

Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2004

Hanne Laukkanen
Joensuun yliopisto
Sosiologian laitos
Koulutuksen yhteiskunnallis-
kulttuurisen tutkimuksen yksikkö
28.5.2005

Sisällys

1 Johdanto.....	3
2 Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa kartoittava kysely ja muut käytetyt aineistot.....	4
3 Noste-ohjelman kohderyhmä	6
3.1 Noste-ohjelman kohderyhmä Aikuiskoulutustutkimus 2000 -aineiston valossa	6
3.2 Koulutuksessa olevat Noste-opiskelijat	8
4 Noste-koulutukset vuonna 2004.....	10
5 Hakeva toiminta Noste-hankkeissa	11
5.1 Mitä hakeva toiminta on?	11
5.2 Kuka tekee hakevaa toimintaa?	14
5.3 Miten hakevaa toimintaa on tehty?.....	15
5.4 Esimerkkejä onnistuneista hakevan toiminnan käytännöistä.....	16
5.5 Esimerkkejä vähiten kohderyhmää tavoittaneista hakevan toiminnan käytännöistä	21
5.6 Hakevassa toiminnassa syntyneet innovaatiot	23
6 Yhteistyö hakevassa toiminnassa	25
6.1 Yritysyhteistyö ja työpaikkakäynnit	29
6.1.1 Esimerkkejä onnistuneista yritysyhteistyön käytännöistä	30
6.1.2 Työpaikkakäyntien arviointia.....	33
6.2 Koulutuksen järjestäjien ja pätevyysluotsien välinen yhteistyö	35
7 Hakevan toiminnan kehittämistarpeita.....	40
7.1 Hakevan toiminnan itsearviointia Noste-hankkeissa	40
7.2 Hakevan toiminnan haasteita ja ongelmia	42
7.2.1 Kohderyhmän ja työnantajien motivointi.....	42
7.2.2 Oppilaitosten ja opettajien resurssit ja osaaminen	44
7.3 Hakevan toiminnan kehittäminen jatkossa	47
8 Yhteenveto: Hakevan toiminnan hyvät käytännöt Noste-hankkeissa	49
Kirjallisuus	52
Kuvioluettelo	53
Taulukkoluetelo	54
Liitteet	55
Liite 1 Kyselyn tekninen toteutus	55
Liite 2 Katoanalyysi	56
Liite 3 Kyselylomake	58
Liite 4 Frågeformulär	64
Liite 5 Saatekirje	70
Liite 6 Onko hakevaa toimintaa henkilökohtaistettu?	71
Liite 7 Eroako hakeva toiminta muusta koulutusallalla tehtävästä opiskelijoiden rekrytoinnista?	74
Liite 8 Parhaiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan tapa	77
Liite 9 Kuvaus onnistuneesta hakevan toiminnan mallista	81
Liite 10 Vähiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan tapa	90
Liite 11 Hakevan toiminnan yhteydessä syntyneet uudet, innovatiiviset, toiminnan mallit	94
Liite 12 Kuvauksia onnistuneista yrityksiin jalkautumisista	96
Liite 13 Hakevan toiminnan haasteita ja ongelmia	103
Liite 14 Hakeva toiminta jatkossa	107
Liite 15 Palautetta Nosteesta ja hakevasta toiminnasta	109

1 Johdanto

Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa koskeva tutkimusraportti on osa Joensuun yliopiston sosiologian laitoksen *Koulutustason kohottaminen aikuisiällä* -projektia, jossa tutkitaan hakevaa toimintaa ja opintoihin osallistumista Noste-ohjelmassa. Tutkimus on samalla osa Noste-ohjelman valtakunnallista seurantatutkimusta, jota tehdään myös Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksessa yhteistyöverkoston ja työssä oppimisen osalta.

Noste-ohjelmaan kuuluva erikseen rahoitettava hakeva toiminta tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joilla enintään perusasteen tutkinnon suorittaneita pyritään tavoittamaan koulutukseen. Hakevassa toiminnassa on keskeistä tehostettu tiedottaminen, opintoneuvonta ja henkilökohtaisuus (Aikuisopetuskomitea 1971). Lisäksi hakevalla toiminnalla pyritään tavoittamaan erityisesti niitä henkilöitä, joita koulutus tai opiskelu ei tavallisesti kiinnosta (Toiviainen 2002). Veronica McGivneyn (2000) mukaan hakevassa toiminnassa on kyse joko opiskelijamäärien kasvattamisesta tai uusien ryhmien saattamisesta koulutuksen pariin tekemällä ne tietoisiksi koulutuksen merkityksestä. Hakevan toiminnan luonteeseen kuuluu myös se, että toiminnalla rikotaan rutinoituneita toimintakäytäntöjä. Vaikka tietotekniikka tarjoaa uusia keinoja hakevan toiminnan toteuttamiseksi, paikallisuus, yhteisöllisyys ja kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ovat yhä keskeisessä asemassa, ja hakevaa toimintaa tehdään pääasiassa puhumalla ihmisten kanssa.

McGivney (2000) on todennut, että oppilaitosten ja instituutioiden näkökulmasta keskeinen elementti hakevassa toiminnassa liittyy siihen, että toiminta tapahtuu pääasiassa oppilaitoksen omien tilojen ulkopuolella. Aikuisopiskelijan näkökulmasta koulutukseen hakeutumisvaihetta voidaan kuvata neuvotteluprosessiksi perhe-, asuin- tai työyhteisössä. Osallistumispäätöksen syntyminen edellyttää usein koulutukseen hakeutujan oman kiinnostuksen ja motivaation lisäksi myös lähiympäristön myönteistä suhtautumista kouluttautumiseen (Antikainen 2003; Spangar, Jokinen & Filander 2004.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa laajasti hankkeissa toteutettua hakevaa toimintaa hyvien toimintamallien löytämiseksi ja levittämiseksi. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole muodostaa ”yhtä ja oikeaa” kaikille hankkeille tarkoitettua hakevan toiminnan mallia, vaan raportoida eri koulutusaloilla hyviksi havaittuja käytäntöjä. Noste-hankkeet ovat erilaisia, ja alueelliset piirteet heijastuvat myös koulutustarjontaan. Tutkimus on jatkoa vuoden 2003 Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa koskevalle raportille (Kokkila 2004a).

Raportin sisältö on seuraavanlainen: Luvussa 2 esitellään tutkimuksessa käytetyt aineistot, ja luku 3 käsittelee Noste-ohjelman kohderyhmää sekä Aikuiskoulutustutkimus 2000 -aineiston että hakevaa toimintaa koskevan kyselyn avulla. Luvussa 4 kerrotaan vuonna 2004 alkaneista Noste-koulutuksista, luvussa 5 tarkastellaan hankkeissa toteutettua hakevaa toimintaa ja luvussa 6 hakevassa toiminnassa syntyneitä yhteistyöverkostoja. Erityisesti esillä on yritysten ja pätevyysluotsien kanssa tehtävä yhteistyö. Hakevan toiminnan arviointi, toiminnan haasteet ja kehittämistarpeet ovat tarkastelun kohteena luvussa 7. Lopuksi luvussa 8 pohditaan hakevan toiminnan hyviä käytäntöjä kyselyvastausten ja muiden Noste-aineistojen pohjalta. Kyselyn tekninen toteutus ja katoanalyysi ovat raportissa liitteenä (liitteet 1-2), samoin kyselylomake saatteineen (liitteet 3-5). Vastaukset kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin on esitetty kokonaisuudessaan koulutusaloittain jaoteltuna liitteissä 6-15.

2 Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa kartoittava kysely ja muut käytetyt aineistot

Tämä tutkimusraportti käsittelee Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa, sen muotoja ja toteutustapoja pääasiassa Noste-hankkeille suunnatun kyselyn pohjalta. Vuonna 2004 alkaneiden Noste-koulutusten hakevaa toimintaa kartoittavan kyselyn painopiste on ollut koulutuksen järjestäjien tekemien työpaikkakäyntien sisältöjen selvittämisessä. Aineiston analyysissä ja tulosten tulkinnassa käytetään myös muita hakevan toiminnan seuranta tutkimuksen yhteydessä kerättyjä aineistoja, kuten pätevyysluotsien ja koulutuksen järjestäjien teemahaastatteluja. Osan aineistosta muodostavat Noste-toimijoille järjestettyjen seminaarien alustukset ja niiden yhteydessä käydyt keskustelut.¹

Tutkimuksessa käytetty kyselyaineisto kerättiin kaikilta Noste-hankkeilta joissa valtionavustus päätösten (OPTI/HANKI -rekisteri) mukaan alkoi Noste-koulutusta vuonna 2004. Kyselylomakkeet lähetettiin marraskuussa Noste-hankkeiden koordinaattoreille ja yhteys henkilöille koulutusaloittain esitetyinä. Yhteensä kyselyitä lähetettiin 54 hankkeelle 202 kappaletta, ja vastauksia saatiin 156. Lopulliseksi koulutusaloittain vastausprosentiksi muodostui 77 %.

Esitetyyn kyselylomakkeeseen oli kerätty tiedot alkaneista koulutuksista koulutusaloittain. Vastaajina olivat enimmäkseen Noste-koordinaattorit ja projektipäälliköt (43 %). Myös rehtorit ja

¹ Aihetta Nosteeseen -seminaari 17.–18.5.2004, Helsinki.

Potkua Nosteelle -seminaari 5.-6.10.2004, Tampere.

Osaava pärjää -seminaari 30.10.–1.11.2004, Helsinki-Tukholma.

Nostetta hakevaan toimintaan -seminaari 21.–22.3.2005, Hämeenlinna.

Lisäksi tulosten analyysissä hyödynnetään Noste-ohjelman ohjausryhmän (18.2.2005) ja

Aikuiskoulutusneuvoston (9.3.2005) kokouksissa käytyjä keskusteluja hakevasta toiminnasta.

koulutusalojohtajat (28 %), opettajat ja kouluttajat (17 %) sekä koulutussuunnittelijat ja -sihteerit (12 %) vastasivat kyselyyn. Hankkeittain katsoen vastauksia palautui 1-16 kappaletta, ja keskimäärin vastauksia palautui 3,5 kutakin hanketta kohden. Palautuneiden vastausten lukumäärä riippui sekä hankkeissa alkaneista koulutusmääristä että vastaustavasta. Kyselylomakkeeseen vastattiin pääasiassa kolmella eri tavalla: Yleisimmin lomakkeeseen vastattiin siten, että yksi henkilö vastasi kaikkien tietyllä koulutuslalla järjestettävien koulutusten puolesta riippumatta siitä missä hankkeen oppilaitoksissa koulutukset järjestettiin. Toinen tapa oli se, että tietyllä koulutuslalla järjestettäviin koulutuksiin vastattiin joka koulutuksesta tai oppilaitoksesta erikseen. Kolmanneksi osa Noste-koordinaattoreista oli valinnut yhden oppilaitoksen/koulutuksen koulutuslalla kohden vastaamaan lomakkeeseen omasta näkökulmastaan. Viimeksi mainitussa tapauksessa tieto koski vain yhtä oppilaitosta tai Noste-koulutusta, eikä muissa sen alan koulutuksissa ja koulutusta järjestävissä oppilaitoksissa tehdystä hakevasta toiminnasta saatu näissä tapauksissa kyselyn avulla tietoa.

Erilaiset vastaustavat antavat hieman erilaista tietoa hankkeessa toteutetusta hakevasta toiminnasta. Kun hankkeen kaikkien tietyllä koulutuslalla järjestettävien Noste-koulutusten (jotka usein ovat eri oppilaitosten toteuttamia) hakeva toiminta on koottu yhteen lomakkeeseen, tieto on yleisluontoisempaa verrattuna oppilaitoksen yhtä tiettyä koulutusta koskevaan vastaukseen. Tutkimuksen kannalta erilaiset vastaustavat eivät kuitenkaan muodostu ongelmaksi, koska kyselyn tarkoituksena on kartoittaa hakevan toiminnan tapoja ja raportoida hyviä käytäntöjä eteenpäin.

Tuloksia esitetään raportissa vastaajien määrän (n=156) mukaan sekä hankkeittain (n=45), lääneittäin (n=5) ja koulutuslakohtaisesti (n=8). Enimmäkseen vastauksia käsitellään raportissa vastaajien määrän mukaisesti yhtenä joukkona. Kun tekstissä ja kuvioiden sekä taulukoiden yhteydessä viitataan koko joukkoon, puhutaan yleisesti vastaajista (n=156). Kun tekstissä mainitaan Noste-hankkeet, analyysiyksikkönä ovat nimenomaan yksittäiset hankkeet (n=45).

Kyselylomakkeen rakenne, kysymysten muoto ja jakaumien epänormaalisuus asettavat rajoituksia aineiston käsittelylle. Kyselyaineistoa onkin käsitelty raportissa etupäässä suorien jakaumien ja ristiintaulukoinnin avulla. Vuoden 2004 hakevasta toiminnasta saatuja tuloksia on lisäksi verrattu vuoden 2003 kyselyn tietoihin (Kokkila 2004a). Väittämistä on muodostettu summamuuttujia, joita on edelleen ristiintaulukoitu muiden muuttujien kanssa. Järjestysasteikollisten muuttujien, kuten esimerkiksi väittämien yhteydessä on käytetty moodia, eli tyyppiarvoa kuvaamaan vastausten yleisyyttä. ”*Ei osaa sanoa*” -vastaukset on kuvioiden ja taulukoiden luettavuuden vuoksi jätetty useimmiten merkitsemättä, joten tästä johtuen prosentit eivät kaikissa taulukoissa summaudu sataan.²

² ”*Ei osaa sanoa*” -vastauksia käsitellään tarkemmin katoanalyysi-kappaleessa liitteessä 2.

3 Noste-ohjelman kohderyhmä

3.1 Noste-ohjelman kohderyhmä Aikuiskoulutustutkimus 2000 -aineiston valossa

Aikuiskoulutustutkimus (AKU) 2000 -aineiston perusteella Noste-ohjelman kohderyhmä näyttää hyvin moniaineksiselta, eikä siinä suhteessa poikkea merkittävästi korkeammin koulutettujen ryhmästä (Kokkila 2003, 2004b). Taulukossa 1 on verrattu Noste-ohjelman kohdejoukkoon kuuluvia keski- tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin pääasiallisen toiminnan ja nykyisen ammatin suhteen. Koulutustasosta riippumatta enemmistö vastaajista on palkansaajia. Perusasteen tutkinnon suorittaneista noin puolet on palkansaajia ja korkeammin koulutetuista noin 70 %.

