAJIEN HAASTEELLINEN TYÖKENTTÄ

Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymykseen millaisessa työkentässä osatyökykyisten työvalmentajat työskentelevät. Työkentällä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan työvalmentajan työn toimintajärjestelmää, jota olemme kuvanneet Engeströmin kolmion avulla luvussa 5. Aineistomme mukaan työvalmentajien työkenttä on tällä hetkellä suuressa muutostilassa ja löysimme siitä useita ristiriitaa.

### 9.1 Työkentän muutostila

**Työllisyystalo.** Tällä hetkellä monella paikkakunnalla työvalmentajien työ on muutosessa. Heidän mukaan he tekevät työtä hankalassa, mutta toisaalta mielenkiintoisessa muutosvaiheessa. Työvalmentajat työskentelevät pääasiassa sosiaalitoimiston tai toimintakeskuksen alaisuudessa, mutta monilla paikkakunnilla on kehitteillä sellaisia ratkaisuja, että kaikki osatyökykyisten työllistämiseen liittyvät työntekijät koottaisiin saman katon alle. Näitä paikkoja nimitetään tällä hetkellä työllisyystaloiksi. Näissä taloissa asiakkaina tulisi olemaan muitakin kuin kehitysvammaisia.

Kyllä se jotenkin tuossa työllisyystalo jutus, että aina vaan me ollaan siellä jossakin. Että ei se kauheen kirkkaana tullu, että kyllä se vaan vieläkin pohdituttaa, että mikä se meidän osuus siinä tulee olemaan (F4).

Tämän tutkimuksen työvalmentajat toivovat, että heille löytyisi sieltä oma paikka, mihin sijoittua. Toisaalta työvalmentaja ottavat vastaan nämä muutokset hyvin avoimesti, toivoen saavansa sieltä kaipaamaansa tukea.

**Teos-työryhmän esitys.** Teos-työryhmän esityksen mukaan lainsäädännön muutoksella pyritään luopumaan erillisistä palveluista vammaisille ja vammattomille henkilöille, sekä työttömyyden keston liittyvistä edellytyksistä päästä palvelujen piiriin. Uuden lainsäädännön myötä sosiaalihuolto keskittyisi heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden sosiaaliseen kuntoutukseen, joka jakaantuisi työelämävalmiuksia edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen ja osallisuutta edistävään sosiaaliseen kuntoutukseen. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että avotyö työllistämis-

menetelmänä jäisi pois. Vaihtoehtoina olisi ainoastaan työtoiminta toimintakeskuk- sessa tai työsopimussuhteinen työ avoimilla työmarkkinoilla. Tämä tulisi voimaan työvalmentajien mukaan aikaisintaan vuonna 2017.

Joo kyllä nii ku toivotaan, ettei sellaista ei tapahdu, että tuo avotyö ko- konansa poistuisi. Koska kyllä se on nii, ku valtaosalle ainakin näitä ke- hitysvammaisia asiakkaita, niin ainut mahdollisuus päästä jonnekin muualle kuin toimintakeskukseen (H4).

Työvalmentajat kokivat tämän suhteellisen rajuna uudistuksena. Tämä käy hyvin ilmi edellisistä aineisto esimerkeistä. He näkevät sen enemmän uhkana kuin mah- dollisuutena, koska heillä on myös huonoja kokemuksia siitä, kun asiakas on saatu siirtymään avotöistä palkkatyöhön. On käynyt niin, että pian tämä jälkeen työnantaja on vähentänyt työpäiviä tai työt ovat loppuneet kokonaan. Työvalmentajat ovat sitä mieltä, että tarvitaan myös jokin välimuoto, joka tällä hetkellä on avotyö. Asiakkaita on kuitenkin monentyyppisiä ja heistä osa kuuluu selvästi toimintakeskukseen ja osa työllistyy. Työvalmentajat ovat havainneet, että on myös joukko ns. väliinputo- ajia, jotka eivät kuulu kumpaankaan edellä mainittuun joukkoon.

**Sote-uudistus.** Työvalmentajia mietityttää myös se, mitä tuleva sote-uudistus merktisee heidän työnsä kannalta. Miten sosiaali- ja terveystyöpalvelut hoidetaan ja järjestetään milläkin paikkakunnalla ja miten enintään 19 sote-alueen malli käytän- nössä tulee toteutumaan. Tämä tulee hyvin ilmi seuraavan haastatellun työvalmen- taja toteamuksessa.

Aaltoliikettä se on. Se vaan on sellaista. Mutta ne pysyvät seikat sielä on tärkeitä. Meillä on täällä paikkakunnalla asiakkaita, jotka asuvat täällä. He eivät muuta mihinkään. Ne tarvittevat ne palvelut täällä paik- kakunnalla x ja täällä se täytyy sitten ne muutokset ja muut tapahtua (H1).

Toisaalta heidän usko tulevaisuuteen säilyy vahvana. Heidän mukaansa työelä- mässä on aina ollut aaltoliikettä, aina tapahtuu jotakin ja sitten tasoittuu. Tutkimuk- sestamme käy ilme, että työvalmentajat toivovat palveluiden säilyvän pienilläkin paikkakunnilla.

## 9.2 Työkentän ristiriidat

**Säädösten ja tulkintojen välinen ristiriita.** Lainsäädännön sudenkuopat puhuttavat paljon työvalmentajia. Työvalmentajat kokivat viranomaisten olevan epäjohtonmukaisia neuvoissaan ja asiat ovat hyvin tulkinnanvaraisia. Lait ja pykälät ovat epäselviä ja niitä tulkitaan monin eri tavoin. Myös eri tahojen työllistämiseen liittyvät käsitteet ovat moninaisia. Tämä hankaloittaa yhteistyön tekemistä eri tahojen kanssa. Tämän takia työkentän käytäntö on hyvin kirjavaa ja tuottaa haasteita. Tämä korostuu seuraavassa aineisto esimerkissä.

Miten näissä pysyy kärryillä...ei, tää on.. (Naurua) aikamoinen viidakko (V13).

Haastateltavat toivat esiin, että säädöksiä ja tulkintoja on niin paljon, että työkenttä muistuttaa viidakkoa. Työvalmentajille tehtävät tuntuvat mahdottomilta ja säädösten ja tulkintojen välisten ristiriitojen ratkaiseminen on haastavaa.

**Yhteiskunnan tilan ja työllistymisen välinen ristiriita.** Tällä hetkellä koko yhteiskunnan tilanne on heikko ja työtä vailla olevia on paljon. Epävarmaa on kenen tahansa työllistyminen ja suuri työttömyys vaikuttaa siihen, että samoja työpaikkoja hakevat useat ihmiset.

Ihmiset, jotka ovat esim. kuntoutusrahalla, että jääkö eläkkeelle vai eikö jää. Kyllä ne on siellä, koska niille pitää tapahtua jotakin. Niin nekin vielä kiilaa siihen etehen (F5).

Tämän tutkimuksen työvalmentajien asiakkaat ovat hyvin marginaalinen ryhmä, kun sitä verrataan kaikkiin työtä vailla oleviin. Heikko yhteiskunnallinen tilanne vaikuttaa tietenkin siihen, että monista työpaikoista on jouduttu irtisanomaan ja lomauttamaan työvoimaa. Tällaisessa tilanteessa työvalmentajan on vaikea perustella, miksi osatyökykyisen palkkaminen kannattaa kaikesta huolimatta.

Nykyajan trendi on se, että ajankäyttöä eri työtehtäviin supistetaan ja tämä näkyy myös työvalmentajan työssä. Aikaa ihmisen tapaamiseen ei saisi käyttää niin paljon kuin ennen. Asiakkaan kohtaaminen ja rinnalla kulkeminen ovat kuitenkin tutkimuksemme työvalmentajien työn perusta.

**Oikeus tehdä töitä ja työn saamisen välinen ristiriita.** Aineistosta tuli esiin, että palkkatyöhön siirtymistä hankaloittaa asiakkaan mahdollinen tulotason lasku. Silloin kun osatyökykyinen siirtyy palkkatyöhön, vaikutus muihin tukiin näkyy usein negatiivisesti ja tulotaso ei nouse toivotusti. On ollut tilanteita, joissa avotyöstä saatu korvaus ja muut sosiaalietuudet saattavat olla kokonaisuudessaan suurempi summa kuin työsopimussuhteisesta työstä saatu palkka. Asiakas pitäisi saada työsopimussuhteiseen töihin ja hänen kuuluisi saada palkkatuloa, mutta hänen muut tukensa, pienenevät niin, että palkkatulosta jäävä osuus saattaa jäädä pienemmäksi kuin mitä se oli eläkkeellä ollessa.

Aineistomme pohjalta tuli esiin että työsopimussuhteisen työn saaminen osatyökykyiselle on haastavaa. Tämän seurauksena tuetun työn mallin käyttöön otto kangertelee. Kuten Teos-työryhmä esittää, avotyön mahdollisuus saattaa poistua ja sen sijaan osatyökykyisten tulisi siirtyä työsopimussuhteiseen työhön. Tästä mallista työvalmentajat eivät haluaisi luopua, koska heidän näkemyksen mukaan välityömarkkinoitakin tarvitaan. He perustelevat avotyön tärkeyttä esimerkiksi silloin, kun heille ohjautuu hyvin koulutettu mielenterveyskuntoutuja, joka on tyytyväinen avotyöpaikkaansa.

Jos henkilö on tyytyväinen avotyössä, niin miksi sen pitäisi tämä. Jos se on vaikka 10 tai 20 vuotta tehnyt jotain, niin miksi se pitää siirtyä vaan tämän yhteiskunnan takia tai kehitysvammaliiton tai jonkun tahon takia palkkatyöhön (F8).

Työvalmentajat pelkäävät että, jos asiakas ei saa avotyön tilalle työsopimussuhteista työtä ja hänen psyykeensä romahtaa ja kuntoutuminen estyy. Työvalmentajat tuovat tutkimuksessa esiin huolen siitä, että se tulee yhteiskunnalle hyvin kalliiksi.

Jos avotyö poistuu, avotyössä ollut osatyökykyinen asiakas tekisi samaa työtä työsopimussuhteisesti. Tällöin työnantajan kustannukset samasta työstä kasvaisivat. Näiden vuoksi työnantajilla ei ole välttämättä halua muuttaa työsuhdetta avotyöstä työsopimussuhteiseksi työksi. Tällaisissa tilanteissa myös asiakas on avotyön kannalla, jos uhkana on menettää koko työ. Työvalmentaja joutuu ristiriitaiseen tilanteeseen, koska hänen työnsä tavoite on työsopimussuhteisen työn saaminen osatyökykyiselle asiakkaalle, mutta muut osapuolet eivät ole valmiita siihen.

Jos siellä johdossa olisi yksi, jonka kulta omenana olisi työllistää kehitysvammaisia. Kuinka sydämen asia olis se, olis aivan eri asia. Se hakis

teidät heti kuin tutka. Heti aha, nuoko niitä on, jos sielä on henkilö jotka on keskittyny aivan muuhun talouteen. Kyllä sielä ihminen on takana (F1).

Työvalmentajat näkevät että, työnantajien asenteet saattavat olla myös työllistymisen este, joka pitäsi murtaa. Asennemuutoksen tapahduttua osatyökykyisiin suhtautuminen ja heidän palkkaamiseen suuremmalla volyyymilla voisi onnistua.

**Työn vaatimusten ja tekijän kykyjen välinen ristiriita.** Työvalmentajien työkentässä ristiriitaa saa aikaan myös se, että osatyökykyisen työntekijän kyvyt eivät vastaa nykyajan työn vaatimuksia. Osatyökykyiset asiakkaat omaavat hyvin eritasoisia osaamista, vähäistä ja kapeaa työkykyä sekä heidän työpanos on marginaalinen. Seuraavassa aineistoesimerkissä korostuu asiakkaan yksilöllinen työllistymiseen liittyvä piirre.

Meidän mielestä niinku ansaitsis sen osa-aikaasen palkan, mutta sitten työnantajalla on ihan toisen näköinen, että hänen mielestään niin ku kolome meidän heppua vastaa yhtä sellasta puoli-aikaasta (F5).

Toisaalta taas nykyajan työpaikat hakevat tuottavia, ammattitaitoisia moniosaajia, jotka pystyvät työskentelemään kovankin paineen alla tehokkaasti ongelmia ratkaisten. Työnantajien odotukset siitä, mihin osatyökykyinen asiakas pystyy, eivät aina vastaa todellisuutta. Tämä hankaloittaa yhteistyötä. Oman haasteensa työvalmentajan työkentään tuovat myös osatyökykyisen asiakkaan omaiset, joilla saattaa olla vielä erilaisia odotuksia ja toiveita kuin asiakkaalla itsellään tai työvalmentajalla. Työvalmentajat toivat esiin, että myös osatyökykyinen elämänhallintataidot voivat olla este työllistymiselle. Tällaisia ovat itsestä huolehtiminen, kuten siisteys. Myös osatyökykyisten persoonallisuuden piirteet, kuten hitaus saattaa vaikeuttaa työllistymistä.

Ei töihin viedä sellaista joka niskuroottaa vastaa eka kaksi tuntia ja sitten kyllä alottaa ja tekee niin hyvin ettei ammattimieskää pärjää (F11).

Asiakkaalla on oikeus työhön, mutta taitoa ei välttämättä ole. Tämä aikaan saa suuren haasteen työvalmentajille.



**Näkyväksi teon tarpeen ja asiakkaan yksilöllisyyden välinen ristiriita.** Aineistosta tuli esiin, että työvalmentajat kokivat, ettei heitä kehitysvammaisten työvalmentajia tunneta ja ettei heidän työstään tiedetä. Tämän vuoksi he näkivät tarpeelliseksi, että heidän tulisi tehdä sitä näkyvämmäksi ja tunnetummaksi.

Me ollaan niin ku todella pieni, niin siis oikeesti me ollaan kaksi tällaista hiljaista hiihtäjää. Kukaan ei tiedä ketä me ollaan, mitä me ollaan ja mitä me tehdään (H2).

Ristiriitaa tähän tuo se, että heidän osatyökykyiset asiakkaat ovat hyvin eritasoisia osajia, jotka täytyy viedä työmaailmaan yksilöllisesti ja yksilönä. Työvalmentaja ei voi etukäteen markkinoida asiakasta, koska jokainen heistä on yksilö, joka pitää viedä yksilöllisesti tapaus kerrallaan työpaikalle. Tämä tulee esiin erään työvalmentaja toteamuksessa.

Kehitysvammainen henkilö jolla on hyvin pieni työkyky, niin se pitää aina yksilö. Yksilönä, yksittäisenä yksilönä viedä, sitä ei voi massatotuksena vielä, kun sen työpanos on niin pieni. Se pitää aivan jostakin kulmasta työntää, että se jostakin kulmasta menee sisälle. Se on niin, yksi nuppineula kerrallansa niitä pitää viedä (F1).

Tää on tää vakio juttu johon joutuu valitettavasti, ei voi kauhiasti mennä rummuttamaan sinne ja sanoa että meiltä hyviä työntekijöitä kun oikeesti ei ole tarjota (F8).

Työvalmentajat kokivat, että on vaikea markkinoida kun ei ole mitään markkinoida. Suuri ristiriita työvalmentajien työssä on se, ettei työpaikoille voi mennä etukäteen kertomaan, että on työntekijöitä, jotka voisivat tulla tänne tekemään esimerkiksi jotain tiettyä työtä. Työvalmentajien tavoitteena on aina se, että työn ja tekijän pitäisi kohdata.

**Koulutuksen ja työtehtävän välinen ristiriita.** Työvalmentajan rooli työelämässä on hyvin monijakoinen. Peruskoulutus ei anna valmiuksia kaupallisella alalla toimimiseen, mutta sitä taitoa vaaditaan hyvin paljonkin, kun osatyökykyisille asiakkaille etsitään töitä. Sama ristiriita näyttäytyy myös työnantajan kohdalla. Hänellä puolestaan ei välttämättä ole mitään käsitystä osatyökykyisistä ja heidän kanssaan toimimisesta, ja silti hänen pitäisi palkata hänet yritykseensä.

Henkilö on valinnut ammatiksekseen just sen ammatin, ei se ole ajateltu eikä ole ollut suuntautumista sillä ei ole ollut suuntautumista tällaiseen niinkun suureen myötätuntoon kehitysvammaisia kohtaan ja suurella rakkaudella teherään tätä yötä (F3).

Kuten edellä toimme esiin, työvalmentajat kokevat että pohjakoulutus ei ole antanut valmiuksia osatyökykyisen työllistämisen tukemiseen ja edesauttamiseen. He kaipaavat lisäkoulutuksia ja heidän mukaansa tietoa pitäisi saada. Työkenttä, jolla he työsketelevät on hyvin marginaalinen ja kapea, joten koulutuksia ei ole saatavilla.

Mikä täs niin ku harmillinta on aina, kun meillekin noita koulutuksia täs. Kun katsoo noita koulutuksia, kun pitää laittaa koulutussuunitelmiin, nii ei oo mitään mikä tähän liippaa (H4).

Työvalmentajat toivat esiin, että alan liitot ja säätiöt järjestävät vuosittain muutamia koulutuspäiviä, mutta ne maksavat niin paljon ettei työnantajalla ole mahdollista niitä kustantaa yhteiskunnan heikon taloudellisen tilanteen vuoksi.

**Ristiriitaisen työkentän ja tuen puuttumisen välinen ristiriita.** Monet työvalmentajat tekevät työtä yksin ja isoimmaksi epäkohdaksi työvalmentajat kokevat sen, ettei ole ketään, joka tietäisi heitä enemmän osatyökykyisten työllistämisen asioista. Kunnan sisällä ei ole heidän mukaansa tietoa, sosiaalitoimistossa ei ole käsitystä sektorista ja esimies-alaissuhdekaan ei oikein toimi sellaisena, mistä saisi tukea ja kannustusta. Työvalmentajan on yksin selvittävä niistä kaikista työssä eteen tulevista haasteista, luotava itse omat tukiverkostot ja yhteistyötahot ympärilleen ja toimittava niiden kanssa saumattomasti yhteistyössä.

Jos joskus kysytään. Esimieheltä vastaukseksi vain iso kysymysmerkki. Aika vaikea saada niin, ku tietoa tästä tai tukea, muuta ku niiltä jotka tekee tätä. Ei ole mitään tahoja, minne vois soittaa tai.. (F10).

Vaikka tässä tulososan loppuosassa keskityimme löytämiimme työvalmentajien työkentän ristiriitoihin, on heidän työssään paljon myös onnistumisia ja iloja. Työvalmentajien onnistumiset tulevat siitä, kun he huomaavat että asiakkaan fyysinen tai henkinen tila on parantunut. Heidän mukaansa työn onnistumiset näkyvät asiakkaan silmistä, tämä työ on ihanaa ja tärkeää. Kun on löytynyt hyvä työpaikka asiat siellä sujuvat ja molemmat, sekä työnantaja että osatyökykyinen asiakas kokevat, että yhteistyö toimii. Toinen seikka, joka auttaa työvalmentajia jaksamaan, on työn itsenäisyys ja vapaus. He saavat itsenäisesti suunnitella ja toteuttaa työtään.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksemme tarkoitus oli selvittää Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkoston jäsenten asiantuntijuuden muodostumista heidän työkentässään. Tässä luvussa käymme läpi keskeisimmät tutkimustulokset tutkimuskysymyksittäin, peilaten niitä työmme teoriaosuuteen.

Ensimmäinen keskeinen tulos, jonka löysimme tutkimusaineistostamme, oli työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuudet. Näitä ovat: 1) yksilöllinen ulottuvuus 2) yhteisöllinen ulottuvuus ja 3) kehittämisen ulottuvuus.



Kuvio 10. Työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuudet

**Yksilöllinen ulottuvuus.** Aineistomme mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden yksilöllinen ulottuvuus koostuu tiedoista, taidoista ja hiljaisesta tiedosta. Keskeisimpiä tietoja, joita he nimesivät, olivat tieto osatyökkyksistä asiakkaista, mahdollisista työllistäjistä ja palvelujärjestelmästä. Tärkeimmiksi taitokokonaisuuksiksi työvalmentajat arvioivat taidon toimia asiakkan rinnalla, työllistämiseen liittyvät taidot, taito toimia eettisesti ja taito arvostaa ja nähdä oma ja toistenkin asiantuntijuus.

Helminen (2013, 70) joka on väitöskirjassaan tutkinut sosiaalialan asiantuntijuutta, kutsuu tietoa ja taitoa asiantuntijuuden perustaksi. Hän tuo esiin, että asiantuntijuuteen liittyy myös niiden soveltaminen käytäntöön. Tietojen ja taitojen soveltaminen

tutkimuksemme näkyi erityisesti siinä, että työvalmentajien on otettava osatyökykyistä asiakas aina yksilönä. He eivät voi kohdata, tukea ja edesauttaa heidän työllistymistään samalla ”kaavalla”. Eteläpelto (1997, 97- 99) tuo esiin tiedon muodostuvat kolmenlaisesta toisiaan täydentävästä tietämyksestä: formaalista (oppikirjatieto), praktisesta (kokemustieto) ja metakongitiivisesta (toiminnan säätely). Tutkimuksessamme tuli esiin, että työvalmentajien asiantuntijuudessa näkyy selvästi formaalinen ja praktinen tieto. Ne näyttäytyivät eri kohdissa, koska työvalmentajien asiantuntijuuden perusta muodostuu kahdesta eri alasta. Ensimmäinen on sosiaalialan asiantuntijuus, johon heillä on koulutusta, ja jonka he kokevat vahvemaksi osa-alueeksi. Tässä formaalisen tiedon hallinta on vahvempaa. Toinen on työllistämisen tukemiseen ja kaupalliseen alaan liittyvä asiantuntijuus, johon tiedot ja taidot on itse pitänyt hankkia työn tekemisen ja kokemuksen kautta. Siinä korostuu puolestaan praktinen tieto.

Asiantuntijuuden perustan toinen osa-alue eli taito tulee esiin aineistosta työvalmentajien alakohtaisina ja tehtäväsidonnaisina taitoina, näihin ei löydy varsinaista yhtymäkohtaa tässä työssä esiin tuomassamme teoriassa. Eteläpelto (1997, 88- 89) on määrittellyt tutkimuksensa pohjalta asiantuntijuuteen liittyviä yleisiä taitoja. Näitä ovat hänen mukaansa: sosiaaliset taidot, ongelmaratkaisutaito, analysointi- ja päätelykyky, organisointitaito, suunnitelmallisuus, keskittyminen oleelliseen sekä taito tuoda esiin ja markkinoida omaa asiantuntemustaan.

Aineistostamme nousi esiin selvästi Eteläpellon asiantuntijuuden yleisiin taitoihin liitettävät taidot. Työvalmentajat toivat esiin, että he tarvitsevat laaja-alaisia sosiaalisia taitoja, koska he ovat hyvin erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä. Työnantajien kanssa he tarvitsevat kaupallisen alan tietämystä ja markkinointitaitoa, asiakkaiden kanssa selkokieltä ja yhteistyötahojen kanssa työllistämiseen liittyvää asiantuntemusta. Haastavan työkentän hallintaan he puolestaan tarvitsevat ongelmanratkaisutaitoja. Analysointi- ja organisointitaitoja, suunnitelmallisuutta ja olennaiseen keskittymistä he tarvitsevat edesauttaessaan ja tukiessaan osatyökykyisten asiakkaiden työllistymistä. Myös oman asiantuntijuuden esiin tuomisen ja markkinoinin taito näyttäytyivät työvalmentajien taitoina, koska he haluavat tehdä näkyväksi omaa työtään ja osaamistaan.

Tutkimuksessamme työvalmentajan asiantuntijuuden yksilölliseen ulottuvuuteen liittyy asiantuntijuuden perustan lisäksi hiljainen tieto (sanoittamaton tieto). Hakkarainen ja Paavola (2008, 64- 66) tuovat tutkimuksessaan esiin, että hiljainen tieto on merkittävässä osassa asiantuntijana toimimista. Moilasen (2008, 235- 238) mukaan se näkyy sujuvana työtehtävistä selviytymisenä ja valitujen tekemisenä. Se on hänen mukaansa tietoja joiden avulla henkilö ymmärtää uusia tilanteita ja asioiden riippuvuussuhteita, ratkaisee vaikeita tilanteita sekä pystyy toimimaan haastavien ihmisten kanssa. Aineistomme mukaan työvalmentajilla oli hiljaista tietoa, joka näytettyi juuri samoin, kuten Moilanen ne tutkimuksessaan kuvailee. Työvalmentajat joutuvat toimimaan hyvin ristiriitaisessa työkentässä, jossa täytyy osata toimia tilanteen vaatimalla tavalla, ratkaista ongelmia ja kohdata osatyökykyinen, toisinaan haastavakin asiakas sekä työnantajat ja toimia näiden hyvin erilaisten maailmojen risteyskohdassa.

**Yhteisöllinen ulottuvuus.** Yhteisöllisyys on toinen aineistostamme esiin tullut työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuus. Launis (1997, 124- 125) tuo esiin, että nykyaikana asiantuntijat joutuvat erikoistumaan ja etsimään vastauksia yhä rajatumpiin kysymyksiin. Aineistomme mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden yhteisöllinen ulottuvuus tuo esiin sen, että asiantuntijuus ei muodostu ainoastaan yksilön ominaisuuksista vaan yhteistyössä muiden asiantuntijoiden kanssa. He kokevat tarvitsevänsä muita asiantuntijoita rinnalleen. Tärkeimpiä näistä asiantuntijoista ovat työpari tai tiimi, joilla ne ovat, ja verkoston jäsenet. Hyvin tärkeitä heille ovat myös erilaiset yhteistyötahot.

Engeström (1992, 25) on artikkelissaan tuonut kuvion avulla hyvin esiin asiantuntijuuden historiallista kehittymistä käsityömäisestä työstä kohti moniammatillista tiimi- ja verkostotyötä. Nämä asiantuntijuuden kehittymisen vaiheet tulivat esiin tutkimuksessammekin. Ennen työvalmentajat tekivät työtä toimintakeskuksissa. Silloin työtä tehtiin ns. käsityömäisin menetelmin, asiakkaiden kanssa yhdessä, tavoitteena kuntouttaa ja ylläpitää työkykyä. Vähitellen työvalmentajat ovat irrottautuneet toimintakeskuksesta ja siirtyneet toimimaan ainoastaan työllistämisen pariin. Aineistomme mukaan kehityksessä on vähitellen nähtävissä seuraava vaihe, jossa työvalmentajat siirtyvät toimimaan niin sanottuihin työllistämistaloihin. Tulevaisuuden visiona on

saada kaikki työllistämiseen liittyvät asiantuntijat saman katon alle toimimaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tukijoina. Nämä työvalmentajien työn kehittämisen kaikki vaiheet ovat nähtävissä vielä verkoston jäsenten erilaisina työn organisoimisen eri tapoina. Pienillä paikkakunnilla tuetaan osatyökykyisten työllistymistä toimintakeskustyön ohessa ja isommissa kaupungeissa työvalmentajat voivat jo keskittyä ainoastaan osatyökykyisten työllistymisen tukemiseen, siirtyen kohti työllistämistalo ajatusta.

Saaristo (2000, 141- 156) tuo mielenkiintoisen näkökulman asiantuntijuuden yhteisölliseen ulottuvuuteen. Hän puhuu avoimesta asiantuntijuudesta, jolla tarkoitetaan raja-aitojen madaltamista ja puheoikeuden antamista myös maallikoille. Silloin erilaiset tietovarannot täydentävät toisiaan ja kaikkien osapuolten tieto ja taito ovat yhtä tärkeitä. Hänen mukaansa asiantuntijuutta onkin neuvottelun lopputulos. Tutkimuksessamme työvalmentajien ovat avanneet asiantuntijuutta, joka näkyy siinä, että he pitävät asiakkaita tärkeinä oman elämänsä asiantuntijoina. Työvalmentajille on tärkeänä työn lähtökohtana asiakas ja hänen kanssaan yhdessä toimiminen.

**Kehittämisen ulottuvuus.** Kehittäminen on kolmas aineistostamme esiin tullut asiantuntijuuden ulottuvuus. Tutkimuksessamme kehittäminen näkyy kolmena erilaisena ulottuvuutena: asiantuntijuuden eli yksilön kehittämisenä, työn ja työyhteisön kehittämisenä, sekä yhteiskunnallisena vaikuttamisena. Työvalmentajan asiantuntijuuden sekä työn ja työyhteisön kehittäminen näkyy kykyinä reflektoida. He tiedostavat puutteita, kehittämisen kohteita sekä havaitsevat itsessään asenteita ja ennakkoluuloja. Verkoston jäsenet tiedostivat kehittämisen olevan myös verkostolle tärkeää. He löysivät kehittämisen kohteita ja huomaamattaan lähtivät verkostoa kehittämäänkin tutkimuksemme aikana.

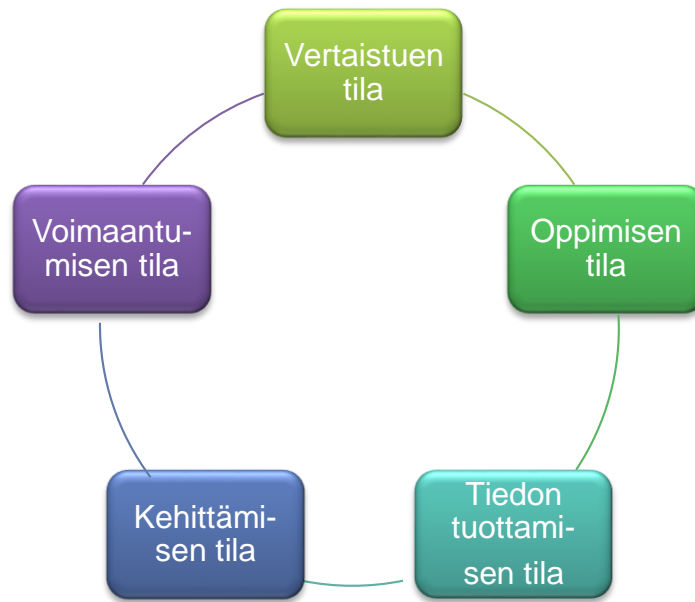
Isoherranen (2008, 80) tuokin esiin, että reflektointi on ehdoton edellytys sille, että omaa persoonaa pystyy käyttämään asiantuntijuuden osana. Helminen (2013, 252) liittyy asiantuntijuuden kehittämiseen myös työkentän sekä laajemmin koko työalaaan liittyvien asioiden aktiivisen tiedottamisen, viestittämisen ja vaikuttamisen. Tämä tuli esiin tutkimuksestamme siten, että työvalmentajilla on tarve tulla näkyviksi, mutta tätä hankaloittaa se, miten sitä tekisi. Helminen (2013, 170- 172) tuo myös esiin, että asiantuntijuuteen kuuluu keskeisenä osana taito ja tahto oppia

uutta, sekä kyky hankkia tietoa ja perehtyä uusimpaan tutkittuun tietoon. Tätä kuvastaa tutkimuksestamme se, että työvalmentajien on täytynyt itse ottaa asioista selvää ja hankkia riittävät tiedot ja taidot kaupalliseen alaan liittyvistä asioista, joihin pohjakoulutus ei ole antanut valmiuksia.

Suhteuttaessamme tutkimuksessamme esiin tullutta työvalmentajien asiantuntijuutta Helmisen (2013, 181- 182) sosiaalialan asiantuntijuuden tutkimukseen löysimme tuloksista yhtymäkohtia, mutta myös erilaisia näkökulmia. Helmisen mukaan sosiaalialan asiantuntijuus koostuu kolmesta ulottuvuudesta. Laaja-alainen asiantuntijuuden ulottuvuus hänen mukaansa kuvaa yleisempää sosiaalialan ja sen työalueiden tuntemusta. Toisena ulottuvuutena Helminen mainitsee kapea-alaisen eli erikoistumisen ulottuvuuden. Tämä tarkoittaa tietyn toimintasektorin, sen palvelujen, tehtävien ja työkäytäntöjen kattavaa ja perusteellista tuntemusta ja hallintaa. Viimeisenä asiantuntijuuden ulottuvuutena on syvyysulottuvuus, joka merkitsee esimerkiksi työssä käytettävän tietyn menetelmän osaamista.

Aineistomme mukaan työvalmentajien asiantuntijuuden ensimmäinen eli yksilöllinen ulottuvuus sisältää Helmisen tutkimuksessa esiin tuomat kolme ulottuvuutta. Laaja-alainen ulottuvuus näyttäytyy työvalmentajien tietona palvelujärjestelmästä ja yhteistyötahoista. Kapea-alainen ulottuvuus tulee esiin työvalmentajien oman työkentän tuntemuksena ja hallintana. Puolestaan syvyys ulottuvuus näyttäytyy työvalmentajien menetelmien, kuten tuetun työn ja avotyön osaamisena. Näiden lisäksi tutkimuksemme tuloksena löysimme työvalmentajien asiantuntijuuteen liittyvän yhteisöllisen ja kehittämisen ulottuvuudet.

Työvalmentajien asiantuntijuuden muodostumisen lisäksi halusimme tutkia, mikä merkitys verkostolla on asiantuntijuuden rakentumisessa. Tähän vastatessamme saimme toiseksi keskeiseksi tulokseksi sen, että verkoston merkitys työvalmentajien asiantuntijuuden muodostumisessa on hyvin tärkeää. Aineistomme avulla pystyimme vastaamaan työmme lähtökohtana olleeseen kysymykseen: ”onko verkoston olemassaololle tarvetta.” Tutkimuksestamme tuli esiin, että verkostolla on monia erilaisia merkityksiä, joita kuvaamme viitenä erilaisena tilana. Näitä ovat vertaistuen-, tiedon tuottamisen-, kehittämisen - ja voimaantumisen tilat.



Kuvio 11. Verkoston erilaiset merkitykset työvalmentajille

**Vertaistuen tila.** Huuskonen (24.7.2015) näkee, että vertaistuki on tärkeä edellytys voimaantumiselle ja sen seurauksena myös omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamiselle ja löytämiselle. Tutkimuksessa tuli esiin, että verkosto toimii tärkeänä vertaistuen antajana työvalmentajille. Työvalmentajien mielestä vertaisten keskuudessa pystyy puhumaan avoimesti. He kokevat tulevansa siellä kuulluiksi ja ymmärretyiksi. Heidän ei tarvitse selitellä ja perustella näkemyksiään. Verkostosta saa myös kannustusta ja uskoa tulevaan. Työvalmentajien mielestä on tärkeää nähdä, että muilla on samoja ongelmia, ettei niiden kanssa tarvitse olla yksin. Tutkimuksessa tuli esille, että moni työvalmentaja tekee työtä yksin. Jos verkostoa ei olisi, kollegiaalinen tuki jäisi saamatta. Silloin voidaan nähdä yhteistyötahojen olevan ainut kontakti, mutta se ei ole sama asia.

**Oppimisen tila.** Verkosto näyttäytyi tutkimuksesamme työvalmentajille myös tärkeänä oppimisen paikkana. Verkoston jäsenet verkostopäivissä keskustellessaan tuovat esille kokemuksiaan, ajatuksiaan ja mielipiteitään. He jakavat löytämänsä ja saamaansa uutta tietoa toisilleen. Työvalmentajat voivat myös oppia kuullessaan toisiltaan uusia ja erilaisia näkökulmia työllistymisen tukemiseen liittyvistä asioista. Verkoston avulla työvalmentajat pääsevät tutustumaan eri paikkakuntien omaan työalaansa liittyviin organisaatioihin. Verkosto toimii myös tilana, jonne voi pyytää asi-



antuntijoita tai kouluttajia luennoimaan ajankohtaisista ja tärkeistä asioista. Kun verkosto nähdään eräänlaisena työyhteisönä, voidaan sinne saada helpommin kouluttaja kertomaan lisätietoa työllistämiseen liittyvistä asioista, kuin työpaikkaan missä työvalmentaja tekee työtään yksin tai hyvin pienessä työyhteisössä.

Eteläpelto (1997, 90- 91) tuo tutkimuksensa pohjalta esiin, että asiantuntijan oppimisen kannalta tuki ja palaute ovat ensiarvoisen tärkeitä. Hänen näkemyksensä mukaan asiantuntijuutta voi jossain määrin oppia myös mallista ja esikuvasta. Tällainen oppiminen tulee esiin työvalmentajien verkostossa, koska siellä on eripituisen työkokemuksen omaavia työvalmentajia. Toisilla on enemmän tietoutta, näkemystä ja keinoja ratkaista ongelmia, joista vähemmän työkokemusta omaavat voivat oppia. Verkostopäivien yhteydessä tutkimuksen mukaan työvalmentajat toimivat toisten oppimisen tukijoina ja palautteen antajina.

Hakkaraisen ym. (2002, 460) mukaan oppimista voidaan lähestyä hieman erilaisesta näkökulmasta. Heidän mukaansa asiantuntijuuden oppimista voi edistää yhteisö, joka asettaa yksilölle kehityshaasteita. Näillä he tarkoittavat tehtäviä, jotka ovat asiantuntijan suorituskyvyn ylärajoilla. Tutkimusaineiston mukaan työvalmentajien verkosto toimii tällaisena yhteisönä, joka ikään kuin haastaa yksilön ylittämään itsensä. Verkoston jäsenten kertoessa omista saavutuksistaan ja onnistumisistaan, ne voidaan nähdä toimivan eräänlaisina kehityshaasteina toisille jäsenille.

**Tiedon tuottamisen tila.** Kolmantena tilana joka kuvaa verkoston merkitystä on tiedon tuottamisen tila. Kuten tämän luvun alussa käsitellessämme asiantuntijuuden yksilöllistä ulottuvuutta, nostimme esiin että työvalmentajilla on monenlaista tietoa sekä oppikirja- että kokemus- ja hiljaista tietoa. Kuten edellä on tullut esiin, oppikirja- ja kokemustietoa on helppo jakaa, mutta hiljaiset tiedon näkyväksi saaminen on haastavampaa. Sen nähdään kuitenkin olevan asiantuntijuuden tärkeä tiedon muoto, joten sen muuttaminen ymmärrettävään ja helposti jaettavaan muotoon on tärkeää. Heikkinen ja Huttunen (2008, 205- 208) sekä Nonaka ja Takeuchi (1995, 62- 70) kirjoittavat hiljaisen tiedon sanoittamisesta. Näiden kaikkien mielestä keskeistä siinä on, että tähän prosessiin tarvitaan muita ihmisiä.

Olemme käyneet teoriaosuuden luvussa 3.3 läpi Nokakan ja Takeuchin kehittämän tiedon luomisen mallia, jossa hiljainen tieto muuttuu ensin eksplisiittiseksi eli

sanoitetuksi. Tästä se muokkautuu lopulta takaisin hiljaiseksi tiedoksi. Aineistomme mukaan verkoston toiminta voidaan nähdä mallin toisena eli ulkoistamisen vaiheena. Nonakan ja Takeuchin mallin mukaan keskeistä siinä on dialogi, jossa hiljainen tieto muuttuu sanoitetuksi tiedoksi. Huttunen ja Heikkinen (2008, 205- 208) kuvaavat osuvasti dialogia liikkeellä olemisena, jota ilmentää se, että osapuolet eivät välttämättä tiedosta miten keskustelu etenee, vaan se ikään kuin vie mukanaan uusiin ideoihin ja mielen ulottuvuuksiin. Verkoston dialogi näyttäytyi juuri tällaisena esim. verkostopäivän kuulumisten vaihto-osuudessa. Siinä työvalmentajan mahdollisesti sanoittavat dialogin avulla hiljaista tietoaan. Näin nähtynä verkosto on paikka jossa työvalmentajat käydessään dialogia muuttavat hiljaista tietoaan eksplisiitiseksi tiedoksi. Tällöin tieto muuttuu muotoon, joka on jaettavissa toisille työvalmentajille. Verkostopäivissä ja sen jälkeen työvalmentajat yhdistävät saamaansa tietoa omiin aiempiin tietoihinsa, joka työtä tehden vähitellen muuttuu jälleen hiljaiseksi tiedoksi.

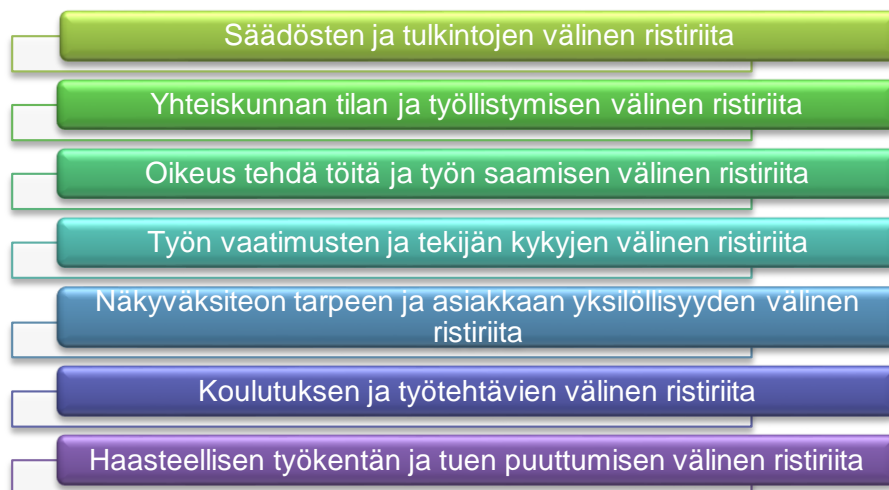
Tynjälä ja Nuutinen (1997, 182- 183) tuovat artikkelissaan esiin, että tiedon tuottaminen ei nykyaikana tapahdu enää ainoastaan sitä varten organisoiduissa yhteisöissä, kuten yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa, vaan myös enenevässä määrin käytännön työorganisaatioissa, eteen tulevien ongelmien ratkaisuisissa. Tutkimusessamme tuli esiin työvalmentajien tiedon tuottamisen ja tuotetun tiedon tallentamisen tarve, johon ratkaisuksi he keksivät tutkimuksen aikana pilvipalvelun luomisen. Työvalmentajat kokivat tarvitsevansa paikan, mihin voisivat tallentaa kokemus tietoaan, löytämäänsä ajankohtaista tietoa, sekä sitä hiljaista tietoa, joka on sanoitettu verkostopäivissä jaettavampaan muotoon.

**Kehittämisen tila.** Neljäntenä tilana, joka kuvaa verkoston merkitystä on kehittämisen tila. Ensinnäkin verkosto toimii paikkana, joka antaa monenlaisia aineksia oman asiantuntijuuden ja työn kehittämiseen. Työvalmentajat saavat sieltä tietoa, uusia ideoita, erilaisia näkökulmia ja kokemuksia. Aineistostamme tuli esiin, että verkostopäivät toimivat työvalmentajille kehityksen alkuun panijoina, koska niiden sisältö saa heidät miettimään, pohtimaan ja refleктоimaan omaa asiantuntijuuttaan ja työtään. Kuten aiemminkin olemme tuoneet esiin Helminen (2013, 252) liittyy asiantuntijuuden kehittämiseen myös työkentän sekä laajemmin koko työalaaan liitty-

vien asioiden kehittämisen. Tutkimuksessamme tuli esiin, että verkosto toimii paikana, jossa työvalmentajat voivat yhdessä yhdistämällä tietonsa, taitonsa ja kokemuksensa saavuttaa näkyvyyttä, kuuluvuutta ja vaikuttavuutta alueellisesti mutta myös valtakunnallisesti. Tästä on esimerkkinä yhden verkoston jäsenen osallistuminen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettamaan Teos-työryhmään.

**Voimaantumisen tila.** Salosen ([viitattu: 13.5.2016]) mukaan voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, johon voi saada tukea ja rohkaisua oman minän ulkopuolelta. Se voi muodostua vain vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Keskeistä tässä on oman äänen kuuluville saaminen. Hänen mukaansa voimaantumisen avulla yksilö voi päästä kokemukseen olevansa oman elämänsä asiantuntija ja auktoriteetti. Sen avulla ihminen näkee vaihtoehtoja, valinnanvapautta ja mahdollisuuksia. Salosen mukaan voimaantumisessa näyttäytyy myös yhteisöllinen puoli, tukeamalla muita yksilö kehittyi parhaiten myös itse. Kun yksilöt antavat ryhmässä vastavuoroisesti vertaistukea, tämän seurauksena on mahdollista myös ryhmän voimaantuminen. Aineiston mukaan työvalmentajat kokivat verkoston olevan hyvin voimaannuttava tekijä. Tämä tuli esille, kun he kertoivat saavansa verkostosta voimaa jaksakseen omassa raskaassa työssään.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä halusimme selvittää millaisessa työkentässä osatyökykyisten työvalmentajat työskentelevät. Keskeisenä tutkimustuloksena tutkimuksestamme löytyivät työvalmentajien työkentän ristiriidat. Näitä löytyi useita, joita kuvaamme seuraavaksi.



Kuvio 12. Työvalmentajien työkentän ristiriidat

*Säädösten ja tulkintojen välinen ristiriita* näyttäytyi työvalmentajien työkentässä saatujen ohjeiden epäjohdonmukaisuutena ja tulkinnanvaraisuutena. Työvalmentajat kokivat lakien olevan moninaisia, jolloin yhteen asiakkaaseen voi päteä useampi lainkohta tai sitten hänen kohdallaan ei päde mikään. Tämän lisäksi yhteistyötahoilla on omat lakinsa, mitä noudatetaan. Nämä tulee huomioida asiakkaan kokonaistilannetta arvioitaessa. *Yhteiskunnan tilan ja työllistymisen välinen ristiriita* tuli esiin tutkimuksessamme siten, että suuri työttömyys vaikeuttaa tämän marginaalisen ryhmän työllistymistä entisestään. Tämän hetkinen heikko työllisyystilanne ja irtisanomisten ja lomautusten suuri määrä estää perustuslain 18§ toteutumista eli kaikkien oikeutta työhön.

*Oikeus tehdä töitä ja työn saamisen välinen ristiriita* syntyy helposti tilanteissa, joissa työnantajan asenteet estävät työllistymisen. He eivät ole valmiita työskentelemään osatyökykyisten työntekijöiden kanssa. Oikeus työhön heikkenee sellaisten asiakkaiden kohdalla, jotka ovat tällä hetkellä avotöissä. Jos avotyö lainsäädännön muutoksen myötä poistuu, eikä asiakas pääse toivottuun työsopimussuhteiseen työhön jää asiakas ilman työtä. Tähän voi olla syynä se, ettei työnantaja ei ole valmis maksamaan samasta työstä korvauksen sijaan kaikkia työsopimuksen mukanaan tuomia kustannuksia. Osatyökykyisen siirtymistä työsopimussuhteiseen työhön hankaloittaa tukien ja sosiaalietuuksien väheneminen palkan maksun myötä. Silloin työnteko ei ole kannattavaa. *Työn vaatimusten ja tekijän kykyjen välinen ristiriita* näkyy siinä, että nykyaikana työpaikat tarvitsevat työntekijöikseen tuottavia moniosaajia. Osatyökykyisten kyvyt eivät vastaa näitä vaatimuksia, koska heidän osaamisensa on hyvin vähäistä ja kapeaa. Myös heidän elämänhallintataitonsa ja persoonallisuuden piirteensä saattavat olla ristiriidassa työelämän vaatimusten kanssa.

*Näkyväksiteon tarpeen ja asiakkaan yksilöllisyyden välinen ristiriita* syntyi siitä, kun työvalmentajien työ on näkymätöntä. He kokevat että, heidän pitäisi tuoda sitä näkyväksi, mutta ongelmana on se miten se tehdään. Heidän osatyökykyisiä asiakkaita täytyy kohdella ja tukea yksilöllisesti, joten heidän markkinoimisensa yleisesti on mahdotonta. *Koulutuksen ja työtehtävien välinen ristiriita* näkyy sekä työvalmentajan että työnantajan kohdalla. Työvalmentajalla ei ole kaupallisen alan koulutusta, jota hän tarvitsee tukeakseen ja edesauttaakseen osatyökykyisen asiakkaan työllis-

tymistä. Puolestaan työnantajalla ei ole sosiaalialan koulutusta jota hän tarvitsisi toimiessaan osatyökykyisen työnantajana. Työvalmentajat toivat esiin, että suuri epäkohta heidän alallaan on työllistämisen tulemiseen liittyvän koulutuksen puute. *Haasteellisen työkentän ja tuen puuttumisen välinen ristiriita* näkyi tutkimuksemme siten, että ei ole tahoja, mistä kysyä neuvoja työvalmentajan omassa organisaatiossa. Heiltä puuttuu myös tuki ja kannustus, jota he kaipasivat haasteellisessa työkentässä toimiessa.

Näkemyksemme mukaan nämä ristiriidat nousivat tutkimusaineistostamme esiin, koska tutkimuksemme yhtenä lähtökohta oli mahdollisuus toteuttaa kehittämishanke. Tämä näkyi tutkimuksemme kahdessa ensimmäisessä aineistonkeruu vaiheessa, joiden tarkoituksena oli kartoittaa työvalmentajien työhön ja verkostoon liittyviä asioita, sekä selvittää niiden sen hetkinen tilanne. Kyselyn kysymykset ja toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun ryhmätyön tehtävänanto edesauttoivat työvalmentajia reflektoimaan. Reflektoinnin tuloksena työvalmentajien keskustelut tuottivat tutkimusaineistoa, jota analysoimalla ja siitä nostamiamme tutkimustuloksia tulkitsemalla löysimme ristiriidat.

Teoriaosuutta kirjoittaessamme työkentän hahmottaminen oli meille erityisen haastavaa ja sitä pyrimme hahmottamaan Engeströmin kolmion avulla. Tämä auttoi meitä, joten liitimme sen työhömmä teoriaosuuteen lukuun 5 ajatuksena, että se auttaa myös lukijaa. Tämä osoittautui hyväksi keinoksi, koska peilatessamme tutkimuksemme yhtä keskeisiä tulosta eli työkentän ristiriitoja teoriaan, löytyi tutkimuksestamme yhteneviä piirteitä kehittävän työntutkimuksen keskeisiin periaatteisiin. Heikkinen ym. (2008, 60- 64) tuovat esiin, että kehittävässä työntutkimuksessa on keskeistä työkäytäntöjen analysoiminen ja kehittäminen yhdessä toimijoiden kanssa. Siinä on heidän mukaansa kolmenlaisia tavoitteita. Ensimmäinen tavoite on pyrkimys tehostaa työtä, toiseksi ymmärtää työtoiminnan ongelmia, tutkimalla toimijoiden työn tekemistä ja tuottamaansa puhetta työstään. Kolmantena tavoitteena on muutos, joka saavutetaan ristiriitojen tunnistamisella, haltuun ottamisella ja niiden ratkaisemisella. Kehittävässä työn tutkimuksessa nämä tavoitteet saavutetaan auttamalla toimijoita reflektoimaan, jossa voidaan apuna käyttää toimintajärjestelmän rakennemallia eli Engeströmin kolmiota. Myös meidän tutkimuksemme keskeisessä asemassa oli toimijoiden reflektoinnin auttaminen ja heidän tuottamansa

puhe työstään. Tutkimuksemme tuloksena nousivat esiin työkentän ristiriidat, joita ratkaisemalla on mahdollista saada aikaan muutosta.

Aineistostamme löytämämme työvalmentajien työkentän ristiriitaisuus voi johtua siitä, että työvalmentajan työn tavoite on yhdistää hyvin erilaiset tahot, kun hän yrittää saada osatyökykyisen asiakkaan avoimille työmarkkinoille. Lähtökohtaisesti nämä eri tahot, osatyökykyinen asiakas ja esim. yrittäjä, voivat olla hyvin kaukana toisistaan. Ristiriidat voivat osaltaan johtua myös siitä, että työllistämisen sektori, jolla työvalmentaja toimii, on hyvin marginaalinen ja herkkä yhteiskunnallisille muutoksille. Myös se, että työvalmentaja toimii sosiaalipoliittisen järjestelmän risteyksessä, saattaa synnyttää haasteita ja ristiriitoja.

Tutkimusta tehdessämme huomasimme sen eri osa-alueiden eli asiantuntijuuden, verkoston ja työkentän limittyvän ja kietoutuvan toisiinsa. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että verkostosta löytyivät kaikki osa-alueet, joita asiantuntijuuden muodostamiseen ja ylläpitämiseen tarvitaan. Toisaalta myös toimiessa haastavassa työkentässä tarvitaan puolestaan asiantuntijuutta ja verkoston tuomaa voimaannuttavaa näkökulmaa.

## 11 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen ja antoisa oppimisprosessi. Tutkimusaiheemme eli asiantuntijuuden muodostuminen on auttanut ymmärtämään asiantuntijuutta laajemmin. Aiemmin ajattelimme asiantuntijuuden olevan korkeasti koulutettujen ominaisuus. Tämän prosessin tuloksena olemme ymmärtäneet, että asiantuntijuus ei ole saavutettava olotila vaan elinikäinen prosessi. Keskeistä asiantuntijuudessa ei ole korkea koulutus vaan pohjakoulutus voi olla myös minkä tasoinen tahansa. Jos vielä ajattelemme tätä Saariston (2000, 141- 156) avoimen asiantuntijuuden näkökulmasta asiantuntija voi olla myös esimerkiksi lapsi tai kehitysvammainen. Koulutusta tärkeämpää on kokemuksen myötä syntynyt asiantuntijuus, sekä taito etsiä ja hyödyntää uutta tietoa. Tämän opinnäytetyön myötä myös oman asiantuntijuus on tullut näkyväksi itselle ja oman työn arvostus lisääntynyt. Toisena tärkeänä asiana, olemme oppineet hahmottamaan työvalmentajien työkenttää kokonaisuudessaan. Työvalmentajien työkentän kaikki osa-alueet: tekijä, kohde, menetelmät ja lainsäädäntö, sekä niihin liittyvät termit ja käsitteet ovat tulleet ymmärretyiksi.

Tämän lisäksi, että itse olemme saaneet tutkimusprosessiltamme paljon, uskomme että se on antanut tutkimukseen osallistuneille jotakin. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että työvalmentajat eivät olleet tutkimusprosessimme alussa valmiita lähtemään mukaan kehityshankkeeseen. Kuitenkin tutkimuksemme on saanut jotakin aikaan, koska kehittymistä näkökulma tarttui heihin. Tämä näkyi siinä kun loimme kiitokseksi tutkimukseen osallistumisesta heille pilvipalvelun eli paikan, johon verkoston jäsenet voivat kerätä työhön liittyvää tietoa, mikä on kaikkien jäsenten saatavilla. Esitellessämme tämän mahdollista käyttöön ottoa, työvalmentajat olivat innostuneita ja kiitollisia siitä. Kaikki kirjautuivat palveluun ja lähtivät yhdessä luomaan sitä.

Tämän tutkimuksen ja sen tuloksista toivomme olevan hyötyä ensinnäkin verkostolle. Tarkoituksenamme oli tuottaa tietoa työvalmentajien asiantuntijuudesta, verkoston merkityksestä ja heidän työkentästään. Toivomme, että nämä asiat auttavat heitä hahmottamaan työvalmentajien työkenttää kokonaisuudessaan sekä tiedostamaan omaa asiantuntijuuttaan ja työkenttäänsä ristiriitaisuuksia, koska ne ovat oppimisen ja kehittymisen edellytys.

Osallistuessamme tutkimusaineiston keräämisen vuoksi verkostopäivään, havaitsimme, että erilainen työskentelytapa toiminnallisessa fokusryhmäkeskustelussa herätti myös hiljaisemmat jäsenet mukaan keskusteluun. Ryhmätyö vapautti jäsenet kommunikoimaan ja tuomaan ajatuksiaan esille. Meidän näkemyksemme mukaan verkostopäivissä olisi hyvä jatkossakin tehdä toisinaan ryhmätöitä tai keskustella pienemmissä ryhmissä.

Toinen seikka, miten verkostoa voisi kehittää, olisi verkostopäivien vastuun siirtäminen selvemmin järjestävän paikkakunnan työvalmentajalle. Tutkimusta tehdesämme huomasimme myös, että verkosto tarvitsisi henkilön, joka muistuttaisi muita jäseniä siitä, että tietoa tulisi jaettua ja tallennettua luotuun pilvipalveluun. Keinona tähän voisi olla, että järjestävä paikkakunnan työvalmentaja ottaisi tämän vastuulle ja tehtäväkseen seuraavaan verkostopäivään asti. Hän voisi esimerkiksi muistuttaa muita verkoston jäseniä laittamalla viestin verkoston omaan facebookiin ryhmään tai jokaiselle jäsenelle sähköpostiin. Tämän ei tarvitsisi olla iso asia, mutta se tulisi säännöllisesti tehtyä esimerkiksi kerran kuukaudessa eräänlaisina ”pilven päivityspäivä”- viestinä.

Toivomme tämän tutkimuksen olevan myös eräänlainen viesti työvalmentajien työorganisaatioiden ylemmille ja päättävälle tahoille. Haluamme tehdä näkyväksi myös heille työvalmentajien asiantuntijuutta, verkoston tärkeyttä ja ristiriitaista työkenttää. On hyvin tärkeää, että työvalmentajat saavat osallistua verkostopäiviin, koska se tukee asiantuntijuuden kehittymistä, toimii vertaistuen antajana ja voimaannuttava tahona. Verkosto toimii myös tärkeänä hiljaisen tiedon sanoittamisen paikkana. Jollei verkostoa olisi, ikääntyvien työntekijöiden hiljainen tieto jäisi jakamatta ja tallentamatta. Ristiriitojen esille tuominen ja niiden näkyväksi tekeminen myös organisaatioiden ylemmille ja päättävälle tahoille on tärkeää, jotta niihin voidaan puuttua ja niiden eteen tehdä työtä niiden ratkaisemiseksi.

Tämän lisäksi tuomme esiin havaintoja, jotka huomasimme tutkimusta tehdesämme. Osatyökykyisten työllistämiseen liittyvä menetelmäkijallisuus on kirjoitettu 90-luvun puolivälissä ja kehittäminen on jäänyt vähäiseksi. Tähän saattaa vaikuttaa se, että toiminnan taustalla olevia lakeja ei ole uudistettu. Tutkimusta tehdesämme päädyimme siihen, että olisi tärkeää saada Teos-työryhmän esitys voimaan, koska



silloin osatyökykyisten työllistymistä tuettaisiin ja autettaisiin kohti työsopimussuhteita työtä. Avotyö estää osatyökykyisen uralla etenemisen, koska se madaltaa kynnystä palkata osatyökykyinen ja siten se on sekä työvalmentajalle, että työnantajalle helpompi vaihtoehto kuin siirtyminen työsopimussuhteeseen työhön. Tärkeää olisi kehittää työvalmentajille muita välineitä avotyön tilalle, millä he voisivat markkinoida osatyökykyisiä työnantajille. Tällainen voisi olla esimerkiksi rahallinen korvaus, jonka työnantaja voisi saada osatyökykyisen palkaamisesta. Palkkatuen kehittäminen voisi toimia sen tyyppisenä tukena. Lakiuudistuksia tulisi tehdä myös niin, että sosiaalietuuksista huolimatta työnteko kannattaisi. Tällöin kaikille mahdollistettaisiin oikeus tehdä työsopimussuhteista työtä omien kykyjensä mukaan.

Mahdollisia jatkotutkimusta aiheita mieltiessämme nostamme esiin, työkentän ristiriitojen ratkaisemisen. Mietimme myös, että olisi mielenkiintoista selvittää mahdollisen Teos-työryhmän esityksen toteuduttua, sijoittuvatko nykyiset avotyöntekijät palkkatöihin vai toimintakeskuksiin. Verkostoa voisi tutkia puolestaan verkoston jäsenten roolien ja suhteiden näkökulmasta tai miten tiedontuottamiseen luotu pilvipalvelu toimii ja löytää työvälineenä paikkansa työvalmentajien työn apuna.

Tutkimuksestamme löytyi kolme varsin merkittävää tulosta. Ensimmäinen on työvalmentajien asiantuntijuuden ulottuvuudet, joita ovat yksilöllinen-, yhteisöllinen- ja kehittämisen ulottuus. Toinen keskeinen tulos oli verkoston merkitys asiantuntijuuden muodostumisessa. Työvalmentajien työkentän muutostilan ja ristiriitaisuuden esiin tuleminen oli tutkimuksemme kolmas keskeinen tulos. Tutkimusta tehdessämme mielenkiintoisena seikkana huomasimme, että tutkimuksemme kolme erilaista aihealuetta linkittyivät tiukasti toisiinsa. Työvalmentajien työskennellessä ristiriitaisessa työkentässä tarvitsevat he asiantuntijuutta, jonka muodostumisessa verkosto on ensiarvoisen tärkeä. He tarvitsevat asiantuntijuutta myös työskennellessään osatyökykyisten asiakkaiden hyväksi liittäen ja osallistaen heitä osaksi yhteiskuntaa.

Palataksemme takaisin ruohonjuuritasolle työvalmentajien työkentälle tuomme esiin erään työvalmentajan sitaatin, jossa hän kuvaa osuvasti työvalmentajan työn ydintä.

*Ydin asia jos joku, sillä voi kumminkin pestä monet.  
Menkää ja hakekaa jollekin työpaikka tai harjoittelupaikka  
ja kun saatte sen ja hoidatte. Se on se mitä,  
vastaan ei kukaan voi taistella.*

## LÄHTEET

Aho, P. 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. Porvoo: WSOY.

Avotyötoiminnasta palkkatyöhön. 2012. Varanka, M. & Saarinen, J. (toim.) [Verkköjulkaisu]. Helsinki: VATES-säätiö. [Viitattu 24.3.2016]. Saatavana: [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/avotyotoiminnasta-palkkatyohon-julkaisu-web.pdf)

Engeström, Y. 1992. Interactive expertise. Studies in distributed working intelligence. Helsinki: University of Helsinki, Department of Education viitattu 4.5.16 on PDF tiedosto <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.133.3674&rep=rep1&type=pdf>

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.

Eriksson, K. 2009. Maailma ilman ulkopuolta. Verkosto yhteiskunnallisessa ajattelussa. Helsinki: Caudeamus.

Eräsaari, R. 1997. Mistä asiantuntijuus on kotoisin? Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 62- 72.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 25-43.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 179-203.

Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määrätykset. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 86-102.

Euse 2010. European Union of Supported Employment Toolkit [Verkojulkaisu]. [Viitattu 7.4.2016]. Saatavana: <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>

Filander, K. 1997. Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 136-148.

Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luova tietokäytännöt. Teoksessa: A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 59- 82.

Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37, (6), 448- 464.

Hakonen, S. 2000. Polkuja asiantuntijuuteen. Sosiaalialan käytännön ohjauksen kehittäminen – prosessikuvaus. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Heikkinen, H. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa: A. Toom., J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista ja taitavuutta. Kansanvalistusseura: Aikuskasvatuksen tutkimusseura.

Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa: H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 36-76.

Heikkinen, H., Tynjälä, V. & Jokinen, H. 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. Teoksessa: H. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vetäisryhmän vertaistutkimusmentorointi opetusallalla. Juva: PS- kustannus.

Heino, T. 2006. Tiedon tuottamisen tilat läheisneuvonpito projektissa. Teoksessa: R. Seppänen-Järvelä & V. Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Stakes, 167- 194.

- Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus. Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Rovaniemi: Lapin yliopisto kustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hokkila, H. 1996. Avotyötoiminnasta tuettuun työllistymiseen. Teoksessa: R. Venäläinen (toim.) Tuettu työllistyminen. Saarijärvi: Finse, 65-70.
- Huuskonen, P. 24.7.2015. Vertaistuki. [Verkkosivu]. Asumispalvelusäätiö ASPA, Verkot -projekti 2007-2010. [Viitattu 7.4.2016]. Saatavana:<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>
- Härkäpää, K., Ala-Kauhaluoma, M., Hyvärinen, M., Kokko, R-L., Narumo, R. 2000. Tavoitteena työ: Tuetun työllistymisen kehitysnäkymiä. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Kuntoutussäätiön työselosteita 21/2000.
- Isoherranen, K. 2008a. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa: K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY, 26-48.
- Isoherranen, K. 2008b. Vuorovaikutuskulttuuri muutoksessa. Teoksessa: K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY, 49- 83.
- Isosaari, A. 2011. Verkostotyö kuntoutuksen kentällä. Diskurssianalyttinen tutkimus verkostotyön käytäntöjen määrittymisestä ja asiakkaan asemasta kuntoutuksen eri konteksteissa. [Verkkosivujulkaisu] Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Pro gradu - tutkielma Sosiaalityö. [Viitattu 7.4.2016]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36686/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-2011091411400.pdf?sequence=1>
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2005. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa: S. Janhonen & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.) Kohti

asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY.

