

# VAIKUTTAVA HAKEVA TOIMINTA NOSTE- HANKKEISSA

Arja Huusko & Anne Luukkainen

Joensuun yliopisto  
Sosiologian oppiaine  
Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö  
Koulutustason kohottaminen aikuisiällä -projekti  
Tammikuu 2007

## TIIVISTELMÄ

Tutkimusraportti on osa Noste-ohjelman valtakunnallista seurantatutkimusta, ja siinä käsitellään hakevan toiminnan käytäntöjä sellaisissa Noste-hankkeissa, jotka ovat tehneet vaikuttavaa hakevaa toimintaa opiskelijamäärätilaston perusteella. Hakevalla toiminnalla tarkoitetaan tiivistetyksi määritellen ihmisten tietoisuuden lisäämistä koulutusmahdollisuuksista ja koulutusten järjestämistä kohderyhmän tarpeiden pohjalta. Tutkimuksen aineisto on koottu teema-haastattelemalla 47 henkilöä (pääasiassa projektipäälliköitä, kouluttajia ja työpaikkojen esimiehiä) viiteentoista Noste-hankkeeseen liittyen. Aineisto on analysoitu laadullisella lähestymistavalla näkökulmana vaikuttavuuden eri ulottuvuudet. Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin, millaista hakevaa toimintaa vaikuttaviksi määritellyissä hankkeissa on toteutettu, millaisia tekijöitä projektipäälliköt ja kouluttajat liittävät onnistuneeseen hakevaan toimintaan ja millaisia kokemuksia työpaikkojen esimiehillä on hankkeiden toteuttamasta hakevasta toiminnasta. Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat koottuina sivulla 74 olevaan kuvioon, josta ilmenevät vaikuttavan hakevan toiminnan ulottuvuudet ja niihin sisältyvät tekijät.

Tarkasteltuna vaikuttavuutta *hankkeen valmiuksina saada aikaan vaikutuksia* tulee esille, että tutkitut hankkeet ovat erilaisia. Valmiusulottuvuuden näkökulmasta korostuu hankkeen sisäinen Noste-tiedottaminen, jotta hakevan toiminnan toteuttajat ovat tietoisia Nosteen mahdollisuuksista ja hankkeen koulutustarjonnasta. Yhteistyö koulutuksenjärjestäjien kesken kiinnittyy hankkeen ja yksittäisen oppilaitoksen hakevan toiminnan valmiuksien laajentamiseen. Vaikuttavaan hakevaan toimintaan liitetään keskeisenä piirteenä yhteistyö oppisopimustoiminnan kanssa. Eri koulutus- ja rahoitusmuotojen aktiivinen esillä pitäminen yhdistyy henkilökohtaistamisen ajatukseen, jossa jokaiselle opiskelijaksi aikovalle etsitään sopivin ratkaisu. Hakevan toiminnan resurssien myötä hankkeissa on voitu tehdä aiempaa laajempaa ja monipuolisempaa tiedottamista – ja ennen kaikkea on päästy jalkautumaan kohderyhmän pariin. Hankkeissa koetaan kuitenkin edelleen resurssipulaa, joka konkretisoituu ajan riittämättömyytenä hakevaan toimintaan. Resurssien suuntaaminen edellyttää suunnitelmallisuutta, joka korostuu hankkeissa jatkossa yhä selvemmin. Suunnitelmallisuutta on hankkeissa toteutettu mm. tekemällä linjauksia ja nimeämällä hakevalle toiminnalle painopistealueita. Suunnitelmallisuutta laajennetaan koulutuskohtaisuudesta kohti oppilaitos-, koulutusala- ja hanketasoa. Erityisesti jalkautumisen aiempaa vahvempaan koordinointiin kiinnitetään huomiota. Suunnitelmallisuuteen liittyen hyviksi koettuja käytäntöjä ja prosesseja halutaan saada näkyviksi sekä saattaa ne tiedoksi hankkeen tasolla.

Hakevan toiminnan toteuttamisessa keskeisen *toimintaympäristön* muodostavat oppilaitoksen rakenteet ja toimintatavat. Joustavat rakenteet kuvastuvat aineistossa puheena koulutustarjonnan laajuudesta, osatutkintomahdollisuudesta, suoraan näyttöihin osallistumisesta, jouhevasta ja jatkuvasta sisäänotosta sekä sekaryhmien hyödyntämisestä. Oppilaitoksen toimintakulttuurilla, johdon asenteilla ja hakevan toiminnan perinteillä nähdään merkitystä toimintamallien valinnassa, joskin vaikuttavuuden keskiöön nousee myös koulutusalan oma aktiivisuus opiskelijoiden tavoittamisessa. Myös oppilaitoksen ulkopuolisella toimintaympäristöllä on keskeinen rooli hakevassa toiminnassa: apuna käytetään erityisesti ammattiliittoja ja yrittäjäjärjestöjä, joiden roolin kasvattamista hankkeissa suunnitellaan jatkossakin. Pätevyysluotsien rinnalle etsitään – luotsien vähäisen määrän ja hankalaksi koetun tavoittamisen vuoksi – luottamusmiehistä aiempaa vahvempaa kanavaa työpaikoille pääsemisessä. Työpaikkojen lähestymiseen haetaan suunnitelmallisuutta yhteistyöllä muiden projektien kanssa. Yhteistyömahdollisuuksia pohditaan myös suhteessa työvoimahallintoon.

Tarkasteltaessa vaikuttavuutta *kohderyhmän aktivoitumisena* esitteet ja lehti-ilmoitukset innostavat aikuisia tarkemman koulutustiedon hankintaan, mutta vaikuttavampina muotoina näyttäytyvät vuorovaikutteiset toimintatavat. Tiedotustilaisuudet ja erilaiset tapahtumat tarjoavat mahdollisuuden ensimmäiseen kasvokkaiseen kontaktiin kohderyhmän kanssa. Toisinaan työnantajat ovat aktiivisia tiedustelemaan oppilaitoksista koulutusmahdollisuuksia, mutta useimmiten työnantajan saaminen kannustajaksi ja tueksi työntekijöidensä kouluttautumisprosessiin vaatii oppilaitokselta motivointityötä. Kohderyhmän aktivoinnissa koulutukseen

yksi vaikuttava toimintatapa on vertaismarkkinointi, jolloin Noste-koulutuksessa opiskellut vertaiseksi koettava henkilö toimii esimerkkinä, tiedonvälittäjänä ja rohkaisijana. Kohderyhmän koulutusaktiivisuuden kohoamisessa nähdään Noste-ohjelmalla olevan vaikutusta: koulutukseen on helpompi aktivoitua, kun tiedetään koulutuksen olevan suunnattu nimenomaan matalan koulutustason pohjalta töitä vuosikausia tehneille.

Hakevan toiminnan tarkasteleminen tarvelähtöisesti *asiakasvaikuttavuuden* näkökulmasta osoittaa, että hakevan toiminnan kohdistuessa työpaikkaan henkilökohtaiset kontaktit ja työelämälähtöisyys ovat keskeisiä, jolloin työpaikkojen tarpeet ja toiveet tulevat huomioituiksi. Hyvän työkalun tähän prosessiin tarjoavat osaamistarvekartoitukset, joita työelämän taholta toivotaan tehtävän enemmän. Vuorovaikutuksessa työpaikkojen ja yritysten kanssa oleellista on tutuksi tuleminen ja luottamuksen rakentaminen sekä toimiminen työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hengessä työelämää ymmärtäen. Tarkasteltaessa asiakasvaikuttavuutta hakevan toiminnan kohdistuessa suoraan potentiaaliseen Noste-opiskelijaan vaikuttavina tekijöinä esille tulevat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tapahtuva henkilökohtaistaminen, koulutustarpeiden kartoittaminen ja toiveiden kuunteleminen lähiopetuksen järjestelyissä sekä mahdollisuus opiskella nimenomaan kohderyhmälle suunnatussa Noste-koulutuksessa. Haastatellut ovat huomanneet kohderyhmän kohtaamisen olevan haasteellista: kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa on osattava toimia hienovaraisesti ja rohkaista koulutuspäätöksen tekemiseen. Siten hakevaa toimintaa käytännössä tekevien osaamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota. Noste-ohjelman tavoitteisiin nähden esille tulee, että työelämässä pysyminen ja urakehitys näyttäytyvät haastateltujen puheessa pätevyitymisenä ja pärjäämisenä koulutukseen osallistumisen myötä.

Noste-ohjelma on osaltaan vienyt eteenpäin aikuiskoulutuksen asiakaslähtöisempää toteuttamista ja oppilaitosten aktiivista otetta opiskelijoiden tavoittamisessa. Hakevan toiminnan toteuttamisen siirtyminen projektipäälliköiltä kouluttajille heijastelee kouluttajien työnkuvan laajentumista yhä selvemmin varsinaisen kouluttamisen ja oppilaitoksessa toimimisen ulkopuolelle. Kouluttajilla katsotaan olevan pääsääntöisesti hakevaan toimintaan osaamista ja halua, joskin myös asennemuutokselle ja työnjaolle kunkin erityisosaamisen mukaisesti on tarvetta. Kouluttajien tiivis kiinnittyminen hakevaan toimintaan on oppilaitoksen johdon sitoutumisen ja riittävien resurssien ohella keskeisin tekijä juurrutettaessa hakevan toiminnan käytäntöjä osaksi oppilaitoksen toimintaa. Onnistuneen hakevan toiminnan avaintekijöiksi aineistossa nostetaan suorat ja henkilökohtaiset kontaktit työelämään ja kohderyhmään, työpaikan tarpeisiin ja toiveisiin vastaaminen, oppilaitosten alueellinen tunnettuus ja näkyvyys, hakevan toiminnan monipuolisuus, vertaismarkkinointi, alueellisten erityispiirteiden huomioiminen sekä ennen kaikkea hakevaa toimintaa toteuttavien henkilöiden innokkuus ja tahto tehdä töitä kohderyhmän tavoittamiseksi.

**Avainsanat:** Noste-ohjelma, hakeva toiminta, vaikuttavuus, valmiustekijät, toimintaympäristötekijät, kohderyhmän aktivoituminen, asiakasvaikuttavuus

# SISÄLLYS

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>6</b>
1.1 Vaikuttavuus käsitteenä .....	7
1.2 Tutkimustehtävät .....	8
1.3 Tutkimuksen prosessikuvaus .....	9
<b>2 Valmius toimia yhtenä rintamana – vaikuttavuus hankkeen valmiuksina saada aikaan vaikutuksia</b> .....	<b>11</b>
2.1 Noste-hankkeiden piirteitä valmiuksien näkökulmasta .....	11
2.2 Hankkeiden sisäisen Noste-tiedotuksen merkitys .....	12
2.3 Yhteistyö oppilaitosten kesken hakevassa toiminnassa .....	14
<i>Ohjausta ylitse oppilaitosrajojen</i> .....	14
<i>Yhteistyökuvioita Nosteen puitteissa</i> .....	15
<i>Toimijaverkostosta potkua hakevaan toimintaan</i> .....	16
2.4 Koulutus- ja rahoitusmuodot yhdistyvät henkilökohtaistamiseen .....	18
2.5 Resurssien merkitys hakevassa toiminnassa.....	20
<i>Resurssit hakevan toiminnan monipuolistajana ja mahdollistajana</i> .....	20
<i>Riittämättömiksi koetut aikaresurssit</i> .....	22
<i>Hakeva toiminta edellyttää resursseja</i> .....	23
2.6 Suunnitelmallisuudella vaikuttavuutta hakevaan toimintaan.....	24
<i>Hakevalla toiminnalla painopistealueet</i> .....	24
<i>Suunnitelmallisuuden katsantokannan laajeneminen</i> .....	26
<i>Hakevan toiminnan toimintamallit näkyviksi</i> .....	27
<b>3 Vaikuttavuus ei synny tyhjiössä – toimintaympäristötekijöiden merkitys hakevassa toiminnassa</b> .....	<b>29</b>
3.1 Oppilaitoksen rakenteet hakevan toiminnan raamittajana .....	29
<i>Oppilaitosten rakenteiden joustavuus</i> .....	29
<i>Sekaryhmien muodostaminen osa joustavuutta</i> .....	31
3.2 Oppilaitoksen vakiintuneilla toimintamalleilla merkitystä hakevan toiminnan toteuttamisessa.....	34
3.3 Yhteistyökumppanit toimintaympäristössä .....	36
<i>Yhteistyötä ammattiliittojen kanssa</i> .....	36
<i>Yhteistyö työvoimatoimistojen kanssa pitää sisällään mahdollisuuksia</i> .....	40
<i>Projektiyhteistyö hakevassa toiminnassa</i> .....	42
<b>4 Kohti ammattipätevyyttä – vaikuttavuus kohderyhmän aktivoitumisena</b> .....	<b>44</b>
4.1 Perinteiset toimintatavat kohderyhmän aktivoijana.....	44
4.2 Vuorovaikutteiset toimintatavat kohderyhmän aktivoijana .....	45
<i>Tiedotustilaisuudet ja tapahtumat huomionherättäjinä</i> .....	45
<i>Työnantajat aktiivisessa roolissa</i> .....	46
<i>Vertaismarkkinointi tiedonvälittäjänä ja rohkaisijana</i> .....	48
<i>Aktivoituminen yksilön omana oivalluksena</i> .....	49
<i>Noste-ohjelman vaikutus aktivoitumiseen</i> .....	50
<i>Aktivoituminen alakohhtaista – joskin miehet haasteellisempia</i> .....	51

<b>5</b>	<b>Vaikuttavuutta tarpeisiin pureutumalla – asiakasvaikuttavuus.....</b>	<b>53</b>
5.1	Asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa työpaikkaan .....	53
	<i>Henkilökohtaiset kontaktit työpaikkoihin perustanrakentajina.....</i>	<i>53</i>
	<i>Työelämälähtöisyys kulmakivenä.....</i>	<i>54</i>
	<i>Osaamistarvekartoitus käynnistäjänä.....</i>	<i>56</i>
	<i>Koulutuksen hyötyihin viittaaminen hakevan toiminnan välineenä .....</i>	<i>57</i>
	<i>Hakeva toiminta prosessina .....</i>	<i>57</i>
	<i>Hakeva toiminta työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hengessä.....</i>	<i>58</i>
5.2	Asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa yksilöön .....	59
	<i>Henkilökohtaistaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa .....</i>	<i>59</i>
	<i>Henkilökohtaistamista tarvekartoituksen myötä .....</i>	<i>60</i>
	<i>Kohderyhmän kohtaamisen haasteellisuus ja hienovaraisuus .....</i>	<i>61</i>
	<i>Kohderyhmälle suunnatun oman koulutuksen merkitys.....</i>	<i>62</i>
5.3	Asiakasvaikuttavuus suhteessa tavoitteiden saavuttamiseen.....	63
	<i>Työelämässä pysymisen ja urakehityksen tavoite osana asiakasvaikuttavuutta.....</i>	<i>64</i>
	<i>Tukitoimimahdollisuuksista tiedottamisen tavoite osana asiakasvaikuttavuutta.....</i>	<i>66</i>
<b>6</b>	<b>Vaikuttavuus aikuiskoulutuksen toimintamallien kehittymisenä.....</b>	<b>69</b>
6.1	Hakevan toiminnan hyvien käytäntöjen juurruttaminen .....	69
	<i>Asiakaslähtöisempää otetta aikuiskoulutuksen käytäntöihin.....</i>	<i>69</i>
	<i>Hakeva toiminta osaksi kouluttajien työnkuva.....</i>	<i>70</i>
	<i>Aktivoituminen työelämän suuntaan ja tarpeisiin vastaaminen.....</i>	<i>71</i>
	<i>Hakevan toiminnan käytännöt limittymässä osaksi oppilaitosten toimintaa.....</i>	<i>72</i>
6.2	Avaintekijöitä onnistuneeseen hakevaan toimintaan – ”halu, siitä se lähtee...” .....	73
	<b>Lähteet .....</b>	<b>76</b>
	<b>LIITE 1: Haastatteluteemat.....</b>	<b>78</b>

# 1 JOHDANTO

Noste-hankkeiden toteuttama hakeva toiminta tapahtuu osana alueellista ja paikallista kontekstia ja siinä käydään vuoropuhelua oppilaitosten, vapaan sivistystyön, yksityisten ja kunnallisten työnantajien sekä työelämäjärjestöjen kanssa. Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta sekä mahdollisuuksista ja halusta tehdä hakevaa toimintaa syntyy käytänteitä, jotka johtavat parhaimmillaan vaikuttaviin tuloksiin. Tässä raportissa käsitellään hakevan toiminnan käytäntöjä sellaisissa Noste-hankkeissa, joiden on opiskelijamäärien perusteella katsottu toteuttaneen vaikuttavaa hakevaa toimintaa.

Raportti on osa Noste-ohjelman valtakunnallista seurantatutkimusta, jota toteutetaan Joensuu yliopistossa hakevaan toimintaan liittyen ja Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksessa yhteistyöverkostoihin, työssäoppimiseen ja tukitoimenpiteisiin keskittyen. Noste-ohjelma on valtakunnallinen hallitusohjelmaan sisältyvä aikuisten koulutustason kohottamisohjelma, joka on käynnistynyt tahdosta vahvistaa 30-59-vuotiaiden vailla toisen asteen tutkintoa olevien aikuisten asemaa tulevaisuudessa tarjoamalla heille maksutonta tutkintoon johtavaa ammatillista ja tietotekniikan käyttöön keskittyvää koulutusta. Opetusministeriö käynnisti Noste-ohjelman yhdessä työministeriön ja työmarkkinajärjestöjen kanssa vuonna 2003. Ohjelman pääasiallisena kohderyhmänä ovat työssä olevat aikuiset, mutta myös työttömille on annettu mahdollisuus osallistua Noste-koulutuksiin. Noste-ohjelmassa myönnetään koulutuksen järjestämisen lisäksi erillisrahoitusta hakevaan toimintaan ja opintojen tukitoimiin. Käytännössä ohjelmaa toteutetaan paikallisilla, alueellisesti verkostoituneilla Noste-hankkeilla.

Käsillä olevan hakevan toiminnan vaikuttavuustutkimuksen aineisto on kerätty teemahaastatteluina ja sitä on analysoitu laadullisella lähestymistavalla. Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin, millaista hakevaa toimintaa vaikuttaviksi määritellyissä Noste-hankkeissa on toteutettu, millaisia tekijöitä projektipäälliköt ja kouluttajat liittäivät onnistuneeseen hakevaan toimintaan ja millaisia kokemuksia työpaikkojen esimiehillä on hankkeiden toteuttamasta hakevasta toiminnasta. Tutkimusta varten on haastateltu viidestätoista Noste-hankkeesta projektipäälliköitä, kouluttajia, työpaikkojen/yrittysten esimiehiä sekä pätevyysluotsi ja oppisopimuksen edustaja. Vastauksia tutkimuskysymyksiin on haettu analysoimalla aineistoa vaikuttavuuden ulottuvuuksien näkökulmasta.

Hakevan toiminnan vaikuttavuuden tarkastelun tekee erityisen ajankohtaiseksi se, että Noste-ohjelmassa mukana olevien opiskelijoiden määrä on monissa hankkeissa kokenut notkahduksen vuoden 2006 aikana. Opiskelijamäärien väheneminen koskettaa myös tässä tutkimuksessa mukana olevia hankkeita, joskin tässä on aluekohtaisesti eroja. Aikaisemmat tutkimukset (ilmestymisjärjestyksessä Laukkanen 2005a, Luukkainen 2006, Huusko 2006) kertovat Noste-hankkeissa viedyn hakevaa toimintaa aktiivisempaan ja henkilökohtaisia kontakteja korostavaan suuntaan. Noste-ohjelmassa ollaan tilanteessa, jossa alkaa olla aika miettiä Nosteen jälkeistä tulevaisuutta. Keskeiseksi asiaksi nousee oppilaitostasolla hakevan toiminnan hyvien käytäntöjen juurruttaminen oppilaitosten normaaliin toimintaan. Myös valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa (Opetusministeriö 2006b, 18) todetaan Noste-ohjelmassa kehitettyjä aikuisopiskeluun kannustavia ja opintojen läpiviemistä tukevia käytäntöjä levitettävän koko aikuiskoulutuksen toimintatavoiksi. Samalla laajennetaan henkilökoh- taistamista ja kehitetään aikuisten ohjaus- ja neuvontapalveluja sekä aikuisten opintososiaa- lisia etuuksia.

Hakevan toiminnan käsitteen (näennäinen) tuttuus ja väljä käyttö myös kirjallisuudessa johtaa helposti käsitteen yksinkertaistamiseen markkinoinnin synonyymiksi. Käsitteellinen epäselvyys johtuu Veronica McGivneyn (2001, 10) mielestä osin siitä, että hakevalle toiminnalle ei ole olemassa yhtä ja yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Laajimmin hyväksyttynä hakevan toiminnan käsitteellisenä kuvauksena pidetään Kevin Wardin (1986) esittämää näkemystä

*hakevasta toiminnasta prosessina, jossa ihmisiin, jotka eivät yleensä osallistu aikuiskoulutukseen, ollaan yhteydessä ei-institutionaalisissa puitteissa tavoitteena saada heitä osallistumaan koulutukseen. Työskentelyn edetessä tavoitteena on myös ihmisten mukaan saaminen heidän olosuhteidensa ja tarpeidensa kannalta relevanttien kurssien ja toimintojen suunnitteluun ja koordinointiin* (ks. McGivney 2002, 9). McGivneyn (2001) määrittelee hakevaa toimintaa Wardin kanssa samansuuntaisesti todeten hakevalla toiminnalla yleisesti tarkoitettavan 1) ihmisten tietoisuuden lisäämistä koulutusmahdollisuuksista ja 2) koulutusten tarjoamista lähellä ihmisiä tai koulutusten järjestämistä kohderyhmän tarpeiden pohjalta. Tässä tutkimuksessa hakevaa toimintaa tarkastellaan vaikuttavuuden näkökulmasta pohjautuen pitkälti juuri McGivneyn määritelmään.

## 1.1 Vaikuttavuus käsitteenä

Vaikuttavuuden tarkastelu ei ole helppo tehtävä. Jo käsitteenä vaikuttavuus on moniselitteinen, sopimuksenvarainen ja toimintaympäristöön sitoutuva. Vaikuttavuuden käsitteen sopimuksenvaraisuus ei tee käsitteestä hyödytöntä, vaan se pikemminkin antaa tilaa tehdä eri konteksteihin sopivia määritelmiä ja miettiä, mitä vaikuttavuuden käsitteellä halutaan saada aikaan. Vaikuttavuuden tarkastelussa on tarpeen lähteä liikkeelle realistisesti ja otettava huomioon, että vaikuttavuudesta on erittäin hankalaa tuottaa luotettavaa tietoa. Vaikuttavuus voi ilmetä monin eri tavoin eikä aina ole mahdollista sanoa, mistä jokin asia juontaa juurensa tai mikä on vaikuttanut mihinkin. Vaikuttavuuden tarkasteluun ei ole myöskään olemassa yhtä ainoaa toteutustapaa, vaan kyse on sopimuksenvaraisesta asiasta, mitä ei kuitenkaan tarvitse pitää rajoitteena. (Heinonen 1998, 110; Rajavaara 2006, 13-14, 72.) Tutkimuksessa sopimuksenvaraisuuden voi nähdä mahdollisuutena: ei ole tiettyä mallia, jonka kautta vaikuttavuutta tulee tarkastella, vaan on mahdollista valita ja sopia, mitkä vaikuttavuuden lähestymistavat ja ulottuvuudet ovat keskeisiä tutkittavan aiheen kannalta.

Vaikuttavuutta voi tarkastella esimerkiksi suhteutettuna tavoitteisiin, asiakkaiden tarpeisiin tai suoritteiden määrään. Samalla tavoin vaikuttavuutta on mahdollista kuvata eri tasoilla, esimerkiksi asiakastasolla tai yhteisötasolla. Vaikuttavuutta voi selvittää niin tilastollisten aineistojen kuin subjektiivista kokemusta kuvaavien aineistojen välityksellä. Vaikuttavuuteen liittyy aina näkemys siitä, että tarkastellaan erilaisilla toimenpiteillä saatavia vaikutuksia ja toiminnalla tavoitellaan onnistumista, esimerkiksi tiettyjen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä. Yleisesti voinee todeta, että tietyllä toiminnalla on ollut vaikutusta, jos jotakin on muuttunut, mutta sen enempää mitään yleistä, kaikkiin tilanteisiin sopivaa, vaikuttavuudesta tuskin voi sanoa. Vaikuttavuuden tarkastelua suunnataan näkökulmavalinnoilla, jotka tuovat erilaisia painotuksia vaikuttavuuteen. (Koskela 1998, 26-27; Lumijärvi 1994, 15-16.) Kun lähdetään liikkeelle saavutettujen tulosten seuraamisesta tehdyistä toimenpiteistä, vaikuttavuus ilmentyy teleologisena käsitteenä, jolloin se suuntaa tarkastelua selvityksenalaisen kohteen lisäksi tavoiteltuun päämäärään. Tällöin on tarpeen pitää mielessä se edellytys, että vaikuttavuutta on mahdollista tarkastella vain siitä lähtökohdasta, millaisiin asioihin toiminnalla yleensäkin on mahdollista vaikuttaa. Vaikuttavuutta tarkasteltaessa haasteena on vielä sekin, että on tiedettävä ja sovittava, mihin tarkoitukseen tietoa kerätään ja osattava myös hyödyntää hankittua tietoa toiminnan kehittämisessä. (Rajavaara 2006, 33-34, 73.)

Vaikuttavuuden tarkastelussa on kyse Marketta Rajavaaran (2006, 37) määritelmää mukailen jonkin instituution, yhteiskunnallisen ohjelman, intervention, hankkeen tai palvelun arvon määrittelemisestä soveltuvilla ja erikseen sovittavilla vaikuttavuuskriteereillä käyttäen mahdollisimman luotettavia ja systemaattisia menetelmiä, jotta tätä tietoa voitaisiin hyödyntää toiminnan ohjauksessa, kehittämisessä ja poliittis-hallinnollisessa päätöksenteossa. Määritelmä tuo esille vaikuttavuuden moninaisuutta. Vaikuttavuuden tarkastelu voi kohdentua monenlaisiin asioihin ja siihen sisältyy arvottamista, jolloin tarvitaan esimerkiksi lainsäädäntöön perustuvia tai muutoin sovittuja vaikuttavuuskriteereitä. Vaikuttavuuden tarkastelu edellyttää systemaattisten ja luotettavien menetelmien käyttöä, joilla hankittavaa tietoa jäsennetään

tiedon käyttötarkoituksen perusteella. (Rajavaara 2006, 37-38.) Tämän määritelmän mukaisesti Noste-hankkeiden hakeva toiminta soveltuu hyvin vaikuttavuuden kautta tarkasteltavaksi kohteeksi, sillä se täyttää määritelmään sisältyvät perusajatuksat. Kyseessä on yhteiskunnallisen Noste-ohjelman rakentamien Noste-hankkeiden hakevan toiminnan seuranta- ja tarkastelu, jota tehdään systemaattisesti ja tieteellisillä menetelmillä. Vaikuttavuustarkastelun tavoitteena on tuoda esiin kehittämisen ja päätöksenteon hyödynnettäväksi ruohonjuuritasolta lähteviä näkemyksiä siitä, mitä vaikuttavaan hakevaan toimintaan sisältyy. Noste-hankkeiden hakevan toiminnan tutkimuksessa vaikuttavuuteen liittyvällä aineistonkeruulla pyritään siihen, että saadaan näkyväksi, mitä hyvin Noste-opiskelijoita saaneet hankkeet ovat tehneet hakevassa toiminnassaan, mitä vaikuttavia tekijöitä näiden hankkeiden hakevasta toiminnasta löytyy ja millaisia edellytyksiä onnistunut hakeva toiminta vaatii.

Tutkimuksessa olemme lähteneet liikkeelle vaikuttavuuden eri näkökulmista, joita kutsumme ulottuvuuksiksi. Yhtenä lähtökohdana ulottuvuuksien määrittelyyn ovat olleet Pentti Meklinin (2001, 107) näkemykset vaikuttavuudesta, joiden mukaan vaikuttavuutta voi määrittellä kahdella tai kolmella tavalla. Ensinnäkin vaikuttavuus voi olla tavoitteiden saavuttamista: vaikuttavuus on sitä, miten hyvin asetetut tavoitteet saavutetaan. Toiseksi vaikuttavuudella voidaan tarkoittaa palveluprosessien tai -järjestelmien valmiuksia saada aikaan haluttuja vaikutuksia, jolloin ei tarkastella itse vaikutuksia, vaan ainoastaan kykyä ja mahdollisuuksia saada aikaan vaikutuksia. Kolmantena näkökulmana voi pitää vaikuttavuuden samaistamista vaikutuksiin, jolloin vaikuttavuus on seurausta jostakin toimenpiteestä tai uhrauksesta. Näistä viimeisen näkökulman olemme jättäneet tarkastelusta pois, koska siihen sisältyy ajatus toimimisen ja toimimattomuuden välisestä erotuksesta, jota on mahdollista tutkia vain ajallista vertailua ja kokeellisia menetelmiä hyödyntäen. Sen sijaan kaksi ensimmäistä olemme ottaneet ulottuvuuksiksi Noste-hankkeiden hakevan toiminnan vaikuttavuuden tarkasteluun, eli vaikuttavuus tavoitteiden saavuttamisena ja vaikuttavuus hankkeiden valmiuksina saada aikaan vaikutuksia. Näiden lisäksi vaikuttavuus-ulottuvuuksien määrittelyssä olemme hyödyntäneet Marketta Rajavaaran (2006, 38) näkemyksiä vaikuttavuuden tarkastelusta tarvelähtöisesti, mekanismien kautta tai yhteiskunnallisen vaikuttavuuden välityksellä. Lisäksi kaksi ulottuvuutta vaikuttavuuteen olemme omaksuneet Seija Mahlamäki-Kultasen ja Kirsti Hulkarin (2005) koostamasta Noste-ohjelman vaikuttavuuden käsitteanalyysistä, jossa esille tulevat vaikuttavuus kohderyhmän aktivoitumisena ja hakevan toiminnan toimintamallien kehittymisenä.

Näin ollen muodostimme seuraavat vaikuttavuus-ulottuvuudet, joiden kautta olemme analysoineet haastatteluaineiston ja tehneet tulosten tulkinnan:

- Vaikuttavuus hankkeiden valmiuksina saada aikaan vaikutuksia (luku 2)
- Vaikuttavuus toimintaympäristötekijöiden kautta tarkasteltuna (luku 3)
- Vaikuttavuus kohderyhmän aktivoitumisena (luku 4)
- Asiakasvaikuttavuus, johon sisältyy myös näkemyksiä vaikuttavuudesta tavoitteiden saavuttamisena (luku 5)
- Vaikuttavuus aikuiskoulutuksen toimintamallien kehittymisenä (luku 6)

## 1.2 Tutkimustehtävät

Tutkimuksessa olemme kiinnostuneita siitä, miten hakevassa toiminnassa oppilasmääräisesti mitattuna hyvin onnistuneet hankkeet ovat hyödyntäneet Noste-ohjelman antamia mahdollisuuksia toteuttaa hakevaa toimintaa ja millaista hakevaa toimintaa näissä hankkeissa on toteutettu. Erityisesti haluamme saada selville, millaisia tekijöitä haastateltavat nostavat keskeisiksi vaikuttavan hakevan toiminnan toteuttamisen kannalta. Oppilaitosten edustajien rinnalla olemme kiinnostuneita työpaikkojen esimiesten kokemuksista hakevan toiminnan toteuttamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tällä tavoin tutkimustehtävämme ovat muodostuneet hakevan toiminnan ja vaikuttavuuden käsitteiden ympärille. Vastaukset tutkimustehtäviin kietoutuvat tutkimusraportin kaikkiin vaikuttavuuden ulottuvuuksiin, joten käsittelemme niihin liittyviä asioita raportin kaikissa luvuissa.



Kysymysmuotoon kirjoitettuna tutkimustehtävät ovat seuraavat:

1. Millaista hakevaa toimintaa vaikuttaviksi määritellyissä hankkeissa on toteutettu?
2. Millaisia tekijöitä projektipäälliköt ja kouluttajat liittävät onnistuneeseen hakevaan toimintaan?
3. Millaisia kokemuksia työpaikkojen esimiehillä on hankkeiden toteuttamasta hakevasta toiminnasta?

### 1.3 Tutkimuksen prosessikuvaus

Tutkimuksessa hakevan toiminnan vaikuttavuutta lähestytään laadullisella tutkimusotteella. Laadulliseen lähestymistapaan päädyimme, sillä halusimme saada kuuluviin hankkeissa toimivien projektipäälliköiden ja kouluttajien sekä Noste-koulutuksissa yhteistyössä toimineiden työpaikkojen esimiesten näkemyksiä hakevan toiminnan vaikuttavista käytännöistä. Tutkimus toteuttaa metodologisesti seurantatutkimuksen ajatusta: työssä ei ole arvottavaa otetta, vaan tarkoituksena on nimenomaan tuoda esille haastateltavien näkemyksiä.

Tutkimukseen on valittu eri puolilta Suomea 15 Noste-hanketta, joissa on tehty vaikuttavaa hakevaa toimintaa Noste-opiskelijamäärätilaston perusteella, minkä lisäksi valinnassa on otettu huomioon alueellisia ja hankkeen rakenteellisia tekijöitä. Tutkimusta varten on haastateltu vuoden 2006 kevät-kesän aikana 15 projektipäällikköä, 17 kouluttajaa, 13 työpaikkojen/yritysten esimiestä, pätevyysluotsi ja oppisopimustoimiston edustaja. Kolme haastattelua (projektipäällikkö, kouluttaja ja esimies) ovat vuodelta 2005, ja ne ovat osa aiemmin tehdyn tutkimuksen aineistoa. Haastattelujen lisäksi aineistoa on saatu osallistumalla Nostetta Pohjois-Karjalaan -hankkeen toteuttamaan benchmarking-vierailuun. Raportissa käytämme projektipäällikön nimitystä niin koordinaattoreista, seutukoordinaattoreista kuin hankepäälliköistäkin, jottei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa tekstistä. Samasta syystä kouluttaja-nimike toimii ylänimityksenä kouluttajan tehtävissä toimiville haastateltaville ja oppisopimustoimiston edustajalle, ja esimies-nimike tarkoittaa sekä työpaikkojen että yritysten työnantajien edustajia. Tunnistettavuuden välttämiseksi olemme muokanneet lainauksia vaihtaen erityisen paljastavia muresanoja kirjakielisiksi. Raportissa lainausten perässä oleva numero perustuu haastatteluaineiston järjestelyyn.

Hankkeiden projektipäälliköt ja kouluttajat suhtautuivat haastattelupyyntöihin hyvin positiivisesti. Monet projektipäälliköt toivat esille tyytyväisyytensä siihen, että heidän hankettaan pidettiin vaikuttavaa hakevaa toimintaa toteuttaneena. Kouluttajien yhteystiedot saimme projektipäälliköiltä. Yhdessä hankkeessa projektipäällikkö totesi oppisopimuskeskuksen edustajan toteuttaneen aktiivista hakevaa toimintaa osana Noste-hanketta ja suositteli siten hänen haastatteluaan. Myös osa työpaikkojen esimiesten yhteystiedoista tuli projektipäälliköiden kautta, mutta niitä saimme myös kouluttajilta. Esimiesten yhteystietoja pyytäessämme korostimme toivovamme haastateltaviksi sellaisia työpaikkoja, joista on lähtenyt opiskelijoita Noste-koulutukseen, ja joiden kanssa on tehty yhteistyötä hakevassa toiminnassa. Suurin osa esimiehistä lupautui haastatteluun suoralta kädeltä, mutta osalla kiireet lykkäsivät haastattelun toteuttamista. Kaksi esimieshaastattelua jäivät toteutumatta kokonaan työpaikkojen kiireiden vuoksi. Eräältä työpaikalta haastattelu ohjattiin pätevyysluotsille, sillä hänen katsottiin tietävän eniten yrityksen Noste-koulutuksesta ja koulutusajatuksen etenemisestä työpaikalla.

Haastattelut olivat pääsääntöisesti puhelimitse toteutettuja teemahaastatteluita (teemat liitteessä 1), joiden kesto vaihteli projektipäälliköillä puolesta tunnista puoleentoista tuntiin ja kouluttajilla noin puolesta tunnista tuntiin. Työpaikkojen esimiesten haastattelut pyrimme tarkoituksella pitämään alle puolen tunnin mittaisina. Varsinaisista teemahaastatteluista poiketen olemme käyttäneet haastattelun apuna kysymyslistaa, jolla varmistimme sen, että kolmen eri haastattelijan suorittamina haastatteluissa otettiin esille samat asiat. Kysymysten esittämisjärjestys ja muoto vaihtelivat kuitenkin haastattelujen etenemisen mukaan. Tutki-

muksen kirjoittajien ohella aineistonkeruuseen ja haastattelujen litterointiin osallistui tutkijamusapulainen Toni Kosonen.

Saatu aineisto on analysoitu edellä esiteltyjen vaikuttavuuden ulottuvuuksien kautta, joihin kytkeytyviä sisältöalueita mietimme etukäteen hakevan toiminnan käsitteiden kautta. Näiden sisältöalueiden kautta olemme lukeneet aineistoa ja tehneet analyysia. Tätä analyysia ovat rikastuttaneet aineistosta nostamamme teemat, jotka on asetettu vuoropuheluun vaikuttavuuden sisältöalueiden kanssa. Tällä tavoin saamiamme tuloksia olemme peilanneet hakevan toiminnan teorioihin ja aiemmin saatuihin tutkimustuloksiin.

Tulosten analysoinnissa ja raportoinnissa olemme kuljettaneet mukana projektipäälliköiden, kouluttajien ja työpaikkojen esimiesten näkökulmia. Tällä tavoin olemme saaneet koottua monipuolista näkemystä hakevan toiminnan vaikuttavuudesta. Raportoinnissa olemme päätyneet käyttämään runsaasti haastattelulainauksia, sillä koemme tärkeäksi, että tuloksissa näkyy haastateltavien ääni. Tulosten keskeisimmät ajatukset tulevatkin näkyville välillä nimenomaan lainauksissa – emme ole tahtoneet peittää haastateltavien puhetta omalla tekstilämmellä. Tämän niin sanotun tiheän kuvauksen myötä pyrimme myös lisäämään tulosten todennettavuutta. Tutkimuksen tulokset antavat laadullisen tutkimusotteen mukaisesti mahdollisuuden suhteuttaa niitä lukijan oman harkinnan mukaisesti muihin Noste-hankkeisiin ja hakevan toiminnan projekteihin.

## 2 VALMIUS TOIMIA YHTENÄ RINTAMANA – vaikuttavuus hankkeen valmiuksina saada aikaan vaikutuksia

Yhtenä vaikuttavuuden ulottuvuutena pidetään yleisesti käsiteltävää toimenpidettä toteuttavan järjestelmän tai palveluprosessin valmiutta saada aikaan haluttuja vaikutuksia. Järjestelmän valmiuksien tutkimisessa kiinnitetään huomiota systeemin tai sen toimijan mahdollisuuksiin ja kykyihin saada aikaan vaikutuksia, jolloin se on varsin lähellä kapasiteetin käsitettä. (ks. esim. Lumijärvi 1999, 15; Rajavaara 2006, 41.) Noste-ohjelmassa asetettuja tavoitteita pyrkivät toteuttamaan Noste-hankkeet, joita voidaan tarkastella järjestelminä. Tässä luvussa keskitytään tarkastelemaan hakevan toiminnan valmiuksien näkökulmasta sellaisia hankkeiden ominaisuuksia ja toimintamalleja, joille haastateltavat antavat merkitystä vaikuttavuuden kannalta. Nämä vaikuttavuuden kannalta merkityksellisiksi nostetut valmiudet liittyvät pitkälti hankkeen sisäiseen yhteistyöhön, hankkeen käytössä oleviin resursseihin ja suunnitelmallisuuteen.

### 2.1 Noste-hankkeiden piirteitä valmiuksien näkökulmasta

Tutkimuksessa mukana oleville Noste-hankkeille on ominaista **koulutusalojen moninaisuus**: Nosteessa mukana olevia koulutuksia on useilta eri aloilta ja opiskelijaksi aikovilla on runsaasti valinnanmahdollisuuksia. Aineistoon sisältyy yksi hanke, jonka tarjonta koostuu yksinomaan yhden koulutusalan koulutuksista. Usein hankkeiden vetovastuu on aikuiskoulutuskeskuksella/-opistolla; tosin eräässä hankkeessa hallinnointivastuussa on oppisopimuskeskus. Aineiston vaikuttavaa hakevaa toimintaa toteuttaville hankkeille on ominaista, että hankkeessa on mukana useampia koulutuksenjärjestäjiä, joihin yleensä lukeutuvat ainakin alueen aikuiskoulutuskeskus/-opisto ja ammattiopisto. Osa hankkeista on koulutuksen järjestäjämäärältään mittavia, kaksikymmentäkin oppilaitosta käsittäviä, toisten ollessa huomattavasti pienempiä. Hankkeen koolla kerrotaan olevan merkitystä koulutusten järjestämisen volyymin, vaihtoehtojen tarjonnan ja tarpeisiin vastaamisen kannalta. Toisaalta myös oppilaitosmäärältään pienemmät hankkeet ovat onnistuneet hakevassa toiminnassa. Oppilaitosten suuruudella puolestaan nähdään merkitystä joustavien rakenteiden toteuttamisessa: esimerkiksi joustavan sisäänoton muotojen hyödyntämisessä.

Vapaalla sivistystyöllä on hankkeissa vaihteleva rooli: joissain hankkeissa erityisesti kansanopistoilla on vahva asema Noste-koulutusten järjestäjinä ja hakevan toiminnan toteuttajina, kun taas kansalaisopistojen kerrotaan useimmissa hankkeissa olevan jokseenkin taka-alalla myös koulutuksissa, jotka olisivat niille mahdollisia järjestettäviä kuten tietokoneajokortti- ja kieliopinnot<sup>1</sup>. Koulutuksen järjestäjien lisäksi hankkeiden verkosto koostuu erilaisista sidosryhmistä, joiden rooli hakevassa toiminnassa koetaan tärkeäksi.

Haastatteluissa tuodaan esille hankkeiden **toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä**, joilla katsotaan olevan merkitystä hakevan toiminnan toteuttamiseen. Asukasmäärältään pienemmillä paikkakunnilla hakevaa toimintaa todetaan helpottavan sen, että siellä erilaiset tilaisuudet rikkovat helposti uutiskynnyksen ja saavat julkisuutta paikallisissa medioissa. Isommilla paikkakunnilla kerrotaan olevan vaikeaa päästä keskustelemaan ihmisten kanssa: *[...] ei ainakaan nyt tämmösessä [kaupungin nimi] tyyppisessä paikassa, missä ihmiset viuhtoo hirveetä vauhtii eesuntakasin, niin ne ei kyllä paljon jaksa [...], että ehkä jollain pienemmällä paikkakunnalla, missä ei oo jatkuva, täällähän on jatkuvasti jotakin, aina joku kailottaa jossakin torilla jotakin, minusta tuntuu, että ihmiset on niin turtunu jo semmoseen, että ne ei viitti*

<sup>1</sup> Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen (2006a, 27) Noste-hankkeiden itsearviointitutkimuksessa vapaan sivistystyön ja aikuislukioiden osallistumisen Noste-hankkeen toimintaa arvioi aktiiviseksi n. 20 % vastaajista.

*enää pysähtyä”* (projektipäällikkö11). Sama asia on huomattu yleisemminkin Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa, mistä esimerkkinä syksyllä 2006 toteutetun rekkakiertueen onnistuminen aikuiskoulutuksesta kiinnostuneiden tavoittamisessa: palautteen mukaan esimerkiksi Ylä-Savon Noste raportoi tavoittaneensa rekkakiertuepäivän aikana noin 500 henkilöä, kun puolestaan pääkaupunkiseudun neljän hankkeen yhteistyönä toteutetulla tapahtumalla oli tavoitettu noin 120 henkilöä – ero on huomattava etenkin, kun otetaan huomioon ko. alueiden asukastiheys. (Noste-ohjelman rekkakiertueen... 2006).

Haastatteluissa **maantieteellisille tekijöille** annetaan merkitystä hakevan toiminnan toteuttamisessa: jalkautuminen käy helpommin suhteellisesti suppealla alueella, kun taas laajemmalla alueella sen toteuttamisen todetaan vaativan enemmän aikaa sekä suunnitelmallisuutta. Tämän vuoksi laajan alueen kattavissa hankkeissa hyödynnetäänkin enemmän puhelin-kontakteja tai pyritään yhdistämään useampia työpaikkoja samalle jalkautumiskierrokselle. Pitkät välimatkat näkyvät myös siinä, että niiden vuoksi koulutusta viedään lähelle opiskelijoita kaupunkikeskusten ulkopuolelle. Harvaan asuttujen alueiden erityispiirteiksi mainitaan myös, että pienistä opiskelijamääristä johtuen ryhmät ovat harvoin täynnä, joten pienissä oppilaitoksissa todetaan tuntuvan luonnolliselta muodostaa rahoitusmuodoiltaan sekaryhmiä.

Meillä on täällä niin helppo täällä suunnassa, kun tämä on niin pieni tämä meidän toiminta-alue ja oppilaitoksissa me tunnetaan aika hyvin, että meillä on aika tällainen luonnollinen verkosto muiden oppilaitosten kanssa, että esimerkiksi se, onko oppisopimustoimistossa paikkoja, niin me yleensä tiedetään aika hyvin tällaiset asiat. Tää on täällä aika helppoo. Täällä on koko ajan semmoinen näppituntuma, että mitä rahoitusvaihtoehtoja, että missä on resursseja vielä jäljellä. (projektipäällikkö12).

Hankkeen toiminta-alueen **teollisuus ja palvelurakenne** asettavat osaltaan suuntaviivoja hakevan toiminnan painottumiselle ja valittaville toimintamuodoille, sillä on erilaista kiertää pienyrityksiä kuin ottaa yhteys suuriin teollisuusyrityksiin. Teollisuuden keskittymisen pienempiin yksiköihin todetaan vaikuttavan myös pätevyysluotsien ja luottamusmiesten määrään, jolloin täytyy etsiä muita kasvokkain toimimisen tapoja. Pienemmissä yrityksissä yrittäjät ovat usein osoittautuneet hyviksi viestinvälittäjiksi, ja joillain aloilla he ovat myös itse läheneet runsaasti kouluttautumaan työntekijöidensä kanssa.

Paikallisilla tekijöillä todetaan olevan merkitystä myös siihen, miten **hakevan toiminnan toteuttamisvastuu** on jaettu hankkeessa. Alueen jakautuminen kahteen selkeään keskukseseen on saanut eräässä hankkeessa päätymään kahden koordinaattorin valintaan, jotka toteuttavat hankkeessa ”kahden luukun periaatetta”. Hankkeissa on myös vaihtelua siinä, miten paljon hakeva toiminta on projektipäälliköiden/koordinaattoreiden tai kouluttajien vastuulla. Joissain hankkeissa on myös päädytty käyttämään ulkopuolisia hakevan toiminnan henkilöitä. Eräänä hankkeen hakevan toiminnan olennaisimpana valmiutena projektipäälliköt ja kouluttajat korostavat toimijoiden halua tehdä hakevaa toimintaa ja tavoittaa kohderyhmään kuuluvia ihmisiä.

## 2.2 Hankkeiden sisäisen Noste-tiedotuksen merkitys

Haastattelujen perusteella **tiedonkulku oppilaitoksessa ja hankkeessa** muodostuu erääksi keskeiseksi lähtökohdaksi vaikuttavaan hakevaan toimintaan. Tiedottamiseen liittyen kouluttajat nostavat esille, että Noste-ohjelman sisältö ja tarkoitus on avattu kouluttajille, hakevaan toimintaan on saatu opastusta ja Noste-hankkeen kokouksiin voi halutessaan osallistua. Myös projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan hankkeen sisäisen tiedottamisen tärkeys. Hyvin hoidetun sisäisen tiedottamisen katsotaan käytännön tiedonkulun lisäksi mahdollistavan toiminnalle yhteisen suunnan, levittävän hakevan toiminnan hyviä käytänteitä ja varmistavan asiakaspalvelun jouhevuden. Kouluttajien Noste-tietämykselle annetaan erityisen paljon painoarvoa heidän kiertäessään työpaikoilla ja toteuttaessaan hakevaa toimintaa muiden työtehtävien rinnalla.

On ottanut aikansa, että kaikki oppilaitokset ovat tiedostaneet nämä Noste-kuviot ja muut, mutta nyt se alkaa olla jo niin hanskassa, että uskaltaa jo tavallaan ohjata ihmisiä ottamaan suoraan yhteyttä oppilaitokseen. Kun opiskelijaksi aikova sanoo olevansa Noste-kelpoinen, niin nyt siellä verkoston oppilaitoksissa jo tiedetään mistä on kyse ja pystytään hoitamaan asioita ihan itsellisesti. (projektipäällikkö8)

Ja sitten tietysti organisaation sisällä täytyy, että kaikkien tiedossa on, sitä on kyllä levitetty sitä tietosuutta organisaation sisällä, että jokainen kouluttaja tunnistaa ja tietää, mitä Noste tarkoittaa ja pystyy tuota kartottamaan semmosen ensitilanteen, että onko henkilö Noste-kelpoinen ja pystyy ottamaan heti yhteyttä esimerkiksi koordinaattoriin tai koulutus suunnittelijoihin, että saa siihen sitten tarvittavat elementit käyttöön. (kouluttaja2)

Noste-tietoutta kerrotaan levitetyn hankkeissa ensisijaisesti kokousten kautta. Toimijoille suunnatut kokoontumiset sekä erilaiset pienemmät työryhmät mainitaan erityisesti projektipäälliköiden puheissa viestinnän kanaviksi. Näihin kokoontumisiin osallistuu kuitenkin vain osa oppilaitosten kouluttajista, joten Noste-viestiä on levitetty oppilaitoksissa myös muita malleja hyödyntäen. Haastatteluissa tulee esille, että osa kouluttajista on osallistunut lääninhallitusten ja valtakunnallisen Noste-ohjelman järjestämiin seminaareihin. Oppilaitoksissa kerrotaan myös hankkeen sisäisesti toteutetun kouluttajille suunnattuja seminaareja.

Ja sitten meillä on vähintään kerran vuodessa tällainen seminaari, johon kutsutaan kaikki nää toimijat sillä tavalla, että opettajat ja ne, jotka toimii Nosteessa muuten [...], niin kaikki kutsutaan paikalle. Että mahdollisuus kaikille tarjotaan kyllä tällaiseen Noste-tiedon päivitykseen ja semmoseen yhdessä oloon, että katsotaan, että missä mennään. [...] Teema tulee sillä tavalla, että kun minä tuossa aina kuulostelen, että mistä pitää puhua tai tiedottaa tai kertoa, niin se on ollut otettava esille sitten. Nyt oli tänä vuonna tää hakeva toiminta nimenomaan. (projektipäällikkö6)

Oppilaitoksen ja hankkeen sisäisen tiedottamisen tärkeys tulee korostuneesti esille vastakaisesta näkökulmasta erään haastattelun kouluttajan puheessa kysyttäessä, miten kouluttajat ovat saaneet tietoa Nosteesta ja voivatko he osallistua Nosteen kokouksiin: *”On varmasti [Noste-kokouksia], mutta niitä ei kyllä meille opettajakunnalle saakka tule, että meille on lähinnä vain annettu se taso, että me saadaan ne paperit ja seuratkaa, eikä juuri kukaan taida minun lisäksi niitäkään seurata. Että se on hyvin sattuman kauppa”* (kouluttaja)<sup>2</sup>. Siten vaikuttava hakeva toiminta näyttää kouluttajahaastattelujen mukaan edellyttävän, että **Noste-tietous jalkautetaan ensin tehokkaasti kouluttajille**, jotka vievät tietoa eteenpäin työelämään. Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa on tarpeen tuoda informaatio kouluttajien ulottuville, jotka *”tekee sitä varsinaista kenttätöitä sitten näitten ihmisten parissa, niin sitä mukaan kuin he tietää hyvin Nosteesta, niin sitä mukaa niitä opiskelijoita semmoseen ryhmiin rupee löytymään ihan toisella lailla”* (kouluttaja2).<sup>3</sup>

Projektipäälliköt kertovat huolehtivansa sisäisestä tiedottamisesta myös vieraillemalla oppilaitoksissa kertoen Noste-ohjelman tavoitteista ja kriteereistä sekä opastamalla oppilaitosten henkilöstöä Noste-ohjelman hallinnollisissa kysymyksissä. Lisäksi runsaasti käytetyksi viestintäkanavaksi mainitaan sähköposti, jolla tavoitetaan kätevästi kaikki Noste-koulutusten kanssa tekemisissä olevat kouluttajat. Haastatteluissa huomautetaan olevan tärkeää, että Noste-tietoa leviää oppilaitoksiin myös muutoin kuin projektipäälliköiden välityksellä. Oppilaitosten Noste-yhdyshenkilöitä ja Noste-vastaavia onkin valjastettu: *”Sitä Noste-tietoa on liikunut, ei vain minun kautta, vaan sitten näitten yhdyshenkilöittenkin kautta alalle. Että tämä varmasti on semmoinen, että ollaan saatu käyntiin sitä yhteistä, tai siihen suuntaan meneviä asioita. [...] Ja nyt sitten tää henkilökohtaistaminen on niin iso haaste kaikille, että se vähän niinkun pakottaa”* (projektipäällikkö5). Noste-hankkeen kerrotaan pitäneen rinnallaan opetus-

<sup>2</sup> Tässä yhteydessä on tutkimuseettisistä syistä jätetty pois haastatteluaineiston järjestelyyn perustuva kouluttajan yksilöivä numero.

<sup>3</sup> Veronica McGivney (2002, 18) huomauttaa, että kouluttajille suuntautuvan tiedottamisen lisäksi on tärkeää huolehtia, että kouluttajilla on mahdollisuus saattaa hakevaa toimintaa koskevia kokemuksiaan, tietoaan ja osaamistaan koko organisaation hyödyksi.

henkilöstön kehittymismahdollisuuden. Hankkeissa onkin pidetty teemoina esillä mm. oppimisvaikeuksien tunnistamista, tukitoimia ja opintojen ohjausta.

## 2.3 Yhteistyö oppilaitosten kesken hakevassa toiminnassa

Oppilaitosten välisen yhteistyön ja yhteisen tavoitteen eteen toimimisen kerrotaan haastattelussa edistäneen hakevaa toimintaa. Noste-hankkeen myötä oppilaitosten kerrotaan oppineen **tuntemaan toisensa** paremmin niin organisaatio- kuin henkilötasolla, jolloin myös erityyppiset oppilaitokset ovat pystyneet toimimaan yhteistyössä. Perinteisesti Suomessa aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset ovat toimineet pitkälti kukin yksinään toteuttaen omaa koulutustehtäväänsä. Samalla eri oppilaitokset ja koulutustahot ovat jääneet toisilleen melko vierainksi (Surakka & Törmä 1994, 125). Noste-hankkeissa toteutettavaa yhteistoimintaa kuvaillaan mm. helpoksi, avoimeksi, leppoiseksi ja hyväntahtoiseksi.

Me ollaan hyvän läheisiä keskenämme, ja ollaan opittu tuntemaan toinen toistemme oppilaitokset. Meillä on ollut tavoitteena se, että me vierailaan vuorotellen eri oppilaitoksissa, ja me sitä kautta tullaan tutuiksi, että nyt on hyvin helppo ottaa toiseen yhteyttä. Oikeestaan tuntuu ihan kuin työkaverit oltais. (projektipäällikkö7)

Mitä on viestiä kuullut muista, että on ollut hyvinkin tarkkaa semmoista reviirien varjelua, ja just, että eri oppilaitostyyppit ei oo jotenkin tullu hyvin juttuun keskenään, että tuossa työryhmässä ei kyllä niinkun – ei sitä aina välillä muistakaan, että kuka on mistäkin oppilaitoksesta, että se on kumminkin se asia siinä tärkein. Että kyllä ainakin meidät [kansalaisopistona] ja sitten [eräs] työväenopisto on otettu siis tosi hyvin tähän ryhmään mukaan. (kouluttaja9)

Pääsääntöisesti yhteistyötä hankkeissa toteutetaan **eritasoisissa ryhmissä**, joskin ryhmien kokoonpanot ja kokoontumistiheys vaihtelevat hankkeittain. Kahta vaille kaikilla hankkeilla on ohjausryhmä, joka yleisimmin koostuu oppilaitosten rehtoreista, työelämäjärjestöistä ja alueen suurimpien työnantajien edustajista sekä mahdollisesti myös muista sidosryhmien edustajista. Ohjausryhmälle annetaan projektipäälliköiden haastatteluissa merkitystä hankkeen suunnannäyttäjänä ja periaatteellisten päätösten tekijöinä. Monissa hankkeissa kokoonnutaan myös ns. toimijatasolla, jolloin osanottajat koostuvat lähinnä Noste-koulutusten vastuukouluttajista. Näissä kokoontumisissa keskitytään käytännön asioihin sekä tuodaan esille hakevan toiminnan toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä ja vaihdetaan kokemuksia toiminnan eri toteuttamistavoista. Useissa hankkeissa kokoontuvat lisäksi pienemmät monialaiset tiimit tai suunnittelutyöryhmät: *”Meillä on toiminut varsin aktiivinen hakevan toiminnan ryhmä myöskin tässä Noste-hankkeessa”* (kouluttaja12).

### Ohjausta ylitse oppilaitosrajojen

Konkreettisen yhteistyön toteuttamisen muotona projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa korostuu **opiskelijoiden ohjaaminen oppilaitoksesta toiseen**. Koulutuksen sirpalemaisesta markkinoinnista nähdään luovan tarvetta opiskelijoiden uudelleenohjaamiseen, sillä opiskelijan kerrotaan usein etsivän tietoa koulutuksesta ensimmäisestä oppilaitoksesta, jossa on kuullut koulutusta järjestettävän. Projektipäälliköt ja kouluttajat korostavat tässä tehtävässä olevan tärkeää tietää laajasti opiskelutarjonnasta, jotta osataan etsiä opiskelijaksi aikovalle sopivimmat ratkaisut. Projektipäälliköiden puheessa opiskelijaksi aikovien uudelleenohjaaminen kytkeytyy henkilökohtaistamisen ajatukseen: joustavaan ja tarpeiden mukaiseen sisäänpääsyyn lähimpään oppilaitokseen.

[...] ja kun eri tapahtumissa ollaan mukana, niin sitten yritetään pitää huoli siitä, että kunkin oppilaitoksen edustaja pystyy kertomaan myös, että mitä toisella [hankkeen] oppilaitoksella on tarjottavana tässä Nosteen merkeissä. (kouluttaja9)

[...] Eli just sitä on korostettu, että tämä on todella joustavaa, että tehdään opiskelijan tarpeiden mukaan se sitten. Ja ihan silläkin lailla, että mihinkä esimerkiksi ovat kulkuyhteydet. (projektipäällikkö11)

Lähihoitajakoulutusta on monessa oppilaitoksessa, niin ohjataan sitten sinne, mistä joustavimmin ja nopeimmin aloituspaikka löytyy. (projektipäällikkö8)

Henkilökohtaisessa ohjauksessa nähdään merkitystä hankkeissa laajasti käytetyllä **yhden luukun periaatteella**, jonka avulla yhteyttä ottava potentiaalinen opiskelija saa tarvitsemansa tiedot nopeasti yhdellä yhteydenotolla. Yhden palveluluukun kerrotaan useimmissa hankkeissa muodostuneen Noste-hankkeen myötä, joskin oppilaitoskohtaisia palvelupisteitä on ollut käytössä useilla paikkakunnilla. Osassa hankkeista on edelleen jatkettu toimintaa näillä oppilaitoskohtaisilla palvelunumeroilla. Hankkeissa yhtä luukku hoitaa projektipäällikkö, oppilaitosverkoston ylläpitäjä tai assistentti. Haastatteluissa korostetaan yhden luukun hoitajan kattavan tietopohjan merkitystä niin koulutustarjonnasta kuin koulutus- ja rahoitusmuodoista: *”Ja rahoitusmuodot kaikki hyvin hallinnassa sillä lailla, että hän [koordinaattori] osaa kuitenkin antaa ensiavun siihen ja kertoo sitten, että mihin voi ottaa jatkoyhteyttä esimerkiksi”* (kouluttaja16). Yhden luukun muodostaminen on askel eteenpäin kohti Marja Pakasteen ja Hanne Laukkasen (2006, 13) hahmottelemaa alueellista yhteistyöverkoston tarjontaan perustuva tarjotinta, josta opiskelijaksi aikovien ja työnantajien on helppo löytää tarvitsemaansa koulutusta. Yhden luukun todetaan palvelevan opiskelusta kiinnostuneiden aikuisten lisäksi työnantajia ja sidosryhmiä, joten yhden luukun periaatteen voi nähdä toimivan osaltaan työelämän palvelu- ja kehittämistehtävän hengessä. Projektipäällikköiden kokemukset palvelumallista ovat yksinomaan myönteisiä: *”Kyllähän se [yksi luukku] on tietysti ihan moderni tapa palvella asiakkaita, että päästään pois vähän siitä asiakkaiden pompottelusta”* (projektipäällikkö14). Yhden luukun periaatteen toimivuuden todetaan edellyttävän sen hoitajalta tasapuolisuutta kaikkien oppilaitosten tarjonnan esillä pitämisessä. Joissain hankkeissa yhden luukun periaatteen ei ole katsottu istuvan oppilaitosten toimintamalleihin ja paikallisiin olosuhteisiin, jolloin on päädytty soveltamaan omanlaisia tiedotus- ja ohjausmuotoja.

Ne [yhteydenotot] tulee minun kännykkään. [...] Kyselen opiskelijalta, että mitä koulutusta se haluaa, miltä suunnalta, minkälaista opiskelua ja sitten meillä on esimerkiksi sellanen, että [tiettyä koulutusta] tarjoaa kolme eri oppilaitosta, niin sitten tasapuolisesti kyselen ja yritän ohjata sitten parhaimpaan paikkaan ja, tai sitten lähetän kaikista kolmesta paperit. (projektipäällikkö9)

Me ollaan päädytty sellaseen, että se ei oo ihan puhdas yhden luukun periaate, kun me ollaan niin hajallaan. [...] Me ollaan aateltu niin, että sen alueen ihmisten on paljon helpompi ottaa yhteyttä sen oman alueen oppilaitokseen, se tuntuu paljon helpommalta ja selkeemmältä. Mutta meillä on kaikilla, jokaisella tiedossa toinen toistemme tarjonta, ja tiedetään sitten ohjata eteenpäin, tai sitten otetaan toinen toisiimme yhteyttä ja sanotaan, että soitapa tälle henkilölle, täällä on tällanen ihminen, joka kaipaa nyt sitä, mitä teillä on. (projektipäällikkö7)

## **Yhteistyökuvioita Nosteen puitteissa**

Oppilaitokset ovat **järjestäneet yhdessä koulutuksia**. Yhdessä järjestämällä on koulutuksia voitu viedä seuduille, joiden oppilaitoksissa ei ole ollut mahdollisuuksia – oikeuksia, osaamista tai taloudellisia resursseja – järjestää jotain tiettyä koulutusta. Tällä tavoin koulutukset on voitu järjestää lähiopetuksena, sillä verkko-opetuksen soveltuminen Noste-kohderyhmään katsotaan rajalliseksi puutteellisten tietoteknisten taitojen vuoksi. Yhdessä järjestäen hankkeissa on aloitettu koulutuksia, joita ei alueen oppilaitoksissa ole aikaisemmin järjestetty: *”Tän tyyppiset on minun mielestä niitä parhaita esimerkkejä siitä, että me voidaan ihan oikeasti tehdä yhteistyötä”* (projektipäällikkö1). Koulutuksia on järjestetty yhteistyössä myös siten, että sama koulutus järjestetään sekä päivä- että iltaopetuksena, jolloin niihin osallistuminen mahdollistuu vuorotyöperiaatteellakin toimivien työpaikkojen henkilöstöiltä. Yhdessä järjestettyjen koulutusten mahdollisuuden projektipäälliköt liittävät Noste-hankkeen mukanaan tuomaksi ajatukseksi. Opiskelijoita on ohjattu suorittamaan tutkinnon osia myös kansalaisopistoihin esimerkiksi kieliohjelmojen osalta. Lisäksi oppilaitokset ovat tehneet yhteistyötä hankkei-

den sisällä opintojen tukitoimien järjestämisessä ja hyödyntäneet tässäkin suhteessa jonkin toisen oppilaitoksen osaamista. Seuraava lainaus kertoo oppilaitosten yhdessä järjestämän koulutuksen toteuttamisesta:

AH: Entä mistä lähti ajatus siitä, että se järjestetään kahden oppilaitoksen yhteisenä?

H: Luulisin, että siihen sitten vaikutti aika paljon sellainen, että molemmat oppilaitokset olisi pystynyt sen kyllä yksinkin tuottamaan, mutta se olisi vaatinut aika paljon niin kuin enemmän töitä, että sen olisi pystynyt toteuttamaan yksin. Nähtiin, että on tällainen luonteva yhteistyön paikka, että molemmat tavallaan käyttää niitä omia vahvuusalueitaan siihen ja toteutetaan se koulutus yhdessä.

AH: Onko hakevaa toimintaakin tehty yhdessä näiden oppilaitosten kesken?

H: On, ihan täysin yhdessä. Eli markkinointi, mitä on lehti-ilmoituksia ja tuota lehdistötiedotteita niin ne on tehty yhdessä. Ja tuota sitten tätä henkilökohtaista markkinointia, niin tietysti molemmat tekee, mutta on sovittu vähän, että miten se homma sitten hoidetaan. (projektipäällikkö2)

Oppilaitosten välistä yhteistyötä kuvataan hyvin pitkälti myönteisessä sävyssä. Projektipäälliköt tuovat kuitenkin esille myös joitain **yhteistyön haasteisiin** liittyviä seikkoja. Resurssien jakamisen oppilaitosten kesken kerrotaan joskus tuottavan joitakin kysymyksiä, mutta näihin todetaan löytyneen ratkaisut keskustelemalla. Erityyppisten oppilaitosten mukanaolo nostetaan projektipäälliköiden puheessa yhteistyötä toisaalta hankaloittavaksi ja toisaalta rikastuttavaksi asiaksi: *”Toinen [oppilaitos] toistaan opettaa, ja vähän tämmöistä yhteistä säveltä löytäen, että ei aina voi sanoa, että kaikilla jotenkin menee jakeluun samat asiat, että siinä on ehkä tullut sellaista vähän näkemuseroa”* (projektipäällikkö11). Oppilaitosten keskinäisen kilpailun kerrotaan lieventyneen Noste-hankkeeseen osallistumisen myötä, ja kilpailun sijasta on alettu etsiä yhteistyömahdollisuuksia. Yhteistyön jarruttajaksi projektipäälliköt mainitsevat liki yhdestä suusta aikaresurssien puutteen, mikä estää osallistumisen yhteisiin kokouksiin ja hidastaa myös ajantasaisen tiedon levittämistä.

### **Toimijaverkostosta potkua hakevaan toimintaan**

Hankeen muodostama **verkosto ja sen hyödyntäminen** koetaan projektipäälliköiden haastatteluissa hakevan toiminnan kannalta merkittäväksi asiaksi. Hankkeissa hyödynnetään kansalaisopistoja hakevan toiminnan kanavana. Joissakin hankkeissa kansalaisopistojen on ollut vaikea päästä mukaan Noste-hankkeeseen, sillä heidän tarjontansa Noste-ohjelmaan sopien rajoittuu tietokoneajokorttikoulutuksiin ja kieliopintoihin; tosin joissain hankkeissa nimenomaan kansalaisopistoilla on vahva rooli erityisesti tietokoneajokorttikoulutusten toteuttajana. Kansalaisopistojen roolia pyritään muuttamassa Noste-hankkeissa laajentamaan kartoitettavan hakevan toiminnan puolelle. Kansalais- ja työväenopistoilla on mittavat opiskelijatiedot, ja Noste-hankkeen muita koulutuksenjärjestäjiä kiinnostaisi päästä etsimään näistä tiedostoista Noste-kelpoista kohderyhmää. Tällaiseen kartoittavaan hakevaan toimintaan panostetaan joissain Noste-hankkeissa:

He saa hakevan toiminnan resursseja ja he käyvät kaikki sellaiset alkavat ryhmät läpi siellä, heillä on mahdollisesti yli 700 Noste-kelpoista ihmistä siellä näissä heidän koulutuksissa. He ottavat sinne ihan sellaisen ihmisen, joka varta vasten vie tätä Nosteen sanomaa niille ihmisille. He [työväenopistossa] ajatteli, että ei heitä kiinnosta, että ei tässä ole mitään muuta kuin töitä sen eteen, mutta nyt kun he oivalsi sen, ettei he itselle niitä opiskelijoita haakaan, vaan he saa tällaista resurssia ja he palvelee sitten tätä koko verkostoa, niin silloin on ihan toinen ääni kellossa. (projektipäällikkö1)

Projektipäälliköiden haastatteluissa **oppisopimustoimisto** tulee esille hakevan toiminnan toteuttamisessa tärkeänä verkostoon kuuluvana kumppanina: projektipäälliköt kertovat Noste-hankkeen aikana muodostetun aiempaa tiiviimmät yhteydet oppisopimustoimistoon. Voikin todeta, että useissa vaikuttavaa hakevaa toimintaa tehneissä hankkeissa oppisopimustoimisto on punoutunut tiiviisti hakevan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen (2006a, 27) valtakunnalliseen lomakekyselyyn vastanneista oppilaitosten edustajista kuitenkin vain 24 prosenttia piti oppisopimustoiminnan osallistumisesta Nosteeseen aktiivisena. Projektipäälliköt kertovat, että hankkeen aikana oppilaitokset ovat voineet tutustua oppisopimuskeskuksen toimintaan ja sen toteuttamaan hakevaan toimintaan



– ja toisinpäin. Oppisopimustoimiston kanssa tehtävää yhteistyötä kuvataan haastatteluissa jokapäiväiseksi, ongelmattomaksi, näppäräksi ja automaattiseksi; joskin osalle kouluttajista yhteys oppisopimustoimistoon näyttäytyy ainoastaan tarvittaessa hyödynnettävänä toimintamuotona. Noste-hankkeen puitteissa toteutettavasta yhteistyöstä sopiminen oppisopimustoimiston kanssa ja halu löytää yhteisiä kosketuspintoja hakevassa toiminnassa nostetaan haastatteluissa merkitykselliseksi tekijäksi.

Tiedetään toistemme töistä hyvin paljon, että minähän olin siellä heti silloin kun tää Noste-hanke alkoi, niin me sitä sovittiin että ruvetaan yhteistyötä tekemään, niin minä istuin päivän siellä ja kattoin niitten kaikki paperit ja katsoin kuinka niitten koko systeemi ja rahoitukset järjestyy [...] kaikki käytiin silloin [oppisopimustoimiston henkilön] kanssa läpi että, että siinä mielessä just oli tosi helppoo, että meillä oli yhteinen näkemys siitä että mitä me yritetään irrottaa tästä koko Noste-hankkeen hankkeajasta. (projektipääällikkö3)

Oppisopimustoimisto on tosi paljon mukana meidän kanssa sillä tavalla, että aina kun meillä on info-ilaisuus, he on aina mukana esittelemässä. Ja nyt esimerkiksi he tulee tähän Noste-rekkaan, mikä on tuossa lokakuussa. [...] Ja tuota muutenkin meillä on kyllä oppisopimustoimiston kanssa tällä hetkellä tosi paljon yhteistyötä. (kouluttaja4)

Oppilaitosten ja oppisopimuksen yhteistyössä ainoastaan oppisopimuksella Nosteessa opiskelu jakaa jonkin verran mielipiteitä projektipääällikköiden ja kouluttajien keskuudessa. Toisissa hankkeissa mallia vierastetaan eikä sen katsota tuovan käytännön lisäarvoa aikuiskoulutukseen: *”Siinä ei niin kuin ole näitten kohdalla niin kauheeta eroa nähty, että ihan se, että ei me olla niin kuin kovinkaan isoa asiaa otettu siitä, että meidän täytyisi tehdä oppisopimuksena se koulutus, vaan niitä on tehty paljolti sitten niin, jos on ollut tällainen opso-mahdollisuuskin, niin niistä on tehty normaaleja Noste-koulutuksia”* (projektipääällikkö2). Lisäksi oppisopimuksella Nosteessa opiskeluun liitetään kuvauksia paperitöiden lisääntymisestä ja opiskelijoiden eriarvoisuudesta opintososiaalisista etujen osalta. Toisissa hankkeissa puolestaan projektipääälliköt ja kouluttajat näkevät mallin hyvänä ja tarpeellisena lisänä tarjonnassa, ja sillä otetaan opiskelijoita sisään aktiivisesti. Mallin puolestapuhujat pyrkivät hankkeissaan korostamaan Noste-rahoitusmuodon mahdollisuutta liittää koulutukseen tavallista oppisopimusta laajemmin opiskelun tukitoimia. Haastatteluissa tuodaan esille, että oppisopimuksella opiskelijat saadaan heti kiinni käytännön työelämään, mitä pidetään tärkeänä erityisesti ryhmissä, joissa on mukana työttömiä.

Ja sitten tuota, meillä on aika paljon Noste-oppisopimuksia, ja pyritään ensisijaisesti tekemään aina Noste-oppisopimus, jos se on mahdollista, koska se on sitten kaikista edullisin vaihtoehto sekä työnantajalle että opiskelijalle, tutkinnonsuorittajalle että meille oppilaitokselle. (kouluttaja11)

Oppisopimus olisi kaikista paras ja silloin me voitais ottaa se Noste-oppisopimus ja tavallinen oppisopimus siihen ykkösvaihtoehtoiksi, koska silloin me saatais ne ihmiset äkkiä töihin ja sitten me voitais samalla heille rakentaa se koulutusohjelma, että se on niin kuin sellainen ihan ensisijainen tavoite, että äkkiä töihin ja sitten koulutus siihen samaan kytkettäisi. (projektipääällikkö1)

Myös muuta verkostoa on hyödynnetty varsinaisessa koulutusmahdollisuuksista tiedottamisessa. Ohjausryhmän verkoston – kuten ammattiliittojen ja yrittäjäjärjestöjen – edustajien kerrotaan pitävän hanketta ja sen opiskelumahdollisuuksia esillä omilla kentillä toimiessaan. Jotkut projektipääälliköt kaipaavat tähän toimintaan vielä lisää ”nostetta”, ja edustajista toivotaan aiempaa selvemmin koulutusten puolestapuhujia omilla toimialoillaan. (Yhteistyökumppaneista tarkemmin luvussa 3.3.) Kouluttajat ovat sekä alakohtaisesti että monialaisesti toteuttaneet yhdessä infotilaisuuksia oppilaitoksissa ja järjestäneet tempauksia erilaisten tapahtumien yhteydessä. Suunniteltavista infotilaisuuksista todetaan tiedotettavan hankkeen sisäisesti. Oppilaitosten toteuttamalle yhteiselle tiedottamiselle nähdään projektipääällikköjen keskuudessa tarvetta: *”Just semmoista yleistiedottamista tarvitaan, kun ihmiset vasta alkavat miettimään, että mikä heitä kiinnostaisi eivätkä suoraan voi ottaa sinne tiedostettuun oppilaitokseensa tai koulutusalaan yhteyttä”* (projektipääällikkö8). Verkostosta kerrotaan saatavan hyötyä hakevassa toiminnassa myös hankkeen sisäisen benchmarking-toiminnan myötä. Projektipääälliköt toteavat olevan antoisaa vaihtaa kokemuksia toimintamalleista ja oppia uut-

ta. Joskin valtakunnallisesti tarkastellen innovaatioiden jakaminen ei näytä kovin yleiseltä: Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen (2006a, 26) tutkimuksessa hankkeiden itsearviointikyselyyn vastanneista 17% oli täysin samaa mieltä hyvien käytäntöjen ja uusien innovaatioiden kehittämisestä ja jakamisesta hankkeessa kumppaneiden kesken.

## 2.4 Koulutus- ja rahoitusmuodot yhdistyvät henkilökohtaistamiseen

Projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa korostuu näkemys Noste-hankkeen hakevan toiminnan limittymisestä oppilaitosten yleiseen opiskelijarekrytointiin. Koulutuksen **eri rahoitus- ja toteutusmallien** pitäminen esillä hakevassa toiminnassa nähdään luonnollisena toimintatapana: *"[...] kyllä yleensä on ollu nää tämmöset rekrytointitapahtumat niin, kaikenlaista aikuiskoulutustahan siellä on. Ei sitä nyt voi rajata ihan pelkästään siihen [Nosteseen]"* (projektipäällikkö11). Lehti-ilmoituksia ja esitteitä tehdään sekä yksinomaan Nosteseen liittyen että oppilaitoksen muuhun tarjontaan sekoittaen. Noste nimenä ja logona halutaan liittää mainoksiin mukaan, sillä sen toivotaan kiinnittävän huomiota: *"Siinä on aina se Noste tavallaan kärkenä, semmosena houkuttimena"* (projektipäällikkö8).

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa rahoitusmuotojen moninaisuuden esillä pitäminen korostuu erityisesti oltaessa yhteydessä työpaikkoihin ja yrityksiin. Haastatellut kouluttajat ja projektipäälliköt toteavat Noste-hankkeen ja Noste-tiedon välittämisen toimivan työpaikoille hakeutumisen moottorina, mutta samoilla käynneillä esitellään useimmiten kaikkia muitakin koulutuksen rahoittamisen vaihtoehtoja: *"Kyllä meillä on ihan monimuotokoulutus non-stopina sillä tavalla, että me otetaan sinne ihan millä rahoitusmuodolla tahansa, että Noste on yks rahoitusmuoto, että se ei oo sinänsä, me ei ajatella sitä koulutuksena vaan rahoitukseksi"* (kouluttaja11).

Haastateltujen mukaan erityisesti oppisopimuskoulutus nostetaan työpaikoilla toimittaessa aktiivisesti puheeksi Nosteen rinnalla: *"[...] niitä keinoja on hyvä olla, olla valmiina, ja esitellään sitten oppisopimuskoulutus ja Noste-koulutus ja muitakin vaihtoehtoja"* (kouluttaja2). Noste-mahdollisuus tulee työpaikoilla esille myös muiden rahoitusmuotojen hakevaa toimintaa tekevien henkilöiden toimesta, eli esimerkiksi oppisopimuksen hakevan toiminnan yhteydessä puhutaan Noste-koulutuksenkin mahdollisuudesta. Oppisopimustoimistot ja Noste-hankkeet tekevät joissakin hankkeissa yhdessä työpaikkakäyntejä, mikä on koettu vaikuttavaksi tavaksi lähestyä kohderyhmää.

[...] niissä hankkeissa, joissa tää toimii hyvin, niin niissä näkyy, että oppisopimustoimiston kanssa toimii tosi hyvin tää yhteistyö, että missä on paljon opiskelijoita ja missä ovat saaneet paljon erilaisia koulutusaloja. Se yhteistyökuvio näkyy just niissä luvuissa. (projektipäällikkö3).

Siinä [yrityksessä] kartoitettiin silloin [...], ja oli tällainen paikka, että he halus henkilöistöään kehittää. Meillä oli tieteeniin tämmöinen Noste-rahoitusmahdollisuus ja sit ketkä ei tähän Nosteeseen päässy, niin he pääs kuitenkin tuon oppisopimuksen kautta siihen samaan koulutukseen. (kouluttaja1)

Lisäksi yhteishankintakoulutuksesta, työvoimapolitiisesta ja erilaisilla hankkeilla rahoitetuista vaihtoehdoista kerrotaan Nosteen hakevan toiminnan yhteydessä silloin, kun ne tuntuvat palvelevan yrityksen ja potentiaalisten opiskelijoiden tarpeita. Haastatteluissa korostetaan työnantajan näkökulman ja toiveiden huomioimista koulutuksen toteuttamis- ja rahoitusmuotoa valittaessa. Olennaisena asiana projektipäälliköt ja kouluttajat tuovat esille, että työpaikalla jokaiselle halukkaalle löytyy opiskelumahdollisuus. *"[...] jokainen halukas opiskelija on päässyt opiskelemaan, vaikka ei ole ollut Noste-kelpoinen, että sitä kautta on ollut tämmöistä yhteistyötä oppisopimustoimistojen kanssa etenkin, ja sitten on joissakin tapauksissa yrityskin maksanut jotakin koulutuksia väelleen, jotka ei ole päässyt Nosteeseen"* (projektipäällikkö13). Myös haastatellut esimiehet pitivät tärkeänä, että koulutuksen erilaisista rahoitusvaihtoehdoista saadaan tietoa osana Noste-koulutusten hakevaa toimintaa. Työelämässä tunnutaan arvostettavan sitä, että kaikille koulutuksesta kiinnostuneille pystytään löytämään sopiva

koulutus- ja rahoitusmuoto. Myös projektipäälliköiden ja kouluttajien tuntuma on, että työnantaja kiinnostaa nimenomaan tutkinnon sisältöön ja toteuttamiseen liittyvät kysymykset, eikä niinkään se, mistä rahoituslähteestä koulutuksen kustannukset katetaan. Tosin muutamat projektipäälliköt toteavat, että sellaisiakin työnantajia löytyy, joille on erityisen tärkeää julkisen tahon osallistuminen kustannuksiin.

AH: Tuotiinko oppilaitoksen puolelta muita rahoitusmahdollisuuksia kuin Noste?

H: Joo, oppisopimushan on tietenkin mahdollinen ja sitten työvoimapolitiittisena, että ketkä täyttää ne ehdot, että voisi sitä kautta hakeutua, niin nehan on mahdollisia myöskin, mutta että näille työssä oleville, niin heillehän tämä Noste on ihan ehdottomasti se ykkösvaihtoehto. (esimies11)

H: Meillä on ollut siinä [ryhmässä] kaksi henkilöä, jotka eivät olleet Noste-kelpoisia, eli heillä oli tutkinto. Toinen selvisi meille vähän sen jälkeen, kun valinnat oli tehty ja toinen oli ihan tarkoituksellaan. Eli heidän kohdallaan me ollaan maksettu se koulutus. [...]

AH: Tuotiinko oppilaitoksen puolelta esille muita rahoitusvaihtoehtoja?

H: Kyllä, ja toki siinä vaiheessa aika nopeella aikataululla oltiin laatimassa tätä Noste-koulutusohjelmaa, niin silloin pyrkimys oli se, että me pystyttäis luomaan tällainen Noste-kelpoinen ryhmä, mutta siihen nyt tuli kaksi tosiaan sitten tällaista, joista koulutuksesta maksetaan. (esimies3)

Kun työnantajapuolta lähestytään, niin tavallaan näe rahoitusmuodot kulkee ripirinnan, että eihän – periaatteessa aika harvoin niistä työnantajan ja itse sitä asiakasta, opiskelijaakaan kiinnostaa, mistä tuutista se hänen koulutuksensa nyt sitten maksetaan. Että se on vähän sitä meidän keskinäistä sopimusta ja taiteilua sitten, että tosiaan kuinka ne sitten ne asiat toteutetaan. Työnantajalla on tarve henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen tietenkin, ja yksilöllä on tarve oman osaamisensa kehittämiseen, ja niihin haasteisiinhan me lähdetään vastaamaan, riippumatta nyt siitä sitten, onko se Nostetta vai oppisopimusta vai sitten jotain muuta. (projektipäällikkö8)

Kuitenkin kouluttajien ja esimiesten haastatteluissa tulee esille myös sellaisia tilanteita, joissa kouluttautumisesta kiinnostuneelle henkilölle ei ole voitu tarjota muuta vaihtoehtoa silloin, kun henkilö ei olekaan ollut Noste-kelpoinen. Joissakin tapauksissa kyse näyttää olevan siitä, että oppilaitos ei ole ollut innokas etsimään muita rahoituskanavia tai muiden rahoitusmahdollisuuksien olemassaoloa ei ole huomattu, eivätkä työpaikat itse ole jostain syystä pystyneet tai halunneet maksaa koulutusta ei-nostelaisen osalta. Esimiehet pitävät harmillisena vaihtoehtoisten koulutus- ja rahoitusmahdollisuuksien esittelemättä ja tarjoamatta jättämistä, sillä usein työpaikan tai yrityksen tavoitteena on kouluttaa kaikki kiinnostuneet henkilöt, eikä vain tiettyä osaa työntekijöitä, tässä tapauksessa Noste-kelpoisia.

H: [...] Minulla on tässä pöydälläkin nyt yksikin hakemus just sitä kautta, että hänellä on vanha ammattikoulutuskinto suoritettuna tai koulutus, mutta ei hän oo koskaan sillä alalla töissä ollu.

AL: Onko näille ihmisille voitu tarjota muita koulutusvaihtoehtoja?

H: Hyvin huonosti, ettei ole, koska oppisopimustoimistotkaan ei lähde kuitenkaan sitten rahoittamaan pelkkää näyttöä eikä, ja alan yritykset on tällä hetkellä, kuitenkin toimii niin huonolla katteella, että ne yritykset ei ainakaan lähde sitä maksamaan. (kouluttaja3)

H: Meillä ois halukkuutta Noste-koulutuksiin enemmänkin, mutta ongelmana on se, että tässä on rajattu se koulutukseen pääsyn ehtona tämä ammattitutkinto, minkälainen, sanotaanko ammattitutkinto, vai miksi sitä kutsutaan. [...]

AL: Onko teillä sitten minkä verran ollut näitä, mitkä täyttää näe [Noste-]kriteerit?

H: No, niitä ei oo hirveen montaa ollut, että nyt minä en ihan tästä uskalla sanoa, että onko niitä... mutta alta kymmenen henkilöä, jotka on tähän osallistunu.

AL: Onko näille muille sitten tarjottu oppilaitoksen taholta jotakin muuta vaihtoehtoa?

H: Ei oo ollut semmosta sopivaa vaihtoehtoa tarjolla, että tää Noste-koulutus kyllä sopis meille kovasti hyvin, ja antaa niinkun työssäjaksamiseen uutta voimaa, ja sitten tulee uusia näkökulmia siihen työhön, jota on omalla tavallaan pitkään tehnyt. [...] Ja sen takia niin, ollaan törmätty siihen ongelmaan, että sopivien löytäminen on vaikeaa, koska nykyään pääosin ihmisillä on jonkinlainen koulu taustalla. Ja kuitenkin siitä saattaa olla kovinkin pitkä aika, kun sitä koulua on käynyt, ja se koulutus ei välttämättä liity mitenkään tähän nykyiseen työhön, mutta se kuitenkin rajoittaa pääsyä tähän Noste-koulutukseen. (esimies5)

Sekä projektipäälliköiden että kouluttajien puheessa opiskelijalle sopivan rahoitusmuodon löytäminen yhdistyy henkilökohtaistamisen ajatukseen. Haastateltujen mukaan Noste on vain yksi mahdollisuus kouluttautua ja hakevassa toiminnassa tulee pitää esillä myös muita vaihtoehtoja, jotta voidaan parhaiten vastata henkilön tarpeisiin. Tärkeänä pidetään, että kun kiinnostus saadaan herätettyä, sopiva koulutus- ja rahoitusmuoto etsitään.

Yleensä näillä hakevan näissä tilaisuuksissa, me ei haeta just pelkästään Noste-opiskelijoita, vaan me haetaan opiskelijoita, ja kohdataan heidät ihan sellaisena niine tarpeineen, mitä on, että haetaan se paras mahdollisuus. (projektipäällikkö7)

Jotta ei jätetä kettään, kuka on – minulla on tämmönen asenne, että kun lamppu on syttynyt, on saatu sytytetty, siis oma motivaatio, että ”hetkinen, että tähän vois olla hyvä juttu”, niin siinä vaiheessa sitten ei enää ihmistä karkotettas, sitten etitään muita reittejä: Opetushallituksen rahoitus, oppisopimusrahoitus. Ja nyt sitten minä en karkottele näitä ihmisiä. Mut aikamoinen työ vaan. (kouluttaja8)

Pyrittäessä henkilökohtaistamiseen opiskelijan kiinnostus, tarve ja tutkimukset yhdistetään kokonaisuudeksi ennen kuin aletaan miettiä rahoituskuviota. Rahoitusmuotojen liittäminen kiinteästi osaksi henkilökohtaistamista edellyttää tietoa koulutus- ja rahoitusmuodoista: ”*Se on meidän toteuttajien asiantuntemusta ohjata niitä ihmisiä oikeeseen rahoitusmuotoon kussakin koulutuksessa*” (projektipäällikkö8).

## 2.5 Resurssien merkitys hakevassa toiminnassa

Järjestelmien kyky toteuttaa vaikuttavia tuloksia kytketään yleisesti käytettävissä oleviin resursseihin. Noste-ohjelman erillisrahoitus<sup>4</sup> antaa hankkeille taloudellisia mahdollisuuksia toteuttaa hakevan toiminnan eri muotoja. Tässä luvussa tarkastellaan Noste-hankkeiden projektipäälliköiden ja kouluttajien resursseille antamia merkityksiä osana hakevan toiminnan vaikuttavuutta. Tarkastelussa resursseja käsitellään lähinnä taloudellisina, sillä muita vaikutavuuden kannalta merkityksellisiä ei-taloudellisia resursseja tuodaan esille tutkimuksen muissa kohdissa. Taloudelliset resurssit nousevat projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa esille merkittävinä vaikuttavuuteen liittyvinä tekijöinä. Taloudelliset resurssit liittyvät haastatteluissa läheisesti aikaresursseihin – tai pikemminkin niiden puutteeseen. Haastatteluaineistosta olemme nostaneet keskeisimpiä taloudellisiin resursseihin kiinteästi kytkeytyviä merkitysteemoja. Mielenkiintoista on ollut huomata, että vaikka haastatellut projektipäälliköt ja kouluttajat edustavat hankkeita, jotka ovat tehneet vaikuttavaksi määriteltyä hakevaa toimintaa, koetaan näissäkin hankkeissa jossain määrin resurssipulaa.

### Resurssit hakevan toiminnan monipuolistajana ja mahdollistajana

Projektipäälliköiden haastatteluissa taloudellinen panostaminen hakevaan toimintaan kytkeytyy oppilaitosten haluun ja mahdollisuuksiin **järjestää koulutusta**. Noste-ohjelman todetaan tarjoavan oppilaitoksille tilaisuuden järjestää koulutusta myös tilanteessa, jossa muissa rahoitusmuodoissa on tullut jo kiintiöt täyteen. Kärjistetysti voidaan todeta oppilaitosten kiinnostukseen Noste-ohjelmaa ja hakevaa toimintaa kohtaan liittyvän myös halua saada toiminnalleen lisäresursseja. Tällainen ajattelu kytkeytyy markkinataloudelliseen ideologiaan, jota oppilaitoksissa katsotaan omaksutun – tai joka on niille annettu. Veronica McGivney (2000, 19) huomauttaa, että hakevaan toimintaan liitetään myös arveluja oppilaitosten varsin vähäisestä kiinnostuksesta hakevan toiminnan peruslähtökohdista ja osallistumisen mallin laajentamisesta, ja niiden varsinaiseksi motiiviksi kehittämisohjelmiin liittymiselle epäillään ylimääräisen rahoituksen saantimahdollisuutta. Hankkeiden toimijoiden puheessa on kuitenkin nähtävissä myös selkeä halu toimia kohderyhmän parissa ja tarjota heille koulutusmahdollisuuksia.

<sup>4</sup> Hakevaan toimintaan on osoitettu vuonna 2006 joulukuun alkuun mennessä lääninhallitusten tekemien avustuspäätösten määrärahoista 17 %.

Sanotaan ihan raadollisesti: kun kerran on rahaa koulutuksen järjestämiseen, on resursseja hakevaan toimintaan, niin käytetään sitä sitten: [...] otetaan yhteyksiä niihin, jotta saadaan niitä opiskelijoita, jotta saadaan koulutusrahoitusta, jotta saadaan toimintaa. (projektipäällikkö)<sup>5</sup>

Noste-ohjelmassa hakevaan toimintaan varattu erillisrahoitus saa projektipäällikköiden puheessa merkitystä **hakevan toiminnan lisääjänä ja monipuolistajana**. Hakevaan toimintaan saatujen uusien resurssien kerrotaan tarjonnan vapaamat kädet toteuttaa opiskelijahakua. Hakevan toiminnan tekeminen nähdään myös kouluttajahaastattelujen mukaan hankkeissa yhteisesti tärkeäksi asiaksi, ja siihen koetaan saadun myös resursseja.

Sikäli minusta on tässä kaiken kaikkiaan on semmoinen mukava tilanne, että ei ole semmoinen, että... joskus kun on raha-asioista on kysymys, niin aina jää semmoinen kuva, että kun sitä on jotenkin anomassa tai pyytämässä, niin siellä jonkun henkilön omasta kukkarosta tulee, että se on hyvin nihkeä se ohjaus ja neuvonta ja yhteistyö ja tammoinen, mutta tässä tuntuu, että me ollaan niin kuin tekemässä yhdessä kaikilta osin, että ei mistään niin kuin pihdata. Että ei tule sellainen kuva, että ei kerrota tarpeeksi, että ne ei nyt vaan ymmärtäisi kysyä siihen hakevaan toimintaan niin kuin liikaa rahaa, että jonnekin jäis säästöön sitten, vaan että tärkeintä on, että kaikki tehtäis sitä hakevaa toimintaa ja ne Noste-kelpoiset ja ne kohderyhmä lähtis koulutukseen ja kouluttautuisi, sais sen ammattitutkinnon ja työllistyisi ja tulisi kaikki resurssit käytettyä sitten. (kouluttaja7)

Varsinkin kouluttajien kokemana hakevaan toimintaan varattu erillisrahoitus on ensiarvoisen tärkeä **hakevan toiminnan mahdollistaja**. Erillisen rahoituksen turvin on päästy tekemään monipuolisempaa hakevaa toimintaa – ja ennen kaikkea hakevaa toimintaa on yleensäkin päästy tekemään kohderyhmän pariin: *”tiedetään se, että jos halutaan opiskelijoita saada yrityksistä, niin sitä hakevaa toimintaa tai sitä työtä täytyy tehdä, eli ottaa niihin yrityksiin yhteyttä ja olla aktiivinen”* (kouluttaja4). Noste-hankkeissa käytössä olevan erillisen hakevan toiminnan rahoituksen turvin on kouluttajahaastattelujen mukaan saatu mahdollisuuksia jalkautua kentälle yrityksiin ja työpaikoille. Nosteen hakeva toiminta on ikään kuin tyrkännyt kouluttajat liikkeelle työelämän pariin; joskin osassa oppilaitoksia jalkautumista kerrotaan tehdyn jo ennen Nostettakin. Jalkautumisen myötä työelämän koulutustarpeet on saatu selvälle ja työnantajat ovat tulleet tietoisiksi koulutusmahdollisuuksista. Haastattelujen mukaan hyöty ei tule pelkästään Nosteelle, vaan kyseessä on laajempi oppilaitoksen ja työelämän kehittämisen hyöty.

Sitten tietysti, mikä oli suurin urakka, niin minähän tossa, minä oon tehnyt noin parisataa vissiin yrityskäyntiä, että mä oon kiertänyt nää kauppaliikkeet aika tarkkaan, mitä tässä [seudulla] on. [...] että nyt sekin pelkästään, että on saanut tehdä sitä hakevaa toimintaa tossa kahtenakin kesänä, koska en minä oikeen nää, että minä muussa yhteydessä oisin voinu näin kattavasti käydä näitä yrityksiä tässä läpi, että minä tunnen nää, nyt voi sanoa, että minä oon kaikissa käynyt ja tiedän kaikki nää suunnilleen täällä, että sehän on ollu siinä selkee hyöty koko osaston toiminnan kannalta, että meillä on nyt tammoinen tietous siitä kentästä ja kontaktipintaa on laajennettu ja näin pois päin. Että siinä on nyt sit edellytyksiä muullekin yhteistyölle näihin yrityksiin nähden. (kouluttaja5)

Myös haastatellut projektipäälliköt korostavat resurssien merkitystä erityisesti juuri työpaikoille jalkautumisessa: *”Kyllä meillä ainakin rahoitustilanne on aika tiukka, eli se, että me voitais vapauttaa joku ihminen kuukaudeksi kiertämään yrityksiin noin muuten, niin ei se oo niin itsestään selvää, että siihen on mahdollisuuksia.”* (projektipäällikkö12). Projektipäälliköt myös kertovat esittäneensä toiveita siitä, että oppilaitoksissa hakevan toiminnan erillisrahoitusta käytettäisiin nimenomaan työpaikkakontaktien luomiseen ja tiedotustilaisuuksien pitämiseen. Oppilaitoksille annetaan kuitenkin vapaus päättää, millaisia hakevan toiminnan muotoja halutaan toteuttaa.

Ja siellä sitten on aikuiskoulutusvastaavat, jotka toimii rahan ohjaajana, eli kattoo mihin se viedään se raha, että minä oon ohjeistanut ne niin, että mielellään menkää työpaikkakäynneille, yrityskäynneille mahdollisimman paljon, pitääkää infotilaisuuksia. [...] Mutta sitten minulla on yks oppilaitos joka ei, jolla ei oo resursseja tällaseen eikä halua ohjata uusia resursseja tällaseen, niin he käyttää sen

<sup>5</sup> Tässä yhteydessä on tutkimuseettisistä syistä jätetty pois haastatteluaineiston järjestelyyn perustuva projektipäällikön yksilöivä numero.

suurimmaks osaks ihan lehtimarkkinointiin. Ja silloin se on heidän kantansa, mutta oon myös sanonu, että se ei välttämättä oo paras keino. (projektipäällikkö9)

## Riittämättömiksi koetut aikaresurssit

Haastatellut projektipäälliköt korostavat, että taloudellisten resurssien lisäksi hankkeiden koulutuksenjärjestäjillä tulisi olla todelliset toimintamahdollisuudet toteuttaa vaikuttavaa hakevaa toimintaa. Toimintaedellytyksiin liittyen painottuu haastatteluissa riihikuivan rahan sijaan **aikaresurssien puute**: ”*Joskus tuntuu, että vaikka on resurssejakin, niin aikaa ei tahdo kouluttajilta löytyä varsinkaan hakevan toiminnan tekemiseen*” (projektipäällikkö8). Varsinkin työpaikkakontaktien luomisen ja henkilökohtaisen hakevan toiminnan todetaan vaativan hakevan toiminnan tekijöiltä aikaresursseja<sup>6</sup>. Lisäksi aikaresurssit ja niiden riittämättömyys vaikeuttavat projektipäälliköiden mukaan sidosryhmiin kontaktoimista ja oppilaitosten välistä yhteistyötä.

Kyllähän tässä nää organisaatiokulttuuri ja nää perinteiset asiat on erilaisia ja sen myötä toimintaedellytykset on erilaisia. No sanotaan, että joissain oppilaitoksissa esimerkiksi ei anneta, vaikka periaatteessa taloudellista resurssia olisi olemassa, niin sitten ei kuitenkaan aikaa irroteta siihen hakevaan toimintaan, muuta kuin sitten [hakevaa toimintaa tekevä henkilö] itse pitää päänsä ja sanoo, että tämä kuuluu minulle. Kun taas sitten toisaalla se taloudellinen resurssi tuo mukanaan myös sen aikaresurssin. On hirveän erilaisia tapoja toimia. (projektipäällikkö12)

Sovittiin, että kun tiedetään, että kouluttajalla on hyvät suhteet tuonne työelämään, niin sovittiin, että saat tuota työaikaan, niin, merkata tuonne Nosteen hakevaan toimintaan, ja kiertää noissa yrityksissä ja käydä kertomassa tulevasta koulutuksesta ja sen toteuttamistavoista ynnä muista vastaavista. Samoiten meillä on sitten tuolla logistiikan puolella niin samanlaista toimintaa, että yks kaveri sanoikin, että anna hänelle viikko aikoo, niin hän tuonne lähtee jonnekin Essolle istumaan ja jututtamaan kuorma-automiehiä, niin kyllä sieltä ruppee noita Noste-miehiä löytymään, ja ammattitutkintoja ruvetaan suorittamaan. (projektipäällikkö4)

Haastatellut kouluttajat tuovat itsekkin esille aikaan liittyvän resurssipulan. Osa kouluttajista nostaa ajanpuutteen ainoaksi hakevassa toiminnassa kohtaamakseen ongelmaksi. Hakevaan toimintaan yrityksissä ja työpaikoilla ei ole mahdollista käyttää riittävästi aikaa, jotta muutkin työtehtävät tulevat tehdyiksi: ”*Mutta aika on sitten kans, että varsinaisesti ne tavat, millä me ollaan tässä tehty, niin kyllä ne on ihan ollu toimivia, ja kohderyhmää olis tällä alalla ihan hirveesti, jos me vaan ehdittäis tekemään sitä niin paljon kuin tarvitsis*” (kouluttaja11). Tällä tavoin aikakysymykset tulevat tiiviisti osaksi taloudellisia resursseja, eli jos henkilötyövuosia olisi käytössä enemmän, aikaa riittäisi enemmän hakevaan toimintaan varsinaisen kouluttamistyön lisäksi. Vastaaviin ongelmiin törmätään myös muissa aikuiskoulutuksen kehittämiseen tähtäävissä hankkeissa: AiHe-hankkeessa ajankäyttö nähdään kehittämistyön suurena esteenä, minkä on todettu liittyvän virkaehto- ja työsopimusikäntäntäisiin (Heikkinen & Rikkinen 2005, 55).

Työpaikoille jalkautumisen aikaa vievä luonne saakin haastatteluiden mukaan osan hakevan toiminnan toteuttajista etsimään vähemmän työläitä hakevan toiminnan muotoja: ”*Sellainen helpoin keino, joka ei vie paljon työaika, niin sellaistaahan sitä ensi hätään kokeillaan, että laitetaan ilmoitus lehteen, laitetaan joku tiedote liikkeelle postituslistan mukaisesti. Se on niin helppo, vaivaton tapa. Sitä, kun on tehty ennenkin, se ei vie paljon resursseja, eikä maksa niin kovin paljon*” (projektipäällikkö15). Samalla, kun aikaresurssien puute vetää toteuttamaan nopeita ja tuttuja hakevan toiminnan muotoja, lisäävät taloudelliset resurssit kiinnostusta kokeilla myös uusia, innovatiivisiakin tapoja tavoittaa opiskelijoita. Hankkeissa on hyödynnetty hakevan toiminnan erillisrahoitusta mm. palkkaamalla oppilaitosten ulkopuolisia henkilöitä toteuttamaan hakevaa toimintaa tai jakamalla oppilaitoksen Noste-koordinaattorin

<sup>6</sup> Myös Veronica McGivneyn (2002, 14) on todennut hakevan toiminnan menestyksekkään toteuttamisen vaativan oppilaitoksen johdolta ymmärrystä siitä, että toimiminen oppilaitoksen ulkopuolella vaatii aikaa ja joustavuutta, mikä tulisi ottaa huomioon työaikatauluja suunniteltaessa.

hakevan toiminnan tehtävät kahdelle henkilölle. Kansalaisopistoihin on palkattu hakevan toiminnan resursseilla henkilöitä kartoittamaan opiskelijatiedoista Noste-kelpoisia aikuisia. Kohderyhmän parissa liikkuu Noste-hankkeiden palkkaamina esimerkiksi kykyjenetsijöitä ja ”headhuntereita”, jotka pyrkivät löytämään kohderyhmään kuuluvia ja innostamaan heitä opiskelun pariin. Nämä henkilöt toteuttavat osaltaan henkilökohtaista hakevaa toimintaa, ja samalla he vapauttavat kouluttajien aikaa muihin tehtäviin.

Aikaresursseja kerrotaan säästettävän usein myös siten, että kouluttajat yhdistävät näyttö- ja työssäoppimiskäynnit työpaikoilla hakevaan toimintaan: *”muutenkin kierrän työpaikoilla, niin minusta se on ihan luontevaa siinä samalla puhua ja tuoda esiin sitä että on tällainen alkamassa, ja niillä samoilla käynneillä, yks osa sitä, tuoda niitä esille, turhaan siellä ihan erikseenkään kun siellä muutenkin käy”* (kouluttaja17). Eräs haastateltu kouluttaja kuvailee koulutusalan sisällä tehtyä kouluttajien oma-aloitteista ratkaisua hakevan toiminnan aikapulaan: *”kun meillä on erilaisia koulutuksia täällä, niin me yritetään teorioihin ryhmyttää erilaisia oppijoita [...] kun aikasemmin on semmonen tapa ollut, ett jokainen kouluttaa omaa ryhmäänsä, niin nyt sitten siellä ryhmässä voi olla monen eri vastuukouluttajan henkilöitä [...] että ollaan omissa mielissämme tultu siihen tulokseen, että tää vois olla sellanen, että saatas enempi työaika näihin työpaikkakäynteihin”* (kouluttaja8). Kouluttajahaastattelussa tulee esille myös ”piilomarkkinointi” ajansäästökeinona: esimerkiksi pidettäessä työpaikalla koulutuspäivää työnantajan kutsamana kerrotaan samalla, miten työntekijät voivat hankkia lisätietoja ja kouluttautua.

### **Hakeva toiminta edellyttää resursseja**

Haastatellut kouluttajat tuovat esille, että Nosteen myötä on **ymmärretty resurssien merkitys** hakevan toiminnan tekemiseen ja siihen on oppilaitoksissa panostettu. Projektipäälliköt toteavat, että hakevan toiminnan merkitys korostunee tulevaisuudessa ihan kaikkien opiskelijaryhmien kohdalla, joten on erittäin hyvä, että asiaan on kiinnitetty Nosteen avulla huomiota. Taloudelliset resurssit ovat mahdollistaneet hakevan toiminnan tekemisen laaja-alaisesti ja tarjolla olevan resurssin hyödyntämiseen on saatu käytännössä mahdollisuuksia. *”Kun on tällaisesta erityiskohderyhmästä kysymys [...] niin ei se sillä tavalla tule niillä ihan perinteisillä menetelmillä että, ja sillä vaivannäöllä, että kyllä siihen pitää vähän enemmän panostaa. Että kyllä minusta siinä on hyvin oivallettu se ajatus, että siihen pitää satsata ja myöskin suunnata niitä varoja. Herätellä sieltä ne ihmiset sinne, että ne repäisevät itsensä sieltä”* (kouluttaja7).

Vaikuttavuutta voi tarkastella teoreettisesti panostuksen suhteena tuotokseen. Kokonaisuudessaan vaikuttavaan hakevaan toimintaan yltäneissä hankkeissa kerrotaan kokeillun myös vähemmän vaikuttavia ja resursseja vieneitä kokeiluja. Tällaisiksi todetaan mm. yrityskyselyt, joissa vastausprosentti on jäänyt erittäin alhaiseksi, tai kouluttajahaastattelussa esille tuotu pyrkimys tavoittaa Noste-opiskelijoita lehti-ilmoituksella miesvoittoiselle koulutusosalalle (ks. tarkemmin luvusta 4.2). Projektipäälliköt tosin huomauttavat, että on vaikea nimetä ei-vaikuttavia hakevan toiminnan muotoja, koska kaikki kokeilut ovat omalla tavallaan vieneet koulutusviestiä eteenpäin, ja muutoinkin nähdään hankalana arvioida, mitkä toimintatavat ovat todella olleet vaikuttavia. Yleisesti onkin tiedossa, että on vaikeaa saada selville, mitkä hakevan toiminnan muodot ovat parhaiten tavoittaneet kohderyhmää ja vaikuttaneet asenteisiin (McGivney 2002, 30). Kaiken kaikkiaan hakevan toiminnan haastattelussa todetaan erillisrahoituksen **ryhdittäneen oppilaitosten toteuttamaa hakevaa toimintaa** ja antaneen mahdollisuuden perustella hakevan toiminnan merkitystä oppilaitostasolla.

## 2.6 Suunnitelmallisuudella vaikuttavuutta hakevaan toimintaan

Haastatteluissa korostetaan Noste-hankkeen tuoneen hakevaan toimintaan suunnitelmallisuutta, systemaattisuutta ja ryhdikkyyttä: *”Mutta kyllä minä sanon, että Noste on ryhdittänyt niin tässä meidän [oppilaitoksessa] ja etenkin noissa muissa oppilaitoksissa [hakevaa toimintaa] – niinkun antanu lisää osaamista, lisää aikaa tavallaan miettiä, että miten se tehdään, ja kun yhdessä on mietitty ja haettu niitä malleja”* (projektipäällikkö8). Noste-ohjelman hakevan toiminnan painotusten ja vuosittaisten teemojen kerrotaan antaneen eväitä hakevan toiminnan kehittämiseksi ja olleen lähtökohtana kehittämistyössä. Pyrkimys yhteistoiminnalliseen suunnitelmallisuuteen ja konkreettiseen kehittämiseen sävyttävät projektipäälliköiden puhetta hakevan toiminnan tämän hetkisestä tilasta ja jatkosta hankkeissa.

Suunnitelmallisuutta hankkeissa kerrotaan ylläpidettävän **kokoontumisissa**, jotka tapahtuvat erilaisissa ryhmissä. Hankkeiden ohjausryhmissä kerrotaan käsiteltävän hakevaan toimintaan liittyviä kysymyksiä, kuten koulutusten valintaa hankkeeseen ja hakevan toiminnan keskittämistä tiettyihin aloihin tai kohderyhmän segmentteihin. Ohjausryhmän tasolla todetaan vedettävän siten hanketta koskevia periaatteellisia linjauksia. Toimijatason eli lähinnä oppilaitosten Noste-kouluttajien tai koulutuslavastaavien kokouksissa kerrotaan vaihdettavan paljon kokemuksia hakevasta toiminnasta, että *”ainut ongelma, että osaa käyttää niitä kaikkea viisautta ja tietoa mitä saa”* (kouluttaja7). Hankkeissa varsinaisen luovan ja uusia toimintamalleja tuottavan hakevan toiminnan pohtiminen tapahtuu projektipäälliköiden kertoman mukaan pienemmissä, yleensä monialaisissa suunnitteluryhmissä. Näistä ryhmistä haastatteluissa käytetään erilaisia nimityksiä: työrukkanen, markkinointi- tai kartoitustyöryhmä, markkinointitiimi ja aktiiviryhmä. Pienemmissä ryhmissä kokoontumisen todetaan onnistuvan joustavammin ja myös ajatustenvaihdon kerrotaan luonnistuvan niissä paremmin. Lisäksi oppilaitoksissa luonnollisesti pohditaan ala- ja koulutuskohtaisesti hakevan toiminnan toteuttamista.

Siellä ohjausryhmässä kun kokoonnutaan, niin sielläkin sitten taas puhutaan näistä asioista, että mihinkä nyt kannattais: otetaan vähän kaikkien näkökannat huomioon, että mitä on nyt tullut kentältä semmoista tietoa, että mihinkä nyt kannattais suunnata, ja kannattaisko jotain uutta alaa ettiä, että ootteko kuullut, että tarvittais nyt tällaista ja tällaista, ja onko ollut yrityksistä kyselyitä. (projektipäällikkö11)

Sitten me todettiin viime vuonna, että ei oo mitään järkeä kokoontua näin usein, että nyt tehdäänkin uudenlainen suunta tälle hommalle ja tää markkinointitiimi on sitten se, joka... sen toimintaa tehostetaan. [...] Eli on aivan turha vetää perässään sellaisia ihmisiä ja sellaisia, jotka ei... he haluaa olla mukana, mutta he ei oo mitenkään aktiivisia, vaan me ollaan nää kaikista aktiivisimmat nyt otettu siten mukaan tähän markkinointitiimiin ja nyt tulee tuloksia. (projektipäällikkö1)

### Hakevalla toiminnalla painopistealueita

**Hankkeissa tehtyjen linjausten** todetaan ohjaavan toteutettua hakevaa toimintaa. Hankkeissa on mm. päätetty keskittyä koulutuksen konkreettisen tarjoamisen rinnalla aikuiskoulutuksen imagon parantamiseen positiivisten mielikuvien avulla tai linjattu hakevassa toiminnassa tärkeimmäksi asiaksi koulutusmahdollisuuksien tarjoamisen Noste-koulutusten esillä pitämisen sijasta. Projektipäälliköt toteavat hankkeissa tehdyn myös linjauksia kanavista, joita myöten hakevassa toiminnassa ensisijaisesti edetään, kuten pyrkimys ammattiliittojen kautta tapahtuvaan suoraan työntekijöiden tavoittamiseen. Hankkeissa toimintaa raamittavien periaatteiden kerrotaan koskevan myös koulutuksen järjestämistä:

Mehän ollaan alun perin lähetty siihen, että tota noin... että tavallaan oltais liukuhihnalta mahdollisimman vähän pois, ja se on aiheuttanut meille kyllä aikamoisia haasteita sillä tavalla, että me saadaan ihmiset tavallaan niin kuin innostumaan opiskelemaan myös silloin kun ei ole lähiopetusta, että lähiopetuspäämäärä on tosi minimissään. (projektipäällikkö14)



Hankkeissa on käyty keskustelua hakevan toiminnan kohderyhmän **pääasiallisista segmenteistä, eli painopistealueista**. Joissain hankkeissa on valittu tällaiset pääasialliset kohderyhmät heti toiminnan alkutaipaleella, ja ne ovat pysyneet mukana koko ajan. Toisissa hankkeissa puolestaan painopistealueet vaihtelevat toimintaympäristön ja oppilaitosten intressien mukaisesti. Painopistealoja kerrotaan mietityn hankkeissa yhdessä, ja koulutuksia on jaettu oppilaitosten kesken osaamisalueiden ja oppilaitosten intressien pohjalta kuvausten mukaan hyvässä hengessä. Yleisimmin painopisteeksi on valittu miehiset alat, joilta on ollut vaikea saada työntekijöitä innostumaan opiskelusta. Miehiin aloihin keskittyneissä hankkeissa todetaan pohdittujen segmenttien erityispiirteitä ja mietityn hakevan toiminnan tapoja, joilla kohderyhmään kuuluvia voidaan aktivoida koulutukseen.<sup>7</sup>

Me ei olla menty sieltä mistä aita on matalin, elikkä kyllä me helposti niitä naisia saatais, mutta me laitetaan kyllä paukut nytten näihin miehiin. Ei voi sanoa, että olisi mitään hankaluuksia, mutta haasteita. (projektipääällikkö1)

Osassa hankkeissa on puolestaan tietoisesti suunnattu hakevaa toimintaa naisvoittoisille aloille, sillä niille on katsottu olevan helpompi saada opiskelijoita. Veronica McGivney (2000, 87) on huomannut saman ilmiön isobritannialaisissa oppilaitoksissa ja katsoo tämän johtuvan siitä, että työn vaikeimmin tavoitettavien ryhmien kanssa oletetaan olevan vaikeaa, työlästä, kallista ja aikaa vievää, jolloin koulutuksenjärjestäjät valitsevat mieluummin ryhmiä, joiden tavoittamisen he uskovat helpommaksi. Hankkeissa helpommaksi oletetun segmentin valitsemiseen liitetään myös ajatusta toimintamallien kokeilusta ja kehittämistä.

Mutta että kyllähän ne näkyy ja se tietysti että mistä mekin lähettiin täällä liikkeelle kun me otettiin just se keittiö- ja laitoshuoltopuoli, niin helpommastahan reitistä me lähdettiin tätä että ei lähdetty yrittämäänäkään niitä alueen metallimiehiä (naurahtaan) koulutukseen mukaan. [...] vaan josta me voitais kuvitella, että me näiden kanssa voitais lähteä kehittää sitä koko koulutusajatusta ja ideaa, että miten sitä toteutetaan työssä olevien aikuisten kanssa ja mitä täytyy ottaa huomioon. (projektipääällikkö3)

Taina Saarinen (2002, 53) katsoo kohderyhmän valinnassa olevan kolme keskeistä näkökulmaa: ohjelman tarjoaman koulutuksen merkitys kohderyhmälle, kohderyhmän tärkeys organisaatiolle eli lähinnä oppilaitokselle tai työpaikalle sekä kohderyhmän merkitys rahoittajalle, yhteisölle ja alueelle tai laajemmin yhteiskunnalle. Projektipääälliköiden kohdesegmenttien kuvauksissa tulevat esille nämä kaikki näkökulmat. Segmenttien perustelut kiinnittyvät haastatteluissa lähinnä miesten aktivoimisen vaikeuteen, minkä vuoksi Noste-ohjelman yhteydessä halutaan kiinnittää resursseja erityisesti heidän tavoittamiseensa. Myös työnantajien työvoiman tarpeella ja halulla tiivistää yhteistyötä työnantajien kanssa nähdään merkitystä. Kuvauksissa todetaan hankkeiden toiminnan yhdistyvän samalla alueelliseen työvoimastrategiaan. Naisvoittoisiin aloihin suuntaamiseen liittyy vahvemmin oppilaitosten omat intressit ja halu saada opiskelijoita. Hankkeissa on myös painotettu toimintaa ammatillisiin koulutuksiin tietokoneajokorttien sijaan<sup>8</sup>, mikä toteuttaa Noste-ohjelman yhteiskunnallista kohderyhmän koulutustason kohottamiseen kytkeytyvää tehtävää. Keskustelua hakevan toiminnan painopistealueista käydään runsaasti työelämäjärjestöjen ja muiden sidosryhmien kanssa sekä työvoimastrategia- ja aikuiskoulutuksen toimenpideohjelmien ja erilaisten neuvottelukuntien yhteydessä.

<sup>7</sup> Veronica McGivney (2000) ja Rennie Johnston (1988a; 1988b) nostavat segmentoinnin keskeiseen rooliin hakevan toiminnan toteuttamisessa: se näkyy – tai sen tulisi näkyä – niin toiminnan toteuttajien valinnassa, opetussuunnitelmissa, markkinointi- ja rekrytointistrategiassa kuin järjestelyissä, joilla kaikilla pyritään vastaamaan kohdejoukon odotuksiin tavoilla, jotka ovat heille luonteenomaisia ja ottavat huomioon heidän olosuhteensa, prioriteettinsa ja norminsa.

<sup>8</sup> Noste-ohjelman vuosiraportin 2005 mukaan tietokoneen ajokorttitutkintojen määrän kehitys on asetettujen tavoitteiden mukainen. Vuonna 2005 tietokoneen ajokorttitutkintojen osuus suoritettujen tutkintojen ja niiden osien kokonaismäärästä oli 55 %, kun vuonna 2004 vastaava luku oli 70 %. (Opetusministeriö 2006a, 42.)

Atk-koulutuksia me ei olla markkinoitu oikeastaan yhtään. Jos tuota on tullut, niin sitten on tietty ryhmä otettu ja tehty ryhmä, mutta atk-koulutuksia saataisiin vaikka kuinka paljon. Me on katottu, että se nyt ei oo ehkä niitä tärkeimpiä asioita, että kyllä nämä ammatilliset koulutukset on varmasti tärkeämpiä juttuja Nosteen kautta. (projektipäällikkö2)

## Suunnitelmallisuuden katsantokannan laajeneminen

Keskeisenä hakevan toiminnan kehittämisteemana projektipäälliköt korostavat suunnittelun laajentumista **koulutuskohtaisuudesta oppilaitos-, koulutusala- ja hanketasolle**. Projektipäälliköt pitävät vaikuttavuuden kannalta merkittävänä hakevan toiminnan toteuttamisen pohtimista ja suunnittelua eri koulutusalojen ja oppilaitosten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Hakevan toiminnan todetaan olevan jonkin verran esillä koulutusalaakohtaisissa tiimeissä, joissa käsitellään alan kehitystä yhdessä eri oppilaitosten kouluttajien kesken. Hakevan toiminnan suunnitelmallisuutta on hankkeissa toteutettu myös oppilaitostasolla, sillä projektipäälliköiden haastatteluissa kerrotaan oppilaitoksissa tehdyn toimintasuunnitelmia, joissa kaikki koulutusalat ovat kirjanneet ylös suunnitelmansa hakevan toiminnan toteuttamisesta konkreettisella tasolla. Tällaisen todetaan helpottavan toiminnan hahmottamista oppilaitoksissa ja vähentävän päällekkäistä toimintaa rinnakkaisissa koulutuksissa ja koulutusaloilla. Oppilaitosten työstämistä suunnitelmista kerrotaan kootun hankkeen toimintasuunnitelma, johon yhdistyy hankkeen muodostama visio toiminnasta. Projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan koulutusala- ja oppilaitoskohtaista laajemman hakevan toiminnan suunnitellun olevan aikuiskoulutuksen kehittämisen yhtenä painopisteenä. Tähän toimintaan Noste-ohjelman kerrotaan kytkettyvän tiiviisti.

[...] Meidän hakeva toiminta on ollut hyvin alakohtaista, oppilaitoskeskeistä, näin minun näkökulmasta, että oikeestaan nyt tämän vuoden puolella ollaan päästy semmoseen, että mitä kaikkea yhteistä vois ollakaan. Ja ammattiopistossa on selvästi aloitettu niitten yhteisten asioiden, yhteisten teemojen rakentaminen. Ja siinä varmasti Nosteella on ihan oma osansa, mutta se, että Nosteen aika loppuu, sitten tulee joku toinen hanke, joka sitten jatkaa. (projektipäällikkö5)

Hakevan toiminnan suunnitelmallisuuteen liittyen hankkeissa on alettu kiinnittää huomiota kentälle **jalkautumisen koordinoitiin**. Projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan työpaikoilla kiertämisen olleen osin turhankin innokasta, jolloin niin projektipäälliköiden kuin kouluttajien keskuudessa on alettu miettiä toiminnan järjestyttämisen tarvetta: *"Ja siinä pelätään sitä, että siellä yrityksissä rampataan useista oppilaitoksista osastoilla Y- Z."* (projektipäällikkö15). Joissain hankkeissa kysymys on ratkaistu nimeämällä joka alalle vastuuhenkilöt toteuttamaan työpaikkakäyntejä. Projektipäälliköt toivovat jalkautumisen järjestelmällisempää suunnittelua ja aikomuksia koskevien tietojen aktiivisempaa vaihtamista koulutusalojen ja oppilaitosten välillä. Hankkeissa on alettu muodostaa toimialakohtaisia ja/tai oppilaitoskohtaisia jalkautumissuunnitelmia, joiden avulla toiminnan katsotaan pysyvän paremmin koordinoituna. Suunnitelmallisuuden lisäämisen tarvetta kerrotaan kasvattaneen yhä useampien oppilaitosten ja koulutusalojen tarttuminen henkilökohtaisesti toteutettavan hakevan toiminnan ajatukseen.

Että ne [alakohtaiset ryhmät] on esimerkiksi tehneet tällaisia hakevan toiminnan suunnitelmia sillä tavalla, ettei mennä päällekkäisiin yrityksiin. Sitähän me tehdään työryhmässä muutenkin tiettenkin, mutta vielä alakohtaisesti tiettenkin on helpompi sitten suunnitella sitä, että "sinä meet sinne, ja toi menee tänne, ja sitten katotaan, että mitä siellä tapahtuu". (projektipäällikkö8)

Meillä [oppilaitoksessa] on ihan selkeästi toimialakohtaiset jalkautumissuunnitelmat, elikkä minä olen hyvin paljon siinä mukana vaikuttamassa, että missä kierretään ja kuka kiertää. Kun se on ihan tosi-asia, että kaikkia ei kannata edes lähettää maailmalle Nosteenkaan merkeissä. [...] Aika hanakastikin olen niihin tarttunut, koska se on välillä jopa riistäytynyt niin, että ei oikea käsi tiedä mitä vasen tekee, elikkä ollaan kuljettu niin kuin vain kulkemisen riemusta ja sitten ei kukaan olekaan koordinoitunut siinä. [...] Kun meilläkin on tosi iso talo, niin se ei enää pysynyt käsissä, että oli pakko mennä siihen, että nähdään mustaa valkoisella, että kuka kiertää, missä kiertää ja mitä myy. (projektipäällikkö1)

Myös haastateltujen esimiesten puheissa tulee esille jalkautumisen koordinoinnin tärkeys. Yhteydenottoja työpaikkoihin ja yrityksiin tulee monelta taholta, joten kaikkeen ei ennätetä eikä jakseta reagoida: *”Että niitä yhteydenottoja tulee yrityksiin oppilaitoksista ja konsulttitoimistoista ja vaikka sun mistä (naurahtaen), [...] niin sellasten alle jää sitten paljon semmostakin mikä ois hyvä mennä läpi, kun sitä ollaan tässä tämmösessä infotulvassa koko ajan, että kun puhelin soi monta kertaa päivässä, niin se vakiovastaus kuuluu siihen ’kiitos ei tällä kertaa’. Ja moneenko sitten semmoseen tarpeelliseen on tullu vastattua samalla tavalla”* (esimies9).

## Hakevan toiminnan toimintamallit näkyviksi

Hankkeiden hakevan toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä korostuu pyrkimys **löytää keinoja työpaikkojen kanssa lähestymiseen**. Projektipäälliköt toteavat kouluttajien törmäävän työpaikoilla jatkuvasti hakevan toiminnan haasteellisuuteen, sillä kohderyhmän tai heidän esimiehensä aktivoituminen ei käy automaattisesti (tästä teemasta enemmän luvussa 5). Hankkeissa kerrotaan joudutun miettimään tarkemmin koulutuksen mahdollisia merkityksiä kohderyhmään kuuluville ja kyseiselle työpaikalle ennen kuin hakevaa toimintaa toteuttava henkilö ottaa yhteyttä työpaikkaan. Työpaikkojen lähestymistä ajatellen on hankkeissa perustettu suunnittelua varten omia projekteja, kuten Palaset- ja Hopsaamo-hankkeet. Palaset-hankkeessa kerrotaan olevan tavoitteena koulutusten ja ohjauksen tuotteistaminen luomalla palvelukokonaisuuksia henkilökohtaistamisen periaatteella ja Hopsaamo-hankkeessa puolestaan keskitytään työnantajien lähestymisen tapoihin ja henkilökohtaistamiseen. Lisäksi joidenkin Noste-hankkeiden sisällä suunnitellaan muodostettavan oppilaitoskohtaisia paletteja tutkinnonosista, jolloin opiskelijat voisivat valita itselleen soveltuvimman palasen. Näissä erilaisissa suunnitteluhankkeissa ja -tehtävissä pyritään kasvattamaan oppilaitosten valmiutta vastata myös hakevassa toiminnassa työpaikkojen odotuksiin.

Hankkeissa kerrotaan toteutetun yrityksiin lähestymistä systemaattisesti: *”Se on ihan systemaattista alueen kartoitusta ensiksi potentiaalisista yrityksistä, ja se on aika ratkaisevaa. Me ollaan lähdetty toimiin niin, että me on sieltä isommista yrityksistä lähdetty, jotka työllistää vähintään kymmeniä, satojakin [työntekijöitä]”* (projektipäällikkö13). Apuna systemaattisessa kartoituksessa kerrotaan käytettävän asiakashallintajärjestelmiä yrityksistä, joiden kanssa tehdään muutenkin yhteistyötä. Hankkeissa suunnitellaan keinoja tehostaa työpaikoilta uusien signaalien kuuntelemista. Tässä tärkeänä nähdään koko oppilaitoksen saaminen mukaan hakevan toiminnan tekemiseen.

[...] sitten kun me saadaan jonkinnäköinen joukko vielä miettimään se asia niin, että mitä me koko talon alla ollaan tekemässä täällä, että niitä just signaalien kuuntelemisia ja havainnoimisia siellä työpaikalla. Että vaikka sinä liikkusit ihan oman ammattialasi edustajana siellä niin saatat hyvin kuulla asian, joka liippaa jotakin muuta koulutusta tai osaamisen kehittämistä, joka täytyis saada signaalina tänne tietoon, niin se on semmonen mihin tässä nyt satsataan seuraavan vuoden aikana. Että kun meillä on näitä hyviä, halukkaita ja asiasta kiinnostuneita henkilöitä, niin laajennettas tätä osaa mistä vähän enemmän muuallekin kuin sille omalle ammattialalle, että meillä olis markkinoijia enemmänkin kuin ne kaks mitä on talossa. (projektipäällikkö3)

[...] on sellainen kartoituslomake jokaisella kouluttajalla mukana, jossa on muutama sellainen kysymys, että miten me voisimme palvella teitä jatkossa, minkälaisia tarpeita teillä nousemassa, miten ihmiset on ikääntymässä, eläköitymässä, minkälaisia koneita teille tulee, joihin tarvittaisiin ehkä jotain koulutusta ja tällä tavalla tätä tietoa yritetään. Silloin kun meidän kouluttajat on työssäoppimiskasvoja valvomassa tai käymässä siellä harjoittelupaikoissa, niin sitä tilannetta koitetaan saada niin kuin luonnollisesti, siellä tulisi sellaista vinkkiä mihin maailma on menossa, mihin työelämä on menossa, että me voitaisiin kuin tarttua johonkin kiinni. Parhaat ideat tulevat sitten... tässä yritetään niin kuin systematisoida semmoista kahvikeskustelua, että parhaat ideat tulevat kahvipöytään vähän niin kuin vaivihkaa usein. [...] Se jotenkin niin kuin yhtäkkiä jotenkin vahingossa tulee sieltä, johon joku esimerkiksi meidän kouluttaja on osannut tarttua ja sitä on ruvettu vähän ajattelemaan. (projektipäällikkö14)

Hakevan toiminnan kehittämisessä projektipäälliköt toteavat **prosessien näkyväksi tekemisellä** olevan tärkeä merkitys: hankkeissa ollaan kiinnostuneita siitä, miten hakevaa toimintaa toteutetaan, mitkä ovat toiminnan vahvuuksia ja miten nämä vaikuttavat tekijät voisivat olla laajennettavissa koko hankkeen tasolle. Projektipäälliköt kertovat olevan tärkeää nähdä, miten hakeva toiminta on osa koulutusprosessia. Näiden teemojen avaamista hankkeissa on lähestytty kartoittamalla kouluttajien työelämäsuhteita, oppilaitos- ja hanketasoisilla keskusteluilla ja tiimiytymällä. Toimintaa tukemaan on perustettu myös alueellisia projekteja, kuten Joustoa Nosteeseen -hanke, jossa ovat mukana samat oppilaitokset kuin Noste-hankkeessa. Joustoa Nosteeseen -hankkeen tavoitteeksi kuvataan hakevaan toimintaan, oppimiseen, yhteistyöhön, ohjaustoimintaan ja ylipäänsä koulutukseen liittyvien prosessien kehittäminen ja mallien muodostaminen. Tavoite mallien muodostamiseen toistuu myös muiden projektipäälliköiden puheessa. Hakevan toiminnan ja sen osa-alueiden mallinnoksista pyritään tekemään joustavia etenemisen esimerkkejä, joita oppilaitokset ja koulutukset voivat muokata omaan toimintaansa sopiviksi: *”Tällä hetkellä meillä on panostettu tuohon laitoshuoltajien, nyt tehty siitä semmonen tuotemallikin [...] Ja sitten tää malli me viedään, yritetään viedä näihin alueen kaikkiin kuntiin, ja muillekin aloille kun laitoshuoltajille. Tän vuoden aikana yritetään oikein tehostaa tätä tän tyyppistä* (projektipäällikkö7). Hakevan toiminnan systemaattisuuden lisäämiseksi hankkeissa on tuotettu yhteistä Noste-materiaalia, kuten koulutustarvekartoituslomakkeita ja ns. kevyt-HOPS-lomakkeita sekä Noste-kansioita, joihin on koottu esim. hakeutumislomakkeita, koulutusessitteitä ja Nosteen prosessikuvausta.

### 3 VAIKUTTAVUUS EI SYNNY TYHJIÖSSÄ – toimintaympäristötekijöiden merkitys hakevassa toiminnassa

Vaikuttavuuden tarkastelussa ei voida keskittyä yksinomaan lähtötilanteen ja lopputuloksen väliseen interventioon, sillä (vaikuttavat) toimenpiteet edellyttävät aina ympäristöä, jossa ne tapahtuvat. Näin toimenpiteiden ympäristötekijät – olosuhteet – muodostuvat olennaisiksi vaikuttavuuden mekanismien käsittelyn alueeksi. Toimintakontekstia tarkasteltaessa pyritään tunnistamaan tarkasteltavan organisaation toiminnan ja toiminnan vaikuttavuuden kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Toimintaympäristöä ja toimintamekanismeja tarkastelemalla voidaan saada käsitystä, millaisia mahdollisuuksia projektilla on päästä tavoitteisiinsa. (Rajavaara 2006, 43; Kuitunen ja Hyytinen 2004, 34.) Tässä luvussa jäsennetään projektipäälliköiden ja kouluttajien näkemyksiä siitä, millainen merkitys hankkeiden toimintaympäristöillä, lähinnä oppilaitoksilla ja verkostoilla, on hakevalle toiminnalle, ja mitkä toimintaympäristöön liittyvät tekijät edesauttavat onnistunutta hakevaa toimintaa. Myös haastateltujen esimiesten näkemyksiä tuodaan esille soveltuvien toimintaympäristöön liittyvien tekijöiden tarkastelun yhteydessä.

#### 3.1 Oppilaitoksen rakenteet hakevan toiminnan raamittajana

Projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa hankkeissa mukana olevien oppilaitosten rakenteet ja toimintamallit saavat merkityksiä hakevan toiminnan suuntaamisessa ja toteuttamisessa. Oppilaitokset ja aikuiskoulutusorganisaatiot tarjoavat omilla joustavilla rakenteillaan mahdollisuuksia toteuttaa vaikuttavaa hakevaa toimintaa.

##### Oppilaitosten rakenteiden joustavuus

Projektipäälliköt katsovat Noste-hankkeen **koulutustarjonnan laajuudella** olevan keskeinen merkitys onnistuneelle hakevalle toiminnalle. Hakevan toiminnan lähtökohtana voidaan pitää kohderyhmän kiinnostuksen ja hankkeiden koulutustarjonnan kohtaamista, ja kohderyhmän kiinnostuksen syttyminen opiskeluun on todennäköisempää monialaisella ja monia vaihtoehtoja sisältävällä koulutustarjonnalla. Vaikuttavan hakevan toiminnan erääksi keskeiseksi mekanismiksi sekä projektipäälliköt että kouluttajat nostavatkin koulutusten laajalaisen avaamisen Noste-opiskeluun. Liki kaikissa haastatteluissa hankkeissa kaikki koulutusalat ovat osa Noste-tarjontaa, ja monissa hankkeissa Noste-opiskelijoiden on mahdollista aloittaa missä tahansa hankkeeseen kuuluvien oppilaitosten koulutuksissa.

Mehän lähdettiin siitä, että me voidaan tarjota Noste-koulutuksena kaikkia niitä aikuisten ammatillisia tutkintoja, jotka meidän oppilaitoksen tarjonnassa on. (kouluttaja12)

Me ollaan lähetty sillä liikkeelle, että kysynnän mukaan. Että mitä kysytään, niin sitä yritetään. Jokaiselle yritetään löytää se, mitä haluaa. Sen enempiä ei oo rajattu. (projektipäällikkö7)

Keskitettyjen Noste-koulutusten hankkeissa koulutusten valinta osaksi hanketta on perustunut pitkälti oppilaitosten omiin tavoitteisiin, kiinnostuksen kohteisiin ja osaamiseen: ”*No se on ihan sen perusteella, että minkälaista asiantuntemusta meiltä löytyy ja sitten kokemusta*” (kouluttaja5). Aikuiskoulutusjohtajien ja kouluttajien käsitykset kohderyhmän laajuudesta ammattialalla, olettamukset kysynnän ja tarpeen olemassaolosta sekä oppilaitosten perinteet koulutuksen järjestäjinä ovat olleet suuntaamassa koulutusten mukaan ottamista Noste-tarjontaan. Vastaavin lähtökohdin koko koulutustarjonnan avanneet hankkeet ovat valinneet painopistealueita, joihin hakevaa toimintaa on kohdistettu vahvimmin. Myös pidempiaikainen alueellinen tuntemus, alueen työnantajarakenne ja elinkeinoelämän koulutustarpeet ovat suunnanneet hakevaa toimintaa.

Haastatellut projektipäälliköt ja kouluttajat toteavat kohderyhmän valinnanmahdollisuuksia lisätyn **osatutkintojen** avulla. Osatutkintojen kerrotaan nousseen hakevan toiminnan ja koulutussuunnittelun yhdeksi työväliseksi viime vuosien aikana. Osatutkintojen esillä pitämistä hakevassa toiminnassa projektipäälliköt ja kouluttajat puoltavat tutkinnon osien selkeyden ja lyhyemmän sitovuuden vuoksi.

[...] Ja varsinkin työntekijät itse on olleet sillä lailla, että tuntuu, että ne jaksaa paremmin. Voi vähän suunnitella pienemmissä pätkissä sitä elämäänsä, ettei tarvii jotenkin yhtäkkiä loikata niin kauhean massiiviseen koulutusrumbaan. (projektipäällikkö11)

Se on aika iso haaste, jos ei ole maailman aikoihin opiskellut, niin heittäytyä sitä koko tutkintoa kerralla suorittamaan. Silloin on ehkä helpompi steppi houkuttautua siihen yhteen tutkinnon osaan. (projektipäällikkö8)

Haastateltujen hankkeiden hakevassa toiminnassa osatutkintoja pidetään esillä enemmän kuin ennen Noste-ohjelmaa. Osatutkinnot eivät kuitenkaan ole ensisijainen vaihtoehto koulutusten markkinoinnissa tai laajemmin hakevassa toiminnassa: haastatellut kouluttajat kertovat osatutkinnon olevan mahdollisuus, mutta pyrkivänsä lähtökohtaisesti saamaan kohderyhmään kuuluvia osallistumaan kokonaisen tutkinnon suorittamiseen. Tutkinnonosien suorittamista pidetään esillä vaihtoehtona lähinnä työpaikoilla ja yrityksissä tapahtuvan hakevan toiminnan yhteydessä. Osa haastatelluista projektipäälliköistä kertookin työnantajien olevan kiinnostuneita osatutkinnoista, sillä niiden avulla voidaan helpommin vastata työpaikoilla esiinnoitettuihin tarpeisiin. Myös työntekijöiden todetaan toivovan koulutuksen kiinteää liittymistä työtehtäviin. Joskus tutkinnonosien ja työpaikan tarpeiden yhteensovittaminen vaatii räätälöintiä, mutta tutkinnonosien kautta osassa hankkeista kerrotaan päästyn hyviin tuloksiin yritysten kanssa.

On silloin [kysely osatutkintomahdollisuutta] kun sitä yritetään pukea johonkin tiettyyn erityistarpeeseen, niin yritetään löytää sieltä se, kun tutkinnonosat on yleensä tehty tämmöisiksi toiminnallisiksi kokonaisuuksiksi, niin silloin yritykset on kyllä kiinnostuneet niistä, jos se on niin kuin joku selkeä alue, mitä yritys haluaa just silloin. (projektipäällikkö14)

[...] Silloin on firmasta soitettu, että kävisikö tämä Noste meille, että me [...] esimerkiksi tarvittaisiin tarvittaisi putkihiensausta tai jotain tämmöistä ja sitten on haettu sieltä tutkinnosta sellainen osa, joka soveltuu siihen. Sitten he ovat ehkä joutuneet vähän opiskelemaan enemmän mitä se yrittäjä ajatteli, mutta on sitten kuitenkin saatu myös ne asiat käytyä mitä on toivottu. (projektipäällikkö12)

Projektipäälliköt korostavat, että kokonaisella tutkinnolla on osatutkintoa painavampi merkitys työmarkkinoilla. Myös kohderyhmään kuuluvat opiskelijat ovat todenneet tämän ja heidän keskuudessaan pätevytyminen kokonaisen tutkinnon suorittamisella on yleisesti tavoitteena (ks. myös Laukkanen 2006, 82). Kouluttajat ovat huomanneet kohderyhmään kuuluvien usein ajattelevan, että kun ryhmässä aloitetaan tutkinnon tekeminen, niin se tehdään sitten loppuun asti samassa ryhmässä. Osalle projektipäälliköistä kohderyhmän halu kokonaisten tutkintojen suorittamiseen on tullut jopa yllätyksenä. Projektipäälliköt kertovat osatutkintojen suorittamisen tulevan usein vaihtoehdoksi silloin, kun koko tutkinnon suorittaminen muodostuu liian vaativaksi tai raskaaksi. Toisaalta into kokonaisen tutkinnon suorittamiseen syntyy usein osatutkinnon suorittamisen myötä, mutta opiskelijan jatkumisen tutkinnon osasta eteenpäin kerrotaan edellyttävän siihen välittömästi tarjolla olevaa mahdollisuutta. Osatutkintoja kerrotaan tehtävän myös aiemmin keskeytyneiden opintojen täydentämisen yhteydessä. Tutkinnon osien hyödyntämistä hakevassa toiminnassa aiotaan hankkeissa lisätä edelleen. Tätä varten tehdään yhteistyötä esimerkiksi Palaset-hankkeen kanssa, jonka tavoitteena on koulutuspalveluiden ja tutkinnonosien tuotteistaminen ja yhteistyö yritysten kanssa. Koulutuksen pilkkominen pienempiin osiin on tavoitteena myös muissa hankkeissa, joissa mm. keskitytään yhteisten tutkinnonosien muodostamiseen eri koulutusten kesken.

Osatutkintojen esillä pitämisen rinnalla hakevassa toiminnassa kerrotaan kohderyhmään kuuluville mahdollisuudesta **osallistua näyttöihin suoraan** ilman valmistavaa koulutusta.

Suoraan näyttöihin osallistuminen on edelleen harvinaista niin Noste-ohjelmassa kuin koko aikuiskoulutuskentällä.<sup>9</sup> Aiemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen odotetaan johtavan koulutusaikojen lyhentymiseen, mutta Noste-ohjelman vuosiraportissa 2005 todetaan henkilökohtaistamisen näkyvän Noste-ryhmän kohdalla myös koulutusaikojen pidentymisenä. Samalla vuosiraportissa todetaan, etteivät oppilaitosten koulutuksen toteuttamisen rakenteet tunnu tukevan joustavaa henkilökohtaistamista. (Opetusministeriö 2006a, 45-46.) Projektipäälliköt ja kouluttajat eivät juurikaan liitä vähäistä näyttöihin suoraan osallistumista oppilaitosten rakenteisiin tai kouluttajien toimintaan, vaan toteavat aikuisten olevan arkoja osallistumaan suoraan näyttöihin ja kaipaavan usein jonkin verran lähiopetusta pohjalle. Tosin myös kouluttajien katsotaan pelaavan mielellään varman päälle ja kannattavan valmistavaan koulutukseen osallistumista, vaikka myös näyttöihin osallistumiseen kerrotaan kannustettavan. Toisaalta kouluttajahaastatteluissa tulee lisäksi esille, että suoraan näyttöihin ei rohkaista, koska tiedetään osaamisen tason olevan tutkinnonperusteisiin verrattuna matalahko, ”*että ei sieltä oo eväitä suorittaa sitten näitä näyttöjä suoraan*” (kouluttaja3). Haastatteluissa erityisesti työpaikoilta kerättyjen, pitkän työkokemuksen omaavien miesten kerrotaan innostuneen näytöillä tapahtuvasta tutkinnonsuorittamismahdollisuudesta, mutta suoraan näyttöihin uskaltajia kerrotaan olevan vähän.

No käytäntö on kyllä melkeen sen tyyppinen, että ihan suoraan puhtaasti näyttöihin tulee äärimmäisen vähän edelleenkin väkeä, koska useimmiten jopa työssä oppineet ihmiset, niin he haluaa varmistaa sen osaamisensa ja sitten osa-alueita, joissa tarvitaan sitä paikkaamista elikkä vähän laaja-alastaamista, että kun suoritetaan koko tutkinto, niin se oma työnkuva on jonkun verran suppeampi ollut, niin laajennetaan sitä omaa osaamista ja sitä varten tullaan sitten valmentamaan koulutukseen mukaan. Ja tota, toki siihen yritetään rohkaista siihen suoraankin näyttöön tulemiseen, mutta hyvin vähän on ihan puhtaasti näyttöön tulijoita. (kouluttaja2)

Projektipäälliköiden haastatteluissa nousee oppilaitoksen toimintamalleista **joustava opiskelijoiden sisäänotto**, ns. non-stop -aloittaminen, yhdeksi vaikuttavaksi tekijäksi osana hakevaa toimintaa. Myös muutamat haastatteluista kouluttajista mainitsevat non-stop -sisäännoton keskeisenä asiana. Joustavan sisäännoton katsotaan olevan jopa siinä määrin merkityksellinen tekijä, että osittain siitä johtuen joidenkin koulutusalojen kerrotaan oppilaitoksessa menestyneen hakevassa toiminnassa muita paremmin – ja toisten huonommin: ”*Tekniikalla ei ehkä ole ihan näin joustavaa. Ja sen takia me ei ollakaan niitä miehiä kauhean helposti saatu mukaan, että kyllä siinä täytyy myöskin oppilaitoksen katsoa peiliin.*” (projektipäällikkö1) Non-stop -sisäänotto on oppilaitokselle haastava, sillä käytännössä se tarkoittaa, että missä tahansa koulutuksen vaiheessa voi opiskeluun tulla mukaan uusia tutkinnonsuorittajia: ”*Jos tänään haluaa aloittaa, niin tänään pääsee myöskin aloittamaan koulutuksen*” (projektipäällikkö1).

## **Sekaryhmien muodostaminen osa joustavuutta**

Joustava sisäänotto, osatutkinnot ja laaja koulutustarjonta kytkeytyvät osan projektipäälliköiden puheessa **sekaryhmien hyödyntämiseen**. Sekaryhmien muodostaminen on laajasti käytössä hakevalta toiminnaltaan vaikuttaviksi todetuissa Noste-hankkeissa. Yksittäisiä Noste-opiskelijoita integroidaan erityisesti oppisopimus- ja valtionosuusrahoitteisiin koulutuksiin – tai toisinpäin, jolloin enimmäkseen Noste-opiskelijoista koostuvaan ryhmään sijoitetaan opiskelijoita muilla rahoitusmuodoilla. Osassa hankkeita ja oppilaitoksia sekaryhmien käytön kerrotaan olevan tutkinto- tai koulutusalohtainen asia. Joustavaa sekaryhmien hyödyntämistä projektipäälliköt ja muutamat kouluttajat perustelevat erityisesti Noste-opiskelijoiden määrän pienuudella: koulutuksen aloittaminen venyisi suhteettoman pitkäksi, mikäli jäätäisiin odottamaan Noste-ryhmän syntymistä.

<sup>9</sup> Noste-ohjelman vuosiraportti 2005:n mukaan (Opetusministeriö 2006a, 36) vain 1 % Nosterahoituksella kustannetuista tutkintotilaisuuksien järjestämisistä koski tutkinnon suorittamista ilman valmistavaa koulutusta.

Niissä on sit oppisopimus- ja vos-opiskelijoita mukana, suurin piirtein puolet on niitä nostelaisia. (kouluttaja6)

[Tässä tutkinnossa] ne on aika pitkälti olleet, että se on Noste-ryhmä ollut aina omanaan. Sitten on [toisessa saman alan tutkinnossa], se on osittain muun ryhmän yhteydessä, koska silloin me tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma, niin siinähan katsellaan, että mitkä on ne tarpeet, millä tunteilla ja mitä tietoja ja taitoja tarvitaan. Ne osallistuu sitten sen muun ryhmän oppitunneille esimerkiksi. (kouluttaja10)

Oppilaitosten täytyy olla joustavia palveluitten kanssa. Jos joku ihminen koulutukseen innostuu, ei hän voi varmaan vuotta odottaa, että saadaan se koko ryhmä kasaan. (projektipäällikkö8)

Monissa oppilaitoksissa muilla rahoitusmuodoilla kootuissa ryhmissä on yleensä jäljellä paikkoja, joten niiden hyödyntäminen Noste-opiskelijoille tuo myös resurssien säästöä. Sekaryhmien muodostamisen projektipäälliköt katsovat istuvan sekä suuriin oppilaitoksiin volyymien mittavuuden vuoksi että pienempiin oppilaitoksiin toiminnan mahdollistumisen näkökulmasta. Haastattelujen mukaan monissa oppilaitoksissa on jo pitkät perinteet eri rahoitusmuodoilla opiskelevien aikuisten kokoamisesta yhteisiin ryhmiin. Kouluttajat ja projektipäälliköt toteavat, että itse käytännön opiskelussa rahoituskuviot erottuvat ainoastaan siten, että Noste-opiskelijoiden tukitoimiin on enemmän resursseja käytettävissä kuin muilla opiskelijoilla. Koulutuksissa voi parhaimmillaan olla opiskelijoita projektipäälliköiden kuvausten mukaan jopa neljästä tai viidestä eri rahoituslähteestä.

Kun muutenkin ollut jo iät ja ajat sekaryhmäkoulutuksia eli eri rahoituslähteistä, niin ei tässäkään ole lähetty erottelemaan tietenkään. (projektipäällikkö6)

Minun mielestä me ollaan tässä oltu aika hyviä, sillä tavalla, että me ollaan ihan jopa kolmen hengen ryhmiäkin sillä tavalla joustavasti koulutettu, jos jostain yrityksestä on tullut kysely. Eli sitten vaan pyritään löytämään ne keinot ja yhdistämään muihin ryhmiin ja räätälöimään mahdollisimman tarpeen mukaista koulutusta. (projektipäällikkö1)

Yksittäisten Noste-opiskelijoiden liittäminen muilla rahoituskanavilla opiskelevien sekaan ei kuitenkaan saa yksinomaan myönteisiä kannanottoja. Projektipäälliköiden mukaan jotkut oppilaitokset ja kouluttajat kokoaisivat mielellään yhdestä rahoituslähteestä tulevat opiskelijat omiksi ryhmikseen. Haastatelluista kouluttajista useat tuovatkin esille, että tavoitteena on saada omia ryhmiä Noste-opiskelijoista, mutta läheskään aina tähän tavoitteeseen ei päästä. Osa haastatelluista esimiehistä korostaa, että uskallus koulutukseen lähtemiseen on tullut juuri siitä, että on ollut nimenomaan oma Noste-ryhmä: *”sitten kun oli se Noste-koulutus, niin tavallaan he oli samassa junassa, sillä tavalla siinä lähtökohdassa”* (esimies10). Noste-ohjelman erityisluontoisuuden katsotaan vaikuttaneen osaltaan siihen, että Nostehankkeessa mukana olevat opiskelijat on pyritty kokoamaan erillisiksi ryhmiksi.

Tavoitteena oli tietysti, että saatais ihan omat ryhmät, mutta se on aika vaikea saada niin suurta määrää Noste-kelpoisia. Meillä on kyllä ollut [kaksi tutkintoa], että sinne on saatu että suurin osa on ollut nostelaisia. [...] Mutta yleensä se on niin, että he tulee tähän meidän normaalille alkavalle kurssille, niin he tulee Noste-opiskelijana mukaan. (kouluttaja4)

Projektipäälliköiden haastatteluissa Noste-ryhmien kokoamisen todetaan olevan kannattavaa resurssien säästön ja laajemman volyymin antamien mahdollisuuksien vuoksi, ja *”samalla siinä on se hyvä puoli, että sieltä saadaan sellainen hyvä ryhmä, että me koetaan joskus ongelmalliseksi nämä ihan yksittäiset opiskelijat”* (projektipäällikkö14). Yksittäisten opiskelijoiden integroimiseen liitetäänkin kuvauksia paperitöiden raskaudesta ja hallinnollisista kiemuroista. Projektipäälliköt arvelevat, että hallinnollinen paperityö koetaan joskus jopa niin työlääksi, että Noste-rahoitus jätetään hakematta ja Noste-kelpoinen opiskelija otetaan sisään muiden opiskelijoiden kanssa samalla rahoitusmuodolla.

Sitten tietenkin se, että sellaiset oppilaitokset, jotka pääasiassa järjestää nuorisosteiden koulutusta, niin ei ehkä ole tottunut sitten erilaisten rahoitusmuotojen kanssa painimaan niin paljon. [...] Ehkä se on helpompi vaan pistää ylipaikalle opiskelija kuin hakea Noste-rahoitusta. Tää oli arvaus, mutta



minä luulen, että niitä Noste-opiskelijoita siellä on ja paikat on täysi, mutta ei niistä jakseta tehdä hakemuksia, koska vaiva on liian suuri. [Eräällä paikkakunnalla] ainakin käy näin. (projektipäällikkö12)

[...] Vaikka siitäkin on ollut heti alusta lähtien puhetta, että ei tarvitse olla kokonaisia ryhmiä, mutta se on vaan välillä niin, että ei – monet vaan jotenkin, niiltä meni korvien ohi se, että ei tarvitse olla, vaan ne aina yritti vaan niitä kokonaisia ryhmiä. Ja se oli vähän sellaista, miten se ihmisen kuulo on niin selektiivinen, aina vaan jotenkin kuvittelee asian toisenlaiseksi kuin se on. (projektipäällikkö11)

Vaikka osa haastatelluista esimiehistä kertoo omien Noste-ryhmien olevan tärkeitä työntekijöiden opintoihin rohkaistumiseksi, tulee esimiesten puheissa tätä näkemystä voimakkaammin esille työpaikan tai yrityksen halu koko henkilöstönsä kouluttamiseen, eikä ainoastaan Noste-kelpoisten kouluttamiseen. Eriyisen hyvillään esimiehet ovat olleet oppilaitoksen sellaisesta toiminnasta, jossa kaikille kiinnostuneille on järjestetty koulutuspaikka rahoitusmuodosta riippumatta. Joissakin tapauksissa työpaikka tai yritys itse on kustantanut muiden kuin Noste-kelpoisten koulutuksen, jotta kaikki halukkaat ovat päässeet samanaikaisesti koulutautumaan: *"[...] ei koulutuksen peruspohja eikä tarve eikä motiivi ole siinä, että me tehtäs koulutusta sen takia jollekin osalle, että me saadaan esimerkiks ilmanen koulutus mikä Nosteessa on mukana, vaan sitten se on vaan niin, että jos se on nostelainen niin hänen osaltaan sitten se hyödynnetään, elikkä ei minusta ole mitään järkeä tukien varaan rakentaa yrityksen toimintaa"* (esimies9).

Kouluttajahaastatteluista on kiinnostavaa huomata, että joissain tapauksissa kohderyhmä on innostunut koulutautumisesta niin, että kysyntää on enemmän kuin opiskelijoita on mahdollista oppilaitokseen ottaa. Tuotakoon tässä yhteydessä esille, että näistä Noste-koulutusten suuresta kysynnästä kertovista kouluttajista kaksi edustaa tekniikan ja liikenteen alan koulutusta, yksi sosiaali- ja terveysalan koulutusta ja yksi tietokoneajokorttikoulutusta. Erään projektipäällikön haastattelussa todetaan, että joskus hakevassa toiminnassa on tehty myös periaatteellisia tarjontaan liittyviä rajoituksia, jottei jouduttaisi tilanteeseen, jossa oppilaitos ei pysty vastaamaan kysyntään. Oppilaitoksen resurssit ja rakenteet asettavat siten hakevalle toiminnalle rajoituksia ja mahdollisuuksia, joita molempia kuvaavat seuraavat lainaukset:

H: Tuota, ei kovin paljoa, ei sillai kauhean paljon oo sitä [osatutkintomahdollisuutta] mitenkään erityisesti markkinoitu.

AH: Onko teillä jokin syy tähän?

H: Eipä siihen mitään isommin syytäkään oo, mutta sekin tietty riippuu aika paljon sitten oppilaitoksesta. [...] Me ollaan pikkainen oppilaitos, niin meidän on resurssit aika tiukkaan käytetyt, niin ei oo ollut sillä tavalla sellaista hirveätä tarvetta markkinoida enempää tätä osatutkintojuttuja, koska niitä saattaisi taas tulla niin paljon, että me ei pystytä vastamaan siihen tarpeeseen. (projektipäällikkö)<sup>10</sup>

AL: Onks se ollu tavotekin saada Nosteesta omat ryhmät?

H: On, kyllä. Että me ollaan sitten vasta se koulutus alotettu, kun ollaan saatu kerättyä niin monta henkilöä, ja sitten kun siihen muutaman saa, niin se on aika nopeesti tullukin sillai, että nyt oli jopa tähän viimeeseen ryhmään ylitarjontaa, että me joudutaan tekee siitä kaks eri ryhmää. (kouluttaja3)

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa korostuu hankkeiden ja oppilaitosten mahdollisuus joustavuuteen opiskelijahankinnassa: haastatelluissa hankkeissa ollaan pääsääntöisesti valmiita ottamaan vastaan opiskelijoita niin yksittäisinä kuin ryhmissä. Ryhmien kokoamisen kerrotaan kuitenkin muodostuneen Noste-ohjelman edetessä entistä haastavammaksi tehtäväksi, ja jatkossa projektipäälliköt ja kouluttajat uskovat opiskelijoita löytyvän kentältä yhä yksittäisemmin. Haastatteluissa oppilaitosten toimintaan liitetään vahvasti joustavuuteen ja asiakaslähtöisyyteen kytkeytyviä vaatimuksia, jotka katsotaan edellytyksiksi onnistuneelle hakevalle toiminnalle.

<sup>10</sup> Tässä yhteydessä on tutkimuseettisistä syistä jätetty pois haastatteluaineiston järjestelyyn perustuva projektipäällikön yksilöivä numero.

## 3.2 Oppilaitoksen vakiintuneilla toimintamalleilla merkitystä hakevan toiminnan toteuttamisessa

Projektipäälliköt nostavat esille oppilaitosten perinteet ja vakiintuneet toimintamallit hakevaa toimintaa ohjaavina tekijöinä ja vaikuttavuuden kannalta merkityksellisinä seikkoina. Projektipäälliköiden haastatteluissa korostuu oppilaitoksen antamat **konkreettiset mahdollisuudet** hakevan toiminnan toteuttamiseen. Tällaisia ovat muiden muassa edellä mainitut käytännöt, jotka osaltaan avaavat oppilaitosten ovia joustavaan opiskeluun. Lisäksi projektipäälliköt nostavat esille **resursseihin** ja niiden jakamiseen liittyviä kysymyksiä, jotka liittyvät lähinnä aika-resurssien tarjoamiseen (ks. luku 2.5). Projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa toimintamahdollisuuksien kuvaukset liittyvät määrällisesti eniten oppilaitoksen – sen johdon, aikuiskoulutusjohtajien ja kouluttajien – haluun ja rohkeuteen rikkoa vanhoja perinteitä ja etsiä uusia toimintamalleja hakevassa toiminnassa.

Oppilaitoksen **johdon kiinnostus** Noste-ohjelmaa ja aikuiskoulutuksen kehittämistä kohtaan tulee esille projektipäälliköiden ja kouluttajien haastattelussa.<sup>11</sup> Johdon panosta kiitellään ja ollaan tyytyväisiä rehtoreiden ja aikuiskoulutusjohtajien haluun olla mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa Noste-ohjelmaa sekä mahdollistamassa hakevaa toimintaa tukevia toimenpiteitä: *”[Oppilaitoksen] rehtori, niin hän on kyllä hyvin aktiivinen ihminen ja yhteistyön puolestapuhuja. Hän on ollut melkoinen organisaattori tässä yhteistoiminnassa ja koko aikuiskoulutuskentän esilletuomisessa, että kyllä minun mielestä hänen rooli on kyllä tärkeä. Meidän rehtori on tässä suhteessa ollut kiitettävän aktiivinen ja aikaansaava kyllä, voimia säästämättä kyllä tehnyt töitä. Ja potkinut muita liikkeelle sitten.”* (projektipäällikkö15).

Huolimatta hankkeiden toteuttaman hakevan toiminnan vaikuttavista tuloksista haastatteluissa tulee esille myös epäkohtia liittyen oppilaitoksen johdon toimintatapoihin: eräs haastateltu kouluttaja tuo esille johtamistavan olevan perinteisen hierarkkinen ja oppilaitoksen toimintatavat kaukana aikuispedagogisesta otteesta, joten olemassa olevat rakenteet eivät anna mahdollisuuksia hakevan toiminnan tekemiseen. Asioista ei tiedoteta oppilaitoksen sisällä, joten *”suurin osa meidän henkilökunnasta ei juuri tiedä Nosteesta mitään”* (kouluttaja)<sup>12</sup>, eikä aktiivista hakevaa toimintaa siten tehdä lainkaan kouluttajien keskuudessa. Oppilaitos kuitenkin on mukana Nosteen toiminnassa, mutta tieto ei kulje käytännön kentälle kouluttajille asti: *”meillä sitten koulutusjohtaja ja ilmeisesti tämä henkilö, joka hoitaa näitä käytännön projektiasioita, käyvät kyllä tässä [Noste-]verkostossa, mutta ei siitä täällä koskaan puhuta, että jos nyt ite käy kysymässä ja selvittää, niin ehkä saa jotain vastauksia”* (kouluttaja).

Projektipäälliköt viittaavat vaikuttavaan hakevaan toimintaan liittyvän myös koulutusalakohdaisia tekijöitä. Hakevalta toiminnaltaan vaikuttaviksi määritellyissä hankkeissa todetaan olevan aloja, joille Noste-opiskelijoita on saatu huomattavan hyvin, mutta myös aloja ja koulutuksia, joihin kohderyhmään kuuluvia opiskelijoita ei ole hakeutunut. Kouluttajahaastatteluissa tulee esille joitakin esimerkkejä vaikeuksista saada kohderyhmää opintoihin, ja jokaisessa projektipäällikön haastattelussa nimetään ainakin yksi ala, johon on ollut vaikeuksia saada mukaan Noste-opiskelijoita. Projektipäälliköt ja kouluttajat liittyvät koulutusalojen hakevassa toiminnassa kohtaamia haasteita oppilaitosorganisaation ulkopuolisiin tekijöihin, kuten tutkintoa suorittamattomien vähäiseen määrään alalla tai kiinnostuksen puutteeseen taikka alueen tietynlaiseen yritysraakenteeseen.

Kaikkia mahdollisuuksia ja mahdolltomia on yritetty. Jotenkin minusta tuntuu, että minä olen jo kaikki ne henkilöt haalinu, jotka haluaa tulla koulutukseen tai jotka on Noste-kelpoisia. Enää ei paljon varmaan saada lisää aikaiseks, mutta katotaan nyt sitten – vielä tässä on aikaa. (kouluttaja4)

<sup>11</sup> Myös Noste-ohjelman vuosiraportissa 2005 (Opetusministeriö 2006a, 42) tuodaan esille oppilaitosten johdon suhtautumisen ja tuen sekä oppilaitosten keskinäisen yhteistyön perinteen merkitys Noste-opiskelijoiden saamiseen.

<sup>12</sup> Tässä yhteydessä on tutkimuseettisistä syistä jätetty pois haastatteluaineiston järjestelyyn perustuva kouluttajan yksilöivä numero.

Kuitenkin myös koulutusalan sisältä löydetään tekijöitä, joilla katsotaan olevan merkitystä Noste-opiskelijoiden määrään. Keskeisin tällainen tekijä on haastattelujen perusteella **koulutusalan aktiivisuus** hakevassa toiminnassa: ”*Se on nyt lähinnä ollu siitä, että siellä ei oo oltu aktiivisia siinä oppilaitoksessa tai koulutusallalla, että olis lähetty rekrytoimaan niin vahvasti, kyllä niitä [Noste-opiskelijoita] aina löytyy*” (projektipäällikkö9). Projektipäälliköt eivät liitä aktiivisuuden puutetta yksimielisesti mihinkään tiettyyn koulutusalaan, vaan aktiivisuuden puute tuntuu vaivaavan aikuiskoulutuksen eri koulutusaloja.

Se on myyntihenkisempää tuolla sosiaalipuolella ehkä, ja aktiivisempaa. [Eräällä miesvoittoisella alalla] ehkä – tää on nyt ihan siis, niitä on varmaan muitakin, mutta tuo [ala] tuossa tuli mieleen – mutta se on ehkä semmosta, että on vaan totuttu odottamaan sitä, että ne opiskelijat tulee sieltä työmaakoulutuksesta, ettei tarvii itse tehdä mitään. (projektipäällikkö8)

Sitten odotetaan, että ne tulisivat puoliksi itsestään tai se koordinaattori toisi ne sinne jotenkin tai ne tulisivat vain itsestään lehti-ilmoituksella helposti tai jotenkin. Kyllä siinä on tekemistä edelleenkin. Kyllähän se varmasti on eteenpäin mennyt. (projektipäällikkö15)

Projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan hakevan toiminnan vaikuttavuuteen olevan merkitystä sillä, että hakeva toiminta on osa koko **oppilaitoksen toimintakulttuuria**. Haastatteluissa huomautetaan oppilaitoksissa edelleen osin nojattavan valmiiksi tarjottuun opiskelija-ainekseen, mikä on esimerkiksi työvoimapolitiisessa koulutuksessa käytäntönä. Projektipäälliköiden haastatteluissa mainitaan erityisesti yhteishakuun rutinoituneiden nuorisoaste-taustaisten oppilaitosten kouluttajien joutuvan totuttelemaan tapaan, jolla aikuisia haetaan koulutuksiin. Kuriositeettina tuotakoon esille, että kahdessa kouluttajahaastattelussa jopa mainitaan, että kaikki kouluttajat eivät tunne hakevaa toimintaa käsitteensä.<sup>13</sup>

Se vaan tulee mieleen, että meillä ei semmosta käsitettä [hakeva toiminta] oo pahemmin täällä edes käytetty eikä puhuttu. Se nyt on vaan semmoinen, että jos se nyt saatais täällä nytten näkyväksi. Täytyy toivoo, tai yrittää ainakin ite tehdä työtä sen eteen, ajatella näin. (kouluttaja13)

Oppilaitoksen aikaisempi kokemus aikuiskoulutuksesta ja aikuisten parissa työskentelemisestä nähdään voimavarana hakevassa toiminnassa niin projektipäälliköiden kuin kouluttajienkin puheissa. Aikuisten ja työelämän parissa tiiviisti toimineille oppilaitoksille katsotaan syntyneen toimintamalleja ja kertyneen tietovarantoa toimintakentästä: ”*Kyllä nämä [yritysyhteudet] on aikalailla sitä perinteistä hakevaa toimintaa mitä meillä on*” (kouluttaja7). Haastatellut kouluttajat mainitsevat, että oppilaitos ja kouluttajat ovat vuosien varrella tulleet tutuiksi työelämän kentällä, joten Noste-koulutusten hakevaa toimintaa ei ole tarvinnut aloittaa tyhjästä. Projektipäälliköt antavat runsaasti painoarvoa näille kouluttajien valmiille työelämäverkostoille hakevan toiminnan työvälineenä, ja kuvaavat joidenkin kouluttajien aktiivisuuden näkyneen vilkkaana liikkumisena kentällä kohderyhmän parissa jo perinteisestikin.

Toisille [hakeva toiminta -tyyppinen opiskelijarekrytointi] on hyvinkin tuttua, koska nämä on joutuneet vuosia sen tekemään. Ne on oppilaitoksia, mitkä on tehnyt yrityskoulutusta, eli sehän on semmoista ihan, myyntimies menee johonkin firmaan ja rupeaa sieltä kaivamaan tai lähettää myyntikirjeitä, tarjouskirjeitä, ja käytetään erilaisia medioita, on erilaista ilmoitusta ja mitä tahansa mainosta, kaikkennäköistä. Ja toiset on sitten taas sellaisia, joihin on yhteishauulla haettu, ja se on sitten siinä. Ja pidetty ne haku-, tällaiset henkilökohtaiset valinta-, ja hyvin tarkat kriteerit, että näin haetaan. (projektipäällikkö11)

Toisaalta pitkiä aikuiskoulutusperinteitä omaavissa oppilaitoksissa on voinut syntyä toimintamalleja ja rakenteita, jotka jarruttavat uusien käytänteiden syntymistä. Projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan oppilaitoksen koolla olevan merkitystä uusien käytänteiden kehittämisessä ja niiden viemisessä arkeen toiminnan tasolle: ”*Tässä suhteessa taas, melkein väit-täisin, että nuo pienet oppilaitokset ovat notkeampia tekemään niitä liikkeitä, vaihtamaan sitä*

<sup>13</sup> Myös Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen tutkimuksen (2006b) vastauksissa oli tullut esille joidenkin Nosteeseen liittyvien käsitteiden vieraus: esimerkiksi kaikki kouluttajat eivät tunteneet oman alueensa Noste-hankkeen nimeä.

*raidetta. Iso oppilaitos ei niinkään. Minulle on sellainen kuva tullut”* (projektipäällikkö15). Hakevan toiminnan haasteellisuudesta ja uusien toimintamallien vaativuudesta puhutaan läpi haastatteluaineiston ja kaikenlaisissa oppilaitosorganisaatioissa, joten toiminnan haasteellisuutta ei voida liittää yksinomaan tietyn tyyppiseen oppilaitosorganisaatiomuotoon.

Hakevan toiminnan onnistuminen edellyttää projektipäälliköiden mielestä riittävien resurssien, osaavan henkilöstön ja oikeanlaisten asenteiden lisäksi joustavaa sekä kehittymiskykyistä ja -haluista oppilaitosorganisaatiota, joka on valmis muokkaamaan rakenteitaan työelämästä ja aikuiskoulutuskentältä nousevien tarpeiden mukaisesti. Tässä kehittämistyössä haastateltavat kertovat olevan vielä paljon tekemistä, mutta Noste-ohjelmalle annetaan tunnustusta asioiden viemisessä eteenpäin oppilaitostasolla. Noste-ohjelman ja oman Noste-hankkeen todetaan avanneen silmiä ja opettaneen tunnistamaan oman koulutusorganisaation vahvuuksia ja kehittämisalueita hakevaa toimintaa silmällä pitäen. Ismo Lumijärvi (1994, 33) huomauttaakin palveluajatusten – vaikka ne olisivat kuinka yleisesti hyvinä pidettyjä – täsmentyvän hyvin pitkälle organisaatiokohtaisesti.

### 3.3 Yhteistyökumppanit toimintaympäristössä

Haastatteluissa tuodaan esille hankkeen kumppanien ja sidosryhmien kanssa tehtävän yhteistyön merkitys hakevan toiminnan toteuttamisessa. Hankkeissa keskeisimpinä yhteistyökumppaneina mainitaan ammattiliitot ja työvoimahallinto. Myös muiden hankkeiden kanssa tehtävä yhteistyö mainitaan osassa hankkeissa hedelmälliseksi<sup>14</sup>. Kaikista tiiviimmin hankkeen oppilaitokset tekevät yhteistyötä oppisopimustoimistojen kanssa. Oppisopimustoimistojen merkitys ja rooli hakevassa toiminnassa kerrotaan näissä vaikuttaviksi luonnehdituissa hankkeissa mittavaksi ja toiminnan läpäiseväksi. Tämän aineistosta nousevan painatuksen vuoksi oppisopimustoimistot ovat tutkimuksessa rinnastettu koulutuksenjärjestäjiin, eli hankkeen varsinaisiin toteuttajiin, ja käsitellään siksi hankkeiden sisäistä valmiutta koskevassa luvussa 2. Hankkeiden verkostoon kuuluvien kumppanien kanssa toteutettava yhteistyö hakevassa toiminnassa sen sijaan rinnastetaan toimintaympäristötekijöihin, ja niihin liittyvät merkitykset tuodaan esille seuraavien otsikoiden alla.

#### **Yhteistyötä ammattiliittojen kanssa – ”Me lähdettiin ihan oikeaa tietä kulkemaan”**

Projektipäälliköiden haastatteluissa ammattiliittojen kanssa tehtävällä yhteistyöllä nähdään merkitystä hakevan toiminnan vaikuttavuudessa. Työmarkkinajärjestöt ovat lähtökohtaisesti mukana Noste-ohjelmassa. Marja Pakaste ja Hanne Laukkanen (2006, 20) toteavatkin alueellisista hankkeista suurimman osan hyödyntäneen hakevassa toiminnassaan kolmikantaverkostoa. SAK on kouluttanut pätevyysluotseja, jotka toimivat työpaikoilla opiskelusta kiinnostuneiden vertaistukena. Ammattiliittojen rooli hankkeiden hakevassa toiminnassa on kuitenkin osin ambivalentti, sillä kaikki projektipäälliköt, puhumattakaan kouluttajista, eivät tuo esille ammattiliittojen roolia hakevan toiminnan onnistumisessa<sup>15</sup>.

Projektipäälliköt toteavat työelämäjärjestöjen roolin hankkeissa painottuvan **ohjaustason työryhmissä toimimiseen**. Näissä ryhmissä on yleensä edustajat ainakin SAK:sta ja Elinkeinoelämän Keskusliitosta (EK) sekä myös yrittäjäjärjestöistä. Yhteistyöryhmissä keskustel-

<sup>14</sup> Kirsti Hulkari ja Seija Mahlamäki-Kultanen (2006a, 23) muistuttavat, ettei verkostoituminen hankkeissa etene tasaisesti joka suuntaan, vaan yleensä vaihteittain kohdentuen kerrallaan jollekin tietylle alueelle: uusia yhteistyötahoja tulee mukaan vähitellen hankkeen edetessä ja kohderyhmän tavoittamisen tai koulutuksen järjestämisen niin vaatiessa, ja tuloksettomaksi osoittautuneita yhteistyökäytäntöjä jää pois.

<sup>15</sup> Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen (2006a, 45) toteuttamassa Noste-hankkeiden arvioinnissa ammatti- ja yrittäjäjärjestöjen kanssa tuloksellista yhteistyötä kerrotaan toteutetun 10 prosentissa hankevetäjien ja kouluttajien antamista e-lomakekyselyyn vastauksista.

laan erityisesti toiminnan painopistealueista, kohderyhmään liittyvistä haasteista sekä liittojen ja yhdistysten mahdollisista rooleista hakevassa toiminnassa. Ohjausryhmässä kerrotaan myös käydyn keskusteluja opiskeluun lähtemisen kannustamiskeinoista ja työnantajien roolia hakevassa toiminnassa. Nämä ohjausryhmissä käydyt keskustelut nähdään antoisiksi, sillä niissä on tuotu esille ammattiliittojen ja yritysjärjestöjen näkökulmia aikuiskoulutukseen. Samalla keskustelut ovat suunnanneet hankkeita ja hakevan toiminnan toimintamalleja.

On ollut just ongelmia, että miten me saadaan tähän kone- ja metallialaan vähän Nostetta, niin kyllä me ollaan niin kuin hirveän paljon käytetty näitä sekä työnantajien että työntekijöiden edustajia myöskin apuna, että meillä on ollut suunnaton hyöty siitä, että meillä on niin laaja tää ohjausryhmä. (projektipäällikkö1)

Työryhmässä käy sitten vähän vaihtelevasti, että aktiivisin on ehkä ollut kaiken kaikkiaan tuo meidän SAK:n edustaja, kun se on tietoenkin, täähän on SAK:llekin suuressa painoarvossa tämä Noste-ohjelma sinänsä, kun he on niitä omia pätevyysluotseja kouluttanu ja muita, että heidän kanssaan on sillä lailla tehty jonkin verran sitä yhteistyötä, enemmänkin ois varmaan voinu tehdä kyllä. (projektipäällikkö8)

Yhteistyö-/ohjausryhmän kokouksia konkreettisempaa hakevaa toimintaa ammattiliittojen ja järjestöjen kanssa toteuttavat projektipäälliköt, jotka ottavat **yhteyttä toimitsijoihin ja paikallisiin yhdistyksiin**. Projektipäälliköt kertovat levittävänsä Noste-tietoutta esittelemällä asiaa ammattiliittojen ja -järjestöjen sekä työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen tapaamisissa. Yrittäjäjärjestöjen kontaktoinnin kautta on saatu yhteyksiä alueen yrityksiin. Ammattiyhdistykset ja yrittäjäjärjestöt ovat myös etsineet joukoistaan Noste-kelpoisia koulutettavia, joita on osallistunut joissain hankkeissa runsaastikin lähinnä tietokoneajokorttikoulutuksiin. Liittoja ja järjestöjä on myös hyödynnetty lähettämällä esitteitä jäsenkirjeiden matkassa jäsenistöille ja laittamalla mainoksia järjestöjen lehtiin. Näitä toimintamalleja ei projektikoordinaattoreiden keskuudessa nosteta erityisen vaikuttaviksi, mutta osalla projektipäälliköistä on niistä sen verran hyvät kokemukset, että liittoja ja järjestöjä aiotaan edelleen hyödyntää ilmoituksin ja esitein tiedottamisessa. Muutamien kouluttajien haastatteluissa puolestaan korostuu yhdistysten kautta tapahtuvan postituksen merkitys kohderyhmän Noste-koulutukseen hakeutumisessa.

Just kone- ja metallialan perustutkinnosta on ollut ilmoittelua heidän [SAK:n] jäsenkirjeissään kyllä, mutta se ei ole poikanut. (projektipäällikkö14)

Meillä oli tällainen [tietyn alan ammattilaisten yhdistys] yhdistyksenä, niin me järjestettiin heidän kautta sitten täällä [läänin] alueella nyt muutenkin sit semmonen, että he järjestää taikka laittavat erilaisia kirjeitä aina jäsenillensä, niin me saatiin semmonen oma meidän mainoskirje sinne mukaan, se oikeestaan puri kaikista parhaiten nyt tänä keväänä. (kouluttaja3)

Ammattiliittojen kanssa tehtävän yhteistyön kerrotaan projektipäälliköiden haastatteluissa olevan vaikuttavinta silloin, kun hakevaa toimintaa päästään tekemään yhdessä pätevyysluotsien tai luottamusmiesten kanssa<sup>16</sup>. **Pätevyysluotsien** toimintaan liitetään projektipäälliköiden haastatteluissa paljon odotuksia: luotsien odotetaan omalla vertaisiesimerkillään, tuelaan ja tekemällään työyhteisötiedotuksella saavan työntekijöitä kiinnostumaan koulutuksesta: *"Kyllä se selkeesti on semmoinen että, kun työkaveri sanoo, niin silloinhan se on ihan useimmiten – en minä tiedä, onko se – jotenkin painavampaa sitten se sana, että kannattaa lähteä"* (projektipäällikkö10). Haastatteluissa kerrotaan pätevyysluotsien alustavasti kartoittavan kohderyhmää ja heidän koulutustarpeitaan työpaikoilla sekä viestivän näistä asioista oppilaitoksille. Pätevyysluotsit ovat vieneet tietoa koulutusmahdollisuuksista työpaikalleen ja innostaneet työntekijöitä opiskelemaan. Heidän kauttaan tapahtuneen hakevan toiminnan myötä hankkeissa on toteutettu laajoja koulutusprojekteja yhdessä työpaikkojen kanssa. Luottamusmiesten ja ammattiliittojen hyödyntämisen kerrotaan toimivan myös keinona motiivoida työnantaja mukaan koulutusajatuksiin. Jossain tapauksissa motivaatio voi sytyä

<sup>16</sup> Hakevan toiminnan 2005 seuranta tutkimuksessa (Luukkainen 2006, 35) kyselyyn vastaajista 15 % toi esille, että työpaikkakäyntien yhteydessä keskusteluissa on ollut mukana luottamusmies tai pätevyysluotsi.

työntekijöiden keskuudessa ja levitä siitä koko työpaikan laajuiseksi. Myös muutamat esimiehistä tuovat esille niin ammattiliiton kuin luottamusmiesten koulutustietoisuuden ja mukanaolon tärkeyden: *”KTV:n paikallisen pääluottamusmiehen kanssa tehtiin täällä yhteistyötä ja hän oli mukana meillä kaikessa, hän tiesi etukäteen tarkkaan missä mennään ja hän kulki siinä koko ajan siinä alussa”* (esimies10).

Se lähti pätevyysluotsista, se lähti siitä nimenomaan, että työnantaja ei ollut alkuun kiinnostunut, mutta koska työntekijät lähti näin vahvana rintamana hakemaan koulutusta, niin se toimi niin hyvin. (projektipäällikkö1)

Tässä on ollut aktiivisia nyt nämä työelämäluotsit, vai mikä se nimi nyt oli, että he ovat olleet aktiivisesti yhteydessä [koordinaattoriin], joka on lähtenyt sitten sitä viemään kans sitä viestiä eteenpäin, että tätä koulutusta kysytään ja kaivataan. Sen lisäksi, että nämä pätevyysluotsit ovat olleet yhteydessä [koordinaattoriin], niin he ovat olleet yhteydessä myös tänne meille. (kouluttaja7)

Tässä valossa on mielenkiintoista, että osa projektipäälliköistä toteaa hankkeessa tehdyn erittäin vähän yhteistyötä pätevyysluotsien kanssa, ja haastatelluista kouluttajistakin ainoastaan kaksi tuo esille merkityksellisenä tekijänä pätevyysluotsin aktiivisuuden hakevassa toiminnassa. Kouluttajahaastattelussa tuodaan esille näkemystä, jossa pätevyysluotsikontaktia olennaisempaa on yhteydenotto suoraan työntekijöihin ja työnantajaan. Projektipäälliköt toteavat ammattiliittoyhteyksien käytäntöön viemisessä olevan runsaasti ponnettomuutta hankkeen ja oppilaitosten puolelta, sillä yhteydenotot pätevyysluotseihin ovat jääneet monesti muiden hakevan toiminnan muotojen ja kiireiden jalkoihin – yksi haastatelluista kouluttajista tunnustaa jopa pätevyysluotsi-käsitteen olevan itselleen vieras. Projektipäälliköiden haastatelussa puutteena mainitaan myös, ettei pätevyysluotsien tietoon saateta alkavia koulutuksia. Pätevyysluotsien vähäisen määrän kerrotaan haittaavan yhteydenpitoa luotseihin päin, millä ei kuitenkaan nähdä kaikissa hankkeissa suurta merkitystä, sillä määrää painavamaksi tekijäksi katsotaan pätevyysluotsien ja hankkeessa mukana olevien kouluttajien innostus asiaan. Hankkeilla ja kouluttajilla on tarjolla mahdollisuus ottaa yhteyttä pätevyysluotseihin, sillä projektipäälliköt toteavat saaneensa käyttöönsä listat alueiden luotseista. Pätevyysluotsien kanssa tehtävää yhteistyötä toteuttaneissa hankkeissa yhteys pätevyysluotseihin on saatu mm. järjestämällä risteilyjä luotseille, pitämällä tietoiskutilaisuuksia, kutsumalla heitä vierailulle oppilaitokseen sekä informoimalla pätevyysluotseja alkavista Noste-koulutuksista.

Täytyy sanoa, että äärettömän huonosti mekin ollaan tällä puolella tehty sitä [hankkeen ja pätevyysluotsien yhteis]työtä, että ei mekään sitten pätevyysluotseille olla mitenkään erityisesti näitä koulutuksia ole ilmoitettu, että siinä on kyllä parannettavaa puolin ja toisin. (projektipäällikkö2)

Näistä pätevyysluotseista voisin sanoa, että SAK:han niitä mahtavasti koulutti, mutta minä en oo elävänä vielä yhtään nähnyt, että minä olen aina meidän palavereissakin sanonut, että minusta ois kiva nähdä kerran yksi pätevyysluotsi. Minä olen toki, kun sain listan pätevyysluotseista, niin minä olen soittanut joka ainoalle ja haastatellut ja kysynyt, että onko he vienyä asiaa eteenpäin, ja onko heidän yrityksessä halukkaita koulutukseen. [...] Että tuota, ainakaan tällä alueella se [toiminta] ei oo sitten ollu semmosta, mitä olis toivonut, että ne olis haalinu niitä henkilöitä koulutukseen. (kouluttaja4)

Tällä alueella on, voi sanoa, kolme oikein huippupätevyysluotsia, mitkä on tuonut tosi paljon meille opiskelijoita ja nyt on löytynyt yksi uusi taas. Ne on vähissä, mutta yksikin hyvä riittää. [...] Se on ollut se, mikä on tehnyt niitä malleja, mitä me voidaan jatkossa jatkojalostaa, että ei se ihmisten määrä vaan se laatu on ollut se ratkaiseva, ketkä on ihan itse olleet innostuneita. (projektipäällikkö1)

Projektipäälliköiden ja joidenkin kouluttajien puheissa korostuu vaikeus muodostaa yhteyksiä pätevyysluotseihin, sillä luotseja on osallistunut informaatiotilaisuuksiin vähäisesti: *”Vaikka me on mietitty kaikenlaisia tapahtumia ja muita, ja jossain vaiheessa me esimerkiksi kutsuttiin pätevyysluotseja tänne, mutta heitäkin tuli sitten vaan ihan rippunen”* (projektipäällikkö8). Projektipäälliköiden keskuudessa kerrotaan ymmärrettävän, että pätevyysluotsit tekevät vertaisohjausta omien varsinaisten työtehtäviensä lomassa eivätkä siten pysty irtautumaan oppi-

laitoksen järjestämiin tapahtumiin.<sup>17</sup> Pätevyysluotsien tavoittamisen problematiikkaa on pohdittu ohjausryhmissä, ja SAK:n edustajat ovat pyrkineet olemaan apuna yhteyden solmimisessa luotseihin. Projektipäälliköt päätyvät toteamaan, että kontaktien luominen pätevyysluotseihin edellyttää oppilaitoksen aktiivisuutta ja jalkautumista pätevyysluotsien työpaikoille. Eräs projektipäällikkö kertoo olleensa mukana pätevyysluotsien koulutustilaisuudessa ja saaneensa sieltä arvokkaita kontakteja. Kasvokkain keskusteleminen pätevyysluotsien kanssa nähdään projektipäälliköiden haastatteluissa tärkeäksi asiaksi yhteyden solmimisen kannalta: on puolin ja toisin helpompi ottaa yhteyttä, kun tiedetään kenen kanssa keskustellaan.

Ei innostusta sieltä [pätevyysluotsien] suunnalta ei kyllä ole kovasti ollut. Ehkä me voidaan hiukan kattoo peiliin, että ehkä heitä olisi pitänyt sitten yksittäisesti lähteä kontaktoimaan. (projektipäällikkö12)

Kyllä se yhteistyö riippuu meidän, varsinaisten aktiivitoimijoiden, aktiivisuudesta sitten. (projektipäällikkö8)

Se [pätevyysluotsien koulutus] oli todella hyvä tilaisuus, että silloin minäkin tapasin hyvin monia sieltä, että aiemmin olin vain ihan muutamia tavannut ja ollut yhteydessä heidän kanssaan. Mutta siellä he olivat oikein joukolla mukana. Kaksipäiväinen koulutustilaisuus luotseille, ja minä olin siellä koko ajan mukana. (projektipäällikkö15)

Pätevyysluotsien rinnalla ja heidän sijastaan hankkeissa on kohdistettu hakevan toiminnan yhteyksiä runsaslukuisempiin **luottamusmiehiin**. Sekä projektipäälliköiden että kouluttajien haastatteluissa kerrotaan luottamusmiesten avaavan ”portteja” yrityksiin – erityisesti silloin, kun yrityksiä lähestytään työntekijälähtöisesti ja hakeva toiminta aloitetaan herättämällä kohderyhmän kiinnostus koulutusta kohtaan. Luottamusmiehillä nähdään hakevassa toiminnassa tärkeä tehtävä viestinviejänä ja positiivisen koulutuskuvan välittäjänä. Luottamusmiesten toiminnan myötä on myös saatu perusteltua koulutuksen tärkeyttä työnantajatasolle. Selkeimmin luottamusmiehen rooli hakevassa toiminnassa kytkeytyy haastateltujen puheessa työpaikkakäynteihin, joissa luottamusmiehen tehtäväksi katsotaan henkilöstön näkökulman esillä pitäminen koulutusta suunniteltaessa. Luottamusmiehet liitetään keskusteluihin mukaan yleensä siinä vaiheessa, kun on ensin työnantajan kanssa alustavasti puhuttu koulutuksen järjestämisen mahdollisuudesta.

Ollaan löydetty oikeita portteja [...] kun tuo pätevyysluotseihin, aluksi ajateltiin, että se olisi se tapa, mutta se ei ollut. [...] Isommista firmoissa niin luottamusmiehillä on loppujen lopuksi, tuntuu olevan aika paljon uskottavuutta siellä yrityksessä usein, että henkilökunta kuuntelee ja sitä myötä päästään henkilöstöpäälliköitten ja johdon puheillekin, jos me ollaan luottamusmiehen kutsumana. (projektipäällikkö12)

Sitten luottamusmiehet on hyviä siteitä, että jos luottamusmiehen saa ensin tän asian ymmärtää ja kiinnostuksen sitä kautta, niin hän markkinoi kyllä siellä talon sisällä sitä asiaa aika hyvin. Esimerkiksi täällä [yrityksessä] niin meillä kävi sillai, että luottamusmies oli hirveän tärkeä siinä välissä. (kouluttaja3)

Siis yleensä se kuvio menee niin, että jos tämmöistä yrityskohtaista koulutusta ruvetaan työnantajan ja työntekijöitten kanssa puuhaamaan, niin siinä vaiheessa joka tapauksessa, aika alkuvaiheessa se luottamusmies yleensä on siellä mukana pitämässä huolta nyt tietenkin niitten työntekijöitten näkökulmasta niistä asioista. (projektipäällikkö8)

Ammattiliitot hakevan toiminnan yhteistyökumppaneina jakaa hankkeiden ja hanketoimijoiden mielipiteitä. Osassa hankkeista yhteyden solmiminen ammattiliittoihin, ja varsinkin käytännöntasolla pätevyysluotseihin ja luottamusmiehiin, katsotaan vaikuttavuuden kannalta

<sup>17</sup> Hanne Laukkasen pätevyysluotsi-haastatteluihin pohjautuvassa tutkimuksessa (2005b, 41) tuli esille, että konkreettista yhteistyötä Noste-hankkeiden ja oppilaitosten kanssa toivottiin enemmän, mutta toisaalta toivottiin ymmärrystä myös sille, että pätevyysluotsit toimivat oman työnsä ohessa työtehtäviensä antamissa rajoissa, joten esimerkiksi työaikana järjestettäviin oppilaitosten tilaisuuksiin on useimmiten mahdotonta osallistua.

merkitykselliseksi tekijäksi. Haastatelluista kouluttajista noin puolet kertoo ammattiliittojen kanssa tehtävän yhteistyötä (esimerkiksi käydään puhumassa koulutusmahdollisuuksista liiton kokouksissa), kun taas loput kouluttajista toteavat yhteistyön ammattiliittojen kanssa olevan olematonta. Yhteistyön vähäisyydelle ei osata nimetä mitään erityistä syytä: esille tulee näkemyksiä siitä, että ammattiliittojen kautta tehtyä hakevaa toimintaa ei pidetä erityisen tuloksellisena, yhteyttä liittoon ei yksinkertaisesti ole tullut luotua tai yhteistyön aloittaminen on vasta suunnitteluvaiheessa.

AL: Onko ammattiyhdistykset jotenkin mukana [yhteistyötahoina osana hakevaa toimintaa]?

H: No jos sanoisin, että aika heikosti... täällä niin kuin paikallisesti, niin yllättävänkin heikosti, että.

AL: Osaatko arvailla syytä?

H: En, siihen en kyllä nyt osaa. Tuohon en oikeen osaa ottaa millään lailla kantaa, että onko siinä, oisko siinä sitten ihan siinä hankkeen alussa niin varmaan ollu viisasta olla enemmän, voimakkaammin vielä yhteydessä, vai onko sitten paikalliset ammattiyhdistysliikkeet jotenkin niin, elääkö ne jotakin hiljaiseloa tällä hetkellä. (kouluttaja2)

Projektipäälliköiden ja muutaman kouluttajan haastatelluista on tulkittavissa uudelleen tapahtuvaa lähentymistä ammattiliittojen kanssa: liitto- ja järjestötason yhteyksistä ollaan etsimässä uusia henkilökohtaisempia kanavia työntekijätasolta ponnistavalle hakevalle toiminnalle. Pätevyysluotsien kanssa tehtävän yhteistyön kuvauksia värittää toisaalta luotsien tavoittamisen hankaluus ja toisaalta onnistumisen kokemukset. Hankkeissa on käännetty katseet aiempaa selvemmin nyt myös luottamusmiehiin. Tähän "uuteen" kontaktimuotoon ladataan hankkeissa odotuksia, ja projektipäälliköt toteavat hankkeissa aiottavan olla jatkossa aiempaa aktiivisempia ammattiliittojen kanssa tehtävässä yhteistyössä myös kenttätasolla. Ammattiliittojen kanssa tehtävän yhteistyön yhdeksi voimatekijäksi projektipäälliköiden haastattelujen pohjalta voidaan nostaa yhteistyön monikerroksellisuus ja yhteistyön toteuttaminen työpaikoilla. Seuraavassa lainauksessa tiivistyy hakevan toiminnan kerroksellisuuden läpäisevä yhteistyö ammattiliittojen kanssa:

Hyvin vahvasti, hyvin vahvasti [ovat olleet yhteydessä ammattiliittoihin]. Me lähdettiin silloin ihan aikojen alussa siitä, että me otetaan ilman muuta ammattiliitot, me lähdetään niistä työntekijöistä. [...] Me ollaan sieltä alusta asti tehty yhteistyötä ammattiliittojen kanssa, siellä on pääluottamusmiehet, työsuojeluihmiset, siellä on pätevyysluotsit, ne on monta kertaa kaikki samassa paketissa, ja ylipäätään nää toimitsijat. Voi sanoa, että kaikista parhaimmat tulokset on tulleet sitä kautta, kaikista eniten ollaan saatu niitä ihmisiä liikkeelle. [...] Ilman tätä yhteistyötä ammattiliittojen kanssa, niin meillä ei ois tällaisia tuloksia eikä tällaisia malleja toimia. Sen minä aina olen nostanut esille, että me lähdettiin ihan oikeaa tietä kulkemaan, kun me lähdettiin sieltä yhteistyöstä ammattiliittojen kanssa heti alkumetreillä. (projektipäällikkö1)

## **Yhteistyö työvoimatoimistojen kanssa pitää sisällään mahdollisuuksia**

Työvoimahallinto on tärkeä oppilaitosten yhteistyökumppani aikuiskoulutuskentällä ja työttömiä on merkittävä osa aikuiskoulutuksen asiakaskunnasta. Hankkeiden projektipäälliköt toivottavat työttömät Noste-kelpoiset tervetulleiksi opiskelemaan myös Noste-rahoituksella.<sup>18</sup> Haastatelluissa hankkeissa ei ole kohdistettu aktiivisesti hakevaa toimintaa työttömiin, vaan pääpaino on pidetty ohjelman ensisijaisessa kohderyhmässä eli työssä olevissa aikuisissa. Työvoimahallinnon kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvät kysymykset nousevat haastatelluissa kuitenkin vahvasti esille. Noste-hankkeiden ja työvoimahallinnon yhteistyön merkitys on huomioitu myös valtakunnallisesti Noste-ohjelmassa, jonka vuotta 2005 koskevassa vuosisiraportissa todetaan, että "Paikallisella tasolla kiinteän palveluverkoston luomiseen aikuis-koulutuksen järjestäjäverkostojen ja työvoimatoimistojen neuvontapalvelujen välillä tulisi määrätietoisesti panostaa kaikilla alueilla" (Opetusministeriö 2006a, 44).

<sup>18</sup> Työttömiä on ollut Noste-ohjelmassa vuonna 2005 keskimäärin 7,1 %. Määrä vaihtelee voimakkaasti alueittain: alle 1 prosentista 29,2 prosenttiin. (Opetusministeriö 2006a, 31.)



Työvoimatoimistojen henkilöstölle on pyritty saamaan tietoon Noste-ohjelman tarjoamat mahdollisuudet. Projektipäälliköt ovat ottaneet työvoimatoimistoihin yhteyttä ja monet kertovat myös käyneensä henkilökohtaisesti paikan päällä kertomassa hankkeesta. Lisäksi osa kouluttajista toteaa kertoneensa paikallisille työvoimatoimistoille Noste-ohjelmasta ja luoneensa siten kontakteja hakevaan toimintaan. Noste-ohjelmaa koskeva tiedonpuute nähdään kuitenkin edelleen yhdeksi yhteistyötä jarruttavaksi seikaksi.

Koulutuksista tiedottaminen kerrotaan olevan parhaimmillaan kaksisuuntaista, jolloin työvoimatoimistoissa pidetään esillä Noste-mahdollisuutta ja kouluttajat puolestaan viestittävät omassa hakevassa toiminnassaan työvoimatoimistojen palveluista. Projektipäälliköt kertovat työvoimatoimistoista ohjatun joitakin opiskelijoita Noste-hankkeeseen, mutta tätä ei ole haastattelujen mukaan tapahtunut mitenkään laajassa mittakaavassa. Työttömille työnhakijoille Noste-ohjelmasta on projektipäälliköiden mukaan tiedotettu kirjeitse sekä järjestämällä tilaisuuksia työvoimatoimistoissa. Muutamat kouluttajat ovat myös osallistuneet työvoimatoimistojen kanssa yhdessä järjestettyihin infotilaisuuksiin ja kertoneet niissä Noste-koulutuksista. Koko aikuiskoulutuskentän tarjontaa on eräässä hankkeessa pidetty esillä myös ”minimessuilla”, josta hankkeen projektipäällikkö toteaa:

Silloin me oikein lyötiin taas hynttyyt yhteen ja me järjestettiin viime vuonna tällaisia mini-messuja, missä me yhdistettiin työkkärin kaikki mahdollisuudet ja työnantajien kaikki mahdollisuudet, Nosteet ja kaikki muutkin, ja se oli hirveän hyvä kokemus ja niitä varmasti jatketaankin. (projektipäällikkö1)

Projektipäälliköt toteavat hankkeillaan olevan hyvät yhteyskanavat työvoimatoimistoihin ja keskustelua työttömien mahdollisuuksista osallistua Noste-koulutuksiin käydään aktiivisesti. Toisaalta haastattelujen perusteella työvoimatoimistojen rooli hakevan toiminnan yhteistyökumppaneina on hankkeissa osin täsmentymätön. Keskeisimmäksi yhteistyökuvioiden jarruttajaksi todetaan niin projektipäälliköiden kuin kouluttajienkin haastatteluissa työvoimatoimistojen vaihtelevat linjaukset siitä, millä edellytyksillä – jos lainkaan – työttömät työnhakijat voivat osallistua Noste-ohjelmasta rahoitettuihin koulutuksiin ilman, että heidän toimeentulonsa vaarantuu. Myös Noste-ohjelman vuosiraportissa 2005 tuodaan esille työttömien henkilöiden integroinnin omaehtoisen koulutukseen sekaan vaativan aikaa ja tahtoa toimittaessa kahden eri hallinnon ja rahoitusjärjestelmien rajamaastossa (Opetusministeriö 2006a, 43-44).

Minä yritin jossakin vaiheessa vähän tuon työvoimatoimistonkin kanssa vähän olla [...] mutta sitten se tökkäs siihen, että työvoimapolitiittinen koulutus on tarkoitettu työttömille, ei Noste-koulutus. Meilähän ei yhtään työtöntä oo tässä Noste-ryhmässä, kaikki on töissä. Mutta vuosi sitten ois ollu viis semmosta työtöntä Noste-kelpoista, mutta niitä ei voitu ottaa sitten, kun ne oli työttömänä. (kouluttaja8)

Että siinä mielessä aina kannustan kaikkia hakeutumaan koulutukseen, mutta se on se, että täytyy työvoimatoimiston kanssa sopia siitä kyllä sitten, ettei tuu mitään ikäviä yllätyksiä. (kouluttaja4)

Ongelmakohtaksi työttömien ottamisessa Noste-koulutukseen kerrotaan muodostuvan erityisesti toimeentulon järjestäminen työssäoppimisjaksojen aikana. Lähinnä yksittäisten työttömien kohdalla työvoimahallinnon kanssa kerrotaan löytyneen opiskelijan kannalta positiivisia ratkaisuja, kuten työelämävalmennusjärjestelmän hyödyntäminen. Joskus työvoimatoimiston kerrotaan myös ostaneen opiskelijalle yksittäispaikan koulutukseen. Haastatteluissa tuodaan kuitenkin esille tilanteita, joissa opiskelija on työttömäksi jäätyään joutunut lopettamaan opiskelun turvatakseen toimentulonsa. Projektipäälliköt mainitsevat työvoimapolitiittiset ryhmät myös sekaryhmien muodostamisen yhteydessä, joskin joissakin hankkeissa näiden muodostamiseen on työvoimahallinnossa suhtauduttu varauksella hallinnollisiin esteisiin vedoten.

Haastatteluissa korostetaan hankkeiden halua saada työvoimatoimistoista entistä läheisempiä kumppaneita hakevaan toimintaan, jolloin työttömille voitaisiin tarjota koulutusmahdollisuuksia Noste-ohjelman kautta. Joissakin hankkeissa koetaankin, että työttömien osallistumiseen Noste-koulutuksiin suhtaudutaan aiempaa myönteisemmin, ja osallistumismahdoli-

suudet pyritään yhteistyössä järjestämään. Lisäksi projektipäälliköiden haastattelujen mukaan hankkeissa on kiinnostusta yhteistyöhön työvoimahallinnon kanssa esimerkiksi yhteiskoulutusten järjestämisessä, koulutusmahdollisuuksien tarjoamisessa yt-neuvottelujen yhteydessä sekä Noste-ohjelman ja palkkatukijärjestelmän yhteishyödyntämisessä. Hankkeilla on mielenkiintoa myös työvoimahallinnon asiakasrekistereitä kohtaan, joihin liittyen onkin muodostettu aivan uudenlaisia hakevan toiminnan muotoja, kuten aiemmin mainittu kykyjenetsijämalli.

### **Projektiyhteistyö hakevassa toiminnassa – ”Ettei jokainen hanke elä omaa elämäänsä”**

Ollaan kutsuttu [hankkeet] saman pöydän ääreen, ja me ollaan saatu tosi paljon kiitosta siitä, että nyt tää homma tehostuu, ettei jokainen hanke elä omaa elämäänsä ja tee omissa luukuissaan omaa hommaa. (projektipäällikkö1)

Noste-hankkeiden toimintaympäristössä vaikuttaa monia aikuiskoulutuksen kehittämiseen tähtäviä projekteja, joilla on omat tavoitteensa ja toimintamuotonsa. Noste-hankkeet eivät siten toimi neitseellisellä kentällä hakeutuessaan aikuisten pariin toreille ja työpaikoille toteuttamaan hakevaa toimintaa<sup>19</sup>. Projektipäälliköt toteavat projektien kanssa tehtävän yhteistyön edistävän Noste-hankkeen hakevaa toimintaa.

Projektipäälliköt ja muutamat kouluttajista kertovat Noste-hankkeiden tekävän yhteistyötä lähinnä samassa oppilaitoksessa toimivien muiden projektien kanssa. Läheisimmiksi yhteistyöprojekteiksi mainitaan AiHe-, Palaset-, A-ura- ja Joustoa Nosteeseen -hankkeet, joissa jokaisessa tähdätään aikuiskoulutuksen joustavuuteen. Lisäksi projektipäälliköt mainitsevat oppilaitoksissa toteutettavan monenlaisia ESR-hankkeita ja opetushallinnon projekteja sekä eri koulutusaloihin kiinnittyneitä projekteja. Projektipäälliköt toteavat hankkeita ja projekteja olevan niin paljon, etteivät he ole aina edes tietoisia niistä kaikista: *”Meidän talon sisälläkin on sellaisia hankkeita, että nyt ihan on silmät auenneet, kun on ollut pakko miettiä, että hetkinen, mun on pakko tietää näistä”* (projektipäällikkö1). Projektien todetaan toimivan usein omalla alallaan ja yhteistyö muiden projektien kesken on vähäistä.

Eräässä Noste-hankkeessa todetaan *”nostetun kissa pöydälle”* ja otettu asiaksi kaivaa esille kaikki alueella toimivat tietyn koulutusalan kehittämiseen tähtäävät projektit. Nämä projektit projektipäällikkö kertoo kutsutun yhteisen pöydän ääreen keskustelemaan ja miettimään yhteisiä kosketuspintoja. Kyseisen hankkeen projektipäälliköltä on lainaus tämän osion alussa, mistä käy ilmi, miten harvinaisena ja merkittävänä hän pitää tällaista tekoa pirstaleisella projektikentällä. Oman oppilaitoksen projektien lisäksi Noste-hankkeissa on haettu yhteisiä kuvioita TE-keskuksen ja muiden organisaatioiden projektien sekä toisten Noste-hankkeiden kanssa. Projektien välistä yhteyttä hankkeessa hoitaa yleensä projektipäällikkö.

Projektipäälliköt ja hankeyhteistyön esille nostaneet kouluttajat toteavat muiden projektien kanssa tehdyn yhteistyön tuottaneen tulosta hakevassa toiminnassa. Projektien välisessä yhteistyössä on vaihdettu tietoa kunkin tehtäväkentistä, suunnitelmista ja kokemuksista. Noste-hankkeissa kerrotaan hyödynnetyn muiden projektien keräämää tietoa kohderyhmästä ja osaamistarpeista. Myös erilaisia tempauksia ja tiedotustilaisuuksia on järjestetty yhdessä eri projektien kanssa. Joistain projekteista on myös suoraan ohjattu opiskelijoita Nostekoulutuksiin. Vastaavasti Noste-ohjelman kohderyhmään kuulumattomia on siirretty muiden projektien rahoituskanavien piiriin. Noste-hankkeen koulutusmahdollisuuksista on tiedotettu

---

<sup>19</sup> Hulkarin ja Mahlamäki-Kultasen (2006a, 29) itsearviointitutkimuksessa täysin samaa mieltä väitteestä *Hankkeemme tekee yhteistyötä muiden alueella toimivien hankkeiden kanssa* oli noin 15 % kyselyyn vastanneista oppilaitoksen edustajista. Myös Hanne Laukkasen (2005a) tutkimuksessa vajaa viidesosa vastaajista oli hyödyntänyt hakevassa toiminnassa alueen muita kehittämisohjelmia.

muille projekteille ja Nosteen kerrotaankin matkaavan projektien hakevaa toimintaa toteuttavien henkilöiden ”takataskussa” heidän kulkiessaan kentällä.

Meillähän on nyt tuota menossa tällöinen, eli se ei nyt varsinaisesti liity tähän Nosteeseen, mutta meillä on koko koulun kaikki nämä osastot, niin me ollaan yrityksissä käyty tekemässä näitä kartoituksia osaamistarpeista tällöisen Kattava-projektin puitteissa. Ja tuota niin, siinä on myös nää alan yritykset mukana ja nyt minä oon tässä ollu semmostakin työtä tekemässä muutaman päivän että. (kouluttaja5)

Kun tuota nähtiin lehdessä, että tällöinen hanke on menossa, ja he suorittaa tämän kyselyn, niin minä heti olin yhteydessä tähän projektin vetäjään, että voidaan lähteä kertoilemaan näistä tulevista koulutuksista ja Noste-mahdollisuuksista. Ja tämä henkilö ei pitänyt ollenkaan pahana, että pyysi, kutsui mukaan ja sinne päästiin kyselyn purkuiltamiin. (projektipäällikkö4)

Että kun meillähän on erilaisia ESR-hankkeita ja muita Opetushallituksen hankkeita, joissa paljon on tätä yrityskontaktointia niissä hankkeissa, niin sanotaanko, että se Noste kulkee siellä paletissa takataskussa kokoajan. (projektipäällikkö8)

Projektiyhteistyöstä kerrotaan saadun eniten irti erilaisten ajatuksellisten työvälineiden muodossa: ”*Ja ideoita on tullut sieltä niistä [hankkeista] sitä kautta kyllä ihan mukavasti*” (kouluttaja16). Monet projektit keskittyvät kehittämään aikuiskoulutusta muodostamalla prosessikuvaus- ja malleja toimivista käytännöistä. Näiden mallien hyödyntämisen katsotaan olevan antoisaa myös Noste-hankkeen hakevassa toiminnassa. Noste-hankkeissa osaltaan myös vastataan muiden projektien tarpeisiin. Tästä esimerkkinä projektipäälliköt nostavat esille erityisesti yritysten kehittämis- ja palvelutehtävän, jonka toteuttamisen keskeiseksi vaatimuksiksi todetaan kouluttajien kentälle jalkautumisen ja yhteyksien solmimisen yrityksiin, jotka ovat merkityksellisiä teemoja myös Noste-ohjelman hakevassa toiminnassa: ”*Ja sitähan tämä hakeva toiminta juuri on jumpannu nyt osaltaan*” (projektipäällikkö8). Oppilaitosten toimiminen yhteistyössä nostetaan esille asiana, joka edistää projektien yhteistyötä jatkossa. Tämä kaikki kertoo siitä, että Noste-hankkeessa opittua ollaan valmiita ja halukkaita hyödyntämään muissa aikuiskoulutuksen kehittämissuhteissa. Samalla Noste-hanke kytkeytyy aikuiskoulutuksen yleiseen kehittämiseen oppilaitoksissa.

## 4 KOHTI AMMATTIPÄTEVYYTTÄ – vaikuttavuus kohderyhmän aktivoitumisena

Tässä luvussa tarkastellaan vaikuttavuutta kohderyhmän aktivoitumisena eli Noste-kohderyhmän koulutusaktiivisuuden kohoamisena. Vaikuttavuutta kohderyhmän aktivoitumiseen on mahdollista yhtäältä lähestyä Seija Mahlamäki-Kultasen ja Kirsti Hulkarin (2005) Noste-ohjelman vaikuttavuuden käsiteanalyysin tavoin tarkastelemalla, minkälaista hyötyä ja lisäarvoa Noste-opiskelijat kokevat saavansa koulutukseen osallistumisesta ja miten koulutus on vaikuttanut osallistujien elämäntilanteeseen. Tällöin lähtökohtana on tutkia asiaa Noste-kohderyhmän kokemana, mitä Hanne Laukkanen (2006) on tutkimuksessaan käsitellyt elämänkulun näkökulmasta. Toisena mahdollisuutena, jota tässä tutkimuksessa hyödynnetään, on tarkastella vaikuttavuutta kohderyhmän aktivoitumisena kiinnittämällä huomiota mm. siihen, millä hakevan toiminnan muodoilla kohderyhmän kiinnostus on saatu herätettyä, millaiset tekijät edesauttavat kohderyhmän aktivoitumista ja millaisia vaikutuksia koulutuksella ajatellaan olevan osallistujien työhön. Tätä analyysia tehdään projektipäälliköiden, hakevaa toimintaa toteuttavien kouluttajien sekä työpaikkojen esimiesten näkemysten kautta.

Kohderyhmän aktivoitumista on mahdollista tarkastella myös määrällisesti. Tutkimukseen valitut Noste-hankkeet ovat saaneet innostettua kohderyhmään kuuluvia aikuisia Noste-koulutukseen hyvin, sillä hankkeiden valintaperusteena tutkimukseen on ollut juuri tämä Noste-opiskelijoiden määrä (suhteessa muihin hankkeisiin). Määrällinen vaikuttavuus kohderyhmän aktivoitumiseen on siis ollut tutkimuksen ennako-oletuksena, joten sitä ei tässä tarkastella enempää.

### 4.1 Perinteiset toimintatavat kohderyhmän aktivoijana

Vaikka henkilökohtainen vuorovaikutus on todettu merkittäväksi Noste-kohderyhmää aktivoitaessa, kertovat haastatellut kouluttajat ja projektipäälliköt myös **esitteiden, kirjeiden ja lehti-ilmoitusten** toimineen kohderyhmää herättelevinä hakevan toiminnan muotoina. Usein ensimmäinen yhteydenotto työpaikkaan tai yritykseen on tapahtunut esitteen välityksellä, jolla koulutuksesta alustavasti kiinnostuneiden mielenkiinto on saatu herätettyä: *”aina tulee tällöisiä, että näin työpaikalla tällöisen esitteen [...], kyllä se useimmiten on joka tapauksessa se työntekijä, joka ottaa sen yhteyden, siis itse tällöinen Noste-kelpoinen ihminen ottaa eikä niin kuin se lähin esimies”* (kouluttaja10). Eräessä Noste-hankeessa kaikkiin alueen yrityksiin on lähetetty Noste-koulutus esite osana kunnan lähettämää postia; toisessa puolestaan esite on lähetetty ammattiyhdistyksen jäsenpostituksen mukana. Molemmissa hankkeissa nämä tavat on koettu toimivaksi väyläksi tavoittaa kohderyhmää, tiedottaa koulutusmahdollisuuksista ja herätellä kiinnostusta lisätietojen hankintaan. Esitteitä kerrotaan laitetun myös sähköpostitse ja täsmäsuunnattuna tiettyjen ammattikuntien edustajille.

Myös haastatellut esimiehet kertovat esitteen tai kirjeen välityksellä tiedon leviämisestä, mutta ne eivät näytä riittävilä keinoilta saada kohderyhmää aktivoitumaan työpaikoilta ja yrityksistä koulutukseen. Haastatellut esimiehet kyllä mainitsevat informaation liikkuvan esiteinä, tiedotteina, ilmoitustauluilla ja intranetissä, mutta tuovat lähes saman tien esille henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen perustuvia toimintatapoja koulutusinformaation levittämiseen työpaikan tai yrityksen sisällä. Ellei esimiehen itse ole mahdollista viedä tietoa eteenpäin kasvokkain tai puhelimitse, informaation kerrotaan siirtyvän kohderyhmälle esimerkiksi tiiminvetäjien, aluevastaavien, tuotannon esimiesten tai luottamusmiesten välityksellä. Tässä yhteydessä on kuitenkin hyvä muistaa, että haastatellut esimiehet ovat sellaisia, joiden työpaikoista tai yrityksistä on lähtenyt Noste-kohderyhmää koulutukseen, joten kouluttautumiseen ja koulutusinformaatioon suhtaudutaan jo oletusarvona myönteisesti.

AL: Tekivätkö nää [aluevastaavat] tän Noste-kohderyhmän osalta opiskelijamarkkinointia, eli oliko heillä tällainen koulutuksen markkinointiin liittyvä rooli?

H: On, joo ilman muuta. [...] Kun täältä lähetetään jokin kirje virastosta ja kerrotaan, että tällainen mahdollisuus on, niin se ei kyllä vielä minkäänlaista liikahdusta kentällä saa. Että nää meidän aluevastaavat niin tuota, he kävivät ihan siellä sen alueen [työpisteissä] ja kertomassa ja pitivät tällaisia pienkokouksia ja motivoivat. Ja se on kyllä, että sen tiimoilta voidaan lukea paljon näitten kentälle tehtyjen rekrytointien ansioksi, että me saatiin nimenomaan sitä vanhempaa ikäluokkaa liikkeelle. (esimies7)

Kouluttajien ja projektipäälliköiden mukaan myös lehti-ilmoitusten ja Nostetta käsittelevien lehtijuttujen todetaan saaneen kohderyhmän koulutusaktiivisuutta kohoamaan sillä tavoin, että kohderyhmä on kiinnostunut hankkimaan lisätietoja: *"Mutta kyllä heti, kun ne ensimmäiset jutut lehdessä oli, niin kyllähän minulle sitten sähköpostia alkoi tulla jo heti sunnuntain aikana, kysymyksiä, että mikä se tämä Noste on, mitä se meinaa, ja pääsisinkö minä jne., että kyllä niitä yhteydenottoja tuli"* (projektipäällikkö15). Lehti-ilmoituksen kautta aktivoituminen antaa kohderyhmään kuuluvalle mahdollisuuden tehdä itsenäinen kouluttautumispäätös, mitä eräs kouluttaja kuvailee seuraavasti kysyttäessä, miksi arvelee lehti-ilmoituksen tavoitaneen kohderyhmää: *"Jotenkin joskus tuntuu siltä, että jos minä työnantajalle soitan, niin se tieto ei välttämättä siellä mene yhtään eteenpäin, että sitten lehti-ilmoituksesta he näkevät ja silloin he ovat vapaita valitsemaan tietenkä"* (kouluttaja4). Hankkeissa käytetyt lehti-ilmoitukset ovat yleensä yleisilmoituksia, joissa *"Noste-logoja käytetään myös mukana, tai sitten koulutuksen yhteydessä mainitaan, että mikäli olet Noste-kelpoinen, niin koulutus on sinulle maksuton tai tällaisia markkinointikeinoja, että kyllä ne tuottaa aina, ainakin semmoista yksittäistä hedelmää"* (kouluttaja2). Lisäksi muutamat kouluttajat toteavat kiinnostuksen lisätietojen kysymiseen heränneen varsinaisella Noste-koulutusilmoituksella, joka on ollut alan ammattilehdessä. Kuitenkin omatoiminen lehti-ilmoituksen myötä aktivoituminen vaatii useimmiten sen, että henkilö on jo entuudestaan kiinnostunut koulutuksesta ja motivoitunut opiskeluun (ks. esim. Laukkanen 2005a, 19).

## 4.2 Vuorovaikutteiset toimintatavat kohderyhmän aktivoijana

### Tiedotustilaisuudet ja tapahtumat huomionherättäjinä

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa **tiedotustilaisuudet** toimivat kouluttajien ja projektipäälliköiden haastattelujen mukaan kohderyhmää aktivoivina. Joissakin hankkeissa oppilaitosten omat tiedotustilaisuudet ovat saaneet kohderyhmää liikkeelle, mutta erityisesti työpäikälle tai yritykseen viety tiedotustilaisuus on saanut kohderyhmään kuuluvia aktivoitumaan. Tiedotustilaisuudet toimivat ensimmäisenä kasvokkaisena kontaktina kohderyhmään, jolloin koulutusmahdollisuuksista tiedottamisen lisäksi on mahdollista kertoa nykyisistä opiskelumuodoista ja hälventää ennakkoluuloja koulutusta kohtaan. Myös haastatellut esimiehet kokevat tiedotustilaisuudet onnistuneena toimintatapana, koska tällöin kaikki saavat koulutustiedon samanlaisena ja mahdollisuuden esittää kysymyksiä.

AH: Koitko sen tiedotustilaisuuden minkälaisena?

H: Se oli varmaan yksi niistä, että siitä saatiin silloin, kun sieltä tuli aika paljon kyselyä, että onko tää nyt kun lähdetään suorittamaan tätä tutkintoa, niin joudutaanko istumaan kauheesti koulun penkillä, niin siellä oli tällaiset pelkotilat henkilöillä olemassa, että joudutaan siirtymään oppilaitokseen ja siellä istutaan sitten päivätolkkulla ja opiskellaan, että nää nyt selviintyi varmaan silloin aika monelle. Minä pidin sitä tosi tärkeänä, että pystyttiin jo silloin esittämään tällaisia mahdollisuuksia kuin tänä päivänä tämä näyttötutkintojärjestelmä on nyt siinä, näitten näyttöjen perusteella arvioidaan se ammattitaito eikä niinkään kauheasti sitä teoriaa anneta täällä ja että opettaja on karttakepin kanssa niin kuin niillä vanhemmilla henkilöillä oli tällainen kuvitelma. Siellä oli aika aktiiviset oli, että siellä oli aika hyvin valmistauduttu näihin tilaisuuksiin, mikä oli harvinaista, että siellä tuli tällaiset selkeät kysymykset näihin. Minun mielestä ainakin osattiin vastata näihin silloin ja saatiin sieltä tällainen iso ryhmä vielä kasaan ketkä lähti suorittamaan tätä. (kouluttaja1)

Se [tiedotustilaisuus] oli niin iso asia, ja kun meillä on [työntekijät] tuolla ympäri kuntaa, niin tuota oikeastaan se oli ainut tapa saada kaikille se tieto samanlaisena, koska jos se lähtisi vain alueelta esimiesten kautta, niin siellä olisi niin monta epäselvää asiaa. Toisaalta se oli kauhean luonteavaa siinä kohtaa, koska meillä oli sitten nää kouluttajat siellä hekin kertomassa tästä, että heillähän oli hyvät valmiudet vastata sitten kaikennäköisiin kysymyksiin. Ja hyvin innostuneita he olikin, [...] ensimmäiset kyllä, meillä kymmenkunta ilmoittautui jo sinä iltana. (esimies10)

Koulutusmahdollisuuksista tiedottamista kerrotaan toteutetun myös erilaisin **tapahtumin ja tempauksin**, jotka ovat usein järjestetty alueellisten ja valtakunnallisten tapahtumien kyljissä. Tempauksilla on ollut tarkoitus kiinnittää huomiota aikuiskoulutukseen ja viedä informaatiota koulutusmahdollisuuksista ja aikuisopiskelusta ”ruohonjuuritasolle”. Joissain hankkeissa tapahtumiin on pyritty lataamaan huumoria, kun taas joissakin tilaisuuksissa on keskitytty puhtaasti asiantiedon levittämiseen. Tapahtumat ja tempaukset ovat sijoittuneet oppilaitoksiin, työvoimatoimistoihin, kirjastoihin, toreille, tanssilavoille ja jopa pubeihin. Osallistujia tilaisuuksissa kerrotaan olleen pääsääntöisesti runsaasti. Tilaisuuksien ja tempausten viestin katsotaan leviävän myös puskaradion välityksellä ja tempausten saaman alueellisen mediahuomion avulla. Muutamissa hankkeissa tällaisten tapahtumien järjestämiseen panostaminen suhteessa niistä saatavaan opiskelijamäärään koetaan kuitenkin liian suureksi. Toisissa hankkeissa näihin tempauksiin puolestaan liitetään erityisesti **symbolista ja asenteisiin vaikuttavaa merkitystä**, ja todetaan siltä kantilta katsottuna varsinaisen opiskelijapaikkoina ilmenevän vaikutuksellisuuden tarkastelun olevan harhaanjohtavaa.<sup>20</sup>

Aikuisopiskelijaviikolla meidän päätapahtuma oli aikuiskoulutusjamat. Elikkä meillä oli tuosta yhestä pubista alakerta varattuna, vuokrattuna meille. Me jaettiin jo edellisenä keväänä [...] VIP-kutsuja sinne ja muutenkin sitten tuo meidän verkosto jako niitä kutsuja tavallaan sinne semmosille potenti-aaleille, ja ihan yleisemminkin tavallaan asiakkaille. [...] Siellä oli sitten pientä syötävatarjoilua. Oluet oli ihan sitten omilla kustanteilla. Ja sitten meillä oli bändi, niin sitten ne vähän siitä teemasta esitelti tai lauloi biisejä siellä. Ja sitten siellä oli ihan asiapuheenvuoroja tavallaan porukalle, ja seurusteltiin niitten ihmisten kanssa, ketä siellä oli ja näin pois päin. Se oli tosi hauska tapahtuma. (projektipäällikkö8)

Että sellaset kaikki kutsutaan, pläts, tonne kylään, ja markkinoidaan tämmöselle pienelle ryhmälle, niin kyllä ne on kaikista parhaita ollu, että nää tällaset isot, missä vaan odotetaan, että siellä ohikulkijat tai jotkut tulee, niin ei ne oo kyllä kauheesti. Ett satsausta menee, ja miestyövuosia käytetään, mutta sitten se haaviin jäävä opiskelija-aines, niin se on kyllä ihan yhden käden sormella sitten laskettavissa. (projektipäällikkö11)

## Työnantajat aktiivisessa roolissa

Hakevassa toiminnassa keskeinen toimintatapa on kohderyhmän **aktivointi työnantajien kautta**, joka voi tapahtua haastateltujen kouluttajien ja projektipäälliköiden näkemyksen mukaan joko työnantajan aloitteesta tai työnantajaa motivoimalla. Varsinkin kouluttajat kertovat aloitteen koulutukseen tulevan toisinaan työelämästä: koulutusta miettinyt esimies tai henkilöstön koulutuksesta vastaava ottaa yhteyttä oppilaitokseen ja pyytää saada lisätietoja työpaikalle tai yritykseen. Myös useat haastatellut esimiehet tuovat esille oman aktiivisuutensa työntekijöidensä koulutuksen suhteen.<sup>21</sup> Esimiehet ovat ottaneet yhteyttä oppilaitokseen ja tiedustelleet koulutustarjontaa, jolloin myös Noste-koulutuksen mahdollisuus on tullut esille.

<sup>20</sup> Sama näkemys tulee esille myös syksyllä 2006 toteutetun valtakunnallisen Noste-ohjelman rekkakiertueen palauteyhteenvedossa. Osa hankkeista ilmoitti tavoitetun kiertuepäivän aikana runsaastikin aikuiskoulutuksesta kiinnostuneita ihmisiä, osa puolestaan raportoi alueen kokoon nähden vähäisestä kiinnostuneiden määrästä, vaikka suunnittelutyöhön ja käytännön toteutukseen panostettiin. Tosin hankkeet raportoivat myös rekkakiertueen toimineen symbolisessa merkityksessä näkyvyyden myötä.

<sup>21</sup> Tässä tutkimuksessa esille tullut työpaikan tai yrityksen aktiivinen rooli aloitteentekijänä poikkeaa aiemmasta näkemyksestä, joka korostaa lähtökohtaisesti oppilaitoksen henkilöstön oma-aloitteisuutta, sillä yritysten ei nähdä tulevan oppilaitoksiin yhteistyötä etsimään (Pakaste & Laukkanen 2006, 37). Nämä näkökulmat eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois: oppilaitoksen aktiivisuus on keskeistä hake-

AL: Jos kyselen vähän tarkemmin, että miten teillä lähti liikkeelle tuo yhteistyö oppilaitoksen kanssa, niin otitko itse sinne yhteyttä vai miten se lähti?

H: Se lähti ehkä sillä tavalla, että minä ensin soitin, joo tänne [oppilaitokseen], kun minä en oikeen tiennyt mistä päästä minä aloittaisin, ja minä soitin sinne opettajalle, että voisko ne järjestellä jotakin kurssia. Ja hän sanoi, että jätetäänpä hautumaan tämä ja sitten ne opettajat keskenään olivat jutelleet ja jotenkin se asia siitä johtui tänne, joka järjestee, koordinoi tätä Noste-koulutusta, ja siinä vaiheessa otti sitten [kouluttaja] minuun yhteyttä, että voitaisko ruveta kehittämään. Että tää meni vähän silleen monen mutkan kautta.... (esimies8)

Pätevyysluotsien ja luottamusmiesten aktiivinen rooli tulee esille joidenkin projektipäälliköiden ja kouluttajien puheessa osana työpaikoilla tehtävää hakevaa toimintaa. Työelämän kentillä tutkintomahdollisuuksista näytetään jonkin verran tiedettävän – erityisesti oppisopimusmalli on löytänyt tiensä työpaikoille. Sen sijaan Noste-koulutuksen mahdollisuutta esimiehet eivät välttämättä osaa vielä suoraan kysyä.

H: [...] Ja siinä käytiin sit neuvotteluja, että me oltiin siellä muutaman kerran ja käytiin näitä infotilaisuuksia sit niille työntekijöille päin. Siellä oli kauhean innostunut tämä pääluottamusmies, ja hän oli sit jo markkinoinut sitä ittekin, tätä tuotepuolta. Me sit räätälöitiin tää koulutus ja lähdettiin toteuttamaan ihan sinne mitä työnantaja halus. [...]

AH: Lähtikö tämä työnantaja viemään asiaa talon sisällä?

H: Joo kyllä, ja sitten pääluottamusmies myös, että he yhteistyössä teki. [...] Oli sitten jo kerätty työpaikalla lista henkilöistä, ketkä on lähtemässä siihen. Sitten me kartoitettiin vain se, ketkä on Noste-kelpoisia ja ketkä oli siinä oppisopimuksessa. Se suunniteltiin ihan näin. (kouluttaja1)

Meillä ei ole vielä semmoista, että työnantajat lähtisivät kouluttamaan henkilöstönsä. Se on tietysti sanottava, että meillä on erittäin vahvat ja pitkät perinteet oppisopimuskoulutuksessa. [...] että se on heidän [kuntien] väylänsä, mutta siinä on se hankaluus, että siellä on osassa kunnissa tehty semmoinen päätös, että sijaisille ei järjestetä oppisopimusta. Ja nyt kun ei oo sitten reservissä sitä koulutettua sijaista, nyt sinne pitäis ottaa alan ulkopuolelta niitä ihmisiä töihin. Niin, tätä saumaa minä oon yrittänyt nyt työnantajille, että nyt ne hyvät sijaiset, ottakaa koulutukseen Nosteen kautta. Nyt ois ilmaista koulutusta tarjolla, ei tarttis muuta kuin tilapäisesti heidät työllistää. Mutta siinä on vielä semmoinen, että sitä ei oo vielä löydetty ihan omaksi. Pitäis vaan rummuttaa enemmän nyt. (projektipäällikkö5)

**Työnantajan aktiivinen rooli** työntekijöidensä innostamisessa koulutukseen näyttäytyy tekijänä, joka tuo lisää vaikuttavuutta hakevaan toimintaan. Jos työnantajat ja yrittäjät pitävät koulutusta tärkeänä, pyrkivät he kannustamaan työntekijöitään kouluttautumaan: *”Ja kun siellä oli niitä halukkaita työnantajan edustajia lähtee siihen mukaan, he oli siellä takana voimana, sen koko hankkeen voimana, niin sehän oli ihan eri juttu lähtee sinne kuin semmoseen paikkaan jossa takutaan”* (projektipäällikkö3). Työnantajan tai lähimmän esimiehen kannustava asenne nähdään haastatteluissa yhtenä avaintekijänä työntekijöiden Noste-koulutukseen osallistumiselle. Muutamissa työpaikoissa tai yrityksissä työtehtävien muuttuminen on tuonut tarpeen ammatillisen pätevyyden hankkimiseen, ja tällaisissa tilanteissa esimiehet ovat motivoineet alaisiaan.

Minuun ovat ottaneet [yhteyttä oppilaitoksesta] tai minulle on tullut sitä materiaalia. Meillä oli siis tällaisia työntekijöitä, joilla ei ollut ammattitutkintoa, ja vähän niin kuin potkin heitä, että olisi hyvä mennä suorittamaan tutkinto. Ja meillä oli sellainen tilanne kahden työntekijän kohdalla, jolla ei ollut koulutusta tälle alalle, joilla [työpiste] meni alta. [...] Oli mahdollisuus siirtyä tähän [toiseen työpisteeseen]. Se on niin iso muutos. Sen takia minä sanoin, että melkein pitäisi suorittaa toi tutkinto, jotta voisivat siirtyä siihen työpaikkaan. Muussa tapauksessa he olisivat joutuneet tekemään, tai olisi työnkuva ollut lähinnä näitä aputehtäviä. (esimies13).

Työpaikoilla ja yrityksillä on erilaisia keinoja aktivoida työntekijöitään kouluttautumaan. Esimiesten haastatteluista tulee esille, etteivät kerrotut kannustuskeinot ole alapidonnaisia eivätkä riippuvaisia työpaikan omistajapohjasta (julkisen/yksityinen sektori). Edellä mainittu

---

vassa toiminnassa, mutta myös työelämästä tuleville koulutusaloitteille on annettava tilaa ja niitä on osattava havaita.

työtehtävien muutos on yksi kannustuskeino, lisäksi joillakin aloilla vakituinen työpaikka on todennäköinen muodollisen pätevytyksen myötä. Esimiesten puheesta ilmenee, että tutkimustomaksun maksaminen työntekijöiden puolesta on yleinen käytäntö. Joillakin työpaikoilla tutkimuksen suorittaminen on näkynyt myös palkankorotuksena tai kertaluonteisena stipendinä. Opintojen käytännönjärjestelyistä muutamat esimiehistä kertovat, että opiskelu tapahtuu osittain työajalla; joissakin työpaikoissa opinnot on mahdollista tehdä jopa kokonaan työajalla. Työtehtävät pyritään järjestelemään siten, että koulutukseen osallistuminen mahdollistuu. Lisäksi aineettomat keinot eli kannustaminen, tukeminen ja arvostuksen antaminen ovat esimiesten käyttämiä toimintatapoja, joilla on todettu (esim. Antikainen 2005) olevan vaikutusta yksilön aikuiskoulutukseen osallistumispäätöksen tekemiseen aineellisten etujen ohella.

Esimiesten kuvailemia kannustuskeinoja voi tarkastella heijastellen niitä Hanne Laukkasen (2006) Noste-opiskelijoiden haastatteluihin perustuvan tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen mukaan Noste-opiskelijat olivat kokeneet työn ja koulutuksen yhdistämisen onnistuneen suhteellisen hyvin, ja työnantajat olivat tulleet vastaan työtehtävien järjestelyissä. Laukkasen haastattelemista Noste-opiskelijoista kuitenkin kukaan ei ollut käyttänyt varsinaisesti työaikaansa opiskeluun, vaan opiskelu oli tapahtunut vapaa-ajalla. Työnantajan koettiin kyllä kannustavan, mutta aineellista tukea opiskeluun ei oltu saatu. Näin ollen on mahdollista todeta, että vaikuttavassa hakevassa toiminnassa työnantajan erilaiset kannustuskeinot edesauttavat paljonkin kohderyhmän aktivoitumista, mutta ne eivät ole ehdoton edellytys kohderyhmän koulutukseen hakeutumiselle.

Haastattelujen mukaan työnantajien tai yrittäjien innokkuus työntekijöidensä kouluttautumismotivaation herättelyyn ei aina ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii hakevaa toimintaa tekeville ponnisteluja esimiesten motivoimiseksi ja ajan antamista asian sulatteluun. Koulutusprojektien käynnistymisen yrityksissä kerrotaan edellyttävän työnantajan kypsymistä ajatukseen sekä tarpeiden ja tarjonnan kohtaamista. Kypsyttelyajan todetaan erityisesti projektipäälliköiden haastatteluissa kestävän joskus oppilaitosten näkökulmasta varsin pitkään ja vaativan kärsivällisyyttä sekä herättely-yhteydenottoja, joiden tarkoituksena on ”*pitää tavallaan sitä asiakasta lämpimänä*” (projektipäällikkö14).

Mulla on nyt tällä hetkellä isoimmat ryhmät on sellaisia, että noin kaksi vuotta on kestänyt se. Hyvä esimerkki on [yritys], että siellä kaksi vuotta tehtiin siinä, mietittiin asioita, aina välillä palattiin siihen kun muuta koulutusta sinne, sitten se lähti käyntiin kun se aika vaan oli kypsä. (projektipäällikkö13)

[...] että muutamia muita yrityksiä on sitten tämmösiä niin sanottuja aika isojakin [kyseisen ammattialan] yrityksiäkin, mutta ei siellä oo saatu käyntiin tätä lainkaan. Mutta nyt on uusia sitten sillai, että miettivät tätä samaa hommaa, että kyl minä uskon, että täs ens talven aikana varsinkin, niin tää homma taas meillä ainakin paranee vähän. Mutta hitain askelin. (kouluttaja4)

## **Vertaismarkkinointi tiedonvälittäjänä ja rohkaisijana**

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa kohderyhmän kiinnostuksen herättämisessä keskeisenä toimintatapana on Noste-koulutuksessa opintonsa jo aloittaneiden henkilöiden ja heidän antamansa mallin hyödyntäminen. Tätä kutsutaan tässä **vertaismarkkinoinniksi** – vaikka kyse onkin markkinointia monimuotoisemmasta hakevasta toiminnasta. Vertaismarkkinointi on lähellä pätevyysluotsitoimintaa, jossa luotsien tehtävänä on kannustaa ja ohjata työntekijöitä pohtimaan omia osaamistarpeitaan ja ammattitaitonsa kehittämistä sekä tiedottaa koulutusmahdollisuuksista (ks. esim. SAK 2006), mutta korostetusti erona pätevyysluotseihin halutaan vertaismarkkinointi-käsitteellä tässä tuoda esille, että kyse on ei-organisoidusta toiminnasta ja nimenomaan Noste-koulutuksessa itse opiskelleesta vertaishenkilöstä. Vertaisuuteen pohjautuvat toimintamallit nähdään yleisesti ottaen onnistuneina, koska tällöin hakevaa toimintaa tekevien ja kohderyhmään kuuluvien taustoihin ja koulutukseen osallistumiseen liittyvät piirteet ovat lähtökohdiltaan samankaltaisia (McGivney 2001, 92). Kouluttajat kuvailevat haastatteluissa koulutusaktiivisuuden heräämistä vertaismarkkinointiin liittyen tiedon leviämisen kautta ”*siinä sana tavallaan levinnyt sitten, että kun jollain*



*kurssilla oli joku maanviljelijäpariskunta, niin sitten se tieto siitä levisi, että tällainen mahdollisuus on sitten olemassa” (kouluttaja9) sekä toisten mallista ”kerta nuokin lähtee, niin pitäiskö meidänkin” (kouluttaja14). Vertaismarkkinoinnissa esimerkin voima koetaan merkittävänä kiinnostuksen herättäjänä ja koulutukseen liittyvien ennakkoluulojen vähentäjänä.*

Hyvin monesti on lähtenytkin siitä, että se yrittäjä on ensinnäkin suorittanut tämän tutkinnon tai sitten päälliköt, ja he viestittävät sitten eteenpäin sinne [työntekijöille] ja saavat sen pahimman mörön pois sieltä sitten. On vähän niin kuin esimerkkinä siinä asiassa. (kouluttaja10)

[...] että oikeestaan se on parhaiten se markkinointi menny sit sillai, kun muutamasta yrityksestä on tullu muutamia, niin sitten he kertoo toisilleen ja, että yleensä käy siten, että samasta yrityksestä sitten tulee useampia. [...] Ett ehkä tässon ollu alkukankeutena kuitenkin silloin sanotaan nyt vielä edellisinä vuosina että ei oo uskallettu lähtee, että siinä on aina tarvinnut olla sieltä yrityksestä kaks-kolme, että yks ei uskalla lähtee, ett se toinen kannustaa toistansa aina helpommin. (kouluttaja3)

Myös haastatellut esimiehet tuovat esille vertaismarkkinoinnin tärkeyden puhuessaan kohderyhmän rohkaistumisesta toisten mallista ja kokemuksista. Esimiehillä ja projektipäälliköillä on hyviä kokemuksia toimintatavasta, jossa Noste-koulutuksessa oleva henkilö tulee tiedotustilaisuuteen kertomaan tutkinnosta ja kokemuksistaan opintojen vaatimuksista. Myös lehtikirjoituksissa todetaan pidetyn esillä aikaisempia opiskelijoita innostavina esimerkkeinä. Vertaismarkkinointi nähdään tärkeänä tiedonkulun reittinä myös työpaikan sisällä.

Nyt tässä kun tää ensimmäinen atk-ryhmä meni ja se oli nimenomaan sellasta porukkaa, jolla ei ollut niitä valmiuksia elikkä ei osaamista ollenkaan, niin vaikka siinä peruste ei ollu niinku se Noste, että kuka on Noste-kelpoinen, vaan peruste oli se, että semmoset kellä ei oo mitään atk-osaamista, mut silti täällä, sille ensimmäiselle kurssille oli vähän varovasti se ilmoittautuminen, mutta seuraavalle sitten jo oli kysely näiltä, että minkälaista siellä on, ja sitten rupeskin näitä vanhaa porukkaa. Että seuraavassa varmaan on sit näitä nostelaisia huomattavasti enemmän, että sinne rupes sitten aktivoitumaan sitä, ett sanovat, että minä lähen sitten seuraavalla. (esimies9)

Vertaismarkkinointi osoittautuu edellä kuvaillun mukaisesti oleelliseksi väyläksi kohderyhmän kiinnostuksen herättämiseen osana hakevaa toimintaa. Kouluttajahaastattelujen lisäanalysointi alakohtaisesti tarkastellen tuo esille, että erityisesti haettaessa miesvoittoisille aloille Noste-opiskelijoita vertaismarkkinointi näyttäytyy merkityksellisenä. Kohderyhmään kuuluvat henkilöt ovat usein tuoneet kiinnostuksensa koulutusta kohtaan esille sen jälkeen, kun ovat kuulleet jonkun vertaisen aloittaneen Noste-opiskelun tai suorittaneen tutkinnon. Alla oleva lainaus kouluttajahaastattelusta tiivistää vertaismarkkinoinnin ajatuksen.

Mutta se, ett mitenkä nämä uudet kymmenen [Noste-opiskelijaa], mitenkä ne on niin sanotusti löydetty, niin tän hakevan toiminnan puitteissa, niin tietysti me näitä näyttöjä arvioidaan siellä todellisessa työelämässä, ja kun joku muu tutkinnon suorittaja on siellä [työpisteessä], niin sitten nämä työkaverit kiinnostuvat ja innostuvat moisesta asiasta, ja sitten ruppeevat kyselemään, onko mahdollista päästä. (kouluttaja8)

## **Aktivoituminen yksilön omana oivalluksena**

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa kouluttajahaastattelujen perusteella kohderyhmän aktivoituminen näyttäytyy toisinaan jonkinlaisena **yksilön oivalluksena**. Hakevaa toimintaa tehtäessä kohderyhmään kuuluville henkilöille kerrotaan koulutusmahdollisuuksista ja tutkinnon suorittamisesta, mutta ei odoteta kouluttautumispäätöksen välitöntä tekemistä – ikään kuin jäädään odottamaan, että kohderyhmään kuuluva oivaltaa itse, miksi hänen kannattaa lähteä Noste-koulutukseen.

Avaintekijä on se kiireetön ihmisen kohtaaminen ja se luottamuksen saavuttaminen. Sen luottamuksen myötä tulee se, että siis minä en sanele mitään, vaan se, että se lamppu syttyy sen ihmisen omassa mielessä, motivaatio ja halu olla mukana. Että me ei mennä eellä, eikä hiihetä perässä, vaan me halutaan kulkea rinnalla, että tämmönen asenne minulla on. Ja siihen tarvitaan aikaa. Ja

se luottamus, kun on saavutettu, niin pitemmässä juoksussa, vaikka ne vähän epäilisi, niin ne huomaa, että vitsi, että täähän oli hyvä juttu. Sitä kautta se poikii enempi ja enempi lisää. (kouluttaja8)

Hakevassa toiminnassa voi kouluttajien mukaan vaikuttaa kohderyhmän aktivoitumiseen keskustelemalla kohderyhmään kuuluvien kanssa ja herättelemällä heitä oivaltamaan koulutusmahdollisuuksien olemassaolo. Eräs haastateltu kouluttaja kuvailee, että aluksi Noste-opiskelija voi olla peloissaan siitä, mitä kaikkea pitää oppia ja tehdä, mutta kun opinnoissa on päästy alkuun, *”se lähtee vähän niin kuin se kipinä kasvamaan, pallo pyörimään”* (kouluttaja18). Puolestaan eräässä työpaikan edustajan haastattelussa tulee esille, että Nostekoulutuksen jälkeen työntekijä on innostunut opiskelemaan lisää oivallettuaan, ettei opiskeleminen olekaan vaikeaa. Oivallus koulutukseen lähtemisestä voi syntyä myös tuomalla hakevassa toiminnassa esille Noste-ohjelman korostama asia, että mahdolliset oppimisvaikeudet ovat voitettavissa tukitoimilla, ja *”se on varmaan kyllä sitten käynnistänyt semmoisen prosessin ihmisissä, että jos kuitenkin uskaltais lähteä koulutukseen ja lähteä kokeilemaan sitä”* (kouluttaja12). Kohderyhmään kuuluva saattaa itsekin aktivoitua tiedustelevaan koulutusmahdollisuuksia huomatessaan puutteita osaamisessaan: kouluttajien mukaan erityisesti alaan liittyvät uudistukset ja muuttuva lainsäädäntö voivat johtaa haluun päivittää koulutuksella osaamista, jolloin Noste-koulutus tulee esille yhtenä vaihtoehtona.

### **Noste-ohjelman vaikutus aktivoitumiseen**

Esimiesten ja projektipäälliköiden haastatteluissa tulee esille **Noste-ohjelman vaikutus** kohderyhmän koulutusaktiivisuuden kohoamiseen. Haastattelujen mukaan koulutukseen lähtemisen kynnyksestä on madaltanut tieto, että koulutus on tarkoitettu juuri kohderyhmälle; matalan koulutustason pohjalta töitä vuosia tehneille. Noste-ohjelman kerrotaan myös tulleen joillakin aloilla juuri oikeaan saumaan ja herättäneen alalla kiinnostuksen koulutusta kohtaan.

Ja nyt tässä, kun tästä Nosteesta tiedotettiin ja nimenomaan että se on suunnattu, että täs aktivoidaan henkilöitä keltä nää puuttuu nää perusvalmiudet, niin sen näki selkeesti että se aktivoi täällä, että se on aika paljon myös uskaltamiskysymys ihmisillä, että kun on kerran jossain koulutuksessa tulleet - vaikka siitä ois aikaa kaksikymmentä vuotta - kun ne on tulleet nolatuksi tai muuten kokeneet, että se koulunpenkki ei oo ollu oma, niin se kynnyks on valtavan korkea. Ja tuota siinä mielessä minä nään tän Nosteen merkityksen isona. (esimies9)

H: Sanotaan näin, että Noste aikanaan tuli oikeeseen väliin. Se hankkeena osui meidän kannalta juuri oikein, ajoittukin oikein, koska perinteisesti yrityksissä ei tällainen yrityskoulutus ollut oikeastaan, sitä ei oikeastaan ollut millään lailla. Ja nyt sitten on tullut ihan voi sanoa arkipäivää ja joka-päiväinen asia. Että tällä on aika isot tällaiset vaikutukset ollut alaan tällä hankkeella, alan kehitykseen. Se on kyllä totta se.

AH: Eli aikaisemmin ihmisillä ei ollut tutkintoja eikä koulutuksia pyörinyt yrityksissä?

H: Ei ollut koulutuksia, että ihan pakon sanelemana yritykset lähetti kuljettajia johonkin koulutukseen tai sellaiseen, mutta varsinaista tällaista kokonaispakettia, tällaista laajempaa koulutus niin sitä organisoidusti järjestetty. [...] Että ei siellä, kun siellä ei tiedetty kovin paljoa, niin ei siellä myöskään osattu halutakaan, mutta kun tieto lisääntyi siitä, millä tavalla koulutuksen kautta voidaan vaikuttaa sen yrityksen menestymiseen, niin se on se, mikä on sen mielenkiinnon herättänyt ja tän lumipallon saanut pyörimään. (projektipäällikkö13)

Haastatellut esimiehet puhuvat Noste-koulutuksen vaikutuksista myös koulutuksen jälkeiseen työelämään. Monet ovat huomanneet, että työntekijät pohtivat koulutuksen jälkeen työtehtäviään uudella, ammatillisemmalla tavalla ja keskustelevat toistensa kanssa ammattiin liittyvistä asioista. Esimiesten haastatteluista on löydettävissä kuvauksia koulutuksen aikana löydetystä vertaisryhmästä tai foorumista: *”Ja se, että tässä ryhmässä oli hyvin eri puolilta henkilöitä, erilaisista työyhteisöistä, niin sitä osaamista tulee sieltä muiltakin, kun keskustellaan, että mitenkä teillä tehdään ja mitenkä meillä tehdään. Semmoinen ryhmähenki, mikä siinä opiskelussa oli, niin se oli tosi hyvä, ainakin työntekijät koki, että sieltä tuli tietoa, ja sitten noissa ryhmissä kun niissä keskustellaan myös näistä ongelmatilanteista mitä työpaikoilla on”* (esimies13). Ammatillisen osaamisen karttumisen ohella koulutuksesta on koettu olevan myös muuta hyötyä, josta seuraava esimerkkitaupaus kertoo.

Mutta se, mikä on minua yllättänyt on se, että meidän työntekijät on kertoneet siitä koulutuksesta, niin ne onkin saaneet sellaisia asioita mitä minä en oo ajatellut, että ne saisi, esimerkiksi yksi mun työntekijä hirveesti korosti sitä, kuinka henkisesti tärkeää se oli hänelle se siellä koulutuksessa käyminen, ei sisällöstä mitään, vaan se, että siellä oli se porukka missä se kävi ja koki sen hirveen tärkeäksi, henkireiäksi, omaksi ajaksi. Semmoisia asioita ihmiset ovat saaneet sieltä, että ne on ehkä vähän itsekin yllättyneitä jotkut siitä, että ne on saaneet uusia ystäviä. (esimies11)

Noste-kohderyhmän ikärajan ylävälissä olevien aktivoiminen koulutukseen näyttää muutamien haastattelujen mukaan vaativana tehtävänä, mutta toisaalta, jos eläkeikää lähestyvä henkilö saadaan kiinnostumaan koulutuksesta, kokemus voi olla avartava. Eräs haastateltu esimies kuvailee, kuinka 59-vuotias työntekijä oli lähtenyt tietokoneen ajokorttikoulutukseen, vaikkei työtehtävissään yleensä tietokonetta tarvitsekaan, ja innostunut asiasta niin paljon, että on opetellut tietoteknisiä taitoja omalla ajallaan lisää. Siten Nosteen tietokoneajokorttikoulutus näyttöä henkilölle merkityksellisenä kokemuksena, mutta siltikään aktivointi muuhun koulutukseen ei ole onnistunut eläkeiän lähestyessä.

Hakeva toiminta ei ole ollut ongelmattonta näilläkään hankkeilla, jotka ovat onnistuneet määrällisesti tarkastellen tekemään vaikuttavaa hakevaa toimintaa: kouluttajahaastattelujen mukaan Noste-kohderyhmän aktivoinnissa on kohdattu joitakin vaikeuksia. Muutamit kouluttajat kertovat käyneensä kaikki alueen tietyn alan yritykset läpi, mutta koulutukseen on harvemmin tällä tavoin saatu ihmisiä lähtemään. Kohderyhmään kuuluvat eivät välttämättä innostu koulutuksesta, vaikka hakevassa toiminnassa yritettäisiin mitä tahansa aktivointikeinoja. Lisäksi kohderyhmään kuuluvien ikääntyvien aktivointi koulutukseen koetaan erityisen haasteelliseksi, vaikka koulutusta ja tutkinnon suorittamista muutoin kohderyhmässä arvostettaisiin.

Ja sitten, kun siellä oli niitä Noste-kelpoisia, joita me oltais voitu, meillä oli tarkoitus perustaa kokonainen ryhmä Noste-opiskelijoita [koulutusosalalle], siinä yhteydessä oltiin yhteydessä sitten työnantajiin, ja sitä kautta saatiin tietoa. Siellä [yrityksessä] työntekijät ilmoitti, että nää, jotka oli ikänsä puolesta kelpoisia, joilla ei ollut aikaisempaa ammattitutkintoa, niin he ilmoittivat, että ei heille oo mitään hyötyä siitä tutkinnosta. He aikoo olla, he ovat niin vanhoja jo, että he aikovat olla sen saman työnantajan palveluksessa, ja töitä riittää ilman tutkintoakin. (kouluttaja12)

Muutamit haastatellut kouluttajat toteavat Noste-kohderyhmän olevan alalla läpikäydyn, että *”ne, ketkä on halunnu koulutukseen, niin ne on jo tässä kohtaa tarttuneet tähän ja tulleet kouluttautumaan”* (kouluttaja4). Eräs haastateltu kouluttaja kertoo, että Nosteen hakevan toiminnan myötä ihmisiä on saatu aktivoitua kouluttautumaan, mutta he ovatkin valinneet oppisopimuskoulutuksen Noste-koulutuksen sijasta, tai he eivät ole olleet Noste-kelpoisia ja hakeutuneet siksi muuhun koulutukseen. Noste-kriteereihin liittyviä huomioita tuovat esille myös muut haastatellut kouluttajat ja osa esimiehistä todetessaan, että kiinnostusta koulutukseen tuntuu olevan, mutta ei Noste-kelpoisuutta: usein taustalta löytyy ylioppilastutkinto, toisen alan ammatillinen koulutus tai selkeästi vanhentunut ammatillinen tutkinto.

Meidän kannalta olis hyvä, että niitä koulutukseen pääsemisen ehtoja voitaisiin väljentää. Ja vaikkapa niin, että jos siitä suoritusta tutkinnosta tai koulutuksesta on aikaa vähänkin enemmän, tai että se koulutus ei sinällään erityisen hyvin liity siihen tehtävään jota nyt täällä tekee, niin se ei saisi olla esteenä tämmöiseen koulutukseen hakeutumisessa. (esimies5)

Ett en minä tiedä, ett onko Noste-kohderyhmää edes niin paljon kuin mitä tilastot sanoo, koska meillä se [ammatti] on yks isoin ryhmä tilaston mukaan, eikä ainakaan nyt sitten, että siellä oli useampi näitä henkilöstöpäälliköitä paikalla, niin ne sano, että kyllä niillä on yli kaksivuotinen koulutus. Ett sitä vaan nyt tarkoitan, että jos tuntuu, että ne loppuu että jos niitä ei edes ole (nauraen) niin paljon. (projektipäällikkö10)

## **Aktivoituminen alakohtaista – joskin miehet haasteellisempia**

Kohderyhmän **koulutukseen aktivoitumisen tarkastelu sukupuolitain** kouluttajahaastattelujen perusteella osoittaa, että kyseessä on pääasiassa alakohtainen ero: osa aloista on naisvoittoisia ja osa miesvoittoisia. Näin ollen hakevalla toiminnalla on saatu aktivoitua

koulutukseen naisia tai miehiä sen mukaan, mille koulutuslalle opiskelijoita on haettu ja minkä alan yrittäjyyttä alueella on. Monet haastatelluista kouluttajista ja projektipäälliköistä tosin toteavat jo ennestään tunnetun seikan, että naiset ovat aktiivisempia ja halukkaampia kouluttautumaan. Pohtiessaan miesten ja naisten osallistumisen eroja haastateltavat tuovat esiin joitakin oletuksia siitä, miksi näin on. Miehet saattavat saada vähemmän tukea työnantajalta, jolloin opintoihin lähteminen on kiinni työntekijän omasta, sisäisestä motivaatiosta. Miesten nähdään vaativan enemmän joustoa koulutusjärjestelyissä työtehtävien hoitamisen turvaamiseksi (naisilla joustotoiveet ehkä yleisemmin perhesyistä). Naisten elämäntapa on useimmiten erilainen kuin miesten – esimerkiksi naiset ovat miehiä tottuneempia elämäntapojensa siirtymisiin ja uuden identiteetin muodostamiseen (Antikainen 2005), joten koulutukseen osallistumis päätöksen tekeminen näyttäytynee osittain tästäkin syystä helpommalta naisten kohdalla. Kohderyhmään kuuluvien miesten innostaminen koulutukseen edellyttää kouluttajahaastattelujen mukaan erityisen aktiivista ja kasvokkaista hakevaa toimintaa<sup>22</sup>: työpaikalle mennään useaan kertaan, annetaan kiireetöntä aikaa ja keskustellaan henkilökohtaisesti, mutta tämän nähdään vaativan kouluttajilta asennemuutosta ja oppilaitokselta resursseja. Henkilökohtaisen yhteydenoton ja kontaktin tärkeyttä miesten koulutusaktiivisuuden herättämiseksi korostavat myös seuraavat lainaukset kouluttajahaastatteluista.

Kyllä se on se hakeva toiminta ollu se puhelin ja sitten henkilökohtainen käynti siellä, että lehti-ilmoituksia meillä ei oo vissiin ollu ikinä ei yhtään, eikä täämösiä... nää on kuitenkin semmosia kavereita, että ei niitä tavoita, että se on ihan yhtä tyhjän kanssa, että ei ne lähe, se ei tuo opiskelijoita kyllä. (kouluttaja6)

H: Minulla henkilökohtaisesti on niin pitkä alan kokemus, ja minä oon aikasemmassa työssäni, niin minulle on tullu se verkosto, siis suuret [alan] liikkeetkin, hyvin tutuksi. Ja sitten tietysti, kun meillä on jo muita tutkinnon suorittajia tuolla, perustutkintolaiset tietysti on työssä oppimassa [...] niitä on niin paljon niitä meidän tutkinnon suorittajia tuolla, niin ett kun me mennään sinne, tai sitten ihan tarkotushakusesti tiijetään, että sillä ja sillä [työpaikalla] on paljon porukkaa [...] Niin sinne vaan jalkaudutaan, ja siellä on aina joku tuttava tai [alan] edustaja tai joku sattuu, jota voi mennä tervehtimään, ja siinä samalla sitten tsekata sitä, koska tää nyt on hakuammuntaa. [...]

AL: Ja sitten tuota, heti alusta käynte henkilökohtasia keskustelua näitten opiskelijoiden kanssa?

H: Kyllä. Niin, heti kohta, kun vaan vihree valo on syttynyt, niin vähän täämönen osaamiskartotus-tyylinen, että minkälainen, onko ammattitutkinto vai erikoisammattitutkinto, koska nää on pitkän linjan tekijöitä. Että se voi olla, että se menneekin jo erikoisammattitutkintoon, että täämönen osaamiskartotus, että minkälaista valmistavaa koulutusta hän tarviis, ja kuulostellaan ja kysellään. Mutta se henkilökohtainen kontakti, se on kaiken a ja o. Ei mitään, että ryhmänä kututaan tänne kuuntelemaan, vaan siinä on niin paljon henkilökohtasta jo muutenkin. (kouluttaja8)

Aktivoitaessa Noste-opiskelijoita eri koulutusaloille hakevan toiminnan toimintatapavalintojen merkitystä tukevat myös hakevan toiminnan seuranta tutkimuksen kyselytulokset. Seuranta tutkimuksen mukaan (Luukkainen 2006, 15) miesvoittoista alaa edustavat vastaajat (n=37, koko aineisto n=188) ilmoittivat käyttävänsä lehti-ilmoituksia muita aloja harvemmin hakevan toiminnan muotona: miesvoittoisella alalla lehti-ilmoituksia käytti 62 % vastaajista, kun kaikki vastaajat keskimäärin hyödynsivät lehti-ilmoituksia 77 %:n mukaan. Miesvoittoisen alan edustajat käyttivät keskimääräistä 73 %:a useammin hakevan toiminnan muotona yrityskäyn- tejä (81 %). Siten vaikuttavassa hakevassa toiminnassa kohderyhmän aktivoitumiseksi oleel- lista on valita paikallisesti alueen erityispiirteisiin ja haettavaan kohderyhmään soveltuvien toimintatapa.

<sup>22</sup> Vastaavaan tulokseen oli tultu esimerkiksi osana AiHe-projektia toteutetussa kokeilussa, jossa oppi- laitos toteutti hakevaa toimintaa menemällä perinteisen miesvoittoisille rakennustyömaille ohjaus- ja opetustilaksi jalostetulla matkailuautolla. Toimintatapana oli, että työntekijöille varattiin aika henkilö- kohtaiseen haastatteluun, jossa kartoitettiin henkilön koulutustiedot, työkokemus ja osaaminen sekä esiteltiin soveltuvia tutkintomahdollisuuksia. Suhtautuminen tällaiseen henkilökohtaiseen aikuisohjauk- sen muotoon oli ollut myönteinen, ja yli puolet haastatelluista 120 henkilöstä kiinnostui osaamisensa kehittämistä ja koulutuksesta näyttötutkinnoilla, jotka toteutettiin Noste-, oppisopimus- ja valtion- osuusrahoitteisina koulutuksina. (Neuvonen 2006, 222-225.)

## 5 VAIKUTTAVUUTTA TARPEISIIN PUREUTUMALLA – asiakasvaikuttavuus

Tarkasteltaessa vaikuttavuutta tarvelähtöisesti selvitetään sitä, vastaako jokin palvelu tai toiminta asiakkaan tarpeita. Tätä asiakasvaikuttavuutta on mahdollista tarkastella lähtien liikkeelle joko asiakaslähtöisesti tai järjestelmälähtöisesti. Asiakaslähtöisessä tarkastelussa kriteerit johdetaan asiakkaiden tarpeista ja odotuksista, ja asiakkaat arvioivat itse näiden kriteerien kautta tietyn palvelun tai toiminnan vaikuttavuutta. Järjestelmälähtöisessä lähestymistavassa asiantuntijat tulkitsevat asiakkaiden tarpeita ja määrittelevät tältä pohjalta kriteerit. Näiden näkökulmien lisäksi tarvelähtöistä vaikuttavuutta on mahdollista tehdä monitoimija-arviointina, jolloin arviointiin osallistetaan kaikki tai useita asiaan liittyviä sidosryhmiä. (Sinkkonen & Kinnunen 1994, 89, 93.)

Tässä hakevan toiminnan vaikuttavuus -tutkimuksessa asiakasvaikuttavuuden lähtökohdaksi on valittu järjestelmälähtöisyys. Asiakasvaikuttavuutta tarkastellaan Noste-hankkeiden projektipäälliköiden ja kouluttajien kertoman kautta, jolloin asiantuntijat ovat tuoneet esille omat tulkintansa työpaikkojen ja Noste-opiskelijoiden tarpeista ja odotuksista. Puolestaan tutkijoina olemme tarkastelleet näitä projektipäälliköiden ja kouluttajien haastatteluissa esille nostamia asioita ja pyrkineet löytämään niistä erilaisia asiakasvaikuttavuudesta kertovia teemoja. Jos-sain määrin olemme toteuttaneet myös monitoimija-arviointia kysyessämme työnantajilta, millaisia tarpeita ja odotuksia työpaikoilla ja työntekijöillä on Noste-koulutukseen liittyen.

Hakevaa toimintaa on mahdollista käsitellä joko yksilölähtöisesti tai työpaikkalähtöisesti. Yksilölähtöisessä tarkastelussa huomiota kiinnitetään kohderyhmään kuuluvaan yksittäiseen henkilöön, ja hänen kokemuksiaan pidetään yhtenä kriteerinä tai näkökulmana. Työpaikkalähtöisessä tarkastelussa puolestaan otetaan tarkemmin huomioon työpaikan erityispiirteet ja osaamistarpeet. (Heinonen 1998, 131; Huusko 2006, 21.) Tarkasteltaessa asiakasvaikuttavuutta tällä jaottelulla voidaan tehdä jako kahteen ryhmään: asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa potentiaaliseen Noste-opiskelijaan ja asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa työpaikkaan. Haastatteluaineistossa työpaikan näkökulma on korostuneempi johtuen siitä, että haastatteluissa on painotettu nimenomaan työpaikkojen ja yritysten kanssa tehtävää yhteistyötä. Lisäksi tähän painottumiseen vaikuttaa se, että myös itse työnantajat ovat saaneet äänensä kuuluviin tutkimuksen haastatteluissa. Tämän yksilö- ja työpaikkalähtöisyys -jaottelun lisäksi tarkastelemme asiakasvaikuttavuutta suhteessa Noste-ohjelman tavoitteisiin hakevan toiminnan osalta.

### 5.1 Asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa työpaikkaan

#### Henkilökohtaiset kontaktit työpaikkoihin perustanrakentajina

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa keskeisenä taustatekijänä asiakasvaikuttavuuden kautta tarkastellen näyttäytyvät **henkilökohtaiset kontaktit työpaikkoihin ja yrityksiin**. Henkilökohtaisen vuorovaikutuksen merkitys tulee korostuneesti esille tämän tutkimuksen haastatteluissa, mikä tukee aiempia Noste-ohjelmaa koskevia näkemyksiä, joissa henkilökohtainen vuorovaikutus on todettu merkittäväksi niin työnantajien kuin työntekijöiden kanssa tehtävässä yhteistyössä (esim. Pakaste & Laukkanen 2006, 21). Hankkeiden koordinointiin liittyen kerrotaan hakevaa toimintaa tekeviä henkilöitä kannustetun hakeutumaan henkilökohtaisiin kontakteihin työpaikkojen kanssa. Henkilökohtainen vuorovaikutus nähdään työnantajan näkökulmasta merkityksellisenä kiinnostuksen heräämiseksi koulutusta kohtaan: *”Kyllä tää jalkautuminen yrityksiin on ehdottomasti parempi tapa, että ei me varmaan niitten ilmoitusten kautta taikka mainoskirjeitten kautta ollenkaan samalla tavalla aktivoituta kuin tämmöisillä henkilökohtaisilla tapaamisilla ja käynneillä ja asian selvittämisellä”* (esimies5).

Tarkemmin henkilökohtaista vuorovaikutusta analysoitaessa tulee esille useita keskeisiä tekijöitä, joista yhtenä oleellisena on kouluttajien mukaan itsensä **tutuksi tekeminen ja luottamuksen rakentaminen** kontaktissa työpaikkojen ja yritysten kanssa: *”Se on tosi tärkeä minusta tää että tunnetaan, me tunnetaan toisemme työelämän edustajien kanssa ja esimiesten kanssa, sitten on helppo ottaa niihin yhteyttä, mennä sinne, että he tietää meidät ja me tiedetään heidän työpaikat, miten ne asiat siellä on”* (kouluttaja17). Myös projektipäälliköt korostavat kouluttajien hyviä suhteita työelämään hakevan toiminnan kannalta merkitsevänä tekijänä. Oppilaitosten edustajien lisäksi haastatellut esimiehet tuovat esille, että yhteydenoton tekee helpoksi niin oppilaitoksen kuin henkilöiden tuttuus, mitä korostivat myös Arja Huuskon (2006, 28) tutkimuksen työnantajat kuvatessaan yhteydenpidon luontevuutta oppilaitoksen kanssa. Monet haastatelluista esimiehistä kertovat, että oppilaitoksesta on hankittu koulutusta jo ennen Nostettakin, joten yhteistyön perustana on pitkäaikaisuus. Yhden haastatellun esimiehen puheessa lisäksi tulee esille yhteydenotto oppilaitokseen uutta työntekijää etsittäessä, mikä heijastelee molemminpuolista yhteistyötä ja luottamusta. Kouluttajiin kohdistuvasta luottamuksesta kertoo myös projektipäälliköltä otettu kuvaus.

No me ollaan tehty yhteistyötä jo hyvin pitkään, ihan melkeen 20 vuotta, että vaikka minä oon aina välillä ollu täs äitiyslomilla, niin meillä on ollu näitä yhteisiä koulutuksia ja yhteisiä infotilaisuuksia [...] ja on hyvin pitkään tehty yhteistyötä ihan jatkuvaa, että he on toki ottanu tännepäin yhteyttä, mutta että myöskin me. Että me melkeen otetaan enemmän sinne yhteyttä kuin työvoimatoimistoon, kun tarvitaan sitten työntekijää. (esimies1)

Meillä on tekniikan puolella ja varsinkin maanrakennuksen puolella on ihan kaks kolme tyyppiä, hyvää kaveria, joille on kenttä tuttu. Ja näyttää olevan, että [alueella] toimii sellainen, että tutut ihmiset, kun menevät sinne työyhteisöihin, ne on entisiä työkavereita, ne yrittäjät tuntee ne kaverit, niin se on se luottamus syntynyt jo. Niin, he saavat ne yrittäjät syttymään ja ne yrittäjän työntekijät syttymään siihen koulutukseen. Ja heillä on jo tällä hetkellä niin hyvä maine, että heiltä kysytään, että eikö mekin päästä, kun tuo naapurikin on ollut. (projektipäällikkö5)

## Työelämälähtöisyys kulmakivenä

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa korostuu koulutusten suunnittelun lähtökohtana **työpaikan tarpeiden huomioonottaminen**. Näiden työelämän tarpeiden kartoittamisessa keskeisenä keinona nähdään henkilökohtainen kontakti työpaikkoihin ja yrityksiin, jota eräs haastateltu kouluttaja kuvailee seuraavasti: *”no siinä on ollut koko ajan yhteyksiä vuosikaudet [...], niin meillä on kontakteja näihin, esimerkiksi kauppoihin joissa myyjiä työskentelee, ja sitä kautta tietysti jonkinlaista kuvaa on siitä, että minkälaisia koulutustarpeita on”* (kouluttaja5). Projektipäälliköt ja hakevaa toimintaa käytännössä tekevät kouluttajat nostavat haastatteluissa vahvasti esille, että työelämän tarpeet tulee olla ensisijaisia ja niiden pohjalta räätälöidään koulutus paikallisesti. Toisaalta haastatteluissa tuodaan esille myös se tosiasia, että tutkintojen perusteet ja lainsäädäntö määrittävät koulutuksia, mutta niiden puitteissa pyritään toimimaan mahdollisimman hyvin työpaikan osaamistarpeisiin vastaten. Projektipäälliköiden haastatteluissa korostetaan, että työpaikkojen kanssa tehtävässä hakevassa toiminnassa on olennaista ymmärtää työpaikkaa ja peilata tarjottavia koulutuksia työpaikan tarpeisiin.

AH: Miten tuolla esimiesten tiedotustilaisuudessa on herännyt kysymyksiä ja keskustelua vai kuuntelevatko he enemmän?

H: Toki kyllähän hekin toiveensa tuovat sinne, mutta kyllä hyvinkin pitkälle toimintaa ohjaa tuo ajokorttilainsäädäntö ja tutkinnon perusteet, että niiden pohjaltahan sitä mennään. Enempi on sitten tämä aikatauluttaminen ja se hienosäätäminen aina sitten. Onhan tietyille taloille pitää räätälöidä oikein se koulutus, että mitkä heidän ydintarpeet, että sen mukaan. (kouluttaja10)

Jos me halutaan täällä, että lähdetään tekemään jotakin ja löydetään siihen ajatusta, niin mehän mietitään ennen kuin otetaan kehenkään yhteyttä että minkä takia me otetaan johonkin yhteyttä, mikä se on se näkökulma joka meidän täytyy yrittää avata sille toiselle vastapuolelle, että se on tosiaan ihan turha lähteä kauppaamaan mitään tutkintoa, että meillä täytyy olla vähän pidemmälle mietitty, että yrittää nähdä se maailma sieltä heidän silmistään, heidän näkökulmastaan, heidän mahdollisista tarpeistaan. (projektipäällikkö3)

Asiakasvaikuttavuuden kautta hakevaa toimintaa tarkastellessa hyvä toimintapa voi toisinaan olla kouluttajien näkemyksen mukaan täysin päinvastainen kuin edellä kuvattu: koulutusta ei lähdetäkään viemään kovin paljoa työpaikan tai yrityksen toiveiden mukaisesti, vaan tuodaan jämäkällä otteella esille, mitkä ovat koulutuksen tavoitteet ja sisällöt. Tähän liittyy myös ajatus siitä, että oppilaitos on tässä suhteessa asiantuntevampi ja pystyy havaitsemaan työpaikan ei-julkituotujakin koulutustarpeita: *”Ja sit me esitetään heille se, että mitä nää koulutusasiat on, mutta ei heilläkään oo niistä kuitenkaan semmosta käsitystä niistä sisällöistä [...tää on niin tää meidän toimintaympäristö sellasta, että lainsäädäntö tätä hallitsee, niin ei he välttämättä tiedä näistä tän päivän asioista niin tarkkaan, että ei he välttämättä pysty sieltä vaatimaan mitään”* (kouluttaja3). Räättälöintiin sisältyviin aikataulutuksiin ja tilajärjestelyihin liittyen kouluttajien puheessa tuodaan esille oppilaitoksen toiminnalta kaivattavan joskus jämäkkää otetta ja selkeitä muutaman vaihtoehdon ehdotuksia, jottei työpaikoilla koulutusajatus pääse jäämään muiden kiireiden jalkoihin.

Esimiesten haastatteluista tulee esille, että hakevan toiminnan yhteydessä työpaikan tai yrityksen koulutustarpeita ja -toiveita on selvitetty keskustelemalla esimiehen tai henkilöstön koulutusasioista vastaavan kanssa. Esimiehet kokevat, että koulutukset on **räättälöity** työpaikan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Projektipäälliköiden haastatteluissa korostetaan räättälöinnin tärkeyttä, mutta todetaan sen toteuttamisen vaativan kouluttajilta tahtoa: *”Ne on vahvoja aikuiskouluttajia, niin kyllä siellä on sitä tahtoa ollut [koulutusten sisältöjen ja ajoitusten räättälöintiin], ehkä Noste nyt antaa vielä sitten mahdollisuuden”* (projektipäällikkö5). Osassa projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan, että työpaikkojen tarpeiden kartoittaminen ja niihin vastaaminen koulutuksen sisältöjä ja järjestelyjä muokkaamalla on keskeinen osa hakevaa toimintaa ja edellytys yhteistyölle työpaikkojen kanssa.

Lähtökohtaisestihan tämä koulutus on sitä, että jos tämä ei anna ihan oikeasti sille yritykselle hyötyä, niin eihän tämmöistä koulutusta kovin pitkään tehdäkään, ja siksi on tärkeää, että se suunnitellaan hyvin tarkkaan sen yrityksen kanssa yhdessä. Kuitenkin voitais sanoa, että vaikka siellä on paljon myös sitä, joka on valmiiksi rakennettu, mutta kaikesta huolimatta kyllä se jokainen koulutus, missä yritys on mukana, niin se on räättälöityä sille yritykselle. Minä sanon, että tämä on se suurin menestystekijä meidän Nosteessa tällä hetkellä, että miksi me on päästy niin hyvin tuloksiin. (projektipäällikkö13)

AH: Kun te yhdessä suunnittelitte tätä runkoa, niin kävikö kouluttaja oppilaitoksesta teillä työpaikalla vai miten te yhdessä suunnittelitte?

H: Me taidettiin kyllä aika toimistotyönä sitä kyllä tehdä, eli täällä mun toimistossa istuttiin ja suunniteltiin, vedettiin siihen varhaiskasvatussuunnitelmat auki ja sitten nää mitä meillä oli linjattu tänne, niin ne tohon ja mietittiin, että mitä ne on ne asiat mitä me toivottais. Meillä oli sellaisia ehkä pieneltäkin tuntuvia, mutta meille niin kuin ihan isojakin asioita, mitkä he sitten ottivat huomioon. (esimies10)

**Lähiopetuksen järjestäminen työpaikan ehdoilla** näyttäytyy keskeisenä seikkana saada työnantaja innostumaan alaistensa kouluttamisesta. Useat Noste-opiskelijoita hyvin saaneiden koulutusalojen edustajat ja projektipäälliköt kertovat haastatteluissa, että lähiopetus tuodaan työpaikalle tai työpaikan lähelle. Lähiopetus aikataulutetaan esimerkiksi sillä tavoin, että Noste-opiskelijoiden lähiopetus alkaa heti työpäivän päätteeksi, jolloin vältytään edestakaisin kulkemiselta. Joskus yrityksen henkilöstön kouluttamisen kerrotaan edellyttävän saman opetusohjelman läpiviemistä rinnakkain eri kellonajoin, jotta kaikki halukkaat pääsevät osallistumaan. Tällainen työelämälähtöinen lähiopetusmahdollisuuden tarjoaminen nähdään oleellisenä osana hakevaa toimintaa. Myös haastatellut esimiehet pitävät lähiopetuksen aikatauluissa joustamista tärkeänä koulutukseen osallistumisen mahdollistajana.

AH: Onko työnantajilta ja työntekijöitä tullut toiveita opetusajoista?

H: No, yleensä on se päiväopetuksena, jonkin verran on sitten, että ovat halunneet että viikonloppuna [...]. Ja sitten ne on vielä sitten suoritettuna esimerkiksi isomman yrityksen tiloissa tai sitten jossain muualla paikkakunnalla, että sieltä on touhuttu sitten koulutustilat. Eli sitä koulutusta on vietty sinne yrittäjän luokse.

AH: Onko tämä otettu millä tavalla vastaan?





## Koulutuksen hyötyihin viittaaminen hakevan toiminnan välineenä

Yhtenä asiakasvaikuttavuuden osana tulee kouluttajien haastatteluissa esille työnantajien koulutusta koskevien **ennakkoasenteiden purkaminen**. Hakevassa toiminnassa on tarpeen havaita työnantajan mahdolliset ennakkoasenteet ja pyrkiä osoittamaan esimerkkien avulla, mitä hyötyä työpaikalle on työntekijöiden kouluttamisesta sekä korostaa räätälöinnin mahdollisuutta. Projektipäälliköiden haastatteluissa todetaan, että Noste-hankkeen myötä oppilaitoksissa on aiempaa vahvemmin pohdittu koulutuksen hyötyä työelämässä olevalle aikuiselle ja pyritty siten etsimään pitäviä perusteluita niin työnantajille kuin työntekijöille.

[...] Ja joku on aina tässäkin, nyt oli yksi tehtaan työnjohtajista tehtaalla, mutta hänkin matkan varrella vakuuttui ja sanoi sitten loppupuolella, että se oli kuitenkin hyvä loppujen lopuksi tämä koulutus. Mutta oli tällaisia ennakkoluuloja, että niitä on vielä. Mutta hänkin kun hän huomasi niitä työntuloksia ja kaikkea. Että se lähti varmaan sitten kaikki tällaiset työturvallisuuteen liittyvät muutamat asiat parantumaan ihan semmoset itsellään, että huomasi, että se oli kuitenkin hyvä. Mutta ennakkoluuloja on hirvittävästi. Niitä on aina sieltä löytyy tällaisia ”näin me ollaan tehty 20 vuotta ja niin me jatketaankin”, tällaista jonkin verran. (kouluttaja1)

Haastatellut esimiehet antavat hyviä näkökulmia hakevan toiminnan käyttöön työnantajien koulutukseen liittyvien ennakkoasenteiden muokkaamiseksi kertoessaan, miksi itse pitävät koulutusta tärkeänä ja innostavat työntekijöitään Noste-koulutukseen. Esimiehet korostavat, että koulutuksen myötä työntekijöiden näkemykset avartuvat, osaaminen päivittyy ja työtehtävien tekemiseen tulee myös teoreettista osaamista: ”Ennen oli sillai, että oli paljon väkeä ja työnjohtaja suurin piirtein näytti kaikki asiat miten tehdään, niin nykyään se on sellaista, että siinä pitää itse aika paljon tietää. Ja sitten kun ei ole kuitenkaan mitään kouluja koskaan käynyt, eikä niin kuin teoriapuolesta ole minkäänlaista tietoa monellakaan” (esimies14). Työntekijöiden kyky reagoida työelämässä tapahtuviin muutoksiin, uusien tekniikoiden oppiminen ja rohkeus kokeilla työn tekemistä uudella tavalla ovat keskeisiä esimiesten esiin nostamia koulutuksen hyötyjä. Päämäärätietoinen ja aktiivinen pyrkimys työntekijöiden kouluttamiseen nähdään välineenä sekä koko työpaikan kehittymiseen että työntekijöiden pitämiseen työpaikassa.

Minun mielestä, minä katson kuitenkin sen työnantajan näkökulmasta, että ihminen lähtee koulutukseen ja sanotaan, että päivittämään sitä omaa osaamistaan. Ja sitten kun tapaa muita ihmisiä, niin sitten näkee vähän, mitä se maailmanmeno on tänä päivänä. Niin, minun mielestä se hyöty tulee siinä. Että se tulee pitemmällä ajalla, että eihän se siinä yhdessä päivässä tuu, mutta semmosenä työn kehittämisenä. [...] Ja totta kai siinä työnantajakin miettii, että kun kuitenkin kaikkien pitäis mennä eteenpäin tässä työssä, että se työ kehittyy, niin kyllä minä näkisin sen etuna molemmin puolin. (esimies4)

Monet esimiehet tuovat esille koulutuksen liittymisen yrityksen strategiaan, jolloin henkilöstön kehittyminen ja oppiminen on yksi strateginen menestystekijä. Myönteinen asenne työntekijöiden kouluttamiseen ”kaiken kaikkiaan luo mielikuvaa työnantajasta ja siitä, minkä painon henkilöstön osaamiselle sitten asettaa” (esimies3). Työntekijöitä on innostettu ja kannustettu hankkimaan ammatillinen pätevyys, esimerkiksi työtehtävien muutosten ollessa tuloillaan. Koulutuksen merkitys nähdään myös osana työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista osaamistason kohotessa: ”Kyllä jos ajatellaan, että tällainen koulutus, on se Noste tai mikä tahansa, niin se lisää minun mielestä myös työntekijöiden elämänlaatua, se niin kuin voisi sanoa nostaa selkärankaa suuremmaksi; osaaminenhan aina antaa itsevarmuutta enempi” (esimies13).

### Hakeva toiminta prosessina

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa henkilökohtainen vuorovaikutus työnantajan kanssa näyttäytyy usein prosessina. Hakevassa toiminnassa ei toimita kertaluontoisesti, vaan työpaikkaan tai yritykseen ollaan yhteydessä usein, mietitään yhdessä osaamistarpeita, suunnit-

tellaan koulutuksen sisältöä ja aikataulutusta sekä tiedotetaan asioiden etenemisestä. **Hakevan toiminnan prosessikuvaus** tulee esille etenkin kouluttajien ja esimiesten puheissa.

H: [...] Mutta kuitenkin voidaan sanoa, että hyvinkin tiiviisti [työnantaja] osallistui tähän koulutukseen mukana, vaikka ei itse fyysisesti niitä asioita siellä opettanutkaan siellä teoriatunnilla. Ne tuli niin kuin minun kautta tavallaan. Käytiin yhdessä näitä muutamia matkan varrella, tai monta kertaa, kun oli tää kolmikantakokous, kun he oli myös näytön arvioija siinä, niin siinä että mitä lisää sinne pitäisi laittaa ja kaikkia siihen heidän tuotantoon liittyviä juttuja.

AH: Just, eli te olitte yhteydessä koko tämän opiskeluprosessin ajan.

H: Kyllä, koko prosessin ajan. Että siinä koko ajan tuli semmoista viestiä, että mitä pitää opettaa ja minkä tyyppisiä asioita ja kaikkea. Kyllä me räätälöitiin pitkin matkaa ihan tätä opetussuunnitelmaa tai sen sisältöä. (kouluttaja1)

H: Me käytiin silloin ensimmäinen puoli vuotta [suunnitelmat] valmiiksi yhdessä, ja sitten sen jälkeen me toimittiin aika paljon puhelimitse ja he teki sitten aina sen tavallaan sen aikataulutuksen siihen eteenpäin, että milloin on näytöt milläkin ryhmällä, mikä moduuli on menossa, milloin on teoriajaksot ja nää, milloin on harjoittelut ja missä, koska meidän piti sitten saada aina järjestettyä isolle sakille [...]. Että se käytäntö oli sillä tavalla meillä iso.

AH: Tuntuuko, että saitteko hyvin ja tarpeeksi tietoa niistä?

H: Me saatiin kyllä hyvin tietoa, että minusta siellä oli oppilaitos äärettömän aktiivinen, että se piti yhteyttä myöskin sinne kentälle [työpisteisiin] ja sitten minun kautta meni aika paljon tässä sitä mitä heiltä tuli. Että kyllä me saatiin hyvin tietoa, että oikeastaan meillä ei niin kuin kangerrellut mikään siellä. (esimies10)

## Hakeva toiminta työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hengessä

Vaikuttavassa hakevassa toiminnassa pidetään haastattelujen mukaan tärkeänä **toimimista työelämän kehittämis- ja palvelutehtävän hengessä**. Koulutuksesta halutaan olevan todellista hyötyä työelämälle ja sen kehittymiselle: *”täytyy asiakaslähtöisesti markkinoida työnantajille, osoittaa koulutuksen hyöty työnantajalle ja koko yritykselle sekä tuoda esille myös alan laajempi hyöty ja kehittyminen”* (kouluttaja15). Työpaikkojen osaamistarpeiden kartoittaminen tai tarpeiden selvittäminen keskustelemalla nähdään keskeisenä toimintamuotona – vaikka haastateltujen esimiesten mukaan oppilaitokset eivät kovin paljoa teekään varsinaisia osaamistarvekartoituksia. Työpaikoilta nouseviin signaaleihin pyritään vastaamaan mahdollisimman nopeasti. Ellei koulutusta voida käynnistää heti, pidetään kouluttajien mukaan työpaikkojen koulutustarpeet mielessä ja otetaan yhteyttä, kun sopiva koulutus on alkamassa. Koulutuksen sisältöjä muokataan opiskelijoilta saadun palautteen pohjalta tavoitteena kehittää koulutuksen sisältöjä mahdollisimman hyvin työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämä ilmentää pyrkimystä toimia työelämää mahdollisimman hyvin palvelevana organisaationa.

AL: Tuossa alussa mainitsit tuosta yritys yhteistyöstä, miten niitä työpaikkoja yleensä lähestytään?

H: Meillä on semmonen pitkäkestoinen ketju työnantajien kanssa elikkä pitkäaikaista yhteistyötä on tehty [...] siis kartoitetaan henkilöstön osaamista ja koulutustarpeita jatkuvasti tavallaan, että se on semmoinen katkeamaton ketju, ja meillon sitten semmoiset yhteyshenkilöt, jotka on yritykseen yhteydessä ja kyselee sitten. Tai sitkun tulee meidän uudet koulutusesitteet ja muut, niin lähetetään koulutusesitteet ja soitellaan sitten perään, että oliko siinä jotakin sellasta, mikä nyt tällä hetkellä palvelisi. Ja sitten ihan henkilötasolla, että näistä, kun tää alue on kuitenkin sen verran pieni, että henkilötasolla tulee tutuiksi nämä henkilöstövastaavat, niin vaihdellaan aina kuulumisia ja kysellään, että onko tuota uusia koulutustarpeita syntynyt, ja esimerkiks Noste-ryhmät kun ne oli alkamassa, niin ihan tommonen puhelinsoittokierros muutamaan yritykseen, että tällaisia ja tällaisia koulutuksia on nyt ihan kohta alkamassa ja sinne on Noste-kelpoisille paikkoja, että teidän organisaatiossahan oli ainakin muutamia henkilöitä, jotka on odottamassa, että seuraavan kerran kun alkaa vastaavaa koulutusta, niin he olis kiinnostuneita. (kouluttaja2)

Esimiesten haastatteluista on löydettävissä näkemys, että työpaikat ja yritykset arvostavat sitä, että hakevaa toimintaa tehtäessä osoitetaan pyrkimys ymmärtää työelämää: *”Täähän on haaste oppilaitokselle siinä mielessä, että meillä on töitten pyörittävä koko ajan, ja se edellyttää sitä, että nää koulutuspäivät rakennetaan yhteistyössä meidän kanssa, [...] he ymmärtävät tämän meidän työtehtävän luonteen”* (esimies5). Työpaikoilla ja yrityksissä on

usein paljon asioita meneillään ja kiireellisemmät asiat menevät toisinaan kouluttautumisen edelle. Monet esimiehet tuntuvat arvostavan räätälöinnin ohella myös sitä, että osa asioista on annettuina, jolloin työntekijöiden lähteminen Noste-koulutukseen sujuu helposti.

AH: Onko aikaisempiin koulutushankkeisiin nähden eroja siinä, miten tämä Noste hoidettiin?

H: No, Nostehan oli totta kai sitten, kun meillä oli aika paljon hoidettu näitä edellisiä koulutushankkeita [...]niin tavallaan omin voimin, eli itse mietin jonkun koulutusryhmän kautta. Niin tähän oli meille, meidän menttiin valmiiseen pöytään, päästiin itse sopimaan ruokalistasta, mutta sitten menttiin valmiiseen pöytään, että onhan tää sillä tavalla vaivaton tapa meille. (esimies10)

Haastatteluissa tulee osana asiakasvaikuttavuutta esille tavoite **ymmärtää työelämää**. Hakevaa toimintaa tehtäessä pyritään näkemään, miten työpaikkaa tai yritystä kannattaa lähestyä hakevassa toiminnassa; esimerkiksi joidenkin työpaikkojen osalta on luotettava siihen, että esimies vie koulutustietoa eteenpäin, sillä työntekijöiden kokoaminen hajallaan olevista työpisteistä infotilaisuuteen voi osoittautua hankalasti järjestettäväksi. Pyrkimystä työelämän ymmärtämiseen kuvaa myös se, että aktiivista hakevaa toimintaa ei tehdä, mikäli huomataan koulutukseen osallistumisen olevan mahdotonta työpaikan tai yrityksen senhetkisessä tilanteessa. On siis opittava havaitsemaan, milloin hakevaa toimintaa kannattaa tehdä ja milloin hakevalla toiminnalla on mahdollista saada aikaan vaikutuksia. Tässä työelämän tuntemus näyttäyty ensiarvoisen tärkeänä.

## 5.2 Asiakasvaikuttavuus hakevan toiminnan kohdistuessa yksilöön

Hakevan toiminnan asiakasvaikuttavuutta voi tarkastella yksilölähtöisesti, jolloin lähtökohtana ovat kohderyhmään kuuluvien yksilöiden tarpeet ja odotukset työpaikan tai yrityksen tarpeiden sijasta. Tässä tarkastelu rajataan työpaikkojen ja yritysten kautta tapahtuvaan Noste-opiskelijoiden tavoittamiseen; muilla hakevan toiminnan toimintamuodoilla saavutettua vaikuttavuutta tarkastellaan toisaalla.

### Henkilökohtaistaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa

Haastatellut kouluttajat ja projektipäälliköt pitävät keskeisenä opintojen **henkilökohtaistamista mahdollisimman varhaisessa hakevan toiminnan vaiheessa**.<sup>23</sup> Projektipäälliköt toteavat henkilökohtaistamisen alkavan yrityksissä henkilöstölle jaettavalla kartoituslomakkeella tai keskustelulla koulutustarpeista, toiveista ja aikaisemmista koulutuksista. Useimmiten kontakti potentiaalsiin Noste-opiskelijoihin saadaan työnantajan tai yrittäjän kautta taikka yhteisessä infotilaisuudessa. Osa kouluttajista pitää tärkeänä, että työnantajakin saataisiin mukaan henkilökohtaistamisvaiheeseen. Usein työnantajien kanssa käydään erikseen keskustelua työntekijöiden koulutustarpeista, opetussisällöistä ja -järjestelyistä.

H: Kaikkien kanssa [keskustellaan henkilökohtaisesti], kun tehdään kuitenkin henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat, niin sillä me lähdetään liikkeelle, että yhteinen infotilaisuus ja sen jälkeen aloetaan heti tää henkilökohtaistaminen.

AL: Onko esimies mukana tällaisissa keskusteluissa?

H: Ei valitettavasti niitä ei tahdo saada että, eikä tahdo saada oikein näihin infotilaisuuksiinkaan. Etä kyllä se on ihan, työntekijät ainoita siinä sitten sieltä yrityksestä. (kouluttaja3)

Muutama haastatelluista kouluttajista tuo esille, että työntekijöitä saa innostettua paremmin Noste-koulutukseen silloin, kun työnantaja ei ole mukana keskusteluissa. Syynä tähän mainitaan, että tällöin saadaan suoraan selville työntekijöiden todellinen kiinnostus koulutusta kohtaan ja opintoja päästään henkilökohtaistamaan kouluttautumisesta oikeasti kiinnostuneille

<sup>23</sup> Myös Marja Pakaste ja Hanne Laukkanen (2006, 28) toteavat, että osana hakevaa toimintaa on tarpeen muotoilla karkea ja alustava henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka toimii konkreettisena pohjana potentiaalisen Noste-opiskelijan ja hänen työnantajansa keskustelulle ja opiskelupäätöksen tekemiselle.

ihmiselle. Projektipäälliköt kertovat tällaisia tilaisuuksia järjestetyn esimerkiksi illanviettojen muodossa, joissa on kerrottu koulutusmahdollisuuksista ja jaettu kartoituslomakkeita. Kohde-ryhmän kanssa epävirallisesti kasvokkain keskusteleminen koetaan kuitenkin myös hankalaksi joissakin hankkeissa, sillä sopivia ihmisiä toiminnan toteuttamiseen ei tunnu löytyvän.

Se on kyllä totta, että niitä käydään esimiehen kanssa, niin kuin minä sanoin se on siinä avainhenkilönä. Tää on sellainen asia mitä me ei olla oikein ratkaistu, että me päästäis sinne henkilökunnan tupakkahuoneeseen kertomaan tästä asiasta. Että sehän oli kyllä alun perin niin, että sinne piti päästä, ja ehkä se on hmm.. että se todellinen luottamus tavallaan siihen kouluttajaan ja ne ihmiset, jotka on Noste-kohde-ryhmää, niin innostuis tavallaan jos me pystyttäis oikein menemään sinne henkilökunnan taukotiloihin niin kuin muina miehinä puhumaan. Tämmöinen ihanne tässä oli niin kuin alussa kyllä, mutta meidän kouluttajisto on niin... siinä on se ongelma, meidän kouluttajat ei... niillä ei ollut aikaa, ne oli niin kiinni koulutuksissa, että ne on niitä luottohenkilöitä. [...] Että se ois semmoinen paikka kyllä ollu mikä on niin kuin jäänyt tavallaan vähän käyttämättä, mutta siihen ei ollut niin kuin sopivia henkilöitä käytössä. (projektipäällikkö14)

Esimiesten näkemys osallistumisesta työntekijän opiskelun henkilökohtaistamiseen vaihtelee. Osa esimiehistä näkee hyvänä asiana, että alkuvaiheen jälkeen hakeva toiminta lähtee etenemään kohti koulutusta oppilaitoksen ja opiskelijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Osa esimiehistä puolestaan kokee jääneensä hieman prosessin ulkopuolelle, kun alkuvaiheen jälkeen asioita ei ole suunniteltu yhdessä.

[...] ennen koulutuksen alkamista olisi hyvä, etenkin kun meillä oli useampi henkilö, niin olisi yhteisen pöydän ääressä rupateltu, että mitä tietoa tarvitaan ja olisi kasattu sitten, voisi sanoa kaikilta näiltä työyhteisöiltä mistä näitä opiskelijoita on tullut ja sen pohjalta lähdetty kehittämään. Tosin kyllä niin kuin ehkä nämä minun työntekijät oli sen tyyppisiä, että ne otti selvää ja varmasti en yhtään opettajien ammattitaitoa halua kritisoida, että minä luulen, että he osasivat ohjata ja olivat vastuullisia siinä opettamisessaan. [...] Mutta tietysti tommoinen tiedottaminen on aika tärkeä. Kyllähän minä olen saanut tietoa Nosteesta, mutta jotenkin tuntuu, että aina on jotakin aukkoja. (esimies13)

## Henkilökohtaistamista tarvekartoituksen myötä

Henkilökohtaistamista tehtäessä kouluttajat pitävät tärkeänä potentiaalisten Noste-opiskelijoiden **koulutustarpeiden selvittämistä** ja toiveiden ottamista huomioon. Aiempi osaaminen otetaan huomioon opintojen henkilökohtaistamisessa. Myös varsinaisia osaamistarvekartoituksia on tehty, mutta niitä ei kuitenkaan tehdä systemaattisesti kaikissa haastatteluihin hankkeissa. Työntekijöiden todetaan kertovan koulutustarpeitaan kouluttajille suullisesti siinä vaiheessa, kun kouluttaja alkaa tulla tutuksi työpaikalla, mikä luonnollisesti edellyttää pitempiketoista oleskelua työpaikalla tai tiheästi toistuvia käyntejä. Keskusteluun pohjautuva tarvekartoitus onkin toimiva keino saada potentiaalisen opiskelijan tilanne kartoitettua; haastattelurunko tai lomake ei ole mitenkään välttämättömyys, mutta se voi toimia työkaluna (Pakaste & Laukkanen 2006, 32-33). Eräs kouluttaja toteaa kartoitukseen liittyen, että on tärkeää tehdä itselleen selväksi ja tuoda työntekijöille esille, minkä vuoksi tietoja kerätään ja miten niitä hyödynnetään. Toinen kouluttaja puolestaan korostaa henkilökohtaistamisen konkreettista toteuttamista pyrkimisen sijaan: *"[...] kyllä on sillä tavalla ihan oikeasti ottaa huomioon tässä aikuiskoulutuksessa, sitä henkilökohtaistamista tapahtuu ihan oikeasti, eikä vain niin, että pyritään"* (kouluttaja7).

AH: Minkälainen se on se kartoituslomake, mitä siinä kysytään?

H: Siinä kysytään, no henkilötiedot tietysti kaikki ja sitten koulutus, tutkinnot, koska siitä sitten jo nähdään onko Noste-kelpoinen, kun sen tekee ja [...] ja sitten kysytään, että mitä [kortteja] henkilöillä ja niiden voimassaoloaika ja sen jälkeen siinä on listattuna tiettyjä asiasisältöjä, joita he haluaisi siihen koulutukseen liitettävän. Esimerkiksi atk on siinä yhtenä, ja sen minä otan sen takia esiin, koska se on lähes poikkeuksetta kaikissa kartoituskaavakkeissa ruksattu.

AH: Teillä on siinä lomakkeessa valmiita vaihtoehtoja?

H: Siinä on jonkun verran, tai periaatteessa se on aika kattava, valmiita vaihtoehtoja. Eli siinä alkaa jo vähän se henkilökohtaistaminen siinä vaiheessa. (projektipäällikkö13)

Itse asiassa se henkilökohtaistaminen alkaa jo siitä kun ollaan ensimmäisiä kertoja yhteydessä siihen, ne tarpeet siinä. Ja sitten kun tehdään se meille opiskelijaksi ottamisilmoitukset, niin sen jälkeen tehdään tämä henkilökohtaistamissuunnitelma tarkempi. Siihen kirjataan, että mitkä ne on ne tarpeet. Myös sitten on tällainen osaamiskartoitus tehdään, eli tuommoinen kirjallinen juttu, jossa voidaan jo kartoittaa, että mitkä tiedot ja taidot on jo valmiiksi. Ja sen mukaan katsotaan valmiiksi, että millä oppitunneilla esimerkiksi tarvitsisi käydä. (kouluttaja10)

Osaamisen kartoituksia on työpaikkojen ja yritysten lisäksi tehty muutamissa hankkeissa myös yksittäisten henkilöiden kohdalla, jolloin osaamistarvekartoituksen voi nähdä välineenä potentiaalisen Noste-opiskelijan kiinnostuksen herättämiseen. Eräs haastatelluista kouluttajista kuvailee, että *”on tällaiset sisäänottopäivät elikkä pyydetään henkilöitä kartoitukseen, osaamistason kartoitukseen ja sitten esitellään niitä vaihtoehtoisia koulutusmuotoja, mahdollisuuksia, että mihin suuntaan kannattais lähteä kehittämään”* (kouluttaja2).

Hakevan toiminnan vaiheessa kouluttajat ja projektipäälliköt näkevät oleellisena potentiaalisten opiskelijoiden toiveiden kuuntelemisen myös **lähiopetuksen aikatauluttamisen ja järjestämispaikan** suhteen. Osassa hankkeista panostetaan koulutusten viemiseen mahdollisimman lähelle opiskelijoita ja heillä onkin antaa esimerkkejä koulutuksista, joissa lähiopetus on tapahtunut likimain täysin työpaikoilla. Ellei koulutusta ole mahdollista järjestää työpaikan tiloissa, on hankkeissa päädytty vuokraamaan tiloja läheltä opiskelijoita: *”On meillä koulutuksia, että vuokrataan sitten rivitalosta huoneistoja. Siihen rakennetaan koulu”* (projektipäällikkö5). Mikäli työpaikan tai yrityksen toimiala on sellainen, että työtehtävät ovat kausiluontoisia, lähiopetuksen järjestäminen kiireisenä työaikana tiedetään turhaksi. Lisäksi lähiopetusta aikataulutetaan siten, että työssäkäyvien Noste-opiskelijoiden on helppo osallistua opetukseen työn ohella (iltapäivisin, iltaisin tai opiskelijoiden toivomuksesta viikonloppuisin), mutta samalla kannetaan huolta opiskelijoiden jaksamisesta.

AH: Miten tuo kello 15, miten päädyitte siihen ajankohtaan?

H: No, ihan varmasti just sillä tavalla ajateltiin, että jos on, normaalia päivätyötä tekee, että kyllä työnantaja varmasti yhden tunnin voi nipistää, että työntekijä pääsee esimerkiksi kahden jälkeen lähtemään ja tulemaan tänne sitten. Ja sitten kumminkin ajateltiin, että jos se ihan sitten menee iltaan, niin tuota, että sitten kun on kumminkin semmoisesta porukasta kysymys, jotka lähtevät nollatasosta, että se ilta-aika ei välttämättä oo sitten paras mahdollinen opiskelun kannalta. (kouluttaja9)

## Kohderyhmän kohtaamisen haasteellisuus ja hienovaraisuus

Haastatellut kouluttajat vaikuttavat olevan selvillä **Noste-kohderyhmän vaatiman hakevan toiminnan erilaisuudesta** verrattuna muuhun koulutusmarkkinointiin. Noste-kelpoiset aikuiset eivät välttämättä innostu lähtemään opiskelemaan lehti- ja muiden mainosilmoitusten tai työpaikan intranet-tiedottamisen välityksellä, vaan kohderyhmä vaatii useimmiten henkilökohtaisen kontaktin innostuakseen ja rohkaistuakseen koulutukseen (ks. myös esim. McGivney 2001, 87-90). Tällaiseen kasvokkain tapahtuvaan tiedottamiseen ja keskusteluun hankkeissa on pyritty erityisesti tiedotustilaisuuksin, mutta myös tarjoamalla aikuisille mahdollisuus kysyä koulutusmahdollisuuksista omalla työpaikallaan sovittuina aikoina paikalla olevalta kouluttajalta, jolla on työpaikalla tila käytettävissään. Näissä kasvokkaisissa tilanteissa voidaan kertoa myös nykyaikaisesta aikuiskoulutuksesta ja hälventää koulutukseen liittyviä ennakkoluuloja. Henkilökohtaista vuorovaikutusta työpaikoilla toteuttavat myös 'headhunterit' ja muut palkatut jalkautajat sekä työvoimahallinnon kanssa yhdessä toteutettu kykyjenetsijä, joka etsii työtä ja koulutusta pitkäaikaistyöttömille aloilla, joilla on työvoimapulaa.

AH: Koitko sen minkälaisena [tiedotustilaisuuden]?

H: Se oli varmaan yksi niistä, että siitä saatiin silloin, kun sieltä tuli aika paljon kyselyä, että onko tää nyt kun lähdetään suorittamaan tätä tutkintoa, niin joudutaanko istumaan kauheesti koulun penkillä, niin siellä oli tällaiset pelkotilat henkilöillä olemassa, että joudutaan siirtymään oppilaitokseen ja siellä istutaan sitten päivätolkulla ja opiskellaan, että nää nyt selviintyi varmaan silloin aika monelle. Minä pidin sitä tosi tärkeänä, että pystyttiin jo silloin esittämään tällaisia mahdollisuuksia kuin tänä päivänä tämä näyttötutkintojärjestelmä on nyt siinä, näitten näyttöjen perusteella arvioidaan se

ammattitaito eikä niinkään kauheasti sitä teoriaa anneta täällä ja että opettaja on karttakepin kanssa niin kuin niillä vanhemmilla henkilöillä oli tällainen kuvitelma. (kouluttaja1)

Kaikesta paras on tämä meidän Noste-kipsa ollut just, mitä nyt tälläkin hetkellä taas tehdään. Tarkoittaa sitä, että eihän nämä ihmiset missään infoissa, vaikka sinä tekisit millaisen infon missäkin työpaikoilla, niin ei näe ihmiset uskalla kysyä niitä, mitä ne haluais kysyä. Sitten kun me ollaan tää oivallettu, että pitää tosiaan järjestää sitä henkilökohtaista keskusteluaikaa, niin me ollaan se ristitty tällaiseksi Noste-kipsaksi. [...] elikkä me ollaan menty työpaikoille ja saatu sieltä työhuonepaikka ja sitten meiltä on voinut varata aikaa. (projektipäällikkö1)

Myös esimiehet ovat huomanneet Noste-kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden innostamisen koulutukseen olevan haasteellinen tehtävä. Kohderyhmään kuuluvat ovat usein epävarmoja opiskelutaidoistaan ja kyvyistään oppia uutta, vaikka saattavat muutoin olla hyvinkin innostuneita ajatuksesta lähteä opiskelemaan: *"monet heistä sanoi silloin koulutukseen lähtessään, että jännittää hirveesti koulunpenkillä istua ja en minä näitä kirjallisia töitä osaa tehdä [...] mutta olivat kuitenkin innostuneita, ja kaikki ne sai käytyä läpi sen"* (esimies8). Esimiehet kokevat, että työntekijöiden lähteminen koulutukseen vaatii paljon motivointia, nykyisistä opiskelumuodoista kertomista ja koulutuksen hyötyjen esilletuomista.

Se vaatii erittäin hyvän motivointityön saada nää, nimenomaan se vanhempi väki, joka on sitä potentiaalista asiakaskuntaa, joka on tosiaan jonkun entisajan kansakoulun varassa, niin se on kyllä erittäin hyvä motivointityö täytyy tehdä, ennen kuin tää joukko lähtee massamaisesti liikkeelle. Mutta toisaalta sitten, se mikä ollaan selvästi huomattu kyllä, että nyt kun nää työpaikat saattaa hyvinkin nopeasti huveta, niin tällaisen tutkinnon suorittamisen arvo on sitä myöten kyllä selvästi noussu myös vanhemmissa ikäryhmissä, mutta sitten se tahtotila saada itsensä liikkeelle ja ryhtyä opiskelijaksi, se kynnys on erittäin kova, monella. (esimies7)

Kouluttajien haastatteluista löytyy kuvauksia **aikuisen kohtaamisesta** hakevassa toiminnassa. Kouluttajat ovat huomanneet, että potentiaalisen Noste-opiskelijan lähestyminen on tehtävä varoen ja kuulostellen: *"ettei tule tunne, että minua loukataan, vaan se, että mitä hyötyy sinulle tästä koulutuksesta on, ja todella kun tiijetään, että he ovat ammattilaisia"* (kouluttaja8). Myös koulutustaustan kartoittamiseen kerrotaan kiinnitettävän huomiota: *"Siinä vaan rupesin ajattelemaan, että hetkinen, tästä nyt ei hirveesti kannata ruveta tästä huutelemaan, että porukalta ääneen kysellä, että pannaampa nyt kädet ylös, että kuka on Noste-kelponen, että kuka se ei vielääkään oo niitä kouluja käyny. Mutta sitten siinä hissunkissun henkilökohtaisesti jokaisen kanssa käytiin lävitse ne taustat"* (projektipäällikkö4). Noste-kohderyhmään kuuluvilla aikuisilla on usein edellisistä koulukokemuksista pitkä aika, mikä korostuu entisestään tarkasteltaessa osallistumisaktiivisuutta verraten keskiasteen tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin. Aikuiskoulutustutkimus 2000 -aineiston mukaan 30-54-vuotiaista työvoimaan kuuluvista oli edellisen 12 kuukauden aikana osallistunut aikuiskoulutukseen (ml. lyhytkestoiset henkilöstökoulutukset) 48 % enintään perusasteen tutkinnon suorittaneista, 58 % keskiasteen tutkinnon suorittaneista ja 82 % korkea-asteen tutkinnon suorittaneista. (Kokila 2003, 51.) Noste-kohderyhmään kuuluvan aikuisen oikeanlainen lähestyminen hakevassa toiminnassa tulee kouluttajahaastatteluissakin esille ensiarvoisen tärkeänä. *"Jos pystyy kertomaan siitä koulutuksesta niin selkeästi, että mitä se tarkoittaa, mitä se edellyttää keneltäkin, niin minä luulen, että se on niinku se asia, jolla se kynnys saahaan madaltumaan siihen että tohtii lähteä sinne"* (kouluttaja18).

### **Kohderyhmälle suunnatun oman koulutuksen merkitys**

Haastatellut esimiehet tuovat esille aikuisten kohtaamiseen liittyviä asioita ja Noste-kohderyhmälle suunnatun oman koulutuksen tärkeyden. Esimiehet ovat nähneet työntekijöidensä ammattitaidon: *"meidän alalla nimenomaan se, kun on tultu töihin oppimaan, niin ne on mestareita, ne on äärimmäisen taitavia työntekijöitä"* (esimies6), joten esimiehet tietävät, että ajatus pätevyiden hankkimisesta koulutuksen kautta täytyy osata esittää hienovaraisesti. Lisäksi haastatellut esimiehet ovat huomanneet, että kohderyhmään kuuluvat työntekijät vaativat paljon tukea huomatakseen koulutuksen hyödyn ja rohkaisua uskaltakseen tehdä

konkreettisen kouluttautumispäätöksen. Tässä oleellisena monet esimiehistä näkevät sen, että Nosteen kohderyhmälle on tarjolla oma koulutus, johon kaikki tulevat samanlaisesta lähtötilanteesta: *”nyt kun se ikään kuin koetaan, että tää on heidän tämmöselle ryhmälle, he kokee, että hän ei oo tämmönen yksi joka menee viisaiden tykö tavallaan, että voiko sinne mennä tämmönen joka ei tiedä mistään mitään, niin kun on kerrottu että tämä on nimenomaan tarkotettu, että nyt kaikki saadaan mukaan”* (esimies9). Myös Hanne Laukkanen (2006, 91) tuo esille tutkimuksessaan haastateltuaan Noste-opiskelijoita, että monelle opiskelijalle oli ollut tärkeää päästä nimenomaan Noste-ryhmään. Oman Noste-ryhmän tärkeydestä ja opiskelun alkuvaiheen tuen tarpeesta kertoo seuraava esimieshaastattelun lainaus.

Heillä oli [työkokemusta] aivan valtavasti joillakin, mutta sitten se tietysti se vähän semmoinen arka oli, ja sitten kun oli se Noste-koulutus, niin tavallaan he oli samassa junassa sillä tavalla siinä lähtökohdassa, että he ties, että kaikilla on se, että sitä tutkintoa ei ole, ja uskalsi siellä sanoa ja puhua ja miettiä. Mutta kyllä oli niin kuin alku takkuista. Ihan kun miettii, että ihmiset, joilla oli aika matala se oma koulutustaso ja lähtee yhtäkkiä opiskelemaan tällaiseen, niin ihan pelkästään jo se tapa opiskella on muuttunut niin valtavasti vuosien myötä [...].(esimies10)

### 5.3 Asiakasvaikuttavuus suhteessa tavoitteiden saavuttamiseen

Osana asiakasvaikuttavuutta teemme katsauksen Noste-ohjelman tavoitteisiin, joita tarkastelemme niiltä osin, jotka soveltuvat käsiteltäviksi hakevan toiminnan näkökulmasta. Ohjelman tavoitteiden saavuttamisen tarkastelu soveltuu osaksi asiakasvaikuttavuuden ulottuvuutta, koska asetetut tavoitteet viittaavat kohderyhmän tarpeisiin ja koulutukseen hakeutumisen edistämiseen. Pyrimme tuomaan esille haastateltujen projektipäälliköiden, kouluttajien ja esimiesten näkemysten kautta, näyttääkö Noste-ohjelma edenneen kohti asetettuja tavoitteita hakevan toiminnan osalta.

Noste-ohjelman tavoitteena on:

- parantaa enintään perusasteen tutkinnon suorittaneiden aikuisten työelämässä pysymistä ja urakehitystä
- lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajasta
- vaikuttaa työllisyysasteeseen.

Näihin Noste-ohjelman tavoitteisiin pyritään:

- edistämällä ohjelman piiriin kuuluvien henkilöiden hakeutumista koulutukseen tiedotamalla ja muulla hakevalla toiminnalla (ko. toiminnan erityisrahoitus)
- parantamalla heidän mahdollisuuksiaan päästä tavanomaisesti rahoitettuun ammatilliseen koulutukseen
- lisäämällä erityisrahoituksella heille tarjolla olevia ammatillisen koulutuksen ja tietokoneen ajokorttikoulutuksen opiskelijapaikkoja
- lisäämällä erityisrahoituksella heille tarjolla olevia opiskelun tukitoimia yleissivistävissä ja ammatillisessa koulutuksessa (Opetusministeriö 2006a, 8).

Hakevan toiminnan vaikuttavuus -tutkimuksen valossa näistä tavoitteista on mahdollista tarkastella ensimmäistä, eli näyttääkö haastateltujen mukaan Noste-koulutuksella olevan vaikutusta aikuisten **työelämässä pysymiseen ja urakehitykseen**. Tämän tavoitteen toteutumista olemme analysoineet haastatteluaineistosta ja poimineet haastateltujen näkemyksiä, millaisia vaikutuksia koulutuksella nähdään olevan Noste-opiskelijoiden työhön, urakehitykseen, työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksen välityksellä voi tarkastella osaa Noste-ohjelman keinoista pyrkiä asetettuihin tavoitteisiin, joista suurin osa onkin käsitellyssä tutkimusraportin aiemmissa luvuissa: Luvussa 4 tarkastelemme haastateltujen näkemysten kautta, miten hakevalla toiminnalla on onnistuttu edistämään kohderyhmän hakeutumista koulutukseen ja luvussa 2.5 hakevan toiminnan erillisrahoituksen hyödyntämistä hankkeissa resurssina. Haastateltujen näkemystä kohderyhmän mahdollisuuksista päästä tavanomaisesti rahoitettuun ammatilliseen koulutukseen ja osana Noste-koulutusten hakevaa toimintaa muiden koulutusvaihtoehtojen esillä pitäminen ovat käsitellyssä luvussa 2.4. Näin ollen tässä

luvussa uutena asian tuodaan esille enää haastateltujen kokemukset erillisrahoitteisista **opiskelun tukitoimista** ja niistä tiedottamisesta osana hakevaa toimintaa.

## **Työelämässä pysymisen ja urakehityksen tavoite osana asiakasvaikuttavuutta**

Noste-ohjelman yhtenä tavoitteena on parantaa kohderyhmän työelämässä pysymistä ja urakehitystä. Haastatellut kouluttajat tuovat vahvasti esille, että Noste-koulutukseen osallistumisella on merkitystä kohderyhmän työelämässä pysymiseen **pätevöitymisen** välityksellä. Noste-kohderyhmään kuuluvilla on usein paljon työkokemusta, mutta heillä ei ole muodollista pätevyyttä osoittavaa tutkintotodistusta, joten koulutuksella pystytään vastaamaan kohderyhmän pätevöitymistarpeeseen. Koulutukseen osallistumisen kautta pätevyyden hankkiminen on tärkeä tekijä työelämässä pysymisen turvaajana: kouluttajat ja projektipäälliköt kertovat esimerkkejä, kuinka työntekijä on pätevöitymisen myötä saanut toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen. Saman asian tuovat esille muutamat haastatelluista esimiehistäkin korostaessaan tutkinnon suorittamisen merkitystä.

[...] jos työpaikka menee, niin kuin täälläkin on aika paljon [seudulla] näitä ikäviä tapahtumia, sinä oot vaikka kuinka hyvä ammattihenkilö ja sinulla on monen vuoden kokemus, mutta kun sinä et pysty sitä millään osoittamaan, jollei se tuttu mestarikaan ole saanut sitä työpaikkaa, niin vaikeaa se on päästä, mutta silloin kun sinulla on tämä ammattikirja osoittaa, että sinä oot suorittanut tällöisen, niin silloin se työhön pääseminenkin on helpompaa. (kouluttaja1)

No, meillä on omana vaatimuksena, että vakituisen paikan saadakseen pitää olla suorittanut [alan] tutkinnon. Meillä on pitkäaikaisia sijaisia, kymmenenkin vuotta tai jotain, joilta on puuttunut tutkinto. Ja sitten kun tämä Noste tuli mahdolliseksi, niin sitten ruvettiin puhumaan muutamille meidän työntekijöille ja muutamat innostui sitä kautta sitten, että ne lähtee kanssa tän työn ohessa nimenomaan tän [alan] ammattitutkinnon. (esimies11)

AL: Oliko osatutkintojen suorittamismahdollisuus esillä?

H: Me lähdettiin siitä, että jos lähetään suorittamaan tutkinto, niin sitten suoritetaan koko tutkinto syystä että silloin on mahdollisuus saada vakituinen työsuhde, osatutkinnolla ei oo mahdollisuus saada vakituista työsuhdetta. Että siinä niin kuin annettiin se porkkana, ja kaikki suoritti sen tutkinnon sitten kyllä. (esimies7)

Toisaalta kouluttajahaastatteluissa tulee esille muutama esimerkki siitä, että kohderyhmä ei ole nähnyt pätevöitymisellä olevan minkäänlaista vaikuttavuutta työelämässä pysymiseen. Myös projektipäälliköiden haastatteluissa koetaan hankalaksi tuoda pätevöitymisen näkökulmasta motivaatiotekijöitä kohderyhmän tietoisuuteen. Erityisesti kohderyhmään kuuluvien ikääntyvien näyttää olevan vaikeaa löytää motivaatiota ja syytä muodollisen pätevyyden hankkimiseen.<sup>24</sup> Koulutuksella ei siis kohderyhmän keskuudessa välttämättä nähdä olevan roolia työelämässä pysymisessä, vaan töitä uskotaan riittävän ilman muodollisen pätevyyden osoittavaa todistustakin.

Siellä työntekijät ilmoitti, että nää, jotka oli ikänsä puolesta kelpoisia, joilla ei ollut aikaisempaa ammattitutkintoa, niin he ilmoittivat, että ei heille oo mitään hyötyä siitä tutkinnosta, he aikoo olla, he ovat niin vanhoja jo, että he aikovat olla sen saman työnantajan palveluksessa, ja töitä riittää ilman tutkintoakin. (kouluttaja12)

Vaatii kauhean motivaation ihmiseltä, joka on tehnyt pari-kolmekymmentä vuotta töitä ja pärjännyt ihan hyvin ilman koulutustakin. Niin minkä ihmeen takia nämä raavaat miehet lähtis koulutukseen ja rupeis kiusaan itteensä? Sitten kun ei työnantajatkaan siitä niin kauheesti palkitse näitä, jos nämä lähtee suorittamaan jotain ammattitutkintoa. Tulee töistä poissaoloja, työnantajat ei välttämättä tyk-

---

<sup>24</sup> Myös Hanne Laukkasen tutkimuksessa (2005b, 30-31) tuli esille ikääntyvien haasteellisuus hakevassa toiminnassa: 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat eivät välttämättä näe koulutusta itseään varten olevana. Ikääntyvät saattavat asennoitua eläkeiän odotukseen, jolloin koulutuksella ei nähdä enää olevan hyötyä, taikka he epäilevät omia oppimistaitojaan tai vieroksuvat koulunkäyntiä.



kää siitä, että hyvä mies on poissa päivän silloin ja toisen tällöin ja istuu jossain koulunpenkillä. Se on nää, sanotaan miesvaltaiset alat, niin varmaan joka puolella on ollut sellaista, että ei ole kovin-kaan helppo saada sitä väkeä. (projektipäällikkö2)

Pätevöitymisen lisäksi kouluttajahaastatteluissa puhutaan paljon **pärjäämisestä** osana työelämässä pysymistä ja urakehitystä. Usein Noste-opiskelijat tietävät jo entuudestaan osaavansa ammattinsa, mutta myös koulutuksen kautta hankittua osaamista arvostetaan ja sen myötä uskotaan pärjättävän työelämässä vielä entistäkin paremmin. Tunteemus pärjäämisestä tulee myös varsinaisen opiskelun myötä: kun lopulta on rohjettu tehdä päätös koulutukseen osallistumiseksi, Noste-opiskelijat ovat suorastaan innostuneet opinnoista huomatesaan pärjäävänsä ja oppivansa uutta.

Sanotaan, että nämä opiskelijat tai koulutettavat, mitä nimeä käytetäänkin, niin he on paljon enemmän kiinnostuneita just tästä ammattitaidon ja tällöinen ammattilypeys olemassa, että sehän on hienoa, jos sen saa jollain kirjalla vielä todistettua, kun he tietää kuitenkin itse, että se taito on ihan selkeästi olemassa, mutta ei ole mitään papereita. (kouluttaja1)

No semmoinen kuva minulla on, että aikuiset – hämmästyttävää kyllä – niin ovat olleet innoissaan, että jotenkin minulla semmoinen kutkutus on ollut, että monelle aikuiselle se on kauhistus se tietotekniikka ja monet sillä lailla kieltävät, että se ei kuulu minulle ja minä en halua sitä oppia, mutta että kyllä nämä opiskelijat jo tietävät, että se on oleellinen osa sitä [työntekijän] ammattitaitoa ja ovat niin kuin innoissaan sitä opiskelemassa. (kouluttaja7)

Koulutuksen vaikutuksesta työelämässä pysymiseen kertoo myös seuraava esimiehen haastattelulainaus. Siinä kyse on esimiehen huolesta työntekijöidensä työelämässä, ja erityisesti kyseisessä työpaikassa, pysymisestä:

[...] että me saadaan niille ihmisille pätevyys, koska että me saadaan pidettyä ne ihmiset meillä töissä ja että me... koska meillä niin kun tää ikärakenne tässä porukassa on just se, että vuoteen 2014 tästä sadan porukasta jää noin puolet eläkkeelle. Se on niin hirveä määrä ihmisiä, että jos me ei nyt tehdä pitkäjänteisesti sitä, että porukat rupee kouluttautumaan, siis ne jotka jo valmiiksi tietää, että tää on kiva työpaikka, niin ei me saadaan mistään sitä henkilökuntaa, mitä me tarvitaan. (esimies11)

Hakevan toiminnan myötä kohderyhmän saaminen koulutukseen esiintyy kouluttajien puheessa myös limittyen työntekijöiden **urakehitykseen**. Urakehitys voi olla työpaikan tai yrityksen näkökulmasta myönteistä, jolloin työntekijä hankkii pätevyyden saadakseen vaativampia työtehtäviä, tai kielteistä, jolloin työntekijä haluaakin hankkia ammatillisen pätevyyden tavoitellakseen uutta työpaikkaa. Kummastakin näkökulmasta asiaa tarkastellen tulee esille, että onnistuneen hakevan toiminnan myötä työntekijän koulutukseen hakeutumisella on vaikutuksia urakehitykseen. Kuitenkaan vaikutukset urakehitykseen eivät tule haastatteluissa erityisen korostuneesti esille, vaan Noste-koulutuksella nähdään enemmänkin olevan merkitystä vastaajana edellä kuvattuihin pätevöitymisen ja pärjäämisen tarpeisiin.

Ja joskus on hyvinkin sellainen työnantajavetoinen, että se työnantaja osaa antaa kaiken mahdollisen tuen ja samalla hakee myös sinne omaan organisaatioon, että siellä on selkeet kehitysuunnitelmat ja selkeet päämäärät, että mitä varten joku henkilö lähtee opiskelemaan ja mihin sillä tähdätään ja on tiedossa sitten esimerkiksi joku laajempialainen tai vaativampi työtehtävä, kun opinnot on päätöksessä [...]. (kouluttaja2)

[...] että tää motivaatio tällaseen tutkinnon suorittamiseen onkin tullut siitä, että on haluttu vaihtaa työpaikkaa. [...] Mutta täähän nostaa markkina-arvoa kuitenkin jossain määrin tällöinen tutkinnon suorittaminen kaikesta huolimatta työmarkkinoilla ja se helpottaa työpaikan vaihtamista. (kouluttaja5)

Tarkasteltaessa hakevaa toimintaa työelämässä pysymistavoitteen kautta nousee kouluttajien ja projektipäällikköiden haastatteluissa esille Noste-koulutukseen osallistumisen vaikutus laajemminkin työelämään. Koulutuksessa hankitun ammattiosaamisen myötä nähdään työelämän kehittyvän: ”Kun on tällöisestä erityiskohderyhmästä kysymys ja meidän koulutus-

*järjestelmän ja yhteiskunnan ja [...] alan kannalta olisi hyvä, että me saatais ne koulutettua ja työelämään ja saatais sitä ammattitaitoa, niin ei se sillä tavalla tule niillä ihan niillä perinteisillä menetelmillä että, ja sillä vaivannäöllä, että kyllä siihen pitää vähän enemmän panostaa [...]” (kouluttaja7).*

Kouluttajahaastatteluissa tulee toisaalta esille myös jonkinlainen kehittymispakko kouluttautumisen kautta työelämässä pysymiseksi. Ellei työntekijä lähde kouluttautumaan ja hankkimaan esimerkiksi lainsäädännön edellyttämää pätevyyttä, hänen ei ole mahdollista jatkaa työtehtävissään. Näissä tilanteissa tosin on kyse lähinnä tutkinnonosasta, jolloin koko tutkinnon suorittaminen ei ole pakollinen.

Ohi varsinaisen hakevan toiminnan vaiheen menee kouluttajien kertomat Noste-koulutukseen osallistumisen vaikutukset henkilötasolla. Lyhyesti todeten, kouluttajahaastatteluissa tulee esille, että Noste-koulutukseen osallistuminen on vaikuttanut myönteisesti opiskelijoiden itsetuntoon ja työhyvinvointiin. Siten niillä voi nähdä olevan tiivis yhteys työelämässä pysymiseen ja mahdollisesti myös urakehitykseen.

Pikkaisen ovat rinta rottingilla lähteneet sitten, kun ovat suorittaneet sen tutkinnon ja toki onhan sillä semmoinen vaikutus, että oman arvon nostattamista. Kaveri, joka on tosiaan nälän opettama ja se suoriutuu tuommoisesta tutkinnosta, niin toki se pikkuisen rintaa nostattaa. (kouluttaja10)

Dokumentointi, todistus tästä osaamisesta, vähän palkkaa lissää ja sitten se oma itsetunto, siis se on tosiasia, myös miehillä se kohoaa, vaikka kuinka on enempi naisia, mutta myös miehillä tulee semmoinen tunne, että jes, että tää on valtakunnallisesti nyt todennettu ja hyväksytty, ja todistuskin vielä tästä on, niin kyllä se tuntuu itestä kivalta, myös [tietyn alan] miehistä. On 54 vee, ja näitähän on näitä satutarinoita, siis minun mielestä satutarinoita, menestystarinoita. (kouluttaja8)

## **Tukitoimimahdollisuuksista tiedottamisen tavoite osana asiakasvaikuttavuutta**

Sitten siellä on pieni joukko kyllä, jossa Noste on tehnyt minusta hyvää työtä, niin on ollut ne, joilla on ollut koulupelkoa ja heillä on oppimisessa vaikeuksia. Ja nyt Nostehan on kovasti korostanut sitä, että aikuinen oppii, ja jos oppimisessa on vaikeuksia, niin ne vaikeudet on voitettavissa, eli tukitoimet on ollut mahdollisia. Ja se on varmaan kyllä sitten käynnistänyt semmoisen prosessin ihmisissä, että jos kuitenkin uskaltais lähteä koulutukseen ja lähteä kokeilemaan sitä. (kouluttaja12)

Haastateltujen kouluttajien ja projektipäälliköiden mukaan Noste-opiskelijoilla **on tarvetta tukitoimiin**. Tukitoimien tarpeeseen kiinnitetään huomiota hakevan toiminnan yhteydessä ja tuodaan esille, että mahdollisiin vaikeuksiin oppimisen suhteen pystytään löytämään ratkaisuja. Vastakkaisen näkemyksen tuo kuitenkin esille kaksi haastatelluista kouluttajista todetessaan, ettei Noste-opiskelijoilla ole tarvetta erillisiin tukitoimiin. Kouluttajien kertoman mukaan tukitoimien tarpeessa on yleisemmin kyse lukivaikeuksiin liittyvistä asioista, taikka sitten tukitoimia tarvitaan aiemmin syntyneen koulupelon hälventämiseksi ja sitä kautta oppimisen helpottajaksi. Eräs haastateltu tuo esille, että miesten valmiudet käyttää tietotekniikkaa ovat naisia paremmat, joten hakevassa toiminnassa tulevat toisinaan esille naisten tarvitsemat tukitoimet tietoteknisen osaamisen kohottamiseksi.

[...] kun me kartoitettiin silloin sitä luki-ilannetta, niin jonkin asteinen lukivaikeus tai -häiriö oli takana 34 %:lla opiskelijoista, eli se on aika huikea luku, joka kolmas elikkä 20 hengellä oli ihan selkeesti jotain, josta olisi saanut tuota heti semmosen diagnoosin. No aikuisiällä ehkä semmoinen yleinen keskustelu sitten, että miten siihen pitää suhtautua ja mitä se tarkoittaa ja onko ihminen silloin jotenkin poikkeava tai sairas, niin kun on se tietoisuus, että ei ole (naurahten), ei ole sairas eikä poikkeava, ei tyhmä eikä laiska, vaan se johtuu ihan muista ominaisuuksista, niin jo se helpottaa. (kouluttaja2)

Sitten kyllä se tulee siellä esille, kun ne kyselee, että onkohan siellä miten paljon kirjottamista. Ja sehän jo kertoo, kun ihminen sanoo näin, että onkohan siellä hirveesti kirjottamista ja koulun penkillä istumista, sehän jo kertoo jotakin, että joku on täällä nyt. Siitä voi kyssyy, että onko sinulla

tämmönen niin sanottu koulukammo jääny siitä, joskus iät ajat sitten, kun olet opiskellut, vai johtuuko se jostakin muusta. (kouluttaja8)

Hakevan toiminnan yhteydessä haastattelujen mukaan on **tukitoimien tarvetta kartoitettu** erilaisilla kartoituksilla: ”*meillä [oppilaitoksessa] tehdään kaikille, myös aikuisille oppimiskartoitukset, tarkoittaa käytännössä niin sanottuja lukitestejä*” (kouluttaja12). Kartoituksia kerrotaan tehdyn joko itse tai hyödyntäen ammattilaista (esimerkiksi opinto-ohjaajaa tai psykologia). Osana hakevaa toimintaa tehtyjen kartoitusten tavoitteena on löytää mahdolliset oppimis- tai lukivaikeudet; myös oppimistyylien kartoitusta kerrotaan tehdyn. Toisaalta projektipäälliköiden mukaan hankkeissa toteutetaan luki-testausta pitkälti tarpeen mukaisesti, sillä kaikkien Noste-ryhmäläisten luki-testaus on koettu liian raskaaksi toteuttaa: ”*Mutta tää koettiin, tää ihan kartoitus kaikille nostalgisille turhan rankaks, että sitten me ohjataan henkilökohtaistamisen perusteella sitten psykologin juttusille*” (projektipäällikkö14). Hakevan toiminnan yhteydessä tehtyjen henkilökohtaisten keskustelujen aikana on pyritty kartoittamaan keskustellen, onko kohderyhmään kuuluvalla vaikeuksia esimerkiksi lukemisessa tai kirjoittamisessa taikka muutoin vaikeuksia oppimisessa.

Meillä on opo ollu siellä kahtena, kolmena ensimmäisenä iltana mukana ja tehny tuon hopsin heidän kanssaan ihan niin kuin kahden kesken, yksitellen on otettu siitä syrjään sitten ja on juteltu näistä oppimisvaikeuksista [...], siinä käyvään läpi luki- ja oppimisvaikeudet ja yleensä kaikki tämmöset sitten, että niitä yritetään ottaa huomioon siinä että miten on, että jos on jotakin ongelmia, jotta se on selvästi parantanu sitä hopsin tasoa ja sitten sitä, miten sitä sanois, tavallaan tietämystä siitä porukasta mitä opettaa. (kouluttaja6)

Kouluttajien mukaan hakevan toiminnan myötä esiin tullessiin **tukitoimitarpeisiin on pyritty vastaamaan erilaisilla keinoilla**. Joissakin oppilaitoksissa Noste-opiskelijoita on ohjattu ammattilaisten luokse: opinto-ohjaajan, toimintaterapeutin, psykologin ja lukineuvolan osaaamista kerrotaan hyödynnetyn tukitoimien järjestämiseksi. Näitä ammattilaisia ei kuitenkaan ole käytettävissä kaikkien haastateltujen kouluttajien oppilaitoksissa tai heitä ei ole hyödynnetty erityisesti Noste-opiskelijoiden tukitoimien järjestelyissä. Tukitoimien järjestämisessä kerrotaan hyödynnettävän hankkeen oppilaitosverkostoa. Yleinen toimintatapa näyttää olevan myös tukiopetuksen tarjoaminen: ”*Aina on sanottu, että jos joku asia on vaikee ja se ei oikein taho tulla opituksi tässä tuntien puitteissa tai kotona, niin tukiopetusta on tarjottu, sitten on voinut osallistua päivällä johonkin esimerkiks atk-koulutukseen mikä meillä on ollu me-nossa, noin niinku ylimääräisenä*” (kouluttaja5). Kohderyhmän tukitoimien tarve on otettu huomioon joissakin oppilaitoksissa jo etukäteen suunnitteleamalla koulutusohjelma hieman pidemmäksi tai panostamalla koulutuksen orientoivaan osioon. Lisäksi mahdollisten luki- ja oppimisvaikeuksien kerrotaan vaikuttavan käytännön opetustilanteisiin: ”*Ja sitten oli jotain kokeita, kun oli kirjalliset kokeet niin ei pärjännyt, niin niitä otettiin suullisesti haastatteleamalla ja täydennettiin*” (kouluttaja1).

Toisaalta Noste-opiskelijoiden nähdään olevan hyvin sinnikkäitä yrittämään ja he pyrkivät pärjäämään ilman erityisiä tukitoimia. Opiskelijoiden kerrotaan tarkastelevan tukitoimia hieman eri näkökulmasta kuin mitä hakevaa toimintaa tekevät: ”*Ihmiset selvästi pelkäsi tämmöistä mennä psykologin luo, tai se oli jännä juttu jollain tavalla, vaikka meidän mielestä se oli vaan lisäarvo*” (projektipäällikkö14). Usein pelkkä vaikeuden julkituominen koetaan helpottavana asiana, eikä sen enempää tukitoimia tarvitakaan.

Monta kertaa on, että vaikka heillä on tämmöinen [luki]häiriö, niin moni haluaa koittaa kuitenkin sen. Kun se on vaan tiedostettu, niin se menee ihan hyvin, mutta nää on näitä hankalempia kun salaa, eikä kukaan tiedä, että on semmosia ja sit ne paljastuu jossain myöhäisemmässä vaiheessa koulutusta. (kouluttaja1)

[...] siellä voi tulla esiin ihan semmosia asioita, joita he ovat tavallaan yksin kantaneet koko elämänsä, nimenomaan tähän opiskelemiseen ja siihen liittyen, että tuota moni kokee sen hurjan helpottavana, että saa keskustella niistä asioista jonkun kanssa. (kouluttaja2)

Kouluttajien mukaan Noste-kohderyhmän tukitoimien tarve eroaa hieman muista opiskelijoista, mutta tämä näkemys ei ole haastatteluissa erityisen vahva.<sup>25</sup> Kouluttajat kertovat, että Noste-opiskelijat tarvitsevat useimmiten enemmän kannustusta ja ohjausta opintoihin: ”*että tässä joutuu ohjaamaan paljon enemmän kuin normaaliryhmän kanssa, siis tavallisen seka-ryhmän kanssa, että tää tarvitsee jatkuvaa ohjaamista ja jatkuvaa reagoimista niin, että on tuntosarvet pystyssä koko ajan, että onko kaikki asiat hyvin*” (kouluttaja2). Toisaalta haastatteluissa kerrotaan, että Noste-opiskelijat tarvitsevat vähemmän tukitoimia esimerkiksi verrattuna työvoimapolitiittiseen koulutukseen, ja heillä on hyvät valmiudet itsenäiseen opiskeluun.<sup>26</sup>

Muutamien projektipäälliköiden keskuudessa mainitaan tukitoimet ja niiden rahoittaminen merkittävänä asiana Noste-ohjelmassa, mutta **rahoituksen hyödyntäminen** todetaan olevan kiinni oppilaitoksista: ”*Minä olen alusta saakka korostanut sitä, että minun mielestä Nosteeseen se juttu onkin siinä, eihän se koulutus sinänsä pitäis periaatteessa poiketa, juttu onkin siinä, että ois mahdollista rahoittaa niitä tukitoimia. Ja tota, osa käyttää ja osa ei*” (projektipäällikkö10). Myös kouluttajahaastatteluissa tulee esille, ettei tukitoimien järjestämiseen välttämättä hyödynnetä erillistä rahoitusta. Eräs projektipäällikkö kertoo käyttävänsä tukitoimien rahoitusmahdollisuutta perusteena yrittäessään lisätä hankkeessa kiinnostusta oppisopimus-koulutusten järjestämiseen Noste-rahoituksella:

Minä oon perustellu lähinnä sitä sillä, että Nosteessa on just näihin tukimuotoihin, ja näihin panostetaan huomattavasti enemmän, kun ihan tavallisessa oppisopimuksessa. Se on niinkun yks semmoinen iso. Meidänkin hankkeessa on todella kiinnitetty huomiota siihen puoleen, että on mahdollisuus saada sitten erilaisia testauksia ja tämmöstä palvelua sitten siihen, jos on ollut jotain vaikeutta sen oppimisen kanssa, niin siinä saa enemmän nyt sitten sitä puolta hoidettua. Se on sitten kyllä ollut siinä [kouluttajien keskuudessa] vähän, että ”ai jaa, joo joo”. (projektipäällikkö11)

Kouluttajahaastatteluissa tulee esille edellä kerrotun mukaisesti, että tukitoimien tarvetta kartoitetaan ja niistä tiedotetaan osana hakevaa toimintaa, mutta varsinaisia toimintamalleja tukitoimitarpeeseen vastaamiseksi kuvaillaan haastatteluissa niukasti. Samaiseen päätelmään ovat päätyneet myös Kirsti Hulkari ja Seija Mahlamäki-Kultanen (2006) Noste-ohjelmaan liittyvässä tutkimuksessaan, eli oppimisvalmiuksia kerrotaan hankkeissa kartoitetun monin tavoin, mutta esille ei tuoda, miten kartoitusten tuloksia hyödynnetään käytännön opetuksessa. Mahdollisuudet tukeen ja ohjaukseen nähdään olevan hyvät, mutta niitä hyödynnetään hankkeissa vähän; kyse näyttää olevan Hulkarin ja Mahlamäki-Kultasen mukaan lähinnä yksittäisten kouluttajien ratkaisuisista ja taidoista huomata Noste-opiskelijan tukitoimien tarve. Näin ollen voi todeta, että oppilaitoksissa tukitoimien konkreettiset järjestelyt eivät ole vielä vakiintuneet. Tätä osaltaan todentaa myös seuraava kouluttajahaastattelun lainaus.

Meillä on koko talossa nyt kehitteillä siihen [tukitoimiin] tämmöisiä toimintamalleja. Ja myöskin sitten, että minkälaisia toimenpiteitä pystytään sitten tekemään, niin ne on kyllä vasta kehitteillä. Että tunnistamaan me pystytään kyllä, ja mitä nyt sitten tämmöinen rivikouluttaja pystyy tekemään, niin se tehdään. Mutta koko talon organisaation näkökulmasta, niin niitä ollaan vasta luomassa. (kouluttaja11)

---

<sup>25</sup> Sen sijaan hakevan toiminnan valtakunnallisessa seurantakyselyssä (Luukkainen 2006, 11) vastaajista 64 % oli sitä mieltä, että Noste-opiskelijat tarvitsevat tukitoimia muita opiskelijoita enemmän, ja tuen tarve näyttöytyi vielä suurempana erityisen naisvoittoisilla aloilla sekä tietokoneajokorttikoulutuksissa (molemmista 71 % samaa mieltä).

<sup>26</sup> Kirsti Hulkarin ja Seija Mahlamäki-Kultasen tutkimuksessa (2006) kysyttiin Noste-hankkeessa kouluttajina toimivien näkemystä Noste-opiskelijoiden oppimisvalmiuksista ja tuen tarpeesta. Tulosten mukaan Noste-opiskelijat poikkeavat muista aikuisopiskelijoista erityisesti tietotekniikan kouluttajien kokemana, joista 83 % (n=12) toi eroavuuden esille. Sen sijaan ammatillisten aineiden kouluttajat eivät pitäneet eroavuutta yhtä yleisenä muihin aikuisopiskelijoihin nähden (60 %, n=64).

## 6 VAIKUTTAVUUS AIKUISKOULUTUKSEN TOIMINTAMALLIEN KEHITYMISENÄ

Noste-ohjelman hakevan toiminnan vaikuttavuutta voidaan tarkastella aikuiskoulutuksen toimintamallien kehittymisen näkökulmasta yhteiskunnallisesti. Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden tarkastelulle on ominaista sellaisten hyötyjen näkeminen paikallisella tai valtakunnallisella tasolla, joiden pohjalta toimenpidekokonaisuutta voidaan pitää arvokkaana (Rajavaara 2006, 43). Tätä taustaa vasten tässä pohdintaluvussa vaikuttavuustarkasteluun nostetaan projektipäälliköiden ja kouluttajien Noste-hankkeen hakevan toiminnan lähestymistapaan liittämiä merkityksiä liittyen aikuiskoulutuksen kehittymiseen ja hyvien käytäntöjen juurruttamiseen osaksi oppilaitosten toimintaa. Luvun lopuksi tehdään yhteenvetävää katsantoa tutkimuksen tuloksista kohottaen esille avaintekijöitä onnistuneeseen hakevaan toimintaan.

### 6.1 Hakevan toiminnan hyvien käytäntöjen juurruttaminen

#### Asiakaslähtoisempää otetta aikuiskoulutuksen käytäntöihin

Noste-hankkeen hakevan toiminnan painotusten kerrotaan vieneen eteenpäin paitsi oppilaitosten opiskelijarekrytointia, niin ylipäänsä aikuiskoulutuksen asiakaslähtoisempää toteuttamista: *”Että tää on siinä mielessä palvellut erittäin hyvin tää Noste, että tää tavallaan on edesauttanut aikuisväestön kouluttamista muutenkin”* (projektipäällikkö6). Hakevan toiminnan ja aikuiskoulutuksen käytäntöjen kehittämisessä kerrotaan kiinnitetyn huomiota toiminnan hyvään etukäteissuunnitteluun, jalkautumisen koordinointiin, alakohtaiseen tai oppilaitoskohtaiseen hakevaan toimintaan, osatutkintojen tuotteistamiseen ja henkilökohtaisiin koulutus- ja ohjaustarjottimiin sekä joustavaan sisäänottoon. Lisäksi oppilaitoksissa ja hankkeissa pyritään saamaan kouluttajat laaja-alaisesti ja aktiivisesti ottamaan vastaan työelämästä nousevia signaaleja liikkeessään työpaikoilla ja välittämään informaatiota niin ala-, oppilaitoskuin hanketasolla. Haastatteluissa todetaan Noste-hankkeesta tulevan tietynlaisia kehittämisviestejä, joihin hankkeissa ja oppilaitoksissa tartutaan ja pohditaan asioiden nykyistä tilaa aikuiskoulutuksen järjestämisessä. Noste-hankkeen sisältämät teemat toimivat siten aikuiskoulutuksen kehittämisen välineenä.

Kyllähän Nosteessa selkeästi on ne pääsuunnat ja pääteemat, ja tää koulutukseen hakeminen on yksi se, että me saadaan niitä kouluttautujia. Mutta tämä muu, mikä tapahtuu Nosteessa, aikuiskoulutuksen kehittäminen, niin kyllä minä nään, että sillä on valtavan suuri osa, tai pitäis olla. Mutta että näinhän se on, että jokainen ratas tai henki pyörii just niin nopeasti, kuin sen hitain lenkki pyörii. (projektipäällikkö5)

No, itse asiassa me voidaan lähtee Nosteinkin motivoimana, jos me tiijetään, että ollaan saatu vinkki, että tämmönen henkilö on, puhelinyhteydessä keskusteltu, ja hän on motivoitunut ja innostunut, niin silloin me lähetään sen yhen ihmisen perään. Mutt sitten se, että kun tämmöstä markkinointia nyt tuolla tehdään, niin siinä tulee nimenomaan muutkin rahoituskuviot sitten, vaikka päällimmäisenä olis tämä Noste-rahoitus, mutta sitten kun huomaa, että on niin paljon rajoitteita, että hän ei sopinutkaan siihen, niin sitten katotaan, että olisko joku muu vaihtoehto kanssa olemassa. Että ei oo mitään mahdollisuutta, että joku hoitas vaan Nostetta, joku ammatillista lisäkoulutusta, joku työkkärin koulutuksia, ja niin pois päin. Kyllä nää sillä tavalla käsikädessä kulkee. (kouluttaja8)

Mutta kun ei se meillä enää kulje minään Noste-hankkeena, vaan se kulkee koulutuksen kehittämisen suunnittelun nimissä oikeastaan se koko homma, että ei me, että se Noste on siellä oikeestaan vaan yks rahoitusmuoto, keino ja väline ja sieltä tulee määrätyn tyyppisiä signaaleja koko ajan kentälle, että huolehtikaa näistä ja näistä asioista, näihin ja näihin asioihin kiinnittäte huomiota. Että jossain päin Suomea heiheihaloo tehdään tämmöstä, että tehdäänkö teillä, tulee tuolta valtakunnan Noste-hankkeen kautta meille kentälle, joka taas sitten me pohditaan täällä että hei onks me tehty tälle asialle täällä yhtään mitään vai missä me ollaan tän asian kohdalla. (projektipäällikkö3)

## Hakeva toiminta osaksi kouluttajien työnkuva

Pyrkimys kytkeä hakeva toiminta osaksi oppilaitosten toimintaa ja työelämäyhteistyön kehittäminen vaativat kentälle jalkautuvilta tietynlaisista markkinahenkisyyden heräämistä ja projektipäälliköiden korostamaa työelämän signaalien poimintaa. Asennemuutoksen tarve koskee erityisesti kouluttajia, sillä seurantatutkimuksen (Luukkainen 2006, 13) mukaan hakevan toiminnan toteuttaminen näyttää olevan Noste-hankkeissa siirtymässä projektipäälliköiltä kouluttajille. Siten kouluttajien työnkuva heijastelee muutosta, laajentuen perinteisestä kouluttamisesta kohti enenevään työpaikkayhteistyöhön ja hakevaan toimintaan. Kouluttajien ammatitaitoon liittyy nykyisin yhä enemmän varsinaisen opetustyön lisänä erilaisia oheistaitoja: on opittava rakentamaan verkostoja hakevaan toimintaan, tiedotukseen ja neuvontaan sekä toimimaan yhteistyössä työpaikkojen edustajien kanssa (Rikkinen 2005, 43). Haastatellut projektipäälliköt näkevät hakevan toiminnan siirtymisen kouluttajille hyvänä asiana, sillä kouluttajien kentän tuntemusta ja koulutustietoutta arvostetaan. Lisäksi projektipäälliköt kokevat, että heille jää enemmän aikaa hankkeen hallinnollisiin tehtäviin kouluttajien tehdessä enemmän hakevaa toimintaa. Puolestaan monet kouluttajat tuovat esille, että hakevan toiminnan tekeminen on luonnollinen osa kouluttajan työtä: esimerkiksi opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvien työpaikkakäyntien yhteydessä hakevan toiminnan ajatus kulkee helposti mukana. Lisäksi kouluttajat ovat huomanneet, että mikäli haluaa jatkossakin tehdä työtä aikuiskouluttajana, on myös itse toimittava markkinoijana ja oltava aktiivinen opiskelijoiden hakemisessa. Hakevan toiminnan toteuttamisen myötä kuvataan markkinahenkisyys-asenteen olevan löytymässä: jokaisen kouluttajan on tarpeen työpaikkakäyntiensä yhteydessä olla ”tuntosarvet pystyssä” ja kuulostella, millaisia koulutustarpeita työpaikalla mahdollisesti on.

Ja sitten se, että kun saapi levitettyä tämän markkinoinnin siten, että kaikki meidän kouluttajat markkinoi, eikä pelkästään koulutuslavastaava. [...] Jokainen on markkinamiehenä siellä omalla tavallaan. Tää on vähän tämmönen asennemuutoskin; perinteinen opettaja, mitä se on – tänä päivänä perinteinen opettaja ei oo enää perinteinen opettaja, vaan se on ohjaaja ja se on sosiaalityöntekijä ja se on vaikka vallan mitä. Tää opettajan toimenkuva, kouluttajan toimenkuva on ihan totaalisesti muuttunut. Se, että minä oon tuore kouluttajana, minulla ei oo ollu ennakoasenteita, että minä oon voinu hypätä ihan liikkuvaan junnaan, ja hyvästi oon kyydissä. Mutt semmoset konkarit, jotka on pitempään ollu, niin niitten pittää tehdä se asennemuutos, mikä on kouluttajan ja opettajan työ, työnkuva. (kouluttaja8)

Hakevan toiminnan toteuttamisesta henkilökohtaisten kontaktien ja jalkautumisen kautta puhutaan kouluttajahaastatteluissa myönteiseen sävyyn. Kouluttajat näkevät hakevan toiminnan osana työkuvaansa kiinnostavana tehtävänä: *”se on äärettömän mielenkiintoista ja antoisaa kunhan siihen oikeesti olis sitten aikaa”* (kouluttaja16). Kouluttajien olisi tärkeää tuntea koko oppilaitoksen tai jopa koko hankkeen koulutustarjonta voidakseen tehdä tehokkaasti hakevaa toimintaa ja löytääkseen työpaikan tarpeisiin sopiva koulutus.

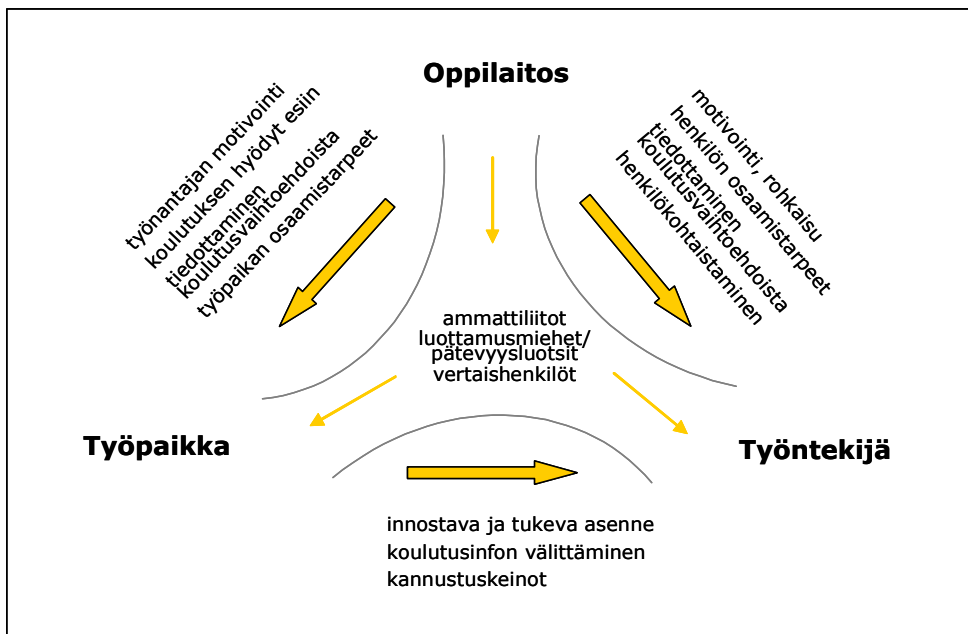
Se on ehkä juuri tätä henkilötasolla olevaa tiedon välitystä, eli silloin kun tiedetään siellä ihan kentätasolla tarkasti sekä omien koulutustyön sisältöjä että sitten koko oman organisaation koulutuksista, osataan kertoa, että mitä on tarjolla ja minkälaista, [...] niin sekin jo auttaa hirveen paljon. [...] että jos aika hyvin tuntee oman organisaation koko koulutustarjonnan ja henkilöt kehen olla yhteydessä plus sitten taas tunnistaa itse ihan rahoituskanavat, kun sen tuntee, niin silloin se on sellainen käytäntö, joka tuottaa hirveen hyvin hedelmää, tieto leviää nopeasti. (kouluttaja2)

Kuitenkin hankkeissa on myös huomattu, ettei taito tehdä hakevaa toimintaa ole itsestään selvyys, eikä se välttämättä luonnistu jokaiselta kouluttajalta. Niinpä oppilaitoksissa on tarpeen olla työnjako, jonka mukaisesti työpaikoille jalkautuvat ja osaamistarpeita kartoittavat ne kouluttajat, joilla on tämän alueen erityisosaamista (Pakaste & Laukkanen 2006, 37). Haastatelluista hankkeista ainakin yhdessä onkin suunnitteilla kouluttajille lyhyt täsmäkoulutus hakevan toiminnan tekemisen tueksi. Muutamissa hankkeissa on tehty hakevaa toimintaa tiimityöskentelynä, mikä sekin heijastelee kouluttajan työnkuvan muutosta yksin puurtamisesta yhteistoiminnallisuuteen ja yhdessä käytännön toimintamallien miettimiseen. Toisaalta esille tulee myös pelko siitä, että joudutaan tekemään talkootyötä hakevan toiminnan osalta:

ellei työaika muutoin riitä, hakeva toiminta jää varsinaisten kouluttamistehtävien ulkopuolelle. Niinpä tärkeää on sekä turvata aikaresursseja hakevaan toimintaan että huolehtia hakevaa toimintaa työpaikoilla tekevien valmiuksista ja riittävästä osaamisen tasosta.

### Aktivoituminen työelämän suuntaan ja tarpeisiin vastaaminen

Noste-hankkeiden aikana erityisesti oppilaitosten aktiivisuuden työelämän suuntaan kerrotaan lisääntyneen ja monipuolistuneen. Noste-hankkeen myötä kouluttajille kerrotaan syntyneen lisää työelämäkontakteja, joita voidaan hyödyntää jatkossa niin hakevassa toiminnassa kuin muissa koulutusprosessin vaiheissa. Työelämän suuntaan aktivoituminen nostetaan sekä projektipäällikköiden että kouluttajien puheessa keskeisimmäksi Noste-hankkeen tuotokseksi. Tässä olennaisia ovat henkilökohtaiset kontaktit, joiden kautta on mahdollista herätellä työpaikan ja kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden kiinnostusta koulutusmahdollisuuksia kohtaan. Kuvio 1 havainnollistaa tutkimustulosten pohjalta henkilökohtaisten kontaktien välityksellä tapahtuvaa hakevaa toimintaa ja kohderyhmän kiinnostuksen herättämistä. Lähtökohtaisena oletuksena on luvussa 5.1 esille tuotu luottamuksen rakentaminen ja tutuksi tuleminen, jotka nähdään haastateltujen puheessa keskeisinä tekijöinä henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Henkilökohtaiset kontaktit voivat kohdentua joko suoraan työntekijöihin (potentiaalisiin Noste-opiskelijoihin) tai työpaikan johtoportaan välityksellä työntekijöihin. Lisäksi yhteydet ammattiliittoihin, luottamusmiehiin/pätevyysluotseihin ja Noste-koulutuksissa aiemmin opiskelleisiin vertaishenkilöihin lisäävät henkilökohtaisia kontakteja ja hakevan toiminnan vaikuttavuutta. Kuviossa näkökulma on oppilaitoksen tai hankkeen toiminnassa, joten vuorovaikutus kuvataan yhteen suuntaan kulkevana; luonnollisestikin henkilökohtaiset kontaktit perustuvat vastavuoroisuuteen.



**Kuvio 1.** Työpaikan ja kohderyhmän kiinnostuksen herättäminen hakevassa toiminnassa – välineenä henkilökohtaiset kontaktit.

Henkilökohtaiset kontaktit työpaikkoihin ja kohderyhmään sekä osaamistarpeiden kartoittaminen yhdistyvät työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään, jonka kehittämiseen useat haastatteluihin osallistuneet oppilaitokset ovat sitoutuneet. Haastatteluissa todetaan, että usein hakevan toiminnan yhteistyössä yritysten kanssa nousee keskusteluun myös muita kehittämiseen kytkeytyviä teemoja, joihin liittyen oppilaitos ja yritys voivat muodostaa yhteistyötä: *”Me lähdetään siitä, että kun me mennään yritykseen kertoon, niin me lähdetään siitä*

*lähtökohdasta, että me halutaan olla kokonaisvaltaisesti kehittämässä yrityksen toimintaa, johon kuuluu sitten tämä koulutus, mutta me tehdään myös tämmöistä [järjestelmien] kehittämistä, ollaan mukana niissä prosesseissa, elikkä tämä poikii yleensä paljon muutakin kuin sen koulutuksen, kun näissä yrityksissä toimintaan” (projektipäällikkö13). Työelämän lähenytymiseen liittyen haastatteluissa korostuu myös työelämän järjestöjen ja ammattiliittoaktiivien löytäminen hakevan toiminnan kanavaksi. Työpaikkojen ja yritysten kanssa tehtävään yhteistyöhön aiotaan hankkeissa ja oppilaitoksissa panostaa jatkossa yhä enemmän.*

No kyllä varmaan se, että pitää niissä yrityksissä enemmän käydä eikä, eihän meillä selkeesti käydä riittävästi, että osa on aktiivisia ja osa ei. Ett se on semmonen, että mitä minä toivon ainakin, että jäis aktiiviseksi tavaksi toimia, että ollaan enemmän yritysten kanssa tekemisissä. Ja tietysti sit nyt myös tää SAK tai en minä tiedä ett pitääkö nyt puhuu SAK:sta vaan työntekijäpuoli, että missä vaan työntekijöitä liikkuu (nauraen) niin siellä. Ja se mikä tietysti olis, niin tota tää, ett miten minä nyt olen tehnyt tää aikuiskoulutusneuvonta muillekin kuin Noste-kohderyhmäläisille, ett se pitäis saada vaikiinnutettua. (projektipäällikkö10)

Haastatellut esimiehet pitävät tärkeänä, että oppilaitokset ottavat hakevassa toiminnassaan huomioon työpaikan tarpeet ja pyrkivät vastaamaan niihin. Vaikka Noste-koulutuksen maksuttomuus koetaankin yhtenä koulutukseen hakeutumisen motivaattorina, esille tulee, ettei koulutuksen maksuttomuus ole työpaikan tai yrityksen silmissä se kaikista tärkein asia. Sen sijaan kiittävää palautetta osakseen saavat yrityksen tarpeisiin tarttuminen ja erilaisten koulutusmahdollisuuksien esillä pitäminen, jotka ovat keskeisessä roolissa myös edellisessä kuviossa. Vastaavan huomion maksuttomuuden merkityksestä ovat tehneet myös osa projektipäälliköistä ja kouluttajista.

Liian paljon minusta lasketaan, oli se nyt Noste tai mikä tahansa sellanen jota suunnataan, niin lähetään siitä, että tehdään niinku sen rahan kautta se houkuttelevaksi, niin minusta se ei oo se ite juttu juuri siinä, tokihan raha on aina liiketoiminnassa oleellinen osa siinä, mutta kyl se on enemmänkin sellanen juttu, että se räätälöidään ja siihen yrityksen tarpeeseen pureudutaan ja mennä sinne sisään ja lähetään siitä, että selvitetään mikä se tarve on, siihen pureudutaan, tarjotaan, tehdään se helpoks sinne, [...] että enemmän suoraa kontaktointia ja siihen yrityksen, niistä lähtökohdista lähtevää kuviota ja siihen, että ne tarpeet on yrityksessä varmaan erityyppisiä, [...] mutta että se kohdentus todella ja siitä tulis, todella saatas sitä hyötyä mikä siitä pitääkin. (esimies9)

Me huomattiin, että siihen palaa niin kuin turhaan ruutia, ei ihmiset oo kiinnostuneita siitä saako he ilmaista koulutusta, vaan he on kiinnostuneita saamaan ratkaisuja. [...] Joskus firmat ei tavallaan arvosta sitä ihan oikeasti, että mistä se raha tulee, vaikka he itsekin maksaisi jopa, että silloin kun he tarvi ratkaisua, niin he on valmiita maksamaan vaikka itse, että ei se niin kuin niin iso asia loppujen lopuksi se valtionavustus siinä, vaikka ei uskoisi näin, mutta näin on. (projektipäällikkö14)

## **Hakevan toiminnan käytännöt limittymässä osaksi oppilaitosten toimintaa**

Projektipäälliköiden haastatteluissa painotetaan hakevan toiminnan suunnitelmallisuuden ja mallien kehittämisen kytkeytyvän aikuiskoulutuksen kehittämiseen laajalla rintamalla koko oppilaitoksessa. Projektipäälliköiden puheessa Noste-hankkeen mukanaan tuomat kehittämisteemat kiinnittyvät oppilaitosten muihin kehittämispyrkimyksiin saumattomasti, ja näin eri projektit yhdessä suuntaavat toimintaa vahvemmin kohti mm. henkilökohtaistamisen ajatuksia. Nosteen hakevan toiminnan periaatteiden kerrotaan olevan esillä myös oppilaitostasoa laajemmista kehittämissankkeista: työvoimastrategiatoiminnassa, maakunnallisissa yhteistyöelimissä ja neuvottelukunnissa. Parhaimmillaan hakeva toiminta ja sen kehittäminen kytkeytyy saumattomasti oppilaitoksen muuhun kehittämistoimintaan, jolloin se ei jää irralliseksi projektinomaiseksi toiminnaksi (McGivney 2000), vaan hyvät käytännöt pyritään juurruttamaan osaksi oppilaitoksen toimintaa.

Kyllä minä uskon, että meille jää kaikki [Nosteen aikana syntyneet toimintatavat]. Että meillä on tällä hetkellä oikeestaan iskostunu tää toiminta. Me ollaan pyritty siihen, että se ei oo mikään Nostehakeva, vaan vaikka me tehdään tätä toimintaa, niin me ollaan istutettu se tänne [...] meidän käytän-

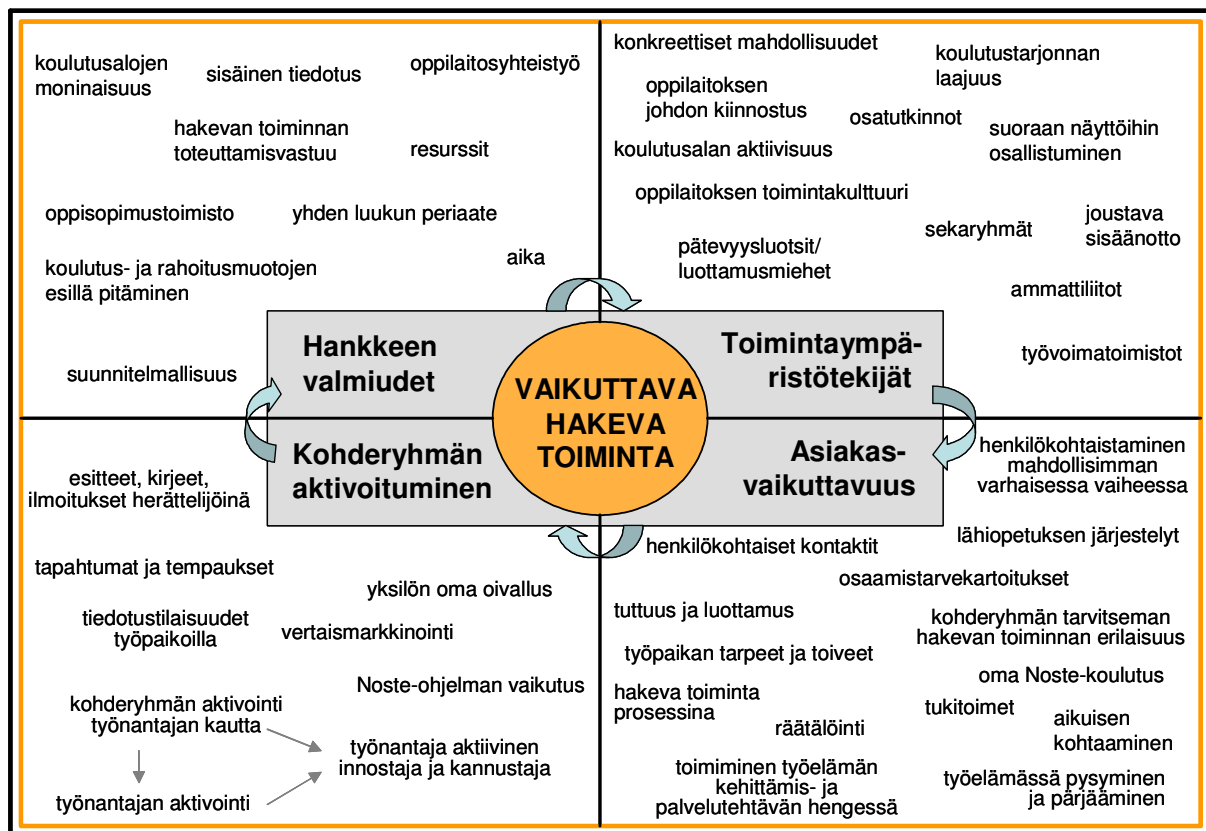


töihin mukaan, ja pyritään nää kaikki muutkin käytännöt jättämään Nosteenkin jälkeen. Kaikki henkilökohtaistamiset, ja nää on kaikki ihan tullut jäädäkseen. (projektipäällikkö7)

Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko (Opetusministeriö 2006b, 18) tuo esille, että Noste-ohjelmassa kehitettyjä aikuisopiskeluun kannustavia ja opintojen läpiviemistä tukevia käytäntöjä on tärkeää levittää koko aikuiskoulutuksen toimintatavoiksi. Samalla korostetaan aikuisten ohjaus- ja neuvontapalvelujen kehittämistä ja laajentamista, mikä tulee esille myös haastateltujen näkemyksissä: työpaikoilla tapahtuvan hakevan toiminnan vakiinnuttamisen lisäksi korostuu ylipäättään tarve juurruttaa oppilaitoksiin aikuiskoulutusneuvonta. Keskittynyt neuvonta ja ohjaus hakeva-vaiheessa sekä eri koulutus- ja rahoitusmuotojen esillä pitäminen katsotaan haastatteluissa jalkautumisen rinnalla edellytyksiksi hakevan toiminnan vaikuttavuuden jatkumiselle. Yhden luukun periaatteen pidemmälle vieminen kiinnostaa hankkeissa mukana olevissa oppilaitoksissa: kaikkien koulutus- ja rahoitusmuotojen kasaaminen yhteen luukkuun, neuvontapisteeseen, tulee ajatuksena esille projektipäälliköiden haastatteluissa. Neuvontapisteeseen liitetään kattavan aikuiskoulutusmahdollisuuksista tiedottamisen lisäksi ajatus tiedottamisen puolueettomuudesta. Eräs projektipäällikkö toteaa tämänkaltaisen neuvontapisteeseen toisaalta olevan jo työvoimatoimistossa, mutta jatkaa, että *"[...] minun mielestä semmonen pitäis olla semmoinen neuvontapiste niin jossain ihan muualla kuin valtion virastossa ja muualla kuin että se leimautuu työttömiin, koska eihän tietopalvelun asiakkaista työttömii ole kuin pieni osa, monet sitä vierastaa"* (projektipäällikkö10). Muualla päin Suomea, esimerkiksi Pohjois-Karjalassa, tällaisen asiakaspalvelupisteeseen suunnittelu kaupungin kustaan liittyy osaksi aikuiskoulutuksen tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämistä, johon on saatu opetusministeriöltä rahoitusta.

## **6.2 Avaintekijöitä onnistuneeseen hakevaan toimintaan – ”halu, siitä se lähtee...”**

Onnistuneen hakevan toiminnan tekijöiden jäljittäminen on osoittautunut tutkimuksen edetessä moniulotteiseksi ja laajaksi tehtäväksi. Tutkimuksessa on vaikuttavuuden käsitteen kautta jäsennetty seikkoja, joita haastatellut projektipäälliköt, kouluttajat ja työpaikkojen esimiehet ovat tuoneet esille onnistumisen kannalta merkityksellisinä tekijöinä. Haastatteluista muodotetut teemat ovat luonteeltaan eritasoisia ja kiinnittyvät niin oppilaitosten rakenteisiin, kouluttajien työnkuvaan, toimintakenttään kuin verkostoihin. Onnistuneen hakevan toiminnan teemat liittyvät kiinteästi myös kohderyhmään ja heidän tarpeisiinsa vastaamiseen. Näitä merkityksellisinä kerrottuja tekijöitä olemme jäsentäneet erityisesti vaikuttavuuden neljän ulottuvuuden kautta: hankkeiden valmiudet, toimintaympäristötekijät, kohderyhmän aktivoituminen ja asiakasvaikuttavuus. Näihin ulottuvuuksiin pohjautuen olemme koonneet kuvioon 2 tiiviiseen muotoon tutkimuksen keskeisimmät tulokset, jotka myös vastaavat kiteyttäen ja yksinkertaistaen kahteen ensimmäiseen tutkimustehtävään (kolmas tutkimustehtävä, työpaikkojen esimiesten kokemukset hankkeiden toteuttamasta hakevasta toiminnasta, saa vastauksensa raportin niissä luvuissa, joissa esimiesten näkemykset ovat käsittelyssä). Kuvio on sinällään pelkistetty esitys, jossa eri tekijöiden keskinäiset suhteet ulottuvuuksien sisällä eivät juurikaan käy ilmi, mutta sen avulla on mahdollista hahmottaa hakevan toiminnan toimintakentän laajuutta ja toiminnan kannalta merkittäväksi koettujen asioiden moninaisuutta. Kuviossa esiintyvät nuolet mallintavat vaikuttavuuden ulottuvuuksien keskinäistä vuorovaikutusta: onnistunut hakeva toiminta edellyttää toimintamahdollisuuksia kaikilla esitetyillä ulottuvuuksilla.



**Kuvio 2.** Vaikuttavan hakevan toiminnan ulottuvuudet ja niihin sisältyvät tekijät.

Projektipäälliköitä ja kouluttajia pyydettiin osana haastattelua nimeämään **onnistuneeseen hakevaan toimintaan liittyviä avaintekijöitä**, jotka nostamme tähän raportin lopuksi esille tiivistetysti. Oikeastaan kaikki nämä tekijät ovat tarkemmin käsittelyssä edellisissä luvuissa tarkasteltaessa vaikuttavuutta eri ulottuvuuksista, joten nämä avaintekijät toimivat osaltaan raportin yhteenvetona. Lisäksi ne tuovat erityisen korostetusti esille, millaisia tekijöitä haastateltavat itse liittävät onnistuneeseen hakevaan toimintaan.

Merkittäväksi avaintekijäksi niin projektipäälliköiden kuin kouluttajienkin puheissa kohottautuvat suorat ja henkilökohtaiset kontaktit työelämään ja ihmisiin: ”Siinä [hakevassa toiminnassa] on monenlaisia asiakastilaisuuksia, siinä täytyy olla perinteistä markkinointia, asiakassuhdemarkkinointia. Kaikkein huonoinhan on lehti-ilmoitus loppujen lopuksi, että sen täytyy olla jalkautumista, suhteiden hoitoa” (projektipäällikkö14). Työpaikka- ja yrityskontaktien ja jalkautumisen tärkeyttä korostetaan kuvaillen tutuksi tulemisen, molemminpuolisen luottamuksen rakentumisen ja verkostoitumisen kautta. Haastatellut projektipäälliköt puhuvat arvostavaan sävyyn kouluttajien kentän tuntemuksesta, ja he pitävät kouluttajien henkilökohtaisten verkostojen hyödyntämistä oleellisena avaimena onnistuneeseen hakevaan toimintaan. Pitkäaikaiset suhteet työpaikkoihin ja yhteyksien jatkuva hoitaminen nähdään tärkeinä – tämä kuvastaa osaltaan hakevan toiminnan prosessimaisuutta.

Työpaikoilla ja yrityksissä hakevaa toimintaa tehtäessä keskeisenä seikkana pidetään, että työpaikan tarpeita ja toiveita kuunnellaan ja niihin myös vastataan: ”Kyllä minä koen sen niin, että meidän tulevaisuus on ilman muuta noitten yritysten kanssa yhteistyö, ehdottomasti. Ja sen yrityksen ehdoilla, että mennään sinne nöyränä vaan ja koitetaan sitä kautta löytää semmoinen hyvä yhteispolku, niin sitten ne tulokset on loistavia” (kouluttaja1). Työpaikkojen tarpeiden selvittämisen ja työpaikkoihin henkilökohtaisten kontaktien luomisen lisäksi tärkeä avaintekijä on taito kohdata nimenomaan suoraan kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Kouluttajien puheissa korostetaan ihmisten kohtaamista yksilöinä, kiireettömästi ja luottamuksellisesti sekä kannustuksen ja rohkaisun merkitystä konkreettisen kouluttautumispäätöksen tu-

eksi. Myös työnantajan saaminen mukaan työntekijöidensä kouluttautumisen kannustajaksi ja rohkaisijaksi nähdään yhtenä osana onnistunutta hakevaa toimintaa.

Oppilaitosorganisaation alueellinen tunnettuus ja näkyvyys tulevat esille erityisesti projektipäälliköiden näkemyksissä yhtenä avaimena onnistuneeseen hakevaan toimintaan. Myös monipuolinen hakeva toiminta korostuu: *”se me ollaan todettu, että yksi keino ei riitä, vaan täytyy monella eri tavalla näkyä ja kuulua”* (projektipäällikkö1). Hakevan toiminnan monipuolisuuteen kytkeytyy myös hakevan toiminnan toteuttaminen verkostona, oppilaitosrajat ylittävänä yhteisenä toimintana. Lisäksi projektipäälliköt korostavat kouluttajien tekemän hakevan toiminnan ohella pätevyysluotsien ja luottamusmiesten roolia: *”Varmaan henkilökohtaiset kontaktit, sekä opettajien että pätevyysluotsien tai luottamusmiesten [...] minä luulen että tämmönen suusta suuhun systeemi, mitä tavallaan pätevyysluotsit ajaa, niin kylhän se on ehkä kaikkein paras”* (projektipäällikkö10). Pätevyysluotsien ja luottamusmiesten nähdään olevan tärkeitä linkkejä luotaessa suhteita työpaikkojen ja yritysten esimiehiin ja kohderyhmään. Niinpä pätevyysluotsien ja luottamusmiesten aiempaa aktiivisempaa ja monipuolisempaa hyödyntämistä voi pitää yhtenä keskeisenä tulevaisuuden avaimena hakevaan toimintaan. Tähän yhdistyy myös tutkimusraportissa korostamamme vertaismarkkinoinnin merkitys: vertaiseksi koetun henkilön esimerkillä on vaikutusta koulutuspäätöksen syntymiseen.

Hakevaan toimintaan nimettyjen taloudellisten resurssien olemassaolo nähdään haastatelussa oleellisena mahdollistajana: ilman hakevan toiminnan erillisrahoitusta työelämän kentille ei olisi pystytty samassa määrin jalkautumaan. Jalkautumista ja henkilökohtaisia yhteydenottoja kerrotaan haastatelussa onnistuneesti toteutetun joko menemällä paikanpäälle tai ottamalla yhteyttä puhelimitse, missä erityisesti tulevat esille alueelliset erot. Maantieteellisistä etäisyyksistä johtuen toisinaan avaintoimintatapa henkilökohtaisen kontaktin luomiseen onkin olla yhteydessä puhelimitse: *”No ei oikeestaan oo mittään muuta [avaintekijää], että tämä puhelin ja suvärkki on tuntunu hyvältä, siis tällä minulle opiskelijoita on tullu niin, se henkilökohtainen tapaaminen sitten että käypi siellä puhumassa”* (kouluttaja6). Alueellisia eroja heijastelee myös se, että joidenkin hankkeiden alueilla Noste-opiskelijoita koetaan saatavan parhaiten hyödyntämällä lehti-ilmoittelua ja radiomainontaa sekä järjestämällä tiedotustilaisuuksia, joissa mahdollisesti on tarjottu tilaisuutta myös henkilökohtaiseen keskusteluun. Nämä toimintamuodot näyttävät onnistuneina herättelijöinä: kohderyhmä ja työpaikkojen esimiehet on saatu havaitsemaan koulutusmahdollisuuksien olemassaolo ja näkemään kouluttautumisen hyöty.

Ehkäpä kaikista merkittävimmäksi avaintekijäksi projektipäälliköiden ja kouluttajien puheessa kohottautuu se, että hakevaa toimintaa tekevillä ihmisillä on innokkuutta ja tahtoa tehdä töitä kohderyhmän tavoittamiseksi: *”kouluttajilla olis oltava halu tehdä uutta ja rakentaa, puhaltaa yhteen hiileen”* (kouluttaja14). Tärkeänä nähdään, että saadaan jonkinasteinen markkinahenkisyys heräämään: työpaikoilla esimerkiksi näytönarvioinnin tai työssäoppimisjakson yhteydessä kuljettaessa havainnoidaan työpaikkojen osaamis- ja koulutustarpeita ja tarkkailaan, mitä työelämässä tapahtuu. Tarvitaan siis aktiivisuutta sekä taitoa havaita mahdollisuudet ja tarttua niihin. Onnistuneen hakevan toiminnan avaimeksi tarvitaan siis halua ja innokkuutta, kuten luvun otsikossakin eräs haastateltu toteaa avaintekijää kysyttäessä: *”No semmonen että... halu, siitä se lähtee”* (projektipäällikkö3).

Annettakoon vielä lopuksi seuraavan haastattelulainauksen koota ja tiivistää sekä hakevan toiminnan haasteellisuutta että keskeisimpiä onnistuneen hakevan toiminnan avaintekijöitä:

Avaintekijä onnistuneeseen hakevaan toimintaan? Hyvä kysymys, tätä joutuis ittekin miettimään monta kertaa. Kyllä se varmaan on sitten vaan tämä aktiivisuus, ja kovasti tehdä työtä yritysten kanssa ja ihmisten kanssa, että saisi sen sanan tai tiedon heille, että tämmöinen mahdollisuus on. (kouluttaja4)

## LÄHTEET

- Antikainen, Ari. 2005. Aikuiskoulutukseen osallistumisen erojen syyt. Teoksessa Rönneberg, Ulla (toim.) Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2003. Opetusministeriön julkaisuja 2005:20. Opetusministeriö.
- Heikkinen, Esa & Rikkinen, Aino. 2005. Kehittämisen edellytysten muutokset. Teoksessa Rikkinen, Aino, Heikkinen, Esa, Ihanainen, Pekka & Nurmi, Eeva-Liisa. AiHe-projekti – Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000-2003. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Heinonen, Sari. 1998. Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin sidosryhmäpohjaista tarkastelua. Teoksessa Manninen, Jyri (toim.) Aikuiskoulutus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Hulkari, Kirsti & Mahlamäki-Kultanen, Seija. 2006a. Noste-erityisavustuksella toteutettavien hankkeiden arviointi. Vuosiraportti 1.1.-31.12.2005. Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. [www.noste-ohjelma.fi](http://www.noste-ohjelma.fi) 27.11.2006.
- Hulkari, Kirsti & Mahlamäki-Kultanen, Seija. 2006b. Ohjaus ja tukitoimet Nosteessa – kysely hankevetäjille ja kouluttajille. Tutkimustulosten esittely Noste-ohjelman ohjausryhmän kokouksessa 12.12.2006.
- Huusko, Arja. 2006. Hakeva toiminta ja siihen liittyvä yhteistyö Nostetta Pohjois-Karjalaan -hankkeessa. Joensuun yliopisto. Sosiologian raportteja 6. Joensuun yliopisto: Yliopistopaino.
- Johnston, Rennie. 1988a. How to Develop Outreach – a practical guide. Replan issues no. 1 – Outreach. Replan South and South West Resources. NIACE.
- Johnston, Rennie. 1988b. Outreach Work – principles and policy. Replan issues no. 1 – Outreach. Replan South and South West Resources. NIACE.
- Kokkila, Hanne. 2003. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30-54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta. Joensuun yliopisto. Sosiologian raportteja 1. Joensuun yliopisto: Yliopistopaino.
- Koskela, Aarni. 1998. Innovaatioita ja vaikuttavuutta tutkimustuloksia soveltamalla – kokemuksia tutkijan, tutkimusyhteisön ja yrityksen mukanaolosta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Koulutuksen aloittanut Noste-kohderyhmä kokonaisuudessaan v. 2003-2006. Noste-ohjelman tutkimusohjelmaryhmän kokouksessa 28.11.2006 esitelty tilasto (liite 1).
- Laukkanen, Hanne. 2005a. Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2004. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos. [www.noste-ohjelma.fi](http://www.noste-ohjelma.fi) 23.11.2006.
- Laukkanen, Hanne. 2005b. SAK:n pätevyysluotsien toiminta Noste-ohjelmassa vuosina 2003 ja 2004. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitoksen raportteja 4. Joensuu: Yliopistopaino.
- Laukkanen, Hanne. 2006. Ammattitutkinto aikuisiällä – Noste-koulutukseen hakeutuminen osana aikuisten elämäntilannetta. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos. [www.noste-ohjelma.fi](http://www.noste-ohjelma.fi) 20.11.2006.
- Lumijärvi, Ismo. 1994. Vaikuttavuusarviointi sosiaali- ja terveysalan palveluyksiköissä. Käsitteellisiä tarkennuksia ja sovellutusesimerkkejä. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 187. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Luukkainen, Anne. 2006. Koulutustieto menee parhaiten perille kasvokkain keskustelemalla ja kasvokkain opiskelijan motivointi onnistuu parhaiten – Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2005. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos. [www.noste-ohjelma.fi](http://www.noste-ohjelma.fi) 8.11.2006.
- Mahlamäki-Kultanen, Seija & Hulkari, Kirsti. 2005. Noste-ohjelman arviointitutkimus. Vuosiraportti 1.1.-31.12.2004. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus.
- McGivney, Veronica. 2000. Recovering outreach. Concepts, issues and practices. National Institute of Adult Continuing Education. Alden Press.
- McGivney, Veronica. 2001. Fixing or changing the pattern? Reflections on Widening Adult Participation in Learning. Leicester: NIACE.

- McGivney, Veronica. 2002. Spreading the word. Reaching out to new learners. National Institute of Adult Continuing Education.
- Meklin, Pentti. 2001. Tavoitteiden saavuttamisen arviointi kuntataloudessa. Teoksessa Myllymäki, Arto & Vakkuri, Jarmo (toim.). Tulos, normi ja tilivelvollisuus. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Neuvonen, Satu. 2006. Opo raksalla – kokemuksia hakeutumisvaiheen ohjauksesta. Teoksessa Rikkinen, Aino (toim.) Henkilökohtaistamisen hyvät käytännöt, mallit ja mekanismit. AiHe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Hakapaino Oy. Saatavilla myös [www.noste-ohjelma.fi](http://www.noste-ohjelma.fi).
- Noste-ohjelman rekkakiertueen palauteyhteenveto. 2006. Noste-ohjausryhmän kokousaineisto 12.12.2006 (liite 4).
- Opetusministeriö. 2006a. Noste-ohjelman vuosiraportti 2005. Opetusministeriön julkaisuja 2006:33.
- Opetusministeriö. 2006b. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko eduskunnalle. Opetusministeriön julkaisuja 2006:24
- Pakaste, Marja & Laukkanen, Hanne. 2006. Hakeva löytää. Hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kouluttajille ja koulutusyhdyshenkilöille oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Opetusministeriö: Noste-ohjelma.
- Rajavaara, Marketta. 2006. Yhteiskuntaan vaikuttava Kela. Katsaus vaikuttavuuden käsitteisiin ja arviointiin. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 69. Kelan tutkimusosasto. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Rikkinen, Aino. 2005. AiHe-projektin alkutaival. Teoksessa Rikkinen, Aino, Heikkinen, Esa, Ihanainen, Pekka & Nurmi, Eeva-Liisa. AiHe-projekti – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000-2003. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Saarinen, Taina (toim.). 2002. Uusia kohderyhmiä aikuiskoulutukseen. Käsikirja aikuisoppilaitoksille. Turku: ANT-hanke.
- SAK. 2006. Pätevyysluotsi auttaa alkuun. [www.sak.fi/koulutus.shtml/04?20130](http://www.sak.fi/koulutus.shtml/04?20130) 21.11.2006.
- Sinkkonen, Sirkka & Kinnunen, Juha. 1994. Arviointi ja seuranta julkisella sektorilla. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 22. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Surakka, Tarja & Törmä, Taina. 1994. Elinikäinen oppiminen haastaa yhteistyöhön. Teoksessa Hein, Irma & Larna, Riitta. (toim.). Maailma muuttuu – muuttuuko aikuiskoulutus? Opetus 2000. Juva: WSOY.

## LIITE 1: Haastatteluteemat

### Noste-hankkeen projektipäällikön haastatteluteemat

- × Hankkeen rakenne: koordinoititapa ja projektipäällikön työnkuva, oppilaitosten määrä, muut aktiiviset toimijat, hankkeen alueellinen laajuus
- × Hankkeen monipuolisuus: koulutusalat/koulutukset Nosteessa, yksittäispaikkojen mahdollisuus, Noste-opiskelijoiden määrä sekä osatutkimahdollisuus ja suoraan näyttöihin ohjaaminen osana hakevaa toimintaa
- × Opiskelijarekrytoinnin toteuttaminen hankkeen oppilaitoksissa (yleisesti ottaen) ennen Nostetta ja eroavuudet Nosteen hakevaan toimintaan
- × Hakevan toiminnan vastuutaho ja käytännön toteuttajat
- × Yhden luukun periaate toimintamallina
- × Koulutusalat, jotka saaneet hyvin Noste-opiskelijoita – koulutusalat, jotka olleet haastavampia
- × Toimijaverkostoon kuuluvat tahot ja yhteydenpitotavat
- × Verkoston hyödyntäminen käytännön hakevassa toiminnassa
- × Pätevyytsuotsien/luottamusmiesten hyödyntäminen
- × Kokemukset verkoston jäsenten yhteistyön onnistuneisuudesta ja verkoston toiminnan mahdolliset haasteet
- × Yhteistyö muiden hankkeiden/projektien kanssa
- × Näkemyksiä Nosteen jälkeen mahdollisesti osaksi oppilaitosten käytäntöjä jäävistä hakevan toiminnan toimintatavoista
- × Lisäksi kouluttajahaastattelun teemoja, mikäli projektipäällikkö on toteuttanut käytännön hakevaa toimintaa

### Kouluttajan haastatteluteemat

- × Koulutusten valinta Noste-hankkeeseen, mahdollinen kartoittava hakeva toiminta
- × Opiskelijarekrytoinnin toteuttaminen koulutusallalla ennen Nostetta ja eroavuudet Nosteen hakevaan toimintaan
- × Hakevan toiminnan toteuttamismuodot Nosteessa
- × Kohderyhmän valinta ja lähestymistavat
- × Yhteydenottomuodot työpaikkoihin/yrityksiin hakevassa toiminnassa
- × Työpaikkojen/yritysten koulutustarpeiden kartoittaminen (osaamistarvekartoitukset) hakevassa toiminnassa ja tarpeisiin vastaaminen
- × Henkilökohtaiset keskustelut opiskelijaksi aikovan kanssa
- × Työntekijän ja työnantajan tarpeiden ja toiveiden ottaminen huomioon koulutuksen suunnittelussa sekä em. tahojen koulutustarpeiden ja -toiveiden vastaavuus
- × Työpaikan/yrityksen kannustuskeinot kouluttautumiseen
- × Lähiopetuksen järjestelyt
- × Tukitoimet Noste-opiskelijalle opintoihin hakeutumisen tueksi
- × Noste-opiskelijoiden painottuminen (naiset/miehet, työntekijä/toimihenkilö/yrittäjä/ työtön)
- × Henkilökohtaiset keskustelut opiskelijaksi aikovan kanssa muualla kuin työpaikoilla/yrityksissä
- × Hakevan toiminnan yhteistyötahot
- × Mahdollisesti toimimattomaksi koettuja hakevan toiminnan muotoja
- × Hakevan toiminnan haasteet ja ongelmat
- × Näkemyksiä avaintekijöistä onnistuneeseen hakevaan toimintaan
- × Näkemyksiä Nosteen jälkeen mahdollisesti osaksi oppilaitoksen käytäntöjä jäävistä hakevan toiminnan toimintatavoista

## **Työpaikan/yrityksen esimiehen haastatteluteemat**

- × Työpaikan taustatiedot
- × Noste-koulutukseen lähteneiden työntekijöiden määrä
- × Nosteen hakevassa toiminnassa oppilaitoksen lähestyminen työpaikkaan
- × Oppilaitoksen jalkautuminen työpaikalle
- × Työpaikan koulutustarpeiden kartoittaminen
- × Työpaikan koulutustarpeisiin vastaaminen
- × Työpaikan toiveiden ottaminen huomioon koulutuksen suunnittelussa
- × Työnantajan ja työntekijöiden koulutuksen sisältöihin/järjestämiseen liittyvät toiveet ja niiden vastaavuus toisiinsa
- × Työpaikan mahdolliset kannustuskeinot henkilöstönsä kouluttautumiseen
- × Työpaikan sisäinen tiedottaminen ja luottamusmiesten/pätevyysluotsien hyödyntäminen
- × Työpaikan osallistuminen konkreettisesti kouluttamiseen
- × Muiden koulutusvaihtoehtojen esille tuominen
- × Työntekijöiden hakeutuminen Nosteen hakevan toiminnan myötä muuhun kuin Noste-koulutukseen tai muulla rahoitusmuodolla
- × Hakevan toiminnan tarpeellisuus työpaikan näkökulmasta