

HAKEVA TOIMINTA NOSTE-HANKKEISSA VUONNA 2006

Arja Huusko
Joensuun yliopisto, sosiologian oppiaine
Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö
29.6.2007

SISÄLLYS

1 Johdanto	3
1.1 Tutkimuksen tavoitteet	4
1.2 Tutkimuksen toteuttaminen	5
1.3 Kuvausta kyselyyn vastanneista.....	6
2 Noste-opiskelijat kyselytutkimuksen valossa	8
3 Hakevan toiminnan toteuttajat Noste-hankkeissa	11
3.1 Ketkä tekevät hakevaa toimintaa Noste-hankkeissa?.....	11
3.2 Vastaaajien näkemyksiä kouluttajista hakevan toiminnan toteuttajina	12
4 Toteutetut hakevan toiminnan muodot Noste-hankkeissa	14
4.1 Mainontaa ja henkilökohtaista kontaktia	14
4.2 Käytettyjen hakevan toiminnan muotojen sukupuolittaisen koulutuslajin ja läänien mukaista tarkastelua	15
4.3 Toimivimmiksi koetut hakevan toiminnan muodot - kasvokkaista vuorovaikutusta, yrityskäyntejä ja lehti-ilmoituksia	17
4.4 Vastaaajien tehottomiksi arvioimia hakevan toiminnan muotoja	20
4.5 Vastaaajien näkemyksiä toteutetusta hakevasta toiminnasta	21
5 Noste-hankkeiden yhteistyöverkosto hakevassa toiminnassa	23
5.1 Hakevan toiminnan yhteistyötahot.....	23
5.2 Noste-hankkeiden keskeisimmät yhteistyökumppanit.....	25
5.3 Mikä teki yhteistyöstä tuloksellista?	26
5.4 Hakevan toiminnan laajeneva tarjonta.....	27
6 Hakevaa toimintaa työpaikoilla	30
6.1 Millaista hakevaa toimintaa tehdään työpaikoilla?	30
6.2 Noste-tietoisuus ja koulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen työpaikoilla	32
6.3 Mitä piti sisällään koulutuksen suunnittelu työpaikan tarpeista lähtien?	34
7 Tukea haasteelliseksi koettuun hakevaan toimintaan	36
7.1 Hakevassa toiminnassa kohdattiin haasteita	36
7.2 Taloudellista ja aikamuotoista tukea hakevaan toimintaan	39
7.3 Tukea hakevaan toimintaan toteutusta jakamalla	40
8 Hakevan toiminnan suunnitelmat Noste-hankkeissa	43
8.1 Hakevaa toimintaa kohdennettiin tarvepohjaisesti	43
8.2 Hakevassa toiminnassa tehtyjä muutoksia	44
8.3 Hakevan toiminnan tehostamissuunnitelmat	45
8.4 Millaista hakevaa toimintaa toteutetaan Noste-ohjelman jälkeen?	47
9 Tulosten yhteenvetoa	49

Lähteet

Kuvioluettelo

Taulukkuuettelo

Liitteet:

Liite 1: Kyselyn saatekirje

Liite 2: Kyselylomake

Liite 3: Frågeformulär

Liite 4: Katoanalyysi

1 JOHDANTO

Raportti käsittelee Noste-hankkeissa vuonna 2006 toteutettua hakevaa toimintaa. Tutkimus on osa Noste-ohjelman valtakunnallista seurantatutkimusta, jota toteutetaan Joensuun yliopistossa Koulutustason kohottaminen aikuisiällä -projektissa hakevaan toimintaa keskittyen. Joensuun yliopiston lisäksi Noste-ohjelman seurantatutkimusta tehdään Tampereen yliopistossa Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksessa yhteistyöverkostoihin, työssäoppimiseen ja tukitoimenpiteisiin liittyen. Joensuun yliopistossa on seurattu hakevan toiminnan toteutumista Noste-hankkeille vuosittain lähetettyjen kyselyjen avulla Noste-ohjelman ensimmäisestä vuodesta, 2003 lähtien (Kokkila 2004, Laukkanen 2005a, Luukkainen 2006). Tämä raportti on siten järjestyksessä neljäs muodosteen katkeamattoman jatkos edellisille raporteille.

Noste-ohjelma on valtakunnallinen aikuisten koulutustason kohottamisohjelma, joka pyrkii vahvistamaan 30 - 59-vuotiaiden vailla toisen asteen tutkintoa olevien aikuisten asemaa tulevaisuudessa tarjoamalla heille maksutonta tutkintoon johtavaa ammatillista koulutusta ja tietotekniikan käyttöön keskittyvää koulutusta. Ohjelman pääasiallisen kohderyhmän muodostavat työssä olevat aikuiset, joskin myös työttömillä on mahdollisuus osallistua Noste-rahoitettuihin koulutuksiin. Koulutusten järjestämiseen myönnettävän rahoituksen lisäksi Noste-ohjelma tarjoaa erillisrahoitusta hakevaan toimintaan ja opintojen tukitoimiin.

Noste-ohjelmassa kohderyhmää pyritään tavoittamaan opintojen pariin hakevan toiminnan keinoin. Hakevan toiminnan käsitteenä katsotaan pitävän sisällään koulutukseen osallistumisen laajentamisen sellaisten ryhmien pariin, joita opiskelu ja koulutus eivät tavallisesti kiinnosta (McGivney 2000, 2002; Toivainen 2002). Hakevassa toiminnassa nähdään yleisesti korostuvan niin ihmisten tietoisuuden lisäämisen koulutusmahdollisuuksista, kuin koulutusten tarjoamisen lähellä ihmisiä sekä koulutusten järjestämisen kohderyhmän tarpeiden pohjalta (McGivney 2002). Kirjallisuudessa (erityisesti McGivney 2001, 2002; Johnston 1987a, 1987b) korostetaan hakevan toiminnan keskeisimpinä elementteinä kohderyhmän määrittelyä, kohderyhmän tarpeiden tunnistamista, markkinointi- ja rekrytointistrategiaa, koulutuksen tuomista kohderyhmän pariin sekä verkostoitumista. Näiden hakevan toiminnan ominaispiirteiden ympärille muodostuu metodi, jota voidaan kuvata hakevan toiminnan lähestymistavaksi. Hakevan toiminnan luonteeseen kuuluu, että siinä pyritään löytämään uusia toimintatapoja ja rikkomaan rutinoituneita käytäntöjä. Potentiaalisten opiskelijoiden tavoittamisessa suuntaudutaan koulutusorganisaatioiden ulkopuolelle ja hakeudutaan henkilökohtaisiin kontakteihin ihmisten kanssa heidän arjessaan. (McGivney 2000, 2002; Pakaste & Laukkanen 2006.) Noste-ohjelmassa kohderyhmää kannustetaan opintojen pariin tehostetun tiedottamisen lisäksi ohjausta ja neuvottelua painottavalla lähestymistavalla sekä tarjoamalla oppilaitoksille aiempaa enemmän mahdollisuuksia opintojen tukemiseen (Antikainen 2005, 7). Tämä raportti kertoo osaltaan, miten nämä ajatukset näkyvät käytännössä Noste-hankkeiden toteuttamassa hakevassa toiminnassa.

Tutkimuksessa kartoitetaan hakevan toiminnan toteuttamista vuoden 2006 aikana kaikissa Noste-hankkeissa, joiden piirissä aloitti tarkasteluvuonna Noste-opiskelijoita. Tarkastelun yksikkönä ovat Noste-hankkeiden sisäiset koulutusalat (n=167). Raportissa esitellään käytettyjä hakevan toiminnan muotoja ja toimintatapoja sekä kerrotaan myös vastaajien näkemyksiä niiden toimivuudesta. Raportoinnin yhtenä tavoitteena onkin tuoda esille hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä Noste-hankkeissa.

Seuraavaksi raportissa esitellään tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen, minkä jälkeen kuvataan lyhyesti Noste-hankkeissa kyselyyn vastanneita. Luvussa kaksi tuodaan esille, millaisissa koulutuksissa aikuiset ovat kyselyvastausten mukaan opiskelleet Noste-rahoituksen piirissä. Luvussa kolme ja neljä kerrotaan hakevan toiminnan toteuttamisesta: kenen tehtävä hakeva toiminta on ollut Noste-hankkeissa ja minkälaisia ovat olleet toteutetut hakevan toiminnan muodot. Luvussa

viisi käydään lävitse hankkeiden yhteistyöverkostoja ja kuudennessa luvussa keskitytään yhteistyökumppaneista työnantajiin ja ylipäänsä työpaikkoihin hakevan toiminnan toimintakenttänä. Luvuissa seitsemän ja kahdeksan keskitytään hakevan toiminnan koordinointiin ja suunnitelmallisuuteen liittyviin tekijöihin: toiminnan haasteisiin, tarjolla olevaan tukeen sekä tehtyihin ja aiottuihin suunnitelmiin. Kahdeksannen luvun lopussa esitellään kyselyvastaajien näkemyksiä siitä, mitä hakevalle toiminnalle mahdollisesti kuuluu Noste-ohjelman päättymisen jälkeen. Raportin päättää yhteenveto, jossa keskitytään tutkimuksen keskeisiin tuloksiin.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimusraportissa tarkastellaan Noste-hankkeiden vuonna 2006 toteuttaman hakevan toiminnan muotoja ja toimintatapoja. Tutkimuksen aineisto kerättiin lähettämällä maaliskuun alussa vuonna 2007 koulutusaloittainen kysely kaikille niille Noste-hankkeille, joissa alkoi tarkasteluvuonna 2006 koulutusta Noste-koulutusten valtionavustuspäätösten mukaan (OPTI/HANKI-rekisteri).

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Noste-hankkeessa vuonna 2006 käytettyjä hakevan toiminnan muotoja sekä tuoda esille hakevan toiminnan toteuttajien keskuudessa toimiviksi nähtyjä toimintatapoja. Tarkastelussa keskitytään yleisten hakevan toiminnan toteuttamistapojen rinnalla erityisesti työpaikoilla tapahtuvaan hakevaan toimintaan sekä hankkeissa tapahtuvaan hakevan toiminnan kehittämiseen ja suunnitelmallisuuteen.

Koska tutkimus on osa seurantatutkimusta ja jatkoa aikaisimmille vastaavasti toteutetuille tutkimuksille (Kokkila 2004; Laukkanen 2005a; Luukkainen 2006), on tarkastelussa mukana vertailevaa näkökulmaa siitä, miten hakevan toiminta on muuttunut Noste-hankkeissa edellisiin vuosiin nähden. Tutkimuksessa vuosittaisella vertailulla tarkoitetaan nimenomaan näitä Hanne Laukkasen ja Anne Luukkaisen¹ seurantaraporttien tuloksia. Kyselyin toteutettu hakevan toiminnan seuranta on tuottanut vuosittaiset aineistot, joita voidaan pitää keskenään poikkeuksellisen vertailukelpoisina.

Vuotta 2005 koskevassa hakevan toiminnan seurantaraportissa (Luukkainen 2006) tuodaan esille koulutusalojen sukupuolipainotteisuuden mukaisia ja lääneittäin esiintyviä eroavaisuuksia hakevan toiminnan toteuttamisessa. Noste-hankkeiden opiskelijamäärien alueelliset eroavaisuudet (ks. Noste-ohjelman vuosiraportti 2006, 29) antavat perusteita tarkastella hakevan toiminnan toteuttamisen tapoja lääneittäin myös vuotta 2006 koskien. Tässä tutkimuksessa tehdään edellisen seurantatutkimuksen tapaan tarkastelua myös sukupuolittaisen koulutusaluokittelun pohjalta (ks. jaottelusta s. 7). Perustelu koulutusalojen sukupuolittaisen painottuneisuuden mukaiseen tarkasteluun pohjaa niin kansainvälisesti (McGivney 2000; Paldanius 2002) kuin Noste-ohjelman hakevan toiminnan seurantatutkimuksissa (esim. Huusko & Luukkainen 2007) esiin tulleeseen miesten koulutukseen tavoittamisen haasteellisuuteen.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ole määritellä hakevan toiminnan toimivimpia tai parhaimpia muotoja, vaan esitellä erilaisia hakevan toiminnan toteuttamistapoja, jotka ovat olleet käytössä Noste-hankkeissa vuonna 2006 siten, että vastaajien omat näkemykset erilaisten muotojen toimivuudesta tulevat esille. Yhdeksi tutkimuksen tavoitteeksi voikin katsoa hyvien käytäntöjen levittämisen muille hakevan toiminnan tekijöille ja toiminnasta kiinnostuneille.

¹ Anne Luukkainen ja Hanne Laukkanen osallistuivat myös vuotta 2006 koskevan kyselylomakkeen suunnitteluun.

1.2 Tutkimuksen toteuttaminen

Noste-hankkeissa vuonna 2006 toteutettua hakevaa toimintaa kartoittavan tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin **internet-pohjaisena e-lomakekyselynä** seuraavan vuoden maaliskuussa. ”e-lomake” -ohjelma on internetin kautta toimiva lomake- ja tiedonkeruuohjelma. Kyselyyn vastauspyyntö saatekirjeineen (ks. liite 1) lähetettiin sähköpostitse sellaisten Noste-hankkeiden koordinaattoreille/projektipäälliköille, joissa oli valtionavustuspäätösten perusteella alkanut koulutusta tarkasteluvuonna. Tällaisia hankkeita oli yhteensä 52 kappaletta. Sähköisen lomakkeen rinnalla vastaajille annettiin mahdollisuus tulostaa kysely sähköpostin liitetiedostosta ja toimittaa se postitse tutkimuksen tekijälle.

Kysely kohdistettiin edellisten vuosien tapaan koulutusaloittain² siten, että Noste-hankkeistaan odotettiin vastauksia jokaiselta koulutusosalta, jolla oli kyseisenä vuonna aloittanut Noste-opiskelijoita (tai vaikka vain yksikin Noste-opiskelija). Sähköpostissa hankkeiden yhdyshenkilöitä (hankevetäjiä eli koordinaattoreita/projektipäälliköitä) pyydettiin toimittamaan kyselyyn vastaamispyynnöt koulutusaloittain hakevaa toimintaa parhaiten tunteville henkilöille. Saatekirjeessä kyselyyn vastaajiksi toivottiin henkilöitä, joilla oli paras kokonaiskuva koulutusaloilla toteutetusta hakevasta toiminnasta. Näin hankevetäjillä oli mahdollisuus myös vastata itse kyselyyn koulutusalojen puolesta.

Kysely koostui kahdeksasta osiosta, joista ensimmäisessä ja toisessa osiossa kerättiin tietoja vastaajasta ja järjestetyistä koulutuksista. Seuraavissa kolmessa osiossa keskityttiin hakevan toiminnan toteuttamiseen, yhteistyöhön hakevassa toiminnassa ja toiminnan kehittämiseen. Kuudes kysymysoosio sisälsi kysymyksiä ja likert-asteikollisia väittämiä hakevasta toiminnasta. Kyselylomakkeen lopettava seitsemäs osio antoi vastaajalle vapaan kirjoituksen mahdollisuuden Nosteeseen, hakevaan toimintaan ja kyselylomakkeeseen liittyen. Yhteensä lomakkeessa oli 29 kysymystä. Kysymyksistä 17 kysymystä oli strukturoituja, eli vastaajalla oli tarjolla valmiita vastausvaihtoehtoja; näistä kysymyksistä suurimmassa osassa oli lisäksi mahdollisuus antaa muunlainen vastaus. Neljään kysymykseen vastaajan toivottiin täsmentävän vastaustaan kuvauksella. Lomakkeessa oli viisi täysin avointa kysymystä, joista kaksi ns. ”vapaan sanan” -osiossa. Vertailtavuuden vuoksi osa lomakkeen kysymyksistä oli samoja kuin seurantatutkimuksen aiempina vuosina (Kokkila 2004, Laukkanen 2005a, Luukkainen 2006). Kyselylomake suomeksi (liite 2) ja ruotsiksi (liite 3) ovat raportin liitteinä.

Aineistoa on käsitelty suorien jakaumien ja ristiintaulukoinnin avulla, sillä kysymysten muoto ja jakaumien epänormaalius asettivat rajoituksia monimutkaisemmille tilastollisille ajoille. Väittämien yhteydessä on käytetty moodia, eli tyyppiarvoa, kuvaamaan vastausten yleisyyttä. Aineistolainaus-ten perässä on lomakkeiden palautumisjärjestykseen perustuva juokseva numerointi, jonka lisäksi mainitaan vastaajan edustama koulutusala.

Ryhmien välisiä eroja kuvattaessa mainitaan, mikäli erot ovat tilastollisesti merkitseviä; muutoin havaitut erot ovat lähinnä suuntaa-antavia. Vuosittaisten erojen välillä ei ole tarkasteltu tilastollista merkitsevyyttä. Tuloksia havainnollistavien taulukoiden yhteydessä on useimmiten luetavuuden vuoksi jätetty ilmaisematta ”ei osaa sanoa” -vastausten yleisyys, mistä syystä taulukoiden prosentit eivät summaudu aina sataan. Tekstissä on tuotu esille, mikäli kysymyksen kohdalla ”ei osaa sanoa” -vastausten tai kysymykseen vastaamatta jättäneiden osuus on katsottu mainittavan suureksi. Liitteenä olevassa katoanalyysissä (liite 4) tarkastellaan kyselyn katoa tarkemmin ja tuodaan esille kysymykset, joissa eräkatot vaikuttaa tulosten yleistämiseen koskemaan kaikkia Noste-hankkeita.

² Tutkimuksessa käytetty koulutusaloittainen luokittelu perustuu opetushallinnon koulutusaloittain luokitukseen vuodelta 2004, minkä mukaan koulutusalat on jaoteltu humanistiseen ja kasvatusalaan, kulttuurialaan, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alaan, luonnontieteiden alaan, tekniikan ja liikenteen alaan, luonnonvara- ja ympäristöalaan, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaan, matkailu-, ravitsemis- ja talousalaan. Lisäksi kyselyssä tietokoneen ajokorttikoulutukset luokiteltiin yhdeksänneksi koulutusalaaksi.

1.3 Kuvausta kyselyyn vastanneista

OPTI/HANKI-tietokannan perusteella vastauksia odotettiin 245 kappaletta. **Kaikkiaan lomakevastauksia annettiin 168 kappaletta, jotka muodostavat tutkimuksen analyysin aineiston.** Palautuneista kyselyvastauksista 73 % annettiin e-lomakkeella ja 27 % toimitettiin tulostetulla lomakkeella postitse tai sähköpostin liitetiedostona. Ruotsinkielisten hankkeiden yhdyshenkilöille kyselylomakkeet (16 kpl) toimitettiin kirjeitse, ja näistä hankkeista palautui 11 lomaketta.

Vastanneista hankkeista kolmasosasta annettiin vastauksia odotusten mukainen määrä. Hankkeistaan saapui keskimäärin kolme vastausta (vaihteluvälin ollessa 1-13). Joistain hankkeista palautui useampi vastaus samaa koulutusala koskien. Tämä on huomioitu vastausprosenttia laskettaessa siten, että kunkin hankkeen koulutusalta on huomioitu vain yksi vastaus. Yhdestä hankkeesta lähetettiin koulutusalaakohtaisten vastausten lisäksi yleisesti hankkeen hakevaa toimintaa kuvaava lomake. Tämä lomake ei ole mukana tilastollisessa analyysissä (n=167), mutta siinä olevat avointen kysymysten vastaukset on otettu mukaan käsittelyyn. Koska muut ”ylimääräiset” vastaukset eivät painotu yhteenkään koulutusalaan, eivätkä siten erityisesti vinouta tuloksia, on tilastollisessa analyysissä otettu huomioon kaikki vastaukset mahdollisimman aidon ja rikkaan kuvan saamiseksi Noste-hankkeissa käytetyistä erilaisista hakevan toiminnan muodoista. Näin **koulutusalaakohtaiseksi vastausprosentiksi muodostui 59 %.**

Hankkeittain vastauksia palautui 48 hankkeesta, jolloin **hankekohtaisesta vastausprosentista muodostui varsin korkea 92 %.** Vastausten saamiseksi hankkeiden yhdyshenkilöille lähetettiin muistutussähköposti, mutta hankekohtaista vastausprosenttia nostatti erityisesti muistutuksen jälkeen yhdyshenkilöille tehty soittokierros. Puhelimessa yhdyshenkilöt kertoivat asian unohtuneen heiltä itseltään tai epäilivät sen jääneen kouluttajilla muiden töiden jalkoihin. Puhelinkeskusteluissa suhtautuminen kyselyyn oli pääsääntöisesti myönteistä ja yhdyshenkilöt lupasivat täyttää lomakkeet tai muistuttaa uudelleen kouluttajia lomakkeen täyttämisestä. Tämän jälkeen vastauksia tulikin vielä runsaasti. Kaikkiaan kyselyyn vastausaikaa jatkettiin kolmeen kertaan.

Kyselylomakkeeseen vastaaminen jakaantui epätasaisesti koulutusaloittain (ks. taulukko 1). Vuotta 2006 koskevan Noste-ohjelman vuosiraportin (2007) mukaan ohjelman puitteissa järjestettiin eniten tietotekniikan ajokorttikoulutuksia (34 % kaikista Noste-opiskelijoista) sekä tekniikan ja liikenteen alan koulutuksia (22 %) Seuraavaksi eniten opiskelijoita oli sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (14 %) ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (12 %) sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla (11 %). Kyselyvastausten jakaantuminen koulutusaloittain seurasi tätä painottuneisuutta ammatillisten koulutusten osalta: eniten vastauksia saapui tekniikan ja liikenteen alalta (20 % annetuista vastauksista). Runsaasti vastauksia tuli myös sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta (17 %), matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta (15 %) sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta (14 %). Vastauksista tietokoneajokorttikoulutuksia koski 16 %. Kyselyyn saatiin vastauksia myös Noste-ohjelmassa vähemmän painottuneilta koulutusaloilta (kaikkiaan vastausten lukumäärän koulutusaloittainen vaihteluväli on 6-34 kappaletta). Seuraavassa taulukossa on esitelty tilastollisessa analyysissä (n=167) mukana olevien vastaajien määrät.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet koulutusaloittain (f ja %)

Vastauksia koskeva koulutusala:	f	%
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	8	4,8 %
Kulttuuriala	6	3,6 %
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	24	14,4 %
Luonnontieteiden ala	7	4,2 %
Tekniikan ja liikenteen ala	34	20,4 %
Luonnonvara- ja ympäristöala	9	5,4 %
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	28	16,8 %
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	25	15 %
Tietokoneajokorttikoulutus	26	15,6 %
Yhteensä	167	100 %

Tilastollisessa analyysissä mukana olevat **vastaukset painottuivat Länsi-Suomen ja Etelä-Suomen lääneihin**. Vastajamäärien pienuuden vuoksi lääneittäin tehtyjen tarkastelujen tuloksiin kannattaa suhtautua asiaankuuluvalla varauksella. Vastaukset jakautuvat lääneittäin seuraavasti:

- 44,3 % vastauksista Länsi-Suomen läänistä (n=74),
- 34,7 % Etelä-Suomen läänistä (n=58),
- 9,6 % Itä-Suomen läänistä (n=16),
- 6,6 % Oulun läänistä (n=11) ja
- 4,8 % Lapin läänistä (n=8).

Tutkimuksessa kyselyn tuloksia tarkastellaan koulutusalojen nais- ja miesvoittoisuuden perusteella. **Sukupuolittaista koulutusaluokittelua** varten koulutusalat on jaettu viiteen luokkaan vastaajien ilmoittamien koulutusalalle osallistuneiden Noste-opiskelijoiden määrän ja osallistuneiden sukupuolittaisen jakauman perusteella. Tietokoneajokorttikoulutukset ovat jaotellussa omana luokkanaan. Sukupuolittainen koulutusaluokittelu on seuraavanalainen:

- **erityisen naisvoittoiset alat**, n=61: humanistinen ja kasvatustieteiden ala (naisia 100 %), matkailu- ravitsemis- ja talousala (naisia 97 %) ja sosiaali- terveys- ja liikunta-ala (naisia 93 %)
- **naisvoittoiset alat**, n=24: yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (naisia 72 %)
- **sukupuolittain painottumattomat alat**, n=13: kulttuuriala (naisia 55 %) ja luonnontieteiden ala (naisia 52 %)
- **(erityisen) miesvoittoiset alat**, n=43: tekniikan ja liikenteen ala (miehiä 87 %) ja luonnonvara- ja ympäristöala (miehiä 84 %)
- **tietokoneajokorttikoulutukset**, n=26: naisia 64 % ja miehiä 36 %.

Kyselyyn vastanneista selvä enemmistö edustaa hankevetäjiä (Noste-projektipäälliköitä tai -koordinaattoreita), joita oli vastaajista 36 %. Neljännes vastaajista toimi oppilaitoksessa rehtorina tai koulutuslavavastaavana ja 11 % koulutussuunnittelijoina tai -sihteereinä. 9 % vastaajista oli kouluttajia, ja 7 % ei ilmoittanut tehtävänimikettään.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden tehtävänimike (% , n=167)

Vastaajan tehtävänimike	%
Noste-projektipäällikkö tai -koordinaattori	35,9 %
Rehtori tai koulutuslavavastaava	24,6 %
Koulutussuunnittelija tai -sihteeri	10,8 %
Opettaja tai kouluttaja	9,0 %
Muu	12,6 %
Ei kerrottu nimikettä	7,2 %
Yhteensä	100 %

Kaikkia kyselyyn vastaajia kutsutaan tekstissä lyhyesti vastaajiksi (n=167). Tähän samaan yksikköön viitataan puhuttaessa vastauksista. Tarkasteltaessa vastauksia Noste-hankkeiden tasolla (n=48) asia mainitaan erikseen. Annettuja vastauksia tarkastellaan tekstissä myös lääneittäin (n=5, Ahvenanmaalla ei ole omaa Noste-hanketta) ja koulutusaloittain³ (n=9) sekä edellä kuvatun sukupuolittaisen koulutusaluokittelun kautta.

³ Tietokoneajokorttikoulutukset rinnastetaan koulutusaloihin.

2 NOSTE-OPISKELIJAT KYSELYTUTKIMUKSEN VALOSSA

Kyselyssä vastaajia pyydettiin ilmoittamaan, monessako koulutuksessa koulutusosalalla oli ollut vuonna 2006 mukana Noste-rahoituksella opiskelevia aikuisia. Useimmissa vastauksissa Noste-opiskelijoita todettiin olleen yhdessä (19 % kysymykseen vastanneista) tai kahdessa (14 %) koulutuksessa. Vastaajista 10 % totesi Noste-koulutuksia olleen koulutusosalalla kolme. Vastauksia, joissa koulutuksia todettiin olleen 4 – 6, saivat kukin kahdeksan prosenttia vastauksista. Vastausten vaihteluväli oli 0–18 koulutusta koulutusosalalla ja tyyppiarvona yksi koulutus. Vaikka kysely suunnattiin hankkeille ja koulutusaloille, joilla oli Noste-opiskelijoita vuonna 2006, oli kyselyyn vastattu myös sellaisia koulutusaloja koskien, joissa oli tehty kyseisenä vuonna hakevaa toimintaa saavuttamatta opiskelijoita. Tällaisia vastauksia on aineistossa kaksi kappaletta, ja ne ovat muiden vastausten tavoin mukana tuloksissa. Keskimäärin Noste-opiskelijoita oli ollut koulutusosalalla viidessä koulutuksessa (ka=5,19).

Noste-ohjelman vuosiraportin 2006 mukaan Noste-koulutuksen aloitti kyseisenä vuonna 4795 opiskelijaa, joista naisia oli noin 57 %. Vuosiraportti kertoo opiskelun aloittaneiden sukupuolijakauman tasoittuneen edellisvuodesta, jolloin naisten osuus aloittaneista oli 2/3. Aiempina vuosina hakevan toiminnan seurantaraporteissa esitetyt luvut Noste-rahoituksella opiskelleista ovat poikenneet virallisista tiedoista, ja sama pitää paikkansa myös tämän raportin kohdalla. Kyselyyn vastanneissa Noste-hankkeissa oli vuonna 2006 annettujen vastausten perusteella aloittanut opintonsa 3782 opiskelijaa. Näistä opiskelijoista naisia ilmoitettiin olevan lähes kaksi kolmasosaa. Osallistujien sukupuolijakauma on kyselyvastausten perusteella pysynyt pitkälti sama kaikkien seuranta-vuosien aikana (vrt. tilanne Noste-ohjelman vuosiraportissa). Kyselyvastauksissa esille tuodut opiskelijamäärät näkyvät seuraavasta taulukosta.

Taulukko 3. Noste-koulutuksen aloittaneet hakevan toiminnan seurantatutkimusten perusteella (f ja %) vuonna 2006 (n=167), 2005 (n=188) ja 2004 (n=156)

Aloittaneet Noste-opiskelijat hakevan toiminnan kyselyn perusteella:	2006 aloittaneet		2005 aloittaneet		2004 aloittaneet	
	f	%	f	%	f	%
Aloittaneet Noste-opiskelijat:	3782		3213		2848	
... joista naisia	2382	63,0 %	2036	63,4 %	1846	64,8 %
... joista miehiä	1270	33,6 %	1115	34,7 %	925	32,5 %
... joiden sukupuolta ei ole ilmoitettu	130	3,4 %	62	1,9 %	77	2,7 %
... joista työttömiä	287	7,6 %	303	9,4 %	137	4,8 %
... joista oppisopimuskoulutuksessa	234	6,2 %	211	6,6 %	*	

* Oppisopimusopiskelijoiden määrää ei kysytty vuoden 2004 kyselyssä.

Taulukossa on myös esitelty työttömien osuus Noste-opiskelijoista kolmen viimeisen Noste-vuoden aikana sekä oppisopimuksella opiskelevien osuus vuosilta 2006 ja 2005. Vuoden 2006 kyselyvastausten mukaan työttömien prosentuaalinen osuus ilmoitetuista Noste-opiskelijoista oli laskenut hieman vuoden 2005 tilanteesta. Todellinen työttömien osuus Noste-opiskelijoista oli Noste-ohjelman vuosiraportin 2006 mukaan 9.8 %, joka on enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin heidän suhteellinen osuutensa oli 7.1 %. Koulutusaloittain tarkasteluna kyselyvastausten perusteella työttömien osuus Noste-opiskelijoista oli suurin kulttuurialalla (20,7 %) ja pienin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (2,5 %). Taulukon ulkopuolelta voidaan todeta, että kyselyvastausten mukaan vuonna 2006 Noste-opiskelijoista oli yrittäjiä viisi prosenttia (190 henkilöä) ja osatutkimuksen suorittamiseen tähtäsi hieman vajaa 14 prosenttia (523 henkilöä). Yrittäjien suhteellinen osuus vastaa Noste-ohjelman vuosiraportissa 2006 esitettyjä tietoja.

Oppisopimuskoulutuksessa Noste-rahoituksella opiskeli kyselyvastausten mukaan 234 opiskelijaa, mikä tekee 6,2 % kaikista esille tuoduista Noste-opiskelijoista. Noste-ohjelman vuosiraportin 2006 mukaan luku on 6.9 %. Luku on hyvin lähelle sama kuin vastaava vuodelta 2005, joten hankkeissa tehdyt Noste-rahoitteiset oppisopimukset eivät ole vuoden aikana lisääntyneet. **Voidaan sanoa, ettei Noste-rahoitettu oppisopimuskoulutus ole saanut Noste-hankkeissa tukevaa jalansijaa,**

mistä kyselyssä kertoi myös vastaukset väittämään: ”Oppisopimuksia on tehty koulutuslallamme Noste-rahoituksella” (vastausvaihtoehdot ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa - en osaa sanoa; moodi=1, ”ei lainkaan”). Väittämää koskevat vastaukset painottuivat vahvasti mallin vähäiseen hyödyntämiseen: hieman yli 40 % vastaajista totesi edellisen vuoden seurantatutkimuksen tulosten tavoin, ettei oppisopimuksia tehty Noste-rahoituksella lainkaan ja liki neljännes vastaajista katsoi oppisopimuksia tehdyn Nosteen puitteissa riittämättömästi. ”Ei lainkaan” ja ”riittämättömästi” -vastaukset painottuvat Itä-Suomen ja Länsi-Suomen läänien vastauksissa, sillä molemmissa lääneissä nämä vastausvaihtoehdot saivat yhteensä yli 74–81 % vastauksista. Läänien vastausten väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä (p=0,000). Sukupuolittaisen koulutuslaluokittelun mukaisessa tarkastelussa erot eivät olleet yhtä selkeitä (eivätkä tilastollisesti merkitseviä), mutta antoivat viitteitä siitä, että oppisopimuksia tehtiin Noste-rahoitteisesti enemmän naisvoittoisilla ja erityisen naisvoittoisilla aloilla (”riittävästi”-vaihtoehdon valinneita oli näiden alojen vastaajista noin 30 %).

Kyselyssä oltiin kiinnostuneita Noste-opiskelijoiden aikaisemman osaamisen vaikutuksesta opiskeluaikojen pituuteen. Asiaa kysyttiin väittämällä: ”Onko opiskelijoiden aikaisempi osaaminen lyhentänyt koulutusten pituuksia” (vastausvaihtoehdot ei lainkaan – vähän – jonkin verran – melko paljon – paljon – en osaa sanoa; moodi=3, ”jonkin verran”). **Vastaajat katsoivat Noste-opiskelijan aikaisemman osaamisen vaikuttaneen opiskeluaikojen pituuteen**, sillä vastaajista hieman useampi kuin kaksi kolmesta totesi lyhentymistä tapahtuneen jonkin verran (37 %) tai melko paljon (22 %) tai paljon (10 %). Vastaajista vajaa viidennes katsoi opiskeluaikojen lyhentyneen vähän ja 10 prosentin mielestä ne eivät olleet lyhentyneet lainkaan. Opiskeluaikojen lyhentymistä runsaana pitäneet vastaajat painottuivat Etelä-Suomen ja Itä-Suomen lääneihin, joiden vastaajista noin viidennes kuvasi opiskeluaikojen lyhentyneen paljon. Läänien mukaiset erot väittämää koskevissa vastauksissa ovat tilastollisesti merkitseviä (p=0,032).

Samalla Noste-opiskelijoiden katsottiin kaipaavan jonkin asteisesti tukea opintoihinsa. Hieman vajaa ¼ vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä väitteestä: ”Noste-opiskelijat tarvitsevat muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia” kanssa (vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”). Vastaajien kanta on aikaisempiin vuosiin nähden hieman lieventynyt molemmista vastausvaihtojen päistä painottuen enemmän väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä olemiseen.

Taulukko 4. Vastaajien arviot Noste-opiskelijoiden opiskelun tukitoimien tarpeesta muihin opiskelijoihin verrattuna (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188) ja 2004 (n=156)

Noste-opiskelijat tarvitsevat muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia	2006 % (n=167)	2005 % (n=188)	2004 % (n=156)
Täysin eri mieltä	3,0	5,3	5,8
Jokseenkin eri mieltä	18,6	25	13,5
Jokseenkin samaa mieltä	43,1	33	39,1
Täysin samaa mieltä	30,5	31,4	36,5

Erityisesti Itä-Suomen läänissä Noste-opiskelijoiden katsottiin tarvitsevan muita opiskelijoita enemmän tukea opinnoissaan, sillä läänin alueelta tulleista vastauksista 56 prosentissa oltiin täysin samaa mieltä väitteestä ja 31 prosentissa jokseenkin samaa mieltä. Muissa lääneissä vähintään jokseenkin samaa mieltä oli 64 – 81 % vastaajista (täysin samaa mieltä vastaukset vaihtelivat Lapin läänin nollasta Etelä-Suomen 38 prosenttiin). Läänittäin erot ovat tilastollisesti merkitseviä (p=0,013).

Noste-ohjelman tukitoimenpiteitä ja aikuisten ohjausta koskeneessa kyselyssä 63 % vastanneista kouluttajista arvioi Noste-opiskelijoiden tuen tarpeen tavanomaista suuremmaksi (Hulkari 2007). Kirsti Hulkarin (mt.) mukaan tuen ja ohjauksen tarve lisääntyy ihmisten ikääntyessä, mikä liittyy puutteellisiin opiskelunvalmiuksiin, opiskeluun liittyviin pelkoihin ja oppimisvaikeuksiin. Nämä tekijät ovat mukana vaikuttamassa myös koulutukseen hakeutumisvaiheessa, kun aikuinen pohtii koulutuksen liittämistä omaan elämäänsä (Illeris 2006, Laukkanen 2006). Aikuisopiskelijan tietopalvelu-

jen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006 -julkaisussa todetaan, ettei ohjauksellista tukea ole riittävästi tai kattavasti saatavissa ennen koulutuspäätöksen tekemistä. Kehittämisehdotuksia sisältävässä julkaisussa tuodaan esille, että koulutukseen hakeutumisen vaiheessa tarvittaisiin päätöksen tueksi osaamistarpeita ja oppimisvaihtoehtoja analysoivaa ohjausta ja neuvontaa, jotta voitaisiin välttää virhevalintoja ja epärealistisia suunnitelmia, erityisesti aikuisen tehdessä mittavampia urasiirtymiä ja elämänmuutoksia.

3 HAKEVAN TOIMINNAN TOTEUTTAJAT NOSTE-HANKKEISSA

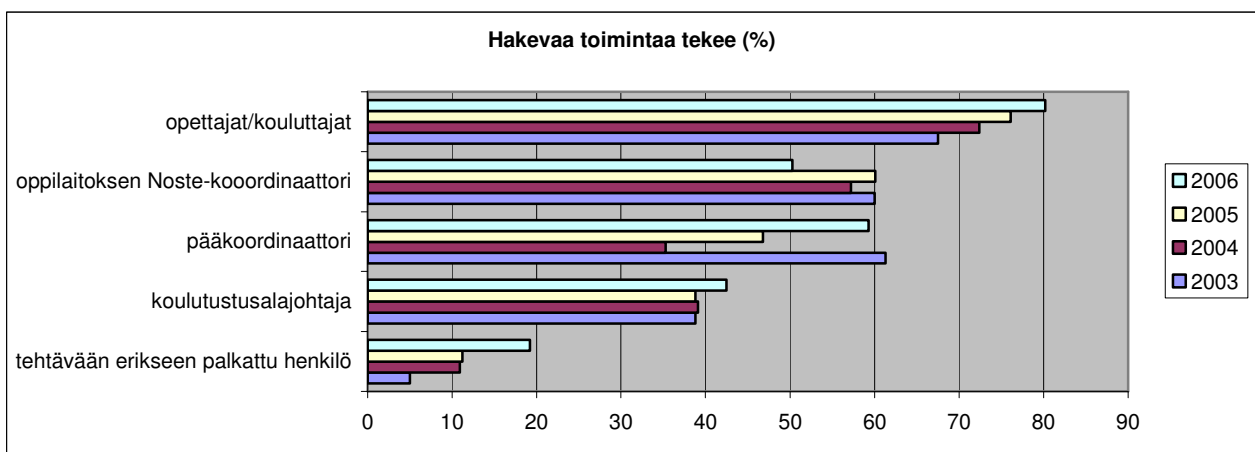
3.1 Ketkä tekevät hakevaa toimintaa Noste-hankkeissa?

Hakeva toiminta Noste-hankkeissa on ollut aiempien seurantaraporttien mukaan hyvin pitkälti oppilaitoksen oman henkilöstön toteuttamaa toimintaa. Tämän kyselyn tulokset eivät tehneet tähän poikkeusta. Pyydettyä valitsemaan valmiista vaihtoehdoista kaikki henkilöt, jotka tekivät koulutusalalla hakevaa toimintaa, **opettajat/kouluttajat saivat eniten mainintoja**. Heidät mainitsi 80 prosenttia vastaajista, mikä on hieman enemmän kuin vuotta 2005 koskevat tulos (76 %). Opettajien/kouluttajien toimiminen hakevan toiminnan tekijänä on lisääntynyt vuosi vuodelta.

Toiseksi eniten mainintoja saivat Noste-hankkeiden vetäjät eli projektipäälliköt/pääkoordinaattorit, joiden totesi tehneen hakevaa toimintaa 59 prosenttia vastaajista. Tämä on selvästi enemmän kuin kahdessa edellisessä kyselyssä läheten vuoden 2003 tilannetta. **Hankevetäjien rooli Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa ei ole tämän tuloksen valossa hälvenemässä**. Yleisimmin hankevetäjän toteuttama hakeva toiminta oli mainittu Itä-Suomen läänin vastauksissa (81 % vastaajista)⁴.

Näiden kahden toteuttajaryhmän rinnalla hakevaa toimintaa kerrottiin tehneen oppilaitosten Noste-koordinaattoreiden (maininnut puolet vastaajista) sekä koulutusalojohtajien (43 % vastaajista). Oppilaitoksen Noste-koordinaattorit mainittiin aiempia vuosia harvemmin, kun taas koulutusalojohtajien aiempien vuosien tasaisissa mainintamäärissä oli nähtävissä kasvua. Koulutusalojohtajat hakevan toiminnan toteuttajina mainittiin harvimminkin Itä-Suomen läänin vastauksissa (12,5 %). **Tehtävään erikseen palkattujen henkilöiden joukko oli kasvanut** vuoden 2006 aikana (maininnut liki viidennes vastaajista).

Vastaajista 11 % mainitsi pätevyysluotsien toteuttaneen hakevaa toimintaa koulutuslalla. Tämä on selvästi enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin pätevyysluotsit oli maininnut vain 3,7 % vastaajista. Pätevyysluotsit mainittiin eniten Etelä-Suomen läänin vastauksissa (22 % vastaajista). Lisäksi 17 % vastaajista totesi hakevaa toimintaa tehneen jonkun muun henkilön. Vastauksissa mainittiin toimistohenkilöstö (erityisesti opintosihteerit), koulutustarkastajat, koulutussuunnittelijat, muiden hankkeiden projektipäälliköt, oppisopimustoimiston henkilöstö, työvoimatoimiston henkilöstö, liiton aluetoimitsijat sekä erilaisista eriytyneistä tehtävistä vastaavat päälliköt/johtajat.



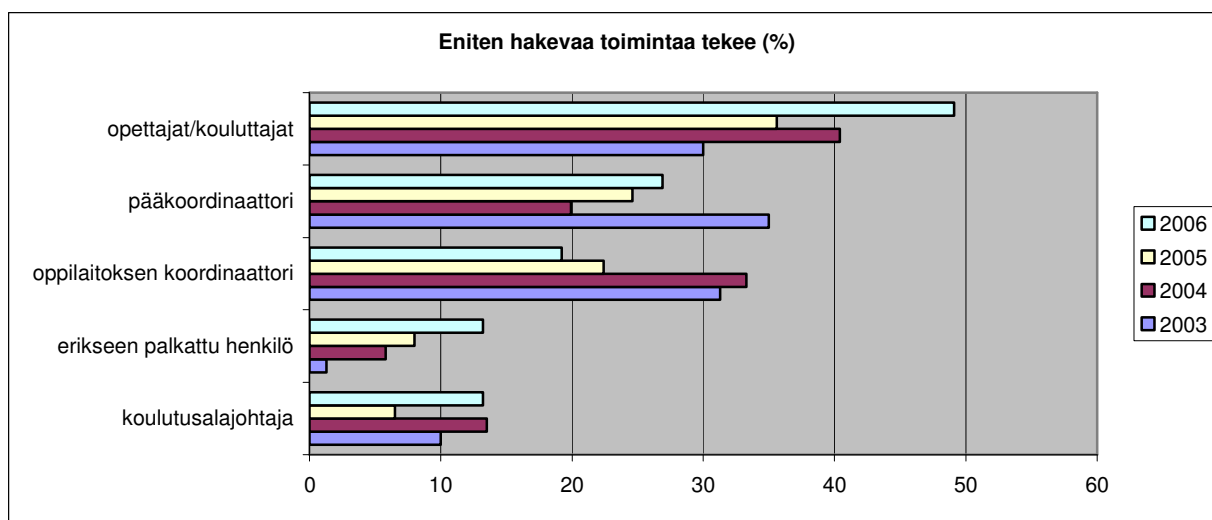
Kuvio 1. Hakevaa toimintaa Noste-hankkeissa toteuttaneet henkilöt (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)

⁴ Esitetyt läänien väliset erot hakevan toiminnan toteuttajia koskevissa maininnoissa olivat tilastollisesti merkitseviä koskien Noste-hankkeen pääkoordinaattoreita/projektipäälliköitä (p=0,005), pätevyysluotseja (p=0,013) ja koulutusalojohtajia (p=0,047).

Vastaajilta kysyttiin lisäksi, kuka heidän edellä mainitsemistaan henkilöistä teki eniten hakevaa toimintaa käytännössä⁵. **Eniten hakevaa toimintaa todettiin toteuttaneen opettajien ja kouluttajien: heidät oli maininnut liki puolet (49 %) vastaajista.** Luku on selvästi edellisvuosia suurempi (vuonna 2005 ollut 36 %). Hakevan toiminnan siirtyminen opettajien ja kouluttajien toteuttamaksi näyttäisi olevan tämän valossa selkeä suuntaus oppilaitoksissa.

Pääkoordinaattoreiden (eli hankevetäjien) panoksessa käytännön hakevaan toimintaan ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen, joskin pientä kasvua on nähtävissä. Tarkasteluvuonna heidän oli maininnut toteuttaneen eniten hakevaa toimintaa 27 % vastaajista.

Sen sijaan vuosittain kirjattujen mainintojen perusteella oppilaitosten Noste-koordinaattoreiden toteuttama hakeva toiminta on selvästi suunnaltaan aleneva. Tämän vuoden kyselyssä heidän totesi tehneen eniten hakevaa toimintaa 19 prosenttia vastaajista. Koulutusalojohtajien määrällinen panos hakevassa toiminnassa (nimennyt 13 prosenttia vastaajista) oli vastausten perusteella kasvanut edellisvuoteen nähden. Erikseen palkattujen henkilöiden toteuttama hakevan toiminnan määrä on kasvanut Noste-hankkeissa vuosittain, ja tarkasteluvuonna heidän katsoi tehneen eniten hakevaa toimintaa 13 prosenttia vastaajista.



Kuvio 2. Eniten hakevaa toimintaa tehnyt henkilö Noste-hankkeissa vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)

Lääneittäin tarkasteltuna kouluttajat ja opettajat tekivät määrällisesti eniten hakevaa toimintaa Lapin lääniä vaille kaikissa lääneissä: Lapin läänissä vahvin rooli hakevassa toiminnassa oli vastaajien mielestä oppilaitoksen Noste-koordinaattorilla. Koulutusaloittain tarkastellen kouluttajat ja opettajat tekivät eniten hakevaa toimintaa tietokoneajokorttikoulutuksia lukuun ottamatta kaikilla aloilla. Tietokoneajokorttikoulutuksia koskevissa vastauksista painottui pääkoordinaattorin (hankevetäjän) rooli hakevassa toiminnassa.

3.2 Vastaajien näkemyksiä kouluttajista hakevan toiminnan toteuttajina

Myös hanketasolla (n=48) tarkasteltuna kouluttajien rooli on vahva hakevassa toiminnassa: kyselyvastausten perusteella ainoastaan viidessä hankkeessa kouluttajat eivät olleet tehneet hakevaa toimintaa lainkaan, vaan näissä hankkeissa hakeva toiminta oli ollut hankevetäjän tehtävänä. Kouluttajien panos hakevassa toiminnassa on kasvanut vuosi vuodelta, joten on kiinnostavaa katsoa, millaisina hakevan toiminnan tekijöinä heitä pidetään vastaajien keskuudessa.

⁵ Vastausten prosentit eivät summaudu sataan, koska vastaajat ovat valinneet useita mielestään eniten hakevaa toimintaa toteuttaneita henkilöitä.

Kouluttajilla katsottiin olevan riittävästi osaamista toteuttaa hakevaa toimintaa. Vähintään jokseenkin tätä mieltä oli hieman yli 60 % vastaajista, kun heitä pyydettiin ottamaan kantaa väittämään: *"Kouluttajillamme on riittävästi osaamista hakevaan toimintaan"* (vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä"). Samaa mieltä kouluttajien riittävästä osaamisesta oltiin vahvimmin Länsi-Suomen läänissä, jonka vastaajista 69 % ilmoitti olevansa ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Lapin läänissä vastaava suhde oli 38 %. Vastausten lääneittaisillä eroavaisuuksilla on tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,017$).

Kouluttajien osaamiseen liittyen vastaajia pyydettiin kertomaan, pitävätkö he kouluttajien tietoisuutta Noste-ohjelmasta riittävänä. Suora väittämä kuului: *"Kouluttajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tavoitteista"* (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa – en osaa sanoa; moodi=3, "riittävästi"). **Kouluttajien tietämystä Noste-ohjelmasta pidettiin riittävänä 76 prosentissa vastauksista.**

Taulukko 5. Vastaajien näkemykset kouluttajien osaamisesta ja halukkuudesta tehdä hakevaa toimintaa (% , n=167)

Väittämä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kouluttajillamme on riittävästi osaamista hakevaan toimintaan	5,4 %	24,0 %	43,7 %	17,4 %
Kouluttajillamme on riittävästi halukkuutta hakevaan toimintaan	7,2 %	36,5 %	28,7 %	16,8 %

Vastausten välille syntyi vaihtelua, kun vastaajia pyydettiin ilmaisemaan kantansa väittämään: *"Kouluttajillamme on riittävästi halukkuutta hakevaan toimintaan"* (vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=2, "jokseenkin eri mieltä"). Vastaajista **44 prosenttia ilmaisi olevansa asiasta ainakin jokseenkin eri mieltä, eli suhtautuvansa epäillen kouluttajien riittävään halukkuuteen toteuttaa hakevaa toimintaa.** Sen sijaan väittämän kanssa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä 46 prosenttia vastaajista. Eri näkemykset jakaantuivat siten likimain kahtia, joskin väitteestä täysin samaa mieltä olleita vastaajia oli enemmän kuin heitä, jotka olivat täysin eri mieltä.

Yksi kouluttajien arkiseen työhön yhdistyvä tapa tehdä hakevaa toimintaa on koulutusmahdollisuuksista kertominen työpaikoilla mm. opiskelijoiden ohjauskäyntien yhteydessä. Kyselyvastaajien näkemys toiminnan riittävydestä jakaantui kahtia: **45 % prosenttia vastaajista katsoi kouluttajien tehneen hakevaa toimintaa riittävästi liikkeessaan muissa asioissa työpaikoilla, kun puolestaan 44 % katsoi toiminnan olevan riittämätöntä.** Tämä kävi ilmi, kun kyselyyn vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämään: *"Kouluttajat ovat tehneet hakevaa toimintaa liikkeessaan työpaikoilla opiskelijoiden ohjauskäyntien yhteydessä"* (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa - en osaa sanoa; moodi=3, "riittävästi"). Vastaajista neljä prosenttia katsoi, etteivät kouluttajat tehneet näin lainkaan, ja kaksi prosenttia katsoi heidän toteuttaneen tällaista toimintaa liikaa.

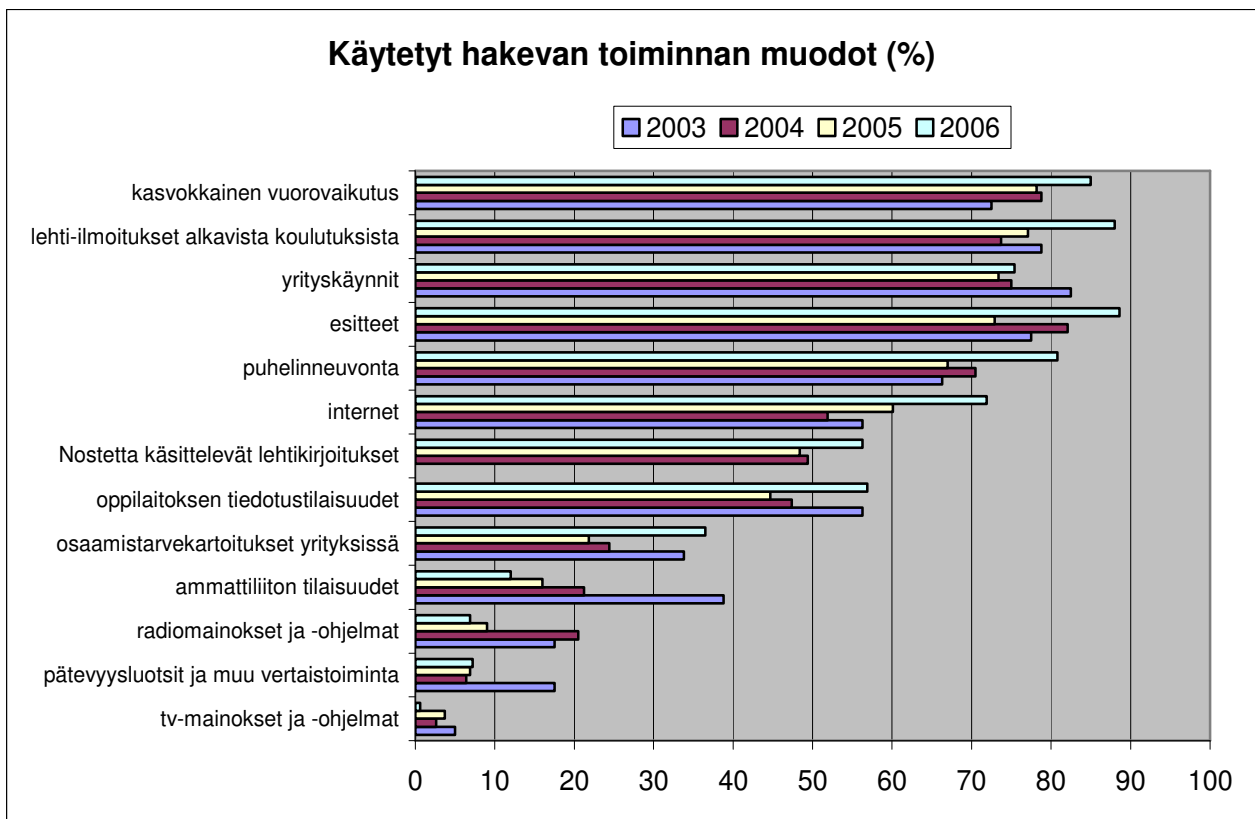
4 TOTEUTETUT HAKEVAN TOIMINNAN MUODOT NOSTE-HANKKEISSA

4.1 Mainontaa ja henkilökohtaista kontaktia

Hakevaa toimintaa toteutettiin Noste-hankkeissa vuonna 2006 monipuolisesti. Tämä tulee esille kysymyksessä, jossa kyselyyn vastaajia pyydettiin valitsemaan valmiiksi luetelluista vaihtoehdoista ne hakevan toiminnan muodot, joita koulutusosalalla oli toteutettu tarkasteluvuoden aikana. Vastausten mukaan Noste-hankkeissa eniten käytettyjä hakevan toiminnan muotoja olivat **esitteet** (maininnut 89 % vastaajista) ja **lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista** (88 % vastaajista), jotka palasivat vuoden notkahduksen jälkeen yleisimmiksi toimintatavoiksi. Mainonnan lisäksi 56 % vastaajista totesi hakevassa toiminnassa käytetyn Noste-ohjelmaa käsitteleviä lehtikirjoituksia.

Paperisten hakevan toiminnan muotojen rinnalla lähes yhtä yleisesti käytössä olivat henkilökohtaiseen kontaktiin nojaavat **kasvokkainen vuorovaikutus** kohderyhmään kuuluvien kanssa (85 %) ja puhelinneuvonta (81 %). Työpaikat ja yritykset olivat vastausten perusteella yleisiä hakevan toiminnan toteutuspaikkoja: koulutusosalalla kertoi toteutetun **yrityskäyntejä** 75 prosenttia vastaajista ja 37 % vastaajista totesi työpaikoilla tehdyn henkilöstölle osaamistarvekartoituksia. Oppilaitoksen totesi järjestäneen tiedotustilaisuuksia 57 % vastaajista..

Yrityskäyntien suosio hakevan toiminnan muotona oli pysynyt liki samana edellisvuosiin nähden, mutta yrityksissä toteutettiin kahta edellisvuotta selvästi enemmän osaamistarvekartoituksia. Yrityskäyntejä tehtiin runsaasti varsinkin hankekohtaisesti tarkasteltuna, sillä Noste-hankkeista (n=48) yrityskäyntejä oli tehty 85 prosentissa.



Kuvio 3. Hakevan toiminnan toteutustavat (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167).

Aikaisempiin vuosiin verrattuna vuonna 2006 oli käytetty enemmän ei-henkilökohtaiseksi luokiteltavia hakevan toiminnan muotoja, kuten edellä mainittuja esitteitä sekä lehti-ilmoituksia ja -kirjoituksia. Tosin samalla radio- ja tv-mainokset olivat menettäneet suosiotaan kohderyhmän tavoittamisen välineinä. Internet puolestaan kasvatti yhä edelleen yleisyyttään hakevassa toiminnassa: sen mainitsi 72 % vastaajista, kun edellisvuonna 60 prosentissa vastauksista kerrottiin hyödynnetyn internetiä. Yhä laajemmin käytetyt mainontaan perustuvat hakevan toiminnan muodot eivät vähentäneet henkilökohtaisempien tapojen hyödyntämistä, sillä myös niiden maininnat lisääntyivät. Eniten suosiotaan edellisvuodesta lisäsivät puhelinneuvonta, oppilaitoksen tiedotustilaisuudet sekä yrityksissä tapahtuvat osaamistarvekartoitukset.

Vastaajista 12 % oli hyödyntänyt hakevassa toiminnassa ammattiliittojen tilaisuuksia ja 7,2 % pätevyysluotsi- tai muuta vertaistoimintaa. Valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi vastaajat (15 %) kertoivat hakevaa toimintaa toteutetun muilla tavoin. Nämä vastaukset käsittelivät sähköpostimainontaa ja suoramarkkinointikirjeiden lähettämistä, messuilla ja tapahtumissa esilläoloa, Nosteesta tiedottamista koulutustilaisuuksissa/seminaareissa/oppilaitoksen sisällä sekä yhteistyön tekemistä työelämäedustajien, järjestöjen, työvoimahallinnon ja oppisopimustoiminnan kanssa. Kokonaisuudessaan voi todeta – radio- ja tv-mainontaa sekä ammattiliiton tilaisuuksia lukuun ottamatta – kaikkien hakevan toiminnan muotojen olleen vuoden 2006 aikana käytössä Noste-hankkeissa aiempaa vuotta yleisemmin.

4.2 Käytettyjen hakevan toiminnan muotojen sukupuolittaisen koulutusalojaon ja läänien mukaista tarkastelua

Hakevan toiminnan mallien monipuolinen ja joustava käyttäminen mahdollistaa tilannekohtaisuuden ja Veronica McGivneyn (2000, 53, 57) peräänkuuluttaman kohderyhmän erityispiirteiden huomioon ottamisen ja toimimisen ryhmän arvostusten, odotusten ja tarpeiden mukaisesti. Noste-hankkeissa käytetyissä hakevan toiminnan muodoissa oli nähtävissä joitain eroavaisuuksia koulutusalojen sukupuolittaisen jakautuneisuuden ja läänien mukaisesti. Koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaiset erot käytetyissä hakevan toiminnan muodoissa eivät pääsääntöisesti olleet tilastollisesti merkitseviä.

Koulutusalojen sukupuolittaisuuden pohjalta voi silmämääräisesti huomata, että **puhelinneuvonta, oppilaitoksessa järjestetyt tiedotustilaisuudet sekä kasvokkaiseen vuorovaikutukseen hakeutuminen korostuivat hieman enemmän erittäin naisvoittoisilla ja naisvoittoisilla aloilla**, kuin miesvoittoisilla aloilla. Taulukossa 6 tätä eroa on havainnollistettu yhdistämällä naisvoittoiset sukupuolittaiset koulutusaloiluokat yhteen, ns. naisvoittoisiksi koulutusaloiksi, joita verrataan (erittäin) miesvoittoisiin koulutusaloihin (taulukossa nimetty miesvoittoisiksi koulutusaloiksi).

Taulukko 6. Hakevan toiminnan muotojen tarkastelua koulutusalojen sukupuolittaisen jakautuneisuuden pohjalta (%): naisvoittoiset alat (n=85) ja miesvoittoiset alat (n=43) sekä kaikki vastaajat (n=167)

Hakevan toiminnan muoto:	Naisvoittoiset koulutusalat* (n=85)	Miesvoittoiset koulutusalat (n=43)	Kaikki vastaajat (n=167)
Puhelinneuvonta	84,7	76,7	80,8
Oppilaitoksen tiedotustilaisuudet	65,9	48,8	56,9
Kasvokkainen vuorovaikutus	91,8	81,4	85,0
Yrityskäynnit	78,8	79,1	75,4
Henkilöstön osaamistarvekartoitukset	34,1	46,5	36,5
Ammattiliiton tilaisuudet	8,2	23,3	12,0
Pätevyysluotsi- tai muu vertaistoiminta	7,1	11,6	7,2

* Tähän luokkaan on yhdistetty koulutusalojen sukupuolittaisen jaon erittäin naisvoittoiset (n=61) ja naisvoittoiset alat (n=24).

Koulutusalojen sukupuolittaisen jaon mukaiset erot eivät päteet yrityskäynteihin, joita tehtiin varsin tasaisesti nais- ja miesvoittoisilla aloilla.⁶ Vaikka yrityskäynneissä ei ollut nähtävissä koulutusalojen sukupuolittaista jakoa, voidaan **miesvoittoisilla aloilla katsoa painottuvan (naisvoittoisiin aloihin nähden) työhön kiinnittyvät hakevan toiminnan muodot**. Osaamistarvekartoituksia oli tehty miesvoittoisilla aloilla hieman alle puolessa vastauksista, kun muilla aloilla niiden toteuttaminen oli harvinaisempaa (mainittu noin kolmasosassa vastauksista). Samalla tavoin – ja vielä selkeämmin – eroa oli nähtävissä ammattiliiton kanssa tehtävässä hakevassa toiminnassa⁷: ammattiliiton tilaisuuksissa hakevaa toimintaa oli toteutettu miesvoittoisilla koulutusaloilla (23 %) melkein kolminkertaisesti naisvoittoisiin koulutusaloihin nähden.⁸ Myös pätevyysluotsitoimintaa hyödynnettiin hieman enemmän miesvoittoisilla aloilla: 12 % vastaajista totesi koulutusaloilla käytetyn tätä tapaa lähestyä kohderyhmää.

Lisäksi koulutusalojen sukupuolittaista eroa voi nostaa esille edellisistä vuosista kasvaneessa internetin käytössä, joka korostui selvimmän sukupuolittaisesti painottumattomilla koulutusaloilla (85 %), kun taas miesvoittoisilla aloilla sen hyödyntäminen oli selvästi vähäisempää (56 %). Lehti-ilmoitusten ja esitteiden hyödyntämisen yleisyydessä ei ollut koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaisia eroja.

Hakevan toiminnan tarkastelu läänitasolla kertoi, että hakevan toiminnan toteuttamisessa oli nähtävissä alueellisesti joitain tilastollisestikin merkitseviä eroavaisuuksia⁹. Lehti-ilmoitukset olivat runsaasti käytetty hakevan toiminnan muoto: esimerkiksi Itä-Suomen alueella kaikki vastaajat toteivat laittaneensa lehteen ilmoituksen alkavista koulutuksista. Poikkeuksen teki Lapin lääni, jossa vain puolet vastaajista kertoi ilmoittaneensa koulutuksista lehdessä. Internet oli hakevassa toiminnassa yleisesti käytössä melkein koko maan laajuisesti; ainoastaan Lapin läänin alueella $\frac{3}{4}$ vastaajista ei ollut hyödyntänyt internetiä. Opiskelijoiksi aikovia opastettiin puhelimitse kaikissa lääneissä, sillä se oli mainittu Oulun läänissä (64 %) lukuun ottamatta yli 80 prosentissa läänien vastauksista.

Hakevan toiminnan kasvokkainen toteuttaminen jäi ainoastaan Lapin läänin vastauksissa (50 %) alle 86 prosentin. Lapin läänissä (13 % vastauksista) järjestettiin myös huomattavasti muuta maata vähemmän tiedotustilaisuuksia. **Länsi-Suomen läänin alueen Noste-hankkeissa oli tehty tämän kysymyksen vastausten perusteella muuta maata enemmän hakevaa toimintaa työpaikoilla:** yrityskäynnit oli maininnut 87 % alueen vastaajista, kun vastaava luku oli Etelä-Suomen osalta 74 % ja Itä-Suomessa 63 %. Oulun ja Lapin lääneissä yrityksissä oli vierailut noin puolet vastaajista. Länsi-Suomessa oli myös suoritettu muuta maata enemmän osaamistarvekartoituksia työpaikoilla, sillä ne mainittiin lähes puolessa alueen vastauksista. Etelä-Suomessa kartoituksia oli tehnyt vastaajista reilu kolmannes, kun muussa maassa luku jäi neljännekseen tai sen alle. Ammattiliiton tilaisuuksia hakevassa toiminnassa hyödynnettiin muita läänejä hieman enemmän Länsi-Suomessa sekä pätevyysluotsi- ja muuta vertaistoimintaa Oulun läänissä, joskin erot ammattiliittokontakteissa eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

⁶ Sukupuolittaisesti painottumattomilla aloilla ja tietokoneen ajokorttikoulutuksissa yrityskäyntejä kerrottiin tehdyn alle $\frac{2}{3}$ prosentissa vastauksista.

⁷ Nais- ja miesvoittoisten koulutusalojen välillä oleva ero ammattiliittojen tilaisuuksien hyödyntämisessä on tilastollisesti merkitsevä ($p=0,018$).

⁸ Miesvoittoisilla aloilla oli hyödynnetty ammattiliiton tilaisuuksia hakevassa toiminnassa tietokoneajokorttikoulutuksiin nähden kaksinkertaisesti.

⁹ Erot lääneittäin ovat tilastollisesti merkitseviä lehti-ilmoitusten ($p=0,007$) ja internetin käytön ($p=0,045$) kohdalla sekä yrityskäyntien ($p=0,006$) ja osaamistarvekartoitusten ($p=0,005$) tekemisessä. Tuloksia lukiessa on hyvä pitää mielessä Lapin läänin ($n=8$) ja Oulun läänin ($n=11$) pienet vastaajamäärät.

4.3 Toimivimmiksi koetut hakevan toiminnan muodot - kasvokkaista vuorovaikutusta, yrityskäyntejä ja lehti-ilmoituksia

Kyselyvastaaja pyydettiin arvioimaan, mikä heidän Nosteen puitteissa käyttämistään hakevan toiminnan tavoista oli parhaiten tavoittanut kohderyhmää. **Vastaukset kohderyhmää parhaiten tavoittaneesta muodosta jakaantuivat pitkälti kolmen hakevan toiminnan tavan kesken: eniten mainintoja sai kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus (35 % vastaajista), toiseksi eniten yrityskäynnit (29 %) ja kolmanneksi ylsivät lehti-ilmoitukset (20 %).** Osaamistarvekartoituksen toimivimpana hakevan toiminnan tapana mainitsi 8 prosenttia vastaajista ja oppilaitoksen tiedotustilaisuudet 7 prosenttia. Näiden lisäksi muut hakevan toiminnan tavat – puhelinneuvonta, internet, esitteet ja lehtikirjoitukset – saivat lähinnä hajamainintoja (maininnut 1 – 3 % vastaajista). Toimivimmiksi katsotut kolme hakevan toiminnan muotoa olivat samat kuin aiempina seurantavuosina, ja myös niiden keskinäinen järjestys oli pysynyt ennallaan edellisvuoteen nähden.

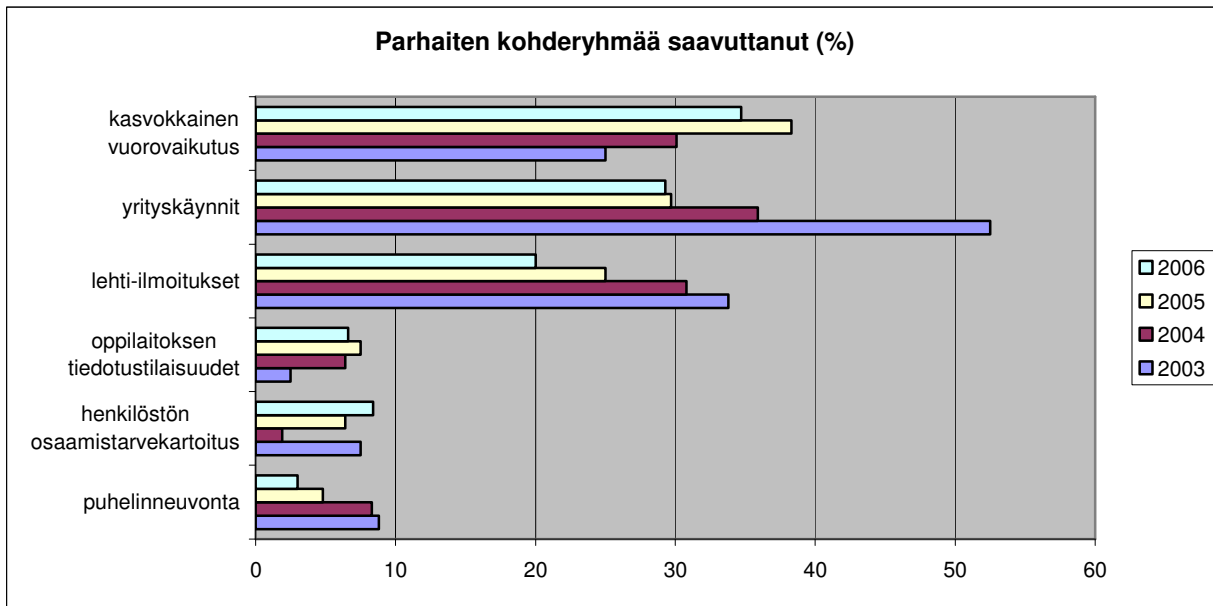
Kasvokkaisen vuorovaikutuksen osuus toimivimpana pidetyistä hakevan toiminnan muodoista oli pienentynyt viime vuodesta katkaisten samalla muodon kannatuksen tasaisen kasvun. Vuoden 2005 hakevan toiminnan seurantakyselyssä (Luukkainen 2006) vastaajia pyydettiin perustelemaan valitsemaansa hakevan toiminnan tavan toimivuutta¹⁰. Vastaajat perustelevat kasvokkaisen vuorovaikutuksen toimivuutta sillä, että sen avulla tavoitettiin tietty kohderyhmä parhaiten, saatiin mahdollisuus esitellä asiaa laajasti, voitiin motivoida yksilöitä koulutukseen, pystyttiin huomioimaan yksilöiden elämäntilanne ja aloittamaan henkilökohtaistaminen sekä voitiin vastata esille nousseisiin kysymyksiin välittömästi. Veronica McGivney (2001, 87-91) korostaa luottamukseen perustuvan kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitystä erityisesti silloin, kun hakevaa toimintaa tehdään sellaisten ihmisten parissa, jotka luultavasti eivät ole harkinneet koulutukseen osallistumista aiemmin. Marja Pakasteen ja Hanne Laukkasen (2006, 21) mukaan henkilökohtaiset keskustelut muodostavat hakevan toiminnan henkilökohtaistamisen ytimen, joka muodostuu neuvottelusta ja keskustelusta tasa-arvoisessa aikuista ihmistä arvostavassa ja kunnioittavassa hengessä.

Yrityskäynnit parhaana hakevan toiminnan muotona nähneiden osuus vastaajista oli suurin piirtein sama kuin edellisenä vuonna. Aiemmin laskusuunnassa ollut luottamus yrityskäyntien toimivuuteen oli näin tasoittunut vuoden aikana. Edellisessä hakevan toiminnan seurantakyselyssä vastaajat perustelivat yrityskäyntien valintaa toimivimmaksi tavaksi sillä, että yrityskäynneillä tavoitettiin samalla kertaa sekä kohderyhmä että esimiehet, voitiin keskustella kasvokkain koulutuksesta ja kartoittaa samalla henkilöstön koulutustarpeita.

Lehti-ilmoituksia suosivien joukko on pienennyt tasaisin askelin vuosi vuodelta. Lehti-ilmoituksen toimivimmaksi tavaksi nostaneet perustelivat edellisessä seurantaraportissa näkemystään sillä, että lehti-ilmoitukset tavoittavat suuren joukon aikuisia ja kohdejoukko etsii tietoa koulutusmahdollisuuksista niistä. Hanne Laukkasen (2006)¹¹ Noste-opiskelijoihin keskittyvässä tutkimuksessa haastattelut aikuiset olivat saaneet tiedon koulutusmahdollisuudesta Noste-hankkeen sekä koulutuksenjärjestäjien tiedottamisen kautta, ja pitkälti tässä tiedottamisessa oli ollut kyse lehti-ilmoituksista. Lehti-ilmoitusten toimivuuden voi katsoa edellyttävän aikuisella jo olemassa olevaa opiskelumotivaatiota: lehti-ilmoituksella saavutetaan sellaisia henkilöitä, jotka ovat muutenkin kiinnostuneita koulutuksesta (Laukkanen 2005a, 19; Laukkanen 2006, 74). Muista parhaiten kohderyhmää saavuttaneiksi mainituista hakevan toiminnan tavoista voi nostaa esille henkilöstön osaamistarvekartoitukset, joiden toimivuudesta kertovat maininnat lisääntyivät hieman sekä puhelinneuvonnan, jonka toimivuudesta kertovat maininnat ovat puolestaan vähenneet vuosittain.

¹⁰ Tämä tarkentava kysymys ei ollut mukana vuotta 2006 koskevassa kyselyssä, koska siihen annetut vastaukset olivat toistuneet vuodesta toiseen samoina, eikä sillä siten nähty saavutettavan mainittavaa lisäarvoa.

¹¹ Hanne Laukkanen (2006) haastatteli 17 Noste-opiskelijaa (iältään 31-55-vuotiaita) tutkimukseensa: "Ammattitutkinto aikuisiällä – Noste-koulutukseen hakeutuminen osana aikuisten elämäntilannetta". Tutkimuksen pääpaino oli aikuisen koulutukseen hakeutumisen kontekstin hahmottamisessa eri elämäntilanteiden näkökulmista sekä opiskelemaan lähtemiseen liittyvien kokemusten ja koulutukselle annettujen merkitysten tarkastelussa.



Kuvio 4. Vastaajien parhaimmiksi arvioimat hakevan toiminnan toteutustavat (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)

Toimivimpina pidettyjen hakevan toiminnan muotojen lääneittäinen tarkastelu¹² kertoi kaikissa lääneissä pidetyn toimivina pitkälti samoja hakevan toiminnan tapoja, joskin niiden keskinäinen järjestys vaihteli jonkin verran:

- Etelä-Suomessa parhaiten kohderyhmää katsottiin saavutetun lehti-ilmoitusten kautta (26 % vastaajista), yrityskäynnein (24 %) ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen myötä (22 %),
- Länsi-Suomessa korostui kasvokkainen vuorovaikutus (41 %) ja yrityskäynnit (34 %) lehti-ilmoitusten jäädessä harvemmillä maininnoilla (19 %),
- Itä-Suomessa toimivimmaksi katsottu tapa oli selvällä mainintojen enemmistöllä kasvokkainen vuorovaikutus (63 %), mutta myös yrityskäynnit mainitsi neljännes vastaajista.
- Oulun läänissä vastaukset jakaantuivat kasvokkaisen vuorovaikutuksen ja yrityskäyntien kannattajiin (molemmat mainitsi 27 % vastaajista) sekä lehti-ilmoituksiin ja tiedotustilaisuuksiin luottaviin (molempiin päätynyt 18 % vastaajista).
- Lapin läänin vastaajista 38 % mainitsi yrityskäynnit. Lehti-ilmoituksiin sekä kasvokkaiseen vuorovaikutukseen päättyi molempiin 25 % vastaajista.

Vastausten tarkastelu koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaan ei tuonut esille suuria eroavaisuuksia vastauksissa. Erityisen naisvoittoisilla koulutusaloilla painottui muita aloja hieman enemmän kasvokkainen vuorovaikutus, jonka oli valinnut 43 % koulutusala-alueen vastaajista. Miesvoittoisilla aloilla sen sijaan vastausten paino oli yrityskäynneissä (todennut 40 % vastaajista). Tietokoneen ajokorttikoulutuksia koskevissa vastauksissa painottui lehti-ilmoituksia koskevat maininnat (42 % vastaajista), jotka olivat muita sukupuolittaisia koulutusala-alueita useammin mainittuna myös naisvoittoisella yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon koulutusala-alueella (25 % vastaajista).

Vastaajien luottamus kasvokkaisen hakevan toiminnan toimivuuteen tulee esille myös, kun heitä pyydettiin ottamaan kantaa väittämään: *"Parhaimmat tulokset hakevassa toiminnassa saadaan puhumalla kasvokkain kohderyhmään kuuluvien kanssa"*. (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – ei osaa sanoa, moodi =4, "täysin samaa mieltä")¹³. **Vastaajista 56 prosenttia oli täysin samaa mieltä kasvokkain toimi-**

¹² Tässä eroja ei ole tarkasteltu tilastollisen merkitsevyyden avulla, koska vastaajilla oli mahdollisuus mainita useita toimivimpina pitämiään hakevan toiminnan muotoja. Tulokset ovat siten ainoastaan suuntaa-antavia. Sama koskee toimivimmiksi mainittujen muotojen tarkastelua koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaan.

¹³ kysymyksessä eräkato oli 12 %.

misen parhaimmuudesta hakevassa toiminnassa ja 37 % oli jokseenkin samaa mieltä. Tämä on hieman enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin täysin tai jokseenkin samaa mieltä kasvokkaisen hakevan toiminnan parhaimmuudesta oli 90 %. Läänien mukaisessa tarkastelussa oli nähtävissä väittämää koskevilla kannanotoilla alueellista (joskaan ei tilastollisesti merkitsevää) eroa: Etelä-Suomen ja Länsi-Suomen lääneissä oltiin muita läänejä hieman vähemmän väitteen kanssa täysin samaa mieltä: näissä lääneissä vastaajista noin puolet oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, kun muualla maassa täysin samaa mieltä oli 64 – 88 % vastaajista.

Henkilökohtaisen otteen rinnalla toteutetussa hakevassa toiminnassa oli vahvana markkinointiin pohjaava toimintamalli, sillä 39 % vastaajista ilmoitti olevansa ainakin jokseenkin eri mieltä seuraavan väitteen kanssa: *”Hakeva toimintamme on enemmän ohjausta ja neuvontaa kuin koulutuksen markkinointia”* (vastausvaihtoehdot samat kuin edellä; moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”). **Kuitenkin enemmistö (54 %) vastaajista mielsi toteutetun hakevan toiminnan koostuvan jokseenkin enemmän ohjauksellisesta otteesta,** sillä he totesivat olevansa väitteen kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä (täysin samaa mieltä oli 11 % vastaajista). Tässä on nähtävissä muutosta edelliseen vuoteen, jolloin väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli vajaa viidennes vastaajista. Vuonna 2006 vastaajia oli kasaantunut edellisvuotta enemmän vaihtoehdon ”jokseenkin eri mieltä” kannalle (36 %), sillä vuonna 2005 vaihtoehdon oli valinnut 29 % vastaajista.

Vuonna 2006 ohjauksellisuutta ja neuvontaa koskevan väitteen kanssa eri mieltä olevat painottuivat Itä-Suomen ja Etelä-Suomen lääneihin. Itäsuomalaisista vastaajista hieman vajaa viidennes oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tämä on selvästi enemmän kuin muissa lääneissä (muissa lääneissä vaihtoehdon oli valinnut alle 2 % vastaajista). Etelä-Suomen läänin vastaajista 62 % totesi olevansa ainakin jokseenkin eri mieltä väitteestä (Itä-Suomen lääniä vaille muissa lääneissä korkeintaan neljännes vastaajista oli tätä mieltä). Läänien väliset erot vastauksissa ovat tilastollisesti merkitseviä ($p=0,000$). Koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaiset erot tässä hakevan toiminnan luonteen arvioinnissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä, mutta suuntaa-antavasti voidaan sanoa, että erityisen naisvoittoisilla aloilla oltiin väitteestä täysin ja jokseenkin samaa mieltä (67 %) hieman yleisemmin kuin muilla koulutusaloilla.

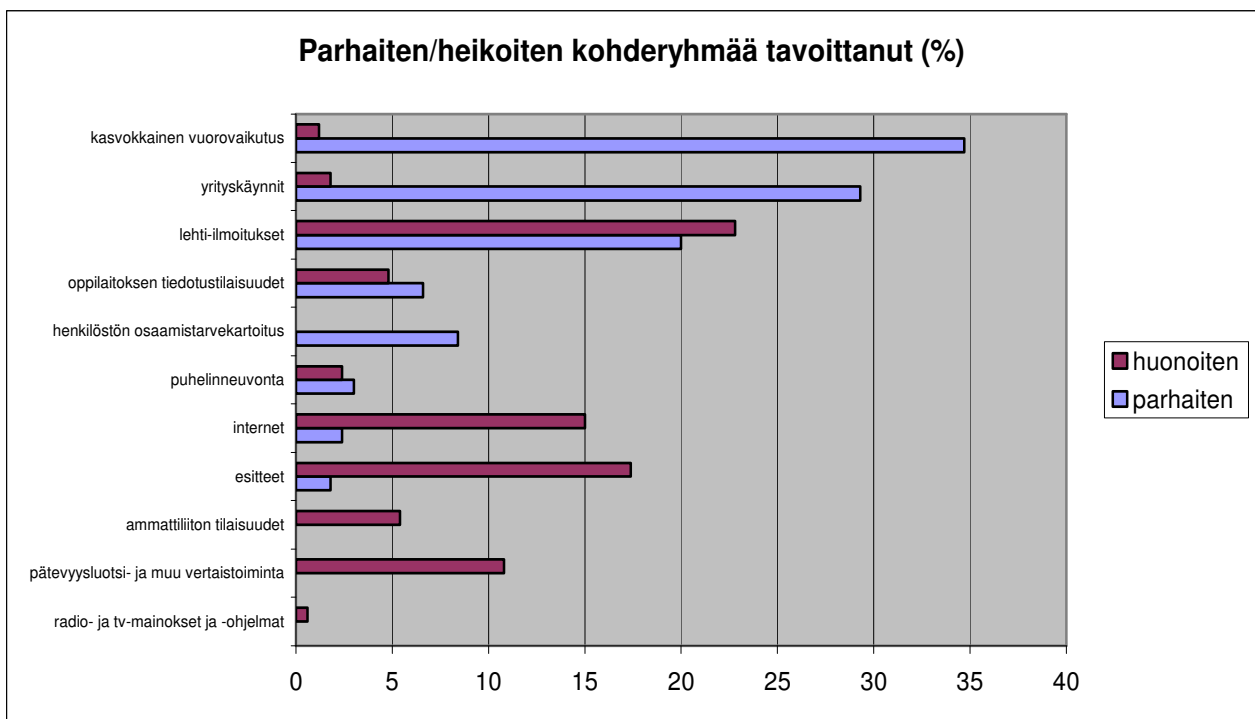
Taulukko 7. Näkemykset toteutetun hakevan toiminnan henkilökohtaisesta otteesta vuonna 2006, (% , n=167)

Väittämä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Hakeva toimintamme on enemmän ohjausta ja neuvontaa kuin koulutuksen markkinointia	3,0	35,9	43,1	10,8
Osana hakevaa toimintaa olemme tehneet karkeita henkilökohtaisia opiskeluohjelmia	13,8	11,4	48,5	14,4

Kyselyvastaajia pyydettiin myös ottamaan kantaa väitteeseen: *”Osana hakevaa toimintaa olemme tehneet karkeita henkilökohtaisia opiskeluohjelmia”* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”). **Vastaajista liki puolet (49 %) ilmoitti olevansa hakevan toiminnan vaiheen henkilökohtaistamista koskevan väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 14 % täysin samaa mieltä.** Esitetyn väitteen kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä oli neljännes vastaajista (täysin eri mieltä 14 %). Marja Pakaste ja Hanne Laukkanen (2006, 28) näkevät karkeiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien toimivan eräänlaisina aihioina, jotka tarjoavat työntekijälle ja hänen työnantajalleen konkreettisen perustan opiskelupäätöksen tekemiselle. Varsinainen henkilökohtaisen opiskeluohjelman laatiminen tulee ajankohtaiseksi opiskelupäätöksen synnyttyä, aikuisen yleensä jo aloitettua opiskelunsa.

4.4 Vastaajien tehottomiksi arvioimia hakevan toiminnan muotoja

Kyselyyn vastaajia pyydettiin nimeään mielestään vähiten tuloksia tuottanut hakevan toiminnan muoto. Tämän kysymyksen vastaukset osoittivat edellisvuosien tapaan, että lehti-ilmoitukset nähtiin hakevan toiminnan muotona varsin kaksijakoisesti: samalla kun niiden alueellista kattavuutta arvostettiin, ne nähtiin heikkona tapana tavoittaa kohderyhmää. **Suurin osa vastaajista (23 %) totesi heikoiten toimineeksi hakevan toiminnan muodoksi lehti-ilmoitukset. Toiseksi eniten mainintoja keräsivät esitteet (17 %) ja kolmanneksi eniten internet (15 %).** Mielenkiintoista on, että kaikki nämä muodot saivat mainintoja myös pyydetessä nimeämään parhaiten tavoittanut tapa tehdä hakevaa toimintaa (ks. kuvio 5). Neljänneksi tehottomimmaksi tavaksi nousi pätevyysluotsi- tai muu vertaistoiminta saaden maininnan 11 prosentilta vastaajista.



Kuvio 5. Vastaajien mielestä parhaiten ja vähiten kohderyhmää tavoittaneet hakevan toiminnan muodot (%) vuonna 2006 (n=167).

Myös vähiten tuloksia tuottaneiksi arvioidut hakevan toiminnan muodot painoutuivat lääneittäin. Seuraavassa on eriteltynä lääneissä heikoimmiksi kuvatut hakevan toiminnan muodot¹⁴:

- Lehti-ilmoitusten teho arvioitiin heikoimmaksi Itä-Suomen läänissä (31 % vastaajista)
- Esitteiden toimivuus puolestaan kyseenalaistettiin eniten Oulun läänissä, jossa vastaajista 27 % ilmoitti sen vähiten tuottavaksi muodoksi. Myös Etelä-Suomen (22 %) läänissä pidettiin esitteitä heikkona tapana tavoittaa kohderyhmää.
- Internet arvioitiin heikoksi hakevan toiminnan tavaksi varsinkin Länsi-Suomen läänissä (23 %).
- Pätevyysluotsi- ja muu vertaistoiminta nostettiin esille toimimattomana muotona Lapin läänin (38 %), Oulun läänin (18 %) ja Etelä-Suomen läänin (16 %) vastauksissa.
- Lisäksi 13 prosentissa Itä-Suomen läänin vastauksista todettiin oppilaitoksessa järjestettyjen tiedotustilaisuuksien olleen tehottomin tapa toteuttaa hakevaa toimintaa.

Koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukainen tarkastelu kertoi, että lehti-ilmoitusten heikkoa toimivuutta koskevat vastaukset painoutuivat sukupuolittain painottumattomilla aloilla (38 % vastaajista) ja miesvoittoisilla aloilla (33 %). Esitteet mainittiin varsin tasaisesti kaikissa sukupuolittaisen koulu-

¹⁴ Tarkastelussa mukana läänien sisältä sellaiset kolme hakevan toiminnan muotoa, joita vastaajat olivat eniten maininneet heikoimmin kohderyhmää tavoittaneiksi.

tusalajaon luokissa (16–20 % vastauksista). Internetin toimimattomuus hakevassa toiminnassa mainittiin yleisimmin tietokoneajokortteja (23 %) koskevilla vastauksissa. Mielenkiintoinen yksityiskohta on, että naisvoittoisella yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon koulutusalaalla pätevyysluotsi- ja muuta vertaistoimintaa piti heikoimpana hakevan toiminnan muotona neljäsosa vastaajista.

4.5 Vastaajien näkemyksiä toteutetusta hakevasta toiminnasta

Kyselyyn vastaajilta tiedusteltiin eroaako Noste-koulutusten hakeva toiminta muusta koulutusalaalla tehtävästä opiskelijoiden rekrytoinnista (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – vähän – jonkin verran – melko paljon – paljon – en osaa sanoa, moodi=3, ”jonkin verran”). **81 % vastaajista katsoi toteutettavan hakevan toiminnan eroavan ainakin vähän muusta opiskelijarekrytoinnista.** Tämä on saman verran kuin edellisenä vuonna. Vastaukset painottuivat vaihtoehtoihin, joiden mukaan hakeva toiminta oli vähän (23 %) tai jonkin verran (35 %) erilaista. Kysymyksen vastauksissa oli eroa läänien välillä: Etelä-Suomen läänin vastaajista 22 prosenttia katsoi, ettei Nosteen hakevassa toiminnassa ollut muuhun opiskelijahakuun nähden eroavaisuutta, kun taas Itä-Suomen läänin vastaajista puolen mielestä eroa oli vähintäänkin melko paljon. Vastausten eroilla lääneittäin on tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,017$). Kysymyksen suhteen ei ollut nähtävissä selkeitä eroavaisuuksia koulutusalojen sukupuolittuneisuuden pohjalta.

Monipuolisesti toteutetun hakevan toiminnan lisäksi kyselyvastausten perusteella Nostehankkeissa oli oltu hakevan toiminnan tapojen suhteen myös jossain määrin innovatiivisia. Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa väittämään ”Hakevassa toiminnassa olemme kehittäneet uusia innovatiivisia toimintamalleja” (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa; moodi=3, ”riittävästi”). **Vastaajista, 43 % piti koulutusalan hakevan toiminnan toimintamalleja riittävän innovatiivisina.** Kahdeksan prosenttia vastaajista katsoi, ettei koulutusalaalla ole kehitelty lainkaan uusia innovatiivisia toimintamalleja ja 35 % kaipasi toimintaan lisää innovatiivista otetta.

Koulutusalaalla toteutettua hakevaa toimintaa piti ainakin jokseenkin onnistuneena noin ¼ vastaajista. Asiaa kysyttiin väittämällä ”Koulutusalaalla suorittamamme hakeva toiminta on ollut mielestäni onnistunutta” (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”). Vastaajista hieman yli puolet ilmoitti olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 22 % täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli vastaajista vain neljä prosenttia. Vuosittainen vertailu osoittaa, että vuonna 2006 hakeva toiminta arvioitiin onnistuneemmaksi kuin edellisenä vuonna, muttei kuitenkaan aivan yhtä onnistuneeksi kuin vuonna 2004.

Taulukko 8. Vastaajien arviot hakevan toiminnan onnistuneisuudesta koulutusalaalla (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188), 2004 (n=156) ja 2003 (n=80).

Väittäjä:	Vuosi 2006 (n=167)	Vuosi 2005 (n=188)	Vuosi 2004 (n=156)	Vuosi 2003 (n=80)
Koulutusalaalla suorittamamme hakeva toiminta on ollut mielestäni onnistunutta.				
Täysin eri mieltä	3,6	3,2	0,6	0
Jokseenkin eri mieltä	16,8	21,3	18,6	16,3
Jokseenkin samaa mieltä	52,1	54,8	46,2	52,5
Täysin samaa mieltä	22,2	14,9	30,1	20,0

Etelä-Suomen ja Länsi-Suomen läänien vastaajat olivat muuta maata enemmän sitä mieltä, että heidän suorittamansa hakeva toiminta oli onnistunutta, sillä heistä hieman alle 30 % ilmaisi olevansa täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Muualla maassa toteutetun hakevan toiminnan toimivuuteen suhtauduttiin varovaisemmin: näiden läänien vastaajista alle 10 prosentin kanta oli täysin sama väittämän kanssa (Lapin läänissä näin ei todennut yksikään vastaaja). Varovaisimmin toteutetun toiminnan onnistumiseen suhtauduttiin Itä-Suomen läänissä, jossa 38 % vastaajista totesi olevansa väitteen kanssa täysin tai jokseenkin eri mieltä. Koulutusalojen sukupuolittainen jaon mukai-

sessä tarkastelussa kävi ilmi, että erityisen naisvoittoisten alojen vastaajat katsoivat toteuttaneensa eniten onnistunutta hakevaa toimintaa: vastaajista 80 % oli väitteen kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä (liki kolmannes täysin samaa mieltä). Vähiten väitteen kanssa samaa mieltä oltiin sukupuolittaisesti painottumattomilla aloilla, joiden vastaajista 54 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä hakevan toiminnan onnistuneisuudesta. Läänien mukaiset tai koulutusalojen sukupuolittaisuuteen pohjaavat erot hakevan toiminnan onnistumisen arvioinneissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

5 NOSTE-HANKKEIDEN YHTEISTYÖVERKOSTO HAKEVASSA TOIMINNASSA

5.1 Hakevan toiminnan yhteistyötahot

Hakevan toiminnan kyselyyn vastaajia pyydettiin nimeämään valmiiksi luetelluista vaihtoehtoista tahot, joiden kanssa koulutuslalla oli tehty yhteistyötä hakevassa toiminnassa vuoden 2006 aikana. Tulokset kertoivat, että hakevaa toimintaa tehtiin yhteistyössä monenlaisten tahojen kanssa muodostaen yhteyksiä sekä suoraan kohderyhmään että etsien sopivia kumppaneita hakevan toiminnan toteuttamiselle. Ainoastaan yksi vastaaja totesi, ettei koulutuslalla tehty vuoden aikana yhteistyötä minkään tahon kanssa. Maininnat tehdystä yhteistyöstä lisääntyivät edellisvuoteen nähden, ja maininnoissa oli nähtävissä kasvua liki jokaisen yhteistyötahon kohdalla.

Eniten hakevan toiminnan yhteyksiä oli solmittu työpaikkojen kautta: työnantajien kanssa oli tehnyt yhteistyötä 90 % vastaajista ja työntekijöiden kanssa oli ollut yhteydessä 86 %. Molempien tahojen kanssa oli tehty yhteistyötä edellistä vuotta enemmän, joskin kasvu oli suurempaa yhteyksien solmimisessa suoraan työntekijöihin.

Työpaikkojen rinnalla yleisesti mainituiksi hakevan toiminnan kumppaniksi nousivat työvoimatoimistot, joiden kanssa oli yhteistyötä toteuttanut liki kaksi kolmesta vastaajasta, kun taas työttömien kanssa suoraan kontaktiin oli hakeutunut puolet vastaajista. **Työvoimatoimistot nousivatkin vuonna 2006 vastaajien kolmanneksi yleisimmäksi yhteistyökumppaniksi.** Koulutusalojen sukupuolittainen tarkastelu kertoi, että yhteistyötä työvoimatoimistojen kanssa oli tehty vähiten miesvoittoisilla aloilla, 47 % vastaajista (joskin ero muihin sukupuolittaisiin koulutuslaluokkiin ei ole tilastollisesti merkitsevä). Samoin miesvoittoisilla aloilla oli solmittu muita sukupuolittaisia koulutuslaluokkia harvemmin yhteyksiä suoraan työttömiin henkilöihin (30 %), mikä on erona tilastollisesti merkitsevä ($p=0,028$). Koko aineistossa työttömien tavoittamisen lisääntyminen niin työvoimatoimistojen kautta kuin suoraan yksilöitä lähestymällä näkyy selvästi vuosittaisessa vertailussa.

Taulukko 9. Noste-hankkeiden hakevan toiminnan yhteistyötahot (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188), 2004 (n=156) ja 2003 (n=80)

Hakevassa toiminnassa on tehty yhteistyötä:	2006 n=167	2005 n=188	2004 n=156	2003 n=80
Työnantajat	90	88	94	88
Työntekijät	86	79	80	66
Yksityisyrittäjät	58	64	65	65
Oman oppilaitosten toiset koulutuslat	59	59		
Työvoimatoimistot	64	54	45	39
Oppisopimustoimistot	53	53	51	51
Toiset oppilaitokset			50	61
Hankkeessa mukana olevat oppilaitokset	55	47		
Ammattiliitot ja paikallisyhdistykset	28	41	37	50
Työttömät	50	35	35	35
Vapaa sivistystyö	17	24		
Muut kehittämisohjelmat	29	23	19	
Pätevyysluotsit	12	20	12	19
Aikuiskiot	6	18		
Hankkeen ulkopuoliset oppilaitokset	16	13		

Taulukon tyhjät solut johtuvat eri vuosien kyselyissä toisistaan poikkeavista vastausvaihtoehtoista¹⁵.

Hakevassa toiminnassa oli muodostettu yhteistyökumppanuuksia Noste-hankkeiden sisäisten koulustuomijoiden kanssa: erityisesti yhteyksiä oli solmittu oman oppilaitoksen muiden koulutusalojen kanssa (59 % vastaajista). Melkein yhtä yleistä oli yhteistyö muiden hankkeessa

¹⁵ Kysymyksen vaihtoehtoja on täsmennetty vuosittain, jotta on saatu sellaista tietoa, joka on koettu tarpeelliseksi Noste-ohjelman hakevan toiminnan kehittämisen kannalta.

mukana olevien oppilaitosten (55 %) ja oppisopimustoimiston (53 %) kanssa. Hankkeessa mukana olevien oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö oli jonkin verran aiempaa vuotta yleisempää.

Kyselyssä oltiin kiinnostuneita siitä, koetaanko Noste-hankkeen sisällä muiden oppilaitosten kanssa toteutettu hakevan toiminnan yhteistyö määrältään sopivaksi. Asiaa tiedusteltiin väittämällä: *"Olemme tehneet hakevassa toiminnassa yhteistyötä hankkeen sisällä yli oppilaitosrajojen"* (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa – en osaa sanoa; moodi=3, "riittävästi"). **Vastaaajista 48 % piti oppilaitosyhteistyötä riittävänä.** Reilu neljännes sen sijaan katsoi toteutetun yhteistyön olevan riittämätöntä. Viidenneksessä väittämän vastauksista todettiin, ettei koulutuslalla tehty yhteistyötä hankkeen muiden oppilaitosten kanssa.

Oppisopimustoimistojen kanssa tehtävä yhteistyö on säilynyt yhtä yleisenä kaikkien Noste-vuosien aikana. Edellisen kysymyksen tavoin vastaaajilta kysyttiin kantaa yhteistyön määrästä väittämällä: *"Hakevaa toimintaa on toteutettu yhdessä oppisopimustoimiston kanssa"* (vastausvaihtoehdot samat kuin yllä; moodi=3, "riittävästi"). **Vastaukset jakaantuivat tasaisesti oppisopimusyhteistyötä riittäväksi (36 %) ja riittämättömäksi (35 %) kuvaavien vaihtoehtojen kesken.** Lisäksi neljänneksessä vastauksista todettiin, ettei koulutuslalla tehty lainkaan yhteistyötä oppisopimustoimiston kanssa.

Yksityisyrityksien kanssa yhteistyötä kertoi tehneensä 58 % vastaaajista, mikä on hieman vähemmän kuin edellisinä vuosina. Hakevassa toiminnassa oli vähenevissä määrin hakeuduttu yhteyksiin myös vapaan sivistystyön, aikuislukioiden, ammattiliittojen ja pätevyysluotsien kanssa. Sen sijaan muiden kehittämishankkeiden kanssa tehtävä yhteistyö oli lisääntynyt hieman aiemmista vuosista.

Ammattiliittojen ja paikallisyhdistysten kanssa tehtävä yhteistyö on vaihdellut vuosittain. Korkeimmillaan se oli Noste-ohjelman ensimmäisenä vuonna, jolloin kontakteja ammattiliittoihin oli solminut puolet kyselyyn vastanneista. Vuoden 2004 laskun jälkeen oli nähtävissä nousua vuonna 2005, mutta seuraavaan vuoteen - eli tarkasteluvuoteen 2006 - mennessä ammattiliittojen kanssa yhteistyötä toteuttaneita vastaaajia oli enää alle kolmannes. Samaa suuntausta on noudattanut pätevyysluotsien kanssa tehtävä hakevan toiminnan yhteistyö, jota tarkasteluvuonna kertoi tehneensä 12 % vastaaajista. Hakevan toiminnan tapojen tarkastelussa pätevyysluotsi- ja muu vertaistointi on sen sijaan pysynyt kolme viimeistä vuotta varsin samalla tasolla (ks. luku 4.1), kun taas ammattiliittojen tilaisuuksia hyödyntäneiden vastaaajien määrä on pudonnut vuosi vuodelta.

Hanne Laukkanen (2005b, 5) on todennut pätevyysluotsien toteuttaman toiminnan olevan yksilölähtöistä työtä, jossa kannustetaan ihmisiä kehittämään omaa ammatillista pätevyyttään koulutuksen avulla. Pätevyysluotsi tekee yhteistyötä myös työnantajan kanssa sekä toimii linkkinä ja tiedonvälittäjänä Noste-hankkeiden ja oppilaitosten suuntaan. Noste-ohjelman näkökulmasta pätevyysluotsien voi katsoa olevan toiminnan ytimessä, sillä heillä on valmiit kontaktit niin työnantajiin kuin potentiaalsiin Noste-opiskelijoihin (Laukkanen 2005b, 5; Liljeström 2004).

Kyselyvastaajien näkemystä pätevyysluotsien kanssa tehtävän yhteistyön riittävydestä tiedusteltiin väittämällä: *"Olemme tehneet hakevaa toimintaa yhteistyössä pätevyysluotsien kanssa"* (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa – en osaa sanoa; moodi= 1, "ei lainkaan"). Vastaukset kertovat samaa viestiä kuin yllä: **pätevyysluotsien kanssa tehtävä yhteistyö ei ollut yleistä, sillä 60 % vastaaajista totesi, ettei koulutuslalla tehty lainkaan yhteistyötä pätevyysluotsien kanssa** ja 26 % katsoi yhteistyön määrän olleen riittämätöntä. Riittävänä yhteistyötä piti neljä prosenttia vastaaajista.

Taulukossa mainittujen tahojen lisäksi yhteistyötä oli tehty eri yhdistysten kanssa (10 % vastauksista). Näistä suurin osa oli yrittäjäjärjestöjä, joiden lisäksi mukana oli lapsi- ja nuorisjärjestöjä, erilaisia liittoja (Maaseudun sivistysliitto, Marttaliitto, MLL, Kuurojen liitto) sekä metsä- ja asukas-yhdistyksiä. Muutamassa vastauksessa (5 %) mainittiin yhteistyötahoina kunnalliset yrityspalvelut, seurakunnat, aikuiskoulutuksen kehittämissryhmät kumppaneineen, alueen kehittämisskeskukset ja

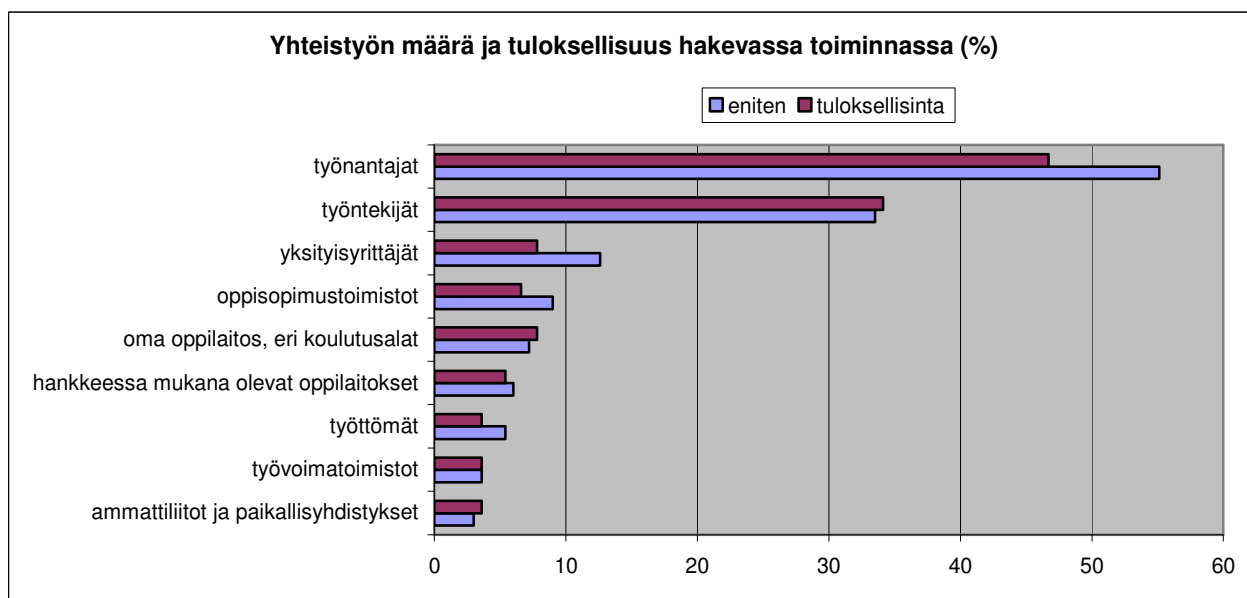
työllistämisen palvelukeskukset. Näiden ohessa hakevan toiminnan rahoitukseen liittyen todettiin tehdyn yhteistyötä ja toiminnan suunnittelua viranomaistahojen kanssa.

5.2 Noste-hankkeiden keskeisimmät yhteistyökumppanit

Kyselyssä yhteistyötahojen merkittävyyttä hakevassa toiminnassa lähestyttiin kahdella kysymyksellä. Vastaajia pyydettiin ensinnä nimeämään tahot, joiden kanssa tehtiin eniten yhteistyötä ja toiseksi tahot, joiden kanssa yhteistyö oli vastaajan mielestä tuloksellisinta. **Eniten ja tuloksellisimmaksi koettua yhteistyötä Noste-hankkeissa tehtiin työnantajien ja työntekijöiden kanssa** (ks. kuvio 6). Työnantajien kanssa todettiin tehdyn eniten yhteistyötä 55 % vastauksista, ja tuloksellisinta yhteistyön kerrottiin olleen 47 % vastauksista. Työntekijöiden kanssa oli tehnyt eniten yhteistyötä 34 % vastaajista, ja saman verran vastaajia totesi sen olleen tuloksellisinta.

Työnantajien mainitseminen yhteistyökumppanina, jonka kanssa oli tehty eniten ja tuloksellisinta yhteistyötä, oli lisääntynyt selvästi vuoden aikana. Vuonna 2005 työnantajien kanssa oli tehnyt eniten yhteistyötä 38 % vastanneista, ja yhteistyö oli koettu tuloksellisimmaksi vastanneista 32 % mielestä. Vuoden 2006 tilanne ylitti myös paria vuotta aikaisemman luvun: vuonna 2004 vastaajista 46 prosenttia oli todennut tehneensä eniten yhteistyötä työnantajien kanssa. Myös työntekijöiden kanssa tehtävää yhteistyötä koskevat maininnat lisääntyivät, joskaan kasvu ei ollut yhtä suuri kuin työnantajien kohdalla. Vuonna 2005 työntekijöiden kanssa oli tehnyt eniten yhteistyötä 28 % vastaajista ja lähes yhtä moni oli kokenut sen tuloksellisimmaksi (27 %).

Muita yhteistyötahoja, joiden kanssa yhteistyötä mainittiin tehdyn eniten, olivat yksityisyrittäjät, oppisopimustoimistot, oman oppilaitoksen eri koulutusalat, muut hankkeessa mukana olevat oppilaitokset sekä yksittäiset työttömät. Nämä saivat edellä esitetyssä järjestyksessä 6 – 13 % maininnoista siten, että korkein prosenttiluku koski yksityisyrittäjien kanssa tehtyä yhteistyötä. Nämä samat tahot (mainittu 5 – 8 % vastauksista) esiintyivät myös, kun vastaajia pyydettiin nimeämään tuloksellisimmat yhteistyökumppanit.



Kuvio 6. Noste-hankkeissa eri tahojen kanssa tehdyn yhteistyön määrä ja koettu tuloksellisuus prosentteina vuonna 2006 (n=167)

Kokemukset eri yhteistyökumppanuuksien tuloksellisuudesta vaihtelivat hieman lääneittäin¹⁶. Itä-Suomen ja Oulun lääneissä työntekijöiden kanssa toimiminen koettiin työnantajien lähestymistä tuloksellisemmaksi tavaksi toimia. Eniten työnantajan kanssa toimimisen hedelmällisyyttä koskevia mainintoja (66 % vastaajista) annettiin Etelä-Suomen läänissä, sen sijaan Itä-Suomen ja Oulun lääneissä työnantaja piti tuloksekkaimpina kumppaneina noin neljännes vastaajista.

Sukupuolittaisen koulutusalaaluokituksen pohjalta pystyi huomaamaan, että työnantajien kanssa tuloksellisimmaksi nähty yhteistyö painottui miesvaltaisilla aloilla (maininnut 56 % vastaajista), ja erityisen naisvaltaisilla aloilla (49 % vastaajista). Työntekijöiden kanssa tehtävän yhteistyön tuloksellisuus korostui naisvoittoisella yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla (50 % vastaajista). Tietokoneen ajokorttikoulutusten vastauksissa sekä työnantajien että työntekijöiden kanssa toimiminen saivat yhtä suuren osuuden maininnoista (mainittu 38 prosentissa vastauksista).

Ammattiliitot ja paikallisyhdistykset mainittiin tuloksellisimpina yhteistyötahoina miesvoittoisilla koulusaloilla sekä naisvoittoisella yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla (maininnut molemmissa hieman alle 10 % vastaajista). Oppisopimustoimiston kanssa toimimista pidettiin tuloksellisimpana yhteistyökuviona 11 prosentissa erityisen naisvoittoisen koulutusalan vastauksista. Muiden tahojen saamat maininnat ovat koulutusluokkien tasolla tarkasteltuna yksittäisiä, eikä niiden esittely ole tarkoituksenmukaista.

Veronica McGivney (2002, 30-31) huomauttaa, että eri toimintatapojen tuloksellisuuden arviointi on vaikeaa, sillä vaikka on mahdollista laskea montako opiskelijaa on tavoitettu toimittaessa tietyllä tavalla ja luotaessa yhteyksiä tiettyihin tahoihin, on mahdotonta tietää tarkalleen, minkä verran toiminnalla on vaikutettu kohderyhmän asenteisiin, motivaatioon tai käyttäytymiseen – tai kuinka arvokkaiksi kontaktit ja yhteistyöverkostot voivat muodostua jatkossa.

5.3 Mikä teki yhteistyöstä tuloksellista?

Kyselyvastaajia pyydettiin kertomaan, minkä he arvelivat tekevän mainitsemansa tahon kanssa toteutetusta yhteistyöstä tuloksellista. Eniten mainintoja tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä sai **yhteistyökumppanin kiinnostus** Noste-kohderyhmän koulutusta kohtaan. Tähän liittyen yhteistyökumppanilla katsottiin olevan koulutustarpeita, jotka siivittivät kiinnostuksen syntymistä. Tällaisia perusteluja vastaajat liittivät työnantajien, yksityisyrittäjien ja työntekijöiden kanssa tehtyyn yhteistyöhön.

Oma kiinnostus koulutukseen on kaiken a ja o. (42, tietokoneajokorttikoulutukset)

Työnantajilta tulevat oikeat relevantit kehittämistarpeet ja he ovat mielipidevaikuttajia. (152, yhteiskunta tieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)

Toinen yleisesti esitetty peruste hakevan toiminnan onnistuneeseen yhteistyöhön oli **yhteinen tavoite** kumppanin kanssa, jolloin molemmat halusivat sitoutua toimintaan. Nämä perustelut yhdistettiin erityisesti työnantajiin, mutta myös hankkeessa mukana oleviin toisiin oppilaitoksiin, oppisopimustoimistoon ja ammattiliittoihin.

Henkilöstön kehittämiseen sitoutunut työnantaja kannustaa työntekijöitä kehittymään ja antaa resursseja ja mahdollisuuksia suinkin joustavaan kouluttautumiseen. Kynnys opiskelun aloittamiselle on alempi joustavassa työympäristössä. (162, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Työnantajan tai esimiehen ja työyhteisön sitoutuminen antaa parhaat tulokset työntekijöiden opiskeluun. (140, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

¹⁶ Eroja ei ole tarkasteltu tilastollisen merkitsevyyden avulla, koska vastaajilla oli mahdollisuus mainita useita tuloksellisimpia yhteistyötahoja hakevassa toiminnassa. Sama koskee keskeisimpien yhteistyötahojen tarkastelua koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaan.

Perinteillä koettiin olevan merkityksensä toimivassa yhteistyössä. Tiivis yhteistyö sellaisten tahojen kanssa, joihin oli jo valmiit kontaktit, oli vastaajien mukaan tuottanut tulosta myös Noste-ohjelman hakevassa toiminnassa. Yhdeksi perusteluksi tähän esitettiin luottamuksen olemassa oloa, jolloin yhteistyötaho tietää voivansa luottaa koulutuksen laatuun. Eniten nämä maininnat käsittelevät yhteistyötä työnantajien kanssa, mutta pitkien perinteiden merkitystä korostettiin myös yhteistyössä työvoimahallinnon ja oppisopimustoimistojen kanssa.

[...] opettajilla hyvät yhteistyöverkostot yrityksiin. Tuttuja ihmisiä entuudestaan. Luottamukselliset ja toimivat yhteistyösuhteet. (96, tekniikan ja liikenteen ala)

[...] Luottamus koulutuksen järjestäjän kykyyn palvella työelämälähtöisesti. (3, tekniikan ja liikenteen ala)

Hyödyn saamisen katsottiin houkuttelevan eri tahoja tekemään tuloksellista yhteistyötä hakevassa toiminnassa. Nämä maininnat käsittelevät varsin tasaisesti niin työnantajia, työntekijöitä, työvoimatoimistoja, hankkeen muita oppilaitoksia kuin vapaata sivistystyötä. Työnantajien saamalla hyödyllä viitattiin ammattitaitoisen työvoiman saamiseen ja edulliseen koulutukseen. Koulutuksen järjestäjille hyötyä todettiin tulleen rahallisen markkinointituen muodossa ja opiskelijoiden saamisena. Kuvauksissa mainittiin hakevaa toimintaa edistävää yhteistyötä tehdyn sekä oppilaitosten sisäisesti että oppilaitosten kesken siten, että siitä on jakaantunut hyötyä osapuolille.

Ohjaavissa koulutuksissa osataan ohjata hakijoita eri koulutusten piiriin. (127, humanistinen ja kasvatusala)

Yhteistyö on tuloksellista kun kaikki osapuolet saavat hyödyn. (27, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Vastauksissa mainittiin **yhteistyön tekemisen välttämättömyys** perusteena yhteistyölle: kohderyhmän valinnan todettiin aiheuttavan sen, että on pakko etsiä kanavia viestin perille saamiseksi. Osassa näistä vastauksista painotettiin esimiehen tuen merkitystä koulutusta koskevan tiedon välittämisessä ja kannustamisessa opiskelun pariin.

Alan omaleimaisuudesta johtuen saavutettavuus muutoin heikkoa. (6, luonnonvara- ja ympäristöala)

He [aamupäivä-iltapäivätoiminnan alueelliset koordinaattorit] ovat tiedonvälityksen portinvartijoita - heidän kauttaan tieto kulkee. Työpaikoille ei pääse tapaamaan työntekijöitä, kun toiminta on sellaista, ettei lapsia voi jättää ilman työntekijää siksi aikaa, että joku työpaikalta ehtisi kuunnella, mitä sanottavaa oppilaitoksen edustajalla on. (63, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Onnistunut tiedotus yhteistyötahojen suuntaan nostettiin esille tekijänä, jolla oli merkitystä toimivassa yhteistyössä. Näissä vastauksissa todettiin koulutuksesta kerrotun markkinoivasti, innostaen ja kattavasti sekä erilaisia tiedonvälityskanavia hyödyntäen (kuten laittamalla koulutusessitteet yrityspostin mukaan). Tiedottamisen rinnalla korostettiin henkilökohtaisen yhteydenoton merkitystä, erityisesti oltaessa yhteyksissä suoraan kohderyhmään. Näissä kuvauksissa korostui vaikuttavina tekijöinä kasvokkainen ja suora vuorovaikutus sekä ohjaus, neuvonta ja kannustus.

5.4 Hakevan toiminnan laajeneva tarjonta

Noste-hankkeiden hakeva toiminta oli kyselyvastausten perusteella omaa koulutusala ja oppilaitosta laajempaa: yli puolet vastaajista kertoi tehneensä yhteistyötä hakevassa toiminnassa muiden koulutusalojen, oppilaitosten tai eri rahoitusmuotojen kanssa. Nämä yhteistyömuodot mainittiin myös tuloksellisimpien yhteistyökumppanien joukossa.

Yhteistyö eri koulutusalojen ja -toimijoiden kesken näkyi myös kohderyhmälle tarjottavissa koulutuksissa: toteutettu hakeva toiminta piti sisällään tarjonnan, jossa oli mukana koulutuksia sekä opiskelu- ja rahoitusvaihtoehtoja Nostetta laajemmin. Tämä näkyi, kun kyselyyn vastaajilta tiedusteltiin kantaa väittämään: *"Hakevan toiminnan yhteydessä olemme pitäneet esillä myös muita koulutusvaihtoehtoja kuin Noste-koulutuksia"* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=4, "täysin samaa mieltä"). **Vastaajista yli puolet (53 %) ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä hakevan toimin-**

nan Noste-koulutuksia laajemmasta tarjonnasta. Lisäksi 38 % vastaajista totesi olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä.

Tämän tuloksen valossa ei ole ihme, että **koulutuslalla toteutetun hakevan toiminnan katsottiin tavoittaneen opiskelijoita myös muihin kuin Noste-ohjelmalla rahoitettuihin koulutuksiin.** Kyselyssä tiedusteltiin, ”missä määrin hakeva toiminta on saanut Noste-kelpoisia hakeutumaan tavalliseen tapaan rahoitettuun (valtionosuusrahoitteeseen, vos) koulutukseen” (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – vähän – jonkin verran – melko paljon – paljon – en osaa sanoa; moodi=3, ”jonkin verran”)17. Vastaajat katsoivat näin tapahtuneen lähinnä jonkin verran (35 % vastaajista) tai vähän (25 %).

Vastaavalla asetelmalla kysyttiin, ”missä määrin Nosteen puitteissa toteutetulla hakevalla toiminnalla on tavoitettu muuta kuin Noste-kelpoisia muihin koulutuksiin” (moodi=4, ”melko paljon”). Hakevalla toiminnalla todettiin olleen Noste-ohjelman kohderyhmää laajempaa vaikuttavuutta: yhteensä vaihtoehtoja jonkin verran, melko paljon ja paljon valitsi 84 % vastaajista.

Taulukko 10. Vastaajien näkemykset opiskelijoiden tavoittamisesta muun kuin Noste-rahoituksen piiriin sekä tietokoneen ajokorttikoulutuksista koulutukseen innostajina (% , n=167)

Kysymys:	Ei lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Paljon
Missä määrin hakeva toiminta on saanut <u>Noste-kelpoisia</u> hakeutumaan tavalliseen tapaan rahoitettuun (valtionosuusrahoitteeseen, vos) koulutukseen?	10,8 %	25,1 %	35,3 %	10,2 %	1,2 %
Missä määrin Nosteen puitteissa toteutetulla hakevalla toiminnalla on tavoitettu <u>muuta kuin Noste-kelpoisia</u> muihin koulutuksiin?	0,6 %	11,4 %	34,1 %	37,7 %	12,6 %
Missä määrin tietokoneen ajokorttikoulutukset ovat innostaneet aikuisia osallistumaan myös tutkintotavoitteiseen koulutukseen?	12,6 %	22,8 %	23,4 %	7,8 %	3,0 %

Noste-opiskelijoita opiskeli tarkasteluvuonna yhteisissä ryhmissä toisilla rahoitusmuodoilla koulutettavien kanssa. Tämä käy ilmi, kun kyselyssä tiedusteltiin vastaajien kantaa väitteeseen: ”*Olemme muodostaneet Noste-rahoituksella ja muilla rahoituksilla opiskelevista ns. sekaryhmiä*” (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa – en osaa sanoa; moodi=3, ”riittävästi”). **Vastaajat totesivat rahoitusmuodoltaan sekoitettuja ryhmiä kootun riittävästi**, sillä kyseisen vaihtoehdon valitsi 82 % vastaajista.

Vastaaja pyydettiin kertomaan näkemyksensä myös siitä, ”missä määrin Nosteen tietokoneen ajokorttikoulutukset ovat innostaneet aikuisia osallistumaan myös tutkintotavoitteiseen koulutukseen” (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – vähän – jonkin verran – melko paljon – paljon – en osaa sanoa; moodi=9, ”en osaa sanoa”). Tähän kysymykseen ei osannut vastata 27,5 prosenttia vastaajista, joten tuloksiin tulee suhtautua sen mukaisella harkitsevuudella18. **Kaikista kyselyvastaajista 57 prosenttia katsoi tietokoneen ajokorttikoulutusten innostaneen aikuisia tutkintotavoitteisen koulutukseen pariin:** innostamista katsottiin tapahtuneen lähinnä vähän tai jonkin verran (molempiin vaihtoehtoihin päätyi 23 % vastaajista). Edellisenä vuonna vastaukset painottuivat hieman enemmän jonkin verran -vaihtoehdon (29 % vastauksista) kannalle.

Hakevan toiminnan laajentuvaan tarjontaan ja yhteistyöhön kytkeytyen kyselyssä kysyttiin vastaajien näkemyksiä hakevan toiminnan koulutusala- ja oppilaitosrajoja ylittävästä luonteesta (kaikissa vastausvaihtoehtoina: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin

17 Kysymyksessä ”en osaa sanoa” -vastausten ja vastaamatta jättäneiden osuus on 17 prosenttia kyselyvastaajista.

18 Kysymyksen kohdalla eräkatso oli 30,5 % (”en osaa sanoa” -vastauksia on 27,5 % ja kysymykseen vastaamatta jättäneitä 3 %).

samaa mieltä – en osaa sanoa). Ensinnä vastaajille esitettiin väittämä: ”Oppilaitoksessamme on keskusteltu työpaikoille jalkautumissuunnitelmista yli koulutusalarajojen” (moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”). Vastaukset jakaantuivat siten, että **61 % vastaajista totesi olevansa ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että jalkautumissuunnitelmista oli keskusteltu yli koulutusalarajojen** (vajaa viidennes täysin samaa mieltä). Hieman reilu viidennes katsoi olevansa jokseenkin eri mieltä ja kymmenen prosenttia täysin eri mieltä. Vastaukset jakaantuvat hyvin lähelle samalla tavalla (ks. taulukko 11), kun vastaajat ottivat kantaa väittämään: ”Työpaikkakäynneillä saatuja tietoja on oppilaitoksessamme kerrottu ylitse koulutusalarajojen” (moodi=3, ”jokseenkin samaa mieltä”).

Taulukko 11. Työpaikoille jalkautumisesta keskusteleminen yli koulutusala- ja oppilaitosrajojen (% , n=167)

Väittämä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Oppilaitoksessamme on keskusteltu työpaikoille jalkautumissuunnitelmista yli koulutusalarajojen	10,2	21,0	42,5	18,0
Työpaikkakäynneillä saatuja tietoja on oppilaitoksessamme kerrottu ylitse koulutusalarajojen	9,6	22,8	41,3	16,8
Koulutusallamme ollaan tietoisia hankkeemme muiden oppilaitosten työpaikoille jalkautumissuunnitelmista	16,2	45,5	19,8	3,0

Sen sijaan suunnitelmat työpaikoille jalkautumisesta eivät kyselyvastausten perusteella kulkeneet oppilaitoksesta toiseen. Vastaajista 62 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteestä: ”Koulutusallamme ollaan tietoisia hankkeemme muiden oppilaitosten työpaikoille jalkautumissuunnitelmista” (moodi=2, jokseenkin eri mieltä). Vajaa viidennes vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja vain kolme prosenttia täysin samaa mieltä¹⁹.

Näiden tulosten perusteella työpaikoille jalkautumista koskevat tiedot siirtyivät vuonna 2006 koulutusosalta toiselle saman oppilaitoksen sisällä, mutta eivät kulkeneet oppilaitosten välillä. Koulutusalojen välinen yhteistyö hakevassa toiminnassa näkyi myös siinä, että työpaikoilta nousseita koulutustarpeita välitettiin toisille koulutusaloille oppilaitoksessa. Tiedonkulku oppilaitoksessa antaa mahdollisuuden koulutusalojen väliseen yhteistyöhön työpaikoille jalkautumisessa ja toiminnan suunnitelmallisuudessa. Tiedonkulun verkoston laajentaminen toisten oppilaitosten koulutusaloille ja yhä vahvemmin mm. oppisopimustoimiston suuntaan mahdollistaisi hakevan toiminnan tarjontaan yhä enemmän kattavuutta ja toimintaan tehokkuutta päällekkäisten käyntien vähenemisen myötä.

¹⁹ Tämän väittämän kohdalla eräkato oli 15,6 % (”en osaa sanoa” -vastauksia oli 13,8 % ja kysymykseen oli jättänyt vastaamatta 1,8 % vastaajista).

6 HAKEVAA TOIMINTAA TYÖPAIKOILLA

Työpaikkojen merkitys hakevan toiminnan keskeisimpinä yhteistyötahoina on tullut esille koko seurantalutkimuksen ajan, ja vastaajat ovat vuosi vuodelta todenneet jalkautumisen yrityksiin ja työpaikoille olevan yksi toimivimmista hakevan toiminnan muodoista. Tästä kertoivat myös vastaajien kannantotot väittämään: *"Olemme hakeneet opiskelijoita pääsääntöisesti työpaikoilta"* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä"). **Vastaajista liki 2/3 oli vähintään jokseenkin samaa mieltä työpaikkojen pääsääntöisyydestä hakevan toiminnan toteuttamisen ympäristöinä** (täysin samaa mieltä viidennes).

Vastaajista 92 % ilmoitti koulutuslalla tehdyn hakevaa toimintaa yrityksissä/työpaikoilla. Tämä luku eroaa tässä raportissa aiemmin esille tuodusta tuloksesta, jonka mukaan 75 % vastaajista oli tehnyt yrityskäyntejä. Lukujen eroavaisuuteen ei ole nostettavissa yhtä selkeää syytä, mutta sen voi ajatella liittyvän käsitteiden käyttöön ja niiden tulkintaan. Kysyttäessä toteutettuja hakevan toiminnan muotoja vastaajilla oli vaihtoehtona käsite 'yrityskäynti', joka saattoi johtaa vastaajien ajatukset yksinomaan yksityisiin yrityksiin, jolloin huomiotta olivat jääneet julkiset työpaikat. Voi myös olla, että ajatus yrityskäynneistä suunnitelmallisina, organisoituina ja asioikseen toteutettuina vierailuina yrityksiin ja työpaikoille ei vastannut kuvausta koulutuslalla toteutettavasta hakevasta toiminnasta. Toimintamallien kirjosta kertonee myös se, että sama vastaaja oli todennut työpaikkakäyntien sisältöä kartoittavassa kysymyksessä, että koulutusalan hakevassa toiminnassa oli keskusteltu työntekijöiden kanssa kasvokkain ja toteutetun osaamistarvekartoituksia, mutta kuitenkin siten, ettei koulutuslalla tehty työpaikkakäyntejä.

Käsitteiden tulkinnasta huolimatta voidaan todeta, että Noste-ohjelma on osaltaan lisännyt Nostehankkeiden hakevan toiminnan yhteyksiä työelämään. Tästä kertoi se, että **71 % vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä väittämästä: "Nosteen myötä yhteistyömme hakevassa toiminnassa on lisääntynyt työelämän kanssa"** (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä"). Näistä vastaajista täysin samaa mieltä oli 13 %. Ainoastaan seitsemän prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Aiempien tutkimusten antaman tiedon valossa (esim. Huusko & Luukkainen 2007) lisääntynyt yhteistyö työelämän kanssa tarkoittaa myös työpaikoille jalkautumisen lisääntymistä.

6.1 Millaista hakevaa toimintaa tehdään työpaikoilla?

Koska työpaikat painottuvat niin vahvasti hakevan toiminnan kenttänä, kyselyssä kysyttiin varsin yksityiskohtaisesti valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla, millaista hakevaa toimintaa vastaajat olivat toteuttaneet työpaikoilla vuoden 2006 aikana. **Eniten työpaikkakäynneillä kerrottiin tiedotetun koulutusmahdollisuuksista työnantajille/esimiehille, 87 % vastaajista.** Tiedottamisen ohella 69 % vastaajista kertoi, että työpaikoilla oli motivoitu työnantaja/esimiehiä, jotta heidän kiinnostuksen oli/olisi saatu heräämään työntekijöiden koulutusta kohtaan. Kahtena edellisenä vuonna työnantajien kanssa oli käynyt keskusteluja hieman yli 85 % vastaajista, mutta noilta vuosilta ei ole tietoa keskustelujen luonteesta.

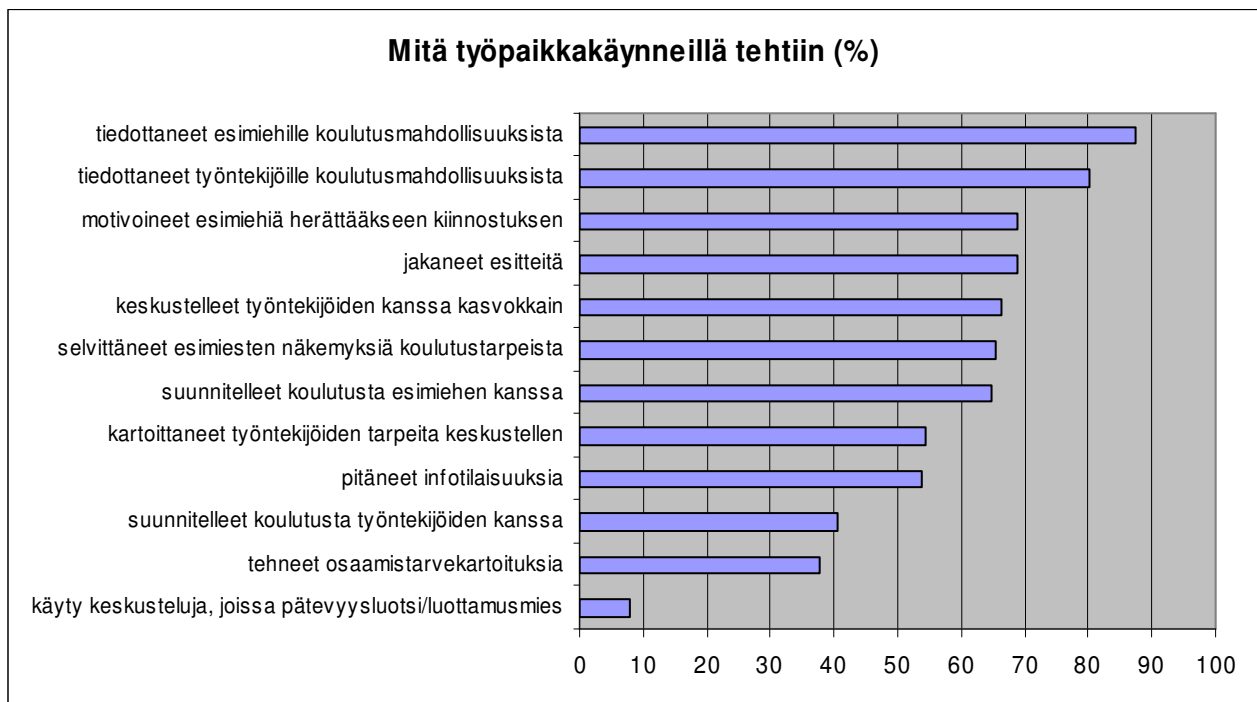
Työntekijöille kohdistuvaa tiedotusta oli toteuttanut 80 % vastaajista. Kaksi kolmesta vastaajasta oli hakeutunut keskustelemaan koulutuksesta työntekijöiden kanssa kasvokkain. Tämän mukaan työntekijöiden kanssa keskustelu oli vähentynyt edellisvuosista, jolloin työntekijöiden kanssa oli puhunut kasvotusten koulutusmahdollisuuksista ¾ vastaajista. Esitteitä työpaikoilla kerrottiin jaetun 69 prosentissa vastauksista ja infotilaisuuksia pidetyn 54 prosentissa.

Työpaikkakäynneillä toteutettava hakeva toiminta ei rajoittunut tiedottamiseen ja motivointiin, sillä vastaajat olivat asiakaslähtöisyyden periaatteiden mukaisesti selvittäneet työpaikan osaamis- ja koulutustarpeita. **Liki 2/3 vastaajista kertoi keskustelleensa työnantajien/esimiesten kanssa koulutustarpeista, ja yhtä suuri osa vastaajista kertoi suunnitelleensa työnantajan edustajien kanssa yhdessä koulutusten sisältöjä ja järjestelyjä.**

Työntekijöiden koulutustarpeita oli kartoittanut keskustellen yli puolet (55 %) kyselyyn vastanneista ja lomakkeilla toteuttaen 38 prosenttia. Vuosina 2005 ja 2004 osaamistarvekartoitusten tekemisen oli tässä yhteydessä maininnut noin 30 % vastaajista. Tarkasteluvuonna kahdeksan prosenttia vastaajista kertoi koulutusta koskevissa keskusteluissa olleen mukana pätevyysluotsin tai luottamusmiehen, mikä on hieman vähemmän kuin edellisinä seurantavuosina. Koulutuksia kerrottiin suunnitelleensa yhdessä työntekijöiden kanssa 41 % kyselyyn vastanneista.

Lisäksi muutamassa vastauksessa kerrottiin Noste-mahdollisuuden olleen mukana työpaikoilla muuten toteutettavassa (hakevassa) toiminnassa. Työpaikkojen kanssa oli myös toteutettu tutkintoja tiiviissä yhteistyössä. Osana hakevaa toimintaa oli myös jaettu koulutuskansiomateriaalia ja kartoitettu työntekijöiden osaamista työskentelytilanteessa sekä kutsuttu aikuisia tutustumisvierailuille oppilaitokseen.

Varsinaisia yritys-/työpaikkakäyntejä Noste-kärjellä on tehty vähän. Lähinnä Noste-mahdollisuus on ollut mukana toiminnassa, jota teemme muutenkin. Oppilaitoksessamme koulutusten suunnittelussa on muutenkin yritysten edustaja mukana (yritysryhmissä), joten heidän kautta ryhmiä yleensäkin lähdetään kokoamaan ja räätälöimään. (60, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)



Kuvio 7. Työpaikkakäynneillä toteutetut hakevan toiminnan tavat vuonna 2006 (% , n=167)

Työpaikkakäynneillä toteutetut tavat eivät jakaantuneet mitenkään selkeästi koulutusalojen sukupuolittaisuuden pohjalta, mikä eroaa edellisvuoden tilanteesta. Enemmänkin eroja oli nähtävissä tietokoneajokorttien ja tutkintoon johtavia koulutuksia järjestävien koulutusalojen välillä siten, että tietokoneajokorttikoulutuksissa oli hyödynnetty muita koulutuksia vähemmän tapoja tehdä hakevaa toimintaa työpaikoilla. Tämä selittyy osin sillä, että tietokoneajokorttikoulutuksissa oli tehty muita koulutuksia vähemmän työpaikkakäyntejä: tietokoneajokorttikoulutusta koskien vastaajista viidennes ilmoitti, ettei toteuttanut hakevaa toimintaa työpaikoilla vierailien. Ero on muihin sukupuolittaisiin koulutusaloiluihin tilastollisesti merkitsevä ($p=0,007$).

Lääneittäisessä tarkastelussa²⁰ ilmeni, että eniten työpaikalla tapahtuvaa tiedottamista tehtiin Etelä-Suomen läänissä, jossa koulutusmahdollisuuksista kertoi informoineensa niin työnantajille kuin työntekijöille yli 90 % vastaajista. Vastaavat luvut olivat matalimmillaan Lapin läänissä, jossa työnantajille kertoi tiedottaneensa koulutuksista 75 % vastaajista ja työntekijöille 38 % vastaajista. Esitteiden jakaminen työpaikkakäyntien yhteydessä oli runsainta Etelä-Suomessa (79 % vastaajista), kun taas innokkaimmat infotilaisuuksien pitäjät löytyivät eteläsuomalaisten ohella Oulun läänistä (molemmissa 64 % vastaajista).

Vastausten perusteella vähiten esimiehiä/työnantajia motivoitiin Itä-Suomessa (38 % vastaajista), jossa myös suunniteltiin muita läänejä vähemmän työnantajan edustajan kanssa koulutusten sisältöjä tai järjestelyjä (maininnut 44 % vastaajista). Työnantajan/esimiehen koulutusta koskevista näkemyksistä oltiin kiinnostuneimpia Länsi-Suomessa, jossa niitä oli tiedustellut 76 % vastaajista. Työntekijöiden kanssa kasvokkain keskustelu oli yleisintä Etelä-Suomessa (yli $\frac{3}{4}$ vastaajista), mutta koulutustarpeista työntekijöiden kanssa oli keskusteltu hieman Etelä-Suomea (57 %) enemmän Länsi-Suomessa (59 % vastaajista). Näissä kahdessa läänissä oli myös tehty muita läänejä enemmän osaamistarvekartoitusta lomakkein (40–43 %). Työntekijöiden kanssa koulutusta oli suunniteltu muuten varsin tasaisissa määrin koko maassa paitsi, että Lapissa näin oli toiminut vain 13 % vastaajista.

6.2 Noste-tietoisuus ja koulutusmahdollisuuksien hyödyntäminen työpaikoilla

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien näkemyksiä työnantajien Noste-tietoisuudesta ja aktiivisuudesta koulutusmahdollisuuksien hyödyntämisessä kolmen väittämän avulla (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; kaikissa väittämässä moodi=2, ”jokseenkin eri mieltä”). Ensimmäinen väittämä kuului ”*Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista*”. **Vastaajat katsoivat, että työnantajilta puuttui tietoa Noste-ohjelmasta**, sillä liki kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti olevansa ainakin jokseenkin eri mieltä työnantajien Noste-tietoisuudesta (jokseenkin eri mieltä 58 %). Tosin 29 % vastaajista ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä oli vain kaksi prosenttia vastaajista, mikä kertoo siitä, että Noste-ohjelmasta ja koulutusmahdollisuuksista tiedottamista työnantajille on hyvä jatkaa.

Työnantajien ei nähty tarttuvan aktiivisesti koulutusmahdollisuuksiin. Tämä käy ilmi, kun toisessa väittämässä esitettiin, että ”*Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksia*”. Vastaukset painottuivat vastakkain väitteen kanssa, sillä 83 % vastaajista oli asiasta ainakin jokseenkin eri mieltä. Aineistossa ei juuri esiintynyt vastaajia, jotka olivat täysin samaa mieltä työnantajien aktiivisuudesta kouluttaa henkilöstöään Noste-rahoituksella, mutta jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa oli 13 % vastaajista.

Vastaajat katsovat, etteivät työnantajat juuri tee koulutusaloitteita: vastaajista noin kaksi kolmesta antoi tämän suuntaisen vastauksen: täysin eri mieltä ”*Yritykset ja työnantajat tekevät koulutusaloitteita*” -väitteen kanssa ilmoitti olevansa 16 % ja jokseenkin eri mieltä 52 %. Väitteen kanssa ainakin jokseenkin samoilla linjoilla oli 28 % vastaajista.

²⁰ Läänien mukaiset erot työpaikoilla tapahtuvissa hakevan toiminnan muodoissa ovat tilastollisesti merkitseviä esimiesten motivoinnissa ($p=0,010$), työnantajan koulutustarpeita koskevien näkemysten selvittämisessä ($p=0,013$) sekä työntekijöille koulutusmahdollisuuksista tiedottamisessa ($p=0,000$). Infotilaisuuksien pitämisen kohdalla läänien väliset erot ovat melkein tilastollisesti merkitseviä ($p=0,053$).

Taulukko 12. Vastaajien näkemykset työnantajien ja kohderyhmään kuuluvien Noste-tietoisuudesta sekä työnantajista koulutusmahdollisuuksien hyödyntäjinä ja koulutusaloitteiden tekijöinä (% , n=167)

Väittämä:	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista.	7,2	58,1	29,3	1,8
Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksista.	21,6	61,7	12,6	0,6
Yritykset ja työnantajat tekevät koulutusaloitteita.	15,6	51,5	25,7	2,4*
Noste-kohderyhmään kuuluvat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista	19,2	53,9	21,0	2,4

Taulukosta on jätetty pois ”en osaa sanoa” -vastaukset.

* Kaikki täysin samaa mieltä -vastaukset olivat erittäin naisvoittoisilta koulutusaloilta.

Verrattaessa näiden kolmen kysymyksen vastauksia aikaisempaan seurantavuoteen voidaan todeta, että vastaajat katsoivat vuonna 2006 koulutusaloitteita tulevan vähemmän työnantajien suunnasta: vuonna 2005 vastaajista 44 % oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Muuten vastaajat näkivät työnantajien Noste-tietoisuuden ja aktiivisuuden koulutusasioissa pysyneen varsin samalla tasolla.

”Hakeva toiminta ja siihen liittyvä yhteistyö Nostetta Pohjois-Karjalaan -hankkeessa” -tapaustutkimukseen²¹ (Huusko 2006) haastatellut kahdeksan työpaikkojen esimiestä korostivat kaipaavansa lisää tietoutta koulutusmahdollisuuksista. Haastatteluissa todettiin, etteivät he esimiehinä välttämättä kaipaa kouluttajien toteuttamaa kasvokkaista vuorovaikutusta, vaan riittävä tiedottamisen muoto voisi olla myös puhelinsoitot, kirjeet tai esitteet. Toisaalta esimiehet huomauttivat, että joskus koulutusmahdollisuuksista työntekijöille tiedotettaessa voisi olla toimivampaa, jos kertojana olisi joku muu kuin työnantajan edustaja. Näiden näkemysten kohdalla on huomioitava, että haastatellut esimiehet olivat koulutukseen myönteisesti suhtautuvia, ja suurin osa heistä oli vienyt viestiä koulutuksesta aktiivisesti eteenpäin työpaikallaan. Työpaikkakäyntien merkitys korostuneet tilanteissa, joissa esimies ei ole alun perin erityisen kiinnostunut työntekijöille tarjolla olevista koulutusmahdollisuuksista. Tällöin hakeva toiminta työpaikalla alkaa koulutuksen merkityksen perustelemisesta esimiehelle, minkä katsotaan tapahtuvan helpommin kasvokkain.

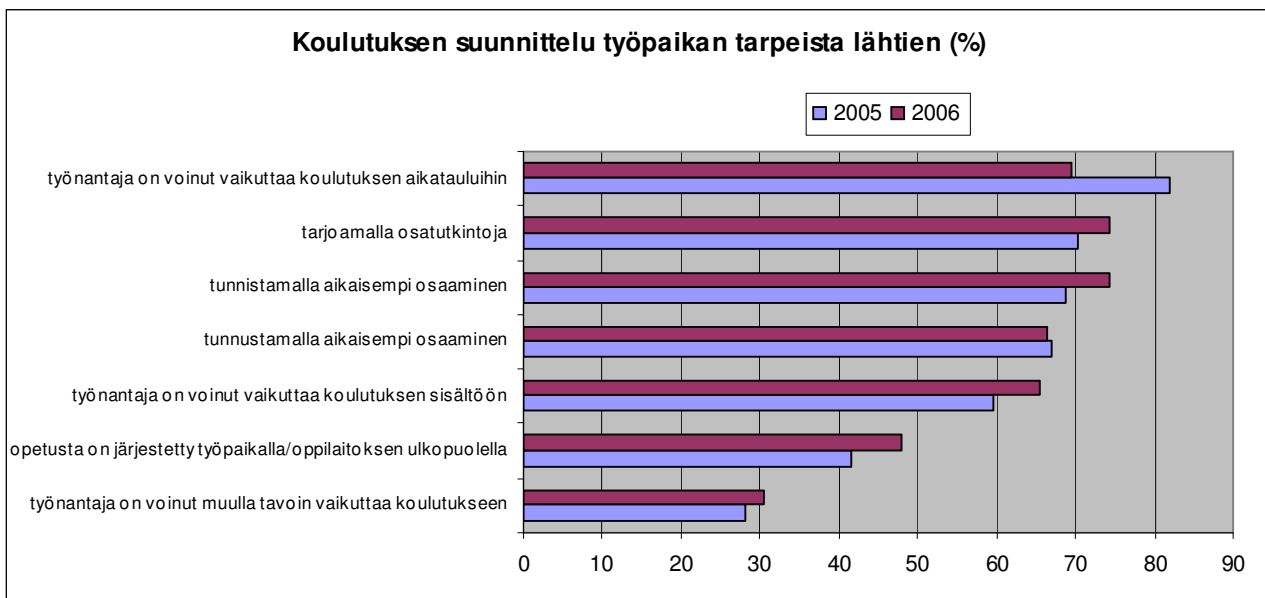
Kyselyssä oltiin kiinnostuneita myös siitä, tuntevatko kohderyhmään kuuluvat Nosteen tarjoamia koulutusmahdollisuuksia (ks. taulukko 12). Vastaavasti kuin edellä työnantajia koskien asiaa tiedusteltiin väittämällä, joka kuului: ”Noste-kohderyhmään kuuluvat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista” (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=2, ”jokseenkin eri mieltä”). **Vastaajat katsoivat, ettei kohderyhmässä olla tietoisia Noste-ohjelman tarjoamista mahdollisuuksista:** yli puolessa vastauksista oltiin jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa ja noin viidennes vastaajista ilmoitti olevansa väitteen kanssa täysin eri mieltä. Väitteeseen yhtyi vähintään jossain määrin 23 % vastaajista.

²¹ Tutkimuksessa tarkastellaan yhden Noste-hankkeen hakevan toiminnan toteutumista toimijoiden näkökulmasta. Tutkimusaineistona tapaustutkimuksessa on vuonna 2005 toteutetut haastattelut: 13 oppilaitoksen edustajaa, kahdeksan työpaikkojen esimiestä, kolme työvoimatoimiston edustajaa, kaksi oppisopimustoimiston edustajaa ja Noste-koordinaattori.

6.3 Mitä piti sisällään koulutuksen suunnittelu työpaikan tarpeista lähtien?

Kyselyvastaajilta kysyttiin valmiiden vaihtoehtojen kautta, millä tavoin he olivat suunnitelleet koulutusta työpaikan tarpeista lähtien. 92 % vastaajista valitsi ainakin yhden tavan, jolla koulutusta oli viety lähemmäs työpaikan tarpeita. **Työpaikan tarpeita otettiin eniten huomioon tarjoamalla osatutkintomahdollisuutta ja tunnistamalla aikaisempaa osaamista:** vaihtoehtoihin oli päätyttyä liki ¾ vastaajista. Aikaisempaa osaamista puolestaan todettiin hyväksi luetun eli tunnustetun kahdessa kolmesta vastauksesta. Edellisenä seurantavuonna osatutkintomahdollisuutta oli pitänyt työpaikoilla esillä 70 % vastaajista, ja suurin piirtein saman verran oli tunnistanut osaamista. Näiden toimintatapojen yleisyydessä oli siten tapahtunut vuodessa pientä kasvua. Osaamisen tunnustamisen yleisyys oli sen sijaan pysynyt samana.

Vastausten perusteella vuonna 2006 räätälöitiin osana hakevaa toimintaa runsaasti koulutuksen toteuttamista, sillä 70 % vastaajista oli muokannut koulutuksen aikatauluja ja 65 % sisältöjä työpaikan tarpeita vastaaviksi. Koulutuksen sisältöjen muokkaaminen esiintyviä tarpeita vastaaviksi mahdollistaa koulutuksen liittymisen opiskelijan työtehtäviin. Työntekijöiden koulutus- ja osaamistarpeiden tunnistaminen on keskeistä hakevan toiminnan toteutuksen kannalta, sillä aikuisten on useissa tutkimuksissa todettu osallistuvan sellaisiin koulutuksiin, jotka ovat heille merkityksellisiä (esim. McGivney 2001; Illeris 2004). Koulutuksen sisällön lisäksi McGivney (2001, 81) huomauttaa ratkaisujen, joilla koulutus saatetaan kohderyhmän ulottuville, olevan erittäin tärkeässä roolissa, kun koulutusta pyritään saamaan kohderyhmän kannalta houkuttelevaksi: missä, milloin ja miten koulutus toteutetaan vaikuttavat siihen, miten kiinnostavalta mahdollisuus tuntuu. **Lähiopetusta oli viety työpaikalle tai muuten oman oppilaitoksen ulkopuolelle 48 % vastaajista.** Työpaikan toiveita huomioon ottavia koulutussuunnittelun elementtejä oli vastausten perusteella käytetty vuonna 2006 edellistä vuotta enemmän. Ainoastaan työnantajan vaikuttaminen koulutusaikatauluihin näytti vähenneen edellisvuodesta, jolloin aikatauluja kertoi räätälöidyn yli 80 % vastaajista.



Kuvio 8. Työpaikan tarpeista lähtevä koulutuksen suunnittelu Noste-hankkeissa vuosina 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)

Kyselyvastaajilla oli mahdollisuus kuvata muunlaisia toteuttamiaan tapoja tehdä työpaikkalähtöistä hakevaa toimintaa. Näitä vastauksia antoi 31 prosenttia vastaajista. Vastauksissa korostettiin pitkälti työnantajien tarpeiden huomioon ottamisen tärkeyttä. Lisäksi oli kiinnitetty huomiota koulutuksen toteutusmuotoon, ryhmäkokoön, ohjauksen järjestämiseen (työpaikoilla), opetusmenetelmiin sekä työssäoppimisen ja näyttöjen suunnitteluun.

Koulutuksen ajankohdat; mm. ajankohta päivästä, viikosta, koulutuspaikka sisältösuunnitelma, näyttöjen järjestämisen ajankohdat ja -paikat, arvioijat. (140, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Koulutusta työnantajan tiloissa, yhdistämällä työtehtäviä ja opintoihin liittyviä asioita niin, että molemmat hyötyvät mm. kehittämispäivät, teemapäivät. (160, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Järjestämällä ohjausta työpaikoilla, mikä on tietysti lähellä em. lähiopetusta. Ohjaus on erittäin tärkeää ja toivottua. (168, koko hanketta koskeva kuvaus)

Läänien tasolla tarkastelun²² myötä työpaikkalähtöisyyden toteuttamisesta löytyi eroja. Itä-Suomen läänissä (todettu yli 80 % vastauksista) räätälöitiin koulutusten aikatauluja ja sisältöjä vastausten valossa muuta maata enemmän. Osatutkintojen suorittamismahdollisuutta oli tarjottu eniten työpaikoilla Länsi-Suomen läänissä (82 %), sen sijaan vähiten sitä oli pidetty esillä Itä-Suomen (56 %) ja Lapin (38 %) lääneissä. Itä-Suomen ja Länsi-Suomen lääneissä tunnistettiin yleisesti aikaisempaa osaamista (noin 80 % vastauksista), mutta tämä ei kuitenkaan johtanut Itä-Suomen läänissä yhtä yleisesti kuin muissa lääneissä osaamisen tunnustamiseen: opintojen hyväksi lukemista oli toteutettu vain noin puolessa vastauksista. Opetuksen järjestäminen oppilaitoksen ulkopuolella korostui Länsi-Suomen läänin vastauksissa: sitä oli toteutettu 61 prosentissa vastauksista. Ero on selkeä Oulun läänin, jossa opetusta oli viety lähelle opiskelijoita vain 18 prosentissa vastauksista.

Sukupuolittainen koulutusaloiluokittelu kertoi, että työpaikkojen tarpeiden huomioinnissa oli eroa tietokoneajokorttikoulutusten ja tutkintoon johtavien koulutusten kesken. Tietokoneajokorttikoulutuksissa oli tutkintoperusteisia koulutuksia vähemmän tarjottu mahdollisuutta osatutkintoihin (58 % vastauksista), tunnistettu (58 %) ja tunnustettu (46 %) aikaisempaa osaamista tai järjestetty lähiopetusta oppilaitoksen ulkopuolella (23 %, $p=0,037$)²³. Koulutuksen sisältöjä oli muokattu vähiten sukupuolittain painottumattomilla aloilla (46 %) ja tietokoneajokorttikoulutuksissa (50 %). Aikatauluja oli räätälöity vähiten sukupuolittain painottumattomilla koulutusaloilla (54 %).

Kyselyssä oltiin kiinnostuneita siitä, onko vastaajien mielestä työpaikoilta nousevia tarpeita huomioitu sopivasti hakevassa toiminnassa. Asiaa tiedusteltiin väittäen: *"Olemme huomioineet riittävästi työnantajan/työntekijöiden tarpeita koulutuksen suunnittelussa"* (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – riittämättömästi – riittävästi – liikaa – en osaa sanoa; moodi=3, "riittävästi"). **Vastaaajista 83 % ilmoitti työpaikoilta nousevien tarpeiden olevan riittävästi mukana koulutussuunnittelussa.** Tämä on enemmän kuin edellisenä vuonna, jolloin työpaikan tarpeita katsoi huomioidun riittävästi ¾ kyselyyn tuolloin vastanneista.

²² Läänien väliset erot työpaikkojen tarpeiden huomioinnissa osana hakevaa toimintaa ovat tilastollisesti merkitseviä osatutkintomahdollisuuden tarjoamisessa ($p=0,009$), aikataulujen räätälöimisessä ($p=0,048$), aikaisemman osaamisen tunnustamisessa ($p=0,040$) sekä lähiopetuksen järjestämisessä oppilaitoksen ulkopuolella ($p=0,017$).

²³ Koulutusalojen sukupuolittaiset erot oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävässä lähiopetuksessa ovat tilastollisesti merkitseviä.

7 TUKEA HAASTEELLISEKSI KOETTUUN HAKEVAAN TOIMINTAAN

7.1 Hakevassa toiminnassa kohdattiin haasteita

Vastaajista $\frac{3}{4}$ totesi hakevaan toimintaan sisältyneen vuoden 2006 aikana ainakin vähän haasteita tai ongelmia²⁴. Asiaa tiedusteltiin kysymyksellä ”Oletteko kokeneet koulutuslalla vuoden 2006 aikana haasteita/ongelmia hakevassa toiminnassa” (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – vähän – jonkin verran – paljon – en osaa sanoa; moodi= 3, ”jonkin verran”). Liki puolet vastaajista oli sitä mieltä, että haasteita/ongelmia oli ollut jonkin verran, mutta vain kahdeksan prosenttia katsoi pulmia olleen paljon.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, millaisia haasteet olivat olleet²⁵. Kuvaukset voidaan jakaa luokkiin, joissa hakevan toiminnan haasteellisuutta käsitellään seuraavista näkökulmista: kohderyhmän tavoittaminen ja motivoiminen (hieman reilu puolet kuvauksista), hakevan toiminnan organisoiminen (noin kolmannes kuvauksista) ja Noste-ohjelman kriteerit ja hallinto (noin kymmenes osa kuvauksista). Haasteiden ja ongelmien kuvaukset olivat pitkälti samoja kuin edellisenä vuonna, ja liittyivät vahvasti kohderyhmään kuuluvien ominaisuuksiin ja työympäristöihin.

Haasteena kohderyhmän tavoittaminen ja motivoiminen

Kohderyhmän tavoittaminen katsottiin haastavaksi. Heitä kerrottiin etsittävän työpaikoilta, mutta tämä koettiin hankalaksi työpaikoilla esiintyvien kiireiden vuoksi: kiireet estivät kohderyhmään kuuluvia irrottautumista työtehtävistä tiedotustilaisuuksien tai keskustelujen ajaksi. Työpaikoilla nähtiin kuitenkin tarvetta koulutusmahdollisuuksia koskevalle tiedolle, jota haluttiin välittää niin työntekijöille kuin heidän esimiehilleen.

Työnantajan edustajien vähäinen kiinnostus koulutusta kohtaan ja esimiesten kiireiden estämät tapaamiset koettiin hakevan toiminnan haasteiksi. Työnantajien mainittiin suhtautuvan nihkeästi työajan käyttämiseen opiskeluun; erityisesti mikäli kyseessä oli lyhytaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä tai alalla oli työruuhkia. Vastauksissa arveltiin myös, että työnantajat ajattelevat koulutettujen työntekijöiden etsivän itselleen uudet työpaikat. Ajatus ammattitutkinnosta ei välttämättä yhdistynyt esimiesten (tai työntekijöiden itsensä) käsityksiin työstä ja tarvittavasta osaamisesta.

Ammattitutkintojen arvostus on rakennuttajien, työnantajien ja työntekijöidenkin mielissä toisinaan hyvin vähämerkityksinen asia. (3, tekniikan ja liikenteen ala)

Hakevan toiminnan haasteiden tiedusteleminen poiki **eniten vastauksia kohderyhmään kuuluvien motivoinnin vaikeuteen liittyen**. Näissä vastauksissa katsottiin kohderyhmään kuuluvia löytyneen varsin helposti, mutta heidän kiinnostuksensa herättäminen koulutusta kohtaan koettiin vaikeaksi tehtäväksi. Erityisesti ikääntyvät työntekijät ja miehet nähtiin hankalasti koulutukseen motivoitaviksi. Koulutuksen merkityksen kytkeminen kohderyhmän kannalta relevantteihin ja kiinnostaviin asioihin nähtiin hakevan toiminnan haasteena. Työnantajan tuella ja kannustuksella todettiin olevan innostamisessa merkittävä rooli.

Miesten rekrytointi on erittäin haasteellista, tulevat opinnot on osattava kytkeä johonkin miehiä kiinnostavaan, tarpeelliseen. Ei riitä esim. todistus, palkka, uraputkella houkuttelu he tarvitsevat jotain muuta innostukseen. (91, tekniikan ja liikenteen ala)

²⁴ Kysymyksessä puuttuvien vastausten ja ”en osaa sanoa” -vastausten määrä oli yhteensä 13 %.

²⁵ Vastaajista, jotka totesivat strukturoidussa kysymyksessä kokeneensa haasteita hakevassa toiminnassa (vähän, jonkin verran tai paljon), 69 % vastasi tarkentavaan avoimeen kysymykseen. Kuvauksen antaneita oli 52 % kaikista kyselyvastaajista.

Hakevan toiminnan haasteellisuus tuli esille myös vastaajien ottaessa kantaa hakevan toiminnan merkitystä kartoittavaan väittämään: *"Hakevalla toiminnalla ei ole vaikutusta niihin ihmisiin, jotka eivät ole kiinnostuneita koulutuksesta"* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä"). **Vastaajista reilu puolet (54 %) oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, ettei hakeva toiminta koskettanut koulutuksesta kiinnostumattomia aikuisia** (täysin samaa mieltä vajaa viidennes vastaajista). Sen sijaan 29 % vastaajista ilmoitti olevansa väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä ja kuusi prosenttia täysin eri mieltä. Tulos kertoo hakevan toiminnan tekijöiden näkemysten painottuvan enemmän siihen suuntaan, että hakevalla toiminnalla ei voida kääntää koulutuksesta kiinnostumattomien ihmisten mieltä koulutusmyönteisiksi.²⁶

Vastaajat olivat kuitenkin hieman eri linjoilla, kun heiltä tiedusteltiin heidän toteuttamansa hakevan toiminnan merkitystä aikuisten koulutusta koskeviin asenteisiin. Väittämä kuului: *"Katson toteuttamallamme hakevalla toiminnalla olleen merkitystä aikuisten koulutusta koskeviin asenteisiin.* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä"). Vastaajien kanta oli, että **toteutulla hakevalla toiminnalla on ollut merkitystä aikuisten asenteisiin, sillä 80 % vastaajista katsoi olevansa jokseenkin tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa** (täysin samaa mieltä 21 % vastaajista). Vastaajista 11 % oli jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä ainoastaan kaksi prosenttia.

Osassa vastauksista kohderyhmässä todettiin esiintyvän kiinnostusta koulutusta kohtaan, mutta **opiskelujen aloittamisen katsottiin tuntuvan aikuisista hankalalta**. Kohderyhmää nähtiin arveluttavan erityisesti pitkään koulutusurakkaan sitoutuminen. Tätä helpottamaan oli oppilaitoksissa pilkottu tutkintoja pienempiin osiin: *"[...] Mikäli tutkinnosta vaan löytyy joku tutkinnon osa, josta on helppo lähteä liikkeelle, niin hyvä. Näin he pääsevät jollakin tasolla kiinni opiskelusta ja yleensä kokemukset ovat positiivisia. Pitkäjänteisyyttä tahtoo puuttua"* (84, matkailu-, ravitsemis- ja talousala). Vastauksissa "kynnyksenä" kohderyhmän opiskelun aloittamiselle painottui ajan puute – erityisesti yksityisyrittäjien kohdalla. Irrottautuminen työstä koulutukseen nähtiin kohderyhmäläisille vaikeaksi, ja mikäli tutkinnonsuorittaminen tarkoitti kokopäiväistä opiskelua, todettiin opiskelun olevan usein jo taloudellisesti täysin mahdotonta. Aikuisilla, joilla ei ole liiemmin opiskelukokemusta, nähtiin opiskelun aloittamisessa myös henkinen kynnyks: *"Opiskelijoilla on pelko, että he nolaavat itsensä koulutuksissa → negatiivinen muisto kouluajoilta"* (130, tietokoneajokorttikoulutukset).

Haasteita hakevan toiminnan organisoinnissa

Vastauksissa hakevan toiminnan organisoimista koskettavat haasteet käsittelivät pitkälti toiminnan toteuttajien **pieniksi koettuja aikaresursseja**. Työpaikoille jalkautuminen, kohderyhmän kanssa kasvokkain toimiminen ja ohjaukselliset keskustelut vaativat vastausten mukaan aikaa, jota kuitenkin kouluttajille ei koeta jäävän riittävästi opetustuntien sekä näyttöjen ohjaamisen ja vastaanottamisen jälkeen. Työpaikoilla muun työn ohessa toteutettavan hakevan toiminnan todettiin jäävän helposti opiskelijaohjauksen varjossa kireiden aikataulujen jalkoihin, jolloin kouluttajat eivät pääse toteuttamaan hakevan toiminnan henkilökohtaista otetta.

Myös **taloudellisten resurssien** todettiin asettavan hakevalle toiminnalle rajoituksia ja haasteita. Vastauksissa tuotiin esille toive saada oppilaitoksen palvelukseen erillinen hakevan toiminnan tekijä, mutta tämä koettiin taloudellisten realiteettien valossa osassa vastauksissa mahdottomaksi. Vastaajat totesivat myös **hakevaan toimintaan suhtautumisella** oppilaitoksen sisällä olleen merkitystä toiminnan toteuttamiselle.

Hakevaa toimintaa ei oteta vakavasti, aikaa henkilöstön kouluttamiseen ei tunnu löytyvän aikaa, samoin resursseja. (48, tietokoneajokorttikoulutukset).

²⁶ Vuonna 2003, Noste-ohjelman alkutaipaleella, vastaajista 43 prosenttia oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä, joten tuolloin vastaajilla (n=80) oli ollut hieman enemmän luottamusta hakevan toiminnan vaikuttavuuteen.

Aikaresurssien rajallisuus! [...] Eikä ole vaan herätty asiaan, kun päivittäiset työt vievät voimavarat. (168, koko hanketta koskeva kuvaus)

Useimmissa oppilaitoksissa toimitaan pienin henkilöstövolyymin, mihin liittyen vastauksissa nähtiin yhdeksi haasteeksi **sopivien ihmisten löytäminen hakevaan toimintaan**. Osalle kouluttajista hakeva toiminta katsottiin hankalaksi toteuttaa eikä työpaikoilla tapahtuvien henkilökohtaisten kontaktien solmimista katsottu kaikille kouluttajille luontevaksi tavaksi toimia. Kouluttajien keskuudessa todettiin myös totutun siihen, että opiskelijat tulevat koulutuksiin aktiivisesti itse tai muiden tahojen ohjaamina. Vastaajat totesivatkin koulutusosalalla panostetun siihen, että hakevan toimijan tekijöiksi saataisiin parhaat mahdolliset toteuttajat, vaikka yrityskontaktien mahdollistaminen heidän aikatauluhiinsa tuottaa välillä vaikeuksia.

Opettajat, joilla olisi hyvät edellytykset tehdä tätä työtä eivät ehdi. Ulkopuolisten palkkaaminen tähän työhön ei oikein onnistu eikä taloudelliset mahdollisuudetkaan anna myöten. (96, tekniikan ja liikenteen ala)

Osa henkilöstöstä myös epäilee omaa osaamistaan hakevassa toiminnassa. Hakeva näyttäytyy osalle "mörkönä", josta ei saa kiinni, työ vaikuttaa liian isolta "kakulta". (168, koko hanketta koskeva kuvaus)

Hakevaa toimintaa pitäisi tehdä henkilön, joka tuntee koulutuksen sisällöt ja eri rahoitusmuodot hyvin, mutta sellaisen henkilön pitäisi olla ensisijaisesti kouluttamassa ko. koulutuksessa. Emmekä voi laittaa työelämän kanssa kontakteihin sellaista henkilöä, joka ei tunne koulutusta ja siihen liittyviä asioita riittävän hyvin, sillä silloin menetämme uskottavuuttamme työelämän silmissä. (61, humanistinen ja kasvatusala)

Myös **koulutuksen järjestämisen joustavuuteen** liittyvät seikat tulevat esille vastauksista. Opiskelijoiden tavoittamisen ja motivoimisen kerrottiin olevan haasteellista, mikäli Noste-ohjelman kohderyhmään kuuluvista pyritään kokoamaan oma erillinen ryhmänsä: *"Nosteen koulutusryhmiin pitää tehdä hakevaa toimintaa yhä enemmän, jotta saa koulutukset alkamaan"* (151, yhteiskuntatieteiden, kaupan ja hallinnon ala).

Vastauksissa mainittiin myös ongelmia hakevan toiminnan organisoimisessa **yhteistyössä** toisten toimijoiden kanssa. Eräässä kuvauksessa tuodaan esille, miten yhteistyölle oli asetettu tavoitteeksi koko maakunnan aikuiskoulutuksen tukeminen: *"[...] Seudullisen toiminnan jäsentäminen ja siinä eri toimijoiden saumaton yhteistyö. Koulutustoiminnan eri muotojen monipuolistaminen palvelemaan myös ympäristökuntien alueella maakunnissa"* (124, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala).

Noste-ohjelmaan itseensä kytkeytyvät haasteet

Noste-ohjelman todettiin tuovan hakevaan toimintaa lisähaasteellisuutta tiukoilla **kriteereillään**. Ikäkriteeriä ei vastauksissa kritisoitu, mutta ylioppilastutkinto ja vuosikymmeniä vanhat tutkinnot reunaehtoina aiheuttivat edelleen harmistusta hakevaa toimintaa toteuttavien keskuudessa. Vastaajat totesivat näiden kriteereiden rajaavan paljon opiskelusta kiinnostuneita aikuisia Noste-oikeuden ulkopuolelle. Joissain vastauksissa näille ihmisille todettiin etsittävän muita rahoituskanavia, mikä kuitenkin koettiin välillä työlääksi. **Työttömien osallistumiseen** liittyvät vaikeudet, erityisesti toimeentulon turvaaminen, mainittiin muutamassa vastauksessa toimintaa hankaloittavana tekijänä: *"Suurin ongelma on, ettei työttömiä voi kouluttaa noste-koulutuksella"* (5, tekniikan ja liikenteen ala). Työttömät kuuluvat kohderyhmään, mutta myös aiemmissa Noste-ohjelman hakevan toiminnan tutkimuksissa on tullut esille työttömien omaehtoiseen koulutukseen osallistumiseen liittyvä haasteellisuus (ks. esim. Huusko 2006; Huusko & Luukkainen 2007).

Vastauksissa todettiin Noste-rahoitukseen liittyvän **paperityön määrän** tuntuvan raskaalta ja tuovan kiireisiin päiviin ajankäytöllisesti lisähaasteita. Noste-ohjelman rajaukset ja hakevan toiminnan työläys koetaan välillä hankaliksi – vastausten perusteella sitä ei käy kieltäminen – mutta eräs vastaaja tiivistä lauseeseen, mistä Nosteessa on kaiken haasteellisuuden keskellä kyse: *"Noste on mahdollisuus, ei ongelma!"* (95, matkailu-, ravitsemis- ja talousala).

7.2 Taloudellista ja aikamuotoista tukea hakevaan toimintaan

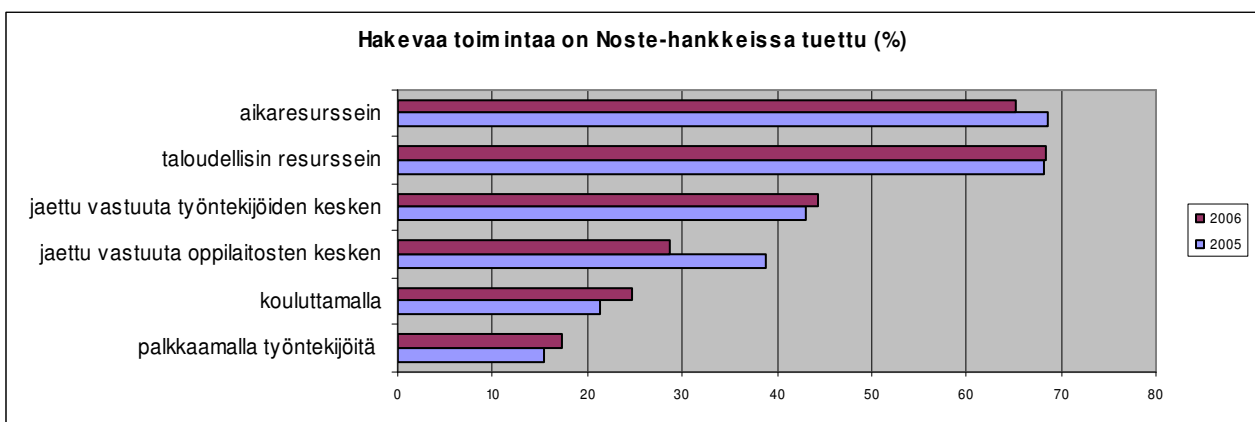
Hakevan toiminnan kehittämistä lähestyttiin kyselylomakkeessa kysymyksellä hakevan toiminnan tukemisesta osana Noste-hanketta. Vastaajille annettiin taas valmiita vaihtoehtoja, joista he saivat valita koulutusalan tilanteeseen sopivimmat. Noste-ohjelman hakevan toiminnan erillisrahoituksesta huolimatta 30 % vastaajista jätti valitsematta vaihtoehdon hakevan toiminnan taloudellisesta tukemisesta – ja seitsemän prosenttia oli sitä mieltä, ettei hakevaa toimintaa tuettu millään tavoin. **Eniten hakevaa toimintaa todettiin tuetun taloudellisin resurssein (68 % vastaajista) sekä aikaresurssein (65 %).** Noste-hankkeissa myös **jaettiin hakevan toiminnan toteuttamista** eri toimijoiden kesken: oppilaitoksen henkilöstön kesken näin kertoi tapahtuneen 44 % vastaajista ja 29 % totesi toteuttamista jaetun oppilaitosten kesken.

Hakevan toiminnan tekijöitä todettiin koulutetun neljänneksessä vastauksista. Tähän liittyen kyselylomakkeessa oli väittämä, johon vastaaja pyydettiin ottamaan kantaa: *”Noste-kouluttajakoulutuksista on ollut hyötyä hakevassa toiminnassamme”* (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=9, ”en osaa sanoa”). Vastaajat kokivat kysymykseen vastaamisen vaikeaksi, sillä kolmanneksessa vastauksista oli valittu vaihtoehto ”en osaa sanoa”²⁷. Yhden selkeän selityksen kysymykseen vastaamisen vaikeuteen tarjoaa yllä oleva tieto, jonka mukaan vain 25 prosentilla Noste-hankkeiden koulutusaloista kouluttajat olivat osallistuneet hakevaa toimintaa käsitteleviin koulutuksiin kuluneen vuoden aikana. Vastaajista hieman reilu kolmannes (35 %) oli Noste-kouluttajakoulutusten hyödyllisyyttä koskevan väitteen kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä ja hieman vajaa kolmannes (31 %) ainakin jokseenkin eri mieltä.

Hakevaan toimintaan kerrottiin palkatun tekijöitä 17 prosentissa vastauksista. Edellisten lisäksi Noste-hankkeissa mainittiin käytetyn muita tapoja tukea hakevan toiminnan toteuttamista (kymmenessä vastauksessa). Näissä vastauksissa todettiin mm. hakevaa toimintaa liitetyn oppilaitoksen muuhun opiskelijahakuun sekä painotettiin sisäisen tiedottamisen merkitystä.

Korostamalla kaikissa mahdollisissa yhteyksissä hakevan toiminnan tarpeellisuutta. Toiminta on tavallaan sisäistä markkinointia, jota on tehtävä, koska edelleen osalle henkilöstöä hakeva näyttäytyy ”mörköinä”. (168, koko hanketta koskeva kuvaus)

Hakevan toiminnan tukemisen muodoissa ei tämän kysymyksen vastausten perusteella ollut tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen. Hakevan toiminnan jakaminen oppilaitosten kesken oli tarkasteluvuonna harvinaisempaa kuin vuonna 2005, jolloin sen oli maininnut 39 % vastaajista. Sen sijaan tarkasteluvuonna koulutusaloilla oli hieman enemmän palkattu ja koulutettu hakevan toiminnan tekijöitä.



Kuvio 9. Hakevan toiminnan tukeminen Noste-hankkeissa vuosina 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)

²⁷ Kysymyksen kohdalla eräkatso on 34,7 % (”en osaa sanoa”-vastauksia on 33,5 % ja kysymykseen on jättänyt vastaamatta 1,2 % vastaajista).

Vastaukset hakevaan toimintaan saadusta tuesta vaihtelivat hieman (joskaan ei tilastollisesti merkitsevästi) **lääneittäisessä ja koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaisessa tarkastelussa**. Maininnat aikaresurssien saamisesta osana Noste-hanketta painottuvat Itä-Suomen läänissä, jossa tässä muodossa tukea hakevaan toimintaan kertoi saadun 81 % vastaajista, kun puolestaan Lapin läänissä vastaava luku oli 38 % vastaajista. Oppilaitosten erikoistuminen oli vastausten perusteella eniten käytössä hakevan toiminnan tukena Oulun läänissä: sen oli maininnut 46 % alueen vastaajista. Oppilaitoksen henkilöstön kesken hakevan toiminnan vastuuta oli yleisimmin jaettu Länsi-Suomen läänin alueella (todennut 55 % vastaajista). Hakevan toiminnan työntekijöiden palkkaaminen mainittiin eniten Oulun läänin (27 %) ja Länsi-Suomen läänin (22 %) vastauksissa.

Koulutusalojen sukupuolittainen tarkastelu kertoi, että hakevan toiminnan tekemistä oli jaettu oppilaitoksen henkilöstön kesken vähiten tietokoneajokorttikoulutuksissa. Hakevan toiminnan tekijöitä oli koulutettu eniten miesvoittoisilla aloilla sekä naisvoittoisella yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla, joissa sen mainitsi 33–37 % vastaajista ja vähiten sukupuolittain painottumattomilla aloilla, joilla se ei saanut yhtään vastausta²⁸. Vastaukset hakevan toiminnan tekijöiden kouluttamisesta painottuivat selkeämmin miesvoittoisille aloille edellisenä seurantavuonna.

7.3 Tukea hakevaan toimintaan toteutusta jakamalla

Hakeva toiminta kuuluu Noste-hankkeissa useiden eri toteuttajien tehtäväkenttään, ja sitä tehdään monissa oppilaitoksissa yhdessä ja erikseen. Jatkona yllä esitellylle hakevan toiminnan tukemista kartoittaneelle kysymykselle vastaajilta tiedusteltiin **a) mitä oppilaitosten tai henkilöstön kesken tapahtunut hakevan toiminnan toteutusvastuun jakaminen on koskenut ja b) miten se on konkreettisesti tapahtunut**. Lisäksi a-kohtaan liittyen vastaajia pyydettiin kertomaan perusteluja toteutusvastuun jakamiselle. Nämä kysymykset olivat muodoltaan avoimia tarjoten vastaajille mahdollisuuden kuvata käytäntöjä omin sanoin. Seuraavassa a- ja b- kysymysten vastaukset on yhdistetty seitsemään kokoavaan luokkaan²⁹.

Vastausten perusteella eniten Noste-hankkeiden sisällä jaettiin hakevan toiminnan toteutusvastuuta kouluttajien ja muiden **hakevan toiminnan tekijöiden asiantuntemuksen pohjalta**. Vastauksissa asiantuntijuus kuvattiin ammattien, alan ja työpaikkojen toiminnan tuntemiseksi ja korostettiin asiantuntijoiden valmiita yhteyksiä alueen työnantajiin. Liki kaikissa vastauksissa asiantuntijoiksi nimettiin kouluttajat. Heidän katsottiin olevan parhaita kertomaan koulutuksista työnantajille ja työntekijöille, sillä työpaikoilla todettiin luotettavan nimenomaan substanssiosaajaan.

Hakevaa toimintaa on jaettu opettajille. Heillä on ennestään hyviä yhteyksiä työnantajiin ja yrittäjiin. (96, tekniikan ja liikenteen ala)

Tekniikan ja liikenteen alalle on nimetty henkilö hakevaan toimintaan. Tuntee tekniikan ammattien ja yritysten kulttuuria. (52, tekniikan ja liikenteen ala)

On viisasta, että alan asiantuntijat (alan opettajat) tekevät projektipäällikön lisäksi. Tämä tuo uskottavuutta lisää. (84, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Kouluttajien lisäksi asiantuntijakuvaukset koskivat koordinaattoreita/projektipäälliköitä, joiden asiantuntemus liitettiin yleisinformoimiseen aikuiskoulutusmahdollisuuksista, yhteistyöhön alueen yritysten kanssa sekä työvoimahallintoyhteistyöhön. Pääsääntöisesti asiantuntijuus liitettiin kuitenkin koulutus- ja koulutusalojen yhteistyön perusteella kouluttajiin.

Noste-hankkeissa **toteutusvastuuta jaettiin alue- ja oppilaitoskohtaisesti**, jolloin hankkeen sisällä oli päätetty mistä koulutuksellisista tai maantieteellisistä alueista kukin oppilaitos vastaa. Tä-

²⁸ Hakevan toiminnan tekijöiden kouluttamista koskevat erot koulutusalojen sukupuolittaisessa tarkastelussa ovat tilastollisesti merkitseviä, ($p=0,031$).

²⁹ Tähän ratkaisuun ohjasi kysymysten suuri eräkatko (ensimmäisessä 53 % ja toisessa 62 %) sekä a- ja b- kysymysten vastausten samankaltaisuus.

män todettiin helpottaneen toimintaa ja vähentäneen kilpailua eri oppilaitosten kesken. Hakevan toiminnan kenttien jakamisessa oli huomioitu erityisesti oppilaitosten ja niiden sisäisten toimijoiden profiloituneisuudet.

Oppilaitosten kesken se on merkinnyt sitä, että yksi oppilaitos huolehtii hakevasta toiminnasta sen kaikissa muodoissa omalla toiminta-alueellaan, esim. yhdessä kunnassa, toisten hankkeessa mukana olevien oppilaitosten pyrkimättä tämän oppilaitoksen toiminta-alueelle. [...] Tämä on nähty toiminnallisesti ja resurssien käytön kannalta järkeväksi. Oppilaitoksen henkilöstön kesken tapahtunut hakevan toiminnan toteutuksen jakaminen on merkinnyt pohdintaa siitä, mitkä ovat kunkin oppilaitoksen eri toimijoiden roolit hakevassa toiminnassa ja myös näiden eri roolien toteuttamista käytännön hakevassa toiminnassa. Tämä on nähty perustelluksi siksi, että eri toimijoilla oppilaitoksissa on erilaisista rooleistaan johtuen erilaiset kosketuspinnat oppilaitoksen ulkopuoliseen maailmaan. (1, tietokoneajokorttikoulutukset, yhdistetty a- ja b-kysymysten vastaukset)

Toiminnan jakamista tapahtui Noste-hankkeissa tarvepohjaisesti sen mukaan, minkälaisia suunnitelmia ja tavoitteita oppilaitoksilla oli hakevan toiminnan suhteen. Tarvepohjaisuuden kuvauksissa korostettiin hakevan toiminnan resurssien – erityisesti tuntiresurssien – joustavaa jakamista ja nopeaa reagoimista. Nopean tilanteeseen tarttumiseen liittyen mainittiin toimivana, että resurssien jakaminen perustui tarpeen lisäksi toteutumaan eli siihen, että käytetty työaika ja kulut voitiin kirjata jälkikäteen Noste-hankkeelle maksatukseen. Muutamassa kuvauksessa resurssien myöntäminen edellytti suunnitelman esittämistä hakevasta toiminnasta, kun taas jossain hankkeissa/koulutusaloilla hakevaa toimintaa varten oli annettu etukäteen sovittu rahasumma tai tietyt raamit aikaresurssien käytöstä.

Hakevan toiminnan rahaa ja resurssia ei ole jaettu mitenkään "tasapäisesti". Aina mietitään tapauskohtaisesti tarpeen mukaan, mihin kannattaa panostaa. Hakevaa toimintaa tekevä ala/alan opettaja tekee ikään kuin pienimuotoisen toimintasuunnitelman siitä mitä aikoo tehdä. Tämän mukaan määritellään resurssi. (84, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Resurssien jakaminen perustuu tarpeisiin ja toteutumaan. Hakevaa toimintaa tekevät voivat kirjata toimintaan käyttämänsä työajan + mahdolliset muut kulut suoraan oppilaitoksemme hakevan toiminnan kustannuspaikalle. (37, tekniikan ja liikenteen ala)

Hakevan toiminnan toteutuksen jakaminen käsitti vastauksissa runsaasti kuvauksia nimenomaan **aikaresurssien jakamisesta**. Aikaresurssien järjestäminen liitettiin kuvauksissa taloudellisten resurssien lisäksi koulutusjärjestelyihin, joilla kouluttajille järjestettiin työtuntiresursseja hakevaan toimintaan, sillä varsinkin jalkautumisen katsottiin edellyttävän aikaa.

Annettu kouluttajille aikaresurssia hakevan toiminnan määrärahasta ja pyritty vapauttamaan työaika kouluttamisesta. (153, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)

Jakaminen on koskenut pääosin rahaa (joka edesauttaa ajan järjestämistä). On pitänyt tehdä yksinkertainen hakemus hankkeelle, jossa lyhyet perustelut toiminnalle, alustavat aikataulut ja toteuttajat. (168, koko hanketta koskeva kuvaus)

Osassa kuvauksista hakevan toiminnan toteuttamisen kerrottiin jakaantuvan **tehtyjen suunnitelmien mukaisesti**. Suunnitelmien todettiin olevan yhteistoiminnallisesti tehtyjä ja niiden kerrottiin käsittelevän erityisesti sellaisia hakevan toiminnan muotoja, joita hankkeessa/koulutusosalalla oli päätetty painottaa. Hakevan toiminnan muodoista mainittiin jalkautuminen työpaikkakäynneille, suorat yhteydenotot, haastattelut ja alkukartoitukset, koulutustarveselvitykset, tilaisuuksien järjestäminen sekä mainonta. Jalkautumiseen liittyen todettiin sovitun niiden suunnitelmallisesta toteuttamisesta sekä alueiden ja yhteydenottojen ajankohtien rajaamisesta eri hakevan toiminnan toteuttajien kesken. Lisäksi suunnitelmien avulla todettiin pyrittävän tehokkuuteen, ajansäästöön ja ylipäänsä toiminnan mahdollistamiseen.

Sovimme, kuka hakevaa tekee, miten, missä yhteyksissä ja minkä verran käyttää aikaa. (140, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Annettu puolivuositain resurssit ja suunniteltu, mihin ja miten ne käytetään (24, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Resursseja on jaettu pääasiassa työpaikkakäyntejä ja niihin liittyviä tarveselvityksiä ja suunnitelmia varten. (68, tekniikan ja liikenteen ala)

Hakevan toiminnan toteutuksen jakamisen eräitä periaatteita vastauksista oli, että **hakevaa toimintaa tekevät kaikki, jotka liikkuvat työpaikoilla**. Kuvauksissa mainittiin tässä yhteydessä varsinkin kouluttajat, jotka liikkuvat työpaikoilla työssäoppimiseen tai näyttöihin liittyen. Osa vastaajista korosti, että työpaikalla liikkuvien kouluttajien, näyttöjen arvioijien ja muiden oppilaitosten edustajien tulisi osata kertoa omaa koulutustaan laajemmin oppilaitoksen/hankkeen koulutustarjonnasta.

Perusteluna se, että ko. henkilöt käyvät alan työpaikoilla joka tapauksessa ja tuntevat hyvin työpaikat. Hakevaa toimintaa on luontevaa tehdä samalla käyntikerralla. (125, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Näin ollen on järkevää hakevaa toimintaa tehdä niiden, jotka jo muutoinkin jalkautuvat "kentälle". Pienessä organisaatiossa, todella pienellä ydinhenkilöstöllä ei ole resursseja tehdä hakevaa toimintaa muutoin kuin muun työn ohella. (27, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Kuitenkaan eri alojen hakevaa ei meillä voi etenköön atk-koulutuksesta puhuttaessa erottaa täysin toisistaan. Jokainen hakevaa tekevä opettaja briiffataan, jotta hän tietää esim. ammatillisista koulutuksista, lukiokoulutuksesta, peruskoulusta jne. Samoin ammatilliset opettajat kertovat atk-koulutuksista hakiessaan ammatillisia ryhmiä kasaan. (29, tietokoneajokorttikoulutukset)

Edellä kuvatun lisäksi vastauksissa kuvattiin **yhteistyötä resurssien jakamisen perustana** siten, että vapaita resursseja, tietoja ja osaamista siirrettiin oppilaitoksen sisällä alalta/tiimistä toiselle: *"Olemme käyttäneet toisen tiimin ja työelämän resursseja hakevaan toimintaan sen mukaan miten aikatauluihin sopii ja missä löytyy osaamista"* (159, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala). Hakevassa toiminnassa kerrottiin myös käytetyn apuna eri liittojen ja yhdistysten asiantuntemusta Noste-hankkeen ulkopuolelta. Lisäksi yhteistyökuvioita todettiin tehdyn Noste-hankkeiden välillä.

8 HAKEVAN TOIMINNAN SUUNNITELMAT NOSTE-HANKKEISSA

Kyselyvastausten mukaan Noste-hankkeessa toteutettu hakeva toiminta oli vuonna 2006 suunnitelmallista. Näin totesivat kyselyyn vastanneet ottaessa kantaa väittämään ”*Hakeva toimintamme on ollut suunnitelmallista*”, sillä 77 % vastaajista totesi olevansa väittämän kanssa ainakin jokseenkin samaa mieltä. Tässä luvussa tarkastellaan vastaajien näkemyksiä hakevan toiminnan suunnitelmallisuudesta ja toiminnan suuntaamista.

8.1 Hakevaa toimintaa kohdennettiin tarvepohjaisesti

Vastaajilta kysyttiin hakevan toiminnan suunnitelmallisuuteen liittyen, oliko koulutuslalla valittu Noste-ohjelman kohderyhmän sisältä ryhmiä, joihin erityisesti kohdistettiin hakevaa toimintaa. **Puolessa vastauksista todettiin, ettei koulutuslalla valittu tällaisia ryhmiä (ns. hakevan toiminnan segmenttejä), kun taas 45 prosentissa tällaista kohdentamista todettiin tehdyn** (vastausvaihtoehdot: ei, emme ole valinneet ja kyllä, olemme valinneet, moodi=1, ”ei, emme ole valinneet”). Hakevan toiminnan kohdentamisen yleisyydessä ei ollut koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaisia tilastollisesti merkitseviä eroja. Yksittäisiä koulutusaloja (n=9) tarkasteltaessa kävi ilmi, että segmenttejä oli valittu eniten humanistisella ja kasvatusalalla (63 % alan vastauksista)³⁰. Toiminnan kohdentaminen Noste-kohderyhmän sisällä oli yhtä yleistä melkein kaikkien läänien alueilla: ainoastaan Lapin läänissä (25 %) näin oli toiminut selvästi alle puolet vastaajista.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä nämä hakevan toiminnan kohdentamisen segmentit olivat olleet, ja millä perusteella oli päädytty niiden valintaan. Suuressa osassa hakevaa toiminnan kohdentamista käsittelevistä kuvauksista³¹ todettiin valitun tiettyjä **ammatteja/ammattiin johtavia koulutuksia tai ammattialoja**, joihin hakevaa toimintaa oli keskitetty. Näitä kohdennuksia oli tehty pitkälti sen pohjalta, minkä verran ammattialalla oli arvioitu olevan kohderyhmään kuuluvia aikuisia ja/tai alalla arveltiin olevan tekijöitä, jotka mahdollisesti lisäisivät työnantajien ja työntekijöiden kiinnostusta koulutusta kohtaan. Hakevan toiminnan alakohtaisten segmenttien valinnassa tuotiin muutamassa vastauksessa esille ikäkorttien hyödyntäminen.

Kohdistamalla teollisuudessa ymv. hakevaa ryhmiin, joilla on ilmeinen tarve koulutuksiin. (156, tekniikan ja liikenteen ala)

Siivousalalla toimivat, cateringalan työtehtävissä toimivat. Perusteluina on, että alalla on kouluttamattomia työntekijöitä ja alalla tarvitaan lisää koulutautunutta työväkeä. Työvoiman tarve lisääntyy koko ajan. (125, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Kuvauksissa esiintyi keskittymistä **jonkin hakevan toiminnan tavan hyödyntämiseen**. Eniten kuvauksissa todettiin keskitytyn työpaikkojen kautta tapahtuvaan hakevaan toimintaan ja erityisesti työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön – joskin joissain vastauksissa korostettiin nimenomaan hakeutumista suoraan yhteyteen työntekijöiden kanssa. Työelämään suuntautuvaa hakevaa toimintaa kerrottiin kohdennetun varsinkin yksityisiin työnantajiin, joihin oli otettu systemaattisesti yhteyttä. Joissain vastauksissa todettiin sen sijaan hakevan toiminnan painopisteen olleen kuntien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Työpaikkojen ohessa toimintaa mainittiin kohdistetun yhdistyksiin ja julkisyhteisöihin sekä oppilaitoksessa opiskeleviin työttömiin.

Esim. kaupan alan työntekijät: syynä keskenjääneiden tutkintojen loppuunsaattaminen tai kohderyhmän löytäminen alalta. Toinen valintaperuste on ollut asuinkunta. (107, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)

³⁰ Huom. humanistisen ja kasvatusalan vastaajien pieni määrä (n=8).

³¹ Vastaajista, jotka totesivat hakevassa toiminnassa tehdyn kohdentamista, 87 % vastasi tarkentavaan avoimeen kysymykseen. Kuvauksen antaneita oli 39 % kaikista kyselyvastaajista.

Työnantajat, koska he pystyvät motivoimaan henkilöstöään koulutukseen/tutkinnon suorittamiseen. Työntekijät (palveluyritykset, julkinen sektori), koska työntekijät itse loppujen lopuksi päättävät koulutukseen osallistumisestaan/tutkinnon suorittamisesta. (79, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Hakevaa toimintaa oli suunnattu Noste-ohjelman kohderyhmän sisältä **pienempiin ryhmiin**: työntekijöiden ohessa oli keskitytty työttömiin ja yrittäjiin. Työssä oleviin ja yrittäjiin keskityttäessä korostettiin joissain vastauksissa koulutuksen tuomista helpommin tavoitettavaksi osatutkintojen ja iltaopetuksen keinoin. Kahdessa vastauksessa hakevaa toimintaa kerrottiin kohdennetun myös sukupuolen mukaisesti. Molemmat näistä vastauksista olivat tekniikan ja liikenteen koulutusosalta, ja toisessa oli keskitytty työntekijöistä naisiin ja toisessa miehiin.

8.2 Hakevassa toiminnassa tehtyjä muutoksia

Vastaajia pyydettiin kertomaan myös, olivatko he koulutusosalalla muuttaneet hakevan toiminnan käytäntöjä vuoden 2006 aikana edelliseen vuoteen nähden? (vastausvaihtoehdot: ei lainkaan – vähän – jonkin verran – paljon – en osaa sanoa, moodi=1, ”ei lainkaan”³²). **Hakevan toiminnan käytäntöjä kertoi koulutusosalalla muutetun ainakin vähän 51 prosenttia vastaajista.** Vastauksista kolmasosassa todettiin, ettei muutoksia hakevassa toiminnassa tehty lainkaan. Vastaukset eivät painotu mitenkään selkeästi koulutusalojen sukupuolittaisuuden mukaan, joskin muuttamattominta hakeva toiminta oli tarkasteluvuoden aikana erityisen naisvoittoisilla aloilla, joiden vastaajista 43 % valitsi ”ei lainkaan” -vaihtoehdon. Vuoden 2006 aikana tehtiin vähemmän muutoksia kuin vuotta aikaisemmin, jolloin muutoksia hakevaan toimintaan kertoi tehdyn vähän tai jonkin verran 2/3 vastaajista. Hakevan toiminnan käytäntöjä paljon muuttaneiden osuus oli pysynyt näiden kahden vuoden aikana samana: muutosten määrää paljoksi luonnehti viisi prosenttia vastaajista. Tehtyjen muutosten sisällöt³³ olivat pitkälti samoja kuin aikaisempana vuonna.

Vuoden 2006 aikana tehdyt muutokset painoutuivat vahvasti **työpaikoilla tapahtuvan hakevan toiminnan lisäämiseen**, erityisesti työpaikoille jalkautumiseen. Työpaikkakäyntejä ja yhteydenottoja esimiehiin kerrottiin tehdyn suunnitelmallisemmin ja kattavammin. Yhteydenotot työnantajiin olivat myös olleet yhä enemmän henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen perustuvia, mihin eräs vastaaja kertoo saaneensa lisää rohkeutta: *”Uskallan ottaa rohkeammin yhteyttä (henkilökohtaisesti) yrityksiin muutenkin kuin puhelimitse/kirjeitse/esittein”* (130, tietokoneajokorttikoulutukset). Kuvauksissa myös työntekijöiden parissa tapahtuvaan hakevaan toimintaan oli varattu enemmän aikaa (henkilökohtaisiin) keskusteluihin, esim. tiedotustilaisuuksien yhteydessä.

Olemme havainneet yhteistyötarpeen yritysten kanssa. Olemme systematisoineet sitä jalkautumalla enemmän yrityksiin. (39, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Olemme ottaneet enemmän käytännön kontakteja, ihan henkilökohtaisia tapaamisia ja kahvitustilaisuuksia, jotta saamme työnantajiin hyvät välit, koska heidän kauttaan tulevat suurin osa opiskelijoista. (160, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Vuorovaikutteiset infot ja ohjauskeskustelut puhelimitse ja infotilaisuuksien luonne, siten että siellä on mahdollisuus omakohtaiseen ohjauskeskusteluun (124, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Vastauksissa todettiin työpaikoilla toteutetun aiempaa enemmän **osaamistarvekartoituksia**. Kartoituksissa esille nousseisiin tarpeisiin oli vastattu opiskeluvaihtoehtoja lisäämällä: laajentamalla koulutustarjontaa sekä tarjoamalla **useammanlaisia koulutusmuotoja ja rahoitusvaihtoehtoja**. Tähän liittyen hakevan toiminnan tekijöitä oli opastettu tehtävään aiempaa laajemmin, eli suoritettu sisäistä tiedottamista. Lisäksi muutamassa vastauksessa todettiin panostetun koulutusten järjestämiseen aiempaa **työelämälähtöisemmällä otteella**.

³² Kysymyksessä puuttuvien vastausten ja ”en osaa sanoa” -vastausten määrä oli yhteensä 16 %.

³³ Vastaajista, jotka totesivat strukturoidussa kysymyksessä tehneensä muutoksia hakevassa toiminnassa (vähän, jonkin verran tai paljon), 52 % vastasi tarkentavaan avoimeen kysymykseen. Tarkentavaan kysymykseen vastanneita oli 26 % kaikista kyselyvastaajista.

Emme erottele rahoituspohjaan liittyviä seikkoja rekrytointitilanteessa vaan kaikki lähtevät samalta viivalta, päättämme sitten myöhemmin työnantajan kanssa esim. opsot ja Nosteet. (90, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Olemme entistä enemmän panostaneet yritysyhteistyön vaalimiseen, olemassa olevien verkostojen vahvistamiseen ja joustavuutta edellyttävään työelämälähtöisyyteen (3, tekniikan ja liikenteen ala)

Vuoden aikana hankkeissa ja oppilaitoksissa oli tehty **muutoksia hakevan toiminnan resursointia ja hallinnointia koskien**: esimerkiksi hakevan toiminnan rahoitusta oli annettu uutena toimintaan mukaan tulleille oppilaitoksille, hakemukset oli käsitelty keskitetysti, vastuuta toiminnan toteuttamisesta oli jaettu tai rahoituksen saamiseksi oli edellytetty hakevan toiminnan suunnitelmien esittämistä. Lisäksi vastauksissa mainittiin koulutusosalalle tai oppilaitokseen otetun palvelukseen lisää henkilöitä toteuttamaan hakevaa toimintaa, kuten eräässä lomakkeessa todettiin: *"Palkattu oma sisäänheittäjä"* (2, tekniikan ja liikenteen ala).

Työttömien aiempaa vahvempi rooli hakevan toiminnan kohderyhmänä ja yhteistyön tiivistyminen työvoimahallinnon kanssa tulivat esille myös muutamassa tehtyjä muutoksia koskeneessa kuvauksessa, joista yhdessä yhteistyötä työvoimatoimiston kanssa kuvataan seuraavanlaisesti: *"Työvoimatoimistojen rooli on kasvanut ja yhteistyö on ollut sujuvaa ja tehokasta"* (129, tietokoneajokorttikoulutukset). Muiden mainittujen muutosten ohella muutamassa vastauksessa kerrottiin lisätyn markkinointia ja panostetun lehtimainontaan. Lopuissa vastauksista todettiin koulutusosalalla **yleisesti tehostetun hakevaa toimintaa** ja aktivoituneen sen toteuttamisessa. Erään vastaajan koulutusosalalla oli vuoden aikana herätty tekemään hakevaa toimintaa: *"Aikaisemmin ei hakevaa ja nyt toimitaan täysin hakevan ehdoin"* (28, tekniikan ja liikenteen ala).

8.3 Hakevan toiminnan tehostamissuunnitelmat

Vastaajilta tiedusteltiin koulutusalan suunnitelmia Noste-ohjelman loppuaikaa koskien kysymyksellä: *Onko koulutusosalallanne Nosteen loppuvaiheessa suunnitelmia tehostaa hakevaa toimintaa?* (vastausvaihtoehdot: "ei, ei ole suunnitelmia" ja "kyllä, on suunnitelmia", moodi=2, "kyllä, on suunnitelmia"). **Suurin osa vastaajista (54 %) totesi koulutusosalalla olevan hakevan toiminnan tehostamissuunnitelmaa.** Suunnitelmien sisältöä pyydettiin tarkentamaan omin sanoin, ja näin oli tehty 86 lomakkeessa³⁴.

Noste-ohjelman loppuaikaa koskeneet hakevan toiminnan tehostamissuunnitelmat seurasivat muutoksia, joita vastaajat ilmoittivat Noste-hankkeissa tehdyn edelliseen vuoteen nähden (ks. luku 8.2). Jatkoa koskevat suunnitelmat painottuvat **työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön** tiivistämiseen, jossa välineeksi ilmoitettiin työpaikkakäyntien lisääminen ja niiden suunnitelmallinen toteuttaminen. Työpaikkakäyntejä mainittiin tehtävän erityisesti yksityisellä sektorilla ja pienissä yrityksissä. **Osaamistarvekartoitusten** tekeminen oli usealla vastaajalla suunnitelmissa seuraavaa vuotta koskien, samoin kuin tiedotustilaisuuksien järjestäminen työpaikkojen edustajille sekä infojen pitäminen järjestöjen kokouksissa. Osaamisen tunnistamiseen aiottiin keskittyä muutenkin, ja siihen oli eräässä Noste-hankkeessa kehitelty uudenlainen tapa:

Mietinnässä miten toimintaa voitaisiin tehostaa. Kokeiluna työntekijän rinnalla kulkeminen. Pilotoinnissa lähdetään siitä, että pilotti-yrityksiksi kannattaa valita jo entuudestaan tuttuja työpaikkoja, joissa tiedetään olevan Noste-kelpoisia työntekijöitä. Pilottitutkinnon suorittajaksi kannattaa valita sellainen Noste-kelpoinen henkilö, jonka esimerkillä voidaan jatkossa markkinoida vastaavaa toimintaa koko henkilöstölle. [...] Työntekijän rinnalla kulkemiseen varataan kaksi päivää. Tämän aikana pyritään tunnistamaan työntekijän osaaminen ja tehdään jatkosuunnitelmat [...] (46, tekniikan ja liikenteen ala)

Avoimeen kysymykseen vastanneista osa ilmoitti koulutusosalalla **jatkettavan entiseen, hyväksi havaittuun tapaan.** Yhdessä vastauksessa todettiin vuoden aikana tehdyn paljon hakevaa toiminta-

³⁴ Strukturoituun kysymykseen "kyllä, on suunnitelmia" vastanneista 91 % täsmänsi vastaustaan kuvauksella. Kuvauksen antaneita oli 49 % kaikista kyselyvastaajista.

taa, mutta saavutettu siitä huolimatta laihat tulokset, mikä ohjaa tehostamisen sijaan toiminnan suuntaamiseen.

Jatketaan samaan rataan, enempää ei kannata enää panostaa, siihen ei olisi enää mahdollisuutta: esim. syksyllä 06; haarukoitu 120 potentiaalista yritystä, sovittiin 60 kehityskeskustelua, tunnistettiin 6 nostelaista, vain yksi saatiin koulutukseen. Panostetaan helpompiin koulutusaloihin kuin nyt, siis nostekelpoisuuden suhteen. (8, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)

Hakevan toiminnan kohdentaminen tiettyihin segmentteihin mainittiin vastauksissa yhdeksi tehostamissuunnitelmaksi. Vastauksissa aiottiin myös laajentaa hakevaa toimintaa uusille aloille ja etsiä uusia kohderyhmiä Noste-ohjelman kriteereiden sisältä. Koulutusalojen suunnitelmissa mainittiin samaten yleisen koulutusmahdollisuuksista **tiedottamisen tehostaminen** ja näkyvyyden lisääminen. Noste-ohjelman tarjoamaa koulutusmahdollisuutta aiottiin pitää yhä enemmän ja selvemmin esillä koulutusten markkinoinnissa; tapahtui se sitten jatkossa siten, että Noste-koulutuksia markkinoidaan erillään tai että Noste-mahdollisuutta pidetään systemaattisesti esillä jokaisen koulutuksen yhteydessä. Tähän liittyen voi tuoda esille vastauksen, joka oli annettu hakevan toiminnan toteuttamisen jakamista kartoittaneeseen kysymykseen (ks. luku 7.3), mutta kuvaa hyvin Nosterahoituksen kulkemista muun opiskelijarekrytoinnin rinnalla.

Kävijä on kartoittanut koko yrityksen nostekelpoisten opiskelijoiden määrän ja tarjonnut koulutuksia, riippumatta siitä mitä koulutusala tai organisaatiota itse edustaa (128, tekniikan ja liikenteen ala)

Edellä kuvattua ajatusta tukee vastaus, jossa korostetaan **sisäisen tiedottamisen ja tiedonkulun merkitystä hakevassa toiminnassa**: *"Nimetyt henkilöt jatkavat toimintaa aktiivisesti, tiedon kulun parantamista, yhteistyön lisäämistä yli yksikkörajojen"* (107, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala). Lisäksi tehostamissuunnitelmiin mietittiin liittyvän opettajien valmentamista hakevaan toimintaan.

Hakevaa toimintaa suunniteltiin tehostettavan **lisääntyvien resurssien avulla**. Erityisesti tässä yhteydessä mainittiin aikaresurssit, sillä katsottiin, että *"Kohderyhmän löytäminen onnistuu vain, jos siihen on riittävästi aikaa ja työhön sitoutunut toimija"* (125, matkailu-, ravitsemis- ja talousala). Henkilöresurssien lisääminen toistuu useissa tehostamiskuvauksissa, ja osassa suunnitelmat tuntuivat olevan jo valmiina uusien hakevan toiminnan tekijöiden palkkaamista varten.

Edellä mainittujen aikomusten ohessa tuotiin esille suunnitelmia **lisätä yhteistyötä työvoimahalinnon kanssa**. Myös yhteistyön tekeminen muiden projektien ja Noste-hankkeiden kanssa tuotiin esille suunnitelmina hakevan toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi vastauksina oli mainintoja siitä, että tehostamista koskevia suunnitelmia oltiin vasta tekemässä. Kaiken kaikkiaan vastausten perusteella syntyi kuva siitä, että hakevaan toimintaan liittyy suunnitelmallisuuden ja kehittämisen aspektit. Tästä kertoo myös se, että **vastaaajista 2/3 oli ainakin jokseenkin samaa mieltä väittämästä: "Aiomme Nosteen loppuvaiheessa panostaa vielä aiempaa enemmän hakevaan toimintaan"**³⁵.

³⁵ Vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa; moodi=3, "jokseenkin samaa mieltä". Väittämän kohdalla eräkato oli 19,2 % ("en osaa sanoa" -vastauksia 10,2 % ja kysymykseen oli jättänyt vastaamatta 9 %).

8.4 Millaista hakevaa toimintaa toteutetaan Noste-ohjelman jälkeen?

Vastaajilta tiedusteltiin avoimen kysymyksen avulla heidän näkemyksiään siitä, millaiseksi hakeva toiminta muotoutuu koulutusosalalla Noste-ohjelman päättymisen jälkeen³⁶. Reilussa kymmenesosassa vastauksista todettiin hakevaa toimintaa/opiskelijarekrytointia jatkettavan tulevaisuudessa **kaikilla muodoilla**, jotka ovat olleet käytössä Noste-ohjelman aikana. Osassa näissä vastauksissa tuotiin esille, että itse asiassa heidän Nosteen aikana toteuttamansa hakeva toiminta ei ole eronnut huomattavasti jo ennen Nostetta toteutetusta markkinoinnista/opiskelijarekrytinnista.

Ne kaikki edustavat hakevaa toimintaa, jota jo aikaisemmin - ennen Nostetta - olemme tehneet, ja teemme jatkossakin. (1, tietokoneajokorttikoulutukset)

Työpaikkakäynnit ovat olleet arkea jo pitkään ennen Nostettakin. Vaikea sanoa, onko Noste tuonut uutta ja mullistavaa, ehkä kuitenkin tehostetumpaa ohjausta ja neuvontaa. (90, matkailu-, ravitsemis- ja talousala)

Eniten mainittu Noste-ohjelman jälkeä toteutettava hakevan toiminnan muoto oli samassa linjassa muiden muutos- ja tehostamissuunnitelmien kanssa: **tulevaisuudessa hakevaa toimintaa aiottiin toteuttaa ottamalla yhteyttä työpaikoille** (mainittu melkein neljänneksessä vastauksista). Tässä konkreettisena muotona mainittiin jalkautuminen työpaikoille. Pääsääntöisesti yhteyttä kuvattiin otettavan työnantajiin, mutta myös suorat kontaktit työntekijöihin mainittiin joissain vastauksissa. Hakevaa toimintaa työpaikoilla todettiin tulevaisuudessa tehtävän niin muun työn ohessa kuin erikseen hakevan toiminnan nimissä toteutettuna. Molemmissa muodoissa tuotiin esille hakevan toiminnan tekijän laajan tietopohjan merkitys: tekijän tulee olla selvillä koko oppilaitoksen koulutustarjonnasta, opiskelumahdollisuuksista ja työelämälle tarjottavista palveluista. Lisäksi jossain vastauksissa korostettiin konsultoivaa toimintatapaa työpaikkojen kanssa tehtävässä hakevassa toiminnassa.

Jalkautuminen työpaikoille; aina kun liikut muissa asioissa esim. työssäoppimispaikoissa, tutkintotilaisuuksissa tms. pitää olla "hakevan toiminnan perusvarustus" mukana. (27, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Opettajien koulutuksen markkinointi kasvokkain työpaikoilla siten, että yhdellä opettajan käynnillä työnantaja tai työntekijä voi saada kaiken tarvitsemansa tiedon oppilaitoksen koulutus- tai työelämän kehittämis- ja palvelutoiminnasta. (82, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Yritykseen jalkautuminen tavoitteelliseksi mm ennakointilomakkeen avulla (työväline jota kaikki kouluttajat käyttävät työssäoppimiskäyntien yhteydessä) (153, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala)

Työpaikoilla toteutettavat **osaamistarvekartoitukset** kuuluivat kahdeksassa vastauksessa Noste-ohjelman jälkeiseen hakevaan toimintaan. Kartoitusten tulosten ja työpaikalta nousevien toiveiden pohjalta kerrottiin jatkossa suunniteltavan koulutuksia yhteistyössä työnantajien kanssa, jotta koulutukset vastaisivat työpaikkojen odotuksia niin sisällöltään kuin järjestelyiltään. Tähän liittyen Noste-ohjelman päätyttyäkin aiottiin jatkaa osatutkimomahdollisuuden ja joustavan koulutuksenaloittamisen esillä pitämistä hakevassa toiminnassa.

Työnantajälähtöisyys tulee entisestään korostumaan. Yritysten ja julkisyhteisöjen kanssa tehtävä tarveselvitys yhteistyö (myös lyhyen jänteen ennakointi): jatkossa systemaattista, ohjeistettua toimintaa koko oppilaitoksessa. (68, tekniikan ja liikenteen ala)

Kuten edellä olevaan lainaukseenkin sisältyy, hakevaa toimintaa suunniteltiin levitettävän koko oppilaitoksen laajuiseksi. Tällöin opiskelumahdollisuuksista tiedottaminen ja niistä potentiaalisten opiskelijoiden kanssa keskustelu sisältyy yhä useamman henkilön työtehtäviin – osassa vastauksista **hakevan toiminnan todettiin jatkossa kuuluvan kaikille oppilaitoksissa**. Yhdessä vastauksessa todettiin, että hakevaa toimintaa aiotaan palkata tekemään määräaikainen työntekijä kokopäiväiseksi myös Noste-ohjelman päättymisen jälkeen. Toisessa vastauksessa sen sijaan mainittiin, että hakevan toiminnan tekeminen vaikeutuu Noste-ohjelman jälkeen, sillä oppilaitoksessa ei ole henkilöä, joka tekisi hakevan toiminnan kaltaista toimintaa.

³⁶ Tämän avoimen kysymyksen kohdalla eräkatona oli 24 %. Kysymykseen oli vastattu 127 lomakkeessa.

Osassa vastauksista hakevan toiminnan (ilmaistuna markkinoinnin) kuvattiin olevan tulevaisuudessa monikanavaista, jossa **tiedottaminen tapahtuu useita eri tapoja hyödyntäen**. Muun muassa esitteitä, lehti-ilmoituksia ja internetiä suunniteltiin käytettävän jatkossakin siten, että opiskelijaksi aikovan tiedonsaanti helpottuu. Tiedotustilaisuudet toistuvat muutamassa vastauksessa sekä näkyvä osallistuminen erilaisiin messuihin ja tapahtumiin.

Vastauksissa todettiin henkilökohtaisten kontaktien arvo hakevassa toiminnassa. Tämä näkemys sisältyi sekä työpaikoilla että muuten tapahtuvaan hakevaan toimintaan. Nosteen jälkeen tämä aspekti aiottiin liittää osaksi hakevaa toimintaa/opiskelijarekrytointia/hakeutumisvaihetta ja pyrkiä toteuttamaan sitä hakeutumalla aktiivisesti kasvokkain aikuisten kanssa ja keskustelemalla heidän kanssaan. Henkilökohtaisiin kontakteihin liitettiin osassa tulevaisuuskuvauksia **henkilökohtaistamisen ja ohjauksellisen otteen lisääntyminen**. Ohjausta ja neuvontaa katsottiin Noste-ohjelman aikana toteutetun koordinoitummin osana hakeutumisvaihetta, mistä haluttiin pitää kiinni myös jatkossa.

Henkilökohtainen neuvonta, tukeminen, ohjaus yms. (148, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Tämä tulee olemaan osa hakeutumisvaihetta henkilökohtaistamisen toteutuksessa. (124, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala)

Noste-ohjelman jälkeisessä hakevassa toiminnassa todettiin olevan roolinsa **yhteistyöllä**, sillä työpaikkojen kanssa tapahtuvan hakevan toiminnan ohessa koettiin tärkeäksi tehdä yhteistyötä muiden oppilaitosten, ammattijärjestöjen ja työvoimahallinnon kanssa. Vastaajat kokivat hakevan toiminnan kannalta tärkeänä tietää toisten oppilaitosten toimista, ja heitä houkutti myös ajatus yhteistyössä toteutettujen koulutusten järjestämisestä. Lisäksi muutamassa vastauksessa todettiin oppilaitoksissa kiinnitettävän jatkossakin huomiota vähän koulutusta saaneisiin. Noste-ohjelman innoittamana vastaajat totesivat oppilaitoksissa otettavan jatkossa yhä **aktiivisempi ja aloitteellisempi ote hakevassa toiminnassa**.

9 TULOSTEN YHTEENVETOA

Hakevan toiminnan muotoja käytettiin vuonna 2006 Noste-hankkeissa monikanavaisesti. Kyselyssä liki kaikki hakevan toiminnan muodot saivat enemmän mainintoja kuin edellisenä vuonna. Noste-hankkeissa toteutetussa hakevassa toiminnassa oli nähtävissä edellisvuosien tapaan tietynlainen kahden kärjen taktiikka, jossa potentiaalisia opiskelijoita lähestyttiin samaan aikaan tiedottamisella (erityisesti esitteet sekä lehti-ilmoitukset) sekä henkilökohtaisin keskusteluin ja tarpeisiin vastaamisen keinoin. Toimintatapojen kaksijakoisuus on yhteneväinen hakevalle toiminnalle esitettyjen määritelmien kanssa: määritelmässä korostetaan koulutusinformaation saattamista kohderyhmän tietoon ja toimimista koulutusinstituution ulkopuolella yhteydessä kohderyhmään (McGivney 2002). Lisäksi Kevin Wardin (1986) esittämässä, kansainvälisesti laajimmin käytetyssä, hakevan toiminnan kuvauksessa korostetaan hakevan toiminnan ei-institutionaalaisia puitteita ja prosessimaisuutta sekä kohderyhmän todellisten tarpeiden tunnistamista ja tarpeisiin vastaamista mielellään kohderyhmän kanssa yhdessä suunnitellun koulutuksen keinoin (ks. McGivney 2002, 9; Johnston 1987, 1).

Hakevan toiminnan tapojen valinnassa on keskeistä, että valittu tapa puhuttelee kohderyhmää, ja sen avulla saadaan välitettyä potentiaalisille opiskelijoille perustellusti viesti koulutuksen merkityksestä ja koulutusmahdollisuuksista. Vuonna 2006 hakevassa toiminnassa oli vahvasti mukana tiedottamiseen tähtäävät muodot, sillä eniten käytettiin esitteitä ja lehti-ilmoituksia. Heti niiden jälkeen yleisimpiä olivat henkilökohtaista kontaktia painottavat kasvokkainen vuorovaikutus ja puhelinneuvonta. Tiedottamisen korostuminen kertoo halusta tavoittaa kohderyhmää. Timo Toiviainen (2002, 157) kuitenkin toteaa perinteisen tiedottamisen rajallisuuden huomauttaen, ettei tiedotuksessa voida tyytyä tavanomaisiin keinoihin: jos ne eivät ole tehonneet kohderyhmään aikaisemmin, eivät ne tehoa sen paremmin nyt eikä tulevaisuudessa, vaikka niitä toistettaisiin vuosikymmenestä toiseen.

Hakevan toiminnan muodot painottuvat eri tavalla eri puolella maata: kyselyvastausten mukaan joidenkin läänien alueella korostui muita vahvemmin esimerkiksi työpaikoilla toimiminen ja toisilla tiedotustilaisuudet tai lehtimainonta. Kyselyvastauksissa oli muutamien Noste-hankkeiden kohdalla nähtävissä painottumista tiettyihin hakevan toiminnan muotoihin, kuten työpaikoille jalkautumiseen. Tämän tutkimuksen aineiston perusteella ei voida kuitenkaan sanoa minkä verran hakevassa toiminnassa on nähtävissä hankekohtaista eriytyneisyyttä³⁷. Alueellisten painotusten ohella hakevan toiminnan tapojen käytössä esiintyi suuntaa-antavia eroja³⁸ koulutusalojen nais- ja miesvoittoisuuden mukaan: hakeva toiminta painottui miesvoittoisilla koulutusaloilla naisvoittoisia koulutusaloja hieman vahvemmin työn kentälle, josta myös useammin etsittiin koulutusperusteluja kohderyhmän aikaisempaa osaamista kartoittamalla. Samaten miesvoittoisilla koulutusaloilla kontaktit ammattiliittoon ja pätevyysluotseihin olivat muita aloja yleisempiä. Naisvoittoisilla koulutusaloilla sen sijaan painottuivat hakevan toiminnan välineinä hieman enemmän henkilökohtaiset kontaktit: kasvokkainen vuorovaikutus, puhelinneuvonta ja oppilaitosten järjestämät tiedotustilaisuudet.

Työpaikat ovat keskeisin Noste-kohderyhmän tavoittamisen ympäristö. Yritys-/työpaikkakäyntejä tehtiin tarkasteluvuonna yleisemmin kuin edellisinä vuosina. Aiempina vuosina suuntauksena ollut laskeva luottamus yrityskäyntien toimivuuteen tasoittui tarkasteluvuonna. Yrityskäynteihin liitetään edelleen kuvauksia suuresta työmäärästä suhteessa saavutettuihin opiskelijamääriin, mutta kenties haastavuus aletaan liittää toimintamalliin ja koko Noste-ohjelman hakevaan toimintaan kuuluvaksi, hyväksyttäväksi piirteeksi; työläydestään huolimatta yrityskäynnit nähdään heti kasvokkaisen vuorovaikutuksen jälkeen toimivimpana tapana tehdä hakevaa toimintaa. Käytännössä hakevan toiminnan kasvokkuus ja yrityskäynnit yhdistyvät, mikäli hakevan toiminnan tekijä kertoo osana työpaikkakäyntiä koulutusmahdollisuuksista työntekijöille.

³⁷ Hakevan toiminnan muotojen hankekohtaisen eriytyneisyyden tarkastelua varten aineistossa on liian vähän vastauksia hankkeestaan (Kahdeksassatoista Noste-hankkeessa n=1).

³⁸ Pääsääntöisesti erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Työnantajilla on merkittävä asema hakevan toiminnan yhteistyöverkostossa, ja vastaajien antamien tulevaisuuskuvausten perusteella työpaikkojen ja työnantajien merkitys on yhä edelleen kasvussa. Tuloksellinen yhteistyö hakevassa toiminnassa tapahtuu kyselyvastusten perusteella nimenomaan työpaikoilla työnantajien kanssa yhteistyössä. Yhteistyö työnantajien kanssa lisääntyi tarkasteluvuonna: työnantajat keskeisimmiksi ja tuloksellisimmiksi hakevan toiminnan yhteistyökumppaneiksi mieltäneiden vastaajien määrä kasvoi edellisvuodesta selvästi. Yritys- ja työpaikkäkänneillä tiedottamisen ja koulutustarpeiden selvittämisen painopiste olikin tukevasti työnantajissa, sillä heidän nähtiin avaavan omalla, lähinnä henkisellä kannustuksellaan portteja avoimimmiksi opiskeluun. Vuoden aikana kontaktia oli haettu aiempaa enemmän myös suoraan työntekijöihin: se oli kaikista seurantavuosista yleisintä juuri vuonna 2006. Tämän kanssa ristiriidassa on tulos siitä, että työpaikoilla työntekijöiden kanssa oli keskustellut kasvokkain edellisvuotta harvempi vastaaja. Alihyödynnettyä oli myös pätevyysluotsien/luottamusmiesten liittäminen hakevan toiminnan keskusteluihin.

Samalla kun työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö lisääntyi tarkasteluvuoden aikana, työpaikkojen tarpeiden huomioon ottaminen koulutussuunnittelussa yleistyi. Työnantajien toiveita oli otettu huomioon edellisvuotta useammin muokkaamalla koulutuksen sisältöjä, tarjoamalla osatutkintoja, viemällä koulutuksia oppilaitoksen ulkopuolelle sekä tunnistamalla työntekijöiden aikaisempaa osaamista. Sen sijaan työnantajille oli annettu aiempaa harvemmin mahdollisuutta vaikuttaa koulutusten aikatauluihin. Kyselyn tulokset eivät kerro, mistä aiempaa vuotta oppilaitoslähtöisempi toiminta aikataulujen osalta juontaa juurensa, vai onko kenties kyse vain hetkellisestä notkahduksesta. Käytännön kriittisenä näkökulmana aikataulujen räätälöintiin voidaan kysyä, ohjaisiko aikataulujen muokkaaminen vaikeasti toteuttaviin tilanteisiin tai esimerkiksi johtaisivatko työpaikkojen kiireet toistuvasti toiveisiin koulutuksen aloittamisen lykkäämisestä?³⁹ Hakevan toiminnan näkökulmasta kysymys on kuitenkin painavampi toisin päin esitettynä: etäännyttävätkö joustamaton koulutuksen aloittaminen ja kiinteänä esitetyt opetuksen aikataulut työnantaja/työntekijöitä kauemmas koulutuksesta? Vastaukset näihin kysymyksiin ja riittävän joustamisen rajat löytynevät tilannekohtaisesti oppilaitoksen ja työnantajien keskinäisessä neuvotteluhenkisessä vuorovaikutuksessa. On myös mietittävä, millaiset resurssit oppilaitoksella on toteuttaa aikataulujen joustoa tai esim. koulutusten non-stop-aloittamista. Kokonaisuudessaan työpaikan tarpeita ja toiveita huomioon ottavia koulutuksen suunnittelun ja järjestämisen elementtejä oli hyödynnetty Noste-hankkeiden alla aiempaa vuotta enemmän - vastaajien mielestä työpaikkojen tarpeet olivat tarkasteluvuonna riittävästi mukana koulutussuunnittelussa.

Hakeva toiminta on Noste-koulutuksia laajempaa. Vuonna 2006 toteutettu hakeva toiminta piti sisällään Noste-mahdollisuuden lisäksi muita opiskelu- ja rahoitusmuotoja, joihin oli Nosteen ohella tavoitettu opiskelijoita. Aiemmat hakevan toiminnan tutkimukset (esim. Huusko & Luukkainen 2007) ovat tuoneet esille, että opiskelua koskevat valinnanmahdollisuudet nähdään tärkeiksi myös työnantajien näkökulmasta, sillä niiden avulla koulutusta voidaan muokata sopivaksi kaikille, jotka ovat työpaikalla koulutuksesta kiinnostuneita. Työnantajilla on usein toiveita koulutusmuodoista, ja näihin toiveisiin oppilaitoksissa toivoisi olevan valmiuksia vastata. Kyselyvastaajat korostivatkin tässä yhteydessä osatutkintomahdollisuuden esillä pitämistä sekä kaikkien koulutus- ja rahoitusmuotojen kuljettamista mukana hakevassa toiminnassa. Kuitenkaan sen enempää yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa kuin Nosteella rahoitettujen oppisopimusten määrä ei vastausten perusteella juurikaan nousut edellisestä vuodesta.

Noste-tarjontaa laajemman hakevan toiminnan myötä korostuu oppilaitosten sisäisen tiedotuksen sekä oppilaitosten ja koulutusalojen keskinäisen vuorovaikutuksen merkitys. Noste-hankkeiden sisällä hakevassa toiminnassa ylitettiin koulutusalojen, koulutusmuotojen ja oppilaitosten rajoja, mutta vielä oli paljon vastaajia, jotka toteuttivat hakevaa toimintaa solmien yksin yhteyksiä kohde-ryhmään ja sidosryhmiin. Hakevan toiminnan yhteistyö sekä Noste-mahdollisuuden kiinnittyminen koulutusalan muuhun opiskelijarekrytointiin ja joustaviin koulutusjärjestelyihin edesauttavat sekä

³⁹ Näkemyksen työnantajan toistuvasta halusta lykätä koulutuksen aloittamista kiireeseen vedoten esitti eräs kouluttaja aiemman tutkimuksen (Huusko & Luukkainen 2007) yhteydessä.

opintojen henkilökohtaistamista että työpaikkojen kehittämistä ja palvelemista kokonaisuutena ilman, että henkilöstön tarpeisiin vastataan oppilaitoksen pelisääntöjä noudattaen.

Hakeva toiminta kuuluu oppilaitoksissa yhä selvemmin kouluttajien/opettajien tehtäviin. Kouluttajilla katsottiin olevan osaamista hakevan toiminnan toteuttamiseen – lähinnä vastaajia arveluttivat kouluttajien halukkuus ja rohkeus toteuttaa varsinkin työpaikoille suuntautuvaa hakevaa toimintaa. Hakevan toiminnan jatkoa ja tehostamista koskien oppilaitoksissa oli nähtävissä kaksi toisistaan poikkeavaa mallia toiminnan organisoinnissa: toiminnan toteuttajien määrän laajentaminen tai toiminnan keskittäminen. Laajentamista koskevissa kuvauksissa hakevan toiminnan toteuttamisen suunniteltiin koskevan jokaista oppilaitoksen palveluksessa olevaa henkilöä, jonka tehtäviin kuuluu työpaikoilla liikkuminen; kun puolestaan keskittämissuunnitelmissa toteuttajat aiottiin nimetä selkeämmin sellaisten henkilöiden joukosta, jotka soveltuvat tehtävään parhaiten. Sinällään nämä kaksi hakevan toiminnan organisointimuotoa eivät ole toisiaan poissulkevia, sillä työpaikoilla muissa tehtävissä liikkuvat kouluttajat voivat keskustella koulutuksista esimiesten/työntekijöiden kanssa ja kuulostella mahdollisia koulutustarpeita samalla kun nimetyt henkilöt hoitavat työpaikoille hakevan toiminnan nimissä tapahtuvat systemaattiset vierailut ja informointitilaisuudet. Hakevan toiminnan organisoinnin suunnittelu sekä toiminnan kytkeminen kouluttajien työnkuvaan ja integroiminen muihin työpaikoilla toteutettaviin tehtäviin kertovat osaltaan hakevan toiminnan siirtymisestä oppilaitoksen käytäntöihin.

Kyselytutkimuksessa hakevan toiminnan organisoinnin keskeisimmäksi haasteeksi oppilaitoksissa kohosi toimintaan tarvittavien aikaresurssien puute. Toimintaa oli tuettu niin taloudellisesti kuin ajallisesti, mikä ei kuitenkaan ollut poistanut tarvetta ajan järjestämiselle. Hakevan toiminnan resursseihin liittyviin kysymyksiin keskitytään vuoden 2007 loppuun mennessä valmistuvassa tutkimusraportissa, joka tehdään osana hakevan toiminnan seurantatutkimusta. Oppilaitoksissa koetaan puula hakevan toiminnan henkilöstöresursseista myös siinä mielessä, sillä pätevimpien ja työelämää parhaiten tuntevien kouluttajien tulisi huolehtia samaan aikaan opetuksesta ja tehdä hakevaa toimintaa työpaikoille jalkautuen. Osassa Noste-hankkeista mietitään aikaresursseihin ja toiminnan tehostamiseen liittyen mahdollisuutta palkata erikseen henkilö toteuttamaan hakevaa toimintaa. Joissain hankkeissa tätä pidettiin toteuttamiskelpoisena suunnitelmana, kun taas toisissa hankkeissa, ja erityisesti pienemmissä oppilaitoksissa, ajatus tyrmättiin taloudellisesti epärealistisena. Hakevan toiminnan tehostamisen keskeisimmäksi välineeksi kyselyssä nousi työpaikoille jalkautumisen ja työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön tiivistäminen oppilaitoksen ja muiden hanketoimijoiden omin voimin.

Hakevassa toiminnassa tehtiin tarkasteluvuonna edelliseen vuoteen nähden vähemmän muutoksia. Liekö hakeva toiminta löytämässä uomaansa oppilaitoksissa vai onko kyse aaltoilevasta kehityksestä, jossa välillä on suvantovaiheita ennen kuin toimintaa aletaan taas viedä eteenpäin? Aaltomaisuus voidaan katsoa kiinteäksi osaksi kehittämistoimintaa, ja sille tulee varata oma aikansa. Ylipäänsä hakeva toiminta on pitkäaikainen investointi, jossa muutokset näkymättömissä käyttäytymismalleissa ja kohderyhmän asenteissa voivat ottaa yllättävän pitkän ajan (McGivney 2000, 95-96, 115). Myös yhteyksien solmimisessa ammattiliittojen kanssa on nähtävissä sahaavaa liikettä: yhteistyötä koskevien mainintojen yleisyys nousee ja laskee vuosittain ja pysyviä yhteyksiä näyttäisi olevan numeroiden valossa hankala luoda. Hakevassa toiminnassa oli sen sijaan tarkasteluvuonna muodostettu enenevissä määrin yhteyksiä työvoimatoimistoihin, ja niiden yleisyys yhteistyökumppanina onkin noussut vuosittain. Myös suora kontaktointi työttömiin on yleistynyt. Hakevan toiminnan lisääntynyt suuntaaminen työttömiin näkyi myös työttömien Noste-opiskelijoiden määrässä (ks. Noste-ohjelman vuosiraportti 2006).

Pääsääntöisesti voidaan todeta, että Noste-hankkeissa vuonna 2006 toteutettu hakeva toiminta jatkoi pitkälti aiempina vuosina viitoitettua linjaa. Keskeisenä erona aiempaan oli työpaikkojen entistä vahvempi korostuminen hakevan toiminnan kenttänä. Kevin Wardin (1986) painottama ei-institutionaalinen ote näyttäisikin tarkoittavan Noste-hankkeiden toteuttamassa hakevassa toiminnassa pitkälti työn tekemiseen sitoutuvan otteen ja työnantajan roolin korostumista: hakevan toiminnan kontakti otetaan työnantajiin/esimiehiin ja esimiehille annetaan runsaasti vastuuta koulu-

tusmahdollisuuksista tiedottamisessa. Kyselytutkimuksessa koulutusten suunnittelussa painottuivat työnantajien/esimiesten toivomukset koulutusten räätälöinnistä ja käsitykset työntekijöiden koulutustarpeista. Hakevassa toiminnassa on käännetty katse yhä selvemmin ulospäin oppilaitoksesta itsestään kohti työpaikkoja ja yhteistyötä työnantajien kanssa. Tällainen hakevan toiminnan ”työpaikkakohtaistaminen” korostui aiempia vuosia selvemmin vuoden 2006 seurantakyselyssä.

Hakevassa toiminnassa on työelämälähtöisyyden ja tiedottamisen rinnalla – ja niihin kietoutuen – keskeisessä roolissa henkilökohtainen ote, ohjaus ja neuvonta. Kyselyvastaajat kuitenkin luonnehtivat toteutetun hakevan toiminnan sisältäneen aiempaa vähemmän neuvontaa ja ohjausta. Sari Kinnalan (1996, 24) mukaan merkittävä ohjauksellisen tuen tarve liittyy juuri siihen hetkeen, kun opiskelija on hakeutumassa koulutukseen. Aikuiskoulutuksessa ohjaus on toimintaa, jossa aikuinen pohtii asiantuntijan – yleensä kouluttajan, mutta mahdollisesti myös opinto-ohjaajan – kanssa tarpeitaan, motiivejaan ja henkilökohtaisia edellytyksiään. Ohjauksessa toiminnan lähtökohta muodostuu asiakkaan tavoitteista ja tulkinnoista (Aikuisopiskelijan tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006, 6). Veronica McGivney (2000, 98) katsoo, että hakevassa toiminnassa ja koulutukseen osallistumisen laajentamisessa tulisi olla kiinnostuneempi oppilaitoksiin syntyneistä ohjauksellisista elementeistä ja koulutusmahdollisuuksia koskevan tietoisuuden kasvattamisesta kuin markkinapohjaisen ajattelun mukaisesta tuotteen (eli koulutuksen) myymisestä.

McGivney (2000, 59) kuvaakin hakevaa toimintaa neuvotteluna (*consultation process*), jossa erilaisia faktoja, tulevaisuuden näkymiä ja mielikuvia kerrotaan aikuiselle, jolloin hänelle tarjoutuu tilaisuus oman kokemukseensa ja ajatteluunsa pohjaten käsitellä esitettyjä asioita suhteessa elämässä viitekehukseen. Tähän opiskelua koskevaan ’neuvotteluun’ on mahdollista liittää työpaikalta nousevia tarpeita ja näkemyksiä, jotta ajatus koulutuksesta merkityksineen (ja mahdollisesti myös järjestelyineen) saadaan kiinnittymään työn kautta aikuisen elämään. Sari Kinnala (1996, 45) toteaa, että karkeasta HOPSista ja lähtötason arvioinnista muodostuu kattavampi kokonaisuus, kun mukaan saadaan työelämän näkökulma. Työ itsessään muodostaa merkittävän osan aikuisen elämäkokonaisuudesta, joskin koulutukseen osallistuminen kiinnittyy myös laajemmin yksilön lähipiiriin: kyse on neuvottelusta niin perhe-, asuin- kuin työyhteisössä (Antikainen 2003). Työpaikkojen liittäminen hakevaan toimintaan on kyselyvastaajien mukaan tehostanut hakevaa toimintaa. Työpaikat muodostavatkin luonnollisen kontaktipinnan Noste-kohderyhmään kuuluviin ja yhteistyökumppaneina tukevat parhaimmillaan monipuolisesti hakevan toiminnan perustehtävää: koulutus-tarvetta omaavien aikuisten tavoittamista sekä opintoja harkitsevan ohjausta, neuvontaa ja tukea päätöksenteossa.

LÄHTEET

- Aikuisopiskelijan tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen 2006. Opetusministeriön ja työministeriön asettaman valmisteluryhmän ehdotukset toimenpideohjelmaksi. Työhallinnon julkaisu 365. Työministeriö.
- Antikainen, A. 2003. Noste-ohjelma on koulutuspoliittinen avaus. *Aikuiskasvatus* 2/2003, s. 150–151.
- Antikainen, A. 2005. Between Empowerment and Control. A State Intervention into Participation in Adult Education in Finland. *European Education* vol. 37 (2), summer 2005, s. 21-31.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. ja Nyysönen, E. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. *Aikuiskoulutustutkimus 2000*. Koulutus 2002:5. Helsinki: Tilastokeskus.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hiltunen, P. 2006. Noste-koulutusten opiskelijapalaute vuodelta 2005. Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisu 114. Kuopio: Itä-Suomen lääninhallitus.
- Hulkari, K. 2007. Ohjaus, tukitoimet ja kehittäminen. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Esitys Noste-ohjausryhmän kokouksessa 12.6.2007, Helsingissä.
- Huusko, A. 2006. Hakeva toiminta ja siihen liittyvä yhteistyö Nostetta Pohjois-Karjalaan -hankkeessa. Joensuun yliopisto. Sosiologian raportteja 6. Joensuun yliopisto: Yliopistopaino.
- Huusko, A. & Luukkainen, A. 2007. Vaikuttava hakeva toiminta Noste-hankkeissa. Joensuun yliopisto, sosiologian oppiaine. Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö. Koulutustason kohottaminen aikuisiällä -projekti. Tammikuu 2007. Saatavissa internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=833>
- Illeris, K. 2004. *Adult Education and Adult Learning*. Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
- Illeris, K. 2006. Elinikäinen oppiminen ja matalasti koulutetut. *Aikuiskasvatus* 26 (1), 4-13.
- Johnston, R. 1987a. How to Develop Outreach – a practical guide. Replan issues no. 1 –Outreach. Replan South and South West Resources. NIACE.
- Johnston, R. 1987b. Outreach Work – principles and policy. Replan issues no. 1 –Outreach. Replan South and South West Resources. NIACE.
- Kinnala, S. 1996. Henkilökohtaiset opiskeluohjelmat ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Lähtötason arviointi ja hyväksiluvut koulutusta yksilöllistämässä. Opetushallitus, työelämän tutkimus. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Kokkila, H. 2004. Noste-hankkeiden hakeva toiminta vuonna 2003. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos. 16.6.2004. Saatavilla internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=650>
- Laukkanen, H. 2005a. Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2004. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos 28.5.2005. Saatavilla internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=648>

Laukkanen, H. 2005b. SAK:n pätevyysluotsien toiminta Noste-ohjelmassa vuosina 2003 ja 2004. Joensuun yliopiston sosiologian laitoksen raportteja n:o 4. Joensuu: Yliopistopaino.

Laukkanen, H. 2006. Ammattitutkinto aikuisiällä – Noste-koulutukseen hakeutuminen osana aikuisten elämäntietoa. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos. Saatavilla internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=732>.

Liljeström, M. 2004. Pätevyysluotsit toimivat Nosteen ytimessä. Haastattelu. Saatavissa internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/sivusto.asp?T=1&R=351>

Luukkainen, A. 2006. *"Koulutustieto menee parhaiten perille kasvokkain keskustelemalla ja kasvokkain opiskelijan motivointi onnistuu parhaiten"*– Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2005. Joensuun yliopisto, sosiologian laitos. Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö. 29.6.2006. Saatavana internet-osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=764>

McGivney, V. 2000. Recovering outreach. Concepts, issues and practices. Leicester: NIACE.

McGivney, V. 2001. Fixing or changing the pattern? Reflections on widening adult participation in learning. Leicester: NIACE.

McGivney, V. 2002. Spreading the word. Reaching out to new learners. Leicester: NIACE.

Noste-ohjelma vuonna 2006. Vuosiraportti 2006. Luonnos. Opetusministeriö: Noste-ohjelma

Pakaste, M. & Laukkanen, H. 2006. Hakeva löytää. Hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kouluttajille ja koulutusyhdyshenkilöille oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Opetusministeriö: Noste-ohjelma.

Paldanius, S. 2002. Ointressets rationalitet. Om svårigheter att rekrytera arbetslösa till vuxenstudier. Linköping Studies in Education and Psychology, No. 86. Linköping: Linköpings Universitet.

Toiviainen, T. 2002. Vapaan sivistystyön visiot. Castrénilaista laatuviiniä tammitynnyreissä. Helsinki: Helsingin kaupungin suomenkielinen työväenopisto.

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Hakevaa toimintaa Noste-hankkeissa toteuttaneet henkilöt (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)	11
Kuvio 2. Eniten hakevaa toimintaa tehnyt henkilö Noste-hankkeissa vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)	12
Kuvio 3. Hakevan toiminnan toteutustavat (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167).....	14
Kuvio 4. Vastaajien parhaimmiksi arvioimat hakevan toiminnan toteutustavat (%) vuosina 2003 (n=80), 2004 (n=156), 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)	18
Kuvio 5. Vastaajien mielestä parhaiten ja vähiten kohderyhmää tavoittaneet hakevan toiminnan muodot (%) vuonna 2006 (n=167).....	20
Kuvio 6. Noste-hankkeissa eri tahojen kanssa tehdyn yhteistyön määrä ja koettu tuloksellisuus prosentteina vuonna 2006 (n=167)	25
Kuvio 7. Työpaikkakäynneillä toteutetut hakevan toiminnan tavat vuonna 2006 (% , n=167)	31
Kuvio 8. Työpaikan tarpeista lähtevä koulutuksen suunnittelu Noste-hankkeissa vuosina 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)	34
Kuvio 9. Hakevan toiminnan tukeminen Noste-hankkeissa vuosina 2005 (n=188) ja 2006 (n=167)	39

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet koulutusaloittain (f ja %)	6
Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden tehtävänimike (% , n=167)	7
Taulukko 3. Noste-koulutuksen aloittaneet hakevan toiminnan seurantatutkimusten perusteella (f ja %) vuonna 2006 (n=167), 2005 (n=188) ja 2004 (n=156).....	8
Taulukko 4. Vastaajien arviot Noste-opiskelijoiden opiskelun tukitoimien tarpeesta muihin opiskelijoihin verrattuna (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188) ja 2004 (n=156)	9
Taulukko 5. Vastaajien näkemykset kouluttajien osaamisesta ja halukkuudesta tehdä hakevaa toimintaa (% , n=167)	13
Taulukko 6. Hakevan toiminnan muotojen tarkastelua koulutusalojen sukupuolittaisen jakautuneisuuden pohjalta (%): naisvoittoiset alat (n=85) ja miesvoittoiset alat (n=43) sekä kaikki vastaajat (n=167)	15
Taulukko 7. Näkemykset toteutetun hakevan toiminnan henkilökohtaisesta otteesta vuonna 2006, (% , n=167)	19
Taulukko 8. Vastaajien arviot hakevan toiminnan onnistuneisuudesta koulutusallalla (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188), 2004 (n=156) ja 2003 (n=80).....	21
Taulukko 9. Noste-hankkeiden hakevan toiminnan yhteistyötahot (%) vuosina 2006 (n=167), 2005 (n=188), 2004 (n=156) ja 2003 (n=80)	23
Taulukko 10. Vastaajien näkemykset opiskelijoiden tavoittamisesta muun kuin Noste-rahoituksen piiriin sekä tietokoneen ajokorttikoulutuksista koulutukseen innostajina (% , n=167)	28
Taulukko 11. Työpaikoille jalkautumisesta keskusteleminen yli koulutusala- ja oppilaitosrajojen (% , n=167)	29
Taulukko 12. Vastaajien näkemykset työnantajien ja kohderyhmään kuuluvien Noste-tietoisuudesta sekä työnantajista koulutusmahdollisuuksien hyödyntäjinä ja koulutusaloitteiden tekijöinä (% , n=167)	33

Arja Huusko
Sosiologian oppiaine
Joensuun yliopisto
1.3.2007

Saatekirje Noste-ohjelman vuoden 2006 hakevaa toimintaa koskevaan kyselyyn

Arvoisa Noste-koordinaattori/-projektipäällikkö,

Kyselylomake on osa Noste-ohjelman hakevan toiminnan valtakunnallista seurantatutkimusta, jota tehdään Joensuun yliopistossa. Tutkimuksen vastuullisena johtajana toimii professori Ari Antikainen ja tutkijoina Arja Huusko ja Hanne Laukkanen. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa toteutunutta hakevaa toimintaa ja olemassa olevia hyviä käytäntöjä sekä välittää tietoa toimijoille.

Ensimmäinen hakevan toiminnan malleja kartoittava kysely lähetettiin hankkeille helmikuussa 2004, ja nyt on vuorossa neljäs kerta, kun lähestymme teitä hakevan toiminnan toteuttajia kyselyllä. Aiempien vuosien kyselyjen tulokset (Laukkanen 2004 ja 2005, Luukkainen 2006) löytyvät Noste-ohjelman verkkosivuilta (www.noste-ohjelma.fi), ja tuloksia on esitelty myös useissa Noste-toimijoille suunnatuissa tilaisuuksissa. Myös tämän kyselyn vastauksista kootaan kevään aikana Noste-ohjelman verkkosivuilla julkaistava yhteenvetoraportti.

Vuonna 2006 toteutettua hakevaa toimintaa koskeva kyselylomake on alla olevassa osoitteessa internet-lomakkeena. Päätös siirtyä e-lomakemuotoon pohjaa edellisten vuosien vastaajien toiveeseen sähköisesti täytettävästä kyselystä, johon olisi nopea vastata. Kyselyyn vastaamiseen kannattaa varata aikaa noin 15 minuuttia.

<https://intra.joensuu.fi/elomake/lomakkeet/1256/lomake.html>

Kysely koskee vuonna 2006 alkaneita Noste-koulutuksia. **Lomakkeeseen vastaaminen tapahtuu koulutusaloittain.** Koulutusaloittainen luokitus perustuu pääosin opetushallinnon luokitukseen vuodelta 2004, joskin kyselyssä tietokoneen ajokorttikoulutus on rinnastettu koulutusaloiksi. Yksi kyselylomake koskee aina yhdellä koulutusaloilla toteutettua hakevaa toimintaa. Kyselyyn vastataan kaikkien niiden koulutusalojen osalta, joilla aloitti hankkeessanne viime vuonna Noste-opiskelijoita (tai vaikka yksikin Noste-opiskelija). Lomakkeen voi täyttää koordinaattori, koulutusalojohtaja, opettaja, jne., toisin sanoen **henkilö, jolla on paras kokonaiskuva** kyseisellä koulutusaloilla tehdystä hakevasta toiminnasta.

Monen koulutusalan hakevaa toimintaa parhaiten tunteva henkilö (kuten esim. koordinaattori) voi vastata useampaa alaa koskien. Tällaisessakin tapauksessa on välttämätöntä tietojen tallennuksen ja käsittelyn vuoksi, että jokaisesta koulutusaloista täytetään oma lomakkeensa. Lomake löytyy liitetiedostosta tulostettavassa muodossa, mikäli joku hankkeessanne täyttää lomakkeen mieluiten käsin. Tulostetun kyselyn palautusosoite on: Joensuun yliopisto, Arja Huusko, sosiologian oppiaine, PL 111, 80101 JOENSUU.

Toivon, että vastaukset annetaan joko internetissä tai tulostetussa muodossa **23.3.2007 mennessä.**

Jos Sinulla on kysyttävää, älä epäröi ottaa yhteyttä!

Yhteistyöterveisin,
Arja Huusko
Email: arja.huusko@joensuu.fi
Puhelin: 013-251 2732



**KYSELYLOMAKE HAKEVASTA TOIMINNASTA
NOSTE-OHJELMASSA KOSKIEN VUOTTA 2006**

I VASTAAJAN TIEDOT

1. Noste-hankkeen nimi: _____

2. Oppilaitos / organisaatio: _____

3. Vastaajan tehtävänimike: _____

4. Lääni:

- a. Etelä-Suomen lääni
- b. Länsi-Suomen lääni
- c. Itä-Suomen lääni
- d. Oulun lääni
- e. Lapin lääni

5. Koulutusala, jonka hakevaa toimintaa koskien vastaat:

(Valitse vain yksi koulutusala)

- a. humanistinen ja kasvatusala
- b. kulttuuriala
- c. yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- d. luonnontieteiden ala
- e. tekniikan ja liikenteen ala
- f. luonnonvara- ja ympäristöala
- g. sosiaali-, terveys ja liikunta-ala
- h. matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- i. tietokoneen ajokorttikoulutukset

II TIEDOT JÄRJESTETYISTÄ NOSTE-KOULUTUKSISTA (Tiedot vuotta 2006 koskien)

6. Monessako koulutuksessa tällä koulutusallalla oli mukana Noste-opiskelijoita vuonna 2006? _____.

7. Koulutusallalla vuonna 2006 olleiden Noste-opiskelijoiden lukumäärä: _____.

- A. Noste-opiskelijoista naisia oli _____ henkilöä.
- B. Noste-opiskelijoista työttömiä oli _____ henkilöä.
- C. Noste-opiskelijoista yrittäjiä oli _____ henkilöä.
- D. Noste-opiskelijoista oppisopimuksella opiskeli _____ henkilöä.
- E. Noste-opiskelijoista osatutkinnon suorittamiseen tähtäsi _____ henkilöä.

III HAKEVAN TOIMINNAN TOTEUTTAMINEN

8. Koulutusallalle on haettu Noste-opiskelijoita seuraavin tavoin:

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista
- b. Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset
- c. tv-mainokset ja -ohjelmat (mukaan lukien paikallis-tv)
- d. radio-mainokset ja -ohjelmat
- e. internet
- f. puhelinneuvonta
- g. esitteet
- h. kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa
- i. oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet
- j. yrityskäynnit (vierailut, tutustumiset, esimiehen kanssa käydyt keskustelut jne.)
- k. yrityksissä/työpaikoilla suoritettavat henkilöstön osaamistarvekartoitukset
- l. ammattiliiton tilaisuudet
- m. pätevyysluotsi- tai muu vertaistoiminta
- n. muu toiminta, millainen? _____

9. Mikä edellä mainituista ja Noste-koulutuksissa käyttämistänne hakevan toiminnan tavoista on mielestäsi parhaiten saavuttanut kohderyhmään kuuluvia henkilöitä?

10. Mikä käyttämistänne hakevan toiminnan tavoista on tuottanut vähiten tuloksia?

11. Kuka/ketkä tällä koulutusallalla suorittavat Nosteen hakevaa toimintaa?

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. Noste-hankkeen pääkoordinaattori/projektipäällikkö
- b. oppilaitoksen Noste-koordinaattori
- c. koulutusalan johtaja
- d. opettajat / kouluttajat
- e. pätevyysluotsit
- f. tehtävään erikseen palkattu henkilö
- g. joku muu henkilö (organisaatio ja toimenkuva):

12. Kuka/ketkä edellä mainituista henkilöistä tekevät eniten hakevaa toimintaa käytännössä?

IV YHTEISTYÖ HAKEVASSA TOIMINNASSA

13. Nosteen hakevassa toiminnassa olemme tehneet yhteistyötä seuraavien tahojen kanssa:

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. työnantajat
- b. yksityisyrittäjät
- c. yksittäiset työntekijät
- d. yksittäiset työttömät
- e. pätevyysluotsit
- f. ammattiliitot ja paikallisyhdistykset
- g. työvoimatoimistot
- h. vapaa sivistystyö
- i. aikuislukiot
- j. oppisopimustoimistot
- k. oman oppilaitoksen sisällä eri koulutusalojen kesken
- l. hankkeessa mukana olevien oppilaitosten kesken
- m. hankkeen ulkopuolisten oppilaitosten kesken
- n. muut työelämän ja aikuiskoulutuksen kehittämissuunnitelmat/hankkeet (esim. AiHe, VETO, TYKES, ESR- hankkeet)
- o. eri yhdistykset, mitkä? _____

p. muut tahot, mitkä? _____

q. emme ole tehneet yhteistyötä.

14. Minkä edellä mainitun tahon kanssa yhteistyötä on tehty eniten?

15. Minkä tahon kanssa yhteistyö on ollut tuloksellisinta?

Minkä arvelet tekevän yhteistyöstä tuloksellista?

16. Yritys-/työpaikkakäynneillä olemme:

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. tiedottaneet koulutusmahdollisuuksista työnantajalle/esimiehelle
- b. motivoineet työnantajia/esimiehiä herättääksemme heidän kiinnostuksensa
- c. selvittäneet työnantajan/esimiehen näkemyksiä koulutustarpeista
- d. suunnitelleet yhdessä työnantajan/esimiehen kanssa koulutusta (sisältöjä, järjestelyjä)
- e. tiedottaneet koulutusmahdollisuuksista työntekijöille
- f. keskustelleet työntekijöiden kanssa kasvokkain
- g. kartoittaneet työntekijöiden koulutustarpeita keskustelemalla
- h. tehneet osaamistarvekartoituksia lomakkeilla
- i. suunnitelleet yhdessä työntekijöiden kanssa koulutusta (sisältöjä, järjestelyjä)
- j. käyneet keskusteluja, joissa ollut mukana myös pätevyysluotsi/luottamusmies
- k. jakaneet esitteitä
- l. pitäneet infotilaisuuksia
- m. tehneet jotain muuta, mitä: _____

n. emme ole tehneet yritys-/työpaikkakäyntejä.

17. Olemme suunnitelleet koulutusta työpaikan tarpeista lähtien seuraavin tavoin:

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. tarjoamalla mahdollisuutta osatutkintoihin
- b. räätälöimällä koulutuksen aikatauluja
- c. räätälöimällä koulutuksen sisältöjä
- d. tunnistamalla aikaisempaa osaamista
- e. tunnustamalla aikaisempaa osaamista (hyväksi lukemalla)
- f. järjestämällä lähiopetusta työpaikalla tai muuten oman oppilaitoksen ulkopuolella
- g. tarjoamalla työnantajalle mahdollisuutta vaikuttaa muulla tavoin koulutuksen järjestämiseen/ toteuttamiseen. Millä tavoin: _____

h. emme ole suunnitelleet koulutuksia työpaikan tarpeista lähtien.

V HAKEVAN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

18. Koulutuslallamme on osana Noste-hanketta tuettu hakevaa toimintaa seuraavin tavoin:

(Voit ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. taloudellisin resurssein
- b. aikaresurssein
- c. jakamalla hakevan toiminnan toteuttamista eri oppilaitosten kesken (oppilaitosten erikoistuminen)
- d. jakamalla hakevan toiminnan toteuttamista oppilaitoksemme henkilöstön kesken
- e. kouluttamalla hakevan toiminnan tekijöitä
- f. palkkaamalla hakevan toiminnan tekijöitä
- g. muulla tavoin, miten: _____

h. koulutuslallamme ei ole tuettu hakevaa toimintaa

19. Mikäli olette jakaneet hakevan toiminnan toteutusta oppilaitosten tai oppilaitoksenne henkilöstön kesken, niin:

A. mitä jakaminen on koskenut ja millaisia perusteluja siihen liittyy: _____

B. millä tavalla konkreettisesti hakevan toiminnan toteutuksen jakaminen on tapahtunut: _____

20. Oletteko koulutuslalla valinneet ryhmiä, joihin hakevaa toimintaa on Noste-ohjelman sisällä erityisesti kohdistettu?

- a. Ei, emme ole valinneet.
- b. Kyllä, olemme valinneet.

Mitä kohderyhmiä, ja millaisia perusteluja tähän liittyy:

21. Oletteko kokeneet koulutuslalla vuoden 2006 aikana haasteita/ongelmia hakevassa toiminnassa?

- a. ei lainkaan
- b. vähän
- c. jonkin verran
- d. paljon
- e. en osaa sanoa.

Millaisia ongelmia/haasteita? _____

22. Oletteko koulutuslalla muuttaneet hakevan toiminnan käytäntöjä vuoden 2006 aikana?

- a. ei lainkaan
- b. vähän
- c. jonkin verran
- d. paljon
- e. en osaa sanoa.

Millaisia muutoksia olette tehneet? _____

23. Mitkä toteuttamistanne hakevan toiminnan tavoista katsot mahdollisesti jäävän osaksi oppilaitoksen opiskelijarekrytointia / koulutusmarkkinointia myös Nosteen jälkeen:

24. Onko koulutuslallanne Nosteen loppuvaiheessa suunnitelmia tehostaa hakevaa toimintaa?

- a. Ei, ei ole suunnitelmia
- b. Kyllä, on suunnitelmia. Millaisia: _____

VI VÄITTÄMIÄ HAKEVASTA TOIMINNASTA

25. Seuraavassa on kysymyksiä, joihin Sinun toivotaan vastaavan käytännön pohjalta syntyneiden näkemystesi mukaisesti.

Vastausvaihtoehdot:

1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon, 5 = paljon, 9 = en osaa sanoa.

- a. Eroaako Noste-koulutusten hakeva toiminta muusta koulutuslalla tehtävästä opiskelijoiden rekrytoinnista?..... 1 2 3 4 5 9
- b. Onko opiskelijoiden aikaisempi osaaminen lyhentänyt koulutusten pituuksia?..... 1 2 3 4 5 9
- c. Missä määrin hakeva toiminta on saanut Noste-kelpoisia hakeutumaan tavalliseen tapaan rahoitettuun (valtionosuusrahoitteiseen, VOS) koulutukseen?.....1 2 3 4 5 9
- d. Missä määrin Nosteen puitteissa toteutetulla hakevalla toiminnalla on tavoitettu muuta kuin Noste-kelpoisia muihin koulutuksiin?..... 1 2 3 4 5 9
- e. Missä määrin Nosteen tietokoneen ajokorttikoulutukset ovat innostaneet aikuisia osallistumaan myös tutkintotavoitteiseen koulutukseen?..... 1 2 3 4 5 9

26. Seuraavassa on esitetty hakevan toiminnan toteuttamista koskevia väittämiä, joihin Sinun toivotaan vastaavan sen mukaan, miten organisaatiossanne tällä koulutuslalla on toimittu.

Vastausvaihtoehdot:

1 =ei lainkaan, 2 = riittämättömästi, 3 = riittävästi, 4 = liikaa, 9 = en osaa sanoa.

- 1. Olemme huomioineet työnantajan/työntekijöiden tarpeita koulutuksen suunnittelussa.. 1 2 3 4 9
- 2. Olemme tehneet hakevaa toimintaa yhteistyössä pätevyysluotsien kanssa..... 1 2 3 4 9
- 3. Hakevan toiminnan toteuttamisessa olemme hyödyntäneet muun toiminnan yhteydessä syntyneitä verkostoja 1 2 3 4 9
- 4. Olemme tehneet hakevassa toiminnassa yhteistyötä hankkeen sisällä yli oppilaitosrajojen..... 1 2 3 4 9
- 5. Hakevaa toimintaa on toteutettu yhdessä oppisopimustoimiston kanssa..... 1 2 3 4 9
- 6. Oppisopimuksia on tehty koulutuslallamme Noste-rahoituksella..... 1 2 3 4 9
- 7. Kouluttajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tavoitteista..... 1 2 3 4 9
- 8. Kouluttajat ovat tehneet hakevaa toimintaa liikkeessaan työpaikoilla opiskelijoiden ohjauksikäytien yhteydessä.. 1 2 3 4 9

Kysymyksen 26 vastausvaihtoehdot:

1 = ei lainkaan, 2 = riittämättömästi, 3 = riittävästi,
4 = liikaa, 9 = en osaa sanoa.

9. Olemme muodostaneet Noste-rahoituksella ja muilla rahoituksilla opiskelevista ns. sekaryhmiä..... 1 2 3 4 9
10. Hakevassa toiminnassa olemme kehittäneet uusia innovatiivisia toimintamalleja..... 1 2 3 4 9

27. Seuraavassa on esitetty väittämiä, joihin Sinun toivotaan ottavan kantaa.**Vastausvaihtoehdot:**

1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä,
3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä,
9 = en osaa sanoa.

1. Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista... 1 2 3 4 9
2. Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksia 1 2 3 4 9
3. Yritykset ja työnantajat tekevät koulutusaloitteita..... 1 2 3 4 9
4. Nosteen myötä yhteistyömme hakevassa toiminnassa on lisääntynyt työelämän kanssa 1 2 3 4 9
5. Olemme hakeneet opiskelijoita pääsääntöisesti työpaikoilta..... 1 2 3 4 9
6. Hakevan toiminnan yhteydessä olemme pitäneet esillä myös muita koulutusvaihtoehtoja kuin Noste-koulutuksia..... 1 2 3 4 9
7. Parhaimmat tulokset hakevassa toiminnassa saadaan puhumalla kasvokkain kohderyhmään kuuluvien kanssa..... 1 2 3 4 9
8. Hakevalla toiminnalla ei ole vaikutusta niihin ihmisiin, jotka eivät ole kiinnostuneita koulutuksesta..... 1 2 3 4 9
9. Noste-kohderyhmään kuuluvat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista... 1 2 3 4 9
10. Katson toteuttamallamme hakevalla toiminnalla olleen merkitystä aikuisten koulutusta koskeviin asenteisiin..... 1 2 3 4 9
11. Hakeva toimintamme on enemmän ohjausta ja neuvontaa kuin koulutuksen markkinointia..... 1 2 3 4 9
12. Osana hakevaa toimintaa olemme tehneet karkeita henkilökohtaisia opiskeluohjelmia..... 1 2 3 4 9
13. Noste-opiskelijat tarvitsevat muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia..... 1 2 3 4 9
14. Hakeva toimintamme on ollut suunnitelmallista..... 1 2 3 4 9
15. Oppilaitoksessamme on keskusteltu työpaikoille jalkautumissuunnitelmista yli koulutusalarajojen..... 1 2 3 4 9

16. Työpaikkakäynneillä saatuja tietoja on oppilaitoksessamme kerrottu ylitse koulutusalarajojen..... 1 2 3 4 9
17. Koulutusallamme ollaan tietoisia hankkeemme muiden oppilaitosten työpaikoille jalkautumissuunnitelmista.... 1 2 3 4 9
18. Kouluttajillamme on riittävästi halukkuutta hakevaan toimintaan..... 1 2 3 4 9
19. Kouluttajillamme on riittävästi osaamista hakevaan toimintaan..... 1 2 3 4 9
20. Noste-kouluttajakoulutuksista on ollut hyötyä hakevassa toiminnassamme..... 1 2 3 4 9
21. Koulutusallalla suorittamamme hakeva toiminta on ollut mielestäni onnistunutta..... 1 2 3 4 9
22. Aiomme Nosteen loppuvaiheessa panostaa vielä aiempaa enemmän hakevaan toimintaan..... 1 2 3 4 9

VII YLEISTÄ NOSTEESTA JA HAKEVASTA TOIMINNASTA**28. Muuta Nosteesta ja hakevasta toiminnasta:**

29. Kommentteja kyselylomakkeen toimivuudesta:

Kiitos vastauksestasi!

Arja Huusko
Joensuun yliopisto
Sosiologian oppiaine
PL 111
80101 JOENSUU
p. (013) 251 2732
arja.huusko@joensuu.fi



LIITE 3

FRÅGEFORMULÄR GÄLLANDE DEN UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN I KUNSKAPSLYFTET ÅR 2006

I UPGIFTER OM SVARAREN

1. Projektets namn: _____

2. Läroanstalt: _____

3. Svararens uppgiftsbeteckning: _____

4. Utbildningsområde: _____

5. Län:

- a. Södra Finland
- b. Västra Finland
- c. Östra Finland
- d. Uleåborg
- e. Lappland

II UPPGIFTER OM UTBILDNING SOM ARRANGERAS INOM LYFTET

6. I hur många utbildning inom detta utbildningsområde deltar det studerande inom Lyftet? _____.

Bland dessa utbildningsformer finns det _____ st. sådana som är inriktade på en hel examen och _____ st. sådana som är inriktade på en del av en examen.

7. Antalet studerande i Lyftet inom detta utbildningsområde: _____, varav _____ kvinnor.

Av studerande i Lyftet är _____ personer arbetslösa, och _____ företagare.

Det finns _____ personer som studerar med ett läroavtal.

III UTÖVANDE AV UPPSÖKANDE VERKSAMHET

8. Man har sökt studerande till utbildningsområdet på följande sätt:

(Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. tidningsannonser om utbildning som startar
- b. tidningsartiklar om Lyftet
- c. tv-reklam och -program (inklusive lokal-TV)
- d. radioreklam och -program
- e. internet
- f. telefonrådgivning
- g. broschyrer
- h. växelverkan ansikte mot ansikte med personer som hör till målgruppen
- i. informationsträffar arrangerade av läroanstalter
- j. företagsbesök (besök, studiebesök, diskussioner med chefer osv.)
- k. kartläggning av personalens utbildningsbehov i företag

- l. fackförbundets tillställningar
- m. kompetenslots- eller övrig verksamhet med likställda
- n. annan verksamhet, hurdan? _____

9. Vilken av de ovannämnda formerna av uppsökande verksamhet anser ni har nått bäst personer som hör till programmets målgrupp?

10. Vilken av de ovannämnda formerna av uppsökande verksamhet anser ni har nått minst resultat?

11. Vilka är det inom detta utbildningsområde som utövar uppsökande verksamhet inom Lyftet?

(Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. huvudkoordinatör inom programmet
- b. läroanstaltens koordinatör i Lyftet
- c. chefen för utbildningsområdet
- d. lärarna/utbildarna
- e. kompetenslotsarna
- f. en för uppgiften anställd person
- g. någon annan person (organisation och befattningsbeskrivning): _____

12. Vem eller vilka av de ovannämnda personerna utövar mest uppsökande verksamhet i praktiken?

IV SAMARBETE INOM UPPSÖKANDE VERKSAMHET

13. Inom uppsökande verksamhet i Lyftet har vi samarbetat med följande parter:

(Ni kan ringa in flera alternativ.)

- a. arbetsgivare
- b. privatföretagare
- c. enskilda arbetstagare
- d. enskilda arbetslösa
- e. kompetenslotsar
- f. fackförbund och lokalföreningar inom fackförbunden
- g. Arbetskraftsbyråer
- h. fritt bildningsarbete
- i. vuxengymnasier
- j. läroavtalsenheter
- k. inom vår egen läroanstalt mellan olika utbildningsområden
- l. inom läroanstalter som deltar i projektet
- m. med läroanstalter som står utanför projektet
- n. övriga utvecklingsprogram för arbetsliv och vuxenutbildning (t.ex. AiHe, VETO, TYKES, ESR-projekten)
- o. olika föreningar, vilka? _____
- p. övriga instanser, vilka? _____
- q. vi har inte haft samarbete.

14. I vilka av de ovannämnda alternativen har man utövat uppsökande verksamhet mest? _____

15. Med vilken instans har samarbetet varit mest framgångsrikt? _____

Varför? _____

V SAMARBETE MED ARBETSPLATSER

16. Vid företags-/arbetsgivarbesök har vi:

(Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. vi har informerat arbetsgivaren om utbildningsmöjligheterna
- b. motiverat arbetsgivare för att väcka deras intresse
- c. utrett arbetsgivarens synpunkter på utbildningsbehoven
- d. planerat utbildningen (innehåll, arrangemang) tillsammans med arbetsgivaren
- e. informerat arbetstagare om utbildningsmöjligheterna
- f. talat med arbetstagare ansikte mot ansikte
- g. kartlagt arbetstagarnas utbildningsbehov genom diskussioner
- h. kartlagt utbildningsbehovet med hjälp av blanketter
- i. planerat utbildning (innehåll, arrangemang) tillsammans med arbetstagarna
- j. fört diskussioner i vilka även kompetenslotsen/förtroendemannen har deltagit
- k. delat ut broschyrer
- l. haft infoträffar
- m. gjort annat, vad? _____

n. vi har inte gjort företagsbesök.

17. Vi har planerat utbildning med utgångspunkten i arbetsplatsens behov genom att erbjuda möjlighet till: (Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. delexamen
- b. att inverka på utbildningens tidtabeller
- c. att inverka på utbildningens innehåll
- d. igenkännande av tidigare kunnande
- e. tillgodoräknande av tidigare kunnande
- f. att ordna närundervisning på arbetsplatsen eller annars utanför den egna läroanstalten
- g. att erbjuda arbetsgivaren möjlighet att inverka på annat sätt på undervisningsarrangemangen. Hur? _____

h. vi har inte planerat uppsökande verksamhet med utgångspunkten i arbetsplatsens behov.

V UTVECKLING AV UPPSÖKANDE VERKSAMHET

18. I vårt eget Kunskapslyftet-projekt har vi stött uppsökande verksamhet:

(Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. med ekonomiska resurser
- b. med tidsresurser
- c. genom att dela upp ansvaret för uppsökande verksamhet mellan olika läroanstalter (specialiserade läroanstalter)
- d. genom dela upp ansvaret för uppsökande verksamhet mellan personalen i vår läroanstalt
- e. genom att utbilda personer som är verksamma inom uppsökande verksamhet
- f. genom att anställa arbetstagare inom uppsökande verksamhet
- g. på andra sätt, hur: _____

h. vårt utbildningsområde har inte fått stöd för uppsökande verksamhet

19. Ifall ni har delat upp den uppsökande verksamheten med flera läroanstalter el. med personalen i er läroanstalt:

A. hur har ni delat upp uppgifterna och med hurdana motiveringar: _____

B. på vilket sätt helt konkret har ni delat upp verksamheten: _____

20. Har ni valt ut speciella målgrupper inom utbildningsområdet för uppsökande verksamhet inom programmet?

- a. nej, det har vi inte.
- b. ja, det har vi gjort.

Hurdana målgrupper och med vilka motiveringar: _____

21. Har ni haft utmaningar/problem i den uppsökande verksamheten under året 2006?

- a. aldrig
- b. ibland
- c. då och då
- d. ofta
- e. kan inte säga.

Hurdana problem/utmaningar? _____

22. Har ni ändrat på praxisen kring uppsökande verksamhet i projektet Kunskapslyftet under året 2006?

- a. aldrig
- b. ibland
- c. då och då
- d. ofta
- e. kan inte säga.

Hurdana konkreta förändringar har ni gjort? _____

23. Uppskatta vilken praxis inom uppsökande verksamhet som blir en del av läroanstaltens studeranderekrytering/utbildningsmarknadsföring även efter Lyftet.

24. Finns det planer på att förstärka den uppsökande verksamheten inom ert utbildningsområde i slutskedet av Kunskapslyftet?

- a. Nej, det finns inga planer
- b. Ja, vi har planer. Hurdana? _____

VI PÅSTÅENDEN GÄLLANDE DEN UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN

25. Nedan följer frågor som vi hoppas att ni svarar på på basis av era praktiska erfarenheter.

Svarsalternativen:

- 1. aldrig
- 2. sällan
- 3. då och då
- 4. ganska ofta
- 5. ofta
- 9. kan inte säga.

1. Skiljer sig den uppsökande verksamheten inom utbildningarna i Lyftet från övrig rekrytering av studerande inom utbildningsområdet?..... 1 2 3 4 5 9

2. Har studerandenas tidigare kunskande förkortat utbildningen?..... 1 2 3 4 5 9

3. I vilken mån har den uppsökande verksamheten fått lämpliga personer för programmet att söka sig till en utbildning finansierad på vanligt sätt (statsbidrag, VOS)?.....1 2 3 4 5 9

4. I vilken mån har den uppsökande verksamheten har nått andra vuxna än sådana som lämpar sig för Lyftet, som har sökt sig till övriga utbildningar?..... 1 2 3 4 5 9

5. I vilken mån har datautbildningsformerna inspirerat vuxna att delta även i Lyftet som är examensinriktat?..... 1 2 3 4 5 9

26. I det följande presenteras några argument gällande förverkligandet av uppsökande verksamhet. Vi hoppas att ni svarar på basis av hur man gjort i er organisation inom detta utbildningsområde.

Svarsalternativen:

1 = inte alls, 2 = otillräckligt, 3 = tillräckligt, 4 = för mycket, 9 = kan inte säga.

1. Vi har tagit hänsyn till arbetsgivarens/-tagarens behov vid planeringen av utbildningen..... 1 2 3 4 9

2. Uppsökande verksamhet har utövats i samarbete med kompetenslotsar1 2 3 4 9

3. Vid uppsökande verksamhet vi har utnyttjat nätverk som skapats under den tidigare verksamheten 1 2 3 4 9

4. Vi har samarbetat i uppsökande verksamhet inom projektet över läroanstaltsgränserna.1 2 3 4 9

5. I uppsökande verksamhet har vi samarbetat med läroavtalsenheter..... 1 2 3 4 9

6. Man har ingått läroavtal inom vårt utbildningsområde med hjälp av finansiering från Lyftet..... 1 2 3 4 9

7. Utbildarna känner till Kunskapslyftet och dess målsättningar..... 1 2 3 4 9

8. Utbildarna har idkat uppsökande verksamhet då de rört sig bland studerande på arbetsplatser i samband med handledningsbesöken..... 1 2 3 4 9
9. Vi har bildat blandgrupper med deltagare med finansiering från Lyftet och deltagare med övrig finansiering..... 1 2 3 4 9
10. I den uppsökande verksamheten har vi utvecklat innovativa verksamhetsformer.1 2 3 4 9

27. Vänligen ta ställning även till följande argument.

Svarsalternativen:

1 = instämmer inte alls, 2 = instämmer endast lite, 3 = instämmer inte helt, 4 = instämmer helt, 9 = vet ej.

1. Arbetsgivarna känner till programmet och dess utbildningsmöjligheter..... 1 2 3 4 9
2. Arbetsgivarna utnyttjar aktivt de olika utbildningsmöjligheterna i Lyftet.1 2 3 4 9
3. Företag och arbetsgivare tar utbildningsinitiativ.1 2 3 4 9
4. Samband med Kunskapslyftet har vi börjat samarbeta mera med arbetslivet inom uppsökande verksamhet..... 1 2 3 4 9
5. Vi har sökt studerande huvudsakligen på arbetsplatser 1 2 3 4 9
6. samband med uppsökande verksamhet har vi marknadsfört även övriga utbildningsalternativ än utbildningar inom Kunskapslyftet.....1 2 3 4 9
7. I uppsökande verksamhet når man de bästa resultaten genom att tala ansikte mot ansikte med medlemmarna i målgruppen 1 2 3 4 9
8. Den uppsökande verksamheten har ingen inverkan på sådana människor som inte är intresserade av utbildning1 2 3 4 9
9. Personer som lämpar sig för Lyftet känner till programmet och dess utbildningsmöjligheter.....1 2 3 4 9
10. Jag anser att vår uppsökande verksamhet har påverkat attityderna om vuxenutbildning..... 1 2 3 4 9
11. Vår uppsökande verksamhet utgörs mera av handledning och rådgivning än marknadsföring av utbildning.....1 2 3 4 9
12. Som en del av uppsökande verksamhet har vi på individuell nivå gjort upp skissartade personliga studieprogram 1 2 3 4 9
13. Studerande inom Lyftet behöver mer stöd i sina studier än andra studerande 1 2 3 4 9
14. Vår uppsökande verksamhet har varit planenligt..... 1 2 3 4 9
15. Vi har haft diskussioner i vår läroanstalt om planer på att besöka arbetsplatser över utbildningsområdesgränserna... 1 2 3 4 9

16. Uppgifter som insamlats på arbetsplatsbesöken har spridits över utbildningsområdesgränserna i vår läroanstalt.....1 2 3 4 9
17. På vårt utbildningsområde är man medveten om våra planer att besöka de övriga läroanstaltarnas arbetsplatser.....1 2 3 4 9
18. Lärarna i utbildningsområdet är tillräckligt villiga att utöva uppsökande verksamhet1 2 3 4 9
19. Lärarna i utbildningsområdet har tillräckligt med färdigheter att utöva uppsökande verksamhet.1 2 3 4 9
20. Vi har haft nytta av utbildningen av utbildare Lyftet i den uppsökande verksamheten.1 2 3 4 9
21. Jag anser att den uppsökande verksamheten i vårt utbildningsområde har varit lyckad.1 2 3 4 9
22. Vi har för avsikt att satsa ännu mera på uppsökande verksamhet i slutskedet av Lyftet.1 2 3 4 9

VII ALLMÄNT OM KUNSKAPSLYFTET OCH DEN UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN

28. Övrig respons om Lyftet och den uppsökande verksamheten: _____

29. Kommentarer gällande frågeformuläret:

Tack för svaren!

Arja Huusko
Joensuu universitet

arja.huusko@joensuu.fi



Aineiston katoanalyysi

Tutkimusaineiston luotettavuuden ja tulosten yleistettävyyden arvioinnin vuoksi tässä liitteessä esitellään aineiston katoanalyysin keskeisimmät tulokset. Katoanalyysi tarkoittaa saatujen kyselyvastausten tarkastelua suhteessa vastausten odotettuun määrään. Koska kysely toteutettiin internetin avulla, ei palautuneita lomakkeita voida varsinaisesti suhteuttaa lähetettyjen määrään. Voidaan kuitenkin puhua odotettujen vastausten määrästä, sillä Noste-ohjelman piirissä järjestettyjen koulutusten määrä hankkeittain vuonna 2006 oli tutkijoilla tiedossa kyselyä toteutettaessa. Tutkimuksen tarkasteluysikkönä ovat koulutusalat hankkeittain: yksi kyselylomake koskee yhtä koulutusalaa.

Aineistossa tapahtunutta katoa tarkastellaan yleensä yksikkö- ja eräkatona. Yksikkökadoksi nimitetään tilannetta, jossa vastaus puuttuu kokonaan, kun taasen eräkadolla tarkoitetaan joidenkin muutettujen yksittäisten arvojen puuttumista (Heikkilä 2004, 43). Seuraavassa tarkastellaan aineistossa esiintyvää yksikkökatoa hanke- ja koulutusalatasolla.

Kyselyyn vastauspyyntö lähetettiin 52 Noste-hankkeelle, joista 48:sta tuli vastaus ainakin yhtä koulutusalaa koskien. Hankekohtaiseksi vastausprosentiksi muodostui siten 92 %, mikä tarkoittaa **kahdeksan prosentin hankekohtaista yksikkökatoa**. Kokonaan vastaamatta jättäneitä hankkeita oli suhteessa eniten Oulun läänissä. Yhteensä kolmesta läänistä palautui vastaus/vastauksia jokaisesta hankkeesta.

Liitteen taulukko 1. Hankekohtainen vastausprosentti lääneittäin (%)

Lääni	Vastanneet hankkeet (n)	Kaikki hankkeet (n)	Hanketason vastausprosentti
Etelä-Suomen lääni	17	17	100 %
Länsi-Suomen lääni	15	16	94 %
Itä-Suomen lääni	7	7	100 %
Oulun lääni	6	9	67 %
Lapin lääni	3	3	100 %
Yhteensä	48	52	92 %

Noste-hankkeiden koordinaattoreille/projektipäälliköille lähetettiin sähköpostitse tieto internetissä olevasta kyselylomakkeesta, johon pyydettiin hankevetäjiä joko vastaamaan itse tai laittamaan pyynnön eteenpäin oppilaitoksiin. Kysely toteutettiin koulutusaloittain siten, että Noste-hankkeestaan odotettiin yhtä täytettyä lomaketta jokaiselta koulutusosalta, jossa oli aloittanut Noste-opiskelijoita vuoden 2006 aikana. OPTI/HANKI-rekisterin mukaan vastauksia odotettiin 245 kappaletta, ja vastauksia annettiin joko internetin, sähköpostin tai kirjepostin kautta 168 kappaletta. Yksi vastaus oli koko hanketta koskeva hakevan toiminnan kuvaus, jonka hakevetäjä laittoi koulutusala-kohtaisten vastausten lisäksi. Tämä kuvaus ei ollut mukana tilastollisessa analyysissä (n=167). Joistain hankkeista palautui useita vastauksia koulutusosaltaan. Näitä vastauksia ei huomioitu vastausprosenttia laskettaessa, ja näin koulutusala-kohtaiseksi vastausprosentiksi muodostui 59 % ja **koulutusala-kohtaiseksi yksikkökadoksi 41 %**. Hankkeista 31 prosentista saatiin vastaus lukumääräisesti kaikilta odotetuilta koulutusaloilta. Taulukosta on nähtävissä annettujen vastausten suhde odotettuihin vastauksiin lääneittäin (mukana kaikki annetut vastaukset).

Liitteen taulukko 2. Koulutusala-kohtainen vastausprosentti lääneittäin (%)

Lääni	Annettujen vastausten määrä (n)	Odotettujen vastausten määrä (n)	Koulutusala-kohtainen vastausprosentti
Etelä-Suomen lääni	58	80	73 %
Länsi-Suomen lääni	74	91	81 %
Itä-Suomen lääni	17	38	45 %
Oulun lääni	11	26	42 %
Lapin lääni	8	10	80 %
Yhteensä	168	245	69 %

Kyselyn aineiston eräkadolla (osittaiskadolla) kuvataan kysymyskohtaista katoa. Esimerkiksi ”en osaa sanoa” -vastausten suuri osuus tai runsas kysymykseen vastaamatta jättäminen voivat kertoa epäonnistuneesta kysymyksen asetelusta tai vastaajien haluttomuudesta tuoda kantansa julki kysyttävästä asiasta (Blomqvist et al. 2002, 134).

Eniten kyselyssä jätettiin vastaamatta avoimiin kysymyksiin ja strukturoituja kysymyksiä täydentäviin kysymyksiin. Tämä on yleistä kyselylomakkeille, sillä avoimiin kysymyksiin vastaaminen koetaan usein työlääksi. Niiden käyttöä kyselylomakkeessa voidaan kuitenkin perustella sillä, että niiden avulla on mahdollista saada esille näkökulmia, joita kyselynlaatija ei ole osannut liittää kysymyksen strukturoituihin vaihtoehtoihin (Heikkilä 2004, 49-50). Avointen ja strukturoituja kysymyksiä täydentävien kysymysten eräkato vaihteli välillä 8 – 74 %. Korkeimmillaan se oli avoimessa kysymyksessä, jossa tiedusteltiin hakevassa toiminnassa tehtyjen muutosten sisältöjä. Avoin kysymys oli jatko edellä olleelle hakevan toiminnan muutosten määrää koskeneelle strukturoidulle kysymykselle. Täydentävien kysymysten kadossa on hyvä ottaa huomioon se joukko, joka edellisessä strukturoidussa kysymyksessä ilmoitti, ettei koulutuslallalla ole toteutettu kysyttyä toimintatapaa. Eräkadolla ei sinällään ollut avoimissa kysymyksissä varsinaista merkitystä analyysin kannalta, sillä vastaukset käsiteltiin laadullisesta näkökulmasta ja niiden tehtävänä oli täydentää määrällisiä tuloksia.

Strukturoiduissa kysymyksissä eräkato oli suurinta kysymyksessä, jossa pyydettiin arvioimaan: ”*Missä määrin Nosteen tietokoneen ajokorttikoulutukset ovat innostaneet aikuisia osallistumaan myös tutkintotavoitteiseen koulutukseen*” (vastausvaihtoehdot ei lainkaan – vähän – jonkin verran – melko paljon – paljon – en osaa sanoa). Kysymyksessä ”en osaa sanoa” -vastausten osuus oli 27,5 prosenttia ja 3 % vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, mikä tekee kysymyksen eräkadoksi 30,5 %. Tämä on niin korkea, että sillä voidaan katsoa olevan vaikutusta tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen. Vastaajien oli myös vaikea arvioida, ”*Missä määrin hakeva toiminta on saanut Noste-kelpoisia hakeutumaan tavalliseen tapaan rahoitettuun (valtionosuusrahoitteiseen, VOS) koulutukseen*” (vastausvaihtoehdot samat kuin edellä). Tässä kysymyksessä eräkato oli 17,4 % (”en osaa sanoa” -vastausten määrä oli 16,8 %, ja kysymykseen oli jättänyt vastaamatta 0,6 %). Lisäksi eräkatoa oli mainittavasti kysymyksissä, joissa tiedusteltiin vähiten tuloksia tuottanutta hakevan toiminnan muotoa (eräkato 12 %), hakevassa toiminnassa koettujen haasteiden määrää (12,6 %) sekä muutosten määrää hakevan toiminnan käytännöissä vuonna 2006 (16,2 %). Muuten strukturoitujen kysymysten eräkato vaihteli välillä 1,2 – 8,4 %.

Kyselylomakkeen väittämösiosissa (vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä – en osaa sanoa) vastaaminen oli aktiivista: jos eräkadon tarkastelurajaksi asetetaan 9 %, eräkato ylittää sen 11 kysymyksen kohdalla (väittämiä yhteensä 32 kappaletta). Raja-arvon ylittäneissä väittämässä eräkato vaihteli pääsääntöisesti välillä 9,6–12 prosenttia, joskin eräkato oli korkeampi kolmessa väittämässä. Korkein eräkato oli väittämässä: ”*Noste-kouluttajakoulutuksista on ollut hyötyä hakevassa toiminnassamme*”, jossa eräkatoa oli 34,7 % (”en osaa sanoa” -vastauksia 33,5 % ja vastaamatta jättäneitä 1,2 %), jota voidaan pitää niin suurena, ettei tulosta voida yleistää koskemaan kaikkia Noste-hankkeita. Toinen väittämä, jossa raja-arvo ylittyi selvästi, kuului: ”*Aiomme Nosteen loppuvaiheessa panostaa vielä aiempaa enemmän hakevaan toimintaan*”, jossa eräkatoa oli 19,2 % (”en osaa sanoa” -vastauksia 10,2 % ja vastaamatta jättäneitä 9 %). Kolmas väittämä oli: ”*Koulutuslallamme ollaan tietoisia hankkeemme muiden oppilaitosten työpaikoille jalkautumissuunnitelmista*”. Tässä väittämässä eräkato oli 15,6 % (”en osaa sanoa” -vastauksia 13,8 % ja vastaamatta jättäneitä 1,8 %).

Sekä yksikkö- että osittaiskadon perusteella katsottuna kyselylomaketta voidaan pitää kohtalaisen toimivana. Näin ollen sen tuloksia voidaan edellä mainituin rajauksin yleistää koskemaan kaikkia Noste-hankkeita. Tuloksia käsiteltäessä on otettu huomioon ne kysymykset, jossa suurella eräkadolla voidaan katsoa olleen vaikutusta tulosten luotettavuuteen. Eräkadon suurus on tuotu esille myös tekstissä, mikäli kadon osuus on nähty mainitsemisen suuruiseksi.

Kyselylomakkeen lopuksi vastaajia kysyttiin kommentteja kyselylomakkeen toimivuudesta. Suurin osa kommenttinsa antaneista vastaajista piti kyselylomaketta toimivana todeten sen olevan mm.

ihan hyvä, ok, helppo, selkeä, toimiva, ymmärrettävä, nopea ja vaivaton. Toisaalta tuotiin esille, että osaan kysymyksiin oli vaikea vastata, sillä vastaajalla ei ollut joko riittävän laajaa tai eksaktia tietoa. Tähän liittyen eräässä vastauksessa todettiin, että lomaketta olisi saanut olla täyttämässä koko tiimi. Muutama vastaaja toi esille koulutusalaakohtaisen vastaamisen hankaluuden. Vastaamista kerrottiin vaikeuttavan myös oppilaitoksen pienuuden ja hakevan toiminnan vähyyden. Eräs vastaaja kritisoi lomaketta byrokraattiseksi, joka pakotti valitsemaan vaihtoehtoja, jotka eivät kertoneet koko totuutta, kun taas toinen vastaaja totesi lomakkeen antavan riittävästi vastausvaihtoehtoja. Lomakkeen vastausvaihtoehtojen kerrottiin myös ohjaavan ajattelemaan asioita syvemmin, kun ei voinutkaan valita vain kyllä- tai ei- vastauksia.