



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marjo Polvi

Valmennuspalvelujen vaikuttavuuden arviointi

Vaikuttavuustiedon keräämisen ja hyödyntämisen kehittäminen
Etelä-Pohjanmaan TE-toimistossa

Opinnäytetyö

Kevät 2023

Liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma (YAMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Liiketoimintaosaamisen tutkinto-ohjelma (YAMK)

Tekijä: Marjo Polvi

Työn nimi: Valmennuspalvelujen vaikuttavuuden arviointi: Vaikuttavuustiedon keräämisen ja hyödyntämisen kehittäminen Etelä-Pohjanmaan TE-toimistossa

Ohjaaja: Anne-Maria Aho

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 85

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön päätavoitteena oli selvittää työvoimapalveluina tarjottavien valmennusten kovaa ja pehmeää vaikuttavuutta. Kovalla vaikuttavuudella tarkoitetaan työllistymistä sekä koulutukseen ja muihin palveluihin siirtymistä. Pehmeällä vaikuttavuudella tarkoitetaan asiakkaan toimintakykyä ja työllistymistä edistäviä muutoksia. Näitä muutoksia tapahtuu hakukäyttäytymisessä, uskomuksissa ja ei-kognitiivissa taidoissa. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, analysoida ja kehittää vaikuttavuustiedon saatavuutta sekä sen analysointia ja hyödyntämistä.

Vaikuttavuustutkimuksen aineistona käytettiin virallista Työnvälitystilastoa sekä TE-hallinnon URA-järjestelmästä saatua tarkkaa asiakaskohtaista tietoa. Lisäksi aineistona oli ryhmistä kerätyt Opal-palautteet. Tutkimuksen kohderyhminä olivat uravalmennuksen vuonna 2021 suorittaneet ja vertailuryhmänä kyseisiin valmennuksiin ohjatut mutta ei-aloittaneet. Vertailuryhmä ei ollut ihanteellinen, sillä ei-aloittaneet ovat usein helpommin työllistyviä kuin aloittaneet ja lisäksi jo se, että asiakas on ohjattu valmennukseen, liittää hänet valmennuksen vaikuttavuuden piiriin ns. pelotevaikutuksen kautta. Vertailuryhmien lähtötilanteiden tasaamiseksi tutkimus tehtiin myös rajaten mukaan vain valmennuksen alkaessa työttömänä olleet. Tutkimuksessa kerättiin valmennukseen ohjattujen työllisyysstatus valmennuksen alkaessa, valmennuksen päättyessä sekä 1, 3, 6, 9 ja 12 kuukauden kuluttua valmennuksen päättymisestä.

Vaikuttavuustutkimuksen tuloksena havaittiin, että valmennuksen suorittaneet siirtyvät ei-aloittaneita aiemmin ja useammin koulutukseen, kun taas ei-aloittaneet ovat useammin muissa palveluissa. Työttömien ja työllistyneiden tai työnhakunsa päättäneiden osuus oli tarkastelujakson lopussa molemmissa ryhmissä samalla tasolla. Valmennuksen suorittaneiden joukossa työttömyys laski kuitenkin huomattavasti jyrkemmin lähtötilanteiden eron vuoksi. Vertailtaessa vain työttömänä valmennuksen alkaessa olleita valmennuksen suorittaneet työllistyivät ei-aloittaneita useammin.

Opinnäytetyössä myös analysoitiin ja kehitettiin arviointitiedon keräämisen sekä sen hyödyntämisen tapoja. Opinnäytetyön tuloksena luotiin Opal-palautteen koostamisen malli sekä Webropol-lomake työhönvalmennuksen palautteen keräämiseen. Arviointitiedon hyödyntämiseksi kehitettiin arviointitiimi-työskentelymalli sekä vuosikello tiimin työskentelyn tueksi.

¹ Asiasanat: vaikuttavuus, työvoimapalvelut, valmennus, pehmeä vaikuttavuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master of Business Administration

Author: Marjo Polvi

Title of thesis: Impact evaluation of coaching services: Improving the collection and utilisation of impact data at the TE Office of South Ostrobothnia

Supervisor: Anne-Maria Aho

Year: 2022

Number of pages: 85

Number of appendices: 1

The main goal of this thesis is to examine the effectiveness of coaching services offered as public employment services. The goal was to study their “hard” and “soft” impacts. Hard impact refers to becoming employed or starting a vocational training course. Soft impact refers to all changes furthering the client’s functional ability and employment. These changes take place in their job search behaviour, beliefs and biases, and in their non-cognitive skills. An additional goal of this thesis was to examine, analyse and to improve the availability of impact data, as well as its analysis and use regarding coaching services.

The data of the impact evaluation consisted of the official Employment Service Statistics, and customer specific information retrieved from the URA system used by TE Office. Opal feedback collected from the participants was also used in the evaluation. The target group of the study consisted of people who had completed a career coaching group in 2021. The control group was composed of people who had been referred to those groups but had not started in them. The control group was no ideal, because those who have not started are often closer to employment than those who have. To even out the baseline, the impact evaluation was only performed among those from both groups who had been unemployed when the coaching group started. The collected data includes the employment status of each person at the start of the coaching, at its end, and 1, 3, 6, 9 and 12 months after the coaching.

As an outcome of this study, it was observed that those who had completed the coaching group had started a vocational training course sooner and more often than the control group had. The shares of the unemployed and the employed or of those who had discontinued their job seeker status was similar in both groups at the end of the period of observation. However, unemployment decreased faster among those who had completed the coaching than those, who had not, because the baseline was different. When considering only those who had been unemployed when the coaching started, those who had completed the coaching were employed more frequently.

Ways of collecting and utilizing impact data has also been analysed and developed in this thesis. As an outcome a way of compiling Opal feedback and a new Webropol-query for collecting feedback from job coaching was created. For utilising effectiveness information an assessment team was formed. Also an annual clock was created to support assessment team’s work.

¹ Keywords: impact, public employment services, career coaching, behavioural variables

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	8
1.1 Opinnäytetyön taustaa	8
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet.....	8
1.3 Opinnäytetyön rakenne	9
2 VAIKUTUKSET, VAIKUTTAVUUS JA NIIDEN ARVIOINTI.....	10
2.1 Vaikutuksien ja vaikuttavuuden käsitteistä	10
2.2 Vaikutusketju	11
2.3 Erilaisia vaikutuksia	13
2.4 Arviointitutkimuksen menetelmiä	14
2.4.1 Koeasetelma	17
2.4.2 Pragmaattinen arviointitutkimus	18
2.4.3 Realistinen arviointitutkimus.....	18
2.5 Kova ja pehmeä vaikuttavuus	19
2.6 TE-palvelujen vaikuttavuuden arviointi	21
2.7 Aikaisempaa tutkimustietoa valmennusten vaikuttavuudesta.....	23
3 TUTKIMUKSEN KOHDE – VALMENNUKSET ETELÄ-POHJANMAALLA... 27	
3.1 Työnhakuvalmennukset	27
3.2 Uravalmennukset	28
3.3 Työhönvalmennukset	30
4 VALMENNUSPALVELUJEN VAIKUTTAVUUDEN ANALYYSI	31
4.1 Mitattavien tavoitteiden määrittely	31
4.2 Käytetyt tutkimusmenetelmät	33
4.3 Määrällinen tutkimus – kovan vaikuttavuuden tutkimus.....	34
4.3.1 Käyttäjämäärien kehitys	34

4.3.2	Vaikuttavuus työnvälitystilastojen valossa	36
4.4	Määrällisen tutkimuksen toinen osa: URA-järjestelmän ja valmennusten päättymisilmoitusten tarkan datan analyysi	44
4.4.1	URA-tiedon keruu	44
4.4.2	URA-tiedon analysointi	47
4.5	Pehmeä vaikuttavuus	61
4.5.1	Määrällinen osuus: Pehmeä vaikuttavuus numeroiden valossa.....	61
4.5.2	Laadullinen osuus: Asiakaspalautteiden avoimet palautteet	64
4.5.3	Opal-palautteen vertailu ryhmäkohtaisiin koviin tuloksiin	70
5	VAIKUTTAVUUSTIEDON KERÄÄMISEN JA HYÖDYNTÄMISEN KEHITTÄMINEN.....	74
5.1	Lähtötilanne.....	74
5.2	Tehdyt kehitystoimet	75
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	79
6.1	Vaikuttavuustiedon saatavuuden analysointi ja kehittäminen.....	79
6.2	Vaikuttavuustutkimuksen tulokset	80
6.3	Vaikuttavuustiedon hyödyntämisen kehittäminen.....	80
6.4	Tavoitteiden saavuttaminen	81
6.5	Aiheita jatkotutkimukselle	81
	LÄHTEET	82
	LIITTEET	85

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vaikutusketju.....	11
Kuvio 2. Vaikutustyytit.....	13
Kuvio 3. Ongelma-vaikuttavuuspuu koskien työttömäksi jäämistä ja työllistymistä.....	32
Kuvio 4. Alkaneita valmennusjaksoja vuosina 2013–2022 verrattuna alkaneisiin työnhakuihin saman ajankohtana	35
Kuvio 5. Työttömien työnhakijoiden osuus valmennuksiin osallistuneista 3 kk kuluttua. Vertailu: koko Suomi – Etelä-Pohjanmaa.....	36
Kuvio 6. Valmennuksiin ohjattujen ikäjakauma	48
Kuvio 7. Valmennuksen suorittaneiden ikäjakauma.....	48
Kuvio 8. Palvelulinjajakauma	49
Kuvio 9. 3 kk valmennuksen aloittamisesta: aloittaneet – ei aloittaneet.....	52
Kuvio 10. Ei-aloittaneiden ajallinen yhteenveto.....	54
Kuvio 11. Valmennuksen suorittaneiden ajallinen yhteenveto	54
Kuvio 12. Ajallinen kuvaaja eri työllisyysstatuksista ei-aloittaneet ja suorittaneet	55
Kuvio 13. Työttömänä olevien osuuden muutos tarkastelujakson aikana vertailu suorittaneet - ei-aloittaneet	56
Kuvio 14. Koulutuksessa olevat tarkastelujakson aikana.....	56
Kuvio 15. Ajallinen muutos: työttömänä valmennuksen alkaessa olleet	59
Kuvio 16. Ajallinen muutos: Muut-ryhmä, työttömänä valmennuksen alkaessa olleet	60
Kuvio 17. Avoimien palautteiden lukumäärät.....	64

Kuvio 18. Positiivisten palauteiden jakautuminen aiheittain	66
Kuvio 19. Negatiivisten palautteiden jakautuminen aiheittain	68
Kuvio 20. Työttömien osuus vertailuissa ryhmissä.....	71
Kuvio 21. Työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuus vertailuissa ryhmissä.....	72
Kuvio 22. Koulutuksessa olevien osuus vertailuissa ryhmissä.....	73
Kuvio 24. Arvioinnin vuosikello	77
Taulukko 1. 3 kk valmennuksen jälkeen työttömänä olleet vuonna 2017 Etelä-Pohjanmaan ja Uudenmaan ELY-alueilla valmennustyypeittäin	25
Taulukko 2. Työttöminä työnhakijoina 3 kk kuluttua valmennuksesta 2019–2022	37
Taulukko 3. Työttömänä ja palveluissa 3 kk kuluttua valmennuksesta 2019–2022	38
Taulukko 4. Viiden vuoden keskiarvo työttömänä ja palveluissa olleista	39
Taulukko 5. Työttömänä tai palveluissa olevien työnhakijoiden osuus 3 kk kuluttua eri palveluiden päättymisestä.....	42
Taulukko 6. Viiden vuoden vaikuttavuuslukujen keskiarvo eri palveluissa.....	43
Taulukko 7. Kooste URA-järjestelmästä kerätystä työllisyystiedosta: vuonna 2021 alkaneisiin uravalmennuksiin osallistuneet	46
Taulukko 8. Työllisyystilanne palvelun alkaessa – vertailu	50
Taulukko 9. Työllisyystilanne 12 kk valmennuksen päättymisestä.....	53
Taulukko 10. Kooste valmennuksen alkaessa työttömänä olleista	58
Taulukko 11. Uravalmennuksista vuonna 2021 annettujen arvosanojen keskiarvot.....	62
Taulukko 12. Vertailtavien ryhmien Opal-palautteet	71

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Valmennukset ovat minulle luontainen tutkimuskohde oman työni kautta. Työskentelen valmennusten parissa Etelä-Pohjanmaan TE-toimistossa. Tästä syystä aihe on itselleni mielenkiintoinen. Opinnäytetyöprosessi on alkanut syksyllä 2021, jolloin olen aloittanut vaikuttavuustiedon laatuun ja saatavuuteen liittyvät parannustoimet tulevaa tutkimusta silmällä pitäen.

Miksi tutkin juuri vaikuttavuutta? Vaikuttavuutta tutkitaan paljon ja lähes joka alalla. Kuitenkaan valmennuksien osalta tuoretta vaikuttavuuden tutkimustietoa ei ole saatavilla. Valtionhallinnon arvoperustaan kuuluva palveluperiaate korostaa palvelujen korkeaa laatua, vaikuttavuutta, tehokkuutta ja taloudellisuutta (Valtionvarainministeriö (VM), 2021, s. 7). Myös lainsäädäntö velvoittaa virastot seuraamaan toimintansa vaikuttavuutta (Laki valtion talousarviosta 13.5.1988/423, 16 §). Tästä huolimatta valmennusten vaikuttavuudesta ei ole juurikaan olemassa tutkimustietoa, joten tutkimuksella on myös valtakunnallista merkitystä. Myös Valtiontalouden tarkastusvirasto TE-toimistojen palvelujen katsauksessaan peräänkuuluttaa kattavampaa vaikuttavuusarviointia (Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV), 2019). Opinnäytetyöni omalta osaltaan vastaa tähän tarpeeseen.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Kyseessä on toimintatutkimus, jonka tavoitteena on selvittää, analysoida ja kehittää vaikuttavuustiedon saatavuutta sekä sen analysointia ja hyödyntämistä. Lisäksi tarkoituksena on hyödyntää kertynyttä tietoa valmennusten sisällön ja toteutustapojen kehittämisessä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää sekä kovaa että pehmeää vaikuttavuutta. Näiden tietojen saamiseen käytetään erilaisia keinoja. Kovan vaikuttavuuden tutkimus on kvantitatiivista tutkimusta, joka perustuu eri järjestelmistä saatuihin tilastollisiin tietoihin. Pehmeää vaikuttavuutta tutkitaan kvalitatiivisin keinoin. Saatua tietoa arvioidaan ja sen avulla selvitetään valmennusten vaikuttavuutta. Lisäksi tarkoituksena on kerätä tietoa niistä sisällöistä ja toimintatavoista,

joista osallistujat ovat eniten hyötynneet, sekä kehittää keinoja, joilla tätä tietoa hyödynnetään palvelujen kehittämisessä.

Mahdollisesti havaittujen vaikuttavuustiedon puutteiden perusteella tehdään tarvittaessa jatkokehitysehdotuksia vaikuttavuustiedon keräämiseksi jatkossa.

Opinnäytetyöllä on neljä konkreettista tavoitetta:

1. Selvitetään miten ja millaista vaikuttavuustietoa valmennuspalveluista on mahdollista saada
 - a. Tavoitteeseen vastataan luvussa 5.1 Lähtötilanne
2. Kehitetään vaikuttavuustiedon keräämisen tapoja.
 - a. Tavoitteeseen vastataan luvussa 5.2 Tehdyt kehitystoimet
3. Kerätään ja analysoidaan vaikuttavuustietoa sekä jo olemassa olleiden että uutena kehitettyjen tapojen avulla.
 - a. Tavoitteeseen vastataan luvussa 4 Valmennuspalvelujen vaikuttavuuden analyysi
4. Edistetään saadun tiedon hyödyntämistä valmennusten sisällön ja toteutuksen kehittämisessä. Kehitetään keinoja, joilla vaikuttavuustietoa hyödynnetään jatkossa.
 - a. Tavoitteeseen vastataan luvussa 5.2 Tehdyt kehitystoimet

1.3 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön luvussa 2 esitellään arviointitutkimuksen ja vaikuttavuuden teoriaa, kerrotaan, miten TE-palvelujen vaikuttavuutta on aiemmin tutkittu sekä selvitetään aikaisempia tutkimustuloksia valmennusten vaikuttavuudesta. Luvussa 3 esitellään tutkimuksen kohde, eli Etelä-Pohjanmaalla toteutettavat valmennuspalvelut. Valmennuspalvelujen vaikuttavuuden analyysi löytyy luvusta 4. Luvussa 5 kerrotaan kehittämistyön lähtökohdista ja esitellään kehittämistyön tuloksia. Luvussa 6 on koottu yhteenveto ja tehdyt johtopäätökset sekä annettu aiheita jatkotutkimukselle.

2 VAIKUTUKSET, VAIKUTTAVUUS JA NIIDEN ARVIOINTI

2.1 Vaikutuksien ja vaikuttavuuden käsitteistä

Termeillä vaikutus ja vaikuttavuus on erilaisia merkityksiä arviointikirjallisuudessa ja teorioissa. Yhteistä määritelmää vaikuttavuudelle ei ole olemassa (Heliskoski ym., 2018, s. 5).

Rajahongan (2013, s.13) mukaan vaikuttavuus-käsitteellä tarkoitetaan usein pitkällä tähtäimellä tapahtuvia vaikutuksia sekä arvioitavan toiminnan ja muiden tekijöiden yhteisvaikutuksena syntyviä vaikutuksia.

Rajahonka (2013, s.14) käyttää termiä *vaikutusten arviointi* tarkoittamaan tavoitteen mukaisen muutoksen tapahtumisen todentamista. Vaikutusten arvioinnissa täten selvitetään lähtötilanne ja verrataan sitä lopputilanteeseen. Näitä kahta vertaamalla voidaan osoittaa mahdollinen muutos eli vaikutus. Rajahongan mukaan *vaikuttavuuden arviointi* tarkastelee vaikutuksia laajemmin ja pidemmällä aikavälillä. Vaikuttavuuden arvioinnissa pitäisi lisäksi pystyä osoittamaan miten ja missä määrin tarkasteltava toiminta on vaikuttanut tulosten syntyyn ja ymmärtämään tulosten ja vaikutusten lisäksi myös prosessi, jota kautta vaikutukset syntyvät.

Kettunen (2018, s. 176) mukaan vaikuttavuuden arviointi merkitsee toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumisen todentamista. Ensi silmäyksellä vaikuttaa siltä, että Kettusen ja Rajahongan (2013) vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnin määritelmät ovat ristiriidassa keskenään, mutta myöhemmin (s. 177) myös Kettunen nostaa esille, että vaikuttavuus viittaa kausaalisuhteeseen toimenpiteen ja tuloksen kesken. Kettusen mukaan vaikuttavuus tarkoittaa tavoitteen ja tuloksen välistä yhteyttä ja jatkaa esimerkkinä, että julkisille toimenpiteille asetetaan tavoitteina ja toiminta on vaikuttavaa, mikäli nämä tavoitteet toimenpiteiden avulla saavutetaan. Vaikutuksien ja vaikuttavuuden eroista Kettunen toteaa, että toimenpiteet voivat saada aikaan monenlaisia vaikutuksia, sekä positiivisia ja negatiivisia, mutta vaikuttavuudessa on kyse nimenomaan tuloksista, jotka on sidottu tavoitteisiin.

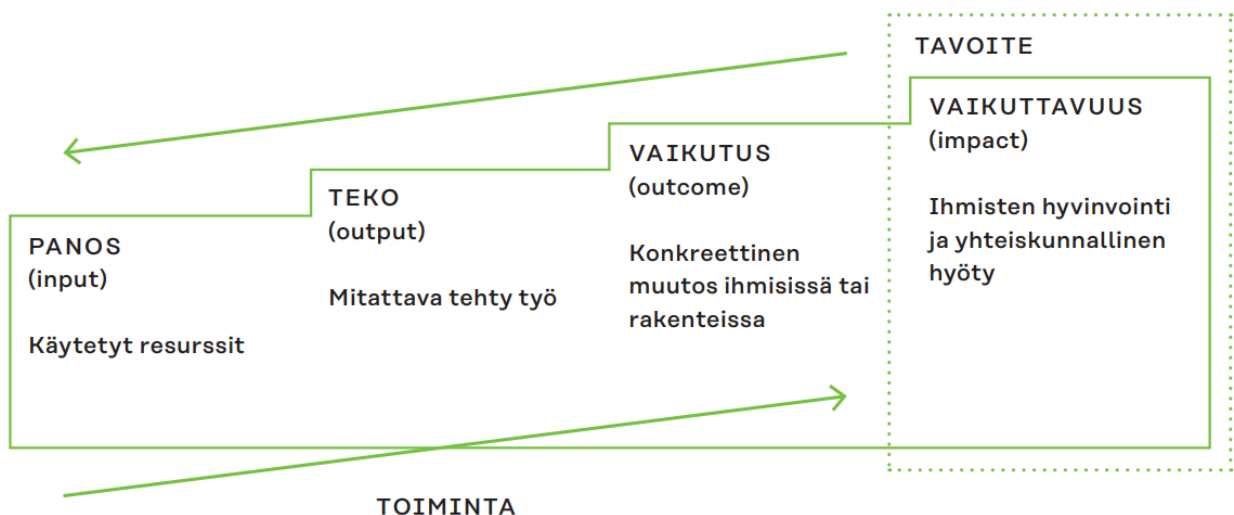
Dahler-Larsen (2005, s. 7) taas käyttää sanaa vaikuttavuus tarkoittamaan sekä tulosta, vaikutusta että vaikuttamisen prosessia.

Vaikutusketju (*Impact value chain*, IOOI-malli) erottelee vaikutukset ja vaikuttavuuden ajallisella ja yhteiskunnallisen merkittävyyden perusteella (Heliskoski ym., 2018, s. 5–6). Vaikutus tarkoittaa yksilölle tapahtuneita konkreettisia muutoksia, ja vaikuttavuus muutosta ihmisten hyvinvoinnissa ja saavutettua yhteiskunnallista hyötyä.

Tässä työssä noudatetaan vaikutusketjussa käytettävää jaottelua, eli vaikutukset tarkoittavat yksilöille tapahtuneita konkreettisia muutoksia ja vaikuttavuus osallistujien hyvinvointiin ja saavutettuun yhteiskunnalliseen hyötyyn liittyviä muutoksia.

2.2 Vaikutusketju

Vaikutusketju (The Impact Value Chain, IOOI-malli) kuvaa vaikuttavuuden syntyä. Vaikutusketjussa (Kuvio 1) panokset muutetaan toiminnoiksi, joista seuraa tuloksia tai vaikutuksia ja näiden avulla saavutetaan vaikuttavuutta. Kansainvälisesti vaikutusketjusta käytetään nimitystä IOOI-method, joka tulee sanojen alkukirjaimista: *Input* (panos), *Output* (tuotos), *Outcome* (vaikutus), *Impact* (vaikuttavuus). Vaikutukset voivat olla joskus myös ennakoimattomia, tahattomia tai negatiivisia (Rajahonka, 2013, s. 13).



Kuvio 1. Vaikutusketju (Heliskoski ym., 2018, s. 5).

Vaikutusketjussa ylimpänä on **vaikuttavuus** (*impact*), joka tarkoittaa yhteiskunnallista hyötyä liittyen esimerkiksi ihmisten hyvinvointiin, terveyteen tai yhteisöjen elinvoimaan (Heliskoski

ym., 2018, s. 6). Tässä tapauksessa vaikuttavuus tarkoittaa työllisyysasteen nousua edistäviä asioita, eli tapahtuneita työllistymisiä, koulutukseen siirtymisiä sekä osallistujissa tapahtunutta hyvinvoinnin ja työkyvyn kasvua.

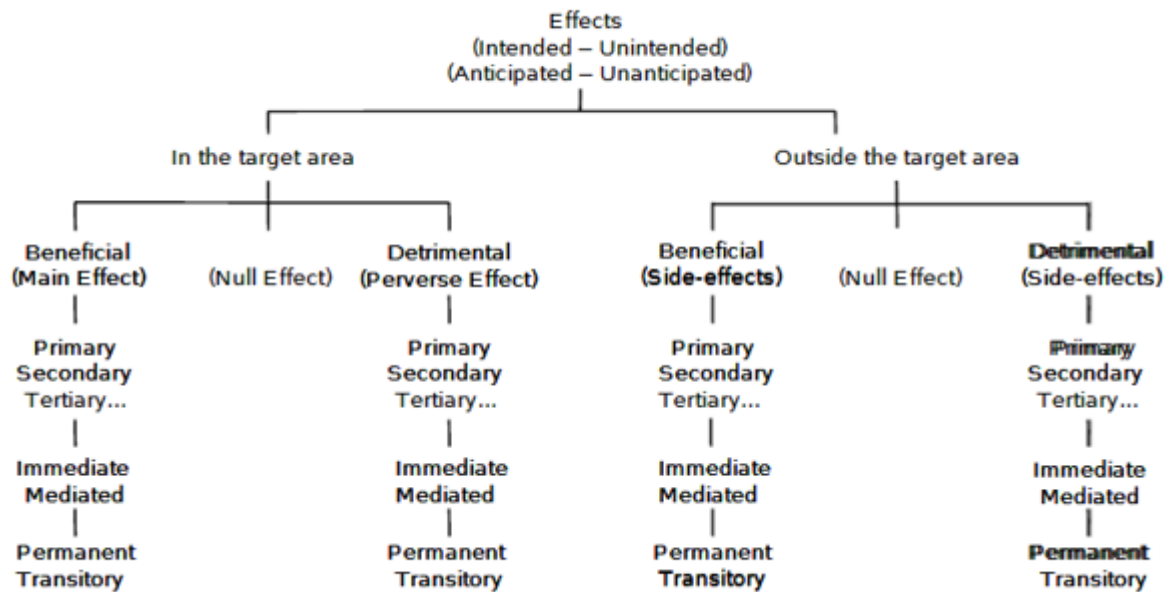
Vaikuttavuuden toteutuminen tapahtuu konkreettisten muutoksien, eli **vaikutuksien** tai tuloksien (*outcome*) johdosta. Konkreettinen vaikutus voisi olla työllistyminen tai koulutukseen haku, työnhakutaitojen kehittyminen, terveyspalveluihin hakeutuminen, elämänhallinnan lisääntyminen tai työnhakumotivaation paraneminen. Vaikutukset voivat olla kuitenkin luonteeltaan myös negatiivisia (Rajahonka, 2013, s. 13). Heliskoski ym. (2018, s.6) toteavat, että vaikutukset ovat intervention tavoitteena olevia asioita. Näiden toteutuminen toimii onnistumisen mittarina ja tavoitellut muutokset liittyvät usein yhteiskunnallisen muutoksen taustalta tunnistettuihin juurisyihin. Eli vaikutukset ovat niitä asioita, joihin palvelua suunnitellessa pyritään. Siten vaikuttavuutta tutkittaessa tutkimuksen kohteena onkin juuri tämän tason onnistuminen tavoitteissaan.

Konkreettisia muutoksia pyritään siis saamaan aikaan interventioilla eli **tuotoksilla** (*output*) (Heliskoski ym., 2018, s. 6). Nämä interventiot suunnitellaan mielessä konkreettiset muutokset, joihin niillä pyritään. Suunnittelu vaatii kohderyhmien tunnistamista ja segmentointia.

Intervention toteuttamiseen tarvitaan **panoksia** (*input*) (Heliskoski ym., 2018, s. 6). Panokset tarkoittavat esimerkiksi työtä, rahaa, materiaalia, aikaa, oikeuksia, sopimuksia, osaamista, ideoita ja kontakteja sekä kaikkia muita resursseja, joita tuotoksen aikaansaaminen vaatii.

2.3 Erilaisia vaikutuksia

Vedung (2013) on kirjoittanut julkisten interventioiden vaikutuksista ja jaotellut erilaisia arviointiteoriasta löytyviä vaikutuksia seuraavasti:



Kuvio 2. Vaikutustyyppit (Vedung, 2013, s. 39).

Ensimmäinen tasolla Vedungin jaotelussa on kaksi pääjaottelua:

Ensimmäinen pääjaottelutapa on tarkoitetut (*intended*) ja tarkoittamattomat (*unintended*) vaikutukset (Vedung 2013, s. 38). Eli niitä vaikutuksia, jotka ovat intervention tavoitteena, tai joita siitä toivotaan aiheutuvan sekä niitä, jotka kokonaan tai osittain ovat seurausta interventiosta, mutta jota ei ole tavoiteltu tai toivottu tapahtuvaksi. Eli tämä jaottelu perustuu tahtotilaan vaikutuksista.

Toinen pääjaottelutapa on odotetut (*anticipated*) ja odottamattomat (*unanticipated*) vaikutukset (Vedung, 2013, s. 38). Tämä jako perustuu ihmisen taitoon ennakoida mitä tulevaisuudessa saattaa tapahtua riippumatta siitä haluaako vai eikö halua näitä tapahtuvaksi. Jaottelu odotettuihin ja odottamattomiin ei siis perustu tahtotilaan.

