



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

YLEMPI AMK-TUTKINTO
OPINNÄYTETYÖRAPORTTI

OHJAAVAN KOULUTUKSEN OSUVUUS

**ESIMERKKITAPAUSTA TUTKIVA POHDINTA OHJAAVAN
KOULUTUKSEN TARKOITUKSEN MUKAISUUDESTA JA
EHDOTUS KEHITTÄMISEKSI**

Jussi Niinenmaa

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma
marraskuu 2007
Työn ohjaaja: Jarmo Koivuniemi

TAMPERE 2007



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

YLEMPI AMK-TUTKINTO

Tekijä:	Jussi Niinenmaa
Koulutusohjelma:	Yrittäjyyden ja liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön nimi:	Ohjaavan koulutuksen osuvuus Appropriateness of Career Counselling
Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi:	Marraskuu 2007
Työn ohjaaja: Jarmo Koivuniemi	Sivumäärä: 71

TIIVISTELMÄ

Työn tarkoituksena oli selvittää, miten ohjaava koulutus vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin ja odotuksiin sekä miten ohjaavan koulutuksen sisältöä pitäisi kehittää, jotta tulokset olisivat entistä parempia.

Tämä työ on tehty sopimuksesta Ylöjärven työväenopiston kanssa kehittämistehtävänä Tampereen ammattikorkeakoulun yrittäjyyden ja liiketalouden koulutusohjelman ylempään ammattikorkeakoulututkintoon.

Työ tehtiin tapaustutkimuksena, esimerkkinä oli Hämeenkyrössä syksyllä 2006 järjestetty ("Tämä on kunnon juttu-kurssi.") Koulutuksen pituus oli kymmenen viikkoa.

Tekijä toimi esimerkkinä olevan kurssin pääkouluttajana ja haastatteli kurssilaisia kahteen kertaan. Ensimmäisen kerran kurssin alussa, kahden ensimmäisen viikon aikana, toisen kerran kurssin kahden viimeisen viikon aikana.

Lisäksi haastateltiin koulutuksen järjestäjäorganisaation, Ylöjärven työväenopiston ja tilaajan, Hämeenkyrön työvoimatoimiston edustajia. Tämän lisäksi haettiin aineistoa kirjallisuudesta ja internetistä, jolla selvitettiin asiasta olevaa tutkittua tietoa.

Koska ohjaava koulutus on vain yksi osa työvoimakoulutusta ja työvoimakoulutus on vain yksi osa työllisyyden hoitoa, työn aikana oli työllistämistä ja työttömyyttä tutkittava laajemminkin ja etsittävä syitä, miksi osa työvoimasta ei tahdo sijoittua työmarkkinoilla.

Työn tuloksena nousi esiin pitkäaikaiseen työttömyyteen vaikuttavia tekijöitä. Näiden tietojen ja kurssista saatujen kokemusten avulla, saatiin esiin parannusehdotuksia, joilla ohjaavan koulutuksen avulla voitaisiin palvella paremmin työnhakijoiden ja työnantajien tarpeiden kohtaamista.

Kehittämistehtävässä esiin tulleita parannusehdotuksia voidaan käyttää jatkossa järjestettävissä vastaavissa koulutuksissa. Tästä on ollut keskustelua niin työvoimaviranomaisten kuin koulutustarjoajan kanssa.

Jatkotutkimuksen voisi tehdä esimerkiksi vertailemalla eri tavalla järjestettyjen koulutuksien vaikuttavuutta.

Avainsanat: työttömyys, ohjaava koulutus, työvoimakoulutus, pitkäaikaistyötön.

Author: Jussi Niinenmaa
Degree Programme: Master of Business Administration
Thesis title: Appropriateness of Career Counselling
Month and year: November, 2007
Supervisor: Jarmo Koivuniemi
Pages: 71

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to clarify how career counselling answers the objectives and expectations set for it and how the contents of career counselling should be developed so that the results would be better than before.

This thesis was done as a Master's Degree developing task of the Entrepreneurship and Business Competence Programme of TAMK University of Applied Sciences in agreement with Ylöjärven työväenopisto (Ylöjärvi Civic Centre).

The thesis was a case study based on "Tämä on kunnan juttu" –course arranged in the autumn of 2006 in Hämeenkyrö. The length of the training was ten weeks.

The author served as the principal trainer of the course in case and he interviewed the course participants twice: the first round during the first two weeks, the second round during the last two weeks.

Furthermore, there were interviews of the representatives of the arranging training organization (= Ylöjärven työväenopisto) and the training subscriber's (= the Labour Office of Hämeenkyrö). In addition to this, material was searched for in literature and on the Internet to clarify the matter.

Because career counselling is only one part of labour market training and because labour education is only one tool for employment, the policy of employment and features of unemployment also had to be more widely studied in the thesis. This meant looking for reasons why a part of the labour force will not be placed on the labour market.

The study shed light on factors leading to long-term unemployment. With the help of this information and the experiences received from the course improvement proposals were made on how guidance education could better meet the needs of the job applicants and employers.

The improvement proposals which have emerged in the developing task can be used in similar trainings to be arranged in the future. This has been discussed with the employment authorities as well as the education provider.

Further study could be done e.g. by comparing the effectiveness of trainings that have been arranged in a different ways.

Keywords: unemployment, career counselling, labour market training, long-term unemployed

Esipuhe

Noususuhdanteen myötä on myös työllisyystilanne oleellisesti parantunut. Muutosta on tapahtunut jopa siinä määrin, että enemmän kuin työttömyydestä, nyt puhutaan työvoimapulasta.

Suomessa on kuitenkin edelleen lähes kaksisataatuhatta työtöntä. Heistä ainakin merkittävä osa on halukasta ja moneen työhön kykenevääkin. Keskustelua on herättänyt esimerkiksi se, missä määrin nämä ihmiset voivat olla vastaus työvoimatarpeen kysyntään.

Työttömyys vaikuttaa myös ihmisen sosiaaliseen ja psykologiseen olemukseen. Tältä inhimilliseltä kannalta katsottuna työttömyys on myös varsin epätoivottava olotila. Työttömyystilasto kertoo yhtä monesta inhimillisestä tragediasta kuin on työttömien määrä.

Pelkästään kahdensadantuhannen ihmisen elättäminen on jo kansantaloudelle tarpeeton painolasti. Hyvinvointiimme saataisiin varmasti kantavuutta, mikäli näitten ihmisten työpanos pystyttäisiin täysipainoisemmin hyödyntämään.

Työvoimakoulutus pyrkii ajantasaistamaan työttömien tai työttömyyden uhkaamien henkilöiden ammattitaitoa. Osa työttömistä on kuitenkin työrajoitteisia tai heillä ei ole itsellään selvää käsitystä, mihin he voisivat kouluttautua. Osalla on myös pitkä poissaolo työmarkkinoilta muovannut aivan muunlaisen elämäntavan tai osa saattaa olla jäänyt käytännöllisesti täysin työelämän ulkopuolelle. Näitä henkilöitä pyritään auttamaan ohjaavalla koulutuksella.

Tässä opinnäytetyössä syvennyttään ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuteen. Pääasiaksi on valittu koulutuksen mahdollisimman tehokas työllistämisaikutus, mutta ihmiskohtaista tuntemusta ei ole pyritty mitenkään välttelemään.

Ohjaavaan koulutukseen on tässä työssä syvennytty Ylöjärven työväenopiston Hämeenkyrön työvoimatoimistolle syksyllä 2006 järjestämää Kunnon juttu- kurssia case-tapauksena käsitellen. Myös parannusehdotukset on suunniteltu tähän malliin pohjautuen. Tämän kehittämistyön tekijä toimi mainitun koulutuksen vastuukouluttajana.

Tämän työn onnistumisen mahdollisti Ylöjärven työväenopiston kannustavuus, Hämeenkyrön työvoimatoimiston avustus ja kurssin osanottajien sydämellinen mukanaeläminen. Lämmin kiitos heille kaikille.

Hämeenkyrössä syksyllä 2007

Jussi Niinenmaa

Sisällysluettelo

Esipuhe	5
1. KOULUTUKSELLA OHJAUS	8
1.1. OHJAAVA KOULUTUS.....	9
1.2. OPAL-PALAUTE.....	10
2. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	10
2.1. TUTKIMUSSUUNNITELMA KEHITYSTEHTÄVÄN (OPINNÄYTETYÖN) SUORITTAMISESTA.....	10
2.2. TUTKIMUKSESTA YLEENSÄ.....	13
2.2.1. Tutkimusmenetelmän valinta.....	14
2.2.2. Käytetty menetelmä.....	15
2.2.3. Tapaus- eli casetutkimus.....	15
2.2.4. Vaihtoehto	16
3. KOULUTUSPROJEKTIN PROJEKTISUUNNITELMA....	17
3.1. TOIMEKSIANTO JA TAVOITTEIDEN TÄSMENNYS....	17
3.2. PROJEKTIN VAIHEISTUS	18
3.3. RISKIKARTOITUS.....	20
3.4. AIKATAULU	21
3.5. PROJEKTIN ORGANISAATIO.....	21
4. TULOKSIA	24
4.1. HAASTATTELUJA.....	24
4.1.1. Kurssilaiset.....	24
4.1.2. Taustoja.....	24
4.2. AIEMMIN TUTKITTUA.....	31
4.2.1. Työttömän tarina.....	31
4.2.2. Työvoiman ulkopuolelta tulevia rekrytoidaan työttömien ohi.....	32
4.2.3. Uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta.....	34
4.2.4. B-luokan kansalaiset.....	35
4.2.5. Ikääntyminen ja työllisyys.....	36
4.3. TYÖTTÖMYYSTURVA.....	37
5. KURSSIN YHTEENVETO	39
5.1. KURSSILAISTEN LOPPUMIETTEITÄ.....	41
5.2. JÄRJESTÄJÄTAHOJEN AJATUKSIA.....	44
6. TYÖN JAKAMINEN – VAI MIKÄ AVUKSI	52
6.1. ENEMMÄN HYÖTYÄ KOULUTUKSESTA.....	53
6.2. KURSSIN JÄLKEEN	55
7. LOPUKSI	55
LÄHTEET.....	57
LIITTEET	60

1. KOULUTUKSELLA OHJAUS

Tämän kehittämistehtävän aihe on paitsi tekijälleen, myös usealle muulle taholle ajankohtainen ja pohtimista aiheuttava. Monista kysymyksistä yksi päällimmäisiä on, miten tarpeellista ohjaava koulutus lainkaan on. Toinen kysymys sivuaa edellistä eli mitä ohjaavalla koulutuksella sitten tavoitellaan. Näitä kysymyksiä selvitellessä on perehdyttävä ohjaavan koulutuksen sisältöön, kouluttajiin, koulutettaviin ja ohjelmaan. Kaikkia näitä kysymyksiä on pohdittava, jotta voidaan päästä tämän kehittämistehtävän pääkysymykseen: Miten ohjaava koulutus palvelee tarkoitustaan.

Näiden asioiden selvittämiseksi on tähän työhön otettu esimerkkitapaus ”Kunnon juttu”- nimellä 18.9.- 24.11. 2006 toteutettu ohjaava koulutus. Koulutuksen tilaajana toimi Hämeenkyrön työvoimatoimisto ja toteuttajana Ylöjärven työväenopisto, jonka palkkaamana vastuukouluttajana kurssilla oli tämän kehittämistehtävän tekijä.

Paitsi kouluttajan kokemuksia, on tähän työhön koottu näkemyksiä koulutusorganisaatiolta, tilaajalta ja kurssilaisilta. Nämä on kerätty haastattelututkimuksella. Kirjallisuuden avulla on selvitetty taustalla vaikuttavia tekijöitä ja trendejä. Saatujen kokemusten perusteella on sitten koottu parannuksia vaativat tekijät, laadittu ”uusi lukujärjestys.”

Työssä on jouduttu perehtymään yhteiskunnan työnjaon ongelmaan, josta alun perin voi myös ajatella työttömyyden johtuvan. Sitä hoitavista toimenpiteistä on työvoimakoulutus tämän työn keskeinen aihe. Sen osa-alueena merkittävin tässä työssä on luonnollisesti ohjaava koulutus.

Tämän työn tarkoituksena on ollut selvittää, millaisia tuloksia ohjaavalla koulutuksella voidaan saada ja miten sen tuloksellisuutta voidaan tehostaa. Tuloksellisuutta on lähinnä pohdittu työllistymisen tai siihen johtavien mahdollisuuksien kautta. Tosin tässä yhteydessä ei ole ollut tarkoituksenmukaista vältellä yksilön kannalta tulevia psykologis-sosiaalisia muutoksia. Ne ovat kuitenkin tässä tutkimuksessa lähinnä kurioositeettina mukana.

Tällä tutkimuksella ei myöskään ole haluttu selvittää niitä kansantaloudellisia vaikutuksia, mitä tutkittavalla koulutuksella voi olla. Myöskään kustannuslaskentaa yksilöidymmällä tasolla ei ole otettu mukaan. Tutkimukseen eikä kehittämiseen ole myöskään sisällytetty muuta työllisyyskoulutusta, eikä syvällisesti edes

mahdollisuutta sen liittämisestä ohjaavaan koulutukseen. Koska ohjaavia koulutuksia järjestetään monilla eri teemoilla, ei näitä ole katsottu tarpeelliseksi tällä tasolla ryhtyä erittelemään, vaan käytännössä koko työ liikkuu yleisesti ohjaavan työllisyyskoulutuksen tasolla.

1.1. OHJAAVA KOULUTUS

Työvoimakoulutuksena järjestetään lisäksi työelämään sekä erilaisiin koulutusvaihtoehtoihin perehdyttävää koulutusta.

Ohjaavan koulutuksen tarkoituksena on auttaa opiskelijaa tekemään suunnitelma, jonka avulla hän pystyy löytämään itselleen soveltuvan ammatin tai koulutuksen.

Ohjaava koulutus painottuu tavoitteiltaan, kestoltaan ja toimintatavoiltaan eri tavoin:

1. työn ja koulutuksen hakuun,
2. ammatinvalintaan ja
3. elämän hallintaan.

Ohjaava koulutus¹ on tarkoitettu työelämään tuleville tai sinne palaaville sekä ammatinvaihtajille. Sitä järjestetään myös maahanmuuttajille.

Eriyistapauksissa työvoimatoimistot hankkivat asiakkailleen yksittäisiä opiskelupaikkoja mm. ammatillisten oppilaitosten ja aikuiskoulutuskeskusten opintolinjoilta. Tällaisesta koulutusratkaisusta on kuitenkin aina sovittava työvoimatoimiston kanssa ennen koulutukseen hakemista.

¹Opetushallitus, alkuperäinen osoite: <http://www.koulutusnetti.fi/?path=tyvoimakoulutus#ohjaava>
- 22.5.2007 11:28

1.2. OPAL-PALAUTE

OPAL –järjestelmä² on työhallinnon tietokantapohjainen työvoimakoulutuksen opiskelijapalautteen hallinnoinnin ja raportoinnin atk-sovellus. Järjestelmää on ollut kehittämässä kouluttajien edustajia ja työhallinnon virkailijoita hallinnon eri tasoilta. Vastaavatyypistä Internet-pohjaista palautejärjestelmää ei vielä ole käytössä muualla Euroopassa.

Järjestelmällä on erittäin tärkeä ja keskeinen asema koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden seurannassa. Palautetiedot antavat työvoimakoulutuksesta koulutuksen järjestäjille ja hankkijoille ja opiskelijoita koulutukseen ohjaaville

sekä myös muille intressitahoille tärkeää tietoa niin työvoimakoulutuksen laadusta kuin vaikuttavuudestakin.

Palautteen avulla mitataan oppimisen ja opiskelun edellytyksiä, opiskelijatytytyväisyyttä ja työvoimakoulutushankintojen onnistuneisuutta. Periaatteena on koulutuksen laadun jatkuva seuranta ja laadun kehittäminen asiakaslähtöisesti internet-sovellusta hyödyntäen.

Palautetta kerätään kaikilta koulutuksessa olleilta koulutuskohtaisesti koulutuksen loppuvaiheessa.

Järjestelmä tuottaa ennalta sovitut valmiit taulukkopohjaiset perustulosteet, joita koulutuksen järjestäjät, TE -keskukset, työvoimatoimistot ja työministeriö voivat hyödyntää koulutuksen suunnittelussa hankintatoiminnassa ja koulutuksen toteutuksessa. Palautetta

on mahdollista tarkastella varsin monipuolisesti: ajankohdan, alueen, koulutuksen sisällön, koulutuksen hankkijan tai koulutuksen järjestäjän mukaan. Kouluttajalla on mahdollisuus liittää palautelomakkeeseen omia lisäkysymyksiä ja saada yhteenveto myös niistä. (Liite 1)

2. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

2.1. TOTEUTUKSEN ETENEMINEN

Kehittämistehtävän toteutuksesta teki toimeksiannon Ylöjärven työväenopisto. Se tapahtui kesällä 2006, kun samanaikaisesti tuli tiedoksi TAMK:n opiskelijavalintojen tulokset ja Hämeenkyrön työvoimatoimiston kurssitarjouskilpailun päätös. Työväenopistolla nähtiin selkeää tarvetta selvittää, miten toteutus vastaa sille asetettuja tavoitteita ja toisaalta myös, miten toteutusta voitaisiin kehittää. TAMK:ssa nimettiin kehittämistehtävän ohjaajaksi Jarmo Koivuniemi. Ylöjärven työväenopiston puolella työtä valvoi Tarja Mieskolainen.

² Työministeriö, alkuperäinen osoite:

http://asiointi.mol.fi/opalohjeet/OPAL_yleiskuvaus.pdf/1.8.2007, 1-13

Toimeksiantaja: *Ylöjärven Työväenopisto*³

OPISTON STRATEGIA

Ylöjärven työväenopisto - aidosti kaikkien lähellä

Muuttuva yhteiskunta ja aikuisten vaihtuvat sivistykselliset ja ammatilliset oppimistarpeet ovat aina tuoneet ja edelleen tuovat opistolle uusia haasteita ja tehtäväalueita. Valtakunnallisten linjausten mukaisesti, samalla paikallisten yhteisöjen ja ihmisten ääntä kuullen on Ylöjärven kaupunkistrategian ja sivistystoimen strategian pohjalta laadittu tulevaisuuden linjaukset ja keskeiset tehtäväalueet työväenopistolle. Ohessa pähkinänkuoressa opistomme strategia, joka hyväksyttiin koulutuslautakunnan kokouksessa toukokuussa 2005.

Toiminta-ajatus

Opisto on Ylöjärven kaupungin aikuisoppilaitos ja vastaa toimialueensa sivistyksellisiin ja ammatillisiin kehittämishaasteisiin tuottamalla laadukkaita koulutus- ja kehittämispalveluja.

Visio

Ylöjärven työväenopisto - aidosti kaikkien lähellä

Aitous

Pyrkimys säilyä "Ihmisen kokoisena" ja ihmissläheisenä opistona - opistolle asiakaspalvelun kehittäminen on kunnia-asia.

Läheisyys

Toiminta-alueen ja siellä asuvien ihmisten tunteminen. Toimintamuotojen kehittäminen lähelle yhteisöjä ja ihmistä.

Kaikkien opisto

Pyrkimys vahvistaa tasa-arvoa ja saavutettavuutta sekä lisätä aliedustettujen ryhmien mahdollisuutta osallistua.

³Alkuperäinen osoite: <http://www.ylojarvi.fi/tyovaenopisto/>

Visiosta johdetut pitkän aikavälin tavoitteet:

-opisto on seutukunnallisesti ja valtakunnallisesti arvostettu laadukkaiden aikuisten kuvataiteen ja käsityön taiteen opetuksen tuottaja

-opisto on arvostettu yhteistyökumppani ja haluttu työnantaja

-opistolla on vakaa talous,joka mahdollistaa sisäisen ja ulkoisen toiminnan kehittämisen.

Toteutus:

Tutkimus suoritettiin case-tyyppisenä yksittäisenä tapauksena (ohjaava koulutus Hämeenkyrössä syys-marraskuussa 2006), johon vertailtiin aiemmin ollutta tietämystä. Tutkimuksessa on tarkoitus haastateliin kurssille osallistujia, työvoimatoimiston yhteyshenkilöä (liite 2) sekä mahdollisesti koulutusorganisaation (Ylöjärven työväenopisto) edustajaa. Kurssilaisten haastattelu tehtiin kahdesti, kurssin alku- ja loppuvaiheessa pitäen erityistä huolta anonyymisyyden säilymisestä. Jälkikäteen seuranta kurssin vaikutuksista tehtiin lähinnä tilastollisesti, mutta otoksen pienestä koosta johtuen vain viitteellisenä. Tutkimuksessa tehtiin tiivistä yhteistyötä koulutuksen tilaajan (Työvoimatoimisto, Hämeenkyrö) kanssa. Haettiin siis mahdollista saada tietoa koulutettavien oman työllistymisuskon kehittymisestä, kouluttajien mielikuvan kehittymisestä sekä näiden kuvien vastaavuudesta todellisuuden kanssa. Seurantaa ei jatkettu kurssin jälkeen kuin aivan lähiviikoilla eikä tarkoituksena ollut tehdä laajaa vertailevaa tutkimusta muuhun työllisyyskoulutukseen tai työllistämistoimeen.

Tutkimuksen etenemisaikataulu:

Tutkimussuunnitelman hyväksyntä ja tutkimuslupa (syyskuu 2006)

Aiemman tietolähteistön kokoaminen (syksy -06)

Kurssilaisten haastattelut (syys- marraskuu -06)

Muut haastattelut (marraskuu -06)

Haastattelujen purku, yhteenveto (tammi-helmikuu -07)

Lisätiedon kokoaminen (tammi-maaliskuu -07)

Yhteenvedon kokoaminen (huhti-toukokuu -07)

Puhtaaksikirjoitus ja raportointi (vuoden -07 syksyyn mennessä)

Miksi tapaustutkimus

”Tapaustutkimus on luonteva lähestymistapa opetuksen ja oppimisen

tutkimuksessa, jossa on kysessä käytännön ongelmien kokonaisvaltainen tarkastelu ja kuvaus, jota ei voi tehdä irrallaan tietyistä yksittäisistä tilanteista tai tapahtumaketjusta.” (Syrjälä 1994, 11)

Kokemusperäisenä tietona on, että tapaustutkimuksen yhteydessä kerääntyy jo haastatteluaineistoa helposti mahtava määrä, jonka pelkkä litterointi vie runsaasti aikaa. Tärkeätä on selvittää tarkoin etukäteen, mitä on etsimässä. ”Joka tapauksessa on selvää, ettei minkäänlaista saturaatiota voi saavuttaa ellei ole selvillä siitä, mitä aineistostaan hakee.” (Eskola-Suoranta, 1999, 63)

Tilastollisella tutkimuksella olisi voinut saada numerotietoa siitä, miten paljon joihinkin asioihin tutkittavalla metodilla on voitu vaikuttaa, kun sen sijaan laadullinen tutkimus pyrkii ilmiön ymmärtämiseen.

”Tarkoituksena on siis tutkia intensiivisesti tiettyä, tavallisesti jotakin sosiaalista kohdetta, esimerkiksi yksilöitä, ryhmiä, laitoksia, yhteisöjä. Tutkimuskohteena voivat olla esimerkiksi niiden taustatekijät, ajankohtainen asema ja tilanne, ympäristötekijät, sisäiset ja ulkoiset vaikuttavat tekijät, mutta koska yleensä on kysymys hyvin monista yhdessä vaikuttavista seikoista, pyritään saamaan niistä mahdollisimman kokonaisvaltainen, seikkaperäinen ja tarkka kuvaus.” (Anttila, 2000, 252)

2.2. TUTKIMUKSESTA YLEENSÄ

Tutkimusaiheen löytyminen on tietenkin ensimmäinen vaihe kaikessa tutkimuksessa. Yhtä tärkeää on tehdä tutkimukselle selkeä rajaus heti aluksi. Tutkimuksen aluksi on tutkijan ainakin itselleen selvitettävä, mihin pyrkii hän. Tätä selventämään voi ja tulee asettaa tutkimuskysymykset eli se mihin tutkimuksella haetaan vastausta. Yleensä kvantitatiivinen tutkimus lähtee jonkun alkuolettamuksen eli hypoteesin pohjalta. Kvalitatiiviseen tutkimukseen ei aina hypoteesia aseteta.

Tästä eteenpäin voidaan ajatella edettävän viitekehyksen puitteissa. Sitä käyttämällä voi kartan ja kompassin tapaan paikantaa tutkimusongelman muiden tutkimusten, kysymyksenasettelujen ja tutkimuskohteiden joukkoon.

Sitten voikin lähteä tekemään tutkimussuunnitelmaa, josta kannattaa tehdä mahdollisimman joustava. Etenkin laadullinen tutkimus saattaa tuoda mukanaan varsin yllätyksellisiä momentteja.

Tieteellinen tutkimus lähtee liikkeelle aina teoriasta, jonka pohjalta siirrytään empiriaan. Nämä kulkevat osittain kuitenkin käsi

kädessä, sillä empiriassa syntyneitä tuloksia peilataan aina olemassa olevaan teoriaan. Edellä sanottuun ei kannata aivan sokeasti tuijottaa, sillä kokemukseräisesti on herännyt epäily sellaisenkin mahdollisuuden olemassaoloa, että tutkija tehtyään oman empiriatoteutuksensa alkaa etsiä aiheeseen liittyviä teorioita.

Uusitalo varoittaa arkihavaintojen epätasällisyydestä. Sudenkuoppia voi olla monenlaisia. Ensin hän nostaa esiin **epäluotettava havainnot**. Tämä perustuu siihen, että havaintokykymme on rajallinen, mutta silti meillä on taipumus uskoa omiin havaintoihimme. Havainnoimme ja/tai muistamme väärin. Toisena hän varoittaa havaintojen **selektiivisyydestä**. Me valikoimme havaintojamme tarvetilasta, kiinnostuksesta, kokemuksesta ja kielestä riippuen. Nälkäinen tekee keskimääräistä enemmän ruokaan liittyviä havaintoja. Seuraavaksi Uusitalo varoittaa **liiallisesta yleistämisestä**. Paitsi omat havaintomme, houkuttelevat tähän myös median edustajat, jotka haluavat nopeasti näyttäviä otsikoita. Arkiajattelumme nojautuu myös epäjohdonmukaisuuteen ja logiikan puutteeseen. Tähän syyllistymme sitäkin helpommin, jos jokin havainto järkyttää omia uskomuksiamme. Syyllistymme siis **puutteelliseen päättelyyn**. Kun vielä olemme **lyhytjänteisiä** tyytyen ensimmäiseen tarjottuun vaihtoehtoon tai meitä miellyttävään selitykseen, tulee arkihavaintojen uskottavuus entistä epämääräisemmäksi. Vielä lisäksi hän löysi tavan **tarkastella asioita irrallaan yhteyksistään**. Sotkemme liian helposti olennaiset ja epäolennaiset unohtaen mittasuhteet. Nämä heikkoudet pyritään ylittämään tieteellisellä ajattelulla. (Uusitalo, 1991, 13-22)

2.2.1. Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan tutkimusaineistojen hankkimisen ja analysoinnin tapoja ja normeja, esimerkiksi hypoteesien testaamista aineistosta valitun menetelmän avulla. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa ennen kaikkea tutkimusongelma, tutkimuksen tavoitteet ja teoreettinen viitekehys. Lisäksi tutkimusote, tutkimuksen kohde, tutkimukselta vaadittava tarkkuus sekä käytettävissä oleva aika ja budjetti ohjaavat menetelmän valintaa. Menetelmä ei kuitenkaan ole tutkimus. Se on ”vain” väline, lähes kaikki muu on ajattelua, päättelyä ja raakaa työtä. Tutkimusmenetelmän pitää (tai pitäisi) perustua tutkimusongelmaan, tutkimuksen tavoitteeseen ja tutkimusaineistoon. Parhaimmillaan tutkimuksessa käytetään triangulaatiota eli eri menetelmien yhdistämistä tai soveltamista. Näin voidaan vertailla eri menetelmillä saatuja tuloksia keskenään.

2.2.2. Käytetty menetelmä

Wikipedian⁴ määrittely: ”Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään ihmistieteissä määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen lisäksi. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tällä tarkoitetaan ilmiön merkityksen tai tarkoituksen selvittämistä sekä kokonaisvaltaisen ja syvemmän käsityksen saamista ilmiöstä. Käytännössä tämä tarkoittaa usein tilan antamista tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille sekä perehtymistä tutkittavaan ilmiöön liittyviin ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin.”

2.2.3. Tapaus- eli casetutkimus

Tapaustutkimuksessa tutkija pyrkii ymmärtämään kohteen kokonaisuutena. Näkemys on siis holistinen: tutkija ei pyri poimimaan esiin vain muutamia valittuja kohteen piirteitä, ominaisuuksia tai muuttujia, eikä yritä muodostaa niistä yleispätevää mallia.

Tapaustutkimusta ei tulekaan ajatella tutkimusmetodin vaan pikemminkin tutkimuksellisenä näkökulmana, sillä tapaustutkimuksen voi toteuttaa hyvinkin erilaisin metodein ja myös eri menetelmiä ja aineistoja yhdistellen.

Tapaustutkimus ei pyri yleistämiseen eikä tutki otosta isommasta joukosta. Sen sijaan tapaustutkimus antaa tilaa tutkittavalle ilmiölle ja sen eri piirteille sen omassa kontekstissa. Siitä pyritään tuottamaan yksityiskohtaista tietoa. Aineisto voi siis olla suppea, mutta sen tarkastelun tulee olla syväluotaavaa.

Tapaustutkimuksen reliabiliteetista voidaan mielestäni oikeutetusti olla kriittisiä, ellei peräti epäileviä. Tämä on seuraus siitä, että tapaus on yleensä ainutkertainen, eikä siis välttämättä toistu samanlaisena konsanaan. Myös haastateltavien mielipiteet voivat olla hyvinkin subjektiivisia ja muistikuvat värittyneitä. Tästä aiheesta aiemmin mainittu arkitiedon selektiivisyyden kuvaus kertoi lähemmin. Tutkijalle nämä reliabiliteetin horjahdukset asettavat lisävaateita. Sopivilla suodattimilla voidaan seuloa mielikuva-asetelmat erilleen reaalinäkymistä.

⁴ Alkuperäinen osoite: <http://fi.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>

Validiteetin kohdalla ei välttämättä tulle samanlaisia ongelmia. Kuvittella voi, että jossakin tilanteessa saattaisi joku tutkittava (haastateltava) johdatella tutkijaa harhapoluille, mutta mikäli tutkija on tiedostanut tavoitteensa, ei pieni sivuaskel välttämättä tutkimusta pilaa, vaan saadaan se vastaamaan asetettuun kysymykseen.

2.2.4. Vaihtoehto

Jos olisi valittu kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, olisi ensinnäkin jouduttu etsimään riittävän suuren otoksen tutkittavasta perusjoukosta. Jo pelkkä selvitystyö tutkittavan perusjoukon koosta olisi ollut melkoinen urakka, mutta ennen kaikkea kattavan otoksen hakeminen olisi ollut ajallisesti koulutusohjelmamme kannalta ongelmallinen. Lisäksi kyselyjen toimittaminen vastaajille olisi tuottanut vaikeuksia jo mainittujen työministeriön vaatimustenkin vuoksi. Kattavaan otokseen olisi myös pitänyt etsiä alueellisesti laajalti vastaajia ja vastausten palautusprosentti olisi saattanut jäädä arveluttavan heikoksi. Vaikka vastausten analysointiin onkin käytettävissä hyvät ohjelmat, ei silti massiivisen aineiston käsittelyä voi helpoksi sanoa. Yleistettävyyks olisi parantunut, samoin tutkimuksen toistettavuus, mutta samanlaiseen ymmärryksen hakemiseen ei tällainen kysely olisi ollut sovelias.

Tutkimusmenetelmä ei saisi vaikuttaa oleellisesti varsinaiseen tutkimustulokseen. Tutkimuksen pohjalta tehtyjen yhteenvetojen pitää pohjautua deduktiiviseen päättelyyn. Päättely on silloin deduktiivista, jos johtopäätös seuraa väistämättömästi premisseistä. Vaikka päättely olisi deduktioon perustuvaa, ei päätelty tulos ole tosi, ellei premissien totuudellisuudesta voida olla varmoja. Tällöin päätelmä on hypoteettinen, mikä tutkijan tulee kertoa julki.

Arkihavaintojen yhteydessä tuli jo esille mahdollisuus induktiiviseen yleistykseen. Kyse on silloin varsin puutteellisten tietojen pohjalta tehdystä johtopäätöksestä. Toisin sanoen, jos vaikkapa nähdään kymmenen opiskelijan ryhmä, joista kuudella olisi parta ja sen perusteella väitetään suurimman osan opiskelijoista olevan parrakkaita.

Parempaan tulokseen päästäisiin systemaattisella otannalla tutkituista vaikkapa tuhannesta opiskelijasta, joista esimerkiksi kaksisataa olisi pukeutunut farkkuihin. Saisimme tilastollisen yleistyksen, jonka mukaan kaksikymmentä prosenttia opiskelijoista pukeutuu farkkuihin. Esimerkki oli kirjoittajan keksimä, täysin mielivaltainen, mutta luultavasti kuvaava.

Kaikki tutkimukset päätyvät lopulta tutkimusraporttiin. Siinä pitää selkein sanoin kertoa se, mitä oltiin hakemassa ja miksi. Siihen tulee sisällyttää tehdyt toimenpiteet eli käytetyt menetelmät. Myös mahdolliset alkuoletukset on syytä olla näkyvissä. Tutkimuksen vaiheet eli sen etenemisen kuvaus on syytä tehdä huolella. Tietenkin tutkimustulos pitää olla selkeästi kerrottuna. Myös sellaiset asiat, joihin olisi toivonut, mutta ei onnistunut saamaan vastausta, kannattaa ylöspanna. Unohtaa ei sovi myöskään sitä, millaisia kysymyksiä tutkimuksen suorittaminen tutkijassa herätti, vaikka tutkimuksessa ei niihin keskityttykään. Näillä keinoin tutkimus saataneen suoritettua tieteellisen ajattelun vaatimuksia vastaten.

3. KOULUTUSPROJEKTIN PROJEKTISUUNNITELMA

3.1. TOIMEKSIANTO JA TAVOITTEIDEN TÄSMENNYS

Projekti lähti liikkeelle Hämeenkyrön työvoimatoimiston tarjouspyynnöstä järjestää ohjaava koulutus- kurssi jo pitempään työttömänä olleille painottuen työkykyisyyden kartoitukseen ja oman aktiivisuuden kohottamiseen elämänhallinnan kaikilla alueilla.

Ylöjärven Työväenopiston tarjous toteuttaa mainittu kurssi, hyväksyttiin työvoimaviranomaisten taholla ja painotukseksi määriteltiin niin fyysisen kuin psyykkisenkin aktiivisuuden herättäminen.

Kurssille annettiin nimeksi Kunnon juttu (liite 4). Toteutus tapahtuu Hämeenkyrössä saatavilla olevien tilojen puitteissa. Toteutuksesta vastaavaksi (kouluttajaksi) nimettiin Jussi Niinenmaa ja hän raportoi opiston koulutussuunnittelija Tarja Mieskolaiselle.

Kurssin pituudeksi päätettiin kymmenen (10) viikkoa, josta ajasta kaksi viikkoa tulisi olemaan työharjoittelua.

Koulutuksen sisällön (kurssisuunnitelman) laatii pääkouluttaja, joka myös hankkii terveysliikuntaan perehtyneen apukouluttajan sekä täydentäviä luennoitsijoita eri aihealueilta kurssiin liittyen.

Päätettiin, että kurssilaisten valinnan tekee työvoimatoimisto yhdessä vastuullisen kouluttajan kanssa. Kurssilaisten pääosa tulee olemaan hämeenkyröläisiä, mutta lähikunnista saattaa joitakin tulla myös mukaan. Lähinnä kyseeseen tulevia alueita olisivat Ikaalinen ja Viljakkala. Kurssilaisten määräksi sovittiin kaksitoista (12).

Viranomaisvaatimuksena olevien valvontakaavakkeiden täytöstä vastaa (pää)kouluttaja, kuten myös OPAL-palautteen teosta ja käsittelystä.

Kurssilaisiksi valittavilla on pitkä työttömyysjakso takanaan ja sen myötä monien sosiaaliset kontaktit ovat oleellisesti vähentyneet. Toisilla on myös erilaisia elämänhallintakyvyn puutteesta tai muista syistä johtuvia ongelmia. Monilla on ammattitaitotaso varsin alhainen tai ammattikoulutuksella hankittu taito vanhentunut, joten koulutusmahdollisuuksien selventäminen on yksi kurssin tavoitteista. Joillakin saattaa olla myös fyysisen tai psyykkisen kunnan vuoksi vaikeuksia selviytyä työelämän vaatimuksista. Näiden tilanteiden kartoittamista tehdään kurssilla yksilötasolla. Useimpien kohdalla uskotaan olevan tärkeää myös antaa tilaisuus tulla kuunnelluksi. Sillä on aiemman kokemuksen perusteella jo sinällään terapeuttinen vaikutus aktiviteetin kohottamiseksi. Kurssin tavoitteena on aktivoida kurssilaisia oma-aloitteisuuteen niin jokapäiväisten arkirutiinien kuin myös itselähtöisen työnhaun suhteen. Yksi tavoite on saada kurssilaisten työttömyys katkaistua koulutusjaksolla ja saada heidät säännölliseen yhteyteen muun sosiaalisaation kanssa.

3.2. PROJEKTIN VAIHEISTUS

Projekti lähtee varsinaisesti liikkeelle kurssisuunnitelmasta, joka itse asiassa on projektisuunnitelma. Tähän vaiheeseen sisältyy esimerkiksi koulutuksen sisällöllinen suunnittelu aikataulutuksineen. Myös riskikartoitus tehdään heti aluksi. Kurssin resurssitarpeen kartoitus kuuluu myös tähän ensimmäiseen vaiheeseen. Suunnitelmien hyväksyttäminen tapahtuu poikkeuksellisesti kaksivaiheistettuna, koska opiston sisäisen hyväksynnän ohella tarvitaan myös viranomaishyväksyntä työvoimatoimiston edustajilta.

Jo ensimmäisessä vaiheessa tehdään myös selväksi projektin rajaus koskemaan vain edellä mainitun kurssin valmistelua, toteutusta ja päättymään kurssista tehtävään loppuyhteenvedoon. Rajapintoina toimivat yhtäältä kurssin yhteys suunnilleen samanaikaiseen toiseen työvoimakoulutukseen, yhteys työvoimaviranomaisiin ja opiston puolella taas siellä oleviin muun toiminnan tehtäviin. Vain tilakysymysten osalta sivutaan Hämeenkyrön kuntaa, Ylöjärven kaupunki taas näkyy mukana opiston taustaorganisaationa (esimerkiksi palkanmaksut). Kurssilla on luonnollisesti yhteys myös harjoittelupaikkoina toimiviin työnantajiin.

Toisessa vaiheessa lähdetään hankkimaan tarvittavia resursseja. Henkilöressurssien varmistaminen niin opiston toimistohenkilökunnan kuin apukouluttajan sekä vierailevien luennoitsijoiden osalta tehdään tässä vaiheessa. Kurssilla tarvittavat materiaalit varataan ja tietenkin tehdään tarvittavat tilavaraukset. Kurssimateriaalin hankinta jää lähinnä kouluttajien luovuuden varaan, koska käytännössä rahallisia resursseja tarkoitukseen ei oikeastaan ole. Samoin vierailevien luennoitsijoiden suhteen ollaan ”viran puolesta” tulevien varassa, sillä sen suhteen pätee aiemmin mainittu rahavarojen taso. Sama heijastuu myös tilojen laadukkuudessa ja kurssille mahdollisesti järjestettävien virkistäytymisten rajoittumisena. Vain kouluttajien palkkatason mataluus mahdollistaa täysiaikaisen opetushenkilöstön käytön.

Kolmannessa vaiheessa valitaan kurssilaiset ja tarkennetaan yksityiskohdat kurssiohjelmasta mahdollisimman hyvin vastaamaan kohderyhmän tarpeita. Myös yhteistyösopimukset (kouluttajien kesken, vierailijoihin jne.) tarkistetaan. Ajankäytön suhteen jokaisessa vaiheessa tehdään tarkistuksia lukuunottamatta opetusaikataulua, jota pyritään noudattamaan suunnitellun mukaisesti.

Neljäs vaihe sisältää toteutuksen. Resurssiniukkuuden ja kurssilaisten sopeutumiskykyerojen vuoksi toteutuksessa pitää noudattaa suurten joustojen periaatetta. Myös toteutuksessa pitää koko ajan huomioida viranomaistaholta tulevat tarkennukset tai mahdolliset lisävaatimukset. Joustavuutta vaatii myös vierailevien luennoitsijoiden käyttö sekä harjoittelupaikkojen omat ajankäytölliset vaatimukset ja toivomukset.

Viimeiseen (viidenteen) vaiheeseen tulee sitten projektin päättäminen. Lopullisena päättämistilanteena on kurssiyhteenvedon tekeminen, missä tapahtunut toteutus käydään läpi ja tehdään siitä kirjallinen yhteenveto, kuten myös käytetyistä resursseista sekä saadusta OPAL- ym. palautteesta.

3.3. RISKIKARTOITUS

Taulukko 1 Toteutuksen riskit

Riski	vaikutus	todennäköisyys	minimointi
- kouluttaja poissa (sairas ym)	suuri	pieni	varahenkilöjärjestelmä
- kurssilaisten motivaatio	kohtalainen	kohtalainen	kouluttajan tekemä motivointi etukäteisvarautuminen
- luennoitsijoiden poisjäänti	kohtalainen	kohtalainen	kurssilaisten valinnassa joustovara
- harjoittelupaikkojen saanti	kohtalainen	kohtalainen	koulutusaikatauluissa etukäteisvarautuminen,
- ohjauksen puute hajoittelussa	kohtalainen	kohtalainen	joustopotentialisuus koulutuksessa etukäteisvarautuminen
- tietokatkokset	kohtalainen	pieni	
- tapaturmat	suuri	pieni	varmennusjärjestelmät ohjaus, vakuutukset

Toteutuksen onnistumista pyrittiin varmistamaan myös riskikartoituksella. Sen laati vastuukouluttaja tarkoituksenmukaisuussyistä varsin väljällä tarkkuudella. Kaikessa suunnittelussa avainsana oli joustavuus, joten kyse oli enemmänkin mahdollisten ongelmakohtien luetteloinnista.

3.4. AIKATAULU

Taulukko 2 Toteutuksen aikataulu

vaihe	valmis
I Projektin käynnistys	viikko 23
II Kurssisuunnitelma	viikko 32
III Resurssikartoitus	viikko 32
IV Resurssihankinta	viikko 34
V Kurssilaisten valinta	viikko 36
VI Yhteistyösopimukset	viikko 36
VII Kurssiohjelmatarkistus	viikko 37
VIII Toteutus	vkot 38 - 47
IX Projektin päättäminen	viikko 48

Aikataulun alkuvaiheesta tilaaja päätti lähes yksin. Mitä pidemmälle siinä edettiin, sen suuremmaksi kasvoi kouluttajan osuus. Toteutuksen pituuden kylläkin määräsi tilaaja, mutta ajankohdasta neuvoteltiin ja ennenkaikkea toteutuksen sisältö oli hyvin pitkälle kouluttajan päätettävissä.

3.5. PROJEKTIN ORGANISAATIO

Projektiorganisaatio toimii opiston ”normaaliorganisaation” alaisena/rinnakkaisena. Resurssit projektille myönnetään aivan perinteisen käytännön mukaisesti. Samoin tapahtuu resurssien käytön valvonta. Kuitenkin projektissa tehdään itsenäiset päätökset, miten annettujen resurssien käyttöä suunnataan.

Toisaalta koko projekti on myös viranomaisvalvonnan alla. Määrättyjen asioiden pitää toteutua ja esimerkiksi kurssilaisten oikeusturva on määritelty hyvinkin tarkoin.

Projekti oli siis kokonaisuudessaan alisteinen Ylöjärven Työväenopistolle. Ylöjärven Työväenopisto taas on hallinnollisesti suoraan Yöjärven kaupungin alaisuudessa. Opisto on luonnollisesti myös opetushallituksen ja opetusministeriön valvonnan alainen, jotta organisaatorakenne ei suotta näyttäisi turhan yksinkertaiselta.

Projektin päällikkönä toimii vastuukouluttaja, joka siis on opiston koulutussuunnittelijan alainen. Projektissa toimivat muut opettajat ja vierailijaluennoitsijat ovat projektissa olon aikanaan vastuussa vastaavalle kouluttajalle. Virallisesti projektilla on asiakkaana työvoimatoimisto, mutta toisaalta pitäisin varsinaisina asiakkaina kurssilaisia. Kurssilaiset ovat ”kurssisääntöjen” osalta vastuukouluttajan alaisia, muutoin työvoimatoimiston asiakkaita, vaikkakin monilta osin sen hallinnollisten määräysten alaisia.

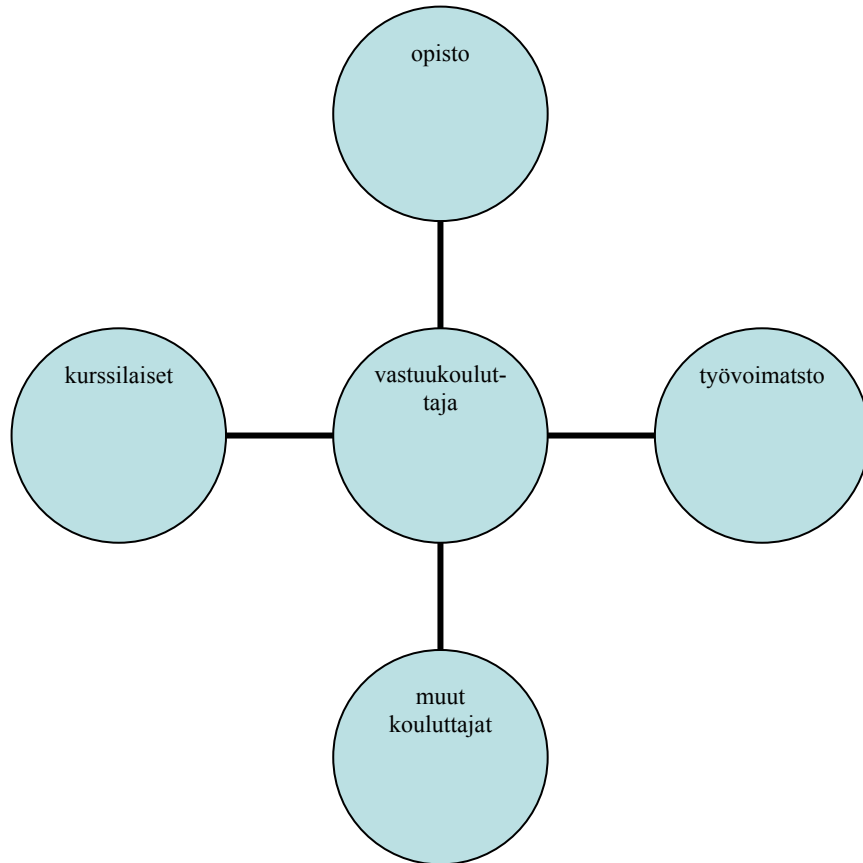
Toisaalta myös vastuukouluttajalla on tietty raportointivelvollisuus työvoimatoimistolle, samoin työvoimaviranomaisten säännökset määrittelevät pitkälti kurssin toteutussisällön.

Taulukko 3 Toteuttajat

Opiston organisaatio		Työvoimaviranomaiset
Muut kouluttajat	Vastuukouluttaja	muut luennoijat
	kurssilaiset	

Käytännön toiminta organisaatiossa perustuu joustavuuteen. Hallinnollisten, juridisten tai ekonomisten vastuu – tai oikeuskysymysten käsittely projektin aikana saattaisi halvaannuttaa projektin.

Kuvio 1. Toteutuksen liitännät



Taulukko 4 Toteutuksen resurssi-arvio

Kustannusarvio

Pääkouluttaja 280 h
Muut kouluttajat 100 h
Luennoitsijat 6 h
Koulutussuunnittelija 28 h
Toimistohenkilöstö 35 h

yhteensä 449 h

Matkat 290 km
Aineistot
Tilavuokra

4. TULOKSIA

4.1. HAASTATTELUJA

4.1.1. Kurssilaiset

Kurssilaisten joukko oli monenkirjava. Heillä oli monenlaista taustaa, ikäjakauma oli aikuisen työiän kattava, aivan nuoria ei tosin tässä koulutuksessa ollut. Ammatillisesti joukko oli myös varsin kirjava, vaikka akateemiset työttömät puuttuivatkin. Työttömyyden kesto oli myös hyvin erilainen, samoin työttömyyteen johtanut tausta.

Työministeriön vaatimustenkin mukaan kurssilaisten anonyymius on ehdottomasti varmistettava. Siksi kaikki haastatellut esittelään nimimerkein ja heidän pienemmät työnantajansa on korvattu esimerkiksi yleissanalla [yritys]. Vastaavaa merkintää on saatettu käyttää muissakin yhteyksissä, jos haastatteli on katsonut sen välttämättömäksi. Haastattelun alussa on mainittuna haastateltavan nimimerkki ja ikä (haastatteluhetkellä), jatkossa on käytetty nimimerkin alkukirjainta. Tutkija on lyhennetty merkillä T.

Haastattelut kuvaavat myöskin osaltaan kohdejoukon heterogeenisuutta ja muodostuneen rakenteensa osalta. Toiset vastasivat lähes yksitavuisin vastauksin, toisten selostus kattoi työhistorian lisäksi, myös yksityiskohtaisesti henkilökohtaisten työrajoitteiden synnyn. Kuitenkin kaikille lähdettiin haastattelua tekemään pyynnöllä lyhyestä kuvauksesta työhistoriastaan.

4.1.2. Taustoja

Aapo, 50v

T: - Niin, kerro vähän siitä työhistoriastas. Mä tiedän, että sä olit pitkään siellä tehtaalla, mutta mitä sulle sen jälkeen tapahtui?

A: - Mä lähdin Ruotsiin silloin seitkytyhdeksän vuonna. Mä oli Ruotsisa vuoren ja menin sieltä Norjaan ja olin siä vuoren ja siältä viä takasin Ruotsiin ja siä oli sitten pualisen vuatta sitten viä ja sitten tuln takasin tänne Suomeen. No, sen jälkeen mä ... menin Helsinkiin hommiin ja olin siä rakennushommisa jonku ... kolomisen vuatta... pyäreesti ja muurauspualelle Tampereelle Aikuiskoulutuskeskukseen ja olin siä puoli vuatta. Kävin siä sen laatotus- ja muurauspualen ja

T: - Tää oli sitten suurinpiirtein vuonna..?

A: - Kahreksanviis. Rakennushommissa sitten sen jälkeen ja.. erilaisia kursseja ja ... Salossa on semmonen pisin aika kun mä oon ollu. Se oli muistaakseni puolitoista vuatta, muuraus – ja laatotus – kirves... se oli niinku jatko- semmonen kertaus. Ja sitten mitä oli uutta tullu. Se oli yhreksänviis viiva yhreksänkuus. Sitten mä olin välillä hommissa siinä .. sitten mä lähin Seinäjoelle

hirsirakentajakursseille. Tulin sieltä ja sitten on kaikennäkösiä... kunnalla oon ollu tiepuolella ja .. YIT:llä ja ..[yksityisellä] yksityisillä oon paljo ollu.

T: - Sä olit siellä Kankaanpään kurssikeskuksen kurssilla..

A:- Joo, se oli ny, ööh, kuinkas se ny loppu, ei nyt heinäkuun, mutta edellisen heinäkuun kahreskymmenes päivä. Se oli kuus kuukautta. Niinku laatotus - ja siihen kuulu vesieristys ja... että hallitsee sen ja sitten laatotus. Ja sain sieltä paperit sitte... että oon niinko pätevä tekeen niitä hommia. Laatotuskokemusta mulla kaikesta eniten on. Että saa sanoo, että tuhansia neliötä oon laatottanu...

T: - No mitäs sitten, koska sä .. kuinka sulla sitten sen jälkeen työt jatkui vai onko sulla sen jälkeen ollut työtä mitään?

A: - no, ei o oikeastaan, mitä nyt että oon aina korkeintaan vajaan viikon ja ... Mä teen takkoja ja noita ...pesuhuoneita ja noita sitte oon tehny. Muutaman päivän hommia.. ei niissä saa vanheta. Kai ne kestäänkin saa, mutta onhan se kauheeta ku ihmiset ei pääse vessaan..monillakin on ne pesutilan yhteyresä.

Rakennusalan ammattilaiselle siis näyttäisi löytyvän aina edes jotakin pientä, lyhytaikaista työtä. Toisaalta ala on kuitenkin sen luonteinen, että pitkät työsuhteet ovatkin harvinaisempia. Kaikilla ei kuitenkaan ole lainkaan yhtä helppoa päästä töihin, kuten seuraavasta voimme päätellä. Siinä on varsin selkeä kuvaus siitä, miten sopivan tuntuinen ammatti löytyy, mutta työelämän rakennemuutoksessa sellaiset työt katoavat, ainakin Suomesta.

Kaapo, 48v

T: Niin, kerropa jotain työhistoriastasi, että mitä sä oot puuhaillu?

K: No, mää onn tota, rakennusmiehenä olin nuorempana. Ja sitten Lielahden Sellussa kolme vuotta nosturinkuljettajana.

T: Milloinkas tää oli?

K: Ne oli armeijan jälkeen, seitkytyhreksän vuoresta kolme vuotta. Sen jälkeen tekstiilivärjäjinä olin Tamfeltissa vuoden verran, Finlaysonilla kankaan viimeistelijänä, siä olin kolmisen vuotta, ja sitten olin siinä Kehräsaassa olin Liljeroos osakeyhtiöllä värjäjäjänä – sitten se virma muutti Ylöjärvelle, siellä olin kahteen eri otteeseen, molemmilla kerroilla vuoden. Sen jälkeen sitten menin Suomen trikoolle värjäjäjäksi että tää työpaikka vaihtu vähän taajaan, että siä olin vuoden ja työttömänä olin kaks vuotta ja sitten menin semmotteen hyötyjätekeräysfirmaan ja siellä olin puoli vuotta. Se oli semmosta velvotetyöllistämistä, että valtio makso palkan työnantajalle. Sen jälkeen on pitkä työttömyys ollu tää seitsemäntoista vuotta, että mää oon vuoden vaan ollu rakennushommissa tässä välillä. Että aika pitkäks se on vaan venyny.

T: Et mitään ammatillista koulutusta oo sitten ajatellu?

K: Nuorempana kävin ammattikoulun hitsaaja-levyseppäpuolen.

T: Et oo ikinä sitten tehny hitsaaja- levyseppätöitä, niinku ammatikses?

K: En ammatikseni, mitä ny oon kotona hitsaillu sitte – autoja sun muita .. Kyllä mä yritin semmoselle kurssille, että olisin niitä taitoja niinku palauttanu, että sillä olis saattanu sillon päästä töin, mutta en mä päässy sille kurssille. Tossa

Ylöjärvellä olis saattanu olla töitä, mutta en mäa sitte... Ois kai sinne kurssille päässy, jos olis sitkeesti yrittäny uudestaan.

Liinu, 40v

T: Voit ensimmäiseksi kertoa vähän tästä omasta työhistoriastasi.

L: No, kun mäa oon ollu niin monenlaisesa ...viimeks oon ollu puutarhatöissä hautausmaalla ja sen jälkeen kävin tuolla taloushallinnon kurssin ja ...sen jälkeen oon ollu työttömänä yli vuoden. Sitä ennen oon tehny pieniä pätkiä kouluavustajan hommia ja päiväkotiapulaisen hommia ... kirjanpitäjänä oon ollu yhen kesän ja...

T: Mikä sulla on peruskoulutus

L: Mulla on niinku rakennuspiirtäjä oon ollu....

T: Koska sä oot...

L: Mä oon yhdeksänkytneljä vuonna suorittanu

T: Entäs sen jälkeen?

L: No sen jälkeen mä oon tuota mä oon ollu [tehtaassa] töissä ja ...

T: Meniks sä heti sen rakennuspiirtäjä..

L: No juu... sitten mä oli tuola kunnalla harjottelemasa ja ... jaja..

T: Millonkas tämä oli?

L: Yhdeksänkytkaus ...

T: Kuinka pitkään sä olit sielä?

L: Ähh, muistaakseni ... neljä kuukautta, että... sitten mä kävin tekua puoli vuotta siinä .. ei tullu oikeen mittään siitä ku oli niin pitkät päivät ja pitkät matkat, että...

T: Missä sä kävit sitä, Tampereella?

L: Tampereella kävin ... rakennusmestarikoulutusta... sitä mä oon harmitellu kaiket vuodet, että ku mä en sitä jaksanu käydä loppuun... sen jälkeen mä olin kouluavustajana yhden vuoden ...ja sitten mä rupesin oottaan tota ainokaista lastani..ja kävin siinä ATK-kurssin a- ajokortin siinä syksyllä odottaessani ja sitten mä sain ton lapsen niin...mä olin kotona taas kolme vuotta. Sen jälkeen menin suorittaa tuon AB- ajokortin jaja... sitten olin taas hautausmaalla yhen kesän puutarhatöissä...sitten talven työttömänä ja sitten menin taas hautausmaalle töihin ja olin sielä neljä kuukautta ja sitten menin tonne taloushallinnon kurssille...

T: Ja tää oli sitten...?

L: Yhd... kakstuhattaneljä alko syyskuussa tää kurssi, kymmenen kuukautta, niin meni tuonne kakstuhattaviis vuoden kesäkuulle tää kurssi ja sen jälkeen oon ollu työttömänä sitten.

T: Etkä oo missään koulutuksessa sitten ollu?

L: Een ..oon yrittäny vaan töitä hakkee ku oon aatellu, että olis kiva olla välillä vaan töissä.

T: Minkä alan töitä sä oot hakenu?

L: Rakennuspiirtäjänkin hommia oon hakenu, mutta ei oo aina ku yks- kaks paikkaa niinku Tampereellaki, että ku jo tutkinto alkaa olla siihe niin vanha että...sitä pitäis jo uudelleen kouluttautua, Cädi- kurssia, jotta ei enää pysty oikeastaan enää semmoseen työhön ku on nii vanha koulutus.

Edellä olevasta haastattelusta voi päätellä, miten joillakin on vaikeuksia löytää "omaa alaansa". Myös ammattitaidon nopea vanheneminen voi selkeästi tulla työnhaun kompastukseksi.

Miinu, 55v

T: Kerrotko ensin tästä omasta työhistoriastas?

M: Mä olin, mä oon ollu joskus leipomossa laskuttajana yhden kesän, sitten mä olin tuo

T: Kerrotko vähän mitä aikaa se oli?

M: Mitähän... se olis ollu? Oiskohan se ollu jotain kaheksankytluvun alkupuolella.

T: Ja sen jälkeen?

M: Sitten mä menin tonne Suomen Trikoolle, se oli silloin Suomen Trikoo, niin henkilöstöravintolaan, nin sielä mä oli kahreksantoista vuotta. Nyt sitten, mä oon ollu neljä vuotta tua Ylisellä muun muas hoitajana...tai hoitoapulaisena nnih,.. ne oli semmosia pätkätöitä..kaks, kahren viikon tyäsopimus ja sitten kun kaks viikkoo meni umpeen, niin voisikko olla viä kaks viikkoo.. tämmöstä.

T: Millonkas tää oli sitten?

M: Mä menin sinne kakstuhattayks ja loppu... kakstuhattaviis.

T: Oot sitten sen jälkeen...?

M: Ollu tyättömänä.

T: Ja se oli mitä aikaa, siis kakstuhattaviis vuodesta...?

M: Ootas..

T: Oliko keväällä... syksyllä?

M: Ootas ny (avaa kassiaan, ottaa papereita)... kahdeskymmenes ensimmäinen kolmatta... hmm, eiku kahdeskymmeneskolmas neljättä.

T: On tässä sitten menny toista vuotta...

M: Nhhh, ja hakenu oon..

"Miinun" tapauksesta taas näkyy selvästi ammatillisen pätevyyden puute. Vaikka käytännön työssä opittua ammattitaitoa olisikin, saattaa juuri muodollisen tutkinnon puute olla ratkaisevana esteenä työsuhteen vakituistamiseen. Kunnallisella sektorilla tosin pätkätöiden yleistymisestä on ainakin mediaajulkisuudessa puhuttu paljonkin.

"Niinun" kohdalla taas tilanne oli hieman erilainen. "Konttorityöt" ovat eläneet myös voimakasta murroskautta ja ammattitaitovaatimukseen on saattanut tulla muutoksia. Haastattelusta ei kylläkään ilmene varsinaista syytä pätkittäisiin työsuhteisiin.

Niinu, 52 v

T: Ensimmäinen asia, minkä mä haluaisin tietää sulta, että minkämoista työhistoriaa sulla on?

N: No tota, mä olen ollu lähinnä konttoritöissä, mä olin pääesikunnassa, mä olin Sulfaattimuurauksessa, nää oli tuolla Helsingin seudulla ja sitten mä olin luomumaataloudessa, hoidin sen kokonaisesti itse verotuksineen päivineen, tein yhden perinnönjaon tässä .. ja tota ... sitten mä oon ollu kirpputoreilla myymässä ja lajittelemassa niitä lumppuja erilaisiin paikkoihin, et neljään- viiteen kirpputorimyyntiin.. sitten nyt viimeisen vuoden mä oli tota tossa [yhteisössä] ja siinä mä oli niinku kyläasiamiehen apulaisena, että tein niinku... sähköpostia hoidin ja kaikkia taulukoita ja kirjoitin puhtaaksi mitä hänellä oli ja... tommosta... matkalaskuja hoidin... mitä oli... laajemmassa mittakaavassa, myöskin Pääesikunnassa, että siellä mä tein nää miesten matkalaskut puhtaaks ja keskustelin...(naurahdus) Kun eivät uskoneet sitä, että sieltä tulee bumerangina takasin, jos vähäkin minuuteissa heittooo, niin ne tulee bumerangina takasin ja sain monta kertaa työvoiton jopa... et semmosta tää oli niinku lyhydessään tää mun työn kirjo.

T: Miten sä koet omasta mielestä, että onko sun ammattitaitos riittävä?

N: Jotkut sanovat kyllä nykyään jo, että parempia atk-taitoja, mutta mä oon niitä yrittäny pitää yllä, että ehkä jossain vaiheessa, että mä oon kuullu semmosta, että nää atk-kurssit olis voimassa kolme vuotta. Että kai niihinkin tarttis mennä taas, niihin atk-kursseille

Annu 48v

T: Kerropas ensin tästä omasta työhistoriastas.

A: Tästä jos lähdetään ensin semmoselta elämäнкаariajattelulta niin, mä olen lapsuuteni viettäny siellä maalla.. ja sitten sieltä kansakoulusta lähteny kaupunkiin oppikouluun, päässy ylioppilaaks vuonna seitsemänkymmentäkuus elikkä siitä on ny sitten kolmekymmentä vuotta ja lukioaikana olin pankissa töissä kesiä ja tota siinä vuodenvaihteessakin sitten vähän kun olin ylioppilaaksikin päässy ja ja tota sitten olin eräässä liikkeessä konttorissa tein yksistäni erilaisia liikkeen konttoritöitä sen aikasilla menetelmillä mitä ne nyt sillon seitsemänkymmentäluvun lopussa oli. Sit mä menin.. aloin sitten seurustellakin siinä jossakin vaiheessa ja kävin Helsingissä Markkinointi-instituutin semmosen kaupallisen perustutkinnon ihan sen työssäolemisen ohessa. Ja sitten kahdeksankymmentä.. kahdeksanyks muutin [maalle] paikallisen yrittäjän kans avioon ja siinä kohdin jouduin tietysti jättämään [kaupungista] sen silloisen vakituisen työpaikkani ja olin ensin alkuun semmosen rautakaupan... ja sit mä olin siellä tota.. jonkin aikaa tein konttorihommia, mut se jotenkin tuntu, ettei tää kumminkaan taida ny olla ihan mun juttuni, että välillä siinä vähän kävin tiskilläkin myymässä rautanauvoja (naurahdus) .. tai mitä se nyt kulloinkin oli, mitä asiakkaat kysy.... Marssin tämän tutun kaupun... kunnansihteerin puheille ja sanoin, että nyt olis kuule semmonen juttu, että ny tarvis löytyä vähän

vakinaisempaa työmaata, että kyllä mulla tuolla on.. niinkus tiedät, että on.. että kyllä mulla paikka on, mutta tota, täytyy löytyä vähän vakinaisempaa. Hän sano sitten, että menepäs tonne ton [naisen] tykö, ton tota sosiaalipuolen vastaavan tykö, että hän ei ny pysty sulle antaa paikkaa, mutta menepä sinne. Minähän menin sinne, juteltiin siinä vähän .. varmaan viis.. kymmenen minuuttia, niin hän kattoo mua ja kysyy, että koskas olisit valmis tulemaan töihin. Ottasin sun kotipalveluun ja .. sitten mun kutsuttiin tän tulevan esimieheni paikalle ja tota sen ruokatunnin sisällä..... Kansalaisopiston kotiaavustajakurssi, kuukausi siitä, kun mää talon ovesta sisään astuin ja mää suoritin sen sitten. Meillä oli tää... tää, tää.. tää mun esimieheni oli tota vastaavana siä kurssilla, oli siä muitakin, mutta hän oli päivastuussa, ... Olinkohan mä vuoden verran.En nyt ihan tarkkaan kyllä muista. Niinku määräaikasessa työsuhteessa ja sit mä sain vaiktuisen paikan ja tota kävin täydennyskoulutusta sitten ... vanhustyötähän se pääasiassa oli. Tein mä toki perhetyötäkin, että .. että tota...mulle suotiin sekin mahdollisuus, että mä sain välillä sitäkin siinä vähän tehdä, mutta tottakai se oli vanhuspainotteista niinku ny se työsektori nykypäivänäkin on. Sitten vuonna yhdeksänkymmentäseitsemän ... Tottakai siinä kohti tuli.. tuli taas se asetelma, että mä jätin sen paikkani sieltä, että kyllä mä tota kevättalvesta, kesällä, pienen aikaa sitten kuljin sitä väliä mutta olihan se sitten aika paljon [kymmeniä] kilometriä per sivu. Se kulku sinne ja takasin, että ei se sitten enää niinku vaikuttanu... vaikuttanu sitten järkevältä. Ja sitten mä tein, sen jälkeen mä oon tehny sitten, sitten tota, päätää [kunnan] kotihoidossa ja vanhainkodissa ja sitten vuonna kakstuhatta ... sitten tein, tein päätöksen oikein vakaan, niin ja hain, tein päätöksen lähtee lähihoitajakoulutukseen....

"Annun" kertomus taas toi esiin elämäntilanteiden mukanaan tuomat työelämävaihtelut. Kertomuksen perusteella tarmokas ja oma-aloitteinen nainen on aina löytänyt uudet työpaikat suhteellisen vaivattomasti. Sen sijaan Gunillan kertomus poikkeaa muista, koska siinä vakituinen, jopa hyvänä pitämänsä työsuhteen katkaisu tapahtuu melkein vahingossa. Tietysti elämään kuuluu kaikenlaiset ratkaisut, joskus vähemmän harkitutkin, joista saattaa sitten seurata kaipuuta entiseen.

Gunilla, 38v

T: Niin, kerrotko sä ensin tosta omasta työhistoriastas, mitä sä oot tehny ja vähän mihin aikoihin. Ei ihan alusta tartte välttämättä aloittaa.

G: Eliikkä mä oon ollu sen puolitoista vuotta ny suurinpiirtein työttömänä. Itte jäin niinku poi sieltä... työmaalta, etten joutunu minkään syyn takia. Ja olin Nokian renkailla renkaankokoojana, mä olin siä jonkun kuus, seittemän vuotta. Niinku viimeinen työsuhde.

T: No, se oli aika pitkä työsuhde.

G: Nhhh , ja tota, sitä ennenhän mä olin kolme ja puoli vuotta kotona ja käynnistin sen koti- ja hoivapalvelun, mikä kesti yhdeksän kuukautta. Ja, ja ennenkuin mä jäin kotio olin Ikaalisten kylpylässä, olin kymmenen vuotta. Et siinä ne melkein onkin, ne mun työsuhteet.

T: Aika pitkiä, ne työsuhteet. No, minkä takia sä lähdit niinku sieltä Ikaalisista pois.

G: No, se oli lähinnä niinku vasta kun mä jäin ens äitiyslomalle. Et se niinku kypsy sitten sinä aikana, et sitten mä jäin vielä kodinhoidon vapaalle ja sit se alko tuntuukin siltä, että ei enää haluaisikaan sitä samaa, et sitten mä menin sinne kotihoidon puolelle yrittäjäksi.

T: No, teiks sä niitä hommia sitte?

G: Jaa sen yrittäjäkurssin myötä vai?

T: Niin, sen jälkeen tai jos sen aikana.

G: Ee-e, no sinä aikana, mitä meillä oli näitä työharjotteluja ja tämmösiä, niin silloin tietysti sitten tehtiin, mutta en sitten. Kun siinä kävi niin, että meill olis ollut sitä kurssia vielä kuukauden verran, niin ni mä pääsin sinne Nokian renkaalle töihin. Lähdin siitä sitten saman tien, että ... voi olla, että olis alkanu sitten niitä tekeen, mutta ku siinä kävi niin, niin tarvi se tilanne käyttää heti, että oli mahdollisuus päästä.

T: Ja sitten sä jäit viime vuoden kevättalvella...

G: Joo-o, se oli jotain maaliskuuta, niillä paikkeilla...

T: No , no mikä sun sai jäämään sieltä pois?

G: No, itse asiassa se syy oli semmonen, että tota, sielä oli mun silloinen avomies mukana .. kans töissä... joka oli ollu paljon, paljon pitempään .. ja tota.. hän oli saanut jos jostakin näitä tämmösiä varoituksia... ja joutu sitten sen takia sieltä pois ja sitten mä niinku tavallaan jäin siihen, kun meillä oli tämmösiä kymmenen hengen tiimejä.. niin mä jäin niinku tavallaan, ku hän oli ollu niinku tiimivastaavana ja työnopastajana, ni mä jouduin sitte jäämään sen paikalle tavallaan siihen ... sit se alko jotenki vaan tuntuun siltä, että niinku kaikki kyräilee jossain, että sitten siitä, kun hän joutu jäämään pois. Et tyhmähän mä tietysti olin, ku menin niin tekeen, että kumminkin siinä olis ollu aika vakaa työpaikka kyllä, että ... Ja yritin kyllä sitten seuraavana päivänä perua sen, että jos jäisinkin vaikka vuorotteluvapaalle, mutta se ei sitten enää käyny... se oli näin sitten. Et kyllähän se tietysti kaduttanu on, että on jääny pois mutta tota.. ja oon kyllä ollu sinne yhteydes sit jälkeenpäinkin, mutta ei oo kyllä kertaakaan sanottu, että älä soitele. Että kyllä niin, että ihan, että kannattaa kysellä.

