

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi (AMK)

2024

Aikuissosiaalityö

Anna Eronen

# TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT TARKASTELUSSA

–Laatukriteerit ja ammattitaitovaatimukset  
työhönvalmentajien arvioimina

Anna Eronen

# OPINNÄYTE TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT TARKASTELUSSA

- Laatumerit ja ammattitaitovaatimukset työhönvalmentajien arvioimina

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tehdä kartoitus toimeksiantajan työhönvalmentajien verkoston jäsenistä, heidän taustoistaan ja lähtökohdistaan. Tavoitteena oli myös kartoittaa työhönvalmentajien näkemyksiä työhönvalmennuksen laadusta ja omasta ammattiosaamisesta.

Tutkimuksen tietoperusta pohjasi tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen, osaamisen ja laadun käsitteisiin sekä vielä tarkemmin työhönvalmennuksen ammattikvalifikaatioihin ja tuetun työllistymisen laatumeriteihin.

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvalitatiivinen, aineisto kerättiin Webropol-kyselynä. Saatu aineisto analysoitiin määrällisen tutkimuksen tunnuslukujen avulla sekä esitettiin ja kuvailtiin taulukoin ja kuvioin. Vastausprosentin pienuuden vuoksi ei tutkimuksen tuloksista voi tehdä yleisiä johtopäätöksiä, eikä muuttujien välillä voinut tehdä vertailuja.

Tutkimustulosten mukaan työhönvalmentajat työskentelevät erilaisin ammattinimikkein, tekevät työhönvalmennuksen ohella muita työtehtäviä, kokevat ammattiosaamisensa melko hyvänä, erityisesti etuisuusneuvonnan, prosessiosaaminen ja dokumentoinnin osalta, he myös tuntevat eri ammattialoja. Heikoimmaksi ammattiosaamisen alaksi he kokivat vaihtoehtoisten menetelmien osaamisen. Ammatillista tukea työhönvalmentajat ovat saaneet lisäkoulutusten, työnohjauksen ja verkostotapaamisten muodossa. Työhönvalmentajat toivovat saavansa jatkossa lisää koulutusta, työnohjausta ja vertaistukea.

Työhönvalmentajat kokevat laatumeriteiden toteutuvan pääasiassa hyvin, erityisesti asiakaslähtöisyyden toteutumisesta vastaajat olivat samaa mieltä. Laadun kannalta vahvuuksiksi koettiin sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaille annettu tuki ja tavoite työllistää työnhakija-asiakkaat avoimille työmarkkinoille sekä työelämän eri osa-alueiden tunteminen. Laatumeriteiden osalta työn nopea etsintä ja palvelun saatavuus kaikille organisaation asiakkaille koettiin heikoimmiksi toteutuviksi osa-alueiksi.

Laatumeriteiden täyttymisen haasteina koettiin sekä ajan että kokoaikaisten työhönvalmentajien puute. Laatumeriteiden toteutumista edesauttaisi vastaajien mukaan myös resursseihin liittyvät tekijät kuten kokoaikaisen työhönvalmentajan virka, työyhteisö ja työpari.

ASIASANAT:

Työhönvalmennus, tuettu työllistyminen, ammatillinen osaaminen, laatu, laatukriteerit, kehitysvamma

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Social Services

2024 | number of pages 60, number of pages in appendices 5

Anna Eronen

# THE QUALITY CRITERIA OF SUPPORTED EMPLOYMENT JOB COACHING UNDER REVIEW

- quality criteria and professional requirements in the self-evaluation of job coaches

The aim of this study was to examine the members of the client's network of job coaches, their backgrounds and starting points. The aim was also to examine the job coaches' views on the quality of job coaching and their own professional.

The knowledge base of the study was based on the concepts of job training, professional requirements and quality of supported employment, and even more precisely on the professional qualifications of job training and the quality criteria of supported employment.

The research approach was qualitative, the material was collected as a Webropol survey. The material was analyzed using key figures of quantitative research and presented and described in tables and figures. Due to the low response rate, general conclusions cannot be drawn from the results of the study, and comparisons between variables could not be made.

According to the research results, job coaches work with different job titles, perform other tasks in addition to job coaching, feel that their professional skills are quite good, especially with benefits advice, process skills and documentation, they also know different professional fields. They felt the knowledge of alternative methods to be the weakest area of professional competence. Job coaches have received professional support in the form of additional training, job guidance and network meetings. In the future job coaches hope to receive more training, job guidance and peer support.

The job coaches feel that the quality criteria are mainly implemented well, especially the respondents agreed with the implementation of customer orientation. In terms of quality, the support given to both jobseeker and employer clients and the goal of employing jobseeker clients in the open labor market and familiarity with different areas of working life were perceived as strengths. In terms of quality criteria, quick job search and service availability for all the organization's customers were perceived as the weakest areas.

The lack of both time and full-time job coaches was perceived as a challenge in meeting the quality criteria. According to the respondents, the realization of the quality criteria would also be facilitated by factors related to resources, such as the position of a full-time job coach, work community and work couple.

**KEYWORDS:**

Supported employment, job coaching, professional competence, quality, quality criteria

# SISÄLTÖ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 JOHDANTO</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2 TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUS</b>                              | <b>10</b> |
| 2.1 Kehitysvammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien tuettu työllistyminen | 10        |
| 2.2 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus                                   | 12        |
| 2.3 Työhönvalmennus palveluna   | 14        |
| 2.4 Ammatillinen osaaminen  | 18        |
| 2.5 Työhönvalmennus ammattina ja ammatin ammattitaitovaatimukset            | 20        |
| <b>3 LAATU JA TULOKSELLISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT</b>           | <b>23</b> |
| 3.1 Laatu käsitteenä  | 23        |
| 3.2 Laadun ulottuvuudet   | 24        |
| 3.3 Tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukriteerit                         | 26        |
| <b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b>  | <b>30</b> |
| 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät                                 | 30        |
| 4.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä   | 30        |
| 4.3 Tutkimuksen eteneminen  | 31        |
| 4.4 Kyselyaineisto ja analyysitavat   | 32        |
| <b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>   | <b>35</b> |
| 5.1 Työhönvalmentajien joukko   | 35        |
| 5.2 Työhönvalmennuksen laatukriteerit                                       | 36        |
| 5.3 Oma osaaminen työhönvalmentajana  | 46        |
| 5.4 Saatu tuki ja kehittämistoiveet   | 52        |
| <b>6 LOPUKSI</b>  | <b>56</b> |
| 6.1 Tutkimustulosten tarkastelu   | 56        |
| 6.2 Tutkimuksen arviointi, luotettavuus ja eettisyys                        | 57        |
| 6.3 Pohdinta  | 59        |
| <b>LÄHTEET</b>  | <b>61</b> |

## LIITTEET

Liite 1. Kysely.

Liite 2. Osaaminen ja laatu valmennusprosessin kontekstissa, kuvio.

## KUVIOT

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Tuetun työllistymisen prosessi (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22).  | 13 |
| Kuvio 2. Tuetun työllistymisen viisivaiheinen prosessi (EUSE 2010, 11; THL 2019; Työkykyohjelma 2020–2022, 22; Korhonen 2021, 73). | 14 |
| Kuvio 3. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus Työkykyohjelmassa (THL 2023).   | 15 |
| Kuvio 4. Osaamisen ja asiantuntijuuden osa-alueet (Helakorpi 2010, 76).  | 19 |
| Kuvio 5. Asiakasprosessin ammattitaitovaatimukset (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39).                                     | 21 |
| Kuvio 6. Työelämäasiantuntijuus (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39).   | 22 |
| Kuvio 7. Laadun keskeiset ulottuvuudet (Pekurinen ym. 2018, 19).   | 24 |
| Kuvio 8. Työhönvalmennuksen laatukriteerit (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2013).  | 27 |
| Kuvio 9. Vastaajien työhönvalmennuksen asiakasmäärät.  | 36 |
| Kuvio 10. Laatukriteerien tuttuus.   | 37 |
| Kuvio 11. Työhönvalmentajien kokema tilanne.   | 41 |
| Kuvio 12. Näkemys laatukriteerien toteutumisesta.  | 43 |
| Kuvio 13. Laatukriteerien täyttymisen kokeminen työhönvalmennuksessa   | 46 |
| Kuvio 14. Vaihtoehtoisten menetelmien käyttö.  | 47 |
| Kuvio 15. Asiakasprosessin dokumentointi.  | 48 |
| Kuvio 16. Oman työn arviointi ja kehittäminen.   | 49 |
| Kuvio 17. Lainsäädännön tuntemus.  | 50 |
| Kuvio 18. Osaamisen arviointi.   | 52 |
| Kuvio 19. Ehdotetut tukimuodot.  | 53 |
| Kuvio 20. Auttavat tekijät.  | 53 |
| Kuvio 21. Ammattiosaamiseen saatu tuki   | 54 |
| Kuvio 22. Toivottu tuki.   | 55 |
| Kuvio 24. Osaaminen ja laatu valmennusprosessin kontekstissa.  | 1  |

## TAULUKOT

|  |    |
|--|----|
| Taulukko 1. Asiakkaan avoimille työmarkkinoille työllistymisen ensisijaisuus.          | 37 |
| Taulukko 2. Näkemys työhönvalmennuksen saatavuudesta                                   | 38 |
| Taulukko 3. Asiakkuuden saaminen ilman ennakkoon arvioitua työllistymismahdollisuutta. | 39 |
| Taulukko 4. Työhönvalmentajien kokema tilanne omalla työpaikalla.                      | 40 |
| Taulukko 5. Oman osaamisen arviointi.  | 51 |

# 1 JOHDANTO

Tämä tutkimus tarkastelee tuetun työllistymisen työhönvalmennusta sitä tekevien ammattilaisten näkökulmasta. Taustalla on yhteiskunnallinen kysymys kehitysvammaisten ja erityistä tukevien oikeudesta saada tehdä palkallista työtä avoimilla työmarkkinoilla. Suomessa on arvioitu ole yli 30 000 työkäistä kehitysvammaista henkilöä. Kuitenkin vain pieni osa heistä, noin 500–600 ihmistä, on tällä hetkellä palkkatyössä. Monilla tuhansilla kehitysvammaisilla on koulutus ja vahva halu osallistua työelämään. Arvioiden mukaan peräti 3 000 kehitysvammaista henkilöä voisi työskennellä palkkasuhteisissa töissä, jos heille tarjottaisiin siihen mahdollisuus. Kansainvälisesti vertaillen työllistymisprosenttimme on varsin matala. Esimerkiksi Kanadassa työskentelee työkäisistä kehitysvammaisista ihmisistä joka neljäs. Yhdysvalloissa, jossa työhönvalmennuksen malli alun perin kehitettiin, kehitysvammaisten ihmisten työllisyysaste on arviolta 18 %. Suomessa palkkatyöhön osallistuu vain noin kaksi prosenttia. Kehitysvammaisten sekä erityistä tukea tarvitsevien nuorten koulutustilanne kansallisella tasolla on hyvä, mutta kiulu työn saantiin on suuri. Kehitysvammaiset henkilöt työllistyvät palkkatyöhön yleensä työhönvalmentajan tuella, joka tukee työnantajaa työntekijän löytämisessä, palkkaamisessa sekä perehdyttämisessä. (Vernerinet 2021a; Hakola 2021; Ihmisoikeusliitto 2022.)

Sen sijaan useiden tutkimusten mukaan esimerkiksi toimintakeskuksissa työskentely ei-palkallisena työtoimintana ei edistä kehitysvammaisten työllistymistä (Nevala ym. 2018, 15–18). Eri järjestöt ja tahot, kuten esimerkiksi Kehitysvammaliitto, on esittänyt kehitysvammaisten työllistymisen ratkaisuksi työhönvalmentajien määrän lisäämistä (Kehitysvammaliitto 2022). On myös esitetty, että tuetun työllistymisen työhönvalmennus tulisi olla säädetty laissa, että sitä voitaisiin järjestää jatkossa sitä tarvitseville aikuissosiaalityön asiakkaille muutoinkin kuin kehitysvammalain perusteella (Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 17).

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen palvelua pysyvänä toimintana tarjoavat pääasiassa vain muutamat Suomen suurimmat kaupungit ja kunnat, joista iso osa sijaitsee Etelä-Suomessa. Tuettua työllistymistä järjestetään sosiaalihuoltolain nojalla, ja sen toteuttamisesta vastaavat virkasuhteiset työntekijät. Rahoittajan päätöksellä palvelua voidaan ostaa myös kolmannen sektorin toimijoilta, yksityisiltä palveluntuottajilta tai muilta erityistä tukea tarjoavilta tahoilta. Tuetun työllistymisen palvelussa työskentele-



vän työntekijän nimikkeet voivat vaihdella. Yleisesti tehtävänimikkeitä ovat työhönvalmentaja tai työvalmentaja. Valmentajan palvelun aikaisesta ohjauksesta, neuvonnasta ja tuesta käytetään useimmiten käsitteitä työhönvalmennus tai työvalmennus. (Pikku-saari 2023, 9.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tehdä kartoitus toimeksiantajalle, jonka hankkeeseen kuului kasvattaa erityistä tarvitsevien ihmisten työllisyyttä alueellaan. Osatavoitteina hankkeeseen kuuluivat työhönvalmennuksen koordinaatiokeskuksen perustaminen, koulutuskokonaisuuden järjestäminen työhönvalmentajille, tuen antaminen tuetun työllistymisen työhönvalmennusta aloitteleville kunnille, työhönvalmentajien verkoston ylläpitäminen sekä se, että työhönvalmennus perustuisi tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukriteereihin. Tämän tutkimuksen kartoituksen tavoite oli lisätä tietoa työhönvalmentajien taustoista ja lähtökohdista, työhönvalmentajien kokemasta ammattiosaamisesta sekä valmentajien kokemasta laadun toteutumisesta omassa työympäristössään. Tutkimus sijoittui ajallisesti aikaan sote-uudistusta, mikä on hyvä pitää mielessä tätä tutkimusta lukiessa. Lisäksi tutkimus valmistui hankkeesta johtumattomista syistä vasta hankkeen päättymisen jälkeen.

Tutkimus on luonteeltaan tutkimuksellinen, kartoittava ja kuvaileva. Se toteutettiin määrällisen tutkimusmetodin mukaisesti kyselyllä, joka käytännössä tarkoitti Webropol-kyselyä. Linkki kyselyyn lähetettiin toimeksiantajan puolesta 40 työhönvalmentajalle, joista kyselyyn vastasi kymmenen henkilöä. Otos jäi valitettavan pieneksi, eikä sen perusteella voi tehdä yleistyksiä. Kyselyn tulokset on esitetty taulukoin ja kuvioin sekä analysoitu määrällisen tutkimusmenetelmän tunnuslukujen avulla.

Laatua on perinteisesti tutkittu asiakaskyselyin, asiakkaan kokemuksesta tai palvelun vastaavuudesta sille annettuun tehtävään. Tuetun työllistymisen ja työhönvalmennuksen kontekstissa tutkimus on ollut pitkälti palvelun vaikuttavuudessa (kustannustehokkuus) ja asiakaskokemuksissa, jolloin asiakaskokemuksia on kerätty niin työnhakija-asiakkailta kuin työnantaja-asiakkailta. Tässä tutkimuksessa päähuomio on kuitenkin palvelua ammattiosaamisellaan tuottavat asiantuntijat eli työhönvalmentajat.

## 2 TUETUN TYÖLLISTYMISEN TYÖHÖNVALMENNUS

### 2.1 Kehitysvammaisten ja erityistä tukea tarvitsevien tuettu työllistyminen

Suomessa noin 30 000 työikäisestä kehitysvammaisesta henkilöstä vain noin 500 henkilöä tekee työsuhteista palkkatyötä. Kehitysvammaliiton mukaan suurin osa palkkatoissa olevista on työllistynyt juuri työllistynyt tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen avulla. Liiton arvion mukaan jopa 3 000 henkilöä voisi työllistyä työsuhteiseen palkkatyöhön, sillä tuhansilla kehitysvammaisilla olisi sekä koulutusta että halua työhön. Avotyötoiminnassa puolestaan on yli 2 000 kehitysvammaista. Kehitysvammaliitto (2021) on vaatinut, että avotyötoiminta muutettaisiin jatkossa määräaikaiseksi harjoitteluksi. Avotyötoiminta tai avotyö on työtoimintaa, jossa asiakkaat työskentelevät tavallisilla työpaikoilla. He eivät kuitenkaan ole työsuhteessa, vaan he saavat työpanoksestaan työsuusrahaa. Avotyöhön ei kuulu palkkasuhteen tavoin palkallisia lomia, työterveyshuoltoa eikä se kerrytä eläkettä. Avotyö voi jatkua jopa vuosia ilman työllistymistä. (Kehitysvammaliitto 2021; Vernerinet 2021a.)

Kehitysvammaisuuden ohella tuetussa työllistymisessä on käytetty erityistä tukea tarvitsevien käsitettä määriteltäessä sitä, keille palvelu on suunnattu. Erityistä tukea tarvitsevien joukolla viitataan henkilöihin, joilla on eri syistä johtuvia erityisiä vaikeuksia hakea ja saada tarvitsemiaan palveluita. Vaikeudet voivat johtua niin kognitiivisesta kuin psyykkisestä vammasta tai sairaudesta, vakavasta päihdeongelmasta, useasta yhtäaikaaisesta tuen tarpeesta tai muusta vastaavasta syystä kuten traumaattisista kokemuksista ja puutteellisesta kielitaidosta. (Järjestöjen sosiaaliturvaopas 2023.) Henkilön mahdollisuudet löytää sopiva työpaikka voi olla haasteellista todetun vamman tai sairauden vuoksi. Erityisen tuen tarpeet voivat johtua muun muassa hahmottamisen, tarkkaavaisuuden ja keskittymisen häiriöistä (esim. ADH ja ADD). (Savas-säätiö 2015, 23–26.)

Yhtenä ratkaisuna kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisen ongelmaan Kehitysvammaliitto (2021) esittää työhönvalmentajien lisäämisen, sillä tällä hetkellä liiton mukaan työhönvalmentajia ei ole tarpeeksi ja heidän saatavuudessaan on alueellisia eroja. Muina ratkaisuinä on esitetty myös muun muassa tiedon ja tuen antaminen työnantajatahoille, työn teon taloudellisen kannattavuuden työntekijälle, avotyötoiminnan määräraikaistamisen sekä tuetun oppisopimuskoulutuksen. (Kehitysvammaliitto 2021.) Myös

tutkimuskirjallisuus korostaa työhönvalmennuksen merkitystä kehitysvammaisten työllistymisessä ja työssä pysymisessä. (ks. esim. Härkää ym. 2013; Nevala ym. 2018.) Esimerkiksi Kelan julkaiseman järjestelmällisen kirjallisuuskatsauksen mukaan työllistymistä edesauttavia tekijöitä ovat muun muassa työhönvalmennus, henkilön oma aktiivisuus sekä perheen ja työpaikan tuki. Sitä vastoin työskentely toimintakeskuksissa ei edistänyt palkkatyöhön siirtymisessä. (Nevala ym. 2018.)

Tuettu työllistyminen (Supported Employment) on Yhdysvalloissa 1980-luvulla kehitetty toimintamalli kehitysvammaisten nuorten työllistämiseksi. Suomessakin tuetun työllistymisen ensimmäiset kohderyhmät 1990-luvulla muodostuivat kehitysvammaisista ja palvelua tuotettiin pitkälti Euroopan sosiaalirahaston tukemina projekteina. (Sariola 2005, 12–14; Korhonen 2021, 65.) Myöhemmin 1990-luvun ja 2000-lukujen taitteessa mukaan tuli uusia asiakasryhmiä kuten mielenterveyskuntoutujat, pitkäaikaistyöttömät ja fyysisesti tai muutoin vammautuneet (Pirttimaa 2003, 14).

Tuettu työllistymisellä on tarkoitettu heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymiseksi kehitettyä tukimenetelmää, jonka avulla asiakasta autetaan työllistymään avoimille työmarkkinoille henkilökohtaisen tuen eli työhönvalmentajan avulla. Lähtökohtina ovat nopea työn etsiminen avoimilta työmarkkinoilta, asiakkaalle annettava henkilökohtainen, räätälöity tuki sekä työnhakijan omat toiveet työn sisällöstä, työllistymisestä ja henkilön oma osaaminen. Tarkoituksena ei ole etsiä esimerkiksi työharjoittelu- tai työkokeilupaiikkaa, vaan löytää työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. (THL 2019; Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2020, 11–12; Sariola 2005, 12.)

Tuetun työllistymisen perusajatuksena onkin ollut, että jokainen voi työllistyä riittävän tuen avulla ja että työn tulee olla työsopimuksen määrittelemää palkkatyötä (Ora, 2016,3). Tuetun työllistymisen peruselementtejä ovat tavanomainen palkkatyösuhte avoimilla työmarkkinoilla sekä työhönvalmentajan henkilökohtainen, yksilöllisesti räätälöity tuki. Tuettu työllistyminen on nähty vaihtoehtona esimerkiksi perinteiselle ammatilliselle kuntoutukselle tai työtoiminnalle. Tässä menetelmässä henkilöä kuntoutetaan aidossa työympäristössä esimerkiksi työkeskuksen sijasta. Erityisenä piirteenä tuetun työllistymisen mallissa on työhönvalmentajan tuen jatkuminen työpaikalla myös henkilön työllistymisen jälkeen. Työhönvalmentaja tukee työntekijää työpaikan saamisen lisäksi myös työpaikan säilyttämisessä. Työhönvalmentaja avustaa tarvittaessa koko työyhteisöä tai sen esimiehiä työntekijän tarvitsemisessa erityistilanteissa. (Sariola 2005, 12.) Tuetun työllistymisen palvelun on tarkoitus turvata asiakkaalle tavallinen työpaikka, tasa-arvoinen palkka sekä tarkoituksenmukainen tuki. (Pikkusaari 2016, 10.)

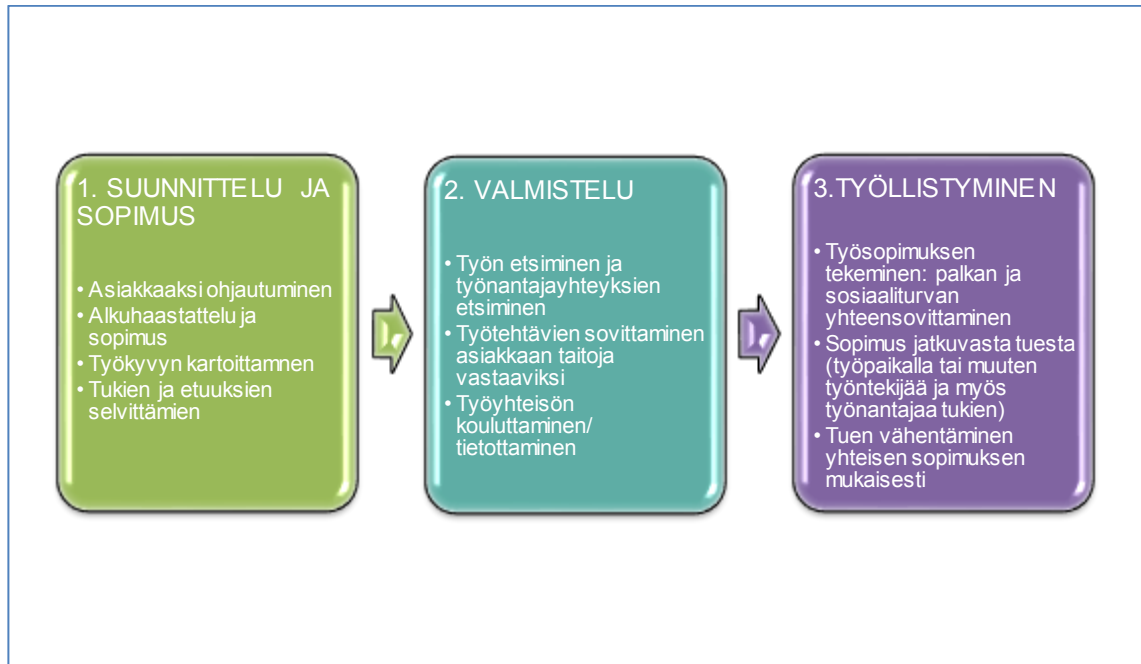
Tuetun työllistymisen toimintamalli korostaa asiakaslähtöisyyttä. Palvelussa tukea tarvitsevilla henkilöllä on työllistyjän ja työtä tekevän asiakkaan asema. Palvelun asiakkaalla on aktiivinen rooli tilanteen arvioinnissa, päätösten tekemisessä ja toiminnan suuntaamisessa. Tuetussa työllistymisessä keskeinen ajatus on, että asiakas on palvelussa työllistymisen vuoksi, ei kuntoutumisen takia. Toimintaa ohjaa ymmärrys, että asiakas tarvitsee ansiotyötä, ei pitkää kuntoutumisen palvelupolkua tai työllistymiskelpoisuuden arviointia. (Pikkusaari 2016a, 9–11.) Palvelussa korostuu yksilöllisyys sekä valmennettavan toiveiden ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus (Nupponen 2016, 29).