Seuraavalla tasolla Vedung (2013, s. 38–39) jakaa vaikutukset kohdealueella ja kohdealueen ulkopuolella tapahtuviin vaikutuksiin, eli pää- ja sivuvaikutuksiin. Kohdealueella Vedung tarkoittaa sitä aihealuetta, johon intervention tavoitteet liittyvät.

Kohdealueella ja kohdealueen ulkopuolella tapahtuvat vaikutukset voivat olla hyödyllisiä (*beneficial*) tai haitallisia (*detrimental*) (Vedung, 2013, s. 40). Voi myös käydä niin, että interventiolla ei ole vaikutuksia lainkaan (*null effect*). Edellä olevassa kaaviossa Vedung tuo myös esille, että vaikutukset voivat olla intervention seurausta joko suoraan tai välitteisesti. Lisäksi vaikutukset voivat olla pysyviä tai väliaikaisia.

Selvennettäköön, että valmennuksen kohdealueella tapahtuvat vaikutukset ovat työllistymiseen liittyviä hyödyllisiä ja haitallisia vaikutuksia. Kohdealueen ulkopuolella tapahtuvat vaikutukset ovat muita vaikutuksia, joihin valmennus suoraan tai välillisesti vaikuttaa. Työllistyminen ja tulevaa valmennusta odottaessa koettu passivoituminen ovat esimerkkejä kohdealueella esiintyvistä hyödyllisistä ja haitallisista vaikutuksista. Uuden ystävyysuhteen luominen valmennusryhmässä tai kotimatalla tapahtuva liukastuminen ovat esimerkkejä kohdealueen ulkopuolella tapahtuvista hyödyllisistä ja haitallisista vaikutuksista.

2.4 Arviointitutkimuksen menetelmiä

Vaikuttavuuden arviointi on jakautunut erilaisiin koulukuntiin (Kettunen, 2018, s. 179). Osa painottaa tilastollisia menetelmiä, eli määrällistä vaikuttavuutta ja parivertailua, toiset laadullista vaikuttavuutta ja realistista arviointia. Joka tapauksessa, jotta vaikuttavuutta voidaan arvioida, täytyy tuntea lähtötilanne, jotta voidaan arvioida, onko tavoiteltu muutos tapahtunut, tai voidaanko sen olettaa tapahtuvan tulevaisuudessa (Rajahonka, 2013, s. 15).

Määrällinen vaikuttavuus tarkoittaa kvantitatiivisesti mitattavaa syy-seuraussuhdetta. Tilastollisen analyysin vahvuutena on, että sillä voidaan osoittaa, että intervention ja tuloksen välillä vallitsee korrelaatio (Kettunen, 2018, s. 180). Määrällistä vaikuttavuutta mitattaessa on kuitenkin vaikea sulkea pois muita tekijöitä, jotka vaikuttavat tilanteeseen (Kivipelto, 2008, s. 35). Valmennusten osalta emme voi pelkän määrällisen vaikuttavuuden perusteella tietää mitkä tekijät vaikuttivat osallistujien työllistymiseen. Entä olisivatko työllistymiset tapahtuneet ilmankin valmennusta? Tämän mittaaminen onnistuu tilastollisin menetelmin, kunhan

käytössä on vertailuryhmä, mutta riittävän samankaltaisen ryhmän saaminen parivertailua varten on haasteellista. Mikäli vertailu onnistuu, on kvantitatiivinen tieto objektiivista ja siten luotettavaa, mutta pelkän määrällisen vaikuttavuuden keinoin ei päästä perille niistä tekijöistä, jotka olivat vaikutuksien takana.

Laadullinen vaikuttavuus mittaa osallistujien kokemuksia ja tunteita. Kivipelto (2008, s. 35) käyttää esimerkkinä laadullisesta vaikuttavuudesta sosiaalialan toimintatapaa, josta suurin osa asiakkaista on kokenut, että se on vaikuttanut myönteisesti heidän elämäntilanteisiinsa. Valmennusten laadullista vaikuttavuutta mitattaisiin siten esimerkiksi kysymällä osallistuneilta millaisia vaikutuksia he ovat kokeneet valmennuksella olleen.

Vaikuttavuuden arvioinnissa on suuria metodologisia haasteita. Mutta Kuten Kettunen (2018, s. 184) tuo esille, vaikka täyttä varmuutta vaikuttavuudesta ei voidakaan saada, on karkea käsitys parempi kuin ei tietoa ollenkaan.

Vaikuttavuuden arvioimiseksi vaikutustietoa täytyy korjata (Hehenberger ym., 2013, s. 24).

Korjauksissa otetaan huomioon:

- Mitä olisi tapahtunut joka tapauksessa (*deadweight*)
- Muiden toimijoiden vaikutus (*attribution*)
- Vaikutuksen hälveneminen ajan kuluessa (*drop off*)
- Missä määrin intervention aikaansaamat vaikutukset ovat korvanneet muita hyötyjä, joita olisi saavutettu ilman interventiota (*displacement*)
- Tarkoittamattomat vaikutukset (tästä lisää luvussa 2.3 Erilaisia vaikutuksia)

Kettunen (2018, s. 178) nostaa esiin kolme vaikuttavuuden arvioinnin ytimessä olevaa näkökohtaa:

1. Onko tutkittavana oleva interventio saanut aikaan muutoksen, vai onko sen aiheuttanut jokin muu tekijä?
2. Ovatko vaikutukset yleistettävissä? Voidaanko sama tulos saada aikaan myös toisenlaisissa olosuhteissa?
3. Vaikuttavuuden arvioinnin kohteena on usein, kuten tässäkin tutkimuksessa, palvelu. Palvelut ovat vuorovaikutteisia tapahtumia, joten tulosten saannin kannalta on keskeistä, että asiakas on motivoitunut ja tekee oman osansa.

Valmennusten näkökulmasta edellisissä kolmessa näkökohdassa tulee pohdittavaksi mm. seuraavat kysymykset:

1. Miten erotetaan intervention eli valmennuspalvelun aikaansaama muutos jonkin muun tekijän aiheuttamasta muutoksesta?
2. Onko palvelun vaikutus sama, vaikka valmentaja vaihtuu? Entä osallistujat, ajan kohta tai työmarkkinatilanne?
3. Tilastoissa on mukana myös henkilöitä, jotka ovat olleet läsnä valmennuksessa, mutta jotka eivät ole olleet aktiivisia osallistujia tai eivät ole omalla asennoitumisellaan antaneet valmennukselle mahdollisuutta onnistua. Miten tämä vaikuttaa tuloksiin?

Kettunen (2018, s. 179) toteaa vaikuttavuuden arvioinnin olevan usein varsin pinnallista. Kettunen käyttää esimerkkinä hanketta, jonka tuloksissa kerrottiin vain, kuinka monta työntekijää oli osallistunut koulutukseen. Kettusen mukaan työntekijöiltä olisi pitänyt kysyä oliko koulutuksesta hyötyä ja millä tavoin uusia tietoja on käytetty.

Eli kvantitatiivisen tiedon rinnalle tarvitaan myös kvalitatiivista tietoa täydentämään vaikuttavuustietoa.

Arvioinneissa tyypillisesti käytetään useampaa eri metodologiaa ja lähestymistapaa (Kivipelto, 2008, s. 16). Kivipelto toteaaakin, että ”arviointien jaottelu erilaisiin suuntauksiin saattaa vaikuttaa keinotekoiselta”. Erilaisia tapoja jaotella arvioinnin metodologioita onkin useampia.

Kivipelto itse käyttää seuraavaa jaottelua:

1. empiristinen arviointi
2. realistinen arviointi
3. tulkinnalliset ja osallistavat arvioinnit
4. kriittinen arviointi
5. pragmaattinen arviointi

Seuraavissa alaluvuissa on esitelty joitain arvioititutkimuksen menetelmiä.

2.4.1 Koeasetelma

Koeasetelma kuuluu edellisessä luvussa esitellyssä jaottelussa empiristisiin menetelmiin. Kivipelto (2008, s. 16) kertoo empiristisen arvioinnin hyödyntävän mitattavia havaintoja ja analysoivan intervention ja tapahtuneen muutoksen välistä syy-yhteyttä. Empiristinen arviointi käyttää kvantitatiivisia menetelmiä.

Satunnaistettu koeasetelma on lähtökohtaisesti luotettavin tapa tutkia vaikuttavuutta, meta-analyseja lukuun ottamatta (esim. Mullen & Streiner, 2008, s. 114).

Satunnaistettua koeasetelmaa käytetään mm. lääketutkimuksessa, verrattaessa uutta lääkettä saavia henkilöitä lumelääkettä saaviin (Kettunen 2018, s. 179). Tutkimusasetelmassa tehdään ensin lähtötilanteen arviointi ja toinen arviointi intervention toteutuksen jälkeen. Mikäli arvioinnissa tarkasteltavat ryhmät ovat kaikilta ominaisuuksiltaan samanlaisia, tulisi vain toisessa ryhmässä toteutetun intervention näkyä muutoksena toteutuksen jälkeen. Satunnaistamisen avulla minimoidaan muiden tekijöiden vaikutus. Yleistettävyydeltään koeasetelmaa pidetään parhaana mahdollisena menetelmänä, sillä se perustuu yleensä suuriin aineistoihin.

Koeasetelmaa on kuitenkin myös kritisoitu. Kettunen (2018, s. 180) nostaa esille seuraavat kriittiset näkökulmat:

- parien vertailtavuus ei välttämättä ole täydellinen. Mahdollisia eroja synnyttävät lähtökohdan erilaisuus, tarkasteltavan ilmiön luontainen kehitys, kohderyhmien muutos sekä ryhmien sekoittuminen.
- eettinen kyseenalaisuus: koeasetelmassa ryhmät joutuvat eriarvoiseen asemaan. Lääketieteen tutkimuksissa vertailuryhmä jää ilman mahdollisesti parantavaa lääkettä tai uutta hoitomenetelmää.
 - Työllisyyspolitiikassa koeasetelmat ovat tarkoittaneet eriarvoisuutta mm. työllisyysturvan tai tarjolla olevien palvelujen osalta.
- Parivertailu ei välttämättä anna tietoa oikeasta asiasta. Kettunen käyttää tässä esimerkkinä koulukiusaamista. Jos koulukiusaamisen ehkäisyä kiusaamisen vastaisella kampanjalla tutkitaan koeasetelman avulla, ei tiedetä johtuvatko tulokset toteutetusta

interventiosta vai huomion kiinnittämisestä kyseisiin kouluihin, jolloin kynnyks puuttua kiusaamisen on alentunut.

2.4.2 Pragmaattinen arviointitutkimus

Pragmaattinen arviointi on käytännöllistä ja arvioinnissa selvitetään, mikä tarkastelujakson aikana on muuttunut (Kivipelto, 2008, s. 16). Muutoksen syihin pragmaattinen arviointi ei syvenny, vaan pikemminkin voidaan nähdä, että syytä ei ole mahdollista objektiivisesti löytää. Pragmaattista arviointia voidaan toteuttaa monin eri menetelmin. Erilaiset vertais- ja itsearviointit sekä benchmarking-menetelmät ovat esimerkkejä pragmaattisesta arvioinnista.

2.4.3 Realistinen arviointitutkimus

Realistisen arvioinnin yhtenä tärkeimmistä kehittäjistä pidetään Ray Pawsonia ja Nick Tilleyä, jotka esittelivät suuntauksen teoreettiset ja metodologiset päälinjat vuonna 1997 kirjassaan *Realistic evaluation* (Peitola, 2005, s. 27).

Kotimaassa realistista arviointia edustaa mm. Dahler-Larsen, jonka *Vaikuttavuuden arviointi –menetelmäkäsikirja* (2005) on arviointitutkimuksen perusteoksia.

Realistisessa arvioinnissa on mahdollista käyttää monimuotoista dataa. Eli sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista. Pawson ja Tilley (1998, s. 85) korostavat tätä ja luettelevat, että realistisessa arvioinnissa voi käyttää monia eri datankeruun ja analysoinnin tapoja: strategioita, kvantitatiivista, kvalitatiivista, aikaskaaloja, samalta ajalta tai historiallista, näkökulmia, poikkeileikkauksellista tai pitkäaikaista, näytteitä, suuria tai pieniä, tavoitteita, toiminta- tai tarkastelupainotteista jne. Käytettävä metodi valitaan sen mukaan, millaista hypoteesia tutkitaan ja mikä sen todentamisessa on tarkoituksenmukaista.

Kettunen (2018, s. 180) kytkee realistisen arvioinnin ja tapaustutkimuksen termit samaa metodologiaa tarkoittaviksi. Realistisessa arvioinnissa selvitetään mahdollisimman tarkasti intervention toteutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Tämän avulla voidaan selvittää, mikä vaikuttaa mitenkin ja kenenkin kohdalla. Realistinen arviointi on siten kontekstisidonnaista.

Tietoteoreettisesti realistinen arviointi perustuu tieteelliseen realismiin sijoittuen siten positivismiin ja relativismiin välille (Peitola, 2005, s. 27–28). Realismissa pyritään ottamaan huomioon ilmiöiden monimuotoisuus, mutta siinä ei nähdä, että kaikki tapahtumat olisivat vain yksitäläistapauksina tulkittavissa. Realistisessa arvioinnissa korostuu ymmärrys siitä, mistä tulokset ja vaikutukset muodostuvat, eli ilmiöiden taustalla olevien mekanismien ymmärtäminen. Tutkimuksen avulla voidaan selvittää mikä interventiossa saa aikaan toivottuja tuloksia ja missä kontekstissa näin tapahtuu. Interventioiden ja tulosten välinen kausaalisuhde käsitellään eri tavoin vaikuttavien mekanismien kautta, jotka saavat aikaan muutoksia. Vaikka kaikkia mahdollisia vaikutussuhteita ei voida tietää, on realistisen arvioinnin mukaan parempi tietää edes jotain osia toimivista mekanismeista ja konteksteista.

Realistisessa arvioinnissa analysoidaan prosesseja, kontekstia ja syy-yhteyksiä kriittisen realismin mukaiseen tiedonkäsitykseen tukeutuen (Kivipelto, 2008, s. 15–16). Realistisessa arvioinnissa etsitään muutokseen johtaneita syitä asetettujen tavoitteiden, prosessin ja kohderyhmän muodostamasta kokonaisuudesta. Menetelmänä käytetään esimerkiksi realistista haastattelua.

2.5 Kova ja pehmeä vaikuttavuus

Työ- ja elinkeinopalveluissa käytetään yleisesti termejä ”kova vaikuttavuus” ja ”pehmeä vaikuttavuus”. Näiden merkitystä ovat Arnkil ym. (2019) avanneet Pirkanmaan alueellista työvoima- ja yrityspalvelujen kokeilua tutkineessa vaikuttavuustutkimuksessaan seuraavasti:

Kova vaikuttavuus: Kova vaikuttavuus tarkoittaa ennen kaikkea työllistymistä avoimille työmarkkinoille, mutta siihen voidaan lukea myös palkkatuella työllistyminen ja koulutukseen siirtyminen. Arnkil ym. (2019, s. 6–7) toteavat kovan vaikuttavuuden seurantajärjestelmien olevan kohtuullisen hyvässä kunnossa, tarkoittaen tällä työ- ja elinkeinopalveluja kokonaisuudessaan, vaikka tieto onkin puutteellista. Kovan vaikuttavuuden tutkimuksessa on haasteellista selvittää johtuvatko muutokset tutkittavasta palvelusta vai muista syistä. Näin syvälle ei kirjoittajien mukaan yhteiskunnallisessa tutkimuksessa päästä, koska kokeellisen kontrolli-asetelman rakentaminen ei ole eettisistä ja käytännöllisistä syistä yleensä mahdollista.

Pohjola (2012, s. 22) kirjoittaa vaikuttavuuden tutkimisesta sosiaalityön näkökulmasta. Sosiaalityön näkökulma vaikuttavuustutkimukseen on hyvin sovellettavissa myös työvoimapalvelujen näkökulmaan. Myös Pohjola nostaa esille kokeellisen tutkimusasetelman eettiset vaikeudet.

Pehmeä vaikuttavuus: Pehmeä vaikuttavuus tarkoittaa asiakkaan toimintakykyä ja työllistymistä edistäviä muutoksia. Arnkil ym. (2019, s. 6) antavat näistä esimerkkeinä rohkaistumisen, motivaation ja arjen hallinnan kasvun, kuntoutumisen, tervehtymisen sekä sosiaalisen osallisuuden kasvun. Kirjoittajien mukaan pehmeitä vaikutuksia voidaan kutsua katalyyttiseksi validiteetiksi. Tällä tarkoitetaan ”palvelujen kykyä virittää ja saada asiakas liikkeelle toimimaan työllistymisensä puolesta”.

Arnkil ym. (2019, s. 6) toteavat pehmeän vaikuttavuuden seurannan ja tutkimisen olevan sekä Suomessa että kansainvälisesti varsin heikossa kunnossa.

Tässä tutkimuksessa pehmeä vaikuttavuus on haluttu erityisesti nostaa esille, sillä valmennuspalvelut tähtäävät ”koviin tuloksiin” pehmeän vaikuttavuuden kautta. Siinä kun työvoimakoulutus tähtää antamaan asiakkaalle työmarkkinoiden kulloinkin tarvitsemaa osaamista ja siten työllistämään hänet työvoimapulasta kärsivälle alalle, valmennukset pyrkivät itsetuntemuksen, itseluottamuksen, motivaation sekä toimintakyvyn ja hyvinvoinnin parantamiseen sekä kehittämään työnhakuvalmiuksia eli esimerkiksi oman osaamisensa markkinoinnin taitoja. Eli palvelujen fokus ja tavoite ovat hyvin erilaiset. Työvoimakoulutuksissa on tavoitteena, että asiakas työllistyy heti koulutuksen päätteeksi tai jopa sen aikana, mutta valmennuksien tavoitteena on lisätä valmiuksia työnhakemiseen ja työllistymiseen palvelun jälkeen tai jopa vain päästä askelen lähemmäs työelämää. Tästä syystä pehmeän vaikuttavuuden tutkiminen on valmennusten osalta erityisen tärkeää.

Kansainvälisessä tutkimuksessa mm. Patrick Arni (2015, s. 1) on tutkinut valmennusten tyyppisten palveluiden vaikuttavuutta Saksassa. Arni käyttää pehmeästä vaikuttavuudesta termiä käyttäytymismuuttujat (*behavioral variables*). Hän on tutkimuksessaan käsitellyt seuraavia pehmeän vaikuttavuuden tekijöitä:

- hakukäyttäytyminen (*search behavior*): kuinka paljon vaivaa työnhakemiseksi nähdään, mitä kanavia käytetään ja millainen työnhakustrategia on käytössä. Lisäksi millaista varatuneisuutta, eli ehtoja työnhauille asetetaan, esim. palkan suhteen.
- uskomukset (*beliefs & bias*): millainen näkemys hakijalla on työllistymismahdollisuuksistaan ja millaista palkkaa hän odottaa
- ei-kognitiiviset taidot (*non-cognitive skills*): motivaatio, itsetunto ja luotettavuus

Arnin tutkimuksen tuloksia on avattu luvussa 2.7 Aikaisempaa tutkimustietoa valmennusten vaikuttavuudesta.

2.6 TE-palvelujen vaikuttavuuden arviointi

Tässä luvussa tarkastellaan, miten TE-palvelujen vaikuttavuutta tyypillisesti arvioidaan.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain muutamia vaikuttavuustutkimuksia, joissa eri TE-palveluina tarjottavia palveluja on tutkittu erilaisista näkökulmista. Uusimpia tutkimuksia on julkaistu mm. työvoimakoulutuksesta ja työvoimapolitiittisista hankkeista.

Alasalmi ym. (2022) tutkivat työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta fokuksenaan tutkia koulutuksia koulutuslajin ja koulutuksen keston mukaan. He käyttävät tutkimuksessaan kvantitatiivista menetelmää parivertailua. Tutkimuksessa muodostettiin kaksi vertailuryhmää: ensimmäinen kaikista työnhakijoista pois lukien koulutukseen osallistuneet, toinen työnhakijoista, jotka olivat hakeneet samoihin koulutuksiin, mutta eivät olleet tulleet hyväksytyiksi (s. 25). Alasalmi ym. nostavat esiin parivertailun ongelman, jossa ”ammatilliseen työvoimakoulutukseen osallistuvat voivat poiketa työllistymismahdollisuuksiltaan muista työnhakijoista myös ilman koulutuksen vaikutusta” (s. 26). Tutkimuksessa pyritään huomioimaan erilaisia taustamuuttujia, jotka tilastoaineistosta voidaan havaita, mutta Alasalmi ym. toteavat, että kaikkia taustamuuttujia ei pystytä tilastoaineistosta havaitsemaan eikä niitä siten voida huomioida tutkimuksessa.

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut vuosittain selvityksen työvoimapolitiittisten palvelujen jälkeisestä työllistymisestä (Tuomaala, 2021, s. 6). Selvityksessä on mukana seuraavat palvelut: palkkatuettu työ, työvoimakoulutus, työnhaku- ja uravalmennus, työ- tai

koulutuskokeilut, vuorotteluvapaan sijaisuus, kuntouttava työtoiminta ja omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella. Tässä selvityksessä vertaillaan eri palveluihin osallistuneiden määrää, kuinka pitkä on palvelua edeltävä työttömyyden kesto, moniko osallistuja on kolmen kuukauden jälkeen työllistynyt avoimille työmarkkinoille ja kuinka moni on kolmen kuukauden jälkeen työttömänä. Lähteenä on työnvälitystilasto. Myös kuuden kuukauden jälkeistä työllisyyttä on tarkasteltu, mutta kaikkien palveluiden osalta sitä ei ole raportoitu. Viimeisin selvitys koskee vuotta 2019 ja on julkaistu syyskuussa 2021. Vuonna 2022 ei vastaavaa selvitystä ole julkaistu.

Aho (2008) pohtii syitä työvoimapolitiittisten toimenpiteiden alhaiselle mitatulle vaikuttavuudelle. Aho toteaa (s. 47), että syy ei ole siinä, että toimenpiteet olisivat huonoja, sillä selvä enemmistö osallistujista pitävä niitä hyödyllisinä ja ovat tyytyväisiä esimerkiksi koulutuksen laatuun. Aho ei myöskään pidä syynä sitä, että vaikuttavuustutkimuksen menetelmät olisivat epäonnistuneet, vaan hänen käsityksensä mukaan syynä on ”universaali osallistuminen”. Tällä hän tarkoittaa sitä, että toimenpiteisiin osallistuvat lähes kaikki työttömät (s. 52). Suomessa vain noin 10 prosenttia heistä, joilla työttömyys pitkittyy tai toistuu eivät koskaan osallistu toimenpiteisiin. Tällöin ei ole olemassa puhdasta ei-osallistuneiden vertailuryhmää, joka olisi työttömyyden pituuden ja muiden työllistymiseen vaikuttavien seikkojen kannalta samanlainen kuin osallistuneiden ryhmä. Toimenpiteisiin osallistutaan myös useita kertoja ja toistuva osallistuminen on erittäin yleistä (s. 53). Toistuva osallistuminen on yleisintä koulutuksen, valmennuksen, kolmannen tai julkisen sektorin palkkatukityön sekä kuntouttavan työtoiminnan jälkeen (Aho ym., 2018, s. 69). Lisäksi toimenpiteiden kohdistaminen on satunnaista tai vaikuttavuuden näkökulmasta epätarkoituksenmukaista (Aho 2008, s. 48). Kohdistamisen ongelma vaikuttaa negatiivisesti mitattavaan vaikuttavuuteen, sillä osallistuneiden mukana on silloin sekä heitä, joille toimenpide on kohdistettu oikein ja se tuottaa vaikutuksen, mutta mukana on myös heitä, joille toimenpide on tarpeeton ja olisivat työllistyneet joka tapauksessa sekä heitä, joille toimenpide on riittämätön.

Aho ym. (2018, s.41) toteavat, että uskottavan vertailuryhmän muodostaminen on hyvin vaikeaa ei-kokeellisen aineiston ja toistuvan toimenpiteisiin osallistumisen vuoksi. Osallistuneiden vertaaminen ei-osallistuneisiin on haasteellista, sillä ei-osallistuneisiin kuuluu paljon sellaisia henkilöitä, jotka löytävät työpaikan ilman työvoimapolitiittien tarjoamaa apuakin, joten he saattavat erota huomattavasti osallistuneista henkilöistä.

2.7 Aikaisempaa tutkimustietoa valmennusten vaikuttavuudesta

Vaikka työvoimapolitiikka ja työvoima- ja yrityspalvelut ovat jatkuvasti erilaisten selvitysten ja analyysien kohteena, on valmennusten vaikuttavuutta tutkittu hyvin vähän. Palvelu näyttää tutkimuskohteena jääneen työvoima- ja kotoutumiskoulutusten ja esimerkiksi palkkatuen varjoon. Vaikuttavuustietoa päätöksentekoa varten saadaan Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastoista vertaamalla kolme kuukautta palvelun jälkeen työttömänä olevien määrää muiden palvelujen vastaaviin lukuihin, mutta varsinaista tutkimusta ei valmennuspalveluista juuri-kaan ole tehty.

Kansainvälistä näkemystä edustaa mm. Patrick Arni (2015), joka on tutkinut samantyyppisiä palveluita Saksassa. Arni löysi positiivisia vaikutuksia sekä kovaan että pehmeään vaikuttavuuteen (s. 2). Osallistuneiden työllistyminen oli 9 % parempaa kuin verrokkiryhmällä. 1,5 vuoden seurannan aikana palveluun osallistuneet olivat verrokkiryhmään verrattuna pysyvämmiin siirtyneet takaisin työelämään, eli palautuivat verrokkiryhmää harvemmin takaisin työttömyyteen. Hakukäyttäytyminen oli tutkimusryhmällä erilaista verrokkiryhmään nähden. Hakijat hakivat saman verran tai jopa vähemmän paikkoja, mutta työnhaku oli tehokkaampaa ja tuotti useammin tulosta. Työpaikkoja haettiin laajemmin, eli laajemmilta aloilta tai maantieteelliseltä alueelta. Hakijat käyttivät määrällisesti harvempia hakukanavia, mutta käyttivät niitä tehokkaammin ja valitsivat parempia hakukanavia. Tutkimusryhmäläiset laskivat vähitellen palkkaodotustaan, kun kontrolliryhmä odotti jatkuvasti suunnilleen samaa palkkaa kuin ennen työttömyysjaksoaan. Tutkimus löysi positiivisen lyhyen aikavälin tuloksen myös hakijoiden uskossa omiin työllistymismahdollisuuksiin, motivaatioon, itseluottamukseen ja luotettavuuteen. Toisaalta hakijalle tulossa olevalla palvelulla oli tutkimuksessa havaittavissa negatiivinen vaikutus työllistymiseen palvelua odottaessa (*attraction/waiting effect*) ja sen aikana (*lock-in effect*)

Palvelua odottamisen aiheuttavan negatiivisen vaikutuksen työllisyyteen lisäksi on myös olemassa ns. pelotevaikutus, joka vaikuttaa työllisyyteen positiivisesti (Tschamurov & Jauhainen, 2019, s. 5). Tässä ns. pelotevaikutuksessa työtön siirtyy työhön hieman ennen kuin aktiivointitoimenpiteen on määrä alkaa.

.....

Ainoa löytynyt kotimainen nykylainmukaisia valmennuspalveluita koskeva tutkimus on Santtu Sundvallin (2017) Uudenmaan TE-toimiston valmennuspalveluja koskeva vaikuttavuustutkimus. Tämän tutkimuksen mukaan kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen avoimille työmarkkinoille työllistyneitä oli 23 prosenttia työnhakuvalmennukseen, 16 prosenttia uravalmennukseen ja 11 prosenttia työhönvalmennukseen osallistuneista (s. 43). Puolen vuoden kuluttua luvut olivat 30 prosenttia työnhakuvalmennuksen, 22 prosenttia työhönvalmennuksen ja 19 prosenttia uravalmennuksen osalta. Lisäksi asiakkaita oli valmennuksen jälkeen ohjautunut muihin työllistymistä tukeviin palveluihin, kuten työkokeiluun tai koulutukseen. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että alle 25-vuotiaat hyötyvät muita kohderyhmiä enemmän ura- ja työhönvalmennuksista, kun taas työnhakuvalmennuksessa ei havaittu tätä eroa. Yli 50-vuotiailla vaikutus oli kaikkein heikoin. Työttömyyden pituus ennen valmennukseen osallistumista oli merkittävä tekijä työllistymisen todennäköisyyteen valmennuksen jälkeen, ja jopa 85 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä oli työttömänä 3 kk palvelun jälkeen. Työttömyyden todennäköisyys työnhaku- ja uravalmennuksen jälkeen havaittiin kasvavan samassa suhteessa aikaisemman työttömyyden pituuden kanssa. Työhönvalmennuksen osalta ei kuitenkaan havaittu yhtä suurta verrannollisuutta työttömyyden pituuden ja työttömyyden todennäköisyyden kanssa. Tästä viimeisimmästä voi päätellä työhönvalmennuksen olevan pitkäaikaistyöttömälle tehokkain valmennusvaihtoehto.