Paavo, 41v

T: Kerro ny mulle ensin tosta omasta työhistoriastas.

P: Joo, kahdeksankymmentäkolme vuodesta vuoteen kakstuhattaneljä mä olin paperialalla.. Arkkikoneenhoitajana elikkä leikkaajana [firmassa] alihankintana leikattiin kartonkia ja.. sitte ... erilaisis tehtävissä...

T: Miten sulla oli, miten... kävitkö sä paperipuolen ammattikoulun?

P: Kyllä

T: Eli sulla on sen puolen koulutus. Ook sä ollu muun alan hommissa ikinä?

P: En.. muuta kesätöissä oon jotain muuta tehny.. mutta kyllä se muuten tohon paperipuoleen on aina liittyny..

T: Sä oot ny sitten ollu työttömänä kakstuhattaneljä...

P: Ei vaan kakstuhatta viis .. kakstuhattaviis kevästä

T: Elikkä siinä menny sitten nyt toista vuotta?

P: Juu

Paperiteollisuuden töitä on pidetty varsin vakaina, pitkäkestoisina ja muutoinkin turvattuina. Niissä on selkeästi se haitta, että jos työsuhde ei jostain syystä voi jatkua, on hyvänkin ammattitaidon soveltaminen muille aloille todella vaikeaa.

Kertomusten perusteella työhistorioista ei löydy selkeitä yhtenäisiä nimittäjiä työttömyyden alkamiselle. Voisi jopa tulkita lähes päinvastoin eli henkilöhistoriat vaikuttavat yksilöllisiltä, eikä niistä haastattelulla ole löydettävissä yhtenäistä selittävää tekijää työttömyyden alkamiselle tai jatkumiselle.

4.2. AIEMMIN TUTKITTUA

4.2.1. Työttömän tarina

Vuonna 1992 työttömyys alkoi hipoa puolen miljoonan rajaa, jolloin Kansanrunousarkisto ja Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto päättivät tarjota palkkatyötä vaille jääneille tilaisuuden tilittää tuntojaan. Lehdistön ja radion välityksellä tiedotettuun Työttömän tarina – kilpailuun osallistui lähes 1200 kirjoittajaa. Pekka Laaksonen ja Ulla Piela seuloivat saman nimiseen kirjaan 33 tarinaa. He pyrkivät omien sanojensa mukaan saamaan edustusta ammattien, iän, kotipaikan ja sukupuolen osalta mahdollisimman tasapuolisesti.

”Työttömän tarinoista voi löytää tukea erilaisille työttömän elämää koskeville tulkinnoille. Osa työttömistä alkaa toimia hyvin rationaalisti. He yrittävät kyllä löytää uutta työtä, mutta kun se ei onnistu, he etsivät ja käyttävät hyväkseen kaiken sen tuen, jota yhteiskunta tarjoaa. Tylyimmän tulkinnan mukaan juuri he kuluttavat veromarkkojamme iloisesti pubeissa keskikaljaa juoden ja tikkaa heittäen. Toinen näkemys saa myös tukea kertomuksista. Sen mukaan Suomeen luodaan uusi köyhien yhteiskuntaluokka Etelä-Euroopan tapaan. Näin Suomeen

saadaan taas nöyrää työvoimaa, joka suostuu elämään niukasti eikä edes haaveile paremmasta. Ehkä puolellatoista miljoonalla suomalaisella on edessään pysyvä tilapäisyys työmarkkinoilla: joskus töitä on, useimmiten ei. Kolmannen näkemyksen mukaan työttömät muodostavat arvoituksellisen joukon, joka heterogeenisuudestaan huolimatta saattaa löytää toisensa ja alkaa käyttäytyä arvaamattomasti. Heitä ovat peruspäivärahalle pudonneet ja putoamassa olevat.” (Laaksonen –Piela, 1993, 11-12)

Kuten edellä oleva kertomus toteaa, työttömyyteen suhtaudutaan monin eri tavoin ja työttömyyden taustalla olevista tekijöistä muodostuu varsin kirjava kartta. Saadut haastattelutulokset tukivat tätä aivan ilmeisesti.

4.2.2. Työvoiman ulkopuolelta tulevia rekrytoidaan työttömien ohi

Hynnisen tutkimus⁵ osoittaa, että pitkäaikaistyöttömät eivät työllisty avoimna oleviin työpaikkoihin. Korkeasti koulutettuja ja työvoiman ulkopuolelta tulevia, esimerkiksi valmistumassa olevia opiskelijoita, rekrytoidaan innokkaammin kuin työttömiä.

"Pitkäaikaistyöttömyyden torjunta on tärkeää. Se passivoi ihmistä, ja myös työnantajat ajattelevat pitkäaikaistyöttömien olevan passiivisia", Hynninen toteaa.

Suomalaiset työmarkkinat ovat muuttumassa myös työnantajan näkökulmasta. Työpaikkojen houkuttelevuuteen on kiinnitettävä yhä enemmän huomiota. Myös julkinen työvoimapalvelu on uuden edessä. Sen on toimittava työllisyyden edistäjänä kasvavien kohtaanto-ongelmien oloissa.

"Tämä edellyttää työvoimatoimistoilta läheistä yhteistyötä alueen yritysten kanssa ja toimimista syvällisen informaation välittäjinä työnhakijoiden ja yritysten välillä," Sanna-Mari Hynninen toteaa.

Samaa asiaa ovat Hynnisen lisäksi painottaneet muutkin; Raimo Laitinen kirjoittaa: ” Henkilöstöpolitiikassa on kolme toisiinsa vaikuttavaa ydinkysymystä: 1) työvoiman rekrytointi, 2) työsuhteen aikainen henkilöstöpolitiikka ja 3) työsuhteen irtisanomista koskevat ratkaisut.” (Kuusinen ym. 1994, 128)

Edellä mainittujen tutkimusten suhteen linjassa tuntuu olevan se, että ainakin osa työttömistä tuntuu hiljaa alistuvan kohtaloonsa. Vaikka toiveita työhön pääsystä olisi kovastikin, niin se saattaa jäädä uskalluksen tai työnhakutaitojen puutteen varjoon. Tietenkin voi olla, että herkkäluonteinen ihminen kokee työllisyyden niin ahdistavaksi ja syyllistäväksi, että lamaantuu toiminnallisesti. Tässä suhteessa työttömyyden pitkittyminen ei vaikuttaisi asiaa korjaavan, ehkä jopa päinvastoin.

⁵Alkuperäinen osoite: <http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2007/06/tiedote-2007-09-18-16-45-58-375462/> 18.10.2007 14:48

T: Minkä sä niinku itte näet, että mikä sulla on se työllistymisen pahin este?

Kaapo: Mä luulen, että se on ihan omasta päästä, että kyllä töitä löytäis jos olis halua. Mutta kai toi pitkä työttömyys masensi jo niin paljon, ettei sitä niinku.. tavallaan uskalla. Mutta kyllä tää kurssi siitä hyvä on, että pääsee ihmisten kanssa tekemisiin. Tulee semmosta tiettyä rytmiä tohon ..

T: Mikä susta on ollu se kaikkein painavin syy, mikä estää sua työllistymästä?

Liinu: No, mä oo ainakin huono mennee suoraan tonne työpaikoille kysyy, että mää oon arempi. Mää oon sähköpostilla laittanu hakemuksia ja ... yleensä ei tu niinku vastausta, että..(hah)..että ei tie onko menny perillekään hakemukset, ku ei ne lähetä sitte vastauksia, paitsi [työväilyfirmoilta].. ja oon soitellukki, mutta ei oikeen harjottelupaikkaakaan tunnu saavan. Johonkin rakennustoimistoonkin soitin joskus, niin eei, eih tarvita, niinku ylimääräisiä... ja ku ei nykyaikana oo aikaa niinku opettaa ku niillä kaikilla on niin kiire niin ei pysty meneen harjoitteleen ku kellää ei oo aikaa opettaa.

Eikä muuta löydy jatkossakaan: ”Olemme siirtyneet tilanteesta, jossa lama on työttömyyden pääasiallinen selitys, tilanteeseen, jossa ongelmana on työmarkkinoiden epätasapaino. Työllistymistä estää ensinnäkin se, ettei ole olemassa oleva työvoima kelpaa työnantajille, ja toiseksi se, että työpaikat, asunnot ja väestö sijaitsevat toisiinsa nähden väärin. Onko työvoima huonontunut vai työnantajien vaatimukset kasvaneet – tai ovatko ne vain muuttuneet liian nopeasti?” (Soininvaara 1999, 35)

Tuskin edellä kuvatut kirjoitukset olivat muokanneet haastateltavien mielipiteitä. Paremminkin voi uskoa niiden perustuvan heidän omiin kokemuksiinsa.

T. – Mikä, minkä, minkä asian sä näet pahimpana esteenä tossa töitten saamisessa?

Aapo:- No, kyllä se mulla on toi, ku ei oo ajokorttia. Mun katkee siihen monta työpaikkaa. Työkalut tarttis saada kulkeen mukana ... ei oikeen sillai – kun Tampereen pääs olis töitä vaikka kuinka ..tää ei olis matka eikä mikään. Täältä käy niin paljon porukkaa siä töisä. Ku ei se käy niin ei se käy.

T: - Eikä tilannetta muuttaisi paljon se, että muuttaisit Tampereelle? Sielläkin täytyisi vielä liikkua.

A: - Ei, ei se mitää auta... kyllä se tossa mitä mää oon soitellu noita paikkoja, niin ne o ... kyllä on joka, ku haetaan laatottajaa, kirvesmiestä, muuraria.. ne on ny pääasiassa tommottia väliseinämuurauksia. Auto, kun paljon on työmaita töissä missä on se vaihe menossa, sen mukaan liikutaan. Että se on semmonen konkelo.

T: Minkä sä näet, että mikä siinä on pahin työllistymisen este?

Paavo: No, yleensäkin tänä päivänä on hirveen vaikeeta päästä töihin ko se .. sitä koulutusta vaaditaan.. ja monessa työpaikashan on tänä päivänä, että .. ainakin

tommoset isommat firmat, niin.. niihin tavallaan otetaan niinko opiskelijoita ensi sisään ja ..sen kautta kouluttaudutaan.. Tietysti tällai vanhemmalla ikää se on aina pieni kynnyksysymys se, että .. siinä periaattees joutuu koulunpenkille ensin ja ..jos vaikka edes lainausmerkeissä vaihtaa työnantajaa.. ei sinne mennä pelkästään töihin.. Siinä saattaa olla kahden, kolmen vuoden koulunkäynti ensin ja siltikään se ei o tänäpäivänä edes vuoreнварmaa että pääseekö sitä silti sinne töihin.. eihän ne tänäpäivänä enää.. varmaan anna edes vakuutusta siitä välttämättä... että tota..

Seitsemästä, jotka vastasivat kysymykseen työllistymisen vaikeuksista, yksikään ei suunnitellut työmarkkinoilta vetäytymistä. Kaikkien haaveena oli pidempiaikainen työ, kohtuullisella etäisyydellä ja palkalla. Kolmen vastauksesta ainakin osittain asiaan vaikutti koulutuksen puute tai vanhentuminen, kahdella oli selkeästi mukana oma arkuus, joka ei ollut yhtään vähentynyt työttömyysaikana, ehkä jopa päinvastoin.

Sanna-Mari Hynnisen väitöstutkimuksen mukaan työpaikkojen täyttäminen alueellisilla työmarkkinoilla Suomessa on vaikeutunut. Työpaikkojen täyttämisessä on kuitenkin selkeitä ja pysyviä eroja työvoimatoimistojen välillä. Mikäli kaikki alueet toimisivat yhtä tehokkaasti kuin tehokkain alue, täyttyneiden työpaikkojen määrä kasvaisi yli 10 prosentilla kuukaudessa.

"Osa eroista johtuu siitä, että työnhakijoiden ominaisuudet ja avoimien työpaikkojen vaatimukset eivät vastaa. Merkittävä osa eroista johtuu kuitenkin muista tekijöistä. Työvoimatoimistojen toimintakulttuureissa lienee eroja niiden suhteessa paikalliseen elinkeinoelämään, minkä seuraukset näkyvät työpaikkojen täyttymisnopeudessa," Hynninen kertoo.

Työpaikat täyttyvät tehokkaimmin tiheästi asutuilla alueilla. Silti juuri isommissa kaupungeissa on eniten ongelmia työnhakijoiden osaamisen ja työpaikkojen vaatimusten yhteensovittamisessa. Isoissa kaupungeissa työntekijöiden koulutustason nostaminen edistäisi työpaikkojen täyttymistä parhaiten.

4.2.3. Uutta työpoliittisen tutkimuksen alalta

Tutkimuksessa⁶ arvioidaan uudestaan kahden työnhakukoulutuksen vaikuttavuutta selvittäneen satunnaistetun kenttäkokeen tuloksia. Yhdistämällä kokeisiin osallistuneitten tiedot Tilastokeskuksen rekisteritietoihin voidaan tässä

⁶ Työministeriö, Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2007 59-60

tutkimuksessa seurata työnhakukoulutuksen vaikutusta työllisyyteen jopa kuuden vuoden ajan koulutukseen osallistumisen jälkeen. Tämä seuranta osoittaa, että työnhakukoulutus ei lisännyt työttömien työllistymistä tilastollisesti merkitsevällä tavalla koko osallistujajoukossa.

Koulutuksella näyttäisi olleen kuitenkin positiivinen vaikutus joittenkin riskiryhmien kuten masennusoireista kärsivien ja työmarkkinatukea saavien työllistymiseen. Lisäksi vaikutus työllistymiseen vaihteli käytetyn koulutusmenetelmän mukaan.

Tutkimuksessa verrataan kenttäkokeellisen tutkimuksen tuloksia ei-kokeellisiin osallistujien ja sopivasti valitun verrokkijoukon vertailuun perustuviin arvioihin. Tulosten mukaan työvoimapolitiittisten toimenpiteitten arvioinnissa tavallisimmin käytetyt eikokeelliset menetelmät yliarvioivat toimenpiteitten vaikutusta työllistymiseen.

Siis muut tutkimukset ovat edelleen ristiriidattomia tämän tutkimuksen kanssa. Yhteenvedosta ei valitettavasti selvinnyt, lasketaanko ohjaavat koulutukset työnhakukoulutuksien joukkoon tai onko niistä jotain muuta koottua tietoa vai onko ne jätetty kaikkien näiden tutkimusten ulkopuolelle.

4.2.4. B-luokan kansalaiset

Eräs ongelma näyttää olevan, että Euroopassa noudatettava talouspolitiikka on suurteollisuutta, keskittyviä ja suurbisnestä suosivaa. Seurauksena tulee yhä enemmän ihmisiä pysyvästi B-luokan kansalaisiksi. Tullimuurit toimivat tehokkaana eristäjänä ja entistä enemmän kotimaansa kurjia olosuhteita pakenevia tulee eurooppalaisiin maihin syventäen omalta osaltaan kahtiajaon ongelmia.

”Kyynikko voisi todeta, että kenties Euroopan Unionia sittenkin tarvitaan – turvaamaan vauraan eliitin edut köyhiä kansankerroksia ja rajojen takaa uhkaavia pakolaisvyöryjä vastaan.” (Vahtera, 1993, 200)

Samaa asiaa sivuaa filosofi Pursiainen kirjoittaessaan viktoriaanisen sosiaalipolitiikan näkökulmasta. Jonkin verran saman suuntaista kirjoittelua näkyy nykyisinkin: ”Mitä enemmän toisten ponnistusten tuloksissa loisivia kansalaisia olisi, sitä kielteisemmin se vaikuttaisi niiden yrittämisen ja työn tekemisen motivaatioon, jotka joutuisivat järjestelmän kustantamaan.” (Pursiainen, 1995, 72)

”Epätavanomaisen työnteon muotojen yleisyyden arviointi on epätarkkaa. Tilastot kuvaavat parhaiten osa-aikaista ja määräaikaista työnteoa. ...Tällä hetkellä Suomessa työvoiman voi sanoa karkeasti jakautuvan vakiintuneessa työsuhteessa oleviin, epävakaissa asemissa oleviin, jotka kiertävät määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden välillä (nuoria) sekä syrjäytyneisiin (ikäntyvät työttömät).” (Julkunen, 1998, 39) (kts myös Sneek, 1996)

4.2.5. Ikääntyminen ja työllisyys

Työnantajat elättävät myyttiä, jonka mukaan nuoret voittavat ikäihmiset luovissa toiminnoissa, koska ovat verbaalisesti sujuvampia, nopeaälyisempiä ja parempimuistisia.

"Ikääntyneillä on kuitenkin vahvuutenaan kristalloitunut älykkyytensä perustuen kokemukseen ja ammatilliseen tietotaitoon. Onnistuminen todellisessa ongelmanratkaisussa johtuu usein kokemuksesta ja erityisosaamisesta, joten iäkkäät saattavat olla tässä suhteessa nuoria älykkäämpiä." (Emden- Lampikoski, 2001, 13)

Ikä näyttäisi olevan varsin oleellisesti työllistymistä vaikeuttava tekijä. Se esiintyy merkittävänä tekijänä monen eri tutkijan tuloksissa työttömyyden pitkittymissyiden joukossa. Samaa kokivat myös haastatellut.

T: Minkä sä oot kokenu, että mikä sulla on ollu niinku suurin haitta, ettet oo töitä saanut?

Miinu: Ikä... nihh, se on. Mä en oo mistään kipee, mulla ei oo mitään lääkkeitä, mua ei vaivaa mikään...että mä terve kun pukki, mutta ikä!

T: Onko niihin otettu nuorempia työntekijöitä?

M: Kyllä.... Vaikka nuoremmat ei oo niin joustavia, ku justiinsa... niinku mun ikäset, ni on, me joustetaan kyllä hirveesti, että niinku tuo Yliselläki... mää tein pitkiä päiviä ja mää tein öitä kun ei ollu ketään muita ja... enkä mää ikinä sanonu, että mää en tee! Että sekin ketä mää ny tuurasin, niin sekin tuli niinku äitiyslomalta takasi, että... sen takia sitte...

T: Minkä sä näet, että mikä sulla on ollu suurin este, että sä et oo saanu töitä?

Niinu: Ikä.

T: Millai sä oot törmänny siihen?

N: Nuorempia otettu. Ja tota, sitte on myöskin tämä, että oon törmänny siihen, että mä oon lapseton henkilö. Ne on päässeet ketkä on, jotka on, joilla on lapsia, koska ne tuottaa kaks työpaikkaa tälle yhteiskunnalle. Minä tuotan vain yhden. Kun mulla ei oo lapsia. Et tähän mää oon myöskin törmänny. Mutta ikä on myöskin siinä, että nuoremmat on otettu.

”Työmarkkinoilta syrjäytymisen ikäraja oli vielä 1980-luvun taloudellisen nousunkin oloissa yllättävän alhainen. Joissakin pitkäaikaisseurantatutkimuksissa syrjäytymisen kriittiseksi ikärajaksi on asetettu 40 vuotta.” (Kuusinen ym. 1994, 132)

”Teollisessa tuotannossa vain iältään ”parhaiden”, 25–30-vuotiaiden, on mahdollista saada taantuman tai laman oloissa työpaikka avointen työmarkkinoiden kautta.” (Kuusinen ym. 1994, 137)

Monet nuoret tarvitsevat vanhempien ihmisten opastusta ja neuvoja. Lisäksi

monilta nuorilta puuttuu tarvittavia yhteyksiä ideoittensa eteenpäin viemiseksi. Näin iäkkäämmille ihmisille on usein tarvetta mentoreina tai bisnes-enkeleinä. (Emden- Lampikoski, 2001, 184-188)

4.3. TYÖTTÖMYYSTURVA

”Suomen työttömyysturva rakentuu Kansaneläkelaitoksen maksamasta perusturvasta ja ansioperusteisesta työttömyysturvasta, josta vastaavat työttömyyskassat.... Työttömyysturvajärjestelmät on kaikissa maissa rakennettu sellaista työttömyyttä varten, joka on tilapäinen olotila työskentelyjaksojen välillä... Sosiaalivakuutusjärjestelmien luonteen kannalta olisi sopivampaa, että työttömyysturvaa annettaisiin vain työttömille, joiden arvellaan pääsevän pian työhön. Pysyvästi työelämän ulkopuolelle jäävien ja jätettyjen toimeentulo tulisi hoitaa muilla tavoin.” (Hautamäki, 1993, 229-231)

”Työttömyyden pitkittyessä varsin tyydyttävänä pidettävä alkuasetelma siis asteittain heikentyy sekä taloudellisesti että myös suhteessa tarveharkintaan. Tulojen niukentuminen heikentää jo sinänsä ihmisten hyvinvointia ja kapeuttaa elämän mahdollisuuksia....Arvio suomalaisen asuntovelkaisen keski- ja pienituloisen työttömän selviytymisen mahdollisuuksista ei ole valoisa.” (Vähätalo 1998, 94-95, kts. myös Rönkkö 1993)

Yhden henkilön haastattelusta löytyi työttömyysturvan tasosta selitystä työnhaun passiivisuudelle. Tosin hänenkin mielestään kyse oli enemmänkin pelosta joutua taloudelliseen ahdinkoon ansiosidonnaisen päivärahan vähenemisen myötä. Kuitenkin hän ilmaisi asenteidensa työn vastaanottamiseen muuttuvan viimeistään silloin, kun edessä alkaa hämöttää peruspäivärahalle putoaminen.

T: No mikä sulla oli, tai mikä sulla on, minkä sä itte koet, että on ollu pahin este, että sä et oo saanu uutta työpaikkaa?

Gunilla: Totatota, no se on tietysti yks, yks este, että kun ... tietysti ei saisi ajatella niin, mutta tota väkisinki ajattelee... se, että tota kun mä oon niinku .. saan liitolta päivärahaa.. ja kaikki mitä niinku mulle on tarjottu tähän mennessä .. ei sillä, ettenkö olisi käyny niissä ja sillai, mutta.. ja se on semmonen iso este se, että jos mä ny tienaisin paljon vähemmän kun mä saisin päivärahaa .. ja sit siinä on kuitenkin se, että jos se kestää vaan puoli vuotta se työ, niin se pienentää sitä mun silloista päivärahaa ..

T: Kahdeksaankymmeneen prosenttiin...

G: Nii-i, että tota niinku sillai on aina tarvinnu ajatella, että ku.. aina kauheen tarkkaan, että .. Mutta kyllä on ollu tietysti sellasiakin paikkoja, jossa mää oon käyny .. niin .. sielä on ihan suoraan sanottu, että sitten joka on haastatellu, että kuinka sä olisit motivoitunu tähän hommaan sitten, että ku .. saisit niin vähän palkkaa, että kun tietää kuitenkin, että on varmaan sieltä saanu ihan hyvin .. ja tota jopa joskus tossa [paikallisyriyksessä] kävin niin, tää lupas itte, tää ihminen, joka mua haastatteli, niin kysyä ja ottaa selvää jos se vaikuttaa siihen

päivärahaan kun niillä ei olis ollu mitään varmuutta, että jatkuuko se enempää ku puoli vuotta. Et sano siinä heti, että eihän sitten kannata sinua tänne valitakaan (naurahdus). Kai tietys aatteli sitten, että ... mitenkä olisin sitten motivoitunut.. Kyllä mä nyt sillä hetkellä tietysti jotenkin olin, mutta ehkä se olis pitemmän päälle alkanu kuitenkin ... niinku aatteleen sitä sitten eri kannalta (naurahdus).

