



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Asumisneuvojan ammatillisuutta kehittämässä**

Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuus

*Tiia Bueno Vecino*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Yhteisöpedagogi

Arvioitavaksi jättämisaika 12 / 2017

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työntekijä</b> Tiia Bueno Vecino	<b>Sivumäärä</b> 56 ja 21 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Asumisneuvojan ammatillisuutta kehittämässä, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuus	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Pauli Kurikka	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Kiinteistöalan koulutussäätiö, koulutusjohtaja Liisa Kallio	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tavoitteena oli selvittää Kiinkon Asumisneuvojan koulutuksen osa-alueet, joilla voidaan vahvistaa asumisneuvojan ammatillisuuden kehittymistä, ammatillisuutta sekä ammatti-identiteettiä. Tutkimalla Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuutta etsittiin myös kyseisen koulutuksen vahvuuksia sekä kehittämiskohteita.</p> <p>Mahdollisimman todenmukaisen kuvan selvittämiseksi asumisneuvonnan työelämän tilanteesta ja haasteista tarkasteltiin tarkemmin asumisneuvojan toimenkuvaa. Asumisneuvoja puuttuu moniammatillisessa työssään asumisen ongelmiin ennaltaehkäisevästi joko sosiaalitoimen, kiinteistöyhtiön tai kolmannen sektorin työntekijänä. Tämän tutkimuksen mukaan asumisneuvojan toimenkuva vaatii hyviä asiakas- ja vuorovaikutustaitoja, kiinteistöalan tietoutta sekä henkilökohtaista otetta antaa neuvontaa ja ohjausta erilaisissa asumisen haasteissa asukkaille.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimus tehtiin kvantitatiivisella tutkimusotteella, jossa tiedonkeruumenetelmänä käytettiin strukturoitua vaikuttavuuskyselyä. Kysely tehtiin vuosina 2007-2017 Kiinkon Asumisneuvojan koulutukseen osallistuneille, jotka olivat jo käyttäneet koulutuksessa oppimaansa työssään. Tutkimuksessa käytettiin yksilöllistä näkökulmaa, jotta koulutukseen osallistuneiden oma, subjektiivinen kokemus saataisiin näkyviin ns. koettuna vaikuttavuutena.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksien mukaan Kiinko Asumisneuvojan koulutusohjelman sisältöön ja antiin oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Jatkossa tulee huomioida paremmin koulutukseen osallistuneiden koulutustaso, työnantajien vahvempi sitouttaminen opiskelun tukemiseen sekä lisätä ammattialan sekä koulutuksen tunnettavuutta, myös kiinteistöalan ulkopuolelle, viestimällä enemmän koulutuksen sisällöstä ja vaikuttavuudesta. Vaikuttavuuskyselyn tulokset osoittivat, että koulutuksessa annetaan osallistujille työkannalta tärkeitä tietoja ja taitoja sekä koulutuksella koettiin olevan positiivista vaikutusta työmotivaatioon, itseluottamukseen sekä ammatti-identiteettiin. Koulutuksen paras anti oli substanssiosaamisen vahvistaminen.</p> <p>Koulutuksen järjestäjälle sekä opinnäytetyön tilaajalle Kiinkolle, on tärkeää varmistaa omien koulutusohjelmien sopivuus työelämän tarpeisiin sekä tietää koulutuksien vaikutuksista osallistujien ammatillisuuden kehittämisessä. Tämän opinnäytetyön tuloksista saadaan taustatietoutta myös tulevan Ammatillisen koulutuksen reformin (2015-2019) tuomien lakimuutoksien prosessointiin. Lisäksi opinnäytetyö antaa tietoutta asumisneuvojan osaamisvaatimuksista ja ammatillisuudesta. Tämän hetkessä, koko ajan haasteellisemmaksi muuttuvassa asumisen toimintaympäristössä, on tärkeää yllä pitää ja kehittää asumisen kannalta tärkeän ammattiryhmän, asumisneuvojen osaamista sekä erilaisia asumisneuvonnan toimintamalleja. Asumisneuvonnasta saatava hyöty on merkittävä niin asukkaana kuin toimintaympäristössä toimivien verkostojen kannalta.</p>	
<b>Asiasanat</b> "koulutus, vaikuttavuus, asuminen, asumisneuvonta	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Tiia Bueno Vecino	<b>Number of Pages</b> 77
<b>Title</b> Improving housing advisors professionalism, Effectiveness of education in The Training of Housing Advisors	
<b>Supervisor(s)</b> Pauli Kurikka	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Director Liisa Kallio, Kiinko	
<b>Abstract</b> <p>The purpose of the thesis was to study how Kiinko's (The Real Estate Education) training program The Training of Housing Advisors study fields are suitable to confirm development of skills, professionalism and occupational identity. Second purpose was to find information from participants feedback to development the training program. The participants were asked how this education effected their method of doing work.</p> <p>To find out a realistic view of housing advisors' working life and challenges, the thesis also studied their job description. The multi-professionals housing advisors took pre-emptive action to residents difficulties of housing at their work. The housing advisors needed good service and interaction skills, knowledge of real estate and personal touch to give advice and guidance for different challenges of housing.</p> <p>The results of this thesis points out the satisfaction of participants to content of the training program was fulfilled. In the future, Kiinko needs to take better account of the participants high educational background for planning the training program. It is also very important to communicate the content of training program and engage the employer to improve the guidance of the participants on their studies. Questionnaire of the Training of Housing Advisors effectiveness points out that the education effects positively participants motivation to work, self-confidence and reassert occupational identity.</p> <p>All in all, the thesis gave good information to Kiinko to make sure that the training program was suitable for housing advisors and it also gave important acknowledgement of their profession. Field of housing will have more challenges in future and it also needs more professional employers to take care of residents.</p>	
<b>Keywords</b> Housing advising, housing advisor, professionalism, occupational identity, effectiveness of education	

# SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
1.1 Kiinteistöalan Koulutussäätiö (Kiinko) .....	6
1.2 Asumisneuvojan koulutusohjelman kehittämisen tärkeys .....	7
1.3 Ammatillisen kasvun haasteet .....	8
<b>2 TYÖTEHTÄVÄNÄ ASUMISNEUVONTAA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Asumisneuvontaa tehdään usealla eri taholla verkostoissa .....	11
2.2 Asumisneuvonnalla puututaan asumisen ongelmiin ennaltaehkäisevästi.....	11
<b>3 ASUMISNEUVOJAN KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN TUTKIMINEN</b> .....	<b>13</b>
3.1 Koulutuksen vaikuttavuuden tutkiminen .....	14
3.2 Vaikuttavuuskyselyn laadinta .....	15
<b>4 VAIKUTTAVUUSKYSELYN TAUSTATIEDOT</b> .....	<b>17</b>
4.1 Vaikuttavuuskyselyyn vastanneiden taustoja.....	17
4.2 Vastaajien koulutustaso .....	17
4.3 Vastaajien työsuhde ja työkokemus alalta .....	18
4.4 Asumisneuvontaa annetaan monella erilaisella tehtävänimekkeellä .....	20
4.5 Koulutukseen osallistumiseen vaikuttaneet motiivit .....	21
4.6 Opintojen aikainen tuki ja opintoihin käytetty aika .....	24
<b>5 KOULUTUKSEN VAIKUTUKSET TYÖTEHTÄVÄSSÄ ONNISTUMISEEN</b> .....	<b>26</b>
5.1 Edellytykset asumisneuvontatyön onnistumiselle .....	26
5.2 Koulutuksen vaikutukset palkkatasoon.....	29
5.3 Asumisneuvonnan työn haasteellisuus ja arvostus.....	31
5.4 Koulutuksen vaikutukset työhön ja työkäytänteisiin .....	33
5.4 Asumisneuvojan koulutuksen arvostaminen työelämässä .....	35
<b>6 ASUMISNEUVOJAN KOULUTUSOHJELMAN KEHITTÄMINEN</b> .....	<b>38</b>
6.1 Asumisneuvojan substanssiosaamisen vahvistaminen .....	40
6.2 Asumisneuvojan ammatti-identiteetin vahvistaminen koulutuksella .....	42

<b>7 JOHTOPÄÄTÖS - ASUMISNEUVOJAN KOULUTUKSELLA KEHITETÄÄN OSAAMISTA JA AMMATILLISUUTTA .....</b>	<b>46</b>
7.1 Oma kehittyminen opinnäytetyötä tehdessä .....	50
<b>8 LÄHTEET .....</b>	<b>52</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>57</b>
Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 1/8 .....	57
Liite 2. Sähköposti vastaajaehdokkaille vaikuttavuuskyselystä.....	65
Liite 3. Muistutussähköposti kyselyyn vastaamisesta.....	66
Liite 4. Asumisneuvojan koulutuksen lähijaksojen aihealueet .....	67
Liite 5. Asumisneuvojan koulutuksen opetussuunnitelma .....	68

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni syvennyn Kiinteistöalan Koulutussäätiön (myöhemmin Kiinko) Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuteen asumisneuvonnan alan ammattilaisten näkemyksien perusteella. Työni tavoitteena on löytää

- Asumisneuvojan koulutuksen keskeisemmät vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Koulutuksen vaikuttavuutta voi tutkia monesta näkökulmasta. Sitä voidaan tutkia hyvin laajasti, aina yksilötasolta yhteiskuntatasolle. Tässä opinnäytetyössä sovelletaan koulutuksen vaikuttavuusmallia, jossa tarkastellaan koulutuksen vaikuttavuutta yksilön näkökulmasta. Vaikuttavuuskyselyn avulla on tarkoitus

- löytää osa-alueet, joilla koulutuksen avulla voidaan vahvistaa asumisneuvojen osaamisen kehittymistä, ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin vahvistumista.

Vaikuttavuuskyselyn tuloksia Kiinteistöalan Koulutussäätiö käyttää, koulutuksesta ja asiakkailta kerättyjen palautteiden ohella, Asumisneuvojan koulutusohjelman koulutussuunnitteluun ja kehittämiseen, asumisneuvonnan tunnettavuuden lisäämiseen sekä mahdollisesti referenssinä koulutusta markkinoitaessa.

Olen ollut töissä Kiinkossa 14 vuotta, kaiken kaikkiaan 20 vuotta aikuiskoulutuksen parissa. Kiinkossa olen toiminut suurimman osan ajasta isännöinnin ja asumisen koulutuksien parissa. Tällä hetkellä toimin mm. Asumisneuvojan koulutuksen koulutussuunnittelijana. Minua on kiinnostanut koulutuksen vaikuttavuus työhön ja työkäytänteisiin jo useita vuosia. Koulutussuunnittelijana minun on hyvin tärkeää tuntee koulutettavan ammattiala ja sen kehittämisen tarpeet alan osaajien ja toimijoiden näkökulmasta. Toivon tämän opinnäytetyön kehittävän omaa tietouttani asumisneuvonnasta sekä alan ammatillisuuden kehiksestä, jotta voin suunnitella Asumisneuvojan koulutuksen vastaamaan alan tarpeita.

## 1.1 Kiinteistöalan Koulutussäätiö (Kiinko)

Kiinko on yhteinen nimitys Kiinteistöalan Koulutuskeskus Oy:lle sekä Kiinteistöalan Koulutussäätiölle. Yleinen markkinointiviestintä toteutetaan nimellä Kiinko, joka on Kiinteistöalan Koulutuskeskuksen virallinen aputoiminimi. Kiinko toimii kiinteistö-, rakennus- ja rakennuttamisalan osaajien kouluttajana. Oppilaitos perustettiin vuonna 1989 ja se aloitti varsinaisen toimintansa vuoden 1990 alussa. Vuoden 1993 alusta koulustoiminnasta on vastannut Kiinteistöalan Koulutussäätiön ammatillinen oppilaitos, jonka toimintaa opetushallitus rahoittaa ja ohjaa. Virallisen valtakunnallisen erikoisoppilaitoksen asema antaa toiminnalle vakaat puitteet. Samalla se merkitsee sitä, että oppilaitoksen tutkintokoulutus on osa virallista koulutusjärjestelmää ja että koulutusohjelmat kuuluvat valtion tuen piiriin. Oppilaitoksella on Opetusministeriön myöntämiä oppisopimuspaikkoja. Kiinkon koulutuksissa suurin osa on työssäkäyviä alan ammattilaisia syventämässä osaamistaan. Pieni osa osallistujista on ammatin-vaihtajia, työttömiä, vakuutusyhtiöiden uudelle alalle rahoittamia sekä työttömyystuella tai esim. oppisopimuksella kouluttautuvia.

Kiinko toteuttaa koulutusta laaja-alaisesti kiinteistöalan toimijoille. Kiinkon asiakasryhmät koostuvat teknisen ylläpidon, rakennuttamisen, rakentamisen, isännöinti- ja kiinteistönvälitysalojen osaajista. Säätiön järjestämään tutkintokoulutukseen osallistuu vuosittain yli 2 000 henkilöä, jotka suorittavat yli 22 000 opintopistettä (15 000 opintoviikkoa). Säätiön kouluttajakuntaan kuuluu runsaat 300 eri alojen asiantuntijaa. Kiinkon toiminta-ajatuksena on olla kiinteistöalan johtava ammatillinen ja työelämän koulutusyksikkö. Kiinkolla ei ole omia opettajia, se valitsee kouluttajat aina kunkin koulutuksen tarpeiden mukaan, alan huippuammattilaisista. Näin se pystyy joustavasti reagoimaan alan muutoksiin – yhtä lailla ajankohtaisseminaareissa kuin pidemmissä koulutusohjelmissä.

Kiinko kehittää jatkuvasti koulutusohjelmiaan, lisäksi myös tapoja opettaa ja oppia. Siksi on tärkeää seurata palautetta ja eri opetusmenetelmien vaikutusta opiskelijoiden oppimiseen sekä opitun tiedon ja taidon sovellettavuutta työtehtäviin. Opintojen yhteydessä kerätyt opiskelijapalautteet mittaaavat enemmänkin asiakastyytyväisyyttä kuin osaamista ja sen soveltamisen taitoja. Raivolan (2000) mukaan usein oletetaan, että positiivinen palaute ennustaa tehokasta oppimista, vaikka näin ei tutkimusten

mukaan vaikuta käyvän. Koulutuksessa viihtyminen ja oppiminen eivät ole sama asia. Muutos organisaatiotasolla ei tapahdu vain työntekijöiden osaamista lisäämällä, vaan organisaation on luotava myös uuden osaamisen soveltamisen mahdollistava ympäristö (Raivola 2000b, 221). Koulutuksen vaikuttavuus on silloin hyvää, kun koulutuksessa saadut opit ja taidot koulutukseen osallistuja pystyy soveltamaan käytäntöön ja viemään oman organisaation toiminnan tasolle. Koulutusohjelman sisältöjen kehittämiseksi työelämän ja koulutuksen osallistujien tarpeisiin sopivaksi, on tärkeää tutkia koulutuksen vaikuttavuutta viivästyneistä opintojen päätyttyä.

## **1.2 Asumisneuvojan koulutusohjelman kehittämisen tärkeys**

Asumisneuvojan koulutusohjelmaa on toteutettu Kiinkossa 2000-luvun alusta lähtien. Tuolloin asumisneuvojen ammattiryhmä ei vielä ollut yleistynyt, se vasta haki paikkaansa ja oli kehittämässä omaa ammatti-identiteettiään. Aluksi koulutusta järjestettiin sosiaalisen isännöinnin nimellä, ammatillisena lisäkoulutuksena. Asumisneuvojan koulutusohjelmaa on järjestetty 1-2 kertaa vuodessa ja osallistujia on ollut 15-25 henkilöä / opiskelijaryhmä. Koulutusohjelma on ollut laajuudeltaan 6-8 opintopistettä, sisältäen 6-9 lähipäivää ja etäopintoja. Käsiteltävät aihealueet ovat muokkautuneet vuosien varrella opiskelijapalautteiden ja asumisen eri haasteiden mukaisesti. Koulutus on toteutettu valtion tuella monimuoto-opiskeluna.

Nykyään asumisneuvonnan osaaminen on saanut aseman opetushallituksen virallisessa opetusjärjestelmässä, näyttötutkinnon tutkinnon osana. Näyttötutkinnot ovat tutkintoja, jotka suoritetaan joustavasti käytännön töissä. Vuonna 2009 julkaistuissa Isännöinnin ammattitutkinnon tutkinnon perusteissa oli Asumisneuvonta tutkinnon osa. Tämä tutkinnon osa säilyi myös 1.8.2017 julkaistuissa, Opetushallituksen laatimissa, Isännöinnin ammattitutkinnon perusteissa. Ammattitutkinnon osaa suoritettaessa ammattitaito osoitetaan aidoissa asumisneuvojan työtehtävissä. Kiinkossa Asumisneuvonta tutkinnon osan suorittaa nykyään lähes kaikki Asumisneuvojan koulutukseen osallistuvat sekä vuokrataloisännöintiä opiskelevat.



Asumisneuvojan koulutuksen teoriaopinnot ja tutkinnon osan suorittaminen on tarkoitettu asumisneuvojille, kiinteistösihteereille, isännöitsijöille, vuokravalvojille sekä niille, joiden tehtäviin kuuluvat mm. asukas- ja asiakaspalvelu sekä asumiseen liittyvät neuvonta- ja ohjaustehtävät. Enenevässä määrin koulutukseen osallistuu myös kiinteistöalan ulkopuolella toimivia osallistujia.

Vuoden 2018 alusta tulee voimaan Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017, jonka myötä näyttötutkinnoissa otetaan käyttöön osaamisperustaisuus ja korostetaan entistä enemmän henkilökohtaisia opintopolkuja. Asumisneuvojan koulutuksen uudistamisen ja sisällön suunnitellun yhteydessä keskeiseksi periaatteeksi vahvistuu opiskelija- ja osaamiskeskeisyys. Opiskelijalle tulee taata mielekäs oppimisprosessi sekä lisätä opiskelijan osallisuutta ja opintoihin kiinnittymistä. Uusien tutkinnon perusteiden sekä uuden lain ammatillisesta koulutuksesta ja sen eri asetusten myötä on nyt perusteltu tarve kehittää ja uudistaa Asumisneuvojan koulutusohjelmaa.

### **1.3 Ammatillisen kasvun haasteet**

Ammatillisen kasvun merkitys korostuu tämän päivän työtehtävissä hyvinkin voimakkaasti. Muuttuvat työympäristöt, työpaikat, työtehtävät ja ammattiteissa vaadittava osaaminen edellyttävät jatkuvaa, elinikäistä oppimista ja ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja täydentämistä. Osaaminen on yksi organisaation tärkeimmistä voimavaroista ja siksi sen kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää.

Ruhotien (1998) mukaan tietojen ja taitojen vanhentumisesta tulee ongelma, kun työtehtävissä, -velvollisuuksissa ja vastuualueissa tapahtuu muutoksia, joista työntekijä ei suoriudu nykyisellä ammattipätevyydellään. Monet tekijät voivat helpottaa tai estää motivaatiota mielenkiinnon suuntaamisesta oppimiseen. Yksilön ominaisuudet, työympäristö, käsitykset/uskomukset ammatillisen uusiutumisen vaikutuksista tuotoksiin, ammatillinen osaaminen ja työstä suoriutuminen, ammattiin samaistumisen määrä ja sen tärkeys elämän sisällölle, miten yksilö tiedostaa omat työuransa vahvuudet ja heikkoudet, vaikuttavat henkilön motiiviin lähteä koulutukseen. (Ruhotie 1998, 57-

59.). Nykyään jokaisen on otettava itse vastuu omasta osaamisestaan ja kilpailukyvyystään työmarkkinoilla.

Ruohotie (1998) toteaa myös, että käytäntö on osoittanut, että uran kasvuprosessi katkeaa usein jossain vaiheessa. Tuolloin työmotivaatio heikkenee, työ menettää merkityksensä ja tehtävien hoito muuttuu rutiiniksi. Tarpeen oppia uutta voi virittää organisaatio rakenteessa, vastuualueissa ja työtehtävissä tapahtuvat muutokset, jotka vaativat taitojen kehittämistä. Myös useat henkilökohtaiset tekijät voivat laukaista yksilön tarpeen kasvuun. (Ruohotie 1998, 63-67). Oppilaitoksen henkilöstön on hyvä tuntea mitkä tekijät synnyttävät eri tilanteissa tarpeen koulutukselle. Koulutusta ja sen tarpeellisuutta esiteltäessä hakeutujalle tai työnantajalle kannattaa korostaa kasvuprosessiin liittyviä asioita koulutukseen lähtemisen tai lähettämisen motivoinnissa.

Ammatillinen kehittäminen on pitkälti yksilön itsensä vastuulla. Isoilla organisaatioilla on myös lakiin perustuva velvollisuus kehittää henkilöstöään suunnitelmallisesti. Vuoden 2014 alusta tuli voimaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 16 §, jonka mukaan yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvottelussa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Tämä koskee kaikkia yhteistoimintalain piiriin kuuluvia yrityksiä. Ne yritykset, joilla työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, mutta vähemmän kuin 30, voivat käsitellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan kuuluvat asiat yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvaateella pyrittiin takaamaan jokaiselle mahdollisuus osallistua koulutukseen. Tätä lakipykälää tukemaan säädettiin yrityksille mahdollisuus verotukselliseen lisävähennykseen.

Henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostavilla työnantajilla on oikeus verotuksessa saada lisävähennys kouluttaessaan henkilöstöään. Jos työnantaja ei ole verovelvollinen (esimerkiksi kunnat, seurakunnat, yhdistykset ja säätiöt), se saa vastaa- van suuruisen koulutuskorvauksen. Työnantaja saa lisävähennyksen vain, jos se on laatinut koulutussuunnitelman ennen työntekijän osallistumista koulutukseen. Tämän lakimuutoksen toivottiin antavan edellytykset suunnitelmalliselle henkilöstön kehittämiselle ja osaamisen johtamiselle, mutta useissa yrityksissä on vielä parannettavaa osaamisen suunnitelmallisessa kehittämisessä.

## 2 TYÖTEHTÄVÄNÄ ASUMISNEUVONTAA

Helsingissä asumisneuvontatoiminta käynnistyi Helsingin kaupungin asuinkiinteistöyhtiöissä keväällä 2006. Korteniemi (2008) toteaa, että asumisneuvonnan asiakkuuksissa taloudenhoitoon liittyvät ongelmat olivat tuolloin keskeisessä asemassa. Suurella osalla asiakkaista oli myös terveyteen, päihteisiin ja arkielämän sujuvuuteen liittyviä ongelmia. Oli myös asiakkaita, joilla oli samanaikaisesti 3 tai useampi ongelma. Arkielämän sujuvuuteen liittyvät ongelmat tulivat näkyviin esimerkiksi huoneistojen huonona hoitona, mutta myös monella muulla elämän alueella. Muita ongelmia, joihin Korteniemen raportin mukaan asumisneuvontatoiminnalla voitaisiin vaikuttaa, olivat muun muassa naapureiden huonot keskinäiset välit, asukkaiden välisten kahtausten selvittely sekä kulttuurikonfliktit. (Korteniemi 2008, 12-14.). Asumisneuvonta työtehtävänä on syntynyt tarpeesta löytää keinoja asumisen ongelmien ennalta ehkäisyyn 2000-luvun alkupuolella. Asumisneuvonta termiä käytetään niin kiinteistöyhtiön tekemästä asumisen neuvontatyöstä kuin myös muidenkin sektoreiden mm. sosiaalitoimen ja kolmannen sektorin työstä, joissa tavoitteena on asumispulmien ennalta ehkäisy ja ratkaiseminen.

