



TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina

Työnhaku-, ura- ja työhönvalmennusten erot ja vaikuttavuus Uudellamaalla

SANTTU SUNDVALL



TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina

Työnhaku-, ura- ja työhönvalmennusten erot ja vaikuttavuus
Uudellamaalla

SANTTU SUNDVALL

RAPORTTEJA 64 | 2017

TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina
Työnhaku-, ura- ja työhönvalmennuksen erot ja vaikuttavuus Uudellamaalla

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Kansikuva: Heli Lomu

ISBN 978-952-314-633-4 (PDF)

ISSN 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-633-4

www.doria.fi/ely-keskus

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Selvityksessä käytetty aineisto ja menetelmät	2
Valmennuspalveluiden päämäärät Uudellamaalla	4
Valmennuspalveluiden käyttäjämäärien kehitys Uudellamaalla 2013-2016	7
Valmennuspalveluissa aloittaneiden asiakkaiden jakaumat Uudellamaalla	10
Palvelulinja	10
Sukuapuoli	11
Kieliryhmä	12
Ikäryhmä	12
Koulutusaste	13
Ammattiryhmä	14
Valmennuspalveluiden vaikuttavuus Uudellamaalla	15
Valmennuspalveluiden vaikuttavuus työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston valossa	15
Palvelulinjan suhde vaikuttavuuteen	16
Sukupuolen suhde vaikuttavuuteen	17
Ikäryhmän suhde vaikuttavuuteen	17
Aikaisemman työttömyyden keston suhde vaikuttavuuteen.....	18
Valmennuspalveluiden vaikuttavuus suhteessa kaikkiin työvoimapalveluihin.....	18
Valmentautujien työllisyystilanteen kehityksen seuranta yksilöaineistossa	20
Työmarkkinatilanne kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen.....	20
Työmarkkinatilanne kuusi kuukautta palvelun päättymisen jälkeen	21
Valmennuspalveluiden asiakaspalautteet Uudellamaalla	23
Valmennukseen hakeutumisen syy	23
Valmennuksen toteutus	24
Valmennuksen koetut hyödyt.....	25
Kokonaisarvio valmennuksesta	26
Asiakaskysely valmennuspalveluiden suorittajille	28
Valmentautujien kokemuksia palveluiden vaikutuksista, hyvistä ja huonoista puolista	36
Lopuksi	42

Johdanto

Työn ja oman paikan löytäminen työmarkkinoilta ei aina ole helppoa, eikä viime vuosina niin Uutta- maata kuin koko Suomea koetellut talouden taantuma ja siitä seurannut työttömyyden nousu ole tehnyt siitä ainakaan helpompaa. Työttömien määrän kasvu ja sitä kautta kiristynyt kilpailu työpaikoista on korostanut mm. yksilöllisen erottautumisen tärkeyttä työnhaussa. Hyvät työnhakudokumentit, oikeiden työnhakukana- navien käyttö ja kyky tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan ovat nykyään olennainen osa työllistymistä. Näissä ja monissa muissa työnhakuun ja oman osaamisen tunnistamiseen liittyvissä prosesseissa työnhaki- jaa voivat tukea kolme työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimisto) palveluvalikoimasta löytyvää valmennuspal- velua. Selkeimmin työnhaun perusteiden vahvistamiseen liittyy työnhakuvalmennus, joka on pääsääntöi- sesti lyhyttä, ryhmämuotoisesti tarjottavaa koulutusta jonkun TE-toimiston kilpailuttaman palveluntuottajan luona. Pidempikestoista, niin työnhakuun kuin laajemmin työnhakijan ura- ja ammatinvalintasuunnitelmien selkiyttämiseen liittyviä valmennuksia taas kutsutaan uravalmennuksiksi. Kolmas valmennuspalvelu, työ- hönvalmennus, on kahta edeltävää yksilöllisempi. Se perustuu työnhakijan ja työhönvalmennuksesta vas- taavan ohjaajan henkilökohtaiseen ohjaussuhteeseen. Työhönvalmennuksen tavoitteena on erilaisia mene- telmiä hyödyntämällä tukea asiakkaan työmarkkina-aseman parantumista.

Tässä selvityksessä tarkastellaan näitä kolmea palvelua niin palvelukohtaisten erojen kuin vaikuttavuuden näkökulmasta. Tarkoituksena on ollut eritellä valmennuspalveluiden suhdetta työttömyyden ehkäisyyn ja työnhakijan jatkopolutukseen mahdollisimman monelta eri kantilta ja samalla käydä läpi palveluiden käyttä- jäkuntien eroavaisuuksia. Selvityksessä käytetty aineisto pohjautuu vuoden 2016 aikana Uudellamaalla al- kaneisiin ja päättyneisiin valmennusjaksoihin, sekä niistä kerättyihin asiakaspalautteisiin. Rakenteellisesti selvitys jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisissä kappaleissa tarkastellaan valmennuspalveluiden käyttäjä- määrien kehitystä sekä niiden välisiä eroja asiakkaiden taustamuuttujien valossa. Toisessa vaiheessa taas siirrytään tarkastelemaan tarkemmin palveluiden vaikuttavuutta. Vaikuttavuuden käsite on rajattu siihen, kuinka hyvin kyseiset palvelut ovat lyhyellä aikavälillä (3 ja 6 kuukautta) tukeneet valmentautujien työmark- kina-aseman parantumista, oli tämä sitten työllistymistä tai palveluihin siirtymistä. Toisaalta kappaleissa tar- kastellaan lyhyesti myös sitä, miten valmennukset voivat toimia porttina johonkin muuhun TE-palveluun. Kahdessa viimeisessä kappaleessa keskitytään valmennusten laadulliseen vaikuttavuuteen ja asiakkaiden henkilökohtaisiin kokemuksiin valmennuspalveluista.

Toimeksianto selvitykselle tuli Uudenmaan ELY-keskuksen ja TE-toimiston valmennuspalveluiden hankin- noista vastaavalta ryhmältä. Ryhmä myös osallistui aktiivisesti selvityksen kommentointiin. Päämääränä oli tukea ryhmän sisäisiä prosesseja ja tuottaa uutta ja tutkimuksellisesti perusteltua tietoa valmennuspalvelui- den nykytilasta.

Selvityksessä käytetty aineisto ja menetelmät

Selvityksen aineistona on toiminut ensisijaisesti työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) ylläpitämä Työnväli- tystilasto -järjestelmä. Työnvälitystilastoihin kerätään TE-toimistojen URA-rekisteristä kuukausittain tiedot työnhakijoista ja avoimista työpaikoista sekä erilaisten palveluiden piirissä olevista asiakkaista. Järjestelmän tietoja käytetään mm. kuukausittain julkaistavan Työllisyyskatsauksen pohjana. Työnvälitystilaston tietoja on

selvityksessä hyödynnetty mm. valmennuspalveluiden käyttäjämäärien kehityksen seurannassa sekä erillisissä asiakasryhmä- ja valmennuskohtaisissa vaikuttavuuslaskelmissa. Varsinkin jälkimmäisten analyysien osalta Työnvälitystilasto ei kuitenkaan tarjoa aina parasta mahdollista lähtökohtaa, koska sen avulla ei pystytä esimerkiksi erittelemään valmennuspalvelun loppuun suorittaneita ja sen ennen aikojaan keskeyttäneitä toisistaan. Myöskään palvelun jälkeen työllistyneiden osuus on usein vaikea arvioida. Tästä syystä selvitykseen on tuotettu kaksi erillistä, yksilötason tietoihin perustuvaa aineistoa suoraan TE-toimiston URA-tietokannasta. Ensimmäistä aineistoa on käytetty ensinnäkin valmennuspalveluissa aloittaneiden asiakkaiden taustamuuttujien vertailussa. Aineistossa oli mukana 3327 vuoden 2016 aikana Uudenmaan TE-toimistossa jossakin kolmesta valmennuspalvelusta aloittanutta henkilöä. Yhteensä 1567 oli aloittanut työnhakuvalmennuksen, 715 työhönvalmennuksen ja 1045 uravalmennuksen. Toinen ja suppeampi aineisto on toiminut vaikuttavuuslaskelmien pohjana. Siihen on URA-rekisteristä ajettu 1029 vuoden 2016 marras-joulukuussa jonkin kolmesta valmennuspalvelusta virallisesti päättäneen työnhakijan tiedot. Heidät on asetettu seurantaan ja työmarkkinatilanne on tarkastettu kolmen ja kuuden kuukauden kohdalla.

Tilastollisen aineiston rinnalla selvityksessä on käsitelty myös valmennuspalveluiden laadullisia elementtejä. Ensimmäisenä laadullisena sekundääriaineistona toimivat vuoden 2016 osalta ns. OPAL-palautteet, jotka oppilaitokset ja muut valmennuspalveluiden järjestäjätahot keräävät valmentautujilta kurssien päätyttyä. Palautteiden vastausprosentti oli varsin kattava etenkin työnhaku- ja uravalmennuksen osalta. Työhönvalmennuksen osalta prosentti on tyypillisesti jäänyt kuitenkin hyvin alhaiseksi. OPAL-palautteiden lisäksi palveluiden laadullista puolta haluttiin täydentää varta vasten tätä selvitystä varten laaditulla sähköpostikyselyllä. Kysely lähetettiin kaikille vuoden 2016 aikana valmennuspalvelun päättäneille työnhakijoille. Vastausprosentit jäivät kaikissa kolmessa kyselyssä verrattain mataliksi. Tästä huolimatta kyselyt täydensivät suhteellisen hyvin OPAL-palautteiden tietoja.

Valmennuspalveluiden päämäärät Uudellamaalla

Työnhaku- työhön- ja uravalmennus eivät ole TE-toimistossa uusia palveluita, mutta nykyisessä muodossaan ne lanseerattiinkin vasta vuoden 2013 alussa, kun laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) astui voimaan. Tätä ennen TE-toimisto oli järjestänyt samantyyppisiä valmentavia koulutuksia, mutta luonteeltaan ne olivat nykyisiä valmennuksia pidempiä. Esimerkiksi nykyistä vajaan kuukauden mittaista uravalmennusta vastaava palvelu saattoi aikaisemmin kestää useita kuukausia. Aikaisemmin palvelut oli myös mahdollista yhdistää kiinteäksi osaksi nyt jo käytöstä poistunutta työharjoittelua työpaikalla. Toisaalta vaikka työharjoittelu onkin poistunut käytöstä, ohjautuu moni valmennuksen päättänyt henkilö sen korvanneeseen työkokeiluun.

Nykyisellään TE-toimiston valmennuspalvelut jakautuvat kolmeen erilliseen kategoriaan: 1) työnhakuvalmennukseen, 2) uravalmennukseen ja 3) työhönvalmennukseen. Palvelut eroavat sisällöiltään, kohderyhmältään ja käyttötarkoitukseltaan toisistaan, vaikka periaatteessa tähtäävätkin samaan päämäärään. Pääsääntöisesti valmennuspalveluiden välinen ero on sidottavissa työnhakijan palveluntarpeeseen ja sitä kautta palvelulinjaan, jolle työnhakijat sijoittuvat TE-toimistossa. Työnvälitys- ja yrityspalvelut – linjan asiakkaat ovat pääsääntöisesti sellaisia, joilla oletetaan osaamisensa ja työhistoriansa puolesta olevan suuret valmiudet työllistyä avoimille työmarkkinoille ilman työ- ja elinkeinotoimiston suurempaa apua. Pidempiin palveluihin ohjaaminen ei ole ollut palvelulinjalla erityisen keskeisessä asemassa (vaikkakin mahdollista), mutta työnhakijat voivat tarvittaessa saada mm. lyhempää tukea työnhaun käynnistämiseen. Yksi työnhaun alkuvaiheisiin liittyvä erittäin keskeinen palvelu on työnhakuvalmennus. Osaamisen kehittämisspalvelut -linjan piiriin kuuluvat tyypillisesti asiakkaat, joiden palveluntarve liittyy koulutuksen ja oman osaamisen vahvistamiseen. Linjan palvelurepertuaari on hyvin laaja. Työnhakijoille voidaan tarjota mm. koulutusneuvontaa ja -ohjausta, työvoimakoulutuksia, omaehtoista opiskelua ja valmennusten tapauksessa mm. uravalmennuksia ja myös työnhakuvalmennuksia. Tuetun työllistymisen palvelut -linja yhdessä työvoimanpalvelukeskusten kanssa vastaa niiden työnhakijoiden palveluprosesseista, jotka tarvitsevat työllistykseen muita runsaammin apua tai yksilöllistä ohjausta työmarkkinavalmiuksiensa kehittämisessä. Palvelulinjan asiakkailla voi tyypillisesti olla taustallaan useita työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä – alentunutta työkykyä, elämän- ja arjenhallintataitoihin liittyviä ongelmia tai puutteita osaamisessa ja ammattitaidossa. Linjan palveluvalikoimaan kuuluu mm. palkkatuettu työ, kuntouttava työtoiminta sekä työhön- tai uravalmennus.

Pääsääntöisesti TE-toimisto ei tuota valmennuspalveluita omana työnään, vaan hankkii ne kilpailutuksen perusteelta ulkopuolisilta tahoilta, esimerkiksi oppilaitoksilta tai yksityisiltä valmennustaloilta. Valmennuspalveluista säädetään laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) ja niiden käyttöä ohjeistaa ohje kyseisen lain ja asetuksen soveltamisesta (TEM/2579/00.03.05.02/2016). Ohjeessa työnhakuvalmennus määritellään henkilöasiakkaalle tarjottavaksi palveluksi, jonka tarkoituksena on parantaa asiakkaan työnhakutaitoja siten, että asiakkaan valmiudet omatoimiseen työnhakuun kasvavat. Työnhakuvalmennuksen aikana työnhakija perehtyy työnhaun eri vaiheisiin (hakemuksen teko, töiden hakeminen, haastattelu) ja oppii käyttämään erilaisia työnhakukanavia laaja-alaisesti. Viime aikoina etenkin sosiaalisessa mediassa tapahtuva työnhaku on ollut valmennuksissa keskeisessä roolissa. Työnhakuvalmennukset ovat keskimäärin suh-

teellisen lyhyitä. Yksi valmennus kestää tyypillisesti noin 3-5 päivää, jonka jälkeen sitä voidaan jatkaa kuu-kauden ajan verkkovalmennuksena. Työnhakuvalmennus on lähes aina ryhmämuotoista opetusta, joka kuitenkin pitää sisällään yksilöllisiä keskusteluja valmentajan kanssa. Työnhakuvalmennuksia kohdennetaan Uudellamaalla hyvin erilaisille kohderyhmille. Periaatteena on, että eri koulutusalojen tai työnhakijaryhmien tarpeet pystyttäisiin tarkemmin huomioimaan. Esimerkiksi vuonna 2016 Uudenmaan suurimmat erilliset kohderyhmät olivat alle 30-vuotiaat, yli 25-vuotiaat sekä alle 25-vuotiaat. Myös korkeasti koulutetuille oli oma ryhmänsä. Yhteensä erilaisia työnhakuvalmennusryhmiä järjestettiin 41 kappaletta. Suurin osa valmennuksista oli kestoltaan 5+1 päivää.

Niille työnhakijoille, jotka tarvitsevat työnhakutaitojen lisäksi tukea omien ammatinvalinta- tai uravaihtoehtojen selkiyttämisessä, voidaan tarjota uravalmennusta. Uravalmennus on toteutukseltaan usein toiminnallisempaa ja pitkäkestoisempaa kuin kevyempi uraohjaus. Ensimmäisenä tavoitteena palvelussa on auttaa työnhakijaa löytämään työ- tai opiskelupaikka tai muu hänen tavoitteitaan tukeva työvoimapalvelu. Uravalmennus toteutetaan usein ryhmämuotoisena, mutta kasvokkain tapahtuvana palveluna. Valmennus sisältää myös yksilöllisiä keskusteluja valmentajan kanssa. Valmennuksiin voi liittyä myös vierailuja erilaisissa oppilaitoksissa tai työpaikoilla ja aikaisemmin lyhyitä työhöntutustumisjaksoja. Uudellamaalla palvelun keskeisiä kohderyhmiä on ollut kolme: 1) osaamisen kehittämispalvelut - ja 2) tuetun työllistymisen palvelut linjan nuoret tai aikuiset työnhakijat sekä 3) maahanmuuttajat, joilla kielitaito on vähintään B1.1 tai maahanmuuttajat, joiden kielitaito ei riitä muihin uravalmennuksiin. Näiden pääkohderyhmien sisällä kohdennuksia on voitu tehdä myös mm. yli 50-vuotiaisiin tai korkeakoulutettuihin. Uravalmennukset kestävät keskimäärin 15–25 päivää kohderyhmästä riippuen.

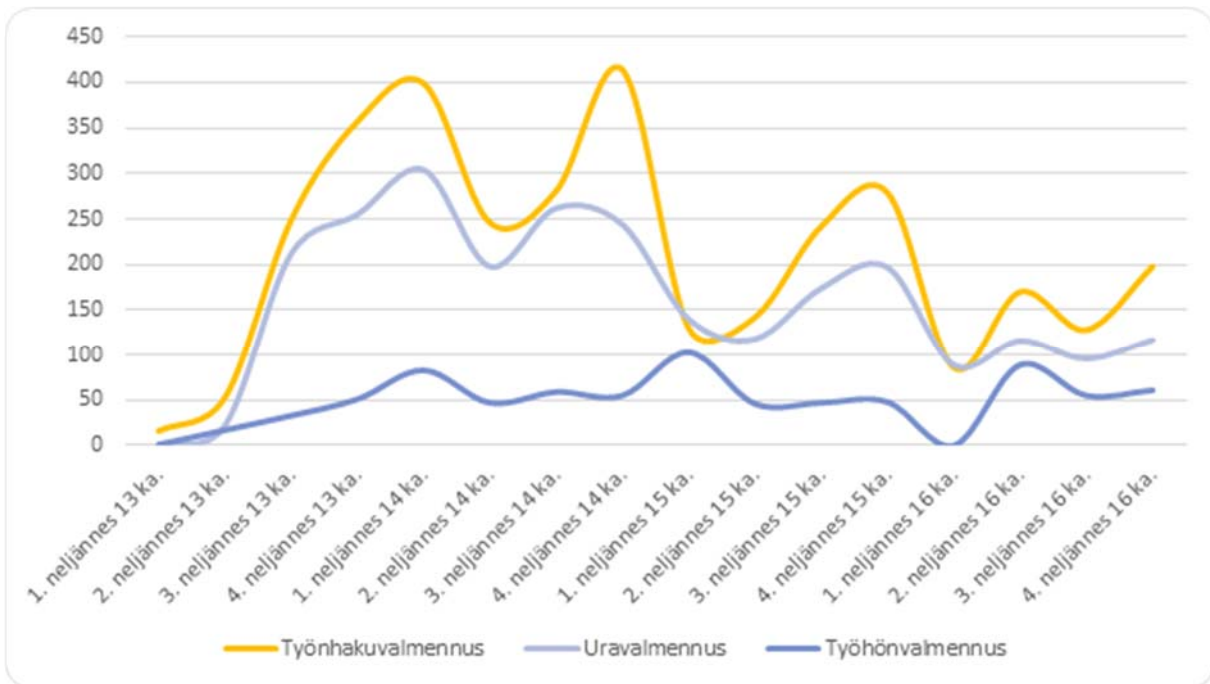
Viimeinen valmennuspalvelu, työhönvalmennus on huomattavasti työnhakuvalmennusta ja osin myös uravalmennusta yksilöllisempi palvelu. Se on kohdennettu erityisesti työnhakijoille, jotka tarvitsevat laajaa alaista tukea työmarkkinoille siirtymisessä tai siellä pysymisessä. Keskeisenä kohderyhmänä ovat tuetun työllistymisen palvelut -linjan asiakkaat. Työhönvalmennus perustuu aina työhönvalmentajan ja valmennettavan väliseen henkilökohtaiseen valmennussuhteeseen. Työhönvalmentaja voi mm. auttaa valmentautujaa juuri hänelle sopivan työ-, palkkatuki- tai työkokeilupaikan löytämisessä ja paikan hakemisessa. Työhönvalmennus voi sisältää myös erilaisia menetelmiä, joiden tarkoituksena voi olla vaikka valmentautujan avustaminen oman henkilökohtainen osaamisensa tunnistamisessa tai elämänhallintataitojen kohentamisessa. Palvelun sisällöt voivat vaihdella suuresti valmentautujan omien tarpeiden mukaan. Uudellamaalla työhönvalmennuksen tavoitteet jakautuvat kolmeen kategoriaan. Ensimmäinen työhönvalmennus voi olla luonteeltaan työpaikan etsimistä tukevaa. Tällöin pääpaino on siinä, että työnhakijaa autetaan työpaikan hakemisessa ja sellaisen löydyttyä mm. työsopimuksen valmistelussa. Valmennus voi pitää sisällään mm. erilaisia työnhakuun liittyviä kotitehtäviä tai harjoituksia. Tarvittaessa valmentajan edellytetään jalkautuvan työnhakijan kanssa paikallisiin yrityksiin työmahdollisuuksien selvittämiseksi. Tämän tyyppisten valmennusjaksojen maksimikesto on 30 tuntia. Toiseksi työhönvalmennus voi olla luonteeltaan työsuhteen vakiinnuttamista tukevaa. Tällöin sitä tarjotaan asiakkaalle työsuhteen tai työpaikalla suoritettavan koulutuksen alkuvaiheessa. Kestoltaan valmennukset voivat olla maksimissaan 15 tuntia. Kolmanneksi työhönvalmennus voi olla palveluun orientoivaa. Tällöin valmennus suoritetaan tyypillisesti ryhmämuotoisena palveluna. Valmennusjakson aikana valmennukseen osallistujille annetaan perustiedot työnhakuun liittyvistä yleisistä asioista, kuten cv:n ja työpaikkahakemuksen laatimisesta, cv-netin ja muiden TE-palveluiden käytöstä työhaun apuvälineen. Kestoltaan tämä muoto on työhönvalmennuksen tyypeistä lyhytkestoisin (max. 5 tuntia).

Kaikkien valmennuspalveluiden suorittamisen jälkeen asiakkaalle on tarkoitus laatia realistinen ja henkilökohtainen työllistymissuunnitelma, johon on kirjattu keinot selkeiden työllistymistavoitteiden saavuttamiseksi. Suunnitelma ohjaa työnhakijan palveluprosessin etenemistä TE-toimiston osalta.

Valmennuspalveluiden käyttäjämäärien kehitys Uudellamaalla 2013–2016

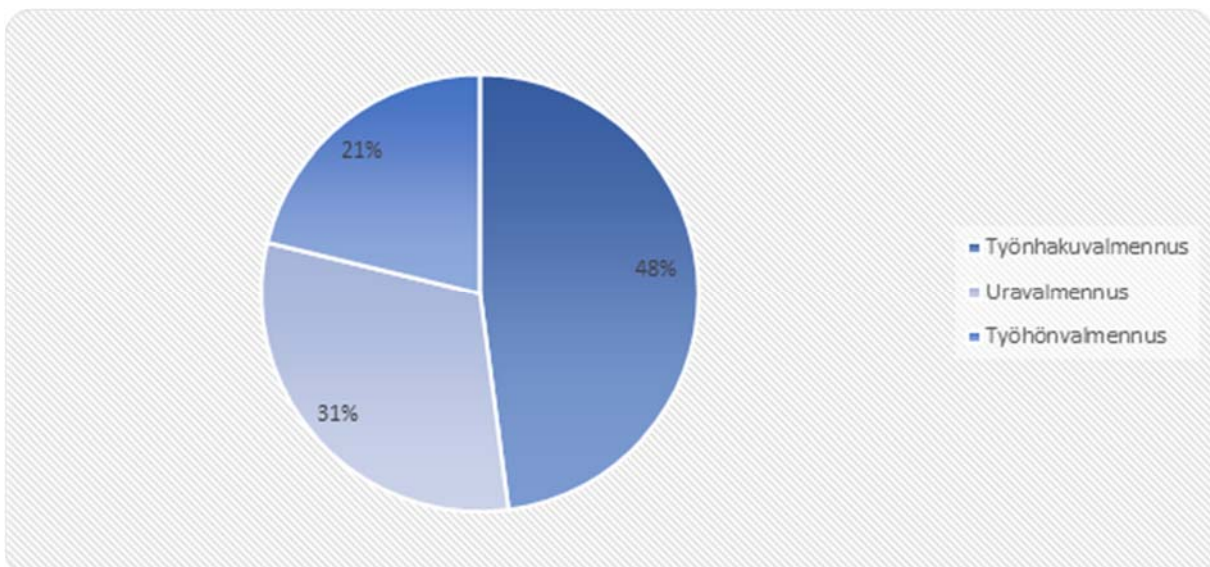
Työnhakijoiden ohjaaminen heille sopiviin palveluihin on yksi TE-toimiston tärkeimmistä tehtävistä. Palvelussa aloittaneiden asiakkaiden määrissä mitattuna valmennuspalvelut ovat kuitenkin selvästi yksi TE-toimiston pienimmistä palvelukokonaisuuksista. Kun esimerkiksi vuonna 2016 erilaisia ja eripituisia työvoimakoulutuksia (ml. ammatillinen työvoimakoulutus ja kotoutumiskoulutus) alkoi Uudellamaalla yhteensä 15 271, saman aikaisesti kaikkien alkaneiden valmennuspalveluiden määrä oli lähes neljänneksen pienempi (yht. 3 397). Tämä ei ole ainoa asia, joka erottaa valmennuspalveluita muista työvoimapalveluista. Valmennukset ovat tyypillisesti myös kestoltaan muita työvoimapalveluita lyhempiä. Esimerkiksi vuonna 2016 työnhakuvalmennusten keskimääräinen kesto oli vain 5 päivää ja uravalmennustenkin 15 päivää. Työhönvalmennus ei tältä osin ole suoraan vertailukelpoinen, koska siinä kesto määritellään tuntiperusteisesti, mutta jakautuu pidemmälle aikavälille. Ero siihen, että esimerkiksi työvoimakoulutuksen keskimääräinen pituus on tyypillisesti 3-9 kuukautta ja esimerkiksi omaehtoisen opiskelun maksimissaan kaksi vuotta, on kuitenkin suuri. Kolmas keskeinen ero liittyy valmennuspalveluiden tavoitteisiin. Vaikka kaikissa keskeisissä työvoimapalveluissa työnhakijan työllistyminen palvelun seurauksena on aina ensisijainen tavoite, voidaan valmennuspalveluiden osalta sellaiseksi nostaa myös se, että niiden jälkeen työnhakijan valmius omatoimiseen työnhakuun on kohentunut. Myös asiakkaan ohjaamista valmennuksen jälkeen hänen pidemmän aikavälin tavoitteita tukevaan palveluun voidaan pitää varsinkin ura- ja työhönvalmennuksessa osalta konkreettisenä lopputuloksena palvelulle.

