

Johanna Peltonen

KAINUUN TE-KESKUKSEN TYÖVOIMAOSASTON RAHOITTAMIEN ESR-
HANKKEIDEN VAIKUTTAVUUS

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Tradenomikoulutus

Syksy 2006



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

| | |
|--|---|
| Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala | Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma |
| Tekijä(t) Johanna Peltonen | |
| Työn nimi Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuus | |
| Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Taloushallinto | Ohjaaja(t) Pekka Tervonen |
| | Toimeksiantaja Kainuun TE-keskus, työvoimaosasto |
| Aika Syksy 2006 | Sivumäärä ja liitteet 73 + 95 |
| <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittamien ESR-hankkeiden (Euroopan Sosiaalirahasto) vaikuttavuutta eli miten osallistujat olivat konkreettisesti hyötäneet osallistumisestaan. Tutkimusongelman ratkaiseminen pyrki tuottamaan tietoa siitä, miten tuottavia ESR-projektit olivat olleet ja mitä rahoituksella oli saatu aikaan. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kainuun TE-keskus.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Empiirinen materiaali kerättiin teemahaastatteluilla ja kysymyslomakkeilla. Kysymyslomakkeet lähetettiin sähköisinä projektiin osallistuneille henkilöille ja projektihenkilöille. Haastattelut tehtiin kuudelle toimeksiantajan valitsemalle case-projektin projektipäälliköille. Osallistujille suunnattuja kyselylomakkeita palautui 312 kappaletta ja projektihenkilöstölle suunnattuja kyselylomakkeita palautui 54 kappaletta. Haastattelujen avulla saatu materiaali analysointiin teemoitain ja kyselylomakkeiden analysoinnissa käytettiin tilasto-ohjelmaa.</p> <p>Sekä projektiin osallistuneet että projektihenkilöt olivat kokeneet projektin tarpeelliseksi. Projektiin osallistuneet henkilöt olivat hyötäneet osallistumisestaan siten, että heidän tietopohjansa ja osaamisensa oli vahvistunut, yhteistyö ja verkostoituminen lisääntynyt ja henkilöt olivat työllistyneet. Vastaajien kehitys- ja parannusehdotuksina olivat projekteista tiedottamisen, markkinoinnin ja jälkivalvonnan lisääminen sekä itse koulutuksen kehittäminen ja parantaminen.</p> | |
| Kieli | Suomi |
| Asiasanat | ESR, projekti, sosiaalinen syrjäytyminen, koulutus, muutos |
| Säilytyspaikka | <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto |

| | |
|--|--|
| School Business | Degree Programme Business Administration |
| Author(s) Johanna Peltonen | |
| Title Effectiveness of Projects Financed by the Kainuu T&E Centre | |
| Optional Professional Studies Accountancy | Instructor(s) Pekka Tervonen |
| | Commissioned by Kainuu's TE-centre |
| Date Autumn 2006 | Total Number of Pages and Appendices 73+ 95 |
| <p>The purpose of this final year work was to study the effectiveness of ESF (European Social Fund) projects financed by the Kainuu T&E Centre (Employment and Economic Development Centre). The aim was to find out what sort of concrete benefits the participants have gained during and after the projects. The findings of the research tell how profitable the ESF projects have been and what the end results of the financing have been. The study was commissioned by the Kainuu T&E Centre.</p> <p>The research method was quantitative. The empirical material was collected by using questionnaires and theme interviews. The questionnaires were sent to the participants and to the members of staff in different projects via e-mail. One part of the research was conducted by interviewing six project managers chosen by the commissioning party. The interview material was analyzed in themes and the empirical material collected by using the questionnaires was analyzed with a statistics program. A total of 312 questionnaire responses were received from participants and 54 responses from the staff members.</p> <p>Both participants and staff were of the opinion that the project which they had participated in was necessary. The benefits which the participants gained were strengthening their knowledge and skills, increase in collaboration and networking and getting a job. Respondents gave many improvement suggestions the main ones being better information about projects, marketing and supervision of projects as well as developing and improving training itself.</p> | |
| Language of Thesis | Finnish |
| Keywords | ESF, project, education, change, social exclusion |
| Deposited at | <input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at University of Applied Sciences Library <input checked="" type="checkbox"/> Library of University of Applied Sciences |

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 YHTÄLÄISTEN MAHDOLLISUUKSIEN EDISTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ | 3 |
| 2.1 Syrjäytyminen | 3 |
| 2.1.1 Syrjäytymiseen vaikuttavat tekijät | 4 |
| 2.1.2 Syrjäytynyt henkilö | 5 |
| 2.1.3 Syrjäytymisen ehkäiseminen | 5 |
| 2.2 Muutos | 6 |
| 2.2.1. Muutosteoriat ja muutosvoimat | 7 |
| 2.2.2. Tulevaisuus | 7 |
| 2.3 Koulutus | 8 |
| 2.3.1. Koulutus ja työelämä | 9 |
| 2.3.2. Kehitys ja globalisaatio | 10 |
| 3 EUROOPAN SOSIAALIRAHASTO | 11 |
| 3. 1. Ohjelman taustaa | 11 |
| 3.1.1 Ohjelmakausi 2000 - 2006 | 12 |
| 3.1.2. Tavoite 1-ohjelma | 12 |
| 3.2. Kainuun TE-keskuksen rahoittamat ESR-hankkeet | 15 |
| 3.2.1. Tavoite 1-ohjelma –asiakirja | 15 |
| 3.2.2. Kainuun maakuntaohjelma | 16 |
| 3.3 Case –projektit | 17 |
| 3.3.1 Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla | 18 |
| 3.3.2 Pk-kunto | 19 |
| 3.3.3 Vaarojen vuodenajat – koulutusosio markkinointi ja verkostoituminen | 20 |
| 3.3.4 Työntekijä oikeaan tarpeeseen | 20 |
| 3.3.5 Sähkö | 21 |
| 3.3.6 QUATTRO | 22 |
| 4 TUTKIMUSMENETELMÄ | 24 |
| 4.1 Tutkimusongelma | 24 |
| 4.2 Aineiston hankinta | 25 |
| 4.2.1 Kyselylomake | 25 |
| 4.2.2 Teemahaastattelu | 26 |
| 4.3 Opinnäytetyön luotettavuus | 27 |
| 4.3.1 Reliabiliteetti | 27 |
| 4.3.2 Validiteetti | 28 |
| 5 TUTKIMUSTULOKSET | 29 |

| | |
|--|----|
| 5.1 Toimeksiantaja | 29 |
| 5.2 Tutkimuksen toteuttaminen | 30 |
| 5.3 Aineiston analyysi | 31 |
| 5.4 Projektiin osallistuneille suunnatun kyselyn tulokset | 32 |
| 5.5 Projektihenkilöstölle suunnatun kyselyn tulokset | 49 |
| 5.6 Case -projektit | 58 |
| 5.6.1 Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla | 58 |
| 5.6.2 Pk-kunto | 60 |
| 5.6.3 Vaarojen vuodenaajat – koulutusosia markkinointi ja verkostoituminen | 60 |
| 5.6.4 Työntekijä oikeaan tarpeeseen | 61 |
| 5.6.5 Sähkökä | 62 |
| 5.5.6 QUATTRO | 63 |
| 6 YHTEENVETO | 65 |
| 7 POHDINTA | 68 |
| LÄHTEET | 71 |
| LIITTEET | |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kainuun TE-keskuksen työvoimaosasto. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuutta ohjelmakaudella 2000 – 2006. Tarkemmin sanottuna tutkittiin Itä-Suomen tavoite 1-ohjelman ESR-projekteja, joita Kainuussa rahoitetaan. Tutkimusongelman ratkaiseminen pyrki tuottamaan tietoa siitä, miten tuottavia ESR-projektit ovat olleet ja mitä rahoituksella on saatu aikaan.

Teoriaosassa tarkastellaan Euroopan sosiaalirahastoa ja tavoite 1-ohjelman asettamia tavoitteita. Lisäksi käsitellään syrjäytymistä, muutosta ja koulutusta, joihin ESR –hankkeilla pyritään vaikuttamaan, esimerkiksi ehkäisemällä syrjäytymistä, kouluttamalla henkilöstöä yrityksen muutostilanteissa sekä antamalla ihmisille ammattitaitoa vahvistavaa ja yleistä osaamista lisäävää koulutusta.

Projekteihin osallistuneille henkilöille lähetettiin kyselylomakkeet ja lisäksi projektihenkilöstölle lähetettiin oma kyselylomake. Opinnäytetyön empirisen aineiston kerääminen eli kyselylomakkeiden lähettäminen päätettiin tehdä sähköisesti, Digium Enterprise ohjelmalla. Sähköiset kyselylomakkeet lähetettiin kaikille niille ESR-projekteihin osallistuneille henkilöille, siltä osin kuin saatiin sähköpostiosoitteita. Juuri ennen selvityksen aloittamista käynnistyneet projektit rajattiin pois tutkimusjoukosta.

Projekteihin osallistuneille henkilöille ja yrityksille lähetetyillä kyselylomakkeilla pyrittiin saamaan vastauksia siihen, mikä oli projektien tuottavuus ja vaikuttavuus eli mitä ja miten osallistujat ja yritykset hyötyivät osallistumisestaan projektiin. Lisäksi tutkimuk-

sella selvitetään sitä, oliko projektit toteutettu projektin tavoitteiden sekä tavoite 1-ohjelman ja maakunnallisten tavoitteiden mukaisesti.

Projektihenkilöstölle lähetettävien kyselylomakkeiden lisäksi kuutta caseprojektin projektipäällikköä haastateltiin 29.9 – 4.10 välisenä aikana. Teemahaastattelulla pyrittiin selvittämään hieman yksityiskohtaisemmin projektien vaikuttavuutta ja niistä saatuja tuloksia.

Kyselylomakkeet lähetettiin 1283 projektiin osallistuneelle henkilölle. Heti lähettämisen jälkeen palautui 432 henkilön kyselylomakkeet. Syynä palautumiseen oli se, että henkilöiden sähköpostiosoitteet eivät olleet enää käytössä eli henkilöt eivät olleet enää töissä samassa yrityksessä tai sähköposti oli lopetettu. Käytöstä poistuneiden sähköpostiosoitteiden vuoksi vastaanottajansa saavuttaneita kyselyjä lähti yhteensä 851 kappaletta. Kyselylomakkeita palautui yhteensä 312 kappaletta eli vastausprosentiksi muodostui 36,7. Projektihenkilöstön kyselylomakkeet lähetettiin 91 henkilölle. Kyselyitä palautui 54 kappaletta eli vastausprosentiksi muodostui 59,3.

Tässä tutkimuksessa korostuivat projektien henkilöstön ja projektiin osallistuneiden henkilöiden mielipiteet projektien toiminnasta ja vaikuttavuudesta.

2 YHTÄLÄISTEN MAHDOLLISUUKSIEN EDISTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) viitekehys muodostuu neljästä painopistealueesta. Painopistealueet ovat:

- Työvoiman kysynnän hyödyntäminen ja työllisyyden edistäminen.
- Tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen työelämässä.
- Koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, ammatillisen liikkuvuuden edistäminen sekä koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistaminen.
- Osaamispääoman kehittäminen tukemaan yrittäjyyttä, työelämän uudistumista sekä tutkimustulosten ja teknologian hyödyntämistä.

ESR-viitekehys ohjaa rakennerahaston tukemia toimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan työllisyyden ja inhimillisten voimavarojen kehittämiseen. (Sisäasiainministeriö 2000, 73.)

2.1 Syrjäytyminen

Syrjäytymisen käsite tuli suomalaiseen keskusteluun 70- ja 80- luvuilla ruotsalaisesta työmarkkinatutkimuksesta ja yleistyi nopeasti suomalaisessa tutkimuksessa. Aluksi ruotsinkielinen termi utslagning käännettiin uloslyönniksi eikä syrjäytymiseksi. Uloslyönnillä tarkoitettiin putoamista työmarkkinoilta eli henkilöiden työttömyyttä, työkyvyttömyyttä ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä. Myöhemmin käyttöön otettiin termi syrjäytymi-

nen, joka alkoi saada muita merkityksiä huono-osaisuuden kasautumiseen viittaavana käsitteenä. Euroopan Unionin rahoittaman European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions -rahaston määritelmän mukaan syrjäytyminen on prosessi, jossa yksilöt tai ryhmät suljetaan yhteiskunnan täyden osallisuuden ulkopuolelle. (Uusitalo 1998, 7, 8. Ek, Saari, Viinamäki, Sovio, Järvelin 2004, 16)

Yhteiskuntatieteellisessä keskustelussa taas on korostettu työn merkitystä ja sen roolia yksilön sitomisessa yhteiskuntaan. Siksi syrjäytymisen käsite sopii hyvin kuvaamaan työmarkkinoilta syrjään jäämistä. Tavallisesti syrjäytymisellä kuvataan prosesseja ja tiloja, johon yksilöt tai ryhmät ovat joutuneet haluamattaan tai johtuen toimintakykynsä tai resurssien vajavuuden vuoksi. (Tuomala 1998, 1, 2)

2.1.1 Syrjäytymiseen vaikuttavat tekijät

Syrjäytymiseen vaikuttavat tekijät ja työllistymistä vaikeuttavat tekijät liittyvät usein henkilön ominaisuuksiin sekä työmarkkinoista riippuviin ominaisuuksiin. Hakijalla ei välttämättä ole taloudellista kannustinta työn hakemiseen, mihin voi vaikuttaa muun muassa ansiosidonnainen työttömyysturva. Työmarkkinoista riippuva tekijä on työvoiman kysyntä, joka on pienempää alueilla joilla tarjontaa on vähän. (Tuomala 1998, 1)

Koulun tai työsuhteen päättyminen tai muu elämän muutosvaihe tekee ihmisestä erityisen herkän syrjäytymiselle. Merkittävin syrjäytymistä aiheuttava tekijä on kuitenkin työttömyys. Useimmissa tapauksissa syrjäytyminen on alkanut koulutuksesta tai lähinnä sen puutteesta. Syrjäytynyt henkilö on jäänyt ammatillisen koulutuksen ulkopuolelle, häneltä joko puuttuu koulutus, on keskeyttänyt koulutuksen tai koulutus on vanhentunut. Koulutamattomuuden vuoksi henkilö, erityisesti nuori, suljetaan työmarkkinoiden ulkopuolelle, sillä heillä ei ole käyttöä työmarkkinoilla. Syrjäytymistä edistäviä voivat olla työntekoon, opetukseen ja elintasoon, terveyteen, kansallisuuteen, huumeidenkäyttöön, sukupuolten eriarvoisuuteen ja väkivaltaan liittyvät tekijät. (Lääninhallitus 2006; Mannila 1993, 26)

Pitkäaikaistyöttömyyden pitäminen syrjäytymiskriteerinä ei anna todellista kuvaa syrjäytymisestä. Henkilöt saattavat vetäytyä työmarkkinoilta, jos työn saaminen näyttää epätoimennäköiseltä. Lisäksi on mahdollista että henkilöllä ei ole halua hakea työpaikkaa, vaikka hänellä todellisuudessa olisikin korkea työllistymistodennäköisyys. (Tuomala 1998, 2)

2.1.2 Syrjäytynyt henkilö

Avoimilta työmarkkinoilta syrjäytyneeksi määritellään henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä yli vuoden. Käyttämällä työttömyysjakson pituutta syrjäytymismäärittelyssä, ei aina anna todellista kuvaa avoimilta työmarkkinoilta syrjäytymisestä. Tämä johtuu siitä, että syrjäytyneiksi voidaan lukea myös ainoastaan lyhyitä työsuhteita saaneet ja työvoimapolitiittisen toimenpiteiden piiriin joutuneet henkilöt. Työmarkkinoilta syrjäytyneiksi pitkäaikaistyöttömiksi määritellään yli kaksi vuotta ilman työtä olleet työttömät työnhakijat. (Tuomala 1998, 2)

Suomessa koulutusjärjestelmä tarjoaa periaatteessa kaikille mahdollisuuden ammatilliseen koulutukseen. Osa ikäluokasta jää kuitenkin eri syistä koulutuksen ulkopuolelle. Suurin syrjäytymisriski on niillä nuorilla, jotka kieltäytyvät tarjotuista koulutuspaikoista. Syrjäytyminen on koko elinoloihin liittyvä ilmiö eikä pelkästään toimeentulo-ongelma. Syrjäytynyt on useimmiten keski-ikäinen pitkäaikaistyötön tai koulunsa keskeyttänyt nuori. (Valtioneuvoston kanslia 2001, 11, 48)

2.1.3 Syrjäytymisen ehkäiseminen

Syrjäytyminen ei ole yksilöntason ongelma, sillä se tuo mukanaan työttömien alakulttuureja ja työttömyyteen liittyvien ongelmien kasautumista tietyille alueille, ja siten tuo mukanaan yhteiskunnallisia ongelmia. Näiden yhteiskunnallisten ongelmien vuoksi syrjäytymistä tulisi ehkäistä kaikin keinoin. (Karjalainen 1998, 21)

Suomessa syrjäytymistä on pyritty ehkäisemään työllisyyteen keskittyvällä työvoimapolitiikalla. Vaikka tämä suuntaus onkin saanut aikaan hyviä tuloksia, kouluttautumisen ja osaamisen kohottamisen lisääminen ei välttämättä aina tavoita kaikkia. Syrjäytymisen ehkäisemisessä tarvitaan myös kohdennettuja toimia, joilla pyritään pienentämään syrjäytymisriskejä ja kohdentamaan toiminta ryhmiin, joilla nämä riskit ovat todennäköisimmät. (Uusitalo 1998, 9; Valtioneuvoston kanslia 2001, 13)

Jotta työmarkkinoilta syrjäytyminen voitaisiin estää, työttömyys tulisi katkaista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kuitenkin vaikeasti työllistyville tarjotaan aktivoivia

palveluita vasta kun työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti yli kaksi vuotta. Aktivoinnin jättäminen näinkin myöhään merkitsee sitä, että työmarkkinoille palautuminen onnistuu näissä tapauksissa varsin harvoin. Alle puoli vuotta kestänyt työttömyys ei vielä ole uhka työmarkkinoilla pysymiselle. Työttömyysjakson pitkittyminen jo yli vuoden mittaiseksi lisää uhkaa työmarkkinoilta putoamiseen. (Raunio 2006, 55; Valtioneuvoston kanslia 2001, 55 - 56)

2.2 Muutos

Työelämän nopeat muutokset ovat tätä päivää. Muutoksiin päädytään, jotta organisaatiot pysyisivät mukana kun arvot, rakenteet ja toiminnot kehittyvät nopeasti yhteiskunnassa. Muutokset eivät siis johdu ainoastaan markkinatilanteen tai kysynnän muutoksista. Muutosten suuntaa tai vauhtia on yhä vaikeampi ennustaa, ja muutokset koskettavat yhä suurempaa osaa ihmisistä. Muutoksilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöiden työtehtäviin, saavutettuihin etuihin ja yhteiskunnalliseen asemaan, joskus muutoksen tuloksena voi olla työttömyys. (Antman 1995, 6)

Entisen tapaan muutos ei ole kertaluonteinen tapahtuma vaan useissa organisaatioissa muutos on jatkuva olotila, joka vaatii organisaation jäseniltä sopeutumista. Jotta muutoksesta selvitään tai siihen sopeudutaan, vaaditaan johtamiselta ja henkilöstöpolitiikalta toimivuutta. Jos johtaminen ja henkilöstöpolitiikka eivät ole toimivia ja tilanteen vaatimia, on niitä pystyttävä kehittämään, jotta nyky-yhteiskunnan muutokset voidaan toteuttaa. (Antman 1995, 6)

Muutos merkitsee aina siirtymistä entisestä johonkin uuteen ja erilaiseen, esimerkiksi siirtyminen vanhasta työskentelytavasta uuteen. Se, miten ihmiset suhtautuvat muutokseen riippuu osittain siitä, miten muutos toteutetaan ja millaiset ovat ihmisten resurssit. Muutos vaatii muutoshalukkuutta ja uutta tietoa sekä uuden tiedon omaksumista ja soveltamista. (Sallila 1997, 15)

On sanottu, että nyky-yhteiskunnassa ei ole mitään muuta varmaa ja pysyvää kuin muutos. Tämä pitäneek paikkansa, toisaalta jonkinasteista muutosta on tapahtunut aina. Muutoksen suunnasta ei kukaan ole tietoa ja yhtenäistä näkemystä siitä ei ole. Jokaisen meidän yhteiskuntaamme kohdanneen muutoksen aiheuttajana on ollut joko talous, teknolo-

gia tai ideologiset mullistukset. Suomen liittyminen osaksi Euroopan unionia on tuonut mukanaan ulkoisia muutosvaatimuksia, toisaalta sisäistä muutoshalukkuutta on luonut halu menestyä kansainvälisillä markkinoilla. Elämme tällä hetkellä informaatioyhteiskunnassa, ja tämän hetken muutosvaiheen keskeisenä tekijänä on informaatioteknologia ja sen edellyttämä jatkuva uuden oppiminen. (Sallila 1997, 12)

2.2.1. Muutosteoriat ja muutosvoimat

Organisaatioiden muutokset on jaettu kahteen muutosmuotoon organisaatioiden kehittämiseen ja organisaatioiden muuttamiseen. Kehittäminen merkitsee sopeuttamista muuttuneeseen tilanteeseen ja muuttaminen taas organisaation peruslähtökohtien pohtimista ja muuttamista. Muutos voi olla luonteeltaan syvä tai pinnallinen, hidas tai nopea. Syvässä muutoksessa entiset rakenteet ja organisaation sisäiset vastuujat muuttuvat, kun taas pinnallisessa muutoksessa tehdään vain pieniä, vastuunjakoon vaikuttamattomia muutoksia. (Sallila 1997, 12)

Olemassa olevat muutosteoriat on jaettu voluntaristisiin ja deterministisiin muutosteorioihin. Voluntaristisissa muutosteorioissa painotetaan sitä, että muutosvoiman keskeisenä tekijänä on organisaation tai johdon halu tai tahto. Kun taas deterministisissä muutosteorioissa muutosvoimana on ulkoinen, tahdosta riippumaton voima kuten taloudellinen kriisi tai murros. (Sallila 1997, 21)

Muutosvoimat voivat käynnistyä joko sisäisten tai ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Ulkoisesti syntyvät muutosvoimat syntyvät pakosta muuttua, syynä tähän voi olla esimerkiksi yrityksen taloudelliset vaikeudet. Ulkoisten tekijöiden aiheuttamat muutostilanteet koetaan usein tilanteena, johon täytyy sopeutua. Sisäisesti syntyneet muutosvoimat ovat käynnistyneet, koska yritys pyrkii toimillaan ennakoimaan tulevaisuuden muutosvaatimuksia. Sykäys muutokseen lähtee siitä, kun johto luo sisäistä tarvetta muutokselle. Henkilöstö saattaa kokea johdon asettamat muutostarpeet uhkana. (Sallila 1997, 21 - 22)

2.2.2. Tulevaisuus

Yhteiskunnan muutostrendit ovat ja tulevat olemaan kokonaisvaltaisia, jotka kohdistuvat edelleen luontoon, kansainväliseen talouteen, politiikkaan ja teknologiaan. Jotta organi-

saatio voisi ennakoida ja valmistautua edessä oleviin muutoksiin, tulee ymmärtää niitä muutoksen suuntia, joita on nykyisin näkyvissä niin yhteiskunnassamme kuin maailmanlaajuisestikin. (Sallila 1997, 12; Antman 1995, 6)

Aiemmin työelämässä tapahtuva muutos oli nykyistä hitaampaa, joten siihen sopeutuminen oli helppoa. Nykyään muutos on nopeaa ja jatkuvaa sekä yleensä ennustamatonta. Muutosvauhdin nopeutuminen on saanut aikaan sen, että yritykset ovat pakotettuja miettimään oppimisen merkitystä omassa toiminnassaan. Varsinkin jos kyseessä on syvä ja nopea muutostilanne, ja jonka lopullinen tila ja tavoite ei ole vielä täysin tiedossa, vaatii paljon koko organisaatiolta, niin toiminnallisessa mielessä kuin oppimisessakin. Muutosvauhti kasvaa edelleen ja työelämä tulee muuttumaan tulevina kymmenenä vuonna enemmän kuin menneinä kymmenenä vuotena. (Sallila 1997, 33)

2.3 Koulutus

Koulutuksella pyritään tulevaisuuden hallitsemiseen. Organisaatio takaa toimintansa jatkuvuuden varmistamalla voimavarojensa saatavuuden sekä suuntaamalla voimavaransa mahdollisimman tehokkaasti ja tuottavasti. Toiminnan jatkuvuutta varmennetaan myös sillä, että rakenteita kehitetään vastaamaan ympäristön muutoksia ja kouluttamalla henkilöstöä. (Lehtisalo 1999, 11)

Monien koulutustutkijoiden mielestä päättäjät eivät ole kiinnittäneet riittävästi huomiota muutostekijöihin. Tutkijoiden mukaan koulutuksen kehittäminen on ollut vähäistä ja nopean muutosvauhdin vuoksi usein riittämätöntä. Tästä on usein seurannut, että syntyneisiin ongelmiin on pystytty vastaamaan vain radikaaleilla, usein rakenteellisilla muutoksilla. Tämän vuoksi koulutuksen kehittämisen perusta on muutosvoimien tunnistaminen. Lisäksi on mietittävä muutosten seurauksia ja mahdollisia muutosten mukana tulevia epävarmuustekijöitä. (Lehtisalo 1999, 17)

Koulutukselle on ominaista suunnittelun varassa tapahtuva oppimisen organisointi ja etenevä tavoitteellisuus. Usein koulutus ymmärretään yhteisö- ja yhteiskuntapainotteiseksi. Koulutuksen voidaan sanoa olevan joko suppea tai laaja. Suppealla koulutuksella käsitetään tarkasti määritelty joukko esimerkiksi sairaanhoitajien muuntokoulutus tai osaa-

misalueen ajalta rajattua koulutusta esimerkiksi uuden tuotantovälineen hallinta. Laajalla käsitteellä tarkoitetaan koko väestön muodollista kasvatusta. (Lehtisalo 1999, 28)

Suomen koulutuspolitiikan perinteinen pitkän ajan tavoite on ollut nostaa koulutuksen tasoa ja edistää koulutuksellista samanarvoisuutta. Kaikille ryhmille ja alueille on pyritty tarjoamaan samanlaiset koulutusmahdollisuudet. Nämä ovat olleet perusaatejärjestelmä, kun koulutuksellista uudistusta toteutettiin 90-luvun lopulla. Erityinen huomio kiinnitettiin koulutuksen sisältöön ja opetusmenetelmiin sekä koulutuksen tasoon ja laatuun. (Ministry of Education 2000, 13)

2.3.1. Koulutus ja työelämä

Yleissivistävän koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen välillä syntynyttä kahtiajakoa pyritään kutistamaan ja työharjoittelua lisäämään, tarkoituksena on luoda hyvät ammatilliset perusvalmiudet. Pyrkimyksenä on yhdistää työ ja koulutus sekä teoria ja käytäntö. Elinkeinorakenteen nopeat muutokset saavat aikaan sen, että työvoimalta edellytetään nopeaa mukautuvuutta työelämän muutoksiin. Nykyään ei enää kouluteta tiettyyn tehtävään vaan jollekin tietylle sektorille, mikä mahdollistaa joustavan siirtymisen tehtävästä toiseen. (Lehtisalo 1999, 41)

Nykyisessä nopean muutosten maailmassa myös koulutuksen tulee pystyä ennakoimaan tulevia työvoiman tarpeita. Koulutuksen keskeisimmäksi tarkoitukseksi on muodostunut sen taloudellinen tehtävä eli kansantalouden vahvistaminen, työvoiman valmentaminen työelämän tarpeisiin ja yksilön varustaminen elannon hankkimiseen. Taloudellisen tehtävän suorittamiseksi koulutuksen eli oppilaitosten tulee olla yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi toimintaympäristön muutokset edellyttävät yhteistyötä, jota tarvitaan kun ennakoidaan tulevia koulutustarpeita sekä kun suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan koulutusta. Uuden ennakkointiajattelun perustana ovat organisaation oppiminen ja elinikäinen oppiminen. (Lehtisalo 1999, 38 – 39, 42; Opetusministeriö 2004, 17)

Suurin osa järjestetystä aikuiskoulutuksesta on luonteeltaan ammatillista, mikä merkitsee sitä että koulutettavat ovat osallistuneet koulutukseen työhön tai ammattiin liittyvistä syistä. Suurimmalla osalla aikuisväestöstä ei ole ammatillista peruskoulutusta, ja osittain siksi aikuisten mielestä heidän suurin koulutustarpeensa on ammatillinen koulutus. Ny-

kyisin yhä laajenevana koulutustarpeena on ollut ammatillisen lisäkoulutuksen tarve. Monissa ammateissa työntekijän velvollisuus on osallistua lisäkoulutukseen, toisaalta taas lisäkouluttautuminen on jokaisen oikeus ja keino ylläpitää ammattitaitoaan. Suomalaisen osallistuminen aikuiskoulutukseen on korkeampaa kuin esimerkiksi vertailumaiden EU-maiden keskiarvoihin. Aikuiskoulutukseen osallistujista kuitenkin enemmistö on korkeasti koulutettuja sekä naisia. (Lehtisalo 1999, 89, 92; Opetusministeriö 2004, 7)

2.3.2. Kehitys ja globalisaatio

Viime vuosina suomalaisen koulutuksen ja koulutusjärjestelmän kehitystä ovat viitoittaneet seuraavat suuntaukset: laajentuminen, tason kohoaminen, integroituminen ja avautuminen. Koulutuksen laajeneminen on lisännyt koulutusmahdollisuuksia. Nykyään lähes kaikille on turvattu mahdollisuus päästä toisen asteen opiskelupaikkaan. Yliopistolaitos on laajentunut ja ammattikorkeakoululaitos syntynyt, nämä merkitsevät sitä, että enemmistölle on turvattu mahdollisuus korkeakouluopiskeluun. Kansainvälistymisen myötä koulutus ja koulutusjärjestelmä ovat avautuneet kansainvälisesti, mikä on merkinnyt koulutuslaitoksille toimintavapauden kasvua, koulutusverkottumista ja sitä myöden yhteistyötä myös ulkomaisten koululaitosten ja yritysten kanssa. (Lehtisalo 1999, 200 - 201)

Taloudellisen globalisaation leviäminen ja sitä myöden kansainvälisen kilpailun lisääntyminen ja kasvaminen aiheuttavat muutoksia työelämän rakenteisiin, ammatteihin, osamistarpeisiin ja työvoiman liikkuvuuteen. Näillä globalisaation mukana tulevilla tekijöillä on vaikutusta myös suomalaiseen koulutusjärjestelmään. Globalisaation aiheuttamiin vaikutuksiin pystytään vastaamaan koulutusjärjestelmien osalta kansainvälistymisellä, mikä merkitsee nykyisin lähinnä henkilövaihtoja. Tulevaisuudessa painopiste tulee muuttamaan koskemaan myös toimintatapoja. (Opetusministeriö 2004, 12 - 13)

3 EUROOPAN SOSIAALIRAHASTO

Euroopan sosiaalirahasto (ESR) on Euroopan unionin tärkein rahoitusväline kehitettäessä sosiaalista pääomaa. Euroopan sosiaalirahaston avulla Euroopan unioni muuttaa työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopoliittiset tavoitteensa käytännön toimenpiteiksi. Euroopan sosiaalirahaston pyrkimyksenä on auttaa työttömyyden torjunnassa, kehittää työntekijöiden ammattitaitoa sekä tukea työvoiman ja yritysten osaamista uusissa haasteissa. Työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, elinikäinen oppiminen, aktiivisen koulutus- ja työvoimapolitiikan kehittäminen sekä sosiaalisen syrjäytymisen ehkäiseminen ovat Euroopan sosiaalirahaston tavoitteita. Lisäksi rahaston tavoitteena on lisätä valmiuksia tutkimuksen, tieteen ja teknologian alalla sekä edistää tasa-arvoisia mahdollisuuksia työelämässä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. ESR -toiminta on kansallista toimintaa täydentävää, jolla pyritään tuottamaan ja toteuttamaan uusia ideoita ja ratkaisuja kansalliseen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan. (Euroopan sosiaalirahasto 2006, a)

3. 1. Ohjelman taustaa

Euroopan sosiaalirahasto perustettiin vuonna 1957, laatijana oli Rooman sopimus. Euroopan sosiaalirahasto on yksi Euroopan unionin neljästä rakennerahastosta, ja sosiaalirahasto on näistä pisimpään voimassa ollut rakennerahasto. Rakennerahastot pyrkivät pienentämään eroa vauraan ja vähemmän kehittyneiden alueiden välille sekä luomaan taloudellisen ja sosiaalisen yhtenäisyyden Euroopan Unionin maihin. Sosiaalirahasto perustettiin vähentämään alueiden hyvinvoinnin ja elinolojen eriarvoisuutta sekä auttamaan alueita, jotka syystä tai toisesta ovat kohdanneet ongelmia. Seitsemän vuoden ohjelmat suunnitellaan yhteistyössä jäsenmaan sekä Euroopan komission kanssa. (European Commission 2006; European Communities 1997, 5)

3.1.1 Ohjelmakausi 2000 - 2006

Ohjelmakaudella 2000 - 2006 ESR-osarahoitteen toiminnan kokonaisrahoitus on Suomessa noin 3 miljardia euroa, josta EU:n rahoittama osuus on 898 miljoonaa euroa. Rahoitukseen osallistuvat EU:n ohella myös valtion viranomaiset, kunnat, muut julkiset sekä yksityiset tahot. Kansallisina rahoittajina toimivia hallinnonaloja ovat työministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä sisäasiainministeriö. Rahoituksen jakautuneisuuden vuoksi projektin tulee olla hakijan, maakunnan, valtion sekä EU:n tavoitteiden mukainen. (Euroopan sosiaalirahasto 2006, c. Työministeriö 1999, 3)

Itä-Suomen tavoite 1 –ohjelman ESR-rahoituksen osuus on ohjelmakaudella 2000 - 2006 yhteensä noin 183,6 miljoonaa euroa. Kainuun TE-keskuksen työvoimaosastolla on tästä ollut käytettävissään EU-osuutta vajaat yhdeksän miljoonaa euroa. Yhteensä työvoimaosastolla on ollut käytettävissä ESR-hankkeiden rahoittamiseen kansallinen rahoitus ja opintososiaaliset etuudet mukaan lukien noin 18,4 miljoonaa euroa. (Halttunen 2006)

3.1.2. Tavoite 1-ohjelma

Tavoite 1-ohjelmaa toteutetaan alueellisesti Itä- ja Pohjois-Suomessa. Tavoite 1-ohjelmien rahoitus on suunnattu kehityksessä jälkeen jääneiden alueiden kehittämiseen ja rakenteellisen muutoksen edistämiseen. Näiden alueiden ESR-hankkeiden tärkeimpinä tavoitteina on työttömyyden vähentäminen ja työllisyyden lisääminen, edistää taloudellista kasvua ja yrittäjyyttä sekä luoda uusia työpaikkoja ja parantaa osaamista. (Euroopan sosiaalirahasto 2006, d; Työministeriö 1999, 3.)

Kyseessä on tavoite 1-ohjelman toimintalinja 2 eli osaamisen vahvistaminen ja työvoiman valmiuksien parantaminen. Toimintalinja sisältää seuraavat toimenpidekokonaisuudet: 2.1) Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, 2.2) Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen, 2.3) Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllisyyden edistäminen sekä 2.4) Työelämän tasa-arvon edistäminen. (Kainuun liitto 2005, 29)

Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen

Itä-Suomen kehittymisen ja työllisyyden paranemisen kulmakivenä ovat korkea koulutustaso sekä koulutuksen ja työelämän tiivis yhteistyö. Väestön korkealla koulutustasolla voidaan kilpailla muiden alueiden kanssa ja siten vastata väestön poismuuttoon. Opetuksen ja tutkimuksen tasoa pyritään parantamaan ja alueellista vaikuttavuutta lisäämään kehittämällä teknologiansiirtomenetelmiä, joiden avulla voidaan siirtää osaamista ja innovaatioita aiempaa tehokkaammin alueella ilmentyneisiin tarpeisiin. Ohjelman tavoitteena on parantaa työssä käyvän väestön valmiuksia kohdata työelämän vaatimuksia, edistää ammatillista liikkuvuutta ja etenemistä työuralla. (Työministeriö 1999, 75 - 76; Kainuun liitto 2005, 30)

Toimenpidekokonaisuudessa tuetaan sellaisia hankkeita, joiden toiminta pyrkii kouluttamaan työssä olevaa väestöä, kehittämään uusia koulutus- ja opetusmenetelmiä, opetus teknologiaa, oppimateriaaleja sekä koulutussisältöjä ja oppimisympäristöä. Yleensäkin alueen koulutusjärjestelmien kehittämisessä otetaan huomioon maakunnan avaintuotantalot ja niillä työskentelevät henkilöt. Toisaalta koulutuksella pyritään saamaan uusien kasvualojen työntekijöitä. Ohjelmalla tuetaan sellaisia hankkeita, joiden vaikutukset ulottuvat yli ohjelmakauden. (Työministeriö 1999, 8.)

Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen

Ohjelman tavoitteena on kehittää maakunnan vahvuusaloja uudistamalla koulutuksen, tutkimuksen ja elinkeinoelämän rakenteita. Osaksi tätä kehittämistä lasketaan myös tutkimuslaitosten, koulutusyksiköiden ja yritysten välistä yhteistyön edistäminen luomalla jatkuvuutta tukeva toimintamalli. Erityisiä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämistarpeita on teknisen ja kaupallisen korkean osaamisen ja matemaattis-luonnontieteellisen osaamisen aloilla. (Sisäasiainministeriö 2000, 77.)

Ohjelman avulla parannetaan yritysten valmiuksia ennakoida tulevia muutoksia ja kykyä uudistaa toimintatapoja antamalla tilanteeseen sopivaa koulutusta. Huomio kiinnitetään myös työssä oppimiseen sekä ura- ja rekrytointipalveluiden kehittämiseen, verkostoitumisen edistämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. (Työministeriö 1999, 9)

Ohjelmalla tuetaan yrittäjien, yritysjohton ja muun henkilöstön koulutusta sekä yritysten viestintä-, markkinointi-, tuotekehitys- ja laatuosaamisen parantamista sekä uuden teknologian käyttöönoton edistämistä. Ohjelmalla tuetaan myös yrittäjyyttä tukevaa koulutusta ja ikääntyvän väestön työvoimakoulutusta. (Työministeriö 1999, 9.)

Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden lisääminen

Pitkäaikaistyöttömien määrä ei ole vähentynyt toivotunlaisesti, tähän on vaikuttanut muun muassa työvoiman kysynnän kohdistuminen lähinnä lyhyen aikaa työttömänä olleisiin. Pitkäaikaistyöttömyys ja siitä aiheutuva syrjäytymisuhka ovat ongelmia, joihin kiinnitetään ohjelmakaudella erityistä huomiota ja hoidetaan erityistoimilla. (Työministeriö 1999, 10.)

Ohjelman tavoitteena on parantaa työmarkkinoiden toimivuutta ja kehittää ennakoitijärjestelmiä. Toimenpidekokonaisuudessa tuetaan sellaisia hankkeita, joilla parannetaan erityisryhmien työmarkkinavalmiuksia, ylläpidetään työkykyä ja ehkäistään syrjäytymistä. Tuetaan hankkeita, joilla kehitetään uusia ura- ja rekrytointipalveluita, edistetään työssäoppimista ja parannetaan yleisesti työllisyyttä. Pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömiin ja nuoriin kohdistuvat toimenpiteet ovat työkyvyn ylläpitämiseksi järjestettäviä aktivointi-, koulutus- ja työllistämistoimenpiteitä. (Työministeriö 1999, 10. Sisäasiainministeriö 2000, 78, 79.)

Työelämän tasa-arvon edistäminen

Itä-Suomen alueen työpaikat ovat pitkään keskittyneet alkutuotannon aloille sekä julkiseen sektoriin. Tulevan rakenneuudistuksen myötä työpaikat tulevat perustumaan yrittäjyyteen, uuteen teknologiaan ja kansainvälisesti kilpailukykyiseen osaamiseen. Rakenneuudistus tulee vaikuttamaan heikentävästi nykyisten avainalojen työllistymismahdollisuuksiin. (Työministeriö 1999, 11.)

Toimenpidekokonaisuudessa tuetaan ensisijaisesti sellaisia hankkeita, joilla edistetään työmarkkinoilta syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden työllisyyden parantamista erilaisilla aktivointi-, koulutus- ja työllistämistoimilla sekä edistämällä sukupuolten välistä

tasa-arvoa työmarkkinoilla. Tuettavaa toimintaan on myös sellaiset, joilla parannetaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuuksia päästä mukaan työmarkkinoille ja joilla vähennetään niin ikääntyvien kuin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta. (Työministeriö 1999, 11.)

Ohjelman tavoitteena on ehkäistä sukupuoleen, ikään, työkunnan alenemiseen ja synty-perään liittyvää syrjäytymistä sekä edistää työelämän tasa-arvoa. Tavoitteena on myös antaa kaikille mahdollisuus integroitua työmarkkinoille, tähän päästään kehittämällä sopivia menetelmiä. (Sisäasiainministeriö 2000, 80. Kainuun liitto 2005, 39.)

3.2. Kainuun TE-keskuksen rahoittamat ESR-hankkeet

Kainuun TE-keskuksen strategiset tavoitteet ja painopisteet ovat työllisyysasteen nosto, työttömyyden alentaminen, rakenteellisen työttömyyden alentaminen ja osaavaan työvoiman saatavuuden turvaaminen. Tavoitteena on myös osaamisen, yrittäjyyden ja muiden kasvun edellytysten vahvistaminen sekä yrityskannan uusiutuminen ja alueen innovaatiojärjestelmän vahvistaminen. (Kainuun TE-keskus 2006)

3.2.1. Tavoite 1-ohjelma –asiakirja

Itä-Suomen tavoite 1 –ohjelma-asiakirja on hyväksytty Euroopan unionin komissiossa 30. päivänä maaliskuuta 2000. Ohjelma -asiakirja sisältää Itä-Suomen kehittämistavoitteiden määrittelyn sekä kehittämisen strategiset linjaukset. Tavoite 1-ohjelman perustehdävänä on lisätä Kainuun alueen vetovoimaisuutta ja kilpailukykyä sekä tukea alueen kasvua. Maakunnan asettamia erityisiä haasteita ovat alueen pieni koko sekä syrjäinen sijainti, näistä aiheutuvia haittoja pyritään vähentämään esimerkiksi vahvistamalla innovatiivisuutta. (Kainuun liitto 2005, 4, 8)

Kainuun alueen kehittämisen painopisteitä ovat yrittäjyys, osaaminen ja yhteistyö sekä työelämän ja tietoyhteiskunnan mahdollisuuksien kehittäminen. Kainuun maakunnan alueen tavoitteena on luoda toimivat koulutus-, kehittämis- ja osaamisketjut alueen avaintuotantoaloille, sillä tällä hetkellä osaamisen rakenteet ovat puutteelliset ja koulutuspaikkoja suhteessa väkimäärään on maan keskiarvoa huomattavasti vähemmän. Alueelle ominaista toistuvais- ja pitkäaikaistyöttömyyttä sekä näistä aiheutuvaa syrjäytymistä pyritään

ehkäisemään ja työllistymiskynnystä madaltamaan. Maakunnan vähäisten resurssien sekä toimijoiden määrän vuoksi tahojen yhteistyö on erityisen tärkeää. Tietoyhteiskunnan mahdollisuuksia pyritään hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti esimerkiksi maakunnan avaintuotantoalojen teknologian tason kohottamisessa, parannetaan ihmisten osaamisvalmiuksia ja tietoverkkojen toimivuutta. (Kainuun liitto 2005, 9-10)

Osana ohjelman tavoitteita on nostaa työvoiman osaamistasoa, parantaa työmarkkinavalmiuksia, kehittää koulutusjärjestelmiä ja ehkäistä syrjäytymistä. Koulutusjärjestelmiä kehitetään parantamalla koulutuksen sisältöä, rakenteita ja työssä oppimisen mahdollisuuksia. Lisäksi koulutusmahdollisuudet kehitetään vastaamaan elinkeinoelämän ja väestön tarpeita. Koulutusyksiköiden ja yritysten välistä yhteistyötä edistetään, yhteistyöhön otetaan mukaan tutkimuslaitokset, jolloin voidaan vahvistaa tutkimuksen toimintaedellytyksiä. Erityisenä tavoitteena on osaamisen ja teknologian siirtomekanismien kehittäminen eli luodaan kehittämis- ja innovaatioketjuja sekä osaamisjärjestelmiä, joilla tuetaan korkeatasoisen osaamisen siirtymistä Itä-Suomeen. Ohjelman tasa-arvo –ajatuksena on se, että voidaan turvata naisten osuus työmarkkinoilla, esimerkiksi tukemalla naisyrittäjyyttä ja järjestelmällä koulutusta. (Sisäasiainministeriö 2000, 57, 61.)

3.2.2. Kainuun maakuntaohjelma

Kainuun alueelle on ollut ominaista alhainen työllisyysaste, työvoiman väheneminen ja sen ikärakenne sekä työttömän työvoiman alhainen koulutustaso sekä ikääntyvien toistuvaistyöttömien suuri määrä. Työttömyys on seurannut valtakunnallista kehitystä, mutta pysynyt silti kymmenisen prosenttia keskimääräisen arvon alapuolella. Suurten ikäluokkien eläköityminen tuonee helpotusta työttömyyteen vuosikymmenen lopulla, kun maakuntaan avautuu työpaikkoja nykyistä tilannetta enemmän. Eläköitymisen lisäksi maakunnan avainalojen ja yrittäjyyden edistäminen erinäisillä toimenpiteillä luo uusia työpaikkoja ja vähentää työttömyyttä. (Kainuun liitto 2003, 8-10.)

Kainuun maakuntaohjelman asettamia määrällisiä tavoitteita ovat työttömyyden väheneminen ja uusien työpaikkojen lisääminen. Maakuntaohjelman laadullisia tavoitteita ovat uuden yrittäjyyden aktivoiminen, nuorten ja naisten yrittäjyyden tukeminen, toimivien koulutus-, tutkimus-, kehittämis- ja palveluketjujen luominen maakunnan avainaloille ja

nostaa työllisyysaste 60 prosenttiin vuoden 2006 loppuun mennessä. (Kainuun liitto 2003, 11, 13.)

Osaamisen vahvistamisen tavoitteena on että, kainuulaisilla on mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen, jota edistetään aikuiskoulutuksella. Ammatillinen koulutus suunnataan työelämän tarpeisiin, ja ammatillisten oppilaitosten ja työelämän välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä edistetään esimerkiksi työssä oppimisella. Jotta työllisyysastetavoitteeseen päästään, edellytyksenä on että työvoimaa on saatavilla. Työnvälitysjärjestelmän tulee olla tehokas ja nykyaikainen. Koulutusta suunnataan sellaisille aloille, joilla on työvoiman kysyntää. Tuetaan osaamisen kehittämistä ja työttömien pääsyä työmarkkinoille sekä tuetaan nuorten pääsyä työmarkkinoille. Pyritään kannustamaan yrittäjyyteen ja itsensä työllistämiseen, huomioon otetaan erityisesti naiset ja nuoret. (Kainuun liitto 2003, 14, 37.)

Rakennetyöttömyyden purkamiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen pyritään parantamalla pitkäaikaistyöttömien ja riskiryhmien työllistymisedellytyksiä, kannustamalla työssä pysymistä ja ehkäisemällä syrjäytymistä. Vaikeasti työllistyvien ryhmään kuuluu noin kolmannes työvälityksen työttömistä. Vaikeasti työllistyviin kuuluvat yli 50-vuotiaat, heikosti kouluttautuneet, pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja vajaakuntoiset. Rakennetyöttömyyden purkamiseksi ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi parannetaan työvoimapalveluita, uudistetaan vaikeasti työllistettävien palveluita ja lisätään aikuisopiskelijoiden määrää tiedottamalla koulutustarjonnasta ja työttömien omaehtoisen opiskelun tukijärjestelmästä. (Kainuun liitto 2003, 41.)

3.3 Case –projektit

Projektin tavoitteet tulee olla selkeät ja realistiset, niiden tulee kuvata sitä toiminnan muutosta, johon projektilla pyritään. Esimerkki tällaisesta hyödynsaajien tilan tai toiminnan muutoksesta on vammaisten työhankeessa heidän parantunut työllistymisensä. Asetetuista tavoitteista pitää pystyä johtamaan projektin tärkeämmät tulokset, joten esimerkiksi koulutus tai toimitilojen kunnostus eivät ole projektin tavoitteita vaan keinojen joilla tavoitteisiin päästään. Hankkeen tulisi aina pyrkiä siihen, että kehitettävä toiminta pysyy jatkamaan hankkeen jälkeenkin, eikä jää riippuvaiseksi itse projektista tai sen rahoituksesta. (Silfverberg, 7, 9)

ESR-projektin tulee olla tavoiteohjelman tavoitteiden ja periaatteiden, ohjelman yleisten valintakriteerien ja maakunnan omien valintakriteerien mukainen. Lisäksi projektien tulee noudattaa rahoittavan viranomaisen kansallista lainsäädäntöä ja rakennerahastolainsäädäntöä sekä muuta EU:n lainsäädäntöä. Projektia tulee hallinnoida rahoittajan ohjeiden mukaisesti, ja projektin varoista tulee pitää erillistä kirjanpitoa. ESR -projekteissa maksatukset tapahtuvat jälkikäteen. (Työministeriö 1999, 6.)

Projektin aikana syntyneistä ja kehitetyistä hyvistä käytännöistä tulee informoida rahoittajia, yhteistyökumppaneita, alan toimijoita ja yleisöä. Rahoittajan ohjeiden mukaan toimimisen lisäksi projektilta edellytetään määrämuotoisia seurantatietoja sekä raportointia projektin toiminnasta. Jokaisen ESR-projektin tueksi tulee perustaa ohjausryhmä. Ohjausryhmän jäsenenä tulee olla kaikkien projektin keskeisten yhteistyö- ja asiantuntijatahojen jäseniä, jotka seuraavat ja tukevat projektin toteutumista. (Työministeriö 1999, 6.)

3.3.1 Työelämysuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla

Projektia hallinnoi Kajaanin ammattikorkeakoulu. Projektia toteutti Kajaanin ammattikorkeakoulu ja osaan kehittämistoimenpiteistä osallistui asiantuntijoita ja työelämän edustajia. Projekti oli toiminnassa 1.1.2005 – 30.9.2006. Projekti kohderyhmänä olivat Kajaanin ammattikorkeakoulun henkilöstö. Välillisinä kohderyhminä olivat opiskelijat tutkintoon johtavassa koulutuksessa sekä erikoistumis-, täydennys- ja aikuiskoulutuksessa opiskelevat, työelämän toimeksiantajat ja ohjaavat opettajat. (Rahoituspäätös S01699, 2004; Leinonen 2006)

Hankkeen tavoitteena oli kehittää koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Projektin tarkoituksena oli kehittää opetukseen ja ohjaukseen liittyviä prosesseja yhteistyössä työelämän kanssa. Pitkän ajan tavoitteena oli että, jokainen ammattikorkeakouluopiskelija käyttäisi opinnäytetyön tekemisen apuna tietoverkkopohjaista ohjausjärjestelmää. Järjestelmässä eri yritysten edustajat kuvaisivat kehittämistarpeitaan, rekrytoisivat ja mahdollisesti myös ohjaisivat opinnäytetyön toteutusta. Tietoverkkopohjaisella ratkaisulla parannettaisiin korkeakoulun ja työelämän yhteistyötä, sillä tietoverkko mahdollistaa opinnäytetyön tekijän ja toimeksiantajan jo aiheen valinnan yhteydessä. Tietoverkko mahdollistaisi myös sen, että pienikokoiset yritykset saisivat mahdollisuuden ilmoittaa mahdol-

lisistä opinnäytetyöaiheista ja siten heilläkin toteutettaisiin opinnäytetöitä tai kehittämissuhteita. (Rahoituspäätös S01699, 2004; Leinonen 2006)

Projektin tarvetta oli selvitetty esiselvityksen aikana, jolloin projektin työntekijä kävi läpi neljän koulutusalan prosessit, haastatteli opettajia ja opiskelijoita. Mukana oli myös työelämän edustajia. Alun perin idea lähti siitä, että muutamat asiasta kiinnostuneet ammattikorkeakoulun henkilöt olivat miettineet vaihtoehtoja nykyiselle opinnäytetyön toimintatavoille, ja olivat todenneet että tarvittiin paikka, josta kaikki opinnäytetyöhön liittyvä ja tarpeellinen tieto löytyisi kätevästi. (Leinonen 2006)

3.3.2 Pk-kunto

Projektia hallinnoi Kajaanin kuntokeskus. Projektin kokonaistoteutuksesta, työtoiminnan toteutuksesta, hallinnosta ja seurannasta vastasi Kajaanin kuntokeskus. Projekti oli toiminnassa 12.2.2001 – 31.10.2003. (Rahoituspäätös S00515)

Projektin kohderyhmänä olivat Kainuun alueen työpaikat, jotka halusivat kehittää työyhteisönsä työtoimintaa tai joiden henkilöstö tarvitsi työkykyä ylläpitävää toimintaa. Projektin tavoitteena oli toteuttaa neljälle yritykselle, kahdelle kunnalle sekä kahdelle keskussairaalan työyksikölle työyhteisön tilannekartoitukset ja työsuunnitelmat, lisäksi tarkoituksena oli, että tietty osa työntekijöistä osallistuu yksilölliseen kuntoutukseen. Kohderyhmän tarpeita oli kartoitettu sekä yritys- että yksikkökohtaisesti ja yksilötason haastatteluilla. (Rahoituspäätös S00515, 2000; Matilainen 2006)

Projektin tavoitteena oli tukea Kainuun alueen yrityksiä henkilöstön ikääntymisen, työkyvyn alentumisen, työn tuottaman rasituksen ja työssä tapahtuneiden muutosten aiheuttamissa tilanteissa. Projektilla pyrittiin luomaan yrityksiin yksilöllinen toimintamalli, joka auttaa turvaamaan työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisen työpaikalla, työkykyongelmien havaitsemisen, työkyvyn säilyttämiseen liittyvien keinojen etsimisen ja työssä jaksamisen. Erityistä huomiota kiinnitettiin ikääntyvien ja työkykyongelmaisten tilanteen kartoittamiseen ja kuntoutukseen ohjaamiseen. Projektin tavoitteena oli kehittää Kainuun alueen kuntoutuspalvelutuottajien yhteistyötä ja palveluita vastaamaan yritysten ja nykypäivän tarpeita sekä turvata nykyisten työpaikkojen säilyminen. (Rahoituspäätös S00515, 2000; Loppuraportti 2004)

3.3.3 Vaarojen vuodenajat – koulutusosio markkinointi ja verkostoituminen

Projektia hallinnoi Kajaanin ammattikorkeakoulu. Koulutusprojektin toteuttamisesta vastasi Kajaanin ammattikorkeakoulu, joka hoiti tiedottamisen, markkinoinnin, suunnittelun ja osittain myös koulutuksen oman henkilöstönsä avulla. Lisäksi koulutuksessa käytettiin ulkopuolisia asiantuntijoita. Projekti muodostui kahdesta hankekokonaisuudesta, joista markkinointi ja verkostoituminen –koulutusosio koostui koulutuksesta, markkinointivälineiden kehittämisestä ja tuotekehityksestä. Projekti oli toiminnassa 1.2.2004 – 31.5.2006. (Rahoituspäätös S01489, 2003)

Projektin kohderyhmänä olivat Ukkohalla - Paljakka –alueella toimivat matkailualan yrittäjät ja yritykset sekä muut matkailualaan liittyvät toimijat. Ennen projektisuunnitelman tekemistä selvitettiin koulutuksen tarve. Oli tutkittu, mitä matkailualan kehittämiseksi Ukkohalla – Paljakka –alueella voitaisiin tehdä. Esiselvityksessä oli noussut esiin koulutustarve. Ongelmaksi koettiin markkinointitaidot. Toisaalta pitäisi saada enemmän asiakkaita ja myös kasvattaa toimintaa ympärivuotiseksi. Yritykset oli otettu mukaan suunnitteluun ja heiltä kysyttiin toiveita ja tarpeita koulutuksen suhteen. (Rahoituspäätös S01489, 2003; Yli-Houhala 2006)

Projektin tavoitteena oli parantaa ja kehittää Ukkohalla – Paljakka -alueella toimivien yritysten ja niiden henkilöstön markkinoinnin, yritystoiminnan ja verkostoitumisen eri osa-alueiden osaamista. Koulutuksen tarkoituksena oli antaa valmiudet ja välineet yhteistyön kehittämiseen. Koulutuksella pyrittiin välillisesti vaikuttamaan alueen matkailuyritysten kehittämiseen ja kasvuun. (Rahoituspäätös S01489, 2003)

3.3.4 Työntekijä oikeaan tarpeeseen

Projektia hallinnoin Kajaanin työvoimatoimisto. Kouluttaja järjesti osaamiskartoitukset, koulutuksen suunnittelun ja toteuttamisen. Projektissa käytettäviä toimenpiteitä olivat esimerkiksi osaamiskartoitus, valmentava koulutus, oppisopimiskoulutus ja tukityöllistäminen. Projekti on edelleen toiminnassa. (Rahoituspäätös S01362, 2002)

Projektin kohderyhmänä olivat työttömät henkilöt, joiden työhön sijoittumista voitiin edistää ammatillisella täsmäkoulutuksella, Kajaanin seudulla toimivat ja uudet yritykset sekä yhteishankintakoulutuksiin osallistuvien yritysten työntekijät. Projektiin osallistuvat olivat työttömiä, työssä olevia tai työttömyysuhan alaisia työnhakijoita, joilla oli valmiudet omaksua annettu koulutus. Projektin koulutuksista oli julkinen ilmoittelu, ja yhteishankintakoulutuksiin osallistui mukana olevan yrityksen työntekijät. (Rahoituspäätös S01362, 2002; Kolehmainen 2006)

Tarvetta oli tutkittu haastattelujen pohjalta. Projektihenkilö oli kierrellyt yrityksissä ja sitä kautta oli saanut tietoonsa koulutustarpeita, joiden mukaan räätälöitiin täsmä- tai yhteishankintakoulutusta. (Kolehmainen 2006)

Projektin tavoitteena oli luoda työvoimatoimiston, yritysten ja kouluttajien yhteistoimintamalli, joka hyödyntää yritysten työvoimantarpeen ennakoitua ja työvoimakoulutusta. Yhteistoimintamallin tavoitteena oli saada osaavaa ja oikeaa työvoimaa yritysten tarpeisiin. Työvoimatoimistoille ja kouluttajille kehitetään menetelmiä, joilla tuetaan työttömien työnhakijoiden työhön sijoittumista. Projektin pohjimmainen tavoite oli asiakkaiden ammatillisen osaamisen lisääminen ja siten paremmat mahdollisuudet työllistyä sekä säilyttää nykyiset työpaikat. (Rahoituspäätös S01362, 2002; Kolehmainen 2006)

3.3.5 Sähäkkä

Sähäkkä – sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille projektia hallinnoi Kainuun TE-keskuksen työvoimaosasto. Projektin kohderyhmiä olivat Kainuun alueen työvoimatoimistojen työnhakija- ja työnantaja-asiakkaat, ammatillisesta koulutuksesta valmistuvat ja työvoimatoimistojen virkailijat. Projektiin osallistujat oli valittu palvelutarpeen ja oman kiinnostuksen perusteella työvoimatoimistossa. Projektissa mukana olleet työnantajatahot oli valittu sen mukaan, mille yritykselle olisi hyötyä ja kenellä olisi rekryointitarpeita. Projekti oli toiminnassa 1.1.2004 – 31.12.2005. (Rahoituspäätös S01472, 2003; Määttä 2006)

Sähäkkä –hanke pyrki mahdollistamaan Kainuun työvoimatoimistojen asiakkaille sähköisten palvelujen hyödyntämisen mahdollisimman tehokkaasti ja alentaa kynnystä tietotekniikan käytössä. Projektilla pyrittiin lisäämään asiakkaan taitoja samalla kun syvenne-

tään ja tiedotetaan verkkopalvelujen antamista uusista mahdollisuuksista. Projektin tarkoitus oli lisätä asiakkaiden valmiutta hyödyntää sähköisiä palveluita sekä nostaa osaamistasoa tietoyhteiskunnan vaatimusten tasolle. Www.mol.fi -sivut olivat olleet käytössä, mutta laajamittainen käyttö, markkinointi ja asiakastyössä tehokas hyödyntäminen puuttui. Tarve oli selvitetty ja todettu työvoimatoimistoissa. (Rahoituspäätös S01472, 2003; Määttä 2006)

Projektin tarkoitus oli edistää viranomaisyhteistyötä erilaisten verkkopalveluiden kehittämisen ja lisääntymisen myötä sekä osallistuttaa työhallinnon viranomaiset sähköisten palveluiden käyttöön. Työhallinnon viranomaisten mukaan ottamisella pyrittiin siihen, että he voisivat hyödyntää palveluita työssään ja siten kohdistaa resurssejaan vaativampiin asiakaspalvelutilanteisiin. Työministeriön e-strategia edellyttää, että nämä sähköiset palvelut otetaan tehokkaaseen käyttöön asiakaspalvelussa. Projekti luotiin viemään tätä strategiaa eteenpäin Kainuun alueen työvoimatoimistoissa. (Rahoituspäätös S01472, 2003; Määttä 2006)

Projektin suunnittelun pohjana oli sähköisten palvelujen lisääntymisen ennakointi. Projektin työntekijät järjestivät koulutukset niin asiakkaille kuin työvoimahallinnon asiakaspalvelussa toimiville virkailijoille. Projektissa järjestettiin koulutuspäiviä ja työnhakuryhmiä. Työnhakuryhmissä tutustuttiin sivuihin, tietotekniikkaan ja työpaikkahakemuksen tekemiseen. Projekti tarkoituksena oli luoda sähköisten palveluiden toimintamalli, jonka avulla sähköisten palveluiden käyttö integroidaan työvoimatoimistojen toimintoihin. (Rahoituspäätös S01472, 2003; Määttä 2006; Loppuraportti 2006)

3.3.6 QUATTRO

Projektin kohderyhmiä olivat työpajan asiakkaat ja henkilöstö Kajaanissa, Ristijärvellä, Paltamossa, Sotkamossa, Vaalassa ja Vuolijoella sekä projektin edetessä myös Kumppaniksi ry:n asiakasryhmät. Kumppaniksi ry:n asiakasryhmiä olivat pitkäaikaistyöttömät ja vajaakuntoiset työttömät työnhakijat. Projektin kohderyhmiä olivat alle 29-vuotiaat omaa paikkaansa etsivät nuoret, joista osalla on ammattitutkinto ja osa ammattitaidottomia. Heillä oli ongelmia elämänhallinnan, koulutuksen ja työelämään siirtymisen suhteen. Projekti oli toiminnassa 1.4.2003 – 31.12.2005. (Rahoituspäätös S01370, 2003)

Projektia hallinnoi Kumppaniksi ry. QUATTRO –hankkeen tavoitteena oli tukea Kajaanin seudulle keskitetysti toimivan nuorten työvalmennusyksikön alulle panoa ja kehittää sen toimintamallia sosiaalisten ja tuotannollisten tavoitteiden osalta. Hankkeen tavoitteena oli integroida koulutusjärjestelmät pajoilla tapahtuvaan työvalmennukseen sekä kehittää pajatoiminnan vaikuttavuutta avoimille työmarkkinoille ja koulutuksen sijoittumisen osalta. Koulutusta ja koulutusmenetelmiä pyrittiin kehittämään, jotta ne vastaisivat kohderyhmien oppimistyylejä. (Rahoituspäätös S01370, 2003)

Yleisesti projekti pyrki ennalta ehkäisemään kohderyhmien syrjäytymistä. Hankkeessa tarkoituksena oli kehittää itsearviointia ja ei-muodollista koulutusmenetelmää, siten että ne soveltuvat kohderyhmän opetukseen ja ohjaukseen. Työnetsijä hakee ulkopuolisia harjoittelupaikkoja sekä yhteistyökumppaneita, joiden työmahdollisuudet vastaisivat asiakasryhmän jatkotavoitteita. Tällä toiminnalla kehitetään työvalmennustoimintaa sekä lisääntyy yritysyhteistyötä. (Rahoituspäätös S01370, 2003)

QUATTRO:n tavoitteena oli, että hankkeen aikana projektiin osallistuisi yhteensä 70 henkilöä ja 6 yritystä. Projektin työllisyyteen liittyviä tavoitteita olivat: kuusi projektiin osallistunutta työtöntä henkilöä töihin avoimille työmarkkinoille, yksi yrittäjäksi ja kuusi koulutukseen. Lisäksi projekti tavoitteli neljää uutta työpaikkaa ja yhden uuden työpaikan aikaansaamista. (Rahoituspäätös S01370, 2003)

Ennen projektin toteuttamista oli tehty esiselvitys projektin tarpeellisuudesta. Projekti oli tarpeellinen siinä mielessä, että kohderyhmän ongelmana oli omien oppimistapojen tuntemisen vähäisyys. Tämä ongelma aiheutti opiskelumotivaation vähenemistä ja siten estää jatko-opiskelun. Projektilla haettiin menetelmiä, joiden avulla löydettäisiin jokaisen oppimistavat, ja samalla tuettaisiin opiskelumotivaatiota, työhönsijoittumista ja elämänhallintaa yleisesti. (Rahoituspäätös S01370, 2003)

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus, tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeilla ja teemahaastatteluilla. Tutkimuksessa perehdyttiin tarkemmin kuuteen hankkeeseen. Case –projekteja valittaessa toimittiin kahdella eri tavalla. Case –hankkeita valittiin siten, että ne olisivat keskenään mahdollisimman erilaisia. Ja toisaalta case –tapausten tuli olla sekä työttömien hankkeita että yrityksille suunnattuja hankkeita. Mukana oli myös kaksi ns. oman tuotannon hanketta eli työhallinnon itse toteuttamaa hanketta, Sähkö ja TOT.

4.1 Tutkimusongelma

Opinnäytetyön taustalla oli kolme tutkimusongelmaa, joista ensimmäinen oli ensisijainen ja tärkein. Kaksi viimeistä kysymystä tarkensivat projektien toimintaa, niissä syntyneitä tavoitteita ja ilmenneitä ongelmia. Opinnäytetyön tutkimusongelmat olivat: Miten hanke saavutti sille asetetut tavoitteet eli millainen oli hankkeen vaikuttavuus? Millaisia hyviä käytäntöjä projekteissa syntyi? Millaisia ongelmia tai ei-toivottuja tuloksia projektilla oli?

Näiden kolmen tutkimusongelman ohella projektipäälliköille tehtävällä teemahaastattelulla selvitettiin: Miten hankkeen tavoitteet vastasivat kohderyhmän ja yritysten tarpeita sekä miten tarpeet kartoitettiin ja huomioitiin? Mitkä tekijät vaikuttivat kohderyhmän osallistumiseen? Millainen oli hankkeiden tuloksellisuus ja merkitys sekä miten tuloksellisuutta mitattiin? Mitkä olivat hankkeen aikaansaamat havaitut muutokset, missä määrin vaikutuksia olisi saatu aikaan ilman hanketta?

4.2 Aineiston hankinta

Empiirisen osan aineisto kerättiin kyselylomakkeilla sekä teemahaastatteluilla. Kyselylomakkeet lähetettiin sähköisinä projektiin osallistuneille henkilöille sekä projektihenkilöstölle. Teemahaastattelut tehtiin kuuden case –projektin projektipäällikölle.

Jokaisesta toimenpidekokonaisuudesta valittiin vähintään yksi casehanke. Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla kuuluu toimenpidekokonaisuuteen 2.1, PK-kunto ja Vaarojen vuodenaajat kuuluivat toimenpidekokonaisuuteen 2.2, Työtekijäoikeaan tarpeeseen ja Sähköä olivat toimenpidekokonaisuudesta 2.3 ja Quattro toimenpidekokonaisuudesta 2.4.

4.2.1 Kyselylomake

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeilla. Kyselylomakkeet valittiin, koska se on helppo tapa kerätä usealta henkilöltä runsaasti tietoa. Sähköiseen kyselylomakkeeseen päädyttiin siksi, että Kainuun TE-keskus käyttää itse Digium –ohjelmaa tehdessään asiakkailleen asiakastytyväisyystutkimuksia. Lisäksi sähköisellä kyselyllä säästetään ne postituskulut, jotka syntyisivät, jos kysely lähetettäisiin projektiin osallistuneille henkilöille paperisessa muodossa. Sähköpostiin lähetettävä kyselylomake mahdollistaa myös sen, että kyselylomake voidaan lähettää mahdollisimman usealle, eikä lisäkuluja synny. Toisaalta paperinen, postissa lähetetty kysely, saattaisi saavuttaa enemmän vastaanottajia kuin sähköpostiin lähetetty sähköinen kysely, sillä kaikilla henkilöillä ei välttämättä ole sähköpostia tai edes mahdollisuutta päästä Internetiin. Sillä, että kysely lähetetään kaikille mahdollisille, pyritään takaamaan se, että tutkimukseen saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia.

Kyselylomake lähetettiin sähköisesti projektihenkilöstölle sekä kaikille projekteihin osallistuneille henkilöille, siltä osin kuin sähköpostiosoitteet saatiin projektipäälliköiltä. Projektihenkilöstölle lähetettiin oma kyselylomake ja osallistuneille lähetettiin oma kyselylomake. Osallistuneiden kyselylomakkeessa oli omat kysymykset työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneille ja yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneille.

4.2.2 Teemahaastattelu

Haastattelu on käytetyin tiedonkeruu muoto. Haastattelu pyrkii tiedon keräämiseen ja on ennalta määriteltyä päämäärähakuista toimintaa. Haastattelija on kielellisessä vuorovai-
kutuksessa haastateltavan kanssa, mikä mahdollistaa sen että tiedonhankintaa voi suunnata itse haastattelutilanteessa. Lisäksi haastattelun aikana voidaan pyytää täsmennystä esitettyihin näkemyksiin. (Hirsjärvi, Hurme 2000, 34, 42).

Projektipäälliköille tehtävän haastattelun haastattelulajiksi valittiin teemahaastattelu. Kuudelle caseprojektin projektipäällikölle tehdyllä haastattelulla pyrittiin selvittämään hieman yksityiskohtaisemmin projektien vaikuttavuutta ja niistä saatuja tuloksia. Lisäksi selvitettiin se, olivatko projektit kohdanneet jonkinlaisia ongelmia, ja että oliko projektissa syntynyt hyviä käytäntöjä.

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on avoimen ja lomakehaastattelun väli-
muoto. Teemahaastattelu saa pohjansa Mertonin, Fiskin ja Kendallin 1956 julkaisemasta kirjasta *The Focused Interview*. Teemahaastattelun tekijän on täytynyt perehtyä tutki-
maansa ilmiöön, sen rakenteisiin, prosesseihin ja kokonaisuuteen ennen haastatteluihin ryhtymistä. Ilmiöön tutustumisen ja sisällönanalyysin perusteella haastattelija tekee haas-
tattelurungon. Teemahaastattelu suunnataan tutkittavan ryhmän jäsenten subjektiivisiin kokemuksiin, haastateltavien tulisi saada ilmaista kaikki haluamansa näkökohdat. (Hirs-
järvi, Hurme 1995, 35, 36).

Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelu suunnataan tiettyihin teemoihin, joista haastattelussa keskustellaan. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu siinä mielessä, että haastattelun teemat eli aihepiirit ovat jo tiedossa, sillä haastattelija on etukäteen perehtynyt aiheeseen. Tässä opinnäytetyössä Euroopan Sosiaalirahaston tavoitteet määrittelevät haastattelujen teemat, ne aihealueet joiden sisällä haastattelu käydään. Toisaalta tästä haastattelulajista puuttuu strukturoidulle haastattelulajille tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi 1995, 38)

Haastattelun kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta haastattelija voi vaihtaa kysymysten järjestystä. Lomakehaastattelun tapaan teemahaastattelun vaihtoehtoja ei ole rajoitettu vastausvaihtoehtoin, vaan haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin

sanoin. Teemahaastattelu ei ole kuitenkaan yhtä vapaa kuin avoin haastattelu. (Hirsjärvi 2000, 47)

4.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Jotta haastattelu olisi mahdollisimman samanlainen ja luotettava, haastateltavilta kysytään samat kysymykset, eikä suunnittelemattomia kysymyksiä esitetä, ellei kysymyksessä ole ensimmäinen haastateltava. Siinä tapauksessa, jos ensimmäisen haastateltavan haastattelun aikana tulee esiin uusi, suunnittelematon kysymys, tällöin kysymystä voidaan käyttää myös muilla tulevilla haastateltavilla. Tällöin kaikilta haastateltavilta on voitu kysyä samat kysymykset.

Työn ja tutkimuksen laadukkuutta ja onnistumista voidaan tavoitella, sillä että ennen haastattelurungon ja kyselylomakkeen tekemistä on perehdytty riittävän hyvin lomakkeen ja haastattelun aihealueisiin. Hyvällä pohjatyöllä ja aiheeseen perehtymisellä saadaan esiin lähes kaikki ne kysymykset, jotka tulisivat kyselyissä ja haastatteluissa esittä. On tietenkin mahdollista että itse haastattelutilanne luo sellaisia kysymyksiä, joita ei ole tullut suunnitteluvaiheessa ajatelleeksi. Lisäksi etukäteen tulisi miettiä mahdollisia lisäkysymyksiä, joita voisi tarvittaessa esittää. (Hirsjärvi 2000, 184.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimukset ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti eli luotettavuus on hyvä, jos tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Validiteetti on hyvä, mikäli tutkimuksella mitataan niitä asioita, joita sen tulisi mitata. (Oulun yliopisto 2006.)

4.3.1 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti eli luotettavuus on hyvä, kun tutkimuksen tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Jos samaa henkilöä tutkitaan kahdesti samoissa oloissa ja saadaan molemmilla tutkimuskerroilla sama tulos, kysymys ei ole sattumasta. Jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen, sen voidaan sanoa olevan reliabeli. (Hirsjärvi 2000, 186)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, miten tarkasti pystytään mittaamaan sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteettiin vaikuttavat tutkittavat henkilöt, tutkimustilanne sekä tutki-

muksen järjestelyt. Ensisijaisesti kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus perustuu siihen, kuinka hyvin tutkittavaa ilmiötä on pystytty mittaamaan. Onnistuminen merkitsee sitä, että on kyetty löytämään luotettava mittari, sopivat tutkimusmenetelmät ja aineiston käsittelytavat. (Oulun yliopisto 2006.)

Tutkimuksen luotettavuutta heikentäviä virhetekijöitä voi olla kvantitatiivisen tutkimuksen kaikissa vaiheissa: suunnittelu, mittareiden laadinta, aineiston kerääminen, aineiston laatu, aineiston analyysi, tulosten esittäminen ja johtopäätöksien tekeminen. Epäselvät kysymykset ja suuri vastauskato voivat vaikuttaa heikentävästi luotettavuuteen. Virhetekijöitä voi liittyä myös itse tutkijaan. (Oulun yliopisto 2006.)

4.3.2 Validiteetti

Validiteetti eli pätevyys täyttyy, jos tutkimus koskee sitä, mitä sen on oletettu koskevan. Validiteetti on hyvä, kun kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Validiteettiin vaikuttavat kysymysvaihtoehdot ja niiden asettelu sekä kysymysten muoto. Jos tutkija ei kykene erottamaan tutkimastaan ilmiöstä sen keskeisiä käsitteitä, tutkimuksen käsitevalidiuden voidaan sanoa olevan huono. Huono käsitevalidius ilmenee esimerkiksi haastattelurungon huonona suunnitteluna. Sisältövalidius on huono, jos epäonnistutaan teema-alueiden kysymysten tai teemaluettelon laadinnassa. Tällöin tuloksena on se, että asetetut kysymykset eivät tavoita haluttuja merkityksiä. (Hirsjärvi 1995, 129; Hirsjärvi 2000, 187).

Kvantitatiivisen tutkimuksen sisäinen luotettavuus on sitä, miten luotettavia ja tärkeitä tietoja tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä saadaan ja miten luotettavia johtopäätöksiä kerätystä aineistosta tehdään. Ulkoinen validiteetti on pohja sille, miten tulokset ovat yleistettävissä tutkittavan joukon ulkopuolelle. (Oulun yliopisto 2006.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Kainuun TE-keskuksen rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuus. Miten Kainuun TE-keskuksen rahoittamiin ESR-hankkeisiin osallistuneet henkilöt ja yritykset olivat hyötynneet osallistumisestaan projektiin ja millaisia muita hyötyjä hankkeilla oli saavutettu? Millaisia hyviä käytäntöjä projekteissa oli syntynyt? Millaisia ongelmia tai ei-toivottuja tuloksia projektilla oli ollut? Työssä tutkittiin projektiin osallistuneita henkilöitä ja projektihenkilöitä. Molemmille ryhmille lähetettiin omat kyselylomakkeet. Projektiin osallistuneita ryhmiä oli kaksi, yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet ja työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet, joille molemmille oli omat kysymykset kyselylomakkeessa. Tutkimuksen tuloksissa on erikseen esitelty jokaisen ryhmän tulokset. Kuuden case -projektin projektipäällikölle tehtiin teema-haastattelut. Haastattelujen tulokset esitellään projektikohtaisesti kyselylomakkeista saatujen tulosten esittämisen jälkeen luvussa 5.6.

5.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kainuun TE-keskuksen työvoimaosasto. TE-keskus on Suomen valtionhallinnon alueorganisaatio, joka hoitaa viranomais-, neuvonta- ja kehittämispalveluita. Työvoima- ja elinkeinokeskus on kauppaja teollisuusministeriön, maa- ja metsätalousministeriön sekä työministeriön hallinnonalojen yhteinen palvelukeskus, joka tarjoaa näiden ministeriöiden asiantuntemuksen ja alueelliset palvelut kainuulaisille. (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2005)

TE-keskukset syntyivät vuonna 1997, kun kauppaja teollisuusministeriön, työministeriön sekä maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalojen aiemmat alueyksiköt yhdistettiin. Kainuun TE-keskuksen toimialue on Hyrynsalmi, Kajaani, Kuhmo, Paltamo, Puolanka,

Ristijärvi, Sotkamo, Suomussalmi, Vaala ja Vuolijoki. (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2005)

TE-keskusten tehtävänä on yritysten toiminnan, toimintaedellytysten, teknologisen kehittymisen sekä kansainvälistymisen edistäminen, maatilatalouden, kalatalouden ja maaseutuelinkeinojen edistäminen, alueellisen työvoimapolitiikan edistäminen sekä työvoimatoimistojen ohjaus ja valvonta. (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2005)

Kainuun TE-keskuksen tavoitteena on vahvistaa osaamista, yrittäjyyttä ja parantaa työllisyyttä ja maaseudun elinvoimaisuutta sekä kehittää Kainuuseen tasapainoinen elinkeinorakenne. Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston tarkoituksena on edistää työorganisaatioiden kehittämistä, maahanmuuttajien asettumista, työmarkkinoiden toimivuutta alueella ja edistää työllisyyttä. Työvoimaosaston alaisuudessa toimii kahdeksan työvoimatoimistoa, jotka palvelevat alueen työnantaja- ja työnhakija-asiakkaita. (Kainuun työvoima- ja elinkeinokeskus 2006)

5.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksessa käytetyt kyselylomakkeet ja teemahaastattelurunko suunniteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa ja tarkastutettiin tilastollisenosuuden ohjaajalla. Lomakkeiden suunnittelussa otettiin huomioon tutkimusongelmat. Kyselylomakkeen suunnittelussa mietittiin sitä, ovatko kysymykset selkeitä, ymmärretäänkö kysymykset yhdellä tavalla ja onko vastaaminen vaivatonta. Projektihenkilöstölle (LIITE 2) ja projektiin osallistuneille (LIITE 1) lähetettiin omat kyselylomakkeet. Osallistuneiden kyselylomakkeessa oli tehty jako sen mukaan, oliko vastaaja osallistunut työttömille suunnattuun hankkeeseen vai yrityksille suunnattuun hankkeeseen.

Haastateltaviin henkilöihin oltiin yhteydessä sähköpostitse ja puhelimitse. Osalle haastateltavista lähetettiin kysymykset etukäteen, osa tutustui kysymyksiin ennen haastattelua. Tarkoituksena oli tehdä teemahaastattelut kuudelle caseprojektin projektipäällikölle, mutta vain viittä onnistuttiin haastattelemaan. Yhtä projektipäällikköä ei voitu haastatella henkilön työtilanteen vuoksi.

Haastattelut tehtiin haastateltavan henkilön työpaikalla sovittuna ajankohtana. Haastattelut nauhoitettiin ja lisäksi tehtiin jonkin verran muistiinpanoja. Kysymysten suuresta määrästä ja vastausten laajuudesta johtuen olisi ollut mahdotonta kirjoittaa ylös kaikkia oleellisia haastattelun aikana ilmenneitä tietoja. Yhdessä haastattelutilanteessa äänitys ja haastattelu jouduttiin keskeyttämään puhelinsoiton ajaksi. Puhelinsoitosta ei kuitenkaan ollut haittaa, sillä haastattelua kyettiin jatkamaan keskeytyksestä huolimatta.

Kyselyt lähetettiin projektiin osallistuneille ja projektihenkilöille 22. syyskuuta. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa eli viimeinen vastauspäivä oli 6. lokakuuta. Kuuden case-projektin projektipäällikön teemahaastattelut tehtiin 27.9. – 4. 10. välisenä aikana. Kyselyt lähetettiin kaikille niille projektiin osallistuneille henkilöille, joiden sähköpostiosoitteet saatiin projektihenkilöiltä. Yhden projektin kohdalla jouduttiin ottamaan osallistujista otos, sillä osallistujia oli ollut 911. Kysely lähetettiin tästä joukosta joka kahdeksannelle henkilölle, eli yhteensä 114 henkilölle.

Kyselylomakkeet lähetettiin Digium Enterprise –ohjelmalla 1283 projektiin osallistuneelle henkilölle. Projektiin osallistuneita olivat työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet sekä yritykselle suunnattuun hankkeeseen osallistuneet. Heti lähettämisen jälkeen palautui 432 kyselylomaketta. Syynä palautumiseen oli se, että henkilöiden sähköpostiosoitteet eivät olleet enää käytössä eli henkilöt eivät olleet enää töissä siinä yrityksessä tai sähköposti oli lopetettu. Käytöstä poistuneiden sähköpostiosoitteiden vuoksi vastaanottajansa saavuttaneita kyselyjä lähti yhteensä 851 kappaletta. Kyselylomakkeita palautui yhteensä 312 kappaletta eli vastausprosentiksi muodostui 36,6. Projektihenkilöstön kyselylomakkeet lähetettiin 91 henkilölle ja kyselylomakkeita palautui 54 kappaletta eli vastausprosentiksi muodostui 59,3.

5.3 Aineiston analyysi

Digiumilla voitiin jonkin verran käsitellä aineistoa, mutta varsinainen aineiston käsittely tehtiin SPSS –tilasto-ohjelmalla. Tutkimusaineisto siirrettiin Digiumista SPSS-ohjelmaan Excel –taulukkona. Haastattelujen aikana tehtiin muistiinpanoja ja lisäksi haastattelut nauhoitettiin. Nauhat purettiin ja kerätyt tiedot lisättiin osaksi case –projektien selvitystä.

Tutkimuksen tulokset esitetään erikseen projektihenkilöstön osalta ja projektiin osallistuneiden osalta. Lisäksi osallistuneiden tulokset jaettiin kahteen ryhmään, työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet ja yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet. Tulokset esitetään % -lukuina ja graafisesti. Taustamuuttujien vaikutukset projekteja koskeviin väittämiin ja kysymyksiin tutkittiin ristiintaulukoinnilla. Vaikutukset testattiin Khiin neliötestillä ja Monte Carlon riippuvuustestillä. Ryhmien välistä riippuvuutta kuvaavassa käytettiin tilastollista merkitsevyyttä (p). Mitä pienempi p-arvo on, sitä selvempi on ryhmien välinen ero. Esimerkiksi ero on tilastollisesti merkitsevä, jos p on välillä 0,001 – 0,01. Jos taustamuuttujilla oli tilastollisesti merkittävää vaikutusta tutkittavaan asiaan, merkitsevyys kerrottiin kunkin kysymyksen kohdalla. Avointen kysymysten analysointi aloitettiin jakamalla vastaukset teemoihin eli vastaukset ryhmiteltiin aihepiirien alle. Ryhmittelyn jälkeen vastauksista tehtiin yhteenvedot.

Projektiin osallistujien kyselylomakkeesta jouduttiin hylkäämään yksi väittämä, koska kyselylomakkeen viimeistely- ja muokkausvaiheessa kaksi kysymystä olivat yhdistyneet ja muodostaneet väärän kysymyksen. Eli ”vahvasti osaamista” ja ”vastasi tarpeita” –väittämät olivat sekoittuneet ja niistä oli muodostunut väittämä ”vastasi osaamista”. Väittämää ei tutkittu tässä tutkimuksessa.

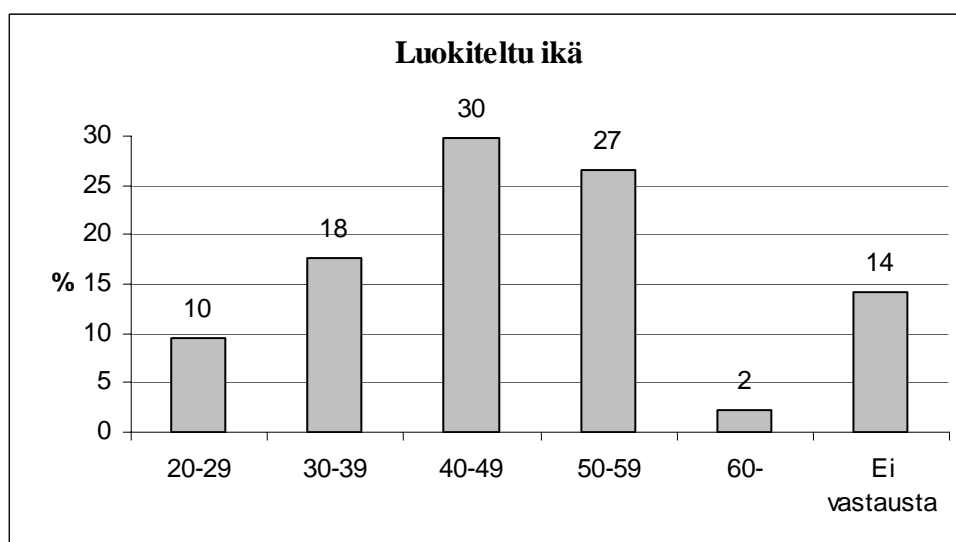
5.4 Projektiin osallistuneille suunnatun kyselyn tulokset

Projektiin osallistuneita olivat työttömille ja yrityksille suunnattuun kyselyyn osallistuneet henkilöt. Ryhmien vastaukset esitellään erikseen. Taustamuuttujien frekvenssijakaumat löytyvät liitteestä kolme.

Taustamuuttujat

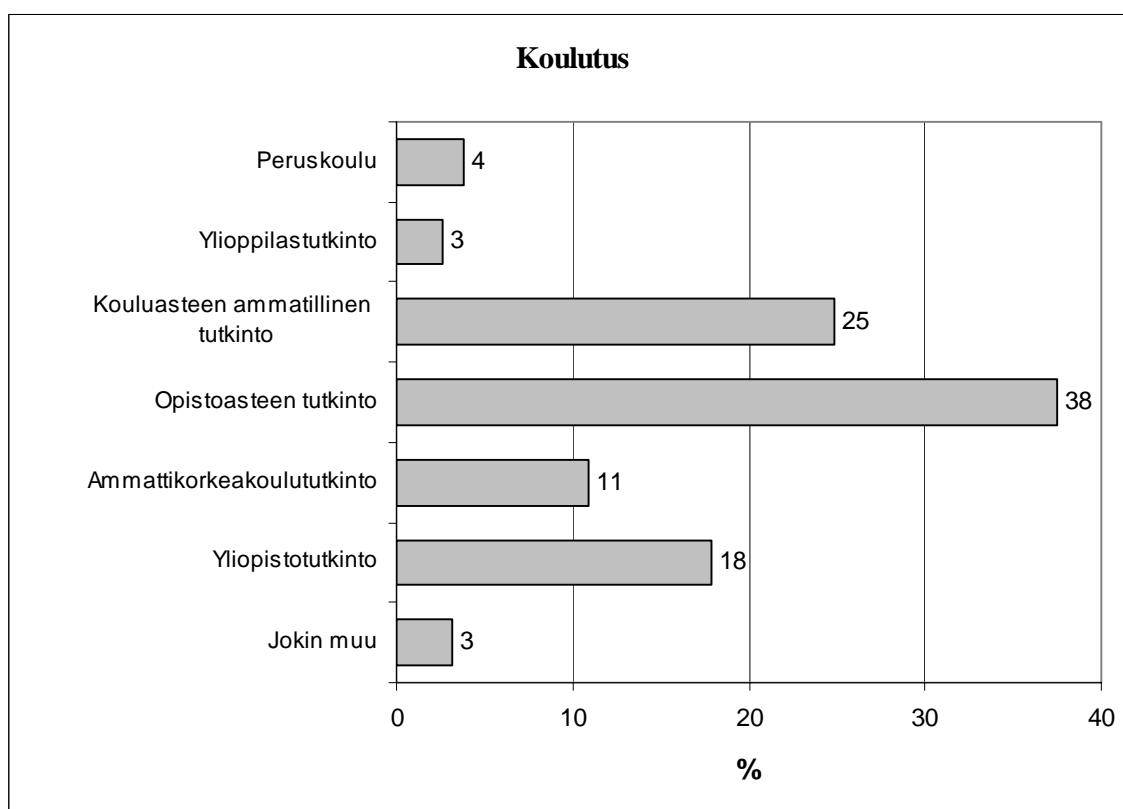
Projektiin osallistuneet -kyselyyn vastanneista 312 henkilöstä naisia oli 67 % ja miehiä 33 %.

Vastanneista noin kolmannes eli 30 % kuului ikäryhmään 40 – 49 vuotta ja noin 27 % kuului ikäryhmään 50 – 59 vuotta. Yli puolet vastanneista oli siis keski-ikäisiä. Nuorin vastaaja oli 20-vuotias ja iäkkäin oli 63-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta. Vastaajista 14 % jätti vastaamatta kysymykseen.



Kuvio 1. Vastanneiden ikäjakauma

Vastanneista 38 %:lla oli opistoasteen tutkinto ja 25 %:lla kouluasteen ammatillinen tutkinto. Yliopistotutkinto oli 18 %:lla ja ammattikorkeakoulututkinto oli 11 %:lla. Vastanneista 3 % oli ilmoittanut koulutukseensa jonkin muun, niistä mainittakoon esimerkiksi taloushallinnon ammattitutkinto.



Kuvio 2. Vastanneiden koulutusjakauma

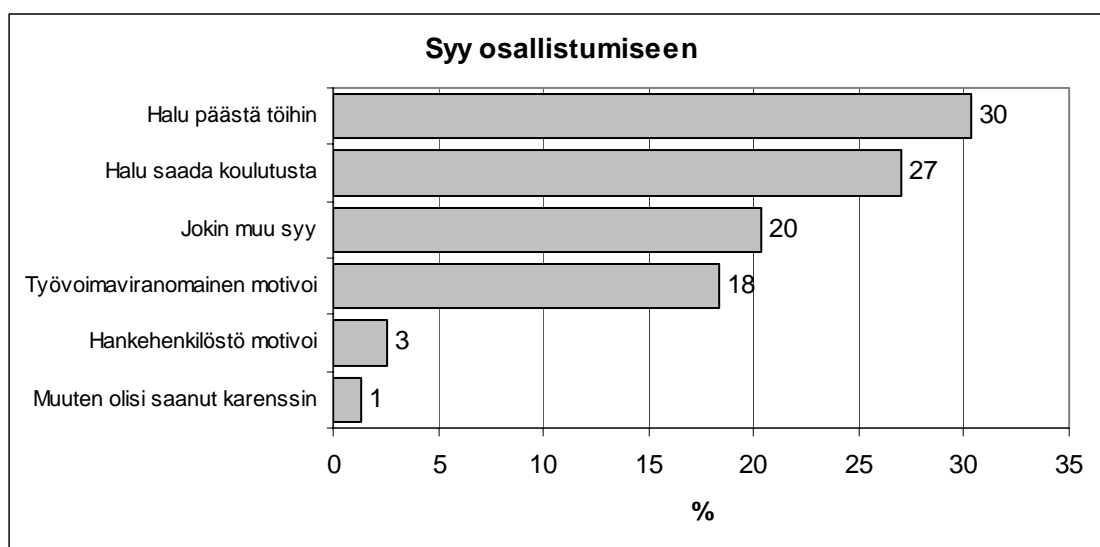
Tutkittiin oliko yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneiden ja työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneiden hankkimassa koulutuksessa eroja. Osallistujaryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero ($p=0,000$). Puolella yritys vastaajista oli opistoasteentutkinto, kun taas työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneista neljäsosalla oli opistoasteen ja 40 %:lla kouluasteen ammatillinen tutkinto. Yliopistotutkinto tai tiedekorkeakoulututkinto oli suuremmalla osalla yritys vastaajista kuin työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistujista.

Työttömille suunnatut hankkeet

Projektiin osallistuneille lähetettyyn kyselylomakkeeseen vastasi 312 henkilöä, joista 49 % eli 152 henkilöä vastasi työttömille suunnatun hankkeen kysymyksiin. Liitteestä neljä löytyvät kaikki suorat jakaumat. Osallistujilta kysyttiin projektin nimeä, johon he olivat osallistuneet. Projekteja oli yhteensä 33 kappaletta ja vastauksia tuli 15 projektista. Eniten eli 25 % vastaajista oli osallistunut hankkeeseen Verkossa kokien, 14 % oli osallistunut Avautuvat työmarkkinat kainuulaisille osaajille –hankkeeseen ja 10 % vastaajista oli osallistunut Sähkö –hankkeeseen. Vastaajista 24 % ei tiennyt projektin nimeä, johon olivat osallistuneet.

Työttömille suunnatun hankkeeseen osallistujilta kysyttiin heidän osallistumissyitään. Vastanneista lähes kolmasosa eli 30 % osallistui, koska halusi päästä töihin ja 27 % halusi saada koulutusta. Jonkin muun syyn kuin annettujen vaihtoehtojen vetämänä osallistui 20 %, ja ainoastaan yksi henkilö osallistui, koska olisi muuten saanut karensin.

Suurin osa muun syyn valinneista oli ollut kouluttajana, työnantajan edustajana tai yhteistyökumppanina projektissa. Muita syitä olivat halu oppia käyttämään tietokoneen antamia mahdollisuuksia, kehittää ammattitaitoa ja oppia käyttämään sähköisiä palveluita.



Kuvio 3. Syy projektiin osallistumiseen

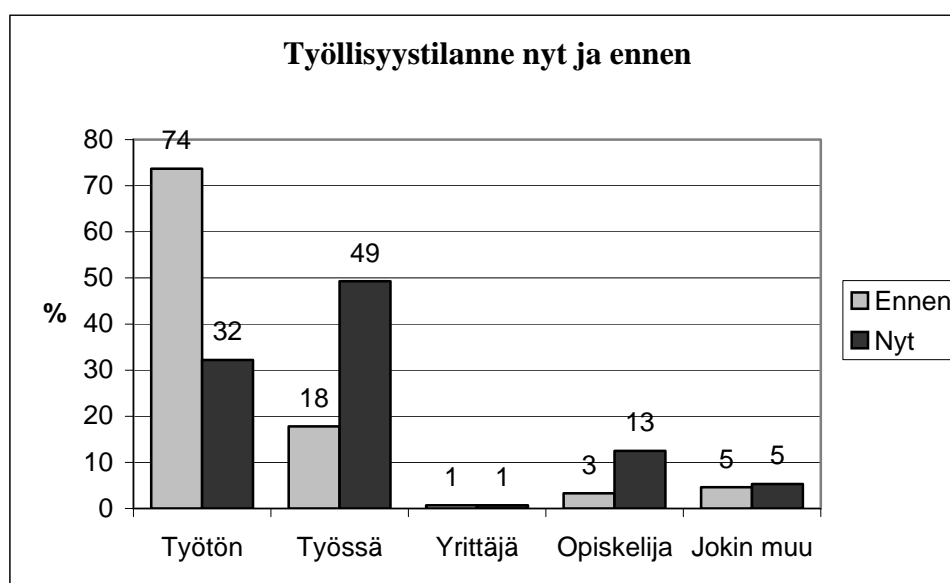
Tutkittiin taustamuuttujien eli koulutuksen, sukupuolen ja iän vaikutusta vastaajien osallistumissyhyyn. Iällä ja sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta, mutta koulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus henkilöiden osallistumissyhyyn ($p=0,008$). Peruskoulun tai lukion käynneistä huomattavasti suurempi osa kuin muista ryhmistä oli osallistunut projektiin työvoimaviranomaisen motivoimana. Kun taas ammatillisen tutkinnon hankkineet olivat osallistuneet saadakseen koulutusta tai päästäkseen töihin. Ammattikorkeakoulun tai yliopiston käyneet olivat muita ryhmiä enemmän osallistuneet jonkin muun syyn vuoksi.

Työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneita vastaajia oli 152 kappaletta, joista 40 % oli osallistunut hankkeeseen vuonna 2005 ja 19 % oli osallistunut vuonna 2004. Kysymykseen jätti vastaamatta 5 %. Kysymykseen vastanneista noin 75 % oli osallistunut hankkeeseen vuoden 2003 jälkeen ja noin 25 % ennen vuotta 2004.

Osallistujilta kysyttiin heidän osallistumisen kestoaan. Vastanneista 63 % ilmoitti osallistumisensa projektiin kestäneen vähemmän kuin vuoden. Vastanneista 28 % oli ollut mukana 1 – 2 vuotta ja kauemmin kuin kaksi vuotta 5 %. Vastaamatta jätti 5 %.

Ensimmäisen kerran projektiin osallistuessaan työttömänä oli 74 % vastanneista ja vastaamishetkellä työttömänä oli enää 32 % eli noin 40 prosenttia oli työllistynyt tai lähtenyt opiskelemaan projektiin osallistumisen jälkeen. Opiskelijoina oli ollut 3 % ja vastaamis-

hetkellä opiskelijoina oli 13 %. Työllisyystilanteensa joksikin muuksi ilmoittaneet olivat esimerkiksi työttömiä, jotka opiskelivat.

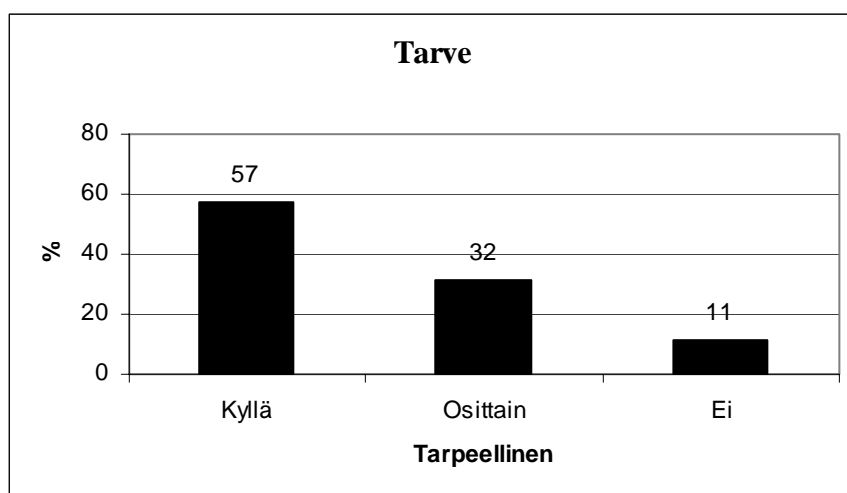


Kuvio 4. Työllisyystilanteen muutos

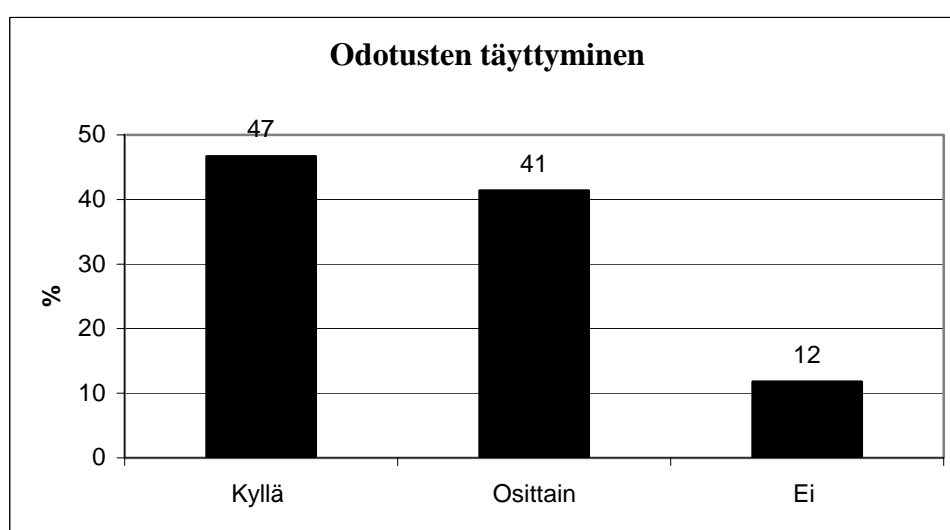
Koulutuksella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä vaikutus työllistymistilanteeseen ennen projektiin osallistumista ($p=0,000$). Yli 80 % sekä peruskoulun tai lukion käyneistä että ammatillisen tutkinnon hankkineista oli ollut työttömänä ennen osallistumistaan, kun taas vain 35 % korkeakoulututkinnon hankkineista oli ollut työttömänä. Vastajan iällä oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus työllisyystilanteeseen ($p=0,009$). Ikäryhmään 30 – 39 kuuluvista lähes 90 % oli työttömänä, kun taas noin 60 % ikäryhmään 50 – 69 kuuluvista oli työttömänä. Suurin osa työssä olevista kuului ikäryhmään 40 – 49 ja 50 – 69. Sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta henkilön työllistymistilanteeseen.

Projektin tarve ja odotusten täyttyminen

Vastanneista 57 %:n mielestä projektilla on ollut tarvetta, tarve on ollut osittaista 32 %:n mielestä ja projektilla ei ole ollut tarvetta 11 %:n mielestä. (Kuvio 5) Vastanneista 47 %:n odotukset projektia kohtaan täyttyivät, 41 %:n täyttyivät osittain ja 12 %:n odotukset eivät täyttyneet ollenkaan. (Kuvio 6)



Kuvio 5. Projektin tarpeellisuus



Kuvio 6. Projektia kohtaan asetettujen odotusten täytyminen

Mikäli vastaajan mielestä odotukset täytyivät osittain tai eivät olleenkaan, heitä pyydettiin kertomaan syitä, mikseivät odotukset täytyneet. Eniten odotusten täyttymättömyyttä aiheutti koulutuksen laatu, esimerkiksi lähiopetus ei ollut sitä mitä olivat odottaneet tai opetuksen sisältö ei toteutunut parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta koulutettavan ryhmän jäsenten tarpeet olivat olleet täysin erilaiset ja kurssit olivat liian lyhyet, ettei asiaan ehditty perehtyä kunnolla.

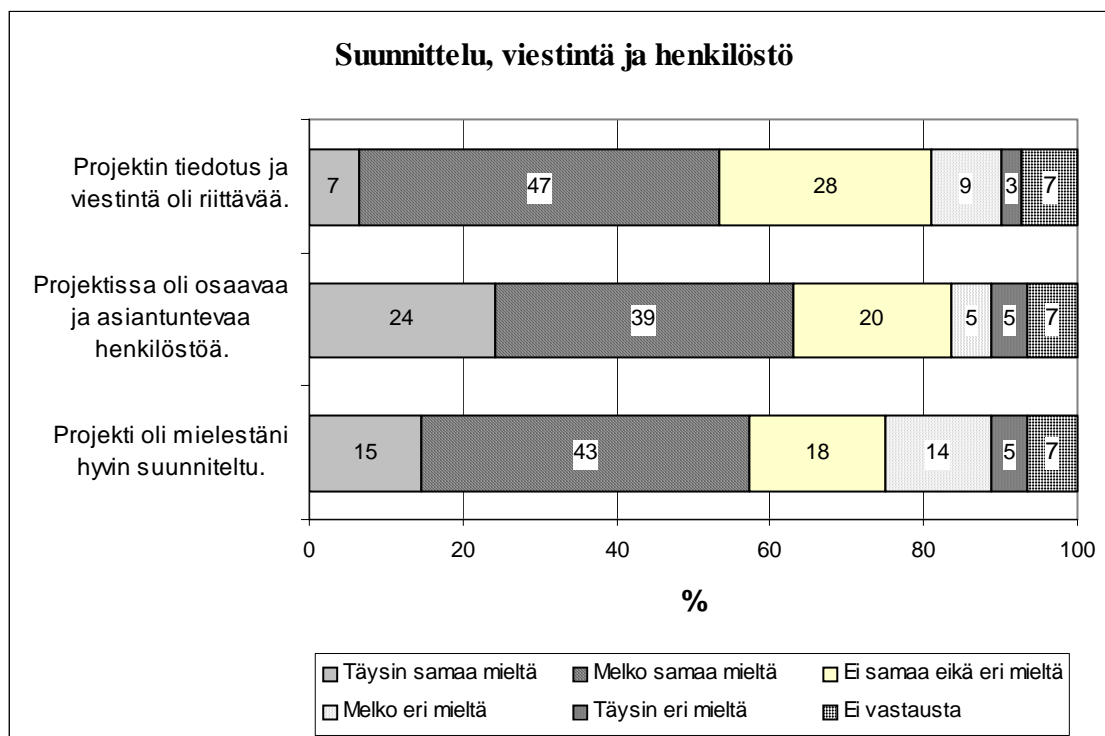
Toisena merkittävänä tekijänä odotusten täyttymättömyyteen oli projektien odotettua pienempi työllistävä vaikutus. Vastaajan mielestä koulutusta ei ollut suunnattu yrityksen tarpeisiin eikä yrityksillä ollut kiinnostusta työllistää projektiin osallistuneita. Toisaalta odotusten täyttymättömyyteen vaikutti liika lupailu esimerkiksi työllistymisen suhteen. Li-

säksi syitä odotusten täyttymättömyyteen olivat: osaamiseen ei saatu riittävää varmuutta, ala ei ollutkaan henkilölle sopiva, kurssi oli vaativa ja motivaatio huono. (LIITE 5)

Mielipideväittämät

Vastaajia pyydettiin kertomaan mielipiteitä projektiin liittyvistä asioista. Asteikkona käytettiin: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Melko eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Melko samaa mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä.

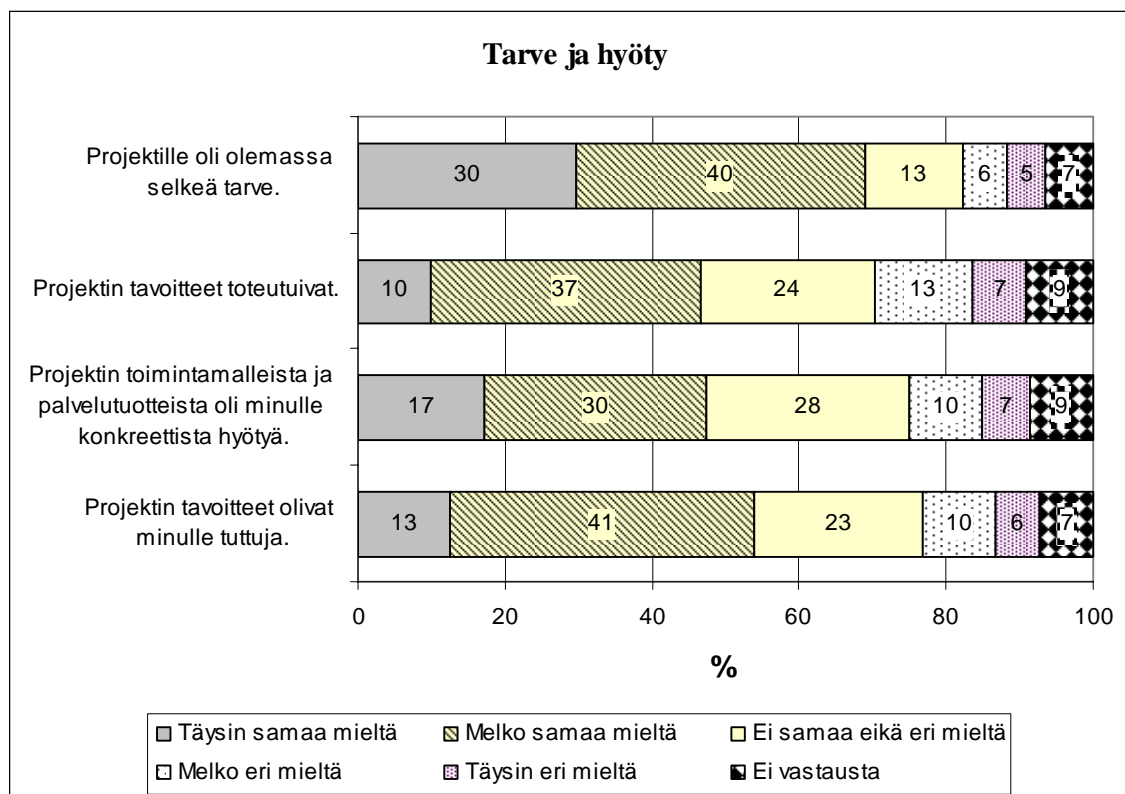
Työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista 63 %:n mielestä projektissa oli osaavaa ja asiantuntevaa henkilöstöä. Vastanneista 58 % oli sitä mieltä, että projekti oli hyvin suunniteltu ja 18 %:n mielipide oli neutraali. Noin puolet eli 54 % vastanneista koki, että projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä oli riittävää ja 28 %:n mielipide oli neutraali. Väittämien keskiarvot vaihtelivat 3,5 ja 3,8 välillä.



Kuvio 7. Projektin toteuttaminen

Työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista 70 % koki, että projektille oli olemassa selkeä tarve ja vastanneista 54 %:n mielestä projektin tavoitteet olivat tuttuja. Vastanneista 47 %:n mielestä projektin tavoitteet toteutuivat ja projektin toimintamalleista ja

palvelutuotteista oli heille konkreettista hyötyä. Tavoitteiden tuttuuden ja toteutumisen sekä konkreettisen hyödyn suhteen runsaan 20 %:n mielipide oli neutraali. Selkeän tarpeen keskiarvo oli 3,9 ja muiden väittämien 3,3 ja 3,5 välillä.



Kuvio 8. Projektin tarpeellisuus ja saadut konkreettiset hyödyt

Taustamuuttujien vaikutusta mielipideväittämiin tutkittiin. Iällä, sukupuolella taikka koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta osallistujien mielipiteisiin suunnittelusta, projektihenkilöstön ammattitaidosta tai projektin tavoitteiden toteutumisesta. Ainoastaan koulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus mielipiteeseen, että projektilla oli selkeä tarve ($p=0,040$). Korkeakoulusta tai yliopistosta valmistuneet olivat olleet väittämän kanssa enemmän samaa mieltä kuin peruskoulun tai lukion käyneet. Kolmasosalla peruskoulun tai lukion käynneistä mielipide oli neutraali.

Vastanneita pyydettiin kertomaan kolme keskeisintä projektin aikaan saamaa tulosta tai vaikutusta. Vastauksia kysymykseen tuli yhteensä 213 kappaletta. Vastauksista nousi esiin selkeästi viisi teemaa: **työttömyyden katkeamiseen ja työhön liittyvät tulokset, uuden oppiminen ja ammattitaidon kehittäminen, suunnitelmien selkiytyminen, verkostoituminen ja henkilöön itseensä liittyvät vaikutukset**. Teemoista suurimmaksi ryhmäksi muodostui uuden oppiminen. Vastajien mielestä he ovat hyötynneet osallistu-

misestaan siinä, että olivat oppineet uutta, päivittäneet tietojaan sekä kehittäneet ja lisänneet ammattitaitoaan.

Toisena melko suurena ryhmänä oli työllistymiseen ja työpaikkaan liittyvät tulokset ja vaikutukset. Vastaajat olivat työllistyneet, heidän työllistymismahdollisuudet parantuneet, saaneet paremman työpaikan tai päässeet työharjoitteluun ja sitä kautta olivat saaneet arvokasta työkokemusta. Vastaajat olivat hyötynneet osallistumisestaan siten, että heidän tulevaisuuden suunnitelmansa olivat selkeytyneet, esimerkiksi henkilö päätti aloittaa opinnot.

Projektien aikaan saamat hyödyt olivat ilmenneet myös uusien kontaktien syntymisenä ja henkilöiden itseluottamuksen paranemisena. Henkilöt olivat löytäneet omia vahvuuksiinsa, laajentaneet näkemyksiään, luottamus omaan osaamiseen oli kasvanut. He olivat luoneet kontakteja yritys-elämään ja työvoimahallintoon sekä jakaneet omaa tietoaan muille samaa työtä tekeville. Työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneet tunsivat kuuluvansa jonnekin, olivat luoneet uusia ihmissuhteita, kertaviikkoiset tapaamiset piristivät, saivat tavata muita samassa asemassa olevia ja yleinen innostus opiskeluun oli kasvanut. (LIITE 6)

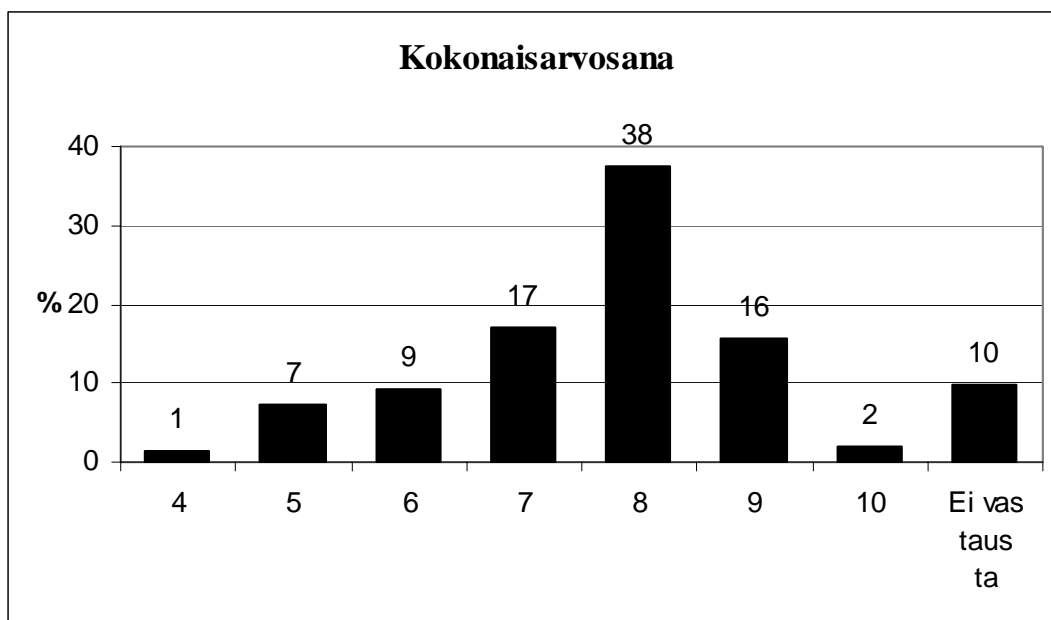
Muutos- ja kehitysehdotukset

Vastaajia pyydettiin kertomaan asioita, joita hankkeen toteutuksessa olisi voitu muuttaa ja millaisia kehittämis- tai parannusehdotuksia heillä olisi tulevien hankkeiden varalle. Vastaajilta tuli 52 muutosehdotusta ja 47 kehittämis- tai parannusehdotusta. Muutosehdotuksista nousi esiin viisi teemaa, joita olivat **koulutus, suunnittelu, tiedottaminen ja jälkityö, työllistyminen ja harjoittelu sekä tarve**. Teemat esiintyivät melko tasaisesti, eikä mikään noussut erityisesti esiin. Vastaajien mielestä opetuksen tulisi olla enemmän uuden tiedon opettamiseksi ja koulutuksen kesto tulisi suhteuttaa käsiteltävän aiheen kokoon. Lisäksi huomio tulisi kiinnittää koulutukseen osallistujien osaamistasoon, jotta opiskelijat koulutusryhmissä olisivat mahdollisimman samantasoisia. Suunnitteluun tulisi ottaa heti alusta alkaen mukaan kaikki projektissa mukana olevat henkilöt, ja suunnittelu-aikaa tulisi lisätä. Lisäksi tavoitteiden tulisi olla realistisempia.

Projektin näkyvyyteen tulisi kiinnittää huomiota, ja projektin tuloksista tulisi tiedottaa projektin jälkeen ja ottaa selvää, työllistyivätkö osallistujat. Vastaajat toivoivat että projekteista seuraisi enemmän työllistymistä, ja että työharjoittelujakso olisi yhtenäisempi. Projektien tulisi kouluttaa henkilöitä yritysten tarpeisiin ja katsoa, kuka projektin koulutuksia tarvitsee. (LIITE 7)

Vastaajien antamissa parannus- ja kehitysehdotuksissa tulivat esiin samat teemat kuin muutosehdotuksissakin eli **työssä oppiminen, suunnittelu, hyöty ja koulutus**. Yrityksiä tulisi motivoida harjoittelijoiden ottamiseen, ja harjoittelu tulisi järjestää hieman toisella tavalla. Vastaajien mielestä hankkeen tavoitteet olivat olleet erilaiset kuin mitä käytännön toteutus oli ollut. Hankkeen tavoitteiden tulisi olla realistisempia ja suunnittelu-aikaa tulisi lisätä. Vastaajien mielestä parannusta tarvitaan hankkeet pituuteen, sisältöön ja kouluttajien pätevyyteen. Osan mielestä hankkeiden tulisi olla pidempiä ja toisten mielestä taas lyhyempiä. (LIITE 8)

Työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistujista 38 % antoi projektille kokonaisarvosanaksi 8, vastanneista 17 % antoi arvosana 7 ja 16 % arvosanan 9. Ainoastaan 2 henkilöä antoi arvosanaksi 4. Projektin kokonaisarvosanan keskiarvoksi muodostui 7,6. Vastamatta jätti 10 %.

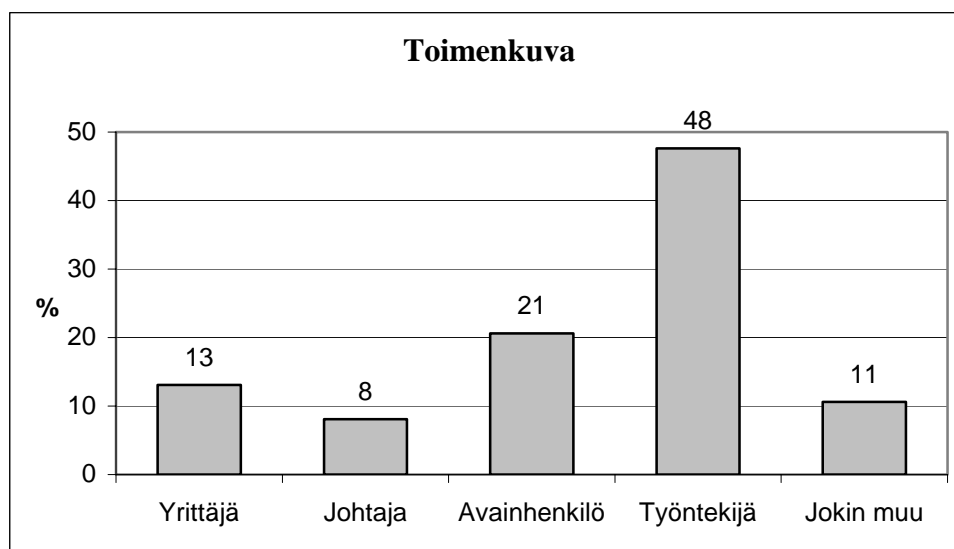


Kuvio 9. Projektin kokonaisarvosana

Yrityksille suunnatut hankkeet

Projektiin osallistuneille lähetettyyn kyselylomakkeeseen vastasi 312 henkilöä, joista 51 % eli 160 vastaajaa vastasi yrityksille suunnatun hankkeen kysymyksiin. Osallistujilta kysyttiin projektin nimeä, johon he olivat osallistuneet. Projekteja oli yhteensä 33 kappaletta ja vastauksia tuli 26 projektista. Eniten eli 21 % vastaajista oli osallistunut hankkeeseen Aikuinen oppijana, 10 % hankkeeseen 45+/Kokemus Kainuun yritysten ja työyhteisöjen voimavarana ja 8 % oli osallistunut hankkeeseen Liikkeenjohdon PD VII. Yritysvastaajista 19 % ei tiennyt projektin nimeä, johon olivat osallistuneet. (LIITE 9)

Yrityksille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneilta kysyttiin heidän toimenkuvaansa työpaikallaan. Vastanneista 48 % oli työntekijöitä ja 21 % yrityksen avainhenkilöitä. Kyselyyn vastanneista 13 % oli itsenäisiä yrittäjiä ja yrityksen johtajia 8 %. Vastaajien mainitsemia muita toimia olivat esimerkiksi kouluttaja, asiantuntija ja toimihenkilö.



Kuvio 10. Yritysvastaajien toimenkuva yrityksissä

Koulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus henkilön toimenkuvaan yrityksessä ($p=0,043$). Korkeakoulun tai yliopiston käynneistä suurempi osa oli yrityksen johtajia tai yrityksen avainhenkilöitä kuin muista ryhmistä. Myös sukupuolella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus henkilön toimenkuvaan ($p=0,018$). Suurempi osa miehistä kuin naisista oli itsenäisiä yrittäjiä tai johtajia, kun taas naisista oli enemmän kuin miehistä työntekijöinä. Naisista yli puolet oli työntekijöitä.

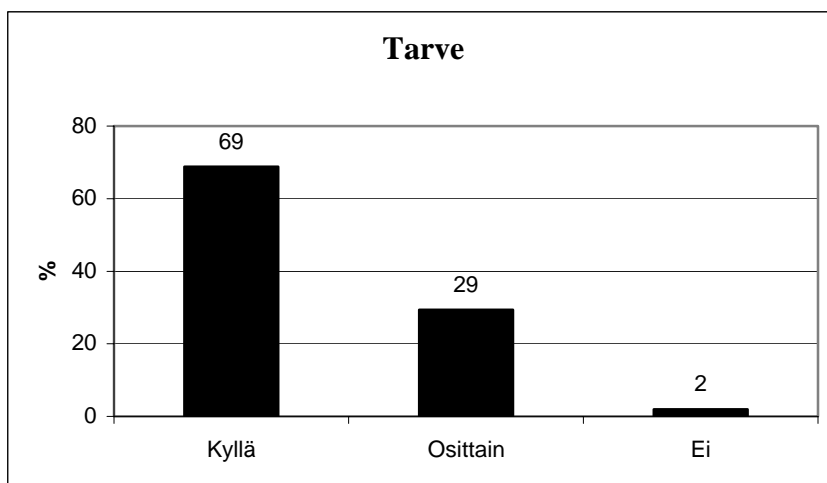
Vastaajia pyydettiin kertomaan syy, jonka vuoksi he olivat osallistuneet projektiin. Kysymykseen tuli vastauksia 115 kappaletta. Noin puolet yritys vastaajista kertoi syyn osallistumiseensa koskevan itsensä ja ammattitaidon kehittämistä, uuden oppimista. Vastaajien mielestä koulutuksen aihe oli vastannut henkilön kehittämistarpeita ja projekti oli ajan-kohtainen sekä hyödyllinen. Toiseksi eniten vastauksia sai yrityksen kasvuun ja kehittämiseen liittyvät syyt. Osallistumisesta oli ajateltu koituvan hyötyä yritystoimintaan, yrityksen markkinointiin ja kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin säilyttämiseen. Loput vastaajista olivat osallistuneet esimiehen määräyksestä tai suosituksesta, tai jonkun muun esimerkiksi projektin henkilöstön innoittamana. Toisaalta osalle projektiin osallistuminen oli ollut pakollinen työn puolesta. (LIITE 10)

Yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneista 39 % oli osallistunut hankkeeseen vuonna 2006. Vastanneista 21 % oli osallistunut vuonna 2005. Kysymykseen jätti vastamatta 3 %. Vastanneista noin 70 % oli osallistunut vuoden 2003 jälkeen ja noin 30 % ennen vuotta 2004.

Osallistujilta kysyttiin heidän osallistumisen kestoaan, ja 61 % vastanneista ilmoitti osallistumisensa projektiin kestäneen vähemmän kuin vuoden. Vastanneista 29 % oli ollut mukana 1 – 2 vuotta ja kauemmin kuin kaksi vuotta 9 %. Vastamatta jätti 2 %. Työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistujista myöskin 2/3 oli ollut mukana hankkeessa vähemmän kuin vuoden.

Tarve ja odotusten täyttyminen

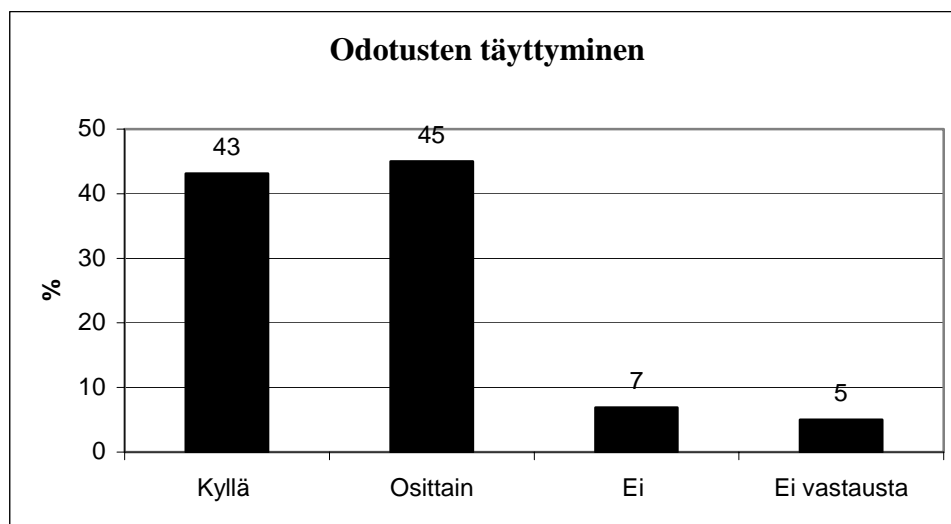
Yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistujista 69 % oli sitä mieltä, projektilla on ollut tarvetta. Tarve on ollut osittaista 29 %:n mielestä ja projektilla ei ollut tarvetta 2 %:n mielestä.



Kuvio 11. Projektin tarpeellisuus

Yritysvastaajista 45 %:lla odotukset projektia kohtaan täyttyivät osittain, 43 %:lla täyttyivät kokonaan ja 7 %:lla odotukset eivät täyttyneet ollenkaan. Kysymykseen jätti vastamatta 5 % vastanneista. (Kuvio 12)

Ne joiden odotukset olivat täyttyneet joko osittain tai eivät ollenkaan, heitä pyydettiin kertomaan, miksi odotukset eivät olleet täyttyneet. Vastauksia tuli kysymykseen 63 kappaletta. Suurin osa niistä vastaajista, joiden odotukset täyttyivät osittain tai eivät ollenkaan, eivät osanneet antaa syytä, miksi niin oli käynyt. Toisaalta vastaajat ilmoittivat projektin olevan yhä käynnissä, joten odotusten täyttymisestä ei vielä tiedetty. Joidenkin mielestä odotukset eivät täyttyneet, koska projekti oli ollut liian laaja-alainen käytettävissä olevaan aikaan suhteutettuna tai koulutus ei ollut vastannut henkilön työtehtäviä. Toisaalta odotusten täyttymiseen oli vaikuttanut se, että toiset osallistujayritykset olivat sitoutuneet projektiin huonosti, projektin hyödyn vieminen käytäntöön ja projektin seuranta oli ollut puutteellista. (LIITE 11)

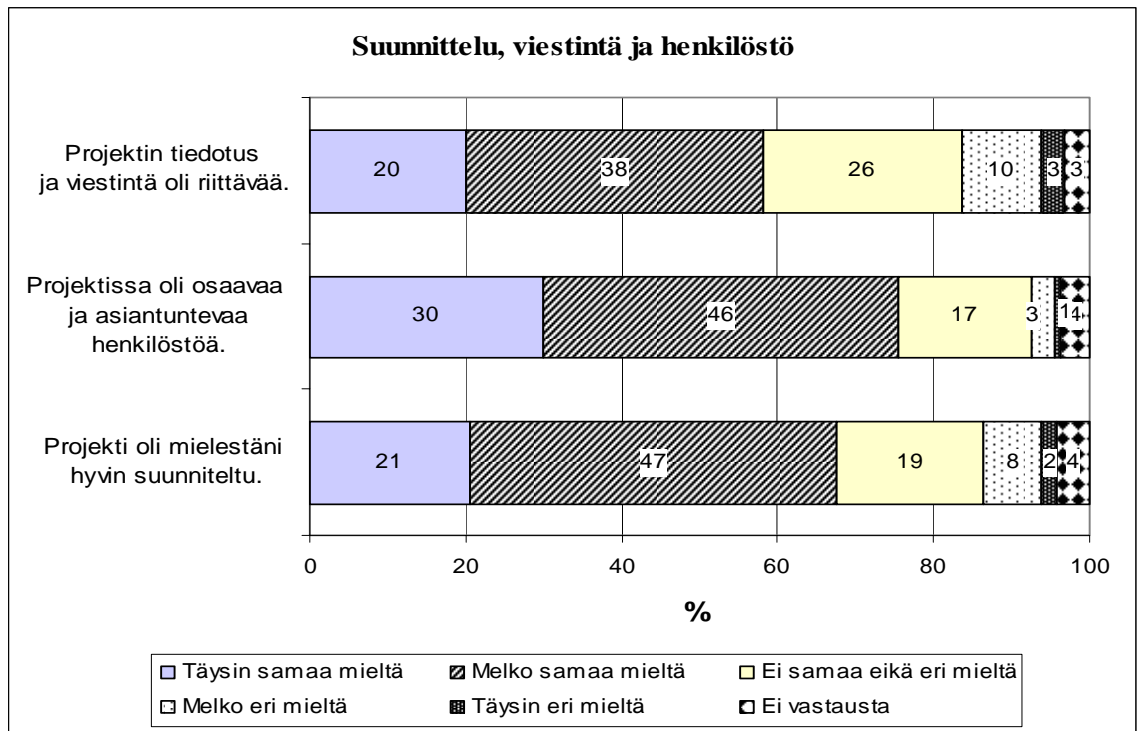


Kuvio 12. Projektia kohtaan asetettujen odotusten täytyminen

Mielipideväittämät

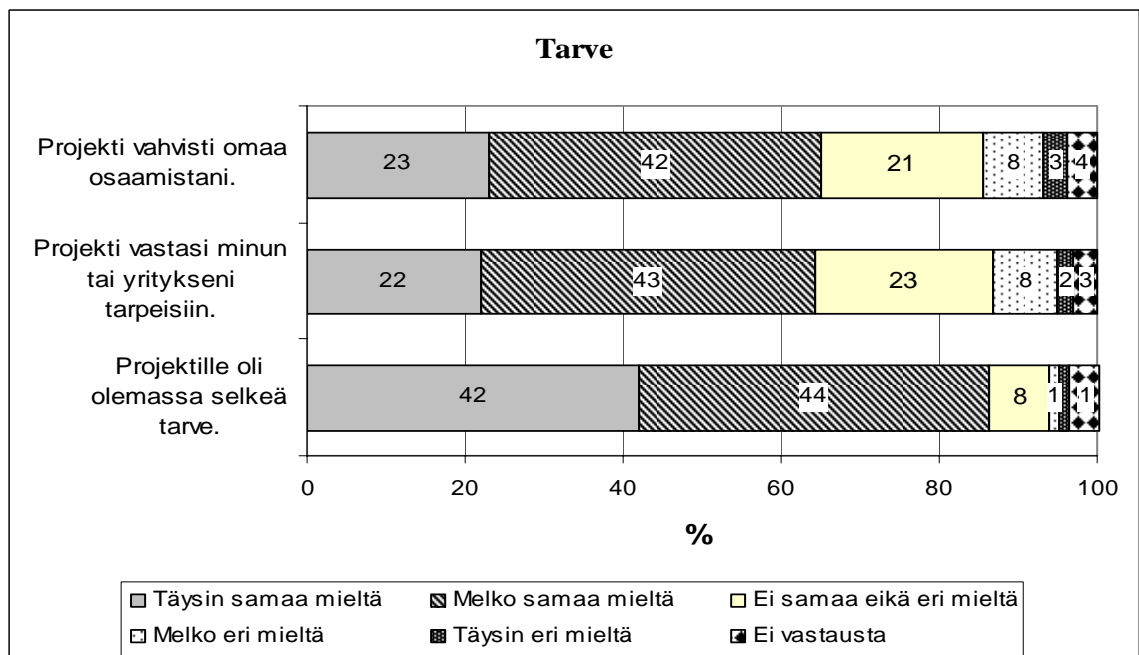
Vastaajia pyydettiin kertomaan mielipiteitä projektiin liittyvistä asioista. Asteikkona käytettiin: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Melko eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Melko samaa mieltä ja 5 = Täysin samaa mieltä.

Yrityksille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista 76 %:n mielestä projektissa oli osaavaa ja asiantuntevaa henkilöstöä. Vastanneista 68 % oli sitä mieltä, että projekti oli hyvin suunniteltu. Noin puolet eli 58 % vastanneista koki, että projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä oli riittävää. Ainoastaan noin 2 % vastaajista koki, että henkilöstö ei ollut asiantuntevaa, tiedotus riittävää tai projekti hyvin suunniteltu. Keskiarvot vaihtelivat 3,6 ja 4,1 välillä. Projektissa oli osaavaa henkilöstöä –väittämän keskiarvo oli 3,7.



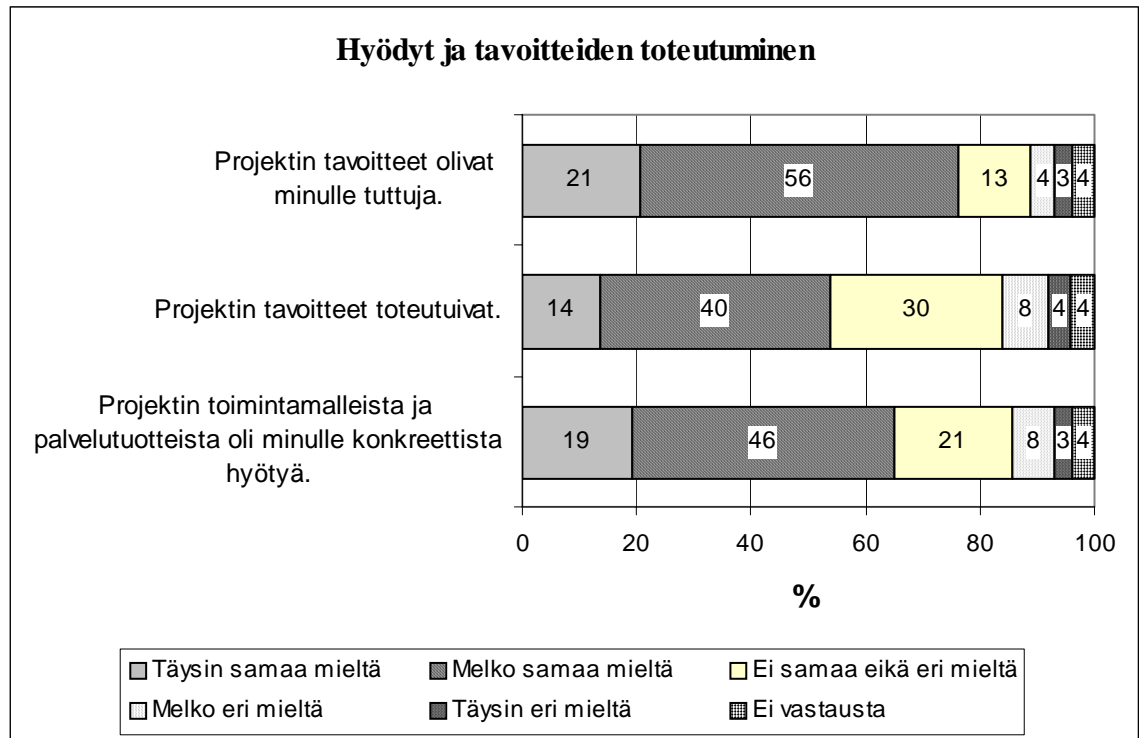
Kuvio 13. Projektin toteuttaminen

Yrityksille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista 86 % koki, että projektille oli olemassa selkeä tarve. Vastanneista 65 % koki, että projekti vahvisti omaa osaamista ja vastasi joko henkilön tai yrityksen tarpeisiin. Runsaalla 20 % :lla vastanneista oli neutraali mielipide projektin osaamista vahvistavaan vaikutukseen ja tarvevastaavuuteen. Neljäsosalla vastaajista mielipide projektin viestinnästä oli neutraali. Keskiarvot vaihtelivat 3,8 ja 4,3 välillä. Projektille oli olemassa selkeä tarve –väittämän keskiarvo oli 4,3.



Kuvio 14. Projektin tarpeellisuus

Yrityksille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista 77 % koki projektin tavoitteet tutuiksi. Vastanneista 65 % koki, että projektin toimintamalleista ja palvelutuotteista oli ollut hyötyä joko itselleen tai yritykselle. Noin puolet eli 54 % vastanneista oli sitä, mieltä, että projektin tavoitteet toteutuivat. Lähes kolmasosa ei kallistunut erityisesti kumpaankaan suuntaan, kun kyseessä oli projektin tavoitteiden toteutuminen. Väittämiin jätti vastamatta keskimäärin 4 % kyselyyn osallistuneista. Keskiarvot vaihtelivat 3,6 ja 3,9 välillä. Projektin tavoitteet olivat tuttuja –väittämän keskiarvo oli 3,9.



Kuvio 15. Hyödyt ja tavoitteiden toteutuminen

Taustamuuttujien vaikutusta tutkittiin 9 mielipideväittämään. Iällä, sukupuolella ja koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkittävää vaikutusta kaikkiin mielipideväittämiin. Koulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus mielipiteeseen, että projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä oli riittävää ($p=0,038$). Suurempi osa ammatillisen tutkinnon saaneista henkilöistä kuin muista ryhmistä oli eri mieltä väittämän kanssa. Korkeakoulun tai yliopiston käyneistä sekä ammatillisen tutkinnon hankkineista suurempi osa kuin muista ryhmistä koki, että viestintä ei ollut riittävää mutta ei riittämätöntäkään.

Koulutuksella oli tilastollisesti merkitsevä vaikutus henkilöiden mielipiteeseen projektin tavoitteiden toteutumisesta ($p=0,036$). Suurempi osa ammatillisen tutkinnon ja korkea-

koulu- tai yliopistotutkinnon hankkineiden kuin peruskoulun tai lukion käyneiden mielestä projektin tavoitteet olivat toteutuneet. Kun taas suurempi osa peruskoulun tai lukion käyneistä oli ollut eri mieltä väittämän kanssa.

Hyöty

Vastaajia pyydettiin antamaan kolme vaikutusta tai tulosta, joista he olivat konkreettisesti hyötynneet osallistuttuaan projektiin ja sen koulutuksiin. Kysymykseen annettiin 206 vastausta. Merkittävin ja eniten ilmoitettu hyöty oli **uusien asioiden oppiminen ja ammatitaidon paraneminen**. Vastaajat olivat kokeneet, että he olivat saaneet vankemman tietopohjan, osaaminen oli vahvistunut, oppineet hyödyntämään henkilöstökyselyn kautta saatavaa tietoa, saaneet tietoa ennakkoon tulevasta ikäongelmasta ja jossain tapauksissa työmenetelmät olivat uudenaikaistuneet.

Toisena merkittävänä projektista saatuna hyötynä oli **verkostojen laajentuminen, kehittyminen ja uusien syntyminen sekä yhteistyön lisääntyminen ja tiivistyminen**. Vastaajien mukaan he olivat tutustuneet oman alan yrittäjiin, saaneet kuulla muiden kokemuksista, olla vuorovaikutuksessa vastaavissa tehtävissä olevien kanssa, saivat aikaan yhteistyötä toimialan muiden yritysten kanssa ja olivat nähneet, miltä asiat näyttivät muissa yrityksissä.

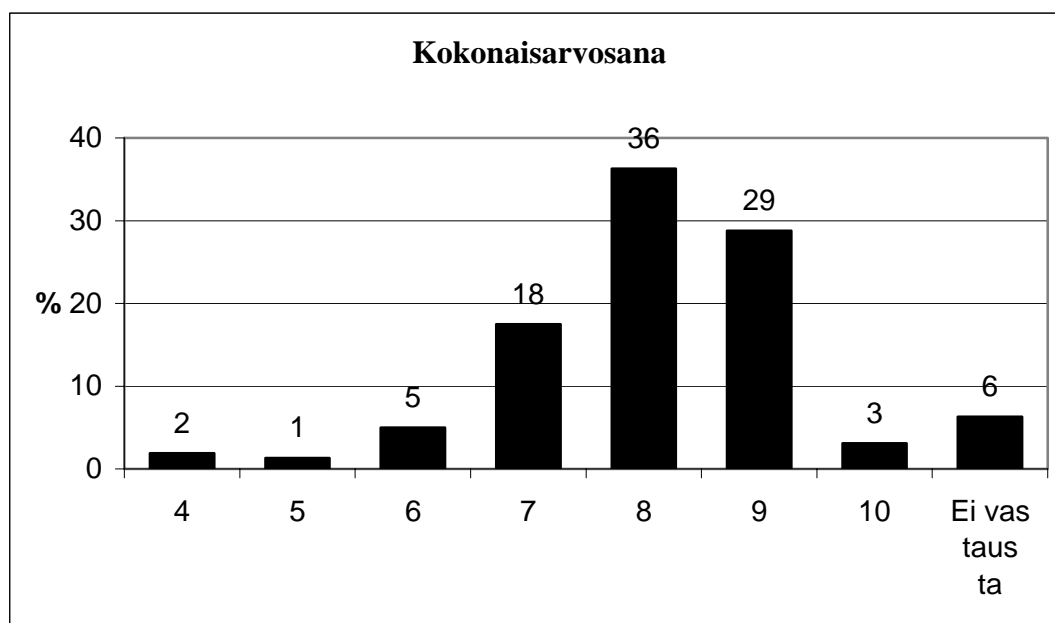
Projektiin osallistuneiden yritys vastaajien itsearviointi parani, motivaatio lisääntyi ja oma henkinen hyvinvointi parani. Osa vastaajista oli suorittanut tutkinnon saamansa valmennuksen pohjalta. Osa henkilöistä oli kokenut hyötynä sen, että hänelle annettiin ohjeita kuntonsa hoitamiseen tai että työpaikan ihmissuhdeongelmia otettiin esille. Lisäksi projektin aikaan saamia hyötyjä olivat naisten talo Woimalan synty, uusien tuotteiden syntyminen ja työn monipuolistuminen. (LIITE 12)

Muutos- ja kehitysehdotukset

Vastaajia pyydettiin kertomaan asioita, joita hankkeen toteutuksessa olisi voitu muuttaa ja millaisia kehittämis- tai parannusehdotuksia heillä olisi tulevien hankkeiden varalle. Vastaajilta tuli 54 muutosehdotusta ja 44 kehittämis- tai parannusehdotusta. Muutosehdo-

tuksista nousi esiin neljä teemaa, joita olivat **koulutus, osallistuminen, markkinointi ja koulutuksen tarve**. Teemat esiintyivät melko tasaisesti, ainoastaan koulutukseen liittyvät asiat nousivat erityisesti esille. Vastaajat toivoivat lyhyempiä ja tehokkaampia koulutuksia ja toisaalta osa toivoi pidempiä koulutuksia. Kouluttajiksi toivottiin enemmän asiantuntijoita, ja luentojen aiheet tulisi ajoittain tarkastaa. Koulutuksessa tulisi ottaa huomioon koulutettavien tarpeet, esimerkiksi huomio tulisi kiinnittää osallistujien työtehtäviin. Hankkeilta toivottiin enemmän julkisuutta, markkinointia ja tiedottamista. Lisäksi vastaajat olivat toivoneet, että vastuuhenkilöt olisivat kannustaneet yrityksiä osallistumaan (LIITE 13). Kehitys- ja parannusehdotuksissa vastaajat toivoivat edelleen lisää markkinointia ja projektista tiedottamista. Lisäksi toivottiin, että rahoittaja seuraisi ja valvoisi, että projektin tavoitteet toteutuvat. (LIITE 14)

Vastaajia pyydettiin antamaan projektille kokonaisarvosana. Kolmasosa eli 36 % antoi projektille arvosanaksi 8 ja arvosanan 9 antoi 29 %. Vain 2 % antoi arvosanaksi 4. Projektien kokonaisarvosanan keskiarvoksi muodostui 8. Kysymykseen jätti vastaamatta 6 %.

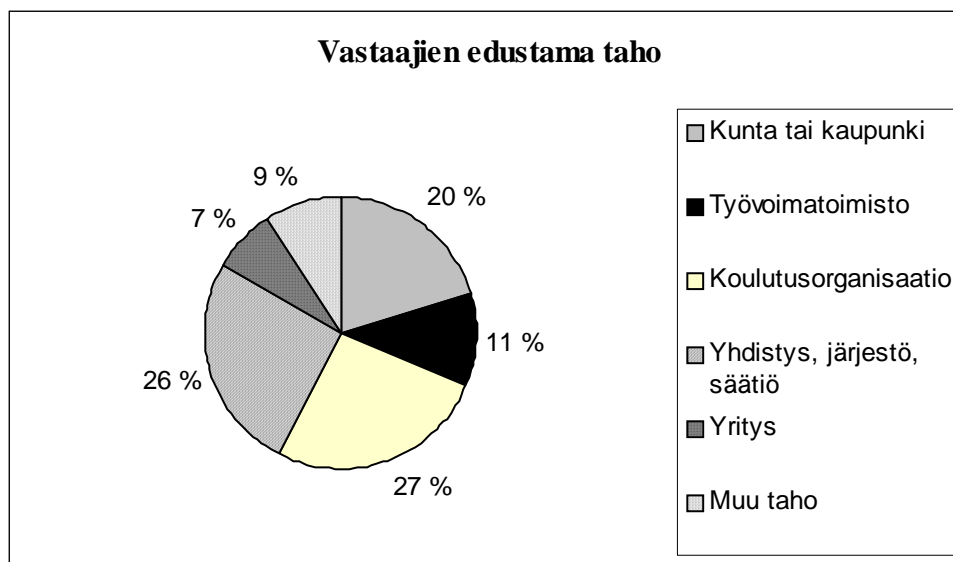


Kuvio 16. Projektin kokonaisarvosana

5.5 Projektihenkilöstölle suunnatun kyselyn tulokset

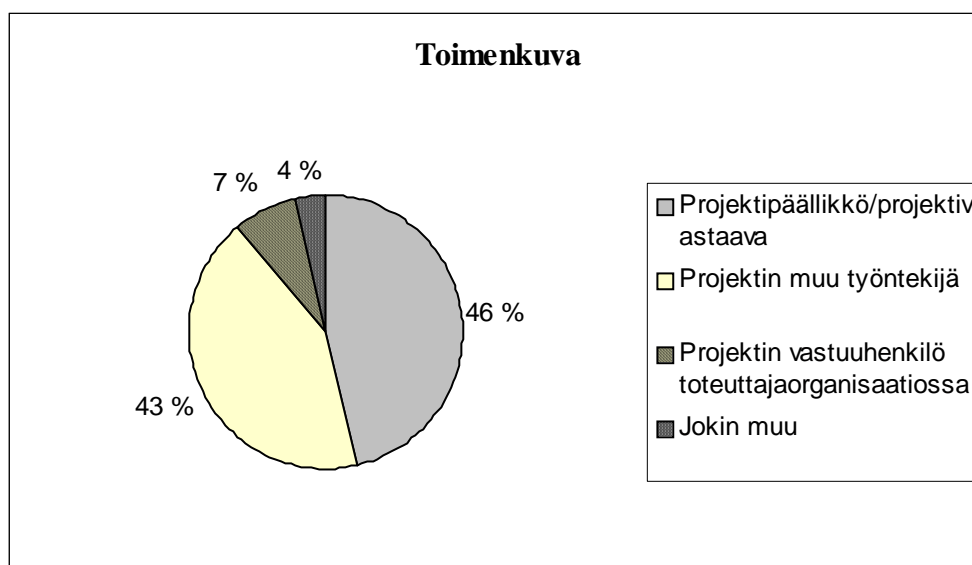
Taustatiedot

Projektihenkilöstön kyselyyn vastasi yhteensä 54 henkilöä 91 henkilöstä. Vastanneista 26 % edusti koulutusorganisaatiota ja samoin yhdistystä, järjestöä tai säätiötä. Kuntaa tai kaupunkia edusti 20 % vastanneista. Muuta tahoa edustavat vastaajat olivat muun muassa Kainuun TE-keskuksen henkilöitä. (LIITE 15)



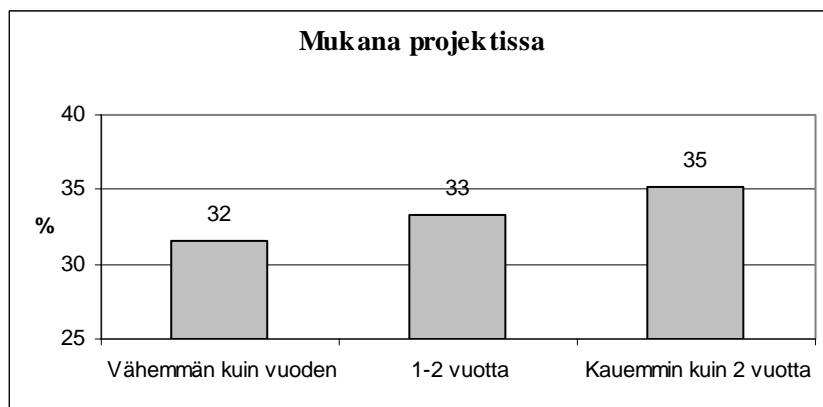
Kuvio 17. Vastaajien edustama tah

Vastanneista 46 % toimi projektissa joko projektipäällikkönä tai projektivastaavana ja 43 % työskenteli projektissa muuna työntekijänä. Projektihenkilöstön kyselyyn vastanneista 7 % toimi projektin vastuuhenkilönä toteuttajaorganisaatiossa ja 4 %:lla vastanneista toimenkuva oli joku muu. Toimenkuvansa muuksi ilmoittaneet olivat ohjausryhmän jäseniä tai hallinnoijan edustajia.



Kuvio 18. Projektinhenkilöstön toimenkuva projektissa

Kyselyyn vastanneista 35 % oli ollut mukana projektissa kauemmin kuin kaksi vuotta, 1 – 2 vuotta mukana olleita oli kolmasosa eli 33 % ja vähemmän kuin vuoden mukana olleita oli 32 % (kuviot 17). Rungas kolmasosa projekteista oli pitkäkestoisia eli kestivät yli kaksi vuotta. Tutkimus lähetettiin 33 projektin projektipäälliköille ja –työntekijöille. Vastauksia saatiin 24 projektista. Yksi vastanneista ei tiennyt projektin nimeä, jossa oli ollut mukana. Kyselyyn vastanneiden projektihenkilöiden projekteista 54 %:lla oli edelleen toiminta käynnissä ja 46 %:n toiminta oli päättynyt.



Kuvio 19. Mukanaolo projektissa

Päämäärät ja kohderyhmät

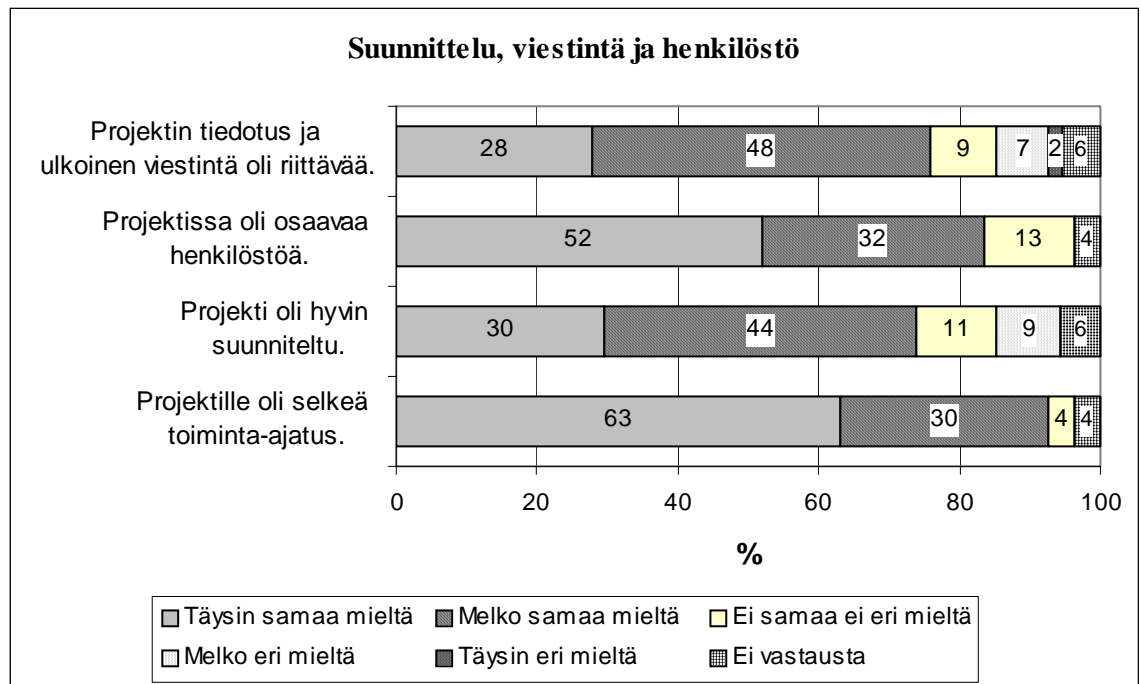
Vastaajat saivat valita 28 kappaleen päämäärälistasta sen vaihtoehdon, joka oli vastaajan projektin kannalta tärkein tavoite 1-ohjelman päämäärä. Valintoja oli tehty tasaisesti lähes kaikista päämäärävaihtoehdoista, mutta esiin nousi selvästi kolme päämäärää. Vastanneista 19 % oli sitä mieltä, että projektin kannalta tärkein päämäärä oli **työelämässä olevien osaamisen tason kohottaminen**. Toisena esiin nousi **pitkäaikais- ja toistuvais-työttömien, nuorten ja maahanmuuttajien työelämään integroitumisen edistäminen**, tämän päämäärän valitsi tärkeimmäksi 15 % vastanneista. Kolmantena päämääränä nousi **työttömien työllistäminen avoimille työmarkkinoille**, jonka valitsi 13 % vastanneista. Lisäksi 6 % vastanneista oli valinnut tärkeimmäksi päämääräksi koulutuksen ja työelämysuhteiden edistämisen, aktiivisen koulutus- ja työvoimapolitiikan kehittämisen työttömyyden estämiseksi sekä yritysten työvoiman saannin turvaamisen. (LIITE 15)

Vastaajia pyydettiin valitsemaan vastaajan oman projektin kannalta kaksi tärkeintä kohderyhmää. Kyselylomakkeeseen oli listattu 34 erilaista tavoite 1-ohjelman kohderyhmää,

joista valittu oli yhteensä 22 kohderyhmää. Tärkeimmäksi kohderyhmäksi nousivat **työtömät työnhakijat**, tämän valitsi kahden tärkeimmän joukkoon lähes kolmasosa eli 32 % vastanneista. Vastanneista 24 % valitsi tärkeimmäksi kohderyhmäksi **yrittysten henkilöstön** ja samoin 24 % valitsi **yrittäjät**. Vastanneista 19 % oli sitä mieltä, että kahden tärkeimmän kohderyhmän joukossa oli **pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät, työvoimapalvelujen tarjoajia** piti tärkeimpänä 15 % vastanneista. Työssä olevia sekä opetus- ja koulutusorganisaatioiden henkilöstöä tärkeimpänä kohderyhmänä piti 13 % vastanneista ja 11 % piti pakolaisia ja maahanmuuttajia kahden tärkeimmän kohderyhmän joukossa tärkeimpänä.

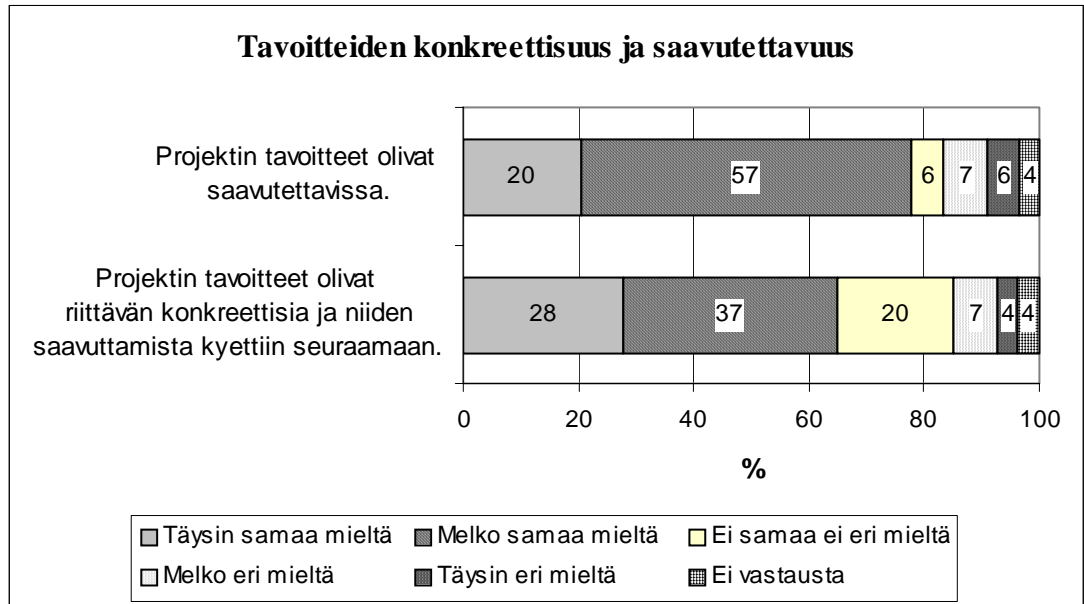
Mielipideväittämät

Vastaajilta kysyttiin heidän näkökantaansa projektin toiminnan perusasioihin ja henkilöstön osaamiseen. Vastanneista 93 % oli sitä mieltä, että projektilla oli selkeä toiminta-ajatus ja 84 % koki, että projektissa oli osaavaa henkilöstöä. Vastanneista 76 % koki, että projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä oli riittävää, ja 74 %:n mielestä projekti oli hyvin suunniteltu. Ainoastaan 9 % vastanneista oli sitä mieltä, että projektin viestintä ei ollut riittävää eikä projekti ollut hyvin suunniteltu. Keskiarvot vaihtelivat 4,0 ja 4,6 välillä. Projektille oli selkeä toiminta-ajatus –väittämän keskiarvo oli 4,6.



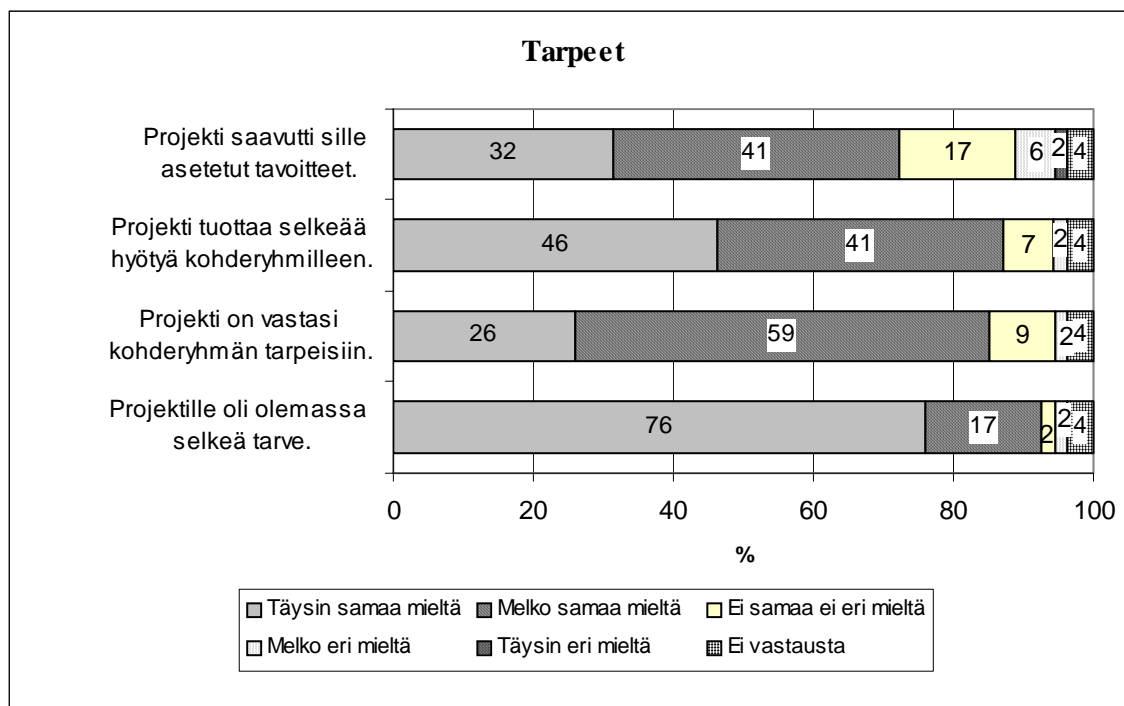
Kuvio 20. Projektin toteutus ja lähtökohdat

Projektihenkilöstöltä kysyttiin heidän mielipidettään siihen, olivatko projektin tavoitteet saavutettavissa ja olivatko ne riittävän konkreettisia. Vastanneista 77 %:n mielestä projektin tavoitteet olivat saavutettavissa, ja 65 % vastanneista koki, että projektin tavoitteet olivat riittävän konkreettisia ja niiden saavuttamista kyettiin seuraamaan. Yli 10 % oli kummastakin asiasta eri mieltä. Molempien keskiarvot olivat 3,8.



Kuvio 21. Asetettujen tavoitteiden konkreettisuus ja saavutettavuus

Projektihenkilöstön kyselyyn vastanneista 54 henkilöstä 93 % oli sitä mieltä, että projektilla oli selkeä tarve ja 87 % sitä mieltä, että projekti tuotti selkeää hyötyä kohderyhmilleen. Vastanneista 85 % koki, että projekti vastasi kohderyhmän tarpeisiin ja 73 % oli sitä mieltä, että projekti saavutti sille asetetut tavoitteet. Kyselyyn vastanneista 4 % jätti vastaamatta mielipideväittämiin. Tutkittiin toimenkuvan merkitystä mielipiteisiin, mutta tilastollisesti merkitsevää vaikutusta ei ollut. Keskiarvot vaihtelivat 4,0 ja 4,7 välillä. Projektille oli olemassa selkeä tarve –väittämän keskiarvo oli 4,7.



Kuvio 22. Projektin tarve ja vastaavuus kohderyhmän tarpeisiin

Projektin välittömät vaikutukset

Projektihenkilöitä pyydettiin kertomaan projektin aikaansaamat välittömät vaikutukset. Kysymykseen tuli vastauksia yhteensä 46 kappaletta (LIITE 16). Vastaajien kertomista välittömistä vaikutuksista nousi esiin selkeimmin viisi teemaa: **työllistymiseen liittyvät asiat, maahanmuuttajat, uudet toimintatavat, yhteistyön ja osaamisen lisääntyminen**. Merkittävimpänä välittömänä vaikutuksena oli osallistujien oppiminen ja osaamisen kehittyminen. Henkilöt olivat saaneet koulutuksen aikana laaja-alaista osaamista, uusia tietoja ja taitoja oman itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen, esimerkiksi työntekijöiden atk-aidot kehittyivät. Työllistymiseen liittyviä vaikutuksia olivat henkilöiden työllistyminen ja uusien työllistymismahdollisuuksien syntyminen. Maahanmuuttajat olivat sijoittuneet työpaikkoihin ja oppilaitoksiin, lisäksi oli syntynyt monikulttuurinen toimintakeskus.

Pitkäkestoiset vaikutukset

Henkilöitä pyydettiin kertomaan projektin aikaan saamia pitkäkestoisia vaikutuksia. Kysymykseen tuli 37 vastausta (LIITE 17). Vastauksista nousi esiin kolme selkeää teemaa: **osaaminen, verkostoituminen ja toimintatavat**. Suurin osa pitkäkestoisista vaikutuk-

sista oli uuden tiedon ja osaamiseen kehittämiseen liittyviä vaikutuksia. Koulutuksen kautta tullut henkilöstön lisäosaaminen vaikuttaa yritysten kehittymiseen ja menestymiseen pitkällä tähtäimellä. Lisäksi osallistuminen oli lisännyt halua kehittää itseä ja oppia elämään jatkuvassa toimintaympäristön muutostilanteissa sekä ylläpitää omaa kilpailukykyä.

Vastaajien mielestä projektien aiheuttamia pitkäaikaisia vaikutuksia olivat koulutusorganisaatioiden, työvoimahallinnon ja työelämän yhteistyön ja verkottumisen lisääntyminen. Toimintatapoihin liittyvät pitkäkestoiset vaikutukset olivat olleet kehitettyjen tai uusien käytänteiden käyttöönottamista esimerkiksi hyvän toimintamallin saamista pitkäkestoiseen osaamisen kehittämiseen.

Muut tulokset tai vaikutukset

Projektihenkilöitä pyydettiin kertomaan projektin aikaansaamia mahdollisia muita tuloksia tai vaikutuksia. Vastauksia saatiin 27 kappaletta. (LIITE 18) Vastaajien mielestä yritysten keskustelu henkilöstön kanssa lisääntyi ja henkilöstön mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun paranivat. Muita tuloksia ja vaikutuksia olivat olleet:

- Yhteistyön lisääntyi kohdeyritysten ja -organisaatioiden välillä.
- Esiselvitystyö laajensi ongelmakenttää laajemmaksi.
- Projekti laajeni toiminnan aikana koko Kainuuta koskevaksi hankkeeksi.
- Uravalmennuksen saavuttamista löydöistä tuotettiin kirjanen.
- Loi pitkäaikaista asennemuutosta kainuulaisten keskuudessa.
- Koulunsisäiset opinnäytetyön prosessit tulivat selkeämmäksi.
- Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmän tunnetutuvuus lisääntyi.
- Naisverkoston myötä Kainuuseen syntyi Naistentalo Woimala.

Jokin projekti saavutti myös osan luku- ja kirjoitustaidottomista naisista, joista osa jopa oppi tyydyttävästi lukemaan. Toisaalta yhteistyöosapuolten joukosta oli noussut esiin käsitys toiminnan merkityksestä Kainuulle sekä mahdollisuudet tuottaa vastaavalla tavalla työvoimapolitiittisia tai muulla rahoitusmuodolla tuotettuja koulutuspalveluja.

Hyvät käytännöt ja niiden levittäminen

Eräs projekti koki hyväksi käytännöksi löytämänsä keinon, jonka avulla työttömien asiakkaiden sitoutumista oman tilanteensa parantamiseen voitiin lisätä. Tietoa kehitetystä mallista levitettiin kirjan myötä kaikkiin Kainuun alueen työvoimatoimistoihin. Lisäksi työvoimatoimistoissa otettiin huomioon asiakkaiden henkilökohtainen opastus sähköisten palvelujen käytössä.

Hyväksi käytännöksi koettiin maahanmuuttajille tehty avoin matalakynnyksinen toimintakeskus. Suomessa on samantapaisia keskuksia, joiden kanssa vaihdettiin ja vaihdetaan kokemuksia uusien keskuksien avaamiseksi tarpeen mukaan. Lisäksi hyväksi havaittu käytäntö oli myös, että maahanmuuttajille järjestetyt kurssit olivat heidän tarpeista lähtöisin esimerkiksi suomen kielen opetus, luku- ja kirjoitustaidottomien suomen kielen opetus, maahanmuuttajien työnhakukurssi sekä yksilöohjaus ja -neuvonta.

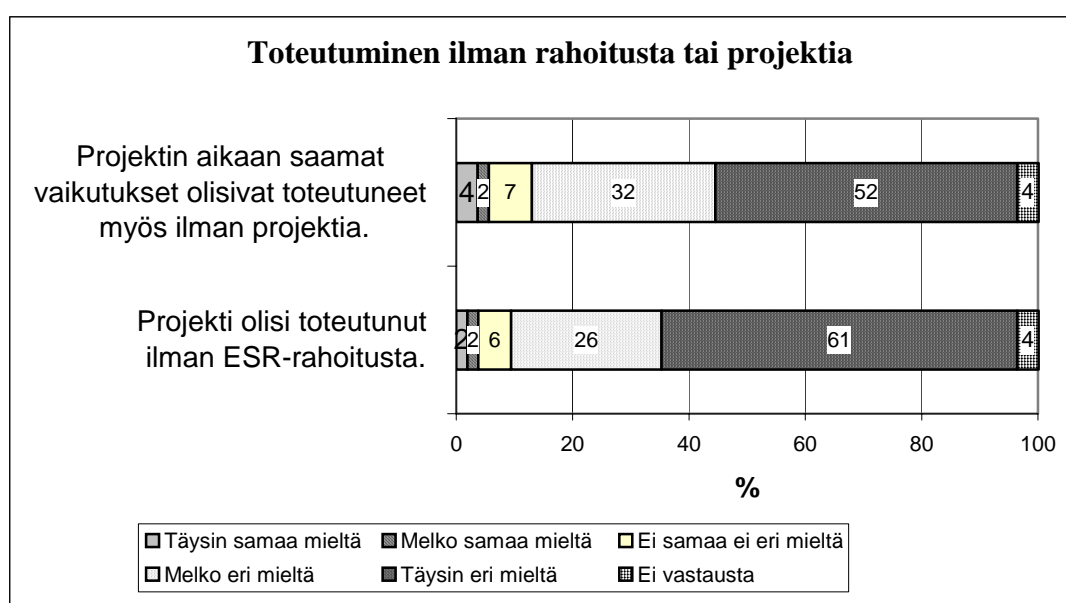
Projekteissa syntyneitä hyvin käytäntöjä olivat ikäjohtamisen ja ikäasiantuntijuuden keinot ja menetelmät sekä ikästrategiatyön sisällyttäminen organisaation strategiseen ja muuhun suunnitteluun. Hyvinä käytäntöinä pidettiin ryhmätoimintojen hyödyntämistä työnhakijoiden aktivoimisessa, työvoimakoulutuksen valintahaastattelujen systemaattista toteuttamista ja laadun kehittämistä sekä suoraan yrityksissä oikeilla toimintapaikoilla tapahtuvaa koulutusta. Muita hyviä käytäntöjä olivat myös: mentor -toiminta projektityön ja yrittäjyyden oppimisessa, työssäoppimisen vieminen yrityksiin, henkilökohtaiset ohjauskäynnit ja opintopiirit, kehityskeskustelut, palveluketjukoulutus, sähköpostiryhmä, verkkopankki, asiakaspolkumalli ja osaamiskartoitukset.

Projekteissa syntyneitä hyviä käytäntöjä pyritään ja pyrittiin siirtämään eteenpäin esimerkiksi pitämällä hyväksi koettuja kursseja voimassa vielä hankkeen päättymisen jälkeen. Hyviä käytäntöjä levitetään koulutusten ja työyhteisöprosessien kautta yhteisöihin, hyviä käytäntöjä esiteltä valtakunnallisissa seminaareissa ja sitä myöden saatu lisää tunnettuutta hyvillä käytännöillä. Hyvät käytännöt olivat myös siirtyneet siten, että projektin hallinnoija jalosti käytännön oman organisaationsa toimintaan ja oletettiin kumppaniorganisaatioiden tekevän samoin. Toisaalta projekteissa syntyneet käytännöt olivat vapaasti otettavissa uuden projektin tai minkä tahansa toimijan käyttöön. Hyviä käytäntöjä levitettiin myös siirtämällä osaaminen työyhteisöjen käyttöön koulutettujen työntekijöiden mukana,

vakiinnuttamalla käytännöt, viemällä malleja toiminnasta eri aluejärjestöille ja soveltamalla toimintatapaa pääasiallisena koulutusmuotona. (LIITE 19 ja 20)

Vaikutusten syntyminen ilman projektia tai ESR-rahoitusta

Projektihenkilöstöltä kysyttiin heidän mielipidettään ESR-rahoituksen merkityksestä projektin toteutuksessa ja projektin merkitystä saatujen tulosten synnyssä. Vastanneista 87 % oli sitä mieltä, että projektin aikaan saamat vaikutukset eivät olisi syntyneet ilman projektia ja 84 % vastanneista koki, että projekti ei olisi toteutunut ilman ESR-rahoitusta. Keskiarvot vaihtelivat 1,5 ja 1,7 välillä.



Kuvio 23. Projektin rahoituksen ja projektin olemassa olon merkitys syntyneille vaikutuksille

Seuraavassa esitellään case -hankkeiden projektipäällikköjen mielipiteitä ESR-rahoituksen merkityksestä sekä projektin vaikutuksesta saatuihin tuloksiin. Myöhemmin käsiteltävässä case -hankkeiden tulososassa esitellään teemahaastattelujen muut tulokset.

Teemahaastatteluissa projektipäälliköiltä kysyttiin, olisiko saadut vaikutukset ja tulokset syntyneet ilman projektia. Viisi projektipäällikköä kuudesta oli sitä mieltä, että tuloksia ei olisi syntynyt ilman projektia. Syynä tähän oli suunnittelun ja toteutuksen vaatima aika, minkä vuoksi normaalityössä projektityötä ei olisi voitu hoitaa. Niissä tapauksissa, joissa tulokset olisivat syntyneet ilman projektia, toteutus oli ollut pidempi kestoinen ja vaatinut paljon organisointia, ja toisaalta tarve olisi saattanut mennä ohi siinä vaiheessa.

(Kolehmainen 2006; Kyyriäinen 2006; Leinonen 2006; Matilainen 2006; Määttä 2006; Yli-Houhala 2006)

Projektipäälliköiltä kysyttiin ESR-rahoituksen merkitystä vaikutusten aikaan saannissa. Neljä projektipäällikköä kuudesta oli sitä mieltä, että vaikutuksia ei olisi syntynyt ilman rahoitusta. Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla -projektin projektipäällikön mielestä projektia ei olisi pystytty toteuttamaan siinä mittakaavassa, jossa se toteutettiin. Pk-kunnan projektipäällikön mielestä rahoitus nopeutti joissakin tilanteissa muutoksia ja aikaansaannoksia. Niissä tapauksissa, joissa rahoituksella oli merkittävä osa vaikutusten syntymiselle, rahoitusta oli käytetty esimerkiksi koulutusten tilavuokrien maksamiseen ja yhteishankintakoulutuksen hankkimiseen. Esimerkiksi työvoimatoimiston hallinnoimissa hankkeissa, rahoituksella oli erittäin merkittävä osa, sillä toimistojen toimintamenorahoilla ei olisi pystytty hoitamaan esimerkiksi tilavuokria. (Kolehmainen 2006; Kyyriäinen 2006; Leinonen 2006; Matilainen 2006; Määttä 2006; Yli-Houhala 2006)

5.6 Case -projektit

Case -projektien projektipäälliköille tehtiin teemahaastattelut 27.9 – 4.10 välisenä aikana. Projektipäälliköiltä kysyttiin heidän mielipiteitään ja näkemyksiään projektin tarpeesta ja sen selvittämisestä, projektin toteutuksesta sekä syntyneistä välittömistä, pitkäkestoisista ja muista tuloksista ja vaikutuksista.

5.6.1 Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla

Projektin tavoitteena oli suunnitella ja laatia asiantuntijarekisteri ja –pankit, tuottaa koulutusaloitteita opinnäytetyöprosessikuvaukset, yhtenäistää opinnäytetyöprosessit, tuottaa opinnäytetyötä tukevaa materiaali ja kehittää sitä tukeva ohjausjärjestelmä. (Leinonen 2006)

Asiantuntijarekisteri ja –pankit on tehty ja niihin oli tullut jo jonkin verran aineistoa. Opinnäytettyä tukevaa materiaali oli tuotettu kohtalaisen paljon. Opinnäytetyöprosessikuvaukset on myös tehty ja osa tuotettu laatujärjestelmän mukaan. Projektin tarkoituksena oli yhtenäistää opinnäytetyöprosessit, mutta tavoitteeseen ei päästy, eikä alkuperäisen

suunnitelman mukaista ohjausjärjestelmää toteutettu vielä tässä projektissa. (Leinonen 2006)

Osallistumiseen eli sivujen käyttöön oli vaikuttanut ehdottomasti opiskelijoilla oleva tarve. Kajaanin ammattikorkeakoulussa valmistuu yli 300 opinnäytettä vuodessa. Sivuilla oli käynyt nelisen tuhatta kävijää 2.10 mennessä. Varsinkin sosiaali- ja terveystieteiden puolella sivustoa käytetään paljon. Materiaali on käännetty myös englanninkieliselle, kansainvälisessä vaihdossa oleville opiskelijoille. (Leinonen 2006)

Projektin konkreettisenä tuotoksena on Opinnäytetyöpakki (<http://www.kajak.fi/opari>), joka on kaikkien käytettävissä. Mahdollisesti vuoden kuluttua tiedetään, kuinka monta uutta opinnäytetyön tilaajaa Kajaanin ammattikorkeakoululla on. Opiskelijat hyötyvät Opinnäytetyöpakista siten, että tieto löytyy yhdestä paikasta, eikä opinnäytetyöhön liittyviä kysymyksiä tarvitse esittää opettajille nykyiseen malliin, koska vastaukset löytyvät opinnäytetyöpakista. Tällä hetkellä työelämä on tietoinen pakista, mutta ei ole vielä konkreettisesti hyötynyt siitä. Opinnäytetyöpakista tiedottaminen yrityksille alkaa syksyllä erityisesti Kainuun Yrittäjät ry:n kautta sekä opettajien että opiskelijoiden avulla käytännön harjoittelupaikoille. (Leinonen 2006)

Opinnäytetyöpakkin suunnittelu ja laatiminen oli koko maassa pilottihankkeena, ja rahoittajan mukaan idea pitää saada kaikkien ammattikorkeakoulujen tietoon, jotta ideaa voidaan hyödyntää myös muissa ammattikorkeakouluissa. Myös Hämeen ammattikorkeakoulussa on samantyylinen sivusto, mutta Kajaanin ammattikorkeakoulun mallia huomattavasti aiheiltaan ja tiedoltaan suppeampia. (Leinonen 2006)

Projektin tavoitteet olivat olleet realistiset. Tavoitteet voidaan saavuttaa annetuilla panoksilla, jos ihmiset sitoutuvat hankkeeseen. Itsearviointia oli tehty koko projektin ajan ja opiskelijoilta oli tullut palautetta. Hankkeen sivuilla oli arviointilomake, jonka kautta projektihenkilöstö sai muutamia hyviä ideoita. Mutta systemaattista palautteiden dokumentointia ei ollut. (Leinonen 2006)

5.6.2 Pk-kunto

Pk-kunto –projektissa syntyi menetelmiä, joita on käytetty projektin päätyttyä, lisäksi projektissa oli kehitetty tuotteita, joita projektia hallinnoiva yritys tarjoaa. Voimavara työssä –kartoituksen mukana nousseiden tarpeiden pohjalta räätälöidään yrityksille tai yksiköille toimenpideohjelmat. (Matilainen 2006)

Kohderyhmä oli hyötynyt osallistumisestaan siten, että tietyt toiminnalliset käytänteet olivat jääneet eloon. Yrityksissä käydään kehityskeskusteluja ja vuoropuhelua oli enemmän työyhteisön kaikilla tasoilla. Lisäksi projektin yhteydessä tehtiin tietyn mallin mukaan työntekijän työkyvyn kartoitusta ja kyseinen toimintakaava olo jäänyt käytäntöön. Osa osallistuneista työntekijöistä siirtyi eläkkeelle tai vaihtoivat työpaikkaa ammatillisesti ja työkyvyllisesti oikeampaan työhön. (Matilainen 2006)

5.6.3 Vaarojen vuodenaajat – koulutusosia markkinointi ja verkostoituminen

Jokaisesta koulutusosioista oli otettu osallistujilta palautteet, joista katsottiin mahdollisia kehittämisen kohteita. Palautteiden mukaan osallistujat olivat olleet tyytyväisiä projektiin. Osallistujat saivat hyviä välineitä ja uusia toimintatapoja itsensä ja yrityksensä kehittämiseen. Osallistujat olivat konkreettisesti hyötynyt siten, että heidän osaamisensa ja yhteistyö yritysten välillä on lisääntynyt. Myös markkinointiin erityisesti Venäjälle on panostettu enemmän, koska sieltä tulee talvikautena paljon matkailijoita. (Yli-Houhala 2006)

Osallistumishalukkuuteen vaikutti se, että osallistujat saivat konkreettista hyötyä oman yritystoimintansa kehittämiseen. Ja toisaalta koulutukseen osallistumisesta hyötyi myös koko Ukkohalla – Paljakka –alue, jossa jokainen yritys on riippuvainen toisista alueella toimivista yrityksistä. (Yli-Houhala 2006)

Parhaan hyödyn koulutuksesta saa silloin, kun osallistuu kaikkiin osioihin. Projektissa ei ilmennyt ei-toivottuja vaikutuksia. Matkailualan yritysten pienuuden ja varamiesjärjestelmän puuttumisen sekä alan hektisyyden vuoksi, kaikki koulutuksiin ilmoittautuneet eivät pystyneet aina osallistumaan koulutuspäiviin. (Yli-Houhala 2006)

5.6.4 Työntekijä oikeaan tarpeeseen

Projektin lähtiessä käyntiin, asetetut tavoitteet olivat hyvinkin epärealistiset. Osaamiskartoitusten määrälliset tavoitteet, esimerkiksi 200 henkilön läpikäyminen osaamiskartoituksissa on toteutunut. Mutta näiden erilaisten yhteishankintakoulutusten osalta projektilla ei alussa ollut tietoa siitä, miten yritykset näkevät koulutustarpeensa. Yhteishankintakoulutusten tarve ilmenee yrityskäyntien yhteydessä ja siksi on melko vaikea arvioida etukäteen täsmällisiä ja realistisia tavoitteita. Toiminnallisesti projektissa oli ollut mukana noin 40 yritystä, joiden kanssa projekti järjesti koulutusta, lisäksi yrityskäyntejä oli saadoissa yrityksissä. (Kolehmainen 2006)

Projektipäällikön mukaan projektin tavoitteet työllistyvien osalta olivat toteutuneet huomattavasti paremmin kuin tavoitteita asetettaessa arveltiin. Jo pelkästään osaamiskartoitusten kautta tuli työhön sijoittumisia. Lisäksi esimerkiksi kaupan ala yhteishankintakoulutuksissa lähes koko ryhmä oli sijoittunut. Myös siivousalan ammattitaitokartoituksissa olleista lähes kaikki olisivat sijoittuneet. (Kolehmainen 2006)

Koulutuksiin osallistuneet henkilöt olivat konkreettisesti hyötynneet osallistumisestaan siten, että olivat saaneet töitä ja säilyttäneet nykyiset työpaikkansa ja saaneet konkreettisia ohjeita ja neuvoja oman ammattitaitonsa parantamiseksi. Projektipäällikkö sanoo, että he eivät järjestäneet eivätkä tule järjestämään sellaista koulutusta, mikä ei aiheuttaisi muutosta osallistujassa. Kaikki yhteishankintakoulutus lähtee siitä, että yritys saa sellaista lisäosaamista että työpaikat säilyvät ja yleensäkin että yritys jää olemaan. (Kolehmainen 2006)

Työntekijä oikeaan tarpeeseen –hankkeen koulutukset olivat olleet täysin vapaaehtoisia, joten osaamishalukkuuteen vaikuttavana tekijänä oli ollut halu päästä töihin tai säilyttää nykyinen työpaikka. Yrityksissä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, minkä vuoksi työntekijöillä tulee olla valmius käyttää esimerkiksi teknologian ja työmenetelmien uusia keksintöjä. Jokaisen koulutuksen yhteydessä osallistujilta pyydettiin palautteet, lisäksi projektihenkilöstö kävi koulutuksissa niiden aikana sekä aloituksessa ja lopetuksessa. (Kolehmainen 2006)

Projektin toiminta oli työelämälähtöisen koulutuksen suunnitteluun liittyvää toimintaa. Yhteistyömallit joita projektissa toteutetaan elinkeinotoimen ja koulutuksen kanssa olivat

mallittuneet. Viranomaisen, kouluttajan ja elinkeinotoimen kanssa tehdyt yhteiset yrityskäynnit, on uusi malli, joka pyritään siirtämään työvoimatoimistojen normaalikäyttöön. Tarkoituksena on, ettei toimita yksin vaan toimitaan yhteistyökumppaneina. Ammattitaitokartoitukset olivat jo siirtyneet työvoimatoimistojen normaalikäytännöiksi. (Kolehmainen 2006)

5.6.5 Sähkö

Projektin määrällisenä tavoitteena oli saada koulutustilaisuuksiin 500 henkilöä, tavoite ylittyi. Lisäksi tarkoituksena oli tehdä 100 yrityskäyntiä (projektin jatkoajalla 1.5. – 31.12.2006). Projektin tavoitteet olivat olleet päällisin puolin realistiset, ainoa epärealistinen tavoite oli yrityskäyntien määrällinen tavoite, joka ei käytännön syistä toteutunut. Tavoite oli ollut liian suuri suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Erilaisissa työnantajatilaisuuksissa oli kuitenkin mukana yli 300 työnantajaa. (Määttä 2006)

Projektiin osallistuvat henkilöt ovat hyötynet osallistumisestaan, koska he olivat oppineet käyttämään www.mol.fi -sivuja ja tietotekniikkaa. Pidempänä vaikutuksena oli henkilöiden saama myönteisen oppimiskokemus. Henkilö saattoi luulla, ettei voi oppia käyttämään tietokonetta, mutta koulutuksen päätyttyä tuli todistettua että oppii. Myönteinen oppimiskokemus myös motivoi ja rohkaisi osallistujia hakeutumaan muun muassa tietotekniikan peruskoulutuksiin. (Määttä 2006)

Osallistumishalukkuuteen vaikutti suurelta osaltaan koulutettavien oma motivaatio ja halu oppia käyttämään tietotekniikkaa ja www.mol.fi -sivuja. Toisaalta joissakin tapauksissa tarvittiin paljon motivointia. Esimerkiksi ryhmällä yli 45-vuotiaat, saattoi olla valmiiksi passiivinen asenne koko koulutusta ja tietotekniikkaa kohtaan, jolloin motivoinnilla oli merkittävä rooli. (Määttä 2006)

Työnhakuryhmiltä ja koulutustilaisuuksista kerättiin asiakaspalautteet. Saatujen palautteiden pohjalta projektihenkilöstö mietti muutoksia, jos palautteissa oli joitain muutoskohteita mainittu. Sähkö oli herkkä projekti, koska se oli valmis tekemään muutoksia ja valmis muuttumaan enemmän tarpeiden suuntaiseksi. Pääosin osallistujien palautteet olivat myönteisiä. (Määttä 2006)

Ei-toivottuna vaikutuksena voidaan sanoa olleen sen, että työvoimatoimiston henkilöstöllä saattoi olla epäilevä asenne tulevia muutoksia kohtaan. Henkilöt olivat tottuneet perinteiseen malliin ja ajattelivat, että on huonoa palvelua, jos asiakkaat ohjataan tietokoneelle. (Määttä 2006)

5.5.6 QUATTRO

Projektin tavoitteena oli saada eteenpäin projektiin osallistuneita nuoria. Projektiin osallistui yhteensä 71 henkilö, joista kaksi keskeytti. Projektin tavoitteita ei asetettu liian korkeiksi. Kyyriäisen mukaan tavoitteiden asettelu oli sitä helpompaa, mitä useampi koulutus oli takana. Projektin tavoitteet täyttyivät menetelmien osalta hyvin. (Kyyriäinen 2006)

Projektissa käyttöön otettu toimintatapa jäi elämään ja Starttipaja –hanke on edelleen suunnitelmissa. Samantapaista kuntouttavaa työtoimintaa pyritään edelleen järjestämään. Projektin toiminnassa mukana ollut työnetsijän toiminta ei onnistunut QUATTROSSA. Työnetsijän työpanos meni pajojen toimintatapojen muuttamiseen, työnetsijän toiminta koettiin hyväksi ja toimintaan liittyvä hanke on menossa. (Kyyriäinen 2006)

Projektissa käytetty koulutusmuoto oli non-formaali koulutus, josta osia on kyetty siirtämään Kompassi työhön –valmennukseen, jossa käytetään samoja menetelmiä kuin QUATTROSSA käytettiin. Koulutettavilta saatiin Opal-palautteet, ja lisäksi koko koulutuksen ajan projektihenkilöstö keskusteli ja mietti, mitkä asiat toimivat ja mitkä eivät. Suunnitelmat muuttuivat aina tarpeiden ja ryhmän mukaan. (Kyyriäinen 2006)

Tavoitteena oli saada kaikille nuorille opiskelu- tai työpaikka. Projektin kohderyhmä hyötyi mukana olostaan siten, että osa työllistyi, jatkoi opiskelua, pääsi oppisopimuskoulutukseen, palasi takaisin ammattikouluun, aloitti työharjoittelun Kumppaniksi Ry:llä tai aloittanut työvoimapolitiittisissa ammattiin johtavissa koulutuksissa. Koulutuksen vaikutukset eivät ilmenneet heti koulutuksen jälkeen vaan vaikuttavuus voidaan mitata vasta myöhemmin. (Kyyriäinen 2006)

Osallistumishalukkuuteen vaikutti se, että projektissa järjestetty koulutus ei ollut perinteistä kouluopetusta. Koulutuksiin oli kutsuttu eri alojen edustajia kertomaan nuoria koskevista asioista. Asioita oli käsitelty myös erilaisten tehtävien ja elokuvien kautta. Nuorten kanssa oli tehty vierailuja eri kohteisiin ja tutustuttu erilaisiin vapaa-ajanviettomahdollisuuksiin. (Kyyriäinen 2006)

6 YHTEENVETO

Työn tarkoituksena oli selvittää Kainuun TE-keskuksen rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuus. Miten Kainuun TE-keskuksen rahoittamiin ESR-hankkeisiin osallistuneet henkilöt ja yritykset olivat hyötynneet osallistumisestaan projektiin ja millaisia muita hyötyjä hankkeilla oli saavutettu? Millaisia hyviä käytäntöjä projekteissa oli syntynyt? Millaisia ongelmia tai ei-toivottuja tuloksia projektilla oli?

Vaikutavuustutkimus lähetettiin 851 projektiin osallistuneelle henkilölle. Kyselylomakkeita palautui 312 eli vastausprosentiksi muodostui 36,7. Projektihenkilöstön kyselylomakkeet lähetettiin 91 henkilölle, joista 54 palautui eli vastausprosentiksi muodostui 59,3.

Osallistujille suunnattuun kyselylomakkeeseen vastasi 312 henkilöä ja projektihenkilöiden kyselyyn vastasi 54 henkilöä, joten luotettavuuden voidaan sanoa olevan hyvä. Pätevyyden voidaan myös sanoa olevan hyvä, koska lähteitä valittaessa otettiin huomioon kirjallisuuden ajantasaisuus ja luotettavuus. Tutkimuksen tulokset eivät ole täysin yleistettäviä yksittäisiin projekteihin, koska kaikista projekteista ei saatu riittävää määrää vastauksia. Koko hankemäärän tasolla tulokset ovat yleistettäviä, koska vastauksia saatiin yli 300 kappaletta.

Yrityksille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneiden mielestä hankkeella on ollut enemmän tarvetta kuin työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneiden mielestä. Työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneista noin 10 prosenttia ei kokenut projektilla olleen tarvetta.

Molempien osallistujaryhmien, yritysvastaajien että työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneiden, odotukset olivat täyttyneet saman suuntaisesti. Noin 45 prosentin odotukset olivat täyttyneet. Työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneiden mieles-

tä odotuksien täyttymättömyyteen olivat vaikuttaneet tyytymättömyys itse koulutuksen toteutukseen ja sisältöön sekä projektin työllistämisaikutus. Osalla yritys vastaajista ei ollut syytä odotusten täyttymättömyyteen. Osan mielestä projektin koulutus oli ollut esimerkiksi liian laaja-alainen tai ei vastannut osallistuneiden työtehtäviä. Lisäksi projektin seuranta ja hyötyjen vieminen käytäntöön oli ollut puutteellista.

Projektiin osallistuneiden ja projektihenkilöiden mielipiteet olivat saman suuntaisia. Projekteille oli selkeä tarve, projektit olivat hyvin suunniteltuja, henkilöstö oli osaavaa ja ammattitaitoista, viestintä oli riittävää ja tavoitteet toteutuivat. Ainoastaan tavoitteiden tuttuudessa ja konkreettisesti hyödyn saannissa oli eroja. Yritys vastaajista 77 prosentin mielestä tavoitteet olivat olleet tuttuja, kun taas runsas puolet työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneista mielsi tavoitteet tutuiksi. Yritys vastaajista 2/3 koki saaneensa projektin toimintamalleista ja palvelutuotteista konkreettista hyötyä, kun taas työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistujista vajaa puolet koki saaneensa konkreettista hyötyä.

Osallistujia pyydettiin kertomaan kolme projektin aikaansaamaa tulosta tai vaikutusta. Sekä yritys vastaajat että työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneet olivat oppineet uutta tai kehittäneet ammattitaitoaan. Osallistuneiden verkostot olivat laajentuneet, kehittyneet ja uusia verkostoja oli syntynyt. Lisäksi projektin avulla henkilöt olivat kehittäneet motivaatiotaan ja itseluottamustaan. Projektit olivat onnistuneet työllistämään henkilöitä tai ainakin edesauttaneet henkilöiden työllistymistä. Osallistuessaan projektiin ensimmäisen kerran työttömänä oli 2/3 työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneista ja vastaushetkellä työttömänä oli enää kolmasosa vastaajista. Lisäksi jotkut maahanmuuttajat olivat löytäneet työtä tai ainakin heidän työllistymismahdollisuudet olivat parantuneet. Kuitenkin osa vastaajista oli toivonut että työllistymistä olisi tapahtunut enemmän, ja että projektin työllistymistavoitteet olisivat realistisempia eikä osallistujille lupailtaisi liikaa.

Projektin muutosehdotuksiksi ja tulevien projektien kehitysehdotuksiksi työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneet esittivät, että koulutukset olisivat enemmän uuden tiedon opettamista ja koulutusryhmät olisivat osaamistasoilta samantasoisia. Projekteilta toivottiin parempaa suunnittelua, markkinointia ja jälkityön hoitamista sekä lisää työllistymisaikutuksia. Yrityksille suunnattuihin projekteihin osallistuneiden vastauksista nousi esiin erityisesti koulutukseen liittyvät muutos- ja kehitysehdotukset. Koulutuksista toi-

vottiin tehokkaampia ja kouluttajiksi enemmän asiantuntijoita. Samoin kuin työttömille suunnattuihin hankkeisiin osallistuneet, yritys vastaajat toivoivat hankkeilta enemmän julkisuutta, markkinointia, tiedottamista ja jälkityötä. Osallistujat toivoivat, että rahoittaja seuraisi ja valvoisi projektien tavoitteiden saavuttamista.

Projektin tuottamia välittömiä tavoitteita olivat henkilöiden työllistyminen, maahanmuuttajien tilanteeseen liittyvät asiat, uusien toimintatapojen syntyminen sekä yhteistyön ja osaamisen lisääntyminen. Projektien ansiosta työyhteisöt olivat kehittyneet, henkilöiden työllistymismahdollisuudet olivat parantuneet ja maahanmuuttajat olivat sijoittuneet työpaikkoihin tai oppilaitoksiin. Projektien pitkäkestoisia vaikutuksia olivat osaamisen ja ammattitaidon lisääntyminen, verkostojen syntyminen ja kehittyminen sekä uusien toimintatapojen syntyminen. Projektien synnyttämiä muita tuloksia tai vaikutuksia olivat esimerkiksi Kainuuseen syntynyt Naistentalo Woimala, pitkäaikaiset asennemuutokset sekä osan projektin saavuttamien luku- ja kirjoitustaidottomien naisten lukemaan oppiminen.

Projektissa oli syntynyt hyviä käytäntöjä, joita olivat esimerkiksi uudet toimintamallit tai tuotteet. Projekteissa oli esimerkiksi syntynyt toimintakeskus, kehitetty mentor –toimintaa ja asiakaspalvelumalli. Lisäksi oli kehitetty erilaisia keinoja ja menetelmiä, joita pyritään sisällyttämään yritysten strategiseen suunnitteluun. Hyviä käytäntöjä levitettiin siirtämällä käytäntö hallinnoijalle ja sitä kautta kumppaniorganisaatioihin, siirtämällä koulutettuja työntekijöitä yrityksiin ja vakiinnuttamalla syntyneet käytännöt jokapäiväiseen toimintaan. Toisaalta syntyneet hyvät käytännöt olivat ja ovat edelleen vapaasti otettavissa käyttöön esimerkiksi uudessa projektissa.

7 POHDINTA

Tavoite 1-ohjelma –asiakirjan ja Kainuun maakuntaohjelman asettamat tavoitteet ESR-hankkeille olivat lähes tulkoon samansuuntaiset. Maakuntaohjelmassa on erityisesti otettu huomioon Kainuun maakunnan kehityskohteet ja –tarpeet. Molemmat tavoittelevat, että nostetaan työvoiman osaamistasoa, parannetaan työmarkkina-olosuhteita, kehitetään koulutusjärjestelmiä, koulutusta suunnataan työelämän tarpeisiin ja ehkäistään syrjäytymistä. Kainuun maakuntaohjelman asettamat hanketavoitteet liittyvät lisäksi työnvälityksen kehittämiseen tehokkaammaksi ja nykyaikaisemmaksi sekä työvoimapalveluiden ja vaikeasti työllistettävien palveluiden uudistamiseen.

Kuusi caseprojektia olivat toimineet sekä maakuntaohjelman että tavoite 1-ohjelman tavoitteiden mukaisesti ja saavuttaneet itselleen asettamia tavoitteita. Sellainen käsitys on noussut, että projekteihin osallistuneet olivat hyötynneet osallistumisestaan, heidän osaamistasonsa oli noussut, olivat mahdollisesti työllistyneet tai luoneet yhteistyöverkkoja muiden yritysten kanssa.

Projektit olivat toimineet osittain myös Kainuun TE-keskuksen asettamien tavoitteiden mukaisesti, sillä TE-keskuksen strategisia tavoitteita olivat osaavaan työvoiman saataavuuden turvaaminen ja osaamisen vahvistaminen. Pieni osa projekteista saavutti jossain määrin myös tavoitteen työttömyyden alentamisesta.

Sähköä toteutti Kainuun maakuntaohjelman ja tavoite 1-ohjelman tavoitteita osaamistason nostamisessa ja työvoimapalveluiden uudistamisessa kouluttamalla projektiin osallistuneita tietotekniikan käytössä ja www.mol.fi –sivujen käytössä. Edelleen käynnissä oleva Työntekijä oikeaan tarpeeseen –projekti toimii siltä pohjalta, että osallistujat hyöttyvät

osallistumisestaan aina, koulutukset järjestetään yrityksissä havaittujen tarpeiden mukaisesti, ja kouluttautumisen myötä henkilöiden työllistymismahdollisuudet parantuvat.

Vaarojen vuoden ajat –hanke toteutti tavoite 1 –ohjelman tavoitteita kouluttamalla matkailuyrittäjiä parempaan markkinointiin ja yhteistyöhön. Projekti sai aikaan verkostoitumista ja uskallusta markkinoida itseään maan rajojen ulkopuolelle. QUATTRO edisti tavoite 1-ohjelman tavoitteiden saavuttamista ehkäisemällä nuorten kouluttamattomien henkilöiden syrjäytymistä työelämästä. Projektihenkilön mukaan, projektissa onnistuttiin joko työllistämään tai innostamaan nuori hakemaan koulutukseen.

Pk-kunto selvitti yritysten työntekijöiden työkyvyn ja teki selvityksen mukaan työsuunnitelman yritykseen ja siten turvattiin nykyisten työpaikkojen säilyminen sekä henkilöstön työhyvinvointi. Työsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla loi sivuston, joka auttaa opinnäytetyöntekijää työnteossa sekä aiheen hakemisessa ja siten lisää ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä. Kainuun maakuntaohjelman ja tavoite 1-ohjelman tavoitteena on kannustaa henkilöiden työssä pysymistä ja edistää koulutusyksiköiden ja työelämän yhteistyötä.

Projektihenkilöstön odotukset tavoitteiden täyttymisestä olivat oletettavasti korkealla, ja toivovat että osallistujat hyötyisivät osallistumisestaan. Projektihenkilöt saattoivat odottaa tai ajatella, että hankkeista oli enemmän hyötyä osallistujille kuin todellisuudessa oli ollut. Lisäksi henkilöstö ja osallistujat kokevat viestinnän, henkilöstön ammattitaidon, tavoitteet, toiminnan hyödyn ja suunnittelun eri näkökulmista, joten on odotettuakin että mielipiteet poikkeavat toisistaan. Toisaalta osallistujat voivat kokea hyödyn erillä tavalla. Se minkä toinen kokee hyötynä, ei toinen sitä sellaisena näe.

Avoimia kysymyksiä oli paljon ja vastaajia oli paljon. Avoimet kysymykset olivat kuitenkin tärkeitä ja toivat esiin vastaajien mielipiteen ja saadun hyödyn projekteista, vaikka kysymysten purkaminen ja analysointi oli raskasta ja hidasta. Kaikkia mielipiteitä ei välttämättä olisi saatu, jos avoimet kysymykset olisivat olleet monivalintoja. Vaikka vastaajia ja vastauksia oli paljon, vastauksissa oli samankaltaisuuksia ja yhteneväisyyksiä toisiinsa.

Teemahaastattelun luotettavuutta saattoi heikentää se, että projektipäälliköille oli tiedotettu selvityksen tekemisestä. Teemahaastatteluissa projektipäälliköt saattoivat antaa todellista paremman kuvan projektin vaikutuksista.

Siinä vaiheessa kun kyselylomakkeet oli lähetetty osallistujille ja projektihenkilöstölle, esiin tuli sellainen ongelma, että osa vastaajista ei tiennyt että oli osallistunut Kainuun TE-keskuksen rahoittamaan ESR-hankkeeseen. Tai jos henkilö tiesi osallistuneensa hankkeeseen, henkilö ei välttämättä tiennyt hankkeen nimeä. Toimeksiantajaan otti yhteyttä asiasta parikymmentä henkilöä, ja jokainen oli täysin varma siitä, ettei ollut osallistunut mihinkään hankkeeseen. Projektin tulee kerätä jokaisen osallistujan tiedot ylös ja raportoida kävijämääristä ja sukupuolijakaumasta rahoittajalle. Kysymyksiä lähettäneet henkilöt olivat osallistuneet ESR -hankkeeseen, mutta heille ei ilmeisestikään oltu kerrottu tarkalleen, mikä oli projektin nimi tai mihin projektilla pyrittiin.

Tulevien tutkimusten ja toimeksiantajan kannalta olisi ensi arvoisen tärkeää, että osallistujille kerrotaan tarkalleen projektin nimi, tavoitteet ja että kyse on ESR-rahoitetusta hankkeesta. Erityisesti ulkopuolisia, hankittuja asiantuntijoita tai kouluttajia tulisi informoida asiasta. Eräs osallistuja kertoi, ettei tiennyt minkä nimiseen projektiin oli osallistunut, koska kouluttaja ei ollut sitä heille kertonut. Kun osallistujia pyydettiin valitsemaan se hanke, johon he olivat osallistuneet, melko suuri osa vastaajista ilmoitti, ettei tiedä projektin nimeä. Jos tätä vaihtoehtoa ei olisi ollut listassa, moni olisi jättänyt vastaamatta, sillä läheskään kaikki eivät vaivaudu ottamaan selvää, mistä on kyse.

LÄHTEET

- Antman, A. 1995. Muutos, työelämän laatu ja tuloksellisuus. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Ek, Järvelin, Saari, Sovio, Viinamäki 2004. Nuorten aikuisten työelämästä syrjäytyminen ja sosiaaliturvan käyttö. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 76. Helsinki: Edita Prima Oy
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kainuun liitto 2005. Itä-Suomen tavoite 1-ohjelma-asiakirja v. 2000 – 2006. Täydennysosa. Kainuun liitto mm.
- Kainuun liitto 2003. Kainuun maakuntaohjelma 2003 – 2006. Kajaani: Kainuun liitto.
- Karjalainen, S. 1998. Työttömyys ja työvoimavirrat Kainuussa – Lex Kainuun työllisyyskokeilun esitutkimus. Oulu: Yliopistopaino.
- Lehtisalo, L., Raivola, R. 1999. Koulutus ja koulutus 2000-luvulle. Juva: WSOY.
- Lehto, A. M., Sutela, H. 1999. Tasa-arvo työoloissa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Mannila, S. 1993. Työhistoria ja syrjäytyminen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ministry of Education 2000. Higher Education Policy in Finland. Helsinki: Ministry of Education.
- Opetusministeriö 2004. Koulutus ja tutkimus 2003 – 2008. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Yliopistopaino.
- Sallila, P., Tuomisto, J. 1997. Työn muutos ja oppiminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.
- Silfverberg P. Projektivetäjän opas. Työministeriö.
- Sisäasiainministeriö 2000. Itä-Suomen tavoite 1-ohjelma 2000 – 2006. EU-ohjelmat. Julkaisu 2/00. Sisäasiainministeriö.
- Tuomala, J. 1998. Pitkäaikaistyöttömyys ja työttömien riski syrjäytyä avoimilta työmarkkinoilta. Helsinki: J-Paino Oy.
- Työministeriö 1999. Työtä, osaamista ja yrittäjyyttä Itä- ja Pohjois-Suomessa Tavoite 1-ohjelmat 2000 – 2006. Hakijan opas Euroopan sosiaalirahaston tukemia projekteja suunnitteleville. Työministeriö.
- Uusitalo, H. 1998. Syrjäytyminen 1990-luvun puolivälin Suomessa. Stakesin asiantuntijoiden arvioita syrjäytymisriskeistä. 7/1998. Helsinki: Stakesin monistamo.

Internet lähteet

Euroopan sosiaalirahasto 2006 a. ESR Suomessa.

http://www.mol.fi/esr/fi/esr_suomessa/index.jsp (Luettu 20.7.2006.)

Euroopan sosiaalirahasto 2006 c. ESR 2000 - 2006.

http://www.mol.fi/esr/fi/esr_suomessa/ohjelmakausi_2000-2006/index.jsp
(Luettu 20.7.2006.)

Euroopan sosiaalirahasto 2006 d. Tavoite 1-ohjelma.

http://www.mol.fi/esr/fi/esr_suomessa/ohjelmakausi_2000-2006/tavoite1/index.jsp (Luettu 20.7.2006.)

European Communities 1997. Meeting the challenge of change at work. ESF project examples. European Commission.

European Commission 2006. European Social Fund.

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/introduction_en.html. (Luettu 5.10.2006)

Kainuun työvoima- ja elinkeinokeskus 2006

<http://www.te-keskus.fi/web/tekai.nsf/FrameSetFIN?OpenFrameSet> (Luettu 21.10.2006.)

Lääninhallitus 2006. Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehdyt toimenpiteet.

<http://www.laanhallitus.fi/lh/etela/arvio/home.nsf/wLatest/94B42B5E1A03834DC2256C77004B49DF> (Luettu 6.9.2006.)

Oulun yliopisto 2006

<http://herkules.oulu.fi/isbn9514254627/html/c2663.html> (Luettu 19.6.2006.)

Raunio, K. Tampereen yliopisto 2006. Syrjäytyminen. Sosiaalityötä kiinnostavia näkö-

kulmia. [http://www.uta.fi/laitokset/sospol\(hlokunta/raunio/syrjaytyminen.pdf](http://www.uta.fi/laitokset/sospol(hlokunta/raunio/syrjaytyminen.pdf)
(Luettu 12.9.2006)

Työministeriö 2006

http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/lista:1A_2.html (Luettu 9.11.2006.)

Työvoima- ja elinkeinokeskus 2005

<http://www.te-keskus.fi> (Luettu 21.10.2006.)

Valtioneuvoston kansia. Talousneuvosta 2001. Työmarkkinoilta syrjäytyminen, työnjako ja köyhyys. <http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2001/j13-tyomarkkinoilta-syrjaytyminen-tulonjako-koyhyys/pdf.fi/pdf> (Luettu 6.9.2006)

Projektisuunnitelmat ja loppuraportit

Rahoituspäätös S01370, 2003. QUATTRO.

Rahoituspäätös S01472, 2003. Sähkö – sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille.

Rahoituspäätös S01489, 2003. Vaarojen Vuodenajat – projektin koulutusosio Markkinointi ja verkostoituminen –koulutus.

Rahoituspäätös S00515, 2000. PK-kunto.

Rahoituspäätös S01699, 2004. Työelämysuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla.

Rahoituspäätös S01362, 2002. Työntekijä oikeaan tarpeeseen.

S01370 QUATTRO 2006. Loppuraportti.

Loppuraportti S01472, 2006. Sähkö – sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille.

Loppuraportti S00515, 2004. PK-kunto.

Julkaisemattomat lähteet

Halttunen, S. 2006. Henkilökohtainen tiedonanto. 2.8.2006

Kolehmainen, S. 2006. Henkilökohtainen haastattelu. 3.10.2006.

Kyyriäinen, E. 2006. Henkilökohtainen haastattelu. 2.10.2006.

Leinonen, R. 2006. Henkilökohtainen haastattelu. 4.10.2006.

Matilainen, A. 2006. Henkilökohtainen tiedonanto. 8.10.2006.

Määttä, A. 2006. Henkilökohtainen haastattelu. 27.9.2006.

Yli-Houhala, R. 2006. Henkilökohtainen haastattelu. 2.10.2006.

LIITTEET

- Liite 1 Projektiin osallistuneiden kyselylomake
- Liite 2 Projektihenkilöstön kyselylomake
- Liite 3 Taustamuuttajat
- Liite 4 Työttömille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet
- Liite 5 Työttömät/Odotusten täyttymättömyys
- Liite 6 Työttömät/Kolme keskeisintä hyötyä tai vaikutusta
- Liite 7 Työttömät/Muutosehdotukset
- Liite 8 Työttömät/Parannus- ja kehitysehdotukset
- Liite 9 Yrityksille suunnattuun hankkeeseen osallistuneet
- Liite 10 Osallistumissyyt
- Liite 11 Yritykset/Odotusten täyttymättömyys
- Liite 12 Yritykset/Kolme keskeisintä hyötyä tai vaikutusta
- Liite 13 Yritykset/Muutosehdotukset
- Liite 14 Yritykset/Parannus- ja kehitysehdotukset
- Liite 15 Projektihenkilöstö
- Liite 16 Projektin välittömät vaikutukset
- Liite 17 Pitkäkestoiset vaikutukset
- Liite 18 Muut tulokset tai vaikutukset
- Liite 19 Hyvät käytännöt
- Liite 20 Hyvien käytäntöjen levittäminen
- Liite 21 Projektitaulukko

Projektiin osallistuneiden kysymykset

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tällä kyselyllä selvitetään Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuutta. Kysely on täysin nimetön, joten yksittäisiä vastauksia ei voi tunnistaa.

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikä _____

3. Koulutustiedot (ylin tutkinto)

- Peruskoulu/kansakoulu
 Ylioppilastutkinto
 Ammatillinen tutkinto
 Kouluasteen ammatillinen tutkinto
 Opistoasteen tutkinto
 Ammattikorkeakoulututkinto
 Yliopisto/tiedekorkeakoulututkinto
 Jokin muu, mikä _____

4. Valitkaa listasta projekti johon osallistuite.

(Jos olette osallistuneet useampaan kuin yhteen projektiin, vastatkaa kyselyyn uudelleen alusta muiden projektien osalta.)

- S00609 Kainuun matkailun tutkimus- ja tilastointijärjestelmänkehittämishanke
 S00621 Vajaakuntoisten potentiaaliset koulutusmahdollisuudet esiselvitys
 S00770 Katosnetti
 S01480 Projektilaboratorio - tietojenkäsittelytieteen opiskelij.
 S01699 Työelämysuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla
 S00510 Liikkeenjohdon PD IV
 S00515 Pk-kunto
 S00540 45+/Kokemus Kainuun yritysten ja työyhteisöjen voimavarana
 S01154 Unique experience!!! -incentivematkailuhanke 2002 - 2004
 S01204 Villin pohjolan kutsu - Tieto-taito Kainuu
 S01259 Liikkeenjohdon PD VII
 S01306 Kainuun koneyritysten kehittämishanke
 S01289 Vaarojen vuodenajat - koulutusosio markkinointi ja verkostoituminen
 S01689 Kajaanin Naistentalon Startti
 S01738 Kainuun Yrittäjyyspolku
 S01777 Kansainvälinen hiihtolajien kehityskeskus Vuokaton urheiluopistoon
 S00086 Kumppaniksi
 S00169 Pk-yritysten kehittämisohjelma
 S00346 Patu - Panosta työnhakuun älä turhaudu
 S00478 IT-osaajat
 S01153 Avautuvat työmarkkinat kainuulaisille osaajille
 S01362 Työntekijä oikeaan tarpeeseen TOT
 S01472 Sähköä - Sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille
 S01847 Verkossa kokien

- S01975 Aikuinen oppijana
- S01983 Valmennustoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittämishanke
- S01990 AIKU - opiskelun ja oppimisen karikkoja purkamassa
- S01260 Kajaanin seudun kumppanuus
- S01337 Kajaanin monikulttuurinen toimintakeskus
- S01341 Kainuun naisverkosto
- S01370 QUATTRO
- S01878 Taidoista töihin
- S00465 Työmarkkinat toimiviksi
- En tiedä projektin nimeä

5. Osallistuitteko

- Yrityksille suunnattuun hankkeeseen
- Työttömille suunnattuun hankkeeseen

6. Miksi päätitte osallistua ESR-projektiin?

- Työvoimaviranomaisen motivoimana
- Muuten olisin saanut karenssin
- Koska halusin päästä töihin
- Koska halusin saada koulutusta
- Hankehenkilöstön motivoimana
- Muusta syystä, mistä _____

7. Mikä oli työllisyystilanteenne osallistuttuanne projektiin ensimmäisen kerran?

- Työtön
- Työssä
- Yrittäjä
- Opiskelija
- Jokin muu, mikä _____

8. Mikä on työllisyystilanteenne tällä hetkellä?

- Työtön
- Työssä
- Yrittäjä
- Opiskelija
- Jokin muu, mikä _____

9. Minä vuonna osallistuitte kyseiseen projektiin ensimmäisen kerran?

- 2000
- 2001
- 2002
- 2003
- 2004
- 2005
- 2006

10. Kuinka kauan olette olleet/olitte tekemisissä projektin kanssa?

- Vähemmän kuin vuoden

- 1-2 vuotta
 Kauemmin kuin 2 vuotta

11. Onko hankkeella ollut mielestänne tarvetta?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

12. Kuinka hyvin katsot tuntevasti projektiin liittyviä kysymyksiä?

- Huonosti
 Melko huonosti
 En hyvin enkä huonosti
 Melko hyvin
 Hyvin

13. Valitkaa vaihtoehdoista se, joka mielestänne kuvaa parhaiten mielipidettänne projektista.

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | Ei samaa eikä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Projektille on/oli olemassa selkeä tarve. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projekti on/oli mielestäni hyvin suunniteltu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin tavoitteet olivat minulle tuttuja. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektissa on/oli osaavaa ja asiantuntevaa henkilöstöä. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projekti vastasi omaa osaamistani. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin toimintamalleista ja palvelutuotteista on/oli minulle ja yritykselleni konkreettista hyötyä. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä on/oli riittävää. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin tavoitteet toteutuivat. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. Täyttyivätkö projektia kohtaan asettamanne odotukset?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

15. Jos odotukset projektia kohtaan täyttyivät osittain tai eivät ollenkaan, niin mikä oli mielestänne syynä tähän?

6. Oletteko

- Yrittäjä
 Yrityksen johtaja
 Yrityksen avainhenkilö, muttei johtaja
 Työntekijä
 Jokin muu, mikä _____

7. Miksi päätitte osallistua ESR-projektiin?
(Vastatkaa lyhyesti omin sanoin.)

8. Minä vuonna osallistuitte kyseiseen projektiin ensimmäisen kerran?

- 2000
 2001
 2002
 2003
 2004
 2005
 2006

9. Kuinka kauan olette olleet/olitte tekemisissä projektin kanssa?

- Vähemmän kuin vuoden
 1-2 vuotta
 Kauemmin kuin 2 vuotta

10. Onko hankkeella mielestänne ollut tarvetta?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

11. Kuinka hyvin katsotte tuntevanne kyseiseen projektiin liittyviä kysymyksiä?

- Huonosti
 Melko huonosti
 En hyvin enkä huonosti
 Melko hyvin
 Hyvin

12. Valitkaa vaihtoehdoista se, joka mielestänne kuvaa parhaiten mielipidettänne projektista.

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | Ei samaa eikä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Projektille on/oli olemassa selkeä tarve. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projekti on/oli mielestäni hyvin suunniteltu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Projektin tavoitteet olivat minulle/yritykselleni tuttuja. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektissa on/oli osaavaa ja asiantuntevaa henkilöstöä. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projekti vastasi minun tai yrityksen tarpeisiin. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projekti vahvisti omaa osaamistani. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin toimintamalleista ja palvelutuotteista on/oli minulle/yritykselleni konkreettista hyötyä. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä on/oli riittävää. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Projektin tavoitteet toteutuivat. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Täyttyivätkö projektia kohtaan asettamanne odotukset?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

14. Jos odotukset projektia kohtaan täyttyivät osittain tai eivät ollenkaan, niin mikä oli mielestänne syynä tähän?

Mitkä olivat kolme keskeisintä projektin aikaan saamaa tulosta tai vaikutusta omalta kannaltanne?

1 _____
2 _____
3 _____

Mitä hankkeen toteutuksessa olisi mielestänne voitu muuttaa?

Kehittämisen-/parannusehdotuksia tulevien hankkeiden varalle?

Minkä arvosanan antaisitte hankkeelle kokonaisuutena?

- 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10

Projektihenkilöstön kysely

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Tällä kyselyllä selvitetään Kainuun TE-keskuksen työvoimaosaston rahoittamien ESR-hankkeiden vaikuttavuutta, joten osallistumisenne kyselyyn on meille erittäin arvokas.

1. Mitä seuraavista tahoista edustatte?

- Kunta tai kaupunki
- Työvoimatoimisto
- Koulutusorganisaatio
- Yhdistys, järjestö, säätiö
- Yritys
- Muu taho, mikä? _____

2. Mitä projektia edustatte? (Valitkaa seuraavista projekteista yksi. Jos edustatte useampaa, vastatkaa kysymyksiin uudelleen muiden projektien osalta.)

- S00609 Kainuun matkailun tutkimus- ja tilastointijärjestelmänkehittämishanke
- S00621 Vajaakuntoisten potentiaaliset koulutusmahdollisuudet esiselvitys
- S00770 Katosnetti
- S01480 Projektilaboratorio -tietojenkäsittelytieteen opiskelij.
- S01699 Työelämäsuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla
- S00510 Liikkeenjohdon PD IV
- S00515 Pk-kunto
- S00540 45+/Kokemus Kainuun yritysten ja työyhteisöjen voimavarana
- S01154 Unique experience!!! -incentivematkailuhanke 2002 - 2004
- S01204 Villin pohjolan kutsu -Tieto-taito Kainuu
- S01259 Liikkeenjohdon PD VII
- S01306 Kainuun koneyritysten kehittämishanke
- S01289 Vaarojen vuodenajat -koulutusosio markkinointi ja verkostoituminen
- S01689 Kajaanin Naistentalon Startti
- S01738 Kainuun Yrittäjyyspolku
- S01777 Kansainvälinen hiihtolajien kehityskeskus Vuokaton urheiluopistoon
- S00086 Kumppaniksi
- S00169 Pk-yritysten kehittämisohjelma
- S00346 Patu - Panosta työnhakuun älä turhaudu
- S00478 IT-osaajat
- S01153 Avautuvat työmarkkinat kainuulaisille osaajille
- S01362 Työntekijä oikeaan tarpeeseen TOT
- S01472 Sähkö - Sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille
- S01847 Verkossa kokien
- S01975 Aikuinen oppijana
- S01983 Valmennustoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittämishanke
- S01990 AIKU - opiskelun ja oppimisen karikkoja purkamassa
- S01260 Kajaanin seudun kumppanuus
- S01337 Kajaanin monikulttuurinen toimintakeskus
- S01341 Kainuun naisverkosto
- S01370 QUATTRO
- S01878 Taidoista töihin
- S00465 Työmarkkinat toimiviksi

- En tiedä projektin nimeä

3. Toimenkuva projektissa

- Projektipäällikkö/projektivastaava
 Projektin muu työntekijä
 Projektin vastuhenkilö toteuttajaorganisaatiossa
 Jokin muu, mikä _____

4. Onko kyseinen projekti vielä^a toiminnassa?

- Kyllä
 Ei

5. Kuinka kauan olette olleet tekemisessä projektin kanssa?

- Vähemmän kuin vuoden
 1-2 vuotta
 Kauemmin kuin 2 vuotta

6. Valitse seuraavista vaihtoehdoista oman projektinne kannalta tärkein tavoite 1-ohjelmaan kuuluva päämäärä.

- Ammatilliseen koulutukseen aktivointi
 Koulutuksen keskeyttämisen vähentäminen
 Koulutuksen, tutkimuksen ja elinkeinoelämän rakenteiden ja/tai teknologian siirtomenetelmien uudistaminen
 Koulutustarjonnan alueellisten puutteiden poistaminen
 Koulutusjärjestelmien ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen
 Koulutuksen ja työelämysuhteiden parantaminen
 Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi
 Työelämään tulevien osaamistason kohottaminen
 Työelämälähtöisen ja omaehtoisen koulutuksen edistäminen
 Aktiivisen koulutus- ja työvoimapolitiikan kehittäminen työttömyyden estämiseksi
 Työelämässä olevien/yritysten henkilöstön osaamisen tason kohottaminen
 Sukupuolten mukaisen tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja työelämässä^a
 Yritysten ja henkilöstön työelämän muutosvalmiuksien parantaminen
 Ammatillisen liikkuvuuden edistäminen
 Työelämän uudistamisen kehittäminen
 Yritysten työvoiman saannin turvaaminen
 Työttömien työllistyminen avoimille työmarkkinoille
 Työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen
 Pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömien , nuorten ja maahanmuuttajien työelämään integroitumisen edistäminen
 Syrjäytymisen ehkäisy
 Heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien tukeminen
 Henkilöstön työssä jaksamisen edistäminen
 Yrityksiin ja palvelujen tuottajien kohdistuvien tutkimus- ja tuotekehitysvalmiuksien sekä tietoyhteiskuntavalmiuksien edistäminen ja uuden teknologian käyttöönotto
 Alueen kilpailuaseman vahvistaminen innovatiivisen yritystoiminnan sijoittumisalueena
 Naisten työmarkkina-aseman vahvistaminen
 Tietoyhteiskuntavalmiuksien kehittäminen
 Työkyvyn ylläpitäminen
 Yrittäjyyden edistäminen

7. Valitkaa seuraavista oman projektinne kannalta kaksi tärkeintä kohderyhmää.

- Nuoret
 Keskeyttämisvaarassa olevat opiskelijat
 Korkeakouluissa ja muissa oppilaitoksissa kirjoilla olevat opiskelijat
 Työttömät työnhakijat
 Työttömyysuhan alaiset
 Pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömät
 Syrjäytyneet tai syrjäytymisuhanalaiset henkilöt
 Työssä olevat (julkisella sektorilla)
 Yritysten henkilöstö
 Työvoimapalveluja tarjoava henkilöstö
 Neuvonta- ja ohjaushenkilöstö
 Yritysten rekrytoinnista vastaavat henkilöt
 Työpajojen ohjaajat ja tutorit
 Koulutuksen järjestäjä
 Ammatinvalinnan ohjaajat ja opinto-ohjaajat
 Tutkimuslaitosten henkilökunta
 Yritysneuvontaa antavat henkilöt
 Koulutuksen hankkija
 Yrityshautomoiden henkilöstö
 Opetus- ja koulutusorganisaatioiden henkilöstö
 Yrittäjiksi aikovat ja yritystoiminnan alkuvaiheessa olevat
 Yrittäjät, pk-yritysten johto ja henkilöstö
 Elinkeinoelämän kehittämisorganisaatioiden henkilöstö (mm. osaamiskeskukset, teknologiakeskukset)
 Ei perinteisille aloille pyrkivät naiset ja miehet
 Työhön palaavat pitkään työmarkkinoilta poissa olleet naiset
 Epätyypillisissä työsuhteissa olevat naiset
 Työttömyysuhanalaiset naiset
 Vailla ammatillista koulutusta olevat
 Ikääntyvä työvoima
 Ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät ja toistuvaistyöttömät
 Vajaakuntoiset ja vammaiset työnhakijat ja vammaiset opiskelijat
 Pakolaiset, maahanmuuttajat ja muut etniset vähemmistöt
 Muut heikossa työmarkkina-asemassa olevat (kuten vankilasta vapautuneet henkilöt)
 Yli 45-vuotiaat omaehtoiseen koulutukseen osallistuvat henkilöt

8. Valitkaa vaihtoehdoista se, joka mielestänne kuvaa parhaiten mielipidettänne.

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | Ei samaa eikä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-------------------|------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|
| Projektille on/oli olemassa selkeä tarve. | () | () | () | () | () |
| Projektille on/oli selkeä toiminta-ajatus. | () | () | () | () | () |
| Projekti on/oli hyvin suunniteltu. | () | () | () | () | () |
| Projektille asetetut tavoitteet ovat/olivat | () | () | () | () | () |

riittävän konkreettisia ja niiden saavuttamista kyettiin seuraamaan.

Projektin tavoitteet ovat/olivat saavutettavissa.

() () () () ()

Projektin on vastannut/vastasi kohderyhmän tarpeisiin.

() () () () ()

Projektin tuottaa/tuotti selkeää hyötyä kohderyhmilleen.

() () () () ()

Projektissa on/oli osaavaa henkilöstöä.

() () () () ()

Projektin tiedotus ja ulkoinen viestintä on/oli riittävää.

() () () () ()

Projektin saavutti sille asetetut tavoitteet.

() () () () ()

Projektin olisi toteutunut ilman ESR-rahoitusta.

() () () () ()

Projektin aikaan saamat vaikutukset olisivat toteutuneet myös ilman projektia.

() () () () ()

9. Mitkä ovat/olivat projektin välittömät tulokset projektin päättyttyä?

10. Mitkä ovat/olivat projektin pitkäkestoiset vaikutukset projektin päättyttyä?

11. Saavuttiko projektin muita mahdollisia tuloksia tai vaikutuksia, joita ei oltu asetettu projektin tavoitteiksi?

12. Onko projektissa syntynyt hyviä käytäntöjä? Millaisia ne ovat ja miten niitä on levitetty/levitetään?

13. Miten hyviä käytäntöjä hyödynnetään/on hyödynnetty projektin päättymisen jälkeen?

Sukupuoli

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Nainen | 209 | 67,0 | 67,0 | 67,0 |
| | Mies | 103 | 33,0 | 33,0 | 100,0 |
| | Total | 312 | 100,0 | 100,0 | |

Luokiteltu ikä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 | 30 | 9,6 | 11,2 | 11,2 |
| | 30-39 | 55 | 17,6 | 20,5 | 31,7 |
| | 40-49 | 93 | 29,8 | 34,7 | 66,4 |
| | 50-59 | 83 | 26,6 | 31,0 | 97,4 |
| | 60-69 | 7 | 2,2 | 2,6 | 100,0 |
| | Total | 268 | 85,9 | 100,0 | |
| Missing | System | 44 | 14,1 | | |
| Total | | 312 | 100,0 | | |

Koulutus

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Peruskoulu/Kansakoulu | 12 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| | Ylioppilastutkinto | 8 | 2,6 | 2,6 | 6,4 |
| | Ammatillinen tutkinto | 54 | 17,3 | 17,3 | 23,7 |
| | Kouluasteen ammatillinen tutkinto | 21 | 6,7 | 6,7 | 30,4 |
| | Opistoasteen tutkinto | 117 | 37,5 | 37,5 | 67,9 |
| | Ammattikorkeakoulututkinto | 34 | 10,9 | 10,9 | 78,8 |
| | Yliopisto/tiedekorkeakoulututkinto | 56 | 17,9 | 17,9 | 96,8 |
| | Jokin muu tutkinto | 10 | 3,2 | 3,2 | 100,0 |
| | Total | 312 | 100,0 | 100,0 | |

Koulutus * Osallistuminen Crosstabulation

| | | Osallistuminen | | Total |
|------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| | | Yrityksille suunnattu hanke | Työttömille suunnattu hanke | |
| Koulutus | Count | | | |
| | % within Osallistuminen | | | |
| Peruskoulu/ Kansakoulu | Count | 3 | 9 | 12 |
| | % within Osallistuminen | 1,9% | 5,9% | 3,8% |
| Ylioppilastutkinto | Count | 2 | 6 | 8 |
| | % within Osallistuminen | 1,3% | 3,9% | 2,6% |
| Ammatillinen tutkinto | Count | 9 | 45 | 54 |
| | % within Osallistuminen | 5,6% | 29,6% | 17,3% |
| Kouluasteen ammatillinen tutkinto | Count | 5 | 16 | 21 |
| | % within Osallistuminen | 3,1% | 10,5% | 6,7% |
| Opistoasteen tutkinto | Count | 78 | 39 | 117 |
| | % within Osallistuminen | 48,8% | 25,7% | 37,5% |
| Ammattikorkeakoulututkinto | Count | 18 | 16 | 34 |
| | % within Osallistuminen | 11,3% | 10,5% | 10,9% |
| Yliopisto/tiedekorkeakoulututkinto | Count | 41 | 15 | 56 |
| | % within Osallistuminen | 25,6% | 9,9% | 17,9% |
| Jokin muu tutkinto | Count | 4 | 6 | 10 |
| | % within Osallistuminen | 2,5% | 3,9% | 3,2% |
| Total | Count | 160 | 152 | 312 |
| | % within Osallistuminen | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 60,185(a) | 7 | ,000 |
| Likelihood Ratio | 63,606 | 7 | ,000 |
| Linear-by-Linear Association | 33,096 | 1 | ,000 |
| N of Valid Cases | 312 | | |

a. 3 cells (18,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,90.

Työttömille suunnattut hankkeet

| | | Projekti | | | |
|-------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S01480 | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | S00515 | 1 | ,7 | ,7 | 1,3 |
| | S01738 | 2 | 1,3 | 1,3 | 2,6 |
| | S00086 | 4 | 2,6 | 2,6 | 5,3 |
| | S00169 | 2 | 1,3 | 1,3 | 6,6 |
| | S00346 | 8 | 5,3 | 5,3 | 11,8 |
| | S00478 | 8 | 5,3 | 5,3 | 17,1 |
| | S01153 | 21 | 13,8 | 13,8 | 30,9 |
| | S01362 | 5 | 3,3 | 3,3 | 34,2 |
| | S01472 | 15 | 9,9 | 9,9 | 44,1 |
| | S01847 | 38 | 25,0 | 25,0 | 69,1 |
| | S01975 | 3 | 2,0 | 2,0 | 71,1 |
| | S01337 | 3 | 2,0 | 2,0 | 73,0 |
| | S01370 | 3 | 2,0 | 2,0 | 75,0 |
| | S01878 | 1 | ,7 | ,7 | 75,7 |
| | En tiedä projektin nimeä | 37 | 24,3 | 24,3 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

| | | Syy osallistumiseen | | | |
|-------|----------------------------------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Työvoimaviranomaisen motivoimana | 28 | 18,4 | 18,4 | 18,4 |
| | Muuten olisin saanut karenssin | 2 | 1,3 | 1,3 | 19,7 |
| | Koska halusin päästä töihin | 46 | 30,3 | 30,3 | 50,0 |
| | Koska halusin saada koulutusta | 41 | 27,0 | 27,0 | 77,0 |
| | Hankehenkilöstön motivoimana | 4 | 2,6 | 2,6 | 79,6 |
| | Jokin muu syy | 31 | 20,4 | 20,4 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

| | | Osallistumisvuosi | | | |
|---------|--------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2000 | 5 | 3,3 | 3,5 | 3,5 |
| | 2001 | 6 | 3,9 | 4,2 | 7,6 |
| | 2002 | 12 | 7,9 | 8,3 | 16,0 |
| | 2003 | 15 | 9,9 | 10,4 | 26,4 |
| | 2004 | 29 | 19,1 | 20,1 | 46,5 |
| | 2005 | 60 | 39,5 | 41,7 | 88,2 |
| | 2006 | 17 | 11,2 | 11,8 | 100,0 |
| | Total | 144 | 94,7 | 100,0 | |
| Missing | System | 8 | 5,3 | | |
| | Total | 152 | 100,0 | | |

Osallistumisen kesto

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Vähemmän kuin vuoden | 96 | 63,2 | 66,2 | 66,2 |
| | 1-2 vuotta | 42 | 27,6 | 29,0 | 95,2 |
| | Kauemmin kuin 2 vuotta | 7 | 4,6 | 4,8 | 100,0 |
| | Total | 145 | 95,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 7 | 4,6 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Työllisyystilanne ennen

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Työtön | 112 | 73,7 | 73,7 | 73,7 |
| | Työssä | 27 | 17,8 | 17,8 | 91,4 |
| | Yrittäjä | 1 | ,7 | ,7 | 92,1 |
| | Opiskelija | 5 | 3,3 | 3,3 | 95,4 |
| | Jokin muu | 7 | 4,6 | 4,6 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Työllisyystilanne nyt

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Työtön | 49 | 32,2 | 32,2 | 32,2 |
| | Työssä | 75 | 49,3 | 49,3 | 81,6 |
| | Yrittäjä | 1 | ,7 | ,7 | 82,2 |
| | Opiskelija | 19 | 12,5 | 12,5 | 94,7 |
| | Jokin muu | 8 | 5,3 | 5,3 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Onko tarvetta

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kyllä | 87 | 57,2 | 57,2 | 57,2 |
| | Osittain | 48 | 31,6 | 31,6 | 88,8 |
| | Ei | 17 | 11,2 | 11,2 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Odotukset täyttyivät

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kyllä | 71 | 46,7 | 46,7 | 46,7 |
| | Osittain | 63 | 41,4 | 41,4 | 88,2 |
| | Ei | 18 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| | Total | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Kuinka hyvin tunnen projektin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Huonosti | 15 | 9,9 | 10,3 | 10,3 |
| | Melko huonosti | 14 | 9,2 | 9,6 | 19,9 |
| | En hyvin enkä huonosti | 46 | 30,3 | 31,5 | 51,4 |
| | Melko hyvin | 53 | 34,9 | 36,3 | 87,7 |
| | Hyvin | 18 | 11,8 | 12,3 | 100,0 |
| | Total | 146 | 96,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,9 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Projektilla selkeä tarve

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 8 | 5,3 | 5,6 | 5,6 |
| | Melko eri mieltä | 9 | 5,9 | 6,3 | 12,0 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 20 | 13,2 | 14,1 | 26,1 |
| | Melko samaa mieltä | 60 | 39,5 | 42,3 | 68,3 |
| | Täysin samaa mieltä | 45 | 29,6 | 31,7 | 100,0 |
| | Total | 142 | 93,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 6,6 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Hyvin suunniteltu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 7 | 4,6 | 4,9 | 4,9 |
| | Melko eri mieltä | 21 | 13,8 | 14,8 | 19,7 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 27 | 17,8 | 19,0 | 38,7 |
| | Melko samaa mieltä | 65 | 42,8 | 45,8 | 84,5 |
| | Täysin samaa mieltä | 22 | 14,5 | 15,5 | 100,0 |
| | Total | 142 | 93,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 6,6 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Tavoitteet tuttuja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 9 | 5,9 | 6,4 | 6,4 |
| | Melko eri mieltä | 15 | 9,9 | 10,6 | 17,0 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 35 | 23,0 | 24,8 | 41,8 |
| | Melko samaa mieltä | 63 | 41,4 | 44,7 | 86,5 |
| | Täysin samaa mieltä | 19 | 12,5 | 13,5 | 100,0 |
| | Total | 141 | 92,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 11 | 7,2 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Osaava henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 7 | 4,6 | 4,9 | 4,9 |
| | Melko eri mieltä | 8 | 5,3 | 5,6 | 10,6 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 31 | 20,4 | 21,8 | 32,4 |
| | Melko samaa mieltä | 59 | 38,8 | 41,5 | 73,9 |
| | Täysin samaa mieltä | 37 | 24,3 | 26,1 | 100,0 |
| | Total | 142 | 93,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 6,6 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Konkreettista hyötyä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 10 | 6,6 | 7,2 | 7,2 |
| | Melko eri mieltä | 15 | 9,9 | 10,8 | 18,0 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 42 | 27,6 | 30,2 | 48,2 |
| | Melko samaa mieltä | 46 | 30,3 | 33,1 | 81,3 |
| | Täysin samaa mieltä | 26 | 17,1 | 18,7 | 100,0 |
| | Total | 139 | 91,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 13 | 8,6 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Viestintä riittävää

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 4 | 2,6 | 2,8 | 2,8 |
| | Melko eri mieltä | 14 | 9,2 | 9,9 | 12,8 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 42 | 27,6 | 29,8 | 42,6 |
| | Melko samaa mieltä | 71 | 46,7 | 50,4 | 92,9 |
| | Täysin samaa mieltä | 10 | 6,6 | 7,1 | 100,0 |
| | Total | 141 | 92,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 11 | 7,2 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Tavoitteet toteutuivat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 11 | 7,2 | 8,0 | 8,0 |
| | Melko eri mieltä | 20 | 13,2 | 14,5 | 22,5 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 36 | 23,7 | 26,1 | 48,6 |
| | Melko samaa mieltä | 56 | 36,8 | 40,6 | 89,1 |
| | Täysin samaa mieltä | 15 | 9,9 | 10,9 | 100,0 |
| | Total | 138 | 90,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 14 | 9,2 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Arvosana

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 2 | 1,3 | 1,5 | 1,5 |
| | 5 | 11 | 7,2 | 8,0 | 9,5 |
| | 6 | 14 | 9,2 | 10,2 | 19,7 |
| | 7 | 26 | 17,1 | 19,0 | 38,7 |
| | 8 | 57 | 37,5 | 41,6 | 80,3 |
| | 9 | 24 | 15,8 | 17,5 | 97,8 |
| | 10 | 3 | 2,0 | 2,2 | 100,0 |
| | Total | 137 | 90,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 15 | 9,9 | | |
| Total | | 152 | 100,0 | | |

Selkeä tarve * koulutus

| | | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|-------------------------|------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------|-----------|--------|
| Selkeä tarve luokiteltu | | Peruskoulu /ylioppilas | ammatillinen tutkinto | Korkeakoulu | Jokin muu | |
| 1-2 Eri mieltä | Count | 2 | 12 | 2 | 1 | 17 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 13,3% | 12,8% | 7,1% | 20,0% | 12,0% |
| 3 Ei samaa eri mieltä | Count | 5 | 12 | 1 | 2 | 20 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 33,3% | 12,8% | 3,6% | 40,0% | 14,1% |
| 4-5 Samaa mieltä | Count | 8 | 70 | 25 | 2 | 105 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 53,3% | 74,5% | 89,3% | 40,0% | 73,9% |
| Total | Count | 15 | 94 | 28 | 5 | 142 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | | Monte Carlo Sig. (1- sided) | | |
|------------------------------|-----------|----|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 12,066(a) | 6 | ,061 | ,067(b) | ,061 | ,074 | | | |
| Likelihood Ratio | 11,350 | 6 | ,078 | ,105(b) | ,097 | ,113 | | | |
| Fisher's Exact Test | 11,884 | | | ,040(b) | ,035 | ,045 | | | |
| Linear-by-Linear Association | ,794(c) | 1 | ,373 | ,402(b) | ,390 | ,415 | ,215(b) | ,205 | ,226 |
| N of Valid Cases | 142 | | | | | | | | |

a. 7 cells (58,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,60.

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1528664027.

Syy osallistumiseen * koulutus

| Syy osallistumiseen | Count | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|----------------------------------|-------|---------------------------|---------------------------|-------------|--------------|--------|
| | | Peruskoulu /ylioppilas | ammattillinen tutkinto | Korkeakoulu | Jokin muu | |
| Työvoimaviranomaisen motivoimana | 6 | 18 | 3 | 1 | 28 | |
| % within Luokiteltu koulutus | 40,0% | 18,0% | 9,7% | 16,7% | 18,4% | |
| Muuten olisin saanut karenssin | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | |
| % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 2,0% | ,0% | ,0% | 1,3% | |
| Koska halusin päästä töihin | 5 | 33 | 6 | 2 | 46 | |
| % within Luokiteltu koulutus | 33,3% | 33,0% | 19,4% | 33,3% | 30,3% | |
| Koska halusin saada koulutusta | 4 | 30 | 5 | 2 | 41 | |
| % within Luokiteltu koulutus | 26,7% | 30,0% | 16,1% | 33,3% | 27,0% | |
| Hankehenkilöstön motivoimana | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | |
| % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 1,0% | 9,7% | ,0% | 2,6% | |
| Jokin muu syy | 0 | 16 | 14 | 1 | 31 | |
| % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 16,0% | 45,2% | 16,7% | 20,4% | |
| Total | Count | 15 | 100 | 31 | 6 | 152 |
| % within Luokiteltu koulutus | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | |
|-------------------------------------|---------------|----|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi- Square | 30,23 4(a) | 15 | ,011 | ,020(b) | ,017 | ,024 | | | |
| Likelihood Ratio | 29,74 8 | 15 | ,013 | ,008(b) | ,005 | ,010 | | | |
| Fisher's Exact Test | 27,03 7 | | | ,008(b) | ,006 | ,010 | | | |
| Linear- by-Linear Association | 11,96 0(c) | 1 | ,001 | ,001(b) | ,000 | ,002 | ,001(b) | ,000 | ,001 |
| N of Valid Cases | 152 | | | | | | | | |

a 16 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,08.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1140045357.

c The standardized statistic is 3,458.

Työllisyystilanne ennen * koulutus

| Työllisyystilanne ennen | | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------|--------------|--------|
| | | Peruskoulu/yl ioppilas | ammattillinen tutkinto | Korkeako ulu | Jokin muu | |
| Työtön | Count | 13 | 82 | 11 | 6 | 112 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 86,7% | 82,0% | 35,5% | 100,0% | 73,7% |
| Työssä | Count | 0 | 14 | 13 | 0 | 27 |
| | % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 14,0% | 41,9% | ,0% | 17,8% |
| Yrittäjä | Count | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | % within Luokiteltu koulutus | ,0% | ,0% | 3,2% | ,0% | ,7% |
| Opiskelija | Count | 1 | 1 | 3 | 0 | 5 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 6,7% | 1,0% | 9,7% | ,0% | 3,3% |
| Jokin muu | Count | 1 | 3 | 3 | 0 | 7 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 6,7% | 3,0% | 9,7% | ,0% | 4,6% |
| Total | Count | 15 | 100 | 31 | 6 | 152 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) | Monte Carlo Sig. (2- sided) | | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | |
|------------------------------|-----------|----|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 35,475(a) | 12 | ,000 | ,010(b) | ,008 | ,013 | | | |
| Likelihood Ratio | 36,323 | 12 | ,000 | ,000(b) | ,000 | ,000 | | | |
| Fisher's Exact Test | 35,248 | | | ,000(b) | ,000 | ,000 | | | |
| Linear-by-Linear Association | 3,747(c) | 1 | ,053 | ,055(b) | ,049 | ,061 | ,034(b) | ,029 | ,038 |
| N of Valid Cases | 152 | | | | | | | | |

a 15 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1140045357.

c The standardized statistic is 1,936.

Työllisyysilanne ennen * Luokiteltu ikä Crosstabulation

| | | Luokiteltu ikä 3 | | | | Total |
|------------------------|---------------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|
| Työllisyysilanne ennen | | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-69 | |
| Työtön | Count | 21 | 26 | 35 | 20 | 102 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | 77,8% | 89,7% | 74,5% | 58,8% | 74,5% |
| Työssä | Count | 1 | 3 | 10 | 9 | 23 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | 3,7% | 10,3% | 21,3% | 26,5% | 16,8% |
| Yrittäjä | Count | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | ,0% | ,0% | ,0% | 2,9% | ,7% |
| Opiskelija | Count | 4 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | 14,8% | ,0% | ,0% | 2,9% | 3,6% |
| Jokin muu | Count | 1 | 0 | 2 | 3 | 6 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | 3,7% | ,0% | 4,3% | 8,8% | 4,4% |
| Total | Count | 27 | 29 | 47 | 34 | 137 |
| | % within Luokiteltu ikä 3 | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) | Monte Carlo Sig. (2- sided) | | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | |
|------------------------------|-----------|----|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 25,894(a) | 12 | ,011 | ,006(b) | ,004 | ,008 | | | |
| Likelihood Ratio | 26,410 | 12 | ,009 | ,008(b) | ,006 | ,010 | | | |
| Fisher's Exact Test | 21,263 | | | ,009(b) | ,007 | ,011 | | | |
| Linear-by-Linear Association | ,907(c) | 1 | ,341 | ,355(b) | ,343 | ,368 | ,180(b) | ,170 | ,190 |
| N of Valid Cases | 137 | | | | | | | | |

a 14 cells (70,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,20.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

c The standardized statistic is ,952.

Työllisyystilanne nyt * sukupuoli

| Työllisyystilanne nyt | | Sukupuoli | | Total |
|-----------------------|--------------------|-----------|--------|--------|
| | | Nainen | Mies | |
| Työtön | Count | 29 | 20 | 49 |
| | % within Sukupuoli | 27,1% | 44,4% | 32,2% |
| Työssä | Count | 55 | 20 | 75 |
| | % within Sukupuoli | 51,4% | 44,4% | 49,3% |
| Yrittäjä | Count | 1 | 0 | 1 |
| | % within Sukupuoli | ,9% | ,0% | ,7% |
| Opiskelija | Count | 15 | 4 | 19 |
| | % within Sukupuoli | 14,0% | 8,9% | 12,5% |
| Jokin muu | Count | 7 | 1 | 8 |
| | % within Sukupuoli | 6,5% | 2,2% | 5,3% |
| Total | Count | 107 | 45 | 152 |
| | % within Sukupuoli | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

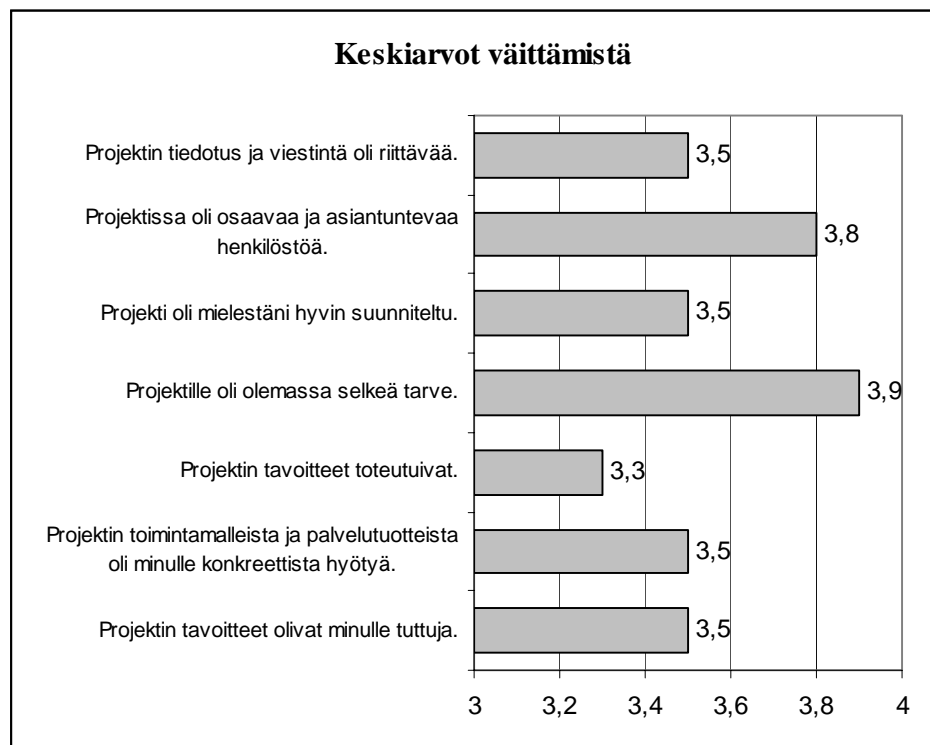
Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2- sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | |
|-------------------------------------|----------|----|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------------------|----------------------------|----------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 5,477(a) | 4 | ,242 | ,229(b) | ,218 | ,239 | | | |
| Likelihood Ratio | 5,836 | 4 | ,212 | ,237(b) | ,226 | ,248 | | | |
| Fisher's Exact Test | 5,004 | | | ,257(b) | ,246 | ,268 | | | |
| Linear-by- Linear Association | 4,187(c) | 1 | ,041 | ,041(b) | ,036 | ,046 | ,023(b) | ,019 | ,027 |
| N of Valid Cases | 152 | | | | | | | | |

a 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,30.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1140045357.

c The standardized statistic is -2,046.



Jos odotukset projektia kohtaan täyttyivät osittain tai eivät ollenkaan, niin mikä oli mielestänne syynä tähän?

- Selvitys vielä kesken.
- Kouluttajien paikallistuntemus oli ala-arvoista
- Projektin myötä minulle tarjotun työn kestosta annettiin minulle täysin väärää tietoa. Minua suorastaan kusetettiin asian suhteen. Alkujaan kolmivuotiseksi luvattu työ kutistui vajaaseen puoleen vuoteen, eikä sekään ollut mielekästä työtä.
- Kun ei ole töitä niin ei ole töitä. Ei niitä töitä synny kurseja käymällä. Minä olen paikkakunnalla jossa työttömyysprosentti on jotain 20%.
- Projektia käynnistettäessä projektiin osallistuville henkilöille "luvataan" liikaa. On osittain ihmisten pettämistä.
- Vuosituhannen taitteessa ollut it -alan noususuhdanne, kääntyi kurssin kestäessä voimakkaaseen laskusuhdanteeseen. Tällöin kurssien tavoitteena ollut työllistyminen ohjelmistosuunnittelijan tehtäviin ei ollut mahdollista. Muutoin kurssi antoi melko hyvän pohjan alan toimenkuvaan, jolloin hyvällä työelämän ohjauksella ja lisäkoulutuksella olisi varmasti voinut työllistyäkin.
- Itselleni ei ohjelmointi ollutkaan sopiva ala, joten en niinkään saanut itselleni palkoakaan ko. kurssista.
- osaamiseen ei saanut riittävää varmuutta että olisi halunnut jatkaa opiskelua
- Yrityksiä ei kiinnostanut työllistää projektiin osallistuneita. Koulutus ei ollut suunnattu yritysten tarpeisiin. Suora yrityksiin suunnattu koulutus toimisi paremmin.
- Osallistuin koulutukseen, jolla haettiin uutta työskentelytapaa ja mallia. Käytännössä se ei ainakaan toteutunut. Koulutuspäivät olivat erittäin antoisia ja sai paljon ajattelemisen aihetta, mutta itse tavoite oli mielestäni ylimitoitettu. Olen saanut koulutuspäiviltä työhöni lähinnä hiljaista tietoa, sinänsä erittäin tarpeellista.
- Siis alun alkaen vähän hömpä homma. Ei kainuulaisen takapajuinen usko riitä että töitä voisi noin vaan saaja tänne. Voin sanoa että odotukset projektia kohtaan olivat tasolla 0.
- EN osallistunut yhteisiin tapaamisiin, koska olin joko kurssilla tai muutoin estynyt saapumaan paikalle. projektin vetäjän kanssa kylläkin pidin yhteyttä.
- Kartoituksessa ei tullut esille mitään minulle uutta.
- tuntematon asia työnantajille
- Odotukset täyttyivät, koska sen myötävaikutuksella sain pysyvän työpaikan.
- Projektin vaikuttavuus ja työvoiman siirto olisi onnistunut paremmin jos kunnista oli ollut asiantuntija ja riittävän vaikutusvaltainen markkinamies projekti jeppejen matkassa etelä

suomessa ja muulla suunnitellulla siirtoalueella. Uskottavuus pienellä projektihepulla on heikko kun mennään kasvukeskuksiin siirtoa työlle lanseeraamaan, alueellista ja matkailullista sekä elinkeinopoliittista kokonaisvaltaista näkemystä ja kokemusta täytyy olla repussa tai repuissa rutkasti jotta kumppanit ja ihmiset saavat riittävän laajan kuvan, mihin ovat kenties siirtymässä.

- Projektin aikana sain hieman työssäolo aikoja, mutta jälleen työttömänä, kuvittelin projektin jälkeen että olisin vakituudessa työsuhteessa, näin ei käynyt. Projekti kylläkin piristykseen tähän työttömyyteen!

- Oma aikani, olin työssä, joten en voinut käydä henk.kohtaisissa tapaamisissa. Työtä halusinkin, mutta myös koulutusmahdollisuudet kiinnosti.

- Minulla oli jo paljon tietämystä kyseisestä aiheesta ja muut osallistujat olivat vanhempia, eikä heillä ollut yhtä lailla tietämystä esim. tietokoneen käytöstä, sähköpostista jne. joten olisin halunnut syvällisempää ja pitkälle viedympää tietoa ja ohjausta, joka jäi omalla kohdallani nyt puuttumaan, koska ryhmän tarpeet olivat erilaiset.

- sitä varten, että tehdään tehtäviä ja larataan internetiä. Käsitykseni mukaan etäpäivät ovat sitä varten, että tehdään tehtävät niillä tiedoilla, joita saadaan työssäoppimisjaksolta sekä lähipäiviltä.

- Projektin suuri budjetti olisi voinut kohdistaa hieman eri asioihin, vastaamaan paremmin ympäristön ja maahanmuuttajien odotuksia.

- Työllistävä vaikutus olisi/saisi olla suurempikin.

- Työtilanne omalla paikkakunnalla

- Osallistumisen soisi olevan laajempaa... Puhuttaisiin työpaikoilla samoilla sanoilla, ja yhteinen päämäärä olisi kirkkaampi. Nyt, kun osallistuminen on 10...40%, homma jaa puolitiehen.

- En ole varma, aika oli liian lyhyt.

- En edes tiedä mitä tämä kysely koskee...

- Tällainen on eka kertaa tällä koulutuslalla ja siksi kouluttajille ja opiskelijoille vähän uudenlaista

- En muista koko juttua.

- Liian lyhyet kurssit. Ei ehtinyt kunnolla oppia ja perehtyä. Liikaa oppiaineita. Jotain vähemmän tärkeää olisi voitu jättää pois ja ottaa se aika johonkin muuhun oppiaineeseen.

- Koko koulutus oli liika kielioppipainotteinen.

- Pätkätyö

Mitkä olivat kolme keskeisintä projektin aikaan saamaa tulosta tai vaikutusta omalta kannaltanne?/Työttömät

- S00515 - Projekti on vielä kesken.
- S01738 - uusia yrityksiä
- S00086 - Mikä projekti?
- itseluottamus kasvoi
- opin uusia asioita ja harrastuksia
- tutustuin vanhustyöhön työharjoittelun kautta
- S00169 - Sain tietoa PK-yritysten kehittämisestä.
- Sain kontakteja PK-yrityksiin.
- Työllistyin koulutuksen avulla puoleksi vuodeksi.
- S00346 - tiedon hakeminen/löytäminen
- motivointi
- yritysten tunnettavuus
- muutaman kuukauden työ
- pääsy työllisyyskurssille
- ?
- S00478 - ohjelmoinnin perusteet
- ohjelmistosuunnittelu
- hakeutuminen nykyiseen koulutukseen
- tieto ettei ohjelmointi ole minulle oikea ala
- oppimaan oppimiseen uutta taitoa
- kipinä lähteä opiskelemaan muuta alaa
- totesin että ala ei ollut minun
- kurssin vaikeusaste
- oma valmius ei riittävä
- työttömyyden jatkuminen
- osaamisen lisääntyminen
- Työn saanti
- sosiaaliset kontaktit
- ei mitään
- S01153 - hiljaisen tiedon saanti
- uusia tapoja perehtyä asiaan
- oman työskentelyn arviointi
- aivan sama oliko koko projektia ollenkaan
- ihminen joka välitti/ymmärsi
- paikka jossa tavata muitakin työttömiä
- mielenvirkeys
- yhdessäolo
- aina jotakin uutta
- Päätös aloittaa ammattikorkeakouluopinnot.

- oman tiedon siirto muille
 - Usko ja itseluottamus omiin vahvuuksiin parani.
 - Nähdä työttömän arki ja ahdistus kanssa matkustajilla.
 - omien vahvuuksien löytäminen
 - hyvien kontaktien luonti
 - koulutukseen pääseminen
 - työpaikka
 - Sai tavata muita samassa asemassa olevia eli työttömiä.
 - kertaviikoiset tapaamiset piristivät
 - Teoria opetus oli mielenkiintoista ja opettaja hyvä.
 - työ
- S01362
- työllistyi vuodeksi
 - Osasin suunnitella elämäni eteenpäin.
 - Vuoden aikana selvisi jatkosuunnitelma; urheiluhierojakoulu.
 - työkokemus
 - hyvä päivityskoulutus
 - parempi työllistymismahdollisuus
 - työllistyminen
 - kuntotesti
 - kaupallinen koe
- S01472
- kyky etsiä tietoa
 - uskallus tiedonhakuun varmeni
 - tieto lisääntyi
 - Opin laatimaan CV-netin.
 - Tietoni projektin laajuudesta paranivat.
 - Opin käyttämään MOL:n sivustoa paremmin hyödyksi.
 - CV
 - työnhaku
 - sähköiset työvoimapalvelut
 - CV-nettiin tutustuminen
 - työhaastattelun eteneminen
 - yritykseen tutustuminen
 - oman osaamisen kehitys
 - uudet asiat +
 - paremmat, persoonalliset työhakemukset
 - Työnantajan huomion saaminen aktiivisella toiminnalla.
 - tehostetumpi työnhaku yleisesti
 - sähköisten palvelujen oppiminen
 - työhakemusten tekeminen
 - Työhallinnon sähköisten palvelujen tuntemuksen lisääntyminen
 - sähköisten palvelujen käyttövarmuuden lisääntyminen
 - työhallinnon näkyvyyden lisääntyminen
- S01847
- Tehokas uuden asian oppiminen.
 - Verkko-oppiminen tutuksi.
 - yleinen innostuneisuus opiskeluun
 - ammattitaidon kasvaminen

- Oman työn arvostus kasvoi entisestään
- tutustuminen mollin sivuihin
- mahdollisuuksien läpi käynti
- oppiminen verkossa opiskeluun.
- Omaan työkokemukseen lisäoppia tulevaisuutta varten.
- Toivottavasti työrintamalla parempia mahdollisuuksia.
- En osaa sanoa
- kokemus verkko-opetuksesta
- Opiskelijoiden ammatillisten valmiuksien kasvaminen.
- Opiskelijoiden työllistyminen.
- Kokemuksia työllisyyskoulutuksesta verkossa.
- työssäoppimisen käytänteet
- uudet verkko-oppimisen menetelmät
- lisäkoulutus
- aikaisempien tietojen kertaus
- kokemus verkko-opetuksen käytänteistä
- Uusien välineiden käyttö opetuksessa.
- verkko-opetuksen kehittäminen
- enemmän oppia
- oppiminen
- täydennyskoulutus
- videoneuvottelu
- vanhuslähtöisyys
- uuden tiedon saanti
- saanut olla työharjoittelussa
- tietokoneen käsittely
- tietojen päivitys
- kokemus verkko-opetuksesta
- atk taitojen kehittyminen
- tietotekniikan käyttö
- etäluokka
- eri opiskelumuodot asiakkaille
- avautunut käytännön työt
- Toivottavasti parantaa työllistymistä.
- opiskelijoiden mahdollisuus työllistyä
- tietoja
- työttömälle jotain tekemistä
- oppiminen
- uusien asioiden oppiminen
- mieltää etäopetuksen välineitä
- kotipaikkakunnalla tapahtuva opiskelun mahdollisuus
- uusia ihmissuhteita
- Opiskelu toi erikoisosaamista.
- Opiskelijat ovat oppineet.
- laitteet
- kurssin ajankohta
- oppimisalustan käyttö
- ikäihmisten kunnioittaminen

- tutustuminen paikkakunnan hoitolaitoksiin
 - kuuluu johonkin
 - työllistyminen
 - ammatti tietojen päivittäminen
 - tietoverkkojen käyttäminen
 - voimia työhön
 - Aika ei ole mennyt turhuuteen.
 - En osaa sanoa.
 - vahvuutta työntekijänä
 - eri alojen yhteistyö projektissa
 - työharjoittelut
 - työttömyyden katkeaminen
 - sujuvat käytännöt
 - Tiedottaminen helpompaa kun oli projektissa mukana.
 - itsevarmuutta
 - tutkinto
 - Itsekin oppinut uusia asioita.
 - kontaktit
 - Tienaa muutaman euron enemmän kuin pelkällä päivärahalalla .
 - kokemusta tällaisista hankkeista
 - tiedonhankintataitojen lisääntyminen
 - olen saanut uutta tietoa
 - eri työpaikoissa tutustuminen
 - uutta tietoa
 - yhteistyö työvoimahallinnon kanssa
 - uuden autotekniikan
- S01975
- Tieto erilaisten oppijoiden tunnistamisesta ja kohtaamisesta.
 - Vetämään koulutukseen saamani konsultaatio.
 - keskustelut projektipäällikön kanssa
 - tieto
 - käytäntöön soveltaminen
 - ammattitaidon kehittäminen
 - oppimisvaikeuksien tunnistamiseen työkaluja
 - keskustelun virittäminen
- S01337
- palvelutarjonnan monipuolistuminen
 - Tiedon jakaminen myös muille samaa työtä tekeville.
 - sain opettaa maahanmuuttajia
 - sain heihin itseluottamusta ja osaamista
 - laajensi näkemyksiäni
 - toimiva olohuone maahanmuuttajille ja turvapaikkahakijoille
 - monipuolinen kurssitarjonta
 - koulutustilaisuudet
- S01370
- töihin pääseminen
- S01878
- Vaikeasti työllistettävien työllistämismahdollisuus.
 - apu vanhusväestön kotitalouksille

- Vaikeasti työllistyvien aktivoiminen.

En tiedä projektin nimeä

- uusi työ
- henkilökontaktit
- Sanasto
- kivat kaverit
- jotain uutta
- Osaaminen nykyisessä tehtävässä vahvistui.
- käytänteet eri aloilla
- verkottuminen käynnistyi
- luottamus omaan osaamiseen vahvistui
- työkokemus
- asioiden kertautuminen
- uuden oppiminen
- tietojen päivitys ajan tasalla
- ammattitaidon lisääntyminen
- vahvuus työmarkkinoilla
- oma osaaminen kartoitettiin kunnolla
- minkälaisiin töihin olisin voinut hakea
- koulutusta lisää
- työpaikka
- koulutus
- työllistäminen
- työntekijän aktivointi
- työntekijän motivointi
- sain alalta töitä
- uskallus hakea ko. alan työpaikkoja
- luottamus omiin kykyihin vahvempi
- uusi tutkinto
- kuntotesti
- luonnetestit
- tietojen päivitys
- uuden oppiminen
- totutti opiskelemaan
- parempi työpaikka
- sain pätkätyötä projektin aikana

Mitä hankkeen toteutuksessa olisi mielestänne voitu muuttaa?

- S00086 - Ei mitään
- S00169 - Koulutukseen kuuluvaan n. 100 päiväntyöharjoittelu paikkojen valintaan, siis yrityksiin olisi pitänyt paneutua paljon asiantuntevammin koulutustahon
- S00346 - Ei nyt tule mieleen.
- Yhtiöpositiivisen kuvan antaminen henkilökohtaisesta työsaantimahdollisuuksistani alkoi tympimään. Realistisempi kuva olisi ollut parempi.
- S00478 - Alussa annettu lupaus yritysten sitoutumisesta harjoittelupaikkojen muodossa kääntyikin lähes päinvastaiseksi.
- Enemmän kurssin ja yritysten välistä toimintaa.
- Ajankohta ei ollut otollinen, IT-alan näkymät huononivat juuri ennen kurssin alkua, se näkyi yritysten passiivisuutena, tehtiin vain pakollinen. Kurssin sisällön vaikeutena oli liian laaja aihekokonaisuus. eri asteisten oppilaiden yhteensovittaminen kurssin vaatimaan sisältöön vaikeaa..
- Suunnittelua olisi voinut parantaa, projektin toteutusta ei oltu suunniteltu riittävän hyvin eikä riittävän pitkällä aikavälillä.
- Kouluttaa yrityskohtaisesti heidän tarpeisiinsa.
- S01153 - Tavoite "uusi toimintamalli" oli mielestäni aika suuruudenhullu.
- Vaikea sanoa, kun olin vain yhdessä haastattelussa.
- Näkyvyyttä ja lopullisen tuloksen tiedotusta olisi pitänyt enempi kertoa.
- Saada meille niitä työpaikkoja (vakituksia).
- Tavoitteet olivat aika korkealla "eteläsuomesta yrityksiä työllistämään kainuulaisia työttömiä". Työtä saivat vain kahdeksi vuodeksi projektin vetäjät. Luulen että muuta tavoitetta projektilla ei ollutkaan.
- En osaa sanoa. Odotukseni oli saada tietoa tulevista/vapautuvista työpaikoista ja mahdollisuuksista kouluttautua niihin.
- S01362 - Ei mitään, vastasi aivan täysin tavoitteitani.
- S01472 - Projekti kesti liian vähän aikaa ja opittavaa asiaa oli liian paljon.
- Mielestäni hankkeen toteutus oli hyvä, tosin sisältö oli minulle ammattikorkeakoulusta valmistuneena tuttua, mutta kurssia ehdotettiin työvoimatoimistosta niin ajattelin, että ei kertauskaan ole pahitteeksi.
- Homogeenisempi ryhmä, osallistujien sama osaaminen alussa olisi ainakin minun kohdallani tuonut parempia tuloksia.
- Pitäisi katsoa kuka todella tarvitsee hanketta eikä ns. pakotus toiminnalla.
- S01847 - Lähiopetukset olisi pitäneet olla enempi uuden tiedon antamista ja yleensä opettavampaa ja opetuksen sisältö olisi pitänyt olla eri muodossa.
- Kouluttajille enemmän suunnittelu-aikaa.
- Opetuksen jaksotus työssä oppimisen ja teorian sekä etäopetuksen välillä. Eli lisää työssä oppimiseen ja teoriaan vähemmän.

- Koulutukset alkamaan portaittain. Koulutuksen kesto/työssäoppimisen kesto mietintään -> pidemmät jaksot
- Työvoimakoulutuksen ohjelma ollut nurin perinen.
- Koulutuksien suunnittelu-aikaa enemmän, "työrauha" koulutukseen, jotta ei "re- vitä" muuhun työhön vähän väliä.
- Opiskelua ei missään tapauksessa kesäaikana. Alkamisen olisi voinut siirtää syksyyn ja lopetuksen kevääseen sekä joului- ja hiihtoloma siinä opiskelun välis- sä. Opiskelu motivaatio säilyisi loppuun asti.
- Koulutusta aloittaessa ATK taidot olisivat saaneet olla kaikilla suunnilleen sa- mantasoiset.
- Kaikille työpaikka kurssin jälkeen.
- Pidempiä harjoittelujaksoja.
- Äidin kielen opetus vastaamaan koulutus tarpeita esim. portfolion säännökset, asetellut ym. tehtävien kirjallisia tuotoksia ajatellen miten ne oikeaoppisesti teh- dään.
- Kaikki projektissa työskentelevät henkilöt tulisi ottaa mukaan projektiin heti ideointi vaiheessa..
- Ei tule mieleen. Pientä hiomista aina on.
- Ehkä ei hirveitä muutoksia. Mutta jaksot eri järjestykseen.
- parempi alkusuunnitelma ennen projektia (kouluttajat mukaan), portaittain aloittaa koulutukset,
- Enemmän Breeze Meetingia -aamulla tehtävät ja iltapäivällä harjoittelemine- ja keskustelu Breeze:n kautta.
- Ei tule mieleen mitään erikseen mainittavaa.

Ei tiedä nimeä

- Ei tule mieleen ehdotuksia
- vaikea sanoa????
- Enempi koulutusta ja vähempi työharjoittelua. Eli kyseessä taloushallinnon täydennyskoulutus.
- Koulutus olisi voinut kestää pidempään ottaen huomioon asiasisällön laajuuden.
- Aikaa on kulunut sen verran, kun olin mukana projektissa, etten muista mitään suurempia epäkohtia olleen. Sen hetkiseen elämän tilanteeseen se oli ihan pai- kallaan. Vetäjät olivat paneutuneet asioihin kunnolla, meidät otettiin tosissaan. Ei tullut tunnetta, että tässä vain näperrellään ja tämä jää tähän, kun projekti lop- puu.
- Työssä oppimisjakso olisi voinut olla yhtenäinen eikä kahteen osaan ripoteltu. Kotisivujen tekeminen olisi voinut olla valinnaisissa aineissa.
- en osaa sanoa

Kehittämis-/parannusehdotuksia tulevien hankkeiden varalle?/Työttömät

- En kyllä osaa sanoa, mielestäni kaikki toimi hyvin, ohjaajat olivat kannustavia ja osaavia.
- Hoitaa koulutusta niin, että niistä olisi pitempivaikutteista hyötyä muillekin kuin kouluttajalle (konsulttiyritykselle).
- Varmistaa vain, että jatkossakin kouluttaja ovat omalla paikallaan.
- Realistisempi ote koko kurssiin. Ei saa antaa liian ruusuista kuvaa tulevaisuudesta alueilla jossa joka 5 henkilö on työtön.
- Kurssin pitää olla sellainen että siitä koituisi työpaikka.
- Kurssi oli jaettu useampaan osaan, jolloin sieltä voitiin karsia tai omatoimisesti karsiutua ne, jotka eivät tunteneet alaan omakseen. Tällä perusteella oli mielestäni saatu motivoituneet osallistujat. Rakenne on toimiva.
- Osanottajat pitäisi olla samantasoisia koulutukseltaan jotta voitaisiin puhua asioista ymmärrettävästi, liika optimismi ja kurssilaisen omasta aktiivisuudesta ei kaiken pidä olla kiinni, työttömyys ei vähene aktiivisuudella ja röyhkeimmät pärjää jaossa paremmin, itsensä kehumisella ja toisen mollaamisella ollaan menossa suuntaan DIILI...
- Tarkempi suunnittelu ja myös opiskelijat (koulutusprojektit) mukaan suunnitteluun. Resurssien varaukset ja suunnittelu tehokkaammaksi.
- Tutkikaa mitä yritykset tarvitsevat. Ei hakuammuntana tai mututuntumalla koulutusta.
- enpä osaa sanoa.
- Ottamalla minut henkilöstöön mukaan laajempi kokemus yhteiskunnallisesta ymmärryksestä on taattu. Sähköasentaja / sähkölaitosasentaja, automaatioteknikko, opas / matkajohtaja, tieisännöitsijä, jätevesineuvoja, omaishoitaja, osuuskunnan jäsen sekä kunnanvaltuuston jäsen, teknisen lautakunnan jäsen ja perheen isä, jolle Luoja on suonut löysät leuat ja vähän kiristävän pään, niin halu ja kyky tehdä asioita ennakkoluulottomasti ja uusia näkemyksiä luoden toisi ehkä hankkeeseen tulevaisuudessa lisäkipinöitä. Kunnan virkamies johdon ja luottamus henkilöiden otto työnsiirto / lanseeraus reissuille mukaan kun mennään kalastelemaan tekijöitä korpisaloille. Ja kunnan markkinahenkilö jolla ei sanat juutu kurkkuun.
- Järkevämpää toimintaa, jäi sellainen tunne että projektiin palkatut henkilöt vain saivat itselleen ansiotulot muutamaksi vuodeksi ja me projektissa kävijät vain piristystä arjen harmauteen, mutta hyvä piristys tämmöinenkin!

- Enemmän "maan tasalla" kulkevia ideoita ja jotain konkreettisempaa ja varmempaa. Muutakin kuin EU:n rahastus joutavilla lupauksilla.
- Mukana toiminnassa voisi olla ilman työhön valmentautumiskurssejakin, niitä on jo liikaa ja niitä tuputetaan liikaa kaikille. Niille jotka haluavat ja mahdollisesti tarvitsevat/haluavat niitä voisi järjestää. Ammatilliseen koulutukseen panostettava, koska monen tilanne junnaa paikallaan ammatillisen koulutuksen puuttuessa. Työnhakukurssit ei siihen auta.
- Seuraavien hankkeiden pituuteen ja sisältöön voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota esim. yhtenä päivänä kiinnitettäisiin huomiota vain yhteen asiaan. Tällöin hankkeen pituuteen kannattaa kiinnittää huomiota.
- Homogeenisempi ryhmä, osallistujien sama osaaminen alussa olisi ainakin minun kohdallani tuonut parempia tuloksia.
- Pitäisi katsoa kuka todella tarvitse hanketta eikä ns. pakotus toiminnalla.
- Työssäoppimispaikkojen motivoimisessa parantamisen varaa, sillä usein tuntuu kuin ei heillä olisi aikaa opiskelijalle ja opiskelija olisi "liika" heille.
- kiinnitettäisi enempi huomiota yksilöihin kuin koko ryhmän samaan suuntaan vetoon.
- Lähipäiville opetusta ja opetuksen tietosisältö uuteen järjestykseen ajateltuna käytännössä.
- Tarkempi syyni kenelle koulutus annetaan toteutettavaksi. Suunnitelmat paperilla on ihan toista kuin sitten käytännön opetus.
- Kouluttajien läsnäolo suunnitteluun heti projektin alussa.
- Jokaiselle koulutettavalle tulisi olla työharjoittelupaikka, mikä vastaa koulutuksessa opetettavia asioita. Ei niin, että jonnekin mennään vain tekemään sitä sun tätä. Koulutuksiin tulisi myös saada riittävän päteviä opettajia, jotta jostain voi lisätietoja opittavaan saada.
- Yleinen asenne tämmöisiä koulutuksia kohtaan työpaikoilla tuntuu olevan "no joo, enpä tiedä". Sietää kysyä, miksi työpaikkojen asenne on näin huono koulutusta hakevia kohtaan. Olisiko tarvetta markkinointiin?
- Tarkempaa suunnittelua, koulutuksen oltava koeteltu ennen hanketta.
- enemmän suunnittelu-aikaa ja resursseja juuri hanketyöhön.
- Atk:ssa kaikilla sama lähtö tilanne, vähemmän opiskelleet omaan ryhmään ja pitemmällä oleva omaan ryhmään. Joilla atk taidon hallinnassa samoin tekstin käsittely niin joutuu odottamaan niitä joilla se ei ole hallinnassa. Tulee pitkästyistä eli heille voisi kehitellä jonkin haastavamman jutun jos opiskelijoita ei voida jakaa alkuvaiheessa eri ryhmiin.
- koulutuksen painopiste enempi muistisairauksiin, osa aineista turhauttavia

- Ei tällaisia kursseja jos työpaikasta ei ole tietoa.
- Vähentää etätehtäviä. Opiskelu vauhti vähän hitaampaa, että osa omaksua asian.
- Portfolioita ja muita kirjallisia tehtäviä ajatellen yhtenäiset säännökset miten tehdään, asetukset ym. Ehdottomasti omattava Atk taidot ennen verkko opiskelua.
- Katso edellinen. Riittävät resurssit
- Ohjelmaa kun katselee se on ihan hyvä, mutta se mitä edellä mainitsin lähipäiville enemmän käytännön läheistä opetusta. Se että jokaisella on erilaiset työssä oppimispaidat. Homma voisi lähipäivillä käydä fiktiivisessä työympäristössä, näin kaikille tulisi yhden mukainen käsitys, mitä kyseinen ammatti sisällään pitää.
- Työssä oppimispaidalla harjoittelujaksot järjestää eri tavalla. Ei heti opintojen alkuun, vaan myöhemmin kun teoria opinnot ovat edenneet.
- ks. edellinen
- Joskus verkko ei toimi tai ei riitä aika materiaalien etsimiseen, sitten ehdotan että etätehtävät palautus oli klo 23.59 viimeistään.
- Matkakorvauksia voisi maksaa ulkopaikkakuntalaisille..
- Työllist. Projektin suunnitteluvaiheessa voisi yhteistyötä olla enemmän työvoimahallinnon ja projektin hallinnoijan kesken.
- Ei mielessä mitään parannettavaa.
- Kattavampi osallistuminen yhteiskunnan eri alueilta.
- Nuoren toimitusjohtajan jatkokurssi olisi hyvin tarpeen.
- Pitkäkestoisempia projekteja. Syrjään vetäytyvät ihmiset saada kunnolla mukaan...
- aikataulutusta järkevämmäksi
- Hankkia mukaan sellaisia työnantajia, jotka myös työllistävät eivät vain hanki vähäksi aikaa ilmaista työvoimaa.
- Projektit vähintään kahden vuoden mittaisia ja työntekijälle yhtä pitkä työaika ja normaali palkka!

Yrityksille suunnatut hankkeet

Projekti

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid S00609 | 1 | ,6 | ,6 | ,6 |
| S00770 | 4 | 2,5 | 2,5 | 3,1 |
| S00510 | 4 | 2,5 | 2,5 | 5,6 |
| S00515 | 6 | 3,8 | 3,8 | 9,4 |
| S00540 | 16 | 10,0 | 10,0 | 19,4 |
| S01154 | 7 | 4,4 | 4,4 | 23,8 |
| S01204 | 4 | 2,5 | 2,5 | 26,3 |
| S01259 | 13 | 8,1 | 8,1 | 34,4 |
| S01489 | 2 | 1,3 | 1,3 | 35,6 |
| S01689 | 1 | ,6 | ,6 | 36,3 |
| S01738 | 4 | 2,5 | 2,5 | 38,8 |
| S01777 | 6 | 3,8 | 3,8 | 42,5 |
| S00086 | 1 | ,6 | ,6 | 43,1 |
| S00169 | 4 | 2,5 | 2,5 | 45,6 |
| S00478 | 1 | ,6 | ,6 | 46,3 |
| S01153 | 1 | ,6 | ,6 | 46,9 |
| S01362 | 4 | 2,5 | 2,5 | 49,4 |
| S01472 | 1 | ,6 | ,6 | 50,0 |
| S01847 | 1 | ,6 | ,6 | 50,6 |
| S01975 | 34 | 21,3 | 21,3 | 71,9 |
| S01990 | 6 | 3,8 | 3,8 | 75,6 |
| S01260 | 1 | ,6 | ,6 | 76,3 |
| S01337 | 4 | 2,5 | 2,5 | 78,8 |
| S01341 | 2 | 1,3 | 1,3 | 80,0 |
| S01370 | 1 | ,6 | ,6 | 80,6 |
| S00465 | 1 | ,6 | ,6 | 81,3 |
| En tiedä projektin nimeä | 30 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| Total | 160 | 100,0 | 100,0 | |

Toimenkuva

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Itsenäinen yrittäjä | 21 | 13,1 | 13,1 | 13,1 |
| Yrityksen johtaja | 13 | 8,1 | 8,1 | 21,3 |
| yrityksen avainhenkilö, muttei johtaja | 33 | 20,6 | 20,6 | 41,9 |
| Työntekijä | 76 | 47,5 | 47,5 | 89,4 |
| Jokin muu | 17 | 10,6 | 10,6 | 100,0 |
| Total | 160 | 100,0 | 100,0 | |

Osallistumisvuosi (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2000 | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| | 2001 | 16 | 10,0 | 10,3 | 13,5 |
| | 2002 | 13 | 8,1 | 8,4 | 21,9 |
| | 2003 | 11 | 6,9 | 7,1 | 29,0 |
| | 2004 | 14 | 8,8 | 9,0 | 38,1 |
| | 2005 | 33 | 20,6 | 21,3 | 59,4 |
| | 2006 | 63 | 39,4 | 40,6 | 100,0 |
| | Total | 155 | 96,9 | 100,0 | |
| Missing | System | 5 | 3,1 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Osallistumisen kesto (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Vähemmän kuin vuoden | 97 | 60,6 | 61,8 | 61,8 |
| | 1-2 vuotta | 46 | 28,8 | 29,3 | 91,1 |
| | Kauemmin kuin 2 vuotta | 14 | 8,8 | 8,9 | 100,0 |
| | Total | 157 | 98,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 1,9 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Onko tarvetta (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kyllä | 110 | 68,8 | 68,8 | 68,8 |
| | Osittain | 47 | 29,4 | 29,4 | 98,1 |
| | Ei | 3 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 | |

Odotukseni täyttivät

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kyllä | 69 | 43,1 | 45,4 | 45,4 |
| | Osittain | 72 | 45,0 | 47,4 | 92,8 |
| | Ei | 11 | 6,9 | 7,2 | 100,0 |
| | Total | 152 | 95,0 | 100,0 | |
| Missing | System | 8 | 5,0 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Kuinka hyvin tunnen projektin (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Huonosti | 7 | 4,4 | 4,5 | 4,5 |
| | Melko huonosti | 20 | 12,5 | 12,7 | 17,2 |
| | En hyvin enkä huonosti | 45 | 28,1 | 28,7 | 45,9 |
| | Melko hyvin | 68 | 42,5 | 43,3 | 89,2 |
| | Hyvin | 17 | 10,6 | 10,8 | 100,0 |
| | Total | 157 | 98,1 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 1,9 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Selkeä tarve (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 2 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | Melko eri mieltä | 2 | 1,3 | 1,3 | 2,6 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 12 | 7,5 | 7,8 | 10,4 |
| | Melko samaa mieltä | 71 | 44,4 | 46,1 | 56,5 |
| | Täysin samaa mieltä | 67 | 41,9 | 43,5 | 100,0 |
| | Total | 154 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,8 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Hyvin suunniteltu (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 3 | 1,9 | 2,0 | 2,0 |
| | Melko eri mieltä | 12 | 7,5 | 7,8 | 9,8 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 30 | 18,8 | 19,6 | 29,4 |
| | Melko samaa mieltä | 75 | 46,9 | 49,0 | 78,4 |
| | Täysin samaa mieltä | 33 | 20,6 | 21,6 | 100,0 |
| | Total | 153 | 95,6 | 100,0 | |
| Missing | System | 7 | 4,4 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Tavoitteet tuttuja (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| | Melko eri mieltä | 7 | 4,4 | 4,5 | 7,8 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 20 | 12,5 | 13,0 | 20,8 |
| | Melko samaa mieltä | 89 | 55,6 | 57,8 | 78,6 |
| | Täysin samaa mieltä | 33 | 20,6 | 21,4 | 100,0 |
| | Total | 154 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,8 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Osaava henkilöstö (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 1 | ,6 | ,6 | ,6 |
| | Melko eri mieltä | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,9 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 27 | 16,9 | 17,5 | 21,4 |
| | Melko samaa mieltä | 73 | 45,6 | 47,4 | 68,8 |
| | Täysin samaa mieltä | 48 | 30,0 | 31,2 | 100,0 |
| | Total | 154 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,8 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Vastasi tarpeisiini (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 3 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Melko eri mieltä | 13 | 8,1 | 8,4 | 10,3 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 36 | 22,5 | 23,2 | 33,5 |
| | Melko samaa mieltä | 68 | 42,5 | 43,9 | 77,4 |
| | Täysin samaa mieltä | 35 | 21,9 | 22,6 | 100,0 |
| | Total | 155 | 96,9 | 100,0 | |
| Missing | System | 5 | 3,1 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Vahvasti osaamistani (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| | Melko eri mieltä | 12 | 7,5 | 7,8 | 11,0 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 33 | 20,6 | 21,4 | 32,5 |
| | Melko samaa mieltä | 67 | 41,9 | 43,5 | 76,0 |
| | Täysin samaa mieltä | 37 | 23,1 | 24,0 | 100,0 |
| | Total | 154 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,8 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Konkreettista hyötyä (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| | Melko eri mieltä | 12 | 7,5 | 7,8 | 11,0 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 33 | 20,6 | 21,4 | 32,5 |
| | Melko samaa mieltä | 73 | 45,6 | 47,4 | 79,9 |
| | Täysin samaa mieltä | 31 | 19,4 | 20,1 | 100,0 |
| | Total | 154 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 6 | 3,8 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Viestintä riittävää (y)

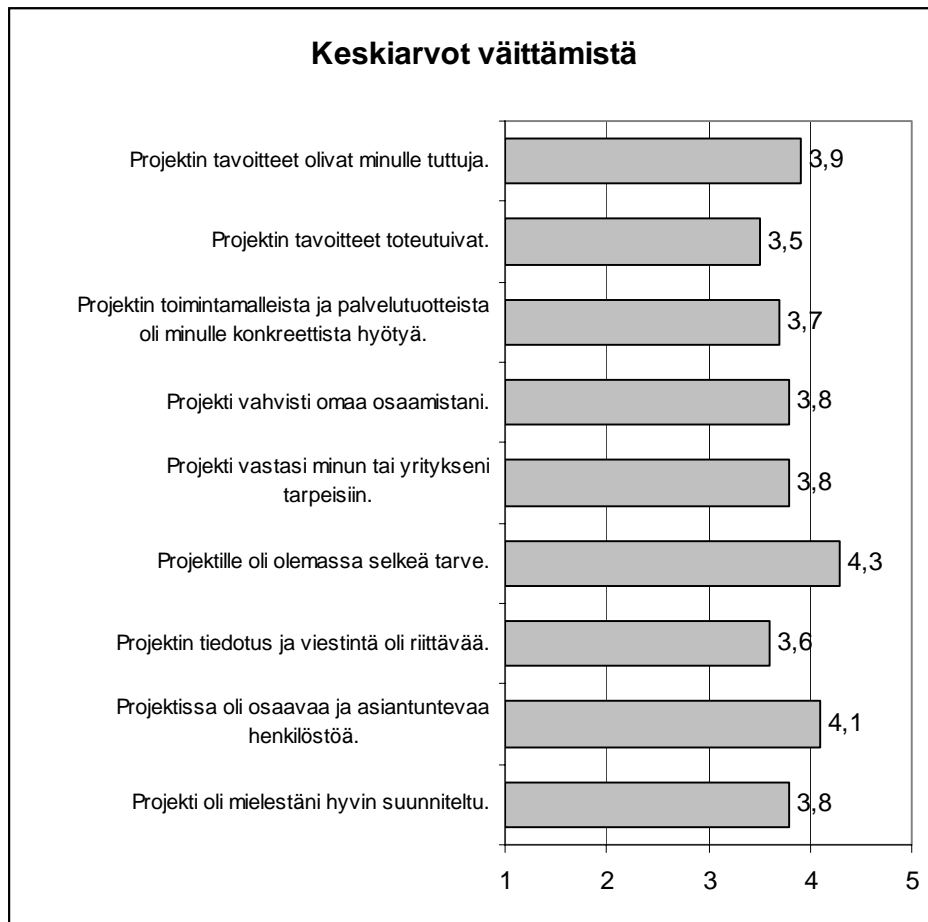
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 5 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| | Melko eri mieltä | 16 | 10,0 | 10,3 | 13,5 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 41 | 25,6 | 26,5 | 40,0 |
| | Melko samaa mieltä | 61 | 38,1 | 39,4 | 79,4 |
| | Täysin samaa mieltä | 32 | 20,0 | 20,6 | 100,0 |
| | Total | 155 | 96,9 | 100,0 | |
| Missing | System | 5 | 3,1 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Tavoitteet toteutuivat (y)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 6 | 3,8 | 3,9 | 3,9 |
| | Melko eri mieltä | 13 | 8,1 | 8,5 | 12,4 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 48 | 30,0 | 31,4 | 43,8 |
| | Melko samaa mieltä | 64 | 40,0 | 41,8 | 85,6 |
| | Täysin samaa mieltä | 22 | 13,8 | 14,4 | 100,0 |
| | Total | 153 | 95,6 | 100,0 | |
| Missing | System | 7 | 4,4 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

Arvosana

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4 | 3 | 1,9 | 2,0 | 2,0 |
| | 5 | 2 | 1,3 | 1,3 | 3,3 |
| | 6 | 8 | 5,0 | 5,3 | 8,7 |
| | 7 | 28 | 17,5 | 18,7 | 27,3 |
| | 8 | 58 | 36,3 | 38,7 | 66,0 |
| | 9 | 46 | 28,8 | 30,7 | 96,7 |
| | 10 | 5 | 3,1 | 3,3 | 100,0 |
| | Total | 150 | 93,8 | 100,0 | |
| Missing | System | 10 | 6,3 | | |
| Total | | 160 | 100,0 | | |

**Toimenkuva * koulutus**

| Toimenkuva | | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|---------------------------|------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------|--------------|-------|
| | | Perusko ulu/yliop pilas | ammatilli nen tutkinto | Korkeako ulu | Jokin muu | |
| Itsenäinen yrittäjä | Count | 2 | 14 | 4 | 1 | 21 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 40,0% | 15,2% | 6,8% | 25,0% | 13,1% |
| Yrityksen johtaja | Count | 0 | 6 | 7 | 0 | 13 |
| | % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 6,5% | 11,9% | ,0% | 8,1% |
| yrityksen avainhenkilö | Count | 1 | 13 | 19 | 0 | 33 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 20,0% | 14,1% | 32,2% | ,0% | 20,6% |
| Työntekijä | Count | 2 | 51 | 21 | 2 | 76 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 40,0% | 55,4% | 35,6% | 50,0% | 47,5% |
| Jokin muu | Count | 0 | 8 | 8 | 1 | 17 |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | % within Luokiteltu koulutus Count | ,0% | 8,7% | 13,6% | 25,0% | 10,6% |
| Total | Count | 5 | 92 | 59 | 4 | 160 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|----------------------------|-------------------------|-------------|----------------------------|-------------------------|-------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 19,033(a) | 12 | ,088 | ,089(b) | ,082 | ,096 | | | |
| Likelihood Ratio | 19,865 | 12 | ,070 | ,068(b) | ,062 | ,075 | | | |
| Fisher's Exact Test | 18,246 | | | ,043(b) | ,037 | ,048 | | | |
| Linear-by-Linear Association | ,572(c) | 1 | ,449 | ,466(b) | ,453 | ,479 | ,248(b) | ,237 | ,259 |
| N of Valid Cases | 160 | | | | | | | | |

a 11 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,33.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 303397869.

c The standardized statistic is ,756.

Toimenkuva * Sukupuoli Crosstabulation

| | | | Sukupuoli | | Total |
|------------|--|--------------------|-----------|--------|--------|
| | | | Nainen | Mies | |
| Toimenkuva | Itsenäinen yrittäjä | Count | 9 | 12 | 21 |
| | | % within Sukupuoli | 8,8% | 20,7% | 13,1% |
| | Yrityksen johtaja | Count | 6 | 7 | 13 |
| | | % within Sukupuoli | 5,9% | 12,1% | 8,1% |
| | yrityksen avainhenkilö, muttei johtaja | Count | 20 | 13 | 33 |
| | | % within Sukupuoli | 19,6% | 22,4% | 20,6% |
| | Työntekijä | Count | 58 | 18 | 76 |
| | | % within Sukupuoli | 56,9% | 31,0% | 47,5% |
| | Jokin muu | Count | 9 | 8 | 17 |
| | | % within Sukupuoli | 8,8% | 13,8% | 10,6% |
| Total | | Count | 102 | 58 | 160 |
| | | % within Sukupuoli | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 11,902(a) | 4 | ,018 |
| Likelihood Ratio | 11,956 | 4 | ,018 |
| Linear-by-Linear Association | 5,555 | 1 | ,018 |
| N of Valid Cases | 160 | | |

a 1 cells (10,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,71.

Viestintä * koulutus

| Luokiteltu viestintä | | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------|-------------|-----------|--------|
| | | Peruskoulu/yliopilas | ammattilinen tutkinto | Korkeakoulu | Jokin muu | |
| 1-2 Eri mieltä | Count | 0 | 18 | 2 | 1 | 21 |
| | % within Luokiteltu koulutus | ,0% | 20,5% | 3,4% | 25,0% | 13,5% |
| 3 Ei samaa eri mieltä | Count | 2 | 19 | 19 | 1 | 41 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 40,0% | 21,6% | 32,8% | 25,0% | 26,5% |
| 4-5 Samaa mieltä | Count | 3 | 51 | 37 | 2 | 93 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 60,0% | 58,0% | 63,8% | 50,0% | 60,0% |
| Total | Count | 5 | 88 | 58 | 4 | 155 |
| % within Luokiteltu koulutus | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | | |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------|-------------------------|-------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 10,805(a) | 6 | ,095 | ,089(b) | ,081 | ,096 | | | |
| Likelihood Ratio | 12,802 | 6 | ,046 | ,055(b) | ,049 | ,061 | | | |
| Fisher's Exact Test | 11,792 | | | ,038(b) | ,033 | ,043 | | | |
| Linear-by-Linear Association | 1,115(c) | 1 | ,291 | ,311(b) | ,299 | ,323 | ,170(b) | ,161 | |
| N of Valid Cases | 155 | | | | | | | | |

a 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,54.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1056111632.

c The standardized statistic is 1,056.

Viestintä * ikä

| Luokiteltu viestintä | | Luokiteltu ikä | | | | | Total |
|-----------------------|-------------------------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | |
| 1-2 Eri mieltä | Count | 0 | 6 | 3 | 7 | 1 | 17 |
| | % within Luokiteltu ikä | ,0% | 24,0% | 6,7% | 14,0% | 25,0% | 13,4% |
| 3 Ei samaa eri mieltä | Count | 3 | 8 | 7 | 16 | 0 | 34 |
| | % within Luokiteltu ikä | 100,0% | 32,0% | 15,6% | 32,0% | ,0% | 26,8% |
| 4-5 Samaa mieltä | Count | 0 | 11 | 35 | 27 | 3 | 76 |
| | % within Luokiteltu ikä | ,0% | 44,0% | 77,8% | 54,0% | 75,0% | 59,8% |
| Total | Count | 3 | 25 | 45 | 50 | 4 | 127 |
| | % within Luokiteltu ikä | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | | |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------|-------------------------|-------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 20,102(a) | 8 | ,010 | ,010(b) | ,008 | ,013 | | | |
| Likelihood Ratio | 20,961 | 8 | ,007 | ,008(b) | ,005 | ,010 | | | |
| Fisher's Exact Test | 17,807 | | | ,009(b) | ,007 | ,011 | | | |
| Linear-by-Linear Association | ,823(c) | 1 | ,364 | ,395(b) | ,383 | ,408 | ,204(b) | ,194 | ,215 |
| N of Valid Cases | 127 | | | | | | | | |

a 7 cells (46,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,40.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1056111632.

c The standardized statistic is ,907.

Toteutuminen * koulutus

| Luokiteltu toteutuminen | | Luokiteltu koulutus | | | | Total |
|------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|-------------|-----------|--------|
| | | Peruskoulu /ylioppilas | ammattillinen tutkinto | Korkeakoulu | Jokin muu | |
| 1-2 Eri mieltä | Count | 2 | 15 | 2 | 0 | 19 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 50,0% | 17,2% | 3,4% | ,0% | 12,4% |
| 3 Ei samaa eri mieltä | Count | 1 | 24 | 21 | 2 | 48 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 25,0% | 27,6% | 36,2% | 50,0% | 31,4% |
| 4-5 Samaa mieltä | Count | 1 | 48 | 35 | 2 | 86 |
| | % within Luokiteltu koulutus | 25,0% | 55,2% | 60,3% | 50,0% | 56,2% |
| Total | Count | 4 | 87 | 58 | 4 | 153 |
| % within Luokiteltu koulutus | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymp. Sig. (2-sided) | Monte Carlo Sig. (2-sided) | | Monte Carlo Sig. (1-sided) | | | |
|------------------------------|-----------|----|-----------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------|-------------------------|-------------|
| | | | | Sig. | 99% Confidence Interval | | Sig. | 99% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound | | Lower Bound | Upper Bound |
| Pearson Chi-Square | 12,671(a) | 6 | ,049 | ,047(b) | ,042 | ,053 | | | |
| Likelihood Ratio | 12,640 | 6 | ,049 | ,059(b) | ,053 | ,065 | | | |
| Fisher's Exact Test | 11,909 | | | ,036(b) | ,031 | ,040 | | | |
| Linear-by-Linear Association | 4,473(c) | 1 | ,034 | ,042(b) | ,037 | ,047 | ,022(b) | ,018 | ,026 |
| N of Valid Cases | 153 | | | | | | | | |

a 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,50.

b Based on 10000 sampled tables with starting seed 1056111632.

c The standardized statistic is 2,115.

Miksi päätitte osallistua ESR-projektiin? /Yritykset

- S00770 - Luulisin ilmoittautuneeni Katosnetti - projektin Power-Point -kurssille, josta siitakin kerkesin käymään kerran muistaakseni neljästä opetustuokiosta.
 - kuului työtehtäviin
 - tiedon tarve
- S00510 - vastasi tarvettani
 - Mahdollisuus osallistua johtajakoulutukseen omalla paikkakunnalla-
 - tarve itseni kehittämislle
- S00515 - Työyhteisössämme työntekijöiden keski-ikä oli/on varsin korkea ja siitä aiheutui tiettyjä rajoitteita työn tekemiselle (niska-, selkä-, jalka- yms kipuja) sekä sairaslomia. Myös lukuisat ihmissuhteet olivat tulehtuneet. Henkilökemiat eivät so-
 pineet yhteen yms. Näihin ongelmiin etsittiin apua.
 - Työmotivaatio ja työkyvyn parantamiseksi.
 - Työnantajamme valinta, mutta hyvä sellainen.
 - projekti vastasi tarvettamme
 - Saadaksemme keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.
 - kunnan vuoksi
- S00540 - henkilöstön ikärakenteen vuoksi
 - henkilöstön ikäjakauma
 - työpaikan henkilöstöpäällikön esittelystä
 - Katsoin sen viisaaksi oman yrityksen ikäjakauman takia-
 - Aihe liittyi oman organisaation kehitystoimiin
 - pyydettiin osallistumaan
 - Koulutukseen valittiin osa henkilöistä.
 - Ajankohtainen asia. Ammattitaidon ja osaamisen säilymistä tukeva hanke tilanteessa, kun organisaatiosta on lähivuosina jäämässä eläkkeelle paljon henkilöstöä.
 - Hanke on tärkeä yrityksen tulevaisuuden kehittämisen kannalta.
 - oma mielenkiintoni ko. aiheeseen
 - Projektissa etsittiin konkreettisia ratkaisuja todellisiin ongelmiin.
 - henkilöstö ryhmän edustajana
 - Yrityksestä osallistui sovitut henkilöt.
 - Projekti tarpeellinen oman tehtäväni kannalta.
 - esimiehen ehdotuksesta
- S01154 - kasvattaaksemme liikevaihtoa
 - Aihe vastasi kehittämis- ja verkostoitumistarpeisiin.
 - Kainuu oli yrityksen alkutaipaleella elämystuotteiden parasta myyntialuetta. Tästä syystä olimme mukana hankkeessa.
 - -- oli ennen hanketta ollut Suomen incentive-matkailuhistorian suurin yksittäinen ryhmä (700 ranskalaista), palvelut sujuivat erinomaisesti (tuotettiin monien yritysten yhteistyönä). -- oli jo aiemmin saanut useita tarjouspyyntöjä ulkomaisilta incentive-matkanjärjestäjiltä. -- näytti olevan potentiaalia kansainvälisillä markkinoilla. Tämän vuoksi -- halusi lähteä hankkeeseen

mukaan, merkittävää oli myös että melkoinen joukko muitakin kainuulaisia matkailuyrittäjiä halusi lähteä mukaan Matkailun Edistämiskeskuksen (MEK) incentive-markkinointiin. Osana tätä kokonaisuutta Vuokatti sai isännöitäväkseen MEK:n incentive workshopin (myyntitilaisuus ulkomaisille matkanjärjestäjille). Hanke tuki tätä kokonaisuutta erinomaisesti.

- Myynnin tuki uusille alueille
- Työnantajan määräyksestä

- S01204 - Kuvittelin sitä koituvan hyötyä yritystoimintaani
 - mielenkiintoinen aihe
 - Villi Pohjolan ihmiset pyysivät ja hanketta kuvailtiin mielenkiintoiseksi.
- S01259 - tietämyksen ajan tasalla pitäminen
 - esimieskoulutus
 - saadakseni liikkeenjohdollisia valmiuksia
 - ammatillinen täydennyskoulutus
 - johtamisen osaamisen lisäämiseksi
 - Päivitän omaa osaamistani ja ammattitaitoani PD-tutkinnon muodossa.
 - Oman ammattitaidon kehittäminen.
 -kehittyminen työssäni
 - Halusin laajentaa osaamistani.
 - Koulutuksen sisältö kiinnosti ja tuli tarpeeseen työn kehittämiseksi. Lisäksi oma esimies kehotti ja innosti lähtemään koulutukseen sen monipuolisuuden vuoksi.
 - kouluttautuminen johtajuuteen
- S01489 - Tarvitsin koulutusta sekä halusin tutustua/verkostoitua muiden yritysten kanssa alueen markkinoinnin ja yhteistyön kehittämisen parantamiseksi.
- S01738 - työn kautta, hoidan tilityksiä
 - Jos tässä on kysymys Naisten TJ-kurssista, osallistuin sekä itseni että firman tietotaidon ja kehityksen vuoksi.
 - Sain työtä.
- S01777 - kuului työnkuvaan
 - Tehostettu ideointi- ja suunnittelupalaveri, jossa rutiinityöt eivät häiritse keskittymistä.
- S00086 - työllisyyden edistämiseksi
- S00169 - Tarve saada lisää johtamistaitoja ja saada vertaistukea.
- S01362 - Tarvittiin henkilöstöä uuteen liikkeeseen
 - Saadaksemme työntekijöitä osastolle, jolle ei ollut valmennettu ihmisiä. Tuore-elintarvikekauppaan.
 - Halusin kehittää ammattitaitoani.

- S01472 - Sai uutta tietoa työvoimatoimistojen sähköisistä palveluista sekä sai osallistua työaikana.
- S01847 - työn puolesta pakollinen.
- S01975 - Parantaa ymmärrystäni aikuisen oppijan oppimisvaikeuksista.
- Projektin sisältö vastaa tämänhetkistä koulutustarvetta eräällä toimintamme painopistealueella.
- Hankkeen toteuttama koulutus oli mielestäni hyödyllinen ja ajankohtainen.
- Esimieheni kehotuksesta ja omasta halusta osallistua projektiin.
- Projekti liittyy työhöni ja siihen sisältyvän koulutuksen kautta voin kehittää ammattitaitoani.
- henkilökuntakoulutusta
- kiinnostava
- Uskon projektiin osallistumisesta olevan paljon hyötyä työskennellessäni aikuisopiskelijoiden parissa ohjaavana koulutussuunnittelijana.
- Aihe on mielenkiintoinen.
- Halusin lisävalifikaatioita työhöni.
- Uskon projektin koulutusten antavan hyödyllistä uutta tietoa.
- esimiehen suosituksesta
- Työhön kuuluva ammattitaidon kehittäminen sekä ylemmän johdon toivomus.
- ammattitaidon lisäämiseksi
- tunnistaakseni oppimisvaikeuksia
- arvokasta tietoa
- Kiinnostava ja todennäköisesti hyötyä omaan työhön.
- mielenkiinnosta ja vähän patisteltuna
- Työnantaja määräsi. Itse olisi ollut kiinnostunut.
- Projektiin liittyvä koulutus lisää ammattitaitoani. Lisäksi työskentelen projektiin osallistuvien työttömien kanssa.
- Omien tietojen päivitys ja lisätiedon hankkiminen.
- Asia kiinnosti ja kiinnostaa, koen projektin antaman tiedon hyödylliseksi työssäni.
- S01990 - Yrityksen erään kouluttajan kautta osallistuimme koko kouluttajien koulutusryhmä.
- Saadakseni työkaluja atk opetukseen.
- S01260 - työnantajan kehotuksesta
- S01337 - työn antaja järjesti koulutuksen
- ammatillinen täydennyskoulutus
- lisää tietoa => kansainvälistyminen näkyy oppilaitoksen sisällä
- henkilökunnan koulutus
- S01370 - yleishyödyllisyyden takia
- S00465 - Työttömien työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi ja toisaalta yritysten työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Ei tiedä nimeä

- tieto
- En tiedä mikä projekti se oli, mutta sain tämä kysely!
- Työkkäri pakotti
- Kun en muista mikähän projekti se mahtoi olla jossa oltaisi oltu mukana. Mutta varmaan sen takia että koko lystiä ei tarvinnut maksaa itse ja että projektilla oli ammattitaitoiset ihmiset vetämässä.
- ammattitaidon lisääminen
- koska minut kutsuttiin
- Meitä oli työpaikalla useita joten itsekin osallistuin sitten siihen.
- Toivon siitä olevan hyötyä valmistautuessani ammattitutkintoon.
- Halusin valmiuksia KTL-tenttiä varten.
- Yritys oli mukana jo kun aloitin tehtävät yrityksessä.
- Tarvetta kaupunki-yrittäjyys yhteistyöhön. huom Oky Kainuu projektin nimi puuttui listalta.
- Jos on kyse KLT tenttiin osallistumisesta, niin ihan opin vuoksi.
- Aihe oli kiinnostava.
- koulutustarve esimiestehtäviin
- täydennyskoulutus
- Kainuussa tuotettujen ja jatkojalostajien sekä ammattikeittiöiden yhteistyön kehittäminen, osaamispääoman kasvattaminen
- Oli kiinnostava.
- Uskoin saavani tarpeellista tietoa tehtävieni hoitamiseen.
- työssä jaksaminen ,työyhteisön yhteishengen luonti
- koulutuksen sisältö kiinnosti, yritysyhteistyö osallistujien kesken
- Työnantaja velvoittanut, en muista mihin ja milloin. Ei siis ole tullut selväksi kouluttajan taholta projektin nimi.

Jos odotukset projektia kohtaan täyttyivät osittain tai eivät ollenkaan, niin mikä oli mielestänne syynä tähän?

- Jos nyt ajattelen edes oikeaa projektia, niin antoihan se hyvät perusvalmiudet henkilöstölle atk:n peruskäyttötaidoille.
- Vaihdoin toimipistettä kesken projektin ja osuuteni päättyi siihen v.2003
- Ihmissuhdeasioitten käsittelyssä jäätiin puolitiehen. Olisi tarvittu syvällisempää, avoimempaa ja luottamuksellisempaa ilmapiiriä ja ohjausta.
- Jatkoryhmiä ja paikkoja pystyttiin järjestämään jonkin verran. Niiden markkinointi, valinnat jäivät epäselviksi
- Projektiin voitiin käyttää liian vähän aikaa
- Lyhyt kestoinen. Projektin asiantuntijoiden läsnäolo vähäistä. Projektin jälkeen jäi tunne, että homma jäi kesken.
- Muutin pois Kajaanista, joten kaikkea hyötyä en tiedä
- Projektille olisi voinut suunnitella seurantaa, kuinka työelämässä on juuri opittua tietoa pystynyt hyödyntämään.
- Jonkin verran häiritsi tunne siitä, että pääluennoitsija markkinoi yritystään ja itseään sen sijaan, että olisi tiukemmin pysynyt aiheessa (tämä on oma käsitykseni, saattaa olla vääräkin???)
- Projektin hyödyn vieminen käytäntöön vaillaista.
- Tavoitteiden ja toiminnan implementointi kentälle oli osin puutteellista.
- Ehkä organisaatiomme tarpeet projektin aihealueella olivat osin liioiteltuja ja toisaalta huonosti määriteltyjä
- Työpaikalla ei toteutettu ko. asiaa
- tilanne yrityksessä
- Tulin mukaan kesken koulutuksen, joten en heti tiennyt, mitä odottaa.
- Kauppa ei ole lähtenyt käyntiin
- Projekti oli hyvä sisällöltään ja siinä oli hyvä verkostossa yritystoimintaa kehittävä henkilöstö.
- Se että toimipaikkamme ei ollut Kainuussa.
- Hankkeen tuloksia ei voinut arvioida syystä että se oli liian lyhyt (2 vuotta) kansainvälistä matkailumarkkinointia ajatellen. Normaalisti kv-markkinoinnin toimenpiteiden vaikutus näkyy aikaisintaan 2 vuoden päästä (syyskuussa 2002 tehdyt markkinointitoimenpiteet vievät matkailutuotteet matkanjärjestäjän myyntiin talvikaudelle 2003-2004).

- Olisi saanut jatkua pidempään. Oli hyvä alku...
- Työn ohessa työskentely asetti omat rajoituksensa.
- En tiedä, oliko projektin hallinnoijalla loppujen lopuksi tarkoituskaan että tavoitteet täyttyisivät, kunhan vain saatiin reissata ja projektihenkilöille palkkaa. Hallinnoijan toimintamalli on sen jälkeen muuttunut kovasti
- TULIN VÄLILTÄ MUKAAN
- yrityspartnereita ei löytynyt eikä jatkoa projektille ilmeisesti ole
- osa luennoista ei kohdentunut oikein
- Muiden yritysten huono sitoutuminen ja osallistuminen
- Liian laaja-alainen
- Asioita liian paljon, aikaa liian vähän.
- vaikea toimintaympäristö ja asia
- sopi enemmän eri tyyppisille yrityksille
- Valittavien joukko oli laaja, mutta silti joukkoon oli pakko valita henkilöitä, joista jo alussa saattoi aavistaa että motivaatio ei ehkä yllä toivotulle tasolle. Ne joilla ylsi, työllistyivät hyvin.
- opiskelijoiden lähtötaso oli arvioitu liian korkeaksi täydennyskoulutukseen nähden
- jouduin olemaan poissa paljon ja oma panostus jäi liian pieneksi
- Projekti on vasta alkuvaiheessa, ensimmäinen koulutusosio meneillään, joten on liian aikaista arvioida sitä.
- Projekti on vielä kesken, mutta uskon, että saan hyvää tietoa jota voin hyödyntää työssäni.
- Projekti ei ole vielä loppunut, vaikea arvioida odotusten toteutumista
- Projekti on vasta alkuvaiheessa, joten ei vielä tietoa, mitä sen henkilökohtaisesti minulle antaa. Toivon osaavuuteni lisääntyvän.
- Projektin koulutukset vasta alussa, joten kokonaiskuva ei vielä selvillä.
- Koulutukset vasta alkuvaiheessa, joten vaikea arvioida kokonaisuutta. Alku vaikuttaa kyllä lupaavalta.
- Projekti on vielä kesken; vaikea vastata ennakoivaan kysymykseen.
- Koulutus olisi pitänyt tiivistää ja suunnitella siltä pohjalta, mitä osaamista työvoimatoimiston asiakaspalvelija työssään tarvitsee. Työpaikalta on vaikea irrottautua näin runsaaseen koulutukseen.
- Projekti on kesken

- Syynä lienee se, että olen osallistunut projektin yhteen haastattelutilaisuuteen. Liekö homma vielä kesken, mutta minkäänlaisia luvattuja työkaluja ei ole työvoimaneuvojan jokapäiväiseen työhön tullut.
- Projekti vielä kesken, oikeastaan alkuvaiheessa, joten vaikea vastata edelliseen ja seuraaviin kysymyksiin.
- Työhallinto väärä kohderyhmä osittain.
- En voi vielä vastata edelliseen kysymykseen, koska projekti on vielä hyvin oleellisesti kesken. Ei vielä kovin paljon tuloksia. Tähän mennessä odotukseni ovat täytyneet.
- Osallistumiseni kyseisen projektin koulutukseen jäi kesken.
- tiesin projektista kovin vähän.
- Projekti on vielä kesken.
- Maahanmuuttajien kotiuttaminen on mielestäni huonosti suunniteltu ja lepsua meininkiä. Ei kaikkea pitäisi kerralla heille antaa, vaan suoritusten palkkiona.
- Ei vastannut aivan työtehtäviäni. Kouluttajat?????
- HUOM! Erittäin vaikea vastata kyselyyn, koulutus kesti vajaat 2 tuntia...
- En tiedä.
- Projekti jouduttiin keskeyttämään, koska työvoimaosasto "ajoi" päälle valtakunnallisen Työpaikkametsästysprojektin.
- projekti vasta alussa.
- yhteistyö yritys löytäminen olikin tosi vaikeaa
- Ajan puute/kiire.
- Pohton koulutusosuudet (ihmistuntemus tms. (en muista kurssin nimikettä) olivat heikkoja
- samat asiat olisi voitu tehostaa paljon tiiviimmäksi ja osittain poistaakin.
- KLT tutkintoon en osallistunut vielä tänä syksynä
- Projekti on vielä kesken. Tavoitteen mukaisia kasvisten jatkojalostajia on ollut vaikea löytää Kainuussa
- Koulutus vielä kesken.
- En tiennyt osallistuvani mihinkään projektiin.

Mitkä olivat kolme keskeisintä projektin aikaan saamaa tulosta tai vaikutusta omalta kannaltanne?/Yritykset

- S00770 - perehtyminen nettivälitteiseen tiedonsiirtoon
- perehtyminen videoneuvottelutekniikkaan
- S00510 - muutoksen kohtaaminen
- kehitysprojektin aihe
- tietomäärä kasvoi
- oma osaaminen kehittyi
- verkostoituminen
- S00515 - Sain täsmäohjausta kuntoni hoitamiseen.
- Työpaikan ihmissuhteiden ongelmia otettiin esille.
- Työpaikalle perustettiin työympäristötoimikunta.
- koko työyhteisön esimiesten yhteinen kouluttautuminen , pohtiminen, yh
- henkilöstökyselyjen kautta saatavan tiedon hyödyntäminen
- kehityskeskustelut
- motivaation lisääntyminen
- liikkeelle lähtö
- kuntopiirituokiot
- tieto
- yksilökeskustelut
- käytäntö
- S00540 - tiedon lisääminen
- työkaluja käytännön työhön
- ikäjohtamiseen liittyvä uusi tieto
- henkilöstön motivointi
- meitä on samassa tilanteessa monia työntekijöitä
- osallistujilta oppiminen
- ikäasiaa käsiteltiin
- Ymmärrys asiaan liittyen lisääntyi.
- Ikääntyvän henkilöstön huomioiminen.
- itsearviointi parani
- asiaan kiinnitettiin huomiota
- Tuoretta tilastotietoa
- Sain tietoa ennakkoon tulevasta ikäongelmasta.
- keskustelun herättäminen
- ikääntyneen henkilöstön johtaminen
- oppia ikä kaikki
- asiantuntijoilta oppiminen
- Ohjelma asian huomioimiseksi on olemassa.
- Omaan työhön välineitä.
- Osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtyminen.
- mentorointitaito parani
- Osallistujien osaaminen kasvoi.
- vielä ollaan mukana ja yritetään jaksaa

- materiaali
 - Yhteistyöverkoston luomista eri organisaatioiden kesken.
 - voimavarojen oikea kohdentaminen
 - Yritykseni erihenkilöille sama sanoma.
 - miten ennakoida
 - Henkilöstöprosesseihimme tuli lisää ikänäkökulmaa.
 - Helpotti omaa ikääntymistäni työelämässä.
- S01154
- tuotteiden esilletuominen
 - osaaminen lisääntyi
 - incentivepalvelujen tuotteistaminen
 - verkostoituminen
 - oman roolin hahmottaminen
 - yhteistyö saatiin aikaan toimialan yritysten kesken
 - incentivematkailun avainasioiden oppiminen omassa yrityksessä
 - verkostoituminen
 - yhteistyön tärkeys
 - tuli uusia liiketoiminnan laajentamistarpeita
 - incentivepalvelun tuottajien verkostoituminen
- S01204
- tutustui muutamaan yrittäjään paremmin
 - reissattiin (ns. opintomatkat)
 - tutustumismatka
 - tutustuminen alan yrittäjiin
 - yritysten välinen yhteinen tekeminen
 - tutustuminen tuotteisiin
 - Tutustua saman alan yritysten toimintamalleihin.
- S01259
- liiketoiminta-ajatteluun tutustuttaminen
 - oman työn tarkastelu
 - vahvasti liikkeenjohdon osaamista
 - oma osaaminen
 - strategisen johtamisen parantuminen
 - johtamistaitojeni kehittyminen
 - kehittyminen
 - Kokonaisuuksien ymmärtäminen lisääntynyt.
 - oman työn täsmentäminen
 - koulutus
 - asiakaslähtöisyyden merkityksen ymmärtäminen
 - kokonaisuudet
 - laajensi näkökulmia
 - yhdessä oppiminen
 - oman työn kehittäminen
 - yrityksen strategian ja markkinoinnin ymmärtäminen
 - oma ajattelu
 - Osaaminen laajentunut.
 - strategian täsmentäminen
 - vuorovaikutus vastaavissa tehtävissä olevien kanssa

- asioiden pohdinta
 - henkisen vahvuuden lisäys
 - oppi tuntemaan muiden yritysten ihmisiä
 - verkostot
 - verkostoituminen
 - toimintakentän tuntemus
 - verkosto laajentunut
 - viestinnän kehittäminen
- S01489
- koulutus
 - opin tuntemaan alueen yrittäjät paremmin
 - yhteistyö 3 yrityksen kanssa vahvistui
 - markkinointimateriaalin kehittyminen
 - henkinen hyvinvointi
 - jatkuvuuden syntyminen yhteistyössä
- S01738
- kansainvälistyminen
 - vankempi tietopohja
 - kansainvälistymiskoulutus
 - strategiaosaaminen
 - kontaktipinta yrittäjyydessä
 - starttirahayrittäjät
 - laajentunut näkökanta kokonaisuudesta
 - oma palkka
- S01777
- ammattitaidon paraneminen
 - pitkän aikavälin suunnittelun tärkeys
 - koulutuksen saaminen
 - nopea reagointi muutoksiin
 - EU-säännöksiin tutustuminen
 - tarkka seuranta
- S00086
- työllistettävien koulutus
 - henkisen kunnon parantaminen
 - työkohteita kriteerit täyttävälle
- S00169
- esite
 - työn nopeutuminen
 - Vahvisti omaa osaamista.
 - työn monipuolistuminen
 - työmenetelmien uudenaikaistaminen
 - Loi uusia verkostoja.
- S01362
- henkilöstön rekrytointi
 - täsmäkoulutus
 - ammattitietojen päivitys
 - henkilöstön palkkaus
 - saimme porukkaa sinne mihin tarvitsimme

- henkilöstön koulutus
 - kannustus opiskeluun tulevaisuudessa
 - tutustuminen oman alan ihmisiin
- S01472 - tiedon hakeminen nopeutui
- S01847 - käytännöt työssä
- tekniikka
- S01975 - osaamisen vahvistuminen
- koulutus
- uusia ideoita töihin
- tiedon lisääntyminen
- ammattitaidon kehittyminen
- Ei vielä tietoa.
- lisätietämys aiheesta
- ammatillinen osaaminen lisääntyi
- Ei vielä tietoa.
- verkostot
- muiden kokemukset
- Ei vielä tietoa.
- uuden tiedon saanti
- kriittisyys
- vanhan tiedon kertaus
- Tällä hetkellä lisää osaamista omaan työhöni.
- Valmentavan koulutuksen käynnistyminen.
- Tärkeän asian esille nostaminen.
- S01990 - Konkreettista metodiikkaa moniongelmaisten kanssa työskentelyyn.
- työkalut opetukseen
- Itsearviointikyky suhteessa omaan työhön parani.
- oppimisvaikeuksien tunnistaminen
- kontaktiverkoston luominen
- S01337 - tausta tiedot
- kotiuttamiskoulutus
- kulttuurierot
- monikulttuurisuuden ymmärtäminen
- tietojen päivittäminen
- S01341 - naisten verkostoituminen
- työvalmiuksien kehittäminen
- S00465 - työnantajakäynteihin yhdenmukainen sisältö
- Yhteistyön alku useamman kuin yhden kunnan Henkilöstön osaamisen -
kehittäminen alueella.

En tiedä projektin nimeä

- tieto
- eri osa-alueiden läpikäynti
- vaikuttavuus
- ammattitutkinto
- vuorovaikutus
- tehokkuus, nopeassa aikataulussa
- monien tahojen osallistuminen
- ammattitutkinto
- esimerkit
- rahoituksen riittävyys
- ammattitutkinto
- oma osaamiseni koheni
- tuottajien löytyminen alueelta
- koulutus henkilöstölle
- tilanne Kainuussa
- uudet näkökannat asioihin
- johtamistaidon kehittäminen
- tietojen päivittäminen kansainvälisyys
- kielten opiskelua tukea
- uusien tuotteiden syntyminen
- verkoston kehittyminen
- uudet ideat
- laatukäsikirjan laadintaa tukeva
- uutta intoa, motivointia itselle
- verkostoituminen
- henkilöstön koulutus
- keskustelun avaaminen viljelijöiden ja jatkojalostajien kanssa
- työtaito
- tiedon saanti
- kuntoilun lisääminen
- yritysysteistyö
- ?
- yhteistyöyrityssoimukset
- ammattikeittiöiden tarpeen tunnetuksi tekeminen
- hinnoittelu
- uudet verkostot
- ajatusten herättäminen
- asiasisältö

Mitä hankkeen toteutuksessa olisi mielestänne voitu muuttaa?

- S00515 - Koko työyhteisön sitouttaminen paremmin asetettuun tavoitteeseen. Jotkut olivat päällepäsmäreinä eivätkä oikein suostuneet kuuntelemaan toisten mielipiteitä.
- S00540 - Olisi voinut olla parin kolmen päivän yhtenäinen jakso.
 - aika huomattavasti lyhempi, eli tehokkuutta lisää
 - suurempi julkisuus ja asian markkinointi
 - Käsitteen määrittelyä sellaisten asioiden kuin hiljainen tieto ja ikääntyneiden arvostaminen työelämässä ja näistä johtuvat konkreettiset ja yrityksen tavoitteista johdetut kehittämistarpeet ympärillä.
 - Isot ryhmät. Henkilöstöhallinnon edustajat eivät olleet aina paikalla. Jatkuvuus kärsi. Ehkä myös tulokset työpaikoilla. Käsitykseni mukaan hanke ei saanut aikaiseksi toimintaa työpaikoille riittävästi.
- S01154 - 3. vuosi olisi ollut tarpeen
- S01204 - Varmaan se hanketta suunniteltaessa näytti tarpeelliselta, mutta ilmeisesti loppua kohden hankkeen hallinnoijan (Villi Pohjola) organisaatio jälleen kerran muuttui niin ettei hankkeen alkuperäisille tavoitteille ollut tarvetta
- S01259 - joustavuutta luentopäivien korvaamiseen
 - luentojen aiheet tarkasteluun vuosittain
 - Toteutusaikataulu liian napakka, kolme lähiopetuspäivää/kk on paljon, kun päätyö on hoidettava.
 - Joitakin jo vanhentuneita johtamismalleja muuttaa.
 - Pidentää opiskeluaika koko kevätlukukaudeksi 2007.
- S01489 - Aikaisempi koordinointi jatkohankkeelle alueen projektien vastuuhenkilöitä olisi voinut olla useampi
- S01738 - Kaikki hyvää mutta tunneällyn puoli jäi kartoittamatta.
- S01777 - Valita suppeammin kohteita ja mennä niissä syvemmälle
 - opetusmenetelmää aikuisryhmälle sopivammaksi
- S00086 - vielä enemmän normaalityösuhteiden luonteista toimintaa
- S00169 - Ei oikeastaan mitään, kaikki sujui suunnitelmien mukaisesti.
- S01362 - Enemmän asiantuntija-apua kouluttamiseen. Nyt se jäi lähes yhden harteille. Suunnittelu-aikaa enemmän.
 - Klo 8 on liian aikaista aloittaa päivät kun Kajaaniin tullaan kaukaakin
- S01975 - Koska projekti on vielä kesken en voi tähän kommentoida. Projektin onnistumiseen voi jokainen itse vaikuttaa olemalla avoin ja oppimishaluinen.

- Koulutus vasta alussa. Enemmän asiantuntijoita kouluttajina. Kouluttajan on helppo "kouluttaa", kun opiskelijat tekevät lähes kaiken työn.
- Ensimmäiseltä koulutusjaksolta saatu alkuperäinen välitehtävä kammottava. Huomioitava koulutukseen osallistuvien henkilöiden työtehtävät.
- En osaa vielä sanoa.

S01990 - kohderyhmän tarkentaminen

S01337 - En osaa sanoa.

S00465 - Hanke hyvä ja toteutuskelpoinen.

Ei tiedä nimeä

- en tiedä
- Ei työllisyyskoulutusta (täydennyskoulutusta) ammattilaisten kanssa samaan hankkeeseen!
- Olisi ollut pidempi hanke
- En osaa eritellä, kaikki oli erittäin kiinnostavaa ja kouluttajat aivan huippuja.
- Erikseen määrätty vetäjä, ei ottona.

Kehittämis-/parannusehdotuksia tulevien hankkeiden varalle?/Yritykset

- Hankkeista ja projekteista tiedottaminen. Niitä putkahtelee kuin sieniä sateella, mutta voi olla, että saman organisaation sisälläkään ei olla tietoisia hankkeen tavoitteista ja tarjonnasta eikä kohderyhmästäkään.
- Joillakin osallistujilla jäi kurssi kesken tai lopputyön ja tenttien läpäiseminen tuotti hankaluuksia, olisiko syytä tarkistaa vielä opiskelumotivaatiota.
- Ihmissuhdetaitojen käsittely. Toisen kuuntelemisen opettelu. Myöhemmän seurannan järjestäminen. Sitä meillä ei oikeastaan ollut.
- Luennoitsijoiden tulee olla innostavia ja osaavia.
- edellä mainittu
- Esiselvityksessä enemmän panoksia siihen, että tiedämme ovatko perusväittämät arkikäsityksiä vai työelämän todellisia ongelmia. Yksilöiden subjektiivisia kokemuksia otannalla yksi ei kannata näin suurilla hankkeilla tutkia.
- Sitoutumista enemmän mukana olijoilta.
- TE -keskuksen tulisi lisätä yritystietämystä ja parantaa asennetta yrittäjiä kohtaan. Rahoittajana ESR joutui kyseenalaiseen maineeseen, jatkuvien muuttuvien ohjeistojen vuoksi ja näin ei saa olla tulevaisuudessa.
- Jos kutsutaan muualta kuin omasta maakunnasta yrityksiä mukaan niin pitäisi unohtaa kateus pois.
- Kv -matkailumarkkinoinnissa ei yhden vuoden projekteja (tämä ei ollutkaan), minimi 2 vuotta, mutta kolme vuotta oikeasti tarvittaisiin tulosten näkemiseen.
- Turhat ja kalliit ns. opintomatkat pois. Mukavahan siellä on juhlia mutta muu anti jää yleensä köykäiseksi kuluihin nähden. Erityisesti tutustuminen vastaavanlaiseen alueeseen jossain kaukana ulkomailla tai sellaisen alueen ottaminen jonkinlaiseksi partneriksi on täyttä humpuukia. Varoja pitäisi ehdottomasti saada suunnattua markkinointiin sen sijaan!
- ajallinen lyhentäminen
- Kokonaistuntimäärä liian suuri, kyselyä opiskelun sisällöstä ja toiveista voisi kysyä työyhteisöltä.
- Aikuisopiskeluun ei enää aineiden ulkolukua vaan itseohjautuvaa ja pohdiskelevaa opiskelua
- Lähiopetuspäiviä tasaisemmin. Jossakin vaiheessa tuntui, että on vaikea irrottautua työstä kovin usein kahdeksi päiväksi.

- Tietynlainen henkisen kasvun vahvistavaa psykologinen osuus olisi toisiaan ekstrapuoluen muuten hyvään kurssiin.
- Myös rahoittajan pitäisi pystyä muuttumaan, jos asiat muuttuvat projektin aikana. kaikkea ei voi ennustaa.
- suunnittelua tarkemmin
- Naapurustoavun kehittäminen asukkaiden ja syrjäytyneiden omilla ehdoilla.
- Ei ole, kokonaisuudessaan projekti onnistui täydellisesti. Projektimme oli suppea, helposti toteutettavissa.
- En koskaan lähde (en jaksa) uutta projektia em. syistä.
- Kaikki sujui ihan hyvin, mutta aikatauluja voisi muuttaa siten, että aloitus olisi esim. klo 9 aamuisin ja päivä pitenisi hieman iltapäivästä, väsyneenä ei jaksa opiskella.
- Tähän asti kaikki hyvin.
- Kaikkien ketä projekti tulee koskemaan pitää olla yhdessä miettimässä/päättämässä projektiin liittyvistä asioista.
- Katso edellinen kohta. Tämä kysely olisi pitänyt tehdä vasta projektin päätyttyä.
- Projektilla olisi hyvä olla omat nettisivut. Pelkkä maininta KAO:n sivuilla ei tunnu riittävältä. Sivuilla voisi olla esimerkiksi tietoa koulutuksista.
- Lopputuloksen arviointi keskeneräisestä projektista vaikeaa.
- Tämäkin hanke kesken, joten hankala arvioida kokonaisuutta. Tähän mennessä kaikki hyvin.
- En oikein tarkkaan tunne projektia. Kun annetaan mahdollisuus vastata kyselyihin, pitäisi olla enemmän aikaa syventyä asiaan. Oman työn ohella aikaa on liian vähän. Tiedottaminen oikein ja motivointi osallistumaan hankkeeseen ovat tärkeitä.
- Mitä-Kenelle-Miksi eli kohderyhmä tarkemmaksi.
- Enempi maahanmuuttajia paikalle, jotta voi tehdä kysymyksiä.
- ESR-hallinnointia helpommaksi
- Hanke toteutettava siten että sen aikana kehitetyt uudet toimintatavat jäävät pysyviksi hankkeen päättymisen jälkeen. Rahoittajan valvottava ja seurattava että hankkeen tavoitteet toteutuvat.
- Ei tiedä nimeä
- En osaa sanoa koska projekti alussa
- Ei työllisyyskoulutusta (täydennyskoulutusta) ammattilaisten kanssa samaan hankkeeseen!
- Jatkoa tulee aina seurata jokin uusi hanke

- Sitoutuneet mukaan lähtijät jo alkuvaiheessa
- ? Jatko-osia....
- Sama kuin edellä ja laaja verkostoituminen

Projektihenkilöstö
Edustus

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kunta tai kaupunki | 11 | 20,4 | 20,4 | 20,4 |
| | Työvoimatoimisto | 6 | 11,1 | 11,1 | 31,5 |
| | Koulutusorganisaatio | 14 | 25,9 | 25,9 | 57,4 |
| | Yhdistys, järjestö, säätiö | 14 | 25,9 | 25,9 | 83,3 |
| | Yritys | 4 | 7,4 | 7,4 | 90,7 |
| | Muu taho | 5 | 9,3 | 9,3 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Projekti

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | S01699 | 2 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | S00510 | 2 | 3,7 | 3,7 | 7,4 |
| | S00540 | 3 | 5,6 | 5,6 | 13,0 |
| | S01204 | 1 | 1,9 | 1,9 | 14,8 |
| | S01259 | 2 | 3,7 | 3,7 | 18,5 |
| | S01306 | 1 | 1,9 | 1,9 | 20,4 |
| | S01489 | 1 | 1,9 | 1,9 | 22,2 |
| | S01738 | 2 | 3,7 | 3,7 | 25,9 |
| | S01777 | 2 | 3,7 | 3,7 | 29,6 |
| | S00169 | 1 | 1,9 | 1,9 | 31,5 |
| | S00346 | 2 | 3,7 | 3,7 | 35,2 |
| | S00478 | 1 | 1,9 | 1,9 | 37,0 |
| | S01153 | 8 | 14,8 | 14,8 | 51,9 |
| | S01362 | 2 | 3,7 | 3,7 | 55,6 |
| | S01472 | 1 | 1,9 | 1,9 | 57,4 |
| | S01847 | 2 | 3,7 | 3,7 | 61,1 |
| | S01975 | 1 | 1,9 | 1,9 | 63,0 |
| | S01983 | 4 | 7,4 | 7,4 | 70,4 |
| | S01990 | 2 | 3,7 | 3,7 | 74,1 |
| | S01337 | 6 | 11,1 | 11,1 | 85,2 |
| | S01341 | 2 | 3,7 | 3,7 | 88,9 |
| | S01370 | 2 | 3,7 | 3,7 | 92,6 |
| | S01878 | 2 | 3,7 | 3,7 | 96,3 |
| | S00465 | 1 | 1,9 | 1,9 | 98,1 |
| | En tiedä projektin nimeä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Toimenkuva

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Projektipäällikkö/projektivas taava | 25 | 46,3 | 46,3 | 46,3 |
| | Projektin muu työntekijä | 23 | 42,6 | 42,6 | 88,9 |
| | Projektin vastuuhenkilö toteuttajaorganisaatiossa | 4 | 7,4 | 7,4 | 96,3 |
| | Muu toimenkuva | 2 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Toiminta käynnissä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kyllä | 29 | 53,7 | 53,7 | 53,7 |
| | Ei | 25 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Mukana projektissa

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Vähemmän kuin vuoden | 17 | 31,5 | 31,5 | 31,5 |
| | 1-2 vuotta | 18 | 33,3 | 33,3 | 64,8 |
| | Kauemmin kuin 2 vuotta | 19 | 35,2 | 35,2 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Päämäärä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Koulutuksen keskeyttämisen vähentäminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Koulutustarjonnan alueellisten puutteiden poistaminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 3,7 |
| | Koulutusjärjestelmien ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuude | 1 | 1,9 | 1,9 | 5,6 |
| | Koulutuksen ja työelämysuhteiden parantaminen | 3 | 5,6 | 5,6 | 11,1 |
| | Työelämään tulevien osaamistason kohottaminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 13,0 |
| | Työelämälähtöisen ja omaehtoisen koulutuksen edistäminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 14,8 |
| | Aktiivisen koulutus- ja työvoimapolitiikan kehittäminen työt | 3 | 5,6 | 5,6 | 20,4 |

| | | | | |
|--|----|-------|-------|-------|
| Työelämässä olevien/yritysten henkilöstön osaamisen tason ko | 10 | 18,5 | 18,5 | 38,9 |
| Sukupuolten mukaisen tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja | 1 | 1,9 | 1,9 | 40,7 |
| Työelämän uudistamisen kehittäminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 42,6 |
| Yritysten työvoiman saannin turvaaminen | 3 | 5,6 | 5,6 | 48,1 |
| Työttömien työllistyminen avoimille työmarkkinoille | 7 | 13,0 | 13,0 | 61,1 |
| Työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen | 2 | 3,7 | 3,7 | 64,8 |
| Pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömien , nuorten ja maahanmuut | 8 | 14,8 | 14,8 | 79,6 |
| Syrjäytymisen ehkäisy | 2 | 3,7 | 3,7 | 83,3 |
| Heikossa työmarkkina- asemassa olevien ryhmien tukeminen | 2 | 3,7 | 3,7 | 87,0 |
| Alueen kilpailuaseman vahvistaminen innovatiivisen yritystoi | 1 | 1,9 | 1,9 | 88,9 |
| Naisten työmarkkina- aseman vahvistaminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 90,7 |
| Tietoyhteiskuntavalmiuksie n kehittäminen | 1 | 1,9 | 1,9 | 92,6 |
| Yrittäjyyden edistäminen | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Tärkein kohderyhmät

Nuoret

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 50 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| | Kyllä | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Keskeyttämisvaarassa olevat opiskelijat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| | Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Kirjoilla olevat opiskelijat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| | Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työttömät työnhakijat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 37 | 68,5 | 68,5 | 68,5 |
| | Kyllä | 17 | 31,5 | 31,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työttömyysuhan alaiset

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 52 | 96,3 | 96,3 | 96,3 |
| | Kyllä | 2 | 3,7 | 3,7 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Pitkäaikais- ja toistuvaistyöttömät

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 44 | 81,5 | 81,5 | 81,5 |
| | Kyllä | 10 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Syrjäytyneet tai syrjäytymisuhanalaiset

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 50 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| | Kyllä | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työssä olevat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 47 | 87,0 | 87,0 | 87,0 |
| | Kyllä | 7 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Yritysten henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 41 | 75,9 | 75,9 | 75,9 |
| | Kyllä | 13 | 24,1 | 24,1 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työvoimapalveluja tarjoavat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 46 | 85,2 | 85,2 | 85,2 |
| | Kyllä | 8 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Neuvonta- ja ohjaushenkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Rekrytoinnista vastaavat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 50 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| | Kyllä | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työpajojen ohjaajat ja tutorit

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Koulutuksen järjestäjä

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

AmmatINVALinnan ohjaajat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tutkimuslaitosten henkilökunta

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Yritysneuvontaa antavat henkilöt

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Koulutuksen hankkija

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Yrityshautomoiden henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Opetus- ja koulutusorganisaatioiden henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 47 | 87,0 | 87,0 | 87,0 |
| | Kyllä | 7 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Yrittäjiksi aikoivat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 50 | 92,6 | 92,6 | 92,6 |
| | Kyllä | 4 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Yrittäjät

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 41 | 75,9 | 75,9 | 75,9 |
| | Kyllä | 13 | 24,1 | 24,1 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Kehittämisenorganisaatioiden henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| | Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Ei perinteisille aloille pyrkivät

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| | Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Työhön palaavat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Epättyypillisissä työsuhteissa olevat naiset

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| | Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |

| | | | |
|-------|----|-------|-------|
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 |
|-------|----|-------|-------|

Työttömyysuhanalaiset naiset

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Vailla ammatillista koulutusta

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Ikääntyvä työvoima

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Ikääntyvät pitkäaikasityöttömät

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Vajaakuntoiset

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Pakolaiset ja maahanmuuttajat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 48 | 88,9 | 88,9 | 88,9 |
| Kyllä | 6 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Heikossa markkina-asemassa olevat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 54 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

yli 45-vuotiaat omaehtoiseen koulutukseen osallistuvat

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ei | 53 | 98,1 | 98,1 | 98,1 |
| Kyllä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 54 | 100,0 | 100,0 | |

Selkeä tarve

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Melko eri mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 3,8 |
| | Melko samaa mieltä | 9 | 16,7 | 17,3 | 21,2 |
| | Täysin samaa mieltä | 41 | 75,9 | 78,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Selkeä toiminta-ajatus

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei samaa eikä eri mieltä | 2 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| | Melko samaa mieltä | 16 | 29,6 | 30,8 | 34,6 |
| | Täysin samaa mieltä | 34 | 63,0 | 65,4 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Hyvin suunniteltu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Melko eri mieltä | 5 | 9,3 | 9,8 | 9,8 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 6 | 11,1 | 11,8 | 21,6 |
| | Melko samaa mieltä | 24 | 44,4 | 47,1 | 68,6 |
| | Täysin samaa mieltä | 16 | 29,6 | 31,4 | 100,0 |
| | Total | 51 | 94,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 5,6 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Tavoitteet konkreettisia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 2 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| | Melko eri mieltä | 4 | 7,4 | 7,7 | 11,5 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 11 | 20,4 | 21,2 | 32,7 |
| | Melko samaa mieltä | 20 | 37,0 | 38,5 | 71,2 |
| | Täysin samaa mieltä | 15 | 27,8 | 28,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Tavoitteet saavutettavissa

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 3 | 5,6 | 5,8 | 5,8 |
| | Melko eri mieltä | 4 | 7,4 | 7,7 | 13,5 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 3 | 5,6 | 5,8 | 19,2 |
| | Melko samaa mieltä | 31 | 57,4 | 59,6 | 78,8 |
| | Täysin samaa mieltä | 11 | 20,4 | 21,2 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Vastasi kohderyhmän tarpeisiin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Melko eri mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 5 | 9,3 | 9,6 | 11,5 |
| | Melko samaa mieltä | 32 | 59,3 | 61,5 | 73,1 |
| | Täysin samaa mieltä | 14 | 25,9 | 26,9 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Selkeää hyötyä kohderyhmille

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Melko eri mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 4 | 7,4 | 7,7 | 9,6 |
| | Melko samaa mieltä | 22 | 40,7 | 42,3 | 51,9 |
| | Täysin samaa mieltä | 25 | 46,3 | 48,1 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Osaava henkilöstö

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ei samaa eikä eri mieltä | 7 | 13,0 | 13,5 | 13,5 |
| | Melko samaa mieltä | 17 | 31,5 | 32,7 | 46,2 |
| | Täysin samaa mieltä | 28 | 51,9 | 53,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Viestintä riittävää

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 1 | 1,9 | 2,0 | 2,0 |
| | Melko eri mieltä | 4 | 7,4 | 7,8 | 9,8 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 5 | 9,3 | 9,8 | 19,6 |
| | Melko samaa mieltä | 26 | 48,1 | 51,0 | 70,6 |
| | Täysin samaa mieltä | 15 | 27,8 | 29,4 | 100,0 |
| | Total | 51 | 94,4 | 100,0 | |
| Missing | System | 3 | 5,6 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Saavutti tavoitteet

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Melko eri mieltä | 3 | 5,6 | 5,8 | 7,7 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 9 | 16,7 | 17,3 | 25,0 |
| | Melko samaa mieltä | 22 | 40,7 | 42,3 | 67,3 |
| | Täysin samaa mieltä | 17 | 31,5 | 32,7 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

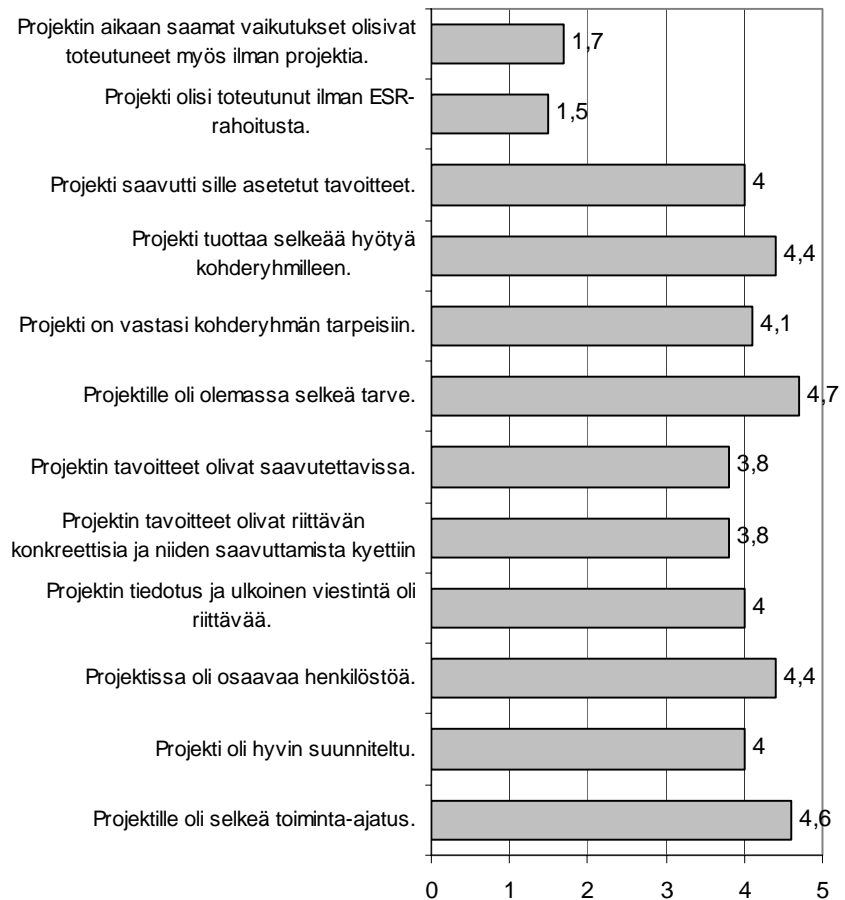
Toteutunut ilman rahoitusta

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 33 | 61,1 | 63,5 | 63,5 |
| | Melko eri mieltä | 14 | 25,9 | 26,9 | 90,4 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 3 | 5,6 | 5,8 | 96,2 |
| | Melko samaa mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 98,1 |
| | Täysin samaa mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Vaikutukset syntyneet ilman projektia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Täysin eri mieltä | 28 | 51,9 | 53,8 | 53,8 |
| | Melko eri mieltä | 17 | 31,5 | 32,7 | 86,5 |
| | Ei samaa eikä eri mieltä | 4 | 7,4 | 7,7 | 94,2 |
| | Melko samaa mieltä | 1 | 1,9 | 1,9 | 96,2 |
| | Täysin samaa mieltä | 2 | 3,7 | 3,8 | 100,0 |
| | Total | 52 | 96,3 | 100,0 | |
| Missing | System | 2 | 3,7 | | |
| Total | | 54 | 100,0 | | |

Keskiarvot väittämistä



Mitkä ovat/olivat projektin välittömät tulokset projektin päättyttyä?

- S01699 - Kajaanin AMK opiskelijat saavat Internetin kautta hyödyllistä materiaalia opinnäytetyön tekemiseksi. Yhteiset dokumenttipohjat ja lomakkeet helpottavat opinnäytetyön tekemistä. Opiskelijat saavat omia tietoja tallentaa opinnäytetyön tekijäpankki. Työelämä saa käyttää KAMK asiantuntijapankki hyväksi, että löytää sopiva henkilö ja tallentaa omia aihe-ehdotuksia aihepankkiin.
- Kehitetty verkkokokonaisuus, jonka avulla voidaan tiivistää työelämän ja koulutuksen välistä yhteistyötä. saimme omassa työpaikassa prosesseja läpinäkyviksi ja tietoisiksi. toivottavasti ko. kehittämisasian laatu paranee!
- S00510 - Henkilöt saivat koulutuksen aikana laaja-alaista osaamista, uusia tietoja ja taitoja oman itsensä ja työyhteisöjensä kehittämiseen sekä erilaisia työvälineitä.
- Koulutukseen osallistuvat saivat laaja-alaista osaamista sekä uusia tietoja ja taitoja itsensä ja työyhteisönsä kehittämiseen.
- S00540 - Nuoria työllistynyt työmarkkinoille.
- Kohdeyritykset ja -organisaatiot saivat ikäjohtamissuunnitelmansa valmiiksi ja aloittivat niiden toteuttamisen.
Mukana olevien yritysten ikästrategiat ja ikäjohtamisen osaamisen kehittyminen johdon/ henkilöstöjohdon piirissä.
- S01204 - Yritysyhteistyöverkosto matkailuyrityksistä (14 kpl), joissa koulutettu henkilöstö. Mukana olleilla matkailuyrityksillä on valmiudet menestyä ja kasvaa ja sitä kautta työllistää henkilöstöä. Kansainväliset matkanjärjestäjät (24 kpl) oppivat tuntemaan alueen matkailutuotteet ja matkailulliset mahdollisuudet.
- S01259 - Projekti on vielä kesken, koska koulutus jatkuu 31.12.2007 asti.
- Projekti päättyy vasta 31.12.2007
- S01306 - Yrityksien välinen yhteistyö parani. Yrityksien (osallistuvien) osaaminen kehittyi ATK taidoilta.
- S01489 - Osallistujat saivat perustietoja ja työvälineitä matkailuyritystensä yhteismarkkinointiin ja verkostoitumiseen.
- S01738 - Projekti ei ole vielä edes puolessa välissä. Tavoitteena ollut 15 työstä siirtyvää starttirahalaista on jo kuitenkin toteutunut. Suuri kansainvälistymiskoulutus alkanut hyvin.
- S01777 - Parempi osaamisen taso Urheiluopistolla, työn organisointi kehittynyt, lisää osajia, uusia tapahtumia
- S00169 - Yritysjohdon ja henkilöstön osaamistason nouseminen
- S00346 - Projektissa mukana olevista 60 työnhakija-asiakkaasta oli työssä tai koulutuksessa yht. 78,3 % projektin päättyttyä. Kaikki projektissa mukana olleet asiakkaat

olivat osallistuneet työvoimatoimiston tarjoamiin työvoimapoliittisiin aktiivitoimenpiteisiin

- S00478 - IT-alalla saatiin koulutettua uusia osaajia yrityslähtöisesti yli 100 henkilöä. Yhteistyö alan yrittäjien tiivistyi.
- S01153 - Uusia työpaikkoja hankekuntiin, yhteistyökumppaneita yrityksille.
 - Olin projektissamme uravalmentajana (meitä oli 2) ja vastaan vain uravalmennuksen kannalta. (Projektissamme oli myös työnsiirrollisia tavoitteita. Sen tuloksiin pitäisi projektipäällikön ottaa kantaa. Uravalmentajien tehtävänä oli etsiä työvoimatoimistojen käyttöön uudenlaista asiakaspalvelumallia. Peruskysymyksenä on ollut: Voidaanko työttömän työnhakijan sitoutumista man työllistymisensä edistämiseen lisätä, jos hänen tilanteeseensa paneudutaan perusteellisemmin ja asiakkaan ohjaamiseen käytetään enemmän aikaa. Uravalmennus kokeili erilaisia toimintatapoja ja testasi niiden toimivuutta. Kehitimme toiminnastamme mallin, joka "istutettiin" työvoimatoimistojen olemassaoleviin käytänteisiin. Sai hyviä yritys kontakteja yrittäjien välille.
 Lyhytaikaiset työpaikat. Jonkin verran ihmiset mieltivät tavoitteitaan.
- S01362 - Projekti jatkuu
 - Projekti jatkuu
- S01472 - Työvoimatoimiston sähköisten palvelujen tunnettavuus lisääntyi niin työnhakijoiden kuin työnantajienkin keskuudessa. Työvoimatoimiston henkilöstön osaaminen sähköisten palvelujen suhteen parani. Sähköiset palvelut integroituivat selkeämmin työvoimatoimiston asiakaspalveluun. Työvoimatoimisto pystyy paremmin vastaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeisiin tarjoamalla nykyaikaiset palvelumenetelmät tietotekniikan kautta. Palvelujen saatavuus paranee.
- S01847 - Ensimmäinen versio pääosin verkko-opintoina suoritettavan tutkintotavoitteisen työvoimapoliittisen koulutuksen toimijoiden yhteisestä ajatus- ja toimintamallista, kolme pilotoitua koulutuskokonaisuutta, uusien välineiden testauksesta ja infrastruktuuriin liittyvästä yhteistyöstä saadut kokemukset, julkaisu, opiskelijoiden suorittamat tutkinnot kahdesta pilottikoulutuksesta, työllistymiset jo projektin aikana ja sen jälkeen.
 - Kolme pilottikoulutusta on toteutettu monimuotokoulutuksena pääosin tietoverkkoja hyödyntäen. Osa opiskelijoista suorittaa tutkinnon --> Opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksien oleellinen paraneminen --> Työllistyminen välittömästi opintojen päätyttyä.
- S01975 - Ohjaussuunnitelma
- S01983 - Menetelmä pitkäaikaistyöttömien auttamiseen takaisin työelämään
 - Ohjausjärjestelmä
- S01990 - Projektin ensimmäinen vaihe tutki ja todensi projektin kannalta keskeistä kenttää, mikä laajensi toimenpidekohteita ja auttoi rinnakkaisprojektia kohdentamaan omaa toimintaansa paremmin.

- S01337 - Työllistyneitä maahanmuuttajia (toivottavasti) tai ainakin ainekset olemassa työnhakuun. Jatkokoulutukseen päässeitä maahanmuuttajia tai ainakin hakumenetelmät kouluihin ovat hallinnassa.
 - Monikulttuurinen toimintakeskus, maahanmuuttajien näkyväksi tekeminen, kansainvälisyys, osaamisen lisääntyminen työvoimahallinnossa ja oppilaitoksissa sekä tietoisuuden parantuminen yleisesti. Maahanmuuttajien sijoittuminen työpaikkoihin ja oppilaitoksiin. Hanke työllisti useita osaavia työntekijöitä.
 - Projektiosaamisen parantuminen kaikilla toimijatasoilla. laajat yhteistyöverkostot.
 - Maahanmuuttajia on tuettu kotoutumisessa
- S01341 - Useat sadat osallistuivat koulutusohjelman eri tilaisuuksiin, tehtiin yrittäjien yhteistyötä mm. messumatkan muodossa, valmistui tiedotuslehtiä, palveluopas ja itsearviontitutkimus/loppujulkaisu, yhteensä 10 työyhteisölle tarjottiin lisäksi tasa-arvosuunnitelmakoulutusta.
- S01370 - Asiakaspolkumalli Typ:iin -Maakunta-kuntayhtymän ja Typ:in yhteistyö tehostuu -asiakkaiden työ- ja terveystietotiedot osaksi prosessia -asiakkaiden arkiliikunnan tukemisen mallit
- S01878 - Toivottavasti henkilöiden työllistyminen myös avoimelle sektorille
- S00465 - Uusien toimintatapojen käyttöönotto. Syntyneet uudet työllistymismahdollisuudet.
- Ei tiedä nimeä
 -seudullisesti toimivan työhön valmennusyksikön toiminnan vakiinnuttaminen

Mitkä ovat/olivat projektin pitkäkestoiset vaikutukset projektin päätyttyä?

- S01699 - KAMK:lla on hyvä materiaalipankki ja prosessipankki, että kehittää opinnäytetyö prosessi. Sivusto mahdollista paremman yhteistyön koulun ja työelämän välillä opinnäytetyön parissa.
- Mahdollisimman moni kainuulainen yrittäjä saadaan yhteistyöhön ja siitä saadaan hyötyä. uusia oppimisympäristöjä ja yhteistyö-. Kesken arviointi...näkee ehkä jotain 1 vuoden kuluttua....
- S00510 - Jatkuva halu kehittää itseä ja oppia elämään jatkuvassa toimintaympäristön muutostilanteissa sekä ylläpitää omaa kilpailukykyä. Ryhmä verkostoitui keskenään.
- Jatkuva itsensä kehittäminen.
- S00540 - Työpajan toiminnan ja henkilöstön osaamisen kehittyminen saatujen kokemusten kautta.
- Ikääntymisen ja eri-ikäisyyden merkityksen huomioiminen rekrytoitaessa ja vähennettäessä työvoimaa. Hiljaisen tiedon ja kokemuksen merkityksen huomiointi. Ikäasiantuntijuuden levittäminen muihinkin organisaatioihin.
- Yritysten ja organisaatioiden ikäjohtamisen osaamisen kehittyminen avainhenkilöillä.
- S01204 - Yritysten liikevaihto kasvaa ja ne työllistävät merkittävästi enemmän henkilöstöä.
- S01259 - Henkilöiden osaamispääoma kasvaa ja hyväksi havaittuja työvälineitä hyödynnetään työyhteisöjen kehittämiseksi. Itsetuntemus ja vuorovaikutustaidot sekä oman ja työyhteisön kilpailukykyisenä pitäminen koetaan tärkeänä.
- S01306 - Verkostojen muodostuminen.
- S01489 - Henkilöt oppivat tuntemaan Ukkohalla-Paljakka -alueen toimivia matkailuyrityksiä sekä tekemään yhteistyötä/alihankintapalveluja toistensa kanssa. Markkinointiin on panostettu enemmän ja alueelle on saatu uusia venäläisiä kohderyhmiä sekä alueelle on tehty myös investointeja.
- S01738 - Uuden yritystoiminnan aikaansaaminen yritysten kansainvälistyminen Avainhenkilöiden osaaminen parantunut Omistajuuden vaihdos yrityksissä
- Liian aikaista puhua. Kuitenkin starttirahalla on aloittanut 15 uutta "laadukasta" yrittäjää, joiden toivon jatkavan eläkkeelle saakka.
- S01777 - Jatkuvan henkilöstön koulutusjärjestelmä toimii ja jatkuu. Uusia henkilöitä tekemässä uusia tapahtumia Kainuussa. Kansainvälisen yhteistyön kehittyminen.
- S00169 - Koulutuksen kautta tullut henkilöstön lisäosaaminen vaikuttaa yritysten kehittymiseen ja menestymiseen pitkällä tähtäimellä
- S00346 - Tiivistynyt yhteistyö työvoimatoimiston ja paikallisten yrittäjien kanssa.

- S00478 - Saatiin hyvä toimintamalli pitkäkestoiseen osaamisen kehittämiseen
- S01153 - Mallimme esiteltiin kaikille kainuulaisille työvoimatoimistoille. Jos työvoimatoimistot ovat ryhtyneet soveltamaan ja ottamaan mallin löytämiä hyviä käytäntöjä toimintaansa, malli on täyttänyt tehtävänsä.
- Yritykset saivat aikaan yhteisiä töitä verkottumalla.
- Työpaikkojen luonti on hyvin vaikeaa.
- S01362 - yhteishankintakoulutukset, osaamiskartoitukset, järjestelmälliset työnantajakäynnit ammattialoittain koko Kainuun alueella Yhteistyö kouluttajien ja elinkeinotoimien ja TE -keskuksen yritysoston sekä muiden projektien kanssa
- Yhteishankintakoulutukset, yhteistyö kouluttajien ja elinkeinotoimien sekä TE -keskuksen, että muiden projektien kanssa. Osaamiskartoitukset sekä järjestelmälliset työnantajakäynnit ammattialoittain koko Kainuun alueella
- S01472 - Työnhakijoiden tietoyhteiskuntavalmiudet paranivat. Projekti madalsi työnhakijoiden kynnystä tietotekniikan käytön ja opiskelun suhteen.
- S01847 - Valittujen kehitettyjen tai uusien käytänteiden käyttöönotto. Opiskelijoiden työllistyminen.
- Kainuun työvoimahallinnon ja toisen asteen aikuiskoulutusorganisaation sekä opintoja suorittavien ja työssä oppimiskojoja tarjoavien organisaatioiden yhteinen ajatus- ja toimintamalli pääosin verkko-opintoina järjestettävään tutkintoon valmistavaan työvoimapolitiittiseen koulutukseen otetaan käyttöön. Koulutusorganisaatioiden, työvoimahallinnon ja työelämän yhteistyö ja verkottuminen lisääntyy entisestään. Työvoimahallinnon henkilöstöllä on jatkossa valmiudet kohdata asiakas ja ohjata vastaavien opintojen pariin. Koulutusorganisaation tukipalveluhenkilöstöllä ja kouluttajilla on tietoa verkko-oppimisesta ja paremmat valmiudet palvella asiakasta eli opiskelijaa. Toimijaosapuololla on yhteinen näkemys ja tieto asioista - tiedon lisääntyminen yleensä. Sähköisen tiedonvälityksen välineiden käyttöönoton lisääntyminen alueella.
- S01975 - Työvoimahallinnon ja koulutusorganisaatioiden lisääntyneen ohjaustaidon asioista työvoimakoulutuksen läpäisyasteen paraneminen
- S01983 - Kohderyhmään tarkoitettun valmennustyön oikea kohdentaminen. Toimintakyvyn arvioinnin maastouttaminen työkaluksi valmennustoimintaan
- Ohjausjärjestelmän tuottama apua opettajille ja työvoimahallinnon asiantuntijoille, koulutusten oikein kohdentumisessa, sekä koulutusten keskeyttämisten väheneminen. Erilaisuuden huomaaminen ja hyväksyminen.
- S01990 - Varsinainen asiakaskunta saa ammattitaitoisempaa palvelua, työntekijöitten toimintavarmuus kasvaa ja vaikuttavuus lisääntyy.
- S01337 - Suvaitsevaisempi Kainuu (toivottavasti!!) ja Kainuuseen pysyvästi jääneitä työllistyneitä maahanmuuttajia.

- Ks. ed. osaamisen siirtyminen työpaikoille, oppilaitoksiin ja työvoimahallintoon; monimuotoisuus työpaikoilla, monimuotoisuus järjestöissä; asenteet ja suvaitsevaisuus monikulttuurisuutta kohtaan, yhteistyö verkostoissa jatkuu.
- Jotkut maahanmuuttajat ovat löytäneet työtä, useat oppineet suomen kielen, useat päässeet alkuun käytännön elämän sellaisissa asioissa joissa viranomaiset eivät ole helposti saavutettavissa auttamaan

- S01341 - Vakiintui Naisverkosto, joka sai edustusta maakunnallisessa ja valtakunnallisessa päätöksenteossa liittyen aluekehitykseen ja mm. naisyrittäjyyteen, ja joka jatkaa työtään Naistentalo Woimalan muodossa, samoin laajasti edelleen käytössä oleva sähköpostilista naisten tapahtumien ja asioiden tiedottamiseen. Vaikutti kohdejoukkoon, sillä tehdyn itsearviointikyselyn mukaan naiset saivat koulutuksista lisää rohkeutta ottaa haasteita vastaan työ- ja päätöksentekolämässä, tai kiinnostuivat yrittäjyydestä.
- S01370 - Toimintatapa jäi elämään.
- Asiakaslähtöisempi asiakaspolkumalli Typ:iin - Maakunta-kuntayhtymän ja Typ:in yhteistyö tehostuu
- S00465 - Uudet työnantaja yhteyden pitomenetelmät.

Saavuttiko projekti muita mahdollisia tuloksia tai vaikutuksia, joita ei oltu asetettu projektin tavoitteiksi?

- S01699 - Koulunsisäiset opinnäytetyön prosessit saivat selkeämmäksi.
 - Saatiin linkitettyä asiaa kansainvälisiin koulutusohjelmiin ja valtakunnallisiin muihin hankkeisiin (valtava synergiaetu). Kehittämvisioita ylemmän koulutuksen kehittämiseen ko. asiassa.
 - Yhteistyöverkostot monipuolistuivat jne.
- S00510 - Ei ole tiedossa.
 - Ei tietoa
- S00450 - Ei tiedossa
 - Yhteistyön lisääntyminen kohdeyritysten ja -organisaatioiden välillä.
 - En osaa sanoa tarkoin, mutta uskoisin eräiden organisaatioiden keskinäisen verkostumisen edenneen...
- S01204 - Hanke opetti hallinnoivalle organisaatiolle, kuinka muuttuvissa olosuhteissa hankkeen tavoitteet voidaan pääosin saavuttaa avoimella vuoropuhelulla ja hankesuunnitelmaa tarkistaen yhteistyössä rahoittajaan ja mukana olevien toimijoiden kanssa.
- S01259 - Projekti on vielä kesken.
- S01489 - Yrittäjien voimakas henkilöstön kanssa keskustelu ja henkilöstön mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun paranivat.
 - Ei ole tiedossa. Vaikea arvioida.
- S01738 - Yritysten keskinäinen verkottuminen
- S00169 - Alueellista yritysten ja yhteisöjen verkottumista alueelle hankittavan yhteisen tietotaidon (koulutuksen) avulla
- S00478 - Kouluttajien yhteistyö työnantajien kanssa syventyi.
- S01153 - Uravalmennuksen saavuttamista löydöistä tuotettiin kirjanen, joten kehitetty malli jää sen kautta elämään.
 - Ei
- S01362 - Projekti laajeni toiminnan aikana koko Kainuuta koskevaksi hankkeeksi. Mukaan tulivat myös työssä olevat työntekijät
 - Projekti laajeni toiminnan aikana koko Kainuuta koskevaksi hankkeeksi ja mukaan tulivat myös työssä olevat työntekijät.
- S01847 - Dokumentoitu eri osapuolten joukosta esiin noussut käsitys toiminnan merkityksestä Kainuulle sekä mahdollisuudet tuottaa vastaavalla tavalla työvoimapolliittisia / muulla rahoitusmuodolla tuotettuja koulutuspalveluja.

- Koulutusorganisaation kouluttajat saivat laajemmin tietoa verkossa toimimisesta ja valmiuksia verkko-opettajuuteen. Koulutuksissa pystyttiin testaamaan monipuolisesti erilaista oppimista tukevia välineitä.
- S01975 - Säteilyvaikutus yhteistyöhön työvoimakoulutuksessa
- S01983 - Valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmän (VAT) tunnettuuden lisääntyminen ennakoitua enemmän.
- S01990 - Em. esiselvitystyö laajensi ongelmakenttää laajemmaksi, kuin mihin oltiin sisällöt suunnattu.
- S01337 - Projektin saavutti myös osan luku- ja kirjoitustaidottomista naisista, joista osa jopa oppi välttävästi/tydyttävästi lukemaan.
- infopankki, valtakunnalliset kiinnostus
- pitkäaikaista asennemuutosta kainuulaisten keskuudessa, tulevaisuus näyttää tulokset
- S01341 - Yrittäjien pyynnöstä pidetty Kainuulainen Kevättori, esittely- ja myyntitapahtuma Kajaani-hallissa, joka tehtiin maakunnan ulkopuolelle suuntautuneet messumatkan sijasta. Alkuisysäys myös naisten asiantuntijapankille internetissä. Lisäksi Naisverkosto oli vahva alkuisysäys työlle synnyttää Kainuuseen Naistentalo Woimala.

Onko projektissa syntynyt hyvä käytäntöjä? Millaisia ne ovat ja miten niitä on levitetty/levitetään?

- S01699 - Verkkopankki, joka täyttää hyvän käytänteen kriteerit tässä vaiheessa, mutta sen käyttöönotto ensi kuussa ja sen seuranta, tiedossa vastaus ehkä 1-2 vuoden kuluttua
- S00510 - Koulutuksesta saadun palautteen avulla on kehitetty uusia täydennyskoulutusohjelmia.
- S00540 - Ei tiedossa
- Ikäjohtamisen ja ikäasiantuntijuuden keinot ja menetelmät. Ks. edellä. Koulutusten ja työyhteisöprosessien kautta käytäntöjä levitetään jatkuvasti eri yhteisöihin.
- Ikästrategiatyön sisällyttäminen organisaation strategiseen ja muuhun suunnitteluun.
- S01204 - Suoraan yrityksissä oikeilla toimintapaikoilla tapahtuva koulutus osoitti voimansa. Voidaan korjata juuri niitä puutteita, joita ao. yrityksen henkilöstön osaamisessa on.
- S01259 - Hyviä käytänteitä on viety työyhteisöihin. Strategiatyökalut, työhyvinvointi.
- Projekti on vielä käynnissä.
- S01306 - Verkottuminen alkoi ja nyt on jo käynnissä olevaa yhteistyötä on syntynyt. Järjestöjen mukanaolo helpotti jatKoi järjestönkin mukaan.
- S01489 - Palautteen avulla on kehitetty koulutuksia.
- S01777 - Kehityskeskustelut, palveluketjukoulutus
- S00169 - Jatkuva koulutustarpeen seuraaminen Kainuun alueella ja huippukouluttajien hankkiminen suoraan tarpeeseen
- S00346 - Ryhmätoimintojen hyödyntäminen työnhakijoiden aktivoimisessa. Työvoimatoimisto on projektin jälkeen lisännyt huomattavasti mm. työnhakuvalmennuksen tarjoamista asiakkaille.
- Työvoimakoulutuksen valintahaastattelujen systemaattinen toteuttaminen ja haastattelun laadun kehittäminen. - Räätelöityjen ratkaisujen tehostaminen asiakkaiden työhön sijoittamisessa avoimille työmarkkinoille. - Projektia ja sen tuloksia on käyty esittelemässä pyynnöstä myös muiden TE-keskusten alueilla ja TM:n järjestämässä valtakunnallisessa seminaarissa.
- S00478 - Työssäoppimisen vieminen yrityksiin. Mentor-toiminta projektityön ja yrittäjyyden oppimisessa.

- S001153 - Työvoiman asiakaspalveluun urasuunnitelma, levitettiin työkkäreihin. Hankkeen jälkeen eipä kukaan taida vastuuta kantaa asiasta.
- Hyvän käytännön käsikirja
- Työvoiman asiakaspalvelua voidaan parantaa, jos toimitaan siihen suuntaan, mitä kehitetty malli osoittaa. Työttömien asiakkaiden sitoutumista oman tilanteensa parantamiseen voidaan lisätä paremmalla paneutumisella asiakkaan tilanteeseen. Tietoa kehitetystä mallista on levitetty kirjan myötä kaikkiin kainuulaisiin työvoimatoimistoihin. Useimmissa toimistoissa on käyty henkilökohtaisesti esittelemässä kirja ja kertomassa projektin työstä. Useimmat toimistot suhtautuivat malliin ja siinä kehitettyihin käytänteisiin myönteisesti.
- Projekti toi mallin, miten vois yhteistyötä luoda ja tehdä.
- Kuinka työttömiä voisi motivoida itse kehittämään itseään. On käyty kertomassa toisissa työvoimatoimistoissa asiasta.
- S01362 - Osaamiskartoitukset - käytäntöinä jo alueen työvoimatoimistoissa Kainuun alueella.
- Osaamiskartoitukset käytäntöinä koko Kainuun alueella
- S01472 - Sähköisten palvelujen opastaminen henkilökohtaisesti, ryhmäpalveluissa tai työvoimakoulutuksissa on otettu huomioon. Työvoimatoimistojen asiakaspalvelutyöhön sähköiset palvelut tuoneet uuden elementin, jota voidaan hyödyntää asiakkaiden oman aktiivisuuden lisäämiseksi. Erilaiset tyhmätoimintojen käyttö lisääntynyt työvoimatoimistojen palveluvalikoimassa. Kajaanin työnhakukeskuksessa sähköiset palvelut ja itsepalvelu tärkeässä roolissa.
- S01847 - Ituja hyviksi käytänteiksi on olemassa. Osittain niitä on jo levitetty koulutusorganisaation sisällä. Arvottamistyötä on vielä tehtävä työvoimahallinnon kanssa heidän organisaatiomuutoksensa antamissa puitteissa.
- Ituja hyviksi käytännöiksi on paljon. Hyvien käytäntöjen lopullinen arvottaminen on vielä kesken.
- S01975 - Ohjaussuunnitelma
- S01983 - Projekti vielä kesken joten on ennen aikaista arvioida tätä.
- S01990 - Alkava työvaihe tuo konkreettisia työvälineitä ja -apuja kentälle. Kainuun alueen henkilöstö testaa ja välineitä kehitetään edelleen.
- S01337 - työnhakukurssi, kulttuuriluennot, äiti-vauva -suomen kieli, Yksi hyväksi havaittu käytäntö on myös se, että kurssit lähtevät myös maahanmuuttajien tarpeista lähtöisin esim. suomen kielen kurssit
- maahanmuuttajien suomen kielen opetus, luku- ja kirjoitustaidottomien suomen kielen opetus; maahanmuuttajien työnhakukurssi; yksilöohjaus ja -neuvonta; vuosikalenteri maahanmuuttajille; kalenterissa infoa työnhausta; tiedottaminen ja toiminnan esittelyt hankkeen aikana sekä alueella että valtakunnallisesti;
- Paras hyvä käytäntö on avoin matalakynnyksinen toimintakeskus maahanmuuttajille neuvontapalveluineen muualla Suomessa on/on ollut samantapaisia kes-

kuksia ja kokemuksia on vaihdettu ja vaihdetaan uusien keskuksien avaamiseksi tarpeen mukaan

- S01341 - sähköpostiryhmä.
- S01370 - asiakaspolkumalli Typ:iin -työ- ja terveystiedot käytössä
- S01878 - Projektin puolelta tullut työnohjaus/johto edesauttaa huomattavasti työllistymistä kunnan eri toimipisteissä
- S00465 - Kyllä, työnantajakäyntien määrällinen ja sisällöllinen tehostaminen. Henkilökohtaiset ohjauskäynnit ja opintopiirit
- S01699 - Verkkopankki, joka täyttää hyvän käytänteen kriteerit tässä vaiheessa, mutta sen käyttöönotto ensi kuussa ja sen seuranta, tiedossa vastaus ehkä 1-2 vuoden kuluttua.

Miten hyvä käytäntöjä hyödynnetään/on hyödynnetty projektin päättymisen jälkeen?

- S01699 - Siirretään ko. toiminnot verkkopalveluun. Vähentää yksittäisiä viestejä, kysymyksiä jne. Kriittisyyttä valintoihin, koska asiat julkisesti esillä. Otettu osin käyttöön jo keväällä. Auttaa mm. etäopiskelijoita saamaan tietoa ko. asioista, vaikkei lähitunneilla.
- S00510 - Katso edellinen vastaus. Työyhteisöissä on otettu käyttöön koulutuksessa olleita johtamisen työvälineitä/malleja.
- Koulutuksessa saatu tieto ja taito on siirretty työyhteisöjen käyttöön.
- S00540 - Ei tiedossa
- Koulutuksissa, työyhteisöjen kehittämisessä, kohdeyhteisöjen rekrytointitoiminnassa.
- Jatkuvassa strategiatyössä ja linjausten jalkauttamisessa kehityskeskustelu- ym. sisäisten käytäntöjen kautta.
- S01204 - Sovelletaan pääasiallisena koulutusmuotona myös meneillään olevissa ja tulevaisissa projekteissa.
- S01259 - Uusien koulutusten ja kehittämisprojekteissa.
- S01306 - Eri aluejärjestöille on viety malleja tällaisesta toiminnasta.
- S01489 - Matkailuelinkeino on kehittynyt ja alueen vetovoima on lisääntynyt. Uusien koulutus- ja kehitysprojektien kehittäminen koko Kainuun alueelle ja lähiyhteistyöalueille.
- S01777 - Käytännöt on saatu vakiinnutettua ja elävät omaa elämäänsä
- S00169 - Saman tyyppinen projekti on jatkunut toistakymmentä vuotta ja näyttäisi jatkuvan edelleen (on tarve)
- S00478 - Nuorten yrittäjyyskoulutuksessa on yllämainittua mentoritoimintaa toteutettu menestyksellisesti.
- S01153 - Ongelma taitaakin olla Kainuussa näiden hyvien käytänteiden levityksessä. Aina pyritään keksimään uudestaan pyörä vaikka se on jo keksitty.
- En osaa sanoa, kun projekti on jo päättynyt. Kirja ainakin on olemassa. Jos on halua soveltaa kirjan antia työvoimatoimiston arkeen, se on mahdollista.
- Ei yrittäjillä ole aikaa moisiin kontaktien ylläpitoihin, eikä resursseja?
- S01362 - projekti jatkuu
- projekti jatkuu
- S01847 - Koulutusorganisaation oman toiminnan organisoinnin valtavirrat ovat ratkaisevia tässä suhteessa.
- Hyvien käytäntöjen lopullinen arvottaminen on vielä kesken.

- S01975 - Projektin hallinnoija jalostaa ohjaussuunnitelman oman organisaation toiminta-ohjeeksi, näin oletetaan myös muiden kumppaniorganisaatioiden tekevän
- S01990 - Hankkeessa ollaan vasta alussa.
- S01337 - Hyväksi koettuja kursseja pidetään voimassa
- Esim. työntekijän mukana siirtyvä kokemuksellinen osaaminen työhallintoon (työntekijä ollut "lainassa" projektissa); opetuksen hyvät käytännöt siirtyvät toimijan mukana oppilaitoksen maahanmuuttajakoulutukseen työntekijän vaihtaessa työpaikkaa; ammattitaitoinen, osaava henkilöstö siirtyy uusiin työtehtäviin, hanke ollut mukana erilaisissa arviointitutkimuksissa.
- Projektia pyritään jatkamaan jossakin muodossa ainakin avoimen toimintakeskuksen osalta ja idea on vapaasti käytettävissä uuden projektin tai osuuskunnan tai minkä tahansa toimijan käyttöön.
- S01341 - Sähköpostiryhmää hyödynnetään edelleen osana Woimalaa.
- S01370 - malli otetaan käyttöön Typ:ssä ja maakunta -kuntayhtymässä
- S00465 - Toteuttamalla työnantajakäyntejä opiskelluilla tavoilla.

LIITE 21 1(5)

| Projekti | Toteutus | Kokonaiskustannukset | Tavoitteet | Toimenpiteet | Kohderyhmät |
|---|------------------------|----------------------|--|--|---|
| S00609 Kainuun matkailun tutkimus- ja tilastointijärjestelmänkehittämishanke | 1.5.2001 - 31.5.2002 | 100 915 € | edistää Kainuun matkailun tutkimus- ja kehittämistoiminnan vakiinnuttamista, kehittää ja tiivistää oppilaitoksen ja alueen matkailuyrittäjien yhteistyötä | tuottaa vuosittain matkailun tulo- ja työllisyys selvitys ja luoda järjestelmä, jolla ko. tiedot kerätään säännöllisesti; kehittää tilastointijärjestelmää | Kainuun matkailuyrittäjät, kunnat ja muut matkailualantoimittajat |
| S00621 Vajaakuntoisten potentiaaliset koulutusmahdollisuudet esiselvitys | 1.8.2001 - 31.1.2002 | 33 318 € | selvittää vajaakuntoisten nuorten ja aikuisten korkeakoulututkinnon suorittamisedellytykset ja opiskelulle asetettavat vaatimukset | kysely- ja haastattelututkimus, esisuunnitelman laadinta | |
| S00770 Katosnetti | 1.11.2001 - 30.6.2004 | 152 940 € | kouluttaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä tietotekniikan hyväksikäyttöön, saada henkilöstö hyödyntämään tietotekniikan uusia mahdollisuuksia omissa työkäytännöissä | Koulutus: yleinen atk-koulutus, tietosuoja/turva, tukikoulutus, uusien videotekniikoiden hyväksikäyttö, tiimityökalun käyttö | sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sekä muut ammattilaiset terveydenhuollon organisaatioista |
| S01480 Projektilaboratorio | 1.2.2004 - 31.12.2004 | 33 100 € | Tukea informaatioteknologia alan yritysten alueellisten tarpeiden ja kohdentamisen huomioimista tietojenkäsittelytieteiden opetuksessa ja kehittämistoiminnassa. Selvittää voidaanko yrittäjyyttä tukevaa toimintamallia soveltaa yliopisto-opetuksessa. | taustatietojen selvittäminen, seminaarit, työryhmätyöskentely, toiminta- ja kehittämissuunnitelman tekeminen sekä rahoitushakemuksen tekeminen projektilaboratoriolle. | Oulun yliopiston tietojenkäsittelytieteen laitoksen Kajaanin yksikön opiskelijat |
| S01699 Työelämysuhteiden edistäminen tietoverkkojen avulla | 1.1.2005 - 30.9.2006 | 122 160 € | kehittää opetuksen ja ohjauksen liittyviä prosesseja yhteistyössä yritysten ja työelämän kanssa, kuvata opinnäytetyön ohjausprosessi aloilla, suunnitella tietoverkkoja hyödyntävä opinnäytetyön ohjausjärjestelmä, suunnitella ja toteuttaa asiantuntijarekisteri ammattikorkeakoulun henkilöstöstä ko. järjestelmään | rakennetaan järjestelmä | Kajaanin amk:n henkilöstö, opiskelijat sekä alueen yritykset ja eri organisaatiot |
| S00510 Liikkeenjohdon PD IV | 16.3.2001 - 31.12.2002 | 116 047 € | Kehittää kainuulaisten yritysten ja julkishallinnon henkilöstön sekä ammatillisten oppilaitosten edustajien osamista liikkeenjohdon eri osa-alueilla sekä lisätä em. yhteisöjen yhteistyötä toimintansa kehittämisessä alueen elinkeinoelämän kanssa. | | Korkeakoulututkinnon suorittaneet ja usean vuoden työkokemuksen tai vahvan ammattitaidon hankkineet |
| S00515 Pk-kunto | 12.2.2001 - 31.10.2003 | 321 300 € | luoda toimintamalli pk-työnantajille työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämisestä työpaikalla, havaita ajoissa työ- | Kaikille työpaikoille tehdään tyky-suunnitelmat ja noin 20% työntekijöistä osallistuu yksi- | Kainuun alueen työpaikat, joiden henkilöstö tarvitsee työkykyä ylläpi- |

LIITE 21 2(5)

| | | | | | |
|---|----------------------------|-----------|---|--|---|
| | | | kykyongelmia sekä etsiä yksilöllisiä keinoja työkyvyn säilyttämiseen ja työssä jaksamisen turvaamiseen | lölliseen kuntoutukseen. Kuntoutus sisältää uusia yksilöllisiä kuntoutustuotteita, joiden toimivuutta projektissa kokeillaan. | tävää toimintaa ikääntymisen, työkyvyn alentumisen, työn tuottaman rasi-tuksen ja työssä tapahtuneiden muutosten vuoksi. |
| S00540 45+/Kokemus Kai- nuun yritysten ja työ- yhteisöjen voimavara- na | 19.3.2001 - 31.1.0.2003 | 509 430 € | kainuulaisten yritysten ja julkisyhteisöjen osaamisen vahvistaminen ja työvoiman valmiuksien parantaminen, niiden osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen. | | yrietykset ja julkisen sektorin organi- saatiot ja niiden ikääntyvät työnteki- jät sekä johtajat, esimiehet, luotta- mushenkilöt, aikuiskoulutus- ja ke- hittämisorganisaatioiden kouluttajat, ohjaajat, suunnittelijat, konsultit |
| S01154 Unique experience!!! –incentive- matkailuhanke 2002 - 2004 | 1.4.2002 - 31.12.2004 | 472 343 € | kehittää maakunnan keskeisimpien kannustematkailuun panostavien yritysten henkilöstön osaamista, osallistuvien yritysten liikevaihdon lisääntyminen, kannattavuuden kansainvälisten incentive-matkailijoiden lisääntyminen, paikallinen verkostoituminen | koulutusohjelman toteuttaminen: Incentive- tuotetyö, jakelutiet, asiakashallinta, Finncentive Forum seminaari | matkailun pk-yritysten henkilöstö sekä yhteistyöverkostossa toimivat yri- tykset |
| S01204 Villin pohjolan kutsu | 1.1.2003 - 30.6.2005 | 128 900 € | kouluttaa ja valmentaa yrityskumppanuusyhteisö toiminta- verkostoiineen, kehittää ja vakiinnuttaa kumppanuustoiminta | ympäristö- ja laatukoulutus sekä luontomat- kailun turvallisuuskoulutus | Kajaanin, Sotkamon, Kuhmon ja Suomussalmen kuntien yritykset |
| S01259 Liikkeenjohdon PD VII | 4.3.2003 - 12.5.2003 | 62 500 € | kehittää kainuulaisten yritysten, julkishallinnon henkilös- tön ja oppilaitosten avainhenkilöiden osaamista liikkeen- johdon eri osa-alueilla sekä lisätä yhteistyötä ja verkostoi- tumista. | | korkeakoulututkinnon suorittaneet ja vahvan ammattitaidon hankkineet |
| S01306 Kainuun koneyritysten kehittämishanke | 1.2.2003 - 31.1.2004 | 101 600 € | kehittää kainuulaisten koneyritysten liiketoiminnallista, laadullista ja taloudellista yritystoimintaa, parantaa yrittä- jien ja heidän työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä jaksamista, turvallisten työtapojen edistämistä sekä ympäris- tönsuojelullisten asioiden huomioimista ja käyttöönottoa työtehtävissä; viestittää työllistymismahdollisuuksista alalla ja saada toimialasta kiinnostuneita nuoria alan kou- lutukseen | koulutus ja konsultointi, ATK-osaamisen ke- hittämisen sekä yhteiskoulutukset, yrityskoh- tainen ATK-konsultointi ja markkinointiosaa- miskartoitus, opintomatka, yrityskohtaisesti räätälöity tyky -ohjelma | Kainuun Koneyrittäjät ry:n 19 jäsen- yritystä |
| S01489 Vaarojen vuodenaajat | 1.2.2004 - 31.5.2005 | 74 000 € | kehittää ja parantaa Ukkohalla-Paljakka –alueella toimi- vien yritysten henkilöstön osaamista markkinoinnin ja verkostoitumisen eri osa-alueilla | keskustelufoorumi ja koulutukset | Ukkohalla-Paljakka -alueen matkai- lualan yrittäjät, henkilöstö ja muut alan toimijat |
| S01689 Kajaanin Naistentalon Startti | 22.11.2004 - 15.4.2005 | 15 000 € | selvitystyön pohjalta luoda oma kainuulainen malli re- surssikeskukselle selvittää mahdollisia, ensisijaisesti selv- vittää Kajaaniin sijoitettava Naistentaloa / resurssikeskus- | selvitystyö tehdään sekä henkilökohtaisilla kontakteilla, että kirjallisilla kyselyillä | Kainuulaisia naisjärjestöjä, -organi- saatioita sekä yrityksiä |

LIITE 21 3(5)

| | | | | | |
|---|------------------------|-----------|---|---|--|
| | | | ta; selvittää rahoitusvaihtoehtoja sekä talon fyysinen sijainti | | |
| S01738 Kainuun Yrittäjäyspolku | 1.8.2005 - 29.2.2008 | 1 898 118 | järjestää palveluja, kehittää työvoimakoulutuksen tarvetutkimus- käyntien ja ASKO 2007 hyödynnettävyyttä, tiedonvaihto TE-keskusten hyvistä käytännöistä | sidosryhmätapaamisia, yhteisiä koulutuspäiviä, räätälöityjä yhteisiä tapaamisia, opintomatkoja | yrietykset |
| S01777 Kansainvälinen hiihtolajien kehityskeskus Vuokatin urheiluopistoon | 10.1.2005 - 31.12.2007 | 704 845 € | perustaa Vuokatin urheiluopiston valmennuskeskuksen yhteyteen hiihtolajien valmennus- ja kehityskeskus, valmennustoiminnan ja liikuntamatkailun osaamisen nostaminen, nostaa alansa johtavaksi huippuyksiköksi. | | opiston johtohenkilöstö, yksikköjen johtajat, valmentajat, koulutussuunnittelijat, huolto- ja tukipalveluhenkilöstö, hallinto-, talous- ja markkinointihenkilöstö |
| S00086 Kumppaniksi | 1.6.2000 - 31.12.2002 | 291 976 € | työllisyyttä parantavien ideoiden kehittäminen ja toteutus | | |
| S00169 Pk-yritysten kehittämissuunnitelma | 4.9.2000 - 14.9.2001 | 245 706 € | vahvistaa alueen pk-yritysten kilpailukykyä ja monipuolistaa elinkeinorakennetta | lähi- ja etäkoulutukset sekä työharjoittelu | työttömille tai työttömyysuhanalaisille yritysten kehittämistyöstä ja elinkeinoprojekteista kiinnostuneille henkilöille |
| S00346 Patu – Panosta työnhakuun älä turhaudu | 1.2.2001 - 31.1.2003 | 526 716 € | selvittää, onko kohdejoukkoon suunnatuilla tehostetuilla työvoimapolitiisilla toimenpiteillä mahdollisuus nopeuttaa pysyvää sijoittumista työmarkkinoille, tukea yhteistyöyritysten rekrytointia, selvittää mitkä toimenpiteet ja toimintamallit ovat tässä suhteessa käyttökelpoisia ja tehokkaita | työttömyysryhmien tunnistaminen, aktivointi ja työnhakukoulutuksen organisointi ja toteutus, yksilöllisten työnhakusuunnitelmien laatiminen ja työllistymispolkujen suunnittelu, työllistymistavoitetta tukevien tukipalvelujen järjestäminen | yrietykset, joilla on todettu rekrytointiongelmia tai tiedossa uuden työvoiman rekrytointisuunnitelmia |
| S00478 IT-osaajat | 1.2.2001 - 31.1.2004 | 1 360 842 | vastata nopeasti muuttuvan IT-alan yritysten osaamistarpeisiin kolmiportaisella koulutusmallilla. | työharjoittelut, perus- ja syventäviä koulutukset, ammatinvalinnan testit | |
| S01153 Avautuvat työmarkkinat kainuulaisille osaajille | 1.10.2002 - 31.12.2005 | 3 025 250 | kehittää työvoiman tarjonnan ja kysynnän tasapainomalli, jonka toteuttamiseksi luodaan projektiluontoinen uravalennusmalli, alueellinen työnsiirtomalli, aktiivitoimijoiden foorumin kumppanuusmalli; luo pohjan pitkän tähtäimen ennakointitiedon käytölle tulevaisuuden suunnittelun ja strategisten painotusten näkökulmasta | | heikosti työmarkkinoille sijoittuvat ns. potentiaaliset osaajat |
| S01362 Työntekijä oikeaan tarpeeseen TOT | 1.6.2003 - 31.12.2007 | 1 439 273 | kehittää työvoimatoimiston, elinkeinokeskuksen, yritysten ja kouluttajien yhteistyömalli, jolla turvataan työntekijöiden työllistyminen ja työvoiman saatavuus, lisätä työttömien ammatillista osaamista | osaamiskartoitus ja työkuuntoisuuden selvitys, valmentava koulutus, yhteishankintakoulutus, muu työvoimakoulutus, tukityöllistäminen ja oppisopimuskoulutus | Kajaanin seutukunnalle sijoittuvat yrietykset, joilla on uuden työvoiman tarve; työttömät ja työssä olevat, hyvän työkuannon omaavat henkilöt, joiden sijoittumista työhön voidaan |

LIITE 21 4(5)

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------|--|--|---|
| | | | | | edistää työelämäohjautuvalla ammatillisella täsmäkoulutuksella työnhakija- ja työnantaja-asiakkaat |
| S01472 Sähkökä – Sähköiset ja tietoyhteiskuntapalvelut työvoimatoimiston asiakkaille | 1.1.2004 - 31.12.2005 | 229 305 € | vaikuttaa tietoyhteiskuntakehityksen liittyviin toiminta- ja palvelukulttuuriin muutoksiin, ohjata työvoimatoimiston asiakkaita käyttämään sähköistä asiointia mahdollisimman tehokkaasti hyväkseen | | |
| S01847 Verkossa kokien | 1.4.2005 - 31.4.2007 | 1 368 848 | edistää sähköisen tiedonvälityksen välineiden käyttöönottoa työvoimakoulutuksessa | esisuunnittelu, verkkoympäristön ylläpito, pilottikoulutus, ammattiin - tutkimus- ja selvitysosio, toimijoiden koulutus, käytänteiden levitys | TE-keskus ja koulutusorganisaatio, pilottikoulutusten opiskelijat, työssä oppimispaikkoja tarjoavien organisaatioiden edustajat, projektihenkilöstö |
| S01975 Aikuinen oppijana | 1.1.2006 - 30.11.2007 | 418 493 € | Kehittää ja vakiinnuttaa Kainuun aikuiskoulutukseen ja työhallintoon ohjausjärjestelmä, joka palvelee ammatillista koulutusta vailla olevia työnhakijoita ja oppimisvaikeuksista kärsiviä aikuisopiskelijoita. Kehitettävän toimintamallin avulla ehkäistään koulutuksen keskeyttämissiä ja parantuneiden koulutustulosten myötä edistetään koulutuksen jälkeistä sijoittumista työmarkkinoille. | koulutukset, menetelmien ja materiaalien tuottaminen, menettelytapojen testaaminen | työvoimahallinnon aikuiskoulutustoimijat, aikuiskoulutusorganisaatiot, yritysten työpaikkaohjaajat, pilotointiopiskelijat |
| S01983 Valmennustoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittämisshanke | 1.2.2006 - 31.12.2007 | 504 935 € | löytää menetelmät, välineet ja prosessit, joita tarvitaan työelämään tai koulutukseen sijoittumisessa; kehittää toimintamalli, joka mahdollistaa nykyistä kohdennettummat ja tarvittaessa nykyistä pidemmät valmennusprosessit; saattaa valmennuksen arvioinnin tukijärjestelmä kiinteäksi osaksi sekä valmennustarpeen arviointia että valmennusprosessia | valmennustoiminta, pienryhmätoiminta, yksilövalmentajan ja työhön valmentaja | pitkäaikaistyöttömät |
| S01990 AIKU – opiskelun ja oppimisen karikkoja purkamassa | 9.2.2006 - 25.9.2006 | 34 954 € | etsiä testaus- ja tunnistamismenetelmiä, joilla tunnistaa aikuisten opiskeluun ja oppimiseen liittyviä vaikeuksia; kehittää erilaisia oppimistapoja ja –metodeja | alan lähtötilanteen tarkempi kartoitus, testien ja opetusmenetelmien kehittäminen, testien ja opetusmenetelmien testaus opiskelijoiden, työvoimaneuvojien sekä opettajien parissa. | työvoimatoimistojen asiakaspalvelijat ja opettajat |
| S01260 Kajaanin seudun kumppanuus | 1.1.2003 - 28.2.2006 | 442 423 € | kehittää työvalmennusyksikkö, asiakkaiden integroiminen | seminaarit, koulutustapahtumat, yhteistapaamiset ja tutustumismatkat | Kajaanin kaupunki ja Paltamon, Ristijärven, Sotkamon, Vaalan sekä Vuolijoen kunnat. |
| S01337 Kajaanin monikulttuurinen toimintakeskus | 1.1.2003 - 31.12.2007 | 1 617 836 | edistää maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin, tukea maahanmuuttajien aktivoitumista, työyhteisöjen kansainvälistymistietouden ja | toimintakeskuksen luominen, monikulttuurinen nettiverkko, neuvontapiste, opintopiiritointiminta, urasuunnittelu ja kotoutuminen, viran- | työikäiset maahanmuuttajat, oppilaitosten henkilökunta sekä työnjohtajat ja työyhteisöt |

LIITE 21 5(5)

| | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------|-----------|--|---|--|
| kus | | | suvaitsevuuuden lisääminen, tiedotustoiminnan ja yhteistyön kehittäminen eri toimijoiden välillä | omaisysteistyön kehittäminen, yhteinen prosessi maahanmuuttajien ja kantaväestön kanssa | |
| S01341 Kainuun naisverkosto | 1.1.2003 - 31.12.2005 | 189 450 € | aiempaa koordinoitumpi naisten yhteistyö ja tiedonvaihto Kainuun kehittämiseksi ja naisten aseman parantamiseksi koulutuksen ja työllistämisen keinoin sekä vertikaalisen segregaaation purkaminen eri sukupuolten väliltä; vakiinnuttaa maakuntaan naisverkosto luomalla alueellinen naisteemaryhmä | johtamistaitoja sisältävä koulutusohjelma | työ- ja yritys-elämässä olevat naiset sekä naisvaltaisten työpaikkojen luotustamustoimissa ja päätöksentekokoelmissä toimivat naiset |
| S01370 QUATTRO | 1.4.2003 - 31.12.2005 | 471 069 € | luoda uudenlainen non-formaalin oppimisen malli, joka sisältää tekemällä oppimista sekä ryhmätyöskentelyä; integroida työvoimakoulutus osaksi pajoilla tapahtuvaa työvalmennusta; kehittää työvalmennustoimintaa ja yritys-yhteistyötä työntekijän työpanosta hyödyntämällä | työvoimakoulutus, työvalmennus, yritys-yhteistyö, työntekijätoiminta, non-formaali koulutus | alle 28-vuotiaat omaa paikkaansa etsivät nuoret |
| S01878 Taidoista töihin | 1.8.2005 - 31.1.2.2007 | 1 601 802 | ammattillisia ja työelämävalmiuksia parantamalla edistää kohderyhmään kuuluvien henkilöiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille | Asiakkaille laaditaan henkilökohtaiset suunnitelmat, yksilö- ja ryhmäohjauksen menetelmiä | syrjäytyneet, pitkäaikaistyöttömät tai muuten työelämästä pudonneet henkilöt |
| S00465 Työmarkkinat toimiviksi | 15.5.2001 - 31.12.2002 | 101 622 € | Työnantajayhteyksien kokonaisvaltainen kehittäminen työnantajien ja työhallinnon näkökulmasta, sisältäen työpaikkojen ja koulutustarpeiden kartoituksen sekä tiedottamisen; ennakoita työvoimakapeikkojen syntyminen ja turvata yritysten työvoiman saanti; kehittää työvoimatoimistojen ja yrittäjien välille luontaisen kanssakäymisen malli | yrityskäynnit ja konsultoinnit sekä hallinnon henkilöstön koulutus | työnantajat, hallinnon henkilöstö, yrittäjähdistykset, kuntien elinkeinotoimesta vastaavat |