Miten asumisneuvonnalla voisi auttaa asuntoalueita, kortteleita, asuintaloja ja niiden asukkaita luomaan hyvä, turvallinen asumisympäristö ja mukava naapurusto elää ja olla? Ympäristöministeriön (2003) julkaiseman Asumisneuvonnan oppaan mukaan asuminen on yksi hyvinvoinnin peruspilareita. Asumisen säilyttämiseen ja ylläpitoon on perinteisesti vaikutettu asuntopoliittisin keinoin ulkoapäin, esimerkiksi taloudellisilla asumisen tukimuodoilla. Syrjäytymisen ja palveluverkoston ulkopuolelle putoamisen lisääntyessä, varsinkin monissa lähiöissä, on asumisen tukemista pyritty kehittämään mahdollisimman lähellä ihmistä – kodin ympäristössä. (Ympäristöministeriö, 2003, 2.). Nykyään tarve asumisneuvontaan ei ole yhtään vähentynyt ja se näkyykin asumisneuvojien aseman vakiintumisena sekä eri tavoin asumista käsittelevien hankkeiden lisääntymisenä.

## **2.1 Asumisneuvontaa tehdään usealla eri taholla verkostoissa**

Asumisneuvonta ei ole lakisääteistä eikä millään tavoin pakollista toimintaa. Sen tuomat hyvät tulokset ja myös taloudelliset säästöt ovat innostaneet niin sosiaalitoimea kuin kiinteistöyhtiöitäkin jatkamaan toimintaa ja vakinaistamaan asumisneuvojia. Asumisneuvonnan tarve ja kysyntä ovat asumisen ongelmien yleistyessä ja moninaistuuksessa lisääntynyt.

Kiinteistöyhtiöissä asumisneuvontaa on alettu antaa vuokratyöyhtiöiden tarpeesta vähentää asumisen ongelmista aiheutuvia kuluja ja asukkaiden asumisviihtyvyyden parantamiseksi. Asumisneuvonnan hyötynä on ollut kiinteistön kustannusten pieneminen häätöjen ja korjauskustannusten pienentyessä sekä vuokra-asuntojen käyttöasteen parantuminen. Nopea ongelmien ratkaiseminen vaikuttaa asumisviihtyvyyden lisääntymiseen ja vähentyneeseen asukasvaihtuvuuteen. Loppujen lopuksi sillä on vaikutusta koko asuntoalueen maineeseen.

Asumisneuvojan työssä korostuu vahva verkostotyö yhdessä asukkaan, kiinteistöyhtiön, sosiaali- ja terveystoimen ja kolmannen sektorin kanssa. Toimintatapa työssä voi olla sekä yksilöllinen että yhteisöllinen. (ARA 2017). Asumisneuvojan tehtävänä on rakentaa ja ylläpitää palveluverkostoja, jotka voisivat olla asukkaille hyödyksi eri elämäntilanteissa ja kriisienhallinnassa. Asumisneuvojan erilaiset verkostot ovat ASKE kyselyn mukaan sosiaalitoimi (maahanmuuttoyksikkö, kotipalvelu, perhetyö, lastensuojelu, nuoriso- ja vanhustyö), seurakunta, poliisi, terveystoimi (kotisairaanhoido, mielenterveystoimi, päihdehuolto), Kansaneläkelaitos, kiinteistöyhtiöt, järjestöt, yhdistykset. (ASKE raportti 2004, 17.).

## **2.2 Asumisneuvonnalla puututaan asumisen ongelmiin ennaltaehkäisevästi**

Asumisneuvonnalla yritetään puuttua asumisen ongelmiin jo ennen kuin ongelmat kriisiytyvät. Tunnistettaessa asumiseen liittyvät epäonnistumisen riskit, voidaan niihin puuttua jo etukäteen. Mikäli asumisessa ilmenee hankaluuksia, pyrkii asumisneuvoja ohjaamaan asukkaan hänen tarvitsemien palveluiden pariin. Asumisneuvonnalla on

mahdollista vähentää asumisongelmia ja ehkäistä asunnottomuuden mukanaan tuomia taloudellisia ja inhimillisiä kärsimyksiä (ASKE raportti 2004, 17). Ennen kaikkea inhimillisyyden kannalta asunnon säilyminen on tärkeä asia, mutta sitä se on myös talouden kannalta, sillä vältettäessä häätö, vältetään myös oikeudenkäyntikulut ja korkojen maksaminen.

Asukkailla voivat asiat jäädä hoitamatta monestakin syystä. Tarve asumisneuvontaan, erityisesti talousvaikeuksien takia, on lisääntynyt työssäkäyvillä pienituloisilla asukkailla, myös ikääntyneiden osuus asumisneuvonnan asiakkaista on selvästi kasvanut. Pähdeongelma, vanhuksen dementoituminen, asukkaan masennus tai hoitamaton mielenterveysongelma näkyvät nopeastikin asumisessa. Usein asukkaalla saattaa olla useita ongelmia samanaikaisesti.

Asumisneuvonnan tavoitteena on siis asumiseen liittyvien ongelmien, kuten vuokrarästäien, häätöjen ja asumishäiriöiden ennaltaehkäisy ja ratkaiseminen. ASKE raportin kyselyn perusteella asumisneuvontatyö vaikuttaisi olevan paljon kriisityötä, puuttumista erilaisten sosiaalisten ongelmien luomaan tai esimerkiksi avoero-/ avioerotilanteiden tai perheväkilanteiden aiheuttamaan asumiskyvyttömyyteen. (ASKE raportti 2004, 17.). Asumisneuvojan työnantaja määrittelee pääsääntöisesti työnpuitteet, mutta työ on paljon asukkaiden yhteyshenkilönä ja sovittelijana toimimista. Kaikkea ei voi asumisneuvonnalla korjata, mutta moni saa siitä tarvitsemaansa apua. Asumisneuvonta hyödyttää asukkaan itsensä ja eri organisaatioiden lisäksi koko asuinyhteisöä ja yhteiskuntaa.

Viime vuosina on asumisneuvontaa myös tarvittu kulttuurien välisten konfliktien ehkäisemiseen sekä mahdollisten uusien yhteisöllisten, suvaitsevaisten asumisympäristöjen luomiseen tai tukemiseen. Maahanmuutto nousi erittäin ajankohtaiseksi aiheeksi vuonna 2015 niin kutsutun pakolaiskriisin myötä. Vuoden 2014 lopussa noin 59,5 miljoonaa ihmistä oli joutunut pakenemaan kotoaan konfliktien tai vainon vuoksi. (Suomen Pakolaisapu 2015). Laitinen ja Moralius (2015) toteaa, että maahanmuuttajien kotoutumisessa asumisen onnistumisella on tärkeä rooli myös kotoutumisen onnistumiseksi. Sillä kodin merkittävyys korostuu maahanmuuttajan sopeutumisessa Suomen arjen oloihin. Merkityksellistä tässä on myös maahanmuuttajan asuinalueen ja sen asukkaiden sopeutuminen maahanmuuttajien asumiseen alueella. (Laitinen &

Moralius, 2015, 14.). Asuinalueen sopeutuminen ja maahanmuuttajien asumisen käytännön haasteet ovat tuoneet uusia haasteita myös asumisneuvonnan työhön.

### **3 ASUMISNEUVOJAN KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN TUTKIMINEN**

Kiinko halusi selvittää, miten Asumisneuvojan koulutus vaikuttaa asumisneuvojaan, hänen työhönsä ja ammatti-identiteettiin. Kiinko on kouluttanut asumisneuvoja 2000-luvun alusta lähtien. Koulutuksen opintosuunnitelmaa on säännöllisesti kehitetty ja muutettu alan kehityksen mukaisesti. Tämän vaikuttavuuskyselyn tavoitteena oli selvittää Asumisneuvojan koulutuksen sisällön sopivuutta alalle ja sen vaikutuksia asumisneuvojen työarkeen sekä ammattiosaamiseen. Tulosten avulla Kiinko kehittää Asumisneuvojan koulutusohjelman sisältöä vastaamaan asumisneuvojen osaamishaasteita sekä 1.8.2017 voimaan tulleiden Isännöinnin ammattitutkinnon perusteita. (Opetushallitus, 2017).

Koulutuksen perimmäisenä tavoitteena on oppilaan oppiminen. Tällä hetkellä voimassa olevan Ammatillisen koulutuksen lain (630/98) mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön työllisyyttä. Ammatillisen aikuiskoulutuksen lain (631/98) mukaan tarkoituksena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä. Tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee erityisesti ottaa huomioon työelämän tarpeet.

Isännöinnin ammattitutkinnon Asumisneuvonta osan valmistavan koulutuksen keskeisenä ajatuksena on ollut auttaa tunnistamaan ja kohtaamaan asumisen ongelmia sekä antaa alalla toimiville valmiuksia asukkaiden ohjaamiseen tarvittaviin kunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Koulutuksen tavoitteena on myös ollut antaa valmiuksia ennaltaehkäistä pulmatilanteita, parantaa asumisviihtyvyyttä ja turvallisuutta, mahdollistaa säästöjä vuokrasaatavien pienentyessä sekä lisätä kiinteistöalan tietämystä. Valmistavan koulutuksen yksi tavoitteista on myös vahvistaa tutkinnon suorittajan osaamista, jotta hän voi suorittaa ammattitutkinnon tutkinnon osan.

### 3.1 Koulutuksen vaikuttavuuden tutkiminen

Koulutuksen vaikuttavuudesta löytyy nykyään hyvin kirjallisuutta ja tutkimusta. Päädyin valitsemaan työlleni kvantitatiivisen tutkimusotteen, sillä vastaajaryhmä oli otokseltaan yli 100 henkeä ja mahdollisuuteni haastatella tai seurata asumisneuvoja työssään oli ajallisesti liian haasteellista. Selkeämpää oli laatia heille kvantitatiivisen tutkimuksen yleisimpänä tiedonkeruumenetelmänä käytetty kysely. Kyselyn käyttö oli mielestäni perusteltua, sillä mahdollisuudet saada tietoa kyselyllä olivat hyvät. Tutkittavien joukko oli selkeästi määritelty: Asumisneuvojan koulutukseen osallistuneet opiskelijat vuosina 2007-2017. Strukturoitu vaikuttavuuskysely on paljon käytetty tutkimusmenetelmä, jolla tutkitaan koulutuksen vaikuttavuutta opiskelijoiden ammatti-osaamisen kehittämisessä.

Kvantitatiivisten vastausvaihtoehtojen lisäksi keräsin kyselylomakkeella myös kvalitatiivista tietoa avoimilla kysymyksillä ”Arvioi omia oppimistuloksia koulutuksessa, mitkä asiat mielestäni vaikuttivat tulokseen?” ja ”Mihin suuntaan itse kehittäisit Asumisneuvojan koulutusta?”. Halusin näillä kysymyksillä selvittää tarkemmin, mitkä asiat nousivat esiin strukturoitujen väittämien ohella.

Miksi kysyä erikseen koulutuksen vaikuttavuutta, miksi koulutuksesta kerätty palaute ei yksin riitä kehittämään opetusohjelmaa? Raivolan (1997) mukaan koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen yksi perustehtävistä on osoittaa missä määrin opittu siirtyy opiskelutilanteiden ulkopuoliseksi hyödyksi oppijalle itselleen, hänen toimintaympäristölleen ja sitä kautta koko yhteiskunnalle. Koulutus ei ole sama kuin oppiminen. Ilman oppimista formaali opiskelu ei ole kuitenkaan sosiaalisesti, taloudellisesti eikä pedagogisesti mielekästä. Vain jos opiskelu lisää tietoja, jäsentää ne tehokkaasti ja osoittaa niiden käyttökelpoisuuden, kehittää opiskelijan sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä valmiutta ihmisenä, kansalaisena ja työntekijänä, koulutus on tuottanut lisäarvoa, jonka voi odottaa edistävän yksilön, hänen toimintaympäristönsä ja yhteiskunnan kehitystä. (Raivola 1997, 55.). Koulutuksen vaikuttavuuskyselyä tehtäessä, ei voi sulkea pois koulutuksen muita vaikutuksia. Nurmi & Kontiainen (2000) pitivät koulutusta useimmiten välineenä, jolla pyritään vaikuttamaan jonkun muun toiminnan sujuvuuteen ja tuloksiin. Heistä koulutus on sitä vaikuttavampaa, mitä enemmän sillä on tällaista epäsuoraa vaikutusta. (Nurmi & Kontiainen 2000, 32.).

Yksi valintakriteeri tehdä vaikuttavuuskysely, oli kyselyn toistettavuus. Mielestäni on oppilaitoksen kannalta hyvä asia, että kysely voidaan myöhemmin toistaa, vaikka suppeampanakin. Tulevaisuudessa olisi hyvä selvittää uudella kyselyllä, veikö (tämän opinnäytetyön perusteella) tehdyt muutokset opetussuunnitelmaa oikeaan suuntaan.

### **3.2 Vaikuttavuuskyselyn laadinta**

Koulutuksen vaikuttavuutta voi tutkia monesta näkökulmasta. Sitä voidaan tutkia hyvin laajasti, aina yksilötasolta yhteiskuntatasolle. Laadin tämän vaikuttavuuskyselyn siten, että jokainen vastaaja voi vastata oman kokemuksen ja tuntemuksen mukaisesti. Sillä vaikuttavuutta voidaan tutkia yksilön subjektiivisen kokemuksen kautta, tämä on ns. koettua vaikuttavuutta. Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa oppijan omaa kritiikkiä pidetään keskeisenä. Varsinkin oppijan viivästetty arviointi antaa usein realistisen kuvan koulutuksen vaikuttavuudesta. (Nurmi & Kontiainen 2000, 37.). Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi onkin mielestäni paras tehdä parin vuoden kulluttua koulutuksesta. Silloin opiskelija on ehtinyt hyödyntämään työssä oppimaansa. Sillä kyse koulutuksen arvolla on pohjimmiltaan siitä, miten koulutukseen osallistunut kokee saaneensa koulutuksesta lisäarvoa työhönsä ja elämäänsä.

Ennen vaikuttavuuskyselyn laadintaa tutustuin myös erilaisten kyselytutkimuksien ja kyselyiden laadintaohjeisiin. Vallin (2001) mukaan suurin haaste vaikuttavuuskyselyn onnistumiselle on kysymysten osuvuuden ja ymmärrettävyyden helppous. Kysymysten tekemisessä tulee olla huolellinen, sillä ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kysymysten muoto aiheuttaakin eniten virheitä tutkimustuloksiin, sillä jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija tarkoittaa, tulokset vääristyvät. Kysymysten tulee siis olla yksi selitteisiä. (Valli 2001, 100.). Valli jatkaa kirjoituksessaan, että kysymykset kannattaa muotoilla henkilökohtaiseksi ja aloittaa helpoimmilla kysymyksillä ja jättää arkaluontoiset kysymykset lomakkeen loppuun. Kyselyn pituudeksi hän suosittelee korkeintaan viittä sivua. (mt., 100.). Toteutin kyselyn nettikyselynä, mutta pidin tätä ohjeistusta mielessäni rytmittäessäni kyselyn siirtymistä sivul-



ta toiselle. Tärkeänä pidin kyselyyn vastaamisen helppoutta sekä vastaamiseen käytetyn ajan vähyyttä.

Ennen kyselyn tekemistä tutustuin tarkemmin myös aihealueeseen, asumisneuvontaan, asumisneuvojan työnkuvaan sekä erilaisiin asumisneuvonnan oppaisiin ja aihealueesta tehtyihin opinnäytetöihin ja tutkimuksiin. Vaikuttavuuskyselyn rakennetta pohdin siltä kannalta, että voin tehdä vertailevaa analysointia sukupuolen, työkokemuksen, koulutuksen eri vuosiryhmien ja vaikkapa eri syystä koulutukseen lähteneiden välillä. Kysymyksiä laatiessani pidin mielessäni kaksi näkökulmaa: koulutusohjelman kehittämisen ja asumisneuvojan ammatillisuuden kehittymisen näkökulmat.

Vaikuttavuuskyselyn laadin elo-syyskuun 2017 aikana. Tekemäni kyselyn hyväksyttiin työnohjaajallani, Kiinkossa pitkään toimineella, koulutusjohtaja Liisa Kalliolla. Kiinkon kanssa oli sovittu, että teen vaikuttavuuskyselyn Webropol-ohjelmalla.

Vaikuttavuuskyselyn (liite 1) rakenteeksi muotoutui seuraava:

1. Taustakysymykset
2. Osallistuminen Asumisneuvojan koulutukseen
3. Menestyminen Asumisneuvojan koulutuksessa
4. Oman työn vaativuus
5. Asumisneuvojan koulutuksen vaikutukset työuraan
6. Tulevaisuuden suunnitelmat

Arvioin, että kyselyyn vastaaminen kestäisi arviolta 10 minuuttia. Lähetin kyselyn vastaajille sähköpostitse. Saatua kyselyn tulokset, luin niitä lävitse rauhassa ja ajatuksella. Kysely oli nettipohjainen ja sen tuloksia oli helppo käsitellä Wepropol ja Excel-ohjelmistoilla. Tein erilaisia ristiintaulukointia löytääkseni eroavaisuudet taustatietojen muuttuessa. Olen tallentanut kaikki eri versiot tulosten käsittelystä, jotta voin tarvittaessa palata niihin ja antaa lisäselvityksiä työn tilaajalle.

## 4 VAIKUTTAVUUSKYSELYN TAUSTATIEDOT

Vaikuttavuuskyselyn (liite 1) lähetin Asumisneuvojan koulutuksen, vuosina 2007-2017, käynneille sähköpostitse 3.10.2017 (liite 2). Mukaan kyselyyn otin 145/178 koulutukseen osallistunutta, joille löytyi sähköpostiosoite Kiinkon opiskelijarekisteristä. Osa yhteystiedoista oli vanhentuneita esim. työpaikkamuutoksien tai muun muutoksen takia, osalle yhteystietoa ei enää ollut rekisterissä. Kyselyyn vastaamisesta muistuttelin 10.10.2017 uudelleen sähköpostitse (liite 3). Kysely tavoitti 130 vastaajajohdokasta. Kyselyyn vastasi 44 henkilöä ja kyselyn aukaisi kyselyyn vastaamatta 19 henkilöä. Vastausprosentti jäi odotettua alhaisemmaksi, sen ollessa vain 34 %. Kyselyn ajankohta osoittautui haasteelliseksi, sillä koulujen syyslomat osuivat kyselyn aukiolon ajankohtaan.

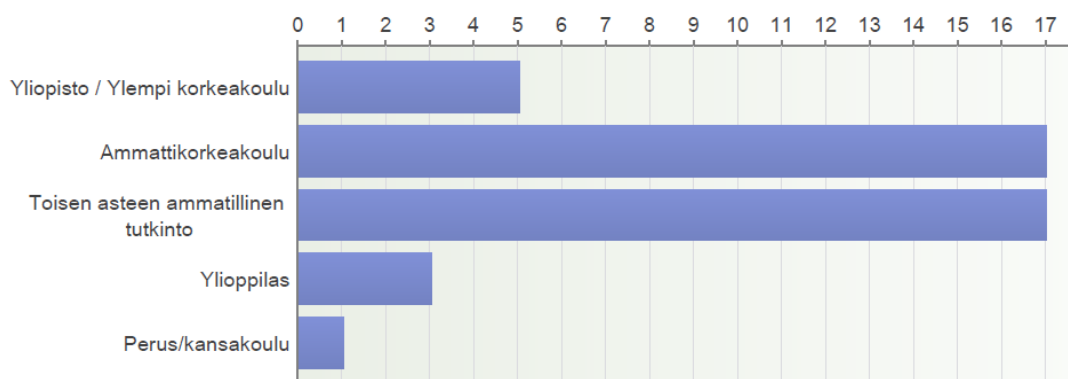
### 4.1 Vaikuttavuuskyselyyn vastanneiden taustoja

Vaikuttavuuskyselyn sukupuolikysymykseen vastasi 43 henkilöä, viisi oli miehiä (12%). 40-59 vuotiaita vastanneista oli yli 70 %. Vastaajien kotipaikkakunnat olivat eri puolilta Suomea. Mukana kyselyssä oli vastaajia 25 paikkakunnalta, joista 11 paikkakuntaa oli Uudeltamaalta. Kyselyyn vastaajista 52 % vastaajista oli osallistunut koulutukseen jo ennen vuotta 2014. Vastajia löytyi kaikista eri asumisneuvojan koulutustoteutuksista 10 vuoden ajalta.

### 4.2 Vastaajien koulutustaso

Espoon Asuntojen asumisneuvonnan asiantuntija Anna-Liisa Saukkonen, joka toimii myös Asumisneuvojan koulutuksen pääkouluttajana, toteaa omassa opinnäytetyössään, että asumisneuvontatyön edellytys on sosiaalialan koulutus tai muulla tavoin hankittu vahva alan tietämys. Hän näkee tärkeänä myös kiinteistöalan ja vuokratäytäntöjen tuntemuksen. Asumisneuvonta työssä, itsenäinen ja luova työnote yhdistet-

tyinä moniammatillisen verkostotyön osaamiseen, on Saukkosen mukaan hyvä lähtökohta onnistuneelle asiakastyölle. (Saukkonen 2014, 16.). Tämä kysely toi esiin asumisneuvojien erittäin hyvän taustakoulutustason (kuva 1), sillä yli 50 prosentilla vastaajista oli ammattikorkeakoulu tai ylempi korkeakoulututkinto ja 23 prosentilla oli toisen asteen ammatillinen koulutus.



Kuva 1. Vastaajien koulutusaste

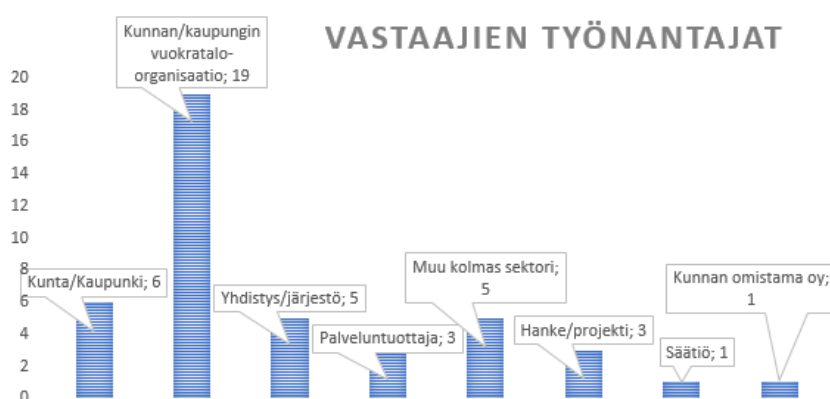
Asumisneuvojan koulutus on ammatillista lisäkoulutusta. Näyttötutkintojen suorittamiseksi ei vaadita mitään tiettyä pohjakoulutusta. Asumisneuvojan koulutus yksi tapa vahvistaa alan erikoisosaamista.

### 4.3 Vastaajien työsuhde ja työkokemus alalta

Asumisneuvonnan työkentästä on ollut paljon keskustelua, onko se sosiaalityötä vai kiinteistöyhtiön palvelukonseptiin sisältyvää työtä? Anne Pietiläinen (2008) toteaa omassa opinnäytetyössään, että hänen tutkimuksessaan kaikki sosiaalityön ammattilaiset pitivät työtä kokonaan tai ainakin suurimmalta osaltaan sosiaalityönä. Muutkin kuin sosiaalialan ammattilaiset pitivät työtään osittain sosiaalityön tapaisena työnä, vaikka sitä tehtäisiin kiinteistöyhtiöstä käsin. Pietiläisen mukaan asumisneuvojien työnkuvaukset sopivat kaiken kaikkiaan hyvin sosiaalityön, sekä ennaltaehkäisevän että kriisityön, määritelmiin. (Pietiläinen 2008, 42-44.). Sen sijaan Backlund (2005) pitää kiinteistöyhtiössä tehtävän asumisneuvonnan vahvuutena sitä, että asumisongelmista tiedetään kiinteistöyhtiössä hyvin varhaisessa vaiheessa. Kun tieto saadaan aikaisessa vaiheessa, eivät ongelmat ehdi kärjistyä. Backlund korostaa myös sitä, että kiinteistöyhtiön asiakkuus on vähemmän leimaavaa kuin sosiaalitoimen asiak-

kuus. Näin kynnyksen yhteydenottoon ja avun pyytämiseen voisi olla asiakkaalle tässä vaihtoehdossa matalampi. (Backlund 2005, 62.).

Kyselyssä kysyin erikseen, onko kunta tai kaupunki työnantajana vai mahdollisesti kunnan/kaupungin vuokratulo-organisaatio, jotta hahmottuisi ovatko vastaajat kiinteistöpuolelta, kunnan/kaupungin sosiaalitoimen tai jonkun muun yksikön puolelta. Olisin voinut tarkentaa tätä kysymystä kysymällä, että tuntee ko vastaaja kuuluvansa sosiaalitoimen vai kiinteistöalan toimijoihin. Kyselyyn vastanneista suurin osa on töissä kunnan/kaupungin vuokratulo-organisaatiossa (kuva 2).



Kuva 2. Vastaajien työnantajien tausta

Työnantaja määrittelee asumisneuvontatyön raamit ja toimintamallit, mutta jokainen asumisneuvoja toimii omalla tietämyksellään ja verkostoillaan asukkaiden eduksi. On hyvä, että löytyy erilaisia toimintamalleja, sillä eri tilanteisiin sopivat erilaiset ratkaisut. Kiinnon koulutuksen vahvuutena pidettiin erilaisia osajia, niin luennoitsijoissa kuin osallistujissa, erilaisista organisaatioista. Vaikka osallistujien koulutustausta vaikutti opiskelijoiden osaamisen kehittymiseen sekä tavoitteisiin koulutukselle, niin vastaajat toivoi, että koulutusryhmiä ei eriytettäisiin vaan jatkossakin ryhmien kokoonpano säilyisi mahdollisimman monimuotoisena.

Kyselyyn vastanneilla oli pitkä työkokemus. Heistä yli 50 %:lla oli työkokemusta yli 10 tai enemmän kuin 15 vuotta. Alle 5 vuoden työkokemus oli 9 henkilöllä. Miesten kokemusvuodet jakautuivat tasaisesti jokaiseen kysytyyn luokkaan. Vastaajista 87 %:lla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Vain 5 vastaajista (11 %) ilmoitti työskentelevänsä määräaikaaisessa työsuhhteessa. Suuntaus näyttäisi olevan se, että

nykyään asumisneuvonta on saamassa vakituisen paikan organisaation/kunnan tai kaupungin palvelurakenteessa. Aiemmin asumisneuvontaa tehtiin enemmän eri hankkeissa, eri rahoitusvaihtoehdoilla. Anna Backlundin (2004) tekemässä pro gradu -työssä, kyselyyn vastanneista vain 33 %:lla oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Backlundin kyselyyn vastanneista 33 % palkan maksoi yksi taho ja jopa 47 % vastaajan palkan maksoi 2-3 tahoja, yhdellä palkanmaksajana toimi jopa 4 eri tahoja. (Backlund 2004, 47-48.). Asumisneuvonnan toiminnan rahoittajista ei tekemässäni kyselyssä kysytty, mutta usean maksajan malli on edelleen käytössä eri puolella Suomea.

#### 4.4 Asumisneuvontaa annetaan monella erilaisella tehtävänimikkeellä

Asumisneuvontaa kuuluu erilaisten tehtävänimikkeiden alla toimiville. Kysely osoittaa hyvin sen, että asumisneuvonta on monenlaisten toimijoiden työtehtävä. Kysymyksen tehtävänimikkeestä vastasi 43. Kaiken kaikkiaan tehtävänimikkeitä oli 17 erilaista. (kuva 3). Kyselyyn osallistujista suurin osa, 15 henkilöä käytti tehtävänimikkeenä asukas- tai asumisneuvojaa. Tällä tehtävänimikkeellä toimi henkilöitä kaikista eri pohjakoulutuksista.



Kuva 3. Kyselyyn osallistuneiden tehtävänimikkeet

Tehtävänimekkeet osoittavat, että asumisen neuvontaa kuuluu monenlaiseen työnkuvaan. Asumisneuvojan koulutuksen opiskelijat ovatkin monelta eri taholta, monella eri tehtävänimikkeellä toimivia. Tehtävänimike on yksi ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttava tekijä, sillä ammatti-identiteetin kehitys edellyttää myös ammattikuvan selkeyttä ja erotettavuutta muista ammateista. Asumisneuvonta on työtehtäväkenttänä selkeä, vaikkakin moniammatillista yhteistyötä vaativa. Backlund (2004) toteaa, että jos asumisneuvontatoimintaa aletaan rajaamaan ja määrittelemään, siitä tulee läpinäkyvämpää työntekijälle itselleen, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille, mutta samalla työ saattaa muuttua jäykemmäksi, byrokraattisemmaksi ja menettää innovatiivista luonnetta. (Backlund 2004, 31.). Viime vuosina Asumisneuvojan koulutukseen on hakeutunut hyvin monipuolista ja moniammatillista osaamista omaavaa väkeä. Hakeutujia on lisääntyvässä määrin tullut myös vuokratyöyhtiöiden henkilöstön lisäksi asumisoikeus- ja asunto-osakeyhtiöitä hoitavista yhtiöistä sekä maahanmuuttajien kotouttamista edistävien hankkeiden henkilöstöä. Myös erilaisten viranomaisten, kuten esimerkiksi ulosottoviraston henkilöstöä, on osoittanut enenevässä määrin kiinnostusta Asumisneuvojan koulutusta kohtaan.

#### **4.5 Koulutukseen osallistumiseen vaikuttaneet motiivit**

Koulutukseen lähteminen on asia, johon täytyy löytyä motivaatiota, sillä kouluttautuminen vaatii paneutumista, motiivia, virikkeellisyyttä ja intoa uuden oppimiseen. Motivaatio on se aste, jolla yksilö tahtoo ryhtyä johonkin toimintaan ja toteuttaa sen. Motiivit syntyvät tarpeista, halusta ja odotuksista, jotka voivat olla myös keskenään ristiriitaisia. Motivaatio riippuu sisäisistä tarpeista ja sitä voidaan vahvistaa ulkoisilla kannusteilla. (Viitala 2002, 150-151.). Näitä ulkoisia kannusteita tulisi mielestäni työnantajien miettiä, jotta organisaatio saisi hyödyn opintojen annista myös omaan käyttöönsä. Tämä korostuu varsinkin niiden henkilöiden kohdalla, jotka opiskelevat omasta aloitteestaan.

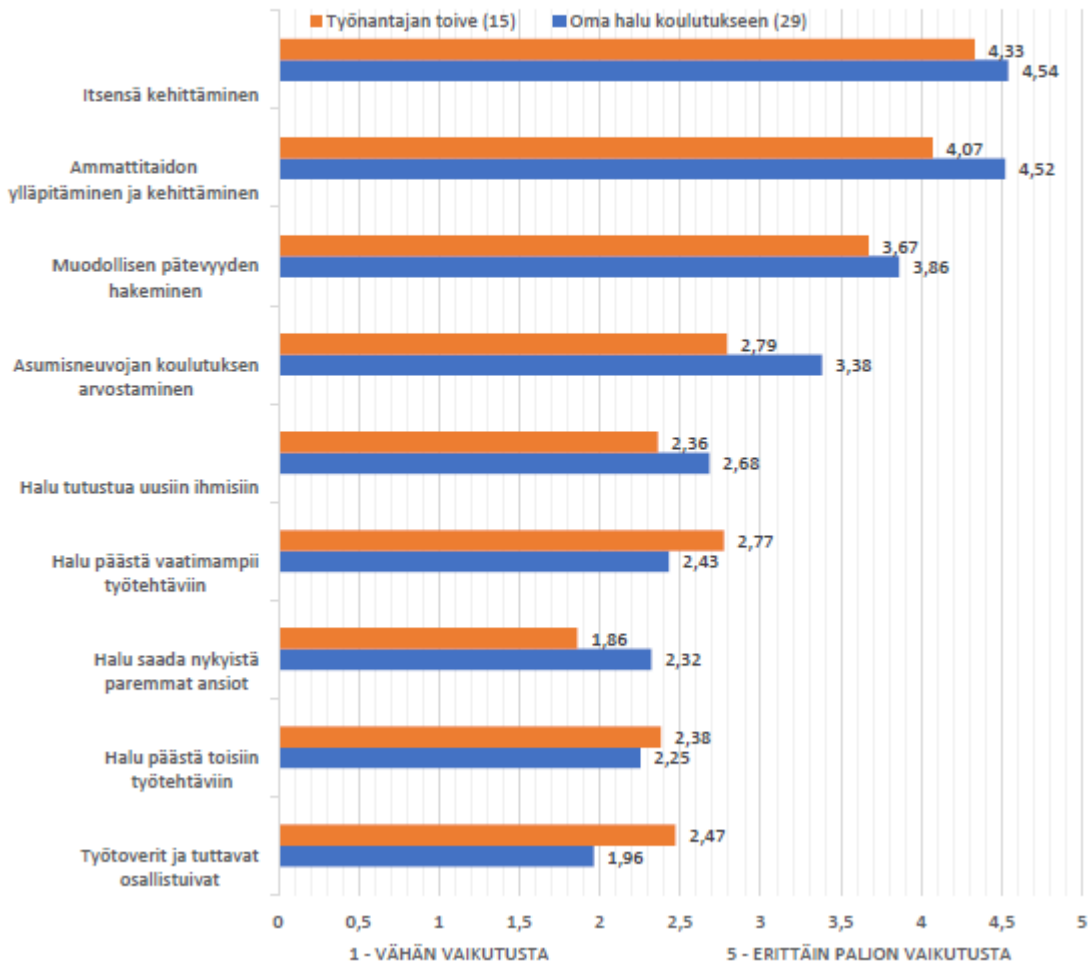
Riitta Hyppänen (2013) toteaa, että organisaatioiden tulevaisuuden menestys riippuu paljon henkilöstön osaamisesta, osaamisen hyödyntämisestä ja kehittämisestä sekä kyvykkyydestä hankkia lisää uutta osaamista. Hyppäsestä tämä tarkoittaa koko hen-

kilösten – johdon, esimiesten, asiantuntijoiden ja työntekijöiden – osaamisen ja toimintatapojen jatkuvaa kehittämistä. (Hyppänen 2013, 107.). Olisiko kuitenkin parempi kehittää kannustusmalleja, jotta henkilöstö itse innostuu osaamisen kehittämisestä? Tekemäni kyselyn mukaan omahalu kouluttautua sitoutti henkilön paremmin opiskeluun ja tuotti parempaa koulutuksen hyödyntämistä oman työn kehittämisessä sekä henkilöt arvostivat koulutusta enemmän kuin koulutukseen työnantajan toimesta lähetetyt.

Kiinteistöalan yritykset ovat suurelta osin pienyrityksiä, joilla ei ole omaa henkilöstöhallintoon erikoistunutta henkilöä vastaamassa henkilöstö- ja koulutussuunnittelusta. Tältä osin monen yrityksen henkilöstön osaaminen ja kehittäminen on usein työntekijän itsensä vastuulla. Asumisneuvojan koulutuksen osalta tämä kävi hyvin ilmi, kyselyyn vastanneista yli 60 % oli lähtenyt koulutukseen omasta aloitteestaan, koulutuksen kuitenkin yleensä maksoi työnantaja. Sen sijaan kaupungin/kunnan organisaatioissa henkilöstön kehittäminen on suunnitelmallisempaa ja se näkyi tässäkin kyselyssä, sillä työnantajan koulutukseen lähettämistä 15 henkilöstä 11 oli kunta/kaupunki organisaatioista.

Monesti sanotaan, että jos joutuu koulutukseen työnantajan lähettämä, ei opiskelumotiivi välttämättä ole kohdallaan. Tämän kyselyn perusteella ei voi sanoa, että olisi löytynyt eroa opiskeluun lähtömotiivista, mutta selkeästi koulutuksen vaikuttavuus koettiin merkittävämmäksi, kun koulutukseen oli hakeuduttu omasta tahdosta. (kuva 4).

## Koulutukseen hakutumiseen vaikuttaneita tekijöitä



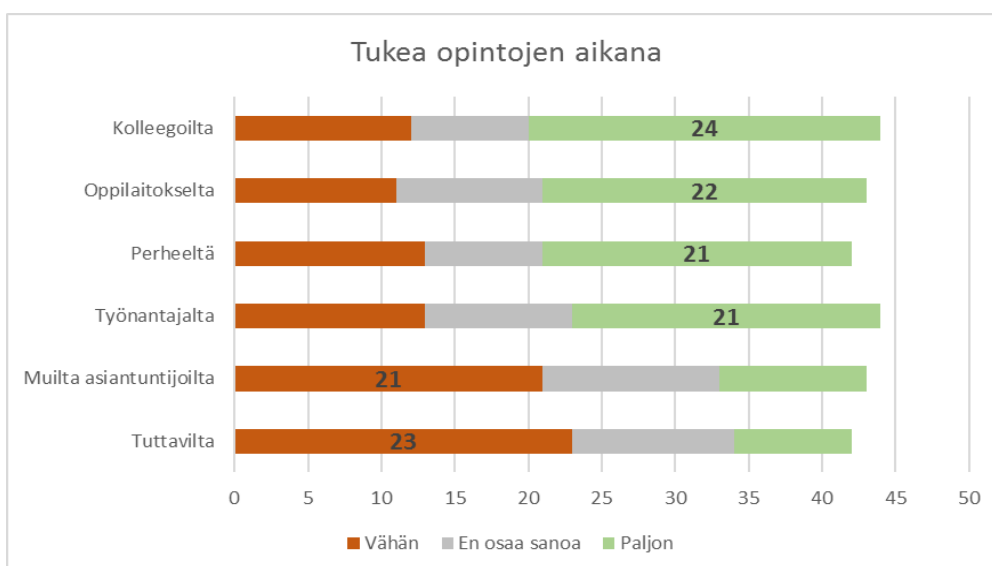
Kuva 4. Koulutukseen hakeutumiseen vaikuttavia tekijöitä, taustavaikuttajana oma halu kouluttautua vs. työnantajan toive osallistuja koulutukseen.

Tutkittaessa koulutukseen lähtöön vaikuttavia tekijöitä oma kehittyminen nousi vaikuttavammaksi tekijäksi sekä omasta että työnantajan aloitteesta koulutukseen lähtijöillä. Tuloksista kävi esille, että niillä, jotka hakeutuivat itse kehittämään osaamistaan, oli suurempi innokkuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Sen sijaan työnantajan kehotuksesta koulutukseen lähteneet kokivat, että koulutuksen suorittaminen antaisi heille paremmat mahdollisuudet vaativampiin tehtäviin. He myös olivat maininneet useammin, että yksi motiivi koulutukseen lähdölle oli se, että kollegat olivat suorittaneet tai lähdössä myös kyseiseen koulutukseen. (kuva 4)



#### 4.6 Opintojen aikainen tuki ja opintoihin käytetty aika

Kyselyyn vastanneiden mielestä opiskelu työn ohella oli suhteellisen helppoa (66%). Kukaan ei kokenut opiskelun ja työn yhdistämistä hankalaksi. Opintoihin käytetty aika sekä saatu tuki vaihtelivat osallistujien vastauksissa. Selkeästi ne henkilöt, jotka työnantaja oli lähettänyt koulutukseen, kokivat voivansa tehdä opintoja työajalla ja työnantajan tuella. Kukaan ei onneksi kokenut jääneensä yksin opinnoissaan. Kyseilytuloksien perusteella opiskelijat olivat saaneet eniten tukea opinnoissaan kollegoiltaan ja oppilaitokselta, ei niinkään esimiehiltään. (kuva 5).



Kuva 5. Keneltä tukea opintoihin?

Selkeänä ero opintojen tukemissa löytyi työnantajan sitoutuneisuudesta koulutukseen, kun he olivat itse olleet koulutukseen lähettäjinä / kannustajina. Henkilöt, jotka opiskelivat työnantajan toiveesta, kokivat saavansa paljon enemmän tukea opintoihinsa työnantajalta, kuin henkilöt, jotka olivat lähteneet omatoimisesti opiskelemaan. Repo, Ravantti ja Pääkkönen (2015) toteaa, että esimiehen tulee toimia osaamisen tukijana ja löytää erilaisia oppimistilanteita ja oppimismenetelmiä, jotta kaikilla on mahdollisuus hallita osaamistaan. Heidän mielestä työhyvinvoinnin perustekijä on, että ihminen kokee osaavansa työnsä. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 12.). Tekemäni kysely myös osoitti, että asumisneuvojen esimiesten tulisi löytää toimintatapoja tukea henkilöstöä osaamisen kehittämisessä. Sillä opintojen aikana esimiehen tuki, kiinnostus opintojen etenemisestä ja opintojen tekeminen ainakin osit-

tain työajalla, voivat olla keinoja sitouttaa opiskelijaa antamaan panoksensa työn kehittämiseen, uusien toimintamallien luomiseen sekä myös jalkauttamaan uutta tietoa muulle henkilöstölle. (mukaillen ml., 2015).

Koulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä on hyvä tiedostaa millä ajalla opiskelijat opiskelevat. Tämän kyselyn mukaan koulutukseen käytetyssä opiskeluajassa oli eroavaisuutta. Työnantajan toiveesta opiskelemissa olevista 40 % pääsääntöisesti opiskeli työajalla ja heistä 47 % käytti opiskeluun sekä työ- että vapaa-aikaa. Miehet opiskelivat enemmän työ- kuin vapaa-ajallaan. Omaehtoisesti opiskelemaan hakeutuneet olivat käyttäneet vähiten työaika opintoihinsa, vain 18 % opiskeli työajalla. (kuva 6) Kysymyksessä ei ollut eriteltynä lähi- ja etäopintoja, kysyttiin vain millä he ajalla opiskelivat.



Kuva 6. Opintoihin käytetty aika

Olenkin pohtinut, miten henkilöstön koulutuskuluja seurataan ja niihin käytettyjen eurojen tuottavuutta tuodaan yrityksissä esille. Voisiko esimiesten vastuuta henkilöstön opintojen yhdistämisestä työhön lisätä? Ja miten tätä oppilaitos voisi tukea? Oppilaitos ei pysty kertomaan yksittäisen opiskelijan opintojen etenemisestä tai sisällöllistä valinnoista työnantajille, mutta oppilaitos voi viestinnällä tehostaa koulutuksen sisältöjen, tavoitteiden ja hyötyjen selkeytymistä työnantajille. Ammattitutkinnoissa työelämä on vahvasti sitoutettu tutkinnon suorituksen arviointityöhön sekä kehittämään ammattitutkintojen sisältöjä. Tämä on ammattitutkintojen suorittaneiden palautteissa näkynyt myönteisenä asiana.

## 5 KOULUTUKSEN VAIKUTUKSET TYÖTEHTÄVÄSSÄ ONNISTUMISEEN

Koulutuksen vaikuttavuutta kuvataan useimmiten koulutuksen onnistumisena ja sen tavoitteiden saavuttamisena, oppimistavoitteiden ja -tulosten vastaavuutena ja toteutumisena. Jotta vaikuttavuutta pystyisi tutkimaan, tulee tuntee tutkimuksen kohteena oleva koulutus ja sille asetetut tavoitteet sekä aikuiskoulutuksessa myös alan toimintaympäristö. Olen toiminut isännöintiin ja asumiseen liittyvien koulutuksien parissa useita vuosia yhteistyössä alalla toimivien kanssa. Vastuullani on ollut Asumisneuvon koulutuksen opetussuunnitelman kehittäminen viimeiset pari vuotta ja olen asiakaspalautteen perusteella havainnut, että koulutuksen rakenteeseen ja sisältöön kaivataan lisää syvyyttä ja moniulotteisuutta. Koska itse en ole toiminut asumisneuvonta tehtävissä, olen käynyt paljon tutkimuksia ja etsinyt tietoutta asumisneuvonnan tehtävästä, alan erilaisista toimintamalleista ja asumisneuvonnan toteutustavoista.

### 5.1 Edellytykset asumisneuvontatyön onnistumiselle

*Asumisneuvonta on muodostunut kiinteistöyhtiöiden ja sosiaalipalveluverkoston väliin. Pyrkimyksenä on, että ratkaisua **haetaan henkilökohtaisesti keskustellen**. Asumisneuvoja **palvelee asukkaita** kaikenlaisessa asumiseen liittyvissä ongelmissa - sosiaalisissa, fyysisissä ja taloudellisissa. Toiminta on ennen kaikkea tarvelähtöistä ja ratkaisuun pyrkivää (Murto 2003, 3).*

*Asumisneuvonta on henkilökohtaista **kanssakäymiseen pohjaavaa työtä**. Neuvoja auttaa monissa kysymyksissä, yksittäisistä pienistä asumispulmista aina sosiaalisiin ongelmiin asti (mt., 2003, 4).*

*Asumisneuvojan työ on sen luonteista, että neuvojan henkilökohtaiset ominaisuudet nousevat usein keskeisesti esille. Neuvoja asioi monen tahon kanssa, ja tällöin sosiaaliset taidot ovat jatkuvasti koe-tuksella. Tärkeää on kuitenkin pyrkiä siihen, ettei työ henkilöidy työn-tekijään, vaan asumisneuvonta työmuotoon itsessään (mt., 2003, 6).*

Murto (2003) toteaa asumisneuvonnan määrittelyissään, usealla eri tavalla, miten asumisneuvontatyötä tehdään yhdessä asukkaan kanssa, palvelen ja keskustellen. (Murto 2003, 3.). Tämän mukaan asumisneuvoja tarvitsee työssään hyviä asiakas-

palvelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä sosiaalista osaamista, kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja ongelmanratkaisukykyä haastavissa tilanteissa.

Korteniemen (2008) mielestä tärkeä edellytys asumisneuvonnan onnistumiselle on, että asukkaita palvellaan hyvin ja toiminnalla saavutetaan asukkaiden luottamus. Hänen mielestään tärkeintä on, että varsinaisiin asiakkaisiin luotu suhde perustuu luottamuksellisuuteen, vastavuoroisuuteen ja moralisoimattomuuteen. (Korteniemi, 2008, 36.) Tuo toteamus on edelleenkin erittäin pitävä kaikessa asiakas- tai asukastyössä. Se näkyi myös tämän kyselyn osaamisien arvostamisessa.

Backlund (2004) selvitti asumisneuvojan työnkuvaa ja hänen selvityksensä mukaan asumisneuvontaa tekevien työnkuvat eivät olleet tuolloin tarkasti rajattuja. (Backlund 2004, 13.). Saman selvityksen mukaan asumisneuvonta koostui eniten neuvonnasta, käytännön opastuksesta, yhteydenpidosta palveluverkoston sekä palveluohjauksesta. (mt., 2004, liite 5). Vaikuttavuuskyselyni tuloksista päätellen, työnkuvassa ovat vahvistuneet erilaisten asiakkaiden haasteelliset kohtaamiset ja niissä tarvittavien vuorovaikutustaitojen osaaminen. Varsinkin vähän aikaa alla toimineet kokevat vahvasti, että he kaipaavat toimintamalleja haastaviin asiakastilanteisiin sekä tietoutta mitkä ovat heidän oikeudet ja vastuut erilaisissa tilanteissa esim. kohdatessaan lapsiperheiden ongelmatilanteita.