Tuetun työllistymisen menetelmää ohjaavat sille määritellyt yhteiset arvot ja periaatteet kuten yksilöllisyys, kunnioitus, itsemääräämisoikeus, valinnan vapaus, valtaistuminen, luottamuksellisuus, joustavuus ja esteettömyys palveluissa, liikkumisessa ja tiedottamisessa (Sariola 2005, 12–13; EUSE, 2010). Palveluntuottajien ja työhönvalmentajien on otettava nämä arvot ja periaatteet huomioon sekä toimintaa suunnitellessaan että asiakkaiden kanssa työskennellessään. Sääntöjen tarkoitus on varmistaa, että työhönvalmennuksessa asiakkaiden etu täyttyy ja palvelu on parasta mahdollista” (Pikkusaari 2016b, 71.) Tuetun työllistymisen menetelmä eroaa käytännössä muista vastaavista muun muassa siinä, että oppimisen ja kuntoutumisen katsotaan tapahtuvan itse työpäikällä, ei työpaikkojen ulkopuolisissa keskuksissa. Nopealla sijoittumisella aitoon työympäristöön, henkilökohtaisten toiveiden ja osaamisen huomioimisella sekä yksilöllisellä tuella on todettu lisäävän työllistymisen onnistumista. Palvelun avulla kehitysvammaisten työllistymistä palkkatyösuhteisiin onkin saatu lisättyä merkittävästi, ja kansainvälisesti palvelumalli on osoitettu tehokkaaksi työllistymisen tukikeinoksi. (Hakala 2022, 107; Lampinen & Pikkusaari 2012, 21, 24.)

## 2.2 Tuetun työllistymisen työhönvalmennus

Tuloksellinen, näyttöön perustuva työhönvalmennus pitää sisällään yleistä työhönvalmennusta täsmällisempiä, rajatumpia ja tarkempia valmennuksen toteuttamista ohjaavia sääntöjä. Tarkoituksena on tuottaa tarkoitusta vastaavaa palvelua ohjeistamalla valmentajaa toimimaan toimintaohjeiden mukaisesti. (Pikkusaari 2012, 50).

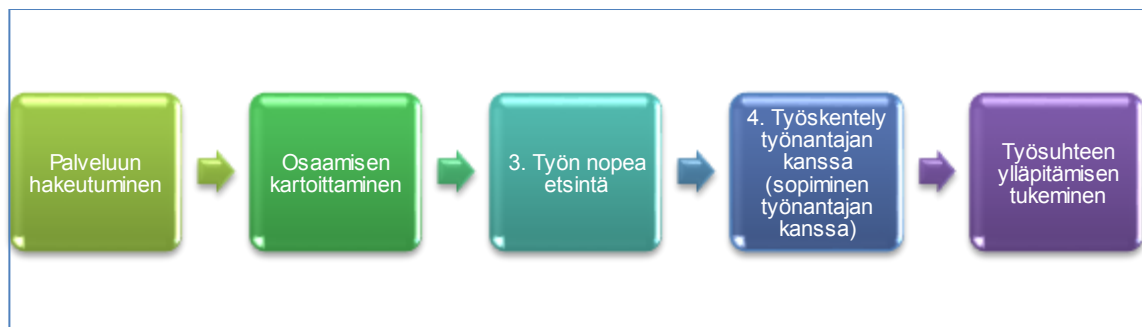
Tuetun työllistymisen työhönvalmennusta kuvattiin 2010-luvulla kolmivaiheisena prosessina kuvattuna mukaisesti. (ks. esim. Puolanne & Sariola 2000, 16; Lampinen & Pikkusaari 2012, 22).



Kuvio 1. Tuetun työllistymisen prosessi (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22).

Prosessin osat kulkevat osin limittäin ja rinnakkain, mutta tavoitteena on kuitenkin edetä työllistymiseen. Prosessikuvauksen luomisella ja sen esittämisellä on pyritty palvelun tasalaatuisuuteen huolimatta siitä, että missä palvelua tuotetaan, kuka sitä tuottaa ja kenelle sitä tuotetaan. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22.)

Myöhemmin prosessikuvausta on vielä pilkottu useampaan osaan. Prosessi etenee samoin kuin aiemmin esitetty prosessikuvaus, mutta tässä kuvauksessa on nostettu entistä selkeämmin esimerkiksi työn ripeä etsintä, joka on yksi myöhemmin tässä tutkimuksessa esitetyistä laatuksiteereistä. Alla esitetyn viisivaiheisen prosessin on esittänyt muun muassa valtakunnallinen Työkykyohjelma. Prosessi etenee eurooppalaisen tuetun työllistymisen yhdistyksen (EUSE) esittämän mallin mukaisesti. Esityksen mukaan tuetun työllistymisen työhönvalmennusprosessi rakentuu seuraavista vaiheista alla esitetyn mukaisesti.



Kuvio 2. Tuetun työllistymisen viisivaiheinen prosessi (EUSE 2010, 11; THL 2019; Työkykyohjelma 2020–2022, 22; Korhonen 2021, 73).

Tuetusta työllistymisestä on kehitetty edelleen IPS-työhönvalmennus (Individual Placement and Support). IPS-työhönvalmennus kehitettiin alun perin vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. IPS-työhönvalmennuksen toimintaa ohjaavat tuetun työllistymisen vaiheet, periaatteet ja arvot, sekä lisäksi toiminnan laadun varmistamiseksi on kehitetty 25 laatukriteeriä. Suomessa IPS-toimintamallia on kehitetty vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden työllistämiseksi. Lisäksi IPS-mallia on sovellettu sosiaalihuollon kontekstiin Sanna Marinin hallituksen Työkykyohjelmassa (2019–2023). (Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 4–7.)

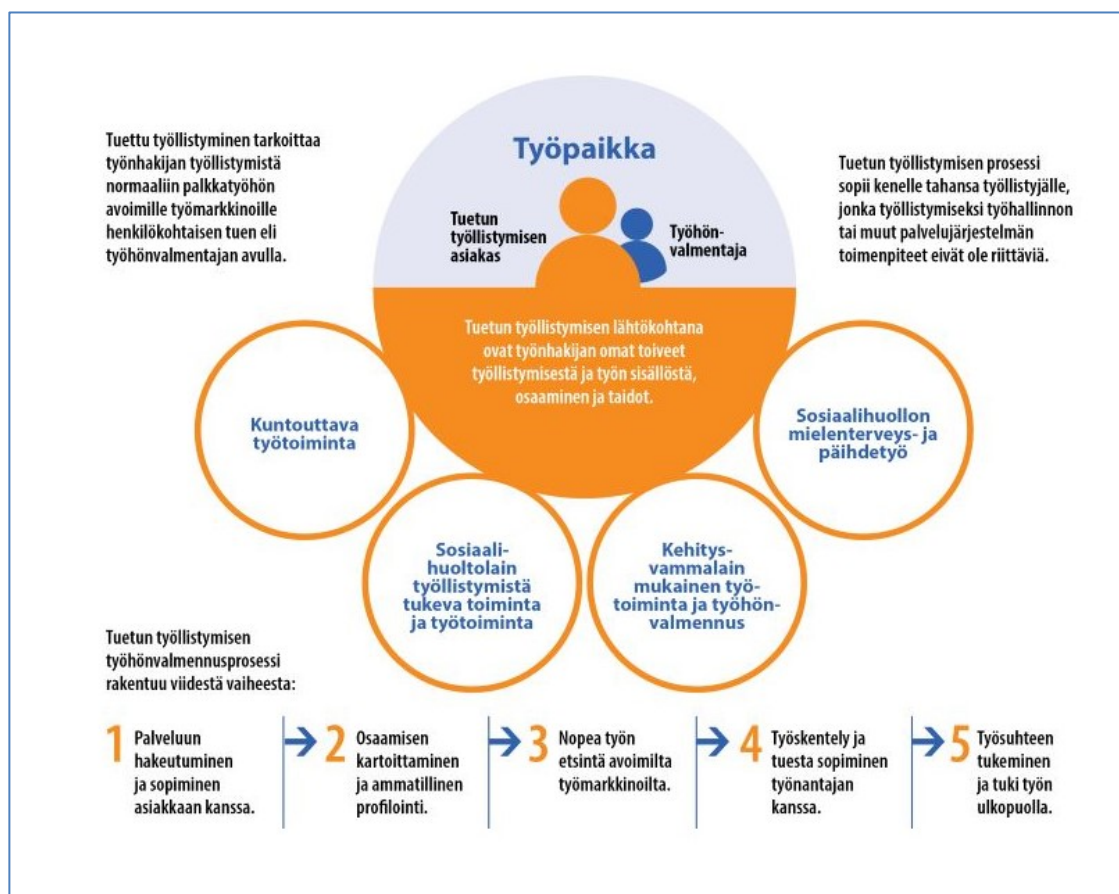
IPS-toimintamallin työhönvalmennuksessa työhönvalmennus pisteytetään palvelun henkilöstöön, järjestämiseen ja sisältöön liittyvien kriteerien mukaan. Palvelun saamat pisteet lasketaan asiakastyötä koskevaan ja hallinnolliseen dokumentaatioon, haastatteluihin ja havainnointiin. Loppupistemäärä kertoo, onko työhönvalmennus laatukriteereihin perustuvaa tuetun työllistymisen työhönvalmennusta. Palvelua arvioidaan jokaisen kriteerin osalta asteikolla 1–5. IPS-mallissa palvelun katsotaan olevan tuetun työllistymisen työhönvalmennusta, kun arvioinnin yhteispistemäärä on vähintään 74. (Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 9–10; Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit 2022.) Kriteeristö vaikuttaa nykytilanteessa paikoitellen epärealistiselta, kun ottaa huomioon nykytilanteen, jossa kaikissa kunnissa tai muissa organisaatioissa ei välttämättä ole yhtäkään henkilöä tekemässä kokoaikaisesti työhönvalmentajan työtehtäviä. Esimerkkinä kriteeri siitä, että organisaation työhönvalmentajan tehdä ainoastaan työhönvalmennusta, lisäksi työhönvalmennukseen tulisi perustaa tiimi, joka koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Selvennyksen vuoksi painotetaan vielä, että tässä tutkimuksessa ei tarkasteltu IPS-toimintamallin mukaisia kriteerejä, sillä näiden tutkimiseen olisi tarvittu muun muassa pääsyä eri organisaatioiden asiakirjoihin ja tutkimuksen mahdollisuus muun muassa lupien osalta olisi ollut hyvin epätodennäköistä.

### 2.3 Työhönvalmennus palveluna

Tuettu työllistyminen ja siihen kuuluva työhönvalmennus sijoittuu Suomessa useaan eri palvelujärjestelmään. Kehitysvammaisten kohdalla se voi sijoittua kuntien ja kaupun-

kien vammaispalveluihin (ks. esim. STM 2022a), sairauden vuoksi tukea tarvitsevien kohdalla kuntoutuksen palvelujärjestelmään (Kela 2022; STM 2022b), pitkäaikaistyöttömällä TE-keskuksen työllisyyspalveluihin tai erityistä tukea tarvitsevilla työnhakijoilla monialaiseen työllistymistä edistävän yhteispalvelun palveluihin (TYP), jossa yhdistetään TE-keskuksen, Kelan ja kuntien palvelut (TEM 2023).

Alla olevassa kuviossa kuvataan STM:n ja TEM:n toteuttaman Työkykyohjelman mukaisen laatukriteereihin perustuvan työhönvalmennuksen prosessi ja sen kohderyhmät. Kuvio sinällään ei kuvaa työhönvalmennuksen palvelujärjestelmän moninaista kokonaisuutta, mutta se antaa käsitystä siitä, miten laajalla alueella työhönvalmennus liikkuu.



Kuvio 3. Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus Työkykyohjelmassa (THL 2023).

Yllä olevaan kuvioon voisi vielä lisätä Työkykyhankkeen ulkopuolelle jäävän ammatillisen kuntoutuksen ja ammatillisten erityisoppilaitoksien järjestämän työhönvalmennuksen, niin kuvio esittäisi silloin kattavammin työhönvalmennuksen moninaisuutta.

Tässä työssä keskitytään lähinnä kehitysvammaisten käyttämiin palveluihin, koska tutkimuksen toimeksiantajan asiakasryhmä koostuu kehitysvammaisista ja toimeksiantajahankkeen työhönvalmentajista suurin osa työskentelee kehitysvammaisten parissa.

Työhönvalmennuksella<sup>1</sup> viitataan tavoitteelliseen toimintaan ja tukipalveluihin, jossa pyritään asiakkaan henkilökohtaisen tukemisen ja ohjaamisen avulla työllistymiseen, työhön sijoittumiseen, työhön kuntoutumisen ja palaamiseen sekä työelämässä pysymiseen. Työhönvalmennuksessa pidetään tärkeinä asiakkaan omia tarpeita ja taitoja. (Välimaa & al. 2012, 28.) Työhönvalmentaja tukee asiakkaan lisäksi työnantajaa työolosuhteiden mukauttamiseen ja työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä (Nevala & al. 2018, 21).

Työhönvalmennuksen tehtävänä on tukea ja auttaa asiakasta sekä myös työnantajaa tuetussa työssä. Työhönvalmentaja voi olla tukena myös työharjoittelussa. Keskeistä kuitenkin on, että työhönvalmentaja toimii linkkinä työntekijän ja työnantajan välillä sekä on tukena ja apuna työelämään siirtymisen eri vaiheissa. Työhönvalmentaja voi tukea asiakasta prosessin eri vaiheissa kuten työpaikan etsinnässä, yhteydenotoissa työnantajiin, työsuhdeneuvotteluissa, olemalla alkuun mukana työpaikalla, työtehtävien oppimisessa ja auttamalla tukien yhteensovittamisissa, käytännönjärjestelyissä ja tukemalla työnantajaa ja työyhteisöä eri tavoin. Työnantajalle annetaan tukea sopivan työntekijän etsimisessä, työtehtävien räätälöinnissä ja työnantajan saamien tukien selvittämisessä. Tarpeen vaatiessa työhönvalmentajan tuki on pysyvää. (Lampinen & Pikkusaari 2012, 22; Nevala & al. 2018, 6)

Työhönvalmennuksen toimintaympäristö on hyvin laaja, sillä työhönvalmennusta voidaan järjestää usean eri lain nojalla, työhönvalmennuksen ammattilaiset toimivat useilla eri nimikkeillä, palvelua järjestävät useat eri palveluntuottajat ja lisäksi palvelun saatavuudessa on paikkakuntaakohtaisia eroja.

Työhönvalmennusta voi saada seuraavien lakien nojalla:

- Kehitysvammalaki (laki kehitysvammaisten erityishuollosta 35§),
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista

---

<sup>1</sup> Työhönvalmennus on nykyisin vakiintuneempi termi kuin työvalmennus, mutta molemmilla termeillä viitataan samaan asiaan (ks. esim. Pikkusaari, 2012, 48).



Näiden lisäksi työhönvalmennus saattaa paikkakuntaakohtaisesti sisältyä sosiaalihuoltolain mukaiseen kuntouttavaan työtoimintaan tai sosiaaliseen kuntouttamiseen. Työhönvalmennusta ei ole kirjattu sosiaalihuoltolakiin eikä lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta, mutta esimerkiksi sosiaalihuollon asiakkaan etuja arvioitaessa on lain mukaan huomiotava se, miten eri toimintatavat ja ratkaisut turvaavat parhaiten toivomuksia ja tarpeita vastaavan koulutuksen, osallisuutta edistävän toiminnan ja väylän työelämään. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.)

Vammaisten henkilöiden työtoimintaa voidaan järjestää edelleen vanhan sosiaalihuoltolain (710/1982) perusteella. Tähän sosiaalihuoltolain mukaiseen työtoimintaan ei ole kirjattu kohtaa työhönvalmennuksesta. Käytännössä kehitysvammaisille henkilöille järjestetään työtoimintaa kuitenkin kehitysvammalain perusteella, koska sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa ei ole pidetty riittävänä ja sopivana palveluna (THL 2023). Kehitysvammalain erityishuollon perusteella saadun työtoiminnan osana tai erillisenä palveluna voidaan järjestää työhönvalmennusta. Erityishuoltolain 3 luvun 35 pykälän mukaan erityishuollon tarpeessa olevalle on pyrittävä järjestämään työhönvalmennusta, työtoimintaa sekä muuta virikkeitä antavaa toimintaa. Subjektiivista oikeutta työhönvalmennukseen kehitysvammaisilla ei kuitenkaan ole (Sosiaaliturvaopas 2021, 9).

Kehitysvammaisten kohdalla työhönvalmennuksen palvelujärjestelmä on ollut pirstaleinen. Sosiaalipalvelujen lisäksi kehitysvammaiset ovat oikeutettuja myös julkiseen työvoimapalveluun silloin kun TE-toimisto arvioi työllistymisen olevan mahdollista. Mikäli kehitysvammaisen nuori on työttömänä työnhakija työvoimapalveluissa, kuuluu hän nuorisotakuun piiriin. (Sosiaaliturvaopas 2021, 9; Lampinen & Pikkusaari 2012, 15–16; Ahlström 2010, 22–24.)

Suomessa työhönvalmennusta tarjoavat TE-palvelut, Kela, kunnat, vakuutusyhtiöt, järjestöt, säätiöt ja oppilaitokset. Osa toimijoista tuottaa palvelunsa itse ja osa ostaa palvelun palveluntuottajina toimivilta yrityksiltä. Toisaalta samat palveluntuottajat tarjoavat usein työhönvalmennusta usealle eri toimijalle. Näiden lisäksi työhönvalmennusta toteutetaan ja kehitetään lukuisissa, erityisesti ESR-rahoitteisissa projekteissa ja hankkeissa. Jolloin sirpaleisen toimijakentän takia työhönvalmennuksen tavoitteet, sisältö ja tuottamistavat ovat myös muotoutuneet moninaisiksi. (Härkäpää ym. 2013; Jokinen & Törmikoski 2019, 2.)

## 2.4 Ammatillinen osaaminen

Ammattitaidon käsitteistössä on paljon kirjavuutta ja samoja käsitteitä käytetään eri merkityksissä. On jopa puhuttu käsitteiden sekamelskasta (ks. esim. Helakorpi 2010, 60; Metsämuuronen 2001, 154). Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus tehdä kattavaa käsiteanalyysia, vaan tarkastella käsitteitä mahdollisimman käytännönläheisesti tutkimuksen teoreettisen pohjan jäsentämiseksi.

Yleisellä tasolla osaamisella tarkoitetaan tietojen onnistunutta soveltamista jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Ammatillisella osaamisella viitataan puolestaan siihen osaamiseen, mitä ammatti vaatii. Ammatilliseen osaamiseen sisältyvät niin tiedot, taidot kuin yksilön ominaisuudetkin. Nämä tekijät muodostavat yhdessä toimintakyvyn, jota tarvitaan, että henkilö pystyy suoriutumaan tietyssä ammatissa. (Hanhinen 2010, 87.)

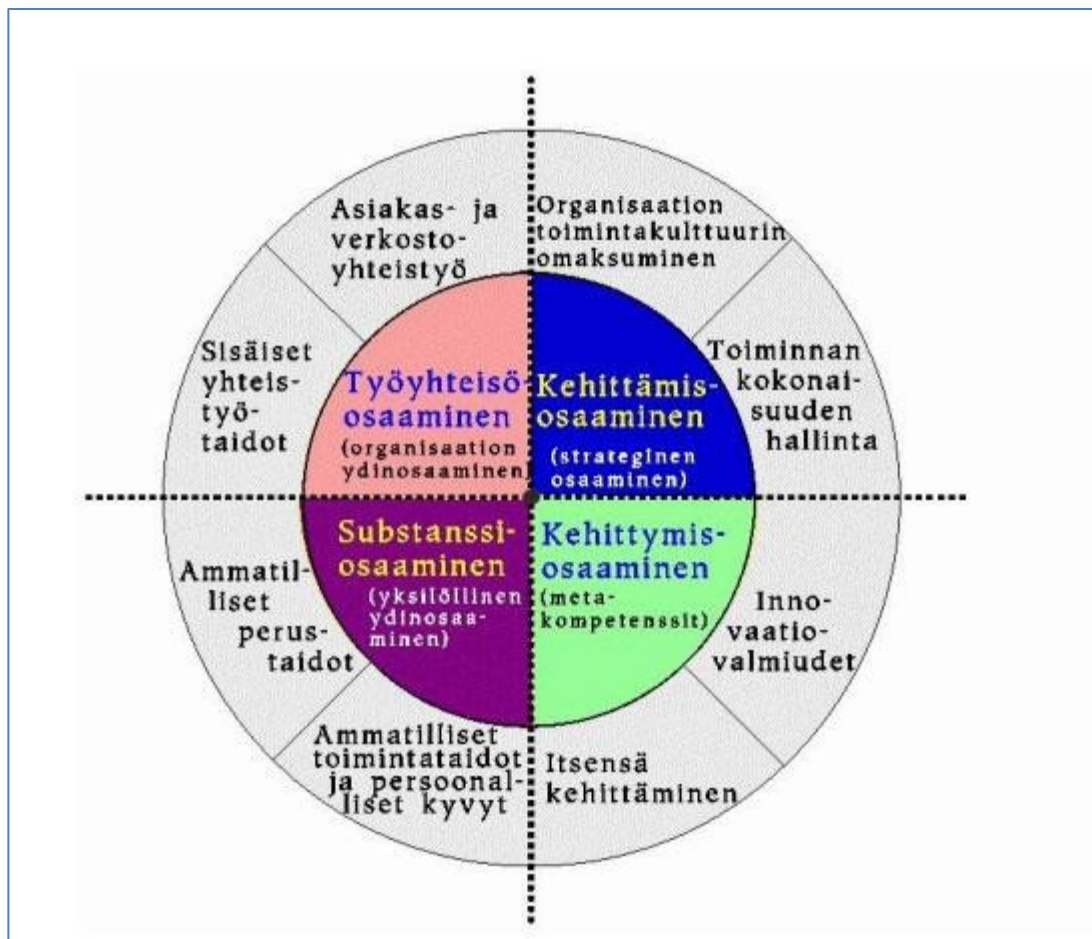
Ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon käsitteet ovat toisiaan lähellä, ja ainakin suomalaisessa tutkimuksessa ne on nähty usein rinnakkaiskäsitteinä. (ks. esim. Hanhinen 2010, 87; Väisänen 2003, 29). Toisaalta osaaminen voidaan nähdä kattoterminä, jonka alle työntekijän kompetenssi ja kvalifikaatiot sijoittuvat. (Hanhinen 2010, 87; Väisänen 2003, 29.)

Ammatillisen osaamisen yhteydessä puhutaan myös pätevydestä eli kompetenssista. Kompetenssilla tarkoitetaan työntekijän kykyä ja valmiuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Kompetenssi on henkilökohtaista ammatin yleistä hallintaa. Yhdellä henkilöllä voi olla kompetenssia useisiin ammattitehtäviin. (Helakorpi 2010, 65; Korkalainen 2009, 32.) Helakorpi (2010, 65) esittää, että kompetenssista puhuttaessa tulee erottaa esimerkiksi koulutuksella saatu muodollinen kompetenssi todellisesta, ilmenevästä pätevydestä johonkin tehtävään.

Kvalifikaatioilla viitataan työn ja työprosessien edellyttämiä taitoja, tietoja, asenteita ja valmiuksia (Korkalainen 2009, 33). Näitä ammatin edellyttämiä vaatimuksia kuvataan myös ammattitaitovaatimuksina (Helakorpi 2010, 65). Tässä tutkimuksessa käsitellään työhönvalmentajien ammatillista osaamista koulutuksen sisältönä olevien ammattitaitoedellytysten pohjalta esittelemällä kyseiset vaatimukset sekä suorittamalla kysely pohjautuen näihin vaatimuksiin ja itsearvioon ammattitaidosta. Tutkimuksen ammatti-osaamisella viitataan siis osaamiseen kvalifikaation käsitteen tarkoittamalla tavalla, ei niinkään kompetenssien kautta.

Ammatillista osaamista voi lähestyä myös asiantuntijuuden käsitteen kautta. Asiantuntijuus on kehittyvää osaamista ja se tapahtuu jatkuvana prosessina eri vaiheiden kautta noviisivaiheesta asiantuntijuuteen. Asiantuntijuus perustuu osaamiseen, tietoihin, taitoihin ja kokemuksiin. (Helakorpi 2010, 66–69.) Asiantuntijuuden lähtökohtana on yleensä ammatillinen pohjakoulutus, jolla saadaan perusta työssä osaamiselle. Asiantuntijuus saavutetaan käytännön kautta saadun tiedon ja osaamisen lisäksi teoreettisen tiedon ja kokemuksellisen tiedon myötä. (Väisänen 20023, 30; Savela-Huovinen 2021, 16.)

Seppo Helakorpi (2010) on esittänyt osaamisen ja asiantuntijuuden osa-alueet alla olevan kuvion mukaisesti:



Kuvio 4. Osaamisen ja asiantuntijuuden osa-alueet (Helakorpi 2010, 76).

Substanssiosaamisella tarkoitetaan työssä tarvittavaa ammatillista ydinosaamista. Asiantuntijan on hallittava ammattinsa tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. Itse ammatin hallinnan lisäksi substanssiosaaminen pitää sisällään myös oman ammattikunnan yhteiset tavoitteet ja toimintaohjeet. Ammattikunnan toimintaohjeet voivat olla esimerkiksi eettisiä toimintaohjeita. Substanssiosaaminen tarkoittaa myös henkilökohtaisia kykyjä ja persoonallista tapaa toimia erilaisissa tilanteissa. (Helakorpi 2010, 76.)

Työyhteisöosaaminen on yhteistyöosaamista, joka liittyy työyhteisön sosiaaliseen luonteeseen. Asiantuntijalta vaaditaan tiimityö- ja vuorovaikutusosaamista työskennellessään erilaisissa sosiaalisissa verkostoissa ja tiimeissä. Näiden lisäksi Helakorpi painottaa yhteistyöosaamisen kohdalla myös taloudellista osaamista, koska asiantuntijan on osattava suunnitella ja toteuttaa taloudellisesti kannattavaa toimintaa. Tähän osaamisalaan kuuluu Helakorven mukaan myös asiakaspalveluosaaminen. (Helakorpi 2010, 76–77.)

Tämän esityksen mukainen kehittämisosaaminen tarkoittaa oman organisaation osaamisen kehittämistä. Osatakseen kehittää omaa organisaatiotaan, on asiantuntijan tunnettava organisaationsa toimintatavat. Neljäs asiantuntijuuden osa-alue Helakorven esityksessä on kehittämisosaaminen. Kehittäminen kohdistuu niin omaan työhön kuin koko työyhteisöön. Tällainen osaaminen vaatii valmiutta jatkuvaan oppimiseen, oman alan seuraamiseen ja uusimman tiedon omaksumista. Asiantuntijalta edellytetään työssä esiintyvien ongelmien tunnistamista ja luovaa ongelmanratkaisua. (Helakorpi 2010, 77.)

Nämä esitetyt asiantuntijuuden osa-alueet eivät ole selkeärajaisia, vaan ne on hahmoteltu analysoinnin ja kuvauksen apuvälineiksi. Todellisuudessa osaaminen ilmenee käytännön työssä kokonaisuutena ja eri tilanteissa eri osaamisvaatimukset painottuvat eri tavoin. (Helakorpi 2010, 77.)

## 2.5 Työhönvalmennus ammattina ja ammatin ammattitaitovaatimukset

Suomessa työskentelevien työhönvalmentajien kokonaismäärää ei tiedetä, koska samankaltaista työtä tehdään eri nimikkeillä erilaisissa organisaatioissa. (Pikkusaari 2012, 15.) Työhönvalmentajaksi voi kouluttautua useissa eri ammattiopistoissa sekä esimerkiksi Karelia-ammattikorkeakoulu järjestää täydennyskoulutuksena 30 opintopisteen Tuetun työllistymisen opintokokonaisuutta. Opistoasteen työhönvalmentajan eri-

koisammattitutkinto on nimeltään Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. Tutkinto koostuu kaikille (myös esimerkiksi vammaistyön eat:n suorittaville) yhteisistä osioista sekä *työvalmennus asiakasprosessissa* -osiosta ja *työelämäasian-tuntijuus työvalmennuksessa* -osiosta (Opintopolku 2018, 37–39).

Työvalmennus asiakasprosessissa -osion mukaisia ammattitaitovaatimuksia ovat: asiakkaan työvalmennusprosessin suunnittelu, käynnistys ja arviointi, toimiminen osana asiakkaan yksilöllisessä työvalmennusprosessissa, vaihtoehtoisten valmennus- ja arviointimenetelmien käyttö, asiakkaan valmennusprosessin dokumentointi tietosuoja- ja eettiset kysymykset huomioiden. Lisäksi ammattitaitovaatimukseen kuuluu taito osata arvioida ja kehittää omaa työvalmennuksellista työtettä työvalmennusprosessissa. (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39.)

Työvalmentaja asiakasprosessissa:

|  |  |
|--|--|
| Työvalmennusprosessin hallinta   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Prosessin suunnittelu, käynnistys</li> <li>•Prosessin tavoitteista, vastuualueista, aikatauluista sopiminen yhdessä muiden osapuolten kanssa</li> <li>•Asiakkaan työkyvyn kartoitus</li> </ul>           |
| Osaa toimia prosessissa  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Osaa toimia asiakkaan yksilöllisessä prosessissa</li> <li>•Asiakkaan tukeminen, sopivien työtehtävien etsiminen, tuen tarpeiden kartoittaminen</li> </ul>  |
| Vaihtoehtoisten valmennus- ja arviointimenetelmien käyttö ja prosessin dokumentointi | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Osaa käyttää vaihtoehtoisia valmennus- ja arviointimenetelmiä</li> <li>•Osaa dokumentoida valmennusprosessin tietosuoja- ja eettiset kysymykset huomioiden</li> <li>•Ratkaisukeskeinen työote</li> </ul> |
| Oman työtteen arviointi ja kehittäminen  | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Osaa arvioida kriittisesti ja kehittää ajantasaisesti omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan</li> <li>•Osaa arvioida ja kehittää käytettyjä menetelmiä ja niiden tuloksellisuutta</li> </ul>             |

Kuvio 5. Asiakasprosessin ammattitaitovaatimukset (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39).

Toisen osion eli työelämäasiantuntijuus työvalmennuksessa -osion mukaisia ammattitaitovaatimuksina on työvalmennukseen liittyvän lainsäädännön noudattaminen omassa työssä, toimiminen työvalmennuksen asiantuntijana työnantajayhteistyössä ja yhteistyöverkostoissa, toimiminen työvalmennuksen vastuuhenkilönä omassa työyhteisössään sekä oman työelämäasiantuntijuuden arviointi ja kehittäminen. (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39.) Alla olevassa kuviossa esitetty pääpiirteittäin opistoasteen työvalmentajan erityisammattitutkinnon toinen osio tutkintovaatimusten mukaan.



Kuvio 6. Työelämäasiantuntijuus (Opintopolku 2023; Opintopolku 2018, 37–39).

## 3 LAATU JA TULOKSELLISEN TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT

### 3.1 Laatu käsitteenä

Laatu sosiaali- ja terveydenhoitoalalla voidaan määritellä muun muassa Stakesin julkaisun mukaisesti siten että laatu on ”niistä piirteistä ja ominaisuuksista koostuva kokonaisuus, johon perustuu palvelujärjestelmän, organisaation, tuotteen, palvelun tai tietyn prosessin kyky täyttää sille asetetut vaatimukset ja siihen kohdistuneet odotukset” (Pekurinen ym. 2008, 20).

Terveydenhuollon laatuoppaassa (2011, 8) laatu on määritelty ytimekkäästi tuotteen kyvyksi täyttää asiakkaan tarpeet tai vaatimukset, minkä lisäksi laadulla voidaan tarkoittaa myös toiminnan tavoitteen ja tuloksen vastaavuutta. Laatu on siis asiakkaan<sup>2</sup> vaatimusten, odotusten, tottumusten ja tarpeiden täyttymistä ja toimimista siten, että nuo odotukset täyttyvät. (Pesonen 2007, 37) Näin ollen laadun osapuolina ovat niin asiakkaiden tarpeet ja vaatimukset, kuten tässä tapauksessa asiakkaiden tarpeiden (työllistyminen) sekä tuotteen (työhönvalmennuksen) kyky vastata tähän työllistymisen tarpeeseen. Laatu tarkoittaa myös yllä olevan määritelmän mukaan toiminnalle (työhönvalmennukselle) asetetun tavoitteen (työllistymisen) ja tuloksen lopputuloksen vastaavuutta.

Laatua käsitteenä voidaan lähestyä eri näkökulmista: asiakkaan, prosessin tai tuotteen näkökulmasta. Asiakkaan näkökulma on nähty subjektiivisena näkemyksenä laadusta ja sitä voi tarkastella esimerkiksi asiakkaan tyytyväisyytenä siihen, miten hänen tarpeisiinsa on vastattu. Prosessinäkökulmasta laatua tarkastellaan esimerkiksi prosessin tehokkuuden, tarkoituksen- ja johdonmukaisuuden kautta. Tuotenäkökulma kohdistaa huomioon konkreettiseen ja/tai abstraktiin tuotteeseen tai palveluun, jolle on määritelty hyvän laadun kriteerit. Tällainen laadun kriteeri voi olla esimerkiksi, että toiminnan perustana on tutkittu tieto. (Korppoo 2010, 8–14, 175.)

Se, mitä puolestaan tarkoitetaan hyvällä laadulla sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, on sidoksissa asiakkaan saamaan palveluun ja toiminnalle asetettujen vaatimusten täyttymiseen. Ensinnäkin hyvä laatu tarkoittaa asiakkaan saamaa, tarpeensa mukaista

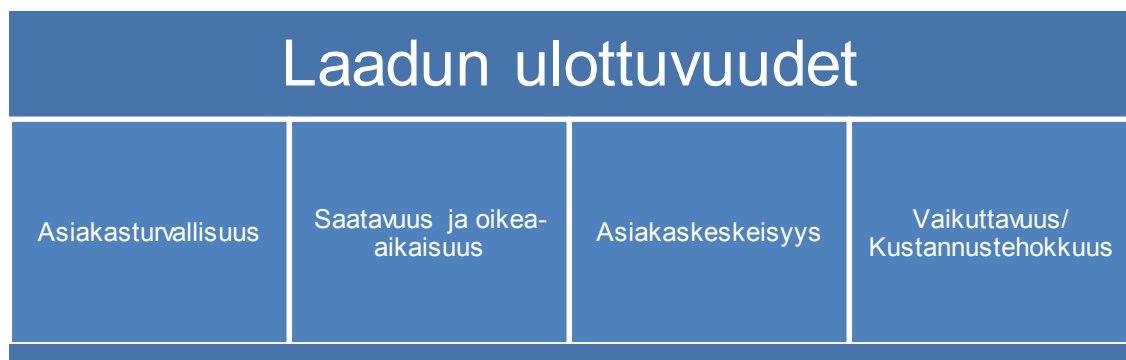
---

<sup>2</sup> Tässä täytyy muistaa, että asiakkaita ovat palvelunkäyttäjien lisäksi myös palvelun tilaajat.

palvelua oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa (THL 2018; Pekurinen 2008, 20). Lisäksi hyvä laatu on aiemmin mainitun Stakesin julkaisun (Pekurinen ym. 2008, 20) mukaan ”parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon tai näyttöön perustuvaa palvelua (hoitoa/hoivaa/apua/ongelman ratkaisua), joka tuottaa kansalaiselle hyvinvointia ja pyrkii terveyden ja hyvinvoinnin maksimointiin ja riskien minimointiin. Laatua on hyvä toiminta sille asetettujen vaatimusten ja siihen kohdistuvien odotusten mukaisesti annettujen taloudellisten voimavarojen asettamissa rajoissa.”

### 3.2 Laadun ulottuvuudet

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadun keskeisiksi osatekijöiksi on nimetty asiakaskeksisyys, palveluiden saatavuus ja oikea-aikaisuus, oikeudenmukaisuus, valinnanvapaus, potilasturvallisuus, osaaminen ja vaikuttavuus. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2018, 8.) Nämä elementit löytyvät muun muassa tässä työssä myöhemmin esitetyissä työhönvalmennuksen kriteereissä, joten käyn nämä laadun osatekijät tässä vielä tarkemmin läpi.



Kuvio 7. Laadun keskeiset ulottuvuudet (Pekurinen ym. 2018, 19).

Asiakaskeksisyydellä tarkoitetaan yksilön kunnioitusta ja itsemääräämisoikeutta palvelun toteuttamisen lähtökohtana. Palveluiden tulee vastata asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin, odotuksiin ja toiveisiin. Palvelusuunnitelmaa tehdessä asiakkaalla tulee olla riittävästi ja hänelle ymmärrettävässä muodossa olevaa tietoa tarjolla olevista vaihtoehtoista. Asiakkaalla tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevaan päätöksentekoon. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2018, 8.) Myös sosiaalihoitolaki pyrkii takaamaan asiakaslähtöisyyden. Lain taustalla on arvoperusta, jonka mukaan jokainen asiakas tulisi kohdata ihmisarvoisena. Asiakaslähtöisyyden keskeinen piirre on, että



palvelut järjestetään asiakkaan – ei esimerkiksi pelkästään organisaation - tarpeista lähtien mahdollisimman toimiviksi. Palvelutoiminnan tulee alkaa asiakkaan esittämistä asioista ja yksilöllisen tilanteen huomioon ottaen. Tämä puolestaan edellyttää asiakkaalta ja palveluntarjoajalta vuoropuhelua sekä yhteisymmärrystä siitä, miten tarpeet voidaan olemassa olevat mahdollisuudet huomioiden tyydyttää parhaalla mahdollisella tavalla. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 16.)

Palveluiden saatavuus tarkoittaa sitä, että asiakkaiden tulee saada palvelut kohtuullisessa ajassa, tasa-arvoisesti asuinpaikasta, sosioekonomisesta asemasta, sukupuolesta tai etnisistä tekijöistä riippumatta. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2018, 8.) Palvelujen saavutettavuuden edellytyksenä on, että tieto palveluista ja niiden saamisen perusteista, on julkaistu helposti saavutettavalla ja ymmärrettävällä tavalla (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 100).

Valinnanmahdollisuuksia edistämällä viitataan asiakkaan mahdollisuuksiin vaikuttaa itse siihen, miten ja missä palvelut toteutetaan (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 16). Valinnanvapaus merkitseekin asiakkaan oikeutta valita itselleen sopiva palveluntuottaja, palveluyksikkö ja ammattihenkilö (THL 2018, 8). Turvallisuus tarkoittaa tässä yhteydessä muun muassa hoidon ja laitteiden turvallisuutta, mutta yhtä hyvin sillä voisi mielestäni viitata tietosuojaan asiakkaan turvallisuuden takaamiseksi. Turvallisuus ei käsitä pelkästään mainittuihin objektiivisesti arvioitaviin tekijöihin, vaan myös subjektiivisesti arvioitavissa olevaan asiakkaan kokemaan turvallisuuteen tai turvattomuuteen. Tämän takaamiseksi annetun tuen tulisi olla riittävää ja kokonaisvaltaista. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 94–95.)

Laadun vaikuttavuuden ulottuvuus liittyy toiminnan aikaansaamaan muutokseen asiakkaiden hyvinvoinnissa, joko myönteisesti tai kielteisesti. Tätä toiminnan seurauksena syntynyttä muutosta kutsutaan vaikuttavuudeksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tavoite on olla vaikuttavia ja siten lisätä mahdollisimman paljon asiakkaan hyvinvointia ja terveyttä. Tarkastellessa vaikuttavuuden ja panosten välistä suhdetta, puhutaan kustannus-vaikuttavuudesta. Kustannus-vaikuttavuus kertoo sen, kuinka hyvin on onnistuttu tavoitteiden toteuttamisessa annetuilla voimavaroilla. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2018, 8.)

### 3.3 Tuloksellisen työhönvalmennuksen laatukriteerit

Laatukriteeri on laadun määrittämisen perusteeksi valittu ominaisuus. Stakesin vuoden 2000 Laatukriteerit -julkaisussa laatukriteerit määritellään rakenteeseen, toimintaan tai lopputuloksen tarkoituksenmukaisuuteen liittyviä lausumiksi tai tekijöiksi, jotka ”vaikuttavat oleellisesti hoidon, palvelun tai toiminnan tavoitteen saavuttamiseen”. Laatukriteerien on oltava riittävän selkeästi ilmaistuja, jotta voidaan arvioida, toteutuvatko kriteerit vai eivät. Kriteerit pyritään täsmentämään mitattavaan muotoon. Laatukriteereiksi valitaan tärkeitä hoidon tai palvelun laatua kuvaavia tekijöitä. Ne siis kuvaavat palvelun tai toiminnon olennaisia ominaisuuksia. (Idänpää-Heikkilä ym. 2000, 7.)

jonka avulla on mahdollista arvioida IPS-mallin mukaista työllistymistä ja työvalmennusta. Kriteerit on jaettu kolmeen osa-alueeseen: palvelun henkilöstöön (esim. asiakasmäärät), palvelun järjestämiseen (esim. tiimityöskentelyn kautta tapahtuva palveluiden yhteensovittaminen) ja palvelun sisältöön (esim. yhteys työnantajiin ja yksilöllisesti räätälöity työnhaku). Kriteeristö on osittain sidoksissa mielenterveysasiakkaisiin, muun muassa vaatimuksena psykiatrisen hoidon yhteensovittamisena työhönvalmennukseen. (Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerit 2022; IPS Employment Center 2023.)

Valtakunnallinen kehitysvamma-alan toimijoiden yhdessä ylläpitämä Verneriverkkopalvelu on listannut tuloksellisen työhönvalmennukselle seitsemän eri laatukriteeriä. (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2013, 13–14.) Nämä Verneriverkkopalvelun kriteerit ovat esitetty muualla kirjallisuudessa tuloksellisen työhönvalmennuksen periaatteina (*principles*) eikä varsinaisina kriteereinä (ks. esim. IPS Employment Center 2023; THL 2022). Tässä tutkimuksessa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen laatukriteereitä tarkastellaan kuitenkin tutkimusajankohdan aikaan esitettyihin muun muassa Verneriverkkopalvelun esittämien kriteerien kautta. Alla olevassa kuviossa on esitetty nämä kriteerit ja niiden alakohdat.

|  |  |
|--|--|
| Tavoite työllistyä avoimille työmarkkinoille | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Töitä etsitään avoimilta työmarkkinoilta</li> <li>•Asiakasmäärät maltillisia</li> </ul>  |
| Palvelun avoimuus                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Avoin kaikille</li> <li>•Asiakkaalle tietoa oikeuksista ja mahdollisuuksista</li> </ul>  |
| Työnetsintä ripeää ja aktiivista             | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Työhönvalmentajat tuntevat potentiaalisten työnantajien toimialoja</li> <li>•Työnantajille kerrotaan työllistämisen eduista</li> </ul> |
| Asiakslähtöisyys                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Asiakkaan valinnat ja toiveet kaiken lähtökohta</li> <li>•Asiakkaan kanssa tehdään suunnitelma</li> </ul>                              |
| Palvelun kestoa ei ole rajattu               | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Riittävän pitkä työhönvalmentajan tuki</li> <li>•Tuki ei katkea työllistymiseen</li> </ul>   |
| Yhteistyö muun palvelujärjestelmän kanssa    | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Työhönvalmentaja selvittää asiakkaan kannalta olennaiset yhteistyökumppanit ja tahot (Kela, TE-keskus)</li> </ul>                      |
| Taloudellisia tekijöitä koskeva neuvonta     | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Työhönvalmentaja neuvoo ja ohjaa sekä työntekijää että -antajaa etuuksien yhteensovittamisessa</li> </ul>                              |

Kuvio 8. Työhönvalmennuksen laatuksiteerit (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2013).

Ensinnäkin työllistyminen avoimille työmarkkinoille asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi, mikä näkyy muun muassa siinä, että työpaikkojen etsintä suunnataan avoimille työmarkkinoille, työhönvalmentajan työaika painottuu työnantajayhteistyöhön, koko organisaatio on mukana toiminnassa ja että asiakasmäärät pidetään maltillisina (15–20 henkilöä/ työhönvalmentaja). (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2013, 13.)

Toisena kriteerinä on palvelun avoimuus. Palvelun tulisi olla avoin kaikille niille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on palkkatyö eli ketään ei jätetä palvelun ulkopuolelle. Asiakkuutta ei evätä arvioitujen työllistymismahdollisuuksien perusteella. Työnhakijoille annetaan tietoa heidän omista oikeuksistaan ja mahdollisuudesta hakeutua palkkatyöhön, samalla voidaan oikaista työnhakijoiden mahdollisia vääriä käsityksiä. Heille myös

kerrotaan, mitä avoimille työmarkkinoille vaaditaan ja minkälaista tukea on mahdollista saada. (Vernerinet 2013; Härkäpää ym. 2013, 13.)

Kolmas laatukriteeri koskee työnetsinnän aktiivisuutta ja ripeyttä. Tämä on mahdollista silloin, kun työhönvalmentajat tuntevat potentiaalisten työnantajien toimialoja ja osaavat haarukoida yrityksistä työnhakijoille soveltuvia työtehtäviä. Työnantajille kerrotaan työllistymisen eduista, työhönvalmentajan tuesta ja palkkaamisen tukimuodoista sekä muista tukitoimista. Perinteisestä työhönvalmennuksesta poiketen perusajatuksena on, että tarvittavat taidot opitaan työtä tekemällä eikä etukäteen valmentautumalla työelämään. Näin itse työn etsiminen voidaan aloittaa työhönvalmennuksen alkuvaiheessa. Työllistymistulosten kannalta hyväksi käytännöksi on osoittautunut se, että keskitytään sopivan ja työllistyjän omien tavoitteiden mukaisen työn etsintään jo prosessin alkuvaiheessa. (Vernerinet 2013; Härkäpää ym. 2013, 13.)

Neljäs laatukriteeri painottaa asiakaslähtöisyyttä. Asiakkaan työpaikkaan liittyvät valinnat ja toiveet ovat tällöin kaiken lähtökohta. Härkäpää ym. (2013, 13) mukaan työsuhteen pituus on riippuvainen siitä, kuinka hyvin työ vastaa työllistyneen omia ammatillisia valintoja. Siksi ei ole samantekevää, millainen työ asiakkaalle löytyy. Työhönvalmennuksen asiakkaan kanssa tehdään perusteellinen alkukartoitus ja hänen toiveitaan kuunnellaan. Työnhakijan kanssa tehdään suunnitelma, miten hän pääsee tavoitteeseensa ja tarvitseeko hänen kehittää jotain osaamisalueita. Työnhakijan kanssa tehdään CV, joka voi olla myös esimerkiksi videomuodossa. Työpaikkoja voidaan etsiä myös muualta kuin jo olemassa olevien työnantajakontaktien kautta, eikä etsintää ohjaa yleistyksyet kehitysvammaisille sopivista työpaikoista. (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2021, 13.)

Viidentenä kriteerinä on työhönvalmennuksen kesto – työhönvalmennuksen kesto ei ole rajattu. Asiakas saa työhönvalmennusta niin kauan kuin hän sitä tarvitsee. Työllistytvä henkilö saa riittävän pitkän ja yksilöllisiä tarpeita vastaavan työhönvalmennuksen sekä tuen työtehtävistä suoriutumiseen. Työllistynyt asiakas on mukana arvioimassa työssään tarvitsemaansa tukea ja sen toteutustapaa. Tuki on yksilöllistä eikä se pääty työllistymiseen, vaan jatkuu niin kauan kuin asiakas sitä tarvitsee. Jatkuva tuki on merkityksellistä työssä selviytymisen ja jaksamisen kannalta. Tuki voi olla hyödyllistä myös työnantajalle – se takaa, ettei asiakkaan ja työnantajan tarvitse kohdata yksin mahdollisia pulmatilanteita. (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2021, 13.)

Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa kuten esimerkiksi TE-keskuksen ja Kelan. Työhönvalmentaja selvittää sen, mitkä tahot ovat olennaisia asiakkaan kohdalla olennaisia yhteistyökumppaneita ja että arki sujuu muiden palveluiden, kuten asumisen, kanssa. Tämä on kuudes listatuista kriteereistä. Viimeisenä kriteerinä on taloudellisia tukia ja etuuksia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työhönvalmennukseen. Työhönvalmentajilla on siis oltava etuuksiin liittyvää osaamista ja heidän on osattava neuvoa sekä työntekijää, että myös työnantajaa erilaisten etuuksien yhteensovittamisessa. (Vernerinet 2021b; Härkäpää ym. 2013, 13–14.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävät

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tietoa toimeksiantajalle työhönvalmentajien verkostosta sekä kartoittaa sen hetkistä työhönvalmentajien kokemaa osaamista ja työhönvalmennuspalvelun laadun toteutumista. Tavoitteena oli myös selvittää, millaista tukea työhönvalmentajat ovat jo saaneet ja millaista tukea he itse toivoisivat saavansa jatkossa. Saaduilla tiedoilla on tarkoitus hyödyttää toimeksiantajaa mahdollisten jatkokoulutusten ja tulevien verkostotapaamisten sisältöjen kehittämisessä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on ollut antaa ääni työhönvalmentajina työskenteleville ammattilaisille ja heidän näkemyksilleen ja toiveilleen.

Tässä työssä tutkimustehtäviä on neljä:

- 1) kartoittaa alueella työskentelevien työhönvalmentajien heterogeeninen joukko
- 2) kartoittaa työhönvalmentajien kokemaa tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen laatuksien täyttymistä
- 3) selvittää työhönvalmentajien kokema ammattiosaaminen
- 4) selvittää minkälaista tukea työhönvalmentajat ovat jo saaneet ja minkälaista tukea he kaipaisivat.

### 4.2 Määrällinen tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on ”ihmistä koskevien asioiden, ominaisuuksien, kokemusten tai ilmiöiden selittäminen, kuvaaminen, kartoittaminen, vertailu tai ennustaminen.” Menetelmä antaa yleisen kuvan mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. (Vilkkä 2021, luku Määrällinen tutkimus.)

Määrällisen tutkimusmenetelmä käsittelee asioita ja niiden ominaisuuksia numeroiden kautta. Menetelmä vastaa muun muassa kysymyksiin miksi, kuinka moni, kuinka usein

ja kuinka paljon. Määrällisessä tutkimuksessa aineisto ryhmitellään numeerisesti ja esittämällä esimerkiksi tunnuslukuin. Olennainen numerotieto tulkitaan ja selitetään sanallisesti., 14.)

Määrällisen tutkimuksen tutkimustyyppinä ovat *selittäminen*, esimerkiksi kausaalisuhteiden avulla, *vertailu* ihmisiä koskevia asioita eri aikoina tai eri paikoissa ja jonkin asian tai ilmiön seurausten *ennustaminen*, *kuvailu* ja *kartoittaminen*. Tässä tutkimuksessa käytettävät tutkimustyyppit ovat kuvaileva ja kartoittava eroavat muista tutkimustyypeistä siinä, etteivät ne aseta tutkimushypoteeseja. Kuvaileva määrällinen tutkimus esittää tarkasti ja järjestelmällisesti jonkin ilmiön, tilanteen tai asian keskeisimmät, näkyvimmat tai kiinnostavimmat piirteet. Näin myös lukija voi itse muodostaa oman näkemyksen asiasta. Kartoittavalla tutkimuksella voidaan selvittää vähän tunnettuja asioita ja kehittää mahdollisesti hypoteeseja selittävään tutkimukseen. Kartoittavalla tutkimuksella voidaan löytää tutkittavasta asiasta keskeisiä malleja, teemoja, luokkia ja tyypittelyjä. (Vilka 2021, luku Määrällinen tutkimus; Vilka 2007, 20–22.)

#### 4.3 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkittavat eli keneltä halutaan tietoa sekä minkälaista tietoa etsitään ja mistä sitä etsitään. Henkilöiden ajattelua, tunteita ja kokemuksia tutkittaessa käytetään kyselyjä, haastatteluja ja asenneskaaloja. (Hirsijärvi ym. 2009, 184–185.) Koska tarkoituksena oli tehdä peruskartoitus suhteellisen isosta joukosta (40 henkilöä) ja samalla selvittää mahdollisimman monen eri henkilön näkemykset osaamisesta ja laatukriteerien täyttymisestä, niin käytännönsyistä tutkittaville lähetettiin kyselylinkki Webropol-kyselyyn. Kyselyn hyvinä puolina nähdään määrällisesti laajan aineiston saaminen ja aikatehokkuus. Toisaalta kyselymenetelmän heikkouksiin saattaa kuulua matala vastausprosentti, aineiston jääminen pinnalliseksi sekä sitä, ettei ole varmuutta siitä, että vastausvaihtoehdot ovat onnistuneita vastaajien näkökulmista. (Hirsijärvi ym. 2009, 195.)

Tutkimussuunnitelmaa edelsi yhteydenotto toimeksiantajaan ja tapaamiset toimeksiantajan edustajien kanssa sekä kasvotusten että Teamsin ja sähköpostin välityksellä. Varsinaisen tutkimussuunnitelman jälkeen tutkimusta varten laadittiin Webropol-kysely, joka käytiin läpi toimeksiantajan edustajien kanssa

Webropol-kysely testattiin vielä kolmen koehenkilön avulla. Kaikilla henkilöillä vastaamiseen meni noin 6–8 minuuttia. Ohjeellista olisi, että kyselyn tulisi pystyä täyttämään noin 15 minuutissa (Hirsijärvi ym. 2009, 203). Koehenkilöiden parannusehdotusten ja muokkaamisen jälkeen kysely hyväksyttiin toimeksiantajalla. Tämän jälkeen tutkimuksen aihe ja tuleva kysely esiteltiin vielä työhönvalmentajien verkostotapaamisessa Teamsin välityksellä marraskuussa 2022. Tällä aiheen ja tutkimuksen esittelyllä oli tarkoitus antaa kasvot kyselylle, madaltaa kynnystä vastaamiseen ja motivoida mahdollisia vastaajia osallistumaan kyselyyn.

Lopulta kysely lähetettiin työhönvalmentajille joulukuussa 2022 (Liite1). Käytännössä tämä tapahtui niin, että toimeksiantaja lähetti linkin kyselyyn sähköpostitse kaikille verkoston 40 jäsenelle, sähköpostissa oli mukana tutkimuksen saatekirje. Tutkimuksen tekijä ja toimeksiantaja halusivat näin taata vastaajien anonymiteetin, eikä tutkimuksen tekijä saanut missään vaiheessa tutkittavan ryhmän jäsenten tietoja käsiinsä.

Vastaamiseen annettiin kaksi viikkoa aikaa, mutta koska kyselyyn tuli tuossa ajassa vain kahdeksan vastausta, joten vastausaikaa jatkettiin vielä viikolla ja toimeksiantaja muistutti työhönvalmentajia kyselystä sähköpostitse. Lopulta vastauksia tuli 10 kappaletta. Näiden vastausten lisäksi Webropolista näkyi yhden vastaajan aloittaneen kyselyn, mutta jättäneen sen kesken.

#### 4.4 Kyselyaineisto ja analyysitavat

Tutkimuksen aineisto koostui työhönvalmentajien verkostossa toimivalle noin 40 työhönvalmentajalle lähetetyn webropol-kyselyn vastauksista. Kyselyn ensimmäinen osio koostui vastaajien taustatiedoista, kuten koulutuksesta, työkokemuksesta, asiakasryhmistä yms. Tämän osion tarkoitus oli kartoittaa toimeksiantajan hankkeen verkostoon kuuluvien työhönvalmentajien eri nimikkeillä, eri asiakasryhmien kanssa työskenteleviä ja erilaisista lähtökohdista työskentelevien työhönvalmentajien joukkoa.

Kyselyn toinen osa kartoitti vastaajien näkemyksiä siitä, miten he kokevat laatukriteerien täyttyvän omassa työssään. Kyselyn kolmas osa muodostui kysymyksistä koskien vastaajien näkemyksistä omasta ammattiosaamisestaan.



Osioiden 2 ja 3 kysymykset esitettiin väittämillä, johon vastaajat saivat vastata täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä -asteikolla. Kysymyskokonaisuuksien jälkeen kyselyssä näiden 2–3-osioiden yhteydessä vastaajilla oli mahdollisuus lisätä tai kommentoida avovastauksin aiempiin kysymyksiin esimerkkeinä kysymykset ”Haluaisitko lisätä tai kommentoida jotain yllä oleviin kohtiin liittyen?” ja ”Haluaisitko vielä lisätä tai kommentoida jotain omaan ammattiosaamiseen liittyen?” (Liite1, kysymykset 20 ja 32). Kyselelyssä oli kommentointikenttien lisäksi myös erillisiä avokysymyksiä. Kaiken kaikkiaan kyselyn 32 kysymyksestä kahdeksassa oli mahdollisuus vastata avovastauksin. Vastauksia näihin avokysymyksiin tuli yhteensä 18 kappaletta. Avovastaukset olivat lyhyitä, parin sanan mittaisia vastauksia.

1. Taustakartoituskysymykset
2. Näkemys siitä, miten tuetun työllistymisen laatukriteerit täyttyvät (pohjana laatukriteerit)
3. Näkemys omasta ammattiosaamisesta (pohjana koulutuksessa käytetyt osaamisvaatimukset eli palveluprosessin läpiviemiseen tarvittava osaaminen)
4. Saatu tuki, tuen tarve ja kehittämisasiat sisältyivät kohtien 2–3 kysymyksiin

Taustakysymysten tarkoitus oli kartoittaa homogeenista työhönvalmentajien joukkoa. Toisaalta toisaalta kartoitusta olisi voinut käyttää myös analyysivaiheessa muun muassa siinä, miten paljon työhönvalmentajilla on asiakkaita, mikä on yksi laatukriteeri tuetussa työllistymisessä. Vastausten vähäisyyden vuoksi taustakartoituskysymyksiä ei käytetty lopullisessa analyysissä muutoin, kuin kuvailemalla taustakysymysten tulokset sinällään.

Osioiden 2–3 kohdalla käytettiin Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on määrällisessä tutkimuksessa käytetty järjestysasteikko, jolla voidaan mitata henkilön kokemukseen perustuvia asioita kuten asenteita tai mielipiteitä (Vilkkä 2007, 49; Heikkilä 2014, 38). Tässä tutkimuksessa kysymysväittämiin vastaajien näkemyksistä käytettiin asteikkoa 1-5 siten, että 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä.

Tutkimusaineistoa analysoidessa on syytä huomioida kato eli puuttuvien tietojen määrä tutkimuksessa (Vilkkä 2021, Aineiston käsittely -luku). Tässä tutkimuksessa merkittävin kato oli vastaajien määrässä vastausprosentin (25 %) jäädessä alhaiseksi. Saatujen vastausten valossa on mahdotonta sanoa, ketkä eivät vastanneet kyselyyn, oliko kato systemaattista vai ei-systemaattista, miten vastanneiden jakaumat asettuvat esim.

taustamuuttujien suhteen perusjoukon vastaaviin jakaumiin. Tässä tutkimuksessa otosta ei voi pitää koko perusjoukkoa edustavana vastausten vähäisyyden vuoksi.

Tässä tutkimuksessa aineistoa on analysoitu määrällisen tutkimuksen keinoin, keskittyen aineiston kuvaamiseen ja kartoitukseen eri tunnuslukujen avulla. Tässä tutkimuksessa kuvataan muuttujia (kuten laatukriteereitä), eikä tarkastella eri muuttujien välisiä riippuvuuksia tai niiden vaikutuksia toisiinsa ristiintaulukoinnin tai korrelaatiokertoimen keinoin (kuten esim. asiakasryhmän vaikutusta siihen, miten hyvin jokin laatukriteereistä koetaan toteutuvan, tai esim. koulutuksen/ työkokemuksen vaikutuksesta koettuun osaamiseen tai laatukriteerien täyttymiseen). Tällaiseen selittävään analyysiin tämä aineisto on liian pieni ja yksittäisten vastausten merkitys korostuisi liikaa ja tulokset olisivat sattumanvaraisia. Sen sijaan tutkimuksessa aineistoa kuvataan kaavioin, taulukoin ja prosenttiluvuin. Aineistoa kuvaillaan pääsääntöisesti yhden muuttujan jakaumalla käyttäen sijaintilukuja kuten moodia ja mediaania. Moodilla tarkoitetaan sitä luokkaa tai muuttujan arvoa, johon osuu eniten yksittäisiä havaintoja. Moodiin eivät vaikuta yksittäiset, suuresti muista poikkeavat havainnot. Mediaani puolestaan ilmaisee havaintojen keskikohdan eli kun havainnot on asetettu suuruusjärjestykseen, jää keskikohdan molemmiin puolin yhtä monta havaintoa. Tässä tutkimuksessa osassa taulukoissa näkyy myös keskiarvo, mutta koska keskiarvo on herkkä yksittäisille poikkeaville havainnoille, ei se anna kovin oikeaa tai tarkkaa kuvaa jakaumasta. (Vilkkä 2021, Aineiston analysoiminen -luku; Vilkkä 2007, 48–49; Heikkilä 2014, 63.)

Tässä tutkimuksessa avokysymyksillä pyrittiin saamaan spontaaneja vastauksia laatukriteereihin ja osaamiseen liittyen. Vastauksia tuli niukalti ja ne ovat kaikki esitetty sellaisinaan tutkimustulosten yhteydessä. Vastausten niukkuuden vuoksi ei avovastauksista tehty varsinaista sisällönanalyysejä.

Tässä tutkimuksessa Webropol-kysely antoi valmiin raportin, jossa tulokset näkyvät taulukoissa diagrammeina, taulukoin, keskiarvoin ja mediaaneina. Tämän lisäksi tuloksiin on koottu Webropol-vastausten perusteella erilliset taulukot laatukriteerien toteutumisen arvioinneista ja osaamisen arvioinneista. Näihin taulukoihin on koottu kaikki aiheen kysymykset sekä esitetty moodit ja luokiteltu puoltavat vastaukset (täysin ja osittain samaa mieltä) yhteen ja saatu näin oma luokka, jossa vastaajat ovat samaa mieltä asenneasteikon muodossa esitettyjen väittämien suhteen.

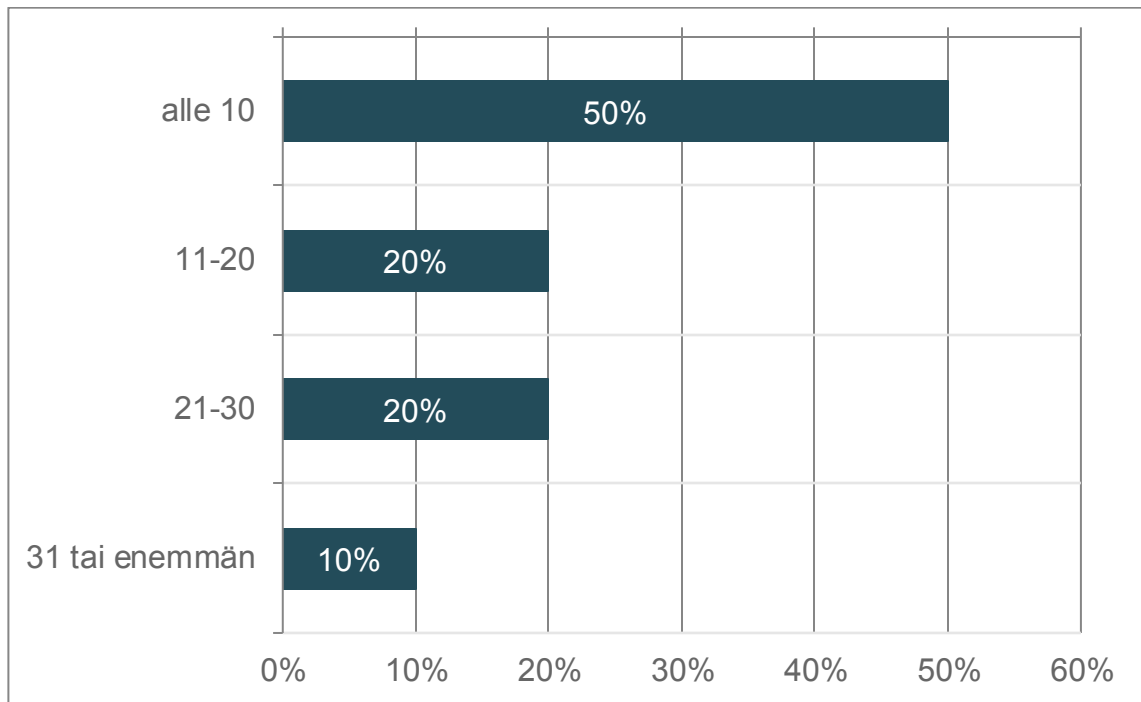
## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 5.1 Työhönvalmentajien joukko

Kyselyyn vastasi 10 henkilöä. Kyselyn vastaamisen oli aloittanut 13 henkilöä, mutta jostain syystä kaikki eivät olleet tehneet kyselyä loppuun asti. Vastaajien ikä asettui 35 vuodesta ylöspäin. 60 prosenttia vastanneista oli 36–45-vuotiaita, 30 prosenttia 46–55-vuotiaita ja 10 prosenttia yli 56-vuotiaita. Kaikilla vastaajilla oli alle neljä vuotta työkokemusta juuri työhönvalmennuksesta: puolet heistä oli työskennellyt työhönvalmennuksessa alle kaksi vuotta ja puolet 2–4 vuotta. Vastaajien työnimikkeissä oli paljon vaihtelua. Työnimikkeitä olivat ohjaaja (40 %), yksilövalmentaja, valmentaja, hanketyöntekijä, ohjaaja-työhönvalmentaja ja suunnittelija. Kysymykseen koulutuksesta annettiin vastaajien valita useampi tutkinto, esimerkiksi osalla vastaajilla oli sekä AMK-tutkinto että erityisammattitutkinto. Vastaajista kaikki eivät olleet eritelleet AMK-tutkintoa tai ammatitutkintoa tarkemmin, mainittuja tutkintoja olivat kuntouksen ohjaaja ja sosionomi. Erityisammattitutkinnoista (30 % vastauksista) oli mainittu työhönvalmennus osana kuntoutus-, tuki ja ohjauspalveluita.

Vastaajien työnantajaorganisaatioina olivat kaupungit tai kunnat (40 %), säätiöt, järjestöt tai seurakunnat (40 %) ja oppilaitokset (20 %). Kaupunkien palveluista oli erikseen mainittu vammaispalvelut (yksi maininta). Puolet vastaajista kertoi työskentelevänsä kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa. Muita mainittuja asiakasryhmiä olivat ammatilliset kuntoutujat, opiskelijat, vaikeasti työllistettävät, tukea tarvitsevat maahanmuuttajat ja pitkäaikaistyöttömät. Vastaajista vain yksi vastasi tekevänsä pelkästään työhönvalmentajan tehtäviä, 30 prosenttia vastasi työtehtäviin kuuluvan pääsääntöisesti työhönvalmentajan tehtäviä, mutta työtehtävien käsittävän muitakin tehtäviä. Yksi vastaajista vastasi tekevänsä yhtä paljon työhönvalmentajan tehtäviä kuin muitakin työtehtäviä. Puolet vastaajista kertoi tekevänsä pääasiassa muita työtehtäviä kuin varsinaisen työhönvalmentajan työtehtäviä. Vastaajien työnantajaorganisaatioissa työskentelee vastausten mukaan enemmän kuin kolme työhönvalmentajaa 40 prosentissa, kaksi työhönvalmentajaa yhdessä tapauksessa, vastaaja oli ainoa työhönvalmentaja 20 prosentissa vastauksissa ja 30 prosentissa vastauksista organisaatiossa ei työskennellyt yhtään työhönvalmentajaa vastaajien tehdessä pääsääntöisesti muita töitä.

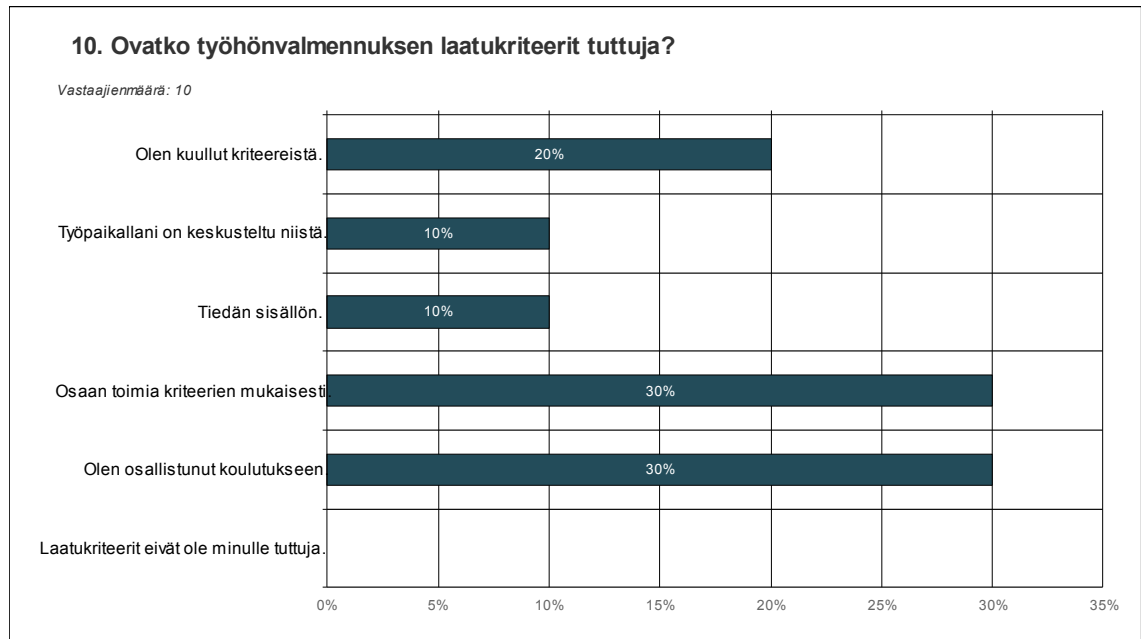
Vastaajien asiakasmäärät vaihtelivat alle kymmenestä yli 31:een alla esitetyn kuvion mukaisesti.



Kuvio 9. Vastaajien työhönvalmennuksen asiakasmäärät.

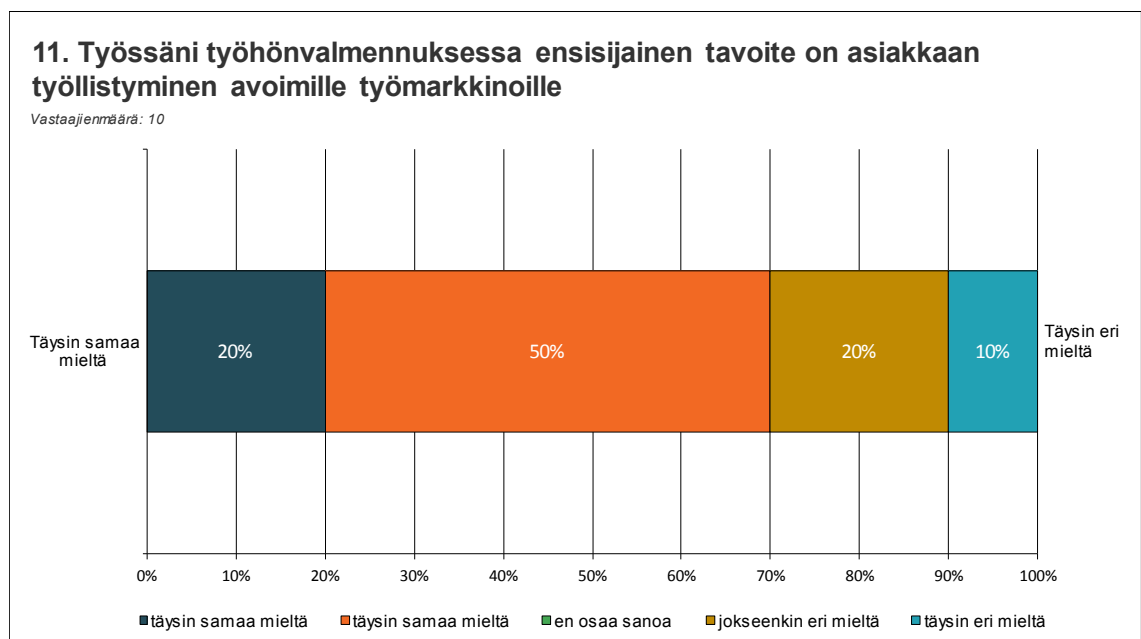
## 5.2 Työhönvalmennuksen laatuksiteerit

Kaikille kyselyyn vastanneista työhönvalmennuksen laatuksiteerit olivat jollakin tapaa tuttuja. Kriteereistä kuulleita oli 20 %, vastanneista, joiden työpaikalla oli keskusteltu kriteereistä, oli 10 %. Kriteerien sisällön tiesi 10 %, 30 % prosenttia vastanneista oli osallistunut kriteereihin liittyvään koulutukseen ja 30 % vastasi osaavansa kriteerien mukaisesti.



Kuvio 10. Laatukriteerien tuttuus.

Työhönvalmennuksen laatukriteerien mukaan asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille on ensisijainen tavoite. Vastauksien perusteella näin pääasiassa koettiin tapahtuvan. Alla olevan taulukon vastauksissa 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin eri mieltä ja 5 = täysin eri mieltä.



Taulukko 1. Asiakkaan avoimille työmarkkinoille työllistymisen ensisijaisuus.

Asiakasmäärät koettiin myös maltillisiksi olemalla joko täysin tai osittain samaa mieltä puolessa vastauksista, 40 prosenttia vastasi ”ei osaa sanoa” ja vain 10 prosenttia koki, että on ”jokseenkin eri mieltä” asiakasmäärien maltillisuudesta. Tämä tulos tuki hyvin aiemmin ilmoitettuja työhönvalmennuksen asiakasmääriä (ks. taulukko1). Kommenttikenttään yksi vastaajista oli kirjoittanut: *”Asiakasmäärän työllistävyys suhteessa heidän tilanteeseensa..Ongelmat töissä/työnhaku/byrokratia jne..”*. Tästä kommentista ei kuitenkaan käynyt ilmi, mitä vastaaja tarkoitti. Tarkoittiko hän, että asiakasmäärät sinänsä ovat maltillisia, mutta työllistäviä vai tarkoittiko vastaaja asiakkaita olevan liikaa.

Työhönvalmennuksen laatukriteereihin kuuluu se, että kaikilla oman organisaation asiakkailta on mahdollista saada työhönvalmennusta niin halutessaan (Vernerinet 2021b). Tämän kysymyksen kohdalla vastauksissa oli yhtä paljon samaa kuin eri mieltä olevia, suurin osa vastanneista vastasi ”en osaa sanoa”. Vastausten sekä keskiarvo että mediaani olivat 3,0 alla olevan taulukon mukaisesti. Vastaukset kysymykseen: ”kaikilla organisaationi asiakkailta on mahdollisuus saada työhönvalmennusta”:

| 13. Kaikilla organisaationi asiakkailta on mahdollisuus saada työhönvalmennusta |          |          |          |          |          |                   |           |           |          |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|----------|
| Vastaajien määrä: 10  |          |          |          |          |          |                   |           |           |          |
|   | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |                   | Yhteensä  | Keskiarvo | Mediaani |
| Täysin samaa mieltä   | 1        | 2        | 4        | 2        | 1        | Täysin eri mieltä | 10        | 3         | 3        |
|   | 10,0%    | 20,0%    | 40,0%    | 20,0%    | 10,0%    |                   |           |           |          |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>4</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |                   | <b>10</b> | <b>3</b>  | <b>3</b> |

1 täysin samaa mieltä    2 jokseenkin samaa mieltä    3 en osaa sanoa    4 jokseenkin eri mieltä    5 täysin eri mieltä

Taulukko 2. Näkemys työhönvalmennuksen saatavuudesta

Kysymykseen työhönvalmennuksen saatavuudesta yksi vastaajista oli kirjoittanut kommenttikenttään, että hänen organisaatiossaan *”on asiakkaita monista eri lähtökohdista, eikä kaikille työhönvalmennus ole tarkoituksen mukaista”*.

Työhönvalmennuksen laatukriteerien mukaan asiakkuuden ei pitäisi perustua arvioon asiakkaan työllistymismahdollisuuksista, vaan sen tulisi olla avointa kaikille. Tämän laatukriteerin ei koettu täytyvän aivan täysin, tosin jälleen vastaukset painottuivat ”en osaa sanoa” kohtaan alla olevan taulukon mukaisesti. Alla olevassa taulukossa näkyvät vastaukset kysymykseen siitä, onko vastaaja samaa mieltä väittämästä, että asiakkuus ei perustu arvioon työllistymismahdollisuuksista.

| 14. Asiakkuus ei perustu arvioon työllistymismahdollisuuksista |          |          |          |          |          |                   |           |           |          |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|----------|
| Vastaajien määrä: 10   |          |          |          |          |          |                   |           |           |          |
|  | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        |                   | Yhteensä  | Keskiarvo | Mediaani |
| Täysin samaa mieltä  | 1        | 2        | 3        | 2        | 2        | Täysin eri mieltä | 10        | 3         | 3        |
|  | 10,0%    | 20,0%    | 30,0%    | 20,0%    | 20,0%    |                   |           |           |          |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>2</b> |                   | <b>10</b> | <b>3</b>  | <b>3</b> |

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 en osaa sanoa 4 jokseenkin eri mieltä 5 täysin eri mieltä

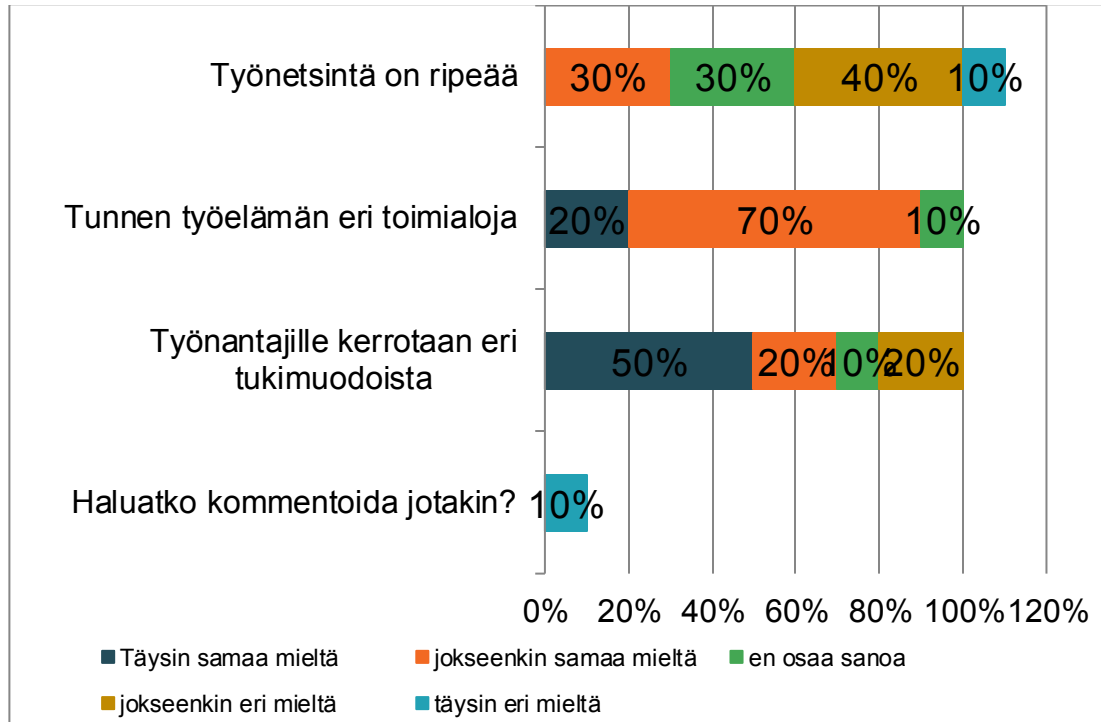
Taulukko 3. Asiakkuuden saaminen ilman ennakkoon arvioitua työllistymismahdollisuutta.

Tuetussa työllistymisessä palvelun laatu on ymmärretty jo ennen varsinaisen palvelukriteeristön laatimista avoimena ja räätälöitynä toimintana, jonka tavoitteen, tarkoituksen ja sisällön asiakas ymmärtää ja johon työnhakijalla on täysivaltainen mahdollisuus osallistua. (Sariola 2005, 17.) Laatuksiteereissa tämä näkyy muun muassa siinä, että niiden mukaan työnhakijoille on annettava tietoa heidän oikeuksistaan ja mahdollisuuksistaan suhteessa palkkatyöhön hakeutumisessa. Työnhakija-asiakkaille kerrotaan mitä avoimille työmarkkinoille työllistymien vaatii ja mitä etuuksia heidän on mahdollista saada. Työhönvalmentajalta odotetaan myös työnhakijan mahdollisten väärin käsitysten oikaisemista. (Vernerinet 2021b.)

Vastaajien näkemysten mukaan työhönvalmennuksen asiakkaille kerrotaan, mitä heiltä vaaditaan. Vastaajista 80 prosenttia oli täysin tai osittain tätä mieltä, 10 prosenttia ei osannut sanoa ja 10 prosenttia oli täysin eri mieltä. Vastaajista 90 prosenttia koki, että asiakkaalle kerrotaan, mitä tukia hänen on mahdollista saada. Vain yksi vastaaja vastasi olevansa täysin eri mieltä.

Tuetun työhönvalmennuksen kolmas kriteeri on, että työn etsintä on aktiivista ja ripeää. Tämä on mahdollista silloin, kun valmentajat tuntevat potentiaalisten työnantajien toimialoja ja osaavat haarukoida yrityksistä työnhakijoille sopivia työtehtäviä. Työnantajille kerrotaan työllistymisen eduista, työhönvalmentajan tuesta, palkkaamisen tukimuodoista sekä muista tukitoimista. (Vernerinet 2022) Vastaajien näkemysten mukaan kyselyn tekohetkellä heidän työssään työnantajille kerrottiin hyvin eri työmuodoista ja valmentajat tunsivat hyvin työelämän eri työmuotoja (peräti 90 prosenttia oli täysin tai osittain tätä mieltä). Väittämään ”työnetsintä on mielestäni ripeää” oli eksynyt yksi vastaus liikaa, joten vastausprosentti nousi näin kysymyksen osalta 110 prosenttiin. Mutta joka tapauksessa tämä väittämä sai vähiten puoltavia vastauksia. Sen sijaan noin puo-

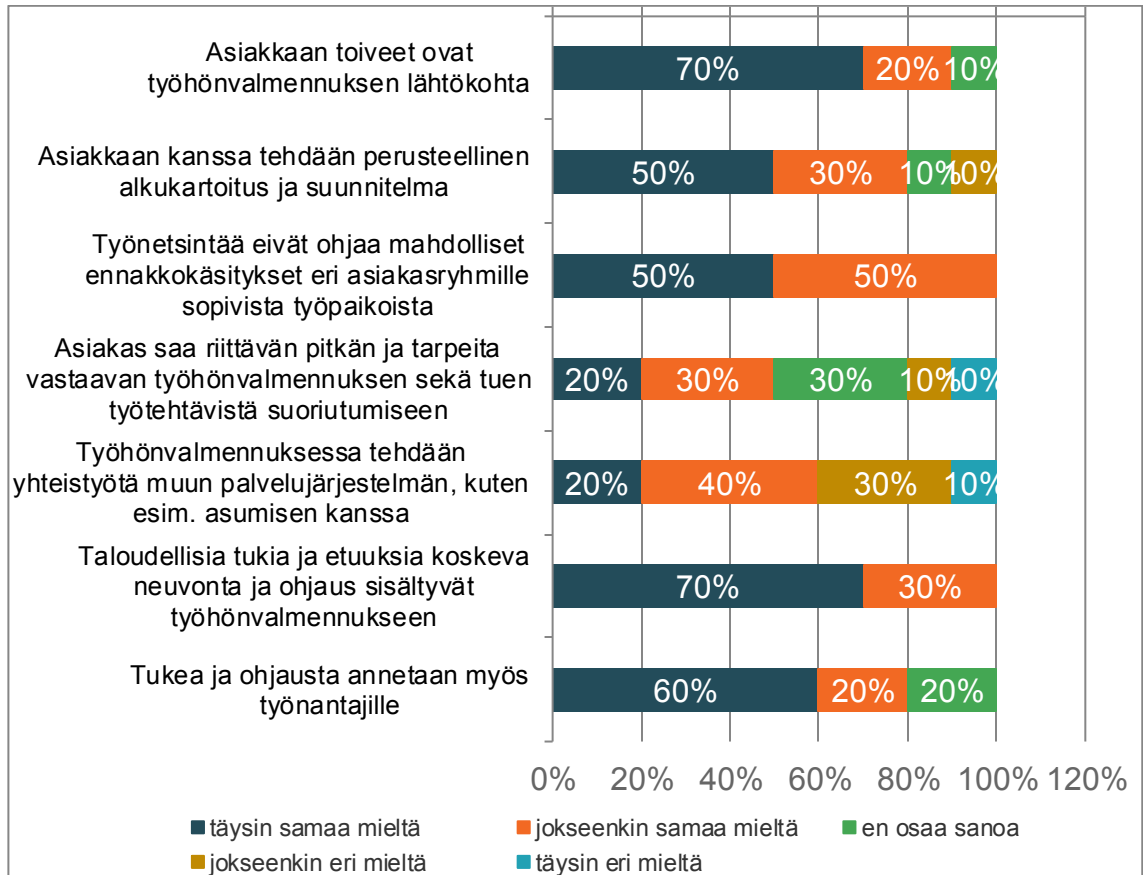
let (huomioiden virheen ylimääräisen vastauksen osalta) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Alla taulukko vastauksista kysymykseen: ”Valitse vaihtoehdoista ne, jotka parhaiten kuvaavat mielipidettäsi tämänhetkisestä tilanteestasi työpaikallasi.”



Taulukko 4. Työhönvalmentajien kokema tilanne omalla työpaikalla.

Kyselyn 19. kysymyksessä esitettiin erilaisia väittämiä, jotka koskivat työhönvalmennuksen laatuksien kohtia 4–7 eli asiakaslähtöisyyttä, sitä, ettei palvelun kesto ole rajattu, yhteistyötä muu palvelujärjestelmän kanssa ja taloudellisia tekijöitä koskevaa neuvontaa. Vastaajia pyydettiin valitsemaan ne vaihtoehdot, jotka heidän mielestään kuvasivat parhaiten senhetkistä tilannetta. Vastausvaihtoehdot eri väittämien kohdalla olivat asteikolla: täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Lisäksi kysyttiin vielä neljä avokysymystä. Alla olevassa kuviossa on esitetty tuon kysymyspatteriston vastaukset.





Kuvio 11. Työhönvalmentajien kokema tilanne.

Työhönvalmennuksen laatukriteereihin kuuluu asiakaslähtöisyys. Asiakkaan työpaikkaan liittyvät valinnat ja toiveet ovat kaiken lähtökohta. Näin kokee 90 prosenttia vastanneista toteutuvan olemalla joko täysin tai osittain samaa mieltä. Toisaalta asiakkaiden omaisten aktiivinen osallistuminen voi näkyä siinä, että ”asiakkaiden toiveiden jatkona ovat joskus myös omaistenkin toiveet”, kuten yksi vastaajista kirjoitti kommenttikenttään.

Asiakkaan kanssa tehdään muun muassa perusteellinen alkukartoitus ja hänen toiveitaan kuunnellaan (80 prosenttia vastanneista). Tasa-arvoisuus sen suhteen, ettei ketään haluta lokeroida tiettyyn asiakasryhmään kuulumisen vuoksi tietyn työn tekijäksi, näkyy vastauksissa hyvin selkeästi. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että työhönvalmennusta eivät ohjaa ennakkokäsitykset eri asiakasryhmille sopivista työpaikoista. Myös tukia koskevan neuvonnan ja ohjauksen nähtiin toteutuvan käytännön työhönvalmennuksessa (100 % vastanneista). Työnantajille annettavan ohjauksen nähtiin toteutuvan myös hyvin (80 % vastanneista).

Laatukriteerien (Vernerinet 2021b) mukaan työllistyvän asiakkaan tulisi saada riittävän pitkä ja yksilöllisiä tarpeita vastaava työhönvalmennus sekä tuki työtehtävistä suoriutumiseen. Työhönvalmennuksen kesto ja riittävyys sekä tuki työtehtävistä suoriutumiseen oli asia, jonka puolet vastaajista koki toteutuvan. Toisaalta 20 prosenttia koki olevansa joko osittain tai täysin eri mieltä asiasta.

Työhönvalmennuksessa tehdään yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa kuten esimerkiksi Kelan, TE-palvelujen ja asumisen kanssa. Työhönvalmentaja selvittää, mitkä tahot ovat olennaisia yhteistyökumppaneita kulloisenkin asiakkaan kohdalla. Työvalmentaja varmistaa myös, että arki sujuu muiden palveluiden, kuten asumisen, kanssa. Kyselyyn vastaajista 60 prosenttia koki, että työhönvalmennuksessa tehdään yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa. Toisaalta 40 prosenttia koki olevansa osittain tai täysin eri mieltä yhteistyön toteutumisesta.

Laatukriteerit koettiin toteutuvan melko hyvin, alla olevaan taulukkoon on koottu kaikki kysymykset vastauksineen esitettynä vastausten jakautumisilla asteikon eri kohtiin, vastausten mediaaniarvoilla sekä vielä kokoamalla yhteen esitettyjen väittämien kanssa samaa mieltä (joko täysin tai osittain) olevien osuus.

| n = 10   |  | 1  | 2  | 3  | 4  | 5 | Mediaani asteikolla:<br>1=täysin samaa mieltä<br>5=täysin eri mieltä | Täysin tai<br>jokseenkin<br>samaa mieltä<br>% |
|--|--|----|----|----|----|---|--|---|
|  |  | %  | %  | %  | %  | % |  |   |
| <b>Tavoitteena on<br/>työllistyä<br/>avoimille<br/>työmarkkinoille</b> | Töitä etsitään avoimilta<br>työmarkkinoilta  | 2  | 5  | 0  | 2  | 1 | 2  | 70  |
|  | Asiakasmäärät ovat<br>maltillisia  | 4  | 1  | 4  | 1  | 0 | 2,5  | 50  |
| <b>Palvelun<br/>avoimuus</b>   | Kaikilla organisaationi<br>asiakkailla on mahdollisuus<br>saada työhönvalmennusta  | 1  | 2  | 4  | 2  | 1 | 3  | 30  |
|  | Asiakkuus ei perustu<br>arvioon<br>työllistymismahdollisuustasista   | 1  | 2  | 3  | 2  | 2 | 3  | 30  |
|  | Asiakkaalle kerrotaan, mitä<br>häneltä vaaditaan   | 6  | 2  | 1  | 0  | 1 | 1  | 80  |
|  | Asiakkaalle kerrotaan, mitä<br>tukea hänen on mahdollista<br>saada   | 7  | 2  | 0  | 0  | 0 | 1  | 90  |
| <b>Työnetsintä on<br/>ripeää ja<br/>aktiivista</b>                     | Työnetsintä on ripeää  | 0  | 3  | 3  | 4  | 1 | 3  | 30  |
|  | Tunnen työelämän eri<br>toimialoja   | 2  | 7  | 1  | 0  | 0 | 2  | 90  |
|  | Työnantajille kerrotaan eri<br>tukimuodoista   | 5  | 2  | 1  | 0  | 0 | 1,5  | 70  |
| <b>Asiakas-<br/>lähtöisyys</b>   | Asiakkaan toiveet ovat<br>työhönvalmennuksen<br>lähtökohta   | 7  | 2  | 1  | 0  | 0 | 1  | 90  |
|  | Asiakkaan kanssa tehdään<br>perusteellinen alkukartoitus<br>ja suunnitelma   | 5  | 3  | 1  | 1  | 0 | 1,5  | 80  |
|  | Työnetsintää eivät ohjaa<br>mahdolliset<br>ennakkokäsitykset eri<br>asiakasryhmille sopivista<br>työpaikoista            | 5  | 5  | 0  | 0  | 0 | 1,5  | 100   |
| <b>Palvelun kesto ei ole rajattu</b>                                   | Asiakas saa riittävän pitkän<br>ja tarpeita vastaavan<br>työhönvalmennuksen sekä<br>tuen työtehtävistä<br>suoriutumiseen | 2  | 3  | 3  | 1  | 1 | 2,5  | 50  |
| <b>Yhteistyö muun<br/>palvelujärjestelmän kanssa</b>                   | Työhönvalmennuksessa<br>tehdään yhteistyötä muun<br>palvelujärjestelmän kanssa   | 2  | 4  | 0  | 3  | 1 | 2  | 60  |
| <b>Taloudellisia<br/>tekijöitä koskeva<br/>neuvonta</b>                | Taloudellisia tukia ja<br>etuuksia koskeva neuvonta<br>ja ohjaus sisältyvät<br>työhönvalmennukseen                       | 7  | 3  | 0  | 0  | 0 | 1  | 100   |
|  | Tukea ja ohjausta annetaan<br>myös työnantajille   | 6  | 2  | 2  | 0  | 0 | 1  | 80  |
| <b>Yhteensä</b>  |  | 62 | 48 | 24 | 16 | 8 |  |   |

Moodit merkitty punaisella fontilla.

Kuvio 12. Näkemys laatukriteerien toteutumisesta.

Yllä olevaa taulukkoa voi tarkastella eri tunnuslukujen kautta. Moodeja (punaisella fontilla merkityt havainnot) tarkastelemalla voidaan nähdä, mikä asennekyselyn vastauksista on saanut eniten havaintoja. Kokonaiskuvassa moodit (19 kpl yhteensä) sijoittuvat kyselyssä kohtiin 1–2 (täysin tai osittain samaa mieltä) suurimmalta osin (14 tapauksessa). Näin ollen voidaan todeta, että vastaajat kokivat laatukriteerien täyttyvän työhönvalmennuksessa. Neljässä tapauksessa moodiluku oli 3 eli suurin osa havainnoista sijoittui ”en osaa sanoa” luokkaan. Nämä ”en osaa sanoa” -vastaukset sijoittuivat asiakasmääriin ja asiakkuuteen pääsyyn. Avovastausten puolelta tähän saattaa löytyä selitystä erään vastaajan kommentista, että asiakkaiden määrä ei sinällään ole ongelma, vaan asiakasmäärän suhteessa työllistävyyteen. Vain yhdessä tapauksessa havaintojen enemmistö sijoittui ”eri mieltä” -oleviin. Kysymyksessä työnetsinnän ripeydestä suurin osa havainnoista sijoittui luokkaan 4 eli ”osittain samaa mieltä”.

Mediaaneja tarkastellessa voi pitää huomionarvoisena, että mediaani ei yllä kertaakaan yli lukuarvon 3 (”en osaa sanoa”) eli mediaani ei yllä kertaakaan ”osittain” tai ”täysin eri mieltä” oleviin vaihtoehtoihin. Tässä tutkimuksessa mitä pienempi mediaaniarvo on, sitä enemmän vastaajat ovat olleet samaa mieltä väittämien kanssa. Pienimmät mediaaniarvot ovat saaneet väittämät, jotka ovat koskeneet tiedotusta asiakkaalta vaadittujen ja asiakkaalle tarjottujen tukien suhteen, asiakkaan toiveiden ensisijaisuutta, sekä asiakkaalle ja työnantajalle annettavaa taloudellista neuvontaa. Mediaaneja tarkastellessa työhönvalmennuksen koettu riittävyys ja kesto sekä asiakasmäärien maltillisuus koettiin heikoimmin toteutuviksi. Nämä kaksi kohtaa saivat korkeimmat mediaaniarvot 2,5 kummassakin tapauksessa.

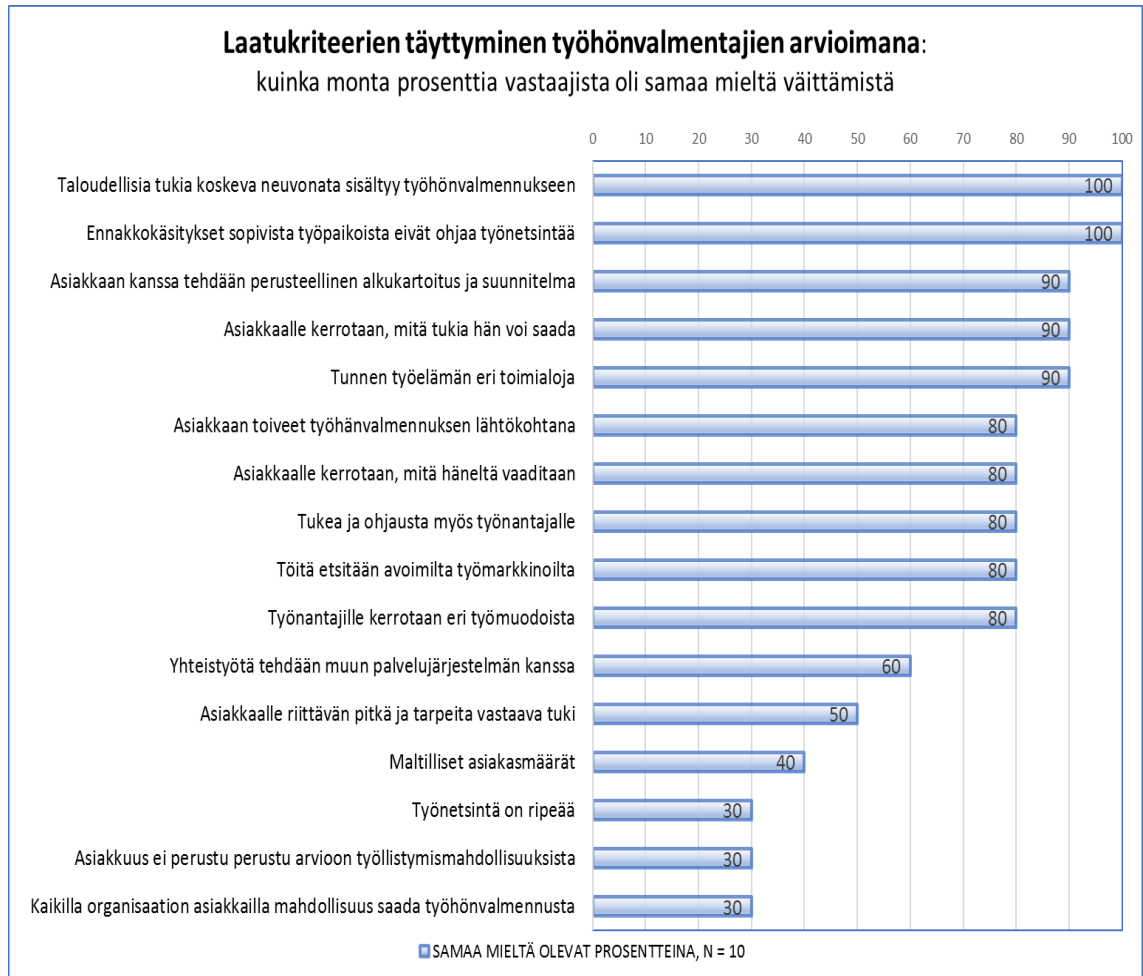
Kyselyssä eri laatukriteerien kohdalla eri alakysymykset antavat keskenään erilaisia näkemyksiä. Esimerkkinä palvelun avoimuuden laatukriteerin kohdalla sen eri osat alueet koetaan toteutuvan keskenään eri tavoin. Vastauksissa palvelun avoimuuden suhteen asiakkaan saamista tukimuodoista ja velvoitteista vastauksia suurin osa oli kohdassa ”täysin samaa mieltä”. Näin voidaan tulkita asian olevan mediaanilukuja tarkastellen. Mediaaniluku oli näissä vastauksissa 1, kun luku yksi merkitsi vastauksissa esitetyn väittämän kanssa täysin samaa mieltä olemista.

Toisaalta palvelun avoimuutta kysyttiin myös kysymällä valmentajien näkemystä siitä, onko kaikilla asiakkailla mahdollisuutta saada työhönvalmennusta ja uskovatko he, ettei asiakkuus perustu ennakkokäsityksiin asiakkaan työllistymismahdollisuuksista. Näihin kysymyksiin vastauksia kertyi eniten ”en osaa sanoa” -luokkaan. Vastaukset eivät kerro, vastattiinko näin, koska kysymykset olivat liian epätarkkoja tai muutoin

huonosti muotoiltuja. Toisaalta ei voi myös tietää, onko ”en osaa sanoa” -vastausten taustalla jokin muu syy. Palvelun avoimuutta tarkastellessa mediaanin avulla tulokset ovat linjassa moodien tarkastelun kanssa. Kaikille yhtäläiset mahdollisuudet saada työhönvalmennusta ilman ennakkoluuloja saavat molemmat mediaaniksi luvun kolme, joka on asteikon ”en osaa sanoa” luku. Toisaalta kun tarkastellaan asiakkuuden avointa saatavuutta, oli vain 30 prosenttia vastaajista sitä mieltä, että tämä kohta täytyisi heidän nykyisessä työhönvalmennuksessaan.

Yleisesti laatuksiteerien koettiin suurimmalta osin toteutuvan hyvin. Taulukkoon koottujen 16 eri väittämän kohdalla 11:stä oltiin vähintään 60 prosenttisesti samaa mieltä joko ”täysin” tai ”osittain”. Samaa mieltä vain 30 prosenttisesti oltiin kolmen väittämän kohdalla. Nämä heikoiten koskevat väittämät koskivat yhtäläistä ja ennakkoarvioon perustumatonta mahdollisuutta saada työhönvalmennusta sekä työnetsinnän ripeyttä.

Alla esitetyssä kuviossa esitetään pylväinä se, miten vastausten sisältämät arviot laatuksiteerien toteutumisesta koetaan. Kuviossa on ilmaistu prosentteina se, miten moni vastaajista oli ”täysin” tai ”osittain samaa mieltä” väittämistä.



Kuvio 13. Laatukriteerien täyttymisen kokeminen työhönvalmennuksessa

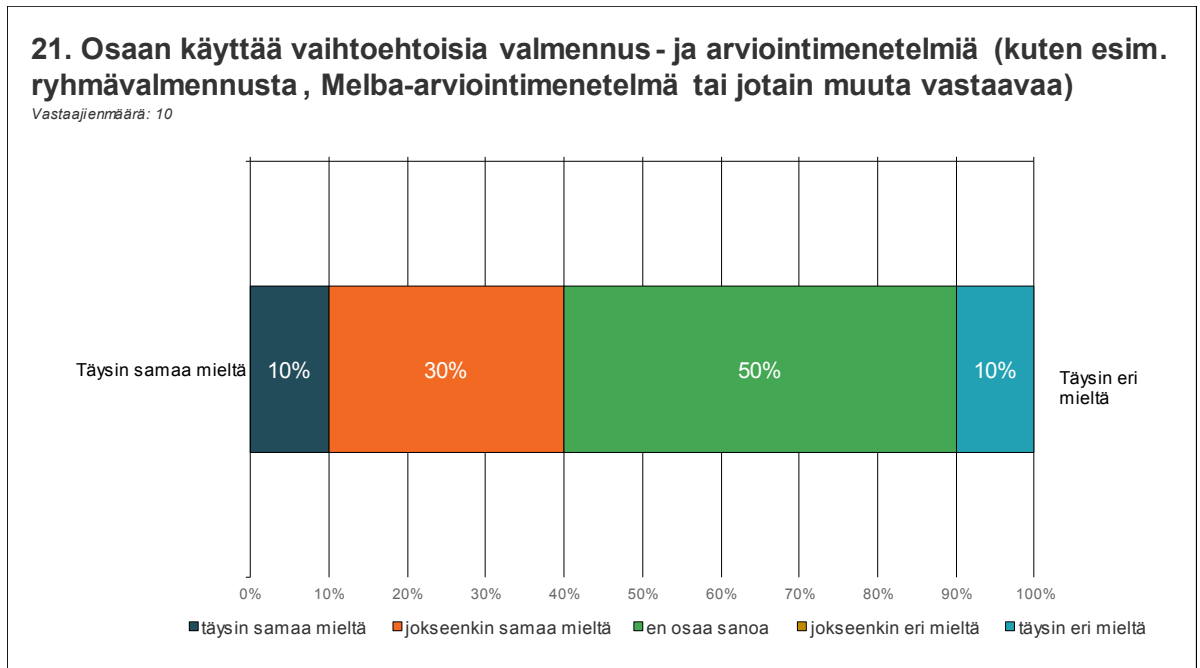
### 5.3 Oma osaaminen työhönvalmentajana

Työhönvalmentajan ammatilliseen osaamiseen kuuluu eri osa-alueita. Tutkimuksessa vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa osaamistaan. Vastaajista yhdeksän kymmenestä vastasi osaavansa arvioida, suunnitella ja käynnistää työhönvalmennusprosessin. Yksi vastaajista oli osittain eri mieltä siitä, että osaisi suorittaa nämä tehtävät.

Työhönvalmentajan voi tarvita erilaista menetelmäosaamista työskennellessään erityisryhmien kanssa. Työhönvalmentajat voivat käyttää työssään erilaisia menetelmiä arvioinnin apuvälineinä, kuten esimerkiksi työn vaativuutta ja työnhakijan taitoa arvioivia Melba- ja IMBA-menetelmiä. Muita vastaavia menetelmiä esimerkiksi ovat muun mu-

assa GAS-menetelmä, Kykyviisari ja Työsuoriutumisprofiilia, joita valmentaja voi käyttää arvioidessaan esim. työtehtävien soveltuvuutta asiakkaalle. Useat arviointimenetelmävälineet perustuvat asiakkaiden tekemiin itsearviointeihin ja niiden soveltaminen esimerkiksi kehitysvammaisille henkilöille edellyttää erityistä perehtyneisyyttä. Työhönvalmentaja käyttää arvioinnin apuna myös haastattelua ja havainnointia. (Villberg 2017, 35–36; Vamlas 2022.)

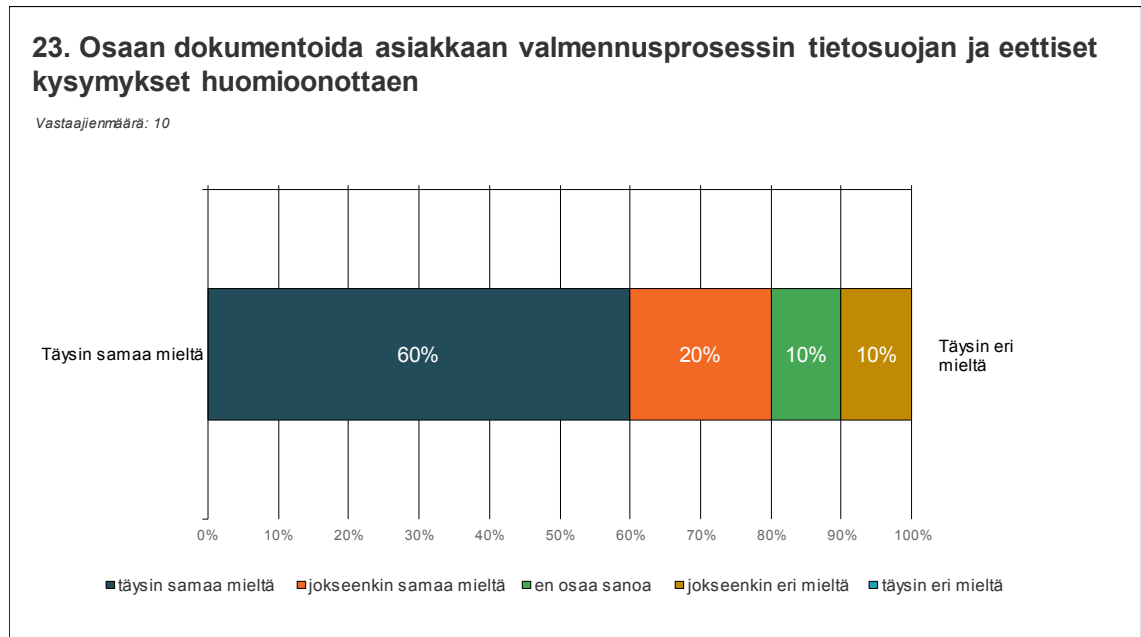
Työhönvalmentajien vastauksissa kysymykseen: ”Osaan käyttää vaihtoehtoisia valmennus- ja arviointimenetelmiä (kuten esim. ryhmävalmennusta, Melba-arviointimenetelmää tai jotain muuta vastaavaa” vastattiin epäröiden. Puolet vastaajista vastasi kysymyksen väittämään ”en osaa sanoa”. Vastaajista 40 prosenttia oli väittämän mukaan täysin tai osittain samaa mieltä. 10 prosenttia vastasi olevansa täysin eri mieltä. Vastausten mediaaniluku oli 3. Vastaukset on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Kuvio 14. Vaihtoehtoisten menetelmien käyttö.

Työhönvalmentajan osaamisalueisiin kuuluu valmennusprosessin dokumentointi eettiset kysymykset ja tietosuoja huomioiden. Vastausten perusteella tämä osio koetaan omaan osaamiseen kuuluvaksi alueeksi. Vastaajista suurin osa (80 %) vastasi osavansa toimia näin, 20 % ei osannut sanoa ja yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä

väittämän ”Osaan dokumentoida asiakkaan valmennusprosessin tietosuojan ja eettiset kysymykset huomioon ottaen”. Vastaukset on esitetty alla olevassa kuviossa.

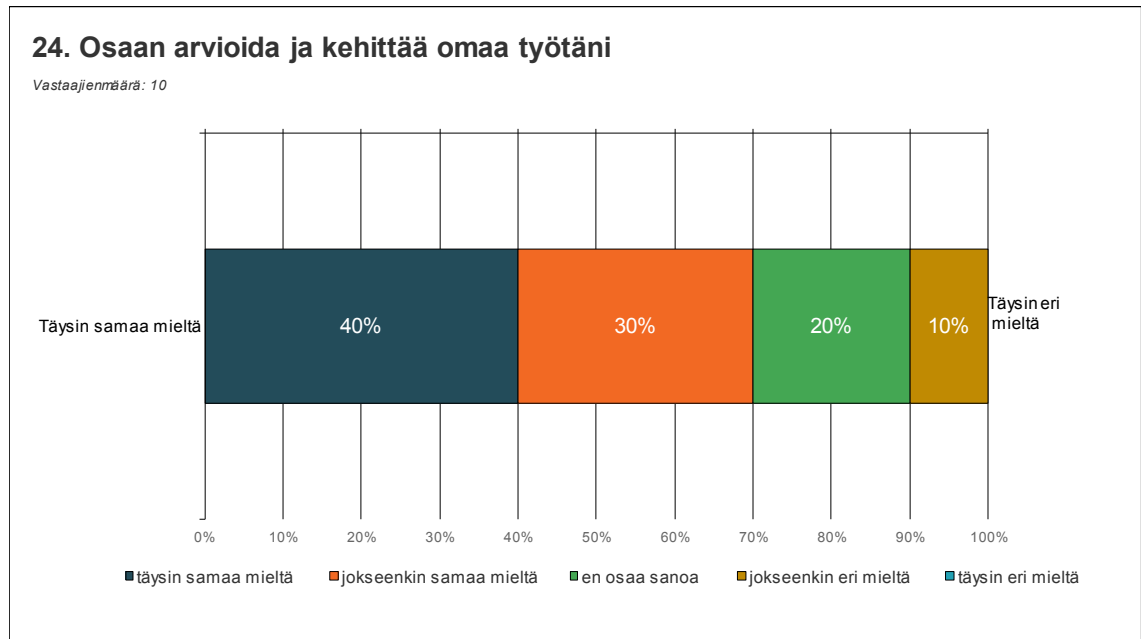


Kuvio 15. Asiakasprosessin dokumentointi.

Työhönvalmentajien työnkuvaan kuuluu myös oman työn arviointi ja kehittäminen. Työhönvalmentaja arvioi kriittisesti sekä kehittää asiakkaan työvalmennusprosessissa käyttämiään menetelmiä ja niiden tuloksellisuutta. Työhönvalmentajan kehittämisosaamiseen kuuluu myös oman osaamisen kehittäminen esimerkiksi digitaalisten laitteiden käytössä. (Opintopolku 2023.)

Vastauksien mukaan suurin osa työhönvalmentajista kokee hallitsevansa työnsä arvioinnin ja kehittämisen. Viidesosa vastaajista ei osannut muodostaa käsitystä osaamisestaan tai vastasi muuten vain ”en osaa sanoa”. Yksi vastaajista vastasi olevansa ”jokseenkin eri mieltä” väittämän ”osaan arvioida ja kehittää omaa työtään” kanssa.

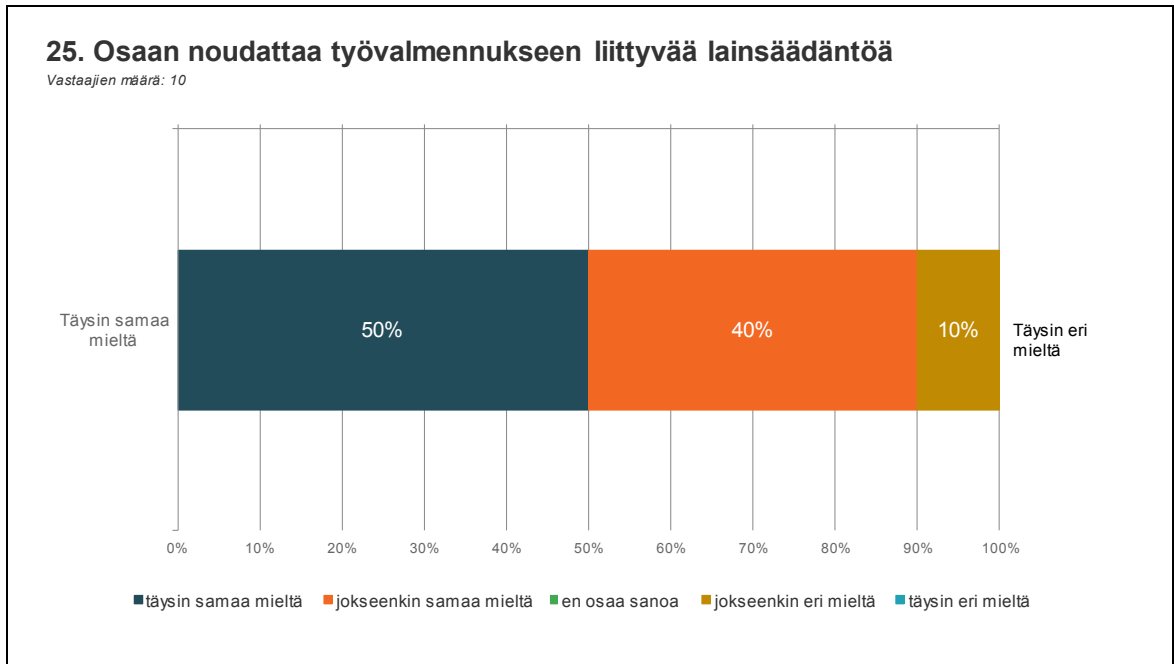




Kuvio 16. Oman työn arviointi ja kehittäminen.

Työhönvalmentajien osaamiseen kuuluu lainsäädännön tuntemus ja siihen liittyvän lainsäädännön noudattaminen. Hänen tulee myös seurata lakimuutoksia. Työhönvalmentaja ohjaa asiakasta työsuhdeturvaan liittyvissä asioissa sekä perehdyttää asiakasta työsuhteen oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Valmentaja ohjaa asiakasta selvittämään asiakkaalle soveltuvat työllistymistä edistävät palvelut ja etuudet sekä tarvittaessa avustaa niiden hakemisessa. Valmentaja opastaa myös työnantajapuolta muun muassa erilaisissa työtehtävissä tarvittavissa apuvälinehankinnoissa, työolosuhdejärjestelyissä tai muissa vastaavissa asiakkaan työllistymistä edistävissä ratkaisuissa. (Opin-topolku 2023.)

Tämä osa-alue oli koettu selkeästi omaan osaamiseen kuuluvaksi, sillä 90 prosenttia vastasi olevansa samaa mieltä siitä, että osaa noudattaa työhönvalmennukseen liittyvää lainsäädäntöä (50 % vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 40 prosenttia vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä). Yksi vastaajista vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 17. Lainsäädännön tuntemus.

Vastaajista 60 % oli joko täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että osaa toimia työhönvalmennuksen asiantuntijana työnantajayhteistyössä ja yhteistyöverkoissa. 30 % vastasi, ettei osaa sanoa ja kymmenen prosenttia vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä.

Alla olevaan taulukkoon on koottu kaikki Likertin asteikolla kysytyjen väittämien vastaukset koskien valmentajien kokemaa osaamista.

| n = 10  |  | 1  | 2  | 3  | 4 | 5 | Mediaani asteikolla:<br>1=täysin samaa mieltä<br>5=täysin eri mieltä | Täysin tai jokseenkin samaa mieltä<br>% |
|---|--|----|----|----|---|---|--|---|
|   |  | %  | %  | %  | % | % |  |   |
| <b>Valmennus-prosessin hallinta</b>             | Osaan arvioida, suunnitella ja käynnistää asiakkaan työvalmennusprosessin                          | 5  | 4  | 0  | 1 | 0 | 1,5  | 90                                      |
| <b>Menetelmä- ja dokumentointiosaaminen</b>     | Osaan käyttää vaihtoehtoisia valmennus- ja arviointimenetelmiä                                     | 1  | 3  | 5  | 0 | 1 | 3  | 40                                      |
|   | Osaan dokumentoida asiakkaan valmennusprosessin tietosuojan ja eettiset kysymykset huomioon ottaen | 6  | 2  | 1  | 1 | 0 | 1  | 80                                      |
| <b>Oman työotteen arviointi ja kehittäminen</b> | Osaan arvioida ja kehittää omaa työtäni  | 4  | 3  | 2  | 1 | 0 | 2  | 70                                      |
| <b>Lainsäädännön hallinta</b>                   | Osaan noudattaa työvalmennukseen liittyvää lainsäädäntöä   | 5  | 4  | 0  | 1 | 0 | 1,5  | 90                                      |
| <b>Työhönvalmennuksen asiantuntijuus</b>        | Osaan toimia työvalmennuksen asiantuntijana työnantajayhteistyössä ja yhteistyöverkostoissa        | 4  | 2  | 3  | 1 | 0 | 2  | 60                                      |
|   | <b>Yhteensä</b>  | 25 | 18 | 11 | 5 | 1 |  |   |

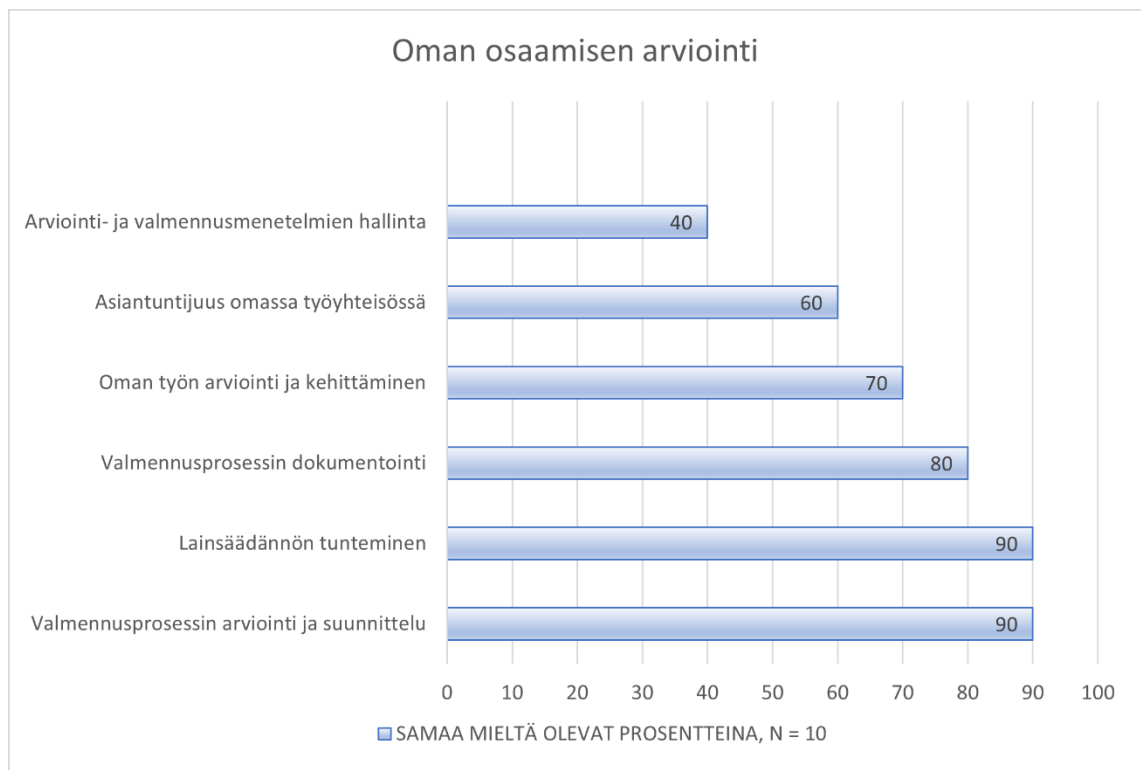
Moodit merkitty punaisella fontilla

#### Taulukko 5. Oman osaamisen arviointi.

Taulukkoon koottujen vastausten perusteella suurin osa havainnoista asettuu kohtaan ”samaa mieltä”-luokkaan. Näin ollen voi arvioida, että vastaajat kokevat oman osaamisen hyväksi. Moodilukuja tarkastellessa ainoastaan kysymys vaihtoehtoisten menetelmien hallinnasta sai moodiksi luokan kolme eli suurin osa vastaajista ei osannut kertoa mielipidettään.

Mediaanilukuja tarkastellen asiakastyöprosessin dokumentointi koettiin selkeästi vahvuudeksi, mediaanin ollessa yksi ja suurimman osan vastauksista sijoittuen ”täysin samaa mieltä”-luokkaan.

Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella oma osaaminen koettiin hyväksi, sillä kuudesta kohdasta viidestä oltiin vähintään 60 prosenttisesti samaa mieltä (vastauksissa sekä ”täysin samaa mieltä” että ”osittain samaa mieltä”). Prosenttilukuja tarkastellessa vahvimmat osaamisalueet löytyivät lainsäädännön hallinnasta sekä prosessihallinnasta.



Kuvio 18. Osaamisen arviointi.

#### 5.4 Saatu tuki ja kehittämistoiveet

Työhönvalmentajilta kysyttiin avokysymyksellä asioita, mitkä auttaisivat heitä, että laatu-kriteerit täyttyisivät ja minkälaista apua he toivoisivat. Vastauksia tuli neljä kappaletta. Vastauksissa mainittiin työpari, verkostotyö, tarve saada työhönvalmentajan virka omaan organisaatioon, resurssien ja ajan lisääminen sekä kokoaikaisen vakanssin saaminen kaupungille. Kysymykseen siitä, mitä vastaajat kokevat haasteiksi kriteerien

täyttymisen kannalta, vastauksia tuli kaksi. Haasteena koettiin ajanpuute ja työskenteilyn muun ohjaustyön ohessa. Haasteiden ylittämisen avuksi toivottiin työrauhaa, omaa tietokonetta ja henkilöä, joka ”tekee 100 % työhönvalmentajan tehtävää.” Alla olevassa kuviossa vastaukset, jossa esitetty tukimuotoja laatukriteerien täyttymisen parantamiseksi.

| <b>Millaista apua toivoisit saavasi?</b>  |
|---|
| Vastaaajien määrä: 4  |
| <b>Vastaukset</b>   |
| Työpari.  |
| Verkosto tapaamiset ovat olleet huippuja, verkostotyötä tarvitaan lisää.  |
| Organisaatioomme pitäisi luoda työhönvalmentajan virka, jotta laatukriteerien olisi mahdollista täytyä                            |
| Resurssit ovat todella pienet ja aikaa tehdä työvalmennusta on hyvin vähän. Kokoaikainen vakanssi kaupungille olisi tarpeellinen. |

Kuvio 19. Ehdotetut tukimuodot.

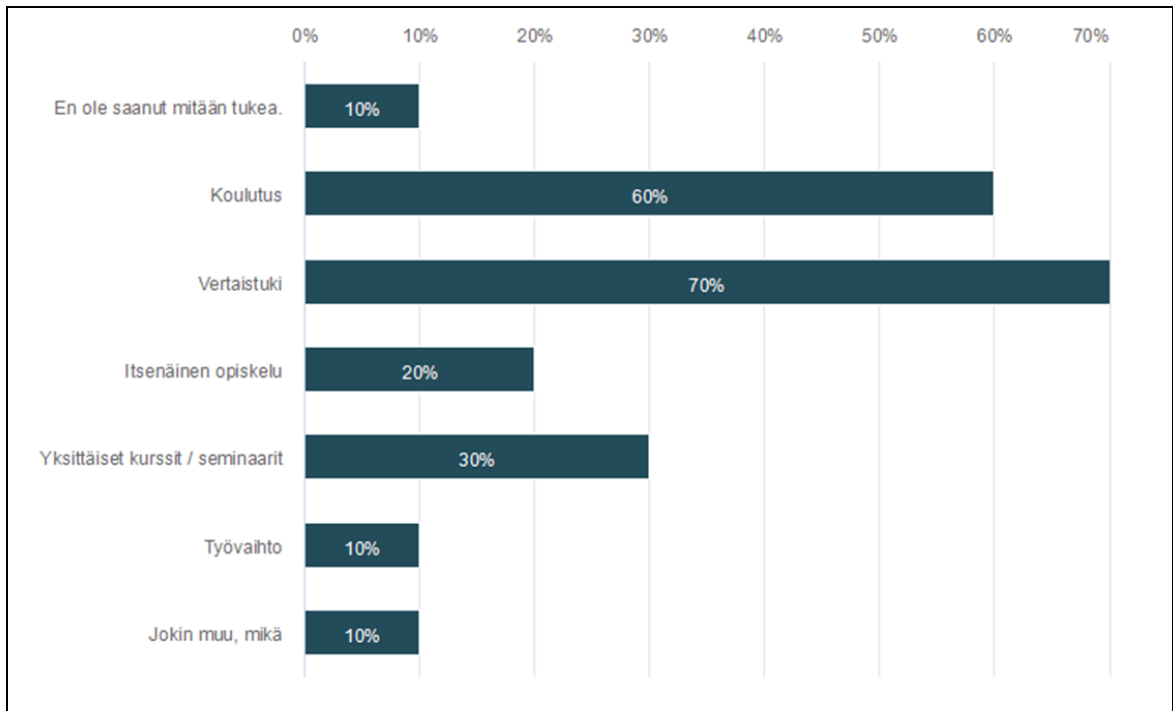
Kun koetut haasteet liittyivät ajanpuutteeseen ja työhönvalmennuksen tekemiseen muun työn ohella, niin haasteiden ratkaisuksi ehdotettiin työrauhaa, omaa tietokonetta sekä täysiaikaista työhönvalmentajaa. Vastaukset alla kuviossa 15.

| <b>24. Mikäli koet työhönvalmennuksen laatukriteereiden täyttymisessä olevan haasteita, niin mitkä tekijät mielestäsi voisivat auttaa haasteiden ylittämässä?</b> |
|---|
| Vastaaajien määrä: 2  |
| <b>Vastaukset</b>   |
| Työrauha. Oma tietokone. Asiakasmäärä suht sopiva, välillä tilanteita joissa aika ei riitä asiakkaille joilla menee hyvin.  |
| Meillä pitäisi olla ehdottomasti henkilö, joka tekee 100% työhönvalmentajan tehtävää  |

Kuvio 20. Auttavat tekijät.

Osaamisen kohdalla kyselyn lopussa kysyttiin, että olivatko vastaajat saaneet tukea ammatilliseen osaamiseen. Vastauksiin annettiin valmiita vaihtoehtoja, joista yksittäinen vastaaja sai valita useamman. Valmiiden vastausehtojen lisäksi vastaaja sai valita

kohdan ”jokin muu” ja nimetä saamansa tuen. Tähän kohtaan vastaaja oli maininnut säännöllisen työnohjauksen.



Kuvio 21. Ammattiosaamiseen saatu tuki

Kysyttäessä tukea, jota valmentajat toivoisivat saavansa jatkossa, tuli vastauksia kuusi kappaletta, jotka on esitetty sellaisinaan alla olevassa kuviossa. Vastausten pääpaino on vertaistuksessa ja kollegoissa työpaikalla sekä lisäkoulutuksessa. Koulutuksessa oli mainittu lisäkoulutus työympäristöjen ja -tehtävien arviointiin. Muutoin vastaukset olivat niukkoja esimerkiksi koulutuksen tai työnohjauksen suhteen, eikä näiden sisältöihin annettu esimerkkejä. Tukea toivottiin niissä tuenmuodoissa, joita oli jo saatu aiemmin (ks. aiemmat vastaukset). Toisaalta esimerkiksi työpaikkakohtaista perehdytystä ei ollut mainittu kertaakaan saaduissa tai toivotuissa tuen muodoissa. Toisaalta taas työhönvalmentajat saattavat olla ensimmäisiä valmentajia omissa työorganisaatioissaan, eikä heillä ole ollut ketään perehdyttämässä, työnkuva ei ole ollut valmiina tai työhönvalmennus ei ole heidän työnkuvansa perustehtävää.

| <b>Millaista tukea toivoisit saavasi?</b>   |
|---|
| <i>Vastaajien määrä: 6</i>  |
| <b>Vastaukset</b>   |
| Työnohjaus  |
| Työyhteisön   |
| Vertaistukea ja ajatustenvaihtoa muiden valmentajien kanssa.  |
| Lisäkoulutusta  |
| Koulutusta työympäristöjen ja -tehtävien arviointiin, esim. Melba.  |
| Tässä vaiheessa vielä tarvitsen paljon tietoa ja oppia muilta työhönvalmentajilta, käytännön kokemus puuttuu. |
|   |

Kuvio 22. Toivottu tuki.

## 6 LOPUKSI

### 6.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tehdä kartoitus laajasta työhönvalmentajien joukosta sekä saada kokemustietoa siitä, miten tämä sangen heterogeeninen joukko kokee työhönvalmennukselle asetettujen laatukriteerien täyttyvän heidän työssään ja miten he kokevat ammattiosaamisensa kyselyn aikaan.

Tutkimustuloksista ei pienen vastausmäärän vuoksi voi vetää yleispäteviä johtopäätöksiä. Tuloksia voi kuitenkin tarkastella annettujen vastausten valossa, pitäen kuitenkin mielessä pienen vastausprosentin. Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan verkoston työhönvalmentajat ovat kouluttautuneita, työkokemusta alalta heillä on noin 0–4 vuotta. Vastaajat työskentelevät useiden asiakasryhmien kanssa, joista kehitysvammaiset olivat suurin yksittäinen asiakasryhmä. Työhönvalmentajat työskentelevät pääsääntöisesti ainoina työhönvalmentajina omissa organisaatioissaan. Suurin osa heistä tekee työhönvalmennusta muiden työtehtävien ohella. Vastauksista kävikin ilmi, että he toivoisivat työhönvalmennukselle enemmän resursseja henkilöstön, täysiaikaisuuden ja esimerkiksi oman tietokoneen muodossa.

Tämän tutkimuksen perusteella työhönvalmentajat kokevat ammattiosaamisen esitettyjen ammattikvalifikaatioita esitettävien väittämien perusteella hyväksi. Osaamisen vahvuudet painottuivat valmennusprosessin arviointiin ja suunnitteluun, lainsäädännön tuntemiseen sekä valmennusprosessin dokumentointiin. Kehittämisen kohteena tutkimusaineiston perusteella nousi esiin arviointi- ja valmennusmenetelmien hallinta. Tukea valmentajat olivat saaneet ammatilliseen osaamiseensa enimmäkseen vertaistuen, koulutuksen ja yksittäisten kurssien kautta. Tukea toivottiin työnohjauksen, työyhteisön, vertaistuen ja lisäkoulutuksen muodossa. Yksittäisistä koulutuksista mainittiin työympäristöjen ja -tehtäviin saatava koulutus.

Työhönvalmennuksen laatu koettiin myös pääsääntöisesti hyväksi. Laadun vahvuusalueeksi nousi selkeästi asiakaslähtöisyys, mikä on myös yksi sosiaali- ja terveysalan keskeinen laadun ulottuvuus eli osatekijä (Pekurinen ym. 2018, 19). Myös asiakkaille – niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaillekin – annettu neuvonta ja tuki koettiin toteutuvaksi hyvin. Näin ollen voisi ajatella, että palvelu on turvallista, sillä asianomaiset saavat riittävästi todenmukaista tietoa. Lisäksi jo mainittu dokumentoinnin hallinta lisää



tutkimuksen tekijän mielestä turvallisuutta, joka puolestaan on yksi edellä mainitun sosiaali- ja terveysalan laadulle nimetty ulottuvuus. Saatavuus- ja oikea-aikaisuus on myös yksi laadun ulottuvuus. Asiakkaiden tulisi saada palvelut kohtuullisessa ajassa, tasa-arvoisesti asuinpaikasta, sosioekonomisesta asemasta ja sukupuolesta riippumatta (Pekurinen ym. 2008 19–21). Työhönvalmennuksessa tämä osa-alue koettiin tulosten perusteella heikoimmaksi alueeksi. Palvelun saatavuus on valtakunnallisestikin epätasa-arvoista, eikä kaikilla alueilla ole työhönvalmennusta (ks. esim. Normia-Ahlsten & Riisalo-Mäntynen 2023, 4.) Tämänkin tutkimuksen aineiston mukaan koettiin, ettei kaikilla oman taustaorganisaation asiakkailla ole mahdollista saada työhönvalmennusta. Ja vain osa koki (kolme vastaajaa kymmenestä), että asiakkuus ei perustu ennakoarvioon työllistymismahdollisuuksista. Lisäksi sama määrä valmentajista koki, että työnetsintä olisi ripeää. Toisaalta puolet vastaajista koki, että asiakkaat saavat riittävän pitkäkestoisen tuen, eikä palvelun kesto ollut rajattu.

Tutkimusaineiston mukaan työhönvalmennuksen vahvuuksia olivat puolestaan työllistymisen tavoite avoimille työmarkkinoille, maltilliset asiakasmäärät sekä työelämän eri toimialojen tunteminen.

Sosiaali- ja terveysalan resurssipula näkyi myös tässä tutkimuksessa. Laadukkaan työhönvalmennuksen turvaamisen tueksi työhönvalmentajat nimesivät verkostotyön sekä resurssien lisäämisen. Vastauksissa mainittiin kertaalleen työpari, kerran työyhteisö ja neljä kertaa kokoaikaisen työhönvalmentajan viran saaminen organisaatioon. Lisäksi mainittiin yleinen ajanpuute sekä ajanpuute niille asiakkaille, joilla menee jo hyvin. Tutkimustuloksena voisikin varovaisesti päätellä, että ainakin kyseisen aineiston perusteella osaamista olisi ja laatuksien koetaan täyttyvän melko hyvin. Laadun toteutumisen esteenä koetaan tekijöitä, joihin työhönvalmentajilla ei itsellään ole vaikutusmahdollisuuksia kuten lisäresurssit kokoaikaisesta työhönvalmentajan virasta ja riittävästä ajasta asiakastyöhön.

## 6.2 Tutkimuksen arviointi, luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisessä tutkimuksessa käytetään luotettavuusmittareina reliabiliteettia ja validiteettia. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta eli uusintatutkimus antaisi saman lopputuloksen. Reliabiliteetti liittyy lähinnä tutkimuksen toteutukseen ja tarkkuuteen. (Hirsijärvi ym. 2002, 231–232; Kananen 2014, 146–147; Vilkkä 2007, 149.) Reliabiliteetin tarkastelussa arvioidaan muun muassa vastausprosenttia, miten

onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa ja mahdollisia mittausvirheitä tutkimukseen sisältyy (Vilka 2007, 149–150).

Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia lisää se, että saadut vastaukset eivät ole riippuvaisia tutkijasta. Kaikki vastaajat saivat saman strukturoidun kyselyn ja he täyttivät sen ilman tutkijan läsnäoloa. Toisaalta vastausprosentti jäi pieneksi (25 %). Syynä pieneen vaastausprosenttiin saattoi olla kyselyn julkaiseminen lähellä joulua, jolloin vastaajilla saattoi olla jo loman odotus mielessä.

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimusmenetelmä mittaa juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validiteetti liittyy tutkimusasetelmaan sekä osittain siihen, että aineiston analyysi tehdään oikein. (Kananen 2014, 147.) Tutkimuksen validius näkyy muun muassa siinä, miten tutkija on onnistunut siirtämään teoreettiset käsitteet ja ajatuskokonaisuudet arkikieliseksi käytettyyn lomakkeeseen eli mittariin. Validiuden arvioinnissa tarkastellaan myös sitä, miten kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu on onnistunut. Tutkijan ja tutkittavan tulisi ymmärtää kysymykset samalla tavalla. (Vilka 2007, 150.) Tässä tutkimuksessa kysymykset oli muotoiltu suoraan työhönvalmennuksen kriteereistä ja ammattitaitovaatimuksista pohjautuen työvalmennuksen erityisammattitutkintoon. Kysymyksien yhteyteen oli määritelty ja selitetty auki käsitteitä (esim. osaaminen, laatuksiteeri, arviointimenetelmä), että vastaajilla olisi käsitys siitä, mitä kyseisillä termeillä tarkoitetaan juuri tässä tutkimuksessa. Osaamisen kysymykset olivat sidoksissa työvalmentajan erityisammattitutkinnon osa-alueisiin. Toisaalta osaamista olisi voitu käsitellä muistakin lähtökohdista ja miettiä sitä, minkälaista osaamista työhönvalmentajat tarvitsevat ja mitä todelliset ammattiosaamisen osa-alueet olisivat? Tämä olisi vaatinut kuitenkin erilaisen tutkimusotteen ja ainakin osittain myös laadullisten menetelmien käyttöä ja aiheen rajauksen yksinomaan osaamiseen.

Jälkikäteen täytyy pohtia kyselyn kysymyspatteristoa muiltakin osin kriittisesti. Kyselyä varten sekä osaamisen että laatu kriteerien alakohtia ja perusteita tiivistettiin. Tuloksia kerätessä tämä näyttäytyi valitettavasti pienoisena virheenä – esimerkiksi työhönvalmennuksen ripeää prosessia koskevissa kysymyksissä ei kysytty, että toteutuuko valmennuksessa esimerkiksi se, että alkukartoitus voidaan tehdä, vaikka työllistymisen mahdollisuus olisikin vielä epäselvä. Samassa kysymyksessä ei myöskään tarkennettu sitä, mitä sanalla ”ripeä” tarkoitettiin. Valitettavasti kertaalleen luotua ja vastattavaksi julkaistua kyselyä ei voinut enää muuttaa. Jälkikäteen arvioituna olisi ollut hyvä rajata tutkimus koskemaan työhönvalmennusta joko osaamista tai laatuksiteereitä, ei molempia. Näin tutkimukseen olisi tullut lisää syvyyttä ja kysymykset olisivat voineet olla yksi-

tyiskohtaisempia sisältäen eri alakohtia. Toisaalta alkuperäisenä tavoitteena oli kerätä mahdollisimman kattava ja laaja aineisto työhönvalmennuksen eri näkökulmista isolta joukolta ammattilaisia ja tutkimuksen leveys oli sikäli perusteltua.

Tutkimuksen etiikka liittyy tämänkaltaisessa tutkimuksessa vastaajien anonymiteetin säilymiseen. Vastaajissa osa työskentelee pienillä paikkakunnilla ja voisivat olla helposti tunnistettavissa vastauksissaan, mikäli heidän taustatietojaan liitettäisiin liian yksityiskohtaisesti vastauksiin. Tarkoitus ei ole vaikeuttaa kenenkään työtä osoittamalla puutteita osaamisessa, vaan päinvastoin auttaa työn tekemisessä. Tässä tutkimuksessa henkilötietoja ei kysytty missään vaiheessa, kyselyä ei lähetetty suoraan vastaajille, vaan toimeksiantaja lähetti linkin Webpropol-kyselyyn, vastaukset tuhottiin tutkimuksen jälkeen, eikä kenelläkään muulla kuin tutkimuksen tekijällä ollut pääsyä kyselyn vastauksiin.

### 6.3 Pohdinta

Tämän tutkimuksen aihepiiri oli todella laaja ja esimerkiksi tietopohjasta oli lopulta oikein runsaudenpula. Jälkikäteen arvioituna aihetta olisi hyvä ollut rajata tarkemmin ja keskittyä joko osaamisen tai laadun tematiikkaan eikä ottaa näitä molempia mukaan tutkimukseen.

Tämä tutkimus osui eräänlaiseen murroskohtaan. Suomessa tuettua työllistymistä on kehitetty ja siitä on kirjoitettu pitkälti Yhdysvalloista lähtöisin olevan Supported Employment -käsitteen ja siihen liittyvän tutkimuksen valossa. Tutkimuksen aikaan tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen kriteerit oli johdettu Supported Employment -lähestymistavan periaatteista. Tässä työssä käsitellyt kriteerit olivat siis englanninkielisessä kirjallisuudessa käsitelty toimintaa ohjaavina periaatteina, ei sinänsä kriteereinä. Suomenkielisissä lähteissä nuo periaatteet olivat suomennettu kriteereiksi, jotka esitettiin työhönvalmennuksen laatukriteereinä esimerkiksi verneri.net -verkkosivuilla (verneri.net 2022; Härkääpää ym. 2013, 13; Härkääpää 2005, 32). Tämän tutkimuksen valmistumisen aikoihin nuo kriteerit oli jo poistettu yllä mainituilta verkkosivuilta, ja tilalle oli tullut linkki IPS-valmennuksen laatukriteereihin. Tämä osoittaa hyvin sen, miten moniulotteisesta ja osittain päällekkäisyyksiäkin sisältävästä asiakokonaisuudesta on kyse. Mikäli tutkimuksen haluaisi tehdä varsinaisista laatukriteereistä tämän hetken tilanteen ja tällä hetkellä käytettyjen käsitteiden valossa, olisi laatukriteerien toteutumisen kokemukset peilattava noihin IPS-valmennuksen laatukriteereihin. Se, että tutkimuksen ai-

kana käsitteistöä on yhtenäistetty ja selvennetty, ei sinänsä ole huono asia. Tämä on vain seikka, joka lukijan on syytä huomioida ja joka tuotti välillä tutkimuksen tekijälle päänvaivaa muutoinkin polveilevassa käsiteviidakossa.

Vaikka pieni aineisto ei antanut mahdollisuutta kausaalisuhteiden etsimiselle esimerkiksi työkokemuksen, koetun ammattiosaamisen ja laadun välillä, löytyi tuloksista tiettyjä yhtymäkohtia. Työhönvalmentajat kokivat osaavansa antaa annettua tietoa niin työnhakija-asiakkaille kuin työnantaja-asiakkaille, samoin laadun suhteen vahvuusalueina oli asiakkaalle tiedon antaminen, taloudellisista tuista sekä etuuksista tiedottaminen, mikä koski myös työnantajalle annettavaa neuvontaa ja ohjausta. Liiteeseen2 on muotoiltu vielä aineiston pohjalta tiivistetysti työhönvalmennuksen prosessin ympärille työhönvalmentajien osaaminen ja palveluprosessin laatuksiteerit.

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimus tuo esille omalta osaltaan huomioita sosiaalialan resurssipulan – tekijöitä ei ole tai virkoja ei edes perusteta. Vaikka huoli muilla sosiaalialan kentillä on kova työvoiman riittävyydestä, ei se tarkoita, että heikoimmassa asemassa olevilta evättäisiin palveluita, joiden avulla he voisivat omalta osaltaan kiinnittyä avulla yhteiskuntaan ja kokea osallisuutta.

## LÄHTEET

Ahlstén M. 2010. Ketä kiinnostaa? Kunnat kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen tukijoina. Teoksessa Työllä osallisuutta? Yhteisvastuu 2008 -hankkeiden loppuraportti, 22–35. Saatavilla myös: <https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/tyolla-osallisuutta-loppuraportti.pdf>.

EUSE 2010. European Union of Supported Employment Toolkit. Viitattu 5.3. 2022. <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.

Hanhinen T. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla myös: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=>

Hakala K. 2022. Vammaispalvelujärjestelmän pedagogiikka. Kehitysvammadiagnoosin tienviittoa työntekijäkansalaisuuteen. Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti, 2022, Vol. 32, Vammaistutkimuksen teemanumero, 92–122. Viitattu 5.3. 2022. [https://bulletin.nmi.fi/wp-content/uploads/2022/02/Bulletin\\_E\\_2022.pdf](https://bulletin.nmi.fi/wp-content/uploads/2022/02/Bulletin_E_2022.pdf)

Heikkilä T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Verkkomateriaali Teoksessa Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>.

Heinonen J. & Järnefelt M. 2023. Tuetun työllistämisen menetelmät sosiaalihuollossa. Teoksessa M. Keyriläinen & K. Lappalainen Työkykyohjelma 2019–2023 Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2023:21. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 40–42. Viitattu 12. 11. 2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-637-6>.

Helakorpi S. 2010. Työ ja ammattitaito. Teoksessa Helakorpi S, Aarnio H. & Majuri M. (toim.) Ammattipedagogiikka uuteen oppimiskulttuuriin. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 1/2010. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 55–80. Saatavilla myös [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin\\_e-kirja.pdf#page=53](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96136/AmmattipedagogiikkaUuteenOppimiskulttuuriin_e-kirja.pdf#page=53).

Härkäpää K. Tuetun työllistämisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa Härkäpää K, Peltola U, toim. Maahanmuuttajien työllistämisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Helsinki: Kuntoutussäätiö, Kuntoutussäätiön työselosteita 29, 2005: 30–50.

Härkäpää K., Harkko J. & Lehikoinen T. 2013. Työhönvalmennus ja sen kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 128. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Saatavilla myös: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42487/Tutkimuksia128.pdf?sequence=4>.

Ihmisoikeusliitto 2022. Palkkaa työstä. Viitattu 22.4.2022. <https://ihmisoikeusliitto.fi/palkkaa-tyosta/>.

Idänpää-Heikkilä U., Outinen M. Nordblad A., Päivärinta E. & Mäkelä M. 2000. Laatuksiteerit. Suuntaviivoja tekijöille ja käyttäjille. Aiheita-monistesarja 20/2000. Helsinki: Stakes. Saatavilla myös: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75158/Aiheita20-2000.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Järjestöjen sosiaaliturvaopas 2023. Viitattu 19.4. 2023. Asiakkaana sosiaalihuollossa. Erityistä tukea tarvitseva henkilö. <https://sosiaaliturvaopas.fi/asiakas/#141>.

Jokinen O. & Törmikoski I. 2019. Työhönvalmennuksen palvelumuotoilu. Palvelumuotoilun näkökulmia työhönvalmennuksen kehittämistyön tueksi. Loppuraportti TE-hallinnon [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TyVA\\_palvelumuotoilu-loppuraportti.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/TyVA_palvelumuotoilu-loppuraportti.pdf).

Kehitysvammaliitto 2021. Työ. Viitattu 7.11. 2021. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/tyo/>.

Kela 2022. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus. Viitattu 5.3.2022. <https://www.kela.fi/tyollistymista-edistava-kuntoutus>.

Korhonen A. 2021. Tuettu työllistyminen ennen ja nyt. Teoksessa Korhonen A., Lindberg J., Ray K. Pentikäinen M. ja Riihelä M. (toim.) Ilmiöitä osatyökykyisyyden ympärillä. Helsinki: Vates-säätiö sr, 62-77.

Korppoo M. Laatutyöhön sitoutumisen edellytykset ammattikorkeakoulussa. Väitöskirja. Käytännötieteellinen tiedekunta. Kasvatustieteen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 14. 1. 2023. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19813>.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta. 28.12.2012/916.

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 15.7.2005/566.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Lampinen P. & Pikkusaari S. 2012. Työ(hön)valmennus pintaa syvemältä. Helsinki: Vates-säätiö.

Mononen M. 2017. Tuloksellisen työhönvalmennuksen ohjenuoria. Keinoja laatukriteerien mukaiseen työhönvalmennukseen. Helsinki: Rinnekoti-Säätiö. Saatavilla myös <http://docplayer.fi/53413984-Tuloksellisen-tyohonvalmennuksen-ohjenuoria.html>.

Nevala N., Pehkonen I., Teittinen A., Vesala H.T., Pörfors P. & Anttila H. 2018. Kuntoutuksen vaikuttavuus kehitysvammaisten toimintakykyyn ja työllistymiseen sekä sitä estävät ja edistävät tekijät. Järjestelmällinen kirjallisuuskatsaus. Työpapereita 133 | 2018. Kelan tutkimus. Helsinki: Kela. Saatavilla myös <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/230842/Tyopapereita133.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Normia-Ahlsten L. & Riisalo-Mäntynen T. 2023. Tuetun työllistymisen menetelmät osana sosiaalihuollon palvelupolun vahvistamista. Laatukriteereihin perustuva tuetun työllistymisen työhönvalmennus ja alihankintamalli. Työpaperi 18/2023. Helsinki: THL. Viitattu 8.11.2023. <https://um.fi/URN:ISBN:978-952-408-100-9>.

Nupponen N. 2016. Mitä työnantaja odottaa. Työnantaja on asiakas. Teoksessa S. Pikkusaari, P. Ora, A. Sundqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää Tuettu työllistyminen käytännössä. Turenki: Kiipulasäätiö, 27–33.

Oivo T & Kerätär R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen – etuudet, palvelut, tukitoimet. Selvityshenkilöiden raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 43/2018. Helsinki: STM.

Opintopolku 2018. Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. Opetushallitus. Viitattu 10.8. 2022. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/4577635>.

Opintopolku 2023. Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto. Opetushallitus. Viitattu 11.3. 2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/2432570/tutkinnoosot/3749922>.

Ora P. 2016. Esipuhe. Uusia näkökulmia työhönvalmennukseen. Teoksessa Teoksessa S. Pikkusaari, P. Ora, A. Sundqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää Tuettu työllistyminen käytännössä. Turenki: Kiipulasäätiö, 3–4.

Pekurinen M., Räikkönen O. & Leinonen T. 2008. Tilannekatsaus sosiaali- ja terveydenhuollon laatuun vuonna 2008. Raportteja. Stakes 38/2008. Helsinki: Stakes. Viitattu 14.1. 2023. Saatavilla myös: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194208>.

Pesonen H. 2007. Laatu! Asiantuntijaorganisaation laatuopas. Juva: Infor Oy.

Pikkusaari S. 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Turenki: Kiipulasäätiö.

Pikkusaari S. 2016a. Tuettu työllistyminen. Mitä SE tarkoittaa? Teoksessa S. Pikkusaari, P. Ora – A. Sundqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää Tuettu työllistyminen käytännössä. Turenki: Kiipulasäätiö, 7–14.

Pikkusaari S. 2016b. Asiakas on aina ykkönen. Teoksessa S. Pikkusaari, P. Ora, A. Sundqvist, P. Lampinen, S. Saastamoinen, M. Nupponen & R. Karhapää Tuettu työllistyminen käytännössä. Turenki: Kiipulasäätiö, 71–78.

Pirttimaa R. 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Väitöskirja. Opettajankoulutuslaitos. Erityispedagogiikan yksikkö. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 3.2. 2022.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20049/tuetunty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Raivio H. & Appelqvist-Schmidlechner K. 2020. IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke. Ohjelma. Helsinki: STM. Saatavilla myös [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162215/STM\\_2020\\_12.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162215/STM_2020_12.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Sariola L. 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Teoksessa L. Sariola (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES-säätiö, 11–18. Saatavilla myös <https://docplayer.fi/175860540-Tuettu-tyollistymisen-nakokulmia-tuetun-tyollistymisen-tyohonvalmennukseen-leena-sariola-toim-vates-kirjat.html>.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 14.1.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05\\_17\\_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf).

Sosiaaliturvaopas 2021. Tampere: Kehitysvammaisten tukiliitto.

STM 2022a. Vammaispalvelut ja tukitoimet. Viitattu 5.3. 2022. <https://stm.fi/vammaispalvelut-tukitoimet#Ty%C3%B6llistyminen>.

STM2022b. Kuntoutus. Viitattu 5.3.2022. <https://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>.

TEM 2023. Viitattu 23.1. 2023. TYP-toimintamalli sovittaa työttömän tarvitsemat palvelut yhteen. <https://tem.fi/tyollistymista-edistava-monialainen-yhteispalvelu>.

Terveydenhuollon laatuopas 2011. Kuntaliiton verkkojulkaisu. Viitattu 9.5.2022. <http://hoidonvaikuttavuus.fi/wordpress/wp-content/uploads/2014/02/Tlaatuopas.pdf>.

THL 2018. Suositus työikäisten sosiaalisen kuntoutuksen järjestämisen laatukriteereiksi. Helsinki: Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallinen kehittämishanke (SOSKU) ja THL. Saatavilla myös [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137281/URN\\_ISBN\\_978-952-343-249-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137281/URN_ISBN_978-952-343-249-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- THL 2019. Tuetun työllistymisen menetelmät. Viitattu 5.3. 2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyokykyohjelma/tuetun-tyollistymisen-menetelmat>.
- THL 2021. Tuetun työllistymisen ips-työhönvalmennuksen laatuksiteerit. Viitattu 9.5. 2022. [https://thl.fi/documents/10531/728886/Laaturiteerit\\_11.3.2021.pdf/a3dd6db1-8d87-6dc1-4646-26565c8a1330?t=1615885308223](https://thl.fi/documents/10531/728886/Laaturiteerit_11.3.2021.pdf/a3dd6db1-8d87-6dc1-4646-26565c8a1330?t=1615885308223).
- THL 2022. IPS-palvelun periaatteet ja toimintamallikuvaus. Viitattu 14.1. 2023. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/ips-sijoita-ja-valmenna-kehittamishanke/ips-palvelun-periaatteet-ja-toimintamallikuvaus>.
- Työkykyohjelma 2020–2022 2020. Ohjelma ja hakuopas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla myös [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162179/STM\\_2020\\_11%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162179/STM_2020_11%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Vamla 2022. Työkalut ja menetelmät. Viitattu 10.10.2022. <https://vamla.fi/tyokalut-ja-menetelmat/>.
- Veneri.net 2021a. Työ. Viitattu 9.11. 2021. <https://veneri.net/yleis/tyo>.
- Veneri.net 2021b. Tuloksellinen työhönvalmennus. Viitattu 9.11.2021. <https://veneri.net/yleis/tuloksellinen-tyohonvalmennus>.
- Vilka H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja Ellibs kirjapalvelussa. Jyväskylä. PS-kustannus. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 12.11. 2023. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701236>.
- Vilka H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Villberg V. 2017. Palkkatyö työhönvalmennuksen tavoitteena kehitysvammaisilla työntekijöillä. Kuntoutus-lehti 1/2017. Helsinki: Kuntoutussäätiö, 32–36. Saatavilla myös: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/112444/66088?acceptCookies=1>.



**Työohjelmennus**

**TAUSTAKYSYMYKSET**

Vastaa valitsemalla sopiva vaihtoehto.

1. Minkä ikäinen olet?

18-23    46-55  
 26-35    56-  
 36-45

2. Työkokemuksesi työohjelmennuksissa vuosina?

alle 2 vuotta    Yli 10 vuotta  
 2-4  
 5-9

3. Millä nimikkeellä työskentelet tällä hetkellä?

Työohjelmittäjä    Yksilövalmentaja  
 Työvalmentaja    Ohjaaja  
 Uravalmentaja    Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_  
 Kuntoutusvalmentaja

4. Mikä on koulutustasustasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Ammatintutkinto, mikä tutkinto? \_\_\_\_\_  
 Erityisammattitutkinto, mikä tutkinto? \_\_\_\_\_  
 AMK-tutkinto, mikä tutkinto? \_\_\_\_\_  
 Yhteispisto, mikä tutkinto? \_\_\_\_\_

5. Organisaatio, jossa työskentelet?

Kaupunki/kunta (missä kaupungin palveluina?) \_\_\_\_\_  
 TE-keskus  
 Oppilaitos  
 Säätiö, järjestö tai seurakunta  
 Kela  
 Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

6. Minkä asiakasryhmän kanssa työskentelet?

Kehitysvammaiset asiakkaat    opiskelijat  
 Puhde- ja mielenterveysasiukkaat    Neuropsykiatrisia tuki-antisevat asiakkaat  
 Ammatilliset kumoutujat    Jokin muu ryhmä, mikä? \_\_\_\_\_  
 Nuorisoyhteisöt

7. Työskenteletkö kokoaikaisesti työohjelmittäjänä?

Kyllä  
 En. Teen toita osa-aikaisena, mutta kaikki työtehtäväni ovat työohjelmittäjänä tehtäviä.  
 En. Työohjelmittäjänä kaudu muutama työtehtävä kuin työohjelmennuksen tehtäviä mutta pääasiastaan teen työohjelmittäjänä tehtäviä, jotta teen yhä paljon kuin työohjelmennusta.  
 En. Työohjelmittäjänä kaudu yhä paljon muutama työtehtävä kuin työohjelmittäjänä tehtäviä.  
 En. Teen pääasiassa muita työtehtäviä kuin työohjelmittäjänä työtehtäviä.

8. Kuinka monta työohjelmittäjänä organisaatiossasi työskentelee?

Tällä hetkellä ei yhtään, teen työohjelmennusta muiden työtehtävien lisäksi.  
 1 (olen ainoa työohjelmittäjä)  
 2 (iltaikaisesti organisaatiossasi työskentelee toinen työohjelmittäjä)  
 3 tai enemmän

9. Minkä verran sinulla on nimenomaan työohjelmennuksen asiakkaita?

alle 10    11-20    21-30    31 tai enemmän

**TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT**

Laatukriteerit kyttyvät tuotteen palvelun laadun sisällön konkretisoinnissa ja nimenomaisesti. Tuotun työllistymisen yöhönvalmennukselle on asetettu laatukriteerit yhtenäistämään palvelua.

10. Ovatko työhönvalmennuksen laatukriteerit tuttuja?

- Olen kuitut kriteereistä
- Työpäälliköni on keskustellut niistä
- Tiedän sisällön
- Osaan toimia kriteerien mukaisesti
- Olen osallistunut koulutukseen
- Laatukriteerit eivät ole minulle tuttuja

11. Työssäni työhönvalmennuksessa ensisijainen tavoite on asiakkaan työllistymisen avoimille työmarkkinoille

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

12. Asiakasmääräni ovat mielestäni mahdollisia

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

13. Kaikilla organisaationi asiakkaila on mahdollisuus saada työhönvalmennusta

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

14. Asiakkuus ei perustu arvion työllistymismahdollisuuksista

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

15. Asiakkalle kerrotaan, mitä häneltä vaaditaan

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

16. Asiakkalle kerr otaan, mitä tuken hänen on mahdollisia saada

|                     |                       |                       |                       |                       |                       |                   |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |                   |
| Työsin samaa mieltä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Työsin eri mieltä |

17. Haluaisiko kommentoida joain yllä oleviin kohtiin liityen?

---



---



---



---



---

18. Väitise vaihtoehtoisia ne, jotka parhaiten kuvaavat mielipidetäsi tämänhetkisestä tilanteestasi työpaikallasi

- 1 = täysin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin samaa mieltä
- 3 = en osaa sanoa
- 4 = jokseenkin eri mieltä
- 5 = täysin eri mieltä

|   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Työestintä on vapaa                       | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Tuennan työelämän eri toimialoja          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Työantajille kerrotaan eri tukimudostista | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Haluan kommentoida jotakin?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



19. Valitse vaihtoehtoisia ne, jotka parhaiten kuvaavat mielipidetäsi lähimihetkessäsi tilanteessasi työpaikallasi

|   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Asiakkaan toiveet ovat työohjelmanuksen lähtökohhta   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Asiakkaan kanssa ehditään perusteellinen alkutarkoitus ja suunnitelma                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Työohjelmia eivät ohjaa mahdolliset ennakkokäsitykset eri asiakasryhmille sopivista työpaikoista        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Asiakas saa riittävästi tietoa ja tärkeitä vastauksia työohjelmanuksen esiteltäessä tuen toteutamisesta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Työohjelmanuksessa ehditään yhteistyötä muun kuin palvelujärjestelmän, kuten esim. asumisen kanssa      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Taloudellisia ohjeita ja ennakko- ja ohjauksia koskeva neuvonta ja ohjaus sisältyvät työohjelmanukseen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tuella ja ohjauksella annetaan myös työohjelmalle   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20. Haluaisitko lisätä tai kommentoida jotain yllä oleviin kohtiin liittyen?

---



---



---



---



---

21. Mitkä seikat auttaisivat sinua työsssäsi, että laatuksiteetti tyydyttävää? Millaisia apua toivoisit saavasi?

---



---



---



---



---

22. Onko jotain asioita, jotka tekevät haasteelliseksi joidenkin yllä olevien kriteerien täyttämisen? Voit vastata vapaasti alla olevaan vastauskenttään.

---



---



---



---



---

23. Mikäli koet työohjelmanuksen laatuksiteettien täyttämiseksi olevan haasteita, niin mikä tekijä mielestäsi voisi auttaa haasteiden yrittämisessä?

---



---



---



---



---

ITSEARVIO AMMATTIOSAAMISESTA

Ammattiosaaminen on koulutuksesta ja kokemuksesta hankittua tietoa, taitoa ja osaamista. Sen on ajateltu olevan ei-pysyvä ominaisuus, jonka sisältö voi vaihdella esim. työn kohteiden mukaan. Alla olevien kysymysten laadinnassa on käytetty apuna työohjelmanuksen erivaiheiden tunnistamista (kuntoutus-, tuki- ja ohjauksivaiheiden erit.) -osaamisalueta. Sinun ei tarvitse olla käyttänyt tuota tarkentavaa vastauksesi kysymyksiä. Tärkeintä vastauksissa on se, miten itse arvioit osaamistasi.

Pyritään sinua vastaamaan alla oleviin väittämiin asteikolla: täysin samaa mieltä, joksinkin samaa mieltä, en osaa sanoa, joksinkin eri mieltä, täysin eri mieltä

24. Osaan arvioida, suunnitella ja käyttää työssäni asiakkaan työvalmennusprosessin

Täysin samaa mieltä     1     2     3     4     5    Täysin eri mieltä

25. Osaan käyttää vaihtoehtoisia valmennus- ja arviointimenetelmiä (kuten esim. ryhmävalmennusta, Melba-arviointimenetelmää tai jotain muuta vastaavaa)

Täysin samaa mieltä  1  2  3  4  5 Täysin eri mieltä

26. Osaan dokumentoida asiakkaan valmennusprosessin tietosuojan ja eettiset kysymykset huomioituen

Täysin samaa mieltä  1  2  3  4  5 Täysin eri mieltä

27. Osaan arvioida ja kehittää omaa työtäni

Täysin samaa mieltä  1  2  3  4  5 Täysin eri mieltä

28. Osaan noudattaa työvalmennukseen liittyviä lainsäädäntöjä

Täysin samaa mieltä  1  2  3  4  5 Täysin eri mieltä

29. Osaan loimia työvalmennuksen asiantuntijana työantaja-yhteistyössä ja yhteistyöverkostoissa

Täysin samaa mieltä  1  2  3  4  5 Täysin eri mieltä

30. Oletko saanut tulla ammatilliseen osaamisesesi? Millaisia? V  on valtia useamman vaihtoehdon

- En ole saanut mitään tukea.
- Koulutus
- Vertaiskuki
- Isenäinen opiskelu
- Yksittäiset kurssit / seminaarit
- Työvähio
- Jokin muu, mikä

\_\_\_\_\_

31. Millaisia tukea loivoisit saavaksi?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

32. Haluaisitko vielä lisätä tai kommentoida jotain omaan ammatiossaamiseen liittyen?

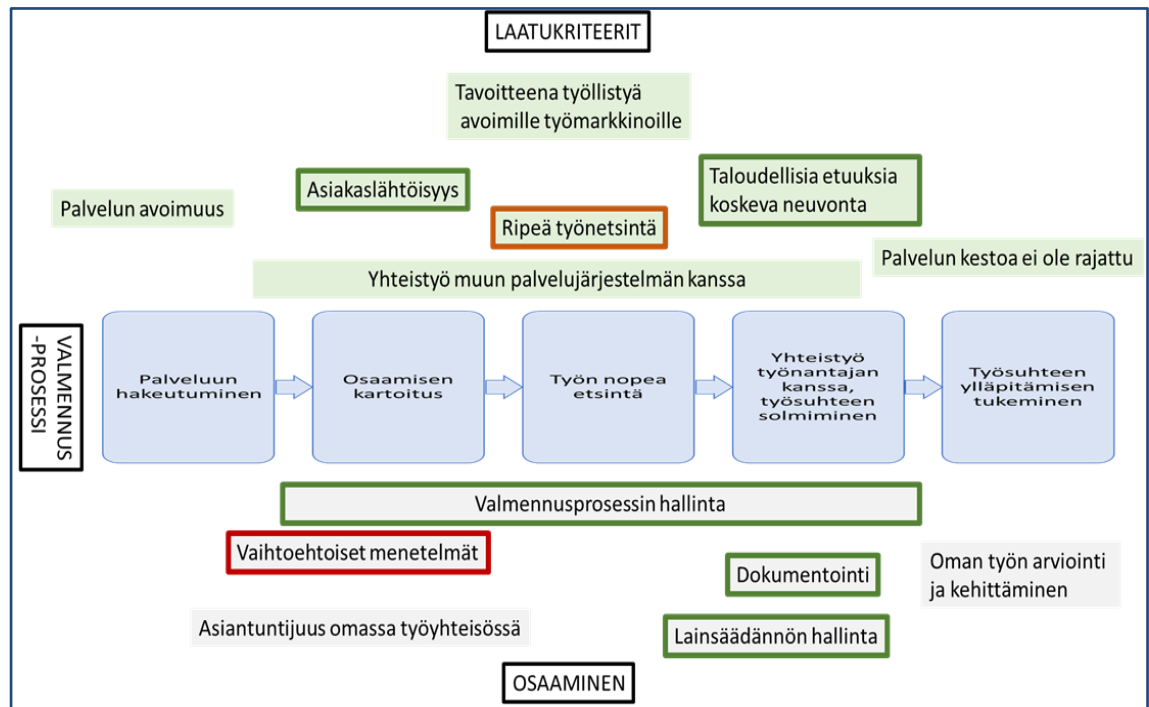
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Kuvio 23. Osaaminen ja laatu valmennusprosessin kontekstissa.

Kuviossa näkyy vihreällä reunuksella korostettuna ne kohdat, jotka vastaajat kokivat vahvuudeksi ja toisaalta punaisella reunuksella korostetut kohdat, joissa he kokivat olevan kehittämisen varaa.