

KÄYTTÄJÄN KOKEMUS
TYÖKYVYN ARVIOINNIN
VÄLINEISTÄ IMBA JA Melba

KÄYTTÄJÄN KOKEMUS TYÖKYVYN ARVIOINNIN VÄLINEISTÄ IMBA JA Melba

Seurantatutkimuksen raportti 2018

Marja Nevalainen

© Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö 2018, Helsinki

ISBN 978-952-67919-6-8

Sisällys

TIIVISTELMÄ.....	3
1. JOHDANTO.....	4
2. AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET.....	5
3. ARVIOINTIVÄLINEET IMBA JA Melba.....	6
4. VIIMEISIN SEURANTATUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS 2018.....	7
5. AINEISTON KUVAUS.....	8
5.1. Sukupuoli ja ammatti.....	8
5.2. Nykyinen työtehtävä.....	8
5.3. Työvuodet nykyisessä työtehtävässä.....	9
5.4. Kaikki työssäolovuodet yhteensä.....	9
5.5. Asuinpaikkakunta.....	9
5.6. Osallistuminen IMBA- ja/ tai Melba-koulutukseen.....	9
6. AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSIA.....	9
6.1. Käyttäjän näkökulma.....	10
6.1.1. Käyttökokemus.....	10
6.1.2. Tarve IMBA- ja Melba-välineille.....	11
6.1.3. Käyttäjä – Ei käyttäjä.....	12
6.2. Menetelmän ja välineiden käytettävyys.....	14
6.3. Työyhteisön näkökulma.....	16
6.3.1. Työyhteisön suhtautuminen IMBA- ja Melba-välineisiin.....	16
6.3.2. IMBA- ja Melba-välineet työyhteisön asiakkaiden arvioinnissa.....	17
6.3.3. IMBA- ja Melba-välineiden käyttö työn vaativuuden arviointiin.....	19
6.3.4. Työyhteisön muut työkyvyn tai työn vaativuuden arviointivälineet.....	19
6.4. Koulutuksen vaikutus.....	20
6.5. ”Mitä muuta haluat sanoa”.....	21
7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	22
7.1. Menetelmän vaikutus käyttöönottoon.....	22
7.2. Käyttäjän vaikutus käyttöönottoon.....	24
7.3. Työyhteisön vaikutus käyttöönottoon.....	26
7.4. Koulutuksen vaikutus käyttöönottoon.....	26
8. POHDINTAA.....	27
Lähteet.....	31
KYSELY.....	33
Kehitysideoita.....	39
Esimerkkejä toiminta- ja työkyvyn arviointimenetelmistä.....	42

TIIVISTELMÄ

Tässä seurantatutkimuksessa kuvataan toisessa toimintakulttuurissa kehitetyn ja Suomeen siirrettyjen työkyvyn arviointivälineiden käyttöä edistäviä ja estäviä tekijöitä kyselytutkimuksen avulla. Tutkimustulosten ja arviointivälineiden käytössä tapahtuneiden muutosten varmistamiseksi tämän seurantatutkimuksen tuloksia verrataan kolmeen vastaavanlaiseen seurantatutkimukseen muutosnäkökulmasta, hyödyntäen soveltuvin osin meta-analyysimenetelmää. Ensimmäinen Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön toteuttama seurantatutkimus toteutettiin 2006, toinen 2008 ja kolmannen tutkimuksen toteutti Vamlasin tilauksesta Kuopion yliopisto 2009. Nämä tutkimukset esitellään tässä seurantatutkimuksessa johdannon jälkeen.

Aineisto tähän seurantatutkimukseen hankittiin kyselyllä, joka sisälsi strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin arviointimenetelmään kuuluvien välineiden käyttökoulutuksen suorittaneille henkilöille (255) ja määräaikaan mennessä vastauksia palautui 76. Vastausprosentiksi saatiin 30 %. Määrällinen aineisto analysointiin käyttäen perustilastointimenetelmiä: keskiarvot, prosenttiluvut ja non-parametriset testit. Avointen kysymysten tuottama laadullinen aineisto käsiteltiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä.

Tutkimuksessa selvitettiin arviointivälineiden käyttöä arviointivälineiden, koulutuksen, käyttäjän ja työyhteisön näkökulmasta. Välineet koettiin luotettavaksi, toimivaksi ja hyödylliseksi, mutta hitaaksi ja paljon aikaa ja resursseja vaativaksi käytettäessä. Vaikka välineiden tarpeellisuus tiedostettiin, silti niiden käyttö oli jäänyt vähäiseksi ja käyttö oli vuosi vuodelta vähentynyt. Yhteys välineisiin kohdistuvaan negatiiviseen kritiikkiin löytyi käyttökokemuksen puutteesta.

Välineiden käyttökokemuksissa tapahtuneet suurimmat muutokset kohdistuivat Melbaan, jota alussa pidettiin nopeana, mutta myöhemmin koettiin hitaaksi. Melban osalta myös käytön helppous, tutuus ja selkeys -kokemukset olivat hiukan heikentyneet aikaisempiin vuosiin verrattuna, kun taas IMBAn osalta ne olivat pysyneet samana ja jopa hiukan parantuneet. IMBAn määreiden tarkkuus oli parantunut huomattavasti. Hyötyä ja käyttöarvoa koettiin välineistä saatavan työkyvyn arvioinnin lausuntojen kirjoittamiseen, johon niistä saatiin standardoitua verbaalista kuvailua. Monelle käyttäjälle arviointivälineet näyttivät vahvistavan asiantuntijaroolia ja siten nostivat ammatillista itsetuntoa.

Toinen selkeästi havaittava muutos tapahtui välineiden hyödyntämisessä henkilön taitojen ja työn vaativuuden vertailuun. Välineiden käytön alkuaikoina vertailuarviointeja ei tehty lainkaan. Nyt käyttäjät tekivät työn vaativuuden arviointeja ja hyödynsivät niitä työn ja henkilön yhteensovittamisessa, työtehtävien räätälöinnissä, rekrytoinneissa, yritysysteistyössä ja työllistymisen tukemisessa. Välineitä osattiin hyödyntää monipuolisesti ja laaja-alaisesti.

Käyttäkseen välineitä käyttäjällä tuli olla tarve arvioinneille asiakaskohtaisesti tai palvelutuotannon näkökulmasta. Käyttäjän tuli kokea saavansa välineiden käytöstä hyötyä. Lisääntyneen yritysysteistyön vuoksi tarvittiin työn vaativuuden arviointeja. Aikaisempiin vuosiin verrattuna kokemus välineiden tarpeellisuudelle oli heikentynyt, vaikkakin ne edelleen nähtiin tarpeelliseksi.

Yleisenä johtopäätöksenä syntyi, että tarvitaan yhteiskunnallinen tarve arviointimenetelmille, jotta

välineiden käyttöönotto onnistuu. Lisäksi tarvitaan uudenlaista lähestymistapaa ja käyttäjien asennemuutosta ja vastuuta välineiden käytöstä. Uusien välineiden käyttöönotto tulee nähdä uutta tietoa tuovana mahdollisuutena ennemmin kuin lisätyönä ja taakkana. Tulevaisuudessa arviointi näyttäisi korostuvan kaikilla koulutuksen ja työllistämisen osa-alueilla, siksi IMBAn ja Melban kaltaisille välineille on tarvetta.

1. JOHDANTO

Tämän seurantalutkimuksen tarkoituksena on kuvata toisesta toimintakulttuurissa kehitettyjen ja Suomeen siirretyn työkyvyn arviointivälineiden käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä kyselytutkimuksen avulla. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan arviointivälineiden käyttöönotossa ja käytössä tapahtuneita muutoksia vertailemalla tämän tutkimuksen tuloksia kolmen aikaisemmin tehdyn, vastaavanlaisen seurantalutkimuksen tuloksiin hyödyntäen soveltuvin osin meta-analyysimenetelmää. Yhdistelemällä systemaattisesti aiemmin tehtyjä tutkimuksia saadaan aikaan synteesi ja siten voidaan antaa tutkittavasta asiasta vahvempi näyttö, kuin yksittäinen tutkimus antaa. Tämän tutkimuksen kohteena olevat työkyvyn arviointivälineet Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) toi Suomeen Raha-automaattiyhdistyksen tuella Ota työ elämääsi (OTE) -projektissa 2004 - 2008, joten ne ovat olleet Suomessa käytössä 14 vuotta.

Saksassa kehitetyn työkyvyn arviointimenetelmän avulla sovitetaan yhteen henkilön taitoja ja työtehtävän vaativuutta. Menetelmä sisältää kaksi arvioinnin välinettä. IMBA-välineellä ((Integration von Menchen mit Behinderung in die Arbeitswelt, 1996) arvioidaan henkilön ja työn fyysisiä tekijöitä sekä ympäristöolosuhteita, työturvallisuutta ja työn järjestelyjä. Melballa (Merkmalprofile zur Eningliederung Leistungswandelter und Behinderter in Arbeit, 1986) arvioidaan henkilön ja työn psykososiaalisia tekijöitä.

Välineiden onnistunut käyttöönottoon edellyttää käyttökoulutusta, jonka Vamlas kehitti OTE-projektin aikana. Käyttökoulutusta on vuosien varrella edelleen kehitetty sisällöllisesti ja laadullisesti monipuolisemmaksi ja lukuisia käytännön harjoituksia sisältäväksi prosessikoulutukseksi Moodle-oppimisolustalle. Vamlas on myös lisännyt koulutusten määrää kouluttamalla kouluttajakumppanina toimiviin organisaatioihin uusia kouluttajia. Käyttökoulutusta on järjestetty vuodesta 2004 lähtien ja tähän mennessä Vamlas on kouluttanut hiukan yli tuhat käyttäjää, joista osa on luopunut välineiden käytöstä ja halunnut tietonsa poistettavaksi IMBA- ja Melba-käyttäjärekisteristä.

Monissa henkilöstökoulutusten hyötyjä selvittäneissä tutkimuksissa on havaittu, että koulutuksissa opitut asiat eivät välttämättä siirry erityisen hyvin arjen toimintaan. Uuden menetelmän käyttöönotto edellyttää vanhojen ajattelumallien muuttamista ja uusien tapojen oppimista, mikä voi aiheuttaa pelkoa ja vastustusta. Uuden tiedon siirtoon käytännön toimintaan tarvitaan tukirakenteita, joilla estetään paluu vanhoihin työmalleihin. (Seppänen 2014, Kennedy 2014, Rintala 2012). Näitä tukirakenteita ja käyttöönoton apukeinoja Vamlas on halunnut seurantalutkimuksillaan löytää ja kehittää liitettäväksi arviointivälineiden käyttökoulutukseen ja käyttöönoton siirtoprosessiin.

Vamlas on toteuttanut arviointivälineiden käyttöönottoa ja käyttöä selvittävän tutkimuksen vuosina

2006, 2008 ja edellisten tutkimusten pohjalta toteutti vuonna 2018 tämän seurantatutkimuksen. Kaikki kolme seurantatutkimusta kohdennettiin käyttäjille, jotka tarvitsivat työssään IMBA- ja Melba-välineitä ja olivat käyneet välineiden käyttökoulutuksen. Seurantatutkimukset sisälsivät arviointia välineiden käyttökoulutuksesta sekä välineiden toimivuudesta, käytettävyydestä ja hyödyistä käyttäjälle. Vuonna 2009 Vamlas tilasi Kuopion yliopistolta arviointivälineiden käyttöön liittyvän seurantatutkimuksen. Tämä tutkimus pohjasi myös Vamlasin aikaisempiin seurantatutkimuksiin välineiden käyttökyselyn osalta.

2. AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Vuosista 2004 - 2006 tehdyssä seurantatutkimuksessa (jatkossa nimitetään I-tutkimus) tutkittiin IMBAn ja Melban käyttöönottoa Jyväskylän yliopiston pro gradu tutkimuksessa Hyvä Implementointi – Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönotto (Nevalainen 2007). Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksen viitekehyksessä ja siinä etsittiin arviointivälineiden käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä. Aineisto hankittiin kyselyllä. Määrällinen tutkimusaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla käyttäen perustilastointimenetelmiä. Muuttujista laskettiin frekvenssejä, keskiarvoja, keskihajontoja, prosenttilukuja ja riippuvuuksia tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla. Tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta testattiin Khiin-neliötestillä ja Mann Whitney U-testillä. Aineiston luonteesta johtuen käytettiin myös non-parametrisiä menetelmiä. Laadullinen aineisto käsiteltiin teoria- ja aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä.

Strukturoituja ja avoimia kysymyksiä sisältänyt kysely lähetettiin arviointivälineiden käyttökoulutuksen käyneille henkilöille (69). Määräaikaan mennessä vastauksia palautui 47. Tutkimuksen vastausprosentti oli 68 %. Yleensä kyselyissä vastausprosentit vaihtelevat 20 -80 prosentin välillä ja jo 60 % vastausprosentti antaa hyvin luotettavaa tietoa (Heikkinen 2014).

Jatkoseuranta (jatkossa nimitetään II-tutkimus) toteutettiin I-tutkimuksen kyselyllä ja siinä kartoitettiin vuosien 2007- 2008 IMBA- ja Melba-käyttöä osana OTE-projektin loppuraporttia (Nevalainen & Pietiläinen 2008). Jatkoseurannan määrällinen aineisto käsiteltiin SPSS-ohjelmalla käyttäen perustilastointimenetelmiä; frekvenssi, keskiarvo, keskihajonta sekä non-parametrisiä menetelmiä. Laadullinen aineisto käsiteltiin sisällönanalyysillä teoria- ja aineistolähtöisesti I-tutkimuksen tavoin.

II-tutkimuksen tarkoituksena oli löytää keinoja, joiden avulla voitiin helpottaa uudenlaisten toimintatapojen juurtumista arkityöhön. Lisäksi tavoitteena oli selvittää käyttöönoton edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä tunnistaa Ote-projektin I-tutkimuksen ja II-tutkimuksen tulosten eroja. Aineisto hankittiin kyselyllä, joka lähetettiin vuosina 2004 - 2007 IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksiin osallistuneille henkilöille (250). Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 83 ja vastausprosentiksi tuli 33 %. Vastausprosentti jäi hiukan heikoksi, mutta koska tutkimukseen osallistui yli 30 vastaajaa, parantaa se kyselyn luotettavuutta (Heikkinen 2014).

Kuopion yliopiston professori Juhani Laurinkari ja lehtori Veli-Matti Poutanen tekivät työvoimapolitiittisen kysely- ja haastattelututkimuksen, ” IMBA ja Melba -arviointivälineet osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen välineenä”. Seurantatutkimuksen 2005 - 2009 (jatkossa

nimitetään III-tutkimus) tavoitteena oli tuottaa informaatiota työhön valmennuksen ja kuntoutuksen käytäntöjen kehittämiseen. Kyselytutkimuksen vastaukset käsiteltiin SPSS-ohjelmalla ja niissä käytettiin monimuuttujaregressiota ja erotteluanalyysiä sekä aineistoa kuvailevia, selittäviä ja aineiston informaatiota tiivistäviä menetelmiä.

Kyselyaineiston keruu suunnattiin 2004 - 2008 IMBA- ja/tai Melba-käyttökoulutuksiin osallistuneille, joista suuri osa kuului myös Vamlasin aikaisempien tutkimusten kohderyhmään. Verkkokyselyssä selvitettiin IMBA- ja Melba-käyttökokemuksia ja se oli jatkoa I-tutkimukselle (Nevalainen, 2007). Kyselyyn vastauksia saatiin 164 ja vastausprosentiksi tuli 51 %, jolloin tutkimustuloksia voidaan kyselyn osalta pitää riittävän luotettavina.

III-tutkimuksen haastatteluosassa kartoitettiin työmarkkina-alueen merkitystä suuntaamalla haastattelut sekä suureen aluekeskukseen että kahteen pienempään kaupunkiin ja siellä IMBA- ja Melba-välineitä tunteville työvoimahallinnon virkailijoille sekä työnantajille. Heidän näkemyksiään kerättiin teemahaastattelumenetelmällä. Tämän osion tulokset jäivät vaatimattomiksi, koska sellaisia haastateltavia, joilla olisi ollut kokemusta IMBA- ja Melba-välineistä, saatiin vähän. Näin saatuja tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina.

3. ARVIOINTIVÄLINEET IMBA JA Melba

Osatyökykyisten ja vammaisten henkilöiden työllistämisen tueksi kehitetyn arviointi- ja dokumentointimenetelmän avulla voidaan selvittää henkilön taitoja ja työn vaativuuden yhteensopivuutta. Menetelmä sisältää kaksi toisiaan täydentävää välinettä; IMBAn ja Melban. Välineet ovat kehitetty 1980 ja 1990 luvuilla Siegenin yliopiston moniammatillisessa työryhmässä (lääketiede, työtiede ja psykologia). Kehittämistyössä hyödynnettiin WHO:n tauti- ja toimintakyvyn luokittelua (ICD -10 ja ICDH-2), mikä mahdollisti käyttäjille yhtenäisen käsitteistön ja kielen. (Föhres ym. 2004)

Välineiden etuna on se, että ne yhdistävät henkilön toimintakyvyn osa-alueet ja työn vaativuuden ja siten helpottavat sopivan työn löytymistä vammaiselle tai osatyökykyiselle henkilölle tai sopivan tekijän löytymistä avoinna olevaan työtehtävään. IMBA- ja Melba -arviointivälineiden käytön tarkoituksena on auttaa vaikeasti työllistyviä työn etsinnässä ja toimia kuntoutuksen seurannan välineenä. Arviointimenetelmä ja siihen kuuluvat arvioinninvälineet IMBA ja Melba ovat geneerisiä ja niiden avulla voidaan arvioida mitä tahansa työtä tai tehtävää. Menetelmä soveltuu myös erilaisten henkilöiden arviointiin eikä ole diagnoosisidonnainen. Välineiden käytöstä hyötyvät niin työnhakija kuin työnantaja ja välineitä voidaan käyttää erilaisissa tilanteissa ja paikoissa, esimerkiksi perus- ja/tai erityiskoulun päättövaiheessa, ammatinvalinnanohjauksessa, rekrytoinnissa ja vakuutus-/eläkepääätösten teossa. Menetelmä ja sen välineet ovat käyttäjän näkökulmasta geneerisiä eli eivät aseta käyttäjälle koulutus- tai osaamisvaatimuksia, ainoastaan osallistumisen käyttökoulutukseen. (Nevalainen & Harra 2007)

IMBA ja Melba -välineet on kehitetty niin, että niillä voidaan arvioida henkilön taitoja ja työn vaativuutta erikseen ja sitten vertailla yhteismitallisesti. Molemmissa välineissä toimintakyvyn osa-alueita ja työn

vaativuutta arvioidaan samoilla määreillä ja samalla skaala-asteikolla. Likert-asteikossa käytetään pääasiassa 5-6 portaista asteikkoa (0 = taito/vaativuus (vain IMBAssa), 1= hyvin vähäinen taito/vaativuus, 2 = vähäinen taito/vaativuus, 3= keskitasoinen taito/vaativuus, 4 = vahva taito/vaativuus ja 5 = hyvin vahva taito/vaativuus). Arviointiin tarvittava aineisto saadaan haastattelemalla, havainnoimalla, testaamalla, simuloimalla, kirjallisista lausunnoista ja asiakkaan itsearviointin tuottamana. (IMBA/Vamlas 2004)

IMBA on lääketieteellis - toimintaterapeuttinen laaja arviointimenetelmä, joka ottaa huomioon pääsääntöisesti työntekijän ja työtehtävän fyysiset osatekijät. IMBA sisältää yhdeksän päämääritettä, jotka jakautuvat 44 alamääritteeseen ja ne edelleen 103 alamääritteen alamääritteeseen. Päämääritteet ovat: asento, liikkuminen, kehonosien liikkeet, aistitieto, vartalon ja raajojen yhteistoiminta, työolosuhteet, työympäristö ja työturvallisuus. IMBAan liitetään lopuksi Avainpätevyudet (29), jotka vastaavat Melbaa.(Harra & Nevalainen 2007)

Melba arvioi henkilön psykososiaalisia taitoja ja työn psykososiaalista vaativuutta. Menetelmän viitekehys on psykologis – pedagoginen. Melba soveltuu dokumentointivälineeksi, haastatteluun, havainnointiin sekä itsearviointin apuvälineeksi. Melba sisältää 29 alamäärittä, joissa ominaisuudet jaetaan 5 kategoriaan; kognitio, sosiaalisuus, työskentelytapa, psykomotoriikka ja akateemiset-/kommunikointitaidot ja se soveltuu hyvin henkilöille, joiden työllistymistä vaikeuttavat psykososiaaliset ongelmat. Melba-arvioinnissa käytetään 5-portaista Likert - asteikkoa. Asteikko on muuten yhtenevä IMBAn kanssa, vain numeroa 0 ei käytetä.

IMBA ja Melba ovat nykyään käytössä monissa ammatillisista kuntoutusta ja työhönvalmennusta tarjoavissa organisaatioissa, erityisoppilaitoksissa ja kuntoutuskeskuksissa. (Föhres ym. 2004)

IMBA- ja Melba -arviointit koostuvat kolmesta osasta: vaativuusprofiili, taitoprofiili ja vertailuprofiili. Joskus riittää pelkkä taito- tai vaativuusprofiili, mutta vertailu tekee menetelmästä ja sen välineistä ainutlaatuiset. Työkyvynarvioinnin malleista arviointimenetelmä noudattaa eniten tasapainomallia, mutta siinä on myös mukana systeemistä työkyvynarvioinnin mallia. IMBA- ja Melba-menetelmässä pyritään taitojen ja työn vaativuuden tasapainoon huomioiden työympäristö ja olosuhteet.

Vastaavanlaisia menetelmiä on kansainvälisesti käytössä vain muutamia, esimerkiksi saksalainen EAM (the ERTOMIS Assessment Method), isobritannialainen AMAS (Activity Matching Ability System), ranskalainen E.L.H.H.A.N. ja hollantilainen FIS. EAM-menetelmä on toiminut IMBAn kehitystyön pohjana. Nämä kaikki menetelmät ovat kehitetty 1980- ja 1990-luvulla, kuten IMBA ja Melba. Näiden menetelmien käyttö on jäänyt vähäiseksi, ainoastaan IMBA- ja Melba- ja AMAS-menetelmien kehitystyötä on jatkettu esimerkiksi tietokoneperusteiseksi menetelmäksi. (Juntunen 2006). (Kts. Liite 3).

4. VIIMEISIN SEURANTATUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS 2018

Viimeisin arviointivälineen seurantatutkimus käyttöönotosta toteutettiin vuonna 2018 (jatkossa nimitetään IV-tutkimus). Tavoitteena oli löytää käyttöä edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä tuoda esille mahdollinen muutos IMBA- ja Melba-välineiden käytössä neljänä eri ajankohtana tehtyjen

seurantatutkimusten tulosten kautta.

Aineiston hankinnassa käytettiin osittain aikaisempien tutkimusten strukturoituja ja avoimia kysymyksiä, josta saatuja laadullisia tietoja analysointiin sisällönanalyysillä aineistolähtöisesti. Määrällisestä aineistosta saaduista tiedoista laskettiin lukumäärät, keskiarvot ja prosenttiosuudet. Tutkimuksen luotettavuutta ja kuvailevuutta lisättiin hyödyntämällä meta-analyysimenetelmää soveltuvien osin vertaamalla tässä tutkimuksessa saatuja tunnuslukuja ja sisällönanalyysin kuvauksia kolmen aikaisemman seurantatutkimuksen tuloksiin, niiltä osin, kun ne olivat yhtenevät aikaisempien kyselyjen kysymysten kanssa.

Verkkokysely lähetettiin IMBA- ja/tai Melba-käyttökoulutuksen suorittaneiden rekisterissä oleville henkilöille (689). Virheellisten yhteistietojen vuoksi kyselyjä palautui (434) ja näin kokonaisotoksen määräksi muodostui 255. Määräaikaan mennessä saatiin vastauksia 76 ja vastausprosentiksi tuli 30 %. Vastausprosentti jäi alhaiseksi, mutta tässäkin tapauksessa kyselyn luotettavuutta parantaa vastaajien määrä, joka ylittää 30 (Heikkinen 2014).

Kysely sisälsi vastausvaihtoehtoihin pohjautuvia monivalintakysymyksiä, asteikkoihin pohjautuvia kysymyksiä ja väittämiä sekä strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja, joissa valmiin vaihtoehdon jälkeen oli avoin kysymys. Asteikkoina käytettiin 5-portaista Likert-asteikkoa sekä 4-portaista Osgood-asteikkoa. Kysymykset olivat pitkälti samoja kuin aikaisemmissa seurantatutkimuksissa (tutkimukset I, II ja III).

Vastaajista 40 % oli osallistunut vuosien 2004 - 2009 IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksiin ja siten voivat olla vastaajina kaikissa neljässä seurantatutkimuksessa. 60 % vastaajista oli suorittanut käyttökoulutuksen vuoden 2009 jälkeen ja siten ovat uusia vastaajia vuoden 2018 seurantatutkimuksessa (IV-tutkimus).

5. AINEISTON KUVAUS

Seuraavaksi esitellään IV-tutkimuksen eli vuoden 2018 seurantatutkimuksen aineisto sekä aikaisempien seurantatutkimusten (I, II ja III -tutkimukset) vastaavat tunnusluvut. Eri vuosien seurantatutkimusten kyselyt eivät ole identtisiä, joten kaikkiin kyselyn kohtiin ei ollut satavissa toisiaan vastaavia tai toisiinsa verrattavissa olevia tunnuslukuja.

5.1. Sukupuoli ja ammatti

Kyselyyn vastanneista suurin osa oli naisia, kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa (I, II ja III). Suurimmiksi ammattiryhmiä muodostuivat sosiaalialan ammattilaiset ja työ/työhönvalmennuksen ammattilaiset. Aikaisempina vuosina suurimmat ammattiryhmät olivat toimintaterapeutit ja sosiaalialan ammattilaiset.

5.2. Nykyinen työtehtävä

Työvalmentaja/ohjaaja oli suurin ryhmä tehtävänimikkeeltään, seuraavina tulivat opetus-/koulutusala

ja Muut. Ryhmä Muut sisälsi projektityöntekijöitä, kehittäjiä, sosiaali- ja terveystalouden edustajia, HR-osaajia, kaupallisen alan edustajia ja kiinteistöhuoltajia. Aikaisemmissa tutkimuksissa (I, II ja III) suurin ryhmä tehtävänimikkeeltään oli työvalmentaja/ohjaaja.

5.3. Työvuodet nykyisessä työtehtävässä

IV-tutkimuksessa työvuodet nykyisessä työssä painoutuivat 0-10 vuoteen (66 %). Aikaisemmissa tutkimuksissa työvuodet painoutuivat vuosiin 1-5 (65 %). Kaikissa seurantatutkimuksissa yli 20 vuotta nykyisessä työtehtävässä olleita oli hyvin vähän (1-3 %).

5.4. Kaikki työssäolovuodet yhteensä

IV-tutkimuksen vastaajien työuran kesto nousi korkeaksi. 11 vuotta tai enemmän työvuosia oli kertynyt 96 % vastaajista, joista jopa 30 - 40 vuoden työssäoloa oli 30 % vastaajista. Myös aikaisempina seurantavuosina oli suurimmalle osalle vastaajista kertynyt yli 11 vuotta kestänyt työura.

5.5. Asuinpaikkakunta

Vastaajista suurin osa tuli Uudeltamaalta. Kainuusta ei ollut yhtään vastaajaa. Kainuuseen on koulutettu vain muutama IMBA- ja Melba-käyttäjä. Vastaajien asuinpaikkakuntakuvaus noudattaa järjestettyjä IMBA- ja Melba-koulutuksia sekä Vamlasin työllistämishankkeen RATKOn toiminta-alueita. Uusimaan lisäksi välineet olivat levinneet Pirkanmaalle, Etelä-Karjalaan, Kymenlaaksoon, Savoan ja Hämeeseen. Vähiten välineitä oli käytössä Lapissa, Pohjanmaalla ja Keski-Suomessa. Vastaavaa kysymystä ei tehty vuosina 2006, 2008 ja 2009. IV-tutkimuksessa tällä kysymyksellä haluttiin kartoittaa miten laajalti IMBA- ja Melba-välineet ovat 14 vuoden aikana levinneet Suomessa.

5.6. Osallistuminen IMBA- ja/ tai Melba-koulutukseen

IV-tutkimuksessa vastaajat olivat osallistuneet käyttökoulutukseen tasaisesti jakaantuen vuosille 2004 - 2018. Eniten vastaajia oli osallistunut vuosien 2007, 2008, 2012, 2013 ja 2017 IMBA- ja Melba-koulutuksiin. IMBA-koulutuksen suorittaneita oli 44 ja Melban 60.

I-tutkimuksessa vastaajat tulivat vuosien 2004 ja 2005 koulutusryhmistä ja II-tutkimuksessa vuosien 2004 - 2007 koulutuksista. III-tutkimuksessa vastaajat olivat osallistuneet vuosien 2004 - 2008 käyttökoulutuksiin.

Vastaajista 40 % oli osallistunut käyttökoulutukseen 2004 - 2009 ja voivat olla mukana kolmessa ensimmäisessä kyselyssä vastaajina. 60 % vastaajista oli osallistunut käyttökoulutukseen vuoden 2009 jälkeen, joten he ovat IV-tutkimuksessa vastaajina ensikertalaisia.

6. AINEISTON ANALYSOINTI JA TULOKSIA

Tämän eli IV-tutkimuksen aineiston analysoinnin ja tulosten yhteydessä kuvataan myös aikaisempien tutkimusten (I, II ja III) vastaavia tunnuslukuja, mikäli kussakin tutkimuksessa käytetty kysely mahdollistaa sen ja tunnusluvut ovat yhteismitallisia keskenään.

6.1. Käyttäjän näkökulma

6.1.1. Käyttökokemus

Vastaajista 60 % ”koki ”osaavansa käyttää” IMBA- ja/tai Melba-välineitä tai ”olevansa tottunut” tai jopa ”asiantuntija” välineiden käytössä.” Välineitä jotenkin osaavansa käyttää” ilmoitti 27 % vastaajista ja 13 % ilmoitti, ”ettei osaa käyttää välineitä”. Ammattialoista sosiaaliohjaajat/sosionomit sekä työvalmentajat/ohjaajat olivat suurimmat ammattiryhmät ja ristiintaulukoitaessa ammattia ja välineen käytön osaamisen kokemusta, nämä ammattiryhmät olivat eniten edustettuna ”osaan käyttää IMBA- ja Melba-välineitä” -luokassa.

Välineiden käytönhallinta (taulukko 1.) kertoo muutoksesta IMBA- ja Melba-välineiden haltuunotossa /osaamisessa seurantavuosien aikana. ”En osaa käyttää” -joukko oli IV-tutkimuksessa kasvanut verrattaessa sitä I- ja II -tutkimukseen. Tämä johtunee siitä, että osa vastaajista oli luopunut välineiden käytöstä kokonaan vuosien varrella (10 vuotta), eikä siksi osannut niitä käyttää. I- ja II-tutkimuksissa oli välineen käyttökoulutuksesta kulunut vasta muutamia vuosia ja siksi väline ja sen käyttö oli vielä jotenkin muistissa. ”Osaan käyttää” -joukko oli selvästi kasvanut vuosien varrella. Joukossa oli jopa itsensä asiantuntijaksi kokevia vastaajia. III-tutkimuksesta tämä kysymys puuttui, joten se ei siksi ole mukana alla olevassa taulukossa.

Taulukko 1. Välineiden käytönhallinta

Välineiden hallinta	2006	2008	2018
en osaa käyttää	2 %	3 %	13 %
osaan jotenkin käyttää	58 %	73 %	27 %
osaan käyttää	18 %	16 %	54 %
olen tottunut käyttäjä	2 %	3 %	3 %
olen asiantuntija	0 %	0 %	3 %

Avoimessa kysymyksessä selvitettiin käyttäjän omia näkemyksiä IMBA- ja Melba-välineiden käytön osaamattomuuteen. Tärkeimmäksi syyksi nousi, ettei välineille ollut tarvetta ja siksi käyttö oli jäänyt vähäiseksi tai kokonaan pois. Käyttämättömyys johtui joko sopivien asiakkaiden puuttumisesta, työtehtävän vaihtumisesta tai työpaikalla ei oltu otettu yleisesti IMBA- ja Melba-arviointivälineitä käyttöön. Joidenkin mielestä IMBA- ja Melba-välineiden käytön raskaus sekä runsas ajan ja resurssien tarve oli syynä välineen käyttämättömyyteen. Joidenkin vastaajien kohdalla välineiden käyttökoulutus oli vasta suoritettu ja siksi välineiden käyttöä vasta opeteltiin.

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa (I ja II) tuli esille, että välittömästi IMBA- ja Melba-koulutuksien jälkeinen välineiden käyttöönotto oli edistänyt välineiden hallintaa ja niiden käyttöä arjen työssä. Myös koulutuksessa saatujen oppien siirtäminen onnistuneesti käytäntöön oli edistänyt välineiden käyttöä ja tunnetta välineiden hallinnasta. Työyhteisön ja johdon tuki oli ollut tärkeä tekijä käyttöönotossa. Välineiden käyttöönotto ja koulutuksessa opitun tiedon siirto käytäntöön olisivat tarvinneet enemmän välinettä käyttävän henkilön sitoutumista välineen käyttöön.

6.1.2. Tarve IMBA- ja Melba-välineille

Vastaajista 57 % koki tarvitsevansa IMBA- ja Melba-välineitä työssään. I-tutkimuksessa vastaajista 86 % ja II-tutkimuksessa 79 % vastaajista ilmoitti tarvitsevansa IMBA- ja Melba-välineitä työssään. III-tutkimuksen kyselystä vastaava kysymys puuttui.

Tarve IMBA- ja Melba-välineille oli selvästi vähentynyt vuosien saatossa. Ne, jotka nyt tarvitsivat välineitä työssään, kokivat saavansa siitä hyötyä asiakastyöhön, rekrytointiin ja työtehtävän suunnitteluun sekä apuja asiakkaiden itsearviointiin. Lisäksi tulevaisuuden työllistämisen haasteet ennustivat monen vastaajan mielestä tarvetta arviointivälineille ja etenkin sellaisille välineille, joilla voidaan arvioida myös työn vaatavuutta ja yhdistää se henkilön taitoihin. Tulevaisuudessa katsottiin yritys yhteistyön lisääntyvän ja tähän koettiin tarvittavan työn vaatavuuden arviointia.

Hyödyt asiakastyöhön nähtiin tulevan IMBA- ja Melba-välineiden taitoja ja työn vaatavuutta yhteen sovittavan ominaisuuden kautta. Välineiden koettiin antavan tarkempaa tietoa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä suhteutettuna työhön. Koettiin, että työvalmentajan työssä IMBA- ja Melba ovat tarpeelliset välineet työkyvyn arvioinnissa ja sopivien työtehtävien etsinnässä sekä uusien räätälöityjen tehtäväkuvien rakentamisessa.

Rekrytinnissa ja työtehtävän suunnittelussa välineet auttoivat luomaan selkeitä tehtäväkuvia sekä tekemään täsmärekrytointia. Itsearviointin välineenä IMBA ja Melba selkeyttivät asiakkaalle hänen voimavaransa ja haasteet työssä. Välineiden avulla pystyi luontevasti ja loukkaamatta kuvamaan asiakkaalle haasteelliset kohdat työssä selviytymisessä.

Tulevaisuudessa välineille nähtiin tarvetta. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työelämänyhteistyön nähtiin vahvistuvan. Siksi tulevaisuudessa tarvitaan käytännönläheisiä ja myös työnantajaa palvelevia välineitä, joilla voidaan osoittaa opiskelijan vahvuudet ja haasteet. Välineiden koettiin sopivan hyvin työssäoppimisjaksojen organisoimiseen.
Taulukko 2. Arviointivälineiden hyödyt työssä

Asiakastyössä taidon ja työn yhdistäminen	Rekrytointi ja työtehtävien suunnittelu
<p><i>Asiakkaan taitojen arviointi suhteessa työtehtävään</i></p> <p><i>Antaa tarkempaa kuvaa asiakkaan työ- ja toimintakyvystä</i></p> <p><i>Arviointityökalu, jolla pääsen selville työntekijän soveltuvuudesta työtehtävien tekemiseen sekä työtehtävien vaatavuuden tasosta</i></p>	<p><i>Apua työtehtävien määrittelyssä</i></p> <p><i>Toimiva ja laaja-alainen menetelmä ja välineet. Auttaa arvioimaan ja analysoimaan työtehtävän vaatavuutta</i></p> <p><i>Tehtävien suunnittelussa apuna</i></p> <p><i>Rekrytinnissa käytetty työväline</i></p>

Itsearvioinnin väline	Tulevaisuuden näkymät
<p><i>Arviointivälineellä on hyvä tuoda asioita esille arvioitavalle niin, että huonotkaan arviointikohdat ei loukkaa tai tuota suuria pettymyksiä.</i></p> <p><i>Arviointi tuo esille seikkaperäisyyden vuoksi hyvin arvioitavan heikkoudet ja vahvuudet.</i></p>	<p><i>Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työelämäyhteistyö vahvistuu, joten ammatillisessa koulutuksessa näkisin tarvetta IMBAlle ja Melballe</i></p> <p><i>Työtehtävän arviointi ja analysointi on ominaisuus, joka puuttuu työvalmennuksen/kuntoutuksen kentältä</i></p> <p><i>Ehkä tulevaisuudessa opiskelijoiden ohjaamisen välineenä</i></p>

I-tutkimuksessa välineiden tarpeellisuuden ja hyödylliseksi kokemisen syyksi ilmoitettiin; hyvä ja toimiva väline, jolla on markkina-arvoa, mutta ei kuitenkaan välttämätön.

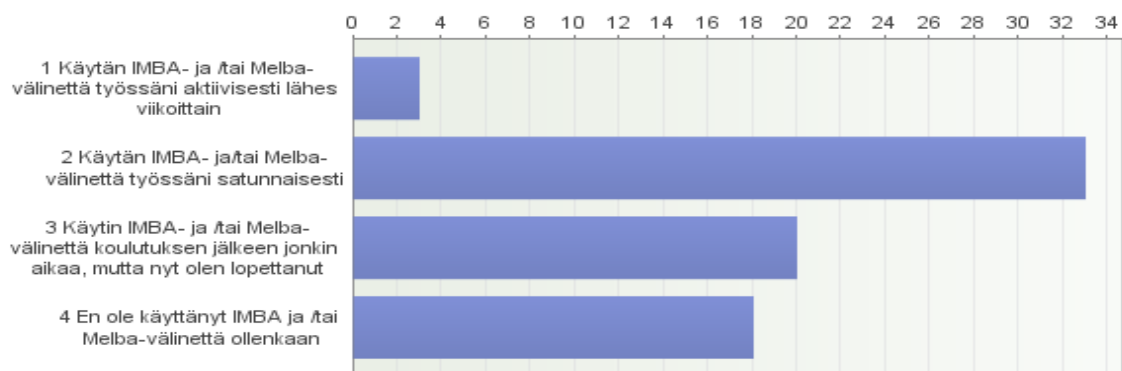
II-tutkimuksessa tarpeellisuus ja hyödyt olivat; välineet tukevat lausuntojen ja arviointien tekoa ja antavat tukea asiantuntijarooliin.

III-tutkimuksessa tarpeiksi ja hyödyiksi nähtiin; välineet tarjoavat standardia verbaalista kuvailua, jota voidaan hyödyntää virallisten lausuntojen kirjoittamisessa, tuovat lisäarvoa muihin arviointimenetelmiin verrattuna ja ovat toimivat välineet, jotka sopivat päivittäiseen arviointikäyttöön.

6.1.3. Käyttäjä – Ei käyttäjä

IV-tutkimuksen vastaajista voidaan katsoa 49 % kuuluvan IMBA- ja Melba-välineiden ”Käyttäjiin” ja 51 % ” Ei käyttäjiin”.

Kuva 1. Näkemys itsestä arviointivälineiden käyttäjänä



I-tutkimuksessa välineen ”Käyttäjäksi” lukeutui 63 % vastaajista ja II-tutkimuksessa ”Käyttäjiksi” oli 58 % vastaajista. III-tutkimuksessa ”Käyttäjiksi” lukeutui 74 % vastaajista. ”Käyttäjien” määrä oli viimeisen kymmenen käyttövuoden aikana vähentynyt selvästi vuosien 2004 - 2008 käytöstä.

Syiksi välineiden käyttöön tai käyttämättömyyteen vastaajista yli puolet (63 %) ilmoitti, ettei ollut tarvetta IMBA- ja Melba-välineiden käytölle. Lisäksi käyttämättömyyden tai satunnaisen käytön syiksi nähtiin välineiden suuritoisuus, käyttäminen vei runsaasti aikaa sekä tarvelähtöinen ja satunnainen käyttö.

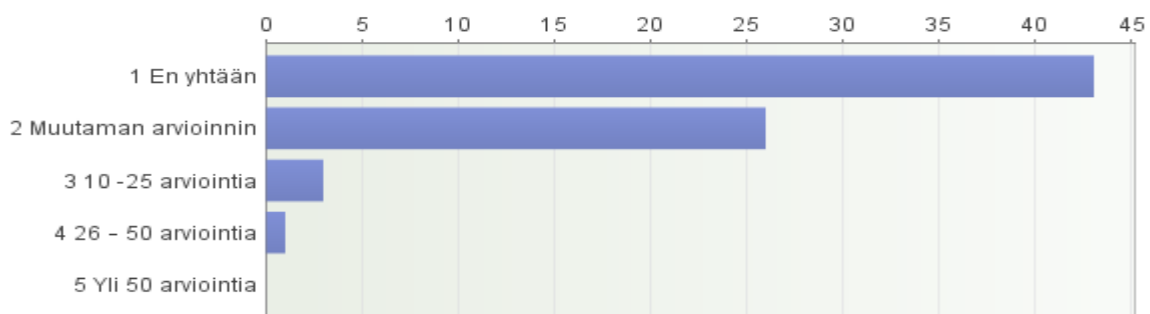
Taulukko 3. Käyttämättömyyden tai satunnaisen käytön syyt

Ei käyttöä (20 %)	Ei käyttöä (63 %)	Satunnaisesti (17 %)
<p>Suuritöinen, aikaa vievä</p> <p><i>Liian aikaa vievä ja haastava asiakasryhmällemme</i></p> <p><i>Liian suuritöinen, vie usean ihmisen ajan</i></p> <p><i>Ei ole aikaa. Hyöty ei vastaa panostusta.</i></p> <p><i>Väline on hyvä, mutta sen käyttäminen vie runsaasti aikaa</i></p>	<p>Ei Tarvetta</p> <p><i>Tämä väline ei vakiintunut meillä käyttöön, koska ostajatahoilla on omat arviointivälineensä, joita palvelun tuottajina joudumme käyttämään</i></p> <p><i>Kukaan ei ole ostanut palvelua</i></p> <p><i>Nykyinen työ ei liity sen aihepiiriin</i></p> <p><i>Omaan työkuvaan liittyvistä syistä</i></p> <p><i>Se ei tuntunut sopivalta työvälineet työssäni. Muut työyhteisössäni eivät arvostanut välineiden käyttöä, ehkä siinä suurin syy miksi lopetin käytön</i></p>	<p>Tarvelähtöinen käyttö</p> <p><i>Raskas työkalu käyttää kokonaan mutta kysymyksiä ja ajatuksia siitä ja sen osia hyödynnän useinkin.</i></p> <p><i>Olen käyttänyt tarvelähtöisesti</i></p> <p><i>Käytän Melba-välinettä silloin, kun se kunkin asiakkaan tilanteeseen on tarkoituksenmukaista, mutta en käytä sitä "liukuhihnalla kaikille asiakkaille" viikoittain</i></p> <p><i>Yksilökohtaisesti asiakkaan verkoston kanssa tämän tilanteesta riippuen</i></p>

Tutkimuksissa I ja II syynä välineiden käyttämättömyyteen oli IMBA- ja Melba-välineiden suuritöisyys, hitaus ja niiden käyttö nähtiin vaikeana. Välineiden vieraus ja harjoituksen puute oli estänyt käyttöönottoa. Myös asiakkaiden kerrottiin kokevan välineet vaikeaselkoiseksi, väsyttäväksi ja arvioinnin kestoiltaan pitkäksi. Myös III-tutkimuksessa tuli ilmi, että välineen käyttöä esti hitaus ja suuritöisyys. Käyttökokemuksen puute oli yleensä yhteydessä käyttöön kohdistuneeseen negatiiviseen kritiikkiin. Mitä enemmän välineitä oli käyttänyt, sitä toimivampina välineet nähtiin.

Vastaajista **59 %** ei ollut tehnyt arviointeja lainkaan ja heidät voitiin luokitella "**Ei-käyttäjiksi**". Vastaajista **41 %** oli tehnyt muutaman arvioinnin tai muutamia kymmeniä (jopa 26 - 50) arviointeja viimeisen vuoden aikana ja heidän luokiteltiin "**Käyttäjiksi**".

Kuva 2. Tehdyt arvioinnit IMBA- ja Melba-välineillä



Tehtyjen arviointien määrällä "Käyttäjäksi" -luokiteltujen määrä oli aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna vähentynyt. I-tutkimuksessa arviointeja IMBALLa oli tehty eniten. Melballa taitoarviointeja oli tehty lähes yhtä paljon kuin IMBALLa, mutta vaativuusarviointeja Melballa oli tehty vähiten. IMBA- ja Melba-vertailuja ei ollut tehty ollenkaan. Asiakkaan taitojen arviointi oli ollut vastaajille tutumpaa ja työn

vaativuuden arviointia vierastettiin samoin kuin vertailua. ”IMBA- ja Melba-käyttäjiksi” tehtyjen arviointien perusteella saatiin 65 % vastaajista ja ”Ei-käyttäjiksi” jäi 35 % vastaajista.

II-tutkimuksessa Melban taito- ja vaativuusarviointeja oli tehty enemmän kuin vastaavia arviointeja IMBAlla. Myös vertailuja oli tehty: Melballa 95 vertailua ja IMBAlla 94 vertailua. Yhdistämällä molempien välineiden käyttäjät saatiin Käyttäjiksi 63 % ja Ei-käyttäjiksi 37 % vastaajista.

III-tutkimuksesta IMBA-välineen ”Käyttäjäksi” saatiin 68 % vastaajista ja Melban ”Käyttäjäksi” 79 % vastaajista. Yhdistettäessä eri välineiden käyttäjät, voidaan todeta, että vuoden 2009 tutkimuksessa ”Käyttäjää” oli 74 % vastaajista ja vastaavasti ”Ei-käyttäjää” 26 %.

Tehtyjen arviointien määrällä ”Käyttäjäksi” -luokiteltujen vastaajien määrä OTE-projektin toiminta-aikana vaihteli välillä 63 – 74 %, mutta OTE-projektin päättymisen jälkeisten kymmenen vuoden aikana tehtyjen arviointien määrällä ”Käyttäjäksi” -luokiteltujen vastaajien määrä oli selvästi vähentynyt (41 %).

Syyt arviointien puuttumiseen olivat samat kuin yleensä välineen käyttöön otossa: ”ei ole käytössä”, ”ei tarvetta arvioinneille eikä siten välineille”, ”ei ole tilattu tai ostettu arviointeja”, ”ei kuulu nykyiseen toimenkuvaan”.

6.2. Menetelmän ja välineiden käytettävyys

IMBA-väline koettiin Osgoodin asteikolla arvioituna hitaaksi, mutta muuten helpoksi, tutuksi, selkeäksi, määritelmät tarkoiksi, luokittelu selväksi, hyödylliseksi ja luotettavaksi. Kokemus IMBA- välineestä oli lähes sama kaikkina seurantavuosina. Poikkeuksena I-tutkimuksessa IMBAn määreiden luokittelu koettiin epäselväksi ja II- sekä III-tutkimuksessa vaikeaksi käyttää.

Kuvaus IMBAn käyttökokemuksesta esitetään kahdessa eri taulukossa, johtuen eri tutkimuksissa käytetyistä ja toisistaan eroavista käsittelytavoista, II-tutkimuksessa pelkkä prosenttiarvo ja III-tutkimuksessa pelkkä Osgood-arvo. (Taulukot 4 ja 5)

Taulukko 4. IMBAn käyttökokemus eri vuosina (prosentteina)

2006		2008		2018	
Hidas	64 %	Hidas	84 %	Hidas	79 %
Helppo	61 %	Vaikea	66 %	Helppo	58 %
Tuttu	68 %	Tuttu	66 %	Tuttu	68 %
Selkeä	64 %	Selkeä	69 %	Selkeä	70 %
Määreet epäselvät	61 %	Määreet tarkkoja	66 %	Määreet tarkkoja	76 %
Luokittelu selkeä/epäselvä	50 %	Luokittelu selkeä	66 %	Luokittelu selkeä	73 %
Hyödyllinen	91 %	Hyödyllinen	74 %	Hyödyllinen	85 %
Luotettava	76 %	Luotettava	82 %	Luotettava	94 %

Taulukko 5. IMBAn käyttökokemus eri vuosina (Osgood)

2006		2009		2018	
hidas - nopea	2,26	hidas - nopea	2,48	hidas - nopea	1,83
vaikea - helppo	2,6	vaikea - helppo	2,29	vaikea - helppo	2,54
outo- tuttu	2,63	outo- tuttu	2,68	outo- tuttu	2,66
menetelmä epäselvä- selkeä	2,64	menetelmä epäselvä- selkeä		menetelmä epäselvä- selkeä	2,77
määreet epäselvät -tarkat	2,45	määreet epäselvät- tarkat	2,68	määreet epäselvät- tarkat	2,87
luokittelu epäselvä- selkeä	2,52	luokittelu epäselvä- selkeä	2,53	luokittelu epäselvä- selkeä	2,8
hyödytön - hyödyllinen	3,15	hyödytön - hyödyllinen	3,04	hyödytön - hyödyllinen	3,19
epäluotettava - luotettava	2,82	epäluotettava - luotettava	2,80	epäluotettava - luotettava	3,13

Melba-väline koettiin Osgoodin asteikolla hitaaksi, helpoksi, tutuksi, selkeäksi, määritelmät tarkoiksi, luokittelu selkeäksi, hyödylliseksi ja luotettavaksi. Melban kokemus Osgoodilla jäi kokonaisuutena hiukan heikommaksi kuin IMBAn, vaikkakin Melba koettiin hiukan nopeammaksi, tutummaksi sekä selkeämmäksi kuin IMBA. Melba koettiin III- ja IV-tutkimuksissa vaikeaksi käyttää.

Kuvaus Melban käyttökokemuksesta esitetään kahdessa eri taulukossa, johtuen eri tutkimuksissa käytetyistä ja toisistaan eroavista käsittelytavoista, II-tutkimuksessa pelkkä prosenttiarvo ja III-tutkimuksessa pelkkä Osgood-arvo. (Taulukot 6 ja 7)

Taulukko 6. Melban käyttökokemus eri vuosina (prosentteina)

2006		2008		2018	
Nopea	66 %	Hidas	57 %	Hidas	78 %
Helppo	79 %	Helppo	62 %	Helppo	52 %
Tuttu	77 %	Tuttu	83 %	Tuttu	59 %
Selkeä	88 %	Selkeä	84 %	Selkeä	70 %
Määreet tarkkoja	75 %	Määreet tarkkoja	68 %	Määreet tarkkoja	73 %
Luokittelu selkeä	82 %	Luokittelu selkeä	74 %	Luokittelu selkeä	69 %
Hyödyllinen	91 %	Hyödyllinen	93 %	Hyödyllinen	85 %
Luotettava	84 %	Luotettava	82 %	Luotettava	89 %

Taulukko 7. Melban käyttökokemus eri vuosina (Osgood)

2006		2009		2018	
hidas - nopea	2,6	hidas - nopea	2,29	hidas - nopea	1,86
vaikea - helppo	2,86	vaikea - helppo	2,48	vaikea - helppo	2,45
outo- tuttu	2,77	outo- tuttu	2,77	outo- tuttu	2,67
menetelmä epäselvä- selkeä	3,09	menetelmä epäselvä- selkeä		menetelmä epäselvä- selkeä	2,79
määreet epäselvät- tarkat	2,93	määreet epäselvät- tarkat	2,56	määreet epäselvät- tarkat	2,77
luokittelu epäselvä- selkeä	2,86	luokittelu epäselvä- selkeä	2,56	luokittelu epäselvä- selkeä	2,77

hyödytön - hyödyllinen	3,23	hyödytön - hyödyllinen	3,11	hyödytön - hyödyllinen	3,11
epäluotettava - luotettava	3,04	epäluotettava - luotettava	2,83	epäluotettava - luotettava	3,08

Aikaisempiin vuosiin verrattuna suurin muutos IMBAn ja Melban käyttökokemuksessa oli tapahtunut Melban osalta. I-tutkimuksessa Melba koettiin nopeammaksi käyttää kuin IMBA, mutta II-, III- ja IV-tutkimuksissa molemmat välineet koettiin hitaiksi ja aikaa vieviksi käytettäessä. Melban osalta välineen käytön helppous-, tuttuus- ja selkeys-kokemus oli heikentynyt verrattaessa aikaisempiin vuosiin, kun taas vastaavat tekijät olivat IMBAn osalta pysyneet lähes samana tai hiukan parantuneet. Melban osalta määritteiden tarkkuus oli pysynyt lähes samana kuin aikaisempina vuosina, kun taas IMBAn osalta määritteiden tarkkuus oli parantunut aikaisempiin vuosi nähden huomattavasti. Myös luokittelun selkeys oli IMBAn osalta parantunut, kun taas Melban osalta se oli hiukan heikentynyt. Molemmat välineet koettiin hyödylliseksi, mutta hyödyllisyyden näkemys aikaisempiin vuosiin oli hiukan heikentynyt. Luotettavuus oli lisääntynyt molempien välineiden osalta.

III-tutkimuksen tulosten regressio- ja erotteluanalyyysien mukaan IMBA koettiin hitaaksi ja sillä oli yhteys välineiden käyttökokemuksen puutteeseen. Välineet koettiin luotettavaksi ja tutuiksi. Näillä kokemuksilla selittyi myös välineiden kokeminen hyödylliseksi. Tuttuuskokemus selitti myös määritelmien selkeänä pitämisen. Välineitä pidettiin yleisesti toimivina ja käyttökokemukset olivat voittopuolisesti myönteisiä. Mitä paremmin välineet tunnettiin, sitä toimivampina niitä pidettiin. IMBAn ja Melban kokemisessa oli samankaltaisuutta (tuttu, luotettava, määritelmät selkeät), mutta myös selviä eroja. Melban kohdalla erilaisten arviointivälineiden aikaisemmalla käyttökokemuksella oli kapea-alaisempi merkitys käyttöönottoon kuin IMBAn kohdalla. Tutkimuksessa kritiikkiä sai välineiden termistö, joka koettiin liian saksalaiseen kulttuuripiiriin sidotuksi.

6.3. Työyhteisön näkökulma

6.3.1. Työyhteisön suhtautuminen IMBA- ja Melba-välineisiin

Työyhteisön suhtautuminen arviointivälineeseen oli myönteistä/arvostavaa-, väheksyvää /epäilevää- ja vaihtelevasti/ ei mitenkään -suhtautumista. Työyhteisön ja esimiehen tukea kaivattiin. Työnjohdollisten tekijöiden ja koko työyhteisön sitoutuminen IMBA- ja Melba-välineiden käyttöön olisi vastaajien mielestä edistänyt käyttöönottoa.

Taulukko 8 Työyhteisön näkökulma IMBA- ja Melba-välineisiin

Myönteinen arvostava (50 %)	Väheksyvä/epäilevä (34 %)	Vaihtelevasti /ei mitenkään (16%)
<i>Pääasiallisesti myönteisesti Hyvin. Uudetkin työvalmentajat menevät suoraan IMBA ja Melba-koulutukseen työt alettuaan Hyvin ja innostuneesti. Työyhteisössä ymmärretään, että arviointivälineestä on hyötyä ja se keskustelelee monen virallisen</i>	<i>Kerran tein kahdelle opiskelijalle arvioit opettajan kanssa. Meitä syytettiin väheksynnästä ja vaikkamistä mitätöinnistä Osa suhtautuu siihen epäillen ja pitää sitä raskaana tapana testata. Suurin osa ei tiedä välineestä mitään</i>	<i>Ei mitenkään Väline henkilöityy minuun. sitä hyödynnetään ainoastaan minun aloitteestani Ei ole ollut tarvetta välineelle Ei oikein mitenkään Osalle hyvinkin tuttu, mutta suurelle osalle tuntematon työväline.</i>

<i>tahon kanssa. Se on yksi työväline työyhteisössä.</i>	<i>Melba koetaan hyvin raskaana ja aikaa vievänä menetelmänä Ei ole otettu käyttöön.</i>	
--	--	--

Aikaisempina vuosina esimiehen, työtovereiden ja koko työyhteisön tuki koettiin edistävän käyttöönottoa. Myös välineisiin perehtymiseen varattu aikaa koettiin edistävän käyttöönottoa. (I-tutkimus 52 % ja II-tutkimus, 44 %). Kun aikaa oli varattu perehtymiseen, vastaajat käyttivät sitä, mutta tekivät vähemmän arviointeja, mikä oli ristiriidassa perehtymiseen varatun ajan tuoman käyttöönottoa edistävän kokemuksen kanssa. III-tutkimuksessa runsas välineiden käyttö oli lisännyt positiivista kokemusta välineistä ja välineiden markkinointia olisi tarvinnut lisätä myös oman organisaation sisällä etenkin, jos organisaatiossa oli vain yksi välineiden käyttäjä.

6.3.2. IMBA- ja Melba-välineet työyhteisön asiakkaiden arvioinnissa

Vastaajista 72 % koki välineen sopivan työyhteisönsä asiakkaiden arviointiin ja 17 % ei pitänyt IMBA- ja Melba-välineitä sopivana työyhteisönsä asiakkaiden arviointiin. 11% vastaajista ei ollut tietoa asiasta.

Avoimella kysymyksellä selvitettiin vastaajien näkemystä IMBA- ja Melba-välineiden sopivuudesta työyhteisönsä asiakkaiden arviointiin. Välineiden nähtiin olevan laaja-alaisia, luotettavia ja ne antoivat ”mutua” tukevamman kuvan asiakkaasta sekä tutustuttivat asiakkaaseen. Välineet sopivat hyvin työyhteisön asiakkaille ja helpottavat asiakkaan ja työn yhteensovittamista. Työvaltaisuuden lisääntymisen vuoksi tarvittiin työn vaativuuden arviointiin ja työn pilkkomiseen /räätälöintiin välineitä. IMBA- ja Melba-arvioinnit olivat kattavia, pukivat sanoiksi valmentautujan työkyvyn ja tukivat työelämäyhteistyötä.

Taulukko 9. Kommentit IMBAn ja Melban sopivuudesta työyhteisön asiakkaille

Esimerkkejä kommentteista IMBA- ja Melba-välineiden sopivuudesta työyhteisön asiakkaille
<i>Observoinnin ja muiden arviointien lisänä hyvä. Tukee laaja-alaisesti arvioitua asiakasta. Tarkka, luotettava, arvioidaan oikeita asioita Arvioinnilla saadaan luotettava, ei mutu arvio Se voisi olla hyvä asiakkaaseen tutustumisen välinekin Objektiivinen ja moniulotteinen arviointiväline työtehtävien vaativuuden ja työntekijän taitojen arviointiin. On muovattavissa moniin erilaisiin asiakastilanteisiin Työkyvyn tunnistaminen on oleellinen työkalu ja tarpeellinen dokumentti mm. lääkäreille, vakuutusyhtiölle, kelalle, te-toimistolle, sekä asiakkaalle itselleen. Nykyisin osaamisperusteisesti ja enemmän työelämäyhteistyössä etsitään opiskelijoille sopivia työssäoppimisen paikkoja. Työtoiminnan asiakkaamme ovat juurikin etsimässä ja kokeilemassa heille sopivaa koulutusta tai työtä ja arviointimenetelmän avulla voimme yhdessä asiakkaan kanssa selkiyttää hänen tilannettaan. Ammatillisen kuntoutuksen puolelle sopii</i>

I-tutkimuksessa vastaajat (91 %) kokivat IMBA-välineen sopivan työyhteisönsä ja Melban vielä paremmin kuin IMBAn. Tällaisille välineille koettiin olevan tarvetta. Monessakaan yhteisössä ei ollut mitään yleistä ja yhteistä arvioinnin välinettä käytössä. Käytössä olevat arvioinnin välineet olivat tiettyjen ammattiryhmien suojattuja välineitä. Joissakin työyhteisöissä oli kehitetty omia arvioinnin välineitä. Työyhteisöissä uudet menetelmät ja välineet otettiin vastaan positiivisesti (75 %). Jos työyhteisöissä oli käytössä muita arvioinnin välineitä, oli IMBAn ja Melban käyttö vähäisempää ja käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys (Mann Whitney U = 148,000, p = ,021)

II-tutkimuksessa vastaajat (90 %) kokivat välineiden sopivan työyhteisönsä, koska heidän työnkuvaan kuului arviointi ja oli sopiva asiakaskunta. Välineet realisoivat ja konkretisoivat, muuttivat arviointitiedon näkyväksi. I- ja II-tutkimuksen vastaajien mielestä heidän asiakkaat suhtautuivat yleensä myönteisesti ja innostuneesti arviointiin ja olivat kiinnostuneita saamaan tietoa itsestään (71 %). Osa asiakkaista koki saavansa tasa-arvoisen ja monipuolisen arvioinnin itsestään. Muutama prosentti vastaajista koki pelkoa arviointia kohtaan ja piti arviointeja vaikeaselkoisina.

III-tutkimuksessa IMBA ja Melba nähtiin sopivan tukemaan asiakkaiden kuntoutumista, koulutukseen hakeutumista sekä työllistymistä. IMBA koettiin sopivan paremmin ammatinvalinnan ohjaukseen ja Melban asiakkaiden työllistymisen tukemiseen ja Melba-välinettä pidettiin sopivampana ja toimivampana kuin IMBA-välinettä. Vastaajat näkivät välineiden sopivan myös henkilöstöjohtamiseen.

Avoimella kysymyksellä selvitettiin vastaajien näkemyksiä IMBA- ja Melba-välineiden sopimattomuudesta oman työyhteisön asiakkaille. Välineet nähtiin aikaa vieviksi ja hankaliksi tulkita, käsitteet eivät olleet yhtenevästi ymmärrettäviä ja tulos ei ohjannut tulevia työllistymisen polkuja. Välineiden käyttö vaati paljon resursseja ja aikaa. Välineet eivät soveltuneet kaikille ja työyhteisössä ei ylipäätään ollut tarvetta arvioinnille ja arvioinnin välineille.

Taulukko 10. Kommentteja välineiden sopimattomuudesta työyhteisön asiakkaille

Esimerkkejä kommentteista IMBA- ja Melba-välineiden sopimattomuudesta työyhteisön asiakkaille

*Aikaa vievä ja hankala tulkita. Kysymykset ja käsitteet vaativat runsaasti aikaa, jotta käsitteet saadaan yhteneväisesti ymmärretyksi.
Kenelläkään ei ole resursseja kyseiseen työskentelyyn
Asiakkaita, joiden arviointiin voi käyttää, hyvin vähän, joten se hyödyttää vähäisessä määrin muita työyhteisön jäseniä.
Asiakkaillamme on useimmiten työkykyä alentavia tekijöitä, joita menetelmä ei tuo esille
Erialaisten työtehtävien määrä tekee arvioimisesta liian suuritöistä. Ammatillisen opetuksen omat arviointimenetelmät ovat riittäviä
Yksilön taitojen arvioimisessa ei mielestäni toimi TELMA-opiskelijoilla*

Aikaisemmissa tutkimuksissa (I, II ja III) välineiden sopivuus asiakastyöhön oli 90 % -luokkaa. IV-tutkimuksessa välineiden sopivuus omien asiakkaiden arviointiin oli hiukan heikentynyt aikaisempiin vuosiin nähden (72 %). Syyt sopivuuteen tai sopimattomuuteen olivat kaikissa tutkimuksissa lähes samat.

6.3.3. IMBA- ja Melba-välineiden käyttö työn vaativuuden arviointiin

Vastaajista 37 % ilmoitti työyhteisössään tehtävän työn vaativuuden arviointeja IMBAlla ja Melballa. 49 % kertoi, että heidän työyhteisössään IMBA- ja Melba-välineitä ei käytetty työn vaativuuden arviointiin. Ei tietoa -vastauksia oli 14 %.

Niissä työyhteisöissä, joissa välineitä hyödynnettiin, käytettiin niitä työn vaativuuden arviointiin sekä työn ja ihmisen yhteensovittamiseen. Niitä hyödynnettiin sopivan työtehtävän löytymiseen, työn muotoiluun, työtehtävän räätälöintiin, tehtäväkuvien kehittämiseen tai keventämiseen, työnantajayhteistyöhön, rekrytointeihin ja työllistymisen tueksi.

Tutkimuksissa I ja II työn vaativuuden arviointi oli hyvin vähäistä. Arviointi painottui pelkästään taitoihin. Tutkimuksessa IV työn vaativuuden arvioinnit olivat selvästi lisääntyneet, vaikkakin niitä tehtiin vielä vähän. Taitoja arviotaessa käytetään vain puolet IMBA- ja Melba-menetelmän tuomasta mahdollisuudesta ja kapasiteetista. Menetelmän ainutlaatuisuus tulee juuri siitä, että sillä voidaan arvioida erikseen työn vaativuutta ja henkilön taitoja ja vasta vertailussa suhteuttaa näiden arviointien tuottama tieto.

6.3.4. Työyhteisön muut työkyvyn tai työn vaativuuden arviointivälineet

Vastanneiden henkilöiden työyhteisöissä (39 %) oli käytössä erilaisia työkyvyn tai työn vaativuuden arviointivälineitä. Työyhteisöissä (48 %) ei ollut käytössä muita arvioinninvälineitä ja vastaajista 9 % ei ollut tietoa asiasta.

Monet työyhteisön käytössä olleista välineistä olivat lääketieteellispainotteisia ja pelkästään henkilön taitojen arviointiin tarkoitettuja (esim. kykyviisari, työkykyindeksi). Osa välineistä oli kehitetty muuhun tarkoitukseen kuin työkyvyn arviointiin (esim. KomPASSi asiakas- ja palveluohjausmalli tai WALMU toiminnanohjaus- ja arviointiohjelmisto). Kaikki edellä mainitut välineet erosivat IMBA- ja Melba-välineistä monipuolisuuden, laaja-alaisuuden sekä työn vaativuuden ja henkilön taitoja yhdistävän ominaisuuden vuoksi.

Aikaisimpina vuosina muita arvioinnin välineitä oli vähän käytössä ja ne olivat pääsääntöisesti jonkin ammattiryhmän omia arviointivälineitä ja vaativat ko. ammatin koulutuksen. Joissakin organisaatioissa oli kehitetty omia arvioinnin, havainnoinnin ja tarkkailun seurantalistoja ja välineitä, joista puuttui rakennevaliditeetti- ja reliabiliteettitestausta.

I- ja II-tutkimuksissa tuli ilmi, että niissä organisaatioissa, joissa oli käytössä muita arvioinnin välineitä, oli IMBAn ja Melban käyttö vähäisempää (IMBAn osalta yhteys oli tilastollisesti merkitsevä (Khiin neliö $p = ,017$)).

III-tutkimuksessa selvittäessä muiden arviointivälineiden IMBAn ja Melban käyttöä rajoittavia tekijöitä erotteluanalyysillä ilmeni, että muut arviointivälineet rajoittivat IMBAn ja Melban käyttöä, erityisesti IMBAn käyttöä.

6.4. Koulutuksen vaikutus

Vastaajista 93 % koki saaneensa koulutuksessa riittävät valmiudet ottaa IMBA- ja Melba-välineet käyttöön.

Koulutuksen tuomasta riittävästä minäpystyvyyden tunteesta nousi kolme pääteemaa, jotka olivat edistäneet käyttöönottoa. Eniten nähtiin hyötyä olleen käytännön harjoituksista lähiopetuksessa sekä koulutuksen jälkeen tehtävistä etätehtävistä. Myös koulutettavan omalla taustalla ja tahtotilalla oli merkitystä minäpystyvyydelle ja välineiden käyttöönotolle. Kolmanneksi minäpystyvyyteen vaikuttavaksi tekijäksi nousi opetus ja sen käytännönläheisyys ja selkeys.

Taulukko 11. Minäpystyvyyteen vaikuttavat tekijät koulutuksessa

Harjoitukset (60 %)	Oma tausta ja tahto (30 %)	Opetus (10 %)
<i>Käytännön tehtävät ja esimerkit</i> <i>Käytännön läheiset harjoitukset</i> <i>Harjoitusten teko ja erilaiset esimerkit</i> <i>Konkreettinen harjoittelemine</i> <i>Käytännön harjoitteet ja video caset</i>	<i>Halu oppia menetelmien käyttöä</i> <i>Olen toimintaterapeutti ym., joten siitä koulutuksesta oli hyötyä välineen käyttöönotossa</i> <i>Välineen käyttö koulutuksen jälkeen</i> <i>Välineen käyttö on itsestä kiinni</i>	<i>Hyvä ja selkeä opetus.</i> <i>Meille väännettiin rautalangasta ne asiat, joissa sitä tarvittiin.</i> <i>Koulutukset itsessään olivat aivan hyviä ja innostaviakin</i> <i>Innostava esitys</i> <i>Selkeä opetus/ohjeistus</i>

Koulutuksen näkökulmasta käyttöönottoa olisi edistänyt, jos koulutuksessa olisi IMBA- ja Melba-määreet käyty tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin läpi ja niihin olisi tehty muutamia käytännön harjoituksia. Koulutukseen toivottiin yleensäkin lisää arvioinnin käytännön harjoituksia sekä pari vastaajaa toivoi myös harjoitusvideoiden uudistamista. Lähes kaikki vastaajat kokivat, että koulutusmateriaali oli asiallista ja videoharjoitukset edistivät oppimista ja nostivat esille arvioitavia määreitä ja siten opettivat havainnoimaan työtilanteita ”IMBA- ja Melba-lasien läpi”. Kouluttajilta toivottiin vuoden mittaista jatkotukea, kertauspäivää vuoden kuluttua käyttökoulutuksesta, sekä apukysymyksiä lisää arvioinnin tueksi.

Opetuksen siirtoa käytäntöön oli edistänyt välineiden runsas käyttö alusta alkaen, työyhteisön tuki, tarve arvioinneille työyhteisöissä ja ulkopuolisia arviointitilauksia sekä arvioinnista saatu hyvä tulos ja palaute. Vastaavasti siirtovaikutuksen onnistumista oli vaikeuttanut välineiden vähäinen käyttö, ei tarvetta arvioinneille, työtehtävän muuttuminen ja ajanpuute. Koulutuksen siirtovaikutuksen onnistumista arkikäyttöön vastaajat arvioivat Osgoodin asteikolla (huonosti – erittäin hyvin) ja sen mukaan arviointivälineiden käyttöönotto oli onnistunut heikosti.

Taulukko 12. Koulutuksen siirtovaikutuksen onnistuminen (Osgood)

	1	2	3	4	Yhteensä	Keskiarvo
huonosti-erittäin hyvin	15	18	30	7	70	2,41

Aikaisempina vuosina koulutukseen sisältyviä harjoituksia ja ryhmitöitä pidettiin oppimista edistävinä ja hyödyllisinä. Kouluttajia ja itse koulutusta pidettiin innostavana, vaikkakin koulutus koettiin tiiviiksi ja kiireiseksi. Lisää harjoituksia kaivattiin koulutukseen sekä koulutuksen jälkeisiä kertaus/täydennyspäiviä. Koulutuksen jälkeen toivottiin pakollisia etätehtäviä ja niihin palautetta sekä mallivastauksia ja nämä toiveet lisättiin nykyiseen koulutukseen. Kouluttajien jatkotukea toivottiin aikaisemmissa kyselyissä esimerkiksi kertauspäivän muodossa. Kertauspäiviä on aika ajoin järjestetty, mutta niihin on ollut hyvin vähän osallistujia.

I-tutkimuksessa vastaajista 87 % koki saaneensa valmiuden välineiden käyttöönottoon. II-tutkimuksessa ei vastaavanlaista kysymystä kyselyssä ollut. Tuossa kyselyssä käyttökoulutuksen onnistumista arvioitiin kouluasteikon arvosanalla 4-10. IMBAn osalta koulutusten keskiarvojen arvosanaksi tuli 8,7 ja Melban osalta 8,4. Koulutuksen laatustandardeihin tavoitearvoksi oli asetettu 8.

I-tutkimuksessa opitun siirto vaihteli huonosta hyvään. II-tutkimuksessa opitun siirto oli onnistunut paremmin ja siihen oli vastaajien mielestä vaikuttanut monipuolinen ja luotettava arviointimenetelmä välineineen, riittävästi aikaa varattu harjoitteluun, väline koko henkilöstön käytössä sekä aikaisempi arviointikokemus.

III-tutkimuksessa koulutuksen vaikutukseen liittyvät kysymykset puuttuivat, koska ne eivät sisällyneet työvoimapolitiittisesti painottuneeseen tutkimusasetelmaan. Välineiden käyttöä rajoittavia tekijöitä kartoitettaessa tuli ilmi, että ”Käyttäjien” mielestä pelkästään yksittäiset koulutustilaisuudet eivät riitä välineisiin perehtymiseen.

6.5. ”Mitä muuta haluat sanoa”

”Menetelmä ja arvioinnin välineet koettiin toimiviksi, käyttökelpoisiksi, luotettaviksi sekä mielenkiintoisiksi. Vamlasta haluttiin kiittää hyvästä arviointimenetelmästä ja että se on tuonut menetelmän niin uraa uurtavasti käyttöön. Koulutusta pidettiin hyvänä ja parannusehdotuksina esitettiin kertauspäivää, käsikirjojen muokkausta ”selkokielelle”, määritteiden avaamista konkreettisten esimerkkien avulla sekä apukysymysten lisäämistä käsikirjoihin. Koulutuksessa tulisi myös korostaa arvioijan eettistä/moraalista vastuuta arvioinneista, jotta ne olisivat objektiivisia ja arvioijien välinen yksimielisyys olisi mahdollisimman suuri. Esimerkiksi, jos arviointeja väärin otetaan oman asiakkaan edun nimissä, voivat välineet leimautua pseudotieteellisiksi. Myös koulutusmateriaaleja tulisi uudistaa. Välineiden käyttö ei tunnu järkevältä, jos kukaan taho ei sitä pyydä tai hyödynnä. Joten tarvitaan lisää tietoa välineistä ja sen tuomista hyödyistä. Harmi kun ei hyödynnetä riittävästi hyvää menetelmää.”

7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Johtopäätöksissä tarkastellaan IMBA- ja Melba-arviointivälineiden käyttöönottoa ja käytössä tapahtuneita muutoksia soveltaen meta-analyysimenetelmää neljään, eri aikana toteutettuun, mutta lähes yhtenevään tutkimukseen. Tutkimukset tapahtuivat vuosina 2006, 2008, 2009 ja 2018 ja pohjautuivat kyselytutkimuksen osalta samaan strukturoituun kyselyyn (Hyvä Implementointi, Nevalainen 2007). Vuoden 2006, 2008 ja 2018 tutkimuksista vastasi Vamlas ja vuoden 2009 tutkimuksen toteutuksesta vastaasi Kuopion yliopisto. Kuopion yliopiston tutkimuksen työvoimapolitiittinen viitekehys erosi eniten Vamlasin toimintatutkimuksen viitekehyksessä toteutetuista tutkimuksista. Lisäksi Kuopion yliopiston tutkimus sisälsi kyselyn lisäksi haastatteluosion, jossa selvitettiin IMBA- ja Melba-välineet tuntevan työntäjän sekä työvoimaviranomaisen näkemyksiä välineiden käytöstä ja hyödyistä. Tämän osion tulokset jäivät suuntaa antaviksi, koska IMBA- ja Melba-välineitä tuntevia työvoimahallinnon virkailijoita ja työnantajia saatiin haastatteluun vähän.

IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa edistäväksi tai estäväksi tekijöiksi nousivat selkeästi kaikissa neljässä tutkimuksessa menetelmästä/välineistä, käyttäjästä ja työyhteisöstä johtuvat tekijät. Koulutuksen merkityksestä käyttöönotolle selvitettiin I-, II- ja IV-tutkimuksissa ja niissä myös koulutus nousi yhdeksi tärkeäksi tekijäksi välineiden käyttöönotossa. III-tutkimus tutkimus ei sisältänyt varsinaisesti koulutuksen merkityksen arviointia välineiden käyttöönotossa. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa tuli ilmi vastaajien kokemus koulutuksen merkityksestä välineiden haltuunotossa. Vastaja kokivat, että ”pelkkä koulutus ei riitä välineiden haltuunottoon”.

Seuraavaksi tarkastellaan menetelmän, käyttäjän, työyhteisön ja koulutuksen osuutta IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönotossa sekä välineiden käytössä tapahtuneita muutoksia 14 vuoden käyttöaikana. Tässä ns. meta-analyysissä päätelmät tehdään yhdistelemällä systemaattisesti eri vuosina tehtyjen tutkimusten tuloksia ja näin saadaan tutkittavasta asiasta vahvempaa näyttöä kuin yksittäinen tutkimus antaa.

7.1. Menetelmän vaikutus käyttöönottoon

Kaikissa neljässä tutkimuksessa IMBA- ja Melba -välineet koettiin luotettaviksi, hyödyllisiksi, tutuiksi, määritelmät tarkoiksi, luokittelu selväksi, mutta hitaaksi, raskaaksi ja suuritöisiksi välineiksi käyttää. IMBAa ja Melbaa pidettiin toimivina ja käyttökokemukset olivat voittopuolisesti myönteisiä. Välineitä pidettiin soveltuvina päivittäiseen arviointikäyttöön osatyökykyisten työnhakijoiden ja kuntoutujien työkyvyn arvioinnissa.

Yhteys välineisiin kohdistuvaan negatiiviseen kritiikkiin löytyi käyttökokemuksen puutteesta. Lisäksi kritiikkiä sai myös molempien välineiden termistö, joka koettiin liian saksalaiseen kulttuuripiiriin sidotuksi. Mielenkiintoiseksi saksalaisen kulttuuripiiriin kokemuksen tekee Schian ja Kaiserin (2000) tekemä tutkimus, jossa he vertasivat IMBAa muutamaaan Yhdysvalloissa kehitettyyn työkyvyn ja työn vaativuuden arviointimenetelmään. Tutkimuksessaan he totesivat, että yhdysvaltalaisen menetelmien ja saksalaisen IMBAn välillä oli useita yhtäläisyyksiä, joista moni selittyi WHO:n toimintakykyluokituksen periaatteilla. Kulttuurista syntyvää eroa ei tutkimuksessa mainittu eikä Vamlasin IV-tutkimuksessa noussut esiin kulttuurista kumpuavaa kritiikkiä. Alkuvaiheessa näyttääkin

suurin vaikeus ja epäselvyys määreissä syntyneen käsikirjojen keskeneräisestä käännoistyöstä enemmän kuin saksalaisesta kulttuuripiiristä.

Hyötyä ja käyttöarvoa koettiin välineistä saatavan työkyvynarvioinnin lausuntojen kirjoittamiseen, johon niistä saatiin standardoitua verbaalista kuvailua. Suomessa huomattava osa työvalmennuksen työkykyarvioinneista tehdään pinnallisena kartoituksena, ilman systemaattista arviointimenetelmää ja -välinettä. Monelle käyttäjälle arviointivälineet näyttivät vahvistavan asiantuntijaroolia ja siten nostivat ammatillista itsetuntoa. Arviointivälineet realisoivat asiakkaalle vahvuudet sekä kuvasivat työtehtävän vaativuuden konkreettisesti ja auttoivat asiakasta itsearviointissa. Asiakkaiden koettiin saavan arviointivälineiden käytön myötä tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun, jolla turvattiin arvioitavan asiakkaan oikeuksia.

Välineiden käyttökokemuksissa tapahtuneet suurimmat muutokset kohdistuivat Melbaan, jota ensimmäisessä tutkimuksessa pidettiin nopeana, mutta muissa tutkimuksissa nähtiin hitaaksi. Melban osalta myös käytön helppous, tuttuus ja selkeys -kokemukset olivat hiukan heikentyneet aikaisempiin tutkimuksiin verrattuna, kun taas IMBAn osalta ne olivat pysyneet samana ja jopa hiukan parantuneet. IMBAn määreiden tarkkuus oli parantunut huomattavasti.

Uudet Suomessa kehitetyt IMBA-käsikirjat valmistuivat vuonna 2008, joten niiden vaikutus välineen käytön selkeyteen ei näkynyt vielä I-, II- ja III- tutkimuksissa. Viimeisimän eli IV-tutkimuksen kyselyssä uusilla käsikirjoilla oli jo vaikutusta IMBA-välineen kokemiseen selkeänä, määreiden tarkkoina ja luokittelun selkeänä. Tämä muutos selittyy IMBA-käsikirjojen kielenhuollon uudistuksella 2008 ja IMBAn ja Melban rakennevaliditeettitestauksella (Juntunen, 2006). Validiteettitestauksen pohjalta tehtiin IMBAn määritteisiin muutoksi ja niiden sisältöä ja nimikkeistöä korjattiin. Muutoksen vaikutus tarkistettiin uusintatestauksella (Juntunen & Lautamo, 2008) ja uusintatutkimus vahvisti, että korjaukset olivat onnistuneet.

Vastaavia muutoksi ja korjauksia ei Melbaan tarvinnut tehdä, koska rakennevaliditeettitutkimuksen mukaan määreet sopivat asetettuihin kriteerirajoihin ja erottelivat yksilön kyvyt asteikon mukaisesti viidelle eri tasolle. (Juntunen 2006). Saksalaiset menetelmän kehittäjät korjasivat Melban luotettavuutta ja toimivuutta muokkaamalla Melba-käsikirjoja selkeämmiksi ja liittivät apukysymyksillä varustetun Melba-arvioinnin käsikirjan (Avainpätevyudet) IMBA-arvioinnin opaskirjan loppuosaan. Jatkossa suomalaisessa Melba-koulutuksessa voisi hyödyntää IMBA-opaskirjaan liitettyä Melba-osaa. Siten saataisiin korjattua ja parannettua IV-tutkimuksessa esiin noussutta Melban vaikeaselkoisuutta ja monitulkintaisuutta.

Suomessa oli tehty muutama pro gradutyö (Suvanto, 2006, Syrjänen, 2014), joissa oli tutkittu Melban vaikutusta arvioijien välisen yksimielisyyden lisääntymiseen ja niiden tulosten mukaan Melban toimivuus arvioijajaksimielisyyden lisääjänä oli lupaavan hyvä. Näiden tutkimustulosten pohjalta Melba-arviointivälineeseen ei tehty muutoksia.

Saksalaiset menetelmän kehittäjät ovat noin 10 vuoden välein kehittäneet arvioinninvälineitä. Vuonna 2000 he kehittivät Melba SL-arvioinninvälineen, jossa Melban arviointiasteikko muutettiin tarkemmin erottelevaksi (8-portainen Likert-asteikko). Tällä korjauksella haluttiin selkeyttää heikkolahjaisten ja

runsaasti psykososiaalisia ongelmia omaavien henkilöiden taitojen arviointia sekä helpottaa heille sopivan työn löytymistä.

Vuonna 2013 arviointimenetelmän kehittäjät valmistivat Melba+Mai -välineen, jossa Melban psykososiaalisten tekijöiden lisäksi arvioidaan 25 fyysistä IMBAn määrettä. He olivat havainneet, että IMBAn laajaa arviointipatteristoa ei aina tarvittu, vain muutamia tiettyjä päämääreitä IMBasta tarvittiin Melban määreiden lisäksi. (www.melba.de , Miro GmbH 2018). Tämän saman havainnon olimme tehneet myös Suomessa. Kaikissa suomalaisissa tutkimuksissa (I, II, III ja IV) tuli esille IMBA- ja Melba-välineiden käytön raskaus, hitaus ja suuritöisyys. Tällä uudella Melba+Mai -välineellä voidaan keventää IMBA- ja Melba-arviointia ja tehdä se tarkoituksenmukaisemmaksi ja paremmin kohderyhmän tai tilaajan tarpeita vastaavaksi.

2010-luvulla IMBA- ja Melba-välineiden kehittäjäryhmä teki välineisiin tietokonepohjaisen arvioinnin lomakkeohjelman, jolloin henkilön taitoja voidaan yhteen sovittaa lukuisiin rekisterissä oleviin työn vaativuusprofiileihin tai päinvastoin tiettyyn työtehtävään voidaan hakea sopivaa henkilöä rekisteristä. IMBA- ja Melba-softaa ei ole käännetty suomeksi, mutta englanninkielisenä versioina se on käyttökoulutuksen suorittaneiden mahdollista tilata Saksasta (Miro GmbH).

7.2. Käyttäjän vaikutus käyttöönottoon

Käyttäkseen välineitä käyttäjällä tuli olla tarve arvioinneille asiakaskohtaisesti tai palvelutuotannon näkökulmasta. Käyttäjän tuli kokea saavansa välineiden käytöstä hyötyä. Aikaisempiin vuosiin verrattuna kokemus välineiden tarpeellisuudelle oli heikentynyt. I- ja II-tutkimuksessa 80 % sekä III-tutkimuksessa 75 % vastaajista koki välineet toimiviksi ja tarpeellisiksi omassa työssään, kun taas IV-tutkimuksessa tarvetta välineille ilmaisi vastaajista 57 %.

Välineiden käytön alkuvuosina arviointipalvelulle oli tullut kysyntää esimerkiksi työvoimahallinnosta, vakuutuslaitoksilta ja Kelalta. Vähitellen arviointipalvelun kysyntä oli hiipunut. Kiireisessä työelämässä suosittiin nopeita valintakysymyksiä arviointivälineitä, jotka voitiin toteuttaa kustannustehokkaasti, kun taas laaja-alainen ja monipuolinen arvioinnin väline tarvitsi runsaammin resursseja. IMBA- ja Melba-arviointivälineet olisivat vaatineet jatkuvaa kehitystyötä ja markkinointia. Vamlas olisi tarvinnut kokoaikaisen työntekijän vastaamaan IMBA- ja Melba-arviointivälineiden koulutuksesta ja kehitystyöstä. Tähän Vamlasissa ei ole ollut mahdollisuutta OTE-projektin päätyttyä (2008).

Käyttäjän näkökulmasta käyttöönottoa ja välineiden käyttöä edistivät pitkä työkokemus ja välineiden käytettävyyden lisäksi. Henkilön sitoutuneisuus työhön ja innostuneisuus käyttää välineitä ja oma vastuu edistivät käyttöönottoa ja käyttöä. Käyttäjän runsas kokemus menetelmästä ja välineistä sekä kokemus välineiden tuomasta hyödystä lisäsivät käyttöönottoa. Samoin testi- ja arviointivälineitä käyttävä henkilö uskoi IMBA- ja Melba-välineiden käyttönsä lisääntyvän tulevaisuudessa. Melban kohdalla erilaisten arviointivälineiden aikaisemmalla käyttökokemuksella oli kapea-alaisempi merkitys tulevaisuuden käyttöön kuin IMBAn kohdalla. Käyttäjän näkökulmasta käyttöä estäviksi tekijöiksi nousivat ajanpuute, kiire, arvioijan puutteelliset taidot sekä arviointivälineiden mekaanisuus ja epävarmuus.

Vaikka välineet nähtiin toimivina ja hyödyllisinä, väheni ”Käyttäjiksi” - luokiteltujen vastaajien määrä

IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönoton alkuaajoista. Alkuaikoina toimintaterapeutit ja muut kuntoutuksen ammattilaiset olivat ottaneet IMBA- ja Melba-välineet aktiivisesti käyttöön. IV-tutkimuksessa suurimmaksi ”Käyttäjien”- ammattiryhmäksi muodostuivat työ/työhönvalmentajat ja ohjaajat. Toimintaterapeutit ja kuntoutuksen ammattilaiset olivat nähtävästi alussa olleet kiinnostuneita uusista välineistä, mutta myöhemmin palasivat oman ammattikunnan teoreettisten mallien pohjalta tehtyjen ja suojattujen välineiden pariin. Kun taas työ/työhönvalmentajilla ja ohjaajilla ei välttämättä ollut arvioinninvälineitä käytettävänä, jolloin IMBA ja Melba generisinä välineinä mahdollistivat heille systemaattisen arvioinnin ja ammatillisen osaamisen statuksen noston.

IMBA- ja Melba-käyttäjien kokemus erilaisista arviointi- ja/tai testimenetelmistä oli kaikissa tutkimuksissa vähäistä eikä monessakaan käyttäjien taustaorganisaatioissa ollut käytössä systemaattisia ja testattuja arvioinninvälineitä. Työyhteisöissä oli itse tehtyjä seurantalistoja ja esimerkiksi palvelu- ja kuntoutussuunnitelman tekoon kehitettyä tietokoneohjelmaa pidettiin työkyvyn arvioinnin välineenä.

Käsitys arviointimenetelmien rakenteesta ja luotettavasta käytöstä oli puutteellista. Esimerkiksi Melban keventämiseksi esitettiin yhdistettäväksi Melban tarmokkuus- ja omatoimisuusmääre. Perusteluna arvioinnin keveneminen, kun arvioitavat määreet vähenevät. Tarmokkuusmääre on ihmisen taitojen tai työn vaativuuden psykomotoriikkaa arvioiva määre ja omatoimisuusmääre arvioi työskentelytapaa henkilön tai työn vaativuuden näkökulmasta. Näiden kahden täysin eri asiaa arvioivan määreen yhdistäminen yhdeksi kokonaisuudeksi tekisi arvioinninvälineen epäpäteväksi ja pseudotieteelliseksi. Systemaattisen arviointikulttuurin puuttuminen näkyi myös välineiden käyttökoulutuksissa sekä välineillä tehdyissä harjoitustehtävissä. Eettisen ja systemaattisen arviointikulttuurin puuttuminen voi tulevaisuudessa heikentää myös IMBA- ja Melba-arviointien luotettavuutta ja uskottavuutta niin käyttäjien kuin tilaajien silmissä.

IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksiin lisättiin OTE-projektin loppuvaiheessa arvioinnin eettisyys- sekä IMBA- ja Melba-raportointi -luentosarjat. Näillä yritettiin paikata koulutettavan ja tulevan IMBA- ja Melba-käyttäjän yleistä arvioinnin osaamista, mutta samalla jouduttiin supistamaan IMBA- ja Melba-määreiden opiskelua. Erityisesti IV-tutkimuksessa nousi haasteeksi Melban määreiden monitulkintaisuus ja koulutuksen parannusehdotuksissa toivottiin avattavan Melban määreitä konkreettisemmin ja perusteellisemmin käytännön harjoitusten avulla. Käyttökoulutukseen varattu aika olisi tarvittu kokonaan arviointivälineiden määreiden opetteluun ja yleiselle arvioinnin koulutukselle olisi tarvittu erillinen oma koulutus.

Toinen selkeästi havaittava muutos tapahtui IMBAn ja Melban hyödyntämisessä henkilön taitojen ja työn vaativuuden vertailuun. I-tutkimuksessa vertailuarviointeja ei ollut tehty lainkaan. II-tutkimuksessa arvioinnit etupäässä kohdistuivat taitojen arviointiin ja työtehtävän vaativuutta oli arvioitu hiukan. IV-tutkimuksessa 37 % vastaajista ilmoitti työyhteisössään tehtävän työn vaativuuden arviointeja ja hyödynnettävän niitä työn ja henkilön yhteensovittamisessa, työtehtävän räättelöinnissä, rekrytoinneissa, yritysysteistyössä ja työllistymisen tukemisessa.

Välineiden käyttökoulutuksessa lisättiin painopistettä työn vaativuuden arviointiin sekä työtehtävän analysointiin. Vammas käynnisti kaksi vammaisten työllistymistä edistävää hanketta (RATKO 2012 -

2016 ja Vahti 2016 - 2018), joissa painottuivat työn vaativuuden arvioiti, sekä työtehtävien räätälöinti. Näillä oli selvästi ollut vaikutusta vaativuusarviointien lisääntymiseen ja sen myötä vaativuuden ja taitojen vertailuun.

7.3. Työyhteisön vaikutus käyttöönottoon

Välineet koettiin erittäin hyvin sopivan työyhteisön asiakkaiden arviointiin, Melban yleensä vielä paremmin kuin IMBAn. Välineiden koettiin tukevan asiakkaiden kuntoutumista, koulutukseen hakeutumista ja työllistymistä. IMBA nähtiin sopivan paremmin asiakkaiden ammatinvalinnan ohjaukseen ja Melba työllistymisen tukemiseen. Myös henkilöstöjohtamisessa ja rekrytoinnissa välineistä nähtiin olevan työyhteisölle hyötyä. Tulevaisuudessa arviointivälineiden tarpeen koettiin lisääntyvän, jotta saadaan ”mutua” vahvempi kuva asiakkaasta ja hänen tilanteestaan suhteessa työtehtävään. Tulevaisuudessa työvaltaisuuden lisääntyminen vammaisten ja osatyökykyisten työllistämässä sekä toisen asteen ammattikoulutuksessa vaativat entistä enemmän yhteistyötä yritysten kanssa ja silloin työn vaativuuden arviointi ja työtehtävän pilkkominen/räätälöinti ovat tärkeitä tekijöitä ja vahvuuksia organisaatiolle arviointipalvelun markkinoinnissa.

Työyhteisön näkökulmasta esimiehen ja työtoverin antama tuki edisti käyttöönottoa. Koko työyhteisön myönteinen ja arvostava suhtautuminen arviointivälineiden käyttöön tuki myös käyttöönottoa. Valitettavasti monessa työyhteisössä oli suhtauduttu välineiden käyttöön epäillen ja väheksyen, mikä oli estänyt välineiden käyttöä ja johtanut jopa käytön lopettamiseen. Arviointivälineiden käyttöönottoa olisi edistänyt johdon ja koko työyhteisön sitoutuminen arviointivälineiden käyttöön. Jos työyhteisössä olisi sallittu välineisiin perehtyminen työajalla sekä samaan työyhteisöön olisi koulutettu useampi käyttäjä, olisi käyttöönotto ollut helpompaa. Välineistä olisi pitänyt tehdä koko työyhteisön yhteinen käytäntö ja arvioinnin kieli. Työyhteisön näkökulmasta käyttöä estäväksi tekijöiksi nousivat myös välineiden hitaus ja käytön suuri resurssitarve.

7.4. Koulutuksen vaikutus käyttöönottoon

Koulutuksen näkökulmasta käyttöönottoa ja käyttöä edistivät käytännönläheinen, selkeä koulutus sekä monipuoliset harjoitukset. Koulutuksen alkuvuosina tehty kysely toi esille, että keskeneräinen koulutus oli estänyt käyttöönottoa ja käyttöä. Lisäksi etätyöskentelyn puute sekä toisesta kielestä käännetty oheismateriaali vaikuttivat arviointivälineiden käyttöönottoon. Näitä puutteita oli korjattu vuosien varrella mahdollisuuksien mukaan. Lähiopetus koettiin hyväksi ja siirtovaikutus arkeen onnistuneeksi, vaikkakin ei riittäväksi ilman etäharjoittelua. Lähiopetukseen sisältyvät materiaalit ja harjoitukset koettiin hyviksi ja toimiviksi. Niiden koettiin edistäneen oppimista arviointien tekemisessä. Koulutuksessa olisi toivottu tarkempaa määreiden läpikäyntiä ja niihin apukysymyksiä ja lisäharjoituksia. Lisäksi kouluttajan jatkotuki ensimmäisen käyttövuoden ajaksi oli tarpeellinen, vaikkakin aikamoinen resurssikysymys Vamlasille.

Tärkeimmäksi koulutuksen siirtovaikutusta edistäväksi tekijäksi nousivat koulutuksessa sekä etätehtävinä tehtävät käytännön harjoitukset ja videoesimerkit. Niissä parasta oli käytännönläheisyys ja konkreettisuus. Harjoituksissa koettiin tärkeäksi niistä saatu yksilöllinen palaute sekä mallivastaukset. Koulutettavan oma tausta ja tahtotila koettiin myös tärkeäksi tekijäksi käyttöönnotossa. Mitä pikemmin koulutuksen jälkeen välineet otettiin käyttöön, sitä helpompaa käyttö oli.

Käyttökoulutuksen lisäksi toivottiin täydennyspäiviä sekä Työn vaativuuden -tietopankkia.

Täydennyspäiviä on koulutuksen jälkeen harvakseltaan järjestetty, mutta osallistuminen niihin on ollut vähäistä. Työn vaativuuden -tietopankin rakentaminen vaatii resursseja tekemiseen ja ylläpitoon. Lisäksi tietopankkiin sisältyy menetelmällisiä haasteita. IMBA- ja Melba-välineillä arvioidaan tiettyä yksitistä tehtävää, joten tämä malli ei ole suoraan siirrettävissä toisen organisaation vastaavaan tehtävänimikkeeseen. Eri organisaatiossa toimintakulttuuri ja organisaatorakenne vaikuttavat tehtävän sisällön muodostumiseen ja siten kahden organisaation sama tehtävänimike ei välttämättä sisällä täysin samoja elementtejä ja tehtävän vaativuus ei silloin ole välttämättä sama. Työn vaativuuden -tietopankin malleja hyödynnettäessä tämä tulee vahvasti ja varmasti tiedostaa.

IMBA- ja Melba-käyttökoulutukset toteutuvat nykyään Moodle-oppimisalustalla ja tämä mahdollistaa kouluttajien ja koulutettavien välisen vuoropuhelun keskustelupalstalla jo koulutusaikana sekä jonkin aikaa koulutuksen jälkeen. Tällä vuoropuhelulla voidaan varmistaa määreiden yksimielisen arvioinnin lisääntymistä ja siten parantaa IMBA- ja Melba-arviointien laatua ja luotettavuutta. Valitettavasti tämän mahdollisuuden käyttö on vielä ollut hyvin vähäistä ja haasteena on myös se, että toimintamuoto vaatii Vamlasilta resursseja.

8. POHDINTAA

Yleisenä johtopäätöksenä seurantatutkimuksista syntyi, että tarvitaan erityisesti yhteiskunnallinen tarve arviointimenetelmille, jotta menetelmän käyttöönotto onnistuu ja siihen kuuluvia välineitä käytetään arjen työkaluina. Lisäksi tarvitaan eri tahojen sitoutumista, laadukasta ja monipuolista koulutusta, arviointiprosessiin liittyvien toimijoiden vastuunottoa sekä moniammatillista ja eettisen arvioinnin työotetta. Laaja-alaisen arviointiprosessin läpikäyminen tulee nähdä uutta tietoa tuovana mahdollisuutena ennemmin kuin lisätyönä ja taakkana. Tarvitaan uudenlaista lähestymistapaa ja käyttäjän asennemuutosta pois pelokkaasta ja pelkästään yksilön arviointiin keskittyvästä arvioijasta oppivaksi ja laaja-alaiseksi arvioijaksi, joka asiakkaan ominaisuuksien arvioinnin lisäksi huomioi työn vaativuuden ja työolosuhteet. Näin saavutetaan monen IMBA- ja Melba-välineitä käyttävän henkilön kuvaama tila ” välineet toimivat mutua paremmin ja kohottavat työkykyä arvioivan ammattilaisen itsetuntoa”.

Työvalmennuksen/-kuntoutuksen kentällä on vähän testattuja ja systemaattisia arvioinninvälineitä, joita erilaisen taustakoulutuksen omaavat ammattilaiset voivat yhteisesti käyttää. Kuntoutuksen ammattilaisilla on lukuisia työkykyä arvioivia menetelmiä ja välineitä (Kts. liite 3), joissa osassa huomioidaan ja analysoidaan tekeminen eli työ, mutta monet näistä välineistä ovat lääketieteellispainotteisia, tarkastelevat henkilöä tietyn toiminnan tai tekemisen kautta ja vaativat käyttäjältään ammatillisen pohjakoulutuksen. Monet työhön valmennuksen- ja työkuntoutuksen menetelmät kohdentuvat pelkästään yksilöön valmentamiseen ja kuntouttamiseen, unohtaen työyhteisön ja työolosuhteet, jossa työ suoritetaan. Työkyky nähdään enneminkin yksilön ongelmana ja diagnoosilähtöisenä kyvyttömyyden arviointina, kuin suhteessa tekemiseen ja koko työyhteisön toimintaan. IMBA- ja Melba-välineiden työlähtöinen näkökulma tuo tulevaisuuden työpainotteiseen valmennustyöhön välineet, jotka antava työnantajalle tietoa työtehtävien vaativuudesta, räätälöinnistä, muotoilusta sekä työn ja henkilön yhteensovittamisesta ennaltaehkäisyyn, työssä

jaksamisen tai osatyökykyisen henkilön työhönsijoittumisen näkökulmasta.

Suomessa kuntoutuslaitoksissa moniammatilliset tiimit tekevät selvityksiä sairauden ja työkyvyn välisistä yhteyksistä, mutta ne ovat aikaa vieviä ja kalliita sekä vaativat eri kuntoutusalan ammattilaisten työpanoksen. Näissä selvityksissä painottuu sairaudet ja niiden oireet. Usein niissä mitataan työkykyä laboratorio-oloissa ja työn vaatavuuden sekä työolosuhteen/-ympäristön osuus puuttuu niistä tai on vähäistä. (Hurri, 2009). Kerätär (2014), väitöskirjassaan ”Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Millainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä”, näki biomedikaalisen eli lääketieteellisen lähestymistavan ja kapea-alaisen työkyvynarvioinnin heikkouden erityisryhmien työllistämisessä. Hänen mielestä tällainen työkyvyn arviointi syrjäyttää heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt hyvinvointipalveluista ja johtaa helposti yli- tai väärinkuntoutukseen ja resurssien hukkakäyttöön. Väitöskirjassaan Kerätär (2014) tarkastelee työkykyä biopsykososiaalisesti ja yksilölähtöisesti, mutta työolosuhteiden/-ympäristön osuus on vähäistä

Kapea-alaiselta pohjalta lähtevä työkyvynarviointi ei välttämättä ole paras tapa selvittää työtä hakevan vammaisen tai osatyökykyisen työssä suoriutumista. Tähän tarkoitukseen antaa riittävän pätevän ja laajan vastauksen usein IMBA- ja Melba-arviointi. Ainakin näin uskoi Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön hallituksen jäsenistä muodostettu asiantuntijaryhmä tehdessään tutustumiskäynnin Siegeniin vuonna 2003. Workshopissa heille esiteltiin IMBA- ja Melba -menetelmä ja -välineet, joiden he katsoivat olevan siirrettävissä Suomeen ja edistävän vammaisten ja osatyökykyisten menetyksellistä sijoittumista työelämään. Työnhakijan ja työnantajan näkökulmasta tarvitaan väline, jolla voidaan yhdistää henkilön valmiudet ja työnantajan odotukset työtehtävälle, johon tarkoitukseen IMBA ja Melba ovat juuri kehitetty.

Seurantatutkimusten mukaan IMBA- ja Melba-välineitä käytettiin arjessa vähän, vaikka ne koettiin toimiviksi ja tarpeellisiksi. Syyksi vähäiseen käyttöön nimettiin vähäinen tarve välineille ja tilaajan ja/tai maksajan puuttuminen. IMBA- ja Melba-välineet nähtiin pelkästään myytävänä palvelutuotannon tekijänä. Ihmetyttääkin miksi IMBA- ja Melba-välineitä ei hyödynnetä arjen työvalmennuksessa käyttäen niitä alkuarvioinnissa ja valmennuksen edetessä kuntoutuksen seurannan välineenä tai valmennusorganisaation yhteisenä kielenä. Näin saadaan itse valmennusprosessin laatu ja läpinäkyvyys paremmaksi. Vaikka tilaaja ei suoranaisesti maksa arviointipalvelusta, voi kilpailutustilanteessa hyödyntää IMBA- ja Melba-arviointia valmennuksen vaikuttavuuden näyttönä. Yhteiskunnallinen tarve laadukkaalle ja luotettavalla arvioinnilla työllistämisessä, ammatillisessa kuntoutuksessa ja koulumaailmassa lisäävät tutkittujen ja strukturoitujen arviointivälineiden kysyntää.

Laadukkaan arvioinnin takaamiseksi menetelmän käyttöä tulee jatkuvasti seurata ja laadun varmistusta kehittää, jotta arviointimenetelmä saavuttaa arvostetun aseman tilaajien ja käyttäjien silmissä. Käyttökoulutuksen käyneiden arvioijien pätevyyden kehittymistä tulee seurata ensimmäisen käyttövuoden jälkeen tehtävällä seuranta-arvioinnilla. Arvioinnin hyväksytyllä suorituksella käyttäjä ylläpitää käyttäjälisenssinsä voimassa. Tämä vaatii Vamlasilta resursseja, mutta varmasti lisää arvioijien välistä yksimielisyyttä, arviointien laatua ja sitä kautta lisää kysyntää.

Kouluttajien arviointiyksimielisyyteen tulee myös panostaa täydennyskoulutuksella. Täydennyskoulutuksessa kouluttajien yhtenevää arviointitapaa tulee seurata määräajoin tehtävien

yhteisten arviointiharjoitusten avulla. Samoin yhtenevän koulutuksen seuranta varmistuu käymällä yhdessä läpi koulutuksen haasteellisia kohtia täydennyspäivissä ja Moodlen-oppimisalustalla sijaitsevalla kouluttajien keskustelupalstalla. Kouluttajien yhteneväisellä taustakoulutuksella, arviointikokemuksella ja työvalmennuksen/työkuntoutuksen kokemuksella varmistetaan yhteinen arvioinnin ymmärrys, joten kouluttajakoulutukseen lisättävät pääsykriteerit parantaisivat kouluttajien yhtenevää arviointia ja myös käyttökoulutuksen laatua.

IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksiin pyrkivien henkilöiden aikaisempaa koulutus- ja kokemustaustaa voisi myös harkita lisättäväksi koulutuksen pääsykriteereihin. Kelpoisuusehtona voisi olla esimerkiksi, sosiaali- ja terveysalan ammattikoulutus, arviointivälineiden käyttökokemus, työvalmennuksen/-kuntoutuksen kokemus. Tällöin koulutusryhmästä tulisi homogeenisempi ja yleistä arvioinnin ja raportoinnin tietoutta ei tarvitsisi IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksissa huomioida. Jos koulutukseen pääsyyllä ei asetettaisi kriteerejä, koulutusryhmät voisi koota erilaisen koulutus- ja kokemustaustan perustella ja kullekin ryhmälle suunnitella koulutuspäivien sisällön ryhmän tarpeista käsin. Näin muodostuisi sisällöltään ja kestoaltaan erilaisia arvioinnin koulutuspaketteja ja koulutettavat hakeutuisivat itselle parhaiten sopivaan koulutusryhmään. Koulutuksien järjestäjätahojen määrää voisi lisätä. Nykyisten kouluttajakumppanien lisäksi mukaan olisi hyvä saada joku isompi kouluttajaorganisaatio, joka voisi vastata koulutusten koordinoinnista. Tämä asia vaatii Vamlasin ja Miro GmbH:n kouluttajalisenssisopimuksen vuoksi neuvotteluja menetelmän kehittäjien kanssa.

Menetelmä on alun perin kehitetty geneeriseksi ja kehittäjien mukaan kaikki koulutuksen käyneet henkilöt pystyvät sitä käyttämään ilman tiettyä koulutusta tai muita taustaoletuksia. Vamlasin ja Kuopion yliopiston tekemissä seurantatutkimuksissa tuli ilmi, että työkokemuksella ja muiden arviointivälineiden käyttökokemuksella oli pieni vaikutus välineiden käyttöönotossa ja niiden kokemisessa toimiviksi. Taustakoulutuksen merkityksestä ei ole näyttöä eikä IMBA- ja Melba-koulutuskokemus lähes 15 vuoden ajalta sitä myöskään vahvista. Kriteerien tiukentamisessa voi olla se vaara, että nyt jo vähentynyt koulutuskysyntä vähenee edelleen ja menetelmän kehittäjien ”kuningasajatus arviointia tekevien eri ammattilaisten yhteisen arviointikielen kehittymisestä” ei pääse syntymään. Tätä asiaa pohtiessa joutuu taiteilemaan arvioinnin laadun ja yhteisen arvioinnin kulttuurin välillä ja varmistamaan, ettei heitä lasta pesuveden mukana.

IMBA- ja Melba-menetelmä on ainutlaatuinen, laaja-alainen ja monikäyttöinen arviointimenetelmä. Menetelmän taustalla vaikuttavat työtiede, työlääketiede ja psykologia. Siinä huomioidaan tekijä ja tekemisen kohde sekä ympäristö ja olosuhteet missä tekeminen tapahtuu. Menetelmää on lähdetty kehittämään työn vaatavuuden näkökulmasta ja siihen on suhteutettu henkilön taidot. Menetelmä hakee balanssia tekijän ja tehtävän välille työkyvyn tasapainomallin mukaisesti ja siinä on myös piirteitä systeemisestä työkykymallista. Vaikka IMBA- ja Melba -välineet koettiin käytössä suuritöisiksi, silti niitä pidettiin luotettavina, hyödyllisinä ja osalle koulutuksen käynneistä ne olivat muodostuneet arjen työkaluiksi. Välineiden suuritöisyys johtuu arvioinnin pohjaksi kerättävästä laajasta tietomäärästä, mutta arviointiprosessin edetessä välineet muuttuvat käytössä ketterämmiksi ja tuottavat valtavasti tietoa niin työstä kuin ihmisestä. Tämän arviointimenetelmän ja välineiden ainutlaatuinen ominaisuus verrattuna moneen muuhun arviointimenetelmään ja välineisiin pohjaa mahdollisuuteen arvioida työn vaatavuutta ja henkilön taitoja täysin erillisinä. Menetelmän kehittäjät ovat rakentaneet välineet arviointiasteikon, työn vaatavuuden ja henkilön taitojen osalta

yhteismitallisiksi. Siten mahdollistuu henkilön taitojen vertailu mihin tahansa IMBA- ja Melba-välineillä arvioituun työn vaativuuteen. Tässä vaiheessa välineillä saatava hyöty ja ketteryys tulevat ilmi. Työvalmennusyhteisö voi koota yhteiseen Excel-kansioon kaikki työyhteisön työntekijöiden arvioimat ja työyhteisön käyttämät työtehtävät. Näin työntekijä tehtyään uuden asiakkaan taitoarvioinnin, voi täsmäyttää sen Excel-kansiossa olevaan ja asiakasta kiinnostavaan työtehtävän vaativuuteen. Näin arviointiprosessi kevenee huomattavasti. IMBA- ja Melba-käyttökoulutuksia tiedustellaan Vamlasista tasaiseen tahtiin. Kiinnostus kertoo sen, että joku niissä ihastuttaa, mutta samalla myös vihastuttaa.

Aika muuttuu ja uusia työkykymalleja lääketieteellisten ja tasapainomallien jälkeen on kehitetty, joten uusia arviointimenetelmiä ja välineitä myös tarvitaan. Uusien välineiden kehitystyö vie aikaa ja resursseja. Yhteistyötä kansainvälisen työllistämisen kentän kanssa kannattaa hyödyntää ja selvittää millaisia menetelmiä on jo muualla käytössä ja olisivatko ne soveliaita siirrettäväksi Suomeen. Koska IMBA- ja Melba-arviointivälineisiin on panostettu Suomessa lähes 15 vuotta, olisi hyvä, jos ne saataisiin toimimaan yhtenä yhteisenä arvioinnin välineenä ja kielenä työvalmennuksen ja kuntoutuksen kentällä, eivät IMBA ja Melba ole niin vanhentuneita arvioinnin välineitä, ettei niille tarvetta ja käyttäjiä löytyisi. Erilaisissa tilanteissa, eri asiakasryhmille ja eri tilaajille tarvitaan erilaisia arvioinnin välineitä. Monia IMBAn ja Melban kaltaisia työn ja ihmisen yhdistäviä arvioinnin välineitä ei ole olemassa eikä käytössä.

Lähteet

- Föhres F, Kleffmann A, Sturz A, Weinmann S. 2004. Käsikirjat I,II ja III Melban käyttö, 6. uusittu painos. Durkhaus Kay GmbH, Lich. Saksa.
- Harra T. & Nevalainen M. 2007. Hyvä Implementointi. Kuntoutus 4/2007. Kuntoutussäätiö. Helsinki
- Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Edita Publishing Oy, Helsinki.
- Hurri H. 2009. Esipuhe. IMBA ja Melba -arviointivälineet osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen välineenä. Seurantatutkimus Laurinkari J. & Poutanen V-M. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Kuopion Yliopisto.
- IMBA, työkyvyn vaativuuden arviointi- ja dokumentointiväline. 2004. Vaativuus – ja taitomääreet ja arvioinnin opaskirja. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Helsinki.
- Juntunen K. 2006. IMBA. Työkyvyn ja työn vaatimusten arviointiväline. Työkykyä arvioivan osion validiteetti. Terveystieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto
- Juntunen K. & Lautamo T. 2008. IMBA: A tool for Integration of persons with disabilities into work life. The validity of the assessment of working ability. Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteet. Terveystieteen yksikkö. Jyväskylä
- Kennedy, P.E., Chyung, S.Y.,Winiecki, D.J & Brinkerhoff, R.O. 2014. Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations. International Journal of Training and Development 18(1)
- Kerätär R. 2014.Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän. Millainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Oulun yliopiston tutkijakoulu, Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Oulu.
- Laurinkari J, & Poutanen V-M. 2009. IMBA ja Melba-arviointivälineet osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen välineenä. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. Kuopion Yliopisto.
- Laurinkari J., Poutanen V-M., Nevalainen M. 2010. IMBA- ja Melba -työkyvyn arviointivälineiden toimivuus Suomessa. Kuntoutus 2/2010. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Nevalainen M. 2007. Hyvä Implementointi. Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Terveystieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto
- Nevalainen M & Harra T. 2007. Ota työ elämäsi (OTE) -projektin väliraportti 2004 - 2006. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Helsinki.
- Nevalainen M. & Pietiläinen N. 2009. Työkyvynarviointivälineiden IMBAn ja Melban käyttöönotto. Evaluointiraportti 2007- 2008. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Helsinki
- Rintala E. 2012 "Se pitää tehdä hirveen yksinkertaseks ja helpoks ku ihmisil on kiire" - Esimieskoulutuksen vaikuttavuuden arviointitutkimus. Pro gradu tutkielma, aikuiskasvatustiede, Tampereen yliopisto.
- Schian HM, Keiser H. 2000. Profile comparison and perfotmance diagnostic, electric data prosessing –supported technology – their use in improving responses to social medicine questions and expert assessment anad palaning of rehabilitation measures. Rehabilitation (Stuttg) 2000; 39: 56-64.
- Seppänen S. 2014 Henkilöstökoulutuksen koettu laatu. pro gradu tutkielma, Johtaminen, Kauppakorkea. Jyväskylän yliopisto

Suvanto, E. 2008. Melba-arviointi- ja dokumentointimenetelmän käyttäjien välinen yksimielisyys. Pro gradu -tutkimus. Jyväskylän yliopisto, Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta.

Syrjänen S. 2014. Menetelmällisen koulutuksen vaikutus arvioijayksimielisyyteen työkyvyn arvioimiseksi IMBA-arviointimenetelmällä. Pro gradu -tutkimus. Psykologia. Käyttäytymistieteiden laitos. Helsinki.

KYSELY

Vaihtoehtoisissa kysymyksissä ympäröi tilannettasi/mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto/-ehdot. Avoimiin kysymyksiin vastatessasi käytä vastaukselle varattua tilaa. Jos tila ei riitä, niin hyödynnä kyselyn lopussa olevaa Mitä muuta haluat sanoa -tilaa.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**Sukupuoli**

- 1 nainen
- 2 mies

Koulutus

- 1 sosionomi/sosiaaliohjaaja/sosiaalikasvattaja
- 2 tradenomi/merkonomi
- 3 toimintaterapeutti
- 4 fysioterapeutti
- 5 kasvatustieteilijä
- 6 psykologi
- 7 kehitysvammaohjaaja/-hoitaja
- 8 sairaanhoitaja/lähihoitaja
- 9 työvalmentaja/yksilövalmentaja/työhön valmentaja tai muu vastaava
- 10 tekninen
- 11 ala
- 12 muu, mikä _____

Nykyinen työtehtävä _____

Työvuodet nykyisessä työtehtävässä _____ v.

Kaikki työssäolovuodet yhteensä _____ v.

Asuinpaikkakunta

- 1 Uusimaa
- 2 Varsinais-Suomi
- 3 Pirkanmaa
- 4 Päijät-Häme
- 5 Häme
- 6 Keski-Suomi
- 7 Kymeen laakso
- 8 Etelä-Karjala
- 9 Savo (Etelä- ja Pohjois-Savo)
- 10 Pohjois-Karjala
- 11 Pohjanmaa (Pohjois-, Keski- ja Etelä-Pohjanmaa)
- 12 Kainuu
- 13 Lappi
- 15 Muu, mikä _____

Osallistuminen IMBA ja/ tai Melba-koulutukseen

Osallistuin IMBA-koulutukseen		Osallistuin Melba-koulutukseen	
1	2004	1	2004
2	2005	2	2005
3	2006	3	2006
4	2007	4	2007
5	2008	5	2008
6	2009	6	2009
7	2010	7	2010
8	2011	8	2011
9	2012	9	2012
10	2013	10	2013
11	2014	11	2014
12	2015	12	2015
13	2016	13	2016
14	2017	14	2017
15	2018	15	2018

IMBA/MELBA-VÄLINEEN KÄYTTÖ

Millaiseksi IMBA ja/tai Melba-välineen käyttäjäksi koet itsesi?

- 1 En osaa käyttää IMBA- ja /tai Melba-välinettä
- 2 Osaan jollakin tavalla, mutta opettelen vielä IMBA- ja /tai Melba- välineen käyttöä
- 3 Osaan käyttää IMBA- ja/tai Melba-välinettä
- 4 Olen tottunut IMBA/- ja /tai Melba-välineen käyttäjä
- 5 Olen asiantunteva IMBA- ja /tai Melba-välineen käyttäjä eri tilanteissa ja erilaisten asiakkaiden arvioinnissa

Jos et osaa käyttää IMBA- ja/tai Melba-välinettä, niin mistä luulet sen johtuvan?

Tarvitsetko työssäsi IMBA/Melba-välinettä?

- 1 Kyllä
- 2 En

Jos vastasit kyllä, niin mitä hyötyä siitä on työssäsi?

Valitse seuraavista väittämistä yksi itseäsi parhaiten kuvaava.

- 1 Käytän IMBA- ja /tai Melba-välinettä työssäni aktiivisesti lähes viikoittain
- 2 Käytän IMBA- ja/tai Melba-välinettä työssäni satunnaisesti
- 3 Käytin IMBA- ja /tai Melba-välinettä koulutuksen jälkeen jonkin aikaa, mutta nyt olen lopettanut
- 4 En ole käyttänyt IMBA ja /tai Melba-välinettä ollenkaan

Jos olet käyttänyt IMBA- ja/tai Melba-välinettä satunnaisesti tai et ollenkaan, niin miksi?

Arvioi montako arviointia olet tehnyt vuoden aikana IMBA/Melba-välineellä?

- 1 En yhtään
- 2 Muutaman arvioinnin
- 3 10 -25 arviointia
- 4 26 – 50 arviointia
- 5 Yli 50 arviointia

Jos et ole tehnyt yhtään arviointia, niin miksi?

Mitä mieltä olet tällä hetkellä IMBA-välineestä?

hidas	1	2	3	4	nopea
vaikea	1	2	3	4	helppo
outo	1	2	3	4	tuttu
epäselvä	1	2	3	4	selkeä
määritelmät epäselvät	1	2	3	4	määritelmät tarkkoja
luokittelu epäselvä	1	2	3	4	luokittelu selvä
hyödytön	1	2	3	4	hyödyllinen
epäluotettava	1	2	3	4	luotettava

Mitä mieltä olet tällä hetkellä Melba-välineestä?

hidas	1	2	3	4	nopea
vaikea	1	2	3	4	helppo
outo	1	2	3	4	tuttu
epäselvä	1	2	3	4	selkeä
määritelmät epäselvät	1	2	3	4	määritelmät tarkkoja
luokittelu epäselvä	1	2	3	4	luokittelu selvä
hyödytön	1	2	3	4	hyödyllinen
epäluotettava	1	2	3	4	luotettava

OMA TYÖYHTEISÖ

Miten työyhteisösi on ottanut vastaan IMBA/Melba-arvioinninvälineen?

Sopiiko IMBA/Melba-väline työyhteisösi asiakkaiden arviointiin?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En tiedä

Miksi?

Käytetäänkö työyhteisössäsi IMBA/Melba-välinettä työnvaativuuden arviointiin?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En tiedä

Jos vastasit kyllä, niin mihin tai miten työyhteisösi hyödyntää työn vaativuusarviointeja?

Onko työyhteisössäsi muita työkyvyn tai työnvaativuuden arviointivälineitä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En tiedä

Jos vastasit kyllä, niin mitä välineitä?

IMBA- JA /TAI MELBA-VÄLINEEN KÄYTTÖKOULUTUS

Saitko koulutuksessa riittävät valmiudet IMBA/Melba-välineen käyttöönottoon?

- 1 Kyllä
- 2 En

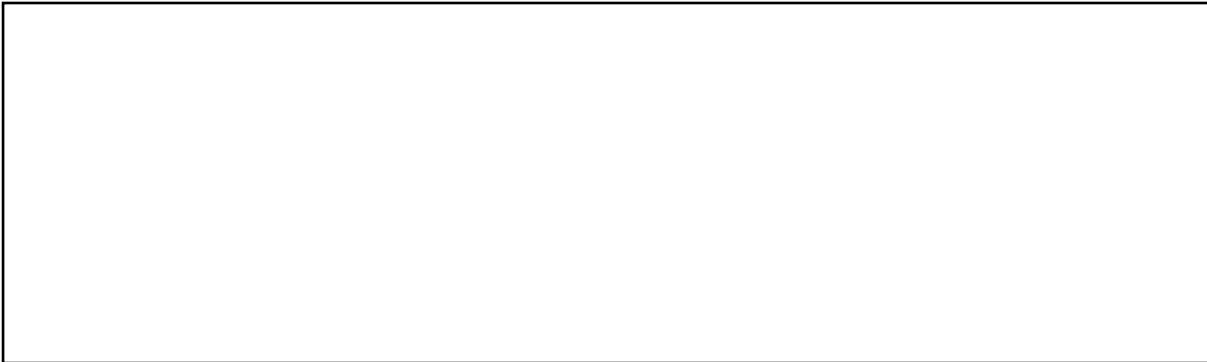
Kuuaa ne tekijät, jotka koulutuksessa edistivät välineen käyttöönottoa.

Mikä tai mitkä tekijät olisivat olleet avuksi välineen käyttöönotossa?

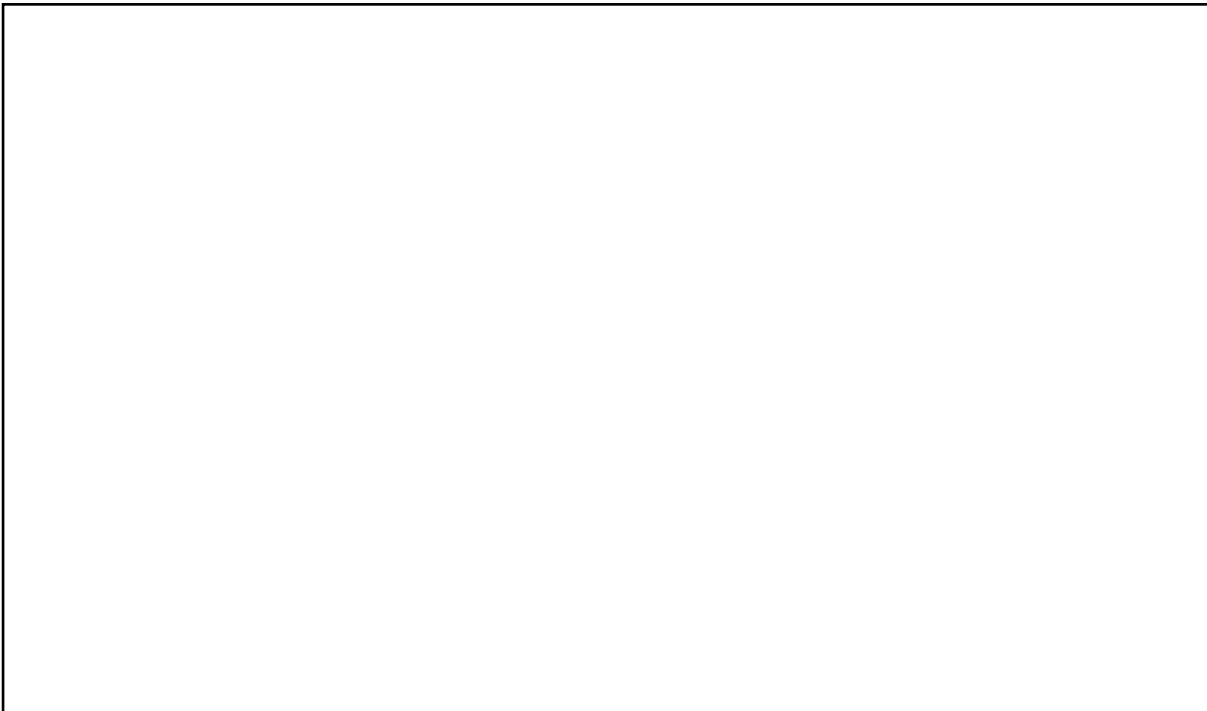
Arvioi kuinka hyvin olet pystynyt siirtämään koulutuksessa oppimasi asiat IMBA/Melba-arvioinnista käytäntöön?

huonosti 1 2 3 4 erittäin hyvin

Perustele, miksi

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide a justification or explanation.

Mitä muuta haluat sanoa?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to provide additional comments or information.

Kiitos!

Kehitysideoita

Kehitysideat pohjaavat Vamlasin neljän seurantatutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin ja niissä on huomioitu IMBA- ja Melba-välineitä käyttävien henkilöiden näkemykset ja tarpeet. Muutama kehittämisidea on mahdollista toteuttaa pienin resurssein, esimerkiksi IMBA-arviointivälineen keventämiseen sekä Melban määreiden selkeyttämiseen on jo olemassa materiaalia ja ne tulee vai siirtää nykyiseen sähköiseen Excel-lomakkeeseen sekä huomioida käyttökoulutuksessa. Valitettavasti kuitenkin moni kehittämisideoista vaatii kohtalaista henkilöresursointia ja rahoitusta.

1. Arviointimenetelmän määreiden ymmärryksen ja yhtenäisen tulkinnan lisääminen

- Tehdään koulutukseen lisämateriaalia määreistä, joissa Melban määreet avataan käytännön läheisesti esimerkein.
- Tehdään Melba-arvioinnin haastattelua varten lisää apukysymyksiä, joilla autetaan arvioijaa kartoittamaan perusteellisemmin työn vaatavuutta ja henkilön taitoja.
- Parannetaan koulutusmateriaalien sisältöjä lisäämällä harjoitustehtäviin käsikirjojen mukaisia ja kyseiseen arviointitapaukseen liittyviä tarkennettuja profiiliarvojen perusteluja
- Tehdään työn vaatavuuteen esimerkkejä eri tehtävistä ja kootaan ne tietopankiksi esimerkiksi Moodlen oppimisalustalle. Esimerkkitapaukset sisältävät kuvauksen työstä, mahdollisesti myös videon ja mallivastauksen.

2. Arvioimisen ja raportoinnin koulutus

Tehdään yhden lähiopetuspäivän koulutus strukturoiduista arviointimenetelmistä, niiden rakenteesta, käytettävyydestä, luotettavuudesta ja pätevyydestä. Harjoitellaan havainnoinnin, tarkkailun ja haastattelun avulla kokoamaan arvioinnin tekemiseen tarvittava tieto ja pohditaan arvioinnin eettisyyttä ja eroja mittaamiseen ja/tai testeihin. Lopuksi pohditaan arvioinnista saadun tiedon hyödyntämistä raportoinnissa ja lausunnoissa. Arvioinnin ja raportoinnin koulutus on tarkoitettu niille henkilöille, jotka ovat tulossa IMBA- ja/tai Melba-koulutuksiin, mutta heillä ei ole aikaisempaa kokemusta ja koulutusta arviointien tekemiseen.

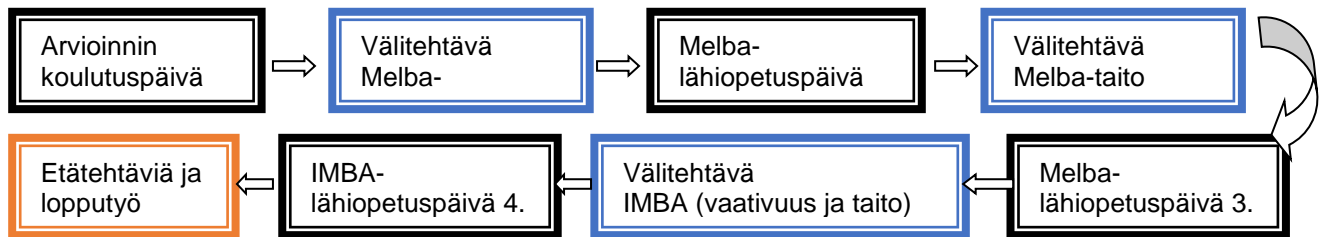
3. IMBA-arviointivälineen keventäminen

Laajaan IMBA-arvioinnin sähköiseen lomakkeeseen (143 yksittäistä määrettä) lisätään IMBA-arvioinnin suppea lomake (25 yksittäistä määrettä) ja näin kevennetään suuritöiseksi ja raskaaksi koettua välinettä. Suppealla IMBA-arvioinnilla saadaan hyvin monessa tapauksessa riittävä tieto työn vaatavuudesta ja henkilön fyysisistä taidoista.

4. Suomalaisen käyttökoulutuksen kehittäminen

Saksalaisten kehittämän Melba+Main (Melba ja suppea IMBA yhdessä) hyödyntäminen suomalaisessa käyttökoulutuksessa mahdollistaisi kestoltaan entisen (4 lähiopetuspäivää), mutta rakenteeltaan uudenlaisen suomalaisen käyttökoulutuksen. Koulutus toteutettaisiin prosessikoulutuksena ja se sisältäisi kuten aikaisemminkin ennako- ja etätehtäviä sekä lähiopetusta. Lähiopetuspäivien sisällöt koostettaisiin uudella tavalla. Ensimmäinen lähiopetuspäivä sisältäisi yleistä arvioinnista ja sen eettisyydestä, raportoinnista sekä tutustumisen työkyvyn arvioinnin ja dokumentoinnin menetelmään ja IMBA- ja Melba-välineiden määreisiin, käyttöön sekä käytön hyötyihin. Koulutuspäivien välitehtävänä koulutettavat henkilöt perehtyvät seuraavan koulutuspäivän vaatavuuden arviointiharjoitukseen itseksensä. Toisena lähiopetuspäivänä opetellaan yhdessä koulutusryhmän kanssa Melban vaatavuusarvioinnin tekemistä ja määreiden tulkintaa välitehtävänä olleesta

arviointiharjoituksesta. Toisen lähiopetuspäivän jälkeen koulutettavat henkilöt perehtyvät välitehtävänä tulevan lähiopetuspäivään sisältyvän taitojen arviointiharjoitukseen ja kolmantena lähiopetuspäivänä yhdessä muun ryhmän kanssa harjoitellaan Melba-taitoarviointia ja määreiden tulkintaa ihmisen näkökulmasta välitehtävän pohjalta. Kolmannen lähipäivän jälkeen koulutettavat tekevät välitehtäviä liittyen IMBAn suppeaan versioon ja neljäntenä lähiopetuspäivänä koulutettavat henkilöt tekevät IMBAn vaatuvuus ja taitoarviointia yhdessä koulutusryhmän kanssa välitehtävinä olleiden arviointiharjoitusten pohjalta. Lopuksi koulutettavat tekevät aikaisempaankin koulutusmalliin sisältyneitä etätehtäviä ja lopputyön.



Melba+Mai -koulutusmallissa korostuisi enemmän käytännönharjoittelu ja koulutettavat ottaisivat itse enemmän vastuuta opiskelustaan. Välitehtävävaiheessa koulutettavat tekisivät IMBA- ja Melba-arvioinnin käytännön-tehtäviä itsekseen ja sitten lähipäivien aikana jatketaan niiden työstämistä yhdessä. Määreiden ymmärrystä syvennettäisiin yhdessä kouluttajan ja muiden koulutettavien kanssa. Tässä koulutusmallissa hyödynnettäisiin nykyistä enemmän Moodle-oppimisalustan tuomia keskustelumahdollisuuksia.

Vanhamuotoinen koulutusmalli voisi myös säilyä, jos joku haluaa käydä Melban omana koulutuksena sekä IMBAn omana ja laajalla määresisällöllä.

5. IMBA- ja Melba-välineiden onnistuneen käyttöönoton seuranta

Käyttökoulutuksen hyväksytysti suorittaneelle henkilölle myönnetään vuodeksi määräaikainen käyttölisenssi. Aloittelevan IMBA- ja Melba-käyttäjän kehittymistä seurataan vuoden kuluttua hänen tekemänsä asiakastapauksen IMBA- ja Melba-arvioinnin kautta. Arviointi lähetetään Vamlasiin arvioitavaksi ja palautteenantoa varten. Vamlasin kouluttajien hyväksytyä käyttäjäkokelaan arvioinnin, Vamlas myöntää käyttäjälle pysyvän käyttölisenssin.

6. Kouluttajien pätevyyden ja koulutuksien yhteneväisyyden lisääminen

Kouluttajien yhdenmukainen osaaminen ja kouluttaminen tulee varmistaa. Kouluttajaksi pääsyn kriteereinä tulee olla tietyn tasoinen taustakoulutus, arviointikokemus IMBA- ja Melba-välineillä sekä muilla arviointivälineillä. Lisäksi työvalmennuksen ja -kuntoutuksen työkokemus sekä ohjaamisen /opetuksen kokemus tukisivat kouluttajana toimimista. Kouluttajan sitoutuminen ja innostuneisuus kouluttajaksi tulee selvittää haastattelussa ennen kouluttajakoulutukseen valintaa. Kouluttajien tulee tehdä myös hyväksyty IMBA- ja Melba-arvioinnin tapausesimerkki ennen kouluttajakoulutukseen alkua.

Kouluttajien pätevyys voidaan varmistaa myös IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjien käyttöönoton seurannalla, jolloin eri kouluttajien koulutusryhmiin osallistuneiden käyttäjien yhdenmukainen arviointi kertoo myös kouluttajan onnistumisesta.

7. Arviointipalvelun tarve ja markkinointi

Arviointivälineiden käyttöön vaikuttaa arviointipalvelun tilaajien kysyntä ja yhteiskunnallinen tarve luotettaville arvioinneille. Arviointipalvelun markkinointi tulee suunnata valtiohallinnon päättäjille, työllistymisen ja kuntoutuksen viranomaisille sekä työntantajille ja siten lisätä tietoa

työkyvyn arvioinnista suhteessa työn vaativuuteen ja herätellä tarve luotettavalle, laaja-alaiselle arviointipalvelulle. Vamplasin lisäksi markkinointia tulee tehdä myös IMBA- ja Melba-kouluttajia kouluttaneiden organisaatioiden. Heidän tulee markkinoida IMBA- ja Melba-arviointia oman toimintansa laadun takaajana ja valmennus-/kuntoutusprosessien vaikuttavuuden näyttönä.

8. TOIMIA-tietokannan testien/mittareiden hyödyntäminen IMBA- ja Melba-arvioinneissa

Saksalaisten kehittämässä arviointi- ja dokumentointimenetelmässä kerätään arvioinnin pohjaksi tietoa haastatellen, havainnoiden, tarkkaillen, simultoiden sekä hyödyntäen eri lausunnoista saatavien testien tuloksia. TOIMIA-tietokannassa on työkyvyn arviointiin liittyviä eri toimintoja arvioivia testejä (esim. eteen kurkotus istuen -testi, istumaan nousu -testi, koetun tasapainon -testi, kyykistystesti, seläntaivutustesti, yläraajan dynaaminen nosto -testi), joiden hyödyntämistä IMBA-arvioinnissa kannattaa selvittää. Jos testi on sovellettavissa IMBAn skaala-asteikkoon, voidaan näiden testien kautta saada arviointiin luotettavuutta lisää.

Esimerkkejä toiminta- ja työkyvyn arviointimenetelmistä

Koottu eri lähteistä erilaisia toimintakyvyn, työkyvyn ja työn vaativuuden arviointimenetelmiä, joita voidaan käyttää kunkin välineen sallimissa puitteissa diagnoosi- tai yksilölähtöisesti sekä toiminta/työ ja ympäristö huomioiden.

1. Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa

Kirjoittajat:

Vuokko Aki, LL, työterveyshuollon erikoislääkäri ja työlääkätiede

Juvonen-Posti Pirjo, LL, kun-PD, kuntoutuksen erityispätevyys

Kaukiainen Ari, LT, dos., työterveyshuollon ja työlääkätieteen erikoislääkäri

Julkaistu 27.2.2012 / tarkistettu 7.1.2016

Kommentoinut ja hyväksynyt: TOIMIA/Työikäisten toimintakyky –asiantuntijaryhmä

Taulukossa 1 luetellaan suositeltavat menetelmät, jotka tällä hetkellä ovat TOIMIA-tietokannassa ja soveltuvat työttömien toimintakyvyn arviointiin. Toisessa sarakkeessa mainitaan se TOIMIA-tietokannassa oleva menettelytapasuositus, johon menetelmä myös liittyy ja kuvataan menetelmien käyttöä eri yhteyksissä.

TAULUKKO 1. Työttömän toimintakykyarviossa käytettäviä menetelmiä TOIMIA-tietokanta

TOIMIA-tietokannassa oleva menetelmä	TOIMIA-tietokannan menettelytapasuositus
Työkykyindeksi (TKI) * TKI:n yksittäiset kysymykset 1 ja 6 (työkykypistemäärä ja oma arvio työkyvystä kahden vuoden kuluttua) **	Työkyvyn alenemisen varhainen tunnistaminen työterveyshuollossa (päivittyä vuoden 2016 aikana) * Työttömyyden kesto huomioitava TKI:n tulkinnassa. (Holm ym. 2006, Vuokko ym. 2011) ** Ennustaa työllisillä sairauspoissaolojen todennäköisyyttä (Tuomi ym. 2006, Lindberg ym. 2009, Falkenberg ym. 2009).
BDI-21 Kaksi kysymystä masennuksesta GAD-7 SOFAS	Mielenterveysongelmiin liittyvä toimintakyvyn arviointi
Kognitiivisen toimintakyvyn arvioinnin portaittainen eteneminen, haastattelu ja havainnointi	Työikäisten kognitiivisen toimintakyvyn hyvä arviointikäytäntö
AUDIT -kysely	Päihdeongelmaisen neurologisen ja kognitiivisen toimintakyvyn hyvä arviointikäytäntö

NYHA-luokitus PEF-mittaus Energeettisen kuormittavuuden arviointi työssä Epäsuora, pulssijohteinen submaksimaalinen ergometritesti Kliininen rasituskoe Spirometria Spiroergometria	Menettelytavat hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyn arvioinnissa
Kehon painoindeksi (BMI) Eteenkurotus istuen Istumaannousutesti Koettu tasapaino Kyykistystesti Selän sivutaivutus Toiminnallinen tasapainotesti Yläraajojen dynaaminen nostotesti	Suositus tuki- ja liikuntaelinten ja motorisen toimintakyvyn mittaamisesta osana työkyvyn arviointia ja seurantaa

Taulukossa 2 luetellaan lisäksi menetelmiä, joita kirjallisuuden perusteella työttömien toimintakyvyn arvioissa tarvitaan, mutta joita ei ole tällä hetkellä vielä kuvattu TOIMIA-tietokannassa (Vuokko ym. 2011).

TAULUKKO 2. Työttömän toimintakykyarviossa käytössä olevia muita menetelmiä.

Menetelmä	Lisätietoja	Muuta huomioitavaa
Vyötärön ympärys DM-riskitesti	Terveystieteiden tutkimuskeskuksen ja suojaavien elämäntapojen kartoitus kts. Vuokko ym. 2011, taulukko 3.	
Oppimisen erityisvaikeudet seulontamenetelmä	Korkeamäki ym. 2010	www.opioppimaan.fi
"Tyypillisen päivän kuvaus" –haastattelu Sosiaalinen toimintakyvyn haastattelu Palveluiden käytön kartoitus	Vuokko ym. 2011, taulukko 3 Vuokko ym. 2011, taulukko 4 Vuokko ym. 2011, taulukko 5	
Melba, IMBA	Laurinkari ym. 2010	
Verkostoneuvottelu (toimintatapa)	Vuokko ym. 2011,	Palveluverkostosta saatava tieto esim. havaitusta tukitarpeesta tuo näkökulmia terveydenhuollon ammattilaiselle toimintakykyarvioon.

2. Työkykymittarit Toimia tietokannassa (28.5.2018)

TOIMIA-tietokannassa oleva menetelmä	TOIMIA tietokannassa laadittu arvio mittarin soveltuvuudesta
Gas-menetelmä	Soveltuvuus kuntoutuksen tavoitteiden asettamiseen ja arviointiin
Palautumisen arvio	Soveltuvuus työstä palautumisen arviointiin yksilö- ja ryhmätasolla
Sheehanin toimintakykyvajeasteikko	Soveltuvuus terveydenhuollon käyttöön arvioitaessa sairauden aiheuttamaa toimintakykyvajeetta erityisesti mielenterveyshäiriöissä ja myös somaattisissa sairauksissa.
SOFAS- Social and Occupational Functioning Assessment Scale	Soveltuvuus sosiaalisen ja ammatillisen toimintakyvyn kokonaisarvioon mielialahäiriöpotilailla
Työhönpaluun pystyvyyden tunne	Soveltuvuus terveydenhuollon käyttöön työhönpaluun pystyvyyden tunteen arvioimiseen poissaolon yhteydessä
Työhönpaluvalmius	Soveltuvuus sosiaali- ja terveydenhuollon käyttöön arvioitaessa työstä poissaolevan henkilön ajankohtaista valmiutta palata työhön
Työkykyarvio	Soveltuvuus työkyvynarviointiin väestötutkimuksissa
Työkykyindeksi	Soveltuvuus työkyvynarviointiin väestötutkimuksissa Soveltuvuus työkyvyn alenemisen varhaisen vaiheen tunnistamiseen
Työkykypistemäärä	Soveltuvuus työkyvynarviointiin väestötutkimuksissa

3. Esimerkkejä työkyvyn ja työn vaativuuden arviointimenetelmistä

Saksalainen IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt) 1996

Saksalainen Melba (Merkmalprofile zur Eningliederung Leistungswandelter und Behinderter in Arbeit) 1986

Saksalainen Melba SL (arvioi psykososiaalisia tekijöitä 8 portaisella Likert-asteikolla) 2000.

Saksalainen Melba+Mai (arvioi psykososiaalisia tekijöitä ja suppeasti fyysisiä tekijöitä 5 portaisella Likert-asteikolla) 2013.

Saksalainen EAM (the ERTOMIS Assessment Method) 1980-luku

Iso-britannialainen AMAS (Activity Matching Ability System) 1980-luku

Ranskalainen E.L.H.H.A.N., 1980-luku

Hollantilainen FIS., 1980-luku

Yhdysvaltalainen IWS (Isernhagen Work System) ?

Yhdysvaltalainen VCWS (Valpar Component Work Samples), työkykyä arvioiva testistö, kehitetty 1973

Yhdysvaltalainen FCE (Funktional Capacity Evaluation), 1980-luku

Yhdysvaltalainen WCE (Work Capacity Evaluation), 1980-luku

The Chinese Work Personality Profile (CWPP), arvioi työpajoilla ja tukityöpaikoissa työskentelevien psykososiaalisia taitoja

The Work Behavioral Inventory (WBI), havainnointimenetelmä mielenterveyskuntoutujien työkyvyn arviointiin.

The Lam Assessment of Stages of Employment Readiness (LASER)- itsearviointimenetelmä, joka perustuu käyttäytymisen tasojen muutosta tarkastelemaan Stages of Change –malliin. Menetelmästä on myös olemassa Kiinalainen versio. Menetelmällä arvioidaan vammautuneen henkilön psyykkisiä valmiuksia. kehitetty 1997

The spinal function sort (SFS) on itsearviointimenetelmä, jonka avulla määritetään kykyä suoriutua selän ja alaraajojen toimintaa vaativista työtehtävistä. Testi määrittää ja nostaa esille hankaluudet toiminnallisessa suoriutumisessa.

VAT (Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä, joka sisältää mm. ICF-luokitukseen pohjautuvan toimintakyvyn arvioinnin ja raportoinnin. Kehitetty Suomessa vuodesta 2004 lähtien.

4. Esimerkkejä Toimintaterapeuttien toiminta- ja työkyvyn arviointimenetelmistä

Assessment of Work Performancen (AWP) havainnoi yksilön suoriutumista ja taitoja simuloitussa tai aidossa työtilanteessa. Kehitetty Ruotsissa 2006.

Assessment of Work Characteristics (AWC) . Kehitetty Ruotsissa 2006.

Worker Role Interview (WRI) haastattelumenetelmä, jolla selvitetään psykososiaalisia ja ympäristötekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työhön palaamiseen. Kehitetty Yhdysvalloissa 1991.

Worker Role Self-assessment (WRS) työroolia arvioiva itsearviointimenetelmä, joka kuvaa asiakkaan omaa käsitystä roolistaan työntekijänä. Kehitetty WRI:stä Yhdysvalloissa 1990-luvulla.

Work Environment Impact Scale (WEIS) Välineellä kerätään arvioitavan henkilön havaintoja ja kokemuksia työympäristöstään. Kehitetty Yhdysvalloissa 1998

Occupational Performance History Interview-II (OPHI-II). Toimintahistoriaa ja toimintakykyä arvioiva haastattelu, kehitetty Yhdysvalloissa 1997

Occupational Self Assessment (OSA). Toimintamahdollisuuksien itsearviointiväline toimintaterapian tavoitteiden luomiseen. kehitetty Yhdysvalloissa 2006

The Model of Human Occupation Screening Tool (MOHOST). Toimintaa havainnoimalla saadaan kuva henkilön toiminnallisesta osallistumisesta, kehitetty Yhdysvalloissa 2006

The Canadian Occupational Performance Measurement (COPM). toiminnallisen suoriutumisen mittari päivittäisen elämän toimintojen arviointiin. kehitetty Kanadassa 2005.

Kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitojen arviointimenetelmä (ACIS) arvioi asiakkaan kommunikaatiotaitoja. Kehitetty Yhdysvalloissa 1998.

Motoristen ja prosessitaitojen standardoitu arviointimenetelmä (AMPS) Päivittäisten toimintojen suoriutumisen laatua arvioiva havainnointi menetelmä. kehitetty Yhdysvalloissa 2006.

Dialogue about Working Ability (DWA) arvioi työikäisten mielenterveyskuntoutujien työkykyä. Kehitetty Ruotsissa 2001.