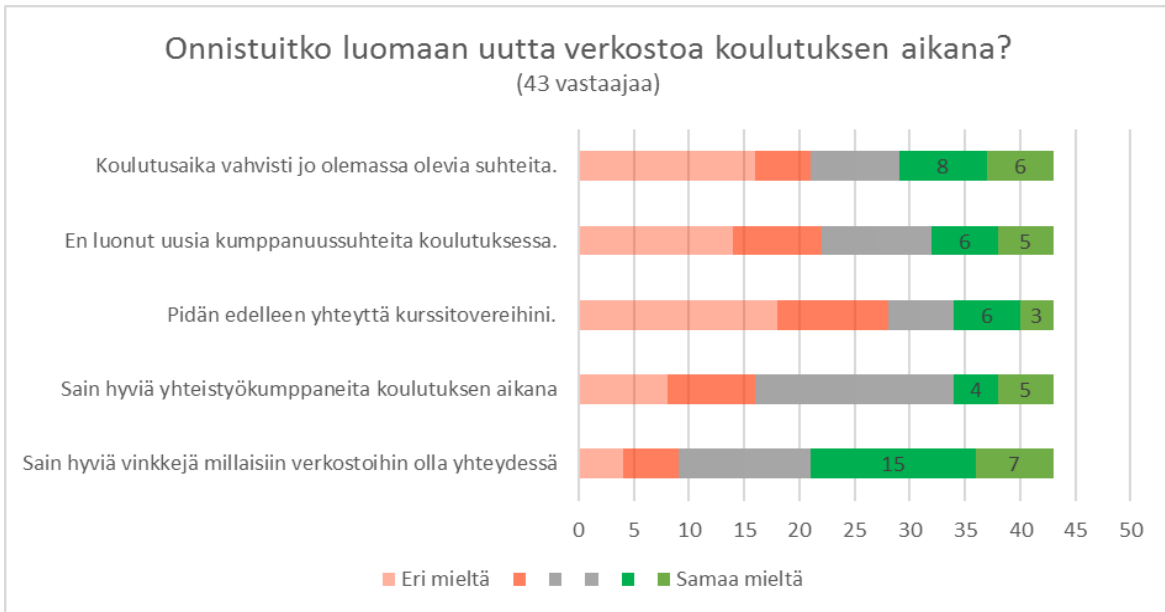
Asumisneuvojan tulee siis olla hyvä ihmistuntija, tulla monenlaisten ihmisten kanssa toimeen, osata käyttää verkostoja työssään, osata talous- ja velkaneuvontaa, naapurussovittelua sekä myös hallita asumiseen ja asukkaan elämää säätelevää lainsäädäntöä. Vaikka kyselyn mukaan lainsäädännön osaaminen ei noussut tärkeimpien osaamisten joukkoon, oli sanallisissa palautteissa useita mainintoja, joissa haluttiin lainsäädäntöä lisättävän Asumisneuvojan koulutuksen sisältöön. Toivottiin tarkennuksia siihen: kuinka lakia tulkintaan, mikä on lain mukaan sallittua ja erilaisia case-tapauksia, joissa laintulkinta tulisi selkeästi esiin. Varsinkin korostettiin, sitä milloin asukkaan elämään tulee puuttua, mitä veloitetaan milloinkin tehdä ja kenen vastuulla tuo tekeminen on.

Verkosto-osaaminen sai aika vähän tärkeys pisteitä kyselyssä, vaikkakin asumisneuvojan tulee olla hyvä verkostoissa toimija. Saukkonen (2014) toteaa, että Espoon

Asunnoilla asumisneuvojan työ on tiivistä yhteistyötä eri verkostojen kanssa. Tässä verkostossa voi toimijoina olla sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia, velkaneuvonnan, ulosottoviraston, kriminaalihuollon, ja kolmannen sektorin toimijoita. (Saukkonen 2014, 21.). Tai sitten asumisneuvontatyötä tekevä on itse yksi noista toimijoista. Mielestäni Saukkosen toteamus, että yhteistyön onnistumisen kannalta tärkeää on, että verkoston kaikilla toimijoilla on tietämys mitä kukin toimija tekee, on erittäin tärkeä huomio. (mt., 2014, 21.).

Pietiläinen (2008) toteaa tekemiensä haastatteluiden perusteella, että hyvin rakennettu ja toimiva verkostoyhteistyö on asumisneuvonnan tärkeimpiä onnistumisen edellytyksiä. Verkostotyön kautta mahdollistuu asiakkaiden tietojen lainmukainen ja asiallinen välittäminen eri osapuolien välillä. Pietiläinen toteaaakin, että haasteellisinta on ollut asumisneuvonnan toteuttaminen kolmannen sektorin esim. yhdistyksen ollessa palkanmaksajana tai työnantajana. Sillä asumisneuvojaa ei välttämättä mielletä minkään selkeään viraston tai toimiston työntekijäksi. Tällöin asumisneuvojan on pitänyt saavuttaa eri tahojen luottamus toiminnalleen eri verkostoissa. (Pietiläinen 2008, 43.).

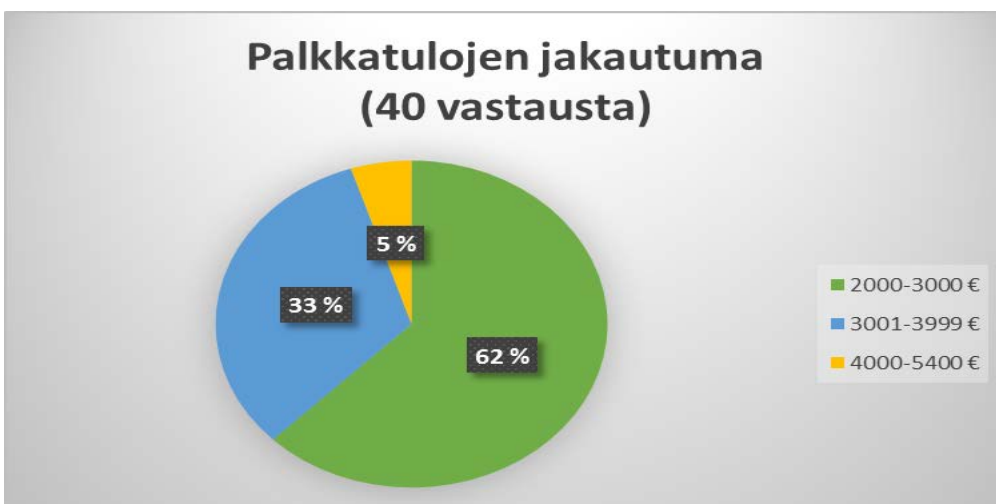
Moni (49%) sai Asumisneuvojan koulutuksessa hyviä vinkkejä millaisiin verkostoihin olla yhteydessä. Koulutus sen sijaan ei pystynyt luomaan uusia yhteistyökumppaneita, eikä sitouttanut opiskelijoita opintojen jälkeiseen yhteydenpitoon. (Kuva 7). Tähän toivottiinkin Kiinkon taholta erilaisia toiminta-alustoja esim. suljetun Facebook-ryhmän ylläpitoa koulutuksessa oleville ja sen suorittaneille.



Kuva 7. Verkostojen luominen koulutuksen aikana

## 5.2 Koulutuksen vaikutukset palkkatasoon

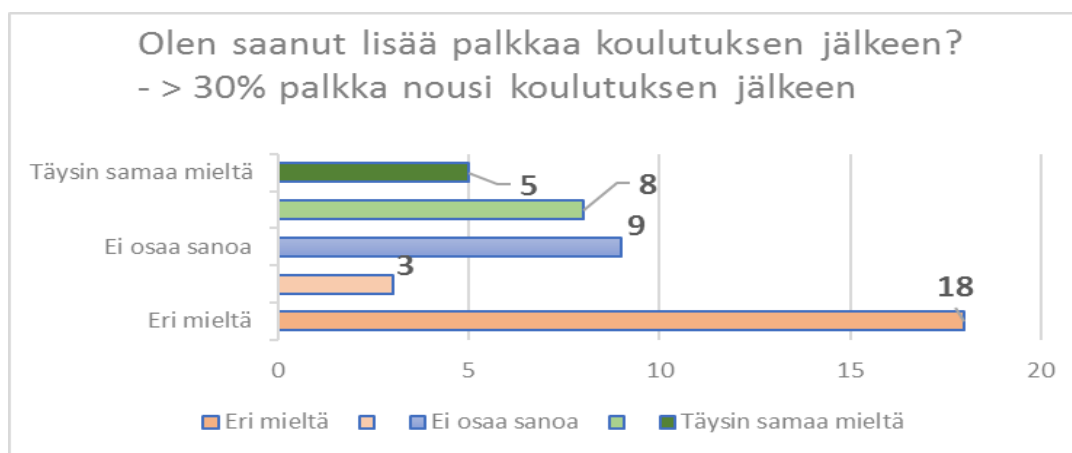
Kyselyssä kysyttiin myös palkkatasoa, koska palkka on yksi ammatin arvostuksesta kertova elementti. Vastaajien palkkatulot vaihtelivat 2000 ja 5400 euron välillä. Yllätyin palkkaerosta, mutta sitä varmaan selittää eri toimenkuvat ja eri toimintaympäristöt. Keskiansio oli 2935,75 euroa. (kuva 8) Miesten keskiansio oli 2941,75 euroa, joten sukupuolisesti, tämän otoksen mukaan, ei ollut suurta eroa palkkatasossa. Asumisneuvojan tai -ohjaajan nimikkeellä toimivien keskipalkka oli 2600 euroa.



Kuva 8. Kyselyyn vastanneiden palkkatulojen jakauma.

Kyselyyn vastaajien keskipalkkataso on suomalaisten keskipalkkaa korkeampi, sillä Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan kokoaikatyötä tekevien palkansaajien yleisin kokonaisansio oli 2500 euroa kuukaudessa vuonna 2016. Tuossa tilastossa kokonaisansiot sisälsivät peruspalkan lisäksi kaikki palkanlisät, ylityöansiot ja luontoisedut, mutta eivät tulospalkkioita tai lomarahoja. (Tilastokeskus 2016) Tekevässäni kyselyssä en eritellyt, mitkä kaikki tulot laskettaisiin kysyttyyn palkkatuloon, joten saatu keskiarvo palkkatulosta ei ole täysin vertauskelpoinen Tilastokeskuksen lukuun, mutta toki suuntaa antava.

Vaikuttavuuskyselyyn vastaajista vain 13 % kertoi yhtenä motiivina koulutukseen lähdölle olevan paremmat ansiotulot. Heistä 65 % oli saanut lisää palkkatuloja. Kyselyn perusteella koulutus ei vaikuttanut palkkatuloon 49 %:lla vastanneista. Tämä voi johtua siitä, että kyseessä ei ole virallinen pätevyyskoulutus alalle tai siitä, että henkilöt eivät edes kysyneet lisäpalkkaa, koska se ei ollut heidän motiivi koulutukselle. Kuitenkin 30 % vastaajista sanoo koulutuksen käynnin lisänneen palkkatuloja. (kuva 9).



Kuva 9. Koulutuksen vaikuttavuus palkkatuloihin.

*Raha, maksuna tai palkkana, on selkein ja yksinkertaisin arvostuksen mitta. Sellaisena voi toki pitää myös sitä vaivaa tai työpanosta, joka on käytetty jonkin asian saavuttamiseksi ja joka siihen ollaan valmiita uhraamaan. Rahankin takana on usein työtä, jolla se on ansaittu. Palkka puolestaan kuvastaa jotenkin sitä, mikä arvo katsotaan olevan työntekijän panoksella. Usein hyvin palkatut ammatit ovat arvostettuja ja päinvastoin (Turunen 1997, 130).*

Hyppäsen (2013) mukaan palkankorotus on aina merkittävä päätös työnantajalle, sillä se nostaa työnantajan kustannuksia kumulatiivisesti aina työsuhteen päättymiseen asti. Kun huomioidaan että monesti palkankorotuksen motivoiva vaikutus kestää vain pari kolme kuukautta. (Hyppänen 2013, 150.). Palkankorotus ei välttämättä ole paras mahdollinen motivointikeino koulutukseen innostamisessa. Mielestäni työnantajan tulisi antaa palautetta suoritettusta koulutuksesta jollain tavoin, vaikka koulutuksen suorittamisesta erikseen mainitsemalla. Tärkeintä koulutukseen osallistuneen ja organisaation kannalta on, että molemmat pysyisivät hyödyntämään koulutuksesta saadut uudet opit ja taidot työssä sekä niiden kautta annettaisiin arvostusta uudelle osaamiselle. Henkilöt, joille lisäpalkka oli yksi motiveista koulutukselle, olivat pitäneet Asumisneuvojan koulutusta vahvistavana tekijänä ammatti-identiteetille ja he arvostivat saamaansa koulutusta. Lisäpalkka ei lopulta tuntunut olevan tärkeää koulutuksen suorittamisen jälkeen, vaan muu koulutuksesta saatu hyöty ja arvostus.

### **5.3 Asumisneuvonnan työn haasteellisuus ja arvostus**

Arvostuksia ovat esimerkiksi kyvyt, taidot, oppineisuus, asunto, rauha, terveys, elämä, luonto ja ystävyys (Turunen 1997, 130–132). Arvostukset näkyvät koko ajan asenteissamme, toiminnassamme ja kertoessamme omista toimintamme motiiveista ja aikomuksistamme. Arvostukset ovat subjektiivisia ja muuttuvia, mutta arvot suhteellisen pysyviä. Tässä opinnäytetyössä työn arvostuksella tarkoitetaan niitä asioita, uskomuksia, käsityksiä tai merkityksiä, joita yksilö antaa omalle toiminnalleen ja pitää itse tärkeänä. Jopa 93 % vastaajista piti työtään tärkeänä. Työn arvostaminen, tärkeys, näkyi asenteissa, toiminnassa ja tavassa kertoa omasta työstä ja toiminnan motiiveista toisille.

Kyselyn tuloksen mukaan kiitosta ja arvostusta annetaan asumisneuvojen työstä hyvin, 56 % vastaajista koki saavansa työstään kiitosta ja arvostusta. (kuva 10) Tulokseen ei voi olla täysin tyytyväinen, sillä me kaikki tarvitsemme positiivista palautetta työstämme ja myös tunteen työn arvostuksesta. Asumisneuvojan työssä tavoitteena on vuokratilastien, korjauskulujen ja häätöjen vähentäminen, asukasviihtyvyyden

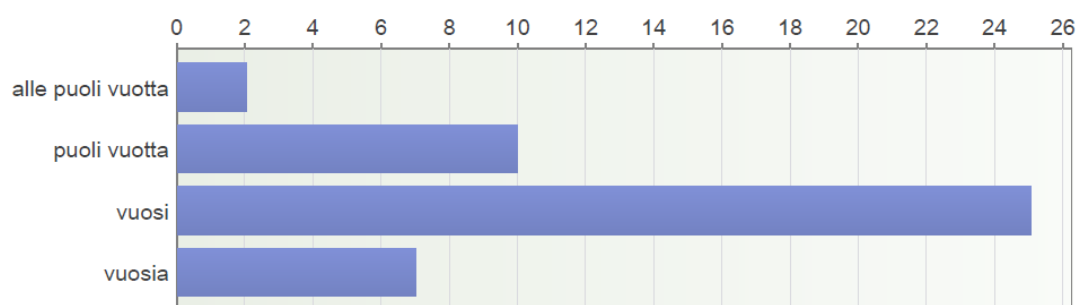


parantaminen. Kaikkia näitä tavoitteita voidaan seurata erilaisilla mittareilla, joilla asumisneuvonnan työn tulokset voidaan todentaa. Mikäli kiitoksen ja palautteen antaminen muutoin koetaan vaikeaksi, voidaan sitä antaa saavutettujen tuloksien kautta. Asumisneuvonnan työn näkyväksi tekemistä ja siihen liittyviä työkaluja voisi koulutusohjelmassa tuoda jatkossa enemmän esille.



Kuva 10. Arvostusta ja kiitosta työstä

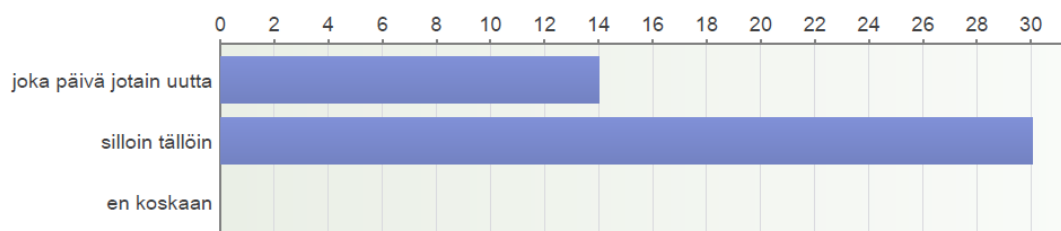
Kyselyyn vastanneista suurin osa (57 %) arvioivat asumisneuvojan työn oppimiseen menee vähintään vuosi aikaa, kun taas osan (13 %) mielestä aikaa tarvitaan useita vuosia. (kuva 11)



Kuva 11. Kuvaille oman työsi vaativuutta, arvioimalla kuinka kauan työtehtäviesi oppiminen veisi uudelta työntekijältä, jolla olisi tarvittava pohjakoulutus.

Itse koen, että asumisneuvonta on vaativaa ja paljon tekijältään vaativaa työtä. Asumisneuvojat tekevät työtä useinkin haasteellisten ongelmien parissa ja tämä vaatii tietynlaista ihmistuntemusta ja vuorovaikutustaitoja. Tärkeää on tuntee osaavansa

työnsä, sillä varmuus osaamisesta näkyy toiminnassa ja käyttäytymisessä asiakkaille. Vastaajat toivat esiin, että he oppivat työssä uusia asioita. 32 % arvioi oppivansa joka päivä uutta ja loputkin totesivat oppivansa uusia asioita silloin tällöin. (kuva 12) Tukea työn haasteisiin ja ongelma kohtiin koettiin saatavan parhaiten kollegoilta. Lisäksi vastaajilla on tarvittaessa hyvä mahdollisuus tukeutua ulkopuolisiin asiantuntijoihin.



Kuva 12. Koetko oppivasti työssäsi uusia asioita?

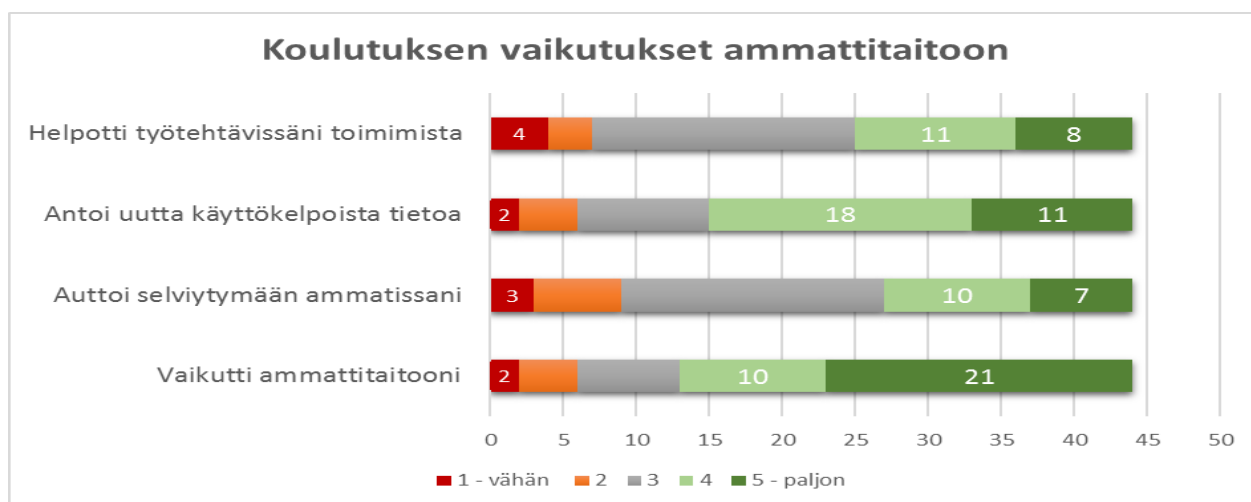
*Tärkeää on löytää tasapaino jatkuvan uuden oppimisen ja tylsistymisen välille. Jos perustehtävän tekeminen jää toistuvasti toissijaiseksi uuden opetteluun sijaan, työntekijä on vaarassa kuormittua liikaa. Toisaalta taas yksitoikkoinen perustehtävä ilman uuden oppimisen ja pätevyyden lisääntymisen iloa voi aiheuttaa tylsistymistä ja työhön leipääntymistä (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 12).*

Tämän kyselyn mukaan vastaajista 80 % arvioi oman osaamisen suhteessa nykyisiin tehtäviin olevan erittäin hyvällä tasolla. 67 % koki, että heillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan työssään ja osallistua tarvittaessa koulutuksiin. Työssä opittu on vahva vaikutus ammatti-identiteettiin, sillä jopa 95 % koki että heidän ammatti-identiteettiä on muokannut työssä oppiminen.

#### 5.4 Koulutuksen vaikutukset työhön ja työkäytänteisiin

Koulutuksen todellinen vaikuttavuus työhön ja työkäytänteisiin näkyy, kun koulutukseen osallistuja käyttää uutta osaamista työssään ja kehittää toimintaansa. Sillä vaikka koulutus antaisi työtehtäviin liittyvää ammattikohtaista tietoa ja mahdollisuuden oppimiselle, on oppija (yksilö, ryhmä, organisaatio) lopulta itse vastuussa siitä tapah-

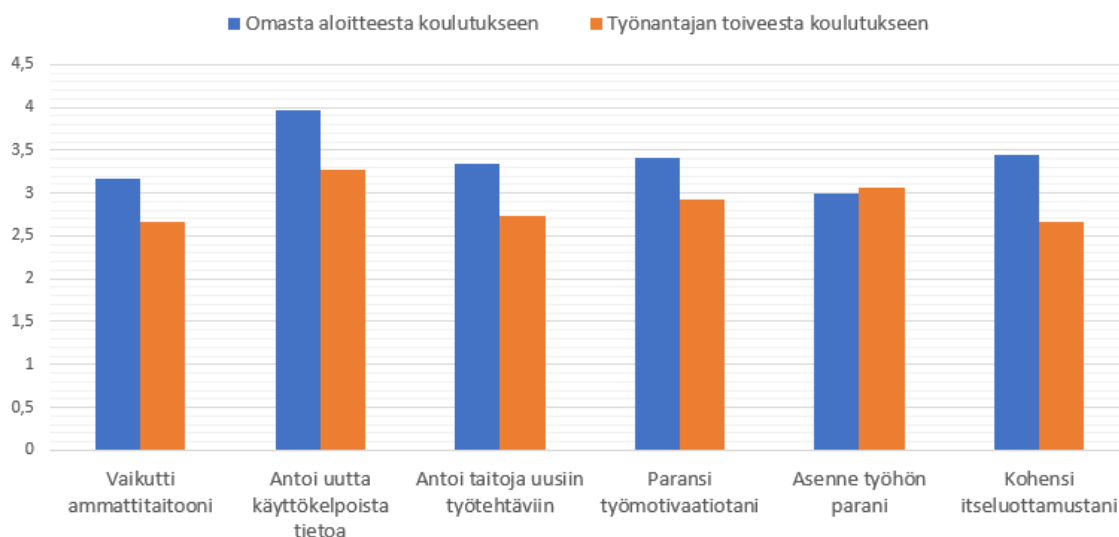
tuuko tiedoissa, taidoissa ja asenteissa muutos haluttuun suuntaan. Valtaosa kehittämisestä tarvitsee aikaa kehittyäkseen toiminnaksi tai organisaation uudeksi kulttuuriksi. Kaikki koulutuksen tuotokset eivät aina näy työsuorituksen muutoksina, vaan organisaatio voi hyötyä tuotoksista muulla tavoin. Parantunut itsetunto, työmoraalin kohoaminen ja vaikkapa voimakkaampi sitoutuminen organisaation voi olla hyödyksi ja edesauttaa organisaation tai yksilön tavoitteiden saavuttamista. Tuloksia pitäisi arvioida myös useammalla tasolla: yksilöiden tietojen ja asenteiden muutoksen sekä sen vaikutuksien heidän työkäyttäytymiseensä ja koko organisaatioon (Viitala 2002, 214.). Kysyttäessä koulutuksen vaikutuksia työtehtävässä toimimiseen sekä tietojen ja taitojen karttumiseen kokemukset olivat erittäin positiiviset suurimmalla osalla osallistuneista. (kuva 13). Ne, jotka eivät olleet kokeneet, että koulutus olisi lisännyt ammattitaitoa heidän omassa tehtävässään, toimivat koulutuksen aikana jossain toisessa tehtävässä kuin asumisneuvontatehtävässä tai kokivat jo osanneensa joitakin osa-alueita koulutuksesta niin hyvin, ettei koulutus tuonut heidän ammattiosaamiseensa lisäarvoa. Kuitenkin nämäkin henkilöt olivat valmiita suosittelemaan koulutusta ja pitivät sitä hyvänä ja hyödyllisenä.