Kun valmennuspalvelut nykymuodossaan otettiin käyttöön vuoden 2013 alussa, oli käyttäjämäärien kasvu Uudellamaalla varsin jyrkkää. Etenkin tämä tuntui koskevan työnhakuvalmennusta ja uravalmennusta. Kuvaan 1 on eritelty alkaneiden valmennusjaksojen määrällistä kehitystä kuukauden lopun neljännesvuosikeskiarvojen pohjalta. Ensimmäisten kahden vuoden (2013–2014) aikana sekä työnhaku- että uravalmennuksen aloittaneiden määrät nousivat suhteellisen yhdenmukaisesti, lukuun ottamatta vuoden 2014 keväälle sijoittunutta lyhyttä ajanjaksoa. Vuoden 2015 aikana molemman palvelun käyttäjämäärät kuitenkin tippuivat. Kun esimerkiksi vuoden 2014 ensimmäisellä vuosineljänneksellä oli alkanut keskimäärin 400 työhönvalmennusjaksoa kuukaudessa, oli sama lukema vuonna 2015 enää 131 jaksoa eli 67 % vähemmän. Samanlainen kehitys näytti koskevan uravalmennusta. Vuoden 2014 ensimmäisellä vuosineljänneksellä alkoi keskimäärin 303 uravalmennusjaksoa ja vuotta myöhemmin enää 141. Varsinkin vuodenvaihteissa määrien tippuminen on ollut sidoksissa sopimusteknisiin syihin. Viimeisten kahden vuoden aikana sekä työnhaku- että uravalmennusten määrä on vakiintunut. Työhönvalmennusten osalta samanlaista heilahtelua ei ole ollut havaittavissa. Työhönvalmennusten määrä kasvoi tasaisesti vuoden 2015 alkuun asti. Tämän jälkeen kasvu taantui hetkellisesti, mutta tällä hetkellä tilanne on palannut aikaisemmalle tasolle. (Kuva 1)



Kuva 1. Valmennuspalveluissa aloittaneet henkilöt kuukauden aikana (vuosineljännes ka.) Uudellamaalla vuosina 2013-2016. (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Vuoden 2016 aikana Uudellamaalla alkaneista valmennusjaksoista lähes puolet oli lyhyitä työnhakuvalmennuksia, 31 prosenttia uravalmennuksia ja loput 21 prosenttia työhönvalmennuksia. Jakaumien suurta suhde-eroa selittää se, että lyhyempiä työnhakuvalmennuksia on helpompi järjestää suuremmassa mittakaavassa, kuin esimerkiksi pidempiaikaisia ja yksilövalmennukseen pohjautuvia työhönvalmennuksia. Myös valmennuspalveluiden hankintahinnoissa on paljon eroja. Yksilövalmennuksena toteutettava työhönvalmennus on tyypillisesti kalliimpia kuin ryhmämuotoiset työnhaku- ja uravalmennukset. (Kuva 2).



Kuva 2. Uudellamaalla vuonna 2016 alkaneet valmennukset valmennustyyppin mukaan (%) (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Koko maan mittakaavassa valmennuspalveluiden käytössä ja hankinnassa on havaittavissa selviä eroja. Esimerkiksi vuonna 2016 eniten työnhakuvalmennuksia alkoi keskimäärin kuukaudessa Pohjois-Savon ja Keski-Suomen ELY-alueilla. Näillä alueilla vastaavasti alkaneiden työhönvalmennusjaksojen määrä oli pie-

nin. Työhönvalmennuksen osalta taas Varsinais-Suomi muodosti poikkeuksen. Kyseisellä alueella työhönvalmennuksen aloittaneita työnhakijoita oli vuonna 2016 keskimäärin 163 henkilöä kuukautta kohden. Muilla alueilla lukemat liikkuvat kahdessakymmenessä. Myös uravalmennuksia alkoi Varsinais-Suomen alueella selkeästi muita alueita enemmän. Pääsääntö näyttäisi olevan, että työnhakuvalmennukset ovat lähes jokaisella alueella suurin valmennuspalvelu. Poikkeuksen muodostivat kuitenkin Varsinais-Suomi, Häme, Pirkanmaa, Lappi ja pienessä mittakaavassa Pohjanmaa. Näillä aluilla uravalmennusten rooli oli merkittävä. (Taulukko 1).

Taulukko 1. Valmennuspalveluissa keskimäärin kuukauden aikana aloittaneet vuonna 2016 ELY-keskusalueilla

Alue	Työnhakuvalmennus	Ura- valmennus	Työhönvalmennus
KOKO MAA	1673	756	406
UUSIMAA	147	104	51
VARSINAIS-SUOMI	97	144	163
SATAKUNTA	83	25	16
HÄME	73	100	22
PIRKANMAA	54	72	25
KAAKKOIS-SUOMI	166	57	23
ETELÄ-SAVO	43	..	12
POHJOIS-SAVO	313	24	5
POHJOIS-KARJALA	94	30	23
KESKI-SUOMI	218	22	0
ETELÄ-POHJANMAA	139	34	0
POHJANMAA	49	51	11
POHJOIS-POHJANMAA	115	18	35
KAINUU	55	16	..
LAPPI	27	58	19

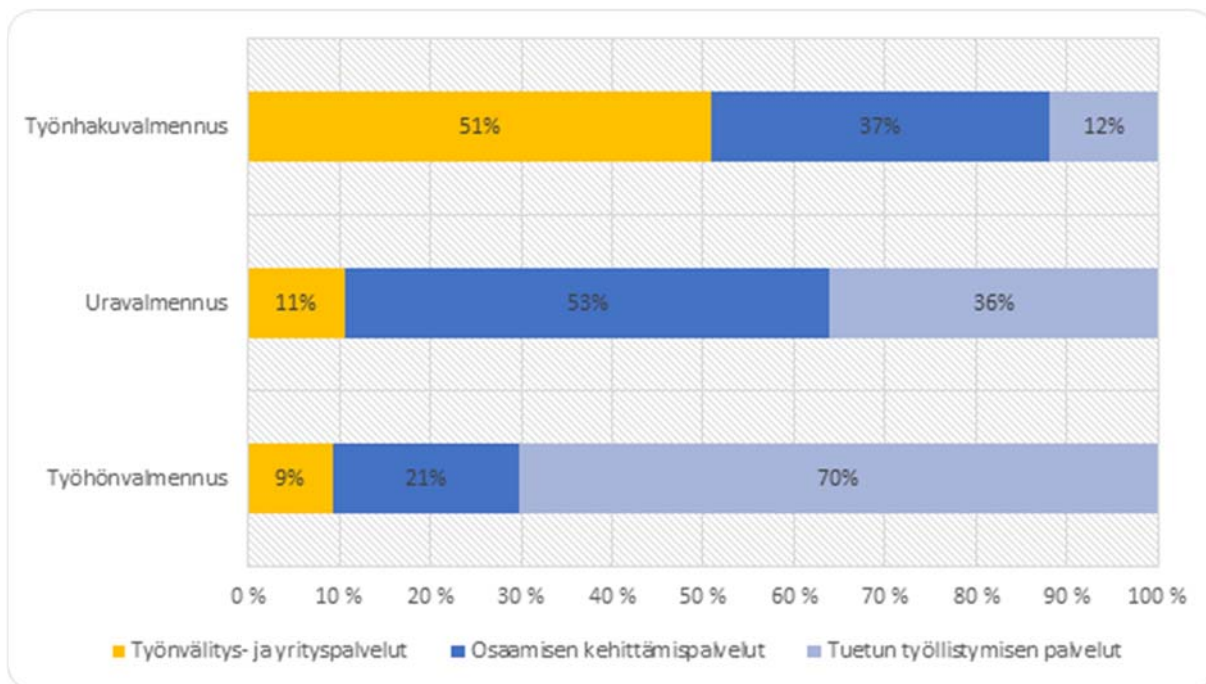
Valmennuspalveluissa aloittaneiden asiakkaiden jakaumat Uudellamaalla

Tässä osiossa tarkastellaan lähemmin vuoden 2016 aikaan valmennuspalveluiden piirissä aloittaneiden asiakkaiden taustoja ja niihin liittyviä eroja Uudellamaalla. Aineisto on poimittu suoraan TE-toimiston URA-tietokannasta. Yhteensä aineisto koostui 3327 valmennuspalvelun aloittaneesta yksittäisestä henkilöstä. Vaikka kyseessä on periaatteessa koko vuoden kattava aineisto, on huomioitava, että Uudellamaalla vuoden 2016 valmennuspalvelut kilpailutettiin vasta vuodenvaihteen tienoilla, josta johtuen ne saatiin käyntiin vasta maaliskuun 2016 alussa. Tästä johtuen aineisto käytännössä kattaa ainoastaan aikavälin maaliskou-lukuu.

Valmentautujista 1567 oli aloittanut vuoden 2016 aikana työnhakuvalmennuksen, 1045 uravalmennuksen ja 715 työhönvalmennuksen. Muutamissa tapauksissa sama asiakas oli voinut suorittaa vuoden aikana useamman erityyppisen valmennusjakson tai jopa saman valmennuspalvelun uudestaan, mutta eri palveluntuottajalla. Aineistosta on karsittu ulos sellaiset asiakkaat, joiden on ollut tarkoitus aloittaa valmennus, mutta he ovatkin lopulta peruneet päätöksensä tai heille ei ollut koko vuoden aikana kertynyt yhtään valmennuspäivää. Kuvioissa asiakkaiden taustamuuttujia tarkasteltiin asiakkaan palvelulinjan, sukupuolen, kielen, iän, koulutusasteen ja ammattiryhmän mukaan.

Palvelulinja

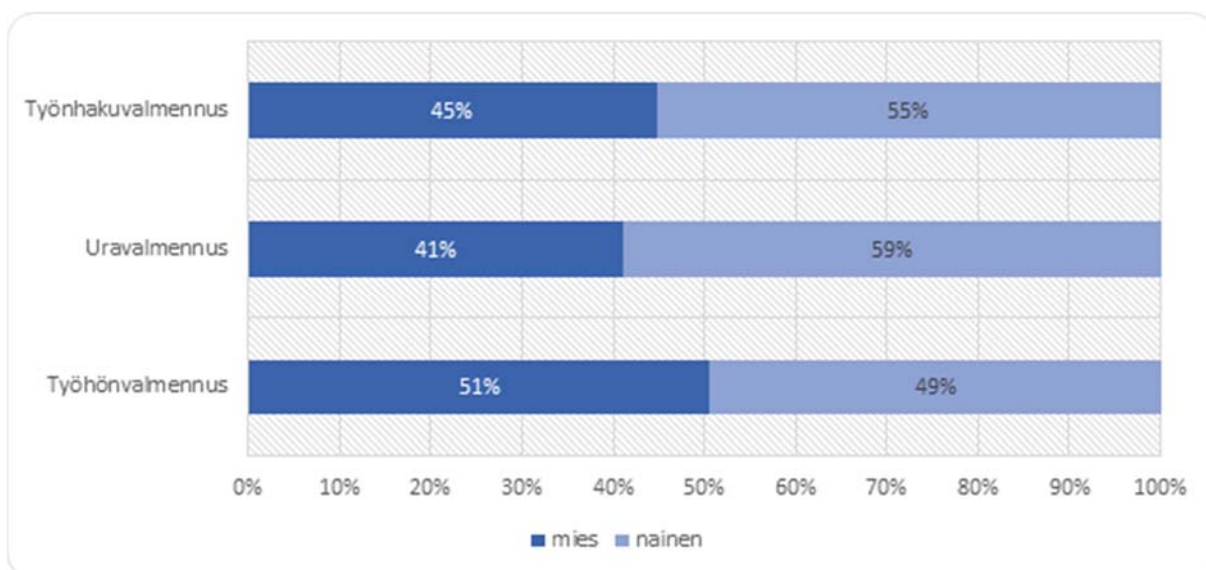
Kuten aiemmin mainittiin TE-toimiston palvelulinja ohjaa tiiviisti sitä, minkä tyyppisiä valmennuspalveluita työnhakijoille pääsääntöisesti tarjotaan. Työnhakuvalmennukset on esimerkiksi kohdennettu vahvasti työvälitys- ja yrityspalvelut -linjan asiakkaille. Kuvasta 3 voidaan lukea, että vuoden 2016 aikana alkaneista työnhakuvalmennuksista jopa yli puolet kohdentui kyseisen linjan asiakkaisiin. Palvelun käyttö ei kuitenkaan ole yksistään rajoittunut tälle linjalle. Toiseksi eniten (37 %) työnhakuvalmennuksia kohdentui osaamisen kehittämispalvelut -linjalle. Huomioitavaa on, että myös tuetun työllistymisen palveluiden asiakkaille palvelua oli tarjottu jonkin verran. Uravalmennus on vastaavasti näiden tietojen valossa profiloitunut voimakkaasti osaamisen kehittämispalvelut -linjan tuotteeksi. Yli puolet (53 %) alkaneista uravalmennuksista kohdentui tämän palvelulinjan asiakkaisiin. Merkittävä osuus uravalmennuksessa aloittaneista asiakkaista tuli kuitenkin myös Tuetun työllistymisen palvelut (+monialainen yhteispalvelu) -linjalta. Kyseisellä palvelulinjalla yksilöllisempi työhönvalmennus oli selvästi tyypillisin valmennuspalvelu. Noin 70 prosenttia työhönvalmennuksen aloittaneista asiakkaista sijoittui kyseiselle linjalle. Jonkin verran työhönvalmennusta tarjotaan myös osaamisen kehittämispalvelut -linjalla, mutta työvälitys ja yrityspalveluissa palvelun rooli on pieni (9 %). (Kuva 3).



Kuva 3. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat palvelulinjan ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Sukupuoli

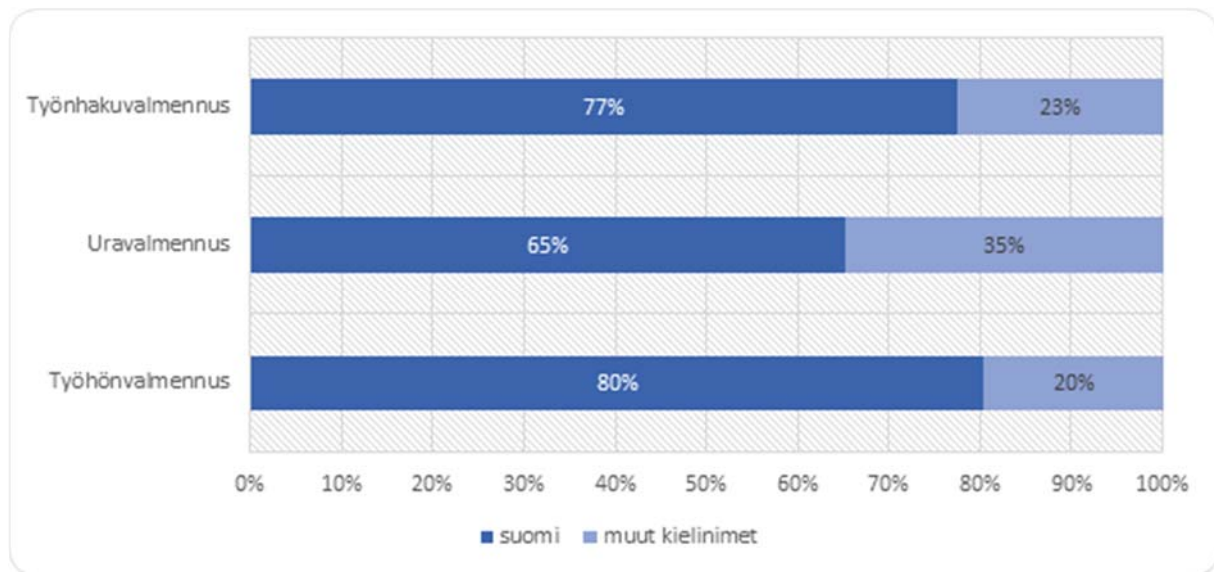
Valmentautujien suokupuolijakauman osalta sekä työnhakuvalmennus että uravalmennus olivat selvän naisvaltaisia palveluita. Työnhakuvalmennuksen aloittaneista 55 prosenttia ja uravalmennuksen aloittaneista 59 prosenttia oli vuonna 2016 naisia. Työhönvalmennuksen aloittaneet sen sijaan ovat jakautuneet tasaisemmin ja miehiä oli jopa lievä enemmistö (51 %). Valmennuksen osalta miesvaltaisuutta selittänee palvelun nykyinen kohderyhmä Uudellamaalla. Usein sen käyttö on kohdennettu juuri tuetun työllistymisen palvelut -linjan asiakkaisiin, jossa miehet ovat enemmistö. Palvelua käytetään myös usein pitkäaikaistyöttömyyden katkaisemisen apuna. Myös tämä ryhmä on pääsääntöisesti miesvaltaista. (Kuva 4).



Kuva 4. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat sukupuolen ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Kieliryhmä

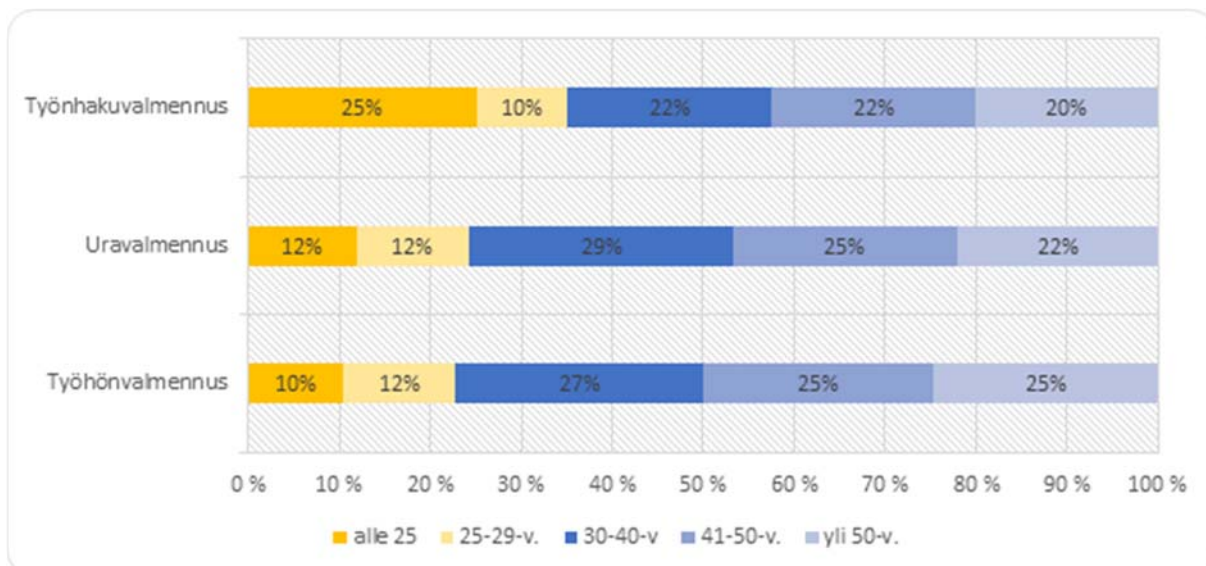
Kuvassa 5 on tarkasteltu valmennuspalveluissa aloittaneiden kieliryhmäkohtaisia eroja. Asiakkaiden äidinkielen osalta uravalmennuksen aloittaneet muodostivat selvästi muista valmennuksista erottuvan poikkeuksen. Sekä työhönvalmennuksessa että työnhakuvalmennuksessa aloittaneiden keskuudessa vieraskielisten osuus oli vuonna 2016 vain reilut 20 prosenttia. Sen sijaan uravalmennuksessa vieraskieliset muodostivat jopa yli kolmanneksen. Vieraskielisten osuutta selittää se, että monet uravalmennukset ovat erikseen suunnattu esimerkiksi alle 25-vuotiaille maahanmuuttajataustaisille asiakkaille, jotka kaipaavat tukea ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojensa selkiyttämiseksi. Myös muutamassa työnhakuvalmennuksessa oli vuonna 2016 erityispainotus maahanmuuttajataustaisiin asiakkaisiin, mutta ei kuitenkaan samassa mittakaavassa. (Kuva 5).



Kuva 5. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat kieliryhmän ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Ikäryhmä

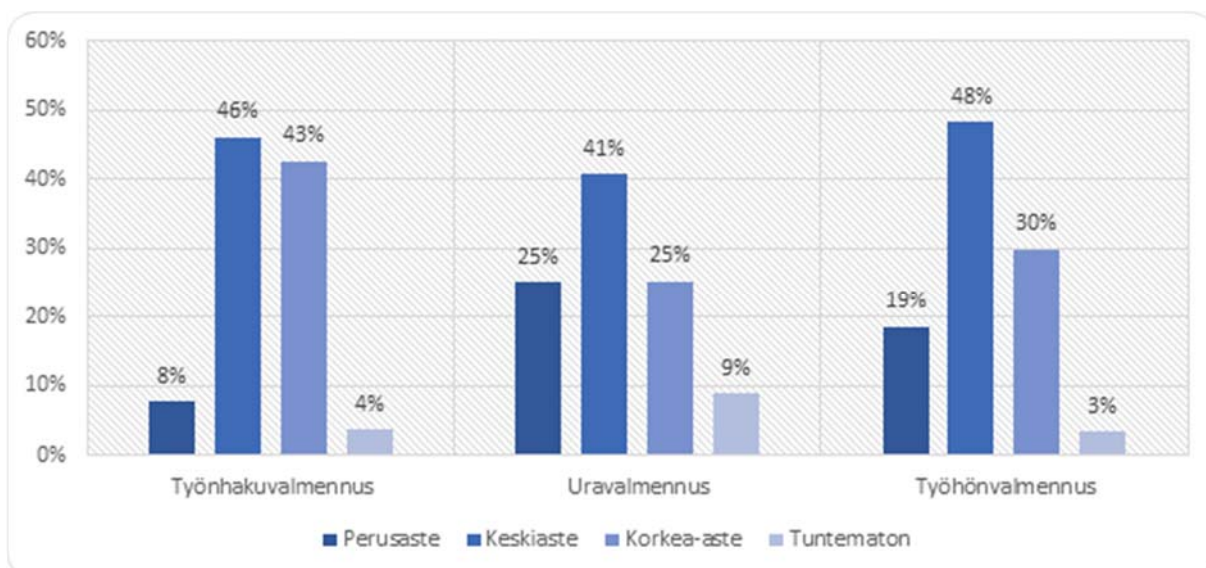
Kun sukupuolijaon osalta työhönvalmennus muodosti aineistossa poikkeavan kokonaisuuden ja kieliryhmän osalta tällainen oli taas uravalmennus, ikäryhmien osalta työnhakuvalmennus erosi selvästi muista valmennuspalveluista. Työnhakuvalmennuksen vuoden 2016 aikana aloittaneista neljännes oli alle 25-vuotiaita eli kyseessä on lievästi muita valmennuspalveluita nuorempi kohderyhmä. Monissa työnhakuvalmennuksissa erityiskohderyhmänä ovat juuri alle 25-vuotiaat tai hieman laajemmin alle 30-vuotiaat ikäryhmät. Palvelua käytetäänkin esimerkiksi ensimmäistä kertaa työnhakijana olevien nuorten työnhakutaitojen ja CV:n päivittämisen tukena. On kuitenkin huomioitava, että mitenkään poikkeuksellisen nuoresta käyttäjäkunnasta ei ole kyse. Keski-ikä työnhakuvalmennuksen aloittaneiden keskuudessa oli 37,5 vuotta. Työhön- ja uravalmennuksessa kaikkein nuorimpien osuus oli vain noin kymmenen prosenttia. Näissä palveluissa ikäjakauma oli muutenkin lievästi korkeampi. Uravalmennuksessa aloittaneiden keski-ikä oli 39,3 vuotta ja työhönvalmennuksessa aloittaneiden 40,2 vuotta (Kuva 6).



Kuva 6. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat ikäryhmän ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Koulutusaste

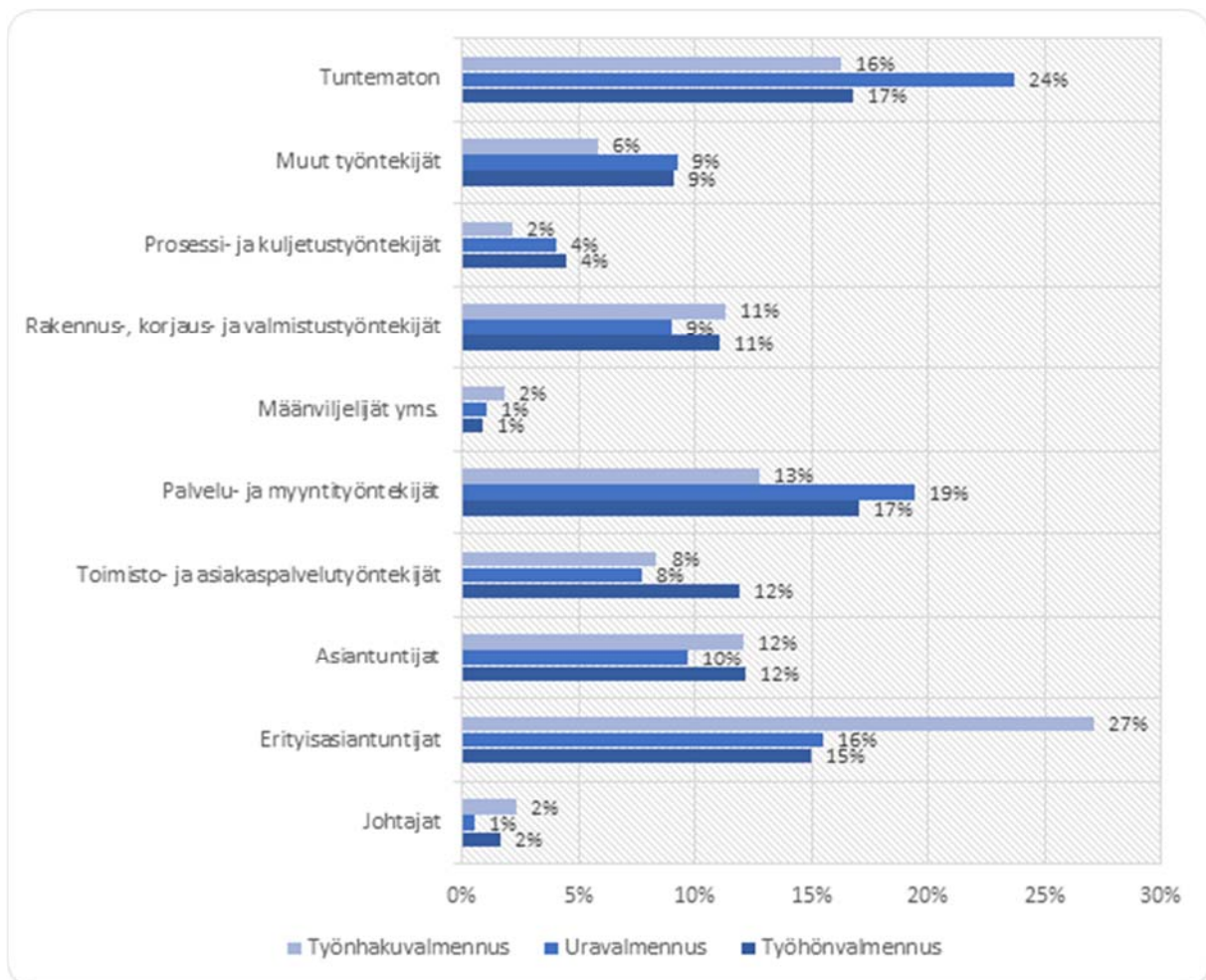
Valmennuspalveluiden vertaaminen valmentautujan koulutusasteen mukaan toi esiin varsin mittavia eroja. Matalin koulutustaso oli uravalmennuksessa aloittaneilla. Tässä ryhmässä pelkästään perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli jopa neljännes (25 %). Uravalmennuksen piirissä oli myös eniten niitä työnhakijoita, joilla ei joko ollut mitään koulutusta tai koulutukselle ei löydy vastaavuutta suomalaisesta tutkintorakenteesta. Osin tätä selittää vieraskielisten valmentautujien suhteellisen suuri osuus. Keskiasteen tutkinnon suorittaneet olivat yleisin koulutusaste kaikkien valmennusten sisällä. Esimerkiksi työhönvalmennuksen aloittaneista lähes puolet oli suorittanut keskiasteen tutkinnon. Näistä 11 prosenttia oli ylioppilastutkinnon suorittaneita työnhakijoita ja loput jonkin ammatillisen perustutkinnon suorittaneita. Korkein koulutusaste oli selvästi työnhakuvalmennuksen aloittaneilla. Esimerkiksi palvelussa aloittaneista 43 prosenttia oli suorittanut jonkin korkeakoulututkinnon. Varsinkin uravalmennuksen aloittaneiden keskuudessa korkeakoulututkinto oli harvinaisempi. (Kuva 7).



Kuva 7. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat koulutusasteen ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Ammattiryhmä

Valmentautujien ammattiryhmäkohtaiset jakaumat olivat ammattitaitotason puolesta hyvin yhteneväiset koulutusaste-kohtaisten jakaumien ja niihin liittyvien erojen kanssa. Eniten korkean vaatimustason työntekijöitä oli työnhakuvalmennuksessa aloittaneiden keskuudessa. Yleisin ammattiryhmä oli erityisasiantuntija, johon kuului yli neljännes (27 %) valmennuksessa aloittaneista henkilöistä. Ryhmä piti sisällään paljon tietotekniikka-alan päälliköitä sekä markkinointi- tai myyntipäälliköitä, jotka mahdollisesti hakivat valmennuksen kautta nopeata starttia työnhaualle. Työhönvalmennuksessa aloittaneiden ammattitaustat olivat jakautuneet kaikkein laajimmalle skaalalle. Suurimmat ryhmät olivat kuitenkin palvelu- ja myyntityöntekijät (17 %) sekä ammatteihin luokittelemattomat työnhakijat (17 %). Jälkimmäiseen ammattiryhmään kuuluu mm. henkilöitä, joilta ei löydy yhdenmukaista tai selkeästi määriteltävää ammattia. Uravalmennuksen aloittaneiden yleisin ammattiryhmä oli tuntematon. Ryhmä muodosti vajaan neljänneksen (24 %) kaikista uravalmennuksessa aloittaneista henkilöistä. Näistä henkilöistä 42 prosenttia puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. (Kuva 8).



Kuva 8. Uudellamaalla valmennuksessa aloittaneet työnhakijat ammattiryhmän ja valmennustyyppin mukaan vuonna 2016

Valmennuspalveluiden vaikuttavuus Uudellamaalla

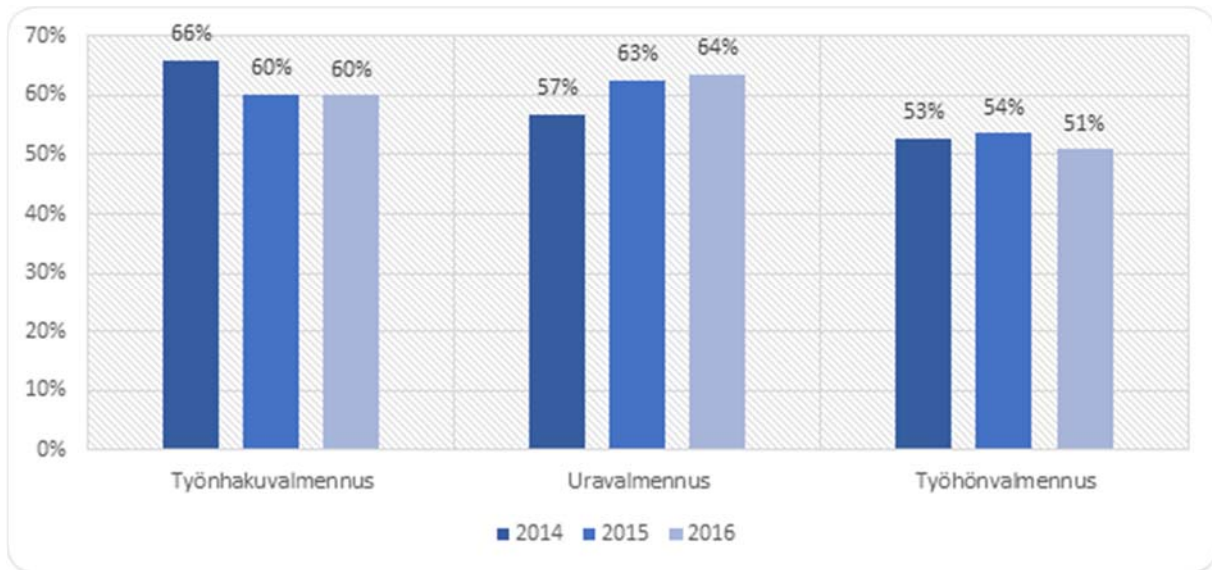
Työhallinnon sisällä erilaisten työvoimapalveluiden vaikuttavuutta mitataan pääsääntöisesti sillä, kuinka hyvin ne tukevat asiakkaan työmarkkina-aseman parantumista palvelun aikana tai sen päättymisen jälkeen. Tarkastelutapa on sinällään haasteellista, koska työllistymisen syitä hyvin harvoin pystytään rajaamaan luotettavasti yksittäisiin tekijöihin. Esimerkiksi alueellisen työmarkkinatilanteen rooli on yleensä hyvin suuri. Tästä johtuen vaikka työvoimapalvelu itsessään olisi hyvinkin laadukkaasti toteutettu, ei tämä aina välttämättä välity työllistäväksi vaikutukseksi, jos työmarkkinat eivät yksinkertaisesti alueella tarvitse työvoimaa. Toisaalta palvelun vaikuttavuus on aina tiiviisti sidoksissa sen kohderyhmän palvelutarpeeseen. Palvelun ensisijainen kohderyhmä voi esimerkiksi olla rajattu jo alun perinkin työmarkkinoilla heikossa asemassa oleviin työnhakijoihin, jolloin vaikuttavuus on väistämättä matala. Tällöin on epärealistista olettaa, että palvelun tavoitteita kuitenkin tulisi arvioida samoilla mittareilla kuin "helpompiin" kohderyhmiin kohdennettuja palveluita.

Vaikuttavuutta analysoitaessa on huomioitava myös se, että työllistymisen sijaan työvoimapalvelun tuloksena voidaan pitää myös johonkin toiseen, lähempänä työmarkkinoita olevan työvoimapalveluun piiriin siirtymistä. Puhutaan siis työnhakijan jatkoloputtamisesta, jonka lopullisena päämääränä on kuitenkin aina työllistyminen avoimille työmarkkinoille. Etenkin lyhyissä valmennuspalveluissa tämä jälkimmäinen tavoite voi olla usein täysin validi tulos. Tässä selvityksessä valmennuspalveluiden vaikuttavuutta tarkastellaan aluksi TEM:n Työnvälitystilaston kolmen kuukauden vaikuttavuusmittarien ja sen jälkeen rajatusti tätä selvitystä varten tehdyn, mutta suppeamman yksilötason seuranta-aineiston kautta. Edeltävässä tarkastelussa vaikuttavuuden mittarina käytetään työttömien työnhakijoiden mahdollisimman pientä määrää, jälkimmäisessä taas avoimille työmarkkinoille työllistyneitä henkilöitä, mutta myös palvelusiirtymiä.

Valmennuspalveluiden vaikuttavuus työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston valossa

Työnvälitystilaston mittareissa tarkastellaan palvelun päättäneen asiakkaan työllisyystilannetta kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen. Koska asiakkaat harvakseltaan ilmoittavat työllistymisestään toimistolle, on työllistymistä luotettavammaksi tiedoksi katsottu työttömien osuus tarkasteluajankohtana. Seuraavissa taulukoissa on tarkasteltu erikseen kolmen valmennuspalvelun vaikuttavuutta valmentautujaan liittyvien taustamuuttujien valossa. Kun huomioidaan valmennusten koko asiakaskunta ilman taustamuuttujiin liittyviä rajauksia, oli kolme kuukautta työnhakuvalmennuksen jälkeen työttömänä olevien osuus vuonna 2016 noin 60 prosenttia, uravalmennuksen jälkeen 64 prosenttia ja työhönvalmennuksen jälkeen 51 prosenttia. Lukemat ja valmennuspalveluiden järjestys on kuitenkin vaihdellut eri vuosina. Esimerkiksi vuonna 2014 kaksi kolmasosaa (66 %) työnhakuvalmennuksen päättäneistä asiakkaista oli kolme kuukautta valmennuksen jälkeen työttömänä. Uravalmennuksen osalta sama lukema oli 57 prosenttia. (Kuva 9). Vuosikohtaisista eroista huolimatta tästä voidaan vetää johtopäätös, että työllistymisen sijaan valmennuspalvelui-

den tulokset ovat löydettävissä jostakin muualta, kuten esimerkiksi palvelusiirtymistä tai laadullisesta puolesta. Valmennuspalveluiden sisällä eri asiakasryhmien välillä oli myös havaittavissa eroja, kuten seuraavista taulukoista voidaan lukea.



Kuva 9. Työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuosien 2014-2016 aikana päättyneistä valmennusjaksoista Uudellamaalla (Lähde:TEM/Työväilytilasto)

Palvelulinjan suhde vaikuttavuuteen

Taulukossa 2 tarkastellaan alkuun valmentautujan edustaman palvelulinjan suhdetta hänen suorittamansa valmennuksen vaikuttavuuteen vuonna 2016. Mielenkiintoisen kosketuspinnan jaotteluun tarjoaa työnhakuvalmennus. Työnhakuvalmennuksen tulokset suhteessa sen ensisijaisen kohderyhmään eli työväily- ja yrityspalvelut -linjan asiakkaisiin ovat hyvät. Vain noin 53 prosenttia palvelun suorittaneista kyseisen linjan asiakkaita oli kolmen kuukauden kohdalla työttöminä. Kahdella muulla palvelulinjalla palvelun tulokset ovat kuitenkin selkeästi heikommat. Etenkin tuetun työllistymisen ja monialaisen yhteispalvelun asiakkaille työnhakuvalmennus ei näiden tietojen pohjalta ole riittävä palvelu. Vuonna 2016 yli 70 prosenttia työnhakuvalmennuksen suorittaneista linjan työnhakijoista oli työttömänä kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen. Onkin syytä miettiä, onko valmennusta perinteisessä muodossa edes syytä tarjota linjan asiakkaille, tai vaihtoehtoisesti olisiko sen sisältöjä muokattava voimakkaammin linjakohtaisen palvelutarpeen mukaisesti. Uravalmennuksen osalta ero työväily- ja yrityspalveluiden ja osaamisen kehittämisspalveluiden asiakkaiden välillä oli lähes olematon. Heikoiten tämäkin palvelu näytti tukevan tuetun työllistymisen linjan asiakkaiden työmarkkinatilanteen parantumista. Työhönvalmennuksen osalta tilanne oli yllättäen käänteinen. Valmennus näyttäisi tukevan kaikkein heikoimmin työväily- ja yrityspalvelut -linjan asiakkaiden työmarkkinatilanteen parantumista. Kahdella muulla palvelulinjalla tulokset ovat huomattavasti paremmat. Työhönvalmennuksia järjestetään työväily- ja yrityspalvelut -linjalla vain vähän (päätyneitä jaksoja aineistossa vain 37 kpl), mutta voisi olettaa, että tulokset kuitenkin olisivat suorassa suhteessa siihen, että linjan asiakkaiden oletetaan työllistyvän suoraan työmarkkinoille. Onkin syytä kysyä, voiko työhönvalmennus jopa toimia hidasteena linjan asiakkaiden työllistymiselle tai kuuluisiko palvelua tarvitseva asiakas mahdollisesti jollekin muulle linjalle.

Taulukko 2. Työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuoden 2016 aikana päättyneistä valmennusjaksoista työnhakijan palvelulinjan mukaan Uudellamaalla (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Palvelulinjat yhteensä	Työnhakuvalmennus	Uravalmennus	Työhönvalmennus
Palvelulinjat yhteensä	60 %	64 %	51 %
Työnvälitys ja yrityspalvelut	53 %	59 %	59 %
Osaamisen kehittämispalvelut	65 %	60 %	51 %
Tuetun työllistämisen palv.+ Monialainen yhteispalvelu	71 %	69 %	51 %

Sukupuolen suhde vaikuttavuuteen

Taulukossa 3 on havainnollistettu eri sukupuoliryhmien välisiä vaikuttavuuseroja. Työnhaku- tai uravalmennuksen kohdalla sukupuoli ei juurikaan näytä vaikuttavan palvelun varsinaiseen lopputulokseen. Kummankin palvelun päättymisen jälkeen työttömäksi jääminen oli lähes yhtä yleistä niin naisilla kuin miehillä. Työhönvalmennuksen osalta ero on kuitenkin havaittavissa. Palvelun suorittaneista naisista alle puolella (47%) työttömyys jatkui kolmen kuukauden kohdalla, kun miesten kohdalla osuus oli 54 %. Suurin osa heistä kuitenkin oli siirtynyt jonkin muun palvelun piiriin.

Taulukko 3. Työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuoden 2016 aikana päättyneistä valmennusjaksoista työnhakijan sukupuolen mukaan Uudellamaalla (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Sukupuoli	Työnhakuvalmennus	Uravalmennus	Työhönvalmennus
Sukupuolet yhteensä	60 %	64 %	51 %
Mies	61 %	65 %	54 %
Nainen	59 %	62 %	47 %

Ikäryhmän suhde vaikuttavuuteen

Vaikka sukupuolen osalta suurempaa merkitsevyyttä valmennuksen vaikuttavuuteen ei ollutkaan, ikäryhmän osalta sellainen oli havaittavissa. Taulukossa 4 kiinnostavimmat ryhmät ovat alle 25-vuotiaat nuoret ja yli 50-vuotiaat työnhakijat. Ei ole yllättävää, että työhönvalmennuksen ja uravalmennuksen nuoret näyttävät hyötyvän palvelusta kaikkein eniten. Kolme kuukautta työhönvalmennuksen päättymisen jälkeen 47 prosenttia nuorista oli työttömänä. Vastaava prosentti uravalmennuksen kohdalla oli 54 prosentti. On kuitenkin muistettava, että nuorten kohdalla erityyppiset työmarkkinasiirtymät tapahtuvat nopeammissa sykleissä kuin vanhemmilla ikäryhmillä. Esimerkiksi siirtyminen jonkin työvoimapalvelun piiriin tai oppilaitokseen on nuorilla huomattavasti yleisempää. Mielenkiintoista on, että työnhakuvalmennuksessa nuori ikä ei kuitenkaan juurikaan näyttänyt vaikuttavan lukemien tasoon positiivisessa mielessä. Nuorten keskuudessa työttömien osuus oli jopa lievästi korkeampi kuin suurimman 25-49-vuotiaiden ryhmän. Yli 50-vuotiaiden kohdalla työttömäksi jäämisen riski näytti olevan jokaisessa valmennuspalvelussa korkeinta. Erityisesti tämä korostui uravalmennuksessa. Jopa 72 prosenttia palvelun päättäneistä yli 50-vuotiaista oli edelleen kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen työttömänä. Myös työnhakuvalmennuksen kohdalla iäkkäillä saadut tulokset jäivät alhaisiksi. Ikä selvästi ohjaa palvelun vaikuttavuutta, mutta samalla sen on ylipäättänsäkin katsottu olevan yksi suurimpia työllistymistä hidastavia tekijöitä.

Taulukko 4. Työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuoden 2016 aikana päättyneistä valmennusjaksoista työnhakijan ikäryhmän mukaan Uudellamaalla (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Ikäryhmä	Työnhakuvalmennus	Uravalmennus	Työhönvalmennus
Ikä yhteensä	60 %	64 %	51 %
Alle 25-v.	58 %	54 %	47 %
25-45-v.	57 %	64 %	49 %
yli 50-v.	68 %	72 %	58 %

Aikaisemman työttömyyden keston suhde vaikuttavuuteen

Viimeisenä taulukossa 5 tarkasteltiin työnhakijan työttömyyden pituuden suhdetta valmennuspalveluiden vaikuttavuuteen. Ei ollut yllättävää, että työttömyyden kestolla oli monessa tapauksessa havaittavissa suora yhteys myös palvelun lopputulemaan. Selkeimmin tämä näkyy työnhakuvalmennuksen kohdalla. Jopa 85 prosenttia työnhakijoista, jotka olivat olleet ennen palvelun alkua yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä, oli edelleen työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen. Työttömänä olevien määrä kasvoi samassa suhteessa kuin aikaisemman työttömyyden pituus. Myös uravalmennuksen kohdalla aikaisemman työttömyyden pituus oli suoraan sidoksissa palvelun vaikuttavuuteen. Työhönvalmennuksen osalta yhteys oli lievempi, mutta kuitenkin selvästi havaittavissa. Työnhakuvalmennuksen ja etenkin uravalmennuksen kohdalla voidaan myös havaita, että kolmen kuukauden työttömyys muodostaa selkeän taitekohdan suhteessa palvelun vaikuttavuuteen. Tätä pidemmän työttömyystaustan omaavilla henkilöillä palveluiden vaikutukset ovat selvästi vähäisemmät.

Taulukko 5. Työttömänä kolme kuukautta valmennuksen päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuoden 2016 aikana päättyneistä valmennusjaksoista työnhakijan aikaisemman työttömyyden keston mukaan Uudellamaalla (Lähde:TEM/Työnvälitystilasto)

Aikaisemman työttömyyden kesto	Työnhakuvalmennus	Uravalmennus	Työhönvalmennus
Yhteensä	63 %	65 %	52 %
0-3 kk	61 %	59 %	52 %
3-6kk	68 %	72 %	51 %
6-12 kk	79 %	70 %	50 %
yli 12 kk	85 %	76 %	58 %

Valmennuspalveluiden vaikuttavuus suhteessa kaikkiin työvoimapalveluihin

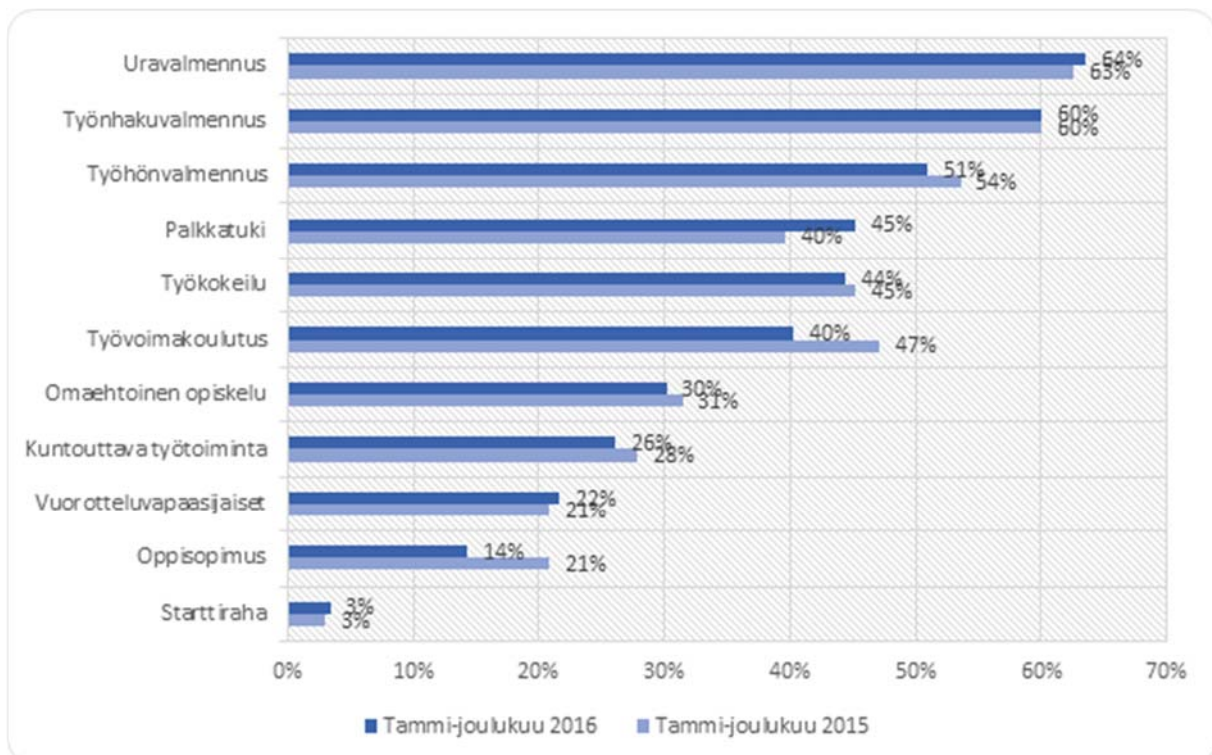
Kuvaan 10 on asetettu Työnvälitystilaston mukaiseen järjestykseen kaikki TE-toimiston työvoimapalvelut sen pohjalta, kuinka moni niihin osallistuneista henkilöistä on ollut työttömänä kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen. Vertailu on tehty vuosien 2015 ja 2016 välillä. Sinällään palvelun päättymisvuosi ei näyttänyt vaikuttavan kovinkaan paljon palveluiden lopputulokseen, vaikka palkkatuen ja työvoimakoulutuksen osalta suuria heilahteluita voidaan havaita. On myös muistettava, että eri vuosina palveluita on saatettu ostaa eri palveluntuottajilta, joten sisällöt ovat voineet vaihdella, samoin myös palveluiden kohderyhmät. Valmennuspalveluiden suoran, työttömyyden keskeytymiseen liittyvän vaikutuksen osalta vertailu maala suhteellisen heikon kuvan. Kaikki kolme valmennuspalvelua löytyvät palvelulistauksen häntäpästä. Heikoimmat tulokset olivat uravalmennuksella. Vuonna 2016 noin 64 prosenttia palvelun päättyneistä oli työttömänä kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen, edeltävänä vuonna luku oli vain lievästi parempi (63 %). On kuitenkin muistettava, että uravalmennuksen ensisijainen tarkoitus on auttaa valmentautujaa

tunnistamaan oma osaamisensa ja löytämään paikkansa työmarkkinoilta. Työllistyminen on vasta toissijainen, vaikkakin hyvin keskeinen päämäärä. Uravalmennuksen jälkeen moni työnhakija siirtyykin usein työn sijaan jonkin muun, työmarkkinoita lähempänä olevan työvoimapalvelun piiriin. Vuonna 2016 suosituimpia jatkopalveluita näyttivät olevan työkokeilu (6,6 %) ja omaehtoinen opiskelu (6,5 %) työttömyysetuudella.

Työnhakuvalmennuksen osalta työttömyyden päättymiseen liittyvä vaikuttavuus oli vain piirun verran uravalmennusta parempi (60 %). Työnhakuvalmennus on kuitenkin poikkeuksellisen lyhyt palvelu, joten on osin oletettavaakin, että sen tarjoama vaikutus on enemmän laadullinen. Palveluihin siirtyminen palvelun jälkeen oli hyvin vähäistä. Jos työnhakija oli aloittanut jonkin palvelun, oli se tyypillisimmin ammatillinen työvoimakoulutus. (Kuva 10).

Työhönvalmennuksen osalta selkeitä vaikutuksia voitiin jo havaita kahta edeltävää palvelua enemmän. Valmennuksen päättymisen jälkeen työttömänä olleiden osuus oli kolmen kuukauden kohdalla noin kymmen prosenttia matalampi (51 %) kuin ura- tai työnhakuvalmennuksessa. Palvelun kohderyhmä siirtyy kuitenkin hyvin suuressa määrin päättymisen jälkeen jonkin muun palvelun piiriin, ei siis suoran töihin avoimille työmarkkinoille. Ehdottomasti yleisintä oli siirtyminen valmennuksen jälkeen työkokeiluun. Työkokeilu sen sijaan on voinut mahdollistaa aidon työllistymisen. Usein kuitenkin työkokeilunkin jälkeenkin voidaan palata takaisin työhönvalmennuksen piiriin.

Kaikkien työvoimapalveluiden osalta palveluihin siirtyminen oli voimakkainta kuntouttavan työtoiminnan sisällä. Eli vaikka kyseisen palvelun jälkeen työttömänä olevien henkilöiden määrä olikin matala, oli suurin osa siirtynyt uudestaan toiseen palveluun, usein vielä uudelle kuntouttavan työtoiminnan jaksolle. Parhaiten kuvan 10 valossa näyttää toimivan starttiraha, oppisopimuskoulutus ja vuorotteluvapaansijaisuus sekä neljäntenä omaehtoinen opiskelu. Näissä palveluissa työttömien osuus oli Uudenmaan alueella pienin. Näissä toimenpiteissä myös uuden palvelun aloittaminen aikaisemmin päätyttyä oli harvinaisempaa. (Kuva 10).



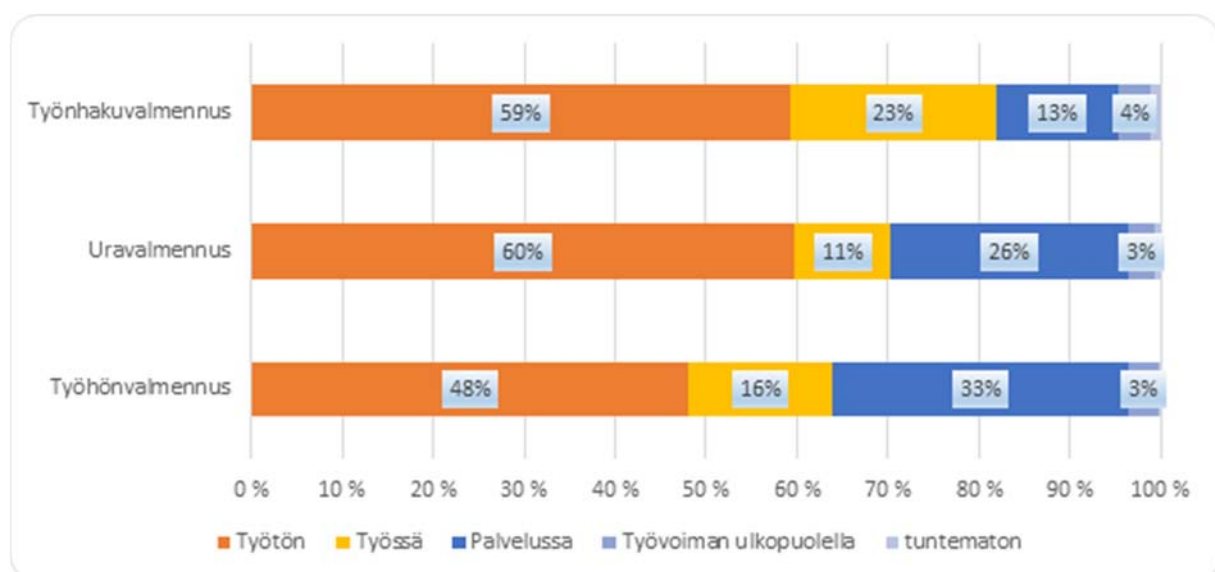
Taulukko 10. Työttömänä kolme kuukautta työvoimapalvelun päättymisen jälkeen olevien osuus kaikista vuoden 2016 aikana päättyneistä jaksoista Uudellamaalla (Lähde: TEM/Työnvälitystilasto)

Valmentautujien työllisyystilanteen kehityksen seuranta yksilöaineistossa

Työnvälitystilaston vuosijakaumien rinnalla vuoden 2016 lopun valmennusten vaikuttavuutta seurattiin TE-toimiston URA-tietokannasta poimitun, mutta ajallisesti rajatumman (valmennus suoritettu loppuun marras-joulukuussa 2016) kohderyhmän kautta. Kohderyhmän työllisyystilanne tarkastettiin kolme ja kuusi kuukautta valmennuspalvelun päättymisen jälkeen. Tarkastelutavan eduksi nähtiin se, että tällä tavoin seurattavasta ryhmästä saatiin karsittua pois mm. valmennuksen ennen aikojaan keskeyttäneet. Lisäksi työnhakijan työllistymisestä saatiin tarkempi tieto. Kohderyhmät jouduttiin asettamaan seurantaan ns. reaaliajassa (palvelun päättymiskuukauden aikana), jonka jälkeen seurantatarkastelut on tehty helmi-toukokuussa tai maaliskesäkuussa.

Työmarkkinatilanne kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen

Työttömänä olevien osalta aineistoon pohjautuvat analyysit ja seuranta tuottivat kokonaisuudessaan Työnvälitystilaston työttömiä koskevien lukemien kanssa hyvin yhtenäisen kuvan valmennusten vaikuttavuudesta. Esimerkiksi marras-joulukuussa 2016 työnhakuvalmennuksen päättäneistä kolmen kuukauden kohdalla työttömänä oli 59 prosenttia, uravalmennuksen jälkeen 60 prosenttia ja työhönvalmennuksen jälkeen 48 prosenttia työnhakijoista. Työnvälitystilaston puolella vastaavat lukemat koko vuodelta 2016 olivat 60 prosenttia ja 64 prosenttia ja 51 prosenttia. (Kuva 11).



Kuva 11. Marras-joulukuussa 2016 valmennuspalvelun päättäneiden työnhakijoiden työmarkkinatilanne kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen (Lähde: URA-aineisto)

Työnvälitystilaston puolella valmennuspalveluiden jälkeen työllistyneiden osuus jää työnhauksen päättämiseen liittyvistä teknisistä syistä usein pimentoon. Tässä aineistossa työllistymisestä saatiin kuitenkin suhteellisen kattava kuva käymällä läpi valmentautujien URA-tietoja. Kuvasta 11 voidaan havaita, että työllistyneiden osuus kolmen kuukauden kohdalla oli suurin työnhakuvalmennuksen suorittajien keskuudessa. Noin 23 prosenttia palvelun päättäneistä oli työllistynyt avoimille työmarkkinoille kolmen kuukauden seuranta-ajankohtaan mennessä. Vain hyvin harva (13 %) työnhakuvalmennuksen suorittaneista oli siirtynyt johonkin

muuhun työvoimapalveluun. Tyypillisesti tämä oli työvoimakoulutus, jossa oli aloittanut 32 henkilöä. Yhteensä työssä tai palvelussa oli 36 prosenttia työnhakuvalmennuksen päättäneistä asiakkaista.

Toiseksi parhaiten olivat työllistyneet työhönvalmennuksen suorittajat. Heistä 16 prosenttia oli tarkasteluajankohtana töissä avoimilla työmarkkinoilla. Suurin työllistyneiden ryhmä olivat palvelu- ja myyntityöntekijät. Palveluun työhönvalmennuksen päättäneitä oli siirtynyt jopa kolmannes. Ylivoimaisesti suurin osa palveluihin siirtyneistä (47 henk/73 %) oli tarkasteluajankohtana työkokeilussa työpaikalla. Ilmiö tuli esiin jo Työnvälitystilastoon pohjatuissa aineistoissa ja se tarjoaa sinällään mielenkiintoisen jatkotutkimusteeman eri palveluiden välisten kytkösten selvittämiseksi. Työkokeilu ja työhönvalmennus toimivat selvästi poikkeuksellisen voimakkaana palvelukokonaisuutena, jolloin niiden vaikuttavuuttakin tulisi tarkastella ainakin osittain yhdessä. Toiseksi ja kolmanneksi eniten työhönvalmennuksen jälkeen oli siirrytty palkkatuetuun työhön ja työvoimakoulutukseen. Laskemalla avoimille työmarkkinoille työllistyneet ja palveluihin siirtyneet yhteen saadaan laaja-alaisempi näkemys siitä, kuinka hyvin palvelu tukee työttömyyden katkaisemista. Yhteisprosentti oli kolmen kuukauden kohdalla 49 prosenttia.

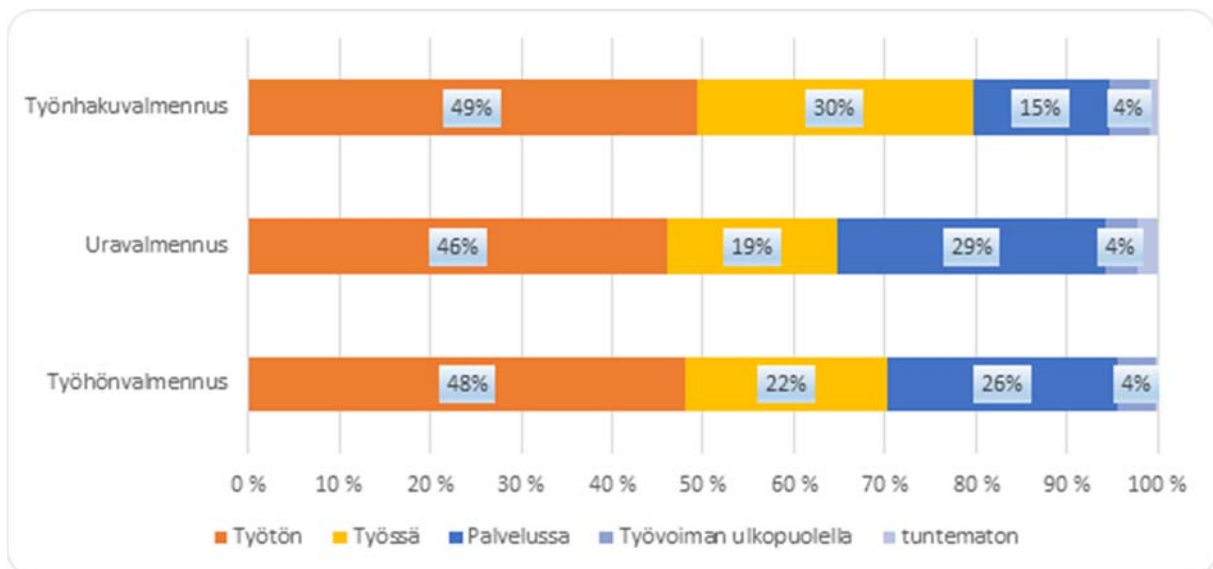
Uravalmennusten osalta suora työllistävä vaikutus näytti tämän vertailun valossa kaikkein heikoimmalta. Vain 11 prosenttia palvelun päättäneistä oli työllistynyt kolmen kuukauden sisällä. Sen sijaan palveluun oli siirtynyt reilu neljännes (26 %). Näistä 30 henkilöä oli työvoimakoulutuksen tai omaehtoisen opiskelun piirissä, 25 työkokeilussa ja loput joko kuntouttavassa työtoiminnassa tai palkkatuetussa työssä. Palveluissa ja työssä olevien yhteenlaskettu osuus oli 37 prosenttia eli lähes sama kuin työnhakuvalmennuksessa.

Työmarkkinatilanne kuusi kuukautta palvelun päättymisen jälkeen

Kuuden kuukauden kohdalla tilanne oli kehittynyt jokaisen valmennuspalvelun osalta selkeästi parempaan suuntaan. Ensinnäkin työttömien määrä on tasoittunut niin, että heidän osuutensa oli sekä työnhaku- että uravalmennuksen suorittajien keskuudessa tippunut samoihin lukemiin työhönvalmennuksen kanssa. Vajaa puolet kaikista valmennuksen päättäneistä oli kuuden kuukauden kohdalla enää työttömänä. Työllistymisten osalta voimakkain kehitys oli tapahtunut työnhakuvalmennuksen ja uravalmennuksen piirissä. Työllistyneiden osuus oli kummassakin kasvanut kolmessa kuukaudessa seitsemän prosenttiyksikköä. Eniten (30 %) avoimille työmarkkinoille työllistyneitä oli työnhakuvalmennuksen suorittaneiden keskuudessa.

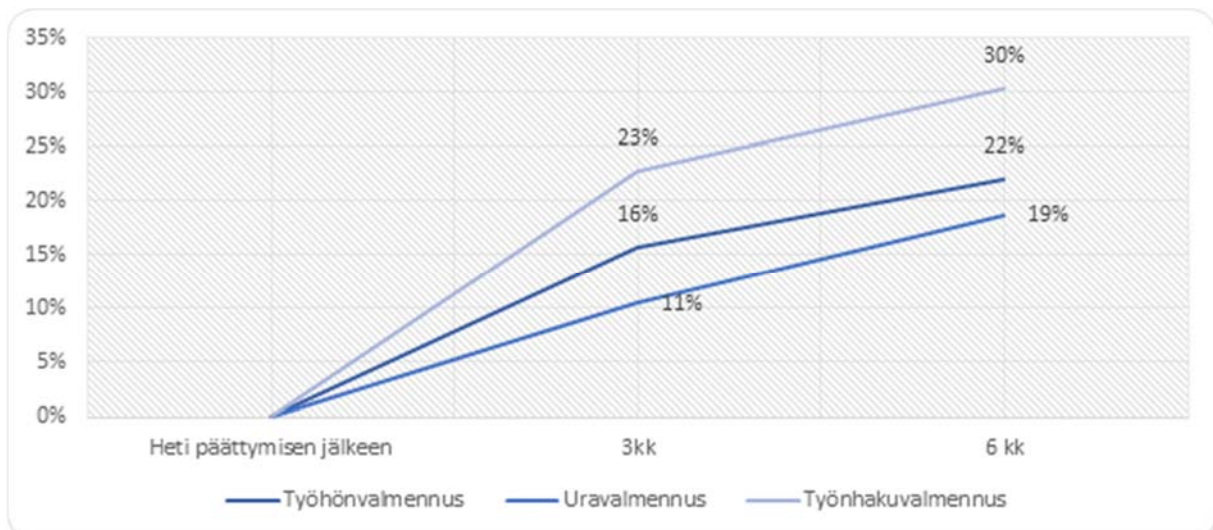
Toiseksi parhaiten valmentautujan työllistymistä näytti tukeneen työhönvalmennus. Noin 22 prosenttia kyseisen palvelun suorittaneista oli kuuden kuukauden kohdalla töissä. Suurin osa uusista työllistymisistä oli kohdentunut aikaisemmassa mittauksessa työttöminä työnhakijoina olleisiin, mutta osa esimerkiksi työkokeilun valmennuksen jälkeen suorittaneisiin. Jälkimmäisissä tapauksissa voidaan kuitenkin esittää kysymys, onko työllistyminen ollut sitten vahvemmin työkokeilun kuin työhönvalmennuksen ansiota, vai sittenkin niiden yhteisvaikutuksesta syntynyt tulos. Tässä on selvästi yksi työkokeiluun liittyvän jatkotutkimuksen aihe.

Vaikka uravalmennuksen suorittajien keskuudessa positiivista työllisyyskehitystä olikin havaittavissa, jäi palvelu tässä vertailussa edelleen työnhaku- tai työhönvalmennuksen taakse. Noin 19 prosenttia uravalmennuksen suorittaneista oli töissä kuuden kuukauden kohdalla. Sen sijaan palveluihin oli siirtynyt edelleen suuri joukko valmentautujia. (Kuva 12).



Kuva 12. Marras-joulukuussa 2016 valmennuspalvelun päättäneiden työnhakijoiden työmarkkinatilanne kuusi kuukautta palvelun päättämisen jälkeen (Lähde: URA-aineisto)

Kuvaan 13 on koostettu yhteenveto eri valmennuspalvelun suorittaneiden henkilöiden työllistymisestä kolmen ja kuuden kuukauden kohdalla. Kuvassa on tehty se oletamus, että jokainen valmennuspalvelun suorittaneen lähtötilanne on sama. Käytännössä tämä ei välttämättä kuitenkaan pidä paikkaansa, koska osa valmentautujista on saattanut siirtyä esimerkiksi suoraan valmennuspalvelun jälkeen joko töihin tai toiseen palveluun olematta hetkeäkään täysin työtön. Tästä heikkoudesta huolimatta kehityskäyrät antavat selkeän kuvan kolmen valmennuspalvelun eroista suhteessa työllistymiseen avoimille työmarkkinoille. Työnhakuvalmennuksen asiakkaat työllistyvät kaikkein suurimmalla todennäköisyydellä. Heitä seuraavat työhönvalmentautajat ja viimeisenä uravalmennuksen suorittaneet. (Kuva 13).



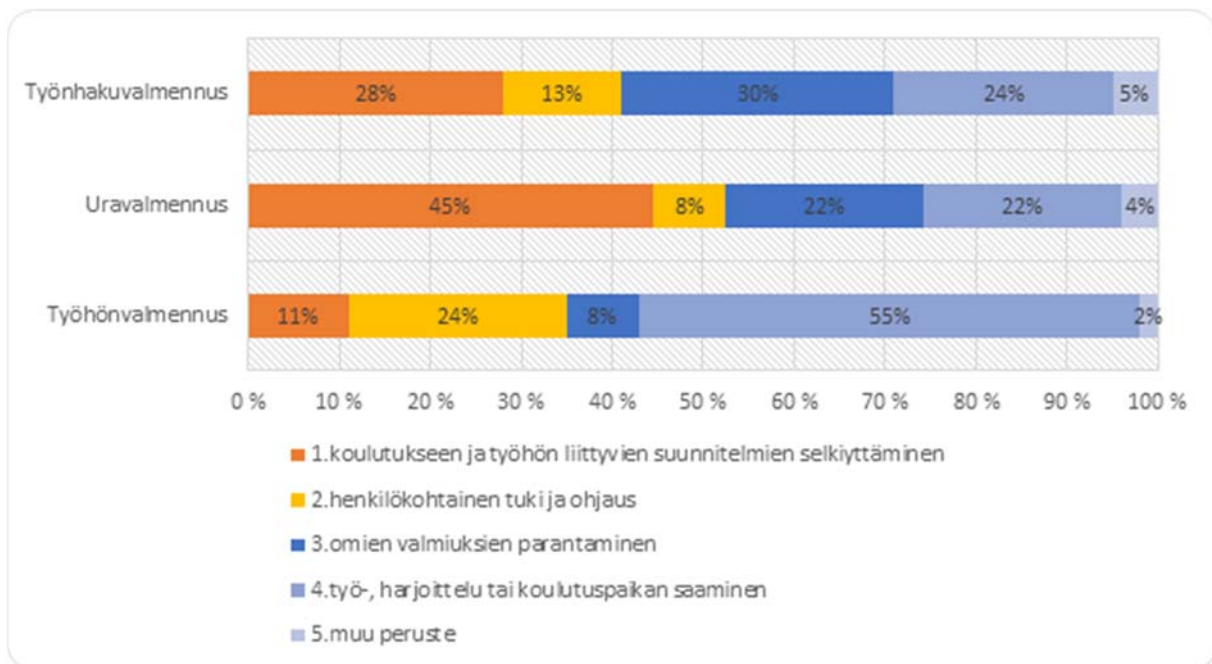
Kuva 13. Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista marras-joulukuussa 2016 valmennuspalvelun päättäneistä työnhakijoista kolme ja kuusi kuukautta palvelun päättämisen jälkeen (Lähde: URA-aineisto)

Valmennuspalveluiden asiakaspalautteet Uudellamaalla

Edellä valmennuspalveluita ja niiden vaikuttavuutta on käsitelty työhallinnon rekisterijärjestelmistä saatavan tilastoaineiston avulla. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan niitä laadullisesta näkökulmasta. Tätä näkökulmaa edustavat oppilaitosten ja valmennuspalveluiden tuottajien asiakkailtaan keräämät OPAL-palautteet (opiskelijapalautte) sekä jälkimmäisessä kappaleessa tarkemmin läpikäytävät ja erikseen tätä selvitystä varten tehdyt asiakaskyselyt. OPAL-palautteen tarkoituksena on tuottaa TE-hallinnolle ja palveluntuottajille tietoa valmennuksen onnistumisesta ja kehittämistarpeista. Oppilaitokset ja palveluntuottajat keräävät palautteet valmentautujilta aina palvelun päättymisen jälkeen. Tiedot saadaan niin valmennukseen hakeutumisen syistä, valmennuksen toteutuksesta ja siitä koetuista hyödyistä. Seuraavissa kuvioissa käydään läpi vuoden 2016 OPAL-palautteiden jakaumia valmennuspalvelukerrallaan. Yhteensä palautteet on kerätty palveluntuottajien toimesta 2194 valmentautujalta. Vastaajista työhönvalmennuksen suorittaneita oli 255. Heidän osaltaan kokonaisvastausprosentti oli jäänyt valitettavan alhaiseksi (36,4 %). Työhönvalmennuksen suorittaneita oli 1089 ja vastausprosentti oli erittäin kattava (87,2 %). Myös uravalmennuksen osalta vastausprosentti oli erittäin korkea (84,9 %). Vastaajia oli yhteensä 850 kappaletta.

Valmennukseen hakeutumisen syy

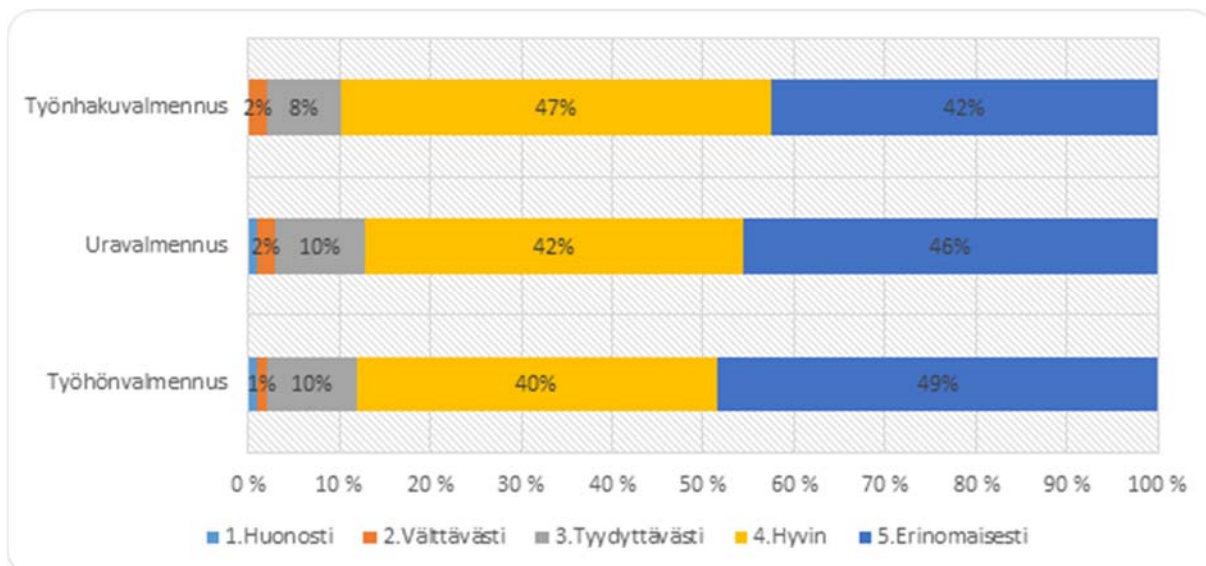
Valmennukseen hakeutumisen syitä kartoitetaan kyselyssä yhden kysymyksen avulla. Koska valmennuspalvelut eroavat sisällöltään ja päämääriltään toisistaan, on ymmärrettävää, että myös niiden piiriin hakeutuvien asiakkaiden perimmäiset tarkoitusperät vaihtelevat. Selkeimmin tämä tulee esiin uravalmennuksen ja työhönvalmennuksen kohdalla. Kuvasta 14 voidaan havaita, että lähes puolet uravalmennuksen vuoden 2016 aikana päättäneistä vastaajista ilmoitti valmennukseen hakeutumisen syykseen koulutukseen ja työhön liittyvien suunnitelmien selkiyttämisen. Työhönvalmennuksen päättäneiden vastaajien keskeisin aloitussy (55 %) taas näyttää liittyvän suoraan joko työ-, harjoittelu- tai koulutuspaikan saamiseen. Yksilöllisenä palveluna työhönvalmennus voi esimerkiksi pitää sisällään työhönvalmentajan tuella tapahtuva työpaikkojen etsintää. Myös työhönvalmennukseen liittyvä henkilökohtainen tuki oli selvästi ollut yksi kannustin hakeutua palvelun piiriin. Noin neljännes vastaajista mainitsi tämän tärkeimmäksi perustelukseen aloittamiselle. Työhönvalmennuksen osalta perustelut eivät muodostaneet yhtä selkeää jakaumaa. Vastausten hajonta oli suurta, mutta keskeisimmiksi perusteiksi nousivat kuitenkin omien työhönvalmiuksien parantaminen (30 %) sekä koulutukseen ja työhön liittyvien suunnitelmien selkiyttäminen (28 %). (Kuva 14).



Kuva 14. Valmennuspalveluun hakeutumisen syyt vuonna 2016 (Lähde: OPAL-palautteet)

Valmennuksen toteutus

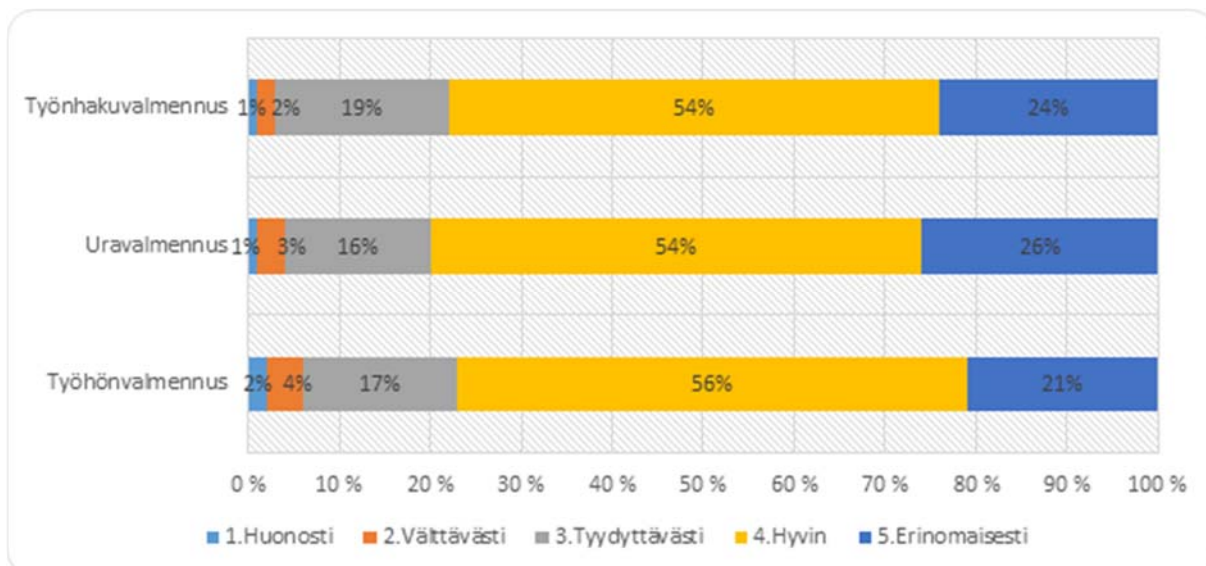
Valmennuksen toteutusta mitataan OPAL -palautteissa kolmella kysymyksellä valmennuksen tyyppistä riippumatta. Alkuun tiedustellaan, onko valmennus järjestetty yksilöpalveluna vai ryhmämuotoisena palveluna. Ymmärrettävästi työhönvalmennus eroaa tässä selkeästi muista kahdesta muusta valmennustyyppistä. Suurin osa (97,6 %) työhönvalmennuksen OPAL-kyselyyn vastanneista kertoi valmennuksen olleen yksilöllistä. Työnhaku- ja uravalmennus taas pääsääntöisesti olivat ryhmämuotoisia. Varsinaisen valmennuksen toteutusta mitataan palautteissa kahdella kysymyksellä. Ensimmäinen näistä liittyy siihen, miten valmennuskenttöteutus on vastannut valmentautujan henkilökohtaisia tarpeita ja tavoitteita. Toiseksi arvioidaan, millä tavoin valmentaja(t) ovat kurssin aikana toimineet. Kuvaan 15 on laskettu näiden kysymyksen pohjalta yksi valmennuksen toteutusta kuvaava summamuuttuja. Kuten kuvasta voidaan huomata, eivät erot eri valmennustyyppien tai vastausjakaumien osalta ole suuria. Ylivoimainen enemmistö OPAL -palautteisiin vastanneista kokee selvästi, että valmennuspalvelut ovat toteutukseltaan erinomaisia. Esimerkiksi sekä työhönvalmennuksen että työnhakuvalmennuksen osalta selkeän positiivisten vastausten (hyvä-erinomainen) osuus on ollut vuonna 2016 noin 89 prosenttia ja uravalmennuksenkin vain prosentin matalampi. (Kuva 15).



Kuva 15. Valmentautujien kokemus valmennuksen toteutuksesta vuonna 2016, summamuuttuja (Lähde: OPAL-palaute)

Valmennuksen koetut hyödyt

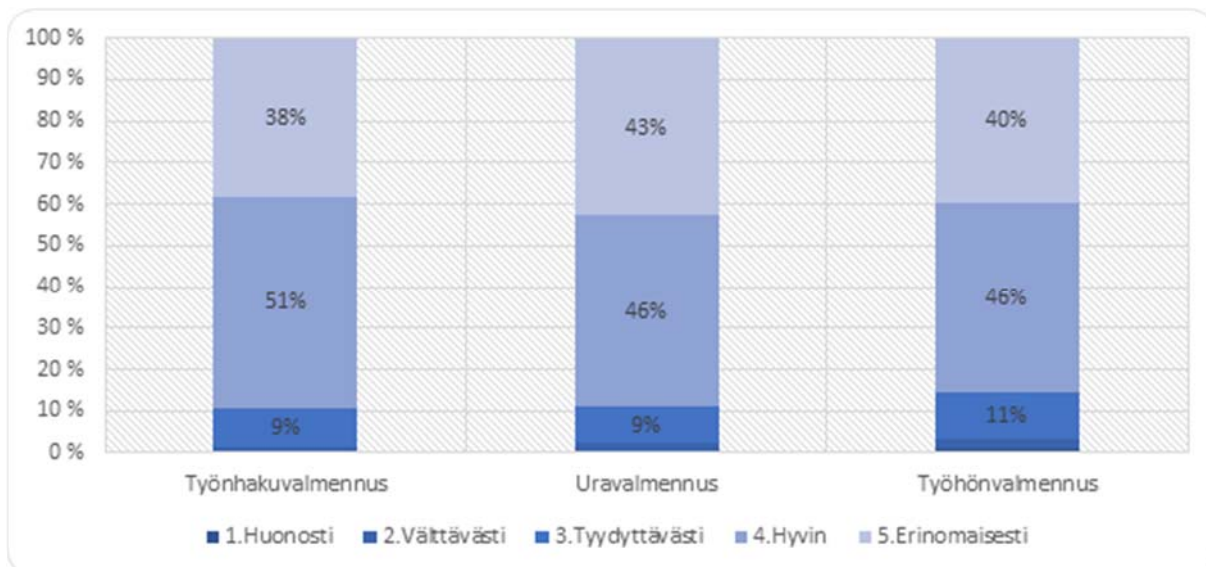
Toteutuksen lisäksi OPAL –palautteilla arvioidaan valmennuksen yksilökohtaisia vaikutuksia ja siitä saatuja hyötyjä. Tämän kokonaisuuden osalta eri valmennuspalveluiden kysymyspatteristot eroavat toisistaan. Esimerkiksi uravalmennuksen osalta tarkastelussa on kolme tekijää: 1) miten valmennus on lisännyt yksilön tietoja omista kiinnostuksen kohteista ja osaamisesta, 2) miten valmennus on lisännyt tietoja koulutuksesta ja työelämästä sekä 3) onko valmentautuja oppinut valmennuksessa tekemään koulutustaan ja työuraansa koskevia suunnitelmia. Työnhakuvalmennuksen osalta tarkastellaan kahta teemaa: 1) onko valmentautuja valmennuksen aikana kehittänyt työnhakuun ja koulutukseen liittyvän päätöksenteon saralla, ja 2) onko valmennus selkiyttänyt hänen elämäntilannettaan ja työllistymissuunnitelmaansa. Työhönvalmennuksen osalta tarkastelussa on se, 1) onko valmennus lisännyt valmentautujan ymmärrystä työelämästä ja 2) onko valmennus vahvistanut hänen uskoaan selvitä työelämässä. Kuvaan 16 on näiden kysymysten pohjalta laskettu jälleen summamuuttujat. Jakaumat ovat lähes yhtä positiivisia kuin valmennuksen toteutuksen osalta, eikä merkitseviä eroja juurikaan muodostu. Eniten positiivisia vastauksia on saanut uravalmennus (80 %) ja vähiten työhönvalmennus (77 %). Myöskään yksittäisissä kysymyksissä merkitseviä eroja ei juurikaan tullut esiin. Mm. uravalmennuksen kaikkien kolmen kysymyksen osalta positiivisten vastausten osuus liikkui 80-81 prosentin välillä. (Kuva 16).



Kuva 16. Valmentautujien kokemus valmennuksen hyödyistä vuonna 2016, summamuuttuja (Lähde: OPAL-palaute)

Kokonaisarvio valmennuksesta

OPAL –kyselyiden lopuksi valmentautujia on pyydetty arvioimaan valmennuksen onnistumista kokonaisuutena. Kuvaan 17 on muodostettu näiden vastausten pohjalta kokonaisarvosanat valmennuksille. Kuten aikaisemmissakin kysymyskokonaisuuksissa, ovat tässäkin valmentautujien kokemukset erittäin positiiviset. Negatiivisia vastauksia ei yhdenkään valmennustyyppin osalta ole merkittävästi ja positiivisten vastausten osuus on erittäin suuri. Positiivisimmin näytetään suhtautuvan uravalmennukseen ja työnhakuvalmennukseen, joissa hyvien ja erinomaisten vastausten osuus oli 89 prosenttia. Toisaalta ero viimeisenä tulevaan työhönvalmennukseen oli lähes olematon. (Kuva 17).



Kuva 17. Valmentautujien kokonaisarvio valmennuksen onnistumisesta vuonna 2016 (Lähde: OPAL-palaute)

OPAL-palautteiden kautta välittyä selkeä kuva siitä, että sisällöllisesti valmennuspalvelut ovat hyvin laadukkaita ja vastaavat pääsääntöisesti valmentautujan niille asettamiin tavoitteisiin. Edellä esiteltujen ja-kaumien osalta yksikään valmennustyyppi ei erottautunut negatiivisessa mielessä joukosta. Ainoastaan työhönvalmennuksen palautekyselyn matala vastausprosentti luo lievän epäilyksen vastausten kattavuuteen.

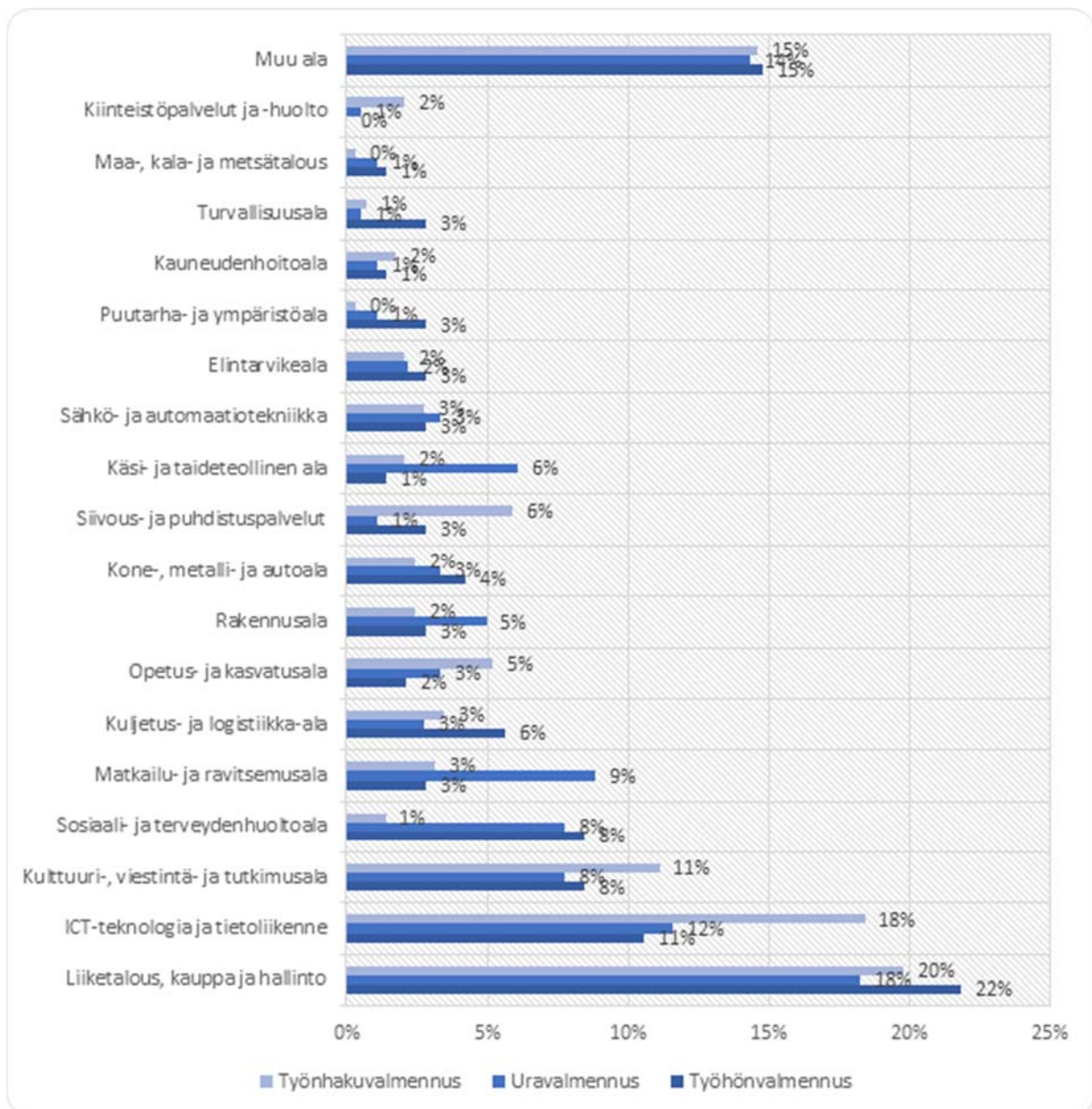
On mahdollisuus, että kyselyyn ovat esimerkiksi jättäneet vastaamatta ne henkilöt, joilla valmennukseen liittyvät kokemukset ovat olleet kaikkein heikoimpia. Toisaalta tämä voi pitää paikkaansa myös toiseenkin suuntaan. Sinällään kauttaaltaan positiiviset tulokset luovat kuitenkin käänteisen haasteen palveluiden kehittämisen näkökulmasta. Näiden vastausten kautta palveluiden yksittäisiin kehittämiskohtiin on hyvin vaikea päästä käsiksi.

Sinällään mielenkiintoista on verrata OPAL- palautteita edellisen kappaleen kolmen ja kuuden kuukauden työllisyystilanneseurantaan. Vaikka aineistot eivät itsessään olekaan suoraan yhteneviä, voidaan positiivisten palautteiden ja työllistymiserojen valossa esittää väittämä, että valmennuspalvelut onnistuvat nykyisellään kyllä niille asetetuissa sisällöllisissä tavoitteissa huolimatta siitä, että niiden kautta aikaan saatavat työllistävät vaikutukset jäävätkin pieniksi. Mielenkiintoinen esimerkki tästä ristiriidasta on uravalmennus. OPAL-palautteissa uravalmennus kerää lähes kaikilla mittareilla arvioituna erinomaiset tulokset. Tästä huolimatta sekä Työnvälitystilastoon että yksilötason aineistoon pohjautuvat analyysit kertovat, että palvelun jälkeen työttömäksi jääneiden osuus oli esimerkiksi vuonna 2016 kaikkien työvoimapalveluiden vaikuttavuusvertailun suurinta (64 %). Osittain tulosten ristiriita voi johtua valmennusten kohderyhmistä. Esimerkiksi monet uravalmennukset on suunnattu vieraskielisille maahanmuuttajille, joilla työllistyminen avoimille työmarkkinoille kestää tyypillisesti muuta väestöä pidemmän aikaa. Tämä huomioiden on kuitenkin selvä, että yksi valmennuspalveluiden tulevista haasteista on saada hyvät laadulliset palautteet kääntymään myös hyviksi työllistäviksi tuloksiksi.

Asiakaskysely valmennuspalveluiden suorittajille

OPAL –kyselyn tuloksista muodostetulle koosteelle haluttiin tämän selvityksen puitteissa hakea hieman lisää taustaa. Tämä toteutettiin lähettämällä kaikille valmennuspalvelun vuoden 2016 aikana suorittaneelle työnhakijalle sähköpostikysely, jolla kartoitettiin mm. valmennuspalveluihin liittyviä mielikuvia ennen ja jälkeen niiden suorittamisen, asiakkaan kokemusta siitä tai onko valmennus vaikuttanut suoraan työnhakijan työllistymismahdollisuuksiin. Vastajille annettiin myös mahdollisuus avoimeen, valmennuspalveluiden toteutusta koskevaan kommentointiin. Yhteensä kyselyyn vastasi 146 työhönvalmennuksen, 292 työnhakuvalmennuksen ja 183 uravalmennuksen vuoden 2016 aikana suorittanutta henkilöä. Vastausprosentti jäi kaikkien valmennustyyppien osalta varsin matalaksi (18,9 - 22,4 %). Osittain tähän on voinut vaikuttaa vastausajankohta, joka sijoittui kesälomien ajalle.

Kuvassa 18 on eritelty kunkin valmennuspalvelun osalta vastaajat heidän edustamiensa ammattialojen perusteella. Kuten kuvasta voidaan havaita, on liiketalouden, kaupan ja hallinnon ala kaikkien vastaajien keskuudessa yleisin ammattiala, riippumatta suoritettusta valmennuspalvelusta. Noin viidesosa vastaajista oli valinnut tämän itselleen läheisimmäksi ammattialaksi, työhönvalmennuksen puolella luku lähentely jopa 25 prosenttia. Toiseksi ja kolmanneksi yleisimmissä aloissa alkaa kuitenkin tulla enemmän valmennustyyppiin liittyvää hajontaa. Esimerkiksi ICT- ja teknologia-ala oli työnhakuvalmennuksen suorittaneiden toiseksi yleisin ammattiala ja kulttuuri-, viestintä- ja tutkimusala taas kolmanneksi yleisin. Myös työhönvalmennuksen puolella samat alat olivat suuressa roolissa, mutta niiden rinnalle nousi vahvasti myös sosiaali- ja terveydenhuoltoala 8 prosentin osuudellaan. Uravalmennuksessa matkailu- ja ravitsemus ala oli 9 prosentin osuudella toiseksi suurin.

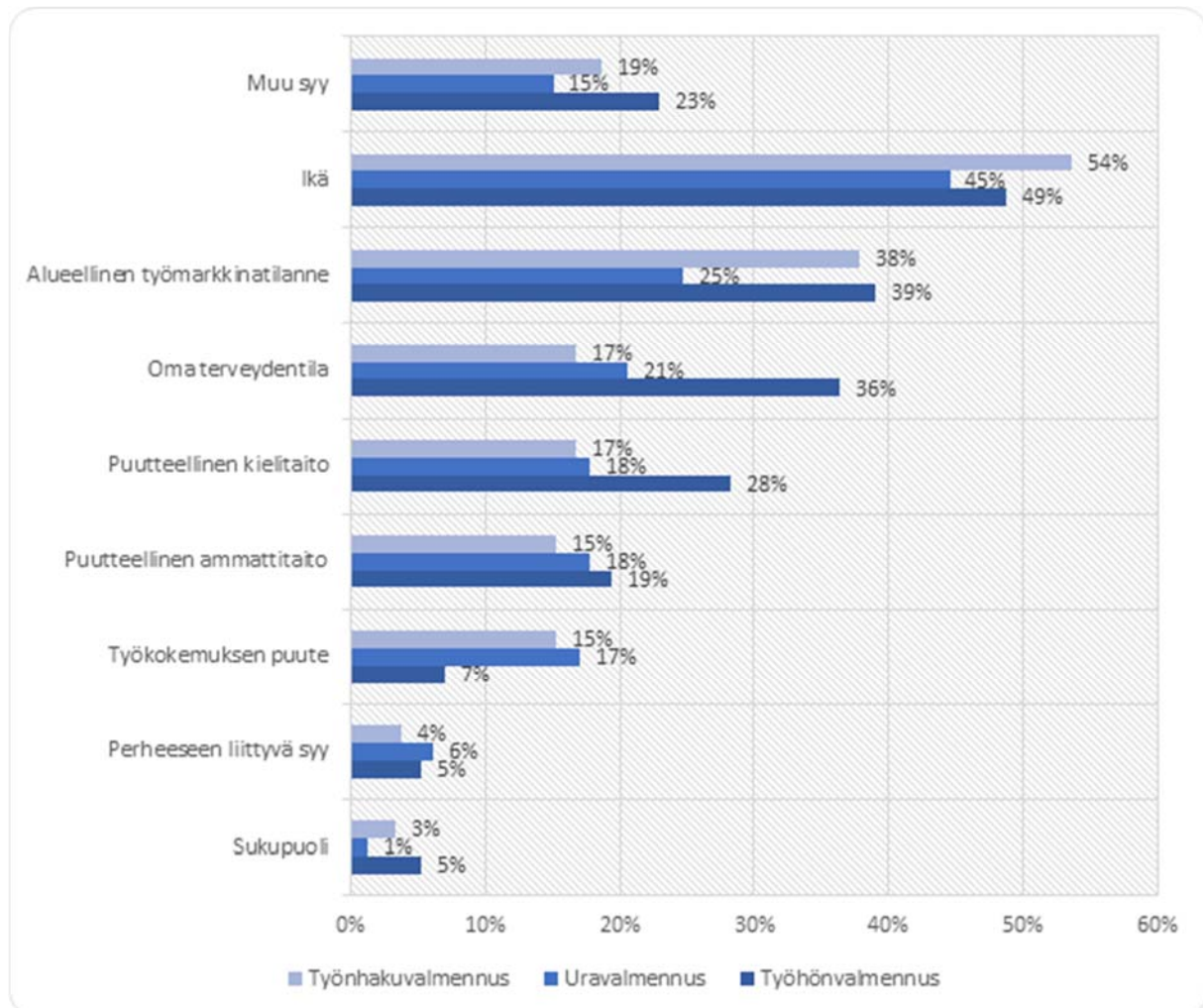


Kuva 18. Asiakaskyselyyn vastanneiden jakautuminen ammattialan ja suoritetun valmennuksen mukaan

Lähes kaikki vastaajat olivat ennen valmennuspalvelun aloittamista olleet työttömiä, loput taas olivat siirtyneet valmennukseen, jostakin toisesta palvelusta. Työhönvalmennuksessa alkujaan työttömien osuus oli 84 prosenttia, työnhakuvalmennuksessa 89 prosenttia ja uravalmennuksessa 89 prosenttia. Vastausajankohtaan mennessä työllistymisiä oli tapahtunut kaikissa vastaajaryhmissä kohtalaisesti. Työhönvalmennuksessa työllistyneitä oli 15 prosenttia, työnhakuvalmennuksessa 26 prosenttia ja uravalmennuksessa 16 prosenttia. Kovin suuresta muutoksesta ei siis voida tältä osin puhua. Toisaalta vastausprosentin alhaisuuden huomioon ottaen, työllistyneet ovat saattaneet jättää vastaamatta kyselyyn muita todennäköisemmin.

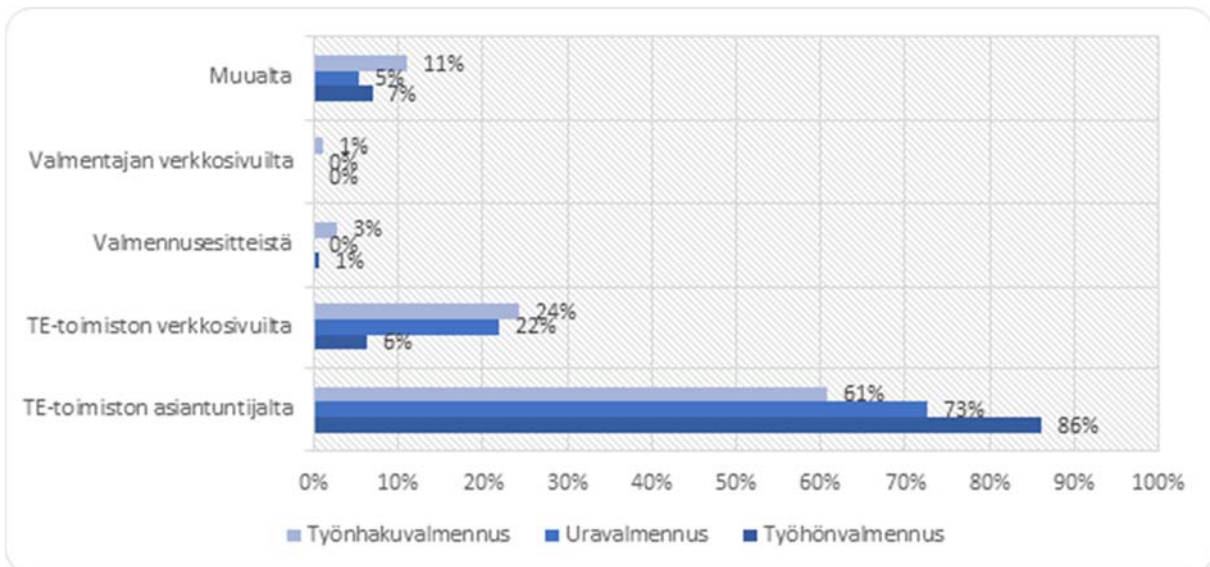
Vielä työttömänä olevilta vastaajilta tiedusteltiin heidän omaa näkemystään siihen, mikä oli vaikuttanut eniten työttömyyden pitkittymiseen. Ikä näytti nousevan jokaisen tarkasteluryhmän osalta keskeisimmäksi työllistymisen hidasteeksi. Esimerkiksi työnhakuvalmennuksen suorittaneista 54 prosenttia oli valinnut tämän vaihtoehdon. Toisena keskeisenä syynä pidettiin alueellisia työmarkkinoita ja yleisesti sitä, että työtä on vaikea tällä hetkellä löytää. Suhdanteiden kohentuminen varmasti vaikuttaa jatkossa tähän. Työhönvalmennuksen suorittajat erosivat muiden vastausten osalta selkeästi muista valmentautujaryhmistä. Heistä 36

prosenttia ilmoitti työllistymisen hidasteeksi oman terveydentilan ja 28 prosenttia puutteellisen kielitaidon. Kahdessa muussa ryhmässä osuudet olivat jopa 20 prosenttia pienemmät. Nämä hidasteet on kuitenkin huomioitava kun tarkastellaan palveluiden vaikuttavuutta. (Kuva 19).



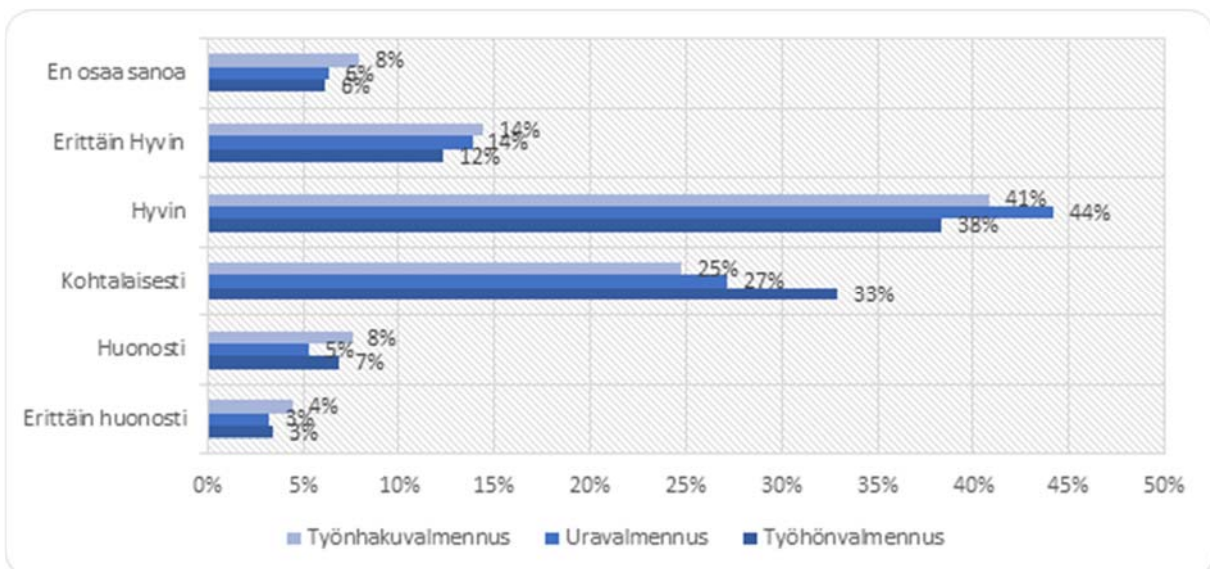
Kuva 19. Asiakaskyselyyn vastanneiden ja vastausajankohtana työttömänä olevien kokemus tekijöistä, jotka ovat hidastaneet heidän työllistymistään eniten

Vastaajat olivat alkujaan ohjautuneet valmennuspalveluiden käyttäjiksi monia reittejä. Pääsääntöisesti tieto valmennuspalveluista oli saatu TE-toimiston asiantuntijalta. Työhönvalmennuksen osalta asiantuntijan ja varmasti myös asiantuntijaohjauksen rooli oli kaikkein suurin. Jopa 86 prosenttia vastaajista ilmoitti alun perin saaneen tiedon valmennusmahdollisuudesta toimistosta. Kahden muun valmennuspalvelun osalta TE-toimiston asiantuntijan rooli oli pienempi, mutta silti edelleen merkittävä. Sekä työnhaku- että uravalmennuksessa korostui kuitenkin työnhakijan oman aktiivisuuden rooli palvelun piiriin hakeutumisessa. Noin neljännnes kummankin valmennuspalvelun suorittaneista oli löytänyt valmennuksen omatoimisesti TE-toimiston verkkosivuilta. (Kuva 20).



Kuva 20. Mistä asiakaskyselyyn vastanneet olivat saaneet tiedon mahdollisuudesta aloittaa valmennuspalvelussa

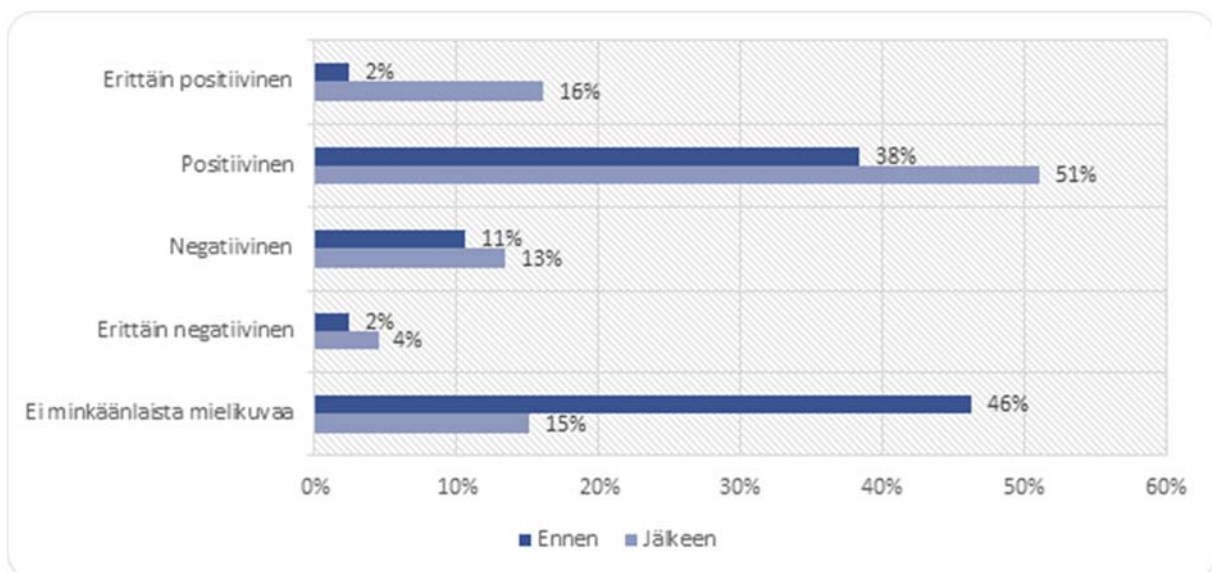
Vastaajien mielestä palvelut olivat pääsääntöisesti vastanneet TE-toimistolta saatuja ennakkotietoja niiden sisällöistä hyvin tai ainakin kohtalaisesti. Sekä erittäin hyvin- että huonosti- tai erittäin huonosti -vastausten määrä oli kaikissa kolmessa kyselyssä hyvin matala. Vaikka erot olivat pieniä, nousi uravalmennus tässä esiin positiivisessa mielessä. Palvelun piirissä niiden asiakkaiden osuus, jotka kertoivat palvelun vastanneen ennakkotietoja hyvin tai paremmin, oli 58 prosenttia. Sen sijaan työhönvalmennuksen kohdalla saattaa olla ennakkotietojen ja varsinaisen valmennuksen vastaavuuden osalta hieman kehitettävää. Noin 43 prosenttia tähän kyselyyn vastanneista työnhakijoista koki, että palvelu oli vastannut ennakkotietoja vain kohtalaisesti tai sitä huonommin. (Kuva 21).



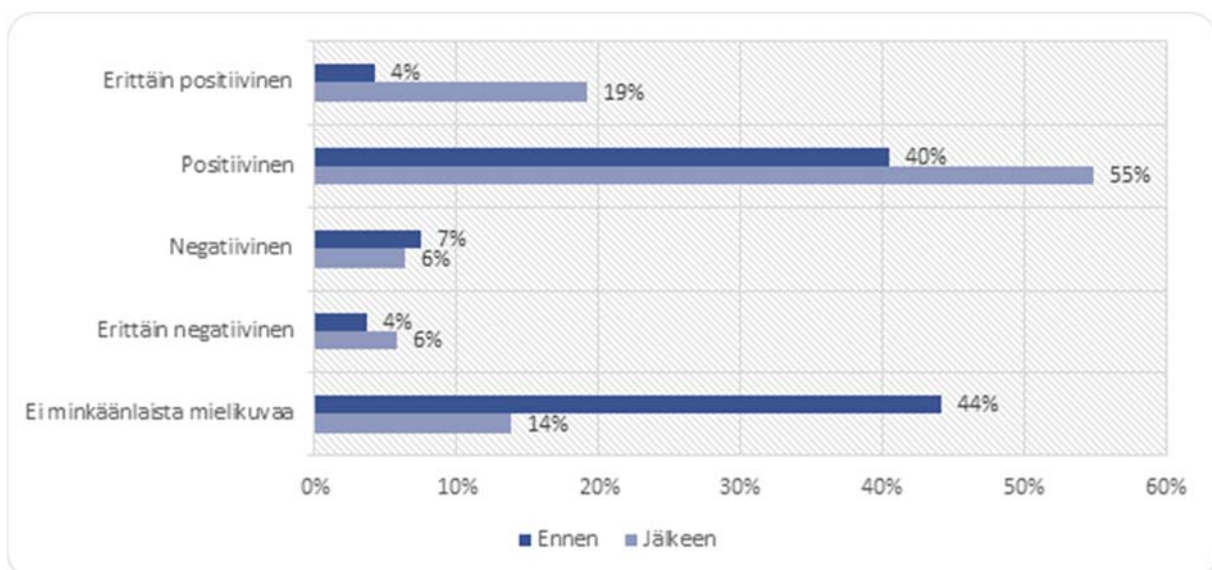
Kuva 21. Asiakas kyselyyn vastanneiden näkemys, kuinka hyvin valmennuspalvelu oli vastannut TE-toimistolta saatuja ennakkotietoja sen sisällöistä

Kuvissa 22, 23 ja 24 on pyritty havainnollistamaan, miten työnhakijan valmennuspalveluihin liittyvät mielikuvat kehittyvät palvelun alku- ja loppupisteen välillä. Työnhakijoiden mielikuvat erilaisista työvoimapalveluista ja niiden sisällöistä ovat tyypillisesti olleet hyvin hajanaisia. Palveluita tai niiden sisältöjä ei juurikaan

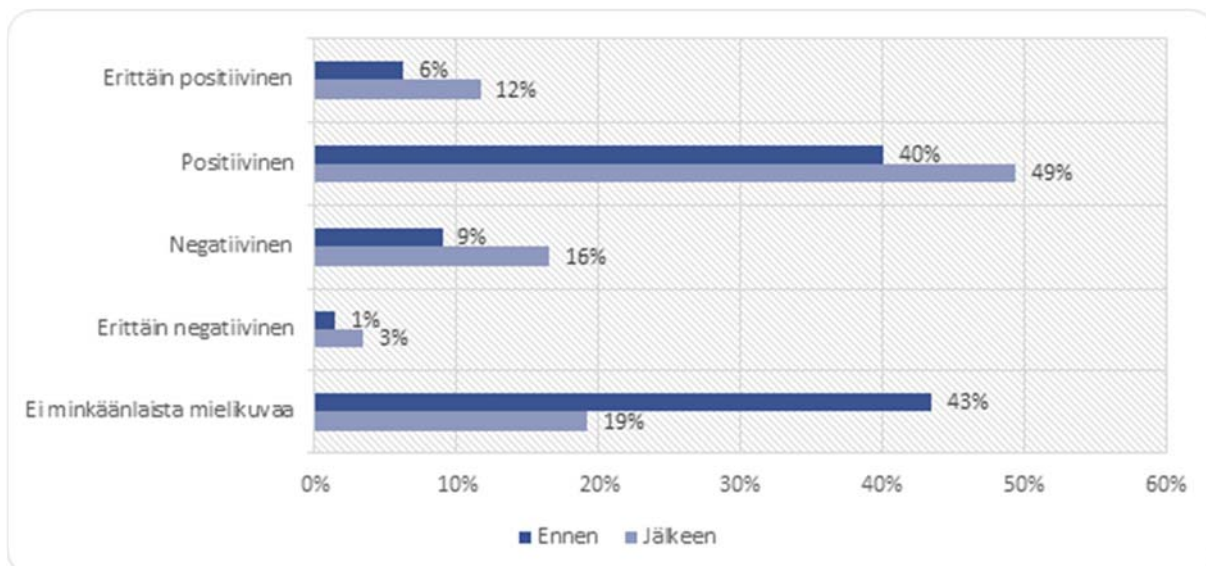
tunnetta. Tämä ilmiö oli havaittavissa selvästi myös tässä kyselyssä. Esimerkiksi ennen työhönvalmennuksen aloittamista 43 prosentilla vastaajista ei ollut minkäänlaista mielikuvaa siitä, mitä palvelu mahdollisesti tulisi pitämään sisällään. Työhakuvalmennuksen suorittaneiden keskuudessa sama lukema oli 46 prosenttia ja uravalmennuksen suorittaneiden keskuudessa 44 prosenttia. Jos asiakas tiesi, millaisessa palvelussa hän oli aloittamassa, oli mielikuva kuitenkin pääsääntöisesti positiivinen. Positiivisten ja erittäin positiivisten mielikuvien osuus oli ennen työhönvalmennuksen aloittamista 46 prosenttia, ennen työhakuvalmennuksen aloittamista 40 prosenttia ja ennen uravalmennuksen aloittamista 44 prosenttia. Palvelun päättymisen jälkeen positiivisten mielikuvien ja kokemusten osuus oli noussut huomattasi riippumatta valmennuspalvelusta. Samalla myös jo ennestään positiiviset mielikuvat olivat vahvistuneet. Esimerkiksi työhönvalmennuksen suorittaneista 61 prosentilla oli selvästi positiivinen näkemys palvelusta sen päättymisen jälkeen. Eroa alkutilanteeseen oli tullut 15 prosenttiyksikköä. Työhakuvalmennuksessa sama lukema oli 67 prosenttia ja uravalmennuksessa jopa 74 prosenttia. (Kuva 22, 23, 24).



Kuva 22. Asiakaskyselyyn vastanneiden mielikuva valmennuspalvelusta ennen ja jälkeen palvelun suorittamisen (Työhakuvalmennus)

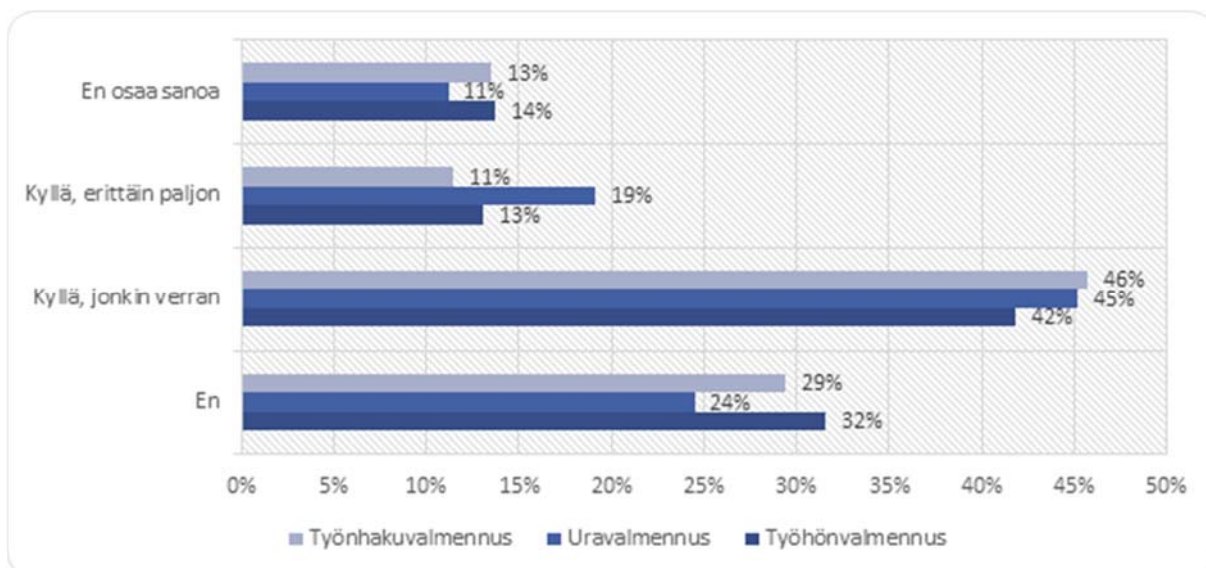


Kuva 23. Asiakaskyselyyn vastanneiden mielikuva valmennuspalvelusta ennen ja jälkeen palvelun suorittamisen (Uravalmennus)



Kuva 24. Asiakaskyselyyn vastanneiden mielikuva valmennuspalvelusta ennen ja jälkeen palvelun suorittamisen (Työhönvalmennus)

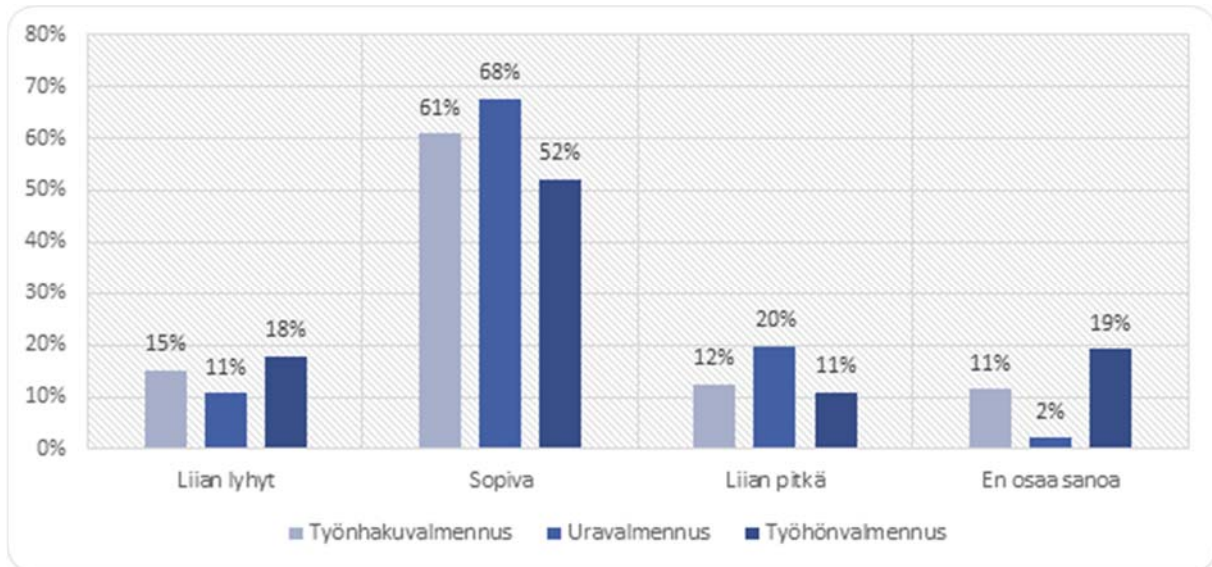
Kuvassa 25 on tarkasteltu sitä, onko vastaaja kokenut suorittamansa valmennuspalvelun vaikuttaneen hänen työllistymismahdollisuuksiinsa jollakin tavoin positiivisesti. Yli puolet vastaajista koki, että vaikutusta oli ollut. Uravalmennuksen osalta tulokset näyttävät kaikkein positiivisimmilta. Noin 19 prosenttia valmentautuneista koki palvelun vaikuttaneen erittäin paljon ja 45 prosenttia jonkin verran heidän työllistymismahdollisuuksiensa parantumiseen. Hieman kummallista on, että työhönvalmennuksen suorittaneista vastaajista sen sijaan kolmannes (32 %) koki, että palvelu ei ollut vaikuttanut heidän työllistymismahdollisuuksiinsa juurikaan mitenkään. Työhönvalmennus on kuitenkin kaikkein intensiivisin valmennusmuoto, jonka pitäisi suoraan tähdätä sekä valmentautujan työllistymisen tukemiseen että laaja-alaisemmin elämänhallintataitojen vahvistumiseen. Samalla kuitenkin palvelun kohderyhmäkin voi olla hyvin haasteellisessa tilanteessa. (Kuva 26).



Kuva 25. Asiakaskyselyyn vastanneiden näkemys siitä, oliko valmennuspalvelun suorittaminen vaikuttanut heidän työllistymismahdollisuuksiinsa positiivisesti

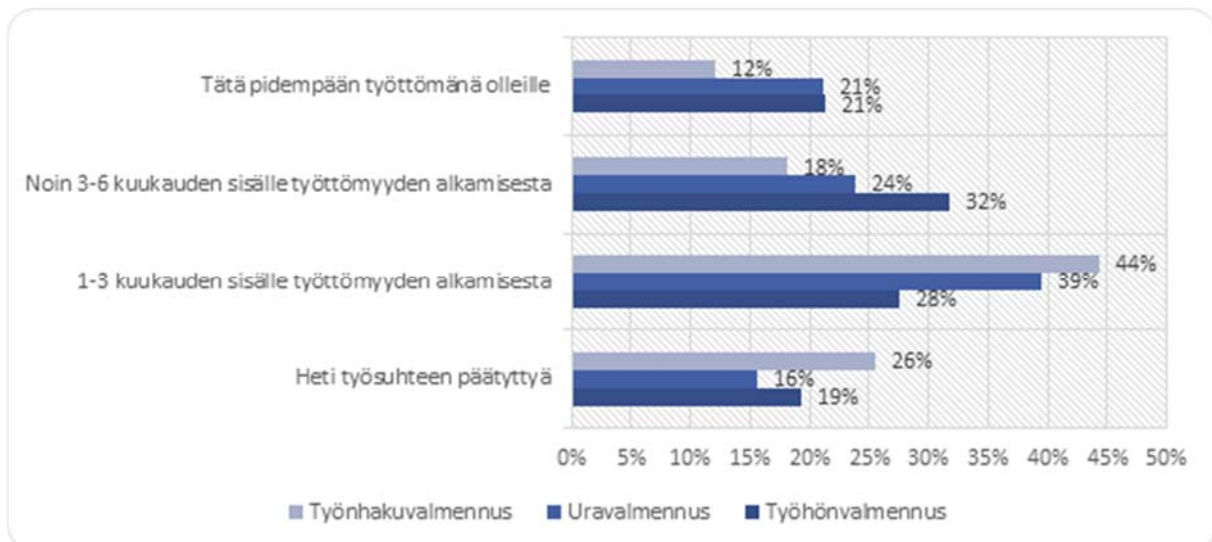
Kyselyn loppupuolella vastaajilta tiedustelin, millä tavalla he olivat suhtautuneet kunkin valmennuspalvelun kokonaiskestoon ja ajankohtaa, johon sen aloittaminen oli sijoitettu. Yleisesti ottaen valmennuspalveluiden pituudet vaihtelevat suuresti. Esimerkiksi työnhakuvalmennus on tyypillisesti n. viikon mittainen

kurssi, uravalmennus taas voi kestää maksimissaan 40 päivää (vuonna 2016 max. 25 pv). Ylivoimainen enemmistö vastaajista piti suorittamiensa valmennusjaksojen pituutta itselleen täysin sopivana. Yleisimpiä tämän tyyppiset vastaukset olivat uravalmennuksen suorittaneiden keskuudessa. Samalla kuitenkin melko suuri (20 %) osa uravalmennuksen suorittaneista piti valmennusta itselleen liian pitkänä. Vuonna 2016 uravalmennusten kestoa kuitenkin oli jo lyhennetty aikaisemman asiakaspalautteeseen perustuen. Kokemus valmennusten liian pitkästä kestosta saattaa olla yhdistettävissä myös niiden sisältöihin. Käänteinen ilmiö oli havaittavissa työhönvalmennuksen suhteen. Noin 18 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän suorittamansa työhönvalmennus oli ollut liian lyhyt. Tässä olisikin varmasti yksi kehittämiskohta. (Kuva 26).



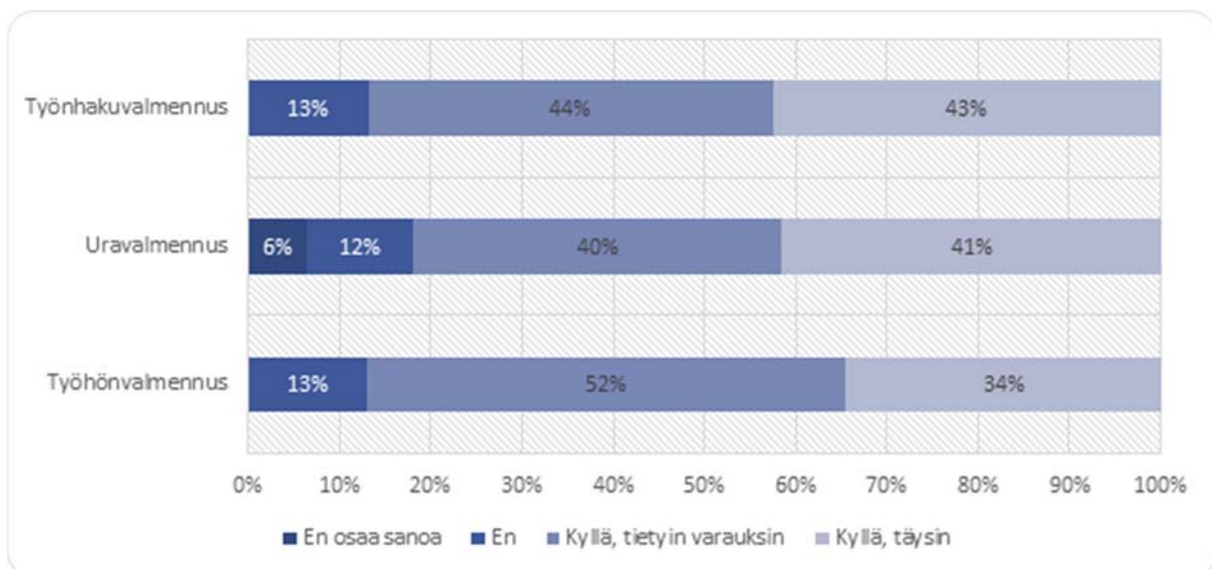
Kuva 26. Asiakaskyselyyn vastanneiden näkemys siitä, oliko valmennuspalvelun pituus liian lyhyt vai pitkä

Optimaalista aloitusajankohtaa valmennuspalveluille tarkasteltiin, pyytämällä vastaajia kuvailemaan, kuinka pitkään työttömänä olleille palvelu heidän mielestään parhaiten soveltuu. Pääsääntöisesti vastaajat tuntuivat toivovan, että valmennuksiin voisi päästä jo hyvin varhaisessa vaiheessa työttömyyttä. Jopa yhteensä 47 prosenttia vastaajista sijoittaisi työhönvalmennuksen aloituksen alle kolmen kuukauden työttömyyden sisälle ja lievä enemmistö tämän jälkeiselle ajalle. Noin 70 prosenttia työnhakuvalmennuksen suorittajista sijoittaisi palvelun myös heti työttömyyden alkuun tai ainakin ennen kolmen kuukauden rajan umpeutumista. Vain 30 prosenttia koki optimaaliseksi ajankohdaksi tätä pidemmälle menevän ajankohdan. Uravalmennuksen osalta tilanne oli myös samantyyppinen. Noin 55 prosenttia näki, että palvelu soveltuu parhaiten 0-3 kuukautta työttömänä olleille työnhakijoille. Huomiolle pantavaa lukemissa on, että palveluihin pääsyä toivottiin johdonmukaisesti ennen työttömyyden kolmen kuukauden rajan umpeutumista. (Kuva 27).



Kuva 27. Asiakaskyselyyn vastanneiden näkemys siitä, kuinka pitkään työttömänä olleille palvelu parhaiten soveltuu

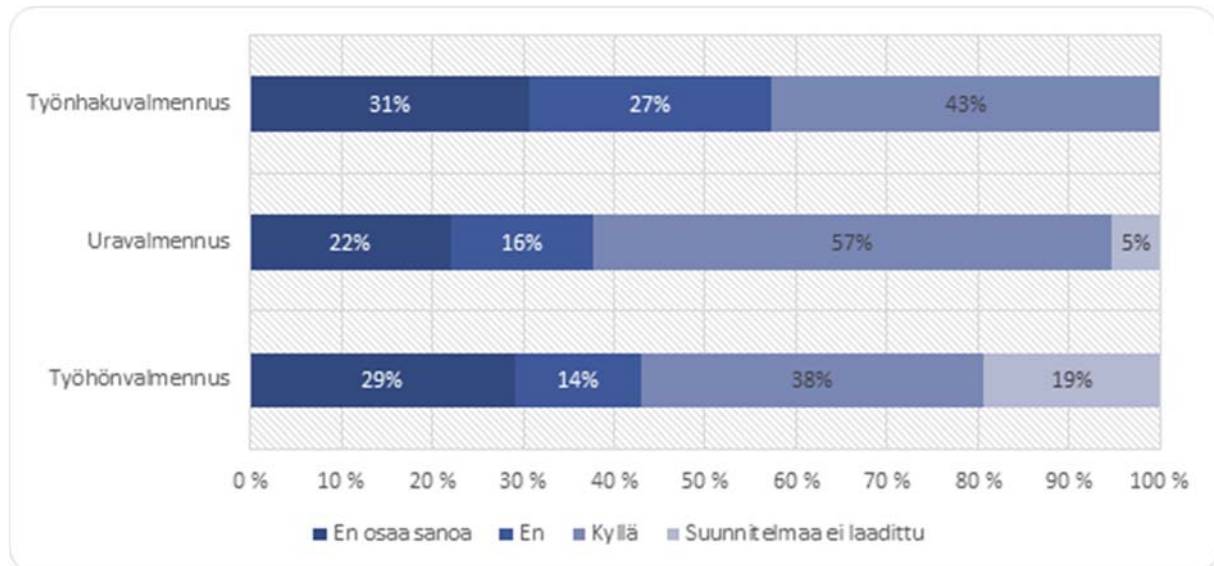
Viimeiseksi vastaaja pyydettiin kertomaan, suosittelisivatko he omien kokemustensa pohjalta suorittamaansa valmennuspalvelu muilla heitä vastaavassa tilanteessa oleville työnhakijoille. Ylivoimainen enemmistö jokaisen kolmen kyselyn vastaajista suosittelisi suorittamaansa palvelua joko täysin tai ainakin tietyin varauksin. Kielteisten vastausten osuus oli jokaisen valmennuspalvelun kohdalla vain 12-13 prosenttia. Suurin osa siis suosittelisi suorittamaansa valmennusta ainakin varauksin. Huomioitavaa on kuitenkin, että työhönvalmennuksen kohdalla niiden osuus, jotka suosittelisivat palvelua vain varauksin, oli erityisen suuri (52 %). Tämä sinällään voi olla merkki palvelun sisäisestä kehittämistarpeesta. (Kuva 28).



Kuva 28. Asiakaskyselyyn vastanneiden näkemys siitä, suosittelisivatko he valmennuspalvelua heitä vastaavassa tilanteessa oleville työnhakijoille

Valmennuspalveluiden päätyttyä työnhakijoille on tarkoitus laatia juuri heidän yksilölliseen työnhakutilanteeseensa sopiva työllistymissuunnitelma ARVI-järjestelmään. Työllistymissuunnitelma tulisi sisältää realistisia jatkopolkuja ja keinoja, joilla työnhakija voi jatkossa edistää omatoimisesti tai TE-toimiston tuella työmarkkina-asemansa parantumisesta. Palvelun pitkäkestoisen vaikuttavuuden osalta onkin olennaista, että laa-

dittu suunnitelma on myös sellainen, että TE-toimisto kykenee hyödyntämään työnhakijan jatkopolutuksessa. Kuvassa 29 on eritelty sitä, pitivätkö valmennuspalvelun suorittaneet henkilöt suunnitelman laatimista oman tilanteensa ja tulevaisuutensa kannalta hyödyllisenä. Ylivoimaisesti suurin osa työnhakuvalmennuksen ja erityisesti uravalmennuksen suorittaneista vastaajista oli kokenut suunnitelman teon tärkeäksi osaksi työnhakuprosessia. Uravalmennuksen suorittaneiden keskuudessa jopa 57 prosenttia oli tätä mieltä. Työnhakuvalmennuksen puolella vastaava lukema oli 43 prosenttia. Työhönvalmennuksen puolella sama osuus oli alhaisempi, mutta toisaalta sellaisten vastaajien osuus, joille suunnitelma ei ollut tehty laisinkaan varsin suuri (19 %).



Kuva 29. Asiakaskyselyyn vastanneiden näkemys siitä, kokivatko he valmennuksen päätteeksi tehdyn työllistymissuunnitelman hyödylliseksi oman työnhakunsa kannalta

Valmentautujien kokemuksia palveluiden vaikutuksista, hyvistä ja huonoista puolista

Vastaajilla oli myös mahdollisuus kuvailla avoimesti, millä tavoin työnhakuvalmennuksen suorittaminen oli vaikuttanut heidän työnhakuunsa ja sen jälkeen kertoa, mikä valmennuspalvelussa oli erityisen hyvää ja mikä vastaavasti toimi heikoiten. Työnhakuvalmennuksen osalta vastaajien kuvailemat vaikutukset työhakuun voidaan jakaa karkeasti kolmeen kategoriaan: 1) työnhakutaitojen parantamiseen, 2) työnhakumotivaation ja aktiivisuuden lisääminen ja 3) konkreettisten jatkopolkujen löytäminen. Palvelun ensisijaisen tarkoituksen mukaisesti työnhakuvalmennus on vastaajien osalta keskittynyt erilaisten työnhakudokumenttien ja työnhakukanavien kartoittamiseen. Varsinkin ansioluettelon päivittämisen olivat lähes kaikki vastaajat kokeneet jollakin tavoin tärkeäksi osaksi valmennusta. Esimerkiksi asiakkaat, joilla aktiivisesta työhausta oli kulunut jo useita vuosikymmeniä, kokivat tämän erittäin tärkeäksi. Toinen keskeinen ryhmä, olivat selvästi nuoret työnhakijat, joilla ei välttämättä ennen valmennusta edes ollut aikaisempaa kokemusta ansioluettelon tai hakemusten kirjoittamisesta. Työnhakuvalmennuksen motivoivavaikutus näkyi ensisijaisesti siinä, että se loi dokumenttien kuntoon laiton ja erilaisten hakuharjoitusten välityksellä itseluottamusta työpaikan löytymiseen. Parhaat valmentajat olivat selvästi myös pyrkineet rohkaisemaan työnhakijaa hieman koettelemaan rajojaan ja hakemaan myös paikkoja, joita hän ei välttämättä ennen valmennusta olisi hakenut.

Työnhakuvalmennuksessa annettiin uutta tietoa, miten ja mistä voi hakea töitä. Tärkeintä oli kuitenkin se, että opettaja kovalla ammattitaidolla on tukenut ja rohkaisut työhaussa.

Sain siellä päivitettyä ansioluetteloni ajan tasalle. Sain kurssilla hyviä vinkkejä työnhakuun ja hakemukseen sekä haastattelutilanteeseen.

Sain paljon tukea itsestäni kertomiseen ja hakemusten kirjoittamiseen sekä työhaastattelutilanteeseen. Minua myös rohkaistiin hakemaan paikkoja, joihin itse en olisi uskaltanut hakea.

Työnhakuvalmennusten parhaat puolet voidaan myös jakaa kolmeen hieman erilaiseen kategoriaan. Ensisijaisesti positiivista palautetta saivat valmennukseen liittyvät käytännön harjoitukset ja niiden lopputuotteet. Edellä mainitun tavoin CV:n kirjoittaminen oli koettu kurseilla hyödylliseksi, samoin tätä tukeva erityyppisten työhakemusten kirjoittaminen ja kommentointi. Myös piilotyöpaikkojen etsintää liittyvät vinkit nostettiin monessa vastauksessa esiin. Toiseksi kurssia vetäneen valmentajan tai valmentajien persoonan rooli koettiin erittäin merkittäväksi. Parhaat kokemukset oli saatu valmentajista, joiden kosketuspinta eri toimialojen tai ammattiryhmien haasteisiin oli laaja-alaista. Valmentajalta myös selvästi toivottiin yksilöllistä otetta ryhmän vetämiseen. Kolmanneksi työnhakuvalmennuksen suorittaneet korostivat hyvänä puolena valmennusryhmän ja vertaistuen roolia. Moni koki, että samanlaisessa työnhakutilanteessa olevien asiakkaiden näkemysten kuuleminen ja vinkkien jakaminen saattoi olla jopa hyödyllisempää kuin valmentajan kuunteleminen. Erityisesti ryhmäläisten keskinäinen sparraus koettiin onnistuneeksi elementiksi. Vertaistuki myös kasvatti toivoa tulevaisuuteen ja vahvisti näkemystä siitä, että työnhakija ei ole yksin työhaun haasteiden kanssa.

Valmennus oli todella tiivis viikon ja yhden seurantapäivän paketti ja valmentaja loistava: osaava ja kannustava. Lisäksi ryhmä ryhmääntyi heti ja tunnelma valmennuksessa oli avoin ja kannustava.

[Vahvuutena] tiedot, jotka kertoivat työnhakijan näkökannan ja sen, miten kannattaa itse valmistautua haastatteluun ja mitä ja miten kannattaa tuoda omaa osaamistaan esiin.

Parasta keskustelut [valmentajan kanssa]. Kouluttajan tieto-taito rekrytointiprosesseista ja kannustus hyvää

Työnhakuvalmennuksen negatiiviset puolet liittyvät monelta osin käänteisesti positiivisiin. Esimerkiksi useasti mainittu heikkous oli se, että valmentaja ei kurssilla ollut ottanut yksilöllistä kontaktia työnhakijoihin. Valmentajaan liittyvän kritiikin lisäksi varsinkin kokeneemmat työnhakijat saattoivat myös kokea erilaiset työnhakuharjoitukset liian yksinkertaisiksi. Enemmän kaivattiin konkreettisia vinkkejä siihen, mitä eri alojen työnantajat odottavat työntekijältä niin hakemuksen ulkoasun kuin osaamisen sanoittamisen osalta. Ylivoimaisesti suurin negatiivisten kommenttien kohde oli se, että työnhakuvalmennusryhmät olivat olleet hyvin epätasapainoisia. Esimerkiksi ryhmien valmentautajat olivat tulleet toisilleen vierailta toimialoilta, olivat erikäisiä tai työnhakutaidoiltaan eritasoisia. Tämä epäsuhta aiheutti selvästi osalle valmentautujista turhautumista. Yhtenä hyvänä ideana yksi vastaaja ehdottikin, että valmennusryhmät muodostettaisiin selkeämmin työhaun tason pohjalta, ei pelkästään iän tai muun työnhakustatuksen. Toinen suurempi ongelma oli työnhakuvalmennuksen pituus. Valmennukset koettiin liian lyhyiksi, mutta toisaalta myös niiden sisällä nähtiin olevan paljon tyhjäkäyntiä. Sisältöjen fokuoiminen ryhmän tarpeisiin nähtiin tarpeelliseksi. Osa kuitenkin myös kommentoi, että viiden päivän valmennus oli ehdottomasti liian pitkä. Kommentti kertoo paljon ryhmien epätasapainoisuudesta.

Ryhmän epätasaisuus oli ongelma. Ryhmä koostui kaikista eri alan ammattilaisista, työttömistä. Näkisin järkevämpänä eri aloille suunnatun valmennuksen

Kurssilla on paljon erilaisia ihmisiä, eri tilanteissa, joten tavoitteiden yhteensovittaminen oli kaikille haasteellista

Pääaihe on yleensä vain työnhaun tekniikka, mutta se ei pelkästään riitä oikeassa työnhakussa.

Taulukko 6. Yhteenveto työnhakuvalmennuksen koetuista vaikutuksista sekä hyvistä ja huonoista puolista asiakaskyselyn avointen vastausten pohjalta

Koetut vaikutukset	<ul style="list-style-type: none">• Työnhakutaitojen kohentuminen (CV, työhakemukset)• Työnhakuaktiivisuuden ja -motivaation lisääntyminen• Oman osaamisen tunnistaminen, työnhaun kohdentaminen tai muu jatkotoimenpide
Valmennuksen vahvuudet	<ul style="list-style-type: none">• Työnhakuun liittyvät harjoitukset (CV, hakemukset)• Innostava ja osaava valmentaja• Ryhmän rooli ja vertaistuen saaminen
Valmennuksen heikkoudet	<ul style="list-style-type: none">• Ryhmän epätasapainoisuus (työnhakutaidot, ikä, toimialat jne.)• Valmentaja ei tuntenut toimialojen käytäntöjä• Valmennuksen kesto (liian lyhyt tai pitkä)

Uravalmennuksen tärkeimmiksi vaikutuksiksi nostettiin hyvin pitkälti samat asiat kuin työnhakuvalmennuksessa. Tärkein vaikutus oli ollut työnhaku- ja uravaihtoehtojen selkiytyminen valmennuksen aikana. Moni vastaaja kommentoi, että valmennus oli ollut ratkaisevassa roolissa työnhakijan työidentiteetin ja osaamisesta selkiyttämässä. Valmennuksen jälkeen esimerkiksi kyettiin paremmin arvioimaan työtehtävien todellista soveltuvuutta itselle. Oman itsetuntemuksen ja vahvuuksien näkyväksi tekeminen oli erittäin monelle vastaajalle ollut hyvin tärkeä osa valmennusta, jopa tärkeämpi kuin varsinainen työllistyminen. Toiseksi tärkeäksi vaikutukseksi nostettiin työnhakutaitojen vahvistuminen, jolla pääsääntöisesti tarkoitettiin ansioluettelon tai hakemusten kirjoittamista. Puhtaan motiivoinnin rooli ei vastauksissa korostunut juurikaan.

Uravalmennuksesta sai paljon hyviä ideoita ja ajatuksia ja vinkkejä mitä verkostoja käyttää hyödyksi työn haussa.

Oma osaaminen selkeytyi ja opin kirjoittamaan sen myös cv:n ja työhakemuksiin. Opin tuomaan esiin osaamisestani asioita, jotka ovat aiemmin jääneet tutkintoni varjoon.

Tulin tietoisiksi omista vahvuusalueistani, mikä paransi itseluottamustani työnhakijana

Vastausten pohjalta kaikkein positiivisimmaksi valmennuksen osa-alueeksi nostettiin ehkä hieman yllättäen osaamiskartoitusten sijaan työhakemusten ja ansioluettelon teko ja erilaiset työnhakuharjoitukset, eli samat asiat kuin työnhakuvalmennuksissakin. Vastausten pohjalta varsinkin ansioluetteloon ja oman osaamisen korostamiseen liittyvät harjoitukset olivat hyödyllisiä. Toiseksi onnistuneeksi elementiksi nostettiin valmennusryhmien ryhmähenki ja ryhmänä toteutetut tehtävät. Näissä olennaiseksi nostettiin juuri omien kokemusten jakaminen toisen työnhakijan kanssa ja itseluottamuksen vahvistuminen. Kolmanneksi hyvän valmentajan rooli oli valmennuksen onnistumisen kannalta keskeinen. Varsinkin positiivisen ja kannustavan hengen luominen ryhmään koettiin tärkeäksi.

Ryhmä oli toimiva ja hyvä, ja toimi näin ollen hyvin jo vähän laskusuhdanteeseen lähteneen itseluottamuksen takaisin nostamisessa.

Tärkeintä minulle oli saada ansioluetteluni ajan tasalle asiantuntevien ihmisten avulla ja saada tietää miten on hyvä kirjoittaa työhakemuksia kuin myös tietää erilaisista kanavista työhakuun.

Teimme aika paljon ryhmätöitä joitten avulla aktiivinen keskustelu oli monipuolista ja positiivista.

Negatiiviselta kannalta uravalmennuksen ongelmiksi nostettiin sen pituus. Hyvin moni oli kokenut valmennuksen sisältönsä nähden liian pitkäksi. Joko sisältöä olisi saatava lisää, tai sitten pituutta olisi voinut karsia. Toisaalta myös niitä, jotka olisivat kaivanneet pidempikestoista tukea, löytyi vastaajien joukosta. He olivat kuitenkin vähemmistö. Valmennuksen kohderyhmän kanssa nähtiin myös ongelmia, jos esimerkiksi valmentautujien työuran pituudet tai koulutustasot erosivat toisistaan suuresti. Myös se, että yksilöllistä ohjausta oli valmennuksen aikana ollut liian vähän, oli monen kommentoijan mielestä suuri heikkous.

Olisi voinut olla intensiivisempi ja tehostaa jokaisen omaa alaa tai antaa enemmän vinkkejä sekä konkreettista apua alan vaihtoon.

Aivan liian lepsu ja hidas aikataulu. Nopeammalla tempolla ja täsmällisemmällä tehtävänänoilla kaikki olisivat saaneet enemmän irti - siis enemmän tehtäviä samassa ajassa.

Valmennuksen kesto oli turhan pitkä. Tiivistämisellä ja tehokkaammalla aikataululla käytetyn ajan olisi voinut puolittaa.

Ryhmämme oli tasoltaan niin heterogeeninen ja kompetenssitaso äärimmäisen eritasoinen, että en saanut siltä osin itse juuri muuta, kun iloista mieltä

Taulukko 7. Yhteenveto uravalmennuksen koetuista vaikutuksista sekä hyvistä ja huonoista puolista asiakaskyselyn avointen vastausten pohjalta

Koetut vaikutukset	<ul style="list-style-type: none">• Ura- ja työllistymissuunnitelmien selkiytyminen (mm. osataan sulkea pois "väärää" aloja)• Työnhakutaitojen kohentuminen (CV, työhakemukset)
Valmennuksen vahvuudet	<ul style="list-style-type: none">• Työhakuun liittyvät harjoitukset ja luennot (CV, hakemukset, haastattelut)• Ryhmän rooli ja vertaistuen saaminen• Valmentaja (erityisesti henkilökohtaiset keskustelut)
Valmennuksen heikkoudet	<ul style="list-style-type: none">• Ryhmän epätasapainoisuus (työnhakutaidot, ikä, toimialat ym.)• Valmennuksen kesto ja sisältö (liian pitkä sisältöön suhteutettuna)• Valmentaja ei ottanut kontaktia

Kuten muissakin valmennuspalveluissa myös työhönvalmennuksen konkreettisimmaksi vaikutukseksi nostettiin vastaajien taholta se, että työnhakutaidot olivat valmennuksen aikana parantuneet. Tämä saattoi muiden valmennusten tapaan liittyä työnhakudokumenttien paranteluun tai itselle sopivien työpaikkojen etsimiseen. Lähes yhtä korkealle nostettiin työhönvalmennuksen suhde työnhaun aktivointiin ja kannustukseen. Selkeästi muita valmennuksia enemmän kannustuksen merkitys korostui työhönvalmentautujien vastauksissa. Kannustava vaikutus saattoi näkyä mm. siinä, että työhönvalmentaja kykeni esimerkiksi viranomais-

tahoja yksilöllisemmin perehtymään yksittäisiä valmentautujia askarruttaviin kysymyksiin ja tukemaan joustavasti työnhaun haasteiden selvittämisessä. Kannustava vaikutus ei selvästikään rajoittunut vain työnhaakuun liittyviin kysymyksiin vaan ulottui myös muille valmentautujan elämän osa-alueille. Kolmanneksi työhönvalmennuksen vaikutukseksi voidaan vastausten pohjalta nostaa konkreettisten jatkopolkujen löytäminen, koska tämä sitten palkkatuki-, työ- tai opiskelupaikkaa. Näissä tapauksissa valmentaja oli hyvin aktiivisesti pyrkinyt edistämään valmentautujan omia tavoitteita.

Nyt minulla on valmiudet hakea töitä itsenäisesti, useista eri alustoilla olevista työpaikkailmoitusten perusteella.

Valmennus aktivoi etsimään enemmän ja hakemaan useampia työpaikkoja, myös sellaisia, joita ei muuten olisi tullut haettua.

Työhönvalmennuksen kaksi parasta elementtiä vastausten pohjalta olivat työnhaakuun liittyvät harjoitukset ja tehtävät sekä yksilölliset keskustelut valmentajan kanssa. Varsinkin ansioluettelon merkitystä työnhaulle oli selvästi korostettu ja siihen oli panostettu. Valmentajan kanssa käytyjen keskustelujen parasta antia oli se, että valmentaja oli onnistunut jollain tavoin herättämään valmentautujissa toivon työllistymisestä. Monissa tapauksissa työhönvalmennuksessa olleet olivat saattaneet olla työttöminä hyvinkin pitkään. Keskusteluiden hyväksi piirteeksi koettiin myös se, että niihin ei liittynyt suoraa kontrollielementtiä ja ne käytiin tasapuolisessa ja luottamuksellisessa hengessä.

Valmentajani ammattitaito ja empaattisuus sekä tilanteeseeni perehtyminen tekivät minuun suuren vaikutuksen. Hän myös ohjasi minut tarvitsemani muun asiantuntija-avun piiriin palauttaen täyden työkykyäni ja innostukseni elämään.

Aidosti kävimme läpi minun osaamiseni ja persoonani sekä panostimme hauissa pääasiassa niihin. Muut haut olivatkin kokeiluluontoisia. Keskittyminen osaamiseeni toi tulosta!

Pohdimme yhdessä miksi en ole työllistynyt ja mitkä vaihtoehdot on työllistyä. Asioiden analysointi. Ulkopuolisen kommentit asioista on tärkeitä.

Negatiivisten kommenttien osalta taas korostui ensinnäkin työhönvalmentajien väliset erot valmennustavassa. Jos valmentaja ei ottanut tarpeeksi kontaktia asiakkaaseen, tai ei ollut suunnitellut valmennuksen kulkua tarpeeksi hyvin, saattoi koko valmennuksen merkitys vaarantua. Hyvän luottamussuhteen rakentaminen valmentautujaan onkin yksi valmentajan suurimmista haasteista. Toiseksi monet nostivat vastauksissaan esiin, että olivat olleet erittäin pettyneitä siihen, että valmennus ei kaikesta vaivannäöstä huolimatta ollut johtanut toivottuun lopputulokseen, oli tämä sitten työllistyminen tai palveluun siirtyminen. Työhönvalmennuksen suorittaneiden keskuudessa tämä pettymyksen kokemus varmasti korostuu, koska heidän joukossaan on paljon työnhakijoita, jotka ovat saattaneet käydä läpi jo useamman palvelun ilman konkreettista lopputulemaa. Usko työllistymiseen tai asioiden parantumiseen onkin varmasti koetuksella. Tässäkin siis korostuu voimakkaasti tarve sille, että valmentaja kykenee oikealla tavalla reagoimaan työnhakijoiden yksilöllisiin tarpeisiin.

Huonoimmaksi osa-alueeksi koen työllistymättömyyteni ja työttömyyteni jatkumisen eli konkreettinen tulos valmennuksesta jäi uupumaan.

Työhönvalmentajan ymmärrys siitä, että kauan työttömänä olleen itseluottamus ja toimintakyky ei ole parhaimmasta päästä.

Lupaavan alun jälkeen tapaamiset juutuivat hieman samoihin kuvioihin. Olisin toivonut vielä parempia valmiita kontakteja työnantajiin.

Työhönvalmennuksen onnistuminen riippuu siitä, miten hyvin valmentaja ja valmennettava tulevat toimeen keskenään. Minulla oli onnea, mutta toisenluontoinen valmentaja olisi varmasti pilannut tilanteen kokonaan.

Taulukko 8. Yhteenveto työhönvalmennuksen koetuista vaikutuksista sekä hyvistä ja huonoista puolista asiakaskyselyn avointen vastausten pohjalta

Koetut vaikutukset	<ul style="list-style-type: none">• Työnhakutaitojen kohentuminen (CV, työhakemukset)• Työnhakuaktiivisuuden ja -motivaation lisääntyminen• Konkreettiseen jatkotoimenpiteeseen pääseminen (palvelu, työ)
Valmennuksen vahvuudet	<ul style="list-style-type: none">• Työnhakuun liittyvät harjoitukset (CV, ansioluettelo)• Yksilölliset keskustelut (itsetunnon kasvattaminen, toivon luominen tulevaisuuteen)
Valmennuksen heikkoudet	<ul style="list-style-type: none">• Valmennus ei johtanut toivottuihin tavoitteisiin lupauksista huolimatta• Valmentajan heikko ammattitaito• Saatiin tietoa työnhausta, mutta ei konkreettisia keinoja edistää tilannetta

Lopuksi

Tässä selvityksessä on tarkasteltu TE-toimiston kolmen valmennuspalvelun eroja asiakkaiden taustojen, vaikuttavuuden, laadun ja valmennuksesta saatujen kokemusten valossa. Aineistoina on käytetty niin TEM:n Työnvälitystilastosta saatuja valmiita mittarilukemia, yksilöaineistoon pohjautuvaa seurantaa kuin valmentautujille tehtyjä OPAL-kyselyitä ja erillisiä sähköpostikyseitä. Selvityksen aineistot ovat liittyneet kiinteästi vuoden 2016 aikana alkaneisiin tai päättyneisiin valmennusjaksoihin. Selvitys on tarjonnut kattavan läpileikkauksen valmennuspalveluiden nykytilaan Uudellamaalla.

Selvityksen mukaan valmennuspalvelut ovat käyttäjämääriltään TE-toimiston pienimpiä palveluita. Määrissä ei myöskään ole tapahtunut suurempia muutoksia, yksittäisiä heilahteluita lukuun ottamatta. Suurimmat käyttäjämäärät ovat kohdistuneet työnhakuvalmennukseen, jonka piirissä aloitti vuonna 2016 noin 1600 työnhakijaa. Toiseksi suurin oli uravalmennus noin 1000 asiakkaalla ja pienin työhönvalmennus 700 aloittaneella asiakkaalla. Palveluiden määrissä varmasti olisi kasvattamisen varaa, varsinkin kun huomioidaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärät Uudellamaalla. Kaikki eivät varmasti esimerkiksi työnhakuvalmennusta tarvitse, mutta varsinkin monille työnhakijoiden erityisryhmille pienikin tuki työhönkäynnistämässä voi olla elintärkeää.

Varsinaisessa analyysiosiossa pureuduttiin valmennuspalveluiden välisiin eroihin niin sisältöjen, keston kuin käyttäjäkuntien osalta. Kaikkien osalta palvelut erosivat merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi työnhakuvalmennuksen vuonna 2016 aloittaneet olivat muiden valmennuspalveluiden kohderyhmiä nuorempia ja korkeammin koulutettuja. Suurin ammattiryhmä heidän keskuudessaan keskuudessa oli erikoisasiantuntija, tyypillisesti ICT-alalla aikaisemmin työskennellyt päällikkö. Työnhakuvalmennuksen suorittaneista yli puolet (51 %) tuli työnvälitys- ja yrityspalvelut linjalta, mutta myös osaamisen kehittämisspalveluiden asiakkaille palvelua oli tarjottu suuressa määrin. Tuetun työllistymisen linjalla palvelun rooli oli vastaavasti erittäin pieni. Uravalmennuksen aloittaneiden keskuudessa taas oli selkeästi enemmän vieraskielisiä kuin muissa valmennuksissa. Myös pelkän peruskoulututkinnon varassa olevien asiakkaiden osuus oli tämän palvelun piirissä suurempi (25 %) kuin muissa valmennuksissa. Uravalmennuksen aloittaneiden yleisin ammattiryhmä oli palvelu- ja myyntityö. Lisäksi uravalmennus oli pääsääntöisesti kohdentunut vuonna 2016 osaamisen kehittämisspalvelut –linjan asiakkaille, mutta paljon sitä hyödynnettiin myös tuetun työllistymisen palvelut –linjalla.

Työhönvalmennus oli aloittaneiden määrissä mitattuna kaikkein pienin palvelu. Sen aloittaneet olivat myös monilla mittareilla tarkasteltuna jakautuneet eri ryhmiin kaikkein tasaisimmin. Esimerkiksi sukupuoleen liittyvä ero oli palvelun aloittaneiden keskuudessa lähes olematon. Ikäryhmäjaon osalta työhönvalmennus ei eronnut uravalmennuksesta juurikaan. Koulutusasteen osalta valmennuksen aloittaneet olivat lievästi uravalmennuksessa aloittaneita korkeammin koulutettuja. Esimerkiksi perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli uravalmennuksessa aloittaneiden keskuudessa 19 prosenttia eli 6 prosenttiyksikköä pienempi kuin uravalmennuksessa. Palvelun hyödyntäminen oli kaikkein voimakkaimmin sidoksissa työnhakijan palvelulinjaan. Noin 70 prosenttia palvelussa aloittaneista tuli tuetun työllistymisen linjalta, alle neljännes osaamisen kehittämisspalvelut –linjalta ja vain kourallinen työnvälitys- ja yrityspalvelut –linjalta.

Selvityksen varsinainen tavoite oli eritellä valmennuspalveluiden vaikuttavuutta. Tämän osalta käytössä oli kaksi tilastollista aineistoa: 1) työ- ja elinkeinoministeriön Työnvälitystilastoon pohjautuvat tiedot ja 2) TE-toimiston URA-rekisteristä poimittuun lyhemmän aikavälin otokseen pohjautuvat tiedot. Kummankin osalta tarkasteltiin ensisijaisesti sitä, kuinka moni palvelunsa päättäneistä on kolme kuukautta päättymisen jälkeen vielä työttömänä. Jälkimmäisessä aineistossa saatiin mukaan myös suhteellisen kattava tieto siitä, kuinka moni oli työllistynyt palvelun jälkeen avoimille työmarkkinoille. Sekä työnvälitystilaston että yksilöaineiston osalta valmennuspalveluiden vaikuttavuus on yllämainitun tarkastelutavan valossa varsin alhainen. Työnvälitystilaston mukaan noin 64 prosenttia uravalmennuksen, 60 prosenttia työnhakuvalmennuksen ja 51 prosenttia työhönvalmennuksen suorittaneista oli kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen työttömänä. Yksilöaineiston pohjalta tehdyt analyysit eivät juurikaan muuttaneet tätä asetelmaa.

Kun yksilöaineistossa tarkasteltiin työttömien sijaan työllistyneitä, muuttui palveluiden järjestys hieman. Kolme kuukautta työnhakuvalmennuksen päättymisen jälkeen noin 23 prosenttia työnhakijoista oli työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmennuksessa vastaava osuus oli 16 prosenttia ja uravalmennuksen osalta vain 11 prosenttia. Puolen vuoden kohdalla noin 30 prosenttia työnhakuvalmennuksen, 22 prosenttia työhönvalmennuksen ja 19 prosenttia uravalmennuksen suorittaneista oli töissä.

Valmennuspalveluiden vaikutukseksi voidaan lukea myös osittain se, että työnhakija ohjataan niiden kautta johonkin toiseen palveluun joka mahdollisesti tukee vielä tiiviimmin hänen työllistymistään. Varsinkin työhönvalmennuksesta ohjaututaan aktiivisesti johonkin muuhun palveluun. Yleisin jatkopalvelu oli työkokeilu työpaikalla. Toiseksi yleisintä palveluihin siirtyminen oli uravalmennuksen päättäneiden keskuudessa. Myös heistä moni siirtyi valmennuksen jälkeen työkokeilun tai vaihtoehtoisesti omaehtoisen opiskelun piiriin. Työnhakuvalmennuksen jälkeen palveluihin siirtyminen oli vähäistä, mutta keskittyi pääasiassa ammatilliseen työvoimakoulutukseen. Palveluiden yhteisvaikutuksen analysointi olisikin jatkossa tarpeen.

Kun palveluiden vaikuttavuutta tarkasteltiin asiakkaiden taustamuuttujien valossa, saatiin esiin mielenkiintoisia näkökulmia. Ensinnäkin alle 25-vuotiaat tuntuvat hyötyvän niin työhönvalmennuksesta ja kuin uravalmennuksesta eniten. Kummallista kyllä työnhakuvalmennuksessa nuori ikä ei sen sijaan taannut automaattisesti parempaa sijoittumista työmarkkinoilla. Kaikissa valmennuspalveluissa yli 50-vuotiaat olivat kuitenkin selkeästi vaikein kohderyhmä. Esimerkiksi uravalmennuksen suorittaneista yli 50-vuotiaista jopa 72 prosenttia oli työttömänä kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen. Työnhakuvalmennuksen osalta luku oli vain lievästi parempi (68 %). Myös sukupuoli tuntui jonkin verran ohjaavan palveluiden vaikuttavuutta, eli naisilla siirtyminen jatkopalveluun tai töihin oli lievästi miehiä suurempaa. Selkeästi eniten valmennuksen vaikuttavuutta heikensi valmentautujan aikaisemman työttömyyden kesto. Esimerkiksi työnhakuvalmennuksen vuonna suorittaneista pitkäaikaistyöttömistä (työttömyys >12 kk) jopa 85 prosenttia oli palvelun jälkeen työttömänä. Työttömyyden todennäköisyys palvelun jälkeen kasvoi samassa suhteessa kuin aikaisemman työttömyyden pituus. Sama tilanne näytti olevan tyypillinen myös uravalmennuksen suorittaneiden ryhmässä. Sen sijaan työhönvalmennuksessa yhtä jyrkkää muutosta ei ollut havaittavissa.

Vaikka tilastojen valossa monen työnhakijan työttömyys jatkuukin valmennuspalveluiden suorittamisen jälkeen, voidaan kuitenkin sanoa, että sisällöllisesti ne onnistuvat hyvin pitkälti tavoitteissaan. Tätä näkemystä tukivat valmentautujien palveluntuottajille antamat OPAL-palautteet ja tätä selvitystä varten toteutettu sähköpostikysely. Ylivoimainen enemmistö työnhakuvalmennuksen ja uravalmennuksen suorittaneista henki-

löistä antoi suorittamalleen palvelulle lähes erinomaiset arvosanat. Valmennuksen toteutuksessa ja sen sisällöissä ei näiden pohjalta löytynyt montakaan kohtaa johon tarttua kriittisesti. Kokonaisarvosanan puolesta positiivisten kaikkien palvelukohtaisten arvioiden osuus lähenteli 90 prosenttia. Erillinen sähköpostikysely vain vahvisti näitä näkemyksiä. Kaikkien valmennusten koettiin vaikuttaneen vastaajien työnhakuun ainakin jonkin verran. Varsinkin uravalmennuksen osalta koettuja vaikutuksia oli ollut paljon. Vahvimmin nämä liittyivät itselle sopivimman uravaihtoehtojen hahmottamiseen. Kaikissa valmennuksissa tärkeäksi oli koettu työnhakudokumenttien kuntoon laittaminen ja esimerkiksi hakemusten kommentointi. Myös työnhauksen aktivoimisen ja valmentajan tarjoaman kannustamisen rooli nousi tärkeäksi varsinkin työnhaku- ja työhönvalmennusta koskevilla vastauksilla. Ura- ja työnhakuvalmennuksessa vertaistuen rooli nousi erittäin merkittäväksi. Toisaalta valmennusryhmiä myös kritisoitiin siitä, että ryhmät olivat monesti hyvin epätasaisia. Ryhmien yhtenäistäminen esimerkiksi valmentautujien ammattitaustan mukaan voisikin olla suotavaa. Uudenmaan TE-toimistossa esimerkiksi ammattikohtaisia ryhmiä on aikaisempina vuosina ollutkin, mutta niiden täyttäminen on osoittautunut hankalaksi. Työhönvalmennuksessa suurimmaksi kritiikin aiheeksi nousi se, että valmennus ei ollut tarjonnut konkreettisia työkaluja työnhakijan työmarkkina-aseman parantamiseksi. Valmentautajat siis suoraan toivoivat valmennukselta tulosta, joka olisi työn löytäminen. Kahdessa muussa valmennuksessa ensisijaiset tavoitteet olivat ehkä laadullisia.

Selvityksen mukaan suurin haaste valmennuspalveluille on kuitenkin se, että edellä mainitut ja laadukkaat sisällöt saadaan entistä selkeämmin näkymään myös valmentautujien työmarkkina-asemassa tapahtuvina positiivisina muutoksina. Monissa valmennuksissa valmentajat hyödyntävät jo nyt laajoja verkostoja työntajiin. Näiden vahvistaminen jatkossa olisi olennaista. Ryhmäpalveluna toteutetuissa valmennuksissa olisi myös syytä harkita tarkemmin rajattuja ryhmiä, jolloin valmentajan olisi helpompi keskittyä esimerkiksi yhden toimialan työnhauksen edellytyksiin. Myös vaikuttavuuden osalta valmennusten kohderyhmien tarkempi rajaaminen olisi myös suotavampaa.

Valmennusten vaikuttavuuden määrällisessä ja laadullisessa seurannassa olisi myös kehitettävää. Vaikka OPAL-palautteet sinällään tarjoavatkin yleistettävissä olevan näkökulman valmennusten sisältöihin, voisi niitä kehittää jatkossa eteenpäin niin, että eri palveluntuottajien hyvistä käytännöistä tai kehittämiskohdista saisi eritellympää tietoa. Myös valmennusten vaikuttavuuden seurata palveluntuottaja kohtaisesti olisi jatkossa tärkeitä. Tämän tulisi myös olla palveluiden hankkijan vastuulla. Seurattavan tiedon täytyisi myös olla kaikkien palveluntuottajien osalta yhtenäistä. Tällä hetkellä valmennuspalveluiden vaikuttavuutta seurataan TE-toimiston toimesta sekä palveluntuottajien tekemien ilmoitusten että Työnvälitystilaston mittarien kautta. Varsinkin edeltävää seuranta on viime vuosina yhtenäistetty niin, että kaikilta palveluntuottajilta saadaan suhteellisen yhtenäiset raportit asiakkaiden työmarkkinatilanteesta välittömästi palvelun päättymisen jälkeen. Usein palveluntuottajilla on myös tarkempi näkemys valmentautujien todellisesta tilanteesta kuin mitä TE-toimiston URA-rekisteri antaa ymmärtää, mutta monissa tapauksissa tiedon eheys voisi kuitenkin olla edelleen parempi. Viimeiseksi haasteeksi voidaan nostaa palveluiden ketjuttaminen. Jos valmennusten käyttäjämäärät mahdollisesti tulevaisuudessa nousevat, on syytä kiinnittää erityishuomiota, että asiakkaille ei tarjota niitä turhaan tai liian monta kertaa. Toista tai kolmatta kertaa suoritettu työnhakuvalmennus tuskin palvelee enää asiakkaan työmarkkinatilanteen kohentumista ratkaisevasti.

KUVAILEHTI

Julkaisusarjan nimi ja numero Raportteja 64/2017				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen -vastuualue				
Tekijät Santtu Sundvall		Julkaisuaika Joulukuu 2017		
		Kustantaja Julkaisija Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja toimeksiantaja Uudenmaan ELY-keskus		
Julkaisun nimi TE-toimiston valmennuspalvelut työnhakuvalmiuksien vahvistajina Työnhaku-, ura- ja työhönvalmennuksen vaikuttavuus ja erot Uudellamaalla				
Tiivistelmä Tässä selvityksessä tarkastellaan kolmen Uudenmaan TE-toimiston käytössä olevan valmennuspalvelun välisiä eroja asiakasmäärien ja vaikuttavuuden osalta niin tilastollisesta kuin laadullisesta näkökulmasta. Selvityksen aineisto on vuodelta 2016. Kolme valmennuspalvelua (työnhaku-, ura- ja työhönvalmennus) eroavat hyvin paljon niin toisistaan kuin muista perinteisistä työvoimapalveluista. Kestoltaan ne ovat esimerkiksi hyvin lyhyitä. Kaikissa valmennuksissa työnhakijan työmarkkina-aseman parantaminen on keskeinen tavoite, mutta samalla ne tähtäävät myös laadullisemmin työnhakijan työnhakutaitojen ja osaamisen kehittämiseen. Valmennuspalvelut ovatkin monen työnhakijan kohdalla ensimmäisenä työvoimapalvelu, johon TE-toimistosta ohjaututaan tarjoten hyvän startin omaehtoiselle työnhauille. Selvityksessä valmennuspalveluiden vaikuttavuutta ja eroja tarkasteltiin useamman aineiston kautta. Selvityksen ensisijainen havainto oli, että valmennukset eivät keskipitkällä aikavälillä juurikaan kohenna valmentautujien työmarkkinastatuksen parantumista. Suurin osa vuonna 2016 valmennuksen suorittaneista oli kolme kuukautta palvelun päättymisen jälkeen edelleen työttömänä. Sen sijaan laadullisesta näkökulmasta tarkasteltuna ne toimivat todella hyvin. Asiakkailta kerätyt palautteet ja kokemukset antavat kuvan, että valmennukset pääsääntöisesti ovat kyenneet vastaamaan juuri niihin tarpeisiin, mitä työnhakijoilla on niitä kohtaan ollut. Myös oman osaamisen tunnistamiseen ja omatoimisen työnhaun tukemiseen tähtäävät päämäärät ovat kyllä toteutuneet. Selvityksen keskeisin anti onkin heikon työllistävyyden ja laadukkaan palvelun välisen ristiriidan esiintuominen. Palveluiden suurin haaste tulevaisuudessa onkin kyetä yhdistämään nämä kaksi tasoa. Toisaalta jatkossa on myös syytä tarkastella valmennuspalveluiden vaikuttavuutta suhteessa muihin palveluihin. Hyvin usein valmennukset nimittäin toimivat selkeänä porttina muiden palveluiden piiriin ja sitä kautta mahdollisesti työllistymiseen.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) TE-toimisto, työhönvalmennus, uravalmennus, työnhakuvalmennus, vaikuttavuus, Uusimaa				
ISBN (painettu)	ISBN (PDF)	ISSN-L	ISSN (painettu)	ISSN (verkojulkaisu)
	978-952-314-633-4	2242-2846	2242-2846	2242-2854
www		URN	Kieli	Sivumäärä
www.doria.fi/ely-keskus		URN:ISBN:978-952-314-633-4	Suomi	44
Julkaisun myynti/jakaja Osoite ja puhelinnumero / sähköposti				
Kustannuspaikka ja aika Helsinki, 22.11.2017			Painotalo Uudenmaan ELY-keskus	

PRESENTATIONSBLAD

Publikationens serie och nummer Rapporter 64/2017				
Ansvarsområde Närings-, arbetskraft och kompetens				
Författare Santtu Sundvall		Publiceringsdatum December 2017		
		Utgivare Förläggare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland		
		Projektets finansör uppdragsgivare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland		
Publikationens titel TE-byrås utbildningstjänster för att stärka sysselsökarnas krav Jobsökar-, karriär- och utbildningens effekt och skillnader i Nyland				
<p>Sammandrag</p> <p>I denna undersökning granskas skillnaderna i kundantal och effekt mellan de tre utbildningstjänster som Nylands arbets- och näringsbyrå har till sitt förfogande. Skillnaderna undersöks ur såväl ett statistiskt som ett kvalitativt perspektiv. Materialet är från år 2016. De tre utbildningstjänsterna (jobsökar-, karriär- och utbildning) skiljer sig väldigt mycket dels från varandra, dels från andra traditionella arbetskraftstjänster. De är t.ex. väldigt kortvariga. Alla utbildningar har samma primära mål, att förbättra arbetsökandens ställning på arbetsmarknaden, men samtidigt har de också en kvalitativ strävan att utveckla arbetsökandens jobsökarfärdigheter och kompetens. För många arbetsökande är utbildningstjänster också den första arbetskraftstjänst som arbets- och näringsbyrå hänvisar till för att erbjuda en bra start när det gäller att utveckla förmågan att söka jobb på egen hand.</p> <p>Utbildningstjänsternas effekt och skillnader undersöktes utgående från flera material. Den primära iakttagelsen var att på medellång sikt förbättrar utbildningstjänsterna knappt alls deltagarnas status på arbetsmarknaden. Största delen av dem som deltagit i utbildningstjänster år 2016 var fortfarande arbetslösa tre månader efter att utbildningstjänsten tagit slut. Om man däremot ser på tjänsterna ur ett kvalitativt perspektiv så fungerar de så gott som utmärkt. Kundernas feedback och erfarenheter ger bilden att utbildningarna i huvudsak har kunnat tillgodose just de behov som de arbetsökande hade med avseende på tjänsterna.</p> <p>Undersökningens viktigaste behållning låg i att det motsägelsefulla förhållandet mellan svag sysselsättningseffekt och hög kvalitet på tjänsten kom fram. I framtiden består den största utmaningen i att kunna förena dessa två nivåer. I fortsättningen är det å andra sidan också skäl att se på utbildningstjänsternas effekt i förhållande till andra tjänster. Utbildningstjänster fungerar nämligen väldigt ofta som en tydlig port till andra tjänster som eventuellt leder till sysselsättning.</p>				
Nyckelord (enligt Allärs) TE-byrå, arbets- och näringsbyrå, utbildning, karriärutbildning, jobsökarutbildning, slagkraft, Nyland				
ISBN (tryckt)	ISBN (PDF)	ISSN-L	ISSN (tryckt)	ISSN (webbpublikation)
	978-952-314-633-4	2242-2846	2242-2846	2242-2854
WWW www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-633-4		Språk Finsk
				Sidantal 44
Beställningar				
Förläggningsort och datum Helsingfors, 22.11.2017			Tryckeri Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland	

RAPORTTEJA 64 | 2017

**TE-TOIMISTON VALMENNUSPALVELUT TYÖNHAKUVALMIUKSIEN VAHVISTAJINA
TYÖNHAKU-, URA- JA TYÖHÖNVALMENNUSTEN EROT JA VAIKUTTAVUUS UDELLAMAALLA**

Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-633-4 (PDF)

ISSN-L 2242-2846

ISSN 2242-2854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-633-4

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi