



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Panosta palveluun -hanke Ohjaavan koulutuksen kehittämissosio

Loppuraportti

2011

Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskuksen erillisjulkaisu



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta

2007-2013

Panosta palveluun –hanke Ohjaavan koulutuksen kehittämisosio

Loppuraportti

Kimmo Tiainen

Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-237-0 (PDF)

Julkaisu on saatavana vain verkkojulkaisuna:
<http://www.ely-keskus.fi/pohjois-savo/julkaisut>

Taitto: Kimmo Tiainen

Paikka ja aika: Kuopio, helmikuu 2011

Sisällys

Johdanto	4
1 Ohjaavan koulutuksen kehittäminen hankkeeksi	5
2 Ohjaava koulutus tutkimuskohteena	7
2.1 Seurantatutkimus	9
2.1.1 Tutkimusaineisto	9
2.1.2 Seurantatutkimuksen tuloksia	10
2.1.3 Haastatteluaineisto	27
2.2 Johtopäätökset	34
2.2.1 Seurantatutkimuksen pohjalta tehtävät kehittämissuositukset	34
2.2.2 Yhteenvetoa: ohjaava koulutus urasuunnitelmien tukijana	35
3 Projektissa toteutettu kehittämis toiminta	37
4 Päätelmiä ja pohjustusta jatkokehittämiselle	39
Lähteet	41
Liitteet	43

Johdanto

Ohjaava koulutus on osa valmentavaa työvoimakoulutusta. Ohjaava koulutus sisältää erilaisia koulutuksia, sitä on käytetty yleisnimenä koulutuksille, joiden tavoitteena on työelämään ja jatkokoulutukseen ohjaaminen. Tämänmuotoista työvoimakoulutusta on Suomessa järjestetty 1970-luvulta alkaen. Ohjaavaan koulutukseen on 2000-luvulla osallistunut vuosittain 12 000 – 22 000 opiskelijaa. Koulutuksen volyymillä ja siihen käytetyillä resursseilla mitaten on kyse merkittävästä koulutusmuodosta.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa työvoimakoulutus on ollut aika ajoin kritiikin kohteena. Ohjaavan koulutuksen hyödyllisyys on ollut kiistanalainen ylipäänsä sen merkityksestä työllistymisen edistäjänä. 1990-luvulta alkaen työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta on seurattu varsin kattavasti, ja näissä tarkasteluissa ohjaavan koulutuksen tulokset ovat olleet työllistymisellä mitattuna varsin vaatimattomia tai suorastaan heikkoja. Tosin tehdyissä vaikuttavuustutkimuksissa ei yleensä ole eroteltu ohjaavaa koulutusta kaikesta valmentavasta koulutuksesta, jotka kattavat lisäksi maahanmuuttajien kotoutuskoulutukset sekä työnhakijoiden tietotekniikkakoulutukset ja kielikoulutukset.

Ohjaavaa koulutusta on tarpeen tutkia laajemmin ura- ja elämänsuunnittelun välineenä. Samalla voidaan paikantaa ohjaava koulutus osana tarjolla olevia ohjauksellisia työvoimapalveluita. Saadun tiedon pohjalle on helpompi suunnitella myös koulutuksen vaikuttavuuden parantamiseen tähtäävät kehittämistoimet.

1 Ohjaavan koulutuksen kehittäminen hankkeeksi

Ohjaava koulutus hankitaan – kuten muukin työvoimakoulutus – kilpailuttamismenettelyn kautta. Pohjois-Savon työ- ja elinkeinokeskus (TE-keskus) uudisti ohjaavan koulutuksen hankintaa vuonna 2006. Hankinnat tekee nykyisin Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) ns. puitehankintana. Kukin paikallinen työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) käynnistää asiakkaiden tarpeiden mukaan tarvittavat koulutukset. Uudistuksen tavoite on ollut nopeuttaa koulutuksen aloittamista koulutustarpeiden ilmeessä ja samalla parantaa koulutuksen sisällöllistä vastaavuutta asiakkaiden tarpeisiin.

Koulutuksen hankintamenettely on keskeinen osa prosessia, jonka lopputulemana syntyy ohjaavassa koulutuksessa työnhakijoiden urasuunnittelun tarpeisiin enemmän tai vähemmän vastaavaa oppimista ja tukea. Hankintamenettelyn uudistamisen lisäksi on kuitenkin ollut nähtävissä ohjaavan koulutuksen prosessin kehittämiseen tarvetta kautta linjan, aina koulutuksen suunnittelusta ohjaavan koulutuksen jälkeiseen työnhakijan palveluiden järjestämiseen saakka.

Puitehankintaan siirtymisen myötä aloitettiin ohjaavien koulutusten tuotteistaminen. Tuotteistus osoittautui selvästi kehitysaskelleeksi, mutta todettuun laajempaan kehittämistarpeeseen nähden se ei yksin riittänyt. Aloitettiin kehittämishankkeen valmistelu. Hankkeen tavoitteena oli ohjaavan koulutuksen prosessin ja tuloksellisuuden kehittäminen osana julkista työvoimapalvelua.

Ohjaava koulutus on osalle työnhakija-asiakkaista tärkeä vaihe siirryttäessä kohti avoimia työmarkkinoita. Tavallisimmin tämä tapahtuu ohjaavaa koulutusta seuraavan ammatillisen koulutuksen kautta. Liian monen ohjaavaan koulutukseen osallistuneen osalta ei kuitenkaan synny työmarkkinoille johtavaa jatkopolkua. Tähän saakka tehdyt koulutuksen vaikuttavuustutkimukset eivät ole tyydyttävällä tavalla onnistuneet arvioimaan ohjaavaa koulutusta tässä suhteessa. Ohjaavan koulutuksen kehittämiseksi tarvitaan myös ohjauksen omista lähtökohdista ja tavoitteista nousevaa tutkimusta.

Pohjois-Savon TE-keskus laati syksyllä 2007 hakemuksen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) toimintalinja 3:een kehittämishankkeesta, joka koostuu kahdesta kehittämisosios- ta: 1) työnantajapalveluiden kehittäminen ja 2) ohjaavan koulutuksen kehittäminen. Kehittämishanke hyväksyttiin ns. oman tuotannon hankkeeksi, ja se nimettiin Panosta Palveluun –hankkeeksi. Hanke aloitettiin 1.8.2008. Projektissa ovat toimineet projektipäälliköinä Hannele Kankkunen työnantajapalveluiden kehittämisosiossa ja Kimmo Tiainen ohjaavan koulutuksen kehittämisosiossa. Projektille asetettiin ohjausryhmä. Projekti ohjaavan koulutuksen kehittämisosion päättämävaiheeseen saatiin kuukauden lisäaika ja projekti päättyi 31.1.2011.

Hankkeessa aloitettiin kehittäminen ohjaavan koulutuksen koko prosessia koskevana:

- koulutuksen suunnittelu ja tuotteistaminen
- koulutusten hankinta
- koulutukseen ohjaaminen ja hakeutuminen
- koulutuksen aikaiset palvelut (työ- ja elinkeinohallinnon puolelta)
- koulutuksen jälkeinen ohjaus ja palvelut.

Kehittämishankkeeseen kuuluvan tutkimuksen tehtäväksi määriteltiin ohjaavan koulutuksen vaikuttavuuden tutkiminen koulutukseen osallistuvien koulutus- ja työpoluilla sekä sen merkitys ja rooli heidän elämänsä elämässä.

Tutkimuksen tavoitteena on saada ohjaavan koulutuksen suunnittelulle tausta-aineistoa, jonka pohjalta voidaan tehdä koulutuksen uudelleen arviointia. Kehittämishankkeen tavoite voidaan kiteyttää ohjaavan koulutuksen *tutkimusperusteiseksi tuotekehitystyöksi*.

2 Ohjaava koulutus tutkimuskohteena

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus on ollut jo jonkin aikaa Suomessa tutkimuksellisen mielenkiinnon kohteena. Kuten muidenkin työvoimapolitiittisten toimien myös työvoimakoulutuksen kohdalla vaikuttavuuden indikaattorina on pidetty työllistymistuloksia (mm. Tuomala 2002; Kauhanen ym. 2006; Aho ym. 1999, Aho & Koponen 2007). Ammatillisen koulutuksen osalta työllistyminen onkin keskeisin tavoite ja siten relevantti arvioinnin kohde.

Valmentavan koulutuksen puolella työllistyminen suoraan koulutuksen jälkeen on sen sijaan yleensä ”odottamaton” tulos. Silloin kun valmentava koulutus on vaikuttavuustutkimuksissa eroteltu, tuloksena on ollut, että sen työllistymisellä mitattu vaikutus on lievästi negatiivinen tai lähellä nollaa (esim. Hämäläinen & Tuomala 2006). Ohjaavaa koulutusta ei näissä tutkimuksissa ole eroteltu muusta valmentavasta koulutuksesta.

Valmentavassa koulutuksessa varsinaisena tavoitteena on koulutuksesta riippuen mm. tarjota työnhakijoille mahdollisuus pohtia ja selkiyttää omia vaihtoehtoja työ- ja koulutusmarkkinoilla, selvittää kuntoutuksen tarvetta, parantaa oppimisen edellytyksiä, tutustua ammatteihin, parantaa työnhakuvalmiuksia sekä maahanmuuttajakoulutuksessa edistää kotoutumista. Vaikuttavuustutkimuksessa valmentavaa koulutusta pitäisi tarkastella näitä koulutuksen tavoitteita vastaavin kriteerein ja mittarein. Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuudessa on kyse sekä koulutus- ja työelämäsijoittumisena näkyvistä tuloksista että niistä prosesseista, joiden kautta yksilöt rakentavat selviytymistään elämässä. Vaikuttavuudessa on sekä yhteiskunnan ja yksilön kannalta funktionaalisia, toimivia puolia mutta mahdollisesti myös dysfunktionaalisia puolia.

Vaikuttavuustutkimuksen yleistymisen taustalla on julkisen toiminnan arvioinnin yleinen laajentuminen. Merkittävä muutos tapahtui 1990-luvulla Suomen talouslaman sekä Euroopan unioniin liittymisen seurauksena. Virtasen mukaan siihen saakka rinnakkain eläneet tulosohjausliike ja arviointitutkimusliike limittyivät toisiinsa hallintokoneiston rutiineina ja aktiviteetteina. Normiohjauksen tilalle tuli tiedolla ohjaaminen. Arvioinnin lähestymistavat ja menetelmät ovat hajonneet hallinnon eri tasojen ja niiden intressien mukaan. Arviointitoiminnan huimasta laajentumisesta huolimatta arvioinnin käytännöissä ja sovellusmalleissa ei vakiintumista ole vielä tapahtunut. (Virtanen 2007, 26-30, 236.)

Onnismaa on koennut ohjauksellisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta tehtyjen tutkimusten tuloksia. Ohjauksen vaikuttavuudesta ja tuloksista on saatu näyttöä lukuisten tutkimusten voimalla. Ohjaavat koulutukset puuttuvat tästä tarkastelusta, mutta Reuterswärdin työvoimakoulutusten seurantatutkimuksissa parhaat vaikuttavuudet ovat syntyneet tietyille ryhmille kohdennetuissa koulutuksissa, joissa henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan osuus on ollut suuri. (Onnismaa 2007, 121-122.)

Vaikuttavuustutkimuksen yhteydessä on nostettu esiin koulutuksen dysfunktiot. Koulutus ja muut aktiivitoimenpiteet saattavat kiinnittää työnhakijat työttömyyteensä. Koulutuksen osalta on puhuttu ns. lock-in -vaikutuksesta. Koulutus sitoo työnhakijan ajankäytön siksi ajaksi kun hän on koulutuksessa. Samankaltaistettujen pariin vertailuun (matching) perustuvissa vaikuttavuustutkimuksissa (työllistymis-)tulokset antavat lyhyellä aikavälillä valmentavalle koulutukselle negatiivisia vaikutuksia ja nämä lock-in vaikutukset näyttävät heikkenevän hitaasti seuranta-ajan pidentyessä. (Kauhanen ym. 2006, Hämäläinen & Tuomala 2006.)

Toisaalta ohjauksen asiantuntijoiden keskuudessa koulutuksen sisältöä on arvioitu kriittisesti. Vehviläinen esittää ohjaavan koulutuksen piiloagendaksi ohjaajan pyrkimystä saa-

da opiskelijan toiminnassa aikaan työ- ja elinkeinohallinnon tavoitteiden mukaisia vaikutuksia. Toiminnan tulee näyttää ulospäin asianmukaiselta, joka synnyttää ”aktiivisuuden pakkoa”. Opiskelijakeskeisyyden idea ei näin täysimääräisesti toteudu. (Vehviläinen 2001, 248-250.)

Kritiikin moniulotteisuus kuvastaa hyvin ohjaavan koulutuksen ”liikkumista rajapinnoilla” (Onnismaa 2000, 156; Onnismaa 2007, 112-113). Yhtäältä voi esiintyä vaatimus ohjaavan koulutuksen alasajosta vedoten sen heikkoihin vaikuttavuustuloksiin, kun mittarina on käytetty työllistymistuloksia. Toisaalta kritisoidaan koulutusten sisältöä, välillä liian vähäisestä ja välillä liian suuresta opiskelijakeskeisyydestä. Myös ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden keskuudesta nousee aika ajoin puhetta ”hukkakoulutuksesta” mm. lehtien yleisön osastoissa ja internetin keskustelufoorumeilla. Onnismaa toteaa, että koulutuksesta seuraavat muutokset voivat olla myös kivuliaita, jolloin välittömät tyytyväisyydsmittaukset tai käytettävät työhönsijoittumistilastot eivät voi kertoa pitkän aikavälin vaikutuksista (Onnismaa 2000, 157).

Dahler-Larsen (2005) korostaa sitä, että sekä vaikuttavuusarvioinnissa että tavoiteperusteisessa arvioinnissa on tavoitteena selvittää, missä määrin interventio on vaikuttanut tietyn tavoitteen toteuttamiseen. Vaikuttavuuden arvioinnille on kuitenkin ominaista arvioinnin kohdistuminen erityisesti selityksiin eli kokonaisvaikutusten sijaan keskitytään siihen, mikä vaikuttaa mihinkin, milloin, miten ja millä edellytyksillä. Samalla pyritään saamaan tietoa, millä edellytyksillä interventio toimisi paremmin. (Dahler-Larsen 2005, 18-20.)

Vaikuttavuuden arviointia kannattaa kohdentaa myös prosessien arviointiin ja ymmärtämiseen. Silvonen on tutkinut työnhakuryhmien vaikutuksia niihin osallistuneiden työttömyyden roolimutosten tukijoina. Työttömyyttä käsittelevissä interventioiden arviointitutkimuksissa on pitkään vallinnut deprivatio-paradigma, jonka mukaan kaikki työttömyyden vaikutukset ovat pelkästään kielteisiä, ja jotka vaikutukset koskettavat kaikkia työttömiä samalla tavalla. Laadullisen prosessianalyysin avulla on mahdollista tavoittaa interventioon osallistuneiden kehityspotentialit yksilöinä, mutta myös sellaiset ryhmäprosessit, jotka rakentavat osallistujien aktiivista toimijuutta. (Silvonen 2000, 212-216.)

Vaikuttavuuden arviointi on kohdennettava prosessien arviointiin ja ymmärtämiseen. Leiman (2004, 2007) jäsentää psykologisten interventioiden tutkimusten kehittyneen kolmen tutkimusparadigman kautta. Ensimmäisenä muotoutui lääketutkimuksen esikuvien mukaan toteutettu, satunnaistettuihin ryhmävertailuihin perustuva tutkimus. 1960-luvulla sen rinnalle tuli korrelatiiviseen paradigmaan perustuva, tuloksellisuutta ennustavien muuttujien tutkimus. 1980-luvulla alkoi kehitysparadigman muotoutuminen, jossa otetaan huomioon prosessien tutkimus sekä sen huomiointi, että prosessissa alkuongelmat muuntuvat ja syntyy uusia toimintatapoja. Tarvitaan tietoa interventioiden tosiasiallisesta tuloksellisuudesta ja yksilökohtaisesta vaihtelusta.

Tämän tutkimuksen paikka vaikuttavuuden tutkimuskentässä lienee sijoitettavissa perinteisen arvon määrittämiseen tähtäävän evaluoinnin ja kehittämisorientaatiosta nousevan arvioinnin välimaastoon. Kuten todettu, eivät ohjaavan koulutuksen sisällään pitäneet työvoimakoulutuksen vaikuttavuuteen kohdistetut tutkimukset ole tyydyttävästi kyenneet vastaamaan kysymykseen koulutuksen tarpeellisuudesta tai tarpeettomuudesta, vaikutusten selityksistä puhumattakaan. Tässä pyritään edelleen laajentamaan ohjaavan koulutuksen vaikuttavuustarkastelua ottamalla mukaan sen merkitys ja rooli koulutukseen osallistuneiden työnhakijoiden elämänkulun suunnittelussa alle 30-vuotiaille suunnatuissa koulutuksissa.

2.1 Seurantatutkimus

2.1.1 Tutkimusaineisto

Panosta Palveluun –kehittämishankkeen ohjaavan koulutuksen kehittämisosio koostuu ohjaavan koulutuksen vaikutusten ja roolin tutkimuksesta sekä ohjaavan koulutuksen prosessien kehittämisestä osana ohjauksellisia työvoimapalveluja. Vaikuttavuustutkimus toteutettiin seurantatutkimuksena koulutukseen osallistuneiden urapolkujen kehittymisestä. Tutkimuksen keskeistä aineistoa ovat työnhakijarekisteristä saatu tieto ohjaavan koulutuksen suorittaneista sekä heidän työmarkkina-asemaansa koskeva poikkileikkaustieto. Seurantatietoa koottiin kaikista vuonna 2008 helmikuun ja syyskuun välisenä aikana Pohjois-Savon alueella ohjaavan koulutuksen päättäneistä. Seurannan piiriin kuului **25 ohjaavaa koulutusta** ja **298** niihin osallistunutta **henkilöä**.

Seurantatutkimusta tarkennettiin nuorten ohjaavien koulutusten osalta. Tällöin puhutaan oikeammin nuorille aikuisille (noin 18-30-vuotiaille) tarkoitetuista koulutuksista. Tähän tarkempaan seurantaan tuli mukaan kuusi tällaista koulutusta. Kolme koulutuksista oli tarkoitettu ammattikoulutetuille ja kolme ammatillista koulutusta vailla oleville. Tutkimusaineistoon tuli näistä koulutuksista **73 henkilöä**.

Nuorten ohjaaviin koulutuksiin osallistuneiden kohdalla aineistoa täydennettiin vielä tutkimushaastattelulla **11 henkilölle**. Seurantatutkimuksen kohderyhmät ja kerätty aineisto ovat taulukossa 1.

Taulukko 1. Seurantatutkimuksen kohderyhmät ja hankitut aineistot.

Kohderyhmä	Kerätty aineisto
2/2008 – 9/2008 päätyneisiin ohjaaviin koulutuksiin osallistuneet (N=298)	Työnhakijarekisterin tilannetiedot kuukausittain (boxi-kyselyt)
Edellisten joukosta valittuihin nuorten ohjaaviin koulutuksiin osallistuneet (N=73)	Työnhakijarekisteristä käsin poimitut taustatiedot ja tilannetiedot
Edellisiin nuorten ohjaaviin koulutuksiin osallistuneista valikoitu otanta (N=11)	Nauhoitetut tutkimushaastattelut

Hankkeessa toteutetun seurantatutkimuksen avulla tarkennettiin työ- ja elinkeinohallinnon tilastojärjestelmän antamia tietoja koulutukseen osallistuneiden sijoittumisesta.

Työvoimapolitiittisten toimien vaikuttavuustutkimuksen yksi keskeisiä havaintoja on ollut, että vaikutusten seurannan olisi ulotuttava riittävän pitkälle toimenpiteen jälkeen. Erityisesti ohjaavan koulutuksen kohdalla käytössä oleva tilastotieto, joka on kerätty kaksi tai kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä, on koulutuksen vaikuttavuusarvioinnin kannalta riittämätöntä. Ohjaavan koulutuksen kohderyhmässä olisi myös tärkeää saada tietoa eri toimenpiteiden yhdistelmien vaikutuksista, sillä heillä näitä yhdistelmiä joudutaan joskus käyttämään suotuisien työmarkkinasiirtymien aikaansaamiseksi.

Näistä lähtökohdista seurantatutkimuksen kestoksi suunniteltiin 12 kuukautta ohjaavan koulutuksen päättymisestä. Myös tätä pidempään kestävää seurantaa on erilaisissa vaikuttavuustutkimuksissa käytetty. Tässä tapauksessa haluttiin rajata mahdollisten muiden

toimenpiteiden vaikutusta työmarkkinasiirtymiin siksi, että ohjaava koulutus on vielä 12 kk koulutuksen jälkeen yleensä keskeinen vaikuttava interventio, ja jos muita toimenpiteitä on käytetty ohjaavan koulutuksen jälkeen, ne ovat usein vielä kesken.

Tämä rajausta on tosin ristiriitainen ajatellen eri toimenpiteiden yhteisvaikutusten selvittämistä, mutta toisaalta myös projektin kokonaistavoitteen – ohjaavan koulutuksen kehittäminen – kannalta selkeällä aikarajauksella on etunsa. Keskeinen tekijä oli myös projektille asetettu määräaika, johon mennessä seurantatutkimuksesta johdetut kehittämistoimet tuli saattaa toimeenpantaviksi.

2.1.2 Seurantatutkimuksen tuloksia

Ohjaaviin koulutuksiin osallistuneiden sijoittuminen

Seurantatutkimuksen piiriin kuuluneiden koulutusten osallistujista (N=298) oli miehiä 127 (42,6%) ja naisia 171(57,4%). Pohjois-Savossa ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden sukupuolijakauma oli seurantajaksolla vähän naisvaltaisempi kuin koko maassa, jossa osallistuneista naisia oli 53,8% vuonna 2008 (Työnvälitystilaston selausjärjestelmä, tau-lukko TKV 18F).

Koulutukseen osallistuneiden ikä vaihtelee 18 ja 58 vuoden välillä, keski-ikänsä he ovat 35,5 vuotiaita. Aineiston ikäjakauma on seuraava:

Taulukko 2. Seurantatutkimuksen koulutuksiin osallistuneiden ikäjakauma

ikä	lkm	%
alle 30 v	125	41,9
30-39v	45	15,1
40-49 v	78	26,2
50 v tai yli	50	16,8
Yhteensä	298	100,0

Sijoittumisseurantaa tehtiin siis kuukausittain koulutuksen päättymistä seuranneiden 12 kk:n ajan. Liitteeseen 1 on koottu sijoittumistiedot 1, 3, 6, 9 ja 12 kk:n kohdalla.

Sijoittumistaulukoiden tulosten lukemisessa on muistettava muutamia seikkoja. Ensiksikin boxi-kyselyiden tulokset ovat varmoja vain sijoittumisloukkien 'työssä, yleisillä työmarkkinoilla', 'työssä, toimenpitein sijoitettu', 'lomautettu' ja 'työtön' osalta. 'Ei tietoa' –luokkaan kirjautuvat kaikki työllistyneet ja opiskelun aloittaneet sekä myös muut sellaiset työnhauun päättäneet, joista tilannetietoa ei ole. 'Työvoiman ulkopuolella' –luokkaan kuuluvat työnhakijana edelleen olevat, mm. opiskelun aloittaneet, sairaus- tai äitiyslomalla olevat.

Nio (2007) selvitti työnhakunsa päättäneiden, 'ei tietoa' –luokkaan kuuluvien sijoittumista avoimille työmarkkinoille ammatillisen työvoimakoulutuksen ja tukityöllistämisen tulostavoitteen asettamista varten. Selvitys pohjasi aikaisempien evaluointitutkimusten tietoihin eri toimenpiteiden vaikuttavuudesta.

Ohjaavan koulutuksen vaikuttavuutta ei ole sellaisenaan tutkittu, vaan se on ollut vaikuttavuustutkimuksissa osa valmentavaa koulutusta. Valmentavana koulutuksena järjestetyt maahanmuuttajien kotoutumis- ja kielikoulutukset sekä tietotekniikan perusvalmiuksia kehittävät koulutukset ovat tavoitteiltaan muuta kuin työllistymiseen suoraan tähtääviä. Ohjaavat koulutukset osaltaan pyrkivät myös suoraan työllistymiseen, joten tässä on päädytty rinnastamaan se toimenpiteenä tukityöhön ja ammatilliseen työvoimakoulutukseen.

Tämä tarkoittaa sitä, että työnhakijarekisterin 'ei tietoa' -luokasta 85% laskettiin tässä työhön sijoittuneiksi. Nio arvioi luvun olevan ammatillista työvoimakoulutusta ja tukityötä koskevana olevan alakanttiin, näin varsinkin silloin vallinneen korkeasuhdanteen aikana (Nio 2007). Tässä seurantajaksolle osuu taloudellinen käänne laskusuhdanteeksi. Lisäksi ohjaavan koulutuksen kohderyhmät huomioiden on 85% työllistyneiden osuutta pidettävä pikemminkin yläkanttiin menevänä arviona 'ei tietoa'-luokan kohdalla.

Keskeisimmät havainnot koko aineistossa tapahtuneista muutoksista koskevat työttömien työnhakijoiden osuuden kehittymistä. Kuukausi koulutuksen jälkeen työttömien osuus oli kaikista koulutuksiin osallistuneista 48,0%, mistä heidän osuutensa kohosi aavistuksen vielä puolen vuoden ajan. Sen jälkeen työttömien osuus alkoi laskea, ollen 12 kuukauden kohdalla 35,6%.

Avoimilla työmarkkinoilla työskenteli kuukausi koulutuksen jälkeen 20,5% ja 12 kuukautta koulutuksen jälkeen 25,2%. Tältä osin tuloksiin sisältyy siis ajan myötä kasvavaa epävarmuutta: 'ei tietoa' -luokka kasvaa koko ajan, mitä kauemmaksi koulutus ajallisesti jää. Samoin uusin toimenpitein sijoitettujen osuus kasvaa seurannan kuluessa, ei tosin aivan tasaisesti. 12 kuukautta koulutuksen jälkeen heidän osuutensa on 19,1%.

Työvoiman ulkopuolella olevien osuus vaihtelee seurannan aikana 12,4:n ja 17,4:n prosentin välillä. Heistä merkittävä osuus on ammatillisen työvoimakoulutuksen tai omaehtoisuuden koulutuksen aloittaneita.

Tilastojärjestelmän tietojen ja hankkeen seurantatutkimuksen tietojen vertailu Pohjois-Savossa ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden sijoittumisesta 2 ja 3 kk:n kohdalla esitetään taulukossa 3.

Taulukko 3. Seurantatietoja Pohjois-Savossa ohjaaviin koulutuksiin osallistuneista vuonna 2008.

	TVS12F (3kk koul.jälk.) (501)	TKV23A (2kk) (503)	Panosta Pal- veluun (2kk) (298)
työssä	18,2%	18,5%	17,8%
sijoitettu	17,2%	15,7%	16,4%
työvoimanulkopuolella	11,6%	12,9%	17,4%
työtön	53,1 %	52,9%	48,3%

Taulukkoon on koottu työ- ja elinkeinohallinnon työnvälitystilaston selausjärjestelmästä tilastotiedot (taulukot TVS12F ja TKV23A) sekä Panosta Palveluun -hankkeen seurantatutkimuksen tiedot. Erot syntyvät tilastojen keruun ajankohtien vuoksi eli eri tilastojen seurannassa pääosa on samoihin, mutta osin myös eri koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden sijoittumista.

Koko maan vastaavat seurantatiedot vuodelta 2008 (tilastojärjestelmän taulukko TVS12F) kolme kuukautta koulutuksen jälkeen ovat: työssä 20,1%, sijoitettu 13,8%, työvoiman ulkopuolella 16,1% ja työttömänä 50,0% (N= 15 210). Pohjois-Savon sijoittumistulokset vastaavat siis melko lailla koko maan tuloksia. Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus on Pohjois-Savossa hieman pienempi ja työvoimapolitiittisin toimin sijoitettujen (pääosin palkkatuettuun työhön) osuus on hieman suurempi kuin koko maassa.

Vastaavat sijoittumisseurannat tehtiin taustamuuttujittain. Tähän on valittu keskeisimpänä raportoitavana tuloksena koulutukseen osallistuneiden sijoittumistiedot 12 kuukautta koulutuksen jälkeen.

12 kuukautta ohjaavasta koulutuksesta on siis edelleen runsas kolmannes työttöminä. Miesten osalta tulokset ovat selvästi heikompia: 43,3% miehistä on työttömänä, naisista vain 29,8%. Naisten vähäisempi työttömyys on osittain seurausta ketjutettujen toimenpiteiden runsaammasta käytöstä. Naisista on toimenpiteisiin sijoitettuja 12 kuukauden kohdalla 22,2% ja miehistä vain 15,0%.

Ikäryhmien mukaan tarkasteltuna sijoittuminen vaihtelee epälineaarisesti: alle 30 -vuotiaista työttömiä on 12 kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen 31,2%, 30-39-vuotiaista 26,7%, (heistä eniten siirtynyt työvoiman ulkopuolelle, 31%), 40-49-vuotiaista työttöminä oli 43,6% ja yli 50- vuotiaista 42,0%. Toimenpitein sijoitettuja oli vanhimmassa ikäluokassa eniten, 28,0%. Työvoiman ulkopuolelle eli mm. opiskelemaan oli siirtynyt suurin osuus hieman yllättäen 30-39-vuotiaiden ryhmässä (31,1%). Alle 30-vuotiaissa noin kolmasosasta ei saada tietoa enää 12 kuukautta koulutuksen jälkeen; heistä oletettavasti muita ikäryhmiä suurempi osuus on aloittanut omaehtoisen koulutuksen. Liitteessä 2 on esitelty sijoittumistulokset 12 kuukauden kohdalla sukupuolen ja ikäryhmien mukaan.

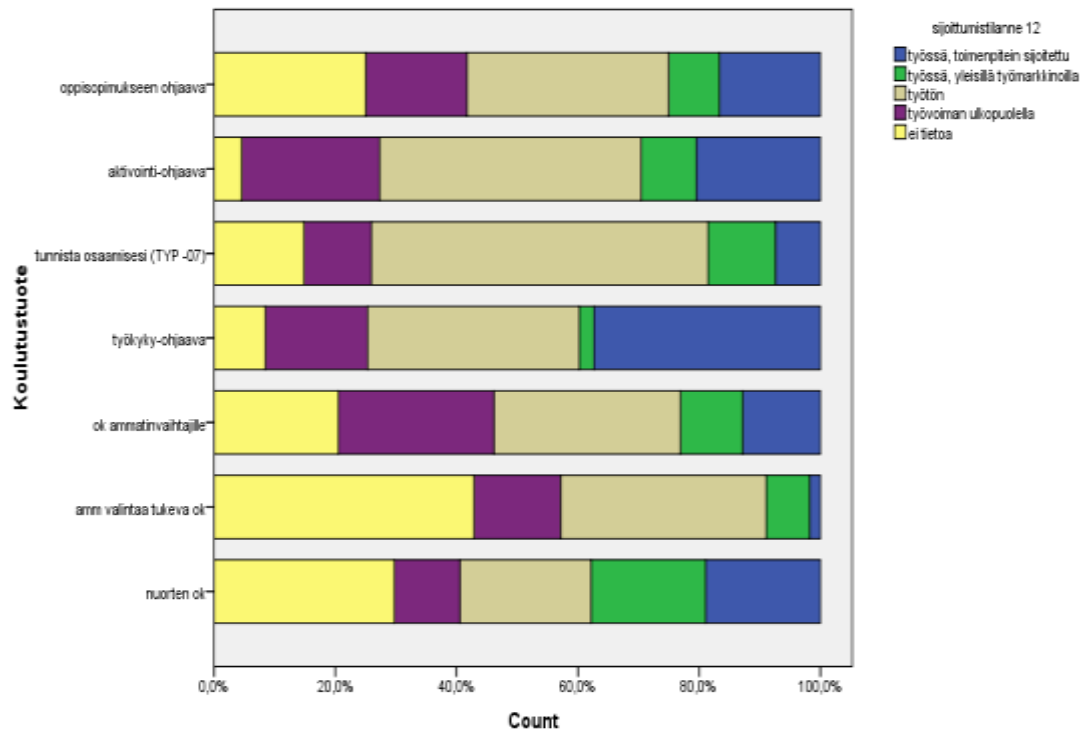
Projektin kehittämistoimista ohjaavan koulutuksen tuotteistamiseen liittyen seurantatutkimuksen keskeisimpiä tuloksia ovat sijoittumistietojen kokoaminen koulutustuotteittain. Vuonna 2008 ohjaavaa koulutusta hankittiin puitejärjestelyin viittä eri koulutustuotetta. Näiden lisäksi seurannan piiriin liitettiin puitejärjestelyn ulkopuolella hankitut Työelämän palvelukeskuksen (TYP) asiakkaille tarkoitetut ohjaavat koulutukset sekä oppisopimukseen ohjaava koulutus. Näitä koulutuksia on vakiintuneesti hankittu osaksi ohjaavan koulutuksen tarjontaa.

Sijoittumistulokset koulutustuotteittain on kuvattu taulukossa 4.

Riippumatta koulutustuotteesta mahdollisimman pieni työttömien osuus on keskeinen tavoiteltu vaikuttavuustulos. Nuorille ammattikoulutetuille tarkoitetut ohjaavat koulutukset ovat onnistuneet tässä suhteessa parhaiten, työttömiä on 12 kuukautta koulutuksen jälkeen 21,6%. Oppisopimukseen ohjaava ja Ammatinvalintaa tukeva ohjaava koulutus ovat vaikuttavuudeltaan seuraavaksi parhaita, noin kolmannes on työttömänä vuosi koulutuksen jälkeen. Työkykyä edistävästä ohjaavasta koulutuksesta työttöminä oli 34,9% ja pitkäaikaistyöttömien aktivoivasta ohjaavasta koulutuksesta 43,2%.

Heikoimmin syntyy ammatillisia jatkopolkuja TYPin asiakkaille hankituissa ohjaavissa koulutuksissa. Peräti 55,6% osallistuneista on edelleen työttömänä työnhakijana vuoden kuluttua.

Taulukko 4. Ohjaavista koulutuksista sijoittuminen 12 kk koulutuksen jälkeen koulutustuotteittain.



Ammatilliseen koulutukseen sijoittuminen on ohjaavien koulutusten tavoitteleva jatkopolku. Työvoiman ulkopuolelle sijoittuneiden osuuksien ja varsinkin nuorille aikuisille tarkoitettujen koulutusten 'ei tietoa' -luokkaan sijoittuvien osuuksien perusteella parhaiten koulutuspoluille ohjaavat Nuorten ohjaava koulutus, Ammatinvalintaa tukeva ohjaava koulutus ja Ohjaava koulutus ammatinvaihtajille.

Liitteessä 3 on esitetty numeroin vastaavat sijoittumistiedot 12 kuukautta ohjaavan koulutuksen jälkeen koulutustuotteittain.

Nuorten ohjaavien koulutusten seuranta

Projektin seurantatutkimusta tarkennettiin siis nuorille aikuisille tarkoitettujen ohjaavien koulutusten osalta. Taustalla oli työ- ja elinkeinohallinnon strategisessa ohjauksessa ohjaavan koulutuksen paikantaminen ensisijaisesti väyläksi ammatilliseen koulutukseen ja sen kautta avoimille työmarkkinoille. Projektin suunnittelun aikana alkoi nuorten työllisyystilanne heikentyä, ja sen myötä kiinnostus koulutuksen vaikuttavuuteen heidän osaltaan lisääntyi.

Nuorille suunnattujen koulutusten osalta haluttiin saada myös tarkempaa tietoa erilaisten taustatekijöiden osuudesta koulutuksen vaikuttavuuteen. Sijoittumisseurantaa tarkennettiin "käsityönä" niin, että aineistoon voitiin sijoittumistietoina kirjata työllistymisen lisäksi koulutukseen ja työvoimapalveluihin osallistuminen sekä työvoiman ulkopuolelle siirtymis-

ten muita syitä. Tarkempi seuranta sekä tarjosi mahdollisuuden että edellytti tutkimuskohteen teoreettista haltuunottoa jollakin karkealla tasolla.

Tässä seurantatutkimuksen lähtökohdat ovat siirtymätyömarkkinoiden viitekehyksessä. Siirtymätyömarkkinoiden (Transitional Labour Markets) käsitteen luojana voi pitää Günther Schmidiä. Siirtymien työmarkkinoilla tarkoitetaan muuttuneita työmarkkinoita, joilla vallitsee uudenlaisia työmarkkinallisia riskejä sekä yksilöiden siirtymiä työn ja erilaisten elämäntilanteiden välillä. Suikkasen mukaan siirtymien työmarkkinoiden taustalla voidaan nähdä työmarkkinoiden uudenlainen dynamiikka ja joustavuus, teknologisen muutoksen nopeus, ammattitaidon ja osaamisen nopea vanheneminen. Elinikäistä oppimista ja hyvinvointivaltion mahdollisuuksia on kuitenkin mahdollista hyödyntää yksilöiden arjen käytännöissä. Siirtymien työmarkkinat voisivat olla olennainen osa työttömyyden ratkaisua ja täydentää teknologisiin innovaatioihin ja uusiin hyödykkeisiin tai palvelumarkkinoihin perustuvaa taloudellista kasvua. (Suikkanen 2009, 1-2.)

Schmid erotti siirtymissä viisi eri tyyppiä (Suikkanen ym.2001 mukaan):

- siirtymät lyhyt- tai osa-aikaisen ja kokoaikaisen välillä, siirtymät palkkatyöstä yrittäjäksi, ja näiden yhdistelmät,
- siirtymät työttömyyden ja palkkatyön välillä,
- siirtymät koulutuksen ja palkkatyön välillä,
- siirtymät kotityön ja palkkatyön välillä, ja
- siirtymä eläkkeelle.

Siirtymien määrä on lisääntynyt, ja perussiirtymien (siirtymä työvoimaan ja pois työvoimasta, siirtymä työllisyyteen ja työttömyyteen sekä siirtymä opiskelijaksi tai eläkkeelle) rinnalla ovat yleistyneet spesifisemmät siirtymät, kuten ammattien ja toimialojen välinen siirtymä sekä muutto paikkakunnalta toiselle ja pendelöinti. Tässä tutkimuksessa on kyse perussiirtymistä, jotka koskevat työuran muotoutumisvaiheessa eläviä nuoria aikuisia henkilöitä.

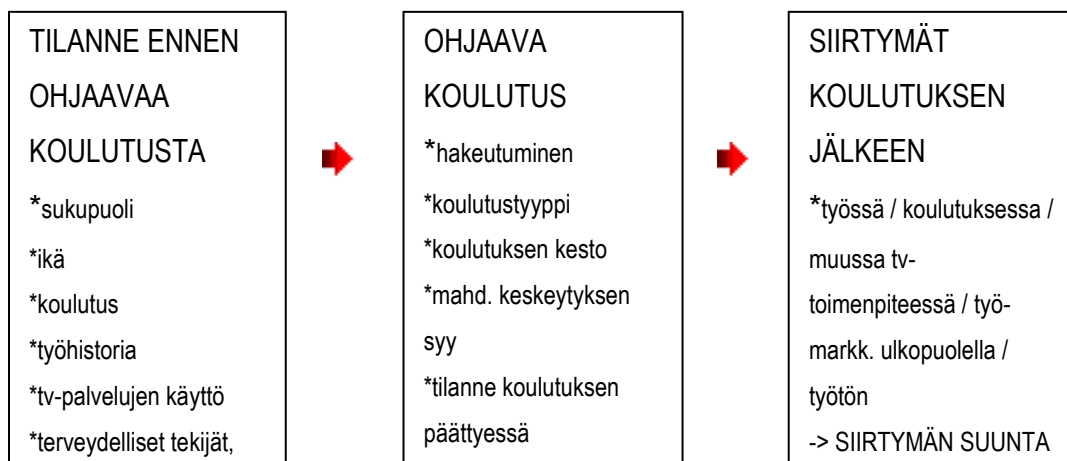
Siirtymätyömarkkinoita normatiivisena käsitteenä pohtivat Räisänen ja Schmid (2008) yhdessä. Uuden aktiivisen työvoimapolitiikan vaiheessa keskitytään elämänkulun sosiaalisiin riskeihin. Ydinajatuksenaan Räisänen ja Schmid esittävät yksilöiden voimistamisen ottamaan vastuu useammista elämänkulun riskeistä. Tämä tapahtuu, ei pelkästään tekemällä työnteosta kannattavaa, vaan tekemällä myös siirtymistä kannattavaa. Tämä edellyttää jouston ja turvan tasapainottamista eli suuria haasteita niin työmarkkinoille kuin työttömyys- ja sosiaaliturvajärjestelmälle.

Ohjaavan koulutuksen tavoitetta on siis selkeytetty edistämään siirtymiä ensisijaisesti ammatillisen koulutuksen kautta kohti työmarkkinoita. Tässä seurattujen nuorten ammatikoulutettujen ohjaavassa koulutuksessa kuitenkin tähdättiin työllistymiseen ja toissijaisesti jatko- tai uudelleenkoulutukseen. Ammatinvalintaa tukevan koulutuksen tavoitteena oli yksiselitteisesti jatkopolku ammatilliseen koulutukseen.

Tutkimuksen keskeiseksi selitettäväksi muuttujaksi luotiin sijoittumistiedoista johdettu 'Siirtymän suunta' –muuttuja. Muuttujasta tehtiin dikotominen dummy-muuttuja ja siinä yksinkertaistettiin työskentely avoimilla työmarkkinoilla ja opiskelu ammatillisessa koulutuksessa muuttujan luokaksi 'siirtymä kohti työmarkkinoita' ja kaikki muut sijoittumistiedon arvot luokaksi 'ei siirtymää kohti työmarkkinoita'. Jälkimmäiseen luokkaan kuuluivat työttömien ja toimenpiteissä olevien lisäksi mm. sairaus- ja äitiyslomalla olevat sekä varusmiespalvelusta suorittavat. Viime mainittujen tilanne on neutraali suhteessa työmarkkinasiirtymään, mutta tässä asetelmalta vaadittiin tämä pelkistys.

Tutkimusasetelma voidaan kuvata seuraavasti:

Kuvio 1. Nuorten ohjaavien koulutusten seurantalutkimuksen asetelma (dokumenttiaineisto)



Siirtymämuuttujaa tarkastellaan ensin koulutustuotteittain. Taulukoissa 5 ja 6 on esitetty työmarkkinasiirtymät 1 ja 12 kuukautta koulutuksen jälkeen nuorten ammattikoulutettujen ohjaavassa ja Ammatinvalintaa tukevassa koulutuksessa.

Taulukko 5. Työmarkkinasiirtymät koulutustuotteittain 1 kuukausi koulutuksen jälkeen.

	Siirtymämuuttuja 1kk dikotominen		
	ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Yht
Nuorten ohjaava kou- lutus (amm.koul.)	21 53,8%	18 46,2%	39 100,0%
Ikm %			
Ammatinvalintaa tuke- va ohjaava koulutus	23 67,6%	11 32,4%	34 100,0%
Ikm %			
Yhteensä	44 60,3%	29 39,7%	73 100,0%
%			

Taulukko 6. Työmarkkinasiirtymät koulutustuotteittain 12 kuukautta koulutuksen jälkeen

	Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
	ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Yht
Nuorten ohjaava kou- lutus (amm.koul.)	17 43,6%	22 56,4%	39 100,0%
AmmatINVALINTAA tuke- va ohjaava koulutus	24 70,6%	10 29,4%	34 100,0%
Yhteensä	41 56,2%	32 43,8%	73 100,0%

Nuorten ammattikoulutettujen ohjaava koulutus onnistuu suotuisien työmarkkinasiirtymien aikaansaamisessa selvästi AmmatINVALINTAA tukevaa ohjaavaa koulutusta paremmin. Työmarkkinoiden suuntaan siirtyvien ja ei-siirtyvien osuudet muuttuvat kuukausittaisessa seurannassa epälineaarisesti, mutta karkeasti ottaen ero koulutustuotteittain kasvaa seurannan kuluessa.

12 kuukautta koulutuksen jälkeen runsas puolet ammattikoulutetuille tarkoitetuista ohjaavista osallistuneille on siirtynyt kohti työmarkkinoita, ammatINVALINTAA tukevaan koulutukseen osallistuneista vain vajaa kolmannes. Koulutuspaikan tuossa vaiheessa oli saanut viidennes ammattikoulutettujen ohjaaviin osallistuneista ja ammatINVALINTAA tukeviin osallistuneista jopa hieman vähemmän. Työllistyneissä ero on – tavoitteenkin mukaisesti – vielä selvästi suurempi ammattikoulutetuille tarkoitettujen ohjaavien hyväksi. Sijoittumistiedot 12 kuukautta koulutuksen jälkeen ovat liitteessä 4.

Ohjaava koulutus keskeytyy osalla koulutuksen aloittaneista. Vuonna 2008 koko maan ohjaavasta koulutuksesta keskeyttäneiden osuus oli 14,2% aloittaneista. Tässä tutkittavien nuorten ohjaavien koulutusten tavoitteena ollut työllistyminen näkyy myös keskeyttäneiden määrässä eli se on aiheuttanut useammin keskeytyksiä kuin ohjaavissa yleensä. Taulukossa 7 esitetään koulutuksen keskeyttäneiden osuudet koulutustuotteittain ja keskeyttämisen syyn mukaan.

Taulukko 7. Ohjaavan koulutuksen keskeyttäminen ja keskeytyssyyt.

		Koulutuksen suorittaminen loppuun uusi			
		Suoritti loppuun	Keskeytti työn tai koulutuksen takia	Keskeytti terv tai muun syyn takia	Yhteensä
Nuorten ohjaava koulutus (amm.koul.)	lkm %	27 69,2%	10 25,6%	2 5,1%	39 100,0%
AmmatINVALINTAA tukeva ohjaava koulutus	lkm %	22 64,7%	4 11,8%	8 23,5%	34 100,0%
Yhteensä	lkm %	49 67,1%	14 19,2%	10 13,7%	73 100,0%

Tähän seurantaan kuuluvissa nuorten ohjaavissa koulutuksissa peräti 32,9% aloittaneista keskeytti koulutuksen ennen sen päättymistä. Keskeyttämisen runsaus johtuu ennen muuta työllistymisestä tai ammatillisen koulutuspaikan saamisesta kesken ohjaavan koulutuksen. Terveydellisten syiden, poissaolojen ja erottamisten takia keskeyttäneitä oli heitäkin varsin runsaasti eli 13,7% aloittaneista.

Koulutuksen keskeyttäneitä oli vuonna 2008 koko maassa 14,0 % aloittaneista (18 225). Työllistymisen vuoksi keskeyttäneitä oli ohjaavan koulutuksen aloittaneista 3,8 %. Muuhun koulutukseen meni 1,6 %. Terveydellisistä syistä keskeyttäneitä oli 1,8 % ja muista syistä keskeytti ohjaavan koulutuksen koko maassa 6,8 %. (Työnvälitystilaston selausjärjestelmä, Taulu 18 FY.)

Koulutuksen keskeytyminen vaikuttaa myös siihen kuinka kattavasti osallistuneille opiskelijoille kyetään laatimaan koulutukselle tavoitteeksi asetettu työllistymiseen tähtäävä jatkosuunnitelma. Taulukossa 8 on esitetty jatkosuunnitelmien syntyminen koulutustuotteittain.

Jatkosuunnitelmien syntyminen on keskeinen, tosin epävirallinen eikä tulosohjaukseen kuuluva ohjaavan koulutuksen onnistumisen mittari. Myös tässä tarkastelussa ammattikoulutetuille tarkoitetut ohjaavat onnistuvat selvästi ammatINVALINTAA tukevia koulutuksia paremmin, ensin mainituilla työllistyminen tai jatkosuunnitelma työllistymiseksi on lähes kattava, jälkimmäisellä ryhmällä runsas kolmannes jää ilman jatkosuunnitelmaa.

Taulukko 8. Ohjaavissa koulutuksissa syntyneet jatkosuunnitelmat koulutustuotteittain.

		OKssa jatkosuunnitelma tai työllistyi ¹		
		Jatkosuunnitelma syntyi tai työllistyi	Ei jatkosuunni- telmaa	Yht
Nuorten ohjaava	lkm	37	2	39
koulutus (amm.koul.)	%	94,9%	5,1%	100,0%
AmmatINVALINTAA tukeva ohjaava	lkm	22	12	34
koulutus	%	64,7%	35,3%	100,0%
Yhteensä		59	14	73
	%	80,8%	19,2%	100,0%

Kun tarkastellaan koulutuksen välittömiä työllistymistuloksia, syntyneitä jatkosuunnitelmia sekä työmarkkinasiirtymiä seurannan kuluessa, saadaan mielenkiintoisia tuloksia: he, joille jatkosuunnitelma syntyi, ja jotka palautuivat koulutuksen jälkeen työttömiksi, olivat valtaosin (84 %) 'ei siirtymää kohti työmarkkinoita' -luokassa kuukausi koulutuksen jälkeen (taulukko 9). Kun seuranta eteni, näistä "suunnitelmallisista" jatkuvasti suurempi osuus oli siirtymässä kohti työmarkkinoita. 12 kuukautta koulutuksesta suotuisan työmarkkinasiirtymän osuus oli heidän kohdallaan 60 % (taulukko 10).

Sen sijaan välittömästi tai kesken koulutuksen työllistyneiden osuus siirtymän seurannassa kehittyi päinvastoin: 1 kuukausi koulutuksesta lähes kaikkien työmarkkina-asema oli suotuisa (siis yhä työssä tai koulutuksessa), mutta 12 kuukauden kuluttua enää alle puolen (41,7%).

Ilman jatkosuunnitelmaa jääneiden kohtalo työmarkkinasiirtymän kannalta on lohduton: noin viidesosa heistä on siirtynyt kohti työmarkkinoita kuukausi koulutuksen jälkeen ja heidän osuutensa on sama edelleen 12 kuukautta koulutuksen jälkeen.

¹ useilla työllistyneillä (vars. kesken koulutuksen) ei käytännössä muuta jatkosuunnitelmaa kuitenkaan ole

Taulukko 9. Tilanne ohjaavan koulutuksen päättyessä ja siirtymän suunta 1 kk koulutuksen jälkeä.

			Siirtymämuuttuja 1kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Yhteensä
Tilanne koulutuksen päättyessä uud luokitus	Työhön tai koulutukseen	lkm %	2 8,3%	22 91,7%	24 100,0%
	Suunnitelman mukaiseen toimenpit	lkm % m	10 100,0%	0 ,0%	10 100,0%
	Jatkosuunnitelma synt, ei alk toimenpidettä	lkm % m	21 84,0%	4 16,0%	25 100,0%
	Ei jatkosuunnitelmaa	lkm %	11 78,6%	3 21,4%	14 100,0%
	Yhteensä	Count %	44 60,3%	29 39,7%	73 100,0%

Taulukko 10. Tilanne ohjaavan koulutuksen päättyessä ja siirtymän suunta 12 kk koulutuksen jälkeä.

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Yhteensä
Tilanne koulutuksen päättyessä uud luokitus	Työhön tai koulutukseen	lkm %	14 58,3%	10 41,7%	24 100,0%
	Suunnitelman mukaiseen toimenpit	lkm %	6 60,0%	4 40,0%	10 100,0%
	Jatkosuunnitelma synt, ei alk toimenpidettä	lkm %	10 40,0%	15 60,0%	25 100,0%
	Ei jatkosuunnitelmaa	lkm %	11 78,6%	3 21,4%	14 100,0%
	Yhteensä	Count %	41 56,2%	32 43,8%	73 100,0%

Työmarkkinasiirtymien muutosten tarkastelu taustamuuttujien mukaan tehtiin kuusi kuukautta ja 12 kuukautta koulutuksen jälkeen. Liitteeseen 5 on poimittu ristiintaulukoiden merkitsevyydestestissä (Pearsonin chiin neliö –testi) merkitseviksi (arvo < 0.05) osoittautuneet taustamuuttujat suhteessa siirtymiin (joko kuuden tai 12 kuukauden kuluttua koulutuksesta). Ristiintaulukointi oli samalla pohjatyötä ennustemallin rakentamista varten logistisen regressioanalyysin avulla.

Taustamuuttujista sukupuoli ja ikä ovat osallistujia kuvaavia perusmuuttujia. Taulukot 11a ja 11b esittävät sukupuolen mukaan tarkasteltuja työmarkkinasiirtymiä kuusi ja 12 kuukautta koulutuksen jälkeen.

Taulukko 11a. Siirtymän suunta 6 kk koulutuksen jälkeen sukupuolen mukaan.

			Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Sukupuoli	Mies	Count	22	15	37
		% within Sukupuoli	59,5%	40,5%	100,0%
	Nainen	Count	19	17	36
		% within Sukupuoli	52,8%	47,2%	100,0%
Total		Count	41	32	73
		% within Sukupuoli	56,2%	43,8%	100,0%

Taulukko 11b. Siirtymän suunta 12 kk koulutuksen jälkeen sukupuolen mukaan.

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Sukupuoli	Mies	Count	21	16	37
		% within Sukupuoli	56,8%	43,2%	100,0%
	Nainen	Count	20	16	36
		% within Sukupuoli	55,6%	44,4%	100,0%
Total		Count	41	32	73
		% within Sukupuoli	56,2%	43,8%	100,0%

Siirtymän pieni (ei tilastollisesti merkitsevä) ero sukupuolten välillä kuuden kuukauden kohdalla katoaa kun koulutuksesta on kulunut 12 kuukautta. Tulos on siten erilainen kuin edellä seuranta tutkimuksen laajassa osassa, jonka (tosin osittain arvioperusteisten) tulosten mukaan naisten siirtymät työmarkkinoiden suuntaan ohjaavan koulutuksen jälkeen ovat huomattavasti yleisempiä kuin miesten.

Taulukoissa 12a ja 12b on esitetty siirtymät opiskelijoiden ikäryhmittäin.

Taulukko 12a. Siirtymän suunta 6 kk koulutuksen jälkeen ikäryhmien mukaan.

			Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Ikä 3-luokkaisena	18-20 v.	Count	12	6	18
		% within Ikä 3-luokkaisena	66,7%	33,3%	100,0%
	21-24 v.	Count	21	17	38
		% within Ikä 3-luokkaisena	55,3%	44,7%	100,0%
	25-31 v.	Count	8	9	17
		% within Ikä 3-luokkaisena	47,1%	52,9%	100,0%
Total		Count	41	32	73
		% within Ikä 3-luokkaisena	56,2%	43,8%	100,0%

Taulukko 12b. Siirtymän suunta 12 kk koulutuksen jälkeen ikäryhmien mukaan.

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Ikä 3-luokkaisena	18-20 v.	Count	12	6	18
		% within Ikä 3-luokkaisena	66,7%	33,3%	100,0%
	21-24 v.	Count	20	18	38
		% within Ikä 3-luokkaisena	52,6%	47,4%	100,0%
	25-31 v.	Count	9	8	17
		% within Ikä 3-luokkaisena	52,9%	47,1%	100,0%
Total		Count	41	32	73
		% within Ikä 3-luokkaisena	56,2%	43,8%	100,0%

län mukaan siirtymiä näyttäisi tapahtuvan aluksi enemmän kohti työmarkkinoita vanhemmissa ikäryhmissä, mutta ero tasoittuu kun koulutuksesta on kulunut 12 kuukautta. Tilastollista merkitsevyyttä siirtymiin ei tässäkään tarkastelussa ole.

Erilainen koulutuksellinen pääoma näkyy työmarkkinasiirtymissä mielenkiintoisella tavalla. Sekä yleissivistävän koulutuksen että ammatillisen koulutuksen osalta laajempi koulutus on yhteydessä suotuisampiin työmarkkinasiirtymiin aivan ennakko-oletusten mukaisesti. Kuuden kuukauden kohdalla muiden koulutustaustamuuttujien luokkien erot ovat viitteellisiä, paitsi aiemmin ammatillisen koulutuksen keskeyttäneet tai ei-keskeyttäneet, joiden välillä siirtymän suunnassa oli merkitsevä ero.

Siirtymän suunta 12 kuukautta koulutuksesta vaihtelee merkitsevästi puolestaan peruskoulutukseltaan ylioppilaiden ja peruskoulun (tai osan siitä) käyneiden kesken. Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden osalta ero ei-keskeyttäneisiin ei enää ole merkitsevä.

Kuuden kuukauden kohdalla eri tyyppisen ohjaavan koulutuksen suorittaneiden kesken työmarkkinasiirtymässä on vain viitteellinen ero, nuorten (ammattikoulutettujen) ohjaavan koulutuksen suorittaneiden siirtymä työmarkkinoiden suuntaan on yleisempi. Ero muuttuu merkitseväksi seurannan 12 kuukauden kohdalla.

Ohjaavan koulutuksen keskeyttäminen näkyy vielä kuusi kuukautta koulutuksen päättymisestä niin, että työhön tai ammatilliseen koulutukseen menon takia keskeyttäneet ovat edelleen suotuisammassa työmarkkina-asemassa kuin koulutuksen loppuun suorittaneet tai terveydellisten tai muiden syiden takia keskeyttäneet. Koulutuksen keskeyttäminen (syystä riippumatta) 12 kuukauden seurannan kohdalla ei ole enää eduksi työmarkkina-aseman kehityksen kannalta, vaan tulokset viittaavat keskeytyksestä ylipäänsä olevan pikemminkin haittaa.

Kestoltaan erilaisen työttömyyshistorian omaavien kesken ei ohjaavan koulutuksen jälkeen ole juuri mitään eroa työmarkkinasiirtymän suunnassa. Sen sijaan viitteellinen ero siirtymässä on kuusi kuukautta ohjaavan koulutuksen jälkeen avoimilta työmarkkinoilta hankitun työkokemuksen suhteen niin, että enemmän työkokemusta ennen ohjaavaa koulutusta johtaa myös useammin siirtymään kohti työmarkkinoita koulutuksen jälkeen.

Terveydellisten rajoitteiden vaikutus työmarkkinasiirtymässä on nähtävissä viitteellisenä kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen niin, että ylipäänsä työnhakutiedoissa todetusta rajoitteesta näyttäisi olevan haittaa siirtymään kohti työmarkkinoita. Tämä ero kuitenkin pienenee selvästi seurannan 12 kuukauden kohdalla.

Ohjaavaan koulutukseen osallistuneiden taloudellista tilannetta kuvaavaksi taustamuuttujaksi poimittiin hakijatietoihin kirjautuva maininta ulosotosta (vuoden 2007 aikana tai myöhemmin esiintynyt merkintä laskettiin mukaan). Epävakaa taloustilanne (eli hakijan saatavia on tai on ollut ulosotossa) näyttää saattavan vaikuttaa myös työmarkkinasiirtymiin epäsuotuisasti, 12 kuukauden seurannan kohdalla ero (tällä mittarilla tarkastellen) vakaassa taloustilanteessa oleviin lähestyy tilastollista merkitsevyyttä.

Työmarkkinasiirtymän ennustemalli

Työmarkkinasiirtymän ennustemallin rakentamiseen tarvitaan taustamuuttujien vaihtelun yhteisvaikutusten tutkimusta. Käytössä olleen aineiston luonne ja suhteellisen suppea koko huomioiden päädyttiin käyttämään logistista regressioanalyysiä.

Analyysin lähtökohdaksi voidaan logistisen regressioanalyysin kohdalla ottaa tilastollinen tai kvantitatiivinen analyysi. Tilastollinen analyysi tarkoittaisi tässä tapauksessa jokaisen taustamuuttujan käsittelyä ”tasavertaisesti”, kriteerit muuttujien selityskyvyille muodostaisivat merkitsevyydestien tunnusluvut. (Vrt. Jokivuori & Hietala 2007, 15-26.). Voitaisiin puhua myös aineistolähtöisestä analyysistä ja logistisen regressioanalyysin kohdalla se tarkoittaisi askeltavan menetelmän käyttämistä selittävien muuttujien valikoimiseksi.

Nyt lähtökohtana on kuitenkin kvantitatiivinen analyysi. Tavoitteena on selvittää ilmiöön (työmarkkinasiirtymät ohjaavan koulutuksen jälkeen) yhteydessä olevia tekijöitä eli onko saaduilla mittauseroilla mahdollisen tilastollisen merkitsevyyden lisäksi substantiaalista merkitystä. Logistinen regressioanalyysi toimii elaboraatiotekniikkana niiden muuttujien yhteisvaikutuksen selvittämiseksi, joita teoreettisten lähtökohtien perusteella pidetään ilmiöön kuuluvina tai ilmiön kannalta kiinnostavina.

Tässä selvitetään siis sitä, minkä verran tietyissä taustamuuttujien ryhmissä siirtymiä työmarkkinoita kohden tapahtuu, sekä sitä voidaanko taustamuuttujien yhteisvaikutuksia tutkimalla selittää tai ennustaa näitä siirtymiä. Tavoitteena on teorialähtöinen aineiston käsittely sekä työmarkkinasiirtymän ja siihen liitettyjen tekijöiden yhteyksien kausaalinen selittäminen. Silti ei voida sanoa tällä menetelmällä päästävän käsiksi varsinaisesti työmarkkinasiirtymän syntymisen syihin. (Vrt esim. Töttö 2004.)

Työmarkkinasiirtymä on siis selitettävä muuttuja. Selittäjistä oli tarjolla analyysiin kaikki opiskelijoita koskevat perustiedot sekä ohjaavaa koulutusta edeltänyttä opiskelijan tilannetta kuvaavat muuttujat (sukupuoli, ikä, työ- ja koulutushistoria, työttömyyden kesto, terveydelliset rajoitteet jne.), ja sitten työvoimapalvelujen käyttöä sekä suoritettua ohjaavaa koulutusta koskevat tiedot. Taustamuuttujia eli mahdollisia selittäjiä oli mukana analyysin alkuvaiheessa 20 kappaletta. Siirtymän suunta 12 kk koulutuksesta –muuttujalle lisättiin vielä yksi taustamuuttuja: oliko opiskelija osallistunut ohjauksellisiin tai muihin tukitoimenpiteisiin tutkittavan ohjaavan koulutuksen jälkeen. Taustamuuttujista mm. työ-/työttömyyshistoriaa sekä koulutustaustaa kuvaavat korreloivat voimakkaasti keskenään. Selittäjiä karsittiin niin, että mukaan analyysiin valittiin teoriaperusteisesti kuusi taustamuuttujaa. Myös multikollineaarisuuden välttäminen suppeahkossa aineistossa edellytti tätä.

Logistisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on aina kaksiluokkainen. Logistinen regressioanalyysi on joustava selittävien muuttujien mitta-asteikon suhteen eli yhtä hyvin luokitteluasteikolliset kuin jatkuvat muuttujatkin käyvät. Analyysissä asetetaan kustakin selittävästä muuttujasta tietty arvo vertailutasoksi, jota vasten saman tekijän muita luokkia tarkastellaan. Vertailun tuloksena saadaan riskikerroin (odds ratio) siitä kuinka paljon selittävässä muuttujassa tapahtuva yhden luokan muutos kasvattaa riskiä kuulua selitettävään muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan. (Munro 2005; Jokivuori & Hietala 2007.)

Näin saadaan siis riskikerroin esimerkiksi siihen paljonko kasvaa todennäköisyys siirtymään kohti työmarkkinoita ohjaavan koulutuksen jälkeen kun opiskelija on mies tai nai-

nen, nuorimmassa tai vanhemmissa ikäluokissa, tai vaikkapa erilaisen koulutustaustan mukaan.

Taustamuuttujista sukupuoli ja ikä ovat lähtökohtaisesti kiinnostavia. Nuorten miesten osallisuus työmarkkinoilla on kehittynyt huonoon suuntaan. Ikäryhmittäin tutkittuna työvoimakoulutuksen vaikuttavuudelle on saatu eroja (esim. Tuomala 2002) ja toisaalta nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen on 2000-luvulla muuttunut ja eri ikäisten nuorten asennoitumisessa on eroja (ks. Danielsbacka & Tanskanen 2009).

Yleissivistävän peruskoulutuksen sekä ammatillisen koulutuksen yhteys työmarkkina-asemaan on hyvin tunnettu. Useista koulutustaustaa kuvaavista muuttujista valittiin peruskoulutus (ylioppilaat vs. muut) ja ammatillisen koulutuksen keskeytymisen muuttuja (keskeyttäneet vs. ei-keskeyttäneet). Näissä valinnoissa myös tilastollinen lähtökohta vaikutti: keskenään vahvasti korreloivista koulutustaustamuuttujista otettiin mukaan ne, joiden χ^2 -arvot olivat ristiintaulukoinnissa pienimpiä eli merkitsevimpiä.

Analyysin kaksi viimeistä taustamuuttujaa liittyvät itse ohjaavaan koulutukseen: koulutuksen loppuun suorittaminen ja ohjaavan koulutuksen tyyppi. Koulutuksen suorittamismuuttujasta tehtiin kolmiluokkainen: 1) suoritti loppuun, 2) keskeytti työhön tai koulutukseen menon takia ja 3) keskeytti terveydellisen tai muun syyn takia. Koulutusten hieman erilaisen tavoitteiden osuus työmarkkinasiirtymiin oli syytä myös tutkia: koulutusten tyypit ovat siis 1) nuorille (ammattikoulutetuille) tarkoitettu sekä 2) ammatinvalintaa tukeva ohjaava koulutus.

Logistisia regressiomalleja esitellään tässä kaksi: työmarkkinasiirtymän tilannetta kuusi kuukautta ja 12 kuukautta koulutuksesta kuvaavat mallit. SPSS-ajojen tulokset ovat kokonaisuudessaan liitteessä 7. Tulosten tulkintaan on haettu menetelmällistä apua Munron (2005) ja Jokivuoren & Hietalan (2007) esityksistä.

Logistisessa regressioanalyysissä käytettiin pakottavaa menetelmää, jolloin malliin otettiin kaikki selittäjät mukaan yhtä aikaa. Kun katsotaan mallin selitysasetta (Model Summary) on muistettava, että logistisessa regressioanalyysissä kyse näennäiselitysasteesta. Suositeltava luku selitysasteen tulkitsemiseksi on Nagelkerke R square, jonka arvo kuuden kuukauden mallissa on .216. Tämä tarkoittaa, että malli selittää selitettävän muuttujan (työmarkkinasiirtymän suunta) vaihtelusta 21,6 %. Vastaava luku on 12 kuukauden mallissa lähes sama eli 21,5 %.

Hosmer and Lemeshow Test puolestaan arvioi havaitun tuloksen ja mallissa ennustetun tuloksen yhdenmukaisuutta. Tilastolliset merkitsevyydet ovat nyt 0.354 ja 0.872. Tässä p-arvo ei saa olla alle 0.05, joten molemmissa ajetuissa malleissa saatiin selitysvoimallaan tyydyttävä tulos.

Seuraavaksi tutkitaan selittäjämuuttujien ennustuskykyä erikseen siirtymämuuttujien luokissa (Classification Table). Kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen –malli ennustaa oikein 87,8 % 'ei siirtymää kohti työmarkkinoita' –tapauksista ja 40,6 % niistä tapauksista, joissa siirtymä on tapahtunut. Kokonaisonnistumisprosentti on 67,1. Vuosi koulutuksen jälkeen malli onnistuu yhtä hyvin kaikkien tapausten luokittelussa, mutta 'ei siirtymää' –ryhmässä ennustuskyky on laskenut 73,2 prosenttiin ja 'siirtymä työmarkkinoiden suuntaan' –ryhmässä se on noussut 59,4 prosenttiin. Eli malli on varsin epävarma ennustaja kuusi kuukautta koulutuksesta työmarkkinoita kohden siirtyvien kohdalla, mutta muiden osalta mallit toimivat kohtalaisesti.

Tärkein informaatio sisältyy tauluun 'Variables in the Equation', jossa esitetään selittäjien vaikutus, toimivuus ja riskikertoimet. Taulukkoon 12 on poimittu muuttujittain tulokset siirtymää ennustavista tekijöistä tärkeimpien tunnuslukujen avulla.

Taulukko 12. Työmarkkinasiirtymää kuusi kuukautta ja 12 kuukautta ohjaavan koulutuksen jälkeen ennustavat tekijät (logistinen regressiomalli). Riskikertoimet ja niiden merkitsevyys.

Työmarkkinasiirtymää ennustavat tekijät	Riskikertoimet Exp(B) 6 kk	Riskikertoimet Exp(B) 12 kk
Sukupuoli		
-mies	1	1
-nainen	1,5	1,6
Ikä		
-18-20 v.	1	1
-21-24 v.	1,7	1,5
-25-31 v.	2,1	0,4
Peruskoulutus		
-peruskoulu tai osa	1	1
-ylioppilas	1,3	7,2*
Keskeytynyt ammatillinen koulutus		
-keskeyttänyt aiemmin amm. koulutuksen	1	1
-ei keskeyttänyt	2,3	0,7
Ohjaavan koulutuksen loppuun suorittaminen		
-suoritti loppuun	1	1
-keskeytti työhön tai muun koulutuksen takia	6,9*	0,9
-keskeytti terveyden tai muun syyn takia	1,6	0,8
Ohjaavan koulutuksen tyyppi		
- ammatinvalintaa tukeva ohjaava koulutus	1	1
- nuorten (amm.koulutetut) ohjaava koulutus	1,1	4,1*

Merkitsevyytaso: * $p < 0,05$

Ennustemallin mukaan sukupuolten ja ikäryhmien erot siirtymissä jäivät viitteellisiksi. Naisten kohdalla todennäköisyys suotuisaan siirtymään näyttäisi hieman suuremmalta kuin miesten. Ikäryhmien välillä erot jäivät myös kohtalaisen pieniksi, mutta 25 vuotta ja vanhempien osalta muutos on kiinnostava: kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen todennäköisyys suotuisaan siirtymään on suurempi kuin nuoremmilla, mutta 12 kuukauden kohdalla vertailussa se on heillä pienin, ja ikäryhmällä 21-24 vuotta suurin.

Koulutustausta ennustaa työmarkkinasiirtymää selvemmin, ja ammatillisen koulutuksen osalta kiintoisalla tavalla. Aiemmin keskeytynyt ammatillinen koulutus oli yhteydessä siirtymään yksittäisenä taustamuuttujana tarkastellen (ks. ristiintaulukointi edellä). Keskeyt-

täneiden osalta suotuisia siirtymiä tapahtui vähemmän, kuuden kuukauden kohdalla oli myös tilastollinen merkitsevyys. Ennustemalli tuottaa vastaavan suuntaisen vaikutuksen kuuden kuukauden kohdalla (riskikerroin 2,3 ei-keskeyttäneiden hyväksi), mutta 12 kuukautta koulutuksesta tilanne on muuttunut: keskeyttäneiden riskikerroin on – tosin niukasti – suurempi kuin ei-keskeyttäneiden (1 – 0,7). Eli tässä elaborointi osoittaa ammatillisen koulutuksen keskeyttämisen olevan taustamuuttujana merkitykseltään kokonaan toinen niiden yhteistarkastelussa.

Peruskoulutuksen osalta ennustemalli näyttää vähäistä eroa ylioppilaiden ja muiden siirtymien välillä kuusi kuukautta ohjaavasta koulutuksesta. Päinvastoin kuin ammatillisen koulutuksen kohdalla yleissivistävän koulutuksen merkitys nousee vahvasti esiin seurannan jatkuessa 12 kuukauteen: ylioppilaiden todennäköisyys suotuisaan työmarkkinasiirtymään on yli 7-kertainen muihin verrattuna, ja tuo ero on myös tilastollisesti merkitsevä.

Ainoa merkitsevyydestin läpäisevä taustamuuttuja kuusi kuukautta ohjaavan koulutuksen jälkeen on koulutuksen loppuun suorittamisen muuttuja. Siinä vertailuarvona olevaan 'suoritti loppuun' nähden työn tai koulutuksen takia ohjaavan koulutuksen keskeyttäneillä on lähes 7-kertainen "riski" siirtymään kohden työmarkkinoita. Eli tällä perusteella työ tai koulutus kannattaisi aina aloittaa, vaikka ohjaava koulutus olisi vielä kesken.

Mutta katsotaanpa tilannetta 12 kuukautta koulutuksen jälkeen. Riskikerroin on pudonnut alle 1:n eli ohjaavan koulutuksen loppuun suorittaneiden todennäköisyys siirtymään kohti työmarkkinoita on niukasti suurempi. Jos arvioi kehityksen jatkuvan samansuuntaisena koulutuksen loppuun suorittaneiden ja keskeyttäneiden välillä myös 12 kuukauden jälkeen, työllistyminen kesken ohjaavan koulutuksen nousee uuteen valoon.

Aiemmin tarkasteltiin ristiintaulukoiden pohjalta ohjaavan koulutuksen keskeytymisen sekä syntyneiden jatkosuunnitelmien yhteyttä siirtymään, ja nyt voi havaita yhdensuuntaisesti: ohjaavan koulutuksen keskeytyminen (riippumatta johtuiko se työllistymisestä tai muusta) on työmarkkinasiirtymän kannalta jo vuoden kuluttua epäsuotuisa tapahtuma.

Ennustemalliin otettiin mukaan myös ohjaavan koulutuksen tyypit. Nuorten ammattikoulutettujen ohjaava, joka tähtäsi ensisijaisesti työllistymiseen, on muuttujien yhteisvaikutuksia tarkastellen kuusi kuukautta jokseenkin yhtä todennäköisesti työmarkkinoita kohden vievä koulutuspolku kuin ammatinvalintaa tukeva ohjaava koulutuskin. Ero on huomattava 12 kuukautta koulutuksen jälkeen: todennäköisyys on runsas nelinkertainen nuorten ohjaavan koulutuksen hyväksi. Ero on myös tilastollisesti merkitsevä.

Yhteenvetoa seurantatutkimuksesta

Yhteenvetona ohjaava koulutus tuottaa yleisimmin seuraavanlaisia siirtymiä:

- työhön kesken tai heti ohjaavan koulutuksen jälkeen
- työhön viiveellä ja/tai muun työvoimapalvelun kautta
- jatkaminen ammatilliseen koulutukseen.

Monen ohjaavan koulutuksen suorittaneen jatkopolku on neutraali suhteessa työmarkkinasiirtymän suuntaan (sairausloma, äitiysloma, varusmies- tai siviilipalvelus). Heikoimmillaan ohjaava koulutus on osa toimenpiteiden ja työttömyyden kierrettä.

Noin 40 % kaikista ohjaaviin koulutuksiin osallistuneista on löytänyt vuoden kuluessa työmarkkinoille tai sitä kohden vievän ratkaisun. Runsas kolmannes on työttömänä työnhakijana eli edelleen liian moni. Varsinkin yli 30-vuotiailla miehillä on vaikeuksia löytää työuralle uutta suuntaa nykyisten ohjaavien koulutusten kautta.

Noin viidennes seuratuista on toisessa työvoimapolitiisessa toimenpiteessä vuosi ohjaavan koulutuksen jälkeen. Tämän seurannan perusteella ei voi sanoa onko heidän kohdallaan ohjaava koulutus tarjonnut polkua työmarkkinoille. Jos on, polku on kuitenkin pidempi kuin tavoitteeksi asetettu.

Nuorten ohjaavissa koulutuksissa tulokset ovat työmarkkinasiirtymien kannalta kaiken kaikkiaan parempia, ja erityisesti miehillä siirtymiä kohti työmarkkinoita tapahtuu useammin kuin ohjaavissa koulutuksissa yleisesti. Nuorten ammattikoulutettujen ohjaavan koulutuksen jälkeen syntynyt useammin siirtymää kohti työmarkkinoita kuin Ammatinvalintaa tukevan koulutuksen jälkeen, myös koulutuspolkuja syntynyt heille useammin.

Ohjaavan koulutuksen aikainen työllistyminen tai suora jatko palkkatyönä työharjoittelu- paikassa on usein tilapäinen siirtymä. Näistä nopeasti työllistyneistä yli puolet palaa työtömiksi vuoden kuluessa.

Taustamuuttujien yhteisvaikutusten tarkastelun perusteella nuorille aikuisille suunnattujen ohjaavien koulutusten tavoitteet toteutuvat useammin ylioppilastutkinnon suorittaneiden kohdalla kuin muilla. Edelleen työpaikkaan ensisijaisesti tähänneet koulutukset onnistuvat työpolun (myös tarvittaessa koulutuspolun) rakentajina paremmin kuin ammatinvalintaa tukevat ohjaavat koulutukset. Ennustemallin nojalla ohjaavat koulutukset onnistuvat tavoitelluissa työmarkkinasiirtymissä parhaiten ylippilastutkinnon suorittaneiden ja ammattikoulutettujen henkilöiden kohdalla koulutuksissa, joissa tavoitteeksi on asetettu työpaikan hankkiminen.

Ennustemalli tuottaa siltä osin rohkaisevan tuloksen, että aikaisemmin keskeytynyt ammatillinen koulutus ei – ennako-oletuksista vähän poiketen – heikennä mahdollisuuksia suotuisien työmarkkinasiirtymien syntymiselle vuoden kestäneen seurannan perusteella.

Ohjaavissa koulutuksissa on tärkeää, että koulutuksessa syntyy jatkosuunnitelma, ja että sen mukaan päivitetään työllistymissuunnitelmaa koulutuksen päättyessä. Tavoitteena ei ole estää työllistymistä koulutuksen aikana tai heti sen jälkeen, mutta työllistymisen pysyvyyttä on arvioitava ja koulutuksen aikana luotava suunnitelma, jolla tarvittaessa ammatillisen osaamisen kohentamisen sekä työmarkkinavalmiuksien parantamisen kautta päästään eteenpäin.

Koulutuksen jälkeisessä tilanteessa on varauduttava jatko-ohjaukseen ellei urapolkua saada avautumaan ohjaavassa koulutuksessa.

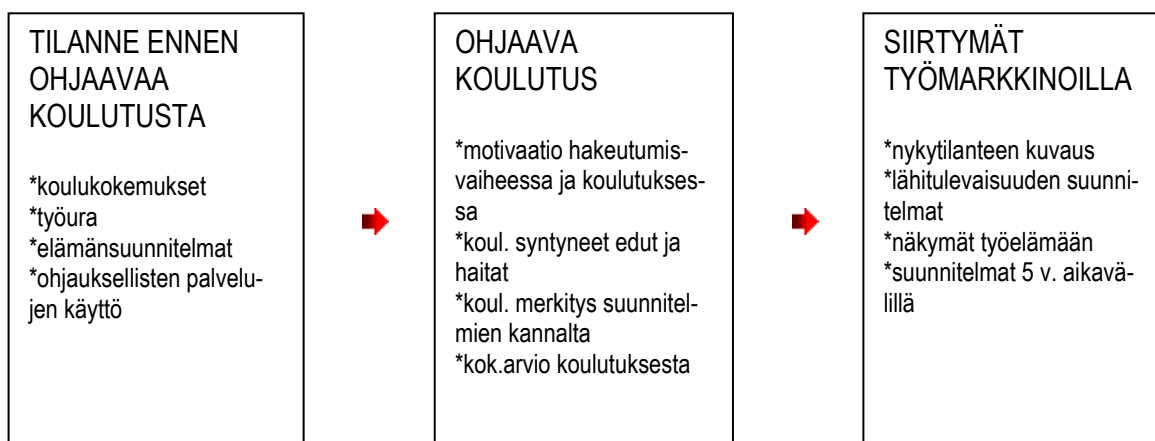
2.1.3 Haastatteluaineisto

Haastateltavat valittiin seurantatutkimuksessa kolmen ensimmäisen kuukauden aikana tapahtuneen siirtymän suunnan mukaan sekä keskeisten taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, aikaisempi koulutus, ohjaavan koulutuksen tavoite) mukaan hakien aineistoon erilaisia tapauksia.

Haastattelujen teemojen kautta selvitettiin taustatiedoista aikaisempaan koulutukseen, työkokemukseen ja elämän- ja työuran suunnitelmiin sekä niihin saatuun ohjaukseen liittyen rekisteriaineiston tietoja varmistavaa ja täydentävää kuvausta. Liitteessä 8 on teemahaastattelussa käytetty haastattelurunko.

Haastattelut ovat tutkimuksen kvalitatiivista osaa. Haastatteluista saatavan tiedon tarkoitus on myös varmistaa osaltaan rekisteritietojen oikeellisuutta eli trianguloiden lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Dokumenttiaineistoon oli mahdollista tehdä haastattelujen jälkeen korjauksia, mutta ennen muuta tavoite on varmistaa, ettei minkään tilannetietomuuttujan osalta pääse syntymään systemaattisia virheitä. Toisaalta tilastoaineisto voi parantaa puolestaan haastatteluaineistonkin luotettavuutta. Haastattelututkimuksen osuutta voidaan kuvata tutkimusasetelmana seuraavasti:

Kuvio 2. Ohjaavan koulutuksen merkitykset elämänkulussa sekä työ- ja koulutuspolkujen suunnittelussa (haastattelututkimus).



Haastateltavien hankinnan vaiheet ovat osaltaan tämän tutkimuksen tuloksia. Kun seuranta-tutkimuksessa osoittautui, että opiskelijoista runsas viidennes oli keskeyttänyt aikaisemmin ammatillisen koulutuksen, päätettiin ottaa tästä ryhmästä hieman suurempi osuus haastateltaviksi. Aikaisemmin keskeytynyt ammatillinen koulutus (kun yhtään loppuunsaatettua tutkintoa ei ole) kielii työ- ja elämänuran suunnittelun solmuuntumisesta ainakin tilapäisesti. Ammatinvalintaa tukevan ohjaavan koulutuksen osalta voisi puhua koulutuksen ydinkohderyhmästä. Haastateltaviksi tavoiteltiin 12 erilaisin taustoin ja sijoitustiedoin valittua opiskelijaa.

Kun yhteydenotoissa haastattelua varten päästiin aiemmin ammatillisen koulutuksen keskeyttäneisiin opiskelijoihin, alkoivat vaikeudet. Puhelimitse ei joko saatu yhteyttä lainkaan tai puhelu katkaistiin asian esittämisen jälkeen. Vain yksi tavoiteltu kieltäytyi selkeästi omalla ilmoituksellaan haastattelusta. Harmillisimpia olivat neljä tapausta joissa haastattelusta oli sovittu, mutta haastateltavat eivät ilmestyneet sovittuun tapaamiseen. Tavoitamisyritykset myöhemmin eivät tuottaneet tulosta.

Vaikeudet johtivat siihen, että muutoin tavoitelluista ryhmistä haastattelut olivat jo valmiina, mutta miespuolista aikaisemmin ammatillisen koulutuksen keskeyttänyttä opiskelijaa puuttui. Ongelma jouduttiin ratkaisemaan pienentämällä haastateltujen joukko 11 henkilöksi ja ottamalla aineistoon mukaan yksi haastattelu tässä tutkimusjoukkona olleiden koulutusten osallistujien ulkopuolelta, myöhemmin toteutuneesta vastaavasta koulutuksesta.

Haastattelujoukko koostui kuudesta naisesta ja viidestä miehestä. Viisi heistä oli osallistunut nuorten ammattikoulutettujen ohjaavaan ja kuusi ammatinvalintaa tukevaan ohjaavaan koulutukseen. Nuorin haastateltu oli 19-vuotias ja vanhin 27-vuotias, keski-ikä oli 22,8 vuotta. Haastatelluissa oli mukana kuusi ammatillisen perustutkinnon suorittanutta,

yksi ylioppilas ja neljä aiemmin ammatillisen koulutuksen keskeyttänyttä. Haastatelluilla oli kokemusta työelämästä keskimäärin viisi ja puoli kuukautta. Työurat olivat olleet ohjaaviin koulutuksiin osallistuneille tyypillisesti katkonaisia.

Alkusysäys ohjaavaan koulutukseen on tapahtunut suurimmalla osalla työvoimaneuvojan ehdotuksesta, mutta suurin osa mieltää hakeutuneensa kuitenkin omasta tahdostaan koulutukseen.

Haastateltavien motivaatio osallistua ohjaavaan koulutukseen oli yleensä varsin hyvä. Yksi opiskelijoista oli selvästi kielteinen sekä koulutukseen hakeutumisen että sen loppuun suorittamisen suhteen. Kaksi muuta koulutukseen osoitettua katsoi saaneensa TE-toimistosta kuitenkin asiallista ohjausta ("ei patisteltu liikaa"), ja he olivat halukkaita lähtemään mukaan koulutukseen. Yhden haastattelun anti jäi kaiken kaikkiaan hyvin niukaksi, ja koulutukseen ohjautumista sekä motivoitumista koskeviin kysymyksiin tuli vältteviä vastauksia. Yksi haastateltavista oli ollut itse aktiivinen ja hakeutui koulutukseen ilman TE-toimistolta saatua tietoa, ohjausta tai patistelua. Loput kuusi kertoi aloitteen tulleen TE-toimistolta, jonka jälkeen he hakeutuivat koulutukseen enemmän tai vähemmän mielellään:

" Työttömänä koitin etsiä töitä ja työvoimatoimisto esitti minulle tämän kyseisen kurssin että tästä voisi olla hyötyä... että minä otin sen semmosena vinkkinä että tähän kannattas hakke." (M1)

Motivaatiota ohjaavaan koulutukseen lähtemiseen ja siellä opiskeluun kysyttiin myös strukturoidulla kysymyksellä (liite 8, teema 8). Haastatelluista seitsemän valitsi vaihtoehdoista kohdan "halusin itse koulutukseen ja kävin koulutuksen loppuun mielelläni". Kahdelle osuvin oli vaihtoehto "en aluksi halunnut hakea koulutukseen, mutta saatuani siitä enemmän tietoa hain ja suoritin koulutuksen mielelläni loppuun". Yksi haastateltavista valitsi vaihtoehdon "halusin itse hakea koulutukseen, mutta koulutus ei vastannut odotuksiani, enkä olisi halunnut suorittaa sitä loppuun", ja samoin yksi vaihtoehdon "en olisi halunnut hakea koulutukseen, aloittaa koulutusta enkä suorittaa sitä loppuun".

Muuten haastatellut kuvasivat osallistumismotivaatiotaan ja odotuksiaan alkavaa ohjaavaa koulutusta kohtaan mm. seuraavasti:

" Minä ootin että niin ku sais ihan kunnolla niin ku selvää asioista että niin ku mitä haluaa elämältä ja silleen et se kurssi ois niin ku semmosta jotenkin koulumaista ja näin pois päin. Mutta sit se kurssi olikin semmosta että meillä oli hirveen hauskaa siellä et tuota me ei oikeen muuta tehty kun naurettiin siellä ja kirjoitettiin muutamia asioita ja näyteltiin jotain juttuja työhön liittyviä et se vähän jäi sitten se opiskelu toisaalle." (N3)

" että toisaalta oli sillä tavalla että tää on taas lissää koulutusta ja toisaalta sitten että siitä voi olla jotakin hyötyäkin että vähän ristiriitanen että." (M5)

Odotukset olivat ennakkotietojen perusteella monella osallistuneella ohjaavan koulutuksen tietosisältöihin painottuneita, ajateltiin koulutuksen sisältävän enemmän koulumaista opiskelua työelämästä ja erilaisista ammatillisen koulutautumisen mahdollisuuksista. Kun koulutus sisälsi sitten kuitenkin erilaisia aktiivisia ryhmätyön muotoja, tähän "yllätykseen" suhtauduttiin enimmäkseen joko neutraalisti tai myönteisesti. Joissakin vastauksissa viitattiin ryhmässä syntyneeseen hyvään yhteishenkeen.

" täällä oli ihan loistavia tyyppejä,...niin me ollaan nykyään kaikki tosi hyviä kavereita et me ei tunnettu ketään toisiamme no sen (nimi -KT) minä tiesin ja että sit siellä oli pari ihmistä jotka oli törmänny aikasemmin me ollaan nykyään tosi hyvä kaveriporukka et

meillä on tuossa itse asiassa tulossa vuosikurssille juhlat ja tota tota se ohjaajat sillon että mikä teitä vaivaa että meillä oli hirveesti kaikkee kinkereitä ja ... että saatiin tosi hyviä ystäviä.” (N2)

Haastateltavat olivat taustoiltaan aiemmin kerrotun mukaisesti valikoituja, ja taustatietojen sekä ohjaavaan koulutukseen ohjautumisen ja motivoitumisen kannalta sen perusteella melko hyvin perusjoukkoa edustavia. Kerrottuihin haastattelujen hankkimisen vaiheeseen liittyy kuitenkin se vinoutuma, että koulutukseen vastentahtoisesti osallistuneita ei saatu aivan ilmeisesti perusjoukkoa vastaavaa määrää. Osoituksia oli tehty yli puolelle perusjoukkoon kuuluneista, ja haastattelusta kieltäytyneissä oli useita juuri heistä. Eli haastattelujen otanta on hieman vääristynyt niin, että ohjaavaan koulutukseen myönteisesti suhtautuneiden osuus on liian suuri. Tämä on pidettävä mielessä seuraavassa ohjaavan koulutuksen vaikutuksia ja merkityksiä tutkittaessa.

Haastattelututkimus monipuolistaa kuvaa ohjaavan koulutuksen osuudesta jatkosuunnitelmien syntymiselle. Kuvausten perusteella ohjaavan koulutuksen merkitykset ovat siihen osallistuneille työ- ja koulutusuran suunnittelun kannalta vaihtelevat.

Ammatillisen suunnan löytymistä kuvattiin mm. seuraavasti:

” No se ainakin vähän niin ku paranti sitä näkemystä siitä että minkälaista se homma on ja mitä siihen liittyy että siinä mielessä niin ku enemmän käyp meikäläiselle se ehkä enemmän kuin se (oman ammattikoulutusalan työ –KT)” (M5)

” se tavallaan avasi tämmösen ihan uuden... mitä ei oo ikinä tullu ajatelleeks tätä (tulevaa koulutusala –KT) ja mitään muuta tämmöstä että silleen ei just oo tullu ikinä mieleenkään... mulle sinänsä kun mä menin sinne kurssille niin ei ollu semmoinen negatiivinen ajatus niin kun työelämästä periaatteessa, et mä olin vaan jumahtanut tänne (edelliseen työ- ja harjoittelupaikkaan –KT) ... se sitten avas semmosen uudenlaisen.. ihan niin kun uran, mitä vois tehdä” (N2)

Opiskelu ohjaavassa koulutuksessa saattoi olla myös sinänsä mielekästä ajanvietettä, mutta jatkosuunnitelmien kannalta tuloksetonta:

” No siis siellä oli hirveen kivaa ja siellä viihty ja jakso käydä ja näin mutta ei siitä nyt sit kuitenkaan niin ku mitään hyötyä ollu.” (N6)

Ohjaavan koulutuksen rakenne ei kaikissa tapauksissa tarjonnut mahdollisuutta valmiin jatkosuunnitelman syntymiselle. Koulutuksen loppuun sijoitettu työharjoittelujakso saattaa vasta nostaa esiin sellaisia uravaihtoehtoja, joiden työstämiseen ohjaavan kouluttajan tuki ja opiskelijoiden vertaistuki olisi tarpeen.

”... mä olisin toivonu että kun oli noinkin pitkä koulutus että siihen olis ollu jonkunlainen semmoinen vaikka viikko pari myöhemmin... niin kun nyt muutama kuukaus sen jälkeen olis tavallaan jatkunu se sama kurssi että olis sitten koska kyllä sen kurssin jälkeen tai sen harjoittelun jälkeen oli niin vähän aikaa sitä kurssia ja sitten etenkin sen jälkeen olis heränny paljon kysymyksiä ja semmosia asioita mitä ois ollu niin hyvä pohtia sillon siellä.” (N4)

Haastatteluteemoista ohjaavan koulutuksen merkityksiä tutkittaessa yhtenä kysymyksenä käsiteltiin opiskelijoiden oppimiskokemuksia. Haastatellut kuvasivat mm. ohjaavan koulutuksen tietosisältöihin liittyviä asioita kuten tietoja työelämästä, ammateista ja koulutusvaihtoehtoista eri ammatteihin. Keskeisenä opittuna asiana eräät haastateltavat pitivät

työnhakuun liittyviä kuten työnhakuasiakirjojen (työhakemus ja CV) laatimista sekä työpaikkahaastattelussa käyttäytymistä.

” mä nyt olen siis semmosta kanssakäymistä oppinut ihmisten kanssa ja kaikkee niin ku mitenkä pitää hoitaa jos haluaa niin ku jonnekin töihin tai opiskelemaan tai näin ja sitten nämä mitkä ne nyt oli lähetettään tietoja itestään työpaikkoihin. Niin CVt kyllä. Ne oon oppinu, hakulomakkeet.” (N3)

” varmaan tuo niin ku haastattelukäyttäytyminen että niin ku työhönotto-haastattelu että mitenkä niissä tulisi olla ja mitä saa tehdä mitä ei saa tehdä ja mitä kannattaa välttää ja jonkun verran oli sitten niistä dokumenttien hankkimisesta ja niiden liittämistä niin ku työhakemukseen ...” (M5)

Koulutukseen heikommin motivoituneilla jäi myös syntyneistä oppimiskokemuksista aika vähän kerrottavaa:

” minä niin kun tiesin jo kaikki ne asiat valmiiksi et se nyt oli vähän vaan semmosta että kuhan jotakin.” (N6)

” Ainut oli ehkä että se ne työhakemuksia mutta niitäkin kyllä oli jo koulussa tehty.” (M7)

Ohjaavan koulutuksen tietosisällöllä oli oppimiskokemuksena keskeinen merkitys kun uusi opiskeluala, joka oli jo haastatteluun mennessä realisoitunut opiskelupaikaksi, oli ohjaavassa koulutuksessa ”keksitty”:

” No onhan sillä ollu tosi iso että tuskinpa olisin ite ees tienny että täällä koulussa on tällöinen järjestetty että.. se oli tieto että täällä on peruskoulua ja sitten tätä taidepuolta ja tällöistä mutta ei ollu niin kun tästä (ammattialan –KT) koulutuksesta mitään tietoa.” (M11)

Haastateltujen opiskelijoiden yleisarviota ohjaavasta koulutuksesta kysyttiin samalla kysymyksellä kuin koulutuksen päättövaiheessa tehdyssä sähköisessä palautekyselyssä (OPAL). Haastateltavilta kysyttiin: ” jos arvioit nyt ohjaavaa koulutusta kokonaisuutena, minkä arvosanan sille annat? Ohjaava koulutus on onnistunut kokonaisuutena ...” (Liite 8, teema 13). Asteikolla 1-5 haastateltavien vastaukset asettuvat välille 3-5, keskiarvona on 3,9.

Haastateltavien viivästetyt arviot ohjaavasta koulutuksesta kokonaisuutena poikkeavat vähän koulutuksen päättämävaiheessa koko tutkimusjoukon antamasta keskimääräisestä palautteesta. Kuuden koulutuksen yleisarvioiden keskiarvot vaihtelivat 4,0:n ja 4,6:n välillä. Haastattelun yhteydessä tehty viivästetty arviointi antoi siis varsin myönteisen palautteen koulutuksista, mutta ei kuitenkaan niin hyvää kuin koulutusten päättyessä sen loppuun suorittaneet opiskelijat olivat antaneet.

Haastatteluissa pyydettiin vielä sanallista perustelua tehdyille kokonaisarvioille. Heikoimman arvosanan (tyydyttävä 3) antaneilla kritiikki kohdistui koulutuksen vastaamattomuuteen siitä saadun ennakkotiedotuksen kanssa tai siihen, että koulutus koettiin merkitykseltään vähäiseksi.

” mitä saatiin esittely siitä kurssista niin se siitä sai niin erilaisen kuvan kun kuitenkin mitä se ite kurssi oli sitten käytännössä,.. että se ois enemmän ollu minun mielestä suunnattu semmoselle, joka just niin kun ei uskalla esiintyä porukan eessä... et semmonen olis saanu ehkä enemmän irti siitä kurssista et se ois saanu itseluottamusta siinä lissä ja tälleen ..” (M1)

”No se nyt oli sitä että kun siellä piti vuan käävvä, ei siitä oikeen mittää niinku suurempaa hyötyä.” (M7)

Parhaimman arvosanan (erinomainen 5) antaneet perustelivat käsitystään:

” Ton vitosen minä silloinkin laitoin sen et se oli erinomaisesti järjestetty ja ohjaus siellä nii oli, et edelleen pysyn samassa.” (N10)

” Kyllä minä tuohon vitoseen kallistun että kyllä se minulla ainakin toimi ihan täydellisesti että pittää vaan kiittää.” (M11)

Muutamit haastateltavat nostivat esiin työttömyyden mukana seuraavan päivärytmin kaotamisen, jonka palauttamisessa ohjaavasta koulutuksesta oli enemmän tai vähemmän apua:

” Kyllä, että se oli tietty rutiini että herätä kurssille ja näin poispäin.” (N3)

” No olihan siinä tietysti se kun työttömänä kun on saatto ns päivärytmi mennä vähän miten sattuu siellä saa tietysti sen rytmistä kiinni.. alkaa tiettynä aikana loppuu tiettynä aikana... mutta en minä nyt siitä sen kummempaa hyötyä tai muutosta näe siihen normaali elämänrytmiin.” (M1)

Kahden haastatellun kohdalla elämäntilanne oli ollut ennen ohjaavaa koulutusta vaikea ja he uskalsivat kertoa siitä. Tässä toisen kuvausta tilanteesta ennen koulutusta:

” sit muutenkin meni silloin elämässä pikkusen päin ... , meni vähän kurjasti niin ... okei et ihan mitä muuta tahansa että ja sit kun kävin työkkärissä niin sit ne tarjos tämmöstä vaihtoehtoa et jos sä haluat sitten tämmöstä niin se sit tuntu aika hyvältä.” (N2)

Koulutuksen merkitystä haastateltava kuvasi sitten syntyneen kaveriporukan tarjoamana henkisenä tukena:

” kun siellä oli niitä oman henkisiä tyyppejä niin kun kaheksan minun lisäksi ja näin että tuota siinä oli periaatteessa semmonen hyvä syy että niin kun just semmonen mikä niin kun vei eteenpäin..” (N2)

Muilla haastatelluilla ohjaavan koulutuksen merkitys elämäntilanteen kannalta liittyi työuran suunnitteluun saatuun tukeen, tai sitten koulutuksen merkitys elämäntilanteen kannalta oli jäänyt yhtä vähäiseksi kuin muutenkin.

Yhteenvetoa haastattelututkimuksesta

Tiivistetysti ohjaavan koulutuksen ydinmerkitykset tässä aineistossa olivat

- ammatillisen suunnittelun tukea,
- työnhakua palvelevan osaamisen karttumista ja
- ratkaisuja omaan elämäntilanteeseen.

Koulutusten merkityksistä ammatillisen suunnittelun tuki oli keskeinen kuuden haastatellun kohdalla (N2, N3, M5, M9, N10, M11). Työnhaun taitojen karttuminen oli keskeisin merkitys yhdelle (M1) ja osamerkitys kolmelle haastatellulle (M9, N10, M11). Elämäntilanteeseen löytynyt ratkaisu ohjaavan koulutuksen aikana ja tukemana oli tärkein merkitys

yhdelle (N4) ja osamerkitys yhdelle (N2) sekä päivärytmin löytymisen takia merkityksellinen yhdelle haastateltavalle (N6).

Kaksi haastateltavaa (M7, N8) kuvasi sekä oppimiskokemuksiaan ohjaavassa koulutuksessa että saamaansa tukea ammatilliseen tai elämänsuunnitteluun niin vähäisiksi, että heille ohjaava koulutus oli jokseenkin merkityksetön. Lisäksi yhden haastatellun (M1) oma arvio oli, että hän oli ollut väärä valinta ohjaavaan koulutukseen.

2.2 Johtopäätökset

2.2.1 Seurantatutkimuksen pohjalta tehtävät kehittämissuositukset

Seuranta- ja haastattelututkimusten pohjalta voidaan tehdä seuraavat ehdotukset ohjaavan koulutuksen kehittämiseksi:

- 1) **Koulutukseen ohjaaminen ja opiskelijavalinta** toteutetaan entistä tarkemmin työnhakija-asiakkaan **palvelutarpeen mukaisesti**. Ohjaavan koulutuksen muuttuessa yhä selkeämmin ammatilliseen koulutukseen johtavaksi väyläksi, ei valittavalla opiskelijalla voi olla olennaisesti opiskelua tai työmarkkinoille siirtymistä haittaavia terveydellisiä tai elämäntaloudellisia esteitä. Koulutukseen valittavilla on oltava myös motivaatiota osallistua siihen. Toisaalta ohjaava koulutus on tarpeeton mikäli työnhakijan urasuunnittelutaidot ovat kunnossa ja hänelle riittää kevyempi ohjauksellinen palvelu.
- 2) **Koulutuksen loppuun suorittaminen**. Ohjaavan koulutuksen jälkeen väylä työmarkkinoille kulkee ensisijaisesti ammatillisen koulutuksen kautta. Ohjaava koulutus ei kuitenkaan saa olla este työllistymiselle. Koulutus saattaa olla perusteltua keskeyttää työllistymisen takia, mutta aina mikäli mahdollista, kannattaa henkilökohtaisella opetussuunnitelmalla pyrkiä viemään aloitettu koulutus loppuun. Mm. koulutuksen työharjoittelu voidaan toteuttaa palkallisena.
- 3) Koulutuksen **sisällöllinen eriyttäminen** vastaamaan opiskelijoiden erilaisia kehittymistarpeita. Opiskelija osallistuu henkilökohtaisen suunnitelman mukaan eriytettyihin koulutusosioihin (esimerkiksi atk-opetus, yksilö- ja ryhmäohjaus, työharjoittelut/koulutuskokeilut).
- 4) **Toiminnallisuuden lisääminen** ohjaavassa koulutuksessa: opetuksessa liimitetään teoriajaksoja, työelämään tutustumista, työharjoittelua / koulutuskokeilua sekä käytetään kokemuksellisia opetusmenetelmiä. Tavoitteena on edesauttaa opiskelijoiden aktiivista toimijuutta ja hyödyntää siinä myös opiskelijaryhmän vertaistukea.
- 5) Ohjaavan koulutuksen päättyessä järjestetään **yksilöohjausta ellei** työnhakijan **jatkopolku ole selvä**. Yksilöohjausta antaa ohjaavassa koulutuksessa toiminut ohjaaja tai kouluttaja. Yksilöllisessä ohjauksessa voidaan viimeistellä aloitettu suunnitelma, varmistaa suunnitelman toteutuminen ja tukea opiskelijaa työmarkkinasiirtymässä.

2.2.2 Yhteenvetoa: ohjaava koulutus urasuunnitelmien tukijana

Ohjaavan koulutuksen aseman ja tehtävän kirkastamiselle on nähty tarvetta jo aiemmin. Koulutuksen vaikuttavuudesta käyty keskustelu on ajoittain kyseenalaistanut ohjaavan koulutuksen oikeutuksen ja perusteet. Työelämän tutkimus ja asiantuntijoiden käsitykset kuitenkin puhuvat ohjauksen tarpeen kasvusta. Työelämän muutokset, ennen muuta epävarmuus työmarkkinoilla ja työsuhteiden epäjatkuvuus, aiheuttavat yhä suurempaa tarvetta ohjauksellisille toimenpiteille.

Ohjaavalla koulutuksella on koulutusmuotona omat vahvuutensa eikä sen muotojen ja sisältöjen kehittämistä ole epävarmuus asemasta kuitenkaan lopettanut. Mm. nuorten miesten kohdalla todettu työelämästä syrjäytyminen on haastanut myös työ- ja elinkeinohallinnon palvelumallit. Yksilöllisemmän ja syvällisemmän palvelun ohella ratkaisua on haettu hieman ”kevyemmästä” ohjaavasta koulutuksesta. Siinä toiminnallisuuden kautta pyritään avaamaan elämänhallintaan sekä työ- ja koulutuspolkuun liittyviä solmuja. Ohjaava koulutus voi parhaimmillaan toimia koulutusmotivaation syyttäjänä jopa ”koulualergikoilla”.

Oppilaitosten opinto-ohjauksessa korostetaan ohjauksen holistisuutta; ohjaus ei saa olla erillinen tapahtuma, vaan sen tulee olla kiinteässä yhteydessä ohjausta seuraavan koulutustapahtuman kanssa. Työ- ja elinkeinohallinnon näkökulmasta annettavan ohjauksen tulisi mennä vielä pidemmälle: ohjauksessa huomioidaan eri ammattien ja toimialojen työmarkkinoiden kehitys sekä työvoiman tarpeet, ja suhteessa näihin koulutus on väline. Koulutustaso ja -ala valitaan peilaten työnhakijan aikaisempaa työ- ja koulutustaustaa sekä hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia suhteessa työmarkkinoihin. Oikea koulutus voi olla omaehtoisena suoritettavaa tai työvoimakoulutusta, ja opiskelupaikka voi löytyä omalta alueelta tai kauempaa. Ohjaava koulutus tarjoaa yleensä riittävän aikaresurssin - tarvittaessa mahdollisuuden koulutuskokeiluun - oikean alan ja koulutuspaikan valintaa tehtäessä.

Työnhakijapalveluissa pyritään etupainotteisuuteen: puututaan tilanteeseen riittävän tehokkailla palveluilla ennen kuin työttömyys pitkittyy, ja ennen kuin työllistyminen vaikeutuu sen vuoksi. Ohjaava koulutus on yksi mahdollinen riittävän tehokas toimenpide. Sen käyttämistä on kuitenkin harkittava tarkoin. Erityisen suuri painoarvo on oikealla koulutukseen ohjaamisella ja opiskelijavalinnoilla. Jokainen opiskelijavalinta kohdistuu vaikutuksena myös koko ryhmään. Tuotteistamisen avulla on pyritty saamaan aikaan vertaistuen mahdollistavaa ryhmäytymistä, sekä opiskelijoiden lähtökohdista että koulutuksen tavoitteista syntyen. Ohjaava koulutus on pääsääntöisesti yhden vastuupettajan varassa. Liian suuri kirjo opiskelijoiden taustoissa ja opiskeluedellytyksissä sekä heidän koulutukselle asettamissaan tavoitteissa voi tehdä tilanteen opettajan kannalta mahdottomaksi.

Valtakari, Syrjä ja Kiuru (2008) ovat tutkineet työvoiman palvelukeskusten vaikuttavuutta rakennetyöttömyyden purkamisessa. Vaikuttavuuden tutkimisen ongelmiksi he totesivat, ettei moniammatillisten palveluiden seurannalle soveltuvia mittareita ole vielä kehitetty, ja erityisesti elämänhallinta- ja työmarkkinavalmiuksien parantaminen tulevat siksi heikosti esille. (Valtakari ym. 2008 , 140 -142.) Tässä on analogia ohjaavan koulutuksen vaikutusten tutkimisen ongelmallisuuden kanssa; ohjaavaa koulutusta voidaan pitää työvoiman palvelukeskuksen moniammatillista yhteistyötä pienessä mittakaavassa vastaavana interventiona ja palvelumuotona. Tavallista on että opettaja varaa ajan opiskelijalle velkaneuvontaan tai sosiaalitoimistoon, saattaa häntä terveystalvelujen piiriin jne. Riippuen opiskelijan tilanteesta ja opettajan resursseista tämä elämänhallinnan tukemisen tehtävä

voi olla hyvin keskeinen osa ohjaavan koulutuksen sisältöä, varsinkin koulutuksen alkupuolella.

3 Projektissa toteutettu kehittämistoiminta

Projektin kehittämistoimet suunniteltiin ennen hankkeen käynnistämistä niin, että ne sisältävät käytössä olevien ohjaavan koulutuksen tuotteiden arvioinnin sekä koko ohjaavan koulutuksen prosessin kehittämistä prosessin työ- ja elinkeinohallinnolle kuuluvin osin. Prosessin kokonaisuus muodostuu

- koulutuksen suunnittelusta ja tuotteistamisesta
- koulutusten hankinnasta
- koulutukseen ohjaamisesta ja hakeutumisesta
- koulutuksen aikaisesta palvelusta (TE-toimiston osalta)
- koulutuksen jälkeisestä ohjauksesta ja palveluista.

Panosta Palveluun -hankkeen ohjaavan koulutuksen kehittämistoimina toteutettiin samanaikaisesti seurantatutkimuksen kanssa (syksyllä 2008 ja vuoden 2009 aikana):

-tehtiin v. 2008 käytössä olleista viidestä ohjaavan koulutuksen tuotteesta arviointi yhdessä TE-toimistojen kanssa soveltaen Työministeriön projektituotteistajan oppaan (Tuominen, Paananen & Virtanen 2005) menetelmää,

-osallistuttiin ohjaavan koulutuksen tuotteistamistyöhön; uudistettiin ohjaavan koulutuksen tuotteiden valikoimaa (kolme puitehankinnan tuotetta entisen viiden sijaan),

-projekti oli mukana valtakunnallisilla ohjauspalvelujen kehittämisfoorumeilla (Ohjaus Suomessa-, Life and Counselling in Context-, Aikuisohjaus voimavarana- ja NUOVE-seminaarit), ja

-osallistuttiin alueelliseen (Pohjois-Savo/Itä-Suomi) ohjauspalvelujen strategiatyöskentelyyn; strategiatyössä on selvitetty erilaisten ohjauksellisten palvelujen tehtäviä ja suhteita työnhakija-asiakkaille tarjottavina palveluina.

Vuonna 2010 projektin painopiste siirtyi yhä vahvemmin kehittämistehtävien puolelle. Hankkeen aikana syntynyttä tietoa ja kokemusta jalkautettiin osaksi tuotekehitystyötä. Heti vuoden alussa ryhdyttiin suunnittelemaan alueella toimivien ohjaavien kouluttajien, TE-toimistojen ja ELYn koulutushankinnoista vastaavien yhteistä työseminaaria. Seminaari ”Kohti osuvampaa ohjaavaa koulutusta” pidettiin 16.3.2010 Kuopiossa. Seminaarisssa paikannettiin ohjaavaa koulutusta osana ohjauksellisia palveluja, haettiin yhteistä ymmärrystä koulutuksen tavoitteista sekä ideoitiin uusia mahdollisia ohjaavan koulutuksen tuotteita. Seminaariin osallistuneita oli 25. Seminaarin ohjelma on liitteenä 9.

Vuoden 2010 alussa aloittaneessa Pohjois-Savon ELY-keskuksessa koottiin kaikkien ohjauksellisten palvelujen hankinta Koulutus ja osaaminen –ryhmän tehtäväksi. Tämän myötä oli mahdollista laatia yhteinen hankintaohjelma sekä tuotteistaa yhtä aikaa ja koordinoidusti niin ohjaavan koulutuksen, ryhmäpalveluina tarjottavien työnhakuvalmennusten ja julkisia työvoimapalveluja täydentävien palveluiden hankinta. Projektipäällikkö osallistui tähän koordinoitutyöhön ja oli mukana ohjauksellisten palveluiden tuotteistuksen prosessissa.

Panosta Palveluun -projektin ohjaaville kouluttajille ja TE-toimistojen edustajille järjestämä päätösseminaari pidettiin 15.12.2010 (liite 10). Seminaariin osallistui 32 henkeä.

Seminaarissa varmistettiin ja vahvistettiin uudistuneita koulutustuotteita koskevat periaatteet:

- 1) ohjaavat koulutukset ovat toiminnallisuuden kautta työnhakijoita aktivoivia,
- 2) koulutusten sisältöä eriytetään opiskelijoiden tarpeiden mukaan ja
- 3) koulutuksiin tarvittaessa liitetään yksilöllistä jatko-ohjausta suunnitelman toteutumisen varmistamiseksi.

Seminaari evästi myös ennakoitiedon hyödyntämiseen niin ohjaavan koulutuksen suunnittelussa kuin koulutuksen aikaisessa työnhakijan ohjauksessa.

4 Päätelmiä ja pohjustusta jatkokehittämiselle

Projektisuunnitelmaan ei kyetty tarkasti ja konkreettisesti kirjaamaan, mitä toimia kunkin ohjaavan koulutuksen prosessin osan kehittäminen sisältäisi. Kehittämistoimet suunniteltiin johdettavaksi seurantatutkimuksen tuloksista, mutta tähän vaikutti osaltaan myös se, että suunnitelman laatimisen aikoihin keskusteltiin yleisesti ohjaavan koulutuksen kehittämisen suunnasta ja myös sen olemassa olosta työvoimapolitiittisena koulutusmuotona. Jo työministeriön aikana kaavailtiin yhtenä vaihtoehtona irrottaa ohjaava koulutus muusta työvoimakoulutuksesta osaksi ohjauksellisia palveluja.

Aikuisohjauksen kehittämistä ovat edellyttäneet aikanaan jo elinikäistä oppimista pohtinut komitea mietinnössään (Oppimisen ilo: kansallinen elinikäisen oppimisen strategia 1997) sekä Parlamentaarinen aikuiskoulutustyöryhmä (2002). Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen (AKKU) väliraportissa (2008) on ehdotettu ohjaus- ja neuvontapalvelujen järjestämistä alueellisten Elinkeino-, liikenne- ja ympäristö (ELY)-keskuksen resurssien vahvistamisen kautta.

Ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämiseksi on käynnistetty mittavia valtakunnallisia kehittämishankkeita (ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämisprojekti NUOVE, opettajien ja kouluttajien ohjaustaitojen kehittämisprojekti STUDIO, neuvojien ja ohjaajien ohjaustaitojen kehittämisprojekti ERKKERI), ja myös aluetasolla projekteissa tehdään hallintorajat ylittävää yhteistyötä (mm. OpinOvi –projektit).

Työ- ja elinkeinoministeriö laati vuonna 2009 henkilöasiakkuuden strategian, jossa työnhakija-asiakkaat jaettiin kolmeen segmenttiin:

- 1) Suoraan työmarkkinoille suuntaavat työnhakijat
- 2) Osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat työnhakijat
- 3) Työmarkkinoille kuntoutuvat.

Henkilöasiakkuusstrategian laadinnan yhteydessä kaikki nykyisin käytössä olevat työvoimapaalvelut asemoitiin suhteessa kolmeen henkilöasiakassegmenttiin. Ohjaava koulutus kuvataan siinä yhtenä ensisijaisen palvelun muotona asiakassegmenteistä sekä osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaaville asiakkaille että myös työmarkkinoille kuntoutuville asiakkaille. Painopiste ohjaavassa koulutuksessa on asetettu ammatillisen koulutuksen kautta työhön hakeutuviin asiakkaisiin.

Henkilöasiakkuusstrategiatyöryhmä totesi tehtävästään, ettei siihen kuulu palvelutarjoon jatkokehittäminen. ”Jatkotyössä palvelumallin kehittämistyö tulee toteuttaa koordinoidusti palvelutarjoon, palveluverkoston, palvelukanavien ja tietojärjestelmien kehittämisen kanssa.” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.)

TEM asetti toukokuussa 2010 Henkilöasiakkaan ohjaukselliset ja osaamisen kehittämisen palvelut –työryhmän. Työryhmän tehtävänä on ao. palvelujen sisältöjen määrittelemine sekä ehdotusten tekeminen palvelujen tuottamistavoista ja seurannasta. Työryhmän toimikausi päättyy 28.2.2011.

Työryhmä aloitti työskentelyn henkilöasiakkuusstrategian linjausten pohjalta. Tuotteistaminen on tarkoitus tehdä kattavasti riippumatta palvelun tuottajasta ja järjestämistavasta eli myös virkatyönä hoidettavat palvelut tuotteistetaan. Palvelut tuotetaan jatkossa entistä

monikanavaisemmin, ja tuotteistustyössä otetaan huomioon myös hallinnon henkilöstöä koskeva tuottavuusohjelma sekä TE-toimistoverkon muutos.

Tämän projektin loppuvaiheen kehittämistyö on ohjautunut osin TEMin työryhmän työskentelyn mukaan. Työryhmä totesi heti alkuun, että ohjaavaa koulutusta vastaavaa palvelua tullaan järjestämään, mutta se irrotetaan työvoimakoulutuksesta. Tällaista ryhmämuotoista urasuunnittelupalvelua hankitaan edelleen ulkopuolisilta palvelun tuottajilta. Ohjaava koulutus – tämän hetken arvioiden mukaan – katoaa palvelutuotenimikkeenä ja sulautuu osaksi ryhmille tarkoitettuja ohjauksellisia palveluja.

Projekti on osallistunut TEMin työryhmän tuotteistamistyöhön Itä-Suomen Tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen koulutus- ja kehittämispäivillä syyskuussa 2010 sekä Urasuunnittelun, koulutusneuvonnan ja ammatillisen kuntoutuksen neuvottelupäivillä marraskuussa 2010. Projekti järjesti lisäksi yhdessä Pohjois-Savon OpinOvi –projektin kanssa Minne menet aikuisohjaus –seminaarin 12.10.2010, jossa TEMin työryhmän ja valtakunnallisten ohjauksen kehittämishankkeiden edustajien alustuksista haettiin suuntaviivoja alueelliselle kehittämiselle. Seminaariin osallistui 45 aikuisohjauksen asiantuntijaa Pohjois-Savosta. Seminaarin ohjelma on liitteenä 11.

TEMin työryhmän työ on päättymässä vasta Panosta Palveluun –projektin ohjaavan koulutuksen kehittämisosion jälkeen, joten kaikki tulevan kehittämisen reunaehdot eivät ole vielä tiedossa. Pohjois-Savossa sekä ohjaavaa koulutusta että ohjauksellisia ryhmäpalveluita koskevat puitehankintasopimukset ovat voimassa vuoden 2012 loppuun, ja ne sisältävät mahdollisuuden option käyttöön vuonna 2013.

Uusien palvelutuotteiden käyttöönotto edellyttää joka tapauksessa myös lainsäädännön uudistuksia ja ne voivat olla hitaitakin. Nyt käytössä olevien palvelujen virittämistä vastaamaan laadittua henkilöasiakkuusstrategiaa tarvitaan myös ennen laajempien uudistusten voimaansaattamista. Pohjois-Savossa tätä viritystä tehdään tämän vuoden aikana valmisteltaessa syksyn julkista työvoimapalvelua täydentävien palveluiden hankintaa.

Lähteet

- Aho, S., Halme, J. & Nätti, J. 1999. Tukityöllistämisen ja työvoimakoulutuksen vaikuttavuus 1990-1996. Työpoliittinen tutkimus 144. Työministeriö. Helsinki.
- Aho, S. & Koponen, H. 2007. Työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Tutkimus rekisteriaineistosta vuosilta 2002-2005. Työpoliittinen tutkimus 324. Työministeriö. Helsinki.
- Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus 2008. Akku-johtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:20. Yliopistopaino.
- Dahler-Larsen, Peter 2005. Vaikuttavuuden arviointi. FinSoc arviointiraportteja 3/2005. Stakes, Helsinki.
- Danielsbacka, M. & Tanskanen, A. 2009. Nuorten asennoituminen työhön ja työttömyyteen. Työpoliittinen aikakauskirja 52: 2, 46–55.
- Hämäläinen, K. & Tuomala J. 2006. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpoliittinen tutkimus 315. Työministeriö. Helsinki.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. WSOY.
- Kauhanen, M., Lilja, R. & Savaja, E. 2006. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Palkansaajien tutkimuslaitos. Tutkimuksia 101. Helsinki.
- Leiman, M. 2004. Vaikuttavuustutkimuksen pulmallisuus psykoterapiatutkimuksessa. Duodecim, 120, 2645-2653.
- Leiman, M. 2007. Psykologisten interventioiden vaikuttavuus. Virkaanastujaisesitelmä Joensuun yliopistossa 15.5.2007.
- Munro, B. H. 2005. Logistic Regression. Teoksessa Munro (ed.) Statistical Methods for Health Care Reseach. 5th edition. Lippincott, Williams & Wilkins.
- Nio, I. 2007. Työvoimapolitiikan toimenpiteiltä avoimille työmarkkinoille sijoittuminen. Tulosohjauksen taustamateriaali. Painamaton. Työministeriö.
- Onnismaa, J. 2000. Ohjaava koulutus: liikkumista rajapinnoilla ja toimimista toisin. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. WS Bookwell Oy. Porvoo.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Gaudeamus. Helsinki.
- Oppimisen ilo: kansallinen elinikäisen oppimisen strategia 1997. Opetusministeriö. Komiteamietintö; 1997, 14. Opetusministeriö.
- Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. Opetusministeriön työryhmien muistioita 2002:3 . Opetusministeriö.
- Räsänen, H. & Schmid, G. 2008. Siirtymätyömarkkinat ja joustoturva Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.

- Silvonen, J. 2000. ”Tässä muuten hienossa näytelmässä...” Työhön-ryhmät työttömän roolimuu-
toksen tukijana laadullisen analyysin valossa. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä jul-
kaisuja n:o 46. Joensuun yliopistopaino. Joensuu.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., Martti, S. & Karjalainen, A. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran
raportteja 16. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Suikkanen, A. 2009. Selvitystyö välityömarkkinoista. [Verkkodokumentti] Sosiaali- ja terveysminis-
teriö. Saatavissa:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=41254&name=DLFE-4806.pdf
- Tuomala, J. 2002. Työvoimakoulutuksen vaikutus työttömien työllistymiseen. Valtion taloudellinen
tutkimuskeskus. VATT-tutkimuksia No 85. Oy Nord Print Ab. Helsinki.
- Tuominen, A., Paananen, N. & Virtanen, P. 2005. Projektituotteistajan opas. Työministeriö. Oy
Edita Ab. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Henkilöasiakkuusstrategia. Loppuraportti. TEM028:00/2009.
- Työnvälitystilaston selausjärjestelmä. Taulukot TVS12F, TKV 18 ja TKV23A.
- Töttö, P. 2004. Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa.
Tampere: Vastapaino.
- Valtakari, M., Syrjä, H. & Kiuru, P. 2008. Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistami-
sen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 19/2008. Edita Pub-
lishing Oy. Helsinki.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Gaudeamus. Helsinki.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita Prima Oy.
Helsinki.

Liitteet

Liite1: ohjaaviin koulutuksiin v. 2008 osallistuneiden sijoittumistiedot 1, 3, 6, 9 ja 12 kuukauden kohdalla

sijoittumistilanne 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	työssä, toimenpitein sijoitettu	39	13,1	13,1	13,1
	työssä, yleisillä työmarkkinoilla	47	15,8	15,8	28,9
	työtön	143	48,0	48,0	76,8
	työvoiman ulkopuolella	52	17,4	17,4	94,3
	ei tietoa	17	5,7	5,7	100,0
	Total	298	100,0	100,0	

sijoittumistilanne 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	työssä, toimenpitein sijoitettu	49	16,4	16,4	16,4
	työssä, yleisillä työmarkkinoilla	39	13,1	13,1	29,5
	työtön	144	48,3	48,3	77,9
	työvoiman ulkopuolella	49	16,4	16,4	94,3
	ei tietoa	17	5,7	5,7	100,0
	Total	298	100,0	100,0	

sijoittumistilanne 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid työssä, toimenpitein sijoitettu	44	14,8	14,8	14,8
työssä, yleisillä työmarkkinoilla	23	7,7	7,7	22,5
työtön	145	48,7	48,7	71,1
työvoiman ulkopuolella	37	12,4	12,4	83,6
ei tietoa	49	16,4	16,4	100,0
Total	298	100,0	100,0	

sijoittumistilanne 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid työssä, toimenpitein sijoitettu	46	15,4	15,4	15,4
työssä, yleisillä työmarkkinoilla	21	7,0	7,0	22,5
työtön	135	45,3	45,3	67,8
lomautettu	1	,3	,3	68,1
työvoiman ulkopuolella	39	13,1	13,1	81,2
ei tietoa	56	18,8	18,8	100,0
Total	298	100,0	100,0	

sijoittumistilanne 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid työssä, toimenpitein sijoitettu	57	19,1	19,1	19,1
työssä, yleisillä työmarkkinoilla	25	8,4	8,4	27,5
työtön	106	35,6	35,6	63,1
työvoiman ulkopuolella	51	17,1	17,1	80,2
ei tietoa	59	19,8	19,8	100,0
Total	298	100,0	100,0	

Liite 2: sijoittumistiedot 12 kk ohjaavasta koulutuksesta sukupuolen ja iän mukaan

Crosstab

		sijoittumistilanne 12					Yht
		työssä, toimenpitein sijoitettu	työssä, yleisillä työmarkkinoilla	työtön	työvoiman ulkopuolella	ei tietoa	
sukupuoli mies	lkm	19	7	55	25	21	127
	%	15,0%	5,5%	43,3%	19,7%	16,5%	100,0%
nainen	lkm	38	18	51	26	38	171
	%	22,2%	10,5%	29,8%	15,2%	22,2%	100,0%
Yht	lkm	57	25	106	51	59	298
	%	19,1%	8,4%	35,6%	17,1%	19,8%	100,0%

Crosstab

		sijoittumistilanne 12					Yht
		työssä, toimenpitein sijoitettu	työssä, yleisillä työmarkkinoilla	työtön	työvoiman ulkopuolella	ei tietoa	
ikä luokiteltuna	alle 30 v lkm	14	12	39	18	42	125
	%	11,2%	9,6%	31,2%	14,4%	33,6%	100,0%
30-39 v	lkm	11	3	12	14	5	45
	%	24,4%	6,7%	26,7%	31,1%	11,1%	100,0%
40-49 v	lkm	18	7	34	12	7	78
	%	23,1%	9,0%	43,6%	15,4%	9,0%	100,0%
50v tai yli	lkm	14	3	21	7	5	50
	%	28,0%	6,0%	42,0%	14,0%	10,0%	100,0%
Yht	lkm	57	25	106	51	59	298
	%	19,1%	8,4%	35,6%	17,1%	19,8%	100,0%

Liite 3: sijoittumistiedot 12 kk ohjaavasta koulutuksesta koulutustuotteittain

Crosstab

		sijoittumistilanne 12					
		työssä, toimenpitein sijoitettu	työssä, yleisillä työmarkkinoilla	työtön	työvoiman ulkopuolella	ei tietoa	Yht
nuorten ok	lkm	7	7	8	4	11	37
	%	18,9%	18,9%	21,6%	10,8%	29,7%	100,0%
amm valintaa tukeva ok	lkm	1	4	19	8	24	56
	%	1,8%	7,1%	33,9%	14,3%	42,9%	100,0%
ok ammatinvaihtajille	lkm	5	4	12	10	8	39
	%	12,8%	10,3%	30,8%	25,6%	20,5%	100,0%
työkyky-ohjaava	lkm	31	2	29	14	7	83
	%	37,3%	2,4%	34,9%	16,9%	8,4%	100,0%
tunnista osaamisen (TYP)	lkm	2	3	15	3	4	27
	%	7,4%	11,1%	55,6%	11,1%	14,8%	100,0%
aktivointi-ohjaava	lkm	9	4	19	10	2	44
	%	20,5%	9,1%	43,2%	22,7%	4,5%	100,0%
oppisopimukseen ohjaava	lkm	2	1	4	2	3	12
	%	16,7%	8,3%	33,3%	16,7%	25,0%	100,0%
Yht	lkm	57	25	106	51	59	298
	%	19,1%	8,4%	35,6%	17,1%	19,8%	100,0%

Liite 4. nuorten ohjaavien koulutusten sijoittumistiedot 12 kuukautta koulutuksen jälkeen

			Tilannetieto 12 kk koul					Total
			työssä	koulutuksessa	tukityö tai työharj	muu	työtön	
Ohjaavan koulutuksen tyyppi	Nuorten ohjaava koulutus (amm.koul.)	Count %	14 35,9%	8 20,5%	6 15,4%	2 5,1%	9 23,1%	39 100,0%
	AmmatINVALINTAA tukeva ohjaava koulutus	Count	5 14,7%	5 14,7%	1 2,9%	6 17,6%	17 50,0%	34 100,0%
Total		Count %	19 26,0%	13 17,8%	7 9,6%	8 11,0%	26 35,6%	73 100,0%

Liite 5. Nuorten ohjaavien koulutusten jälkeiset työmarkkinasiirtymät taustamuuttujittain kuusi ja 12 kuukautta koulutuksen jälkeen, tilastollisesti merkitsevät taustamuuttajat (joko kuuden tai 12 kuukauden kohdalla).

Crosstab

			Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Peruskoulutus	Peruskoulu tai osa	Count	35	26	61
		% within Peruskoulutus uusi	57,4%	42,6%	100,0%
	ylioppilas	Count	6	6	12
		% within Peruskoulutus uusi	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Peruskoulutus uusi	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,222	1	,638

Crosstab

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Peruskoulutus	Peruskoulu tai osa	Count	38	23	61
		% within Peruskoulutus uusi	62,3%	37,7%	100,0%
	ylioppilas	Count	3	9	12
		% within Peruskoulutus uusi	25,0%	75,0%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Peruskoulutus uusi	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,665	1	,017

Crosstab

			Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Keskeytetty amm koulutus	ei keskeyttänyt	Count	29	29	58
		% within Keskeytetty amm koulutus	50,0%	50,0%	100,0%
	keskeyttänyt ammatillisen koulu- tuksen	Count	12	3	15
		% within Keskeytetty amm koulutus	80,0%	20,0%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Keskeytetty amm koulutus	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,357 ^a	1	,037

Crosstab

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Keskeytetty amm koulutus	ei keskeyttänyt	Count	30	28	58
		% within Keskeytetty amm koulutus	51,7%	48,3%	100,0%
	keskeyttänyt ammatillisen koulutuksen	Count	11	4	15
		% within Keskeytetty amm koulutus	73,3%	26,7%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Keskeytetty amm koulutus	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,260	1	,133

Crosstab

		Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
		ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Nuorten ohjaava koulutus (amm.koul.)	Count	19	20	39
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	48,7%	51,3%	100,0%
AmmatINVALINTAA TUKEVA OHJAAVA KOULUTUS	Count	22	12	34
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	64,7%	35,3%	100,0%
Total	Count	41	32	73
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,886 ^a	1	,170

Crosstab

		Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
		ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Nuorten ohjaava koulutus (amm.koul.)	Count	17	22	39
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	43,6%	56,4%	100,0%
AmmatINVALINTAA TUKEVA OHJAAVA KOULUTUS	Count	24	10	34
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	70,6%	29,4%	100,0%
Total	Count	41	32	73
	% within Ohjaavan koulutuksen tyyppi	56,2%	43,8%	100,0%

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,378	1	,020

			Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Koulutuksen suorittaminen loppuun	Suoritti loppuun	Count	31	18	49
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	63,3%	36,7%	100,0%
	Keskeytti työn tai koulutuksen takia	Count	3	11	14
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	21,4%	78,6%	100,0%
	Keskeytti terv tai muun syyn takia	Count	7	3	10
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	70,0%	30,0%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	56,2%	43,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,642 ^a	2	,013
Likelihood Ratio	8,884	2	,012
Linear-by-Linear Association	,461	1	,497
N of Valid Cases	73		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,38.

Crosstab

			Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
			ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Total
Koulutuksen suorittaminen loppuun	Suoritti loppuun	Count	26	23	49
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	53,1%	46,9%	100,0%
	Keskeytti työn tai koulutuksen takia	Count	8	6	14
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	57,1%	42,9%	100,0%
	Keskeytti terv tai muun syyn takia	Count	7	3	10
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	70,0%	30,0%	100,0%
	Total	Count	41	32	73
		% within Koulutuksen suorittaminen loppuun	56,2%	43,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,975 ^a	2	,614
Likelihood Ratio	1,004	2	,605
Linear-by-Linear Association	,885	1	,347
N of Valid Cases	73		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,38.

Liite 7. Työmarkkinasiirtymien logistinen regressioanalyysi. Siirtymien riskikertoimet kuusi kuukautta ja 12 kuukautta ohjaavan koulutuksen päättymisen jälkeen.

Siirtymä kuuden kuukauden kohdalla. Logistisen regressiomallin selitysaste, yhteensopi-
vuus aineistoon, selitysosuudet siirtymämuuttujittain ja riskiluvut:

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	87,267 ^a	,161	,216

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	8,866	8	,354

Classification Table^a

Observed		Predicted			
		Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen			
		ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Percentage Correct	
Step 1	Siirtymämuuttuja 6kk dikotominen	ei siirtymää tm suuntaan	36	5	87,8
		siirtymä tm suuntaan	19	13	40,6
		Overall Percentage			67,1

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
sex3(1)	,412	,559	,542	1	,462	1,510	,504	4,520
ikä_lgr			,812	2	,666			
ikä_lgr(1)	,530	,680	,607	1	,436	1,699	,448	6,446
ikä_lgr(2)	,724	,874	,686	1	,408	2,063	,372	11,445
perkouluusi(1)	,253	,766	,109	1	,741	1,288	,287	5,785
keskammkoullgr(1)	,819	,956	,734	1	,392	2,268	,348	14,770
koulsuoruusi			6,122	2	,047			
koulsuoruusi(1)	1,932	,783	6,094	1	,014	6,905	1,489	32,020
koulsuoruusi(2)	,440	,905	,236	1	,627	1,552	,264	9,145
Koulutustyyppilgr(1)	,106	,667	,025	1	,874	1,111	,301	4,105
Constant	-2,088	,946	4,869	1	,027	,124		

Siirtymä 12 kuukauden kohdalla. Logistisen regressiomallin selitysaste, yhteensopivuus aineistoon, selitysosuudet siirtymämuuttujittain ja riskiluvut:

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	87,313 ^a	,161	,215

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than ,001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	3,832	8	,872

Classification Table^a

Observed		Predicted		
		Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen		
		ei siirtymää tm suuntaan	siirtymä tm suuntaan	Percentage Correct
Step 1	Siirtymämuuttuja 12 kk dikotominen	30	11	73,2
		13	19	59,4
Overall Percentage				67,1

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
sex3(1)	,497	,569	,764	1	,382	1,644	,539	5,013
ikä_lgr			2,463	2	,292			
ikä_lgr(1)	,401	,645	,387	1	,534	1,493	,422	5,285
ikä_lgr(2)	-,857	,925	,858	1	,354	,425	,069	2,600
perkouluusi(1)	1,970	,878	5,038	1	,025	7,172	1,284	40,065
keskammkoullgr(1)	-,391	,930	,177	1	,674	,676	,109	4,188
koulsuoruusi			,095	2	,953			
koulsuoruusi(1)	-,096	,700	,019	1	,891	,908	,230	3,583
koulsuoruusi(2)	-,257	,883	,085	1	,771	,773	,137	4,364
Koulutustyyppilgr(1)	1,402	,716	3,836	1	,050	4,063	,999	16,521
Constant	-1,241	,825	2,263	1	,132	,289		

Liite 8. Haastattelulomake opiskelijahaastattelut

Taustatiedot

1. Peruskoulutus (yleissivistävä, ammatillinen)

*miten sinun koulunkäyntisi on sujunut?

*millaista oli peruskoulussa?

*onko sinulla ammatillista koulutusta?

*onko sinulla lisäksi muuta koulutusta?

2. Suunnitelmat peruskoulun päättyessä

*jos palataan aikaan kun olit päättämässä peruskoulua, millaiset asiat olivat sinulle silloin tärkeitä? Oliko sinulla joku unelma tai joitakin unelmia siitä mitä haluat tehdä ”isona”?

3. Työura

*millaista työtä olet tehnyt?

*onko sinulla ollut sivutoimisia töitä, mitä tehtäviä?

*oletko ollut joskus työharjoittelussa, missä?

*entä oletko ollut jossakin vaiheessa työttömänä? Milloin?

4. Ohjauspalveluiden käyttäminen

*olet ollut mukana ohjaavassa koulutuksessa, entä oletko saanut muuta ohjausta, johon on kuulunut koulutukseen ja ammatilliseen suunnitteluun liittyviä asioita? Mitä ohjausta olet saanut ja milloin?

Nykytilanne

5. Tilanne suhteessa työmarkkinoihin ja yhteiskuntaan

*mitä teet tällä hetkellä (työtä, opiskelua vai jotakin muuta)? Mitä muuta elämääsi kuuluu nyt (harrastuksia, vapaaehtoistoimintaa tai jotakin muuta)? Millainen perhe sinulla on?

Tulevaisuuden suunnitelmat

6. Lähitulevaisuus

*minkälaiset ovat lähitulevaisuutesi suunnitelmat? Kuuluuko suunnitelmiisi muuta kuin se mitä teet nyt?

Ohjaava koulutus

7. Koulutukseen hakeutuminen

*jos muistelet tilannetta ennen hakemuksen jättämistä ohjaavaan koulutukseen, millainen tilanne sinulla silloin oli elämässä ja millaisia tulevaisuuden suunnitelmia sinulla silloin oli?

*miten kuvailisit hakeutumistasi ohjaavaan koulutukseen? Hakeuduitko koulutukseen oma-aloitteisesti vai työvoimatoimiston ohjauksesta? Millaista työvoimatoimiston ohjaus koulutukseen hakeutumiseksi oli? Pakottamista (osoitus) vai kehottamista (osoitus vai ei) vai suosittamista hake-maan vai eikö ohjattu hakemaan lainkaan?

8. Motivaatio koulutukseen osallistumiseen

*kuvaile omaa motivaatiotasi ja halukkuuttasi osallistua ohjaavaan koulutukseen (ensin vapaasti). Millaisia odotuksia sinulla oli ohjaavalta koulutukselta?

*mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten koulutukseen hakeutumistasi ja siihen osallistumistasi. Vastausvaihtoehdot (liitelomakkeella):

- halusin itse koulutukseen ja kävin koulutuksen loppuun mielelläni
- en aluksi halunnut hakea koulutukseen, mutta saatuani siitä enemmän tietoa hain ja suoritin koulutuksen mielelläni loppuun
- en aluksi halunnut hakea koulutukseen, mutta valintahaastattelussa mieleni muuttui ja menin koulutukseen sekä suoritin sen mielelläni loppuun
- halusin itse hakea koulutukseen, mutta koulutus ei vastannut odotuksiani, enkä olisi halunnut suorittaa sitä loppuun
- en olisi halunnut hakea koulutukseen, aloittaa koulutusta enkä suorittaa sitä loppuun

9. Koulutuksen merkitykset

*jos ajattelet tähänastista elämääsi ja nykytilannettasi, mitä koet saaneesi ohjaavasta koulutuksesta? Mitä koet oppineesi ohjaavassa koulutuksessa? Millainen merkitys ohjaavalla koulutuksella on ollut elämässäsi? Missä asioissa koulutus on auttanut sinua? Missä asioissa olisit halunnut saada koulutuksessa enemmän ohjausta tai tietoa?

10. Koulutuksen vaikutukset suunnitelmiin

*miten ohjaava koulutus on vaikuttanut suunnitelmiisi? Mitä suunnitelmissasi on muuttanut ohjaavan koulutuksen myötä? Miten kuvailisit näkymää työelämään, millainen näkymä työelämään sinulla oli ennen ohjaavaa koulutusta? Muuttuiko näkymä työelämään ohjaavan koulutuksen myötä (koulutuksen aikana tai sen jälkeen)?

11. Koulutuksen vaikutukset elämänhallintaan

*onko ohjaava koulutus auttanut sinua muuten elämässäsi? Miten se on auttanut? Millaista tukea elämällesi sait ohjaavasta koulutuksesta?

12. Koulutuksen edut ja haitat

*voitko kuvailla vielä ohjaavasta koulutuksesta sinulle syntyneitä etuja ja haittoja? Mitä etuja ja mitä haittoja koulutuksesta on sinulle ollut?

13. Kokonaisarvio ohjaavasta koulutuksesta

*jos arvioit nyt ohjaavaa koulutusta kokonaisuutena, minkä arvosanan sille annat? Ohjaava koulutus on onnistunut kokonaisuutena, vastausvaihtoehdot (liitelomakkeella):

- 1 huonosti
- 2 välttävästi
- 3 tyydyttävästi
- 4 hyvin
- 5 erinomaisesti

*voitko vielä perustella koulutuksen onnistumisen kokonaisarviiosi?

*mitä muuta haluaisit sanoa ohjaavasta koulutuksesta?

Tulevaisuuden suunnitelmat II

14. Pidemmän aikavälin tulevaisuuden suunnitelmat

*mitä ajattelet tulevaisuudesta? Mitä aiot tehdä 5 vuoden kuluttua, mitä elämääsi kuuluu silloin?

KIITOS!

Liite 9.



”KOHTI OSUVAMPAA OHJAAVAA KOULUTUSTA” –TYÖSEMINAARI

Aika tiistai 16.3.2010 klo 9.00 – 15.30
Paikka Hotelli Cumulus Kuopio, Assari-kabinetti

SEMINAARIOHJELMA

Klo

8:30 Aamukahvi

9:00 Työllisyys- ja yrittäjyysstrategia – henkilöasiakkuusstrategia
Kirsi Vainikainen, yksikön päällikkö

9:45 Ohjaukselliset palvelut TE-toimistojen palveluissa
Jan Blomberg, projektipäällikkö

10:30 Ohjaavan koulutuksen seurantatutkimus: tuloksia ja johtopäätöksiä
Kimmo Tiainen, projektipäällikkö

11:30 Lounas (omakustanteinen)

12:30 Kouluttajan näkökulma ohjaavan koulutuksen kehittämiseen
Sinikka Miettinen, koulutuspäällikkö, Sakky
Nina Erholtz, kouluttaja, Taitoprofiilit Oy

13:00 ”Osuva ohjaava ” : ideoiva tuotteistamisharjoitus
Kahvi työskentelyn lomassa

14:45 Tuotteistamistyön koontia

15:30 Seminaarin päättäminen



Panosta Palveluun –kehittämishanke järjestää

OHJAAVAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISILTAPÄIVÄN

Aika keskiviikko 15.12.2010 klo 12.30 – 16.00
Paikka Sokos Hotel Tahkovuori, Nilsia
Osallistujat koulutusorganisaatioiden ja TE-toimistojen edustajat

OHJELMA

Klo

- 12:30 Ohjaavan koulutuksen tuotteet (puitehankinta); uudet käytännöt
Kimmo Tiainen, projektipäällikkö, Pohjois-Savon ELY-keskus
- 13:15 Työmarkkinanäkymät ohjaavan koulutuksen kohderyhmissä
Juha Kaipainen, työmarkkina-analyytikko, Pohjois-Savon ELY-keskus
- 14:00 Kahvi
- 14:30 Kouluttajan odotuksia ja toiveita uudistuvalla ohjaavalla koulutukselle
Salla Parviainen, opettaja, Sakky
- 15:00 TE-toimiston ja kouluttajan yhteistyö
Rauni Hurskainen, ammatinvalintapsykologi, Iisalmen seudun TE-toimisto
- 15:30 Keskustelua
- 16:00 Kehittämispäivä päättyy

Ilmoittautumiset sähköpostitse viimeistään **24.11. mennessä** Irma Pietiläiselle, irma.pietilainen@ely-keskus.fi. Lisätietoja seminaarista antaa projektipäällikkö Kimmo Tiainen, kimmo.tiainen@ely-keskus.fi, p. 040 5757 151.





MINNE MENET AIKUISOHJAUS?

Aika: Tiistai 12.10.2010, klo 8.30 – 15.00

Paikka: Tietoteknia, Auditorio 1. krs., Savilahdentie 6

OHJELMA

8.30–9:00	Ilmoittautuminen ja kahvit
9.00–10.00	Aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden kehittäminen, Kai Koivumäki, TEM
10.00–10.45	Koulutusneuvonnan ja uraohjauksen monikanavaiset palvelut (NUOVE-projekti), Seija Pohjanoksa, TEM
10.45–11.30	Ohjauspalveluiden järjestäminen, OpinOvien näkökulma (Aikuisohjauksen koordinaatioprojekti) Erno Hyvönen, JAMK
11.30–12.30	Lounas (omakustanteinen)
12.30–13.45	Elinikäinen oppiminen ja ohjauksen monet muodot, Veikko Karttunen, Itä-Suomen yliopisto - Sakkyn kommenttipuheenvuoro, Esa Juvonen - Savonian kommenttipuheenvuoro, Marja Kopeli
13.45–14.00	Kahvi
14.00–15.00	Paneeli aiheena "Millainen on aikuisohjauksen moniulotteinen tulevaisuus?", Veikko Karttunen, Kai Koivumäki, Riitta Turpeinen
15.00	Seminaari päättyy

Ilmoittautumiset seminaariin viimeistään perjantaina 8.10.2010
Pohjois-Savon ELY-keskukselle Jaakko Hellénille p. 040 159 6147
tai jaakko.hellen@ely-keskus.fi



Julkaisusarjan nimi ja numero Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, erillisjulkaisu 2011				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima, osaaminen ja kulttuuri				
Tekijät Kimmo Tiainen		Julkaisuaika Helmikuu 2011		
		Julkaisija Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja/toimeksiantaja Euroopan sosiaalirahasto, TL 3		
Julkaisun nimi Panosta Palveluun -hanke Ohjaavan koulutuksen kehittämisosio Loppuraportti				
Tiivistelmä Ohjaava koulutus on yleisnimi työvoimakoulutukselle, jonka tavoitteena on työelämään ja jatkokoulutukseen ohjaaminen. Ohjaavaan koulutukseen on 2000-luvulla osallistunut vuosittain 12 000 – 22 000 opiskelijaa. Panosta Palveluun –hankkeen (ESR) ohjaavan koulutuksen kehittämisosion tavoitteeksi asetettiin ohjaavan koulutuksen koko prosessin kehittäminen. Kehittämishankkeessa toteutettiin seurantatutkimus koulutuksen vaikutuksista siihen osallistuneiden koulutus- ja työpoluilla. Tutkimusta tarkennettiin nuorille aikuisille (18-30-vuotiaat) tarkoitettujen ohjaavien koulutusten osalta ja koulutusta tarkasteltiin siirtymätyömarkkinoiden viitekehyksessä. Ohjaava koulutus tuottaa yleisimmin siirtymiä: 1) työhön kesken tai heti ohjaavan koulutuksen jälkeen, 2) työhön viiveellä ja/tai muun työvoimapalvelun kautta, ja 3) jatkaminen ammatilliseen koulutukseen. Rungas kolmannes oli työttömänä työnhakijana vuosi ohjaavan koulutuksen päättymisestä. Haastatteluissa ohjaavan koulutuksen merkityksinä nousivat esiin ammatillisen suunnittelun tuki, työnhakua palvelevan osaamisen karttuminen ja ratkaisut omassa elämäntilanteessa. Kaikki eivät motivoitu koulutukseen ja heikoimmillaan se muodostuu osaksi toimenpiteiden ja työttömyyden kierrettä. Ohjaavan koulutuksen kehittämistoimina esitetään: 1) koulutukseen ohjaamisen ja opiskelijavalinnan toteutus asiakkaan palvelutarpeen mukaisesti, 2) koulutusten keskeytysten vähentäminen, 3) koulutuksen sisällöllinen eriyttäminen, 4) toiminnallisuuden lisääminen koulutuksessa ja 5) yksilöohjauksen järjestäminen asiakkaalle ellei ohjaavassa koulutuksessa ole syntynyt jatkopolkua. Hankkeen aikana ohjaavan koulutuksen tehtävää paikannettiin laajemmin osana ohjauksellisia palveluja. Tuotteistamisessa huomioitiin TEMin henkilöasiakkuuden strategia ja tuotekuvaukset laadittiin asiakassegmentoinnin pohjalta. Hankkeessa toteutetut kehittämistoimet koskivat ensisijaisesti Pohjois-Savossa hankittavia palveluita. Hanke verkostui valtakunnallisten ohjauksen kehittämiseen tähtäävien hankkeiden kanssa ja loppuvaiheessaan osallistui myös TEMin asettaman Henkilöasiakkaan ohjaukselliset ja osaamisen kehittämisen palvelut –työryhmän tuotekehittelytyöhön.				
Asiasanat ohjaava koulutus, työvoimakoulutus				
ISBN (painettu) -	ISBN (PDF) 978-952-257-237-0	ISSN-L -	ISSN (painettu) -	ISSN (verkkajulkaisu) -
Kokonaissivumäärä 61		Kieli suomi		Hinta (sis. alv 8%) -
Julkaisun myynti/jakaja Julkaisu on saatavana vain verkossa: www.ely-keskus.fi/pohjois-savo/julkaisut				
Julkaisun kustantaja Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus				
Painopaikka ja -aika Kuopio 2011				