Kuva 13. Koulutuksen vaikutus ammattitaitoon

Omasta halusta koulutukseen lähteneet kokivat saaneensa enemmän koulutuksesta kuin työnantajan pyynnöstä koulutukseen osallistuneet. Itse koulutukseen halunneet kokivat, että koulutuksesta saadut tiedot ja taidot auttoivat heitä käytännön työssä. (kuva 14) Asumisneuvojan koulutuksen arvostukseen ja vaikuttavuuteen uskottiinkin sitä enemmän mitä sitoutuneempia oltiin kouluttautumiseen. Vastaajat pitivät koulu-

tusta tarkoituksenmukaisena ja käytäntöön sovellettavana, tosin osalla työtehtävät estivät oppimansa soveltamista käytäntöön.



Kuva 14. Koulutuksesta saatu hyöty arjen työhön

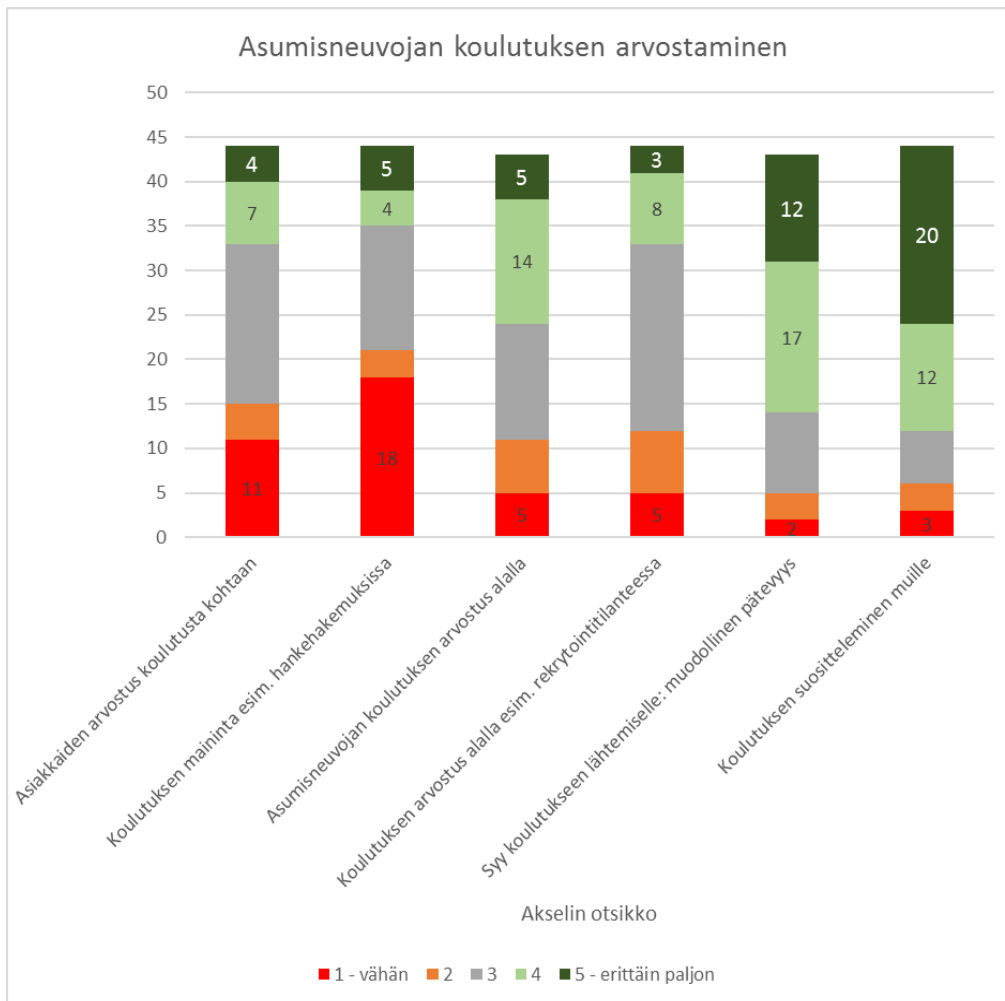
Työmotivaation ja itseluottamuksen koettiin myös parantuneen koulutuksen myötä. (kuva 14). Itseluottamus omaan tekemiseen ja omaan ammattitaitoon kohentaa työhyvinvointia sekä vahvistaa ammatti-identiteettiä. Työhyvinvoinnin perustekijänä on, että ihminen kokee osaavansa työnsä (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 12.).

#### 5.4 Asumisneuvojan koulutuksen arvostaminen työelämässä

Työhön sitoutumiseen ja onnistumisen tunteeseen vaikuttaa vahvasti työn merkityksen ja vaikuttavuuden kokeminen. Hetket, jolloin henkilöstö voi kokea ylpeyttä työstään ja saavutuksistaan kuten esim. koulutuksen suorittamisesta, motivoivat ja sitouttavat työntekijää työhönsä. Asumisneuvojilla on korkea taustakoulutus taso, sillä yli 50 % vastaajista se oli ammattikorkeakoulu tai ylempi tutkinto. Vastaajista 67 % olikin hakenut muodollista pätevyyttä alalle Asumisneuvojan koulutuksesta. (kuva 15)

Asumisneuvonnan asiakkaiden arvostuksesta ei tämän kyselyn perusteella voi tehdä johtopäätöksiä, sillä 41 % vastaajista ei osannut sanoa arvostavatko heidän asiakkaansa heidän koulutustaan vai ei. Toki on vaikea arvailla asiaa, jos asiaa ei ole

esimerkiksi kysytty asukaskyselyissä tai koulutusta ei tuoda organisaatiossa esille asukkaille. 25 %:lla vastaajista oli mielikuva, että asiakkaat eivät arvosta heidän käymää koulutusta. Vain 9 % koki että asiakkaat arvostavat Asumisneuvojan koulutusta erittäin paljon. Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen korostus oli vähäistä myös yhteistyöverkostojen suuntaan esim. hankehakemuksissa. (kuva 15).

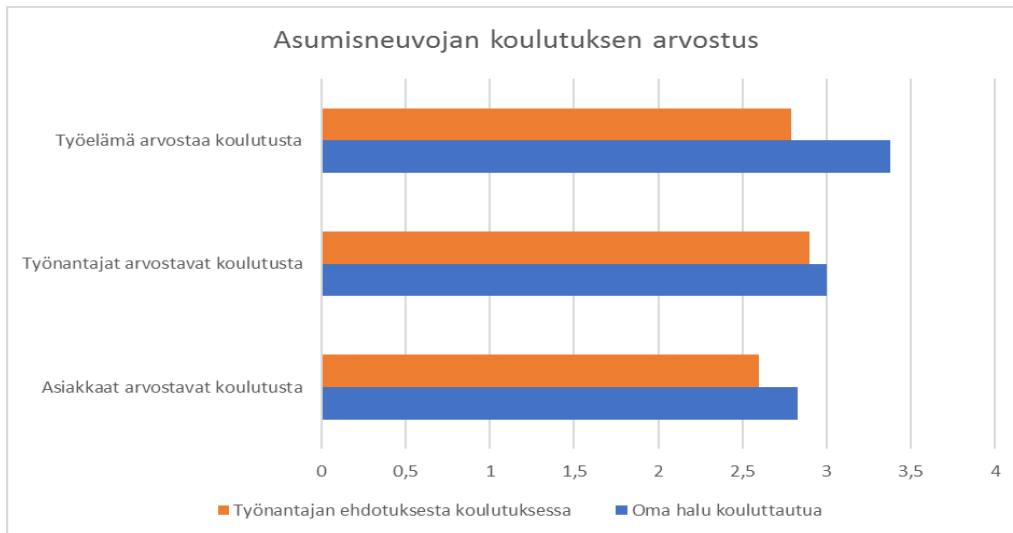


Kuva 15. Asumisneuvojan koulutuksen arvostaminen

Kiinkolla on koulutuksia, jotka on yleisesti isännöintialalla tunnettuja ja niitä asunto-osakeyhtiöt ja muutkin asiakkaat osaavat vaatia isännöitsijöiltään. Tehdessäni Johtavan ammatti-isännöitsijän AIT® koulutuksen vaikuttavuuskyselyä vuonna 2009, koulutuksen käynneistä 45 % koki asiakkaittensa arvostavan AIT®-koulutusta. (Bueno Vecino, 2009, 36.)

Asumisneuvojan koulutuksen käyneet itse arvostavat koulutusta. Vastaajista 47 % oli pitänyt koulutuksen arvostamista alalla kesinkertaisena, kun esimerkkinä käytettiin

rekrytointitulannetta. Kyselyssä toisaalla kysytty työelämän arvostus antaa vastauksien perusteella sellaisen kuvan, että Asumisneuvojan koulutusta arvostetaan työelämässä. Koulutukseen omasta tahdosta lähteneistä 48 % koki, että koulutusta arvostetaan paljon työelämässä. (kuva 16)



Kuva 16. Asumisneuvojan koulutuksen arvostus

Työnantajan aloitteesta koulutukseen lähteneet kokivat työnantajien arvostavan koulutusta enemmän kuin työelämän. Omasta aloitteesta koulutukseen hakeutuneet kokivat, että työelämä arvostaa koulutusta enemmän kuin työnantajat. (kuva 17) Jo aiemmin viittamassani Johtavan ammatti-isännöitsijän AIT® koulutuksen vaikuttavuuskyselyssä vuonna 2009, työnantajien arvostuksen koettiin olevan 77 % luokkaa. (Bueno Vecino 2009, 21.) Ero on huomattava. Johtavan ammatti-isännöitsijän AIT® koulutuksesta on tullut alalla brändi, joka tunnetaan. Toki koulutusta on toteutettu vuodesta 1982 alkaen ja koulutuksen suorittaneita on yli 1000 henkilöä. Asumisneuvojan koulutuksen tunnettavuustyötä täytyy Kiinkon jatkaa, jotta työnantajat tuntevat paremmin koulutuksen sisällön ja vaikutuksen ammattiosaamiseen.

## 6 ASUMISNEUVOJAN KOULUTUSOHJELMAN KEHITTÄMINEN

Tätä opinnäytetyötä varten kävin lävitse toteutettujen koulutusohjelmien palautteita sekä luentoaineistoja selkeyttääkseni ja varmistaakseni uudistettavan koulutusohjelman monipuolisuuden ja aiemmin koulutusohjelmassa olleiden päällekkäisyyksien karsimisen. Pääosassa koulutuksen substanssin suunnittelussa on valitsemamme luennoitsijat. Koulutussuunnittelijan tehtävänä on varmistaa, että luennoitsijat saavat ohjeistuksen luentojen ja koulutuksen sisällöstä, jotta opiskelijat saavuttavat opintosuunnitelman mukaiset tavoitteet ja osaamisen.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on varmistaa, että tutkinnon suorittajalla on riittävä osaaminen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseksi. Uudet Isännöinnin ammattitutkinnon perusteet (Opetushallitus 2017) määrittelevät Asumisneuvonta tutkinnon osa ammattitaitovaatimukset seuraavasti:

Tutkinnon suorittaja osaa

- tuottaa asumisneuvontapalveluja
- palvella asumisneuvonnan asiakkaita
- dokumentoida ja raportoida toimeksiantajalle ja viranomaisille
- kehittää osaamistaan ja ylläpitää palveluverkostoa.

Kiinkon toteuttama Asumisneuvojan koulutus on ollut sisällöltään laajempi kuin tutkinnon perusteet ovat edellyttäneet, koska koulutuksen tavoitteena on ollut myös kattaa asumisneuvonnan eri tehtäväalueet ja toimijat mahdollisemman laajasti sekä antaa mahdollisimman monipuolinen kuva asumisneuvonnan työstä.

Kyselyn mukaan koulutuksesta tulee saada myös vahvistusta omaan ammatillisuuteen ja rohkeuteen toimia ammatin mukaisesti. Tämä vaatimus korostuu usein vuorovaikutteisissa ammateissa, näin myös asumisneuvojan tehtävissä. Asumisneuvojan työ edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja ja tietynlaista auktoriteettiä kohdata asiakkaat ja heidän ongelmatilanteensa ystävällisesti, mutta kuitenkin asioita selvittäen. Kyselyyn vastanneet nostivatkin tärkeimmäksi osaamiseksi erilaisten ihmisten kohtaamistaidot sekä vuorovaikutustaidot. Varsinkin ne, joilla oli vähemmän alan työkokemusta, nostivat tärkeimmäksi juuri nämä osaamiset omassa työssään. Pitempään

alalla toimineet korostivat tärkeimpänä osaamisena kiinteistöalan tietämystä. (kuva 17).

Kyselyn perusteella oli eri osaamisien hyödyissä eroavaisuuksia, sosiaalialan koulutuksen käyneille kiinteistöalan lait ja tuntemus olivat uutta, kun taas esim. erilaisten ihmisten kanssa toimimisen ohjeet olivat hyvinkin tuttuja. Vuokrahallintoa hoitaneilla oli jo aiempaa osaamista vuokranmäärityksestä tai asukaskoordinaattoreilla asukasdemokratiasta. Sitä, ettei koulutuksessa kaikki esiin tulevat asiat tunnu liian tutuilta ja jo opituilta, tulee pohtia koulutukseen liittyvien tehtävien, uusien osallistavien opetusmenetelmien kautta, että jokainen pystyy syventämään omaa osaamistaan ja näin saada tunteen uuden oppimisesta.



Kuva 17. Tärkeimmät osaamisalueet asumisneuvojan työssä

Ammatillisen osaamisen tavoitteet koulutus tuntuu täyttävän hyvin, mutta eri osaamisalueiden tiivistäminen ja tarkempi sisältöjen kuvaus luennoitsijoille, voisi napakoittaa opintojen antia. Lisäksi siirtyminen luentopainotteisesta koulutuksesta osallistavaan koulutukseen, voisi olla korkeakoulutaustaisille opiskelijoille mielekkäämpi tapa



osallistua ja syventää osaamistaan. Kyselyssä kävi ilmi, että vertaiskeskustelut koetaan erittäin hyödyllisiksi. Tätä voisi lisätä koulutusohjelmaan järjestämällä pienryhmätoimintaa enemmän, jossa vertaiset pääsisivät jakamaan omat ongelmat ja niihin mahdolliset ratkaisut. Tästä hyötyisi vasta tehtävissä aloittaneet ja kokeneemmat ja kaessaan heidän omaa tietoa ongelmien ratkaisemisesta voisivat kokea opinnot hedelmällisemmäksi saamalla jo osaamaansa asiaan uutta näkökulmaa.

Vuoden 2018 alussa voimaan tuleva Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2018) painottaa vielä enemmän, että asiakaslähtöiset opintopolut ovat yksilöllisiä, aiemman osaamisen huomioon ottavia. Asumisneuvojan koulutuksen tulee siksi muodostua entistä selkeämmistä asiakokonaisuuksista, joista opiskelija suorittaa vain ne osiot, joissa hänellä ei ole ennestään osaamista. Tämä vaatii opintojen suunnittelun ja opiskelijan ohjaamiseen ihan uutta näkökulmaa. Tämän kyselyn tulosten mukaan opiskelijat pitivät koulutusta tarkoituksenmukaisena ja hyvin työelämälähtöisenä. He olivat saaneet hyvin monipuolisen kuvan asumisneuvonnan työstä ja toiminnasta eri asiantuntijoiden avulla. Lisäksi he olivat saaneet oppilaitokselta tukea opintoihinsa. Sen sijaan oppimistuloksien siirtämiseksi omaan työhön ja työyhteisöön, on mietittävä erilaisia opetusmenetelmiä. Mitä enemmän opiskelija kokevat koulutuksen vastaavan heidän työtehtäväänsä ja siinä esiin nouseviin haasteisiin, sitä paremmin he kokevat pystyvänsä soveltamaan oppimaansa.

## **6.1 Asumisneuvojan substanssiosaamisen vahvistaminen**

Asumisneuvojan koulutusohjelman sisältö (liite 5) on vastannut hyvin tässä kyselyssä esiin nostettuja asumisneuvonnan osaamisaloja. Koulutuksen sisältöä ei tarvitse lähteä paljoa muuttamaan, on hyvä kuitenkin selkeyttää eri aihealueita sekä pohtia, miten saada lisää syvempää ja työsidonnaista osaamista aikaiseksi. Koulutusohjelmaan tulee lisätä osallistavaa pedagogiikkaa. Sillä opiskelijat kaipasivat enemmän tiimeissä, ryhmissä tehtäviä case-tapauksia, pohdintaa ja reflektointia erilaisista asiakas- / asukastapauksista ja -tilanteista. Osallistavassa pedagogiikassa keskiössä olisi opiskelijan toimintakyvyn ja identiteettityön tukeminen.

Tämän kyselyn mukaan asumisneuvojan koulutukseen osallistuneista suurin osa on saavuttanut koulutukselle asettamansa tavoitteensa sekä kokenut koulutuksen hyödylliseksi oman työn kannalta. Koulutus on antanut useille varmuutta toimia asumisneujana ja he ovat kokeneet, että koulutuksesta saatu kollegoiden tuki ja luennoitsijoilta saatu tietämys on edes auttanut heitä joka päiväisessä työssään. Lisäksi koulutuksen vahvuutena pidettiin kollegoiden kanssa yhteisesti läpi käytyjä keskusteluja sekä ongelmatilanteiden ja haasteiden ratkaisumalleja. Hedelmällisenä he kokivat ryhmän monipuolisuuden ja moniammatillisuuden, jota hyödyntää omassa työssään.

*”Tuli uusia asioita ja niiden lisäksi vahvistusta jo tietämälleni - olen toiminut aivan hyvin/oikein. Toisten samaa työtä tekevien esimerkeistä oppi myös hurjasti. Ryhmän antia ei siis pidä väheksyä.”*

*”Muiden kokemukset ja niistä syntyneiden ideoiden hyödyntäminen oman alan työtehtävissä.”*

*”Työkokemus, asioita oli jo kokenut työssä ja sai vain vahvistusta asioille ja toki kollegoilta vinkkejä.”*

Toki joukossa oli myös niitä, joiden osaaminen on jo ollut niin kaiken kattavaa, että he eivät kokeneet saaneensa koulutuksesta yhtä paljoa. Tähän Kiinkon tulee jatkossa miettiä ratkaisuja, jotta myös jo pitkän työkokemuksen ja alan koulutuksen saaneillekin tulee uutta tietoa ja taitoa sekä he voisivat syventää jo osaamansa vielä uudelle tasolle. Laadittaessa opintoihin esim. vaihtoehtoisia opiskelumenetelmiä voisivat opiskelijat löytää juuri omaan kehittämiseensä tarvittavat osaamiset. Kiinkossa on meneillään Verkko-opetuksen -projekti, joka voisi tuottaa myös Asumisneuvojan koulutukseen erilaisia opintojaksoja, opiskelijoiden mielenkiinnon ja osaamistason mukaisesti. Siirtyminen Asumisneuvojan koulutuksessakin blended learning -malliin (sulautuva oppiminen), jossa vuorotellaan verkko- ja lähiopintojen kesken, voisi syventää opintojen sisältöjä. Näin jokainen voisi syventää omaa osaamistaan tarpeidensa mukaisesti.

Kyselyn mukaan olennaista on käyttää oppimisessa hyödyksi ryhmän voimavarat ja osaaminen vertaisoppimisen keinoin. Vertaisoppimista voisi vielä vahvistaa yhteisöllisellä projektilla, joka lisittäisiin koulutusohjelmaan. Mahdollisessa projektissa voitaisiin rakentaa ryhmissä toimintamalleja erilaisiin asumisneuvonnan tilanteisiin ja ne toimintamallit rakentuisivat teoria tiedon ja taitojen karttuessa yhteisesti ryhmässä

koulutuksen aikana. Tämä sitouttaisi koulutukseen osallistujat ryhmäytymään nykyistä paremmin. Myös kyselyssä vinkkinä saatu suljettu Facebook – ryhmä osallistujille tai alan toimijoille, on yksi kyselyssä esille tullut idea, jota Kiinko voisi pohtia perustettavaksi yhteisöllisyyden lisäämiseksi.

Kiinko on käyttänyt Asumisneuvojan koulutuksessa alan osaajia luennoitsijoina ja useat luennoitsijat ovat olleet mukana koulutusohjelmassa jo useita vuosia. Kiinko on saanut hyvää opiskelijapalautetta koulutuksesta ja luennoitsijoista. Vaikuttavuuskysely vahvistaa koulutuksen vaikuttavuuden yltävän myös käytännön tehtäviin sekä opiskelijan omaan kehittymiseen sekä alan toimintamalleihin, joten koulutuksen sisältö ja sen painotukset ovat olleet asumisneuvonnan työn kannalta hyviä.

Koulutuksen sisältöjä on aiemmin kehitetty koulutuksesta saatujen lähijaksojen palautteen sekä opiskelijoiden kanssa käytyjen palautekeskustelujen perusteella. Opintojen suunnittelutyössä Kiinko on ollut yhteydessä alan osaajiin, luennoitsijoihin sekä käynyt keskustelua koulutuksen pääkouluttajien kanssa koulutuksen painopistealueista. Aiemmin tehty opetussuunnitelmien kehittämistyö ei ole kehittänyt opiskelumalleja. Tämän opinnäytetyön perusteella, lähtisin kehittämään eri tapoja opiskella enniinkään koulutuksen sisältöjä. Kyselyn perusteella koulutukseen tulisi lisätä yhteisöllisyyttä ja opintoihin sitouttavia keinoja. Pyrkii vahvistamaan työnantajien mukana oloa. Uudistuksen voisi toteuttaa tuomalla uudet, interaktiiviset opiskeluympäristöt myös osaksi Asumisneuvojan koulutusta.