Työnvälitystilaston perusteella Etelä-Pohjanmaan alueen työnhaku- ja uravalmennuspalvelujen vaikuttavuus oli vuonna 2017 Uudenmaan alueen palveluita paremmalla tasolla (Taulukko 1), joten edellä esitellyt avoimille työmarkkinoille siirtyneitä koskevat luvut ovat todennäköisesti Etelä-Pohjanmaalla myös olleet tällöin korkeammat.

Taulukko 1. 3 kk valmennuksen jälkeen työttömänä olleet vuonna 2017 Etelä-Pohjanmaan ja Uudenmaan ELY-alueilla valmennustyypeittäin (Suomen virallinen tilasto (SVT), i.a.).

	3 kk kuluttua työttömien työnhakijoiden osuus päättäneistä valmennuksen jaksoista tammi-joulukuu 2017 (%)
Uudenmaan ELY-keskus	
Työnhakuvalmennus	61,0
Työhönvalmennus	48,2
Uravalmennus	64,5
Etelä-Pohjanmaan ELY-keskus	
Työnhakuvalmennus	57,3
Työhönvalmennus	55,6
Uravalmennus	50,2

Sundvall (2017) tutki myös pehmeää vaikuttavuutta lähteenään valmennusten OPAL-palautteet sekä osallistujille lähettämänsä sähköpostikysely. Sundvall toteaa valmennusten onnistuneen sisällöllisesti hyvin tavoitteissaan (s. 43–44). Asiakkaiden antama arvio oli lähes 90 prosenttisesti positiivista. Tämä on linjassa sen kanssa, miten Aho (2008, s. 47) kertoo osallistujien antaman palautteen olevan pääsääntöisesti positiivista. Sundvallin tutkimuksessa valmennusten koettiin vaikuttaneen positiivisesti osallistujien työnhakuun. Positiivisia vaikutuksia olivat mm. sopivimpien uravaihtoehtojen hahmottaminen, työnhaun dokumenttien kuntoon saattaminen ja hakemusten kommentointi, työnhaun aktivoiminen sekä valmentajan tarjoama kannustus. Kriittikiä osallistajat antoivat ryhmien epätasaisuudesta ja vastauksissa toivottiin esimerkiksi ammattitaustan mukaisia ryhmiä. Sundvall toteaa mainitun kaltaisia ryhmiä olleen aiemmin tarjolla Uudenmaan TE-toimistossa, mutta näiden täyttämisen olleen hankalaa. Viimeksi mainittu kokemus on saatu myös Etelä-Pohjanmaalla, jossa myös asiakkailta saatu samaa palautetta ja ammattialakohtaisia ryhmiä on kokeiltu, mutta näiden täyttäminen on havaittu haastavaksi. Sundvall toteaa (s. 44) valmennuspalelujen suurimmaksi haasteeksi, että laadukkaaksi havaitut sisällöt entistä selkeämmin realisoituisivat positiivisina muutoksina osallistujien työmarkkina-asemassa. Näihin ratkaisuksi hän ehdottaa valmentajien työnantajaverkostojen vahvistamista entisestään sekä ryhmiin toimialakohtaisia tai muita kohderyhmärajoituksia, valmentajan työskentelyn fokuoimiseksi.

.....

Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastusraportin (Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV), 2020, s. 25) mukaan valmennusten työllistävästä vaikutuksesta ei ole saatu näyttöä kotimaisessa tutkimuksessa ja ulkomaisessa tutkimuksessa on havaittu lähinnä lyhyen aikavälin positiivisia vaikutuksia. Tutkimustietoa ei olekaan helppo löytää, joka nostaa esiin kysymyksen, että johtuuko näytön puute enemmän tutkimuksen puutteesta kuin vaikuttavuuden puutteesta. Vaikuttavuuden tutkimuksen haaste onkin asiakkaiden yksilöllisyys ja vertailuryhmän puute sekä tutkimuksissa käytettävän työnvälitystilaston sisältämän datan heikkous. Myös VTV itse nostaa esille työnvälitystilaston tietojen puutteellisuuden (VTV, 2019).

Käytössä oleva tieto on lähtökohtaisesti kvantitatiivisesti mitattavaa, kovan vaikuttavuuden dataa. Varsinkin nykyisessä työllisyystilanteessa, joka on varsinkin Etelä-Pohjanmaalla jo lähellä täystyöllisyyttä, on erittäin moni palvelujen asiakas kaukana työelämästä erilaisten elämänhallinnan tai terveydellisten haasteiden vuoksi. Tämänkään vuoksi kova, kvantitatiivinen vaikuttavuus ei anna täyttä kuvaa palvelujen vaikuttavuudesta. Palvelujen merkittävä tavoite on saattaa asiakas lähemmäs työelämää ja tämä vaikutus ei monen kohdalla realisoidu työllistymisenä vielä 3 kuukauden seurantajakson aikana. Lisäksi, kuten aiemmin mainitsin, tutkimusta valmennusten vaikuttavuudesta ei juurikaan ole tehty, joten tämäkin selittää näytön puutetta.

Tässä tutkimuksessa selvitetään valmennuspalvelujen vaikuttavuutta Etelä-Pohjanmaan osalta ja siten tämä tutkimus osaltaan parantaa tutkitun vaikuttavuustiedon saatavuutta.

3 TUTKIMUKSEN KOHDE – VALMENNUKSET ETELÄ-POHJANMAALLA

Työ- ja elinkeinopalvelujen, eli TE-toimistojen ja kevästä 2021 asti myös työllisyyden kuntakokeilujen, tarjoamat valmennuspalvelut perustuvat lakiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012). Laissa on mainittu kolme erilaista valmennuspalvelua: työnhakuvalmennus, uravalmennus ja työhönvalmennus (4 luku 4 §).

Etelä-Pohjanmaalla on vuonna 2023 tarjolla valmennuspalveluja erilaisiin palvelutarpeisiin seuraavasti:

3.1 Työnhakuvalmennukset

Työnhakuvalmennusta voi asiakkaalle tarjota enintään 20 päivää kahdentoista kuukauden aikana (Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012, 8 §).

Työnhakuvalmennus Kiituri. Työnhakuvalmennus Kiituri on yleensä viisi arkipäivää kestävä ryhmävalmennus, jonka tavoitteena on parantaa asiakkaiden työnhakutaitoja (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-a). Valmennus koostuu oman osaamisen ja omien vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden kartoittamisesta ja sanoittamisesta, oman osaamisen markkinointitaitojen vahvistamisesta, työnhakuasiakirjojen laatimisesta, työhaastattelutaitojen kehittämisestä sekä modernien työnhakukeinojen (esim. video-cv, somen käyttö työnhaussa) haltuunoton edellytysten saamisesta. Lisäksi ohjelmaan kuuluu alueellinen työmarkkinatilanne, piilo-työpaikat, TE-toimiston sähköiseen asioinnin opettelu, työllistymissuunnitelman laatiminen ja työnantajakontaktit. Lisäksi valmennuksen yhteydessä voi suorittaa yhden omaa työllistymistä edistävän työelämäkortin tai -passin, kuten työturvallisuuskortin.

Tavallisen viisipäiväisen Kiiturin lisäksi on erikoisryhmiä, joiden pituus voi poiketa tästä. Esimerkiksi digitaitoja vasta harjoitteleville suunnattu DigiKiituri ja hyvinvointipainotteinen TyhyKiituri sekä video-CV:n käsikirjoitukseen ja kuvaamiseen tai muuhun tiettyyn aiheeseen keskittyvä TehoKiituri. Valmennuksia järjestetään useilla paikkakunnilla maakunnan eri seutukunnissa sekä etätoteutuksena.

Verkkotyönhakuvalmennus Luotsi. Luotsi on yksilövalmennus, jossa asiakas tekee itsenäisesti annettuja tehtäviä kahden viikon aikana (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-a). Osallistujan tukena ja valmennuksen sisällön suuntaajana toimii valmentaja, jonka kanssa osallistuja on yhteydessä valmennuksen edetessä puhelimitse tai etävälinein. Luotsi sopii asiakkaille, jotka ovat osa-aikatyössä tai muusta syystä eivät voi sitoutua ryhmään koko päiväksi ja viikoksi. Palvelua voidaan räätälöidä asiakkaan tarpeiden mukaan keskittymään tiettyihin työhaun osa-alueisiin.

Palvelun etuna Kiituriin nähden on yksilöllisyys, mutta siinä ei saa yhtä lailla valmentajan tukea, vertaistukea eikä se ryhmään osallistumisen tavoin edistä elämänhallintaa tarjoamalla asiakkaalle syyn herätä aamulla ja siirtyä omasta kodista ihmisten ilmoille.

Taituri-info. Taituri on muutaman tunnin pituinen tavallisesti etätoteutuksena järjestettävä luento tai paja jostain tietyistä työhaun osa-alueista (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-a). Pajalla tarkoitetaan tilaisuutta, jossa osallistujat työstävät esimerkiksi työhakemuksia ja valmentaja on paikalla neuvomassa ja kommentoimassa.

Työnhakuvalmennus on suunnattu henkilöille, joilla on selkeä kuva siitä, millaista työtä hakevat, ja joilla on osaaminen ja työelämävalmiudet kunnossa työelämään osallistumiseksi. Mikäli suunta kaipaa vielä selkeyttämistä tai asiakas on ammatinvaihdon edessä, tähän tarpeeseen vastaa **uravalmennus**.

3.2 Uravalmennukset

Uravalmennuksessa keskitytään työnhakuvalmennusta enemmän oman osaamisen, vahvuuksien ja mielenkiinnon kohteiden tunnistamiseen. Lisäksi ryhmissä käydään läpi alueellista työllisyystilannetta ja työelämän vaatimuksia. Näiden tietojen pohjalta laaditaan omaa työllistymissuunnitelmaa, koskien mahdollisia lisäkoulutustarpeita, työhaun laajentamista uusiin hakuammatteihin tai uusille työnhakualueille sekä mahdollisesti terveyteen, hyvinvointiin tai elämänhallintaan liittyvien toimenpiteitä.

Ryhmiä aikana tehdään tutustumiskäyntejä alueen yrityksiin sekä ryhmissä käy vierailijoita kohderyhmän tarpeiden mukaisesti, esimerkiksi yrityksistä, terveystalvasta, sosiaalitoimesta tai kolmannen sektorin toimijoilta.

Uravalmennusta voi asiakkaalle tarjota enintään 40 päivää kahdentoista kuukauden aikana (Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012, 8 §).

Uravalmennus Ohjuri. Uravalmennus Ohjuri on kahdessa jaksossa toteutettava uravalmennus, joka toteutetaan pääsääntöisesti sekaryhminä, eli ilman tiettyä kohderyhmää (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-b). Valmennuksia järjestetään useilla eri paikkakunnilla sekä etätoimituksena. Uravalmennus Ohjurin kesto on 18 päivää, joka on jaettu kahteen jaksoon: 15 + 3 päivää.

Jaksojen välissä olevana aikana osallistujat edistävät suunnitelmiaan ja loppujaksolla niihin tehdään vielä tarkennuksia.

Uravalmennus Vahvuri. Uravalmennus Vahvurit ovat eri kohderyhmille räätälöityjä ryhmävalmennuksia (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-b). Näitä järjestetään tarpeen mukaan esimerkiksi nuorille, korkeakoulutetuille, osatyökykyisille, yli 55-vuotiaille, maahan muuttaneille tai tietyn ammattialan edustajille. Yleensä Vahvurit ovat yksilövalmennuspainotteisia sisältäen yhden tai kaksi vaihtelevan pituista ryhmäjaksoa, joiden välissä / jälkeen on pidempi yksilövalmennusjakso. Vahvuri-valmennus voi sisältää myös esimerkiksi työkokeilujakson.

Yrittäjyysvalmennus. Yrittäjyysvalmennus on yrittäjäksi ryhtymistä suunnitteleville suunnattu valmennus, jonka sisältö on yksinomaan yritystoimintaan tarvittavien tietojen ja taitojen kehittämistä (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-c). Valmennuksen kesto on noin viisi viikkoa, jonka aikana käydään läpi yrittäjänä toimimisen eri osa-alueita kuten yrityksen perustaminen, markkinointi, yritystalous ja kannattavuus sekä verotietous. Valmennuksen aikana osallistujat laativat liiketoimintasuunnitelman.

Osaamiskartoitus. Osaamiskartoitus on verkossa toteutettava palvelu, jossa kuukauden aikana asiakas valmentajan avustuksella kartoittaa ja sanoittaa asiakkaan osaamisen

konkreettisella tavalla (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-b). Asiakas saa arvion omasta osaamisestaan sekä apua jatkosuunnitelmiansa laatimiseen ja edistämiseen.

3.3 Työhönvalmennukset

Työhönvalmennus on yksilövalmennusta, jonka sisältö rakentuu aina osallistujan oman henkilökohtaisen tilanteen ja palvelutarpeen mukaisesti. Työhönvalmennus voi sisältää piilotyöpaikkojen etsimistä, tukea sekä työnhakijalla että työnantajalle työsuhteen alkutaipaleen ajaksi, työn haun tukea, tukea koulutukseen sijoittumiseen, digitaitojen vahvistamista, elämänhallinnan kehittymistä sekä tukea erilaisiin henkilökohtaisen elämän haasteisiin työllistymisen esteiden poistamiseksi; kuten esimerkiksi asunnon hakemiseen.

Työhönvalmennusta voi asiakkaalle tarjota enintään 50 tuntia kahdentoista kuukauden aikana (Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012, 8 §).

Työhönvalmennus. Kaikille asiakkaille suunnattu työhönvalmennus järjestetään Etelä-Pohjanmaalla kolmena alueellisena palveluna (Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto, i.a.-d). Järviseedun ja Kuusiokuntien alueella on oma palvelunsa, Härmänmaalla (Kauhava & Lapua) toinen, Seinäjoki-Ilmajoki-Isokyrö (SII) -alueella kolmas ja Suupohja+Kurikka (SuuK) -alueella omansa. Tämä palvelu on avoin kaikille asiakkaille palvelutarpeesta riippumatta ja sen sisältö räätälöidään yksilöllisesti.

Työhönvalmennus EERO. ”Eero” on tarkoitettu erityistä tukea tarvitseville, erityisesti neuropsykologisista oireista kärsiville asiakkaille (sisäinen tietolähde, 7.6.2023). Työhönvalmennus EERO on valmennuspalveluista poikkeuksellinen siten, että palvelusta ei kerrota TE-palvelujen sivuilla, eikä asiakas voi itse siihen ilmoittautua, vaan asiakkaan oma vastuuvirkailija ohjaa asiakkaan palveluun. Palvelu on siis tarjolla ”tiskin alta” sitä tarvitseville.

4 VALMENNUSPALVELUJEN VAIKUTTAVUUDEN ANALYYSI

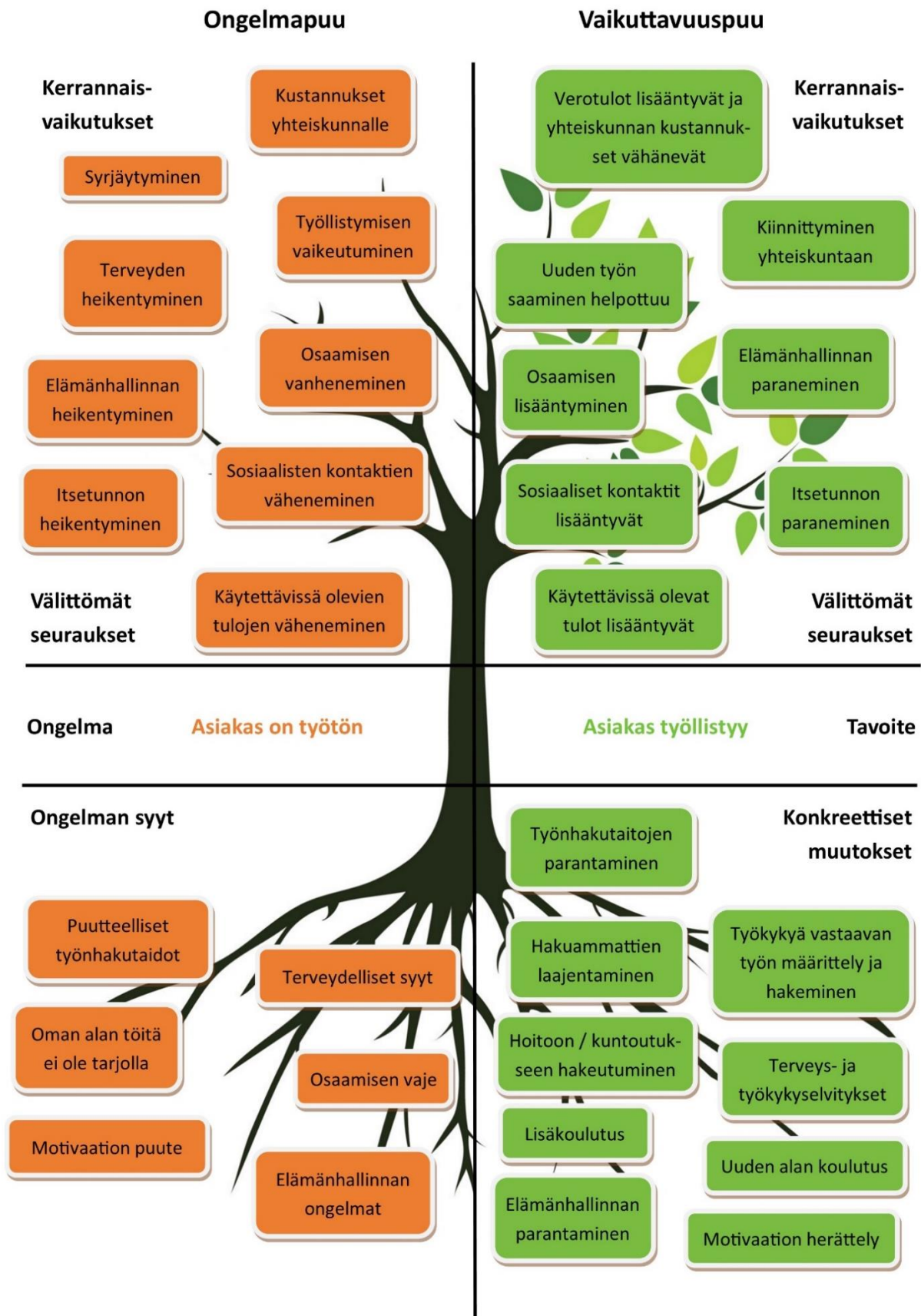
4.1 Mitattavien tavoitteiden määrittely

Ongelmapuu on erilaisten ongelmien identifiointiin, priorisointiin ja visualisointiin kehitetty väline (Vesely, 2008, 70). Ongelmapuun avulla määritellään ongelma, mihin pyritään vastaamaan, mistä se johtuu ja mitkä sen vaikutukset ovat. Eli löydetään tarpeet, mihin palvelulla pyritään vastaamaan. Ongelmapuun rinnalle voidaan tehdä vaikuttavuuspuu, joka kuvaa vaikuttavuustavoitetta.

Seuraavalla sivulla on ongelma-vaikuttavuuspuu (Kuvio 3), jossa käsitellään työttömyyttä, sen syitä ja seurauksia. Vasen puoli käsittelee ongelmaa ja oikea puoli tavoitteita. Rungossa on perusongelma ja tavoitetila, eli se, että asiakas on työtön ja tavoitteena, että hän työllistyy. Juuristossa vasemmalla puolella on ongelman juurisyys, eli mistä työttömyys johtuu. Juuristossa oikealla on konkreettisia muutoksia, joita valmennuksella pyritään saamaan aikaan. Nämä muutokset pyrkivät poistamaan vasemmalla puolella esitettyjä ongelman syitä. Puun lehvästössä on vasemmalla ongelman seurauksia ja oikealla tavoitteen toteutumisen seurauksia. Lehvistön alaosassa on välittömät seuraukset ja yläosassa kerrannaisvaikutukset. Eli mitä korkeammalle lehvistöön nousee, sitä pidemmän aikavälin vaikutuksista on kyse.

Ongelmapuusta havaitaan, että osa työttömyyden syistä on myös sen seurauksia. Tällainen syy on esimerkiksi osaamisen vaje, eli osaaminen ei riitä työmarkkinoilla. Pitkittynyt työttömyys myös itse aiheuttaa osaamisen vanhentumista tai heikentymistä ajan kuluessa. Eli työttömyys on itseään ruokkiva ongelma. Muita esimerkkejä tästä terveyden sekä elämänhallinnan heikentyminen, jotka molemmat omalta osaltaan vaikeuttavat työllistymistä; sekä itsetunnon heikentyminen – heikentynyt itsetunto tekee oman osaamisen markkinoinnista vaikeampaa, eli heikentää työnhakutaitoja.

Vaikuttavuuspuusta löytyy valmennuspalvelujen tavoitteet. Perustavoite, jota kohti pyritään, on työllistyminen, mutta valmennusten tavoitteena on erityisesti tavoitepuun juuristossa olevat konkreettiset muutokset, joiden toivotaan johtavan työllistymiseen myöhemmin. Näiden onnistumista tulee mitata työllistymisten mittaamisen lisäksi, jotta saadaan oikea kuva valmennusten vaikuttavuudesta.



Kuvio 3. Ongelma-vaikuttavuuspuu koskien työttömäksi jäämistä ja työllistymistä.

Kaikkia vaikuttavuuspuussa esitettyjä tavoitteita ei ole mahdollista mitata, sillä dataa ei ole kaikista kerätty. Esimerkiksi terveyteen liittyvistä asioista ei ole tilastotietoa saatavilla. Tavoitteet, joiden toteutumisesta on mahdollista saada tietoa ovat:

- Määrällistä tietoa järjestelmien kautta
 - Työllistyminen palkkatuella tai avoimille työmarkkinoille
 - Koulutukseen siirtyminen
- Laadullista tietoa asiakaspalautteiden tai haastattelujen avulla
 - Työnhakutaidot
 - Työhaun laajentaminen
 - Hyvinvointi
 - Motivaatio

4.2 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimus mukaillee realistisen arviointitutkimuksen menetelmiä. Realistisessa arvioinnissa käytetään monipuolisesti erilaisia aineistoja (Pawson & Tilley 1998, s. 85). Realistisessa arvioinnissa pyritään selvittämään mikä interventiossa saa aikaan toivotut tulokset (Peitola, 2005, s. 27–28). Tähän tässä tutkimuksessa pyritään laadullisen arvioinnin osuudessa. Lisäksi Peitola korostaa sitä, että vaikka kaikkia vaikutussuhteita ei voida tietää on realistisen arvioinnin mukaan parempi tietää edes jotain osia toimivista mekanismeista ja konteksteista. Tässäkin tutkimuksessa ei saada lopullista totuutta valmennusten vaikuttavuudesta, mutta saamme tietää edes jotain. Kettunen (2018, s. 180) toteaa realistisen arvioinnin olevan aina kontekstisidonnaista. Myös tässä tutkimuksessa pyritään huomioimaan konteksti, ympäristön, henkilökohtaisien ominaisuuksien ja tilanteiden vaikutus.

Aineistona on käytetty Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaa Työnvälitystilastoa sekä TE-hallinnon käytössä olevaa URA-asiakastietojärjestelmää. Lisäksi aineistona on valmennusryhmistä kerätty Opal-palautte, jota on tutkittu sekä määrällisin että laadullisin keinoin.

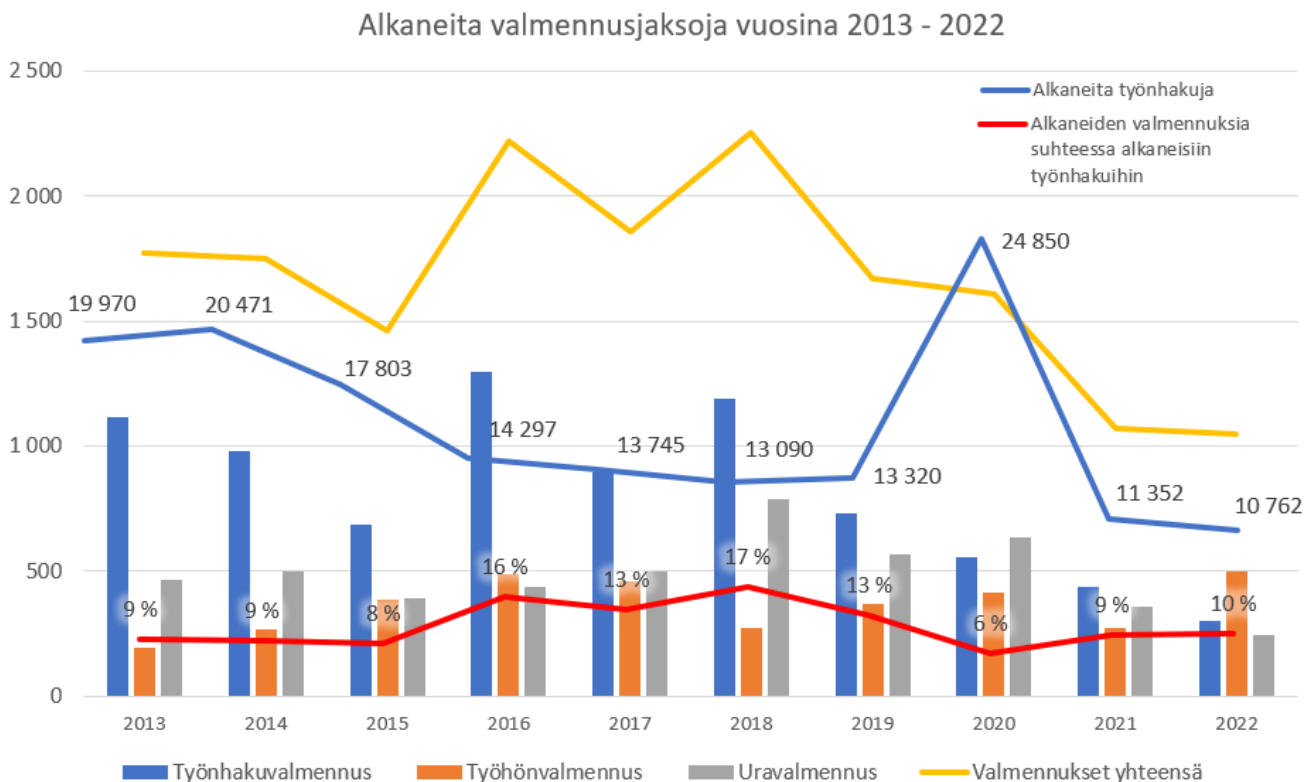
4.3 Määrällinen tutkimus – kovan vaikuttavuuden tutkimus

Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää valmennusten vaikuttavuutta Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työnvälitystilaston (SVT, i.a.) avulla. Työnvälitystilastoon kootaan runsaasti tietoa, jonka lähteenä on TE-hallinnon URA-järjestelmä. Työnvälitystilastossa on kuitenkin myös virheitä ja sen antamat tiedot vaativat tulkintaa. Sen vuoksi määrällisen tutkimuksen toisessa osassa tehdään tarkempi analyysi, johon on valittu yksi palvelu yhden vuoden ajalta ja kerätty tähän osallistuneista tarkat tiedot. Tämän tarkan tiedon analyysin päätarcoitus on saada selville, kuinka paljon sen antamat luvut eroavat Työnvälitystilaston tiedoista, mutta myös antaa yksityiskohtaisempaa tietoa kuin mitä Työnvälitystilasto tarjoaa.

4.3.1 Käyttäjämäärien kehitys

Alla on kaavio valmennusten käyttäjämäärien kehityksestä verrattuna alkaneisiin työnhakujaksoihin. Kaavion tietojen lähteenä on Työnvälitystilasto (SVT, i.a.) ja URA-järjestelmä. Kelmainen viiva osoittaa kaikkia alkaneita valmennusjaksoja yhteensä, palkeissa on valmennukset eriteltyä työnhaku-, ura- ja työhönvalmennuksiin. Sininen viiva osoittaa vuoden aikana alkaneita työnhakujaksoja. Punainen viiva on alkaneiden valmennusten suhde alkaneisiin työnhakujaksoihin.

Työnvälitystilastosta saaduissa tiedoissa tilastointivirhe vuosina 2014–2018. Näiden vuosien ajan suurin osa Etelä-Pohjanmaan työhönvalmennuksista tilastoitiin virheellisesti työnhakuvalmennuksina. Eli tällä ajalla Työnvälitystilaston tieto työhönvalmennusten aloitteista on liian matala ja työnhakuvalmennusten liian korkea. Alkaneiden valmennusjaksojen yhteismäärään virhe ei vaikuta. Virhe huomattiin ja korjattiin vuoden 2019 aikana. Seuraavan sivun kaavio (Kuvio 4) on tehty Työnvälitystilaston tietojen mukaan, mutta työhönvalmennus ja työnhakuvalmennus -palkit on korjattu URA-järjestelmän tietojen perusteella vuosien 2014–2018 osalta.



Kuvio 4. Alkaneita valmennusjaksoja vuosina 2013–2022 verrattuna alkaneisiin työnhakuihin saman ajankohtana (SVT, i.a.).

2020 vuoden alussa tapahtui yhtä useita asioita, jotka voimakkaasti vaikuttivat valmennuksen osallistujamääriin, mutta eri suuntaisesti. Ensimmäinen oli vuosina 2018–2019 voimassa olleen aktiivimallin päätyminen. Aktiivimallin aikana työnhakija saattoi osallistumalla työllistymistä edistävään palveluun estää työttömyysetuuteensa kohdistuvan leikkauksen. Tämä oli omiaan heikentämään valmennusten vetovoimaa. Toinen oli koronapandemia. Työnhakijoiden määrä lisääntyi historiallisen nopeasti, joka taas toimi päinvastaiseen suuntaan osallistujamäärää lisäävänä tekijänä. Samalla 16. maaliskuuta kaikki valmennukset siirtyivät koronavirustilanteen vuoksi etätoteutukseen. Etäryhmiin oli aluksi vaikea ohjata asiakkaita, sillä etänä toimiminen oli vielä uutta ja aiheutti epäröintiä. Myöhemmin, kun valmennuksia alettiin tarjota myös lähitoteutuksena, oli niihinkin vaikea ohjata, sillä lähitoteutus aiheutti pelkoa koronatartunnasta. Lopputulemana valmennusten osallistujamäärä pysyi melkein samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna.

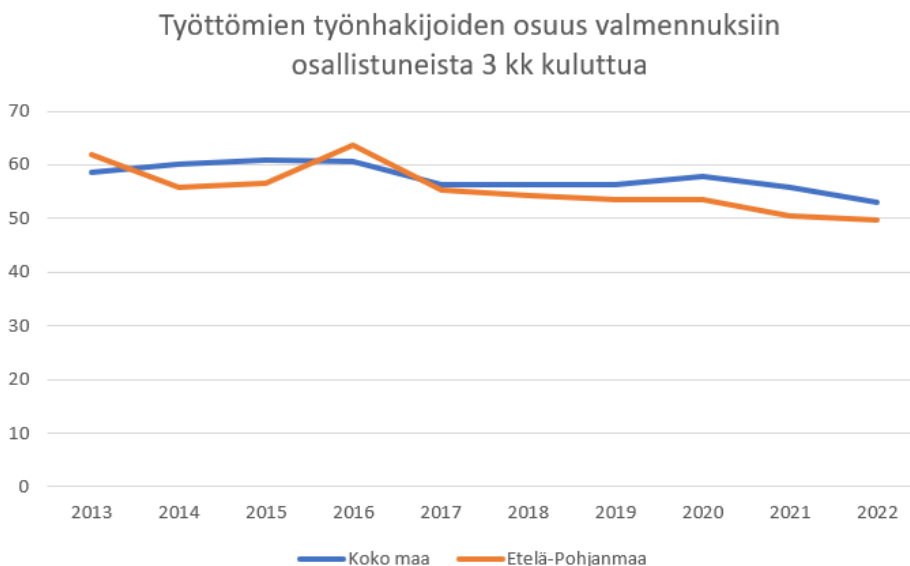
Osallistujamäärän raju pudotus tapahtui 2021. Tällöin koronapandemian aiheuttama työnhakijoiden määrän nousu oli jo tasoittunut lähes pandemiaa edeltävälle tasolle. 2021 alkoivat

työllisyyden kuntakokeilut, jotka vaikuttivat valmennusten osallistujamääriin negatiivisesti (sisäinen tietolähde, 7.6.2023). Kuntakokeiluista ei ensimmäisen vuoden aikana juurikaan ohjattu valmennuksiin.

Vuosien 2021 ja 2022 aikana on nähtävissä valmennusten osallistujamäärien raju pudotus, joka koostuu työnhaku- ja uravalmennusten osallistujamäärien vähenemisestä. Työhönvalmennusten vetovoima on sen sijaan säilynyt ja vuonna 2022 osallistujamäärät ovat jopa nousseet huomattavasti.

4.3.2 Vaikuttavuus työnvälitystilastojen valossa

Ensimmäinen vertailukohta on yleiskatsaus valmennusten kolmen kuukauden vaikuttavuuteen, jossa on vertailtuna kaikki valmennuksiin osallistuneet Etelä-Pohjanmaalta ja koko Suomesta. Tämä kaavio (Kuvio 5) näyttää kaikkien valmennusten osalta trendin koko Suomessa ja Etelä-Pohjanmaalla. Viiva kertoo 3 kuukauden kuluttua valmennuksesta työttömänä työnhakijana olevien osuuden, eli mitä matalampi viiva, sen parempi.



Kuvio 5. Työttömien työnhakijoiden osuus valmennuksiin osallistuneista 3 kk kuluttua. Vertailu: koko Suomi – Etelä-Pohjanmaa (SVT, i.a.).

Etelä-Pohjanmaa näyttäytyy hyvin samassa linjassa koko maan kanssa (SVT, i.a. On kuitenkin nähtävissä, että Etelä-Pohjanmaalla on viimeisen kymmenen vuoden aikana onnistuttu

kehittämään valmennuksia vaikuttavampaan suuntaan, siten että vaikuttavuus on ollut viimeiset viisi vuotta jatkuvasti koko maan keskiarvoa parempaa.

Seuraavaksi tarkastellaan eri valmennuksien vaikuttavuutta. Vuosien 2014–2018 aikana olleen tilastointivirheen takia palvelukohtaiset vaikuttavuusluvut näinä vuosina eivät pidä paikkaansa, joten palvelukohtaiset luvut on otettu vain vuosilta 2019–2022 (Taulukko 2). Vuosia 2019–2022 ovat olleet yleisen työmarkkinatilanteen näkökulmasta voimakkaan heilahtelun aikaa. Vuonna 2019 elettiin hyvin korkean työllisyyden aikaa, mutta sen jälkeen alkoi ensin vuonna 2020 koronapandemia, jonka jälkeen 2022 sota Ukrainassa. Nämä voimakasta heilahtelua työmarkkinoilla aiheuttaneet seikat näkyvät yllättävän vähän viiden vuoden vaikuttavuustilastoissa.

Vuosien 2019–2022 ajan työhönvalmennus näyttyy selvästi vaikuttavimpana palveluna (SVT, i.a.). Etelä-Pohjanmaalla palvelut ovat tämän tilaston valossa koko maan tuloksia vaikuttavampia.

Taulukko 2. Työttöminä työnhakijoina 3 kk kuluttua valmennuksesta 2019–2022 (SVT, i.a.).

	2019	2020	2021	2022
Työttöminä työnhakijoita 3 kk kuluttua valmennuksesta				
Yhteensä- koko maa	56,3	57,9	55,9	52,9
Työnhakuvalmennus - koko maa	60,1	61,8	60,1	59
Työhönvalmennus - koko maa	48,4	56,6	50,1	45,4
Uravalmennus - koko maa	55,5	53,8	56,5	59,2
Yhteensä - Etelä-Pohjanmaa	53,6	53,6	50,4	49,7
Työnhakuvalmennus - EP	54,8	55,6	53,9	52,3
Työhönvalmennus -EP	37,5	49,8	44,3	44,7
Uravalmennus - EP	52,6	54,5	51,1	53,8

Työhönvalmennus on yksilövalmennusta ja muita valmennuspalveluita selvästi pitkäkestoisempaa. Työhönvalmennusta usein jatketaan siihen asti, kunnes asiakkaalle on jokin ratkaisu löytynyt, joten muita palveluita selvästi parempi vaikuttavuusluku on odotettavissa.

Seuraavaksi tarkastellaan eri valmennuksissa olleiden siirtymistä palveluihin (Taulukko 3). Tässä taulukossa erotellaan työttömän olevat ja työllistymistä edistävissä palveluissa olevat sekä lasketaan heidät yhteen. Kaikki loput ovat siis työssä olevia työnhakijoita tai työnhakunsa päättäneitä. Palveluissa olevien voi katsoa päässeen omassa tilanteessaan eteenpäin, mutta paras tulos on mahdollisimman pieni yhteenlaskettu työttömien ja palveluissa olevien osuus.

Taulukko 3. Työttömänä ja palveluissa 3 kk kuluttua valmennuksesta 2019–2022 (SVT, i.a.).

	Työttömänä ja palveluissa 3 kk kuluttua valmennuksesta											
	2019			2020			2021			2022		
	työtön	palvelussa	yhteensä	työtön	palvelussa	yhteensä	työtön	palvelussa	yhteensä	työtön	palvelussa	yhteensä
Yhteensä - koko maa	56,3	19,2	75,5	57,9	17,9	75,8	55,9	16,9	72,8	52,9	18,5	71,4
Työnhakuvalmennus	60,1	13,2	73,3	61,8	10,4	72,2	60,1	10,7	70,8	59	12,6	71,6
Työhönvalmennus	48,4	25	73,4	56,6	22,3	78,9	50,1	20,9	71	45,4	22,3	67,7
Uravalmennus	55,5	25	80,5	53,8	23,9	77,7	56,5	19,1	75,6	59,2	18,1	77,3
Yhteensä - Etelä-Pohjanmaa	53,6	23,7	77,3	53,6	20,5	74,1	50,4	18,4	68,8	49,7	27,6	77,3
Työnhakuvalmennus	54,8	21,7	76,5	55,6	13,2	68,8	53,9	11,1	65	52,3	14,4	66,7
Työhönvalmennus	37,5	47,5	85	49,8	35,3	85,1	44,3	38,6	82,9	44,7	44,1	88,8
Uravalmennus	52,6	25,9	78,5	54,5	16,4	70,9	51,1	12,3	63,4	53,8	19,1	72,9

Tästä taulukosta nähdään, että vaikka työnhakuvalmennus on työttömänä olevien perusteella pysynyt vaikuttavuudeltaan samalla tasolla, tarkasteltaessa palveluissa olevia on työnhakuvalmennuksen vaikuttavuus selkeästi parantunut viimeisen viiden vuoden aikana. Työhönvalmennuksen osalta on havaittavissa heilahtelua työttömien ja palveluissa olevien välillä, mutta yhteenlaskettu vaikuttavuus on pysynyt samalla tasolla. Uravalmennuksen yhteenlaskettu vaikuttavuus on myös parantunut. Tässä tilastossa erityisen mielenkiintoista on työhönvalmennuksen yhteenlaskettu vaikuttavuus, joka tässä näyttäytyy vähiten vaikuttavana, kun pelkästään työttömäksi jääneitä tarkastellessa työhönvalmennus on kaikkein vaikuttavin palvelu. Eli työhön siirtyneitä on palveluista kaikkein vähiten, mutta eteenpäin päässeitä on eniten.

Työvälytystilasto ei valitettavasti meille kerro sen tarkemmin, missä palvelussa asiakas on. Tarkempi jaottelu olisi ehdottomasti hyödyllinen. Koulutukseen siirtyminen positiivinen tulos, johon valmennuksella pyritään. Myös työkokeilu on valmennuksen näkökulmasta positiivinen tulos. Valmennusten kannalta negatiiviseksi tulokseksi katsotaan työttömyys ja kuntouttava työtoiminta. Vaikka yksilön kannalta kuntouttavaan työtoimintaan siirtyminen voi olla positiivinen asia, jonka tarpeeseen valmennus on onnistunut asiakkaan herättämään, on puhtaasti tilastolliselta näkökannalta kuntouttava työtoiminta negatiivinen tulos. Luvussa 4.3. löytyvästä

tarkan datan analyysistä saadaan uravalmennusten osalta tarkempaa tietoa, miten palveluihin osallistuminen jakautuu työvoimakoulutuksen ja muiden palveluiden välillä.

Viimeisen viiden vuoden osalta työttömänä ja palveluissa olevien keskiarvot eri valmennuspalveluilla ovat seuraavat (Taulukko 4):

Taulukko 4. Viiden vuoden keskiarvo työttömänä ja palveluissa olleista (SVT, i.a.).

Viiden vuoden keskiarvo työttömänä ja palveluissa olleista			
	työtön	palvelussa	yhteensä
Yhteensä - koko maa	55,8	18,1	73,9
Työnhakuvalmennus	60,1	11,7	71,8
Työhönvalmennus	48,4	22,6	71,0
Uravalmennus	55,5	21,5	77,0
Yhteensä - Etelä-Pohjanmaa	53,6	22,6	76,2
Työnhakuvalmennus	54,8	15,1	69,9
Työhönvalmennus	37,5	41,4	78,9
Uravalmennus	52,6	18,4	71,0

Työhönvalmennuksella on myös tilastotekninen ero työnhaku- ja uravalmennukseen nähden, sillä työhönvalmennuksen osalta URA-järjestelmään ei kirjata kuin aloittaneet, jolloin tämän palvelun osalta ei-aloittaneet jäävät tilastoista pois. Työnvälistystilasto ei tee eroa aloittaneen- ja ei-aloittaneen välillä. Tätä ajatellen tehtiin työnhaku- ja uravalmennuksia koskeva prosessimuutos vuonna 2021, mutta vielä ei ole varmuutta siitä, vaikuttaako tehty muutos tilastointiin vai ei. Hieman parantuneet vaikuttavuusluvut saattavat kertoa prosessimuutoksesta, mutta ne voivat myös olla osa koronan jälkeen parantunutta työllisyystilannetta.

Tilastoinnin ongelmista päästäänkin mielenkiintoiseen kysymykseen siitä, mistä nämä tiedot ovat peräisin. Työnvälitystilastosta saadaan prosenttilukujen lisäksi nämä samat tiedot myös määrällisinä. Työnvälitystilaston tietojen paikkansapitävyyttä tarkastellaan vuoden 2021 osalta luvussa 4.3. Tätä tarkempaa analyysiä tehdessä on laskettu kaikki uravalmennuksiin vuoden 2021 aikana osallistuneet ja eritelty aloittaneet ja ei-aloittaneet. Yhteensä uravalmennuksiin ilmoittautuneita on vuonna 2021 ollut 264, joista 205 sellaisiin ryhmiin, jotka ovat

myös päättyneet vuoden 2021 puolella. Valmennuksen aloittaneiden vastaavat luvut ovat 184 ja 147. Kuitenkin Työnvälitystilaston vaikuttavuustilaston mukaan vuonna 2021 tammi-joulukuun aikana päättyneitä uravalmennusjaksoja ollut 505. Eli Työnvälitystilasto kertoo vuonna 2021 päättyneen 505 uravalmennusta vuonna 2021, kun oikeasti niitä on päättynyt vain 147. Mistä tämä ero johtuu ja kuinka luotettavana vaikuttavuustietoa voidaan tämän tiedon valossa pitää?

Mahdollista selitystä erolle yritettiin löytää, myös *out of the box* -ajattelulla.

205 henkilön ilmoittautuneiden kokonaismäärästä puuttuu joitain yksittäisiä ilmoittautuneita, jotka poistettiin, koska he eivät olleet aloittaneet kyseistä ryhmää, mutta olivat aloittaneet jonkin toisen ryhmän. Näitä poistettuja oli kuitenkin vain muutamia, noin viisi kappaletta, joten se ei selitä eroa.

Uravalmennukset tapahtuvat kahdessa jaksossa. Laskisiko Työnvälitystilasto nämä jaksot erikseen. URA-järjestelmän kurssi, josta Työnvälitystilasto hakee tiedot, ei kuitenkaan tiedä kaksijaksoisuudesta mitään. Missä kaksijaksoisuus näkyy järjestelmässä, on työnhakustatus, joka taas ei tee eroa valmennuksen ja kokeilun välillä, saati tunnista palvelua juuri uravalmennukseksi. Työnhakustatus sitä paitsi muutetaan vain aloittaneille, joten siitä tulisi silti vain 147×2 eli 294 valmennusjaksoa. Työvoimapolitiittinen lausunto tehdään aloittaneille ja se erottelee uravalmennuksen erikseen, mutta edelleen se tehdään vain aloittaneille, joten se ei selitä 505 valmennusjaksoa. Tilastointi ei muutoinkaan voi perustua lausuntoon, koska sen avulla löydettäisiin vain ura- ja työnhakuvalmennukset, mutta tilasto löytää myös työhönvalmennuksen, josta ei lausuntoa tehdä.

Koska luonnollista selitystä ei löytynyt, nousi esiin kysymys: Voisiko Etelä-Pohjanmaan tilastoissa jostain syystä näkyä toisen alueen valmennuksia? Tähän lähdettiin etsimään vastausta hakemalla URA-järjestelmästä Etelä-Pohjanmaan työmarkkina-alueella vuonna 2021 olleita uravalmennuksia. Tämä haku auttoi ehkä löytämään ratkaisun. Tässä vaiheessa herättiin huomaamaan, että yrittäjyysvalmennukset tilastoituvat uravalmennuksina, mutta niitä ei ole huomioitu tarkkaa dataa kerätessä. Yrittäjyysvalmennuksiin ilmoittautuneita löytyi 114. Haulla löytyi myös Etelä-Pohjanmaan työmarkkina-alueelle merkittyjä valmennuksia, jotka ovat toisen toimiston järjestämiä ja merkitty virheellisesti valmennuksen järjestäjän

kotipaikkakunnan, eikä valmennuksen järjestämispaikkakunnan mukaan. Näihin ilmoittautuneita löytyi 101. Näiden kahden lisäyksen jälkeen tilaston luvut ovat jo oikeamman suuntaisia, mutta edelleen Työnvälitystilaston 505 vuonna 2021 päättynyttä uravalmennusjaksoa on selvästi liian korkea paljon ja selvittämättömiä päätymisiä on jäljellä vielä 85.

Kun yrittäjyysvalmennuksetkin on huomioitu, lopputulemana on, että Etelä-Pohjanmaalla on vuonna 2021 päättynyt vain reilu 60 % prosenttia niistä uravalmennuksista, jotka Työnvälitystilasto löytää ja joiden perusteella se laskee vaikuttavuusluvut. Siten Työnvälitystilastosta saatavia vaikuttavuustietoja ei voi pitää kovin luotettavina laskettaessa nimenomaan Etelä-Pohjanmaan valmennusten vaikuttavuutta. Koko Suomen luvut lienevät luotettavampia, mikäli ero johtuu väärälle alueelle merkityistä valmennusjaksoista. Mutta tästä ei ole mahdollista saada tietoa.

.....

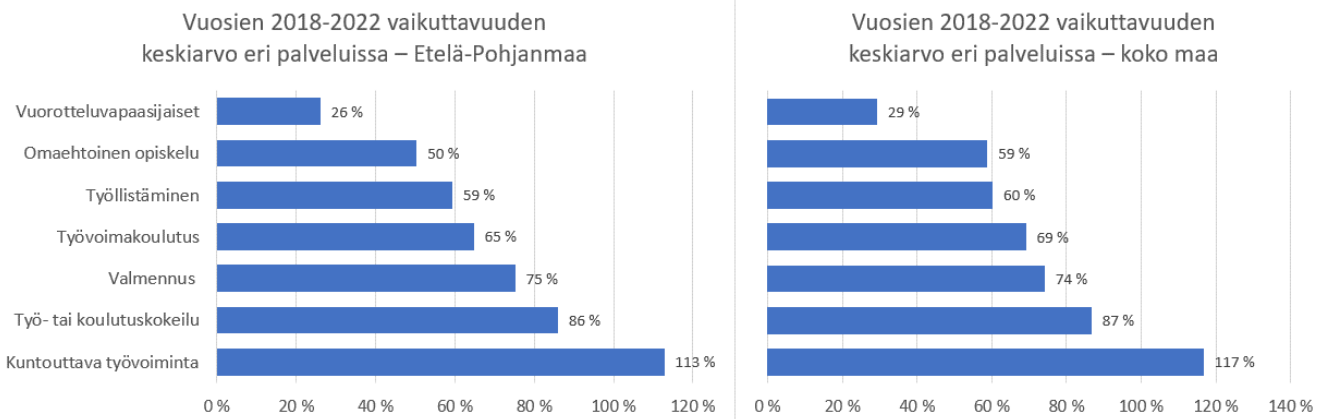
Vaikka Työnvälitystilaston vaikuttavuustiedoissa on tiedossa olevia ongelmia, ei muuta keinoa kovan vaikuttavuuden selvittämiseksi ole olemassa. Jatketaan siis vaikuttavuuden selvittämistä Työnvälitystilaston avulla vertailemalla valmennuksien vaikuttavuutta muihin palveluihin. Tähän vertailuun on laskettu yhteen sekä työttömänä olevat, että palveluissa olevat työnhakijat. Erikoinen tulos on kuntouttavan työtoiminnan yli 100 % ylittävä työttömien ja palveluissa olevien yhteenlaskettu osuus palvelun päättäneistä (SVT, i.a.). Koulutuskokeilua ei juurikaan käytetä Etelä-Pohjanmaalla, joten työ- ja koulutuskokeilussa olevat ovat lähes yksinomaan työkoikeilussa. Seuraavan sivun taulukkoon (Taulukko 5) on koottu yhteenlasketut osuudet päättäneistä

Taulukko 5. Työttömänä tai palveluissa olevien työnhakijoiden osuus 3 kk kuluttua eri palveluiden päättymisestä (SVT, i.a.).

Työttömänä tai palveluissa olevat työnhakijat 3 kk kuluttua eri palveluiden päättymisestä										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
KOKO MAA										
Valmennus - koko maa	76,1	79,5	78,7	77,9	73,3	75,4	75,5	75,8	72,8	71,4
Työvoimakoulutus - koko maa	65,3	66,8	68,8	68,3	70	70,4	70	73	67,6	64,6
Kuntouttava työvoiminta - koko ma.	114	105	110,2	113	112,7	115	114	122,2	117,1	115,3
Työllistäminen - koko maa	69,4	62,6	57,4	63,5	59,8	58,6	58,4	65,9	59,7	58,5
Vuorotteluvapaasijaiset - koko maa	33,4	34,8	35	36,1	31,4	29,2	28,4	33,7	27,4	27,7
Omaehtoinen opiskelu - koko maa	58	61,2	60,2	57	56,8	57,8	59	62,9	59,1	55,4
Työ- tai koulutuskokeilu - koko maa	79,6	83,7	84,6	84,9	84,9	85,3	86,5	89,8	86,8	85
Etelä-Pohjanmaa										
Valmennus - EP	77,3	73,7	80	84,5	78,6	78,4	77,3	74,1	68,8	77,3
Työvoimakoulutus - EP	65	64,2	69,8	68,8	66,9	64,9	66,1	66,2	63	63,6
Kuntouttava työvoiminta - EP	116,1	105,3	113,7	120,4	117,6	110,2	109,9	119,5	111,8	112,4
Työllistäminen - EP	66,1	53,4	55,4	67,5	62,7	57,1	59,5	64,9	58,4	56,8
Vuorotteluvapaasijaiset - EP	35,6	30,9	34,1	35,4	36,4	30	23,7	16,5	28,6	31,4
Omaehtoinen opiskelu - EP	49,3	51,5	56,1	48,9	56,1	48,4	45,9	54,3	51,7	51,5
Työ- tai koulutuskokeilu - EP	75	79,6	83,1	86,7	85,1	83,3	85	89,4	87,4	84,6

Seuraavana on esitetty viimeisen viiden vuoden (2018–2022) keskiarvo eri palvelujen osalta (Taulukko 6). Taas on muistettava, että tässä tilastossa pienempi luku on parempi kuin suurempi. Kun tarkastellaan palveluita vaikuttavuusjärjestyksessä voi todeta, että ne ovat samassa järjestyksessä valtakunnallisesti kuin Etelä-Pohjanmaan alueella (SVT, i.a.). Omaehtoinen opiskelu on Etelä-Pohjanmaalla selvästi vaikuttavampaa kuin valtakunnallisesti, mutta muuten palvelut ovat hyvin samalla tasolla. Tähän vertailuun sisällytetyt palvelut vaikuttavuusjärjestyksessä ovat vuorotteluvapaasijaisuus, omaehtoinen opiskelu, työllistäminen eli palkkatuki, työvoimakoulutus, valmennus, työ- tai koulutuskokeilu sekä kuntouttava työtoiminta.

Taulukko 6. Viiden vuoden vaikuttavuuslukujen keskiarvo eri palveluissa (SVT, i.a.).



Eri palvelujen vaikuttavuuden erot ovat odotettavissa ja kertovat paljon palvelujen luonteesta ja kohderyhmistä. Heikoin vaikuttavuus, eli selittämättömästä syytä jopa 113 %, on kuntouttavalla työtoiminnalla, joka on tarkoitettu parantamaan henkilön elämänhallintaa ja luomaan edellytyksiä työllistymiselle. Seuraavana hieman yllättävästi tulee työ- tai koulutuskokeilu (86 %), jossa asiakas käy työssä kokeilemassa olisiko tämä työ hänelle sopiva. Valmennukset tulevat kolmantena (75 %). Valmennuksissa parannetaan asiakkaiden valmiuksia työn hakemiseen ja mietitään mitä työtä tai koulutusta voisi hakea. Valmennuksien jälkeen tulee työvoimakoulutus (65 %), jossa kehitetään ammatillista osaamista tai opiskellaan uutta alaa. Seuraavana on työllistäminen, eli palkkatuki, jossa asiakas on jo työsuhteessa, mutta työnantaja saa valtiolta osan palkasta palkkatukena. Omaehtoinen opiskelu (50 %) on vielä vaikuttavampi palvelu, jossa opiskellaan tutkintotavoitteisesti. Kaikkein vaikuttavin palvelu on vuorotteluvapaasijaisuus, jossa kolmen kuukauden kuluttua työttömänä tai palveluissa on Etelä-Pohjanmaalla 26 %. Tämän palvelun loppuessa asiakas on juuri ollut useita kuukausia määräaikaisessa työsuhteessa, eli on hyvin kiinni työelämässä ja todennäköisesti siirtyy työstä työhön. Eri palveluista tulevalla henkilöllä on siis hyvin erilaiset edellytykset työllistymiseen, ja palvelut eivät edes pyri samaan tilanteeseen.

Koska palvelut ovat luonteeltaan ja tavoitteiltaan hyvin erilaisia ei palveluiden keskinäinen vaikuttavuuden vertailu oikeastaan kerro mitään tietyn palvelun vaikuttavuudesta. Mikä sen sijaan on hyödyllistä ja mielekästä vertailua, on valtakunnallinen vertailu palveluiden vaikuttavuudesta paikallisella tasolla verrattuna koko maan tilanteeseen, sillä se antaa tietoa paikallisten palveluiden laadusta. Ja toisena on ajallinen vertailu saman palvelun sisällä, sillä siitä saadaan selville erilaisten kehittämistoimien vaikutus.

4.4 Määrällisen tutkimuksen toinen osa: URA-järjestelmän ja valmennusten päättymisilmoitusten tarkan datan analyysi

Työnvälitystilastosta saatavan tutkimusdatan heikkouksien vuoksi määrällisen tutkimuksen toisessa osuudessa on tehty tarkan datan analyysi URA-järjestelmästä ja valmennusten päättymisilmoituksista saatujen tietojen perusteella. Tämä tutkimus on työläytensä vuoksi rajattu ajallisesti sekä koskemaan vain uravalmennuksia (Uravalmennus Ohjuri & Vahvuri), mutta siitä saatu tieto on laadukkaampaa. Tarkalla datahaulla on saatu korjattua työnvälitystilaston heikkoudet.

Tarkan datan analyysillä on saatu myös tutkittua seurantatietoa pidemmältä aikaväliltä, kun työnvälitystilasto antaa tiedon vain kolmen kuukauden jälkeen. Lisäksi tarkan datan avulla voidaan selvittää muita vaikuttavuuteen vaikuttavia seikkoja. Lisäksi tästä analyysissä on mahdollista käyttää vertailuryhmänä työnhakijoita, jotka on ohjattu valmennukseen, mutta eivät ole sitä aloittaneet. Aho ym. (2018, s. 41) toteavat, että osallistuneita ei pitäisi verrata ei-osallistuneisiin, sillä ei-osallistuneisiin kuuluu paljon sellaisia henkilöitä, jotka löytävät työpaikan ilman työvoimapalveluiden tarjoamaa apuakin, joten he saattavat erota huomattavasti osallistuneista henkilöistä. Parempaa vertailuryhmää ei kuitenkaan ole saatavilla, joten on käytettävä tätä. Koeasetelmaa lukuun ottamatta paras vertailuryhmä olisi saman hetkiset työnhakijat, jotka eivät osallistu mihinkään palveluun, mutta tällaista vertailuryhmää ei ole mahdollista saada. Yhtenä ongelmana on myös, että valmennuksen ns. pelotevaikutus vaikuttaa ohjattuihin joka tapauksessa, jolloin osa osallistumisen estävistä työllistymisistä voidaan laittaa pelotevaikutuksen piikkiin, eli ne ovat osa valmennuksen vaikuttavuutta.

4.4.1 URA-tiedon keruu

Tilastointia varten on haettu kustakin valmennukseen ohjatusta seuraavat tiedot

- palvelu: Ohjuri vai Vahvuri
- tarkka ryhmä
- onko ryhmä etäryhmä vai lähiryhmä
- päättymispäivä
- ryhmän osallistujamäärä
- sukupuoli mies/nainen henkilötunnuksen perusteella

- syntymävuosi
- palvelulinja datan keruu hetkellä. Tätä tietoa ei valitettavasti ollut mahdollista saada valmennuksen ajalta.
- aloittiko valmennuksen
- suorittiko valmennuksen loppuun vai keskeyttikö valmennuksen
- työllisyystilanne valmennuksen alkaessa, päättyessä sekä 1, 3, 6, 9 ja 12 kuukauden kuluttua päättymisestä

Henkilökohtaisia tietoja, kuten nimeä, tarkkaa syntymäaikaa tai asuinpaikkaa ei kerätty. Jokaiselle asiakkaalle annettiin tilastoon järjestysnumero sen mukaan, kuinka monentena kyseinen asiakas on aakkosjärjestyksessä ryhmän tiedoissa. Tämän avulla pystyttiin palaamaan oikeaan asiakkaaseen, jos jotain kohtaa oli tarvetta tarkistaa. Järjestysnumerointi auttoi myös tietojenkeruuvaiheessa tarkistuskeinona, että tiedot tulevat varmasti oikealle riville.

Aluksi oli tarkoitus kerätä tietoa myös tarkastelupäivien väliin osuneista muutoksista, mutta tämän tiedon keräys osoittautui liian hankalaksi ja työlääksi toteuttaa.

Tiedot kerättiin jokaisesta 2021 vuoden aikana alkaviin uravalmennuksiin ilmoittautuneista tai asiantuntijan ilmoittamasta asiakkaasta. Ryhmää koskevien asiakkaiden joukosta poistettiin sellaiset ei-aloittaneet, jotka aloittivat puolen vuoden kuluessa ko. ryhmän päättymisestä jokin muun valmennuksen. Tilastossa on yhteensä tiedot 264 uravalmennukseen ohjatusta asiakkaasta.

Analyysin vuodeksi valikoitui vuosi 2021, koska myöhemmistä vuosista ei olisi ollut mahdollista kerätä tietoa 12 kuukauden päähän päättymisestä ja aiemmista vuosista ei ole säilytetty uratiedoissa tietoa valmennukseen ohjatuista, mutta ennen ryhmän aloitusta peruuntuneista asiakkaista. Vuonna 2020 ja sitä aiemmin on ennen ryhmän aloitusta peruuntuneet asiakkaat poistettu valmennukseen ohjattujen joukosta. Muista vuosista ei siten ole mahdollista tehdä yhtä kattavaa vertailua aloittaneiden ja ei-aloittaneiden välillä.

Työllisyysstatus kerättiin tiettyjen laskentapäivien mukaan. Mikäli asiakas ei ollut laskentapäivänä työnhakijana, mutta järjestelmän antamista tiedoista näki, että ei-työnhakijana-statusen sijaan jokin muu kuvaa hänen tilannettaan paremmin, tätä tietoa tarkennettiin. Tällaisia

tapauksia oli esimerkiksi, kun asiakas ei ollut laskentapäivänä asiakkaana, koska hänen työnhakunsa oli juuri katkaistu koska hän ei ollut saapunut sovittuun tapaamiseen ja asiakas oli muutaman päivän kuluttua laittanut työnhaun uudelleen käyntiin. Tällöin asiakkaan kohdalle kirjattiin työtön.

Alla olevassa taulukossa on kooste kerätystä työllisyystiedosta. Taulukkoon on koottu valmennuksen työllisyystiedot tilastointipäivinä kaikilta yhteensä sekä erikseen valmennuksen suorittaneilta että ei-aloittaneilta. Yhteensä-sarakkeessa on mukana myös keskeyttäneet. Valmennuksen loppuun suorittaneita oli tilastossa 178 ja ei-aloittaneita 80. Keskeyttäneitä, eli asiakkaita, jotka olivat aloittaneet, mutta eivät suorittaneet loppuun oli kuusi. Seuraavissa kappaleissa käydään läpi sen tilastollista tarkastelua ja hyödynnetään myös muita kerättyjä tietoa vertailussa.

Taulukko 7. Kooste URA-järjestelmästä kerätystä työllisyystiedosta: vuonna 2021 alkaneisiin uravalmennuksiin osallistuneet.

	status alkaessa yht.		status alkaessa suorittaneet		status alkaessa ei-aloittaneet		status päättyessä yht.		status päättyessä suorittaneet		status päättyessä ei-aloittaneet		status 1 kk suorittaneet		status 1 kk ei-aloittaneet		status 3 kk suorittaneet		status 3 kk ei-aloittaneet		status 6 kk suorittaneet		status 6 kk ei-aloittaneet		status 9 kk suorittaneet		status 9 kk ei-aloittaneet		status 12 kk suorittaneet		status 12 kk ei-aloittaneet	
työtön	201	155	42	168	125	41	157	117	37	123	89	31	100	67	33	93	61	31	78	53	23											
ei työnhakijana	8	0	8	20	9	11	26	15	11	36	22	13	60	40	18	74	52	20	86	59	26											
avomilla	23	2	15	36	3	16	36	6	17	45	8	17	31	10	13	28	9	10	27	9	9											
palkkatuki	5	7	3	8	18	5	11	17	5	14	27	6	13	18	2	14	18	4	12	16	3											
osa-aikatöissä	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	7	2	9	5	3	14	8	5											
lyhennetyllä työviikolla	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0											
lomautettu	12	8	4	7	5	2	7	4	3	5	3	2	6	5	1	3	3	0	3	3	0											
koulutuksessa	6	3	3	12	10	2	15	13	2	21	17	4	21	18	3	23	17	6	22	18	4											
palvelussa	6	2	4	8	7	1	7	5	2	10	7	3	9	4	4	7	4	3	10	5	5											
työvoiman ulkopuolella	2	0	1	4	0	2	4	0	3	9	4	4	12	7	4	11	7	3	11	6	5											

Suurin osa ei-aloittamisista johtui työllistymisestä joko jo ennen valmennuksen alkua tai hyvin pian alkamisen jälkeen. Tästä johtuen ei-aloittaneilla on lähtötilanne parempi kuin valmennuksen suorittaneilla, jotka suurin osa jatkoivat työnhakuaan valmennuksen jälkeen. Nämä kaksi ryhmää eivät siis ole satunnaisotantaa vastaavasti vertailtavissa. Näiden vertailtavuus syntyy kuitenkin siitä, että molempien osalta on pääsääntöisesti asiakkaan vastuuvirkailija nähnyt valmennusryhmän asiakkaalle hyödyllisenä palveluna.

Osa työllistymisistä näkyy taulukossa suoraan ei-aloittaneiden kohdalla. Mutta moni valmennuksen aloituksen estävä työllistyminen on ollut liian lyhytkestoista, jotta se näkyisi tilastossa.

Tähän on kaksi syytä: ensimmäinen on se, että lyhyen keston vuoksi työsuhde ei ole osunut laskentapäiviin ja toinen on, että vain yli kaksi viikkoa kestävä yhtäjaksoinen työ ylipääntään merkitään muutoksena työllisyysstatukseen.

Työllistymisen lisäksi kaksi yleisintä syytä ei-aloittamiselle ovat sairastuminen ja motivaation puute. Tarkasteluvuonna 2021 oli myös äkillisiä etätoteutukseen siirtymisiä, joiden vuoksi puutteelliset digitaidot tai puuttuvat laitteet olivat joidenkin ei-aloittamisten taustalla.

4.4.2 URA-tiedon analysointi

URA-järjestelmästä kerättyä tietoa analysoitiin hyödyntäen Excel-taulukkolaskentaohjelmaa ja PSPP-tilasto-ohjelmaa. Tilastoa tutkittaessa vertailuryhmät ovat 1: valmennukseen ohjatut eli koko aineisto, 2: valmennuksen suorittaneet ja 3: ei-aloittaneet. Aineistossa on kuusi henkilöä, jotka ovat aloittaneet valmennuksen, mutta ovat keskeyttäneet. Heidät on poistettu vertailusta, mutta ovat mukana koko aineistoa koskevissa tilastoissa. Keskeyttäneet on poistettu, koska keskeyttäneiden ryhmä on vertailumielessä heterogeeninen, eli osa on keskeyttänyt jo heti valmennuksen alussa ja osa vasta loppupuolella ja siksi keskeyttäneitä ei voi niittää vaikuttavuutta ajatellen yhteen kummankaan pääryhmän kanssa.

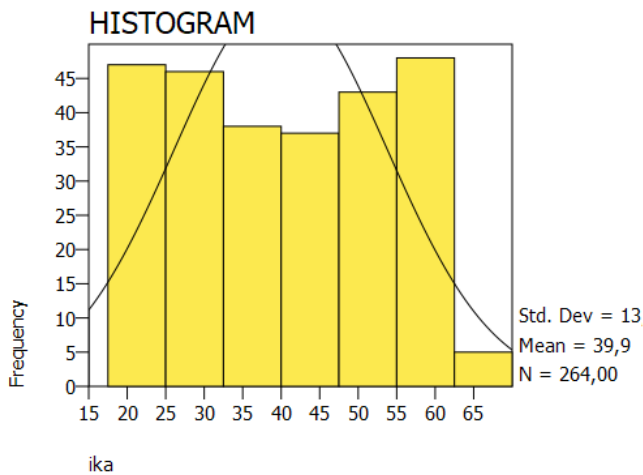
Analyysissä on ensin aineistoa kuvailevia analyysseja, sen jälkeen selvitetään mitä seuranta-jakson aikana on kullekin ryhmälle tapahtunut. Lopuksi on vielä toinen analyysi, jossa on alkuilanteen tasaamiseksi otettu mukaan sekä suorittaneiden että ei-aloittaneiden ryhmästä vain työttömänä valmennuksen alkaessa olleet.

.....

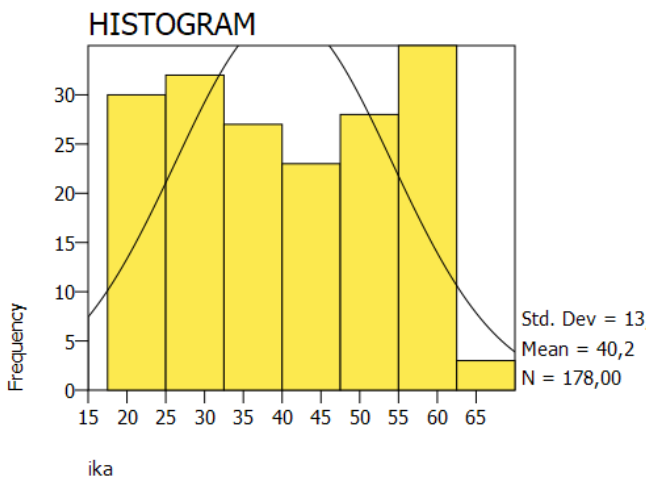
Seuraavissa kappaleissa käydään läpi aineistoa kuvailevia analyysseja.

Ikä: Valmennukseen ohjattujen syntymävuoden vaihtelivat 1958–2002 välillä, eli vuonna 2021 ohjatut olivat 19–63-vuotiaita. Valmennukseen ohjattujen joukosta löytyi siis koko työikäisten kirjo. Valmennukseen ohjattujen keski- ja mediaani-ikä olivat molemmat 40 vuotta. Alla olevasta pylväsdiagrammista (Kuvio 6) näkyy, että eri ikäluokkia on tasaisesti edustettuina. Ikäjakauma otettiin myös ei-aloittaneista ja suorittaneista erikseen, mutta ne eivät

merkittävästi poikenneet ohjattujen jakaumasta, mikä kuvaa sitä, että ei-aloittaneita on tasaisesti eri ikäryhmissä. Alla on pylväsdiagrammi myös valmennuksen suorittaneista (Kuvio 7).



Kuvio 6. Valmennuksiin ohjattujen ikäjakauma (N=264).



Kuvio 7. Valmennuksen suorittaneiden ikäjakauma (N=178).

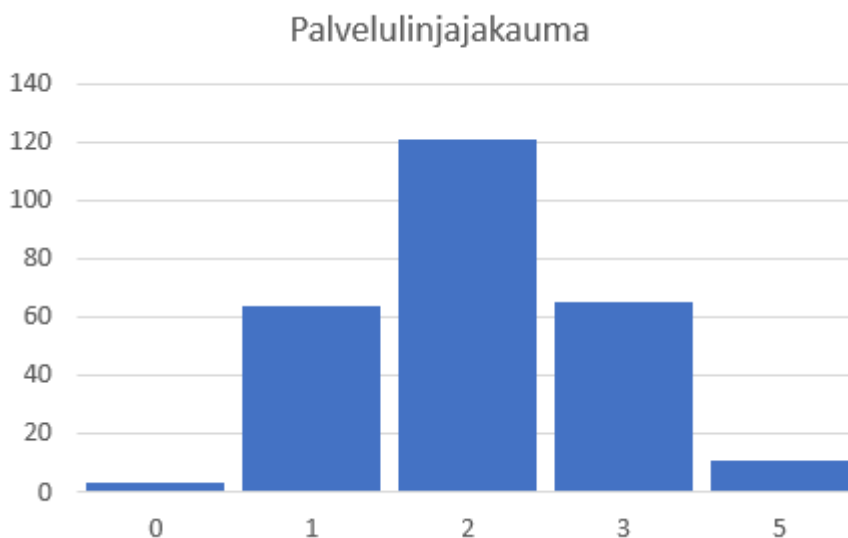
Sukupuolijakauma: Ohjatuista 143 eli 54,2 % oli naisia ja 121 eli 45,8 % miehiä, ei-aloittaneissa naisia oli 53,8 % ja miehiä 46,3 %. Eli ei-aloittamiset jakautuvat tasaisesti ohjattujen sukupuolijakauman mukaisesti. Keskeyttäneissä oli vuonna 2021 selvä naisenemmistö, mutta pienen lukumäärän vuoksi tämä voi olla sattumaa ja asiaa selvittääkseen pitäisi tutkia useiden vuosien keskeyttämiset. Keskeyttäneistä kuudesta henkilöstä 5 oli naisia. Suorittaneiden aineistossa on siten 95 naista eli 53,4 % ja 83 miestä eli 46,6 %.

Palvelulinjajakauma: Palvelulinjatieto on datan keruuhetken mukainen. Tätä tietoa ei valitettavasti ollut mahdollista saada valmennuksen ajalta. Alla on tieto palvelulinjojen jakaumasta.

Tieto on esitetty myös pylväsdiagrammina (Kuvio 8)

- 0: ei asiantuntijapalvelun tarvetta: 3, 1,1 %
- 1: työnvälitys: 64, 24,2, %
- 2: osaamisen kehittäminen: 121, 45,8 %
- 3: tuetun työllistymisen palvelut: 65, 24,6 %
- 5: monialainen yhteispalvelu: 11, 4,2 %

Koska tieto ei ole valmennuksen ajalta ei palvelulinjatietoa hyödynnetä analysoinnissa enempää, mutta jakaumatieto on silti ohjauksen näkökulmasta mielenkiintoinen.



Kuvio 8. Palvelulinjajakauma (N=264).

.....

Seuraavissa analyyseissä keskitytään siihen mitä tarkastelujakson aikana on tapahtunut.

Työllisyystilanne palvelun alkaessa: Analysoinnin näkökulmasta on mielenkiintoista tietää miten eri vertailuryhmien lähtötilanteet poikkeavat toisistaan. Koko aineistosta valmennuksen alkaessa oli työttömiä 76,5 % ja avoimilla työmarkkinoilla töissä olevia oli 8,7 % muita

statuksia oli vajaasta prosentista lomautettujen 4,5 prosenttiin. Ei-aloittaneiden ja suorittaneiden prosentiosuudet kuitenkin poikkeavat toisistaan huomattavasti (Taulukko 8). Työttömiä on suorittaneiden joukossa 87,1 % ja ei-aloittaneiden joukossa 52,5 %. Avoimilla työmarkkinoilla ei-aloittaneiden joukosta työskentelee 18,8 %, kun suorittaneiden joukosta heitä on vain 3,9 %. Ei-aloittaneista jopa 10 % oli jo päättänyt työnhaun valmennusryhmän käynnistyessä.

Työllisyystilanne palvelun alkaessa tarkistettiin myös sukupuolijakauman mukaisesti ja se vastasi koko aineiston jakaumaa.

Taulukko 8. Työllisyystilanne palvelun alkaessa – vertailu.

	koko aineisto	ei-aloittaneet	suorittaneet
työtön	76,1 %	52,5 %	87,1 %
ei hakijana	3,0 %	10,0 %	0,0 %
avoimilla työmarkkinoilla	8,7 %	18,8 %	3,9 %
palkkatuella	1,9 %	3,8 %	1,1 %
lomautettu	4,5 %	5,0 %	4,5 %
lyhennetyllä työviikolla	0,4 %	0,0 %	0,6 %
työvoiman ulkopuolella	0,8 %	1,3 %	0,0 %
palvelussa	2,3 %	5,0 %	1,1 %
koulutuksessa	2,3 %	3,8 %	1,7 %

3 kk valmennuksen päättymisestä: Työnvälitystilastoon vertailun vuoksi tähän analyysiin on aineisto rajattu ainoastaan niihin valmennusryhmiin, joiden päättymispäivä on vuoden 2021 puolella, kun muissa analyysissä rajausta on alkamispäivän mukaan. Työnvälitystilasto seuraa vaikuttavuutta 3 kk palvelun päättymisestä, eli tästä ajankohdasta oli tarkoitus saada vertailu Työnvälitystilaston paikkansapitävyydestä. Valitettavasti luvut eivät täsmää, sillä Työnvälitystilaston mukaan vuonna 2021 oli Etelä-Pohjanmaalla 505 päättynyttä uravalmennusta. Kerätyssä tilastossa 2021 päättyneitä valmennuksia on 147. Yhteensä tilastossa on 2021 päättyneisiin valmennuksiin ohjauksia 205. Eli Työnvälitystilasto on jo lähtökohtaisesti virheellinen. Selvitetään kuitenkin vertailun vuoksi 3 kk vaikuttavuustieto.

Työnvälitystilaston (SVT, i.a.) mukaan vuonna 2021 uravalmennuksen päättäneistä oli 3 kk kuluttua

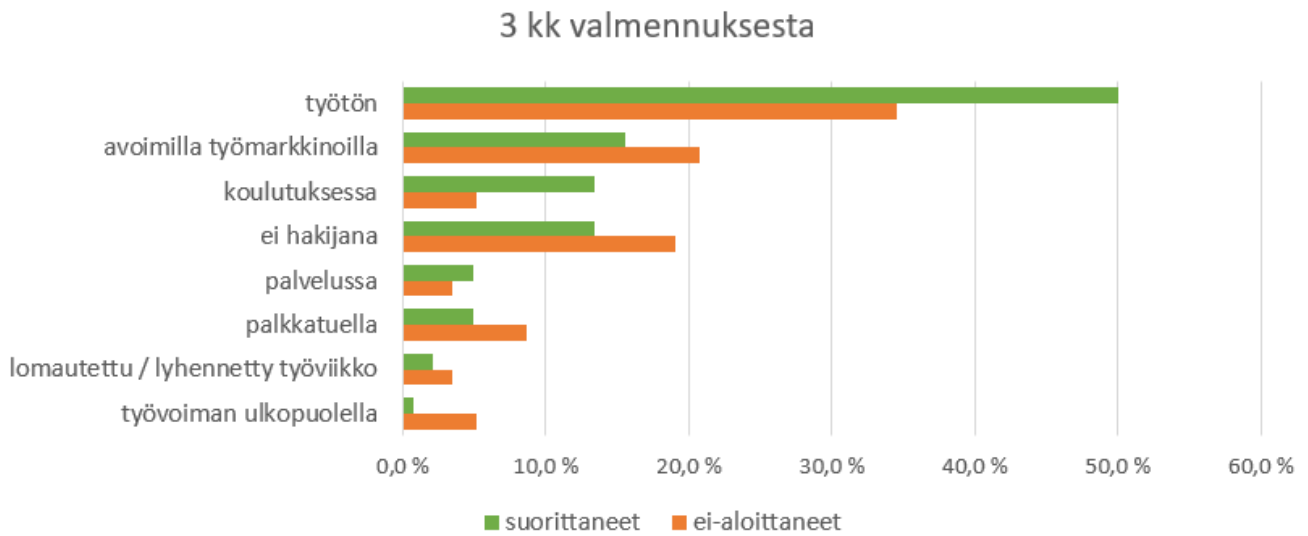
- työttömänä 51,1 %
- palveluissa 12,3 %

URA-järjestelmästä saadun tiedon mukaan valmennuksen suorittaneista oli tällöin

- työttömänä 50,0 %
- palveluissa (valmennus, kokeilut, kuntouttava työtoiminta) 4,9 %
- koulutuksessa 13,4 %
- päättänyt työnhaun 13,4 %
- työssä avoimilla työmarkkinoilla 15,5 %
- työssä palkkatuella 4,9 %
- lomautettuna tai lyhennetyllä työviikolla 2,1 %
- työvoiman ulkopuolella 0,7 %

Eli työttömänä olevien osuus oli hyvin lähellä oikeaa. Tästä saatiin myös arvokasta tietoa siitä, mihin palveluihin valmennuksista siirrytään. Se, että valmennusta seuraava työllistymistä edistävä palvelu on nimenomaan koulutus eikä esimerkiksi kuntouttava työtoiminta on erittäin hyvä asia.

Verrataan vielä ei-aloittaneisiin (Kuvio 9). Ei-aloittaneilla oli lähtötilanne huomattavasti parempi kuin valmennuksen suorittaneilla ja se näkyy vielä kolmen kuukauden kohdalla, mutta jo tällöin on nähtävissä koulutuksessa olevien osuus, joka on valmennuksen suorittaneilla 2,5-kertainen ei-aloittaneisiin nähden. Valmennuksesta siis on ohjautettu koulutukseen paljon todennäköisemmin kuin ilman valmennusta.



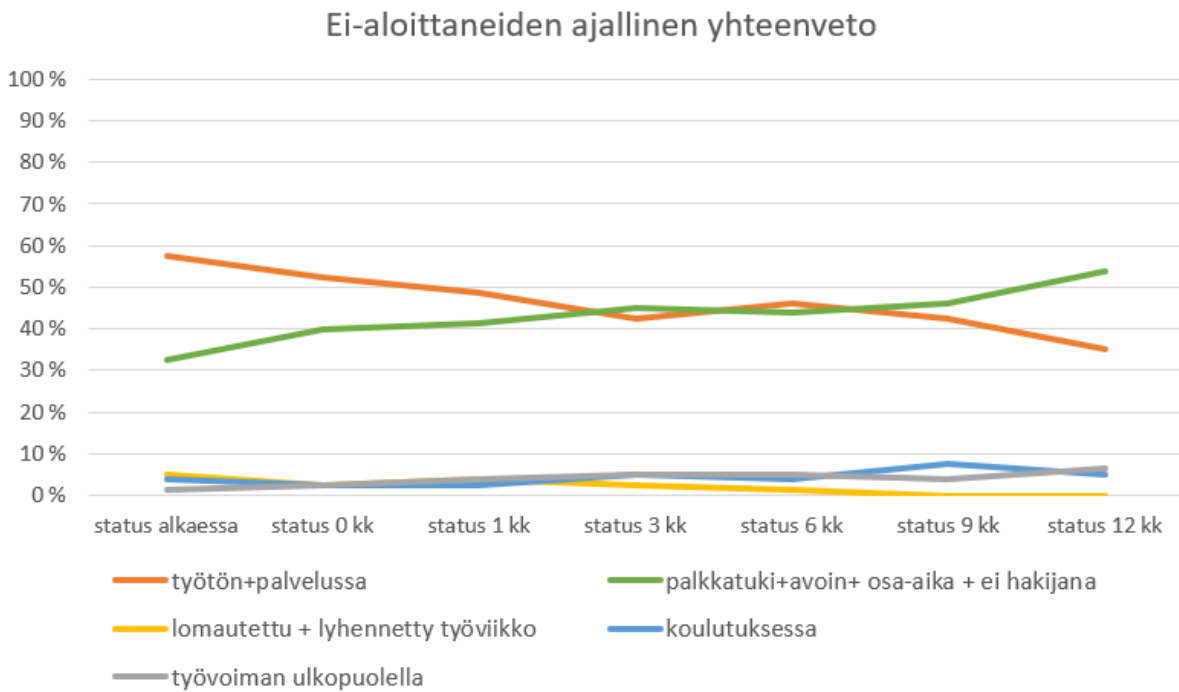
Kuvio 9. 3 kk valmennuksen aloittamisesta: aloittaneet – ei aloittaneet (N=264).

12 kk valmennuksen päättymisestä: Tilanne seurantajakson päättyessä, eli 12 kk valmennuksen päättymisestä on luonnollisesti edennyt kummallakin seurantaryhmällä. Ajan kuluessa yhä useamman asiakkaan tilanne etenee. Tässä tilanteessa koko aineistosta työnhakijana on edelleen 67,4 % valmennukseen ohjatuista. Tämä luku on hyvin samanlainen kummassakin vertailuryhmässä. Alun erot ovat tasoittuneet myös muissa suurimmissa ryhmissä. Nyt erot löytyvät pienempien osuuksien statuksista. Merkittävin ero vertailuryhmien välillä on koulutuksessa olijat. Ei-aloittaneista 5 % on koulutuksessa, mutta valmennuksen käyneistä koulutuksessa on 10 %. Toinen suuri ero, mutta toiseen suuntaan on palveluissa olevat. Ei-aloittaneista 6,3 % on palvelussa, mutta suorittaneista palvelussa on vain 2,8 %. Samoin työvoiman ulkopuolelle on siirtynyt useampi ei-aloittanut kuin valmennuksen suorittanut. Tässä lukemat ovat 6,3 % ja 3,4 %. Alla on kooste seurantajakson päättymisen tilanteesta (Taulukko 9).

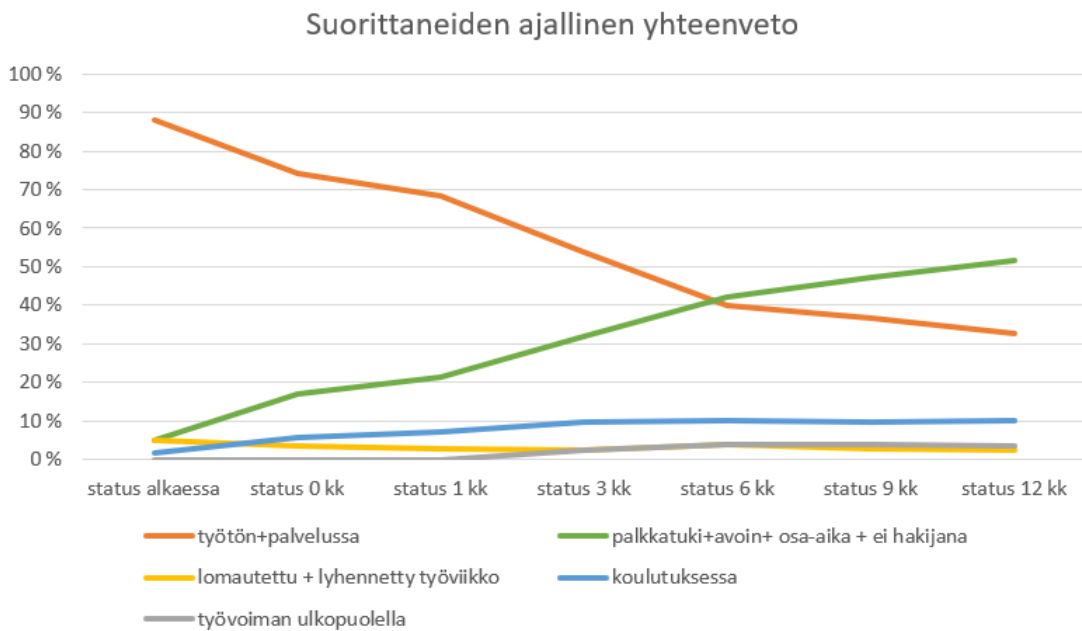
Taulukko 9. Työllisyystilanne 12 kk valmennuksen päättymisestä.

	koko aineisto	ei-aloittaneet	suorittaneet
työtön	29,5 %	28,7 %	29,8 %
ei hakijana	32,6 %	32,5 %	33,1 %
avoimilla työmarkkinoilla	10,2 %	11,3 %	9,0 %
palkkatuella	4,5 %	3,8 %	5,1 %
lomautettu	1,1 %	0,0 %	1,7 %
lyhennetyllä työviikolla	0,4 %	0,0 %	0,6 %
työvoiman ulkopuolella	4,2 %	6,3 %	3,4 %
palvelussa	3,8 %	6,3 %	2,8 %
koulutuksessa	8,3 %	5,0 %	10,1 %

Ajallinen muutos: Ajallista muutosta valmennuksen aloituspäivän ja seurantajakson päättymisen välillä esitetään seuraavissa kahdessa kaaviossa, joissa on koottu samalle kuvaajalle useampia työllisyysstatuksia näiden laadun mukaisesti: työttömänä ja palveluissa olevat oranssilla, työssä joko palkkatuella tai avoimilla työmarkkinoilla, osa-aikatyössä olevat ja työnhakunsa päättäneet vihreällä, lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat keltaisella, koulutuksessa olijat sinisellä ja työvoiman ulkopuolella olevat harmaalla. Työnhakunsa päättäneet on niputettu työssä olevien kanssa yhteen, koska valtaosa työnhaun päättäneistä on työllistyneitä. Ensimmäisenä on ei-aloittaneiden kuvaaja (Kuvio 10) ja seuraavana valmennuksen suorittaneiden kuvaaja (Kuvio 11).