”Arkikäsitksessä esiintyy usein uskomus, että työttömyysturva passivoi työttöminen työnhakua. Siksi Suomessakin on ehdotettu työttömien ”aktivointia” työttömyysturvaa heikentämällä (vrt. tuloloukkukeskustelu). ... Lukuisista yrityksistä huolimatta ei ole voitu osoittaa kovin vakuuttavaa yhteyttä työttömyysturvan ja työttömyyden pitkittymisen kesken, vaikka joistakin suppeista alaryhmistä tämä yhteys saattaisikin löytyä.” (Vähätalo 1998, 116, kts. myös Kettunen 1989)

Tähän yhteyteen sopii myös toteamus erään kurssilaisen koulutuksen keskytyimisestä. Hän koki, ettei hänellä ollut taloudellisia edellytyksiä käydä linja-autolla noin kahdenkymmenen kilometrin matkaa kurssipaikalle!

Taulukko 5 Työttömän etuustaulukko⁷

Vuoden 2007 euromäärät

Täysi määrä	euro/pv
Peruspäiväraha	23,91 €
Työmarkkinatuki	23,91 €
Lapsikorotus	
Yhdestä lapsesta	4,53 €
Kahdesta lapsesta yhteensä	6,65 €
Vähintään kolmesta lapsesta yhteensä	8,58 €
Osittainen työmarkkinatuki	11,96 €
Lapsikorotus	
Yhdestä lapsesta	2,27 €
Kahdesta lapsesta yhteensä	3,33 €
Vähintään kolmesta lapsesta yhteensä	4,29 €
Korotusosa	4,11 €
Pienin maksettava	0,56 €

⁷Alkuperäinen osoite:

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/alias/tt_taulukko010107/\\$File/ttperusturva.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/alias/tt_taulukko010107/$File/ttperusturva.pdf?OpenElement)
t - 22.5.2007 11:46

5. KURSSIN YHTEENVETO

Tämä on kunnon juttu – koulutus oli työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, jossa painotuttiin työ – ja toimintakunnon selvittämiseen ja parantamiseen. Koulutuksen kohderyhmänä olivat pitkään työttömänä olleet aikuiset, joilla oli monentapaisia vaikeuksia työllistymisen suhteen.

Koulutuksen tavoitteena oli työ- ja toimintavalmiuksien kartoittaminen ja edistäminen. Tavoitteita toteutettiin henkilökohtaisten keskustelujen, ryhmissä työskentelyn ja erillisen liikunnallispainotteisen jakson avulla. Koulutuksessa annettiin tietoa ihmisen toiminnan lainalaisuuksista niin yksilönä kuin yhteisön jäsenenä, työmarkkinoiden toiminnasta ja kehityssuunnista, työnhaun tehostamismahdollisuuksista ja tutustuttiin työelämään harjoittelemalla.

Koulutuksen aikana kävi vierailevia luennoitsijoita esimerkiksi työvoimatoimistosta johtaja Seppo Lahtinen, TE-keskuksesta asiamies Olli Osara ja Kyrel Oy:n henkilöstöpäällikkö Pertti Tiainen. Lahtisen vierailulla keskityttiin lähinnä työpaikkojen sijoittumiseen lähialueilla suhteessa asuinalueiden kehittymiseen ja siitä johtuvaan ”pendelöintiin” eli lisääntyvään työmatkatarpeeseen. Työmarkkinoiden vaatimusten kehittymisestä kertoi Olli Osara nimenomaan yleisellä tasolla. Yritysesimerkin mainituista aiheista kertoi Pertti Tiainen.

Kurssilaiset tekivät liikuntajakson aikana useita retkiä lähimaastoihin ja kävivät myös tutustumassa Seitsemisen luonnonpuistoon.

Koulutukseen osallistui kaikkiaan 12 henkeä, mutta samanaikainen vahvuus ei ollut näin suuri, koska kurssille ohjattiin uusia oppilaita keskeyttäneiden sijaan. Kurssin suoritti loppuun 9 kurssilaista, yksi työllistyi suoraan, yksi lähti rekrytointikoulutukseen (jonka suorittaminen johtaa vakinaiseen työsuhteeseen) ja yksi kurssilainen keskeytti vedoten kalliisiin matkakustannuksiin. Kurssin päättyessä yksi kurssilainen sai useita lyhytaikaisia sijaisuuksia päiväkotiohjaajana, yhdelle järjestyi paikka koulunkäyntiavustajana. Todennäköinen jatkumahdollisuus harjoittelupaikoissaan oli ainakin kahdella kurssilaisella.

Kurssi koostui varsin heterogeenisestä joukosta. Nuorin aloittaneista oli 30-vuotias ja vanhin 55-vuotias. Sukupuolijakauma oli tasainen: viisi miestä, seitsemän naista. Edeltävä työttömyysaika vaihteli muutamasta kuukaudesta useisiin vuosiin. Kahta samanlaista ammattinimikettä ei kurssilaisilla ollut. Yhdelläkään ei ollut korkeakoulututkintoa, yhdellä oli opistotason tutkinto (merkonomi) ja lisäksi osalla ammatillinen perustutkinto. Joidenkin hankkima ammattitaito oli vanhentunutta, joillakin se oli puutteellista, kolmella oli ajantasainen relevantti ammattitaito, joista yksi työllistyiikin heti.

Kurssille oli valittu erilaisen taustan ja erilaisen motiivin omaavia ihmisiä. Tämä aiheutti oman haasteensa toteuttamiselle. Yksi halusi kurssin johtavan suoraan työllistymiseen, mikä heijastui hänen asenteeseensa kurssin aikana. Yksi taas koki alusta lähtien, että ei olisi lainkaan mukana, jos hänellä ei olisi taustalla päivärahojen menettämisen uhka, mikä syy näkyi heikkona sitoutumisena ja runsaina poissaoloina. Eräs kurssilainen oli sulkeutunut ja katosi kurssilta pitkäksi aikaa, mutta palasi työharjoitteluun ja oli loppuajan taas kohtuudella mukana. Yhden kurssilaisen sosiaaliset suhteet vaikuttivat ongelmallisilta, minkä voi olettaa aiheuttaneen poissaoloja, mutta tämä kurssilainen oli aktiivisesti mukana ollessaan läsnä. Muiden kohdalla oli jonkin verran fyysisiä rajoitteita tai sosiaalisia ongelmia, mutta heidän kurssimotivaationsa oli vähintäänkin tyydyttävä ja jopa parani kurssin edetessä.

Kurssin päättyessä jokainen käytiin jokaisen kanssa henkilökohtainen arviointikeskustelu. Työllistyneille voi vain toivotella menestystä. Yhdelle, jolla oli ammattitaito, mutta työnhaku ollut passiivista, voi vain antaa kehotuksia aktiivisuuteen, millä hän varmasti työllistyykin. Yhdeltä puuttui ajokortti, mikä hänen työssään on lähes välttämätön, hänen ajatuksensa sen hankkimisesta voimistuivat kurssin aikana. Muiden kohdalla tarvittaneen lisäkoulutusta, johon lähes kaikilla tuntui olevan halukkuutta. Yksi kurssilainen ei kovin aktiivisesti ajatellut työllistymistään tai ei ainakaan suostunut siitä keskustelemaan.

Heterogeenisen ryhmän valinta on aina haasteellinen tilanne. Tässäkin tapauksessa se aiheutti jonkin verran jännitteitä kurssille. Pahimmillaan heikommin sitoutuneiden passiivinen osallistuminen heikensi muidenkin motiivia, parhaimmillaan taas hyvin motivoituneet aktivoivat ”laiskempia”. Etukäteen aavistettavissa oli myös se, että monenlaisia rasitteita saattaa ilmetä. Näitä sitten ilmeni peli – ja päihderiippuvuudesta, perheongelmista, fyysisistä tai yleisestä sosiaalisesta syrjäytymisestä johtuvina.

Koulutukseen osallistuneet uskoivat palautteessaan työllistyvänsä niin, että yksi työllistyy kuukauden, kolme kuuden kuukauden sisällä ja kaksi myöhemmin. Koulutuksen toteuttamiseen liittyvä palaute oli keskimäärin tyydyttävää parempaa. Sen sijaan ammatillisia valmiuksia koulutuksen parantamisessa arvioitiin jo paljon kriittisemmin (ka 2,8). Valmiuksia jatkosuunnittelun ja kouluttautumiseen arvioitiin taas keskimäärin vähintään tyydyttäväksi, työharjoittelu koettiin onnistuneeksi kuten siihen liittyvä ohjauskin.

Sanallisissa palautteissa oltiin kurssiin muutoin varsin tyytyväisiä, mutta ATK-laitteiden puuttuminen koulutustilasta koettiin huonoksi asiaksi.

Koulutuksen eräs tarkoitus on saada työttömyysputki katkeamaan. Siinä mielessä se tuo uutta rutiinia kurssin osallistujille. Ilmiselvästi oli nähtävissä, että heidän intonsa hakea työtä tai koulutusta parani kurssin ansiosta. Vaarana on, että

kurssin jälkeiset hakutoimet eivät johda nopeisiin tuloksiin, jolloin tilanne johtaa pian innon lopahtamiseen. Siksi olisi syytä harkita vastaaville kurseille esimerkiksi jonkinlaista (jonkinlaisia) seurantajakso(j)a.

Kursilla pitäisi myös olla mahdollisuus ohjata suoraan jollekin ammattiauttajalle erilaisten esteiden ilmetessä koulutuksen aikana.

Jos kurssilla on mukana useita vähäisellä motivaatiolla lähteneitä, pitäisi resursseissa varautua useamman kouluttajan käyttöön. Osittain kahden kouluttajan yhtäaikainen läsnäolo mahdollistaisi myös isomman panostamisen henkilökohtaiseen keskusteluun, mille tuntuisi olevan selkeästi tarvetta.

Koulutustiloissa pitäisi nykyään olla aina ilman muuta ATK-laitteisto verkkoyhteydellä käytettävissä. Sen puute laittaa kouluttajan luovuuden rankkaan koetukseen.

Kurssin resursseja opinto-/tutustumismatkailuun voisi myös lisätä, sillä kouluttajan venyminen pienten resurssien varassa tehtyihin järjestelyihin saattaa syödä voimavaroja muulta toiminnalta.

Ohjaavalle koulutukselle olisi enemmänkin tarvetta, koska sen vaikuttavuus olisi varmasti parempi, jos työttömyys ei pääsisi venymään kovin pitkäksi.

Paras tulos olisi mahdollista saada, mikäli koulutuksen perään olisi mahdollista osoittaa edes jonkinlainen työpaikka jokaiselle osallistujalle. Olisiko mahdollista kerätä vaikka joitakin avoimia ”tukityöpaikkoja” kurssin päätteeksi?

5.1. KURSSILAISTEN LOPPUMIETTEITÄ

Kurssilaisten loppumietteiden perusteella voi päätellä koulutuksen vastanneen sille asetettuihin odotuksiin. Kurssilaiset kokivat aktivoituneensa työnhakijoina ja saaneensa uusia eväitä työnhakuunsa. Oman vireytensä kasvun myötä, myös tulevaisuuden näkymistä ajatukset olivat ainakin jossain määrin tulleet valoisammiksi. Vaikka se ehkä tuotiin esille enemmän alluusioiden muodossa, niin järjestettyjä kosketuksia työpaikkoihin tunnuttiin kaipaavan nyt enemmän kuin kurssin alussa.

Kaapo

T: Nyt alkaa kurssi olla hyvin loppupuolella, että minkälaiset ajatukset sulla on päällimmäisinä tän kurssin kokemuksista?

K: Tää on kyllä ollu ihan sillai ... niinku.. sysänny ihmistä käyntiin tavallaan..kun pitkä työttömyys kumminkin ollu takana. Ihan piristävä kokemus. Aika on mennyt kyllä ihan hyvin... ei siinä mitään. Että kyllä tää niinku vauhdittanu on siinä... kyllä nyt rupes toi tietokonekin kiinnostaan, vaikka sitä vaan muutama tunti harjoteltiin. Tuli mieleen, että senkin vois kyllä opiskella...Ettei tästä haittaa, päinvastoin, paljon hyötyä tämmösestä kurssista..

Annu

T: Nyt kun tää kurssi alkaa vedellä viimeisiään tässä... alkaa olla kohta haikeitten lähtötkujen aika.. niin, tota, ihan omista tunnelmistas.. tän kurssin suhteen, miten kuvailisit noin lyhyesti tätä?

A: Se, noin kokonaisuutena, nii ollu ihan yleisjatuksena, niin, hyvin positiivinen, positiivinen kokemus ja positiivinen tunne...et se oikeastaan, mitä silloin puhuttiin niistä omista tavoitteista .. niin..kyllä tässä niitä elementtiä on ihan ollu, mitä mää ..tota.. ajattelin, että vois olla...ja tietysti se osuus, mikä oli työharjottelun osuus, niin sehän nyt tietysti oli ihan oma lukunsa, että .. tota.. että, se munkin kannalta varmaan semmonen ihan oleellinen juttu, millä pääsi itte henkilökohtaisesti näyttään. Eihän mihkään voi mennä, että päivää... mää tuln tässä ny teille pariaks viikkoo.. että kun.. ainahan toki väkee otetaan ja ihan tällai, mutta... on se ihan eri juttu, kun pääsee konkreettisesti näyttään minkälainen on ja miten se homma toimii... ja se, että mitä oli puhetta niinku näistä virikkeistä ja tietojen päivittämisestä ja muusta tämmöisestä ... niin kyllä niitä tässä on tullu ja osa tietysti on semmosta asiaa, mikä on niinku entuudestaan ollu tuttuakin, mutta kertaushan ei oo koskaan paha. Mutta paljon semmosia näkökulmia kuitenkin, mikkä on ihan erilaisia ja uusiakin.. Et ihan semmosia ajatuksia herättäviä ja sit se .. että se, mitä mää pyrkinyt tässä viemään koko ajan ... tavallaan se semmonen, että ... ei se tarkota sitä, että sää seisot tossa ja sää puhut vaan että niinku niitä kommentteja esitettäis ja asioista puhuttais. Se ny on tietysti onnistunu vaihtelevalla menestyksellä.

Aapo

T: No, kun me ollaan ny tätä kurssia lopettelemassa, niin mitä sulla on tästä kurssista päällimmäisenä mielessä? Minkälainen kokemus tää on ollu sulle?

A: No, se on ollu semmonen .. en mä oo aikasemmin ollu tämmöttellä kurssilla..se on aina ollu ammatti.. niinku ammattia vastaava kurssi aina..missä mä oon ollu. On täsä ny oppinu semmosia asioita paljon, mitä en ikänä edes ajatellu... eikä oo tullu mieleenkään..että ihan..ihan hieno kurssi.. oon tykänny olla..

Gunilla

T: Minkämoinen tunnelma sulla noin päällisinpuolin on tästä kurssista yleensä? Minkä moisia ajatuksia sulla on tästä?

G: Nnnhh, itse asiassa ihan hyviä (naurahdus).. siis sillai etten oo niinku pettyny mitenkään ja... ihan on ollu semmosta mitä oon aatellukkin.. mun mielestä ihan hyvä.

Niinu

T: Mitä sulla on päällimmäisenä nyt mielessä tästä kurssista?

N: Että ku sais työpaikan... se, että jostain löytyis se työpaikka.. että kun nyt oon

käyny näitä kaikkia.. hakemisia lehti-ilmotuksista sun muista.. et kai niistä jotain semmosta.. tutun kertausta on ollu.. että jos se jotenkin aukeis se työpaikka..

Liinu

T: No, minkälaiset tunnelmat sulla on tän kurssin suhteen päällimmäisenä nyt kun ollaan viimeisellä viikolla?

L: Mä luulen, että tästä on ollu hyötyä...ehkä..

T: Koet, että on ollu hyötyä?

L: Nii-ih ...on tullu enempi mietittyä tulevaisuutta ja.. noita koulujuttuja..

Kurssilaiset kokivat ainakin yhdessäolon positiivisena. Oman aktiivisuutensa he myös kokivat parantuneen. Tarkemmin kurssin herättämistä tunnoista voi lukea liitteenä olevasta kurssin OPAL- palautteen yhteenvedosta (liite1). Kurssilaiset alkoivat myös miettiä tulevaisuuttaan hieman rohkaistuneena.

T: Onko sulle tän kurssin aikana heränny mitään ajatuksia, mitäs tän jälkeen sitten?

Liinu: No ainakin toi, niin ku toi harjottelu.. sai miettiin.. vähä niinku ehkä.. eri alaa (naurahdus).. että ... tai eri aloja.. mihinkä vois hakee keväällä esimerkiks ... khmm.. että... ei välttämättä kaupan ala oo oma ala (naurahdus)..

T: No, onko sulle heränny tän kurssin aikana ajatuksia, että mitäs tän jälkeen?

Niinu: Töihin. Jostain mun on saatava.. töitä ja mitä mä olin tua koulun harjottelussa nii .. kyllä mää sinnekin uudestaan meen, jos se vaan on mahdollista.. että nyt mä olin ton kolme viikkoo tuo .. työpaikkaharjottelussa niin.. kyllä mä tykkäsin olla.. että tota.. mutta nehän nyt ei palkkaa, ku tällä työkkärin tai Kelan rahalla, että se ny on tietysti pieni, mutta parempi sekin, kun ei mitään.. että kyllä mää ny töitä haluan tehdä , kun niitä vaan olis.. mutta kun niitä ei tahdo oikeesti olla, että ku .. mäkin oon hakenu joissakin määrin.. sanoisinko valehtelematta kolkytä paikkaa ennenku mää ton sain.. ja ennen kun tähän kurssille pääsin, niin mää hain kymmenkunta työpaikkaa.. että kyllä ne tiukemmassa on, mitä yleensä puheissa annetaan ymmärtää.. niinku.. työvoimatoimiston ja.. kurssien ja.. näitten kaikkien kautta.. ja.. että ei se ihan tosta noin vaan oo, että ... sitä mää niinku ihmettelen, että.. luvut kaikki saadaan, mikkä on pimeitä työpaikkoja.. että onko ne saman tyyppisiä lukuja .. ku millä saadaan nää tilastot, että ne.. tilastoja työttömistä... mutta tota.. jatkuvasti mä oon mielestäni töitä hakenu ja kyllä mun mielestä edelleen on .. ku sitä on tottunu töitä tekee.. ja on näin terve...

T: Onko sulle tullu mieleen, mikä olis sulle sopiva tapa edetä sun oman työllistymises suhteen.

Kaapo: Joo, se on se ATK-kurssi, minkä mä aattelin, kun sitä tarvitaan ny ihan joka paikassa. Että se ny ensin ja sitten voin kattella sitä ...hitsausalan koulutusta.. siitä on niin kauan, että... joku lyhyt kurssi olis, ettei kovin pitkä.. että

kyllä se jos johonki sattuu pääseen töihin, kyllä se opettaa sitten ihmistä...

T: No, onko sulla heränny mitään ajatuksia tän kurssin aikana, että mitä tekisit sitten tämän jälkeen eteenpäin?

Aapo: No semmonen (naurahdus)... semmonen on heränny, että tarttis mennä autokouluun.. koska se tulee eteen joka paikassa..

T: No onko sulla tän kurssin aikana heränny mitään ajatuksia siitä, että mitäs sitten tämän jälkeen?

Gunilla: Eee, totatota, no tietysti.. mahdollisimman paljon yrittää itte ettiä töitä.. ja jos ei se onnistu, nii että pääsis töihin, niin kyllä mää oon vakaasti aatellu että mää hakeutusin johonki koulutukseen.. mutta en vielä niinku päättäny että ..kun on näitä aikuisopiskelupuolia ja.. tämmösiä, että hakisko johonki semmoseen vai sitten ihan normaalikouluun siis.. Mulla nyt vähän olis tietoo ny yhdestä työpaikasta, mutta ku se on vaan semmonen juttu, että se on tuo vähän sivummassa siks toisekseen niin.. no tietysti mä oon tehtaissa ollu töissä ja.. että ku se on raskasta työtä ..että kyllä mä siä varmaan pärjäisin, mutta sitä mä en tiä sitten onko se hyvin-hyvin ykstoikkosta loppujen lopuks. Et tonne luvattiin vähän ottaa [paikalliselle] tiilitehtaalle. Että ku mä en oo ihan varma siitä sitten, että onko se sitten pelkästään jotain niitten tiilien letkaamista vai.. vai olisko siinä jotain muuta.. Sittenhän se on aika raskasta, jos se on pelkästään sitä, että mun pitäis ny mennä tän viikon jälkeen käymään siä.. Että olishan se nyt tietysti siinä mielessä vaihtoehto, että ois niinku jotain ees hetkellisesti sitten kun se ei oo ikinä koko vuotta se homma, että .. siä varmaan tulee lomautuksia, että .. ois kuitenkin jotain..

5.2. JÄRJESTÄJÄTAHOJEN AJATUKSIA

Koulutuksen järjestäjätaho on siis tässä esimerkkitapauksessa yhteiskunnallinen toimielin, jolla on sosiaalisia tavoitteita ja toimintaperiaatteita. Ongelmallista tilanteessa on, että samoista koulutuksesta kilpailee puhtaasti kaupallisia yrityksiä, joiden toiminnalliset periaatteet ovat ensisijaisesti liiketaloudellisia. Toisin sanoen samoista markkinoista kilpailevat varsin erilaisille liikeideoille ja toiminta-ajatuksille rakentuneet yhteisöt. Tietenkin tästä tulee mieleen ajatus, miten tilaaja pystyy objektiivisesti vertailemaan tarjoajia ja ennen kaikkea se, mikä toteutustyyppi olisi edullisinta niille, joille tarkoitus on apua tarjota eli työmarkkinoilta syrjäytyneille.

Tarja Mieskolainen, Ylöjärven työväenopisto

T: Aluksi voit kertoa minulle siitä, että mitä... miksi Ylöjärven työväenopisto on kiinnostunut tällaisista ohjaavista koulutuksista. Mikä on opiston lähtökohta näihin koulutuksiin?

TM: No, vapaa sivistystyö .. tehtävää huolehtia... tai silleen että Opetushallitus laatii meille semmoiset suuntaviivaopinnot eli Opetushallitus ohjaa vapaan sivistystyön toimintaa tänä päivänä ja... ja meillä on semmoiset tietyt kansalaiskohderyhmät, joista yksi, hyvin tärkeä kohderyhmä meidän toiminnalle on työttömät. Toinen on maahanmuuttajat ja sitten on muut tällaiset niin sanotut aliedustetut kansalaisryhmät. Opiston näkökulmasta ne.. meilläkin kun on esimerkiksi miehiä, joita meidän opiskelijoist on ainoastaan joku kaksikyt prosenttia .. ja sitten on syrjäytymisvaarassa olevat, eri väestöryhmät esimerkiksi nuoret, mut.. mut kuitenkin aikuisista vois sanoa, et meidän pääkohderyhmä on työttömät ja maahanmuuttajat ja seniorikansalaiset. Ja sen takia me ollaan kiinnostuttu tekeen työvoimatoimiston kanssa yhteistyötä, koska se on se yhteistyötaho, jonka kautta me saavutetaan ne työttömät. Ei ne työttömät tuu meille, jos me lähetetään toi meidän ohjelma koteihin. niin.. aika vähän työttömät käyttää hyödyksi, vaikka siellä on ne.. heidän mahdollisuus saada työvoimatoimistosta semmonen voutseri, jolla he voi käydä meidän ... se on kuudenkymmenenseitsemän euron arvonen lukuvuodessa tai .. kaudessa.. niin syksyn tai kevään .. voi käyttää sitä .. opiskella, tehdä esimerkiksi a-ajokorttia tai mitä tahansa .. mutta sitä aika vähän työttömät... aktiivisimmat käyttää... mut aika vähä..eli se, miten me tavoitetaan työttömät niin on sitten työvoimatoimiston koulutustarjousten kautta. Eli osallistutaan niihin kilpailuihin ja.. sitä kautta saadaan... et se on se lähtökohta ja tietenkin se, että me palvellaan tavallaan meidän toiminta-alueen ihmisiä samalla. Opistohan on toiminta-alueensa väestölle tarkoitettu aikuisoppilaitos ja tarjotaan mahdollisuutta harrastaa ja sivistää itseänsä nii ..