## **6.2 Asumisneuvojan ammatti-identiteetin vahvistaminen koulutuksella**

Asumisneuvojan koulutus ei saa tukeutua vain tehtäväspesifien tietojen opetteluun ja soveltamiseen, vaan sen on annettava aineksia myös opiskelijan omalle kasvulle ja identiteetin jatkuvalla muokkautumiselle. Yhtenä hyvänä opiskeluvälineenä tähän on oppimispäiväkirjan käyttö, jossa eri pohdintojen ja reflektointien kautta opiskelija pääsee pohtimaan oman ammatti-identiteetin kehittymistä ja asumisneuvojan tehtäviin kasvamista tai oman tehtävän uudelleen näkemistä. Koulutuksen tulisi tavoitella laajempaa näkemystä, kuin vain tiedon ja taidon lisäämistä, sen tulisi antaa valmiuksia

ammattilliseen toimijuuteen ja lisätä mahdollisuutta pohtia omaa tehtäväänsä osana laajempaa kokonaisuutta, työyhteisöä, toimialaa ja yhteiskuntaa.

Ihmisen identiteetti on yksilön käsitys itsestään. Siihen liittyy vahvasti kokemus siitä mistä on tulossa, mihin on menossa ja mihin kokee kuuluvansa. Käsitys itsestä nähdään kuitenkin jatkuvasti muuttavana ja se rakentuu uudelleen sitä mukaan, kun ihminen hankkii uusia kokemuksia ja suhteuttaa niitä aikaisempiin kokemuksiinsa. (Heikkinen 1999, 276.). Ammatillisen identiteetin voidaan nähdä tarkoittavan lähes samaa asiaa kuin identiteetin, mutta ammatillinen identiteetti painottuu nimenomaan työhön ja ammattiin ja siihen, miten ihminen siinä kokee itsensä ja miksi hän haluaa ammatillisesti tulla.

Ammatillisen identiteetin nähdään olevan yksilön oma kokemus siitä millaiseksi ihminen ymmärtää ja näkee itsensä suhteessa työhön tarkasteluhetkellä ja millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissaan tulla. Lisäksi ammatilliseen identiteettiin kuuluu ihmisen käsitys siitä mihin hän kokee kuuluvansa, samaistuvansa, mikä hänelle on tärkeää ja mihin hän on sitoutunut ammatillisesti. Ammatillinen identiteetti on siis osa ihmisen persoonallista identiteettiä ja on sitä kautta keskeinen osa aikuisen identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 26-32.).

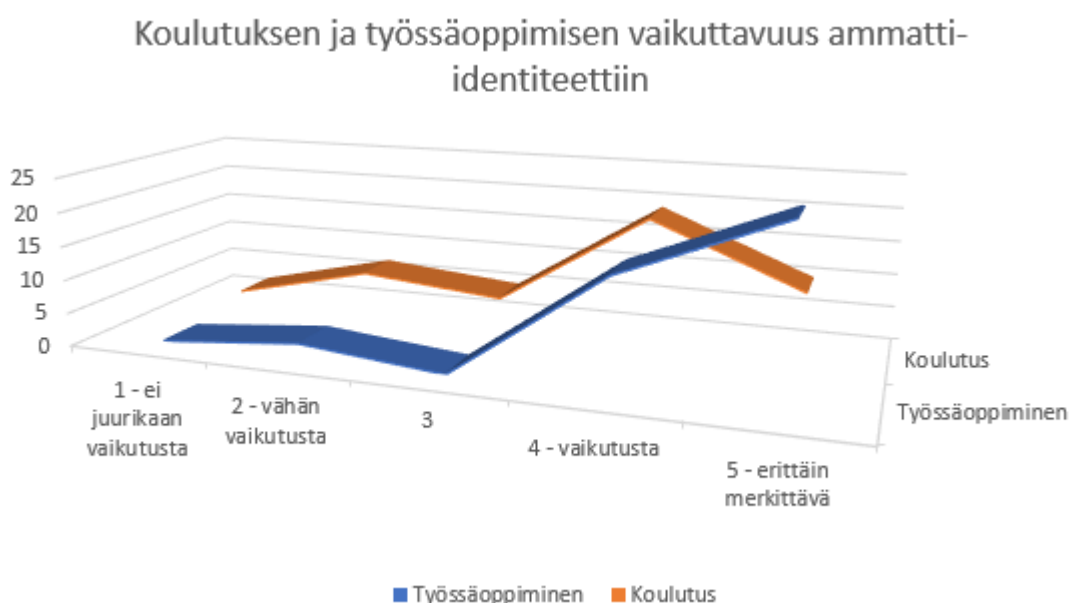
Elinikäisen oppimisen näkökulmasta koulutuksen ja identiteetin suhde voidaan ymmärtää läpi elämänsä jatkuvana vuorovaikutuksellisen prosessina, jossa identiteetti ohjaa ihmisen koulutusresurssien käyttöä, ja jossa koulutus tuottaa tietynlaisen identiteetin, joka suuntaa tulevaisuudessa tapahtuvaa oppimista ja koulutukseen haakeutumista. Koulutusjärjestelmä voidaan nähdä eri koulutusalojen ja -tasojen kenttänä, joka tarjoaa erilaisia tyypillisiä identiteettimalleja, eli käsityksiä siitä kuka minä olen, mitä minä osaan ja miten minä opin, joita ihmiset käyttävät oman identiteettinsä ja elämänsä rakentamiseen. (Antikainen, Houtsonen, Kauppila, Komonen, Koski, Käyhkö 2000, 242.).

Asumisneuvojan ammatti-identiteetti on muotoutunut vasta aika lyhyen ajan, sillä asumisneuvojien ammattikunta on ollut olemassa vasta 2000-luvun alusta lähtien. Backlund (2005) toteaa tekemässään pro gradu -työssään, että asumisneuvoja tekee työtään sosiaalialan, terveydenhuoltoalan, kaupallisen alan kuin teknisen alan taust-

takoulutuksella. Jokainen asumisneuvoja muovaa työtään omalla persoonallaan ja kokemuksellaan. (Backlund 2005, 24.). Asumisneuvojen ammattikunta on vielä hyvin hajanainen ja heidän ammatti-identiteetti hauras. Ammatti-identiteetin muodostumiseen vaikuttaa toimiala ja asiakaskunta. Tällä tarkoitan sitä, että varmasti vuokratalo-yhtiössä toimivan asumisneuvojan ammatti-identiteetissä korostuu eri asiat kuin sosiaalitoimen puolella tai kolmen sektorin hankkeessa toimivalla.

Yksi motivaatiotekijöistä ammatti-identiteetin vahvistamisessa on henkilökohtainen kasvu ja vahvistuminen oman alan osaajana. Urakehityksen tukeminen on organisaatiolle mahdollisuus palkita työntekijöitä. Kehittymismahdollisuuksia voi tarjota muuttamalla työnkuvaa laaja-alaisemmaksi tai päinvastoin syventämällä sitä erikoisosaamista vaativaksi. Asiantuntijatehtävissä, kuten asumisneuvojan tehtävä on, sisäisiä motivaatiotekijöitä on työn tarkoitus, tietynasteinen vapaus, henkilökohtainen kehittyminen ja työyhteisöön kuuluminen. Myös uuden oppiminen ja oman asiantuntemuksen kehittyminen koetaan innostavaksi. (Hyppänen 2014, 152-156.).

Moni kyselyyn osallistujista piti hyvin tärkeänä työssä oppimista. Sanotaan, että työ tekijäänsä opettaa. Sanonta piti paikkansa myös tämän kyselyn perusteella, sillä vastaajat arvostivat työssä oppimisen vaikutuksen heidän ammatti-identiteetin kehitymisessä hyvinkin korkealle. Myös Asumisneuvojan koulutuksella katsottiin olevan vaikutusta ammatti-identiteettiin. (kuva 18).



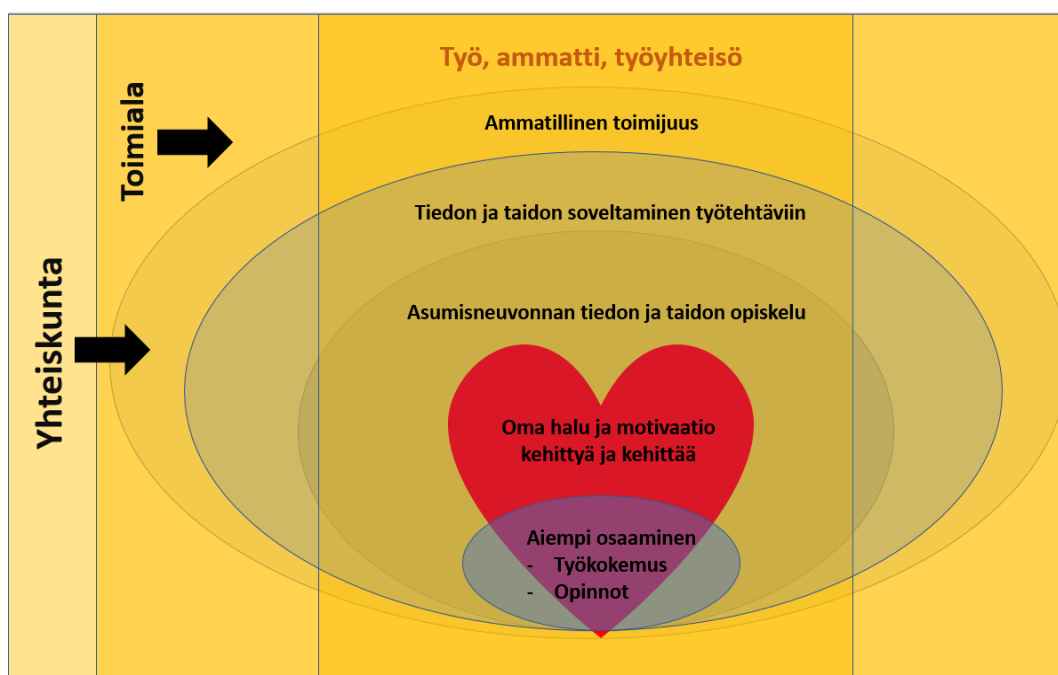
Kuva 18. Työssäoppimisen ja koulutuksen vaikutus ammatti-identiteettiin

Asumisneuvojan koulutus on monen mielestä vahvistanut heidän ammatti-identiteettiään toimia tehtävässään. He ovat koulutuksen avulla saaneet työvälineitä, raameja toiminnalleen sekä näkemystä miten muualla asioita hoidetaan.

*”Oman paikan löytäminen kiinteistöyhtiössä vahvistui, asumisneuvoja on osa työyhteisöä, rakennuttamisen, vuokravalvonnan jne joukossa.”*

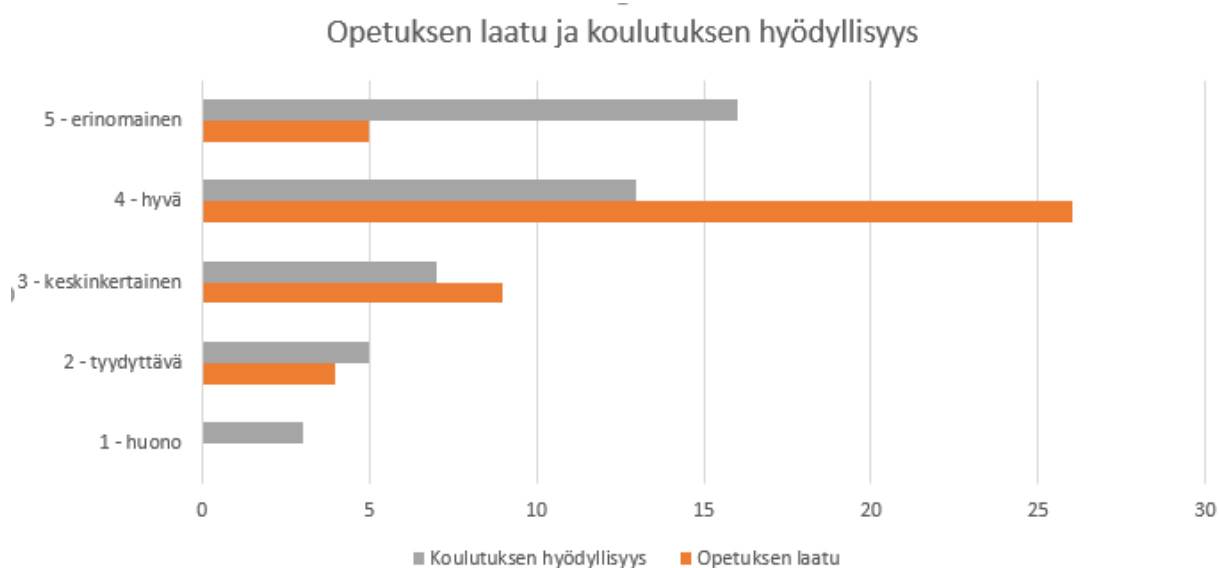
*”Ymmärrys asumisneuvonnan monimuotoisuudesta laajeni. Ammatti-identiteetti vahvistui. Rohkeus tuoda asumiseen liittyviä ajatuksia ja käytännön työn synnyttämään tietoa vahvistui.”*

Kokosin kuvaan (kuva 19) näkökulmia, joita koulutuksessa tulee huomioida, jotta henkilö saa vahvistusta oman ammatti-identiteetin kehittämiseen. Taustalla on osallistujan aiempi osaaminen, jota vahvistetaan ammatillisella tiedolla ja taidolla sekä näiden käytäntöön soveltamisella. Kaiken tavoitteena on ammatillinen toimijuus, työssä, ammatissa, työyhteisössä. Koulutuksen aikana tulee huomioida toimialan ja yhteiskunnalliset vaikutukset henkilön ammattiin sekä ammatilliseen kehittymiseen. Oppimisen ja sen hyödyntämisen liikkeelle panevana voimana on osallistujan oma halu ja motivaatio kehittyä ammattilaiseksi tai ammattilaisena.



Kuva 19. Näkökulmia koulutuksen sisältöön ammatti-identiteetin vahvistamiseksi

Kiinkossa järjestetyn Asumisneuvojan koulutuksen tavoitteissa (liite 5) on lähtökohtana ollut enemmän ammatillisen osaamisen kehittäminen kuin henkilökohtaisen identiteetin vahvistaminen. Asumisneuvojan koulutusta pidettiin hyvänä ja laadukkaana koulutuksena. (kuva 20) Vastaajien oma halu kehittää osaamistaan, heidän taustakoulutus ja toimintaympäristö olivat vaikuttaneet eniten koulutuksesta saatuun hyötyyn. Vaikka koulutuksen oppimistavoitteet olivat lähinnä käytäntöön ja toimintaan liittyviä tietoja ja taitoja, koettiin koulutuksen vahvistaneen myös ammatillista kasvua ja ammatti-identiteettiä.



Kuva 20. Opetuksen laatu ja koulutuksen hyödyllisyys

Koulutus ja sen myötä osaamisen vahvistuminen on myös edistänyt työssä jaksamista. Koulutuksen sekä yksilön tavoitteet koulutukselle toteutui usean vastaajan mielestä sekä he saivat koulutukselta vahvistusta omaan ammatilliseen toimijuuteen ja itseluottamukseen. Heidän halu kehittää omaa osaamista kasvoi koulutuksen myötä.

## **7 JOHTOPÄÄTÖS - ASUMISNEUVOJAN KOULUTUKSELLA KEHITETÄÄN OSAAMISTA JA AMMATILLISUUTTA**

Suomen hallituksen toimintasuunnitelman (2015-2019) kärkihankkeista yksi on Ammatillisen koulutuksen reformi, jonka tavoitteena on vähentää ammatilliseen koulutukseen suunnattua julkista rahoitusta 260 miljoonalla eurolla koulutuksen rahoitus-

järjestelmää sekä järjestäjäverkostoa uudistamalla vuoteen 2020 mennessä. Kaikkien oppilaitoksien tuli hakea uutta koulutuksen järjestämisen lupaa Opetus- ja kulttuuriministeriöltä keväällä 2017. (Valtionneuvoston kanslia 2016). Uuden toimintaluvan sai lokakuun 2017 lopulla kaiken kaikkiaan 146 koulutuksen järjestäjää.

Uudistetussa rahoitusjärjestelmässä tulee toimimaan jatkossa rahoituksen perusteena myös koulutuksen järjestäjän saavuttamat valmistuneiden tutkintojen ja tutkintojen osien määrä sekä koulutuksen vaikuttavuus. Yksilölliset opintopolut sekä aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen muuttavat oppilaitoksien opintojen ohjauksesta sekä opiskelijoiden tukemisen malleja. Uudet ohjauksen mallit ja tutkintokoulutus on toteutettava siten, että koulutuksen tai tutkinnon suorittamisen aikana ei kuitenkaan opiskelijoilta katoa oman osaamisen kehittymisen tunne. Mielestäni opiskelijan ammatillisen toimijuuden kasvuun täytyy olla aikaa ja sille täytyy löytyä tarvittavia menetelmiä, jotta jatkossakin koulutuksen vaikuttavuus yksilön omaan työhön ja osaamiseen säilyy hyvänä.

Kiinko, jolle opinnäytetyö laadittiin, on valtakunnallinen ammatillinen erikoisoppilaitos, jolla on yhteiskunnallinen velvollisuus kehittää alan ammatillista osaamista. Kiinko säilyy Opetus- ja kulttuuriministeriön järjestäjäverkostossa itsenäisenä toimijana ja saa jatkaa koulutuksia vielä vuoden 2018 jälkeenkin, toki pienemmällä valtion tuella kuin aiemmin. Oppilaitoksena Kiinko on erittäin arvostettu kiinteistöalan toimijoiden keskuudessa ja se haluaa tulevaisuudessakin järjestää laadukasta opetusta, vaikkakin entistä pienemmillä resursseilla. Kiinko haluaa olla jatkossakin kehittämässä hyvää ja oikein suunnattua osaamista ja se on valmis vastaanottamaan ammatillisen koulutuksen lakimuutokset sekä uudet haasteet koulutustoiminnassa.

Asumisneuvojan koulutus on yksi koulutuskokonaisuus, tässä muodossa ainoa Suomessa, joka tuo suomalaisten asumisen hallinnointiin, asumisen ongelmien ehkäisyyn, ammattitaitoa ja osaamista. Kautta aikojen suomalaisessa asumisessa ovat yhteiskunnan tukitoimet ja lainmääräykset olleet osa asumista. Vuosien saatossa asuntopolitiikka on muuttunut sisällöltään ja keinoiltaan. Vuokra-asumisen ja yleensäkin asumisen ja asukkaiden monet haasteelliset ilmiöt on luoneet tarpeen asumisneuvonnalle ja sen myötä tarpeen kyseisen ammattiryhmän osaamisen kehittämiseksi. Mielestäni Asumisneuvojan koulutuksella on vastuullinen tehtävä asumisen toi-



mialalla. Koulutusohjelma edistää sellaisen ammattiryhmän osaamista, jonka työ on yhteiskunnallisestikin merkittävää.

Tällä opinnäytetyöllä haettiin tietoutta tuon asumisen kannalta tärkeän ammattiryhmän, asumisneuvojen, ammatillisuuden kehittymisestä Asumisneuvojan koulutuksessa. Koulutuksen vaikuttavuus asumisneuvojan ammatillisuuteen on mielestäni opinnäytetyön aiheena tärkeä ja ajankohtainen. Vahvalla työntekijöiden osaamisella Suomen tämän hetkisessä taloudellisessa tilanteessa on entistäkin tärkeämpi merkitys. Osaamista tulee ylläpitää ja kehittää myös jatkuvasti haasteellisemmaksi muuttuvassa asumisen toimintaympäristössä. Osaava henkilöstö on kiinteistöalan ja asumiseen liittyvien tehtävien edellytys ja kilpailuetu.

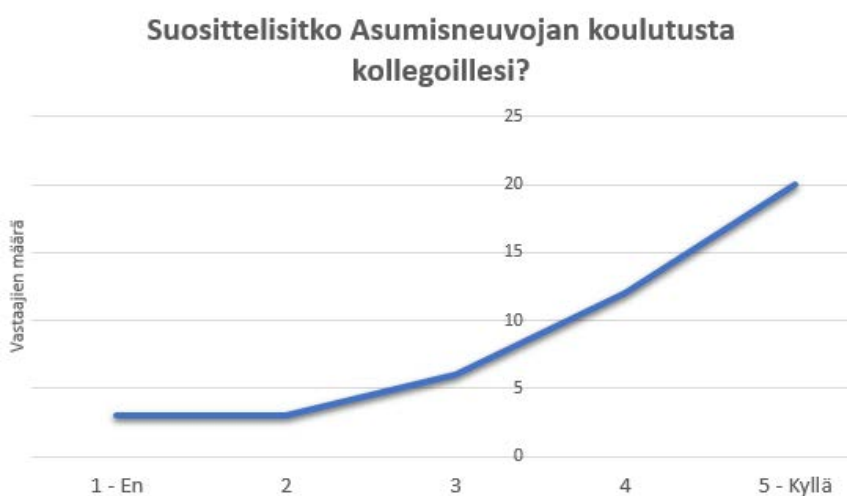
Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen todellinen hyöty tulee esiin vasta kun henkilöstö käyttää uutta osaamistaan työssään. Koulutuksen vaikutus näkyy esim. palvelun laadun parantumisenä tai henkilön varmuutena toimia asumisneuvojan työssä. Tässä opinnäytetyössä keskityin tulkitsemaan koulutukseen osallistujan tuntemuksia koulutuksen vaikuttavuudesta. Tutkimuksen ulkopuolelle jäi kokonaan organisaatioiden ja asukkaiden kokemukset koulutuksen vaikutuksista koulutukseen osallistuneiden työhön ja organisaation toimintaan. Laajentamalla kyselyä myös näihin toimijoihin, olisin voinut saada esiin erilaiset tavoitteet työnantajan näkökulmasta. Mutta koulutusohjelman kehittämisen kannalta koulutukseen osallistuneiden näkökulma oli tälle työlle, tällä kertaa, tärkein näkökulma.

Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuden selvittämiseksi tehtiin vaikuttavuuskysely koulutukseen osallistuneille. Kyselyllä saatiin hyvää tietoutta koulutusohjelman vahvuuksista sekä kehittämiskohteista. Tämän opinnäytetyön aikana ei syntynyt vielä uutta opetussuunnitelmaa Asumisneuvojan koulutukselle, mutta koulutussuunnittelun pohjaksi saatiin hyvää tietoutta ja materiaalia. Asumisneuvojan koulutuksen tulee jatkossa huomioida paremmin koulutukseen osallistuvien koulutustaso, toimintaympäristö, aiempi osaaminen ja ammatillisen identiteetin vahvistamiseen vaikuttavat tekijät. Ryhmän monialaista osaamista kannattaa hyödyntää koulutuksen aikana ja vahvistaa ryhmän verkostoitumista keskenään erilaisilla osallistavilla tehtävillä. Myös muihin toimijoihin kannattaa luoda mahdollisuuksia verkostoitua paremmin, esittele-

mällä enemmän eri toimijoiden työkenttää ja yhteistyötä asumisneuvonnan toimijoiden parissa.

Kiinkon tulee miettiä miten se voisi sitouttaa työnantajat ja osallistujien esimiehet paremmin koulutuksen tukemiseen sekä sen hyödyntämiseen. Työnantajan toiveesta opiskelleet saivat tukea opintoihinsa työnantajaltaan enemmän kuin muut. Heidän työnantajillaan ehkä oli enemmän tietoa mistä koulutuksesta oli kysymys ja he siten osasit olla tukemassa opintoja. Joka tapauksessa oppimistuloksien siirtämiseksi työhön ja työyhteisöön tulee pohtia erilaisia opetusmenetelmiä tiedon siirron varmistamiseksi. Kiinkon kannattaa panostaa Asumisneuvojan koulutuksen ja asumisneuvonnan työtehtävän tunnettavuuden lisäämiseen viestinnällä. Koulutuksesta saatu palaute on ollut hyvää ja sitä kannattaa tuoda jatkossa esiin eri yhteyksissä – asiakastapaamisissa, messuilla ja Kiinkon yhteistyöverkostoissa.

Koulutukseen osallistuneet olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä saamaansa koulutukseen. He kokivat koulutuksen olleen hyödyllistä työn kannalta sekä vahvistaneen myös ammatillista kasvua ja ammatti-identiteettiä. Koulutuksella koettiin olevan myös vaikutusta työmotivaatioon ja itseluottamukseen. Mielestäni yksi hyvä tapa katsoa koulutuksen onnistumista, oppilaitoksen näkökulmasta, on seurata, miten opiskelijat suosittelevat koulutusta. Tämän tutkimuksen mukaan 72 % suosittelisi koulutusta kollegoille (kuva 21), joten Asumisneuvojan koulutusohjelmassa on varmasti onnistuttu hyvin täyttämään suurimman osan osallistujista toiveet koulutukselle sekä osaamistavoitteet.



Kuva 21. Suositteletko Asumisneuvojan koulutusta kollegoillesi?

## 7.1 Oma kehittyminen opinnäytetyötä tehdessä

Koulutuksen vaikuttavuuden tutkiminen on yleisesti koettu haastavaksi. Koulutuksen vaikuttavuutta ammatillisuuden vahvistumiseen tai ammatti-identiteettiin ei ole helppo avata syvällisesti kyselytutkimuksella, se olisi vaatinut syventäviä haastatteluja. Muutoinkin, kyselyn kautta saatu tieto oli melko teknistä, haastattelut olisivat tuoneet tietoon syvyyttä ja enemmän tietoutta miksi asioista ajatellaan juuri näin. Olisin voinut tuoda kokonaisuuteen lisänä muutaman syventävän haastattelun, se olisi syventänyt nyt saatuja tutkimustuloksia.

Tehtävänäni oli hankkia mahdollisimman totuudenmukaista ja luotettavaa tietoa Asumisneuvonnan koulutuksen vaikuttavuudesta. Tutkimustuloksen arvioimiseen käytetään validiteettia sekä reliabiliteettia. Validiteetti on oikeiden asioiden mittaamista tutkimusongelmaa ajatellen ja reliabiliteetti on tutkimustulosten pysyvyyden arvioimista. Opinnäytetyön validiteettitarkastelussa olen huomionut, että kyselyn kohderyhmä vastasi laaja-alaisesti Asumisneuvojan koulutuksen suorittajia. Kyselyn validiteettia lisäsin tarkistuttamalla kyselyn ymmärrettävyyden Kiinkon koulutusjohtaja Liisa Kalliolla. Reliabiliteettitarkastelun mukaan kyselytutkimus on toteutettu muodossa, joka on toistettavissa. Kyselyn eri vaiheet ja tulokset olen dokumentoinut ja päätelmät ovat perusteltuja. Eri koulutusohjelman toteutuksiin osallistujien tilanne saattaa toki vaihdella aina eri mittauskerroilla ja luoda näin eri tuloksia.

Opinnäytetyön tietoperustan tekeminen avarsi ja laajensi omaa tietämystäni koulutuksen vaikuttavuudesta, asumisneuvonnasta sekä vahvisti Asumisneuvojan koulutuksen suunnittelutyön osaamistani. Koen, että koulutussuunnittelijana minulla on vastuu koulutuksessa olevien opiskelijoiden osaamisen vahvistamisesta sekä opintojen työelämälähtöisyydestä. Tutkimalla koulutuksen vaikuttavuutta, opiskelijapalautteen lisäksi, saan opetusohjelmasta tietoa, jolla voidaan kehittää koulutusohjelmaa entistä soveltuvammaksi kohderyhmälle. Koen, että löytämäni koulutusohjelman vahvuudet ja kehittämiskohteet ovat sellaiset jotka ovat toteutettavissa opetussuunnitelmaan. Muutoksilla Kiinko tukisi opiskelijoiden oman ammatti-identiteetin kehittymistä. Uskon, että muutoksien myötä saavutettaisiin vielä parempi alan ammatillisuus asumisen tueksi asumisneuvonnassa.

Mielestäni opinnäytetyön tavoite saavutettiin ja Kiinko voi jatkaa tuloksien pohjalta koulutusohjelman kehittämistä sekä koulutussuunnittelua yhteistyössä pääkouluttajan, alan asiantuntijoiden sekä luennoitsijoiden kanssa. Oppimisessa on loppujen lopuksi kyse muutoksesta ja pienelläkin muutoksella voi olla iso vaikutus. Oppilaitoksen henkilöstön tehtäväksi on uskottu tuon muutoksen aikaansaaminen koulutusta tarjoamalla. Täytyy vain uskoa, että saamme aikaan mahdollisimman hyviä muutoksia, mahdollisimman vähin kustannuksin. Aika sitten näyttää onko muutoksilla ollut merkittävää vaikutusta.

## 8 LÄHTEET

Antikainen, Ari & Houtsonen, Jarmo & Kauppila, Juha & Komonen, Katja & Koski, Leena & Käyhkö, Mari 2000. Koulutuksen merkitys identiteetin ja kulttuurin rakentamisessa. Teoksessa Raivola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikutusohjelman tutkimuksia. Suomen Akatemian julkaisu 1/2000. Helsinki: Edita.

Backlund, Anna 2004. Selvitys sosiaalisen isännöinnin ja asumisneuvonnan kehittämisestä Suomessa. ASKE-projekti. Suomen Setlementtiliitto. S-Asunnot Oy. Viitattu 4.11.2017.

<http://www.ara.fi/download/noname/%7B31A6ECE0-6F83-425A-8AA0-AEF1701393B8%7D/23023>

Backlund, Anna 2005. Asumisneuvoja – vuokra-asukkaan tuki ja palveluverkoston uudenlainen toimija. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, yhteiskuntapolitiikan laitos. Pro-gradutyö. Helsinki. Viitattu 4.11.2017.

<http://www.ara.fi/download/noname/%7B4196BA01-0656-469F-B0DD-386991104778%7D/23032>

Bueno Vecino, Tiia 2009. Johtavan ammatti-isännöitsijän® tutkinto ja sen vaikutus isännöitsijän ammatti-identiteettiin. Pro gradu. Tampereen avoin yliopisto. Aikuiskasvatustieteen aineopinnot.

Heikkinen, Hannu 1999. Opettajuus narratiivisena identiteettinä. Teoksessa Eteläpelto A. & Tynjälä P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Juva: WSOY.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Sanoma Pro Oy.

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisen konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Juha (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Kettunen, Marko & Juho Pätäri. Asumisen rahoitus ja kehittämiskeskus (ARA). Asumisneuvojan opas. Viitattu 4.11.2017.

[http://hissiin.fi/fi-FI/Tietopankki/Oppaat/Asumisneuvonnan\\_opas](http://hissiin.fi/fi-FI/Tietopankki/Oppaat/Asumisneuvonnan_opas)

Korteniemi, Pertti 2008. Helsingin kaupungin asuinkiinteistöyhtiöissä toteutettavan asumisneuvontatoiminnan väliarviointiraportti 20.5.2008, Helsingin kaupungin sosiaaliviraston kehittämissyksikön julkaisu. Julkaisematon. Viitattu 5.11.2017,

<http://www.ara.fi/download/noname/%7B8E66B683-9AAF-46C7-A193-EDD69272AD76%7D/23026>

Laitinen, Saara & Moralius, Anu 2015. Maahanmuuttajien asumisen arkitaitojen ja osallisuuden haasteet ammattilaisten kokemina. Esiselvitys Joensuun Settlementti ry:n monikulttuurisen asumisen kehittämishankkeelle. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, Yhteisöpedagogi (AMK). Opinnäytetyö. Joensuu. Viitattu 6.12.2017.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101517/Laitinen\\_Saara\\_Molarius\\_Anu.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101517/Laitinen_Saara_Molarius_Anu.pdf?sequence=1)

L 21.8.1998/631 Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Viitattu 5.11.2017.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2018). Viitattu 6.12.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

L 21.8.1998/630 Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. Viitattu 5.11.2017.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Murto, Antti 2003. Asumisneuvonta – asukkaan ja asunuyhteisön tukena. Helsinki, Ympäristöministeriö, asunto- ja rakennusosasto. Viitattu 5.11.2017.

<http://www.ara.fi/download/noname/%7B2A43F033-D77C-45F4-817A-C83391DE23F7%7D/23030>

Nurmela, Kirsi & Vartiainen, Matti 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa: Salmela-Aro, Katariina & Nurmi, Jan-Erik (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus Oy

Nurmi & Kontiainen 2000. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Raivola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Helsinki: Edita.

Opetushallitus 2017. Isännöinnin ammattitutkinnon perusteet. Viitattu 2.12.2017

<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/3969759>

Pietiläinen, Anna 2008. Monimuotoinen asumisneuvonta. Diakonia ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK). Opinnäytetyö. Järvenpää Viitattu 4.11.2017.

<http://www.ara.fi/download/noname/%7B8FA02DCA-95FB-42BB-8EFB-E555E70799A2%7D/23029>

Raivola, Reijo 1997. Vaikuttavuustutkimuksen ulkoiset ja sisäiset determinantit. Teoksessa Raivola, Reijo & Valtonen P & Vuorensyrjä M (toim.) Koulutus, yhteiskunta, menestys. Helsinki: Edita.

Raivola, Reijo 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen. Juva: WSOY.

Repo, Siina, Ravantti, Elina, Pääkkönen, Rauno 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki. Työterveyslaitos. Viitattu 2.12.2017

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20%e2%80%93%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1>

Ruohotie, Pekka 1998. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Saukkonen, Anna-Liisa 2014. Asumisneuvonta ja isännöinti; moniammatillisen yhteistyön käynnistäminen Espoon Asunnot Oy:ssä. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 5.11.2017

[http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84060/Saukkonen\\_Anna-Liisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84060/Saukkonen_Anna-Liisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suomen Pakolaisapu. 2015. Maailman pakolaistilanne. Viitattu 6.12.2017.

<http://www.pakolaisapu.fi/fi/tietoa/tietoa-pakolaisuudesta/maailman-pakolaistilanne.html>

Tilastokeskus 2016. Tilastokeskuksen palkkatilanneraportti 2015. Viitattu 2.12.2017.

[https://www.stat.fi/til/pra/2015/pra\\_2015\\_2016-09-29\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/pra/2015/pra_2015_2016-09-29_tie_001_fi.html)

Turunen, Kari E. 1997. Halut, arvot ja valta. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Valtionneuvoston kanslia 2016. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019, Hallituksen julkaisusarja 2/2016, viitattu 2.12.2017

<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjel-man+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi+2015%E2%80%932019,+p%C3%A4ivitys+2016/305dcb6c-c9f8-4aca-bbbb-1018cd7a1fd8>

Valli, Raine. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus

Viitala, Riitta 2002. Onnistumisen johtaminen esimiestyössä. Vaasan yliopisto. Liiketaloustiede. Väitöskirja. Viitattu 2.12.2017

[http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_951-683-987-8.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_951-683-987-8.pdf)



Viitala, Riitta. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Edita Publishing Oy.

## LIITTEET

### Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 1/8



### Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuus

Oliko asumisneuvojan opinnoista hyötyä työn tai urasi kannalta?  
Muistuu ko siitä enää mitään mieleen?

Olen erityisesti kiinnostunut Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuudesta omaan uraasi ja oman ammatti-identiteettisi kehittämiseen asumisneuvojana.

Kiitos jo etukäteen, että annat aikaasi kyselyyn vastaamiseen. Kaikki kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisesti.

Kiittäen Tiia Bueno Vecino

### Taustakysymykset

#### 1. Ikä \*

- 20-29  
 30-39  
 40-49  
 50-59  
 60-

#### 2. Sukupuoli \*

- nainen  mies  muu

#### 3. Kotikunta

#### 4. Koulutusaste \*

- Yliopisto / Ylempi korkeakoulu  
 Ammattikorkeakoulu  
 Toisen asteen ammatillinen tutkinto  
 Ylioppilas  
 Perus/kansakoulu

#### 5. Alan työkokemus vuosina \*

- 0-1  
 2-5  
 6-10  
 10-15  
 yli 15 vuotta

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 2/8

## 6. Tehtävä \*

- Asukas-/asumisneuvoja
- Asukas-/asumisohjaaja
- Asukas-/asuntosihteerin, -koordinaattori
- Isännöitsijä/asukasisännöitsijä
- Kiinteistösihteeri /-assistentti
- Palvelu-/myyntineuvoja
- Myyntineuvoja
- Vuokrasihteerin/-neuvottelija/-valvoja
- Muu
- En ole töissä tällä hetkellä. Mikäli vastasi näin, vastaa kysymyksiin miten koit asiat ollessasi töissä.

## 7. Työnantajan rooli \*

- Kunta/Kaupunki
- Kunnan/kaupungin vuokratulo-organisaatio
- Yhdistys / järjestö
- Palveluntuottaja
- Muu kolmas sektori
- Neljäs sektori
- Hanke / projekti
- Muu

## 8. Työsuhteen kesto \*

- Toistaiseksi voimassa oleva
- Määräaikainen

## 9. Bruttotulot kuukaudessa \*

16% valmiina

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 3/8

**Osallistuminen Asumisneuvojan koulutukseen****10. Mistä sait tiedon koulutuksesta? \***

- työnantajalta  
 kollegalta  
 sähköisestä markkinoinnista  
 nettisivuilta  
 muu

**11. Mitkä asiat vaikuttivat Asumisneuvojan koulutukseen hakeutumiseesi?**

1 ei vaikuttanut - 5 vaikutti

	1	2	3	4	5
Itsensä kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattitaidon ylläpitäminen tai kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Halu saada nykyistä paremmat ansiot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihtelunhalu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Halu tutustua uusiin ihmisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Halu päästä vaativampiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Halu päästä toisiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muodollisen pätevyyden hankkiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asumisneuvojan koulutuksen arvostaminen alalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverit tai tuttavat osallistuivat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu koulutustarve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Kenen aloitteesta hakeuduit koulutukseen?**

- Omasta  
 Työnantaja ehdotti

**13. Milloin olet käynyt Asumisneuvojakoulutuksen? \***

- 2014-2017  
 2010-2013  
 2006-2009

&lt;-- Edellinen

Seuraava --&gt;

33% valmiina

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 4/8

## Menestyminen Asumisneuvojan koulutuksessa

## 16. Arvioi seuraavia väittämiä

	1 eri mieltä - 5 samaa mieltä				
	1	2	3	4	5
Koulutus antoi minulle paljon uutta tietoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oli mukava tavata kollegoita, luoda verkostoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiat olisi voitu pelkäästään tenttiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 17. Arvioi omia oppimistuloksiasi koulutuksessa, mitkä asiat mielestäsi vaikuttivat tulokseen?

## 18. Alla on lueteltu muutamia oppimistulokseen vaikuttavia seikkoja, valitse kumpaan suuntaan sinun opintoihin vaikuttaneet asiat kalliistuivat

	1	2	3	4	5	
kiinnostuksen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	innostuneisuus koulutukseen
koulutuksesta ei ollut hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	sain koulutuksesta todellista hyötyä
vähäinen pohjakoulutus koulutuksen tasoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ylikoulutettu tähän koulutukseen
koti- ja perhesyyt vaikeuttivat opiskelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	perhe tuki minua hyvin koulutuksen ajan
opetuksen heikko laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	opetus oli korkeatasoista
olin tosi väsynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	minulla oli meneillään energinen kausi elämässäni
hankala ja epäsäännölliset työajat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	työaikani oli säännöllinen
kiire työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	työtahtini oli kohtuullinen
korkea ikä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	liian nuori tähän koulutukseen
heikko terveys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hyvä terveys

## 19. Oliko kouluttautuminen työn ohella mielestäsi

	1	2	3	4	5	
raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	helppoa

## 20. Käytitkö koulutuksen aikana itseopiskeluun

- vapaa-aikaa  
 sekä työ- & vapaa-aikaa  
 pelkkää työaikaa

## 21. Saitko tukea opintojen aikana?

	1 en ollenkaan - 5 paljon				
	1	2	3	4	5
Työnantajalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitokselta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muilta asiantuntijoilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheeltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuttavilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50% valmiina

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 5/8

## Oman työn vaativuus

**22. Kuvaile oman työsi vaativuutta arvioimalla kuinka kauan työtehtäviesi oppiminen veisi aikaa uudelta työntekijältä jolla olisi tarvittava pohjakoulutus**

- alle puoli vuotta  puoli vuotta  vuosi  vuosia

**23. Vastaako tämän hetkinen osaamisesi työtehtäviesi vaatimaa tasoa?**

- 1 erittäin heikosti  2 heikosti  3 keskimertaisesti  4 hyvin  5 erittäin hyvin

**24. Onko sinulla työssäsi mahdollisuus omien kykyjen ja ammattitaidon kehittämiseen?**

- 1 ei ole ollenkaan  2 heikosti  3 keskimertaisesti  4 hyvin  5 on erittäin hyvin

**25. Koetko oppivasi työssäsi uusia asioita?**

- joka päivä jotain uutta  silloin tällöin  en koskaan

**26. Mistä olet saanut eniten apua ongelmatilanteissa?**

- työtovereilta  ulkopuoliselta asiantuntijalta  työnohjauksesta  vertaisryhmän/-ryhmien tuesta  ammattijulkaisuista/-kirjallisuudesta  
 lisäkoulutuksesta

**27. Miten tärkeäksi arvioit työssäoppittujen taitojen merkityksen ammatti-identiteetin luomisessa?**

	1	2	3	4	5	
vähemmän tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin tärkeää

**28. Mitä osaamisaloja pidät tärkeimpinä työssäsi? Valitse kolme osaamisalaa.**

- Kiinteistöalan tietämys  
 Asumisneuvontaa koskeva lainsäädäntö  
 Asukasdemokratia tietämys  
 Asukasvalinnat  
 Vuokranvalvonta  
 Palveluohjausosaaminen  
 Sosiaali- ja terveysalan tietämys  
 Verkostotietämys  
 Vuorovaikutustaidot  
 Erilaisten asiakkaiden kohtaamistaidot  
 Asiakaspalvelutaidot  
 Oman itsensä kehittäminen  
 Omasta jaksamisesta huolehtiminen

**29. Kuinka tärkeänä pidät asumisneuvojan työtä?**

- 1 en yhtään tärkeänä  2  3  4  5 erittäin tärkeänä

**30. Koetko saavasi arvostusta ja kiitosta työstäsi?**

- 1 erittäin vähän  2  3  4  5 erittäin paljon

66% valmiina

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 6/8

## Asumisneuvojan koulutuksen vaikutukset työuraan

## 31. Mikä oli mielestäsi koulutuksen vaikutus työuraasi?

1 eri mieltä - 5 samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Olen saanut uusia työtehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen siirtynyt vaativampiin tehtäviin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut uusia luottamustehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut säilytettyä työpaikkani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut lisää palkkaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen vaihtanut työpaikkaa koulutuksen jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaihdoin toimialaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksella ei ole ollut mitään vaikutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 32. Mikä oli mielestäsi koulutuksen vaikutus ammattitaitoosi?

1 eri mieltä - 5 samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Antoi uutta käyttökelpoista tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antoi taitoja uusiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auttoi selviytymään ammatissani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on ollut helpompi toimia työtehtävissäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paransi työmotivaatiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohensi itsetuottamustani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innosti lisätietojen hankkimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antoi eväitä työssäjaksamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antoi taitoja uusiin työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asenne työhöni parani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaksoin työssäni paremmin koulutuksen jälkeen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei vaikuttanut ollenkaan ammattitaitooni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 7/8

## 33. Miten suureksi arvioit asumisneuvojakoulutuksen merkityksen asumisneuvojan ammatti-identiteetin luomisessa?

	1	2	3	4	5	
ei merkitystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	erittäin suuri merkitys

## 34. Onnistuitko luomaan uutta verkostoa koulutuksen aikana?

	1 eri mieltä - 5 samaa mieltä				
	1	2	3	4	5
Sain hyviä vinkkejä millaisiin verkostoihin olla yhteydessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain hyviä yhteistyökumppania koulutuksen aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän edelleen yhteyttä kurssitovereihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En luonut uusia kumppanuuksuhteita koulutuksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutusaika vahvisti jo olemassa olevia suhteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 35. Arvostetaanko mielestäsi Asumisneuvojan tutkintoa työelämässä? esim. rekrytointitilanteessa

	1	2	3	4	5	
ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kyllä

## 36. Arvostavatko asiakkaasi käymääsi koulutusta?

	1	2	3	4	5	
ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kyllä

## 37. Miten organisaatiosi hyötyi koulutuksesta?

	1 eri mieltä - 5 samaa mieltä				
	1	2	3	4	5
Opin uusia asioita, jotka pystyin hyödyntämään työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työprosessit paranivat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain lisää verkostoja työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avuntarve asiantuntijoilta väheni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain varmuutta työni tekoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn perehdyttämään myös muita työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukseni mainitaan erilaisissa hankehakemuksissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

83% valmiina



## Liite 1, Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely 8/8

## Tulevaisuuden suunnitelmat

38. Onko sinulla tällä hetkellä koulutustarvetta?

	1	2	3	4	5	
en usko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kyllä on

39. Suositteletko Asumisneuvojan koulutusta kollegoillesi?

	1	2	3	4	5	
en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kyllä

40. Mihin suuntaan itse kehittäisit Asumisneuvojan koulutusta?

[<-- Edellinen](#) [Lähetä](#)

100% valmiina

## Liite 2. Sähköposti vastaajaehdokkaille vaikuttavuuskyselystä

**Tiia Bueno Vecino**

---

**Lähettäjä:** Tiia Bueno Vecino  
**Lähetetty:** 3. lokakuuta 2017 13:06  
**Aihe:** Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely

Hyvä Asumisneuvojan koulutukseen osallistunut,

suoritan Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak) yhteisöpedagogin opintoja ja olen tekemässä opinnäytetyötä Kiinkolle. Opinnäytetyöni työnimenä on "Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuus asumisneuvojan ammatti-identiteettiin".

*Tarvitsen juuri Sinun apuasi. Vastauksesi oheiseen kyselyyn ovat arvokkaita.* Vastaaminen kestää alle kymmenen minuuttia ja se tapahtuu anonyymisti. Vastaathan kyselyyn viimeistään sunnuntaina 15.10.2017. Kiitos jo etukäteen vastauksestasi.

[Linkki kyselyyn](#)

Kyselyn tuloksia hyödynnetään Kiinkon Asumisneuvojan koulutuksen kehittämisessä. Kooste tutkimuksen tuloksista löytyy myös Kiinkon verkkosivuilta [www.kiinko.fi](http://www.kiinko.fi) niiden valmistuttua.

Ystävällisin terveisin Tiia

Tiia Bueno Vecino | Koulutussuunnittelija | Kiinteistöalan Koulutussäätiö  
Malmin asematie 6 | 00700 Helsinki | [tiia.bueno@kiinko.fi](mailto:tiia.bueno@kiinko.fi)  
09 3509 2951 | 0400 127 248 | [www.kiinko.fi](http://www.kiinko.fi)



### Liite 3. Muistutussähköposti kyselyyn vastaamisesta

#### Tiia Bueno Vecino

---

Lähettiläjä: Tiia Bueno Vecino  
Lähetetty: 10. lokakuuta 2017 12:06  
Aihe: VL: Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely

Hei,  
suurkiitos jo kyselyyn vastanneille. Olen saanut teiltä paljon hyvää tietoa asumisneuvojan työstä ja ammattiosaamisen kehittämisestä.