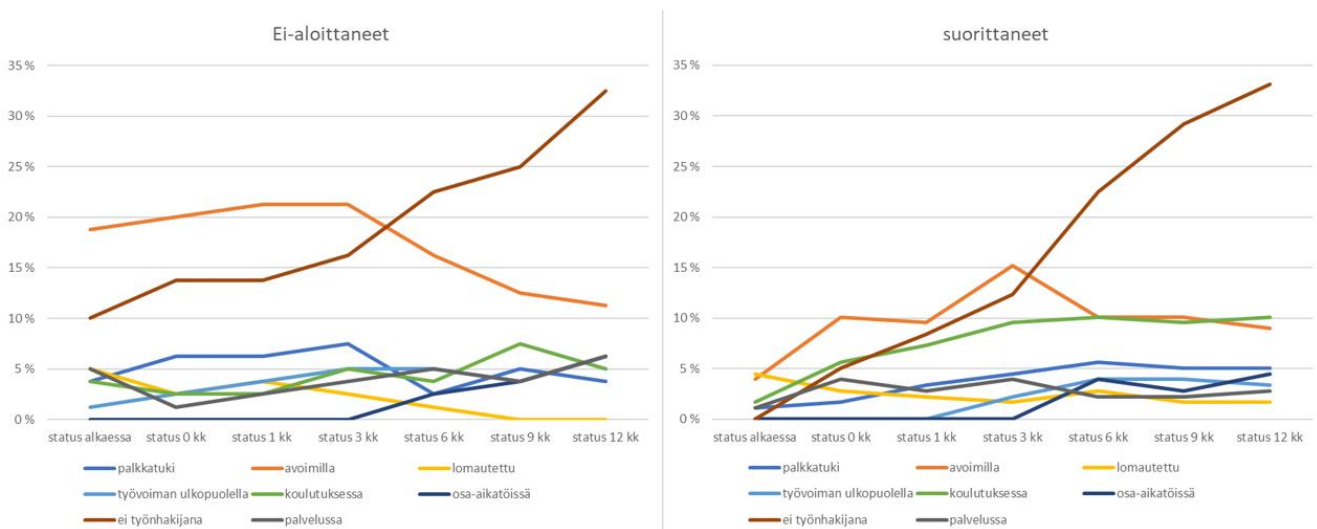


Kuvio 10. Ei-aloittaneiden ajallinen yhteenveto (N=80).



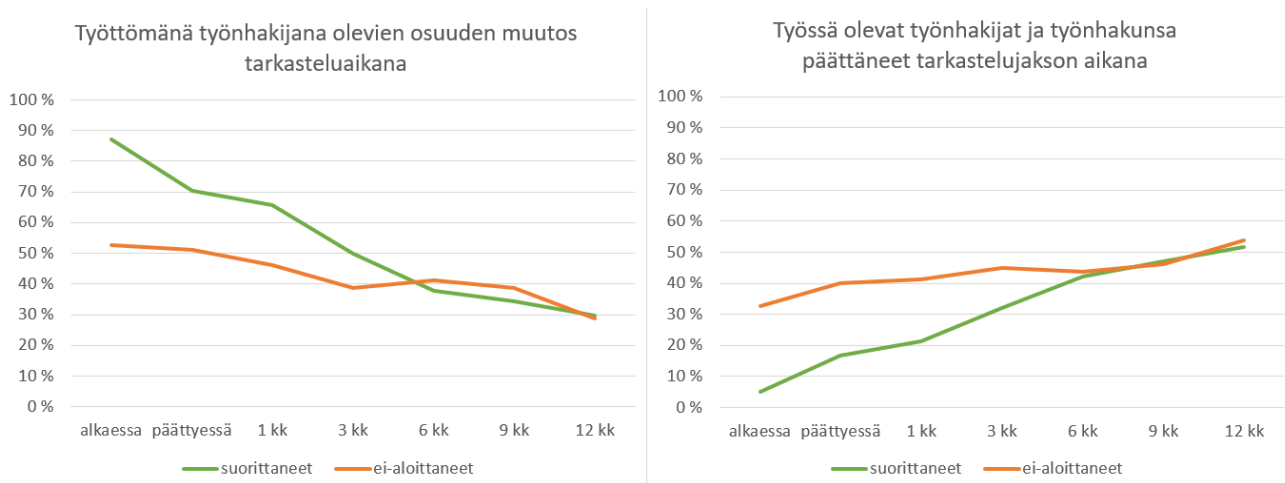
Kuvio 11. Valmennuksen suorittaneiden ajallinen yhteenveto (N=178).

Alla on vielä molemmista ryhmistä kuvaaja, missä kaikki työllisyysstatukset ovat erikseen, mutta työttömät on poistettu, jotta pienemmät osuudet näkyisivät tarkemmin (Kuvio 12). Näistä kuvaajista pystyy tekemään tarkempaa tarkastelua eri työllisyysstatusten osalta, mutta kokonaistilanteen näkee paremmin edeltävistä kuvaajista, missä positiiviset ja negatiiviset tulokset on kerätty yhteen.



Kuvio 12. Ajaallinen kuvaaja eri työllisyysstatuksista ei-aloittaneet (N=80) ja suorittaneet (N=178).

Työttömien osuudesta on seuraavalla sivulla oma vertailunsa tarkastelujaksolta (Kuvio 13). Tästä huomataan, että vaikka lähtötilanteet ovat olleet hyvin erilaisia päätty työttömien osuus samoihin lukuihin tarkastelujakson aikana. Kuuden ja yhdeksän kuukauden kohdalla valmennuksen suorittaneiden osalta työttömänä työnhakijana olleiden osuus on jo alhaisempi kuin ei-aloittaneilla. Kuvio 13 esittelee myös työssä olevien työnhakijoiden ja työnhakunsa päättäneiden yhteisosuuden suorittaneiden ja ei-aloittaneiden vertailuna. Tässäkin erilainen lähtötilanne tasaantuu tarkastelujakson aikana 6 kk kohdalla.



Kuvio 13. Työttömänä olevien osuuden muutos tarkastelujakson aikana vertailu suorittaneet - ei-aloittaneet (N=264).

Mielenkiintoisena erona on jo tuotu esille koulutuksessa olevien osuus. Tarkastellaan vielä lähemmin koulutuksessa olevien ajallista muutosta (Kuvio 14). Ei-aloittaneiden osuus on koulutuksessa olevista valmennuksen alkaessa suurempi, mikä kertoo siitä, että koulutuksen aloittaminen on syynä valmennuksen aloittamatta jättämiselle. Valmennuksen päättyessä koulutuksessa olevien osuus on valmennuksen suorittaneiden osalta jo noussut noin kuuteen prosenttiin, eli koulutukseen on näissä tapauksissa siirrytty jo valmennuksen aikana. Koulutukseen siirtyneiden osuus nousee kymmenen prosentin tienoille kolmen kuukauden kohdalla. Eli koulutukseen siirtyminen on valmennuksen aikana saatu ajatuksen tasolle, mutta koulutukseen on hakeuduttu tai sen alkamisajankohta on ollut vasta myöhemmin.



Kuvio 14. Koulutuksessa olevat tarkastelujakson aikana (N=264).

.....

Edellisissä analyyseissa on käsitelty koko ei-aloittaneiden ja suorittaneiden aineistoa, mutta mitä tapahtuu, jos erilaiset lähtötilanteet yritetään tasoittaa ja tutkia vaikuttavuutta ainoastaan lähtötilanteessa työttömänä olevien osalta? Ei-aloittaneiden joukkoon jää valitettavasti myös niitä, joilla on esimerkiksi työpaikka jo odottamassa, ja jossa asiakas aloittaa muutaman päivän sisällä, eli lähtökohta on edelleen tältä osalta parempi. Toisaalta vertailuryhmän toinen ongelma on, että ei-aloittaneiden ryhmässä motivaatio työllistymiseen saattaa olla matalampi kuin valmennuksen suorittaneiden ryhmässä, tämä vaikuttaa tuloksiin päinvastaiseen suuntaan. Kaiken kaikkiaan tämä analyysi kuitenkin tasoittaa lähtötilannetta, kun aineistossa on vain samalla työllisyysstatuksella olevia. Kun aineistoon jätetään jäljelle vain työttömänä työnhakijana valmennuksen alkaessa olleet jää aineistoon 201 tapausta, joista ei-aloittaneita on 42, suorittaneita 155 ja keskeyttäneitä 4.

Seuraavassa taulukossa 10 on kooste valmennuksen alkaessa työttömänä olleiden työllisyysstatuksista tarkastelujakson aikana. Tästä voidaan nähdä päättyessä-sarakkeesta syitä, miksi ei-aloittaneet eivät ole aloittaneet valmennusta. He ovat siirtyneet heitä odottavaan työpaikkaan tai työvoiman ulkopuolelle. Työnhakunsa päättäneissä voi olla mukana myös muita syitä kuin työllistyminen, mutta pääasiassa työnhakunsa päättäneet työllistyvät. Suorittaneiden päättyessä-sarakkeesta näkee valmennuksen aikana tapahtuneita asioita: asiakkaita on työllistynyt, aloittanut koulutuksen tai siirtynyt muihin palveluihin. Yllättävää on se, kuinka samalla tasolla molempien ryhmien työttömien työnhakijoiden osuus on päättyessä-sarakkeessa. Mihin asiakkaat ovat siirtyneet, on vertailuryhmillä erilainen: ei-aloittaneet ovat työssä ja suorittaneet enemmän koulutuksessa ja palveluissa. Seuraavat sarakkeet kertovat tarkastelujakson aikana tapahtuneista muutoksista ja niissä alamme nähdä paljonkin eroja.

Taulukko 10. Kooste valmistuksen alkaessa työttömänä olleista.

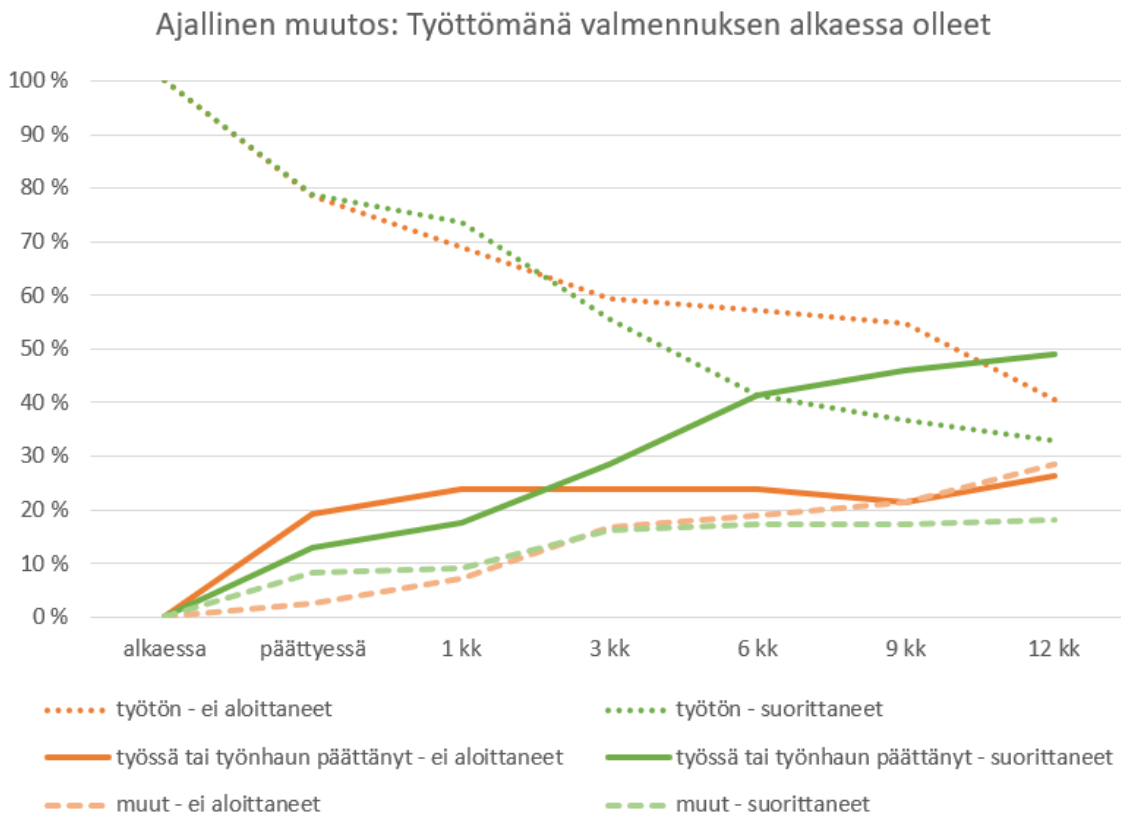
Alkaessa työttömänä olevat ei-aloittaneet

	alkaessa	päättyessä	1 kk	3 kk	6 kk	9 kk	12 kk
työtön	100 %	78,6 %	69,0 %	59,5 %	57,1 %	54,8 %	40,5 %
ei hakijana	0 %	4,8 %	4,8 %	4,8 %	11,9 %	11,9 %	14,3 %
avoimilla työmarkkinoilla	0 %	9,5 %	14,3 %	11,9 %	11,9 %	7,1 %	7,1 %
palkkatuella	0 %	4,8 %	4,8 %	7,1 %	0,0 %	2,4 %	4,8 %
osa-aikatyössä	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
lomautettu	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
lyhennetyllä työviikolla	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
työvoiman ulkopuolella	0 %	2,4 %	4,8 %	7,1 %	7,1 %	7,1 %	11,9 %
palvelussa	0 %	0,0 %	2,4 %	4,8 %	7,1 %	4,8 %	9,5 %
koulutuksessa	0 %	0,0 %	0,0 %	4,8 %	4,8 %	9,5 %	7,1 %

Alkaessa työttömänä olevat suorittaneet

	alkaessa	päättyessä	1 kk	3 kk	6 kk	9 kk	12 kk
työtön	100 %	78,7 %	73,5 %	55,5 %	41,3 %	36,8 %	32,9 %
ei hakijana	0 %	4,5 %	8,4 %	11,0 %	21,9 %	28,4 %	31,6 %
avoimilla työmarkkinoilla	0 %	7,1 %	6,5 %	12,9 %	9,7 %	9,7 %	9,0 %
palkkatuella	0 %	1,3 %	2,6 %	4,5 %	6,5 %	5,2 %	4,5 %
osa-aikatyössä	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,2 %	2,6 %	3,9 %
lomautettu	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,6 %	1,3 %
lyhennetyllä työviikolla	0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,6 %	0,0 %
työvoiman ulkopuolella	0 %	0,0 %	0,0 %	2,6 %	4,5 %	4,5 %	3,9 %
palvelussa	0 %	3,2 %	2,6 %	4,5 %	2,6 %	1,9 %	1,9 %
koulutuksessa	0 %	5,2 %	6,5 %	9,0 %	9,7 %	9,7 %	11,0 %

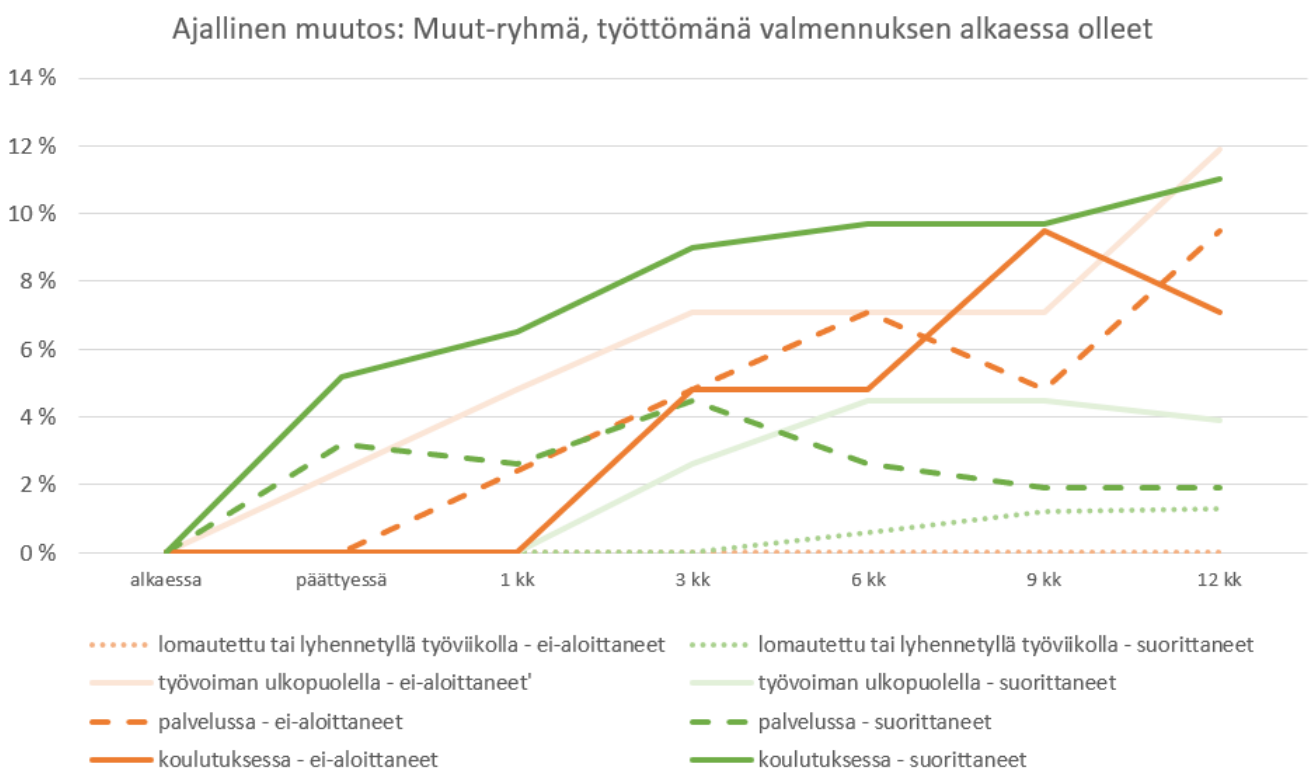
Seuraava kuvaaja (Kuvio 15) näyttää ajallisen muutoksen työttömänä olevissa, yhteenlasketuna kaikki työssä olevat (avoimilla työmarkkinoilla, palkkatuella ja osa-aikatyössä olevat) ja työnhakunsa päättäneet. Kuvaajaan on otettu myös yhteenlaskettuna kaikki muut työllisyysstatukset, jotta työttömien ja työllistyneiden väliin jäävä osuus erottuisi. Työnhakunsa päättäneet ovat pääsääntöisesti työllistyneet ja sen vuoksi nämä kaksi ryhmää niputetaan yhteen. Kuvaajassa työttömänä työnhakijana olevien määrää kuvaa pisteiviivat, tasaiset viivat kuvaavat työssä olevia tai työnhakunsa päättäneitä ja vaaleampi katkoviiva muita.



Kuvio 15. Ajallinen muutos: työttömänä valmennuksen alkaessa olleet (N=201).

Kuvaajasta nähdään seuraavia ajallisia muutoksia: valmennuksen päättyessä ei-aloittaneet ovat valmennuksen suorittaneita useammin siirtyneet työhön. Työttömänä olevien määrä on kuitenkin molemmissa ryhmissä tippunut yhtä paljon, eli valmennuksen suorittaneita on siirtynyt koulutukseen ja muihin palveluihin, kuten havaittiin taulukosta 9. Yhden kuukauden kuluttua valmennuksen päättymisestä tilanne on vielä hyvin samalla tasolla. Ei-aloittaneiden työttömien määrä on tippunut hieman enemmän. Työllistyneiden osuus on noussut molemmissa ryhmissä yhtä paljon, eri ero löytyy muut-ryhmästä. Kolmen kuukauden kohdalla työttömien määrä on jälleen hyvin tasoissa, mutta tällä kertaa valmennuksen suorittaneita on työttömänä hieman vähemmän ja ero löytyy työllistyneiden osuudesta muut-ryhmän ollessa samalla tasolla. Kolmen kuukauden ajankohta näyttäytyy taitekohtana, jolloin työllistyneiden määrä kääntyy valmennuksen suorittaneiden eduksi ja ero lähtee kasvamaan. Kuuden ja yhdeksän kuukauden kohdalla ero työllistyneiden ja myös työttömänä olevien osuuksissa on merkittävä. Valmennuksen suorittaneet ovat työllistyneet huomattavasti paremmin.

Seuraavaksi tarkastellaan muut-ryhmää, eli missä ovat ne asiakkaat, jotka eivät ole työttömänä työnhakijana eivätkä ole myöskään työllistyneet tai päättäneet työnhakua. Kuvaajassa (Kuvio 16) on mielenkiintoisimmat ryhmät eli palveluissa (kokeilut, valmennus tai kuntouttava työtoiminta) ja koulutuksessa olevat tummemmalla sävyllä; koulutus tasaisella viivalla ja palvelut katkoviivalla kuvattuna. Työvoiman ulkopuolelle siirtyneet on vaaleammalla tasaisella viivalla ja lomautetut sekä lyhennetyllä työviikolla olevat vaalealla pisteiviivalla.



Kuvio 16. Ajallinen muutos: Muut-ryhmä, työttömänä valmennuksen alkaessa olleet (N=201).

Yllä olevasta kuvaajasta nähdään, että valmennuksen suorittaneiden ryhmästä siirrytään useammin koulutukseen jo varhaisessa vaiheessa. Yhdeksän kuukauden kohdalla koulutuksessa olevien määrä on samoissa lukemissa eroton jälleen 12 kuukauden kohdalla. Tästä voisi siis todeta, että valmennukseen osallistuminen lisää ja aikaistaa koulutukseen hakeutumista. Valmennuksen suorittaneet valmennuksen päättyessä useammin palveluissa, mutta palveluissa olevien määrä pysyy hyvin samalla tasolla koko tarkastelujakson. Ei-aloittaneiden ryhmässä palveluun siirrytään myöhemmin, mutta selvästi useammin ajan kuluessa. Tarkempaa tietoa siitä, mihin palveluun on siirrytty ei tässä tutkimuksessa kerätty. Trendinä voi siis todeta, että valmennuksen suorittaneet siirtyvät selvästi useammin koulutukseen kuin palveluihin ja ei-aloittaneiden osalta koulutukseen ja palveluihin siirrytään suunnilleen yhtä usein.

Työvoiman ulkopuolelle siirtyneitä on ei-aloittaneissa useammin kuin valmennuksen suorittaneissa, mutta ero on hyvin maltillinen, vaikkakin 12 kuukauden kohdalla huomattavasti kohonnut. Lomautettujen määrä on molemmissa ryhmissä hyvin matala.

4.5 Pehmeä vaikuttavuus

Pehmeän vaikuttavuuden tutkimusta varten on koostettu Opal-palautteet samoista ryhmistä, mitkä ovat mukana kovan vaikuttavuuden tutkimuksessa, eli vuoden 2021 aikana alkaneista uravalmennuksista: Uravalmennus Ohjureista ja Uravalmennus Vahvureista.

Opal-palautteet on saatu 14 ryhmästä. Muissa ryhmissä on vastaajia alle 5, joten Opal-palautetta ei saada järjestelmästä ulos. Vastaajina ovat ne osallistujat, jotka ovat edelleen mukana valmennuksessa valmennuksen päättymispäivänä. Eli keskeyttäneet ja valmennuksen aikana työllistyneet tai esimerkiksi koulutukseen tai työkokeiluun siirtyneet eivät ole vastajissa mukana. Toisin sanoen vastaajina ovat vain ne osallistujat, joille valmennus ei ole johtanut tulokseen vielä valmennuksen aikana.

4.5.1 Määrällinen osuus: Pehmeä vaikuttavuus numeroiden valossa

Osallistujat antavat valmennuksesta numeraalisen arvioinnin 5-portaisella Likertin asteikolla. Asteikossa on vastausta ohjaamassa seuraavat selitteet: 1. Huonosti, 2. Välttävästi, 3. Tyydyttävästi, 4. Hyvin, 5. Erinomaisesti. Palautteessa osallistuja vastaa seuraaviin väittämiin:

- Valmennuksen toteutus vastasi henkilökohtaisia tarpeitani ja tavoitteitani
- Valmentaja/valmentajat työskentelivät mielestäni
- Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni omista kiinnostuksistani, rajoituksistani ja vahvuuksistani
- Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni koulutuksesta ja työelämästä
- Valmennuksen avulla olen oppinut tekemään koulutustani ja työuraani koskevia suunnitelmia ja ratkaisuja
- Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma
- Mielestäni valmennus onnistui kokonaisuutena

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 11) on vuoden 2021 uravalmennuksista annettujen arvosanojen keskiarvot sekä kaikista uravalmennuksista että erikseen Uravalmennus Vahvureista ja Ohjureista:

Taulukko 11. Uravalmennuksista vuonna 2021 annettujen arvosanojen keskiarvot.

Uravalmennukset 2021	Kaikki	Vahvurit	Ohjurit
Valmennuksen toteutus			
Valmennuksen toteutus vastasi henkilökohtaisia tarpeitani ja tavoitteitani	3,9	4,1	3,8
Valmentaja/valmentajat työskentelivät mielestäni	4,3	4,4	4,2
Valmennuksen hyödyt ja jatkosuunnitelma			
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni omista kiinnostuksistani, rajoituksistani ja vahvuksistani	3,9	4,0	3,9
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni koulutuksesta ja työelämästä	3,9	4,0	3,9
Valmennuksen avulla olen oppinut tekemään koulutustani ja työuraani koskevia suunnitelmia ja ratkaisuja	3,9	4,0	3,8
Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma	4,1	4,4	4,0
Kokonaisarvio ja vapaamuotoinen arviointi			
Mielestäni valmennus onnistui kokonaisuutena	4,2	4,2	4,2

Kaikkien valmennusten osalta väittämien keskiarvot sijoittuvat välille 3,9–4,3, eli osallistujat ovat keskimäärin sitä mieltä, että kaikissa eri osa-alueissa valmennus on onnistunut hyvin. Tyytyväisimpiä vastaajat ovat olleet valmentajien työskentelyyn arvosanalla 4,3 ja valmennuksen onnistumiseen kokonaisuutena arvosanalla 4,2. Myös väittämään ”Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma” on keskiarvo yli neljän.

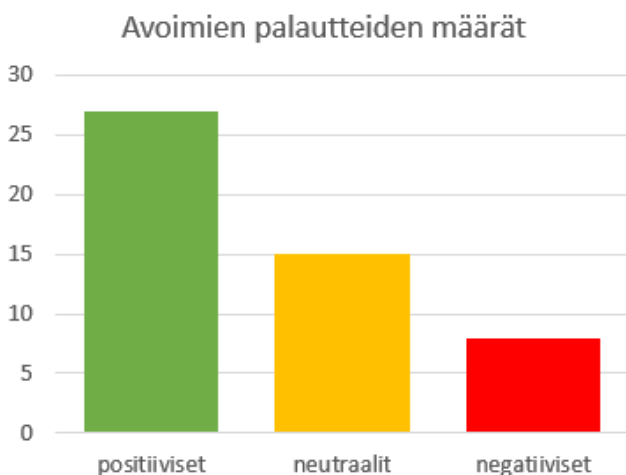
Ohjureiden ja Vahvureiden osalta valmennusten onnistuminen kokonaisuutena nähdään yhtä hyvänä, mutta muissa väittämässä Vahvurin osallistujat ovat antaneet keskimäärin paremmat arvosanat, mutta erot ovat hyvin pieniä. Suurin ero on toteuttamiskelpoisessa jatkosuunnitelmassa, josta ero on neljä kymmenesosaa. Vahvuri on yksilöllisempää palvelua, joten eron

näkyminen nimenomaan jatkosuunnitelmassa ei ole yllättävää. Vahvurissa kunkin osallistujan yksilöllisiin jatkosuunnitelmiin ehditään paneutua yksilövalmennuksen aikana.

Yksittäisiä ryhmiä tutkittaessa kokonaisarvosanassa hajonta on 3,9 ja 4,8 välillä, eli kaikki ryhmät ovat osallistujien mielestä kokonaisuudessa onnistuneet vähintään hyvin. Seuraavaksi laskettiin kaikille ryhmille vastausten keskiarvo eri väittämistä. Keskiarvot olivat välillä 3,7–4,5. Näistä kummastakaan vertailusta ei löytynyt tukea sille, että esimerkiksi etäryhmät olisivat heikompia tai parempia kuin lähiryhmät tai että Vahvurit olisivat kautta linjan parempia kuin Ohjurit. Hajontaa oli samankaltaisen palveluiden välillä. Esimerkiksi etänä järjestettävä Ohjuri oli toukokuun toteutuksessa kaikkein parhain 4,8 kokonaisarvosanallaan, että tammi-kuun toteutuksessa heikoin arvosanalla 3,9. Yksi mielenkiintoinen havainto tehtiin, nimittäin selkosuomeksi järjestetty Ohjuri oli kokonaisarvosanallaan 3,9 eli heikoin, lisäksi kaikkien väittämien keskiarvossa 3,7 eli taas kaikkein heikoin, mutta maahanmuuttajille järjestetty Vahvuri oli puolestaan saanut erittäin hyvät arvosanat 4,4 kokonaisuutena onnistumisesta ja 4,5 kaikista väittämistä. Tälle tarvitsee hakea vielä tukea muista selkosuomi- tai maahanmuuttaja ryhmien palautteista, mutta vaikuttaisi siltä, että nimenomaan tälle kohderyhmälle yksilöllisempi Vahvuri on oikea palvelu järjestää jatkossa.

4.5.2 Laadullinen osuus: Asiakaspalautteiden avoimet palautteet

Vuoden 2021 oli Opal-palautteeseen annettu avoimia palautteita 50 kappaletta. Nämä lajiteltiin positiivisiin, negatiivisiin ja neutraaleihin (Kuvio 17). Lisäksi tehtiin toinen jaottelu teemoittain.



Kuvio 17. Avoimien palautteiden lukumäärät (N=27).

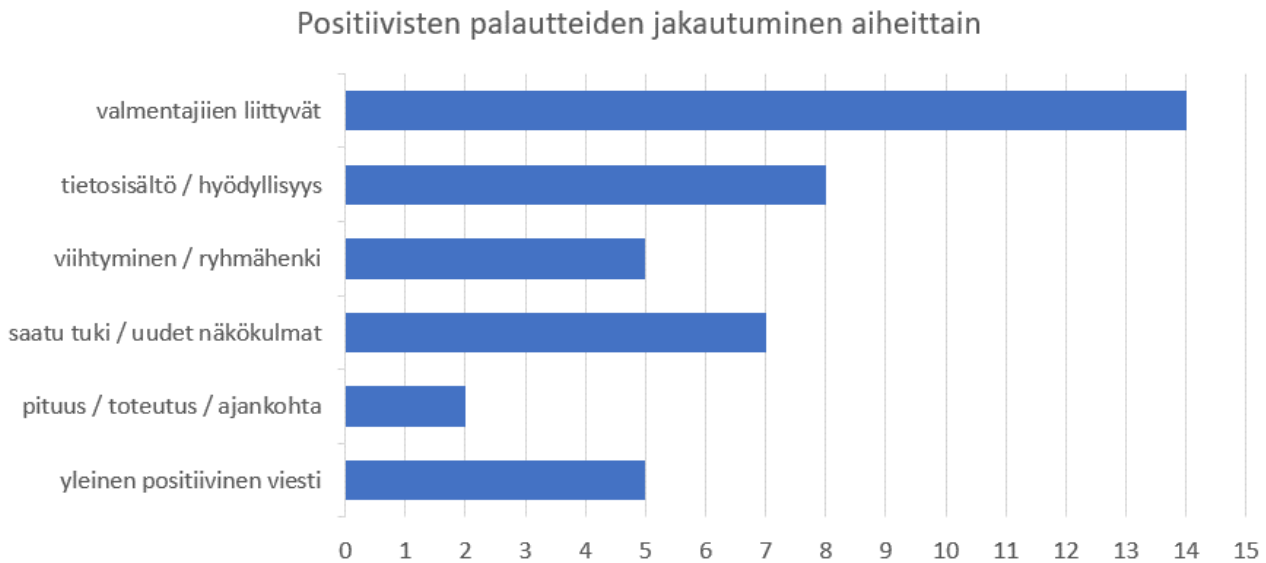
Tässä on tiivistelmä positiivisten, neutraaleiden ja negatiivisten palautteiden määristä ja jaottelun perusteista:

- positiiviset, 27 palautetta. Positiiviset palautteet eivät välttämättä ole pelkkiä kehuja, vaan myös kehittämisideoita ja negatiivisia kokemuksia on jaettu niiden mukana. Positiivisiksi palautteiksi on kuitenkin luettu sellaiset palautteet, joissa on selkeästi positiiviset asiat enemmistönä ja osallistuja on tyytyväinen valmennukseen.
 - pelkästään positiivista oli 22 palautteessa
 - negatiivisia asioita oli mukana 5 palautteessa
- neutraalit, 15 palautetta.
 - Neutraaleiksi palautteiksi luettiin:
 - omasta tilanteesta kertovat palautteet, 9 kpl
 - sisällöttömät palautteet, esim. ”Ei erityistä”, 4 kpl
 - palautteita, joissa positiivisia ja negatiivisia asioita oli niin tasapainossa, ettei voitu luokitella kumpaakaan toisista ryhmistä. 2 kpl

- negatiiviset, 8 palautetta.
 - Negatiivisten palautteissa on laajasti erilaisia asioita, joista palautetta on annettu. Negatiivista palautetta on annettu valmennuksen sisällöstä ja toteutuksesta, aikataulutuksesta, TE-toimistosta sekä osallistujasta itsestään.
 - Yksi palautteista oli vaikea sijoittaa oikeaan kategoriaan. Tässä moitittiin valmennuksen ajankohtaa, jonka vuoksi vastavalmistuneet eivät pääse hyödyntämään valmennusta tarpeeksi nopeasti ja tekemään ”hyviä työhakemuksia/työhaastatteluita ja sitä kautta helpommin työllistymään”. Tämän palautteen kohdalla oli vaikea päättää mihin ryhmään palaute kuuluu, mutta se päättyi negatiivisiin, koska väärä ajankohta oli palautteen pääviesti.

Avoimissa palautteissa annetut positiiviset asiat sekä kehittämissuhteet ja moitteet lajiteltiin sisällön mukaisesti. Koska samoissa palautteissa käsiteltiin usein useita eri aiheita, on näiden sisällön mukaisesti lajiteltujen palautteiden yhteismäärä enemmän kuin kaikkien avoimien palautteiden määrä. Saman henkilön antama palaute voi siis esiintyä sekä positiivisten että negatiivisten puolella ja useassa eri kategoriassa.

Seuraavan sivun pylväsdiagrammissa (Kuvio 18) on esitetty positiivisten palautteiden jakautuminen aiheittain. Eniten positiivista palautetta annettiin valmentajista ja heidän työskentelystään, seuraavaksi eniten tietosisällöstä ja valmennuksen hyödyllisyydestä. Palautteissa nousi esiin myös, että valmennuksessa on viihdytty ja tähän kategoriaan on yhdistetty myös hyvästä ryhmähengestä kertovat palautteet. Saatua tukea tai uusia näkökulmia on keuhuttu seitsemässä palautteessa. Toteutuksesta annettiin kaksi positiivista palautetta, toisessa keuhuttiin etätoteutusta ja toisessa ryhmäpäivien määrää ja sijoittelua. Lisäksi viisi palautetta sisälsi yleisen positiivisen viestin, kuten kiitokset tai yleisen toteamuksen, jossa todettiin valmennuksen olleen hyvä.



Kuvio 18. Positiivisten palautteiden jakautuminen aiheittain.

Valmentajiin liittyvissä positiivisia palautteita tuli 14 kappaletta. Näissä välitetään kiitoksia, kehuaan valmentajien ammattitaitoa, persoonaa tai työtötta:

”Ohjaaja oli mukava, innostava ja osaava.”

Tietosisältöön tai hyödyllisyyteen liittyvät palautteet (8 kpl) ovat suurimmaksi osaksi luonteeltaan yleisiä, kuten:

”Paljon tuli uutta tietoa joista varmasti on hyötyä työn tai opiskelupaikan haussa.”

Palautteet, joissa nostetaan esiin jokin tietty tietosisältö, liittyy työnhakuasiakirjoihin tai muuhun konkreettiseen työnhakuun liittyvään tuotokseen, kuten hissipuheeseen tai LinkedIn-profiiliin:

”Tuli laitettua CV ja muut työhauun asiakirjat kuntoon. Hissipuhe jäi kyllä ihan erityisesti mieleen, sillä on varmasti käyttöä jatkossa!” Muita tietosisältöjä ei ole nostettu erityisesti nostettu esille.

Viisi positiivista palautetta tuli liittyen ryhmässä viihtymiseen, ryhmähenkeen, keskusteluun tai tunnelmaan:

”Mahtavaa keskustelua! hyvä porukka.”

Seitsemässä palautteessa nostettiin esille saatu tuki tai uudet näkökulmat omaan tilanteeseen:

”Todella asiallinen valmennus, josta sain paljon apua ja näkökulmia omaan tilanteeseen. Tämä pitäisi olla kaikille heti alkuun pakollinen valmennus, kun jää työttömäksi tai lomautetaan.”.

Kahdessa palautteessa annettiin positiivista palautetta valmennuksen toteutukseen liittyen.

Toisessa keuhuttiin etätoteutusta ja toisessa 15+3 päivää -mallia:

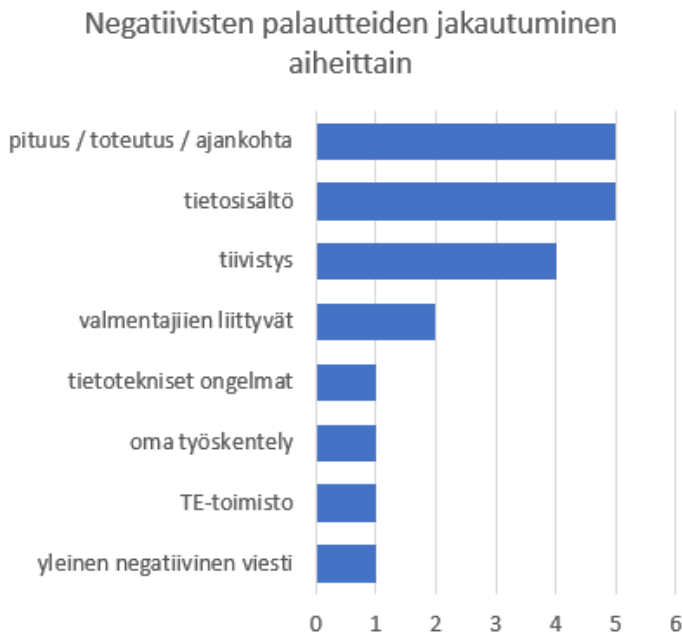
”Valmennuksen muoto 3vk + 3pv on todella hyvä. On hyvä ettei suunnitelmaa tarvitse väkisin pusertaa täysin valmiiksi heti, vaan suunnitelmaa saa työstää väliajalla, ja on mahdollisuus saada tukea asioihin joihin sitä tarvitsee, eikä tarvitse jäädä heti oman onnensa nojaan.”

Viisi palautetta sisälsi yleisen positiivisen viestin ilman mitään kohdennetumpaa palautteen aihetta, kuten:

”Kokonaisuutena erinomainen startti työttömyyden alkuun.”

.....

Negatiivisten palautteiden ja kehitysehdotusten jaottelu aiheittain on haastavampaa, sillä niistä on vaikeampaa löytää yhdistäviä tekijöitä. Leo Tolstoita mukaillen: kaikki positiiviset palautteet ovat toistensa kaltaisia, jokainen negatiivinen palaute on negatiivinen omalla tavallaan. Vaikka palautteiden sisällöt ovat hyvin vaihtelevia, löytyi kuitenkin yhteneviä aiheita, joita palaute koskee. Nämä on esitetty seuraavalla sivulla (Kuvio 19).



Kuvio 19. Negatiivisten palautteiden jakautuminen aiheittain.

Eniten yhteistä teemaa negatiivisissa palautteissa oli sisällön tiivistyksestä tai toistosta, jota koskien oli kirjoittanut neljä vastaajaa. Muut aihealueet olivat sisällöltään hyvin kirjavia.

Valmennuksen pituudesta, toteutuksesta ja ajankohdasta oli annettu viisi palautetta, jotka sisällöllisesti eroavat kaikki toisistaan:

- Vuorovaikutuksen vähyys etäryhmässä. Palautteen antaja ehdottaa, että valmennuksen alkuun olisi kartoitus opastuksen tarpeesta etäkokousohjelman käyttöön
- Kohdennettu valmennus nuorille ja vanhemmille erikseen
- Yksilöohjausta on ollut liian vähän
- ”*Ryhmäpäivät olisi voitu jakaa erilailla*”
- Ajankohta aiemmin, jotta vuodenvaihteessa valmistuvat pääsisivät nopeammin osallistumaan

Tietosisällöstä oli annettu neljä palautetta, jotka taas ovat kaikki eri aiheista:

- Sisältö painottui liikaa työnhakuun
- Alakohtaisia tilastoja käytiin liian tarkasti läpi
- Toivottiin lisää tietoa etätöihin liittyvistä pykäläistä ja mahdollisuuksista
- Enemmän tietoa opiskelusta ja opintojen rahoittamisesta

- Uudesta asiakaspalvelumallista oli kerrottu liikaa tietoa. Mallin käyttöönottoon oli valmennuksen toteutuessa vielä puoli vuotta, joten tuli sellainen olo, ”*että meidän oletetaan olevan työttömiä vielä ensivuoden toukokuussakin.*”

Valmentajiin liittyen oli annettu kaksi negatiivista palautetta, joista toisessa moitittiin valmentajia olleen liikaa. Tällä oli varmaankin tarkoitettu valmentajien vaihtuvuutta, eikä että yhtä aikaa olisi ollut liikaa valmentajia paikalla. Toinen palaute peräänkuulutti konkreettisempaa tehtävänantoa:

”Olisin itse hyötynyt enemmän konkreettisemmasta tehtävänannosta, kuten ’lue se ja se ja tee tehtävä tuo ja tuo.’”

Lisäksi yksi negatiivinen palaute oli annettu koskien tietoteknisiä ongelmia, yksi palaute koskien osallistujan omaa työskentelyä:

”Tein kotitöitä samanaikaisesti, olisin voinut kuunnella enemmän.”,

Sekä yksi palaute koskien TE-toimistoa:

”Valmennukseen hakeutumisen peruste: TE-toimiston virkailija uhkaili etuuden menettämällä”.

Yhden vastaajan mielestä palaute oli hänelle henkilökohtaisesti hyödytön ja tämä palaute laitettiin kategoriaan ”yleinen negatiivinen viesti”.

Avoimissa palautteissa ei siis juurikaan noussut sellaisia kehittämiskohteita, joita olisi useamman vastaajan voimin nostettu esille. Tiivistämisen tarve tai asioiden toistaminen oli ainoa, josta oli useampi vastaaja palautteessaan kertonut.

.....

Kokonaisuutena tarkastellen Opal-palautteista näkyy osallistujien tyytyväisyys valmennukseen. Osallistujat ovat pääosin tyytyväisiä valmennuksen sisältöihin ja valmentajien työskentelyyn. Negatiivisiakin palautteita ja kehitysehdotuksia on joukossa, mutta niissä ei mikään

erityisesti korostu. Ainoa useammin mainittu asia on tiivistämisen tarve ja toiston välttäminen. Positiivisissa palautteissa sisällön osalta toistuu työnhakuun liittyvät asiat. Työnhakuasioiden sisällyttäminen nykyisessä laajuudessaan uravalmennuksiin on ollut pohdinnan alla oleva asia, mutta nämä palautteet antavat tukea sille, että ne kannattaa edelleenkin pitää uravalmennuksissa mukana.

4.5.3 Opal-palautteen vertailu ryhmäkohtaisiin koviin tuloksiin

Opal-palautteita tutkittaessa heräsi kysymys, onko annetulla Opal-palautteella yhteyttä ryhmän osallistujien työllistymiseen tai muihin palveluihin siirtymiseen. Eli jos palautteen perusteella valmennus on onnistunut, siirtyvätkö osallistujat tehokkaammin eteenpäin kohti työllistymistä? Vuoden 2021 Opal-palautteet ovat kaikki kovin lähellä toisiaan, joten vertailu on sikäli haastavaa, että huonoa palautetta saaneita ryhmiä ei löydy vertailtavaksi, mutta jonkinlaista vaihtelua kuitenkin on. Valmennuksen onnistumista kokonaisuudessaan kysyvän kysymyksen keskiarvot vaihtelevat välillä 3,9 – 4,8.

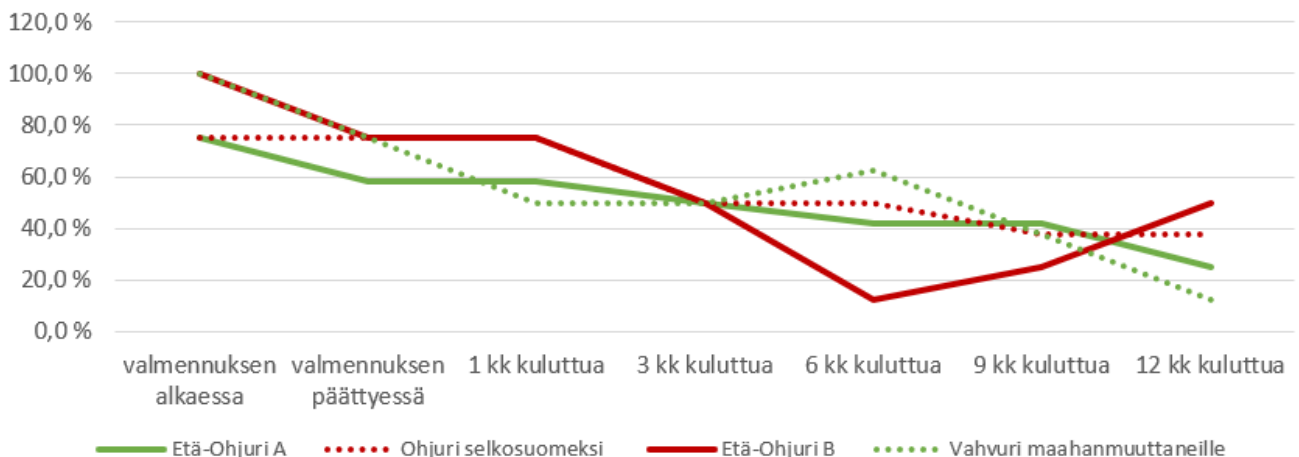
Tätä vertailua varten valittiin kaksi etänä järjestettyä Uravalmennus Ohjuria, joista toisesta (Etä-Ohjuri A) Opal-palautte on ollut vuoden paras ja toisessa (Etä-Ohjuri B) vertailun huonoimpia. Eli kaksi samanlaista palvelua, joissa ero on saadussa palautteessa. Toinen vertailupari on selkosuomeksi järjestetty Ohjuri, josta palaute oli vuoden huonoimpia ja maahanmuuttaneille suunnattu uravalmennus Vahvuri, jossa palaute oli erinomaista. Eli kaksi erilaista ryhmää, joissa on kohderyhmä sama. Tilastollisesti ajatellen tässä vertailussa on otoksen koko hyvin pieni, joten tilastollista merkitsevyyttä ei tällä vertailulla saada aikaan. Kokonaisuudessaan vertailussa on mukana 36 henkilöä. Seuraavan sivun taulukossa 12 on kooste näiden ryhmien saamista palautteista verrattuna koko vuoden uravalmennusten keskiarvoihin.

Taulukko 12. Vertailtavien ryhmien Opal-palaukset.

	Etä-Ohjuri A	Ohjuri selkosuomeksi	Etä-Ohjuri B	Vahvuri maahanmuuttaneille	Koko vuoden uravalmennusten keskiarvo
Valmennuksen toteutus					
Valmennuksen toteutus vastasi henkilökohtaisia tarpeitani ja tavoitteitani	4,5	3,1	3,3	4,4	3,9
Valmentaja/valmentajat työskentelivät mielestäni	4,6	3,6	4,0	4,4	4,3
Valmennuksen hyödyt ja jatkosuunnitelma					
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni omista kiinnostuksistani, rajoituksistani ja vahvuksistani	4,5	3,6	3,6	4,4	3,9
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni koulutuksesta ja työelämästä	4,5	4,0	3,7	4,6	3,9
Valmennuksen avulla olen oppinut tekemään koulutustani ja työuraani koskevia suunnitelmia ja ratkaisuja	4,4	3,9	3,6	4,6	3,9
Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma	4,4	3,9	3,9	4,4	4,1
Kokonaisarvio ja vapaamuotoinen arviointi					
Mielestäni valmennus onnistui kokonaisuutena	4,8	3,9	4,0	4,4	4,2

Vertailtavien ryhmien työttömien osuutta tarkastellessa ryhmät näyttävät hyvin samankaltaisena (Kuvio 20). Maahanmuuttajien ryhmässä on työttömien osuus laskenut jonkin verran selkosuomi-ryhmää voimakkaammin, mutta toisaalta Ohjuri B näyttää kolmen-yhdeksän kuukauden kohdilla menestyneen Ohjuri A:ta paremmin.

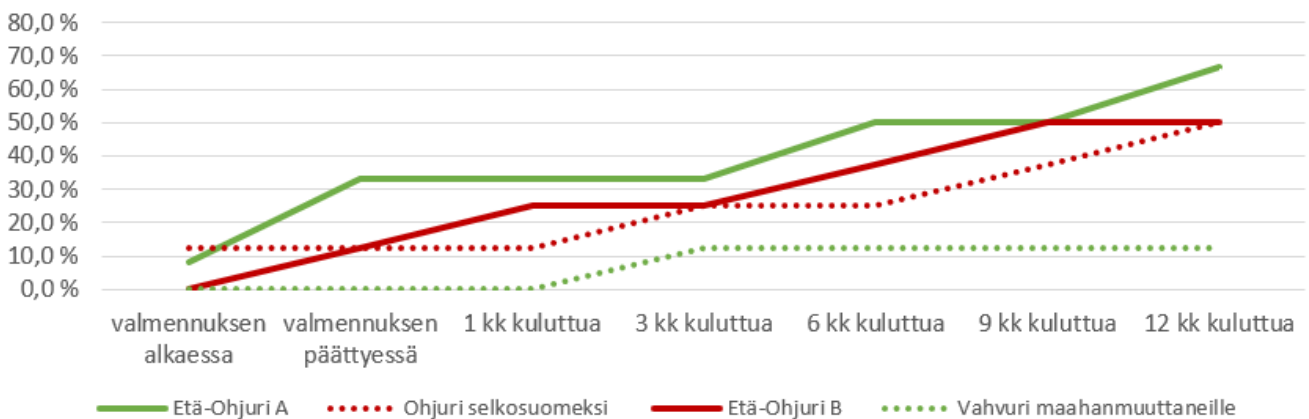
Työttömien osuus vertailuissa ryhmissä



Kuvio 20. Työttömien osuus vertailuissa ryhmissä (N=36).

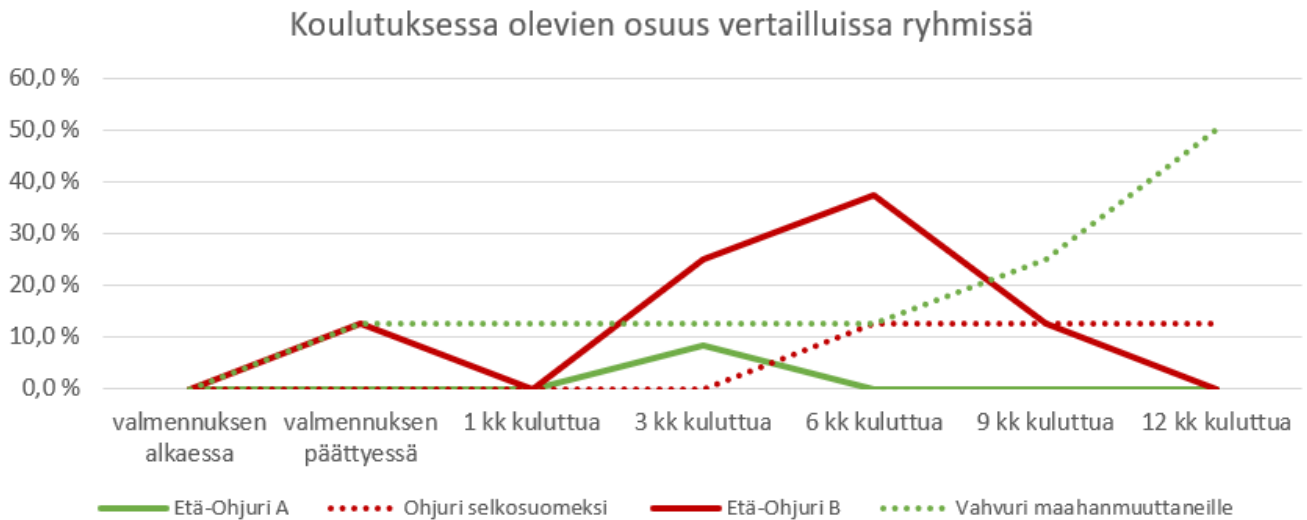
Työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuudessa on enemmän hajontaa, sillä maahanmuuttaneiden Vahvuri näkyy erillisenä matalammalla työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuudellaan (Kuvio 21). Muiden ryhmien osalta työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuus nousee hyvin samassa linjassa. Ohjuri A:lla osuus on Ohjuri B:tä suurempi koko vertailujakson, mutta tämä ero oli olemassa jo lähtötilanteessa. Tässä vertailussa hyvät Opal-arviot saanut maahanmuuttaneiden Vahvuri on menestynyt muita ryhmiä huonommin.

Työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuus vertailuissa ryhmissä



Kuvio 21. Työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuus vertailuissa ryhmissä (N=36).

Kahdessa edellisessä vertailussa oli kaksi toisista ryhmistä poikkeavaa käyrää. Ensimmäinen oli Ohjuri B:n matala työttömien osuus kuuden kuukauden kohdalla ja toinen maahanmuuttaneiden Vahvurin matala työssä olevien ja työnhakunsa päättäneiden osuus. Näille löytyy selitys koulutuksessa olevien määrästä (Kuvio 22). Ohjuri B:n osallistujat ovat olleet muita ryhmiä useammin koulutuksessa kuuden ja yhdeksän kuukauden kohdalla ja maahanmuuttaneiden Vahvurin osallistujat ovat siirtyneet muita useammin koulutukseen seurantajakson loppulla.



Kuvio 22. Koulutuksessa olevien osuus vertailluissa ryhmissä (N=36).

Loput osallistujat ovat joko lomautettuna tai muissa palveluissa. Palveluissa olevia ei ollut kummassakaan Ohjurissa ja maahanmuuttajien Vahvurin ja selkosuomi-Ohjurin palveluissa olevien osuus oli hyvin samoissa lukemissa.

Kaiken kaikkiaan tässä vertailussa ei ole nähtävissä korrelaatiota Opal-palautteiden ja kovien tulosten välillä. Tutkimuksessa käsitellyn vuoden 2021 aikana ei ollut sellaista ryhmää, joka olisi saanut huonot tulokset Opal-palautteessa. Ehkä korrelaatiota olisi nähtävissä, jos ryhmän Opal-palautte olisi ollut huonoa, eli alle kokonaisarvosana olisi ollut alle kolmen.

5 VAIKUTTAVUUSTIEDON KERÄÄMISEN JA HYÖDYNTÄMISEN KEHITTÄMINEN

5.1 Lähtötilanne

Vaikuttavuustietoa on saatavilla Työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilastosta, josta on mahdollista tehdä erilaisia tilastollisia hakuja mm. työttömien työnhakijoiden osuus kolmen kuukauden kuluttua palvelusta. Vaikuttavuustietoa tarkistetaan satunnaisesti, mutta sitä ei analysoida tai hyödynnetä muutoin aktiivisesti.

Työnvälitystilastossa on merkittäviä virheitä, sillä tilasto ei erittele aloittaneita ja ei-aloittaneita, eli tilastoissa on valmennuksen käyneinä sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole palveluun koskaan osallistuneet. Lisäksi tilasto ei erittele valmennuksen loppuun käyneitä sen keskeyttäneistä.

Ryhmäkohtaisia tuloksia tarkastellaan päättymishetken tilanteen mukaan. Yksittäisten ryhmien ja niihin osallistuneiden henkilöiden tilanteita ei tarkastella jälkikäteen. Jo palvelun aikana tapahtuneet työllistymiset tai palveluihin, kuten koulutukseen tai työkokeiluun siirtymiset pannaan merkille onnistumisina ja hyödynnetään positiivisia kokemuksia uusien palvelujen suunnittelussa. Esimerkiksi ryhmä, josta haastavassa asemassa olleet ovat merkittävässä määrin työllistyneet on pyritty toteuttamaan uudelleen samalla konseptilla niin useasti, kuin osallistujia ryhmään on löytynyt tai kunnes tulokset ovat heikentyneet.

Työnhaku- ja uravalmennuksien osalta osallistujilta kerätään Opal-palautteet palvelun loppuksi. Koska palautteet kerätään vasta lopuksi, jää vastaajista pois ne, jotka eivät ole läsnä viimeisenä päivänä. Vastaaminen on myös vapaaehtoista, joten kaikki eivät palautetta anna. Ryhmävalmennuksissa pääsääntöisesti kaikki vastaavat palautteeseen, mutta etänä järjestettävässä yksilövalmennuksessa vastauksia ei aina anneta. Eniten vastausprosenttiin vaikuttaa se, onko asiakas käynyt valmennuksen loppuun asti. Mikäli asiakas on työllistynyt, keskeyttänyt tai siirtynyt toiseen palveluun, ei vastausta pyydetä.

Opal-palautteet tarkistetaan ryhmävalmennuksen päätyttyä, kun palveluntuottaja sen lähettää. Jos palveluntuottaja on unohtanut lähettää palautteen se jää huomaamatta

systemaattisen seurannan puutteessa. Jos palautteesta nousee jotain erityistä, se otetaan puheeksi palveluntuottajan kanssa. Opal-palautteiden tulokset jäävät vain valmennuspalveluiden tietoon. Markkinointimielessä erityisen hyviä palautteita jaetaan asiakastyötä tekeville asiantuntijoille.

Työhönvalmennuksesta ei ole kerätty muodollista palautetta. Asiakkaiden vastuuvirkailijat kysyvät osallistujilta kokemuksistaan ja nämä kokemukset saattavat tulla myös valmennuspalveluista vastaavien henkilöiden tietoon. Työhönvalmennuksesta saadaan neljännesvuosittain palveluntuottajilta vaikuttavuustietoa jatkopolkujen muodossa. Eli saadaan tietoa siitä, mihin asiakas on siirtynyt työhönvalmennuksesta, mutta tämä tilasto ei tarjoa tietoa siitä, mitä asiakkaalle on myöhemmin tapahtunut.

5.2 Tehdyt kehitystoimet

Ennen vaikuttavuustiedon keräämistä oli tarpeellista tehdä kehitystoimenpiteitä vaikuttavuustiedon saatavuuden parantamiseksi. Tässä luvussa on esitetty tehtyjä vaikuttavuustiedon saatavuuden parantamiseen tähtääviä kehittämistoimia.

Työnvälitystilaston tietojen parantamiseksi on kehitetty valmennuspalveluiden tiedonkäsitteilyn prosessia merkitsemällä ei-aloittaneet peruuntuneiksi URA-järjestelmään, josta Työnvälitystilasto ottaa data-aineiston.

Opal-palautteet kerätään kevät- ja syyskausilta omiin Excel-taulukoihinsa, josta saadaan keskiarvot annetuista vastauksista sekä kooste annetuista avoimista vastauksista. Tämä Excel jaetaan kaikkien asiakastyössä olevien asiantuntijoiden nähtäville sekä TE-toimistoon että kuntakokeiluihin. Kun eri ryhmien vastauksia voidaan verrata sekä keskiarvoon että muiden ryhmien palautteisiin, löytyy onnistumiset ja kehittämiskohteet helpommin. Palautteisiin on myös helpompi palata jälkikäteen, kun ne ovat koottuna yhteen paikkaan. Lisäksi Opal-palautteen keräämistä kehitettiin siten, että Opal-palautteita pyydetään myös osallistujilta, jotka eivät ole enää paikalla viimeisenä päivänä, eli myös esimerkiksi keskeyttäneiltä tai työllistyneiltä.

Työhönvalmennukseen haluttiin muodollinen palaute, mutta todettiin kuitenkin, että Opal-palaute ei sovi työhönvalmennuksen palauteväyläksi kysymysten eikä siitä saatavien raporttien osalta. Siksi työhönvalmennukseen kehitettiin oma palautekysely, joka antaa enemmän tietoa vaikuttavuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Palautekysely tehtiin Webropolilla Liite 1. Vastausprosentti oli aluksi heikko, mutta palveluntuottajia ohjeistettiin täyttämään palautekysely asiakkaalla viimeisellä tapaamiskerralla tai vaihtoehtoisesti muistuttamaan palautteen antamisesta, niin vastausprosentti alkoi parantua.

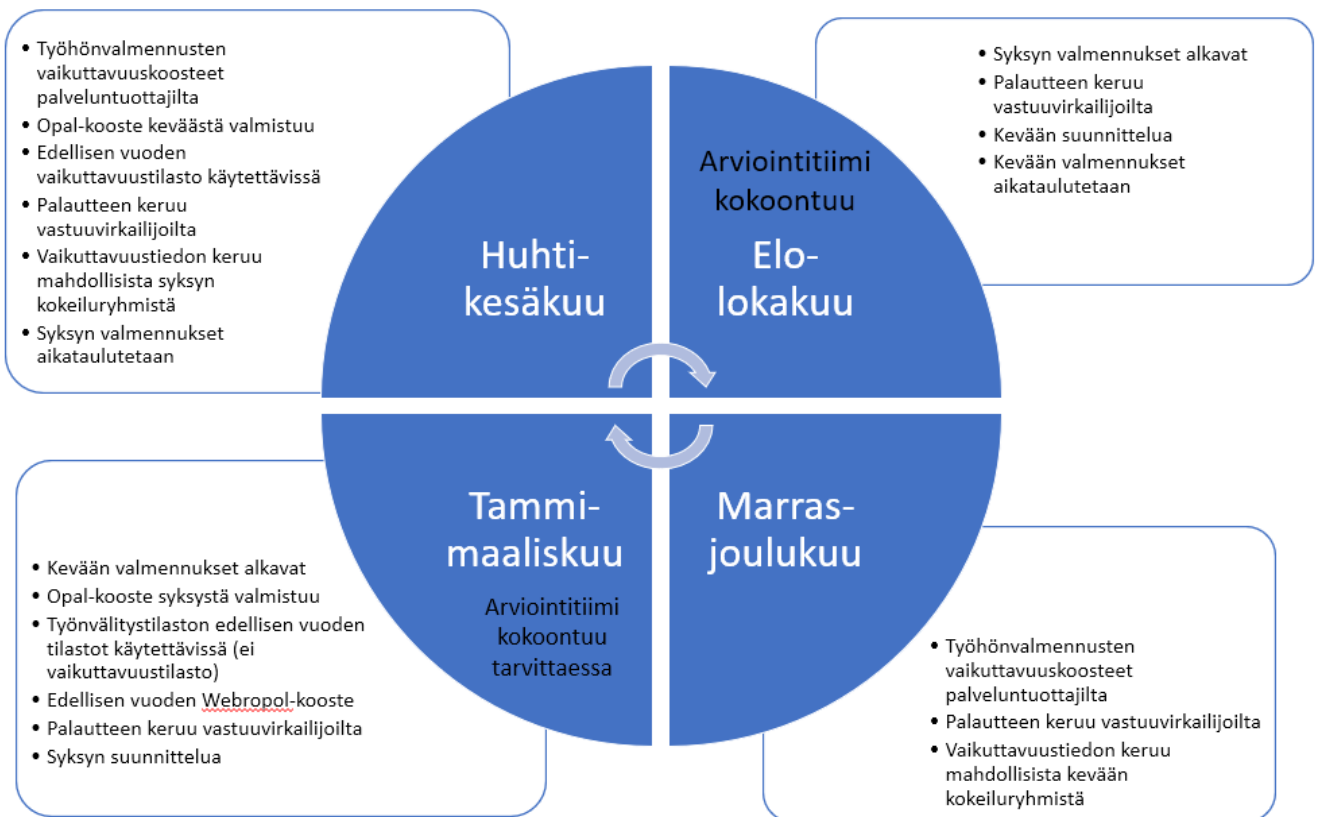
Ei-aloittaneiden merkitsemiseen URA-järjestelmään tehtiin prosessimuutos, jolla yritetään parantaa tilastojen paikkansapitävyyttä. Ei-aloittaneet merkitään nyt peruuntuneiksi. Varmuutta ei kuitenkaan ole siitä estääkö peruuntuneeksi merkintä asiakkaan näkymistä osallistuneena tilastoissa.

Tilastojen outoja lukuja tutkiessa löytyi valmennuksia, jotka URA-järjestelmän mukaan pidetään Etelä-Pohjanmaalla, mutta jotka oikeasti pidetään toisella alueella. Ohjeistettiin naapuri-toimistoa valmennuksen sijainnin oikeaan merkintätapaan.

.....

Vaikuttavuustiedon keräämisen jälkeen kehitettiin tapoja, joilla saatua vaikuttavuustietoa päästään hyödyntämään. Tässä tiimissä käydään läpi saatu vaikuttavuustieto ja palautteet sekä sovitaan tarvittavista kehitystoimista ja niiden seurannasta.

Kehitettiin vaikuttavuustiedon hyödyntämiseksi arviointitiimi, johon kuuluu edustus TE-toimistosta, ELY-keskuksesta sekä valmennuksen toteuttajalta. Arviointitiimin toiminnan tueksi laadittiin vuosikello (Kuvio 24).



Kuvio 23. Arvioinnin vuosikello.

Todettiin, että asiakaskohtaisen tiedon kerääminen URA-järjestelmästä on liian aikaa vievää, jotta sitä voitaisiin hyödyntää säännöllisessä vaikuttavuuden tarkastelussa. Kokeiltaessa uudenlaisia valmennusryhmiä voidaan vaikuttavuustietoa kerätä käsin tiedon saamiseksi kokeilujen onnistumisesta.

Otettiin käyttöön säännöllinen palautteen kerääminen henkilöasiakastyötä tekeville asiantuntijoilta.

Jatkossa vaikuttavuustietoa kerätään vuositasolla Opal- ja Webropol-palautteista sekä Työnvälitystilastosta. TE-toimiston valmennuksista vastaava koostaa vuosittain koosteen palautteista ja tilastotiedosta. Samaan yhteyteen kerätään palautetta myös asiakkaiden vastuuvirkailijoilta. Kooste käydään läpi arviointitiimissä.

.....

Opinnäytetyön varsinaisena aiheena ei ollut kehittää palveluja vaan vaikuttavuustiedon saatavuutta ja sen hyödyntämiseen liittyviä prosesseja. Opinnäytetyön tuloksena kuitenkin tehtiin seuraavia huomioita, jotka otetaan jatkossa huomioon palvelujen kehittämisessä.

- Selkosuomeksi järjestetyn Ohjurin ja maahanmuuttajille suunnatun, myös selkosuomeksi järjestetyn, Vahvurin välillä oli Opal-palautteissa suuri ero. Tästä näkökulmasta katsottuna Vahvuri oli onnistuneempi palvelu tälle kohderyhmälle. Kovissa tuloksissa ero oli kuitenkin toisin päin, joten asia vaatii seuranta.
- Opal-palautteita tarkastellessa toistuu osallistujien tyytyväisyys työnhakusisältöön. Työnhakuasioiden sisällyttäminen nykyisessä laajuudessaan uravalmennuksiin on ollut pohdinnan alla oleva asia, mutta nämä palautteet antavat tukea sille, että ne kannattaa edelleenkin pitää uravalmennuksissa mukana.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöllä oli neljä konkreettista tavoitetta, joiden mukaisesti esitellään opinnäytetyön yhteenveto ja johtopäätökset:

1. Selvittää miten ja millaista vaikuttavuustietoa valmennuspalveluista on mahdollista saada
2. Kehittää vaikuttavuustiedon keräämisen tapoja.
3. Kerätä ja analysoida vaikuttavuustietoa sekä jo olemassa olleiden että uutena kehitettyjen tapojen avulla.
4. Edistää saadun tiedon hyödyntämistä valmennusten sisällön ja toteutuksen kehittämisessä. Kehittää keinoja, joilla vaikuttavuustietoa hyödynnetään jatkossa.

6.1 Vaikuttavuustiedon saatavuuden analysointi ja kehittäminen

Vaikuttavuustiedon saatavuutta analysoitiin ja löydettiin vaikuttavuustiedon pääasiallisena lähteenä olevan Työnvälistystilasto sekä Opal-palautteet. Välitöntä vaikuttavuutta palveluntuottajat tilastoivat jatkopolkujen muodossa, mutta tämä tilasto ei anna kuvaa myöhemmästä vaikuttavuudesta palvelun päättymisen jälkeen. Työnvälistystilastossa kuitenkin on puutteita eikä se esimerkiksi erota ei-aloittaneita, keskeyttäneitä ja valmennuksen loppuun suorittaneita toisistaan. Ei-aloittaneiden erottamiseksi tilastoissa tehtiin prosessimuutoksia.

Opal-palautteiden paremman hyödyntämisen mahdollistamiseksi laadittiin kooste Excel-tiedosto ja kehitettiin ryhmän päättymiseen liittyvää prosessia Opal-palautteiden viemiseksi koosteeseen.

Työhönvalmennuksista ei kerätty muodollista palautetta ja tähän haluttiin muutos. Katsottiin kuitenkin, että Opal-palautte ei sovi työhönvalmennuksen palauteväyläksi kysymysten eikä siitä saatavien raporttien osalta. Siksi työhönvalmennukseen kehitettiin oma palautekysely, joka antaa enemmän tietoa vaikuttavuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Vastausprosenttia parannettiin valmennuksen järjestäjiä ohjeistamalla.

Tilastoja tutkittaessa selvisi, että Työnvälistystilastoon kirjautuu myös Etelä-Pohjanmaan alueen ulkopuolisia osallistujia, koska toisessa toimistossa oli väärä merkintätapa valmennusten

järjestämispaikalle. Ohjeistettiin naapuritoimistoa oikeassa kirjaustavassa, jolloin tämän lukujen heitto toivottavasti korjaantuu.

6.2 Vaikuttavuustutkimuksen tulokset

Analyysin tuloksena selvisi, että valmennuksen suorittaneet siirtyvät koulutukseen ei-aloittaneita selvästi useammin ja varhaisemmassa. Ei-aloittaneet ovat sen sijaan useammin muissa palveluissa. Valmennuksen suorittaneiden ja ei-aloittaneiden lähtötilanteet poikkesivat toisistaan huomattavasti. Ei-aloittaneet olivat paljon useammin työssä valmennuksen alkamishetkellä. Tästä huolimatta tarkastelujakson aikana vertailuryhmien tilanne tasaantui ja päättyi suunnilleen samoihin lukemiin. Tarkastelujakson aikana valmennuksen suorittaneiden joukossa työttömien määrä laski voimakkaammin ja työssä olevien tai työnhakunsa päättäneiden osuus vastaavasti nousi voimakkaammin kuin ei-aloittaneiden joukossa.

Vertailtaessa pelkästään työttömänä valmennuksen alkaessa olleita havaittiin, että valmennukseen osallistuneet työllistyvät tai päättävät työnhakunsa selvästi ei-aloittaneita useammin. Tässä joukossa oli myös havaittavissa, että valmennukseen osallistuminen aikaistaa koulutukseen siirtymistä, sekä mahdollisesti lisää sitä.

Vaikuttavuustietoa analysoidessa selvisi, ei-aloittaneissa ei esiinny korostetusti sukupuoli tai mikään ikäryhmä, eli ei-aloittaneita on tasaisesti kaikissa näissä ryhmissä.

Opal-palautteiden analyysissä näkyy osallistujien tyytyväisyys valmennukseen. Osallistujat ovat pääosin tyytyväisiä valmennuksen sisältöihin ja valmentajien työskentelyyn. Tutkimuksessa ei havaittu korrelaatiota Opal-palautteiden tulosten ja kovien tulosten välillä, mutta tutkittava aineisto oli Opal-palautteiden osalta hyvin tasalaatuista, eikä huonoja Opal-tuloksia saaneita ryhmiä löytynyt vertailua varten.

6.3 Vaikuttavuustiedon hyödyntämisen kehittäminen

Vaikuttavuustiedon hyödyntämiseksi kehitettiin kerran vuodessa kokoontuva arviointitiimi, joka käy läpi saatavilla olevaa vaikuttavuustietoa ja sopii kehittämistoimista ja niiden seurannasta. Lisäksi tehtiin vuosikello arviointitiimin työskentelyn tueksi.

6.4 Tavoitteiden saavuttaminen

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin. Joitain asioita oli pakko ajankäytöllisistä syistä jättää pois. Vaikuttavuuden analyysi tehtiin koskien vain uravalmennuksia vuodelta 2021 ja mikäli aikaa olisi ollut enemmän, olisi tätä analyysiä laajennettu ajallisesti sekä vertailtu uravalmennuksen ja työhönvalmennuksen tuloksia. Laadullisen tutkimuksen osuuteen oli tarkoitus saada myös haastatteluaineistoa, mutta tutkimusluvan saaminen jäi niin myöhäiseen ajankohtaan, etteivät haastattelut olleet enää mahdollisia toteuttaa käytettävissä olevan ajan puitteissa.

6.5 Aiheita jatkotutkimukselle

Tässä opinnäytetyössä on tutkittu uravalmennuksia vuodelta 2021. Laajempi ajallinen tarkastelu antaisi tarkempaa kuvaa uravalmennusten vaikuttavuudesta. Lisäksi muista palveluista olisi myös hyödyllistä saada Työnvälitystilaston antamaa tietoa tarkempi kuva vaikuttavuudesta.

Vaikka Työnvälitystilaston antamille väärille osallistujamäärille löydettiin osittain selitys, jäi henkilömäärä vielä osittain arvoitukseksi. Tästä lukujen virheellisyydestä olisi hyödyllistä saada vielä tarkempaa tietoa. Mistä loput ylimääräiset henkilöt Työnvälitystilastossa muodostuvat? Kuinka laaja-alainen ilmiö tämä on, eli onko sama ilmiö havaittavissa koko Suomen laajuisesti?

Tutkimuksessa ei ollut nähtävissä korrelaatiota Opal-palautteiden ja koviin tulosten välillä. Tutkimuksessa käsitellyn vuoden 2021 aikana ei ollut sellaista ryhmää, joka olisi saanut huonot tulokset Opal-palautteessa. Mikäli sellainen ryhmä joskus tulee, olisi tällöin mahdollista tutkia heijastuuko heikko Opal-palaute myös koviin tuloksiin.

LÄHTEET

- Aho, S. (2008). Miksi työvoimapolitiittisten toimenpiteiden mitattu vaikuttavuus on keskimäärin alhainen? Työllistyvyyden parantamispyrkimysten arvioinnin keskeisten ongelmien tarkastelua. *Hallinnon tutkimus*, 27(Arvioinnin), 45–60. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100649>
- Aho, S., Tuomala, J., Hämäläinen, K., & Mäkiäho, A. (2018) *Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen* (Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2018). Valtioneuvoston kanslia. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-523-5>
- Alasalmi, J., Busk, H., & Holappa, V. (2002). Ammatillisen työvoimakoulutuksen vaikuttavuus 2005–2017. *Työvoimapolitiittinen aikakauskirja* (3/2022), 24–36. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-910-0>
- Arni, P. (2015). *Opening the Blackbox: How does labor market policy affect the job seekers' behavior? A field experiment* (IZA Discussion papers nro 9617). Institute of Labor Economics (IZA). <https://docs.iza.org/dp9617.pdf>
- Arnkil, R., Spangar, T., & Jokinen, E. (2019). *Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapalvelujen ekosysteemiä: Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus* (Tutkimukset 1/2019). Tampereen kaupunki. https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyoelama_2019.pdf
- Dahler-Larsen, P. (2005). *Vaikuttavuuden arviointi* (FinSoc Arviointiraportteja 3/2005). Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194271>
- Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto. (i.a.-a). *Työnhakuvalmennus*. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/paikallisetpalvelut/tyonhakuvalmennus>
- Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto. (i.a.-b). *Uravalmennus*. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/paikalliset-palvelut/uravalmennus>
- Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto. (i.a.-c). *Yrittäjyysvalmennus*. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/paikalliset-palvelut/yrittajyysvalmennus>
- Etelä-Pohjanmaan TE-toimisto. (i.a.-d). *Henkilökohtaista työhönvalmennusta*. <https://toimistot.te-palvelut.fi/etela-pohjanmaa/paikalliset-palvelut/tyohonvalmennus>
- Hehenberger, L., Harling, A., & Scholten, P. (2013), *A Practical Guide to Measuring and Managing Impact*. EVPA European Venture Philanthropy Association. https://www.evpa.ngo/sites/www.evpa.ngo/files/publications/IMM_Guide_2015_EN.pdf


- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A., & Tykkyläinen, S. (2018). *Vaikuttavuuden askelmerkit: Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille* (Sitran selvityksiä 130). Sitra. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2018/03/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>
- Kettunen, P. (2018). Vaikuttavuusarvioinnin kytkeminen osaksi johtamista. *Hallinnon tutkimus* 37(3), 172–186. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98210/56110>
- Kivipelto, M. (2008). *Osallistava ja valtaistava arviointi: Johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin* (Työpapereita 17/2008). Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193938>
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916>
- Laki valtion talousarviosta 423/1988. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1988/19880423>
- Pawson, R., & Tilley, N. (1998). *Realistic Evaluation* (2. p.). SAGE Publications Ltd.
- Peitola, P. (2005) *Arvioinnin soveltuvuus sosiaalityössä: Tapauksena realistinen arviointi huumeongelmaisen yksilökohtaisessa palveluohjauksessa* (Työpapereita 4/2005). Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193599>
- Pohjola, A. (2012) Tutkimukseen perustuva vaikuttavuus. Teoksessa Pohjola, Kemppainen, & Väyrynen (toim.) *Sosiaalityön vaikuttavuus* (s. 19–42). Lapin yliopistokustannus.
- Rajahonka, M. (2013) *Vuorovaikutuksessa vaikuttamiseen: Hyvinvointipalveluiden vaikuttavuus – caseja ja keinoja. Kolmas lähde -hanke.* https://www.vskylat.fi/wp-content/uploads/2019/11/41656_Kolmas_lahde_vuorovaikutuksessa_vaikuttamiseen_20131.pdf
- Sundvall, S. (2017) *TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina: Työnhaku-, ura- ja työhönvalmennusten erot ja vaikuttavuus Uudellamaalla* (Raportteja 64 | 2017). Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/147776/TE-toimiston%20valmennuspalvelut.pdf>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (i.a.). *Työnvälitystilasto (TEM)*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://stat.fi/tilasto/tyonv>
- Tschamurov, V., & Jauhiainen, S. (2019). Aktiivimallin toteutuminen vuoden 2018 aikana: Kuvailevaa tarkastelua Kelan tilastojen avulla (Työpapereita 151/2019). Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019111838538>
- Tuomaala, M. (2021). *Aktiivisilta työvoimapolitiittisilta palveluilta avoimille työmarkkinoille sijoittuminen vuonna 2019* (TEM-analyyseja 107/2021). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-800-4>

- Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 1073/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20121073>
- Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV). (9.10.2019). *Katsaus: Työvoimapalvelujen vaikuttavuuden arviointi tulisi sisällyttää työllisyystavoitteiden toteutumisen seurantaan.* <https://www.vtv.fi/julkaisut/katsaus-tyovoimapalvelujen-vaikuttavuuden-arviointi-tulisi-sisallyttaa-tyollisyystavoitteiden-toteutumisen-seurantaan/>
- Valtionvarainministeriö (VM). (2021). *Virkamieseettinen toimintaohje: Yleisesitys valtionhallinnon virkamieseetikkaa koskevista säädöksistä, ohjeista ja käytännöistä.* <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163089/Virkamieseettinen%20toimintaohje.pdf>
- Vedung, E. (2013). Side effects, perverse effects and other strange effects of public interventions. Teoksessa L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson, K. Sjöberg, toim., *Capturing Effects of Projects and Programmes*. Studentlitteratur, s. 35–62. https://www.researchgate.net/publication/359425616_Side_Effects_Perverse_Effects_and_Other_Strange_Effects_of_Public_Interventions
- Vesely, A. (2009). Problem Tree: A Problem Structuring Heuristic. *Central European Journal of Public Policy*, 2(2), 68–81. <https://scholar.archive.org/work/4u4joteqp5eovoscb655dkayai/access/wayback/http://www.cejpp.eu:80/index.php/ojs/article/download/24/20>

LIITTEET

Liite 1: Webropol-lomake työhönvalmennuksen päättöpalautteen keräämiseen

Liite 1: Webropol-lomake työhönvalmennuksen päättöpalauteen keräämiseen**Palautelomake yksilöllisestä
työhönvalmennuksesta**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Kiitos, kun annat palautetta saamastasi palvelusta. Palaute auttaa meitä kehittämään palveluita ja muuta toimintaamme.

Tämä lomake on tarkoitettu täytettäväksi työhönvalmennuksen tai nuorten työllistymispalvelun päättyessä.

1 / 5: Taustatiedot

Mikä taho on valmennuksen järjestäjä? *

- Eezy Työllisyyspalvelut (ent. Valmennuskeskus Public)
- Jamin Palvelut Oy (Järviseudun ammatti-instituutti Jami)
- Härmän Kuntoutus
- En osaa sanoa

Valmentajani nimi *

Ikä *


- Alle 30-vuotta
- 30 - 39 vuotta
- 40 - 49 vuotta
- 50 - 59 vuotta
- 60 vuotta tai yli

Korkein koulutusaste *

- Peruskoulu tai kansakoulu
- Lukio tai ammatillinen tutkinto
- Korkeakoulututkinto

Seuraava

Palautelomake yksilöllisestä työhönvalmennuksesta

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

2 / 5: Valmennuksen sisältö

Kerro mielipiteesi seuraavista valmennuksen sisältöön liittyvistä seikoista

	1 Heikosti	2	3	4	5 Erinomaisesti
Valmennuksessa keskityttiin minulle tärkeisiin asioihin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentajaan sai yhteyden tarvittaessa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapasin valmentajaa henkilökohtaisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

2 / 5

3 / 5: Valmennuksen tavoitteet

Mitkä seuraavista asioista ovat olleet tavoitteitasi palvelun ajalle?
Kuinka paljon merkitystä näillä tavoitteilla on ollut?

Valitse "Ei lainkaan" - jos asia ei ole ollut tavoitteena

	1 Ei lainkaan	2 Vain vähän	3 Jonkin verran	4 Hyvin paljon
Työn saaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Piilotyöpaikkojen etsiminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokeilupaikan löytäminen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuki työn alussa / työpaikalla *	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Opintosuunnitelmien selkeyttäminen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelupaikan saaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluvalmiuksien kehittäminen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuki opintojen alussa/aikana *	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tuki yrittäjäksi ryhtymiseen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaitojen vahvistaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvoinnin edistäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Työelämäkorttien suorittaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Seuraavassa kysytään vain niiden tavoitteiden toteutumista, jotka vastaaja oli kokenut itselleen merkityksellisiksi

Kuinka hyvin tavoitteesi toteutuivat?

Joskus tavoitteet muuttuvat matkan varrella. Esimerkiksi opiskelupaikan saaminen ei välttämättä ole enää ajankohtaista työpaikan löydyttyä. Voit tällöin valita "Ei ollut enää tarpeellista".

	Ei ollut enää tarpeellista	1 Ei lainkaan	2 Vain vähän	3 Toteutui kohtalaisesti	4 Täysin / Lähes täysin
Työn saaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piilotyöpaikkojen etsiminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelupaikan saaminen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaitojen vahvistaminen *	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvoinnin edistäminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työelämäkorttien suorittaminen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta haluat kertoa tavoitteista ja niiden toteutumisesta?

Edellinen

Seuraava

Seuraavan kysymyksen jälkeinen lisätietokenttä vaihtuu tai häviää kokonaan riippuen valitusta vastausvaihtoehdosta

Mikä on tilanteesi palvelun päättyessä? *

- Aloitan / olen aloittanut kokoaikaisen työn
- Osa-aikainen työ
- Yrittäjyys
- Aloitan / olen aloittanut koulutuksen
- Työtön
- Muu: esim. sairausloma, eläke, muutto toiselle paikkakunnalle

Mikä on tilanteesi palvelun päättyessä? *

- Aloitan / olen aloittanut kokoaikaisen työn
- Osa-aikainen työ
- Yrittäjyys
- Aloitan / olen aloittanut koulutuksen
- Työtön
- Muu: esim. sairausloma, eläke, muutto toiselle paikkakunnalle

Oma käsityksesi syistä, miksi et ole työllistynyt?

Kerro oma näkemyksesi, miten valmennus edisti työllistymistäsi tai koulutukseen / yrittäjyyteen siirtymistäsi? *

Seuraavan kysymyksen kahta viimeistä kohtaa (jatkosuunnitelma ja tunnen päässeeni lähemmäs työllistymistä) kysytään vain, jos on vastannut edeltävään kysymykseen Työtön

Ole hyvä ja anna arviosi seuraavista seikoista:

	1 heikosti	2	3	4	5 erinomaisesti
Käsitykseni oman osaamisen soveltuvuudesta eri ammatteihin ja työtehtäviin on laajentunut *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivaationi tavoitteitteni saavuttamiseen on lisääntynyt palvelun aikana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen hyvinvointini parantuneen valmennuksen aikana *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen päässeeni lähemmäs työllistymistä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta haluat kertoa valmennuksen sisällöstä, tavoitteista tai sen vaikutuksista?

Edellinen

Seuraava

5 / 5: Palaute

Mitkä asiat valmennuksessa toteutuivat erityisen hyvin?

Mitä voisimme vielä kehittää palvelussa?

Seuraavan kysymyksen kolme ensimmäistä kohtaa ovat samoja, mitä kysytään myös Opal-palautteessa ja näistä saa arvokasta vertailutietoa

Anna oma arviosi seuraavista seikoista

	1 huonosti	2	3	4	5 erinomaisesti
Valmennuksen toteutus vastasi henkilökohtaisia tarpeitani ja tavoitteitani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmentaja työskenteli mielestäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mielestäni valmennus onnistui kokonaisuutena *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anna vielä itsearvio omasta yhteistyöstäsi valmentajan kanssa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta haluat vielä kertoa? Voit myös lähettää terveisiä valmentajalle / TE-toimistolle / kuntakokeiluun.

Kiitos palautteestasi!

Edellinen

Lähetä