Koulutuksista tehdään kilpailutusta hinta-laatuvertailuin. Tästä syystä järjestämisestä käyty tarjouskilpailu ja sen pohjalta tehtävät kouluttajatahon valinnat jättävät usein varsin lyhyeksi ajan, joka jää koulutustahon valinnan ja koulutuksen alkamisen väliin. Tuskin millään taholla on varaa pitää esimerkiksi kouluttajaresursseja mahdollisesti alkavien koulutuksien varalta.

T: Mitkä tässä on ollu pahimpia niinku opistolle tulevia ongelmia? Mitkä opisto on niinku nähny pahimmiks ongelmiks, mikkä koskee järjestäjää?

TM: No, kouluttajien rekrytointi on aina... vaikeeta.. Tarjoukset tehdään useita .. useita kuukausia ennen ... ja sitten ne kouluttajat, jotka on siinä tarjouksen tekohetkellä, niinko tavallaan alustavasti lupautuneet kouluttajiksi, niin heidän elämäntilanne on sitten puolen vuoden päästä muuttunu ja pääsääntöisesti käy niin, että ne kouluttajat ilmoittaa, että en olekaan käytettävissä. Ne on saanu vakipaikan .. tai jonkun paremman paikan ja ..ja sit alkaa se uusi rekrytointi... aika viime vaiheissa ku se ..monesti, niinko nytkin, tarjoukset meni aika myöhään ennenku niist tulee päätös ja sitte menee aika myöhään sen uuden kouluttajan hakeminen, mut onneks tää on tämmönen ..tällä seudulla on paljon päteviä opettajia, mutta kyllä se työlästä on ja aina saa vähän jännittää, et saako sitten sen parhaan mahdollisen, et se on yks, ihan ehdoton se kouluttajan rekrytointi. Aiheuttaa vähän ongelmia. Sitt toinen on tietysti nää koulutustila- asiat, että ..et varsinki jos ollaan tuolla muualla kun tässä Ylöjärvellä, niin sitte että saadaan

hyvä... tarkoituksenmukainen koulutustila, jossa on asianmukaiset välineet, niin ...se on kans ongelma. Ja sit ku ollaan vähän kauempana omasta toimintaympäristöstä, niinku Hämeenkyrössä, Kyröskoskella, Ikaalisissa, nii sit tietysti kun ei tunne sitä aluetta niin hyvin .. niinnii.. aina se aiheuttaa lisätyötä, kun pitää siellä paikallisesti järjestellä.. Jos kouluttajat tulee Tampereelta .. niin tietenkin hekään ei tunne sitä .. niin se sitten koulutussuunnittelijalle vähä kaatuu sitten niitten käytäntöjen järjestelyä, ehkä jopa sitä koulutus.. koulutussisällönki ... suunnittelua.

Tarjousten perusteella käyty kilpailu arveluttaa koulutuksen järjestäjätahoa. Niukat resurssit näkyivät kurssipalautteessakin, mutta tuntuivat ainakin koulutuksen sisällön järjestelyssä varsin haasteellisilta. Siltä se oli tuntunut tarjouskisaan lähdeittäessakin, arvioi Mieskolainen.

Nythän on tuo koulutustarjouskilpailu vedetty niin tiukalle, että kun sä teet sitä tarjousta niin ikävä kyllä, vaikka sanotaan , et se ...arviointikriteerissä otetaan huomioon monet tekijät, nii kyl se hinta määrittelee. Mun mielestä se on vedetty niin alas se ..koulutustyöpäivän hinta, että...et sillä ei voi niinko tarjota ihan optimaalista ..tavallaan pedagogisesti ajateltua koulutusta, koska ihannehan ois, että siellä .. no koul... se on haaste kouluttajille. Mun mielestä pitäis olla niinku kaks vastuukouluttajaa jossakin, niinku tässäkin kahden kuukauden koulutuksessa, että .. että ois aikaa niinkö ..henkilökohtaseen ohjaukseen ja keskusteluun ja .. ja nythän kuitenkin ku koulutusta budjetoidaan, ni .. niin jos sä budjetoit .. suunnittelet sen niin... et siellä on kaks kouluttajaa .. niin se hinta nousee niin korkeeks, et sit on se pelko, et se tarjous .. ja oon kokeillutkin.. tarjous ei mee läpi, et niin se vaan on raha, joka määrittelee tässäkin, että ihanteellista ois, jos vois koulutuksessa .. koulutuksessa huomattavasti enempi aikaa... niille opiskelijoille..niin semmonen henkilökohtanen opiskeluohjaus, niin kyllä mun mielestä silloin ohjaavat koulutukset puoltaa paikkaansa.. että.. niitä pitäis kehittää vaan... yksilöllisempään suuntaan ja se, että tarjotaan henkilökohtasempia ..mahdollisuuksia... mutta, että niinku tiet kokemuksesta, että ei .. ei... ei kouluttajalla oo siihen hirveesti mahdollisuuksia, et se on yks ongelma ainakin.

Koska työvoimatoimistoissa tuntuu olevan varsin eriytyneet työnjakokäytännöt, olisi tässä tapauksessa parhaan haastattelutuloksen saamiseksi ehkä pitänyt saada järjestettyä ryhmähaastattelutilaisuus. Työvoimatoimistolla ei tuntunut olevan tällaiseen resursseja, jopa eniten esimerkkikoulutuksen kanssa työskennelleenkin haastattelu oli vaikea kalenteroida. Edellä olevasta haastattelusta tuli kuitenkin lisävahvistusta oletukselle, että työvoimatoimisto painottaa aika paljon siihen, että työvoimapoliittisia toimenpiteitä tulee pitkään työmarkkinoilta poissaolleitten kohdalle. Onko työvoimatoimistoilla yleensä edes resursseja yksilöllisempään jatkotoimenpideohjelmaan, joka ohjaavaa koulutusta varmasti tehostaisi, ei selvinnyt näissä tutkimuksissa.

Leena Koskela, Hämeenkyrön työvoimatoimisto, koulutusyhdyshenkilö eli "kurssikummi"

T: No, minkä moisia odotuksia niinkun työvoimatoimisto tämmöselle ohjaavalle koulutukselle laittaa?

LK: No sanotaan nyt näin, että siis ihan täällä työllistymistavoitteena on että kolme kuukautta työvoimakoulutuksen jälkeen, niin olis työssä neljäkymmentäyks prosenttia koulutuksen suorittaneista....elikkä tää on.. tää on niinku tää yleinen tavote, mutta se, että .. että kyllähän siis ohjaavalla kurssilla on niinkun... yhtenä tavoitteena se, että .. että nähtäs se.. työttömien elämän laatu ja sitten... se, että .. et onko mahdollisuutta päästä työelämään, voiko vielä lähtee koulutukseen, tuleeko siellä esille tuota... eläkevaihtoehtoja.. tai muita vaihtoehtoja. Et siis se, että .. että kuinka syrjäytyneitä siellä on ..koska ohjaavaan koulutukseen juur valitaan paljon pitkäaikaistyöttömiä ja.. tästäkin ryhmästä, mikä ny tässä koulutuksessa oli, niin oli suurin osa pitkäaikaistyöttömiä elikkä ollu vähintään sen kakstoista kuukautta ... kakstoista kuukautta työttömänä..tässä siis... että kun tässä kattoo ...että.. kaks, neljä, kuus, kahdeksan, kymmenen, ykstoista, kakstoista nimee, niin ... niin tota... ihan yhteen... yhteenmenoon se viiskymmentäkaks viikkoo ollu työttömänä nii.. yli puolet...ja vähän enemmänkin.. sitten toistuvaistyöttömiä elikkä toistuvaisesti pitkäaikaistyöttömiä.. niin.. lähes.. kaikki....Et se, että se ..se.. työttömän koko elämänlaatu .. se käytäs tässä ohjaavan kurssin aikana läpitte.

Toisin sanoen ohjaavalle koulutukselle ei ole asetettu selkeää työllistämistavoitetta, kuten ns. ammatilliselle työvoimakoulutukselle. Silti onnistumista saatetaan vertailla myös tästä näkökulmasta. Kuten Koskelan lausunto edellä kertoo, käyttävät työvoimaviranomaisen myös muita kriteerejä onnistumisen kartoittamiseen. Koulutuksen tarkoituksenmukaisuus ei tietenkään näytä aivan samalta koulutustahon puolelta. Mieskolaisella oli oma näkemys.

T: No tuota, sitten niin ihan.. ihan sellanen asia,että miten noi järjestäjän näkökulmasta niin.. miten, miten tää toimii, siis vastaako tää tarkotustaan .. tää ohjaava koulutus järjestäjän näkökulmasta katteltuna? Minkälaisia nää kokemukset on?

TM: No, varmaan työvoimahallinnolla, viranomaisella on.. selkeä tavote, että ohjaava koulutus ..auttaa työllistymään tai ainakin löytämään sellasen ..ammattiin suuntaavan koulutuksen.. tai selkeen niinko.. työllistymistavoitteen (puhelin soi).. en määh vastaa tohon.. mutta tuota niin, niin ..se on tietenki meilläkin koulutuksenjärjestäjällä se keskeisin.. me ymmärretään se työvoimahallinnon tavote ..mut sen lisäksi sit toietysti, ku me ollaan pedagogisia ohjaajia ja me nähdään myöskin se hyöty niinko sen pitkäaikaistyöttömän elämänlaatuun ja siihen hänen elämäntilanteeseensa, ett kyl se, vaikka siitä ryhmästä ei juurikaan oo .. ole välttämättä työllistyny yhtään ainoata tai muutama, niin.. kyllä siitä aina niinkö ..hyötyä on näille aikuisille, varsinkin

niille, jotka on ollu pitkään työttömänä.. mut tietenkkin se ..niinko nyt tässäkin ryhmässä, minkä sää vedit, niin nähtiin se niinko tavallaan vaikutti positiivisesti .. kaks kuukautta .. yksittäisten ihmisten.. niinko.. tällaseen itsetuntoon ja sitten synty sosiaalisia kontakteja vastapainona ehkä sille vähän eriytyneelle elämälle.. ehkä, niinku nuoret sanoo, että tuli ryhtiä arkeen.. oppi heräämään aamulla.. olemaan aktiivinen ja tuli sitten.. tosiaan tämä .. et tämmösiä yksittäisiä.. pieniä positiivisia juttuja, joilla saattaa olla sille yksilölle iso merkitys.. Mut sitten tietenkki jos oikeen kriittisesti joskus tätä ohjaavaa koulutusta arvioi niin.. niin sit tietenkki mieltii, että voisko ..työvoimassa ohjaustilanteessa vähän tarkemmin mieltii, että miten se ohjaava koulutus nyt sopii tämän ihmisen elämäntilanteeseen.. joskus..on kouluttajalle varsin ikävää jos osa ohjaavaan koulutukseen tulevista .. niin on tullu sinne pakotettuna..ja se koulutus ei yhtään sovi sen ihmisen elämäntilanteeseen.. eikä niinko tavallaan vastaa hänen henkilökohtasiin... niin se on se, mikä voi niinko, turhauttaa koulutuksen järjestäjäkin, että tavallaan.. mut tietenkkin tän voi aina nähdä, ett siinä on haastetta sitte kouluttajalle, mutta että.. joskus se on kyllä niin huonosti..

T: No, sitten siinä on yks asia, mikä on näissä .. täällä on eri teemoilla näitä... tää oli tää meidän esimerkikurssimme nyt tässä Kunnon juttu. Eli se oli kuntoisuuteen painottuva. Onko ne teemat täällä niin, onko ne mielestäsi nii onko ne hyviä siten, että saadaanko sinne juuri sellasia ihmisiä, jotka juuri tarvitsevat tätä?

LK: Tuota, mä en nyt ihan tätä... kun me saadaan nää kurssit tarpeeks hyvissä ajoin tietoon, että minkä... minkälaisia kurssia meille tänä vuonna alkaa taikka seuraavan vuonna alkaa, niin .. me voidaan pitkällä tähtäimellä tehdä sitä valintaa.. elikkä kun me tehdään työnhakusuunnitelmia asiakkaiden kanssa niin, niin siinä tuota... käydään läpi kaikki koulutukset, mitä on alkamassa ja ... kun asiakasta perusteellisesti haastatellaan, niin siinä huomataan se, että minkälaisen koulutuksen tarve hänellä mahdollisesti on. Ja tuota... tää kurssi nyt oli muutamaa kuukautta ennen meillä tiedossa onnesta, et siinä pikkasen jo ehdittiin sitä valintaa käydä läpille.. ihan kun asiakastapauksia käytiin läpi.. Mutta, että tuota... sillon jos on .. sanotaan, että se tulee kuukautta ennen .. ja sitten kurssi alkaa... haku aika päättyy ... siinä on se valinta... valintaprosessi on niin hirveen lyhyt... että, että.. tota.. sillon välttämättä se valinta ei kohdistu ihan oikeisiin henkilöihin aina, että saattaa tulla ... semmosta vähän niinku hakuammuntaa.. mutta, että.. että täähän oli nyt ihan sillä lailla, että Mansikkamäen Elinan kanssa tehtiin yhteistyötä ja.. ja tuota.. käytiin näitä asiakkaita läpille ja laitettiin asiakkaille kirjeitä .. laitettiin siis ihan tiedotteita koulutuksesta ja sitten suoria osotuksia, että työttömyys on jatkunut niin hirveen pitkään, että nyt pitäis tapahtua jotakin...jotakin ja tota.. tää oli kyllä mun mielestäni ihan... ihan hyvä valinta. Mää en tiedä mitä mieltä sää ite oot tästä.. tästä ollu, mutta että .. että tota... että täähän ei ollu siis hirveen homogeeninen porukka.. että oli nuorempaa ja oli vanhempaa ja.. ja muistaakseni korkeekoulututkintoo ei ollu kellään, mutta opistotason tutkintoo siellä oli... ammatillista koulutusta.. koulutusta.. että... ja sitten oli... oli noin tota puolet

miehiä ja puolet naisia suurin piirtein... piirtein, mutta että... mun mielestäni valinta osu ihan sillai nappiin, että.. että siis tää valinta ei ollu vaikee.. mutta sehän siinä oli tietysti, että ..että tota hakemuksia olis saanu olla enemmän... ettei niitä hakemuksia ollu ku ihan just niukin naukin..oliko niitä kuus- .. vai seitsemäntoista... ja niistä sitten valittiin

T: Tuota, pitäiskö tän porukan olla homogeeninen?

LK: Sanotaan näin, että tuota... että jotta ne sais ihan vertaistukee, niin ehkä se olis hyvä, että se olis homogeenisempi... mutta tietysti, kun mieltii ihan elämää yleisesti...niin se on tietysti hyvä, että siellä on sekä miehiä että naisia..ja ..ja on se työtausta vähän erilainen.. ja ... no se tietysti tässä oli sillai homogeenista, että ... että tota... pitkäaikaistyöttömiä oli suurin osa... et jollain lailla pitkäaikaistyöttömiä.. että... että siis työttömyys sinänsä ei ollu kenellekään uus asia.. et sillai tää meni ihan hyvin...

Esimerkkitapauksessa esivalinta kurssille oli tehty. Kouluttajalle esiteltiin lista, josta sitten lopullinen valinta karsi jonkin verran nimiä pois. Alkuperäisessä listassa oli kahdeksantoista nimeä, joista kuitenkin ilmoitettiin kahden olevan poissa laskuista. Listassa ei ollut mitään laajaa henkilöhistoriaa, vain nimet, syntymäajat, osoitteet ja jonkinlainen ammattinimike. Työvoimatoimiston virkailija kertoi hieman lisää osasta ihmisiä. Mukaan pyrittiin saamaan ennenkaikkea halukkaat, mutta muitakin perusteita käytettiin. Ennakolta kaikkein innokkaimmin kurssille pääsyä halunnut keskeytti (ainoana) kurssin. Ylöjärven työväenopiston näkemyksistä valintoihin kertoi Tarja Mieskolainen.

T: kouluttajan näkökulmasta että onko se yleensä onnistunu tapa tää valinta, mitä tehdään?

TM: Työvoimatoimiston ohjaajat pääsääntöisesti, valitsee meille ne koulutettavat.. usein me ollaan niinko kouluttajat .. koulutuksen järjestäjät ollaan siellä .. ainakin Ylöjärvellä me ollaan oltu .. niissä valintahaastatteluissa ... ollaan me Hämeenkyrössäkin oltu pari kertaa.. mutta Hämeenkyrössä on ollu ainakin se, että .. että siellä on niin vähän ilmeisesti näitä koulutukseen sopivia, että .. et sit se on melkein sellasta.. tulee sellanen tunne, et se sellasta haalimista, että... yritetään saada se ryhmä käyntiin ja sinne sitten otetaan ..kaikki mahdolliset..ja sit siinä varmaan tulee vähän sellasta ..että välttämättä ei ..ei ne kaikki ihmiset sinne ois soveltuvia... mutta Ylöjärvellä on ollu jopa niin, ettei o kaikkia otettu, että on katottu, että tuolle nyt ei käy.. vähä se ongelma on kyllä, että.. mul on semmonen kutina, että.. et niistä työttömistä ..aika harvat on... niinku motivoituneita oikeen niinku tulemaan oma-alotteisesti ohjaavaan koulutukseen, että.. vähän on sellanen tunne, että sillä ohjaavalla koulutuksella ei oo hirveen hyvä maine... Ehkä siitä, että .. että on ajateltu, että sillä on huonot tulokset sen työllistymisen kannalta.. ja.. ja monet työttömät on ollu aika monellakin... tai ainakin muutamilla.. työvoiman ohjaavilla koulutuksilla .. aina kuulee kommentteja, ettei niistä oo ollu mitään hyötyä. Että kyllä näissäkin .. sunkin vetämässä tais olla... yksittäinen, joka on ollu jo ... ja vähän se monesti skeptinen suhtautuminen myöskin sillä työttömällä työnhakijalla on ohjaavasta

koulutuksesta, että.. et kyl siinä vähä niinku .. pitäis miettiä sitä, tietenkin sitä valintaa, mut tietenkin sitä koko ohjaavan koulutuksen merkitystä.. ja sitte jos niitä järjestetään, niin vähän sen markkinointii ja.. et vähän laajentaa sitä, että työttömillä ei ois siitä niin .. ehkä semmonen kriittinen näkemys.. et se ois turha.. et.. et.. jos lähettäis siitä, että sen tavoitteena ois myöskin sitä omaa elämänlaatua parantaa. Julkistettais tämmönenkin tavote, eikä vaan se .. tavallaan se työllistyminen. Et vähän laajennettais.. mut kyllähän ohjaavaa koulutusta kohtaan niinkö ..tuolla ku käy esimerkiks urasuunnittelijoiden luona.. keskustelemassa .. niin ohjaavaa koulutusta kohtaan on vähän semmonen skeptinen ..epäilevä suhtautuminen..

Tutkimusten mukaan kurssilaisten valinta on kurssin onnistumisen kannalta ensiarvoisen tärkeä. "Työvoimapolitiittisia koulutuksia suunniteltaessa tulisi huomioida nykyistä paremmin kohderyhmän ikä, heidän elämäkokemuksensa ja tapansa jäsentää itseään. Koulutuksissa tulisi myös antaa entistä enemmän elämänhallinnallisia keinoja työelämän ulkopuolisen identiteetin tukemiseen."(Silvennoinen, 2007,18). Asia on kyllä huomattu myös koulutuksen järjestäjien taholla, vakuutti Mieskolainen.

*T: Onko tässä vielä jotain erityistä nimenomaan tähän ohjaavaan koulutukseen?
TM: No, ohjaava koulutushan oikeastaan sopii hirveen hyvin vapaan sivistystyön oppilaitokseen niinko ... tähän filosofiaan, että se tarjoaa kumminkin semmosia yleistietoja ... työelämävalmiuksia, et jos aattelee ammatillisia oppilaitoksia, niin ne tarjoaa sitten spesifimpiä ... niin nää ohjaavat koulutukset on sisällöltään tällasta yleissivistävämpää, jota opistot voivat tarjota jo ihan oman ohjelmansakin puitteissa. Nii, siinä mielessä ne sopii meille, että me ei niinko tavallaan olla ammatillisten oppilaitosten tonteilla, jotka tarjoaa sitten taas sitä ammattispesimpää ... että sekin niinku tavallaan puolustaa paikkaansa, minkä takia opisto on kiinnostunu..*

Asenteiden ja tapojen muokkaaminen on eräs koulutuksen keskeisiä toimenpiteitä. Vaikka työn tarvitsee suojamekanismeja, niillä saattaa olla myös haittaavia vaikutuksia. Työtön saa päivärahansa, kävi hän kurssilla tai ei. Vasta viiden päivän yhtäjaksoinen poissaolo tuo toimenpiteitä. Kuulemismenettelyn valitusaika ja siihen liittyvä oikeus jatkaa koulutusta, saattavat olla myös motiivia heikentäviä tekijöitä. Toimenpiteisiin pitäisi ryhtyä heti, kun vaikeuksia ilmenee. Nykysäännösten mukainen tilanne vaatii ainakin keskustelua asiasta välittömästi ensimmäisten poissaolojen tai myöhästymisten ilmaannuttua. Tähän on oltava mahdollisuus niin, ettei se häiritse muuta koulutusta.

Kaikkiaan elämän säännöllisyys saattaa muuttua kurssin vuoksi työssäkäyvän väestön mukaiseksi, mikäli koulutus jatkuu riittävän pitkään ja ongelmien selvittely on tehokasta.

LK:... elikkä sitä niin sanottua .. peppuun potkimista niin... niin tota... tää olis kyllä tää...täällä oli kyllä (pari nimeä)... täällä ei ole kyllä pistetty mitään, että terveydentilan tarkistuksia, mutta... se vois kyllä olla paikallaan, että semmosta potkimista... pitäis pikkusen olla... ja sitten näitä... mistä sää oot tähän laittanutkin... näihin henkilökohtasiin palautteisiin... että... että tuota... että onko kurssitettavalla ollu henkilökohtanen ongelma kun on ollu näitä poissaoloja... näitähän oli kaiken kaikkiaan kolmella henkilöllä aika paljon....

Kouluttajalle jäi hieman syyllinen olo kurssin jälkeen, koska kaikille ei suinkaan ollut löytynyt selvää jatkosuunnitelmaa. Samaa ajatusta pohdittiin myös tilaajan ja koulutustarjoajan tahoilla. Mitä voitaisiin tehdä kurssin jälkeen "jatkokoulutuksena"?

Leena Koskela: ... että nää ehkä vaatis semmosta erityisseurantaa... et jos näillä kolmella henkilöllä esimerkiks sen kolmen kuukauden jälkeen, jos he ovat vielä työttömänä... tai heillä heillä ois joku työkokeilukin menossa, niin ... heidät vois silti siihen seurantaan ottaa mukaan... Mut että kattoo ihan sillai perusteellisemmin ... että kun se mahdollinen työkokeilu tai työharjottelu on mennyt, niin onko niitä poissaoloja ollu edelleen... Joo, se on ihan... tota, ihan hyvä.. hyvä ehdotus kyllä. Että tavallaan sitten, että .. että vaikka sä ne haastattelet perusteellisesti.. niin mä haastattelen sitten vielä koulutuksen jälkeen uudelleen, niin... niin kun tää asiakasmäärä on kuitenkin kaiken kaikkiaan niin iso, että, ettei ne vaan hukkuisi sinne muiden joukkoon. Et sitten kun annetaan uusimisväliä kolmen kuukauden päähän tai... tai tota .. viiden kuukauden päähän, niin.. niin sitten taas on niin monta kuukautta jo ehtinyt kulua, että asiakas taas jämähtää paikallensa... tai ehkä vajoo sitten vielä enemmän, että jos näitten poissaolojen syynä on vaikka alkoholinkäyttö tai ..jotain tällasta, niin.. niin tota saattaa sitten muutamassa kuukaudessa vajota syvemmälle...

Tarja Mieskolainen: Tietenkin se on vähän niin, että ..että voiko niistä tehdä sitten johtopäätöksiä, et se on vähä toinen juttu... että jos puolen vuoden päästä tänkin ohjaavan koulutuksen jälkeen ihmiset .. työllistyy tai lähtee opiskeleen, niin voidaanko me suoraviivaisesti aatella, että se oli tää meidän koulutus, joka vaikutti, mutta olishan se niinko tavallaan kiinnostavaa joka tapauksessa kuulla näitten ihmisten ...elämästä ... niinku.. voishan sitä tietenkin ..kuvitella, että meiänkin koulutuksella olis ollu vaikutuksia, mut sit se vaatii, vähän niinko... jos ihan ..tämmöstä vaikuttavuuden arviointia, niin se vaatis vähän semmosen systemaattisemman arviointityökalun... et mä olisin vähän varovainen tekemään johtopäätöksiä... mut muuten olis, näin niinku inhimillisesti ajateltuna kiinnostavaa... koska aina meidän ihan ... aito tarkoitus on auttaa näitä ihmisiä.. eteenpäin ... ja nyt kaks kuukauttakin on aika lyhyt aika... mutta, että... oishan se... mukava kuulla niitä tarinoita... positiivisia varsinkin.

6. TYÖN JAKAMINEN – VAI MIKÄ AVUKSI?

Työn jakamista on ehdotettu lääkkeeksi työttömyyteen. Usein se tietäisi osa- tai väliaikaisia työsuhteita. Vaikka vain pieni osa haluaa mieluummin osa- kuin kokoaikaista työtä, niin silti yli 70 % kokoaikaista työtä haluavistakin hyväksyisi myös osa-aikatyön. ” Vaikka monet työttömistä ovat tympääntyneet väliaikaisiin koulutus- ja työpaikkoihin, niin työttömän tilanteessa väli- ja osa-aikaiset työt koetaan paremmaksi kuin ei mitään.” (Julkunen- Nätti, 1997, 112) (kts. myös Alppivuori 1994 sekä Pylkkänen 1996)

Helppoa ei työn jakamisen toteutus kuitenkaan ole. ” Työnantajat eivät halua sitoutua työpaikkatakuisiin eikä ammattiyhdistysliike palkkojen leikkaamiseen... Työajosta sovitaan yhä enemmän paikallisesti, mutta tällä tasolla työpaikkojen lisääminen ei ole kummankaan osapuolen intressi.” (Julkunen- Nätti, 1997, 187)

Syyskuun lopussa työvoimatoimistojen kirjoilla oli noin 198 500 työtöntä työnhakijaa ja 36 400 avointa työpaikkaa. Tästä huolimatta pitkäaikaistyöttömiä on edelleen yli 49 000. Vertailun vuoksi: ennen lamaa tammikuussa 1991 pitkäaikaistyöttömiä oli yhteensä 3 600.

Taloudellinen noususuhdanne korjaa työllisyystilannetta. Se ei kuitenkaan välttämättä koske työttömyyden kovinta ydintä, pitkäaikaistyöttömyyttä. Sen loukkoon jääneitä eivät työnantajat mielellään palkkaa. Tämän työn yhteydessä ei mainittuun ilmiöön tai sen syihin kuitenkaan perehdytty. Muissa tutkimuksissa asian on myös huomattu. Pitkäaikaistyöttömyys ei nosta yksilön työmarkkinakelpoisuutta vaan pikemminkin vähentää sitä, toteaa myös Silvennoinen⁸ väitöksessään.

Kestävää ratkaisua työttömyyteen tarjoaa Griffin: ”Meillä on nyt mahdollisuus luoda miljoonia uusia työpaikkoja kolmannelle sektorille, sosiaalitalouteen. Markkinataloudessa ja julkisella sektorilla tarpeettomiksi käyneiden ihmisten työvoiman vapauttamiseen luomaan sosiaalista pääomaa yhteisöissä ja lähiympäristöissä tarvitaan rahaa. Verottamalla uuden tietojen tuottamaa varallisuutta ja ohjaamalla sitä yhteisöllisten työpaikkojen luomiseen ja yhteisen hyvän edistämiseen syntyy uusi työjärjestys ja voimallinen visio siitä, millaista elämän tulisi olla 2000-luvulla.” (Griffin, 1997, 286)

⁸ Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. Silvennoinen (2007,18). Alkuperäinen osoite: <http://dissertations.jyu.fi/studeduc/9789513928490.pdf>

6.1. ENEMMÄN HYÖTYÄ KOULUTUKSESTA

Ohjaavalla koulutuksella selvitetään työttömän mahdollisuudet työllistyä. Koulutuksessa pitää siis keskittyä työllistymisen esteisiin. Yleisiä, työllistymistä haittaavia tekijöitä ovat esimerkiksi ammattitaidon puute tai sen kohdistuminen eri tavoin kuin kysyntä. Työttömän asuinpaikka ja kulkuyhteydet voivat olla haittana. Ikääntyneiden työllistyminen on heikompaa kuin nuorempien. Vammoista tai sairauksista aiheutuvat työrajoitteet ovat yleisiä työllistymistä haittaavia tekijöitä. Pitkään jatkuessaan työttömyys aiheuttaa asennemuutoksia, jolloin työtön alkaa kokea työnhakunsa turhaksi ja työttömyyden normaaliksi olotilaksi. Työssäkäyntiä korvaavia tekijöitä syntyy ja elämänrytmi saattaa poiketa työssäkävijän elämänrytmistä. Pitkäaikaisesti työttömänä ollut saattaa eristäytyä eikä enää uskalla aktiivisesti lähestyä työmarkkinoita. Joskus palkkatyöstä vieraantuminen saattaa muuttaa asenteen työtä kohtaan lähes vihamieliseksi, joillakin ilmenee korvaavuuksien hakua huumaavien aineiden (lähinnä alkoholi) käytön muodossa, jotkut sortuvat esimerkiksi peliriippuvuuksiin.

Ratkaistaessa pitkäaikaistyöttömän ongelmia vaaditaan eri tahojen yhteisiä ponnisteluja todellisten ongelmien selvittämiseksi. Työttömälle pitäisi laatia henkilökohtainen ohjelma, jolla korjataan työllistymistä haittaavat tekijät tai hänet ohjataan muiden sosiaalipoliittisten toimien pariin kuin mitä työvoimapolitiikka voi tarjota. Jokaiseen ohjaavaan koulutukseen pitää siis sisältyä usean eri tahon pitkäaikaista yhteistyötä. Ohjaavaa koulutusta ei siis kannata pitää erillistoimenpiteenä, jolla ratkaistaisiin työllistämisiongelma tai ainakin saataisiin näyttö työhallinnon aktiivisuudesta.

Työnhakijan ammattitaidon ajantasaisuus pitäisi olla helpoimmin selvitettäviä asioita, mutta käytännössä tämäkään asia ei ongelmitta etene. Ammattitaitoa voi kartoittaa haastatteluin, työkokeiluin ja vaikkapa työhistoriaa tutkien.

Asuinpaikan suhteen tilanne saattaa olla hyvinkin ongelmallista. Kaikki työttömät eivät suinkaan ole halukkaita muuttamaan ja realistiset mahdollisuudet päivittäiseen työmatkaan ovat heikot tai olemattomat. Joissakin tapauksissa voisi jonkinlainen väliaikainen tilapäisasumisjärjestely (esimerkiksi työpaikan lähellä oleva tilapäisasunto) ainakin olla helpottamassa kynnystä pysyvemmän asumisjärjestelyn tekoon.

Ikääntymisiongelmalle ei oikeastaan voi tehdä muuta kuin yrittää seuloa niitä työnantajia, jotka oikeasti ovat halukkaita työllistämään ikääntyneemmänkin. Työllistämistuet ovat tietenkin vartenotettava vaihtoehto, mutta niiden avulla nopeat toimenpiteet eivät ilman poliittisia päätöksiä tuo muutosta.

Työrajoitteiden selvittämisessä tarvitaan useimmiten terveydenhuollon toimia. Yksi keskeinen asia on siinä, miten terveydenhuollosta saadaan riittävät tiedot työllistymisen esteistä ja työrajoitteiden vaikutuksesta erityyppisiin tehtäviin.

Oikean tiedon saaminen työnantajille on kuitenkin keskeistä oikeiden tehtävien löytämiseksi. Tilanne voi myös vaatia kuntoutusta tai uudelleen koulutusta.

Asenteiden ja tapojen muokkaaminen on eräs koulutuksen keskeisiä toimenpiteitä. Vaikka työtön tarvitsee suojamekanismeja, niillä saattaa olla myös haittaavia vaikutuksia. Työtön saa päivärahansa, kävi hän kurssilla tai ei. Vasta viiden päivän yhtäjaksoinen poissaolo tuo toimenpiteitä. Kuulemismenettelyn valitusaika ja siihen liittyvä oikeus jatkaa koulutusta, saattavat olla myös motiivivia heikentäviä tekijöitä. Toimenpiteisiin pitäisi ryhtyä heti, kun vaikeuksia ilmenee. Nykysäännösten mukainen tilanne vaatii ainakin keskustelua asiasta välittömästi ensimmäisten poissaolojen tai myöhästymisten ilmaannuttua. Tähän on oltava mahdollisuus niin, ettei se häiritse muuta koulutusta.

Kaikkiaan elämän säännöllisyys saattaa muuttua kurssin vuoksi työssäkäyvän väestön mukaiseksi, mikäli koulutus jatkuu riittävän pitkään ja ongelmien selvittely on tehokasta.

Käytännön ehdotuksia:

- **Etukäteisselvitys** kurssilaisten tilanteesta pitää tehdä eri tahoja edustavien henkilöiden kesken. Mukaan pitäisi saada myös sosiaalitoimen ja terveydenhuollon edustus, mahdollisuudet työnantajaosallistumiselle pitäisi myös selvittää.
- **Koulutuksen keston** pitää olla riittävä. Mikäli työnhakijoiden joukko on kovin heterogeeninen ja/tai työttömyyden kesto on ollut erityisen pitkää, koulutuksen tulee kestää pitempään (mieluummin yli kolme kuukautta)
- Jokaiselle koulutukseen osallistuvalla on laadittava **henkilökohtainen ohjelma**, joka koulutuksen loppuvaiheessa käydään läpi yhdessä eri tahojen edustajien kanssa.
- Koulutukseen pitää sisältyä **seurantajakso(ja)**. Puolen vuoden sisällä koulutuksen päättymisestä on pidettävä vaikkapa viikon mittainen seurantajakso, jossa käydään läpi tehdyn suunnitelman toteutuminen ja tehdään mahdollisesti tarvittavia korjauksia/tarkennuksia.
- Koulutuksiin sisältyvistä, riittävän pitkistä, **työharjoittelujaksoista** pitää saada tarkka **palaute**, jossa kerrotaan, mitä taitoja työnhakijalla on riittävästi, mihin asioihin hän tarvitsee lisä- tai uudelleen koulutusta.
- **Kouluttajaresurssija** pitää olla varattuna riittävästi. Minimivaatimuksena voisi pitää, että varsinaisena kouluttajaresurssina olisi 1,5 henkeä koko koulutuksen, myös työharjoittelun ajalle.
- Kouluttajilla pitää olla realistinen **mahdollisuus puuttua** mahdollisesti ilmeneviin ongelmiin niiden ilmaantumisvaiheessa. Tämä voidaan hoitaa esimerkiksi ohjaamismahdollisuudella eri viranomaistahoille.

6.2. KURSSIN JÄLKEEN

Kurssin loppuun suorittaneista yhdeksästä henkilöstä oli kolmenkuukauden kuluttua kurssin päättymisestä työttömänä seitsemän. Kesken kurssinhan oli yksi työllistynyt, yksi lähtenyt rekrytointikoulutukseen ja yksi, keskeytettyään kurssin, jäi työvoimahallinnon tilastoinnin ulkopuolelle. Yksi oli kurssin jälkeen sijoitettuna työllisyystoimenpitein ja yksi oli saanut työpaikan (väliaikaisen) ns. vapailta työmarkkinoilta.

7. LOPUKSI

Ohjaavalla koulutuksella, toteutetussa muodossa, on selkeästi hyötyä pitkäaikaistyöttömälle, joka on masentunut toimeettomuudestaan. Toteutetulla tavalla pystyttiin selkeästi antamaan uutta otetta elämään ja piristämään työnhakua.

Työllistymiseen ei kurssilla ollut siis sanottavaa vaikutusta. Onko tämä nähtykin jo ohjaavien koulutusten suunnitteluvaiheessa todennäköisenä, koska muille työvoimakoulutuksille on asetettu selkeä tavoite yli neljäkymmenen prosentin työllistymisestä (tai muun koulutuksen aloittamisesta), mutta ohjaavalle koulutukselle ei ole tällaista laitettu.

Voisi olettaa, että kurssin sosiaalispsykologinen piristävä vaikutus jää myös väliaikaiseksi, kun kurssista aikaa kuluu ja pitkäaikaistyöttömyys aina vain jatkuu. Saattaa olla jopa niin, että tällaisen kurssin nostattaman mielialan jälleen vajottua, ei sitä saa nostettua uudelleen samalla työmäärällä.

Kurssilaisten osalta jäi myös vajaaksi selvitys heidän todellisesta työkyntöisyydestään. Luulisi sen turhauttavan työvoimavirkailijoitakin, jos he joutuvat huomaamaan, että toimenpiteet eivät auta millään jotain yksilöä työhön tai edes kouluttautumiseen pääsemisessä.

Kuten monissa yhteyksissä on tullut selvitettyä, työttömyyden pitkittyessä sen katkaiseminen tulee aina vaikeammaksi. Tosin tilastointiin vaikuttaa kaunistavasti myös tällainen kurssi, koska sen osallistujilta on jo pitkäaikaistyöttömyys välillä katkaistu.

Voisi olla hyvä, että tehtäisiin myös selkeä tutkimus siitä, halutaanko eri tahoilla todella ratkaista pitkäaikaistyöttömyyden ongelma. Tässä työssä ei tullut esille mitään, mikä olisi antanut selviä viitteitä siitä, että esimerkiksi työvoimaviranomaiset haluaisivat vain saada tilastollista kaunistusta toimenpiteillä työttömyyden katkaisemiseksi. Tosin viitteitä ei tullut toiseenkaan suuntaan.

Myöskään tässä yhteydessä ei tullut vahvistusta oletukseen, että työnantajat eivät huoli pitkäaikaistyöttömiä edes työvoimapulaa helpottaakseen. Tosin en saanut mitään kumoavaakaan näyttöä mainitulle oletukselle, koska esimerkiksi yrittäjäjärjestö ei, monista lupauksista huolimatta, lopultakaan vastannut aiheeseen liittyviin kysymyksiini.

Ohjaavia koulutuksia on erilaisia ja niitä kehitetään jatkuvasti. Toteutetaanko tässä esille tulleita muutosehdotuksia, se on vielä päättäjien harkittavana. Mielenkiintoista olisi tietää, löydetäänkö ohjaavaan koulutukseen malli, jolla lopultakin pystytään työttömyyden kestävin osa murentamaan. Parasta tietenkin olisi, jos työttömyydestä ei muodostuisi kenellekään totuteltavaa elämäntapaa.

LÄHTEET

Teokset

Alppivuori, Kristiina, 1994, Työttömyydestä selviytyminen. Sairaahoitajakunnan työttömyys ja sen kohtaaminen eri aikoina. Helsinki, TEHY tutkimusraportteja.

Amundson, Norman E. 2005; Aktiivinen ohjaus: opas uraohjauksen ammattilaisille suomennos: Petri Auvinen Helsinki: Psykologien kustannus

Andersson, Jan Otto ym. 1993, Hyvinvointivaltio ristiaallokossa, Juva, WSOY

Anttila, Pirkko 2000, Tutkimisen taito ja tiedon hankinta, Hamina, Akatiimi Oy

Emden, Jack B. & Lampikoski, Kari, 2001, Elä luovasti – ikääntyvän valttikortit, Helsinki, WSOY

Eskola, Jari & Suoranta, Juha , 1998, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Tampere, Vastapaino

Griffin, Jeremy, 1997, Työn loppu, suomennos: Ritva Liljamo, Porvoo, WSOY

Heikkinen, Hannu L.T. Huttunen, Rauno, Moilanen Pentti (toim.), 1999, Siinä tutkija, missä tekijä, Juva, WSOY

Kari Hämäläinen, Elina Nykyri, Roope Uusitalo ja Jukka Vuori, 2007, Ovatko vaikuttavuusarvot kohdallaan? Esimerkkinä työnhakukoulutus. *Työpoliittinen tutkimus* 329. Helsinki, Työministeriö.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko, 1997, Työn jakaminen, Tampere, Vastapaino

Kettunen, J, 1989, Työttömyysturvan vaikutukset työn etsintään. Helsinki, ETLA, Sarja C 49

Kajanto, Anneli (toim.) 1995 Aikuiskoulutuksen arviointi; panoraamoja ja lähikuvia Helsinki : BTJ Kirjastopalvelu,

Kuusinen Jorma ym. työryhmä (toim.) 1994 Ikääntyminen ja työ, Juva, WSOY,

Laaksonen Pekka, Piela Ulla (toim.) 1993 Työttömän tarina, Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura

Manninen, Jyri (toim.) 1998 Aikuiskoulutus modernin murroksessa: näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsinki: Helsingin yliopisto

Metsämuuronen, Jari, 2000, Laadullisen tutkimuksen perusteet, Viro, Jaabes OÜ, Võru

Pihlaja, Juhani, 2001, Tutkielmaa tekemään, Soceda, Vammala , Vammalan Kirjapaino Oy

Pursiainen, Terho, 1995, Nousukauden etiikka, Jyväskylä, Gummerus kirjapaino Oy

Pylkkänen, Anne- Mari, 1996, Työn jakaminen osaaikaisjärjestelmässä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu- tutkielma. Jyväskylän Yliopisto.

Rönkkö, P, 1993, Työttömän toimeentulo eri asumistilanteissa. Helsinki, Gaudeamus

Saksala, Elina (toim.) 1998, Muutoksen sosiologia, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy

Sallila, Pekka (toim.) 2003 Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Kansanvalistusseura

Sinervä, Hannu-Pekka 2004 Elämää työssä, työtä elämässä: henkisiä haasteita itsensä kehittämiseksi Helsinki: Yrityskirjat

Sneck, Timo, 1996, Hyviä ja huonoja töitä etsimässä. Hyvinvointikatsaus 1996, 1.

Soininvaara, Osmo 1999 Täystyöllisyyteen ilman köyhyyttä, Helsinki, Hakapaino Oy

Syrjälä Leena, Ahonen Sirkka, Syrjäläinen Eija, Saari Seppo, 1994, Helsinki, Kirjayhtymä

Uusitalo, Hannu 1991 Tiede, tutkimus ja tutkielma, Helsinki ,

WSOY,

Vartio, Jyrki 1999 Työnhakukoulutus: työttömän pakkopulla vai hyödyllistä toimintaa? AMK-opinnäytetyö: Tampereen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Vahtera, Antti, 1993, Hyvinvoinnin harhakuvat, Helsinki, Hakapaino Oy

Vuori, Jukka ym. 2006 Kohti työelämää: ohjaajan käsikirja Helsinki: Työterveyslaitos: TTL-kirjakauppa

Vähätalo, Kari, 1998, Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta, Tampere, Tammer-Paino

Internet

Jyväskylän yliopisto, <http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2007/06/tiedote-2007-09-18-16-45-58-375462/> 18.10.2007 14:48

Kela, [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/alias/tt_taulukko010107/\\$File/ttperusturva.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/alias/tt_taulukko010107/$File/ttperusturva.pdf?OpenElement) - 22.5.2007 11:46

Lehtonen, Marjo 1998 HYPERLINK "<http://tarkka.amkit.fi/cgi-bin/Pwebrecon.cgi?SC=Title&SEQ=20060929144845&PID=11460&SA=Opettajien+kokemuksia+tyovoimapolitiittisista+koulutuksista>" Opettajien kokemuksia tyovoimapolitiittisista koulutuksista AMK-opinnäytetyö: Tampereen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opetushallitus, <http://www.koulutusnetti.fi/?path=tyvoimakoulutus#ohjaava> -22.5.2007 11:28

Silvennoinen, Piia (2007,18). Ikä, identiteetti ja ohjaava koulutus. <http://dissertations.jyu.fi/studeduc/9789513928490.p>

Työministeriö, http://asiointi.mol.fi/opalohjeet/OPAL_yleiskuvaus.pdf 1.8.2007, 1-13

Työministeriö, 2006, http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/04_aikakauskirja/02_kirja3/index.jsp

Wikipedia, 2007, <http://fi.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>

Ylöjärven kaupunki, 2007, <http://www.ylojarvi.fi/tyovaenopisto/>

LIITTEET:

LIITE 1:



OPAL: Perusraportti

Takaisin

KOULUTUKSEN TIEDOT:	
Numero:	586917
Nimi:	tämä on kunnan juttu!
Järjestäjä:	Ylöjärven työväenopisto
Tavoiteammatti:	Elämäntaitoon painottuva koulutus
Ostaja:	Hämeenkyrön työvoimatoimisto
Kunta:	HÄMEENKYRÖ
Vastuutoimisto:	Hämeenkyrön työvoimatoimisto
Tutkintotavoitteinen:	?
Nonstop:	Ei
Kurssityyppi:	Kansallinen, Valmentava
ESR-koodi:	
Alkamispäivämäärä:	18.09.2006
Päätymispäivämäärä:	24.11.2006
Opiskelijoiden lukumäärä:	12

	Vastauksien lukumäärä
n	8
%	66,6

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Sukupuoli

	1.Nainen	2.Mies	Yhteensä
n	4	4	8
%	50,0	50,0	100,0

2. Äidinkieli

	1.Suomi	2.Ruotsi	3.Muu	Yhteensä
n	8	0	0	8
%	100,0	0,0	0,0	100,0

3. Ikä (vuosina)

	1. alle 25	2.25-34	3.35-44	4.45-54	5.55-	Yhteensä
n	0	1	2	5	0	8
%	0,0	12,5	25,0	62,5	0,0	100,0

4. Peruskoulutus

	1.Kansakoulu / Kansalaiskoulu	2.Peruskoulu / Keskkoulu	3.Lukio	4.Muu	Yhteensä
n	3	3	2	0	8
%	37,5	37,5	25,0	0,0	100,0

5. Korkein tutkinto, jonka olet suorittanut

	1.Ei tutkintoa	2.Kouluaste/ perustutkinto	3.Opistoaste	4.Ammattikorkeakoulu	5.Yliopisto/ tiedekorkeakoulu	6.Muu tutkinto	Yhteensä
n	2	4	2	0	0	0	8
%	25,0	50,0	25,0	0,0	0,0	0,0	100,0

6. Työkokemus (vuosina)

	1.alle 1 v	2.1 - 5 v	3.6 - 10 v	4.11 - 20 v	5.yli 20 v	Yhteensä
n	0	2	0	4	2	8
%	0,0	25,0	0,0	50,0	25,0	100,0

7. Koulutukseen hakeutumisen syy

	1.Ammatin hankkiminen	2.Ammatin vaihtaminen	3.Ammattitaidon kehittäminen	4.Muu peruste	Yhteensä
n	1	0	1	6	8
%	12,5	0,0	12,5	75,0	100,0

8. Tilanne työmarkkinoilla koulutuksen alkaessa

	1.Työssä toisen palveluksessa	2.Työssä yrittäjänä	3.Muussa koulutuksessa	4.Työtön	5.Muu tilanne	Yhteensä
n	0	0	0	8	0	8
%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0

9. Tilanne työmarkkinoilla koulutuksen päättyessä. Minulla on tiedossa

	1.Pysyvä työpaikka	2.Määräaikainen työpaikka	3.Harjoittelupaikka	4.Ryhdyt yrittäjäksi	5.Aloitin toisen koulutuksen	6.Olen edelleen työtön	Yhteensä
n	0	0	0	0	1	7	8
%	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	87,5	100,0

10. (Vastaa tähän kysymykseen vain, jos valitsit edellisessä kysymyksessä jonkin vaihtoehdoista 1-4.) Jos sinulle on varmistunut työpaikka, liittykö se saamaasi työvoimakoulutukseen

	1.Kyllä, täysin	2.Kyllä, osittain	3.En osaa sanoa	4.Ei lainkaan	Yhteensä
n					
%					

n	0	0	0	0	0
%	-	-	-	-	-

11. (Vastaa tähän kysymykseen vain, jos valitsit kysymyksessä 9 vaihtoehdon 6 "Olen edelleen työtön") Milloin arvioit saavasi työpaikan?

	1. Kuukauden sisällä koulutuksesta	2. Kahden kuukauden sisällä koulutuksesta	3. Kolmen kuukauden sisällä koulutuksesta	4. Kuuden kuukauden sisällä koulutuksesta	5. Myöhemmin	Yhteensä
n	1	0	0	3	2	6
%	16,6	0,0	0,0	50,0	33,3	100,0

OPPIMISYMPÄRISTÖ

12. Minua on koulutuksen aikana kannustettu ja tuettu oppimaan

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	5	0	7	3,7	0,4
%	0,0	0,0	28,5	71,4	0,0	100,0	-	-

13. Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus on mielestäni sujunut

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	0	4	3	7	4,4	0,4
%	0,0	0,0	0,0	57,1	42,8	100,0	-	-

14. Koulutuksessa on mielestäni käytetty asianmukaisia laitteita ja välineistöä

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	5	2	0	7	3,2	0,4
%	0,0	0,0	71,4	28,5	0,0	100,0	-	-

15. Koulutuksessa käytetty oppimateriaali on tukenut oppimistani

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	7	0	8	3,8	0,3
%	0,0	0,0	12,5	87,5	0,0	100,0	-	-

16. Mielestäni opetuksen järjestelyt ovat toimineet

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	7	0	8	3,8	0,3
%	0,0	0,0	12,5	87,5	0,0	100,0	-	-

17. Olen saanut työvoimatoimistosta tarvitsemaani tietoa ja tukea

koulutukseen

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	4	4	0	8	3,5	0,5
%	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0	-	-

KOULUTUKSEN TOTEUTUS**18. Koulutus on vastannut siitä ennakkoon saamiani tietoja**

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	7	0	8	3,8	0,3
%	0,0	0,0	12,5	87,5	0,0	100,0	-	-

19. Koulutuksen tavoitteet on käyty läpi opiskelun alkuvaiheessa

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	6	0	8	3,7	0,4
%	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0	-	-

20. Henkilökohtaiset opiskelutarpeeni ja aikaisempi koulutus ja työkokemus on otettu huomioon henkilökohtaista opiskeluohjelmaa (HOPS) laadittaessa

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	6	0	8	3,7	0,4
%	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	100,0	-	-

21. Henkilökohtainen opiskeluohjelmani (HOPS) on toteutunut suunnitelman mukaisesti

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	3	5	0	8	3,6	0,4
%	0,0	0,0	37,5	62,5	0,0	100,0	-	-

22. Olen saanut ohjausta opiskelun aikana

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	4	1	7	3,8	0,6
%	0,0	0,0	28,5	57,1	14,2	100,0	-	-

23. Opiskelijoilla on mielestäni ollut mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen toteutukseen

	1.Huonosti	2.Välttävästi	3.Tyydyttävästi	4.Hyvin	5.Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	6	1	8	4,0	0,5
%	0,0	0,0	12,5	75,0	12,5	100,0	-	-

24. Saamani opetus on ollut asiantuntevaa

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	0	4	3	7	4,4	0,4
%	0,0	0,0	0,0	57,1	42,8	100,0	-	-

25. Saamani oppimistehtävät ovat olleet haasteellisia

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	1	1	4	1	7	3,7	0,8
%	0,0	14,2	14,2	57,1	14,2	100,0	-	-

**26. (Vastaa kysymykseen vain, jos kurssillasi on ollut etätyötehtäviä)
Saamani etätyötehtävät ovat tukeneet oppimistani**

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	4	1	6	4,0	0,5
%	0,0	0,0	16,6	66,6	16,6	100,0	-	-

AMMATILLINEN OSAAMINEN JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN**27. Koulutus on lisännyt ammatillista osaamistani**

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	1	1	4	2	0	8	2,8	0,9
%	12,5	12,5	50,0	25,0	0,0	100,0	-	-

28. Voin hyödyntää koulutuksessa oppimaani työelämässä

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	1	3	4	0	8	3,3	0,6
%	0,0	12,5	37,5	50,0	0,0	100,0	-	-

29. Opiskelutaitoni ovat lisääntyneet koulutuksen aikana

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	2	1	4	1	8	3,5	1,0
%	0,0	25,0	12,5	50,0	12,5	100,0	-	-

30. Koulutus on lisännyt haluani opiskella uusia asioita

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	1	1	4	1	7	3,7	0,8
%	0,0	14,2	14,2	57,1	14,2	100,0	-	-

31. Koulutus on selkeyttänyt urasuunnitteluani ja elämäntilannettani

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	2	2	3	1	8	3,3	0,9
%	0,0	25,0	25,0	37,5	12,5	100,0	-	-

32. (Vastaa kysymykseen vain, jos koulutuksen tavoitteena oli tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen) Koulutus on antanut valmiudet osallistua näyttökokeisiin

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	0	1	0	1	4,0	0,0
%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	-	-

TYÖPAIKOILLA TAPAHTUVA TYÖSSÄ OPPIMINEN

33. (Vastaa kysymykseen vain, jos koulutukseen sisältyi oppimista työpaikalla) Työssäoppimisen järjestelyt oli mielestäni hoidettu

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	5	0	7	3,7	0,4
%	0,0	0,0	28,5	71,4	0,0	100,0	-	-

34. (Vastaa kysymykseen vain, jos koulutukseen sisältyi oppimista työpaikalla) Työssäoppimisen aikana saamani ohjaus oli hoidettu

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	0	7	0	7	4,0	0,0
%	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	-	-

35. (Vastaa kysymykseen vain, jos koulutukseen sisältyi oppimista työpaikalla) Työtehtäväni työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana ovat tukeneet oppimistäni

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	2	5	0	7	3,7	0,4
%	0,0	0,0	28,5	71,4	0,0	100,0	-	-

PROJEKTITYÖSKENTELY

36. (Vastaa kysymykseen vain, jos koulutukseen sisältyi projektityöskentelyä) Projektityöskentelyn ohjaus hoidettiin

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
%	-	-	-	-	-	-	-	-

YLEISARVOSANA

37. Koulutus on vastannut sille asettamiani odotuksia

	1. Huonosti	2. Välttävästi	3. Tyydyttävästi	4. Hyvin	5. Erinomaisesti	Yhteensä	Keskiarvo	Hajonta
n	0	0	1	6	1	8	4,0	0,5
%	0,0	0,0	12,5	75,0	12,5	100,0	-	-

MIELIPITEITÄ KOULUTUKSESTA JA TÄSMENNYKSIÄ VASTAUKSIIN

38. Mielipiteitä koulutuksesta ja täsmennyksiä vastauksiin

1. Mielipide
Koulutus oli mielenkiintoinen. Opettajan positiivinen sekä kannustava asenne teki koulutuksesta miellyttävän. Käsittelimme laajasti mm. työelämään/työttömyyteen liittyviä asioita. Liikunta jakso toi mukavaa vaihtelua päivärutiiniin. Puute:tietokone sekä tulostin, joten emme voineet tutustua ATK:n saloihin. Kopiokone että olisimme voineet kopioida! Kiitos Koulutuksen järjestäjälle (Ylöjärven Työväenopistolle) Erityis Kiitos Opettajallemme... JUSSI NIINEMAALLE... Miellyttävä koulutus kaikilta osin!
2. Mielipide
Kurssi oli henkisesti kehittävä ja opettaja oli asiansa osaava ja kannustava. NÄITÄ KURSSEJA TOIVOISIN LISÄÄ, KIITOS OIKEIN PALJON
3. Mielipide
Tietotekniikkaa ei ollut käytössä, jos ei itsellä omaa mahdollisuutta ja taitoa. Tietokone, edes yksi vakituisesti luokassa, olisi ollut tarpeen useaan otteeseen. Kurssin sisältö on ollut monipuolinen ja kouluttaja on paneutunut hyvin sisältökokonaisuuksiin. Ikävää, että tällä kursilla poissaoloja on ollut runsaasti. Mielestäni se johtuu kunkin kurssilaisen omasta tilanteesta, ei suinkaan koulutuksen sisällöstä. Kukin on pitkälti oman onnensa seppä ja vastuussa omista asioistaan. Kouluttaja on ammattitaitoinen ja toivon hänelle jatkossakin uusia ryhmiä.
4. Mielipide
kurssi oli asiallinen jossa tuli esille paljon asioita mita ei ilman tälläistä kurssia tulisi ajateltua ja joiden uskon auttavan pärjäämistäni esim työhaastattelussa. tietoni työnhausta lisääntyivät ja päivittyivät. myös keskustelut muiden kurssilaisten kanssa jotka edustavat monta ammattialaa olivat mielenkiintoisia. suosittelen kyllä jollekin hakeutumista tälle kurssille, jos näitä vielä järjestetään

Anna kommentti

Takaisin

© Työministeriö 2002

TYÖVOIMAKOULUTUS

KOULUTUSYHDYSHENKILÖN TEHTÄVÄKUVAUS

Yhdyshenkilö

1. PEREHTYY KURSSIN SISÄLTÖÖN JA TAVOITTEISIIN YHDESSÄ KOULUTTAJAN KANSSA JA VASTAA TYÖHALLINNON OSALTA KURSSIN JÄRJESTÄMISEEN LIITTYVISTÄ TEHTÄVISTÄ

Yhdyshenkilön tehtävänä on olla keskeinen tiedonjakaja hankitusta koulutuksesta. Erityisesti hänen tulee perehdyttää hankittuun koulutukseen oman työvoimatoimiston muut virkailijat niin, että he pystyvät kertomaan mahdollisimman hyvin koulutuksen sisällöstä ja tavoitteista asiakkaille ja toisten työvoimatoimistojen virkailijoille. Voidakseen kertoa koulutuksesta yhdyshenkilön tulee tuntea paitsi hankittu koulutus niin myös laajemmin kysymyksessä oleva koulutusala ja työtehtävät, joihin koulutus valmentaa. Tästä syystä käynti koulutus- ja työpaikoilla perehtymässä koulutusalan työtehtäviin antaa pohjaa jakaa tietoa eri osapuolille. On myös huolehdittava, että kouluttaja, työvoimatoimisto ja yhteishankinnoissa työnantaja antavat kurssista yhteneväistä tietoa.

2. SOPII HAKU-, VALINTA- JA ALKAMISAJAT

Koulutuksen hakuajoista, opiskelijavalinnoista ja alkamisajoista sovitaan koulutuksen hankintapäätöksenteon yhteydessä. Kaikkien koulutuksen järjestämiseen osallistuvien tahojen on pyrittävä pitämään kiinni sovituista aikatauluista, koska viivästymiset aiheuttavat aina ylimääräisiä kustannuksia ja hankaloittavat eri osapuolien töiden järjestelyä. Ongelmia syntyy myös asiakkaille, jos koulutuksen suunniteltuja aikatauluja joudutaan muuttamaan.

3. SOPII TIEDOTTAMISEN YHTEISTYÖSTÄ JA TYÖNJAOSTA TYÖVOIMATOIMISTON, TYÖVOIMAOSASTON JA KOULUTTAJAN KESKEN

Opiskelijahankinta edellyttää aina koulutuksesta tiedottamista. Tiedottamisen määrä ja välineet vaihtelevat. On tärkeää heti alkuvaiheessa tietää, kenelle koulutus on tarkoitettu ja miten tieto alkavasta koulutuksesta kohderyhmälle saadaan. Välineitä on monia ja yhdyshenkilön täytyy tietää, mitä niistä käyttää. Opiskelijahankinta ulottuu lähes aina myös muiden työvoimatoimistojen alueille ja myös tämä tulee huomioida tiedotussuunnitelmassa. Usein kurssista tehdään oma esite, jonka sisällöstä, tekemisestä ja jakelusta tulee sopia.

Joskus on syytä kutsua kouluttaja ja/tai työnantaja kertomaan kurssista ja sen sisällöstä ja toteuttamistavasta sekä muille virkailijoille että koulutuksesta lisätietoa tarvitseville työnhakijoille. Jos vastaavaa koulutusta on järjestetty aikaisemmin, on tiedotuksessa hyvä esitellä saatu laatu-palaute sekä koulutuksen vaikuttavuustiedot. Yhdyshenkilö vastaa työhallinnon osalta tiedotussuunnitelman toteutumisesta.

4. SEURAA HAKIJATILANTEEN KEHITYSTÄ JA RYHTYY TARVITTAESSA TOIMENPITEISIIN

Jotta koulutus voidaan aloittaa ja toteuttaa sovitun mukaisesti, yhdys henkilön on seurattava paitsi hakijamäärän kehitystä myös sitä, että hakijat täyttävät koulutukselle asetetut pääsyaatimukset . Jos pääsyaatimukset täyttäviä hakijoita ei ole riittävästi yhdys henkilö neuvottelee koulutuksen hankkijan kanssa toimenpiteistä, joihin asian korjaamiseksi ryhdytään (hakuajan jatkaminen ja koulutuksen alkamisajan siirtäminen, koulutuksen aloittaminen suunniteltua pienemmällä ryhmällä tai koulutuksen peruuttaminen). Muutokset edellyttävät aina myös hankintasopimuksen korjaamista, josta syystä muutoksia ei voi tehdä sopimatta asiaa koulutuksen hankkijan kanssa.

5. OSALLISTUU OPISKELIJOIDEN VALINTAAN

Yhdys henkilön tulee pääsääntöisesti olla mukana opiskelijavalinnoissa. Hän on perehtynyt koulutukseen, sen sisältöihin ja tavoitteisiin, joten hänellä on keskeistä tietoa koulutuksesta sekä tulevan työn vaatimuksista. Valintatilaisuuteen osallistumalla hän saa myös itse tietoa, joka auttaa yhdys henkilöä toimimista.

6. TARKISTAA TARVITTAESSA KOULUTUSSISÄLLÖT KOULUTTAJAN KANSSA

Opiskelijaryhmän tultua valituksi voi olla aiheellista tehdä hankintasopimuksen sallimissa rajoissa pienehköjä tarkistuksia koulutukseen sisältöön yhdessä kouluttajan kanssa niin, että koulutus vastaa mahdollisimman hyvin koulutettavan kohderyhmän tarpeita.

7. OSALLISTUU KOULUTUKSEN AVAJAISIIN

a) Käy kouluttajan kanssa läpi opetussuunnitelman

On erittäin tärkeää, että koulutettavilla, työvoimatoimiston virkailijoilla ja kouluttajalla ja yhteishankinnoissa työnantajalla on samanlainen näkemys toteutettavasta koulutuksesta. Päävastuu opetussuunnitelman esittelemisestä on kouluttajalla. Työharjoittelun ja työssä oppimisen merkitystä on syytä erityisesti korostaa, koska työelämäläheinen koulutus toimii yhä useammin väylänä avoimille työmarkkinoille.

b) Kertoo koulutuksen tavoitteista

Ensisijaisena tavoitteena on aina sijoittuminen työhön ja tätä on syytä korostaa.

Osa koulutuksesta antaa yleisiä valmiuksia (esim. tietotekniikan perustaidot), jotka toimivat välillisesti tienä työmarkkinoille. Ohjaavassa koulutuksessa saadaan tietoa muuttuneista työmarkkinoista, erilaisista opiskelumahdollisuuksista sekä eväitä valita uusi ammatti. Myös näiden koulutusten osalta on syytä selvittää koulutuksen tavoitteet.

c) Motivoi ja kannustaa opiskelijoita ja kertoo opiskelijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista

Yhdys henkilön on syytä tuoda esille koulutuksen merkitys koulutettaville ja erityisesti aikuisopiskelijan oma vastuu oppimisestaan koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä yhteydessä selvitetään poissaoloihin liittyvät asiat.

d) Kertoo opintososiaalisista etuuksista

Opiskelijoiden on tiedettävä mihin etuuksiin he ovat oikeutettuja, joten on syytä tarkistaa asiat vielä tässä vaiheessa siitä huolimatta, että ne ovat olleet esillä jo koulutukseen haettaessa.

e) Kertoo palautteen antamisen merkityksestä ja sen keräämistavoista

Koulutuksen kehittämisen ja työvoimakoulutuksen imagon kannalta on tärkeää tuoda esille työhallinnon kiinnostus saada palautetta. Myös opiskelijoiden itsensä kannalta on tärkeää tuoda esille väli- ja päättöpalauteen antomahdollisuus. Välipalautteen perusteella työhallinto voi ryhtyä tarvittaessa korjaaviin toimenpiteisiin jo meneillään olevan koulutuksen suhteen. Päättöpalaute antaa tietoa tuleviin koulutushankintoihin

Koulutuksen vaikuttavuutta, tehokkuutta ja laatua voidaan parantaa vain sillä, että kaikki osapuolet ovat aidosti mukana koulutuksen toteutumisessa tavoitteen suuntaisesti.

8. TOIMII YHTEYSHENKILÖNÄ TYÖVOIMAOSASTON JA –TOIMISTON SEKÄ KOULUTETTAVIEN JA KOULUTTAJAN VÄLILLÄ

On tärkeää, että kouluttajan, koulutettavien, työvoimatoimiston ja työvoimaosaston välillä toimii tiedonvälitys myös niin, että tarvittaessa voidaan ryhtyä toimenpiteisiin, joilla esille tulleet ongelmat voidaan ratkaista. Tällaisia yhdessä sovittavia asioita ovat esim.: peruuttamisista aiheutuva aloittavien määrän jääminen alle tavoitteen, runsas koulutuksen keskeyttäneiden määrä, koulutuksen kesto on osoittautumassa tavoitteeseen nähden liian lyhyeksi tai koulutus välipalautteen perusteella vaatii korjaavia toimenpiteitä.

9. VARMISTAA HENKILÖKOHTAISET OPISKELUSUUNNITELMAT TEHDYKSI

Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskelijoille edellytetään laadittavaksi henkilökohtaiset opiskeluohjelmat opetushallituksen määräyksen DNO 47/011/2000 mukaisesti. Yhdys henkilön tulee koulutuksen alkuvaiheessa tarkistaa henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat (HOPS:it) tehdyiksi.

10. KERÄÄ VÄLIPALAUTTEEN JA RYHTYY TARVITTAESSA TOIMENPITEISIIN

Koulutuksesta kerätään välipalaute, jos koulutus on pitkäkoko tai välipalautteen saamista pidetään muusta syystä tarpeellisena; uusi kouluttaja tai uusi kurssi,

opiskelijat ovat tyytymättömiä jne. Palaute on hyvä käydä läpi kouluttajan ja koulutettavien kanssa. Jos asia vaatii jatkotoimenpiteitä, tulee palautteesta keskustella työvoimatoimiston johdon ja/tai työvoimaosaston kanssa.

11. HUOLEHTII SIITÄ, ETTÄ KOULUTTAJA JÄRJESTÄÄ OPISKELIJOILLE PÄÄTTÖPALAUTTEEN ANTAMISMAHDOLLISUUDEN

Kaikista yli kaksi viikkoa kestävästä koulutuksesta kerätään päättöpalaute internetpohjaista OPAL-järjestelmää käyttäen.

12. KERTOO TYÖMARKKINATILANTEESTA SEKÄ TYÖNHAKIJOIDEN OIKEUKSISTA JA VELVOLLISUUKSISTA SEKÄ VÄLITTÄÄ POSITIIVISET ASIAT JULKISUUTEEN (IMAGO)

Koulutuksen loppuvaiheessa yhdysenkilö kertoo valmistuville työllisyystilanteesta, työhallinnon työnhakuun liittyvistä palveluista sekä muista työnhakijoita koskevista työhallinnon asiakaspalveluun liittyvistä asioista sekä työnhakusuunnitelman osaamiskartoituksen ajantasaistamisesta.

Kouluttajia pyydetään toimittamaan koulutuksen päättyessä arviot opiskelijoiden osaamisesta (osaamiskartoitus).

Erityisesti rekrytointialojen koulutuksista tiedotetaan kohdennetusti alan työnantajille. Myös muista koulutuksista voidaan järjestää tiedotustilaisuuksia lehdistölle ja muille tiedotusvälineille sekä työnantajille. Tiedotustilaisuudet organisoidaan yhdessä kouluttajan kanssa.

13. TEKEE KOULUTTAJAN KANSSA YHTEENVEDON KOULUTUKSESTA

Järjestetystä koulutuksesta saavat eri osapuolet laatupalautetiedot OPAL:sta. Jos palautetiedot joiltain osin osoittavat koulutuksessa olleen ongelmia, on epäonnistumisen syistä syytä keskustella/neuvotella, että tulevien koulutushankintojen osalta voidaan ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Koulutuksesta saatu palaute on hyvä saattaa kaikkien niiden työvoimatoimiston virkailijoiden tietoon, joille tiedosta on hyötyä omissa työissä.

LIITE 3

Kunnan jutun aikataulu

viikko	maanant 9.00–15.15	tiistai 9.00–15.15	keskiviik 9.00–15.15	torstai 9.00–15.15	perjantai 9.00–15.15
38	Tutustuminen ja ryhmäytyminen Opiskelijan oikeudet ja velvollisuudet	Opiskelu, oppiminen	Opiskelu, oppiminen	Ryhmän oppimissuunnitelma; ryhmätyö/ yksilökeskustelut ohjaajan kanssa	Ryhmän oppimissuunnitelma; ryhmätyö/ yksilökeskustelut ohjaajan kanssa
39	Ryhmän oppimissuunnitelma; ryhmätyö/ yksilökeskustelut ohjaajan kanssa	Ryhmän oppimissuunnitelma; ryhmätyö/ yksilökeskustelut ohjaajan kanssa	Työelämän mahdollisuudet	Työelämän mahdollisuudet/HOPS	HOPS -etäpäiväT
40	Työ- ja toimintakyky	Työ- ja toimintakyky	Työ- ja toimintakyky	Työ- ja toimintakyky	Työ- ja toimintakyky
41	Terveys ja hyvinvointi	Terveys ja hyvinvointi	Terveys ja hyvinvointi	Terveys ja hyvinvointi	Terveys ja hyvinvointi
42	Työ ja ammatit Ammattien vaatimuksista Keskustelu, ryhmätyöt	Työ ja ammatit Vieraileva luennoitsija	Työ ja ammatit Vieraileva luennoitsija	Työolosuhteet ja työilmapiiri keskustelu, ryhmätyöt	Työolosuhteet ja työilmapiiri työpaikkavierailu
43	Työnhakuvalmennus	Työnhakuvalmennus	Työnhakuvalmennus	Työnhakuvalmennus	Työnhakuvalmennus, etätyö oma harjoittelupaikka
44	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu
45	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu	Työharjoittelu
46	Voimavarat ja kokemukset keskustelua, ryhmätyötä	Voimavarat ja kokemukset keskustelua, ryhmätyötä	Voimavarat ja kokemukset keskustelua ohjaajan kanssa, ryhmätyötä	Aikuiskoulutuksen mahdollisuudet	Aikuiskoulutuksen mahdollisuudet vieraileva luennoitsija
47	Luovuus	Luovuus vieraileva luennoitsija	Oma suunnitelma keskustelua ohjaajan kanssa, yksilö – ja ryhmätyötä	Oma suunnitelma keskustelua ohjaajan kanssa, yksilö – ja ryhmätyötä	Oma suunnitelma keskustelua ohjaajan kanssa, yksilö – ja ryhmätyötä