Kysely on vielä avoinna tämän viikon loppuun, mikäli et vielä ole ennättänyt kyselyyn vastata ja haluat vielä kertoa omista kokemuksistasi ja olla mukana asumisneuvojan koulutuksen kehittämistyössä.

Terveisin Tiia

---

Lähettiläjä: Tiia Bueno Vecino  
Lähetetty: 3. lokakuuta 2017 13:06  
Aihe: Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuuskysely

Hyvä Asumisneuvojan koulutukseen osallistunut,

suoritan Humanistisessa ammattikorkeakoulussa (Humak) yhteisöpedagogin opintoja ja olen tekemässä opinnäytetyötä Kiinkolle. Opinnäytetyöni työnimenä on "Asumisneuvojan koulutuksen vaikuttavuus asumisneuvojan ammatti-identiteettiin".

*Tarvitsen juuri Sinun apuasi. Vastauksesi oheiseen kyselyyn ovat arvokkaita.* Vastaaminen kestää alle kymmenen minuuttia ja se tapahtuu anonyymisti. Vastaathan kyselyyn viimeistään sunnuntaina 15.10.2017. Kiitos jo etukäteen vastauksestasi.

[Linkki kyselyyn](#)

Kyselyn tuloksia hyödynnetään Kiikon Asumisneuvojan koulutuksen kehittämisessä. Kooste tutkimuksen tuloksista löytyy myös Kiikon verkkosivuilta [www.kiinko.fi](http://www.kiinko.fi) niiden valmistuttua.

Ystävällisin terveisin Tiia

## Liite 4. Asumisneuvojan koulutuksen lähijaksojen aihealueet



Lähijakso 1	Lähijakso 2	Lähijakso 3	Lähijakso 4	Lähijakso 5
<b>30.-31.10.2017</b>	<b>11.-12.1.2018</b>	<b>15.-16.2.2018</b>	<b>22.-23.3.2018</b>	<b>7.5.2018</b>
Asumisneuvonta ja sen toimintaympäristö	Huoneenvuokralainsäädäntö Asukasdemokratia Asukasvalinnat	Asumisneuvojan henkilökohtaiset valmiudet  Asumisneuvontaa käytännössä	Asumisen haasteet monikulttuurisessa asuinympäristössä  Erilaiset asukas- ja asiakasryhmät	Naapuruussovittelu Asumisneuvonnan haastavia tilanteita
				Arviointikeskustelu <b>8.5.2018</b>

**Ammattitutkinnon osan suorittaminen:**

1. suunnittelet kuinka näytät osaamisesi arvioijalle
2. arvioit osaamisesi työpaikka-arvioijalle
3. osallistut arviointikeskusteluun

**Liite 5. Asumisneuvojan koulutuksen opetussuunnitelma**



OPETUSSUUNNITELMA

ASUMISNEUVOJAN KOULUTUS

Isännöinnin ammattitutkinnon valinnaisen osaan Asumisneuvonta  
valmistava koulutus

ANT 4148006 (6 op)

## Sisällys

<b>KIINTEISTÖALAN KOULUTUSSÄÄTIÖN AMMATILLINEN OPPILAITOS .....</b>	<b>3</b>
Koulutuksen järjestäminen.....	3
Laadun ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen.....	4
Yleistä.....	5
Ohjaus ja tiedottaminen.....	5
Koulutusohjelman yleiset tavoitteet .....	5
Koulutusohjelman suorittaminen .....	5
Koulutusohjelman rakenne .....	5
Opintokokonaisuudet, sisällöt, oppimistavoitteet ja laajuus.....	6
Vastuopettaja .....	7
Työelämäyhteydet .....	7
Asumisneuvonta koulutuksen aikataulus 2016 - 2017: .....	8

## KIINTEISTÖALAN KOULUTUSSÄÄTIÖN AMMATILLINEN OPPILAITOS

---

Kiinteistöalan Koulutussäätiön ammatillinen oppilaitos (Kiinko) on valtakunnallinen erikoisoppilaitos, jonka toimintaa valvoo Opetushallitus. Säätiön järjestämään tutkintokoulutukseen osallistuu vuosittain noin 2 100 henkilöä, jotka suorittavat yli 22 000 opintopistettä. Työelämälähtöisten koulutustemme kouluttajat ovat pääosin alan ammatissa toimivia asiantuntijoita. Kiinkon kouluttajaverkostoon kuuluu noin 350 eri alojen asiantuntijaa.

Opiskelu Kiinkossa on mahdollista työn ohessa. Käytännönläheinen koulutus ja työ toimivat tehokkaasti vuorovaikutuksessa. Koulutuksen tulokset näkyvät välittömästi työssä ja vastaavasti opitun soveltaminen työympäristöön helpottaa ja motivoi opiskeltävien asioiden omaksumista.

### Koulutuksen järjestäminen

Kiinkolla on opetusministeriön myöntämä, lakiin ammatillisesta peruskoulutuksesta (L630/98) ja lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L631/98) pohjautuva koulutuksen järjestämislupa (OPM:n päätös 31.12.2012, 233/531/2012.)

Järjestämisluvan mukaisesti voimme järjestää ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta sekä muuta ammatillista lisäkoulutusta valtakunnallisesti.

Koulutusohjelmamme kuuluvat valtion tuen piiriin. Valtionosuudella rahoitettu koulutus on arvonlisäverolain 39–40 §:n nojalla arvonlisäverotonta, koska koulutuksen järjestää lain tarkoittama ammatillinen oppilaitos. Koskee myös muita Säätiön koulutukseen liittyviä oheispalveluita sekä oppimateriaaleja.

Kiinko tarjoaa kiinteistöalan ammattiteissa toimiville ja alalle hakeutuville sekä ammatillisia näyttötutkintoja että Kiinkon omia tutkintoja ja koulutusohjelmia sekä pätevyyskoulutusta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat työelämän näyttötutkintoja. Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammatilliselta edellytettävä ammattitaito alan työtehtävissä. Tutkintojen suorittamiseksi Kiinko järjestää tutkintoon valmistavaa koulutusta.

Muuta ammatillista lisäkoulutusta järjestämme sekä pitkäkestoisina koulutuksina että lyhytkursseina. Kiinkon omat tutkinnot ovat ammatillista lisä- ja täydennyskoulutusta, jotka ovat alalla arvostettua, ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää koulutusta. Oppilaitos järjestää myös työnantajan kanssa sovittavaa henkilöstökoulutusta.

Kiinko järjestää myös korkeakoulutasoista täydennyskoulutusta kiinteistö- ja rakentamisalalle. Koulutusohjelmat tukevat korkeakouluopintojen jälkeistä ammatillista kehittymistä ja antavat teoreettisen pohjan kansallisella tasolla tapahtuvalle pätevyitymiselle/sertifioinnille.

Eri koulutusalueemme koostuvat yhteistä asiakaskuntaa palvelevista tuoteperheistä ja niistä vastaavista tulosyksiköistä.

- Isännöinti ja asuminen
- Tekninen ylläpito
- Kiinteistöliiketoiminta
- Kiinteistönvälitys ja –arviointi
- Rakennuttaminen ja suunnittelu
- Taloushallinto.

Kiinkon pitkät koulutusohjelmat perustuvat monimuoto-opetukseen, jossa lähi- ja etäopiskelu vuorottelee. Useissa koulutusohjelmissa käytetään osana verkko-opetusta, jonka keskeisenä työvälineenä käytetään Optima-oppimisympäristöä.

Opintojen laajuutta ja vaativuutta kuvataan opintopisteillä (op). Käytössä on EU:ssa kehitetty pistejärjestelmä (ECTS). Koulutuskohtainen opintopistemäärä määritellään opiskelijan tekemän työmäärän perusteella ja kirjallisuuden vaativuuden mukaan. Opintopisteet koostuvat harjoitusten tekemisestä, lähipäiviin osallistumisesta ja kirjallisuuteen tutustumisesta. Opintopiste (op) on opiskelun vaatima työpanos (opetuksen seuraaminen, kirjallisuuden lukeminen, harjoitustöiden tekeminen jne.), johon opiskelijalta kuluu keskimäärin 25–30 tuntia.

Osan Kiinkon koulutusohjelmista voi suorittaa myös oppisopimuskoulutuksen muodossa. Oppisopimus on joustava ja käytännönläheinen tapa kehittää omaa ammatillista osaamista työssä oppien. Kiinko on järjestänyt opetusministeriön päätöksellä oppisopimuskoulutusta vuodesta 2001 lähtien. Oppisopimus on mahdollista solmia myös oman alueen oppisopimustoimiston kanssa.

Koulutusohjelman opetussuunnitelmassa on vahvistettu kokonaiskuvaus koulutuksen osaamistavoitteista, opintokokonaisuuksien tavoitteista ja sisällöstä. Opetussuunnitelman laadinnasta vastaa koulutusjohtaja tai koulutuspäällikkö.

Työssäoppiminen ja yritys yhteistyö on merkittävässä roolissa kaikissa Kiinkon koulutusohjelmissa. Monissa koulutusohjelmissamme on alan asiantuntijoista koottu suunnitteluryhmä kehittämässä koulutuksen tavoitteita ja sisältöä. Kehitämme koulutustamme koko ajan siten, että se vastaa nopeasti ja joustavasti työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin.

Kiinkon tehtävänä on tukea opiskelijaa hänen ammatillisessa ja persoonallisessa kasvussaan opiskelun aikana. Tavoitteenamme on, että oppimisprosessi kehittää opiskelijan valmiuksia työelämän osaajana, kehittäjänä sekä elinikäisenä oppijana.

Opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista tukea, kannustusta ja ohjausta opintopolun eri vaiheissa. Opiskelun aikana annettavan ohjauksen tavoitteena on turvata opintojen sujuminen, tukea ja edistää henkilökohtaista kehitystä ja vahvistaa ammatillista kasvua. Oppimisen ohjaus, neuvonta ja tuki perustuu työelämän tarpeiden tuntemiseen, luennoitsijoiden ja Kiinkon henkilökunnan asiantuntijuuteen. Ohjaus toteutetaan ryhmäohjauksena tai henkilökohtaisesti kasvokkain, puhelimitse tai verkon välityksellä yksilöllisten oppimistarpeiden mukaisesti.

Opetuksen ja opiskelun ensisijaisena tavoitteena on ammatillisen osaamisen kehittyminen. Opetuksen eri vaiheessa tapahtuva kannustava ja ohjaava arviointi koostuu itsearvioinnin lisäksi luennoitsijoiden, muiden mahdollisten ohjaajien ja vertaisarvioijien muodostamasta kokonaisuudesta. Jos opiskelija ei ole saavuttanut opintojen etenemisen kannalta tärkeää osaamista, hänelle järjestetään mahdollisuus uusien suoritustensa opintosuorituksen arviointiin tyytymätön opiskelija voi pyytää oikaisua. Oikaisupyynnön tulee tehdä Kiinkon yhteystyöntekijälle.

### **Laadun ylläpitäminen ja jatkuva kehittäminen**

Kiinkon koulutustoiminnan perustehtävänä tukea kiinteistöalan ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä. Kiinko organisoii ja järjestää toimintansa siten, että koulutus on valtakunnallisesti tuloksellista sekä laadukasta.

Kiinkon laadunhallinnan perusrakenne muodostuu EFQM-mallin erinomaisuuden piirteistä sekä työelämän ja sidosryhmien näkemyksistä ammatillisesta koulutuksesta parhaimmillaan CQAF-viitekehityksessä. Arviointitietoa keräämme systemaattisesti monilla eri menetelmillä. Käytössämme on mm. opiskelijapalautte-, opiskelijahallinta- ja Aipal-järjestelmä, asiakas- ja vaikuttavuuskyselyt, henkilöstökyselyt, esimies/alaiskeskustelut ja osaamiskartoitukset. Jatkuvan parantamisen avulla koordinoitua, johdetaan ja kehitetään organisaation toimintoja ja luodaan edellytykset kilpailukykyiselle, valtakunnallisesti vaikuttavalle, tehokkaalle ja laadukkaalle toiminnalle.



## Yleistä

Isännöinnin ammattitutkinnon Asumisneuvonta osaan valmistavan koulutuksen keskeisenä ajatuksena on auttaa tunnistamaan ja kohtaamaan asumisen ongelmia sekä antaa kiinteistöpalvelu- ja isännöintitehtävissä toimiville valmiuksia asukkaiden ohjaamiseen tarvittaviin kunnallisiin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Koulutuksen tavoitteena on myös antaa valmiuksia ennaltaehkäistä pulmatilanteita ja parantaa asumisviihtyvyyttä sekä turvallisuutta ja mahdollistaa säästöjä vuokrasaatavien pienentyessä.

Koulutus on liiketalouden ja hallinnon ammatillista lisäkoulutusta.

Koulutus toteutetaan monimuoto-opiskeluna, joka mahdollistaa työn ohessa tapahtuvan opiskelun. Koulutukseen liittyy 1-2 päivän lähiopetusjaksoja sekä ohjattua itsenäistä opiskelua.

Koulutusohjelman laajuus on 6 opintopistettä. Yksi opintopiste vastaa noin 27 tunnin työskentelyä. Opetus toteutetaan suomen kielellä.

## Ohjaus ja tiedottaminen

Opintojen alussa kartoitetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja laaditaan tämän perusteella hänelle henkilökohtainen opintosuunnitelma sekä näyttösuunnitelma.

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan näyttötutkintojärjestelmässä tutkinnon suorittajan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista. Ensimmäisessä hakeutumisvaiheessa tehdään johtopäätökset siitä, miltä osin tutkinnon perusteista on tutkinnon suorittajan mahdollista osoittaa ammattitaito suoraan tutkintotilaisuuksissa ja miltä osin hän tarvitsee lisää osaamista. (Valtioneuvoston asetus 794/2015)

Koulutusohjelmasta, lähiopetusjaksoista ja oppimistehtävistä tiedotetaan Optima-verkko-oppimisympäristön kautta. Opiskelijat saavat henkilökohtaiset tunnukset Optimaan, josta löytyvät myös koulutusohjelman vastuuhenkilöiden yhteystiedot. Opiskelija perehdytetään Optiman käyttöön koulutuksen alussa.

## Koulutusohjelman yleiset tavoitteet

Asumisneuvonta koulutus antaa tutkinnon suorittajalle mahdollisuuden lisätä jo olemassa olevaa osaamistaan. Tavoitteena on suorittaa Isännöinnin ammattitutkinnon valinnainen osa Asumisneuvonta.

## Koulutusohjelman suorittaminen

Koulutusohjelman hyväksytysti suorittaneet saavat valmistavan koulutuksen osallistumistodistuksen. Todistuksen saamisen ehtona on lähiopetukseen osallistuminen, ennako- ja oppimistehtävien hyväksyty tekeminen.

Isännöinnin ammattitutkinnon valinnaisen tutkinnon osan Asumisneuvonta suorittaminen edellyttää, että tutkinnon suorittajan tulee osoittaa ammattitaitonsa tuottaessaan asumisneuvojapalveluja omassa työssään. Osatutkintotodistuksen myöntää Isännöinti- ja kiinteistönvälitysalan tutkintotoimikunta.

**Näyttötutkinnon perusteet:** Isännöinnin ammattitutkinnon perusteet löytyvät <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/2758450>

## Koulutusohjelman rakenne

Opetusohjelma koostuu opintokokonaisuudesta, johon liittyy lähiopetusta ja itsenäistä etäopiskelua. Lähipäivät koostuvat luennoista, keskusteluista sekä harjoituksista. Itsenäiseen työskentelyyn kuuluu luentoaineistoon ja kirjallisuuteen perehtymistä. Oppimistavoitteita arvioidaan ennako- ja oppimistehtävien avulla.

## Opintokokonaisuudet, sisällöt, oppimistavoitteet ja laajuus

Koulutusohjelman kokonaislaajuus on 6 op.

### 1. lähijakso: Asumisneuvonta ja sen toimintaympäristö (1,5 op)

#### Tavoitteet:

Jakson aikana luodaan opiskelijalle kuva asumisneuvonnan toimenkuvan moninaisuudesta, sen haasteista ja mahdollisuuksista. Lisäksi kerrotaan kuinka asumisneuvontatoiminta on Suomessa järjestetty sekä esitellään asumisneuvojan työn tärkeimpiä verkostoja. Tavoitteena on myös että opiskelija saa kuvan asukashallinnon lain vaatimuksista sekä avataan asumisneuvonnan merkitystä kiinteistön omistajan ja isännöinnin näkökulmasta.

Opintokokonaisuus suoritetaan osallistumalla lähiopetukseen, perehtymällä luentoaineistoon sekä tekemällä itsenäiset kirjalliset tehtävät.

Lähiopetus, oppimateriaali = 0,5 op  
Ennako- ja oppimistehtävä = 1 op

### 2. lähijakso: Huoneenvuokralainsäädäntö, Asukasvalinnat sekä tietoa perustoimeentulotuen myöntämisestä että maksamisesta (1,5 op)

#### Tavoitteet:

Tavoitteena on antaa ymmärrystä asukasvalinnan tavoitteista sekä valintaperusteista. Lisäksi jaksolla käydään lävitse huoneenvuokralainsäädäntöä sekä vuokranmääritystä. Jaksoon liittyy myös perustoimeentulon myöntämistä ja maksamista käsittelevä kokonaisuus, jonka tavoitteena on tutustuttaa opiskelija Kelan ja kunnan sosiaalitoimen yhteistyöhön vuoden 2017 alusta. Jaksolla verkostoidutaan vuokratuloisännöitsijöiden kanssa.

Opintokokonaisuus suoritetaan osallistumalla lähiopetukseen, perehtymällä luentoaineistoon sekä tekemällä itsenäiset kirjalliset tehtävät.

Lähiopetus, oppimateriaali = 0,5 op  
Oppimistehtävät = 1 op

### 3. lähijakso: Asumisneuvojan henkilökohtaiset valmiudet, Asumisneuvontaa käytännössä (1,5 op)

#### Tavoitteet:

Tavoitteena on antaa ajatuksia asumisneuvojan henkilökohtaisista valmiuksista sekä työssä jaksamisen edellytyksistä. Lisäksi autetaan ymmärtämään kuinka omalla toiminnallaan voi ennalta ehkäistä hankalien tilanteiden kehittymistä sekä miten huomioida turvallisuus asiakaspalvelutilanteessa. Sekä kerrotaan miten yhteistyö poliisin kanssa tukee asumisneuvontatyötä.

Opintokokonaisuus suoritetaan osallistumalla lähiopetukseen, perehtymällä luentoaineistoon sekä tekemällä itsenäiset kirjalliset tehtävät.

Lähiopetus, oppimateriaali = 0,5 op  
Oppimistehtävät = 1 op

#### 4. lähijakso: Asumisen haasteet monikulttuurisessa asuinympäristössä, erilaiset asukas- ja asiakasryhmät (1 op)

##### Tavoitteet:

Jakson aikana luodaan kuva asumisneuvonnan arjen työstä ja kohtaamisista erilaisten asukas- ja asiakasryhmien kanssa sekä kerrotaan erilaisten ongelmien vaikutuksista asiakkaan arkielämään. Käydään lävitse eri kulttuurisista taustoja ja sitä miten eri kulttuuritaustaiset ymmärtävät asumisen ja taloyhtiön roolin mitä erilaisin tavoin. Jaksolla käydään lävitse hyvän asumisen kulttuuriset kriteerit sekä viestinnän haasteita kulttuurien kohdatessa. Lisäksi opiskelija saa kuvan siitä miten asuinalueita kehitetään tulevaisuudessa.

**Opintokokonaisuus suoritetaan** osallistumalla lähiopetukseen, perehtymällä luentoaineistoon sekä tekemällä itsenäiset kirjalliset tehtävät.

Lähiopetus, oppimateriaali = 0,5 op  
Oppimistehtävät = 0,5 op

#### 5. lähijakso: Naapurussovittelu ja asumisneuvonnan haastavia tilanteita (0,5 op)

##### Tavoitteet:

Jakson tavoitteena on hahmottaa asumisneuvontaa käytännössä erilaisien asumisneuvontatapauksien kautta sekä kertoa naapurussovittelu työmenetelmästä asumisneuvonnan apuna. Sekä käydä lävitse muutamia hankalia asiakascaseja ja ratkaisuja niihin.

**Opintokokonaisuus suoritetaan** osallistumalla lähiopetukseen, perehtymällä luentoaineistoon sekä tekemällä itsenäiset kirjalliset tehtävät.

Lähiopetus, oppimateriaali = 0,5 op

#### Vastuuopettaja

Vastuuhenkilönä toimii Kiinteistöalan Koulutussäätiön

- koulutusjohtaja Liisa Kallio
- koulutussuunnittelija Tiia Bueno Vecino

Vastuukouluttajana toimii Anna-Liisa Saukkonen, Espoon Asunnot Oy

Opintojaksolla luennoivat lisäksi monet asiantuntijat.

#### Työelämäyhteydet

Isännöinnin ammattitutkinto on näyttötutkinto, jonka perusteissa on määritelty ammattitaito työelämässä tarvittavina osaamisvaatimuksina. Näyttötutkinnon perusteet laaditaan Opetushallituksen ohjaamana työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan (kolmikanta) yhteistyönä.

Näyttötutkinnon perusteissa kuvattu ammattitaito on prosessinomaista, vastuullista ja perusteltua ongelmanratkaisua, jossa eri käsitteiden hallinta sekä teoreettinen ja kokemuksellinen tieto yhdistyvät. Yhteinen kolmikantainen käsitys ammattitaidosta näyttötutkinnon perusteissa on perusta sille, millaisissa ammattiin liittyvissä työprosesseissa toimimalla tutkinnon ammattitaito pystytään osoittamaan ja arvioimaan.

**Asumisneuvonta koulutuksen aikataulus 2017-2018:**

<b>1</b>	<b>Asumisneuvonta ja sen toimintaympäristö</b>	<b>Osio</b>	<b>Pakollinen</b>	<b>1,5 op</b>
	Jakso 1 - Asumisneuvonta ja sen toimintaympäristö	Lähijakso		30.10.2017 - 31.10.2017
<b>2</b>	<b>Huoneenvuokralainsäädäntö, asukasdemokratia, asukasvalinnat</b>	<b>Osio</b>	<b>Pakollinen</b>	<b>1,5 op</b>
	Jakso 2 - Huoneenvuokralainsäädäntö, asukasdemokratia, asukasvalinnat	Lähijakso		11.1.2018 - 12.1.2018
<b>3</b>	<b>Asumisneuvontaa käytännössä - Asumisneuvojan henkilökohtaiset valmiudet</b>	<b>Osio</b>	<b>Pakollinen</b>	<b>1,5 op</b>
	3. jakso - Asumisneuvontaa käytännössä - Asumisneuvojan henkilökohtaiset valmiudet	Lähijakso		15.2.2018 - 16.2.2018
<b>4</b>	<b>Monikulttuurisuuden haasteet, moninaiset kodit, erilaiset asukas- ja asiakasryhmät</b>	<b>Osio</b>	<b>Pakollinen</b>	<b>1 op</b>
	Jakso 4 - Monikulttuurisuuden haasteet, moninaiset kodit, erilaiset asukas- ja asiakasryhmät	Lähijakso		22.3.2018 - 23.3.2018
<b>5</b>	<b>Naapuruussovittelu ja asumisneuvonnan haastavia tilanteita</b>	<b>Osio</b>	<b>Pakollinen</b>	<b>1 op</b>
	Jakso 5 - Naapuruussovittelu ja asumisneuvonnan haastavia tilanteita	Lähijakso		7.5.2018 - 8.5.2018