Taulukko 1. AKU2000 – aineiston 30–59-vuotiaat pääasiallisen toiminnan ja ammatin mukaan (%). n= 2326. Taulukossa on käytetty korotuspainoa.

	Perusaste (%) n=570	Keski- ja korkea-aste (%) n=1756
Pääasiallinen toiminta		
palkansaaja	52,9	69,5
yrittäjä	10,1	8,6
maatalousyrittäjä	3,9	3,7
työtön tai lomautettu palkatta	14,4	8,2
opiskelija	1,0	2,0
eläkkeellä*	15,1	4,6
hoitaa omaa kotitaloutta/tekee jotain muuta	2,6	3,4
Ammatti (nykyinen)**		
johtajat/ylimmät virkamiehet	8,6	9,7
erityisasiantuntijat/asiantuntijat	12,9	37,5
työntekijät (toimisto- ja asiakaspalvelu-, palvelu-, myynti- ja hoito)	17,0	15,1
työntekijät (rakennus-, korjaus-, prosessi- ja kuljetustyöntekijät)	24,6	16,0
maanviljelijät, metsätyöntekijät	7,7	4,9
muut työntekijät/ammatti tuntematon/luokittelematta	28,9	16,8
N	615 455	1 602 370

*työkyvyttömyys-, työttömyys- tai työeläke

**kysytty palkansaajilta, yrittäjiltä, avustavilta perheenjäseniltä sekä työttömiltä, jotka ovat olleet työssä ennen työttömyyttä

Enintään perusasteen tutkinnon suorittaneista palkansaajista kaksi kolmasosaa on töissä yksityisellä sektorilla, joka työllistää enemmän miehiä kuin naisia. Valtiosektorilla on töissä suurin piirtein yhtä paljon, noin 12 %, Noste-ohjelman kohdejoukon naisista ja miehistä. Sen sijaan kuntasektori työllistää selvästi enemmän Noste-ohjelman kohdejoukon naisia (28 %) kuin miehiä (14 %). Lähes kaikkien palkansaajien työsuhde on laadultaan pysyvä, sillä ainoastaan 6 prosenttia on määräaikaisessa työsuhhteessa. Naiset ovat miehiä useammin määräaikaisessa työsuhhteessa. Noste-

ohjelman kohderyhmään kuuluvat tekevät pääosin (94 %) kokoaikatyötä. Kuten määräaikkaisina, myös osa-aikkaisina työskentelee useampi naisista kuin miehistä.

Noste-ohjelman kohderyhmässä on jonkin verran enemmän yrittäjiä ja maatalousyrittäjiä sekä selvästi enemmän työttömiä ja eläkeläisiä saman ikäisiin korkeammin koulutettuihin verrattuna. Eläkeläisten suuri määrä selittyy osin sillä, että vailla toisen asteen tutkintoa olevien joukossa on myös sellaisia henkilöitä, joilla sairaus tai vamma on voinut olla jo lähtökohtaisesti estämässä opiskelua ja työelämään siirtymistä. Kohderyhmän työelämässä pysyminen mainitaan myös Noste-ohjelman tavoitteissa.

Noste-ohjelman kohderyhmän ammattirakenne on hyvin monipuolinen (taulukko 1). Johtajina ja ylimpinä virkamiehinä työskentelee lähes yhtä moni Nosteen kohderyhmään kuuluva kuin korkeammin koulutettukin. Sen sijaan asiantuntijoina ja erityisasiantuntijoina toimivat selvästi useammin korkeammin koulutetut (38 %) kuin perusasteen tutkinnon suorittaneet (13 %). Naisvaltaisilla toimisto- ja asiakaspalvelualoilla, palvelu-, myynti-, ja hoitotyön ammateissa työskentelee 15–17 prosenttia 30–59-vuotiaista riippumatta siitä, onko toisen asteen tutkinto suoritettu vai ei. Miesvaltaisilla rakennus- ja korjausaloilla sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä toimii joka neljäs Nosteen kohderyhmään kuuluvista, ja 16 prosenttia korkeammin koulutetuista. Samoin maa- ja metsätalouden parissa työskentelee enemmän perusasteen tutkinnon suorittaneita verrattuna korkeammin koulutettuihin. **Pääasiallisen toiminnan ja ammattirakenteen tarkastelun perusteella voidaan todeta, ettei ole olemassa yhtenäistä vailla toisen asteen tutkintoa olevien joukkoa**, joka koostuisi enimmäkseen tiettyjen ammattiryhmien edustajista.

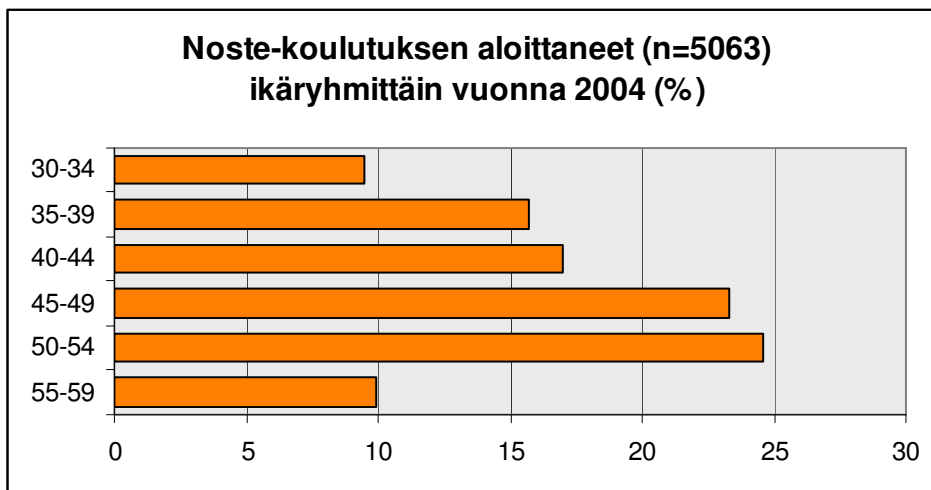
Noste-ohjelman kohderyhmä on osallistunut koulutukseen korkeammin koulutettuja vähemmän, ja sillä on myös vähemmän aikomuksia osallistua aikuiskoulutukseen. Alhaisemmasta osallistumisaktiivisuudestaan huolimatta kohderyhmään kuuluvilla on varsin runsaasti aikaisempia kokemuksia aikuiskoulutuksesta.³ Työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen osallistuneista lähes kolmasosa ilmoitti osallistuneensa koulutukseen 4-10 kertaa ja kolmasosa yli kymmenen kertaa työelämään siirtymisen jälkeen. Lisäksi kohderyhmän näkemykset koulutuksesta ja sen vaikutuksista ovat yleisellä tasolla myönteisiä, ja koulutuksesta nähdään olevan hyötyä työelämässä, vaikkei sitä välttämättä mielletä omaan elämään sopivaksi. Tämä ristiriita kohderyhmän yleisen asennoitumisen ja oman käyttäytymisen välillä muodostaa haasteen Noste-ohjelmalle ja sen puitteissa toteutetuille opintoihin hakeutumista edistäville toimille. (Kokkila 2003, 2004b). Koska

³ Vuosina 2001- 2003 enintään perusasteen tutkinnon suorittaneista noin 11 000–12 000 henkilöä on Tilastokeskuksen 20.9. tekemän tiedon koonnin perusteella osallistunut vuosittain toisen asteen ammatilliseen

kohderyhmä ei ole yhtenäinen, sen erilaisiin koulutuksen tarpeisiin ja odotuksiin on pyrittävä vastaamaan myös hakevan toiminnan keinoin, esimerkiksi ryhmiä edustavien järjestöjen panostuksen kautta.

3.2 Koulutuksessa olevat Noste-opiskelijat

Valtion erityisavustuksella rahoitettuun Noste-koulutukseen osallistui vuonna 2004 yhteensä 5063 aikuista, joista noin neljäsosa on alle 40-vuotiaita, noin 40 % on 40–49-vuotiaita ja noin kolmasosa yli 50-vuotiaita (kuvio 1). Eniten Noste-opiskelijoita (n=1247) on ikäryhmässä 50–54-vuotta, ja yhteensä lähes puolet opiskelijoista on iältään 45–54-vuotiaita. (Noste-ohjelman vuosiraportti 2004.) Noste-ohjelma on siis tavoittanut enemmän vanhempia ikäryhmiä nuorempien ollessa vähemmistönä osallistujien joukossa. Vuonna 2004 Noste-koulutuksen aloittaneita 30–34-vuotiaita aikuisia osallistui koulutukseen hieman vähemmän kuin 55–59-vuotiaita. Ikärajan nostaminen 54-vuodesta 59-vuoteen näyttääkin osallistujien ikäjakauman perusteella osoittautuneen tarpeelliseksi.



Kuvio 1. Noste-koulutuksen vuonna 2004 aloittaneet henkilöt ikäryhmittäin (%). n= 5063. (Noste-ohjelman vuosiraportti 2004)

Vastaajat arvioivat Noste-ohjelman kohderyhmää väittämien kautta (taulukko 2). Ainoastaan viitisen prosenttia vastaajista on täysin samaa mieltä väitteen: ”Noste-ohjelman kohderyhmään kuuluvat ovat tällä hetkellä tietoisia ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista” kanssa, ja noin neljäsosa vastaajista on jokseenkin samaa mieltä. Kahden kolmasosan mielestä kohderyhmä ei ole tällä hetkellä tietoinen Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista (moodi 2). Tulokset eivät ole vuodessa muuttuneet lainkaan, sillä myös vuoden 2003 koulutuksia

koulutukseen (Noste-ohjelman vuosiraportti 2003 & 2004). Käytännössä määrän on kuitenkin arvioitu olevan jonkin verran suurempi, noin 13 000–14 000 henkilöä vuosittain (Ahola 2005).

koskevassa kyselyssä kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi, ettei kohderyhmällä ole tarpeeksi tietoa Nosteesta. **Hakevaa toimintaa oppilaitoksissa tekevien henkilöiden arvioiden perusteella hakevaa toimintaa ja Noste-ohjelmasta tiedottamista tarvitaan jatkossakin.** Noste-ohjelman kohderyhmän arvioitiin olevan varsin kiinnostunut koulutuksesta, ja **jo koulutuksessa olevat Noste-opiskelijat koetaan erittäin motivoituneina opiskelijoina** (moodi 4). Lähes puolet vastaajista pitää Noste-opiskelijoita jopa muita opiskelijoita motivoituneempina opiskelijoina.

Taulukko 2. Vastaajien arvioita Noste-ohjelman kohderyhmästä (%). n=156.

1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Noste-ohjelman kohderyhmä..	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	moodi
..tietoinen Noste-ohjelmasta	11,5	53,2	27,6	4,5	2
..kiinnostunut koulutuksesta	3,2	20,5	49,4	21,8	3
..motivoituneita opiskelijoita	-	7,1	42,9	44,2	4
..muita opisk. motivoituneempia	4,5	30,8	34,0	14,7	3
..vahvuutena työelämäkokemus	0,6	4,5	32,7	59,0	4
..välttää koulutusta teoriaoppituntien vuoksi	12,2	46,2	21,8	10,9	2
..tarvitsee muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia	5,8	13,5	39,1	36,5	3

Yli puolet vastaajista on täysin samaa mieltä väitteen: ”Noste-ohjelman kohderyhmän vahvuus on työelämäkokemus” kanssa, ja jokseenkin samaa mieltä on kolmasosa vastaajista (moodi 4). Mielipiteissä on enemmän hajontaa, kun vastaajat arvioivat kohderyhmän suhdetta koulutuksen teoriaoppitunteihin (moodi 2). Noin kymmenesosa on täysin samaa mieltä väitteen: ”Noste-koulutukseen mahdollisesti kuuluvat teoriaoppitunnit saavat tällä alalla kohderyhmän aikuiset välttämään koulutusta”, ja noin puolet jokseenkin samaa mieltä. Toinen puoli vastaajista ei pitänyt teoriaoppitunteja merkittävänä osallistumisen esteenä. Aikuisten koulutukseen osallistumattomuutta käsittelevissä tutkimuksissa on todettu, että teoriatunnit ovat kuitenkin jääneet joillekin vähän koulutetuille aikuisille mieleen negatiivisina kokemuksina. Lisäksi opiskelu saatetaan edelleen mieltää koulunpenkillä istumiseksi ja teoriatunneiksi (Moore 2004). **Kolme neljäsosaa kyselyyn vastanneista kokee Noste-opiskelijoiden tarvitsevan muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia**, mutta tukitoimien rahoitukseen vastaajat ovat varsin tyytyväisiä.⁴

⁴ Kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että rahaa tukitoimiin oli varattu riittävästi, kolmen vastaajan mielestä jopa liikaakin. Vajaa viidenneksen mielestä Noste-opiskelijoiden tuen tarve ei poikkeaa merkittävästi opiskelijoiden yleisistä tukitoimien tarpeesta.

4 Noste-koulutukset vuonna 2004

Vuonna 2004 Noste-koulutukseen osallistui koko maassa kaikkiaan 5063 henkilöä, joista 95 % osallistui oppilaitosmuotoiseen koulutukseen. Noste-opiskelijoista noin kaksi kolmasosaa oli naisia ja kolmasosa miehiä (Noste-ohjelman vuosiraportti 2004). Taulukossa 3 on verrattu valtionavustuspäätösten (OPTI/HANKI -rekisteri) mukaisia opiskelijatietoja kyselyssä saatuihin tietoihin lääneittäin. Opiskelijamäärän mukaan katsottuna kyselyvastauksissa ilmoitettu opiskelijamäärä (n=2848) vastaa noin 60 % valtionavustuspäätösten mukaisesta todellisesta opiskelijamäärästä. Noste-opiskelijoiden sukupuolijakauma noudattaa kyselyvastausten perusteella koko maan linjaa, kun kaksi kolmasosaa opiskelijoista on naisia. Parhaiten kyselyn tulokset vastaavat todellista tilannetta Lapin läänissä ja huonoiten Oulun ja Itä-Suomen lääneissä, kun arvioinnin perustana käytetään opiskelijamäärää.