Kankainen, T. & Salminen, V-M. Ei päiväystä. Sosiaaliset verkostot. [Verkkosivusto]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 1.4.2016]. Saatavana: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaaliset-verkostot>

Karhu, J. 2013. Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistymisen merkitys työnantajien näkökulmasta. Teoksessa: A-M. Arola, K. Härkäpää & A. Järvikoski (toim.) Työtä tavoittelemassa: Ammatillisen kuntoutuksen projekti tarkastelun kohteena. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 111- 129.

Karila, K. & Ropo, E. 1997. Näkökulmia asiantuntijuuden olemukseen ja kehitykseen opettajatutkimusten valossa. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 149-157.

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Ei päiväystä. Tuettu työllistyminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.4.2016]. Saatavana: <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tuettu-tyollistyminen/>

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Ei päiväystä. Työelämä. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.3.2016]. Saatavana: <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama/tyo--ja-paivatoiminta/tyotoiminta/>

Kielitoimiston sanakirja: 1.osa,A-K. 2006. Jyväskylä: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.

Kirjonen, J. 1997a. Asiantuntijaksi työelämään. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 30-47.

Kirjonen, J. 1997b. Johdanto. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 11-27.

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: näkölomia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 70-85.

Klem, S. 2013. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhön valmennus sosiaalihuollossa: Kuntakartoitus 2013. [Verkkajulkaisu] Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 27.2.2016]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3615-7>

Kostiainen, T. 2009. Osaamisen kehittämisen neljä tilaa. Tampere: Tampere University Press.

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

L 11.6.1999/731 Suomen perustuslaki

L 17.9.1982/710 Sosiaalihuoltolaki

L 23.6.1977/519 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta

L 26.1.2001/55 Työsopimuslaki

Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 122-133.

Moilanen, P. & Räihä, P. 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkölomia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 46-69.

Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa: A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 235-254.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Focusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. [Verkkolehtiartikkeli]. *Duodecim* (124), 1507-1513. [Viitattu 16.3.2016]. Saatavana: [http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo\\_97349.pdf](http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo_97349.pdf)

Nonaka, I. & Konno, M. 1998. The concept of "ba": building a foundation for knowledge creation. *California Management Review* vol 40 nro3, 40-54.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-creating company. How japanese companies create the dynamics of innovation.* New York: Oxford University Press.

Pirttilä-Backman, A-M. 1997. Miksi asiantuntijan tulee kyetä reflektiivisiin arviointeihin? Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus.* Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 218- 224.

Pirttilä, I. 1997. Teoria, markkina-analyysi ja futurologinen silmä eksperttiyden ehdonä. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus.* Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 73-82.

Pohjola, A. 2007. Merkintöjä sosiaalityön asiantuntijuudesta. Teoksessa: K. Vesteninen (toim.) *Kiitos kysymyksestä.* Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, 6-18.

Polanyi, M. 1966. *The tacit dimension.* Gloucester, MA: Peter Smith/ Doubleday & Company, Inc.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2006. Käytäntötutkimuksesta kansalaislähtöiseen kehittämiseen. [Verkkoartikkeli] *Janus* 14, (4), 403-410.[Viitattu 25.4.2016]. Saatavana: <http://www.ojs.tsv.fi/index.php/janus/article/viewFile/50722/15421>

Rekola, L. 2008a. Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa: K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö.* Helsinki: WSOY, 145-160.

Rekola, L. 2008b. Sosiaali- ja terveystieteiden tuottamiseen vaikuttavia kehitysuuntia. Teoksessa: K. Isoherranen, L. Rekola & R. Nurminen. *Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö.* Helsinki: WSOY, 9-25.

Saariluoma, P. 1997. Eksperttiys ja kognitiiviset perusprosessit. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 225-232.

Saaristo, K. 2000. Avoin asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto: Nykykulttuurin tutkimuskeskus.

Salonen, M. Ei päiväystä. Voimaantuminen. [Verkkosivusto]. Voimaantumo [Viitattu: 13.5.2016]. Saatavana: <http://voimaantumo.fi/index.php?page=voimaantuminen>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita arvioivan työryhmän lopuraportti. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.4.2016]. Saatavana: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70311/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus 2015-2019. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 26.4.2016]. Saatavana: [http://stm.fi/documents/1271139/1332838/Sote-uudistuksen+tietolehtinen+9\\_2015/a6f19294-ea52-4c47-b13f-ba15c571e843](http://stm.fi/documents/1271139/1332838/Sote-uudistuksen+tietolehtinen+9_2015/a6f19294-ea52-4c47-b13f-ba15c571e843)

Toom, A. 2008. Hilajaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa: A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 33-58.

Tynjälä P. & Nuutinen A. 1997. Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. . Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 182-195.

Työkeskuksista työhön valmennuskeskuksiksi. 2001. Hyvärinen, M. (toim.) Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Työkykyiset. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2012. [Viitattu 7.4.2016]. Saatavana: <https://www.sak.fi/tyoelama/sakn-kannat/osa-tyokykyiset>



Vaasan yliopiston hyvinvointisuunnitelma 2000-2002. 17.11.2003. [Verkkosivu].  
Vaasa: Vaasan yliopisto. [Viitattu 18.3.2016]. Saatavana: <http://lipas.uwasa.fi/hallinto/strategiat/hyvinvointi.html>

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Verkostoituminen. 2016. [Verkkosivu]. Duunitori Oy. [Viitattu 19.3.2016].  
Saatavana: <https://tyoelama.duunitori.fi/tyonhakuopas/verkostoituminen/>

Verkostokonsultit. 11.8.2015. Mihin luottamus sitten perustuu? [Verkkosivusto].  
[Viitattu 13.5.2016]. Saatava: <http://verkstokonsultit.fi/spp-verkostokonsultit-ydinkysymykset/miten-luottamusta-ja-sitoutumista-rakennetaan/>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkkumaa, I. 1.10. 2013. Osatyökykyisen työvoimaresurssin koko ja laatu [Verkkokoartikkeli]. [Viitattu 24.3.2016]. Saatavana: [http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/ajankohtaista/tatakin\\_voisi\\_tutkia?bid=1152](http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/ajankohtaista/tatakin_voisi_tutkia?bid=1152)

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P. Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala- palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. [Verkkojulkaisu] Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Viitattu 13.5.2016]. Saatavana: [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/sosiaalisen-tyollistamisen-toimiala-palveluilla-tasa-arvoa-tyollisyyteen.pdf)

## LIITTEET

Liite 1. Sosiaalihuoltolaki (710/1982)

Liite 2. Kyselykutsu

Liite 3. Kysely Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkostolle

Liite 4. Muistutusviesti kyselystä

Liite 5. Verkostopäivän powerpoint-esitys

Liite 6. Toiminnallisen focusryhmäkeskustelun ryhmätyön tehtävänanto

Liite 7. Toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun loppukeskustelussa näytetty powerpoint-dia.

Liite 8. Teemahaastattelurunko 22.1 JA 29.1.16

Liite 9. Teemahaastatteluihin tekemämme kuvio konkretisoimaan asiantuntijuus - termiä

Liite 1. Sosiaalihuoltolaki (710/1982)

**27 d § (1.2.2002/68)**

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevalla toiminnalla tarkoitetaan erityisien työhön sijoittumista edistävien kuntoutus- ja muiden tukitoimien järjestämistä.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevaa toimintaa järjestetään henkilöille, joilla vamman tai sairauden tai muun vastaavan syyn johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista ja jotka tarvitsevat työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettuja tukitoimia työllistykseen avoimille työmarkkinoille.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan toiminnan osana voidaan järjestää työtä, jossa työntekijä on työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa palvelun tuottajaan.

Edellä 3 momentissa mainitussa työssä noudatettavasta palkasta saadaan sopia työehtosopimuslaissa (436/1946) tarkoitettulla työehtosopimuksella, jota noudatetaan sen estämättä, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työehtosopimusten yleissitovuudesta.

Vammaisten henkilöiden työllistymistä tukevan palvelun tuottajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus työsopimuslain 7 luvussa säädettyjen perusteiden ohella myös silloin, kun työn järjestäjä katsoo, että työntekijä ei ole 2 momentissa tarkoitettu tavoin työn tarpeessa.

**27 e § (1.2.2002/68)**

Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Työtoimintaa järjestetään työkyvyttömille henkilöille, joilla vammaisuudesta johtuen ei ole edellytyksiä osallistua 27 d §:ssä tarkoitettuun työhön ja joiden toimeentulo perustuu pääosin sairauden tai työkyvyttömyyden perusteella myönnettäviin etuuksiin.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan osallistuva henkilö ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa toiminnan järjestäjään tai palvelun tuottajaan.

Vammaisten henkilöiden työtoimintaan sovelletaan työntekijän työturvallisuudesta annettuja säännöksiä myös silloin, kun henkilö ei ole työsuhteessa työnantajaan. Vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on vakuutettava työtoimintaan osallistuva työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Työtoimintaan osallistuvaan sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja työtoiminnan järjestäjään sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työnantajasta. Poiketen siitä, mitä työtapaturma- ja ammattitautilain 71–78 §:ssä säädetään, vuosityöansiönä käytetään mainitun lain 79 §:n mukaista vähimmäisvuosityöansiota. Poiketen siitä, mitä mainitun lain 58 ja 59 §:ssä säädetään, päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta. (30.12.2015/1648)

## Liite 2. Kyselykutsu

### **Hyvä Etelä-Pohjanmaan tuetun työn ja avotyön verkoston jäsen!**

Olemme sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijoita Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönämme toimintatutkimuksen mukaisen kehittämishankkeen verkostollenne. Ensisijaisena tavoitteenamme on käynnistää prosessi, joka kehittäisi työtänne osatyökykyisten työllistämisen ohjaajina sekä tuottaisi käyttökelpoista tietoa ja käytännön hyötyä verkostonne käyttöön.

Toivoisimme sinun osallistuvan kyselyyn. Sen tarkoituksena on kartoittaa työhösi ja verkostoon liittyviä asioita sekä tuoda esiin tämänhetkisen tilanteen. Vastauksesi on tärkeä, koska kysely luo pohjan hankkeellemme ja sen tulosten avulla voimme vaikuttaa esiin tuleviin asioihin. Vastauksia ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin opinnäytetyöhömme. Tutkimuksessa sitoudutaan kaikin osin hyvän tutkimustavan eettisiin periaatteisiin. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 min ja tapahtuu alla olevan linkin kautta. Vastaathan kyselyyn toukokuun aikana.

Halutessasi voimme lähettää kyselyn postitse.

Lisätietoja voit pyytää osoitteista:

jaana-maria.kaura@seamk.fi

anne.pihlajamäki@seamk.fi

Yhteistyötä toivoen:

Jaana-Maria Kaura ja Anne Pihlajamäki

Tässä on linkki kyselyyn. Klikkaa tai kopioi osoite ja liitä se selaimen osoitekenttään.

## Liite 3. Kysely Tuetun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkostolle

**1. Paikkakunta**

- Alavus
- Ilmajoki
- Kuortane
- Kurikka
- Kokkola
- Seinäjoki
- Vaasa
- Ähtäri
- Muu Mikä?
- \_\_\_\_\_

**2. Mikä on ammattinimikkeesi työssäsi?**

---

---

**3. Mikä on koulutustaustasi? Mainitse myös työhösi liittyvät lyhemmät koulutukset?**

---

---

**4. Minkä asiakasryhmän työllistymistä tuet?**

---

---

**5.** Luettele työpaikkoja, joissa asiakkaasi työskentelevät.

---

---

**6.** Millaisella tuella asiakkaasi työskentelevät? Ilmoita myös tuen suuruus.

---

---

**7.** Missä asioissa olet kokenut onnistuvasi työllistäessäsi asiakkaita? Voit kertoa esimerkkejä.

---

---

**8.** Mitkä ovat mielestäsi työsi haasteita?

---

---

**9.** Mistä asioista haluaisit lisätietoa liittyen työllistämiseen?

---

---

**10.** Mitä haluaisit kehittää työssäsi liittyen työllistämiseen?

---

---

**11.** Miten koet verkoston tukevan työtäsi?

---

---

**12.** Miten haluaisit kehittää verkoston toimintaa?

---

---



Liite 4. Muistutusviesti kyselystä

**Hyvä Etelä-Pohjanmaan tuetun työn ja avotyön verkoston jäsen!**

Muistuttaisimme verkostokyselyyn vastaamisesta.

Toivomme sinun löytävän pienen hetken työpäivästäsi ja ehtivän vastaamaan kyselyyn, jonka avulla voimme käynnistää kehitysprosessin.

Jokaisen vastaus on meille erityisen tärkeä!

Olemme siis sosiaalialan ylemmän AMK-tutkinnon opiskelijoita Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönämme toimintatutkimuksen mukaisen kehittämishankkeen verkostollenne. Ensisijaisena tavoitteenamme on käynnistää prosessi, joka kehittäisi työtänne osatyökykyisten työllistämisen ohjaajina sekä tuottaisi käyttökelpoista tietoa ja käytännön hyötyä verkostonne käyttöön.

Toivoisimme sinun osallistuvan kyselyyn. Sen tarkoituksena on kartoittaa työhösi ja verkostoon liittyviä asioita sekä tuoda esiin tämänhetkisen tilanteen. Vastauksesi on tärkeä, koska kysely luo pohjan hankkeellemme ja sen tulosten avulla voimme vaikuttaa esiin tuleviin asioihin. Vastauksia ei käytetä mihinkään muuhun tarkoitukseen kuin opinnäytetyöhömmä. Tutkimuksessa sitoudutaan kaikin osin hyvän tutkimustavan eettisiin periaatteisiin.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10 min ja tapahtuu alla olevan linkin kautta. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian.

Halutessasi voimme lähettää kyselyn postitse.

Lisätietoja voit pyytää osoitteista:

jaana-maria.kaura@seamk.fi

anne.pihlajamäki@seamk.fi

Yhteistyötä toivoen:

Jaana-Maria Kaura ja Anne Pihlajamäki

Tässä on linkki kyselyyn. Klikkaa tai kopioi osoite ja liitä se selaimen osoitekenttään.

## Liite 5. Verkostopäivän powerpoint-esitys

# Verkostokysely

Tuettun- ja avotyön Etelä-Pohjanmaan alueverkosto

Jaana-Maria Kaura  
Anne Pihlajamäki

## MILLAISILLA TUELLA ASIAKKAASI TYÖSKENTELEVÄT?

Työosuusraha, avotyöpalkkio

- Summa vaihteli suuresti eri kunnissa, jotkut työnantajat osallistuivat palkkion maksuun tai kustantavat työntekijän ruokailun
- 2,6- 10€ /pv, max 12€/päivä. 12-30€
- 5€/työtunti (-vero)
- kiinteä kk-summa 150-300€

Palkkatuki

- n. 700- 750 €/kk (TE-toimiston kautta) eläkkeen lisäksi, palkasta menee pieni vero

SHL - mukaisessa työtoiminnassa

- 8 -10€ / päivä

## KYSELYN TAUSTATIETOJA

- Idea opinnäytetyöllemme lähti esiin nousseesta ajatuksesta verkostokokouksessa:

**"Onko verkoston olemassaololle tarvetta?"**

- Ensisijaisena tavoitteenamme on
  - käynnistää prosessi, joka kehittäisi työtämme osatyökykyisten työllistämisen ohjaajina
  - tuottaisi käyttökelpoista tietoa ja käytännön hyötyä verkostonne käyttöön.

## HENKINEN TUKI

- Työn aloittaessa ohjaajan tuki tiivistä, mahdollisesti päivittäistä.
- Henkinen tuki tarpeellista työn alettua sujumaan itsenäisesti. Henkilökohtaisia tapaamisia tarvittaessa toimistolla tai työpaikalla.
- Tuki häviytetään vähitellen asiakkaasta tai tilanteesta riippuen.
- Työpaikkakäynnit kerran kuukaudessa:
  - kokopäivä
  - puolipäivä
  - tarkastuskäynti

## KYSELYN TAUSTATIETOJA

- Prosessi aloitettiin lähettämällä kysely kaikille verkoston jäsenelle (20 hlö).
- Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työhön ja verkostoon liittyviä asioita sekä kartoittaa tämänhetkistä tilannetta.
- Jokaisen vastaus oli tärkeä, koska kysely luo pohjan opinnäytetyöllemme.

## MISSÄ ASIOISSA OLET KOKENUT ONNISTUVASI TYÖLLISTÄESSÄSI ASIAKAITA?

- Asiakkaan ollessa tyytyväinen.
- Asiakkaalle löytyy sopiva työ.
- Asiakas kokee löytäneensä paikkansa työelämässä.
- Saadessa palkkatyöpaikan asiakkaalle.
- Asiakkaan selviytyessä tehtävästään itsenäisesti.
- Asiakkaan henkisen hyvinvoinnin kohentuminen.
- Asiakkaan taloustilanteen parantuminen.
- Asiakas kokee onnistuvansa.
- Asiakas tuntee itsensä tarpeelliseksi.
- Asiakas saa työpaikalta myönteistä palautetta.

## TYÖLLISTÄMISEN TERMIT

Kyselystä esiin nousseet työllistämisen termit:

- Avotyö
- Tuettu työ
- SHL:n mukainen työtoiminta
- TE-toimisto:
  - kuntouttava työtoiminta
  - palkkatuki

→ Onko muita?

## LISÄÄ ONNISTUMISIA TYÖSSÄ...

- Asiakas pystyy työyhteisössä vuorovaikutukseen ja tasapuoliseen kanssakäymiseen.
- Asiakkaan itsetunto kasvaa.
- Kuulee asiakkaan kertovan, että töihin on kiva mennä.
- Avotyösopimuksen muuttuessa esim. palkkatuetuksi työksi.
- Avotyösopimuksen jatkuessa tai määräaikaisen sopimuksen muuttuminen toistaiseksi voimassa olevaksi.
- Työnantajan saadessa selkeän hyödyn.
- Työnantajan ollessa tyytyväinen.
- Työnantajan halutessa osallistua palkkionmaksuun.
- Kun vaikeudet työpaikalla voitetaan yhdessä.

### MITKÄ OVAT TYÖSI HAASTEITA?

- Työpaikat eivät ole valmiita ottamaan osatyökkyisiä henkilöitä töihin (asenteet, kiire, haluttomuus, viitsiminen).
- Asiakaskunnan matala ja kapea osaamistaso työelämän vaatimuksiin nähden.
- Työllistäminen avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön.
- Oikean, sopivan, hyödyllisen työn löytäminen, jolla on todellinen arvo.
- Lainsäädännön sudenkuopat
- Tukirahojen niukkuus
- Kuljetuksien järjestäminen
- Palkkion suuruuden määrittäminen
- Huono työllisyystilanne

### MITEN HALUAISIT KEHITTÄÄ VERKOSTON TOIMINTAA?

- Saada lisää jaettavaa
  - kaikkia hyödyntävä tieto
  - työllistämiseen liittyvät metodit ja niisit
- Kehittää tiedottamista
- Lisää työllistämiseen liittyviä vieraita/asiiantuntijoita kertomaan asioista
- Lisää tutustumiskäyntejä eri paikkoihin
- Luoda verkostolle nopeampi kontaktiympäristö (suljettu verkkoverkosto alan ammattilaisille), jossa voi helposti kysyä apua ja neuvoja sekä jakaa kokemuksiaan (periaatteella: "nopein vastaa").

### LISÄÄ TYÖN HAASTEITA....

- Asiakkaan motivaation puute
- Ohjaajan kiire, aikaa ohjaukseen niukasti
- Palkkatuetun työn ja tuetun työn mallin käyttöönotto haastavaa
- Luoda Avoin yhteistyö työpaikan kanssa (esim. ongelmatilanteissa ottaisivat ajoissa yhteyttä ohjaajaan)
- Omaisten odotukset ja toiveet
- Viranomaisten epäohdonmukaisuus neuvoissaan, asioiden tulkinnanvaraisuus
- Avotyön huonous esim. kehitysvammaliiton näkökulmasta. Kuitenkin monelle asiakkaalle ainut tie päästä töihin.

### MITÄ HALUAISIT KEHITTÄÄ TYÖSSÄSI LIITTYEN TYÖLLISTÄMISEEN?

- Työnantajayhteistyötä
- Matalatason eli ns. väilyömarkkinoiden (piilotyömarkkinoiden) aktiivointia ja toimivuuden lisäämistä
- Selkiyttää
  - mitä työtä kenellekin (avo-, tuettu- vai työsopimustyö)
  - palkkojen määrittelyn kriteerejä
  - kuljetuksien linjauksia
- Verkostoituminen samaa työtä tekevien ja eri (esim. mielenterveyskuntoutujien) työllistämisyksiköiden kanssa.
- Työosuusrahan suurentaminen ilman sen vaikuttavuutta tukiin ja verojen maksuun.

### MISTÄ ASIOISTA HALUAISIT LISÄTIETOA LIITTYEN TYÖLLISTÄMISEEN?

- Asioiden jatkuvasti muuttuessa uusimman tiedon saaminen, mukana pysyminen ja tiedon hallinta luo haasteita
- Lakimuutoksista
- Erilaisten sopimusten lainalaisuuksista :
  - työkokeilu
  - kuntouttava työtoiminta
  - avotyö
  - tuettu työ
  - palkkatuki

### LISÄÄ TYÖN KEHITTÄMISESTÄ...

- Resursoida lisää työtoiminnan ohjaajia
- Yhtenäistää kuntien käytäntöjä
- Tiedottamista ja tiedon löytymistä
- Yhteistyötä TE-toimiston kanssa
- Saada kuntaan yksikkö, jossa voidaan arvioida minkä tyyppiseen työhön asiakas soveltuu
- Saumatonta yhteistyötä eri tahojen kanssa asiakkaiden elämäntilanteiden muutoskohdissa (esim. opintojen päättyessä)
- Saada tietoa työllistäjille, firmoille, kaupungille

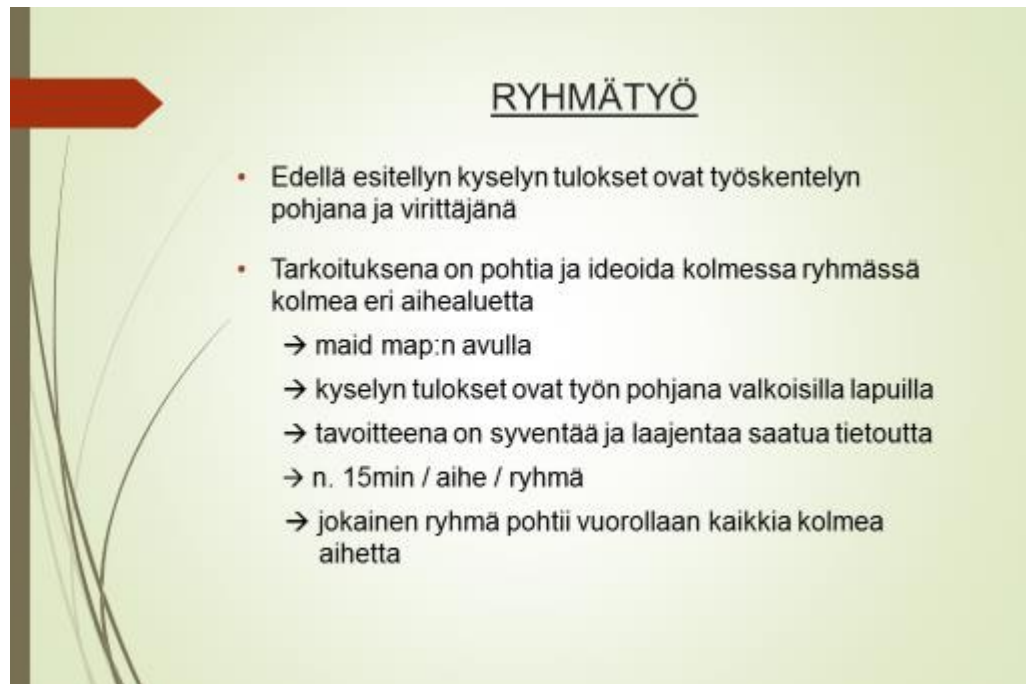
### LISÄÄ TARVITTAVISTA LISÄTIEDOISTA....

- Työnantajien muista mahdollisista tuista
- Työnantajien tiedottamisesta
- Miten erilaisia työllistämistä tukevia hankkeita voisi käyttää kehitysvammaisten asiakkaiden työllistämisessä.
- Käytännön kokemuksista ja muiden paikkakuntien tavoista ja käytännöistä.

### MITEN KOET VERKOSTON TUKEVAN TYÖTÄSI?

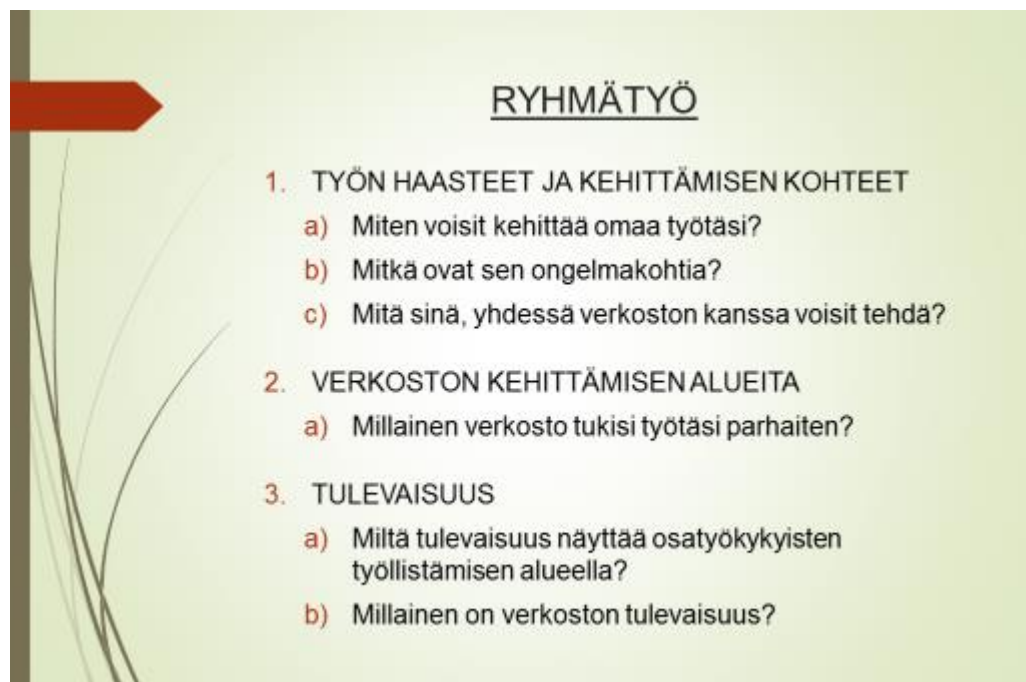
- Saa vertaistukea
- Uusia näkökulmia ja ideoita
- Mahdollisuus jakaa ajatuksia, kokemuksia ja tietoja
- Saa neuvoja
- Lisää työssäjaksamista
- Auttaa kehittämään omaa työtä
- Mahdollistaa kasvotusten keskustelun samaa työtä tekevien kanssa
- Voi keskustella asioista niiden oikeilla nimillä
- Pelkkä olemassaolo jo auttaa

## Liite 6. Toiminnallisen focusryhmäkeskustelun ryhmätyön tehtävänanto



## RYHMÄTYÖ

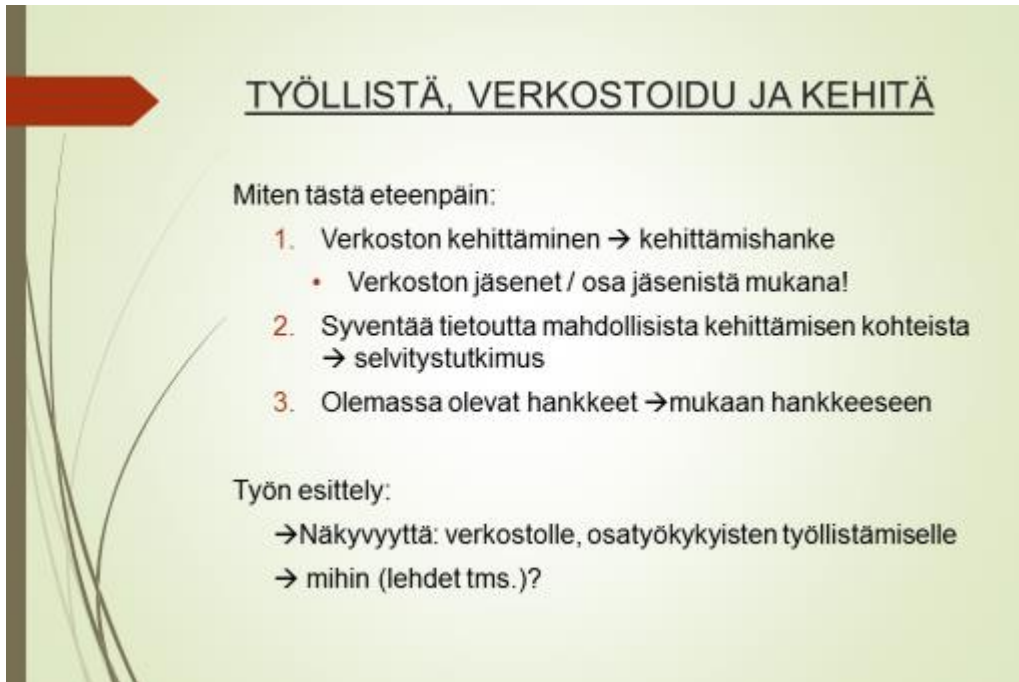
- Edellä esitellyn kyselyn tulokset ovat työskentelyn pohjana ja virittäjänä
- Tarkoituksena on pohtia ja ideoida kolmessa ryhmässä kolmea eri aihealuetta
  - maid map:n avulla
  - kyselyn tulokset ovat työn pohjana valkoisilla lapuilla
  - tavoitteena on syventää ja laajentaa saatua tietoutta
  - n. 15min / aihe / ryhmä
  - jokainen ryhmä pohtii vuorollaan kaikkia kolmea aihetta



## RYHMÄTYÖ

1. TYÖN HAASTEET JA KEHITTÄMISEN KOHTEET
  - a) Miten voisit kehittää omaa työtäsi?
  - b) Mitkä ovat sen ongelmakohtia?
  - c) Mitä sinä, yhdessä verkoston kanssa voisit tehdä?
2. VERKOSTON KEHITTÄMISEN ALUEITA
  - a) Millainen verkosto tukisi työtäsi parhaiten?
3. TULEVAISUUS
  - a) Miltä tulevaisuus näyttää osatyökykyisten työllistämisen alueella?
  - b) Millainen on verkoston tulevaisuus?

Liite 7. Toiminnallisen fokusryhmäkeskustelun loppukeskustelussa näytetty powerpoint-dia.



TYÖLLISTÄ, VERKOSTOIDU JA KEHITÄ

Miten tästä eteenpäin:

1. Verkoston kehittäminen → kehittämishanke
  - Verkoston jäsenet / osa jäsenistä mukana!
2. Syventää tietoutta mahdollisista kehittämisen kohteista → selvitystutkimus
3. Olemassa olevat hankkeet → mukaan hankkeeseen

Työn esittely:

- Näkyvyyttä: verkostolle, osatyökykyisten työllistämiseksi
- mihin (lehdet tms.)?

## Liite 8. Teemahaastattelurunko 22.1 JA 29.1.16

## 1. Työvalmentajien työkenttä

- kuvaile työkenttäsi (työpaikka)
  - työtehtävät tai tämän hetken työtilanteesi = mitä teet työksesi?
  - Miten kauan olet työskennellyt kyseisessä työssä?
  - Kuinka kauan olet ollut mukana verkostossa?
  - Mitkä asiat auttavat sinua työllistämisprosessissa
  - Jos perehdyttäisit jatkajaa työpaikalle, mitä kertoisit työstäsi (3 olennaista asiaa)
- yhteistyötahot
  - Mitkä yhteistyötahot koet työsi kannalta olevan merkityksellisiä? (asiakas, työllistäminen, työyhteisö, yhteistyökumppanit, neljä tasoa)
  - Miten yhteistyö heidän kanssa sujuu?
- työkentän tulevaisuus
  - . Miltä työkenttäsi tulevaisuus näyttää?
- onnistumiset
  - Mikä jokapäiväisessä työssäsi on tuottanut sinulle eniten iloa?
- ongelmakohdat
  - Huolestuttaako sinua avotyön olemassaolon epävarmuus?
- kehittämisenäkökulma
  - Mitkä osatyökykyisten työllistämiseen liittyvät ongelmakohdat -- > kaipaisivat uudistusta/muutosta?

## 2. Työvalmentajan asiantuntijuus (MONISTE)

- Tieto
  - Mitä tietoja työvalmentajalta vaaditaan?
  - Antoiko koulutuksesi riittävät ammatilliset tiedolliset valmiudet kohdata tämän päivän työkenttäsi haasteet?
  - Millaista täydennyskoulutusta olet hankkinut itsellesi?
- Taito
  - Mitä taitoja työvalmentajalta vaaditaan?
  - Mitä olet oppinut työkokemuksesi kautta?
  - Millä alueilla ja miten aiot kehittää omaa asiantuntijuuttasi seuraavien viiden vuoden aikana?
  - Miten arvioit omia vuorovaikutustaitoja (asiakkaan kanssa, firmojen kanssa, työyhteisössä, eri yhteistyötahojen kanssa, verkostossa...)
  - Miten koet oman roolisi osatyökykyisen ja työnantajan välissä?

- Mitkä asiat edistävät tai haittaavat asiantuntijuuden kehitystä?
- Miten asiantuntijuus kehittyy ja millaisissa tilanteissa?
- Minkälaiseen asiantuntijuuteen pyrit?

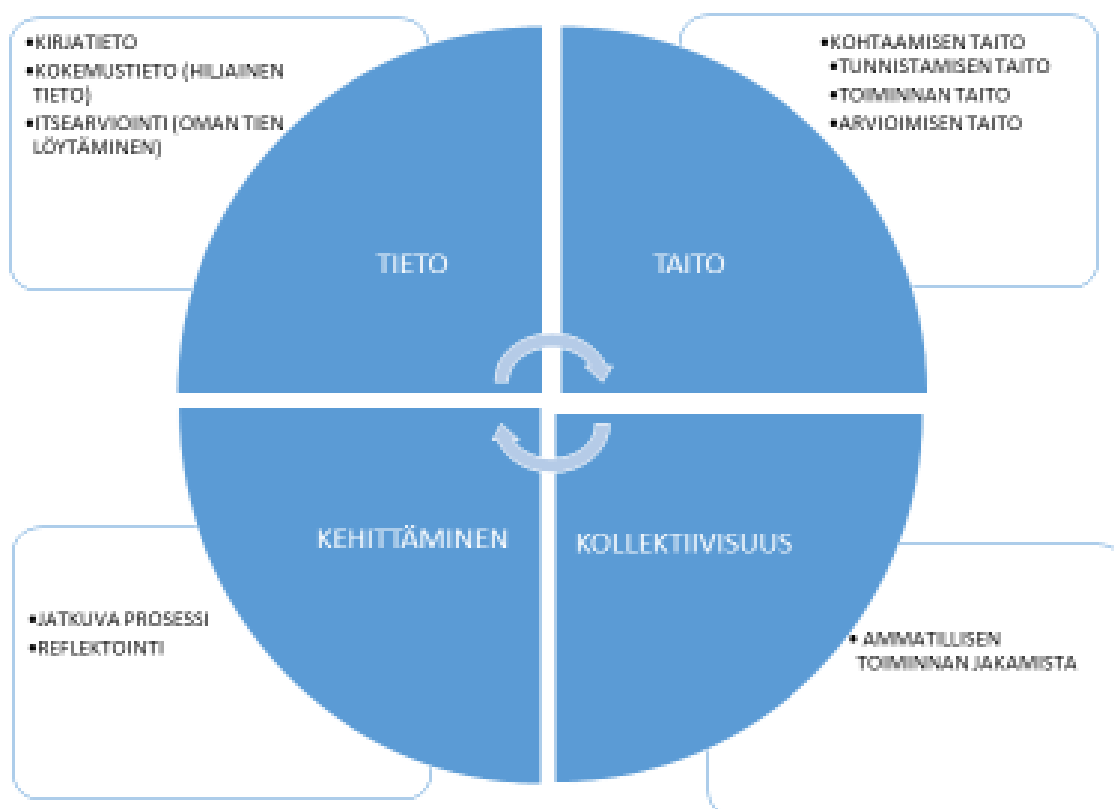
### 3. Verkoston merkitys asiantuntijuudelle

- Verkosto
  - Millainen on hyvä verkostopäivä
  - Mikä on mielestäsi verkoston tehtävä? Miten onnistunut siinä?
  - Miltä sinusta tuntuu verkostopäivän jälkeen
  - Oletko tekemisissä verkoston jäsenten kanssa muutoin kuin verkostopäivässä. Miten?
  - Miten kuvaisit omaa rooliasi verkostossa
  - (Ovatko verkoston jäsenet sinun mielestäsi tasa-arvoisia)
- Merkitys
  - Minkälainen merkitys verkostolla on omassa työssäsi
  - Muistele aikaa ennen verkostoon liittymistä, → eroja tms...
  - Arvioi verkoston hyötyä työhösi asteikolla 1(huono)-5(erittäin hyvä)
  - Miten verkosto auttaa asiantuntijuuden kehittämisessä?
  - Onko asioita, jotka edistävät tai ehkäisevät verkoston toimintaa? Esim.?
- Kehittäminen
  - Miten verkoston yhteistyötä voidaan parantaa/kehittää
- Haluatko sanoa vielä jotain muuta?

- KIITOS

Liite 9. Teemahaastatteluihin tekemämme kuvio konkretisoimaan asiantuntijuus - termiä

## ASiantuntijuuden osa-alueet



KAURA JAANA-MARIA  
PIHLAJAMÄKI ANNE