Taulukko 3. Vuonna 2004 aloittaneet Noste-opiskelijat lääneittäin (%).

Lääni	Aloittaneet Noste-	Aloittaneet Noste-opiskelijat	
	opiskelijat (OPTI/HANKI)	(hakevan toiminnan kysely)	
	n	n	%
Etelä-Suomen lääni	2228	1503	67,5
Itä-Suomen lääni	594	308	51,9
Lapin lääni	154	113	73,4
Länsi-Suomen lääni	1676	828	49,4
Oulun lääni	205	96	46,8
Yhteensä	4857	2848	58,6

Kyselyn tulosten mukaan 5 % Noste-opiskelijoista oli työttömiä vuonna 2004. Lääneittäin katsoen työttömät Noste-opiskelijat jakautuivat seuraavasti: Määrällisesti eniten työttömiä on Noste-koulutuksessa Etelä- ja Länsi-Suomen lääneissä ja vähiten Oulun läänissä. Kun työttömien määrää vertaa kyselyvastauksissa ilmoitettuun opiskelijamäärään lääneittäin, on Lapin läänin Noste-opiskelijoista lähes neljäsosa (23 %) ollut työttömiä. Itä-Suomen läänin Noste-opiskelijoista työttömiä on ollut 8 %, Länsi-Suomessa 5 %, Oulun läänissä 4 % ja Etelä-Suomen läänissä 3 %.

Kysely kattoi 71 % kaikista OPTI/HANKI -rekisterin perusteella alkaneista Noste-koulutuksista (n=372). Vuonna 2004 järjestettiin eniten tietokoneen ajokorttikoulutusta sekä OPTI/HANKI -rekisterin että hakevaa toimintaa koskevan kyselyn tietojen mukaan. Molempien aineistojen perusteella noin 43 % Noste-opiskelijoista on suorittamassa tietokoneen ajokorttikoulutusta (Noste-ohjelman vuosiraportti 2004). Kyselyvastausten perusteella tutkintoon tai sen osaan johtavaan koulutukseen osallistuu eniten opiskelijoita matkailu- ravitsemis- ja talousalalla (35 %), tekniikan

ja liikenteen alalla (29 %), yhteiskuntatieteiden, liiketalouden- ja hallinnon alalla (19 %) sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (17 %). Luonnonvara- ja ympäristöalalla, kulttuurialalla ja luonnontieteiden alalla opiskelijoita on alle viisi prosenttia. Kyselyn tulokset ovat samansuuntaiset valtionavustuspäätösten tietojen kanssa.

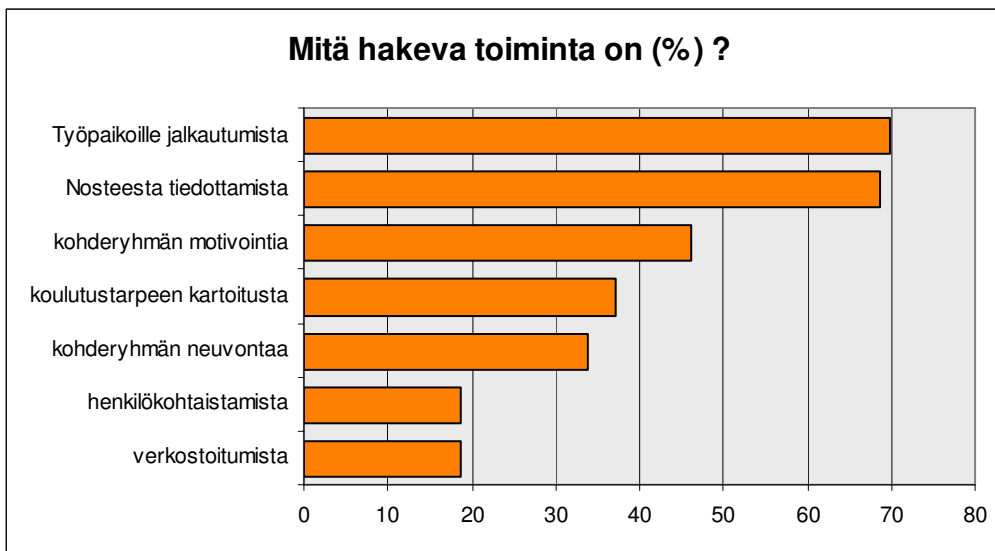
Hakevaa toimintaa kartoittavan kyselyn tulosten perusteella eniten järjestettiin tietokoneen ajokorttikoulutuksia (n=32) ja laitoshuoltajan (n=21) ammattitutkintoon johtavaa koulutusta. Muita suosittuja Noste-koulutuksia ovat perhepäivähoitajan (n=13), koulunkäyntiavustajan (n=11) ja lähihoitajan (n=10) ammatteihin johtavat koulutukset. Työttömiä on eniten tietokoneen ajokorttikoulutuksissa sekä talonrakennusalan, suurtalouskokin, lähihoitajan ja perhepäivähoitajan ammattitutkintoon johtavissa koulutuksissa. Suosituimmissa Noste-koulutuksissa ei ollut juurikaan tapahtunut muutosta vuoden aikana, ainoastaan lähihoitajakoulutuksia on järjestetty selvästi edellisvuotta enemmän.

5 Hakeva toiminta Noste-hankkeissa

5.1 Mitä hakeva toiminta on?

Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin ympyröimään kolme hakevaa toimintaa parhaiten kuvaavaa vaihtoehtoa. Hakevaa toimintaa kuvataan useimmiten työpaikoille jalkautumiseksi (70 %) ja Nosteesta tiedottamiseksi (69 %) (kuvio 2). Monet vastaajat luonnehtivat hakevaa toimintaa kohderyhmän motivoinniksi (46 %), koulutustarpeen kartoittamiseksi (37 %) ja kohderyhmän neuvonnaksi (34 %). Viidesosan mielestä hakeva toiminta on verkostoitumista ja henkilökohtaistamista.⁵ Käytännön hakevaa toimintaa määriteltiin myös oppisopimustoiminnan markkinoinniksi, koulutuksista ja rahoitusvaihtoehdoista tiedottamiseksi, kohderyhmän rajaamiseksi ja henkilökohtaiseksi rekrytoinniksi.

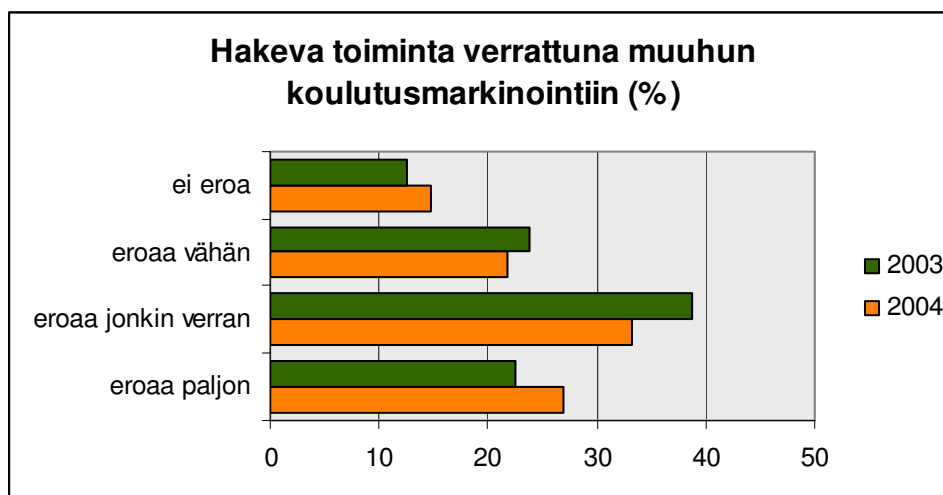
⁵ Lomakkeessa kysyttiin myös sitä, miten paljon hakevaa toimintaa on henkilökohtaistettu. Viidesosa vastaajista oli sitä mieltä, että henkilökohtaistamista on tehty hankkeessa paljon ja 43 %:in mielestä jonkin verran. Noin neljäsosan kokemusten mukaan hakevaa toimintaa on henkilökohtaistettu vähän tai ei lainkaan. Vastaajien kuvaukset hakevan toiminnan henkilökohtaistamisesta on koottu liitteeseen 6.



Kuvio 2. Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2004 (%). n= 156.

Verrattaessa hakevan toiminnan määrittelyjä vuoden 2003 Noste-koulutuksia koskevan kyselyn tuloksiin, Noste-ohjelmasta tiedottaminen on edelleenkin vastausten kärkipäässä, mutta työpaikoille jalkautumista korostetaan vuoden 2004 kyselyssä selvästi edellisvuotta enemmän (Kokkila 2004a). Vastausten perusteella näyttää siltä, että **suuntaus Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa on siirtymässä tiedottamisesta työpaikoille jalkautumiseen ja asiakaslähtöisyyden lisääntymiseen.**

Vastaajia pyydettiin lisäksi arvioimaan sitä, miten paljon hakeva toiminta heidän mielestään eroaa muusta koulutusmarkkinoinnista (kuvio 3). Kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, että hakeva toiminta eroaa yleisestä koulutusmarkkinoinnista jonkin verran ja reilun neljäsosan mielestä se eroaa muusta markkinoinnista paljon. Toisaalta yli viidesosan mukaan hakeva toimintaa eroaa muusta koulutusmarkkinoinnista vain vähän, ja 15 %:n mielestä se ei eroa siitä lainkaan. Vuosina 2003 ja 2004 hakevan toiminnan suhde muuhun koulutusmarkkinointiin arvioitiin suurin piirtein samanlaiseksi (Kokkila 2004a).



Kuvio 3. Hakeva toiminta ja muu koulutusmarkkinointi vuosina 2003 (n=80) ja 2004 (n=156) (%).

Koulutusaloittain katsottuna hakeva toiminta poikkeaa muusta koulutusmarkkinoinnista eniten luonnonvara- ja ympäristöalalla, jossa 71 % vastaajista kokee hakevan toiminnan eroavan paljon tavallisesta opiskelijarekrytoinnista. Myös sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, luonnontieteiden alalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla noin kolmasosa vastaajista kokee hakevan toiminnan olevan erilaista muuhun koulutusmarkkinointiin verrattuna. Vähiten hakeva toiminta poikkeaa tavanomaisesta opiskelijarekrytoinnista yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla, jolla yli puolet vastaajista kokee hakevan toiminnan eroavan vain vähän tai ei lainkaan muusta markkinoinnista.

Kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajia perustelemaan sitä, miten hakeva toiminta on eronnut muusta koulutusmarkkinoinnista.⁶ Useimmiten erot johtuvat suoraan **Noste-asetuksen ehtoista**, esimerkiksi kohderyhmän rajausta koettiin joissain vastauksissa toimintaa rajoittavana tekijänä:

Nosteen erityisvaatimukset tuo omat rajoitteensa hakevaan toimintaan ja koulutukseen osallistujien rekrytointiin. (42)

Ehdot tiukemmat, vaikea saada sopimaan ”sablunaan”. Tarvitaan enemmän tietoa ammatista, koulutuksesta ja sitoutumisesta koulutukseen. (115)

Rajaus opiskelijaksi on liian ahdas. Vaatii sitoutumista työnantajilta ja työntekijöiltä. (131)

Toisaalta asetuksen sisältöä ja Noste-ohjelmaa pidetään vastaajien keskuudessa hakevaa toimintaa helpottavina tekijöinä, sillä ohjelma itsessään ja koulutuksen maksuttomuus on koettu hyviksi markkinointivalteiksi.

Noste käsitteenä on kiinnostanut sekä työnantajia että työntekijöitä. Koulutuksen maksuttomuus on hyvä porkkana. Ihmisiä on ollut helpompi saada henkilökohtaisesti pohtimaan omia koulutustarpeitaan. Ensimmäistä kertaa opiskelijoiden rekrytointiin on ollut käytettävissä myös rahaa. (134)

Nosteen ”kampanjaomaisuus” ja uutuusarvo. (23)

Kohderyhmän tavoittamista pidetään usein **vaativana tehtävänä**, ja tavoittamiseen käytetty aika ja suurempi työmäärä erottavat hakevaa toimintaa muusta koulutusmarkkinoinnista.

Yritetään väkisin etsiä ihmisiä, joiden kiinnostus suuntautuu vähiten koulutukseen. Pakkotuputus tulee mieleen. (62)

Perusteleminen koulutuksen tarpeellisuudesta ja selvittely vaatii enemmän aikaa. (33)

1. Yritetään ”kaivaa” ne vaikeasti tavoitettavat esiin. 2. Käytetään aikaa ja tupakkaa markkinointiin huomattavasti enemmän kuin esim. työvoimapolitiiseen koulutukseen. (66)

Se on ollut tavattoman vaikeaa ja kallista. Työssäkäyvät eivät noin vain lähde kouluun. (35)

Kohderyhmä ei ole koulutusorientoitunutta. Kynnys korkea. (29)

Pitää suurennuslasilla etsiä kohderyhmää. Esim. luonnonvara-alalla ei ainuttakaan löytynyt. Ja sitten eniten tuntuu kohderyhmää olevan aloilla, joissa kouluttautumiselle ei löydy motiivia → työ & palkka ei muutu. (120)

⁶ Kaikki vastaukset kysymykseen on esitetty liitteessä 7.

Kohderyhmän halukkaiden henkilöiden löytäminen työlästä ja koulutettavat löytyvät pääsääntöisesti yksitellen. (61)

Hakeva toiminta eroaa muusta koulutusmarkkinoinnista myös siinä, että **toiminta on ollut aktiivisempaa, suunnitellumpaa ja tietoisempaa:**

Hakeva toiminta on suunnitelmallisempaa, verkottuneempaa, henkilökohtaisempaa. (92)

Hakeva toiminta on ollut tietoisempaa toimintaa. (94)

On ollut aktiivisempaa. (121)

Hakevan toiminnan myötä monet vastaajat kertovat muuttaneensa toimintatapoja ja koulutusten markkinoinnista ja opiskelijoiden rekrytoinnista on tullut asiakaslähtoisempää: ”*Ensin haetaan opiskelijat, sitten suunnitellaan koulutus*”. Opiskelijahaku on lisäksi suuntautunut enemmän ulos oppilaitoksista: ”*Enemmän yrityskäyntejä ja henkilökohtaisia kontakteja*”. Osa vastaajista kertoo toiminnan painottuneen työnantajiin, osa taas on tehnyt hakevaa toimintaa enemmän työntekijöiden kanssa.⁷ **Henkilökohtaisten kontaktien merkitys ja asiakaslähtöisyys korostuvat** kuitenkin molemmissa tapauksissa.

Suorat, henkilökohtaiset kontaktit kouluttajan taholta aktiivisesti työpaikkoihin (yhteisötaso) ja yksittäisiin työntekijöihin (yksilötaso). (141)

Henkilökohtaiset kontaktit sekä yksilölliset suunnitellut tapaamiset. (19)

Hakemuksia ei tule ilman henk.koht. tapaamista. (127)

Nosteen hakevan toiminnan toimenpiteitä on suunnattu enemmän yrityskäynteihin kuin aikaisemmin. (81)

Yhteydenottoja työnantajiin on tehostettu. (124)

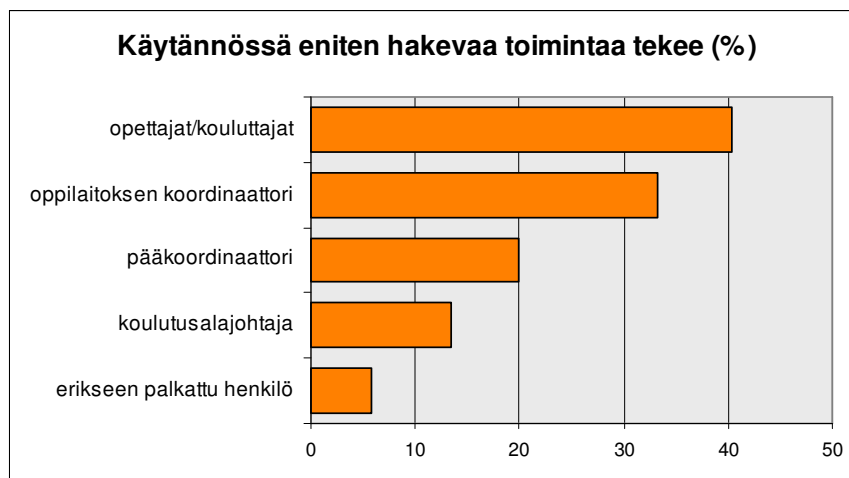
Kun hakevaa toimintaa verrataan muuhun koulutusmarkkinointiin, nähdään uusi toimintatapa tehokkaana ja siirrettävissä olevana myös muuhun koulutusmarkkinointiin: ”*Ei pitäisi erota näin paljon. Noste-rekrytointi on tehokkaampaa ja muunkin koulutuksen rekrytointia tulisi kehittää henkilökohtaisempaan suuntaan.*” Noste-ohjelman tavoitteena onkin kehitellä toimintatapoja ja malleja, jotka ovat siirrettävissä yleisemmin aikuiskoulutukseen.

5.2 Kuka tekee hakevaa toimintaa?

Hakevaa toimintaa Noste-hankkeissa tekevät käytännössä eniten opettajat ja kouluttajat sekä Noste-koordinaattorit, koulutusalojohtajat ja erikseen palkatut henkilöt (kuviot 4). Muita hakevan toiminnan käytännön toteutuksesta vastaavia henkilöitä ovat oppisopimuskoulutuksen markkinoijat

⁷ Mahlamäki-Kultanen ja Hulkari (2005) ovat nimenneet työpaikoilla tapahtuvan hakevan toiminnan mallit aikuiskoulutuksen yhteismarkkinointimalliksi, työnantajalähtöiseksi ja henkilöstölähtöiseksi malliksi. Yhteismarkkinointimallissa koulutusta markkinoidaan työpaikoilla Noste-koulutusta laajemmin yhteistyössä esimerkiksi oppisopimustoimistojen kanssa.

ja koulutusassistentit (molempia 5 %). Lisäksi hakevaa toimintaa eniten tekevinä henkilöinä mainittiin koulutuspäälliköt, osastosihteerit, palvelujohtajat ja työpaikkatason aktiivit.⁸



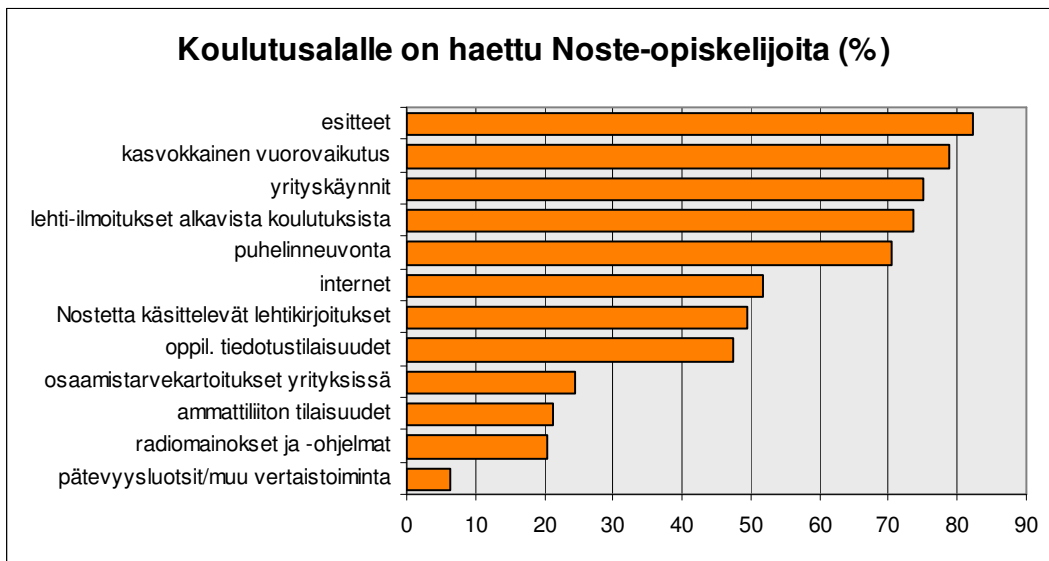
Kuvio 4. Hakevaa toimintaa eniten käytännössä tekevät henkilöt (%). n= 156.

Hakevaa toimintaa tehdään siis pitkälti oppilaitosten ja hankkeiden omin voimin, eikä tehtävää ole monessakaan hankkeessa eriytetty, vaan hakevaa toimintaa tehdään muun työn ohella. Hakeva toiminta ei näin poikkea muusta koulutusmarkkinoinnista. Vain viidessä hankkeessa hakevaa toimintaa tekemään oli palkattu ulkopuolinen henkilö.

5.3 Miten hakevaa toimintaa on tehty?

Hakevan toiminnan toteutustapoja tuli kyselyssä esiin hakevan toiminnan määrittelyn yhteydessä, mutta lisäksi Noste-hankkeiden toteuttamaa hakevaa toimintaa kartoitettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen pohjalta (kuvio 5). Vastaajia pyydettiin nimeämään kaikki ne tavat, joilla opiskelijoita on haettu koulutuslalla järjestettäviin koulutuksiin. **Määrällisesti eniten hakevassa toiminnassa on käytetty esitteitä, mutta lähes yhtä usein hakeva toiminta on perustunut kasvokkaiseen vuorovaikutukseen.** Kolmanneksi eniten on tehty yrityskäyntejä, ja lisäksi yli 70 % vastaajista on käyttänyt lehti-ilmoituksia ja puhelinneuvontaa.

⁸ Hakevaa toimintaa tekevät vastausten perusteella myös rehtori, oppilaanohjaaja, työvoimatoimisto, elinkeinokuntayhtymä, ammattiliitot sekä pätevyysluisit.

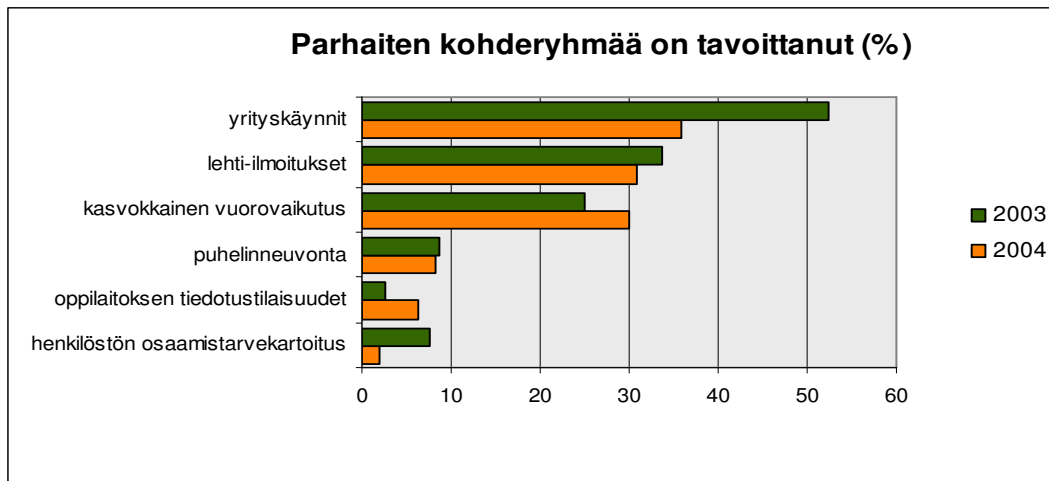


Kuvio 5. Hakevan toiminnan toteutustapoja (%). n= 156.

Noin puolet kyselyyn vastanneista on tehnyt hakevaa toimintaa internet-tiedottamisen, lehtikirjoitusten ja oppilaitoksen omien tiedotustilaisuuksien kautta ja noin neljäsosa vastaajista on käyttänyt osaamistarvekartoituksia hakevassa toiminnassaan. Tekniikan ja liikenteen alalla osaamiskartoituksia on käytetty kyselyn mukaan eniten, sillä yli puolet sen alan vastaajista on käyttänyt osaamiskartoituksia hakevassa toiminnassaan. Ammattiliittojen tiedotustilaisuuksia ja radiomainontaa on hyödyntänyt viidesosa vastaajista, mutta pätevyysluotseja huomattavasti harvempi. Kyselyvastausten mukaan pätevyysluotsit ovat olleet mukana ainoastaan seitsemän hankkeen hakevassa toiminnassa. Kulttuuri-, luonnonvara- ja ympäristöalalla hakevassa toiminnassa ei kyselyvastausten mukaan ollut lainkaan mukana pätevyysluotseja. Vähäisemmässä määrin hakevassa toiminnassa on lisäksi käytetty televisiomainontaa, suoramarkkinointia yrityksiin ja ammattijärjestöihin sekä jo edellä esiteltyä kiertävää Noste-info -toimintaa. Myös ”puskaradiota” ja verkostoja on jonkin verran hyödynnetty hakevassa toiminnassa.

5.4 Esimerkkejä onnistuneista hakevan toiminnan käytännöistä

Vastaajia pyydettiin hakevan toiminnan toteutustapojen lisäksi nimeämään parhaiten ja vähiten tuloksia tuottanut hakevan toiminnan muoto. Monet vastaajista mainitsivat kuitenkin useamman kuin yhden eniten ja vähiten toimivaksi koetun hakevan toiminnan muodon. **Parhaiten (36 %) kohderyhmää on tavoitettu yrityskäynneillä** (kuviokuva 6). Lehti-ilmoitukset (31 %) ja kasvokkaiset kontaktit (30 %) ovat tavoittaneet hieman alle kolmasosan mielestä parhaiten Nosteen kohderyhmää. Myös puhelinneuvontaa, oppilaitosten tiedotustilaisuuksia ja osaamistarvekartoituksia pidettiin hyvinä tapoina tehdä hakevaa toimintaa.



Kuvio 6. Parhaiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan muoto vuosina 2003 (n=80) ja 2004 (n=156) (%).

Kuviossa 6 on verrattu vuoden 2003 koulutuksia koskevan hakevan toiminnan kyselyn tuloksia (Kokkila 2004a) vuoden 2004 tilanteeseen. **Yrityskäyntejä pidetään edelleen tehokkaimpana tapana tavoittaa kohderyhmä, vaikka usko yrityskäynteihin on vuodessa laskenut melko paljon.** Samalla on vähentynyt myös usko henkilöstön osaamistarvekartoitusten tehokkuuteen. Usko yrityskäyntien toimivuuden laskuun saattaa johtua siitä, että vanhat tutut yritys yhteistyökumppanit on läpikäyty jo hakevan toiminnan alkuvaiheessa, ja uusien yhteistyösuhteiden solmiminen on saattanut viedä hankkeilta enemmän aikaa. Toisaalta on syytä kiinnittää huomiota myös yrityskäyntien sisältöön ja opettajien osaamiseen (Ohjausryhmän kokousmuistio 18.2.2005.) Yrityskäyntien sisältöihin ja toteutustapoihin paneudutaan lähemmin luvussa 6.1.

Noin kolmasosa vastaajista pitää edelleen lehti-ilmoituksia tehokkaana hakevan toiminnan muotona. Usko kasvokkaiseen vuorovaikutukseen on hieman kasvanut vuodesta 2003, samoin oppilaitoksen omat tiedotustilaisuudet ovat tavoittaneet paremmin opiskelijoita vuoteen 2003 verrattuna (Kokkila 2004a). Lisäksi hyvinä hakevan toiminnan muotoina mainittiin ammattiliiton tilaisuudet, pätevyysluotsitoiminta, ”puskaradio”, verkostoituminen ja suorapostitus yrityksiin. Lisäksi vankilassa toteutettujen Noste-koulutusten kohdalla kaikkein tehokkain tapa saada opiskelijoita on ollut vankilan sisäinen ilmoitus.

Koulutusaloittain katsottuna parhaiten kohderyhmää tavoittaneet hakevan toiminnan muodot vaihtelevat (taulukko 4). Lehti-ilmoitukset ovat toimineet hyvin kulttuurialalla, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä tietokoneen ajokorttikoulutuksissa. Miesvaltaisilla luonnontieteiden sekä tekniikan ja liikenteen aloilla kasvokkainen vuorovaikutus ja henkilökohtaiset kontaktit ovat toimineet parhaiten. Yrityskäynnit ovat tuottaneet eniten tulosta sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla.

Taulukko 4. Yrityskäynnit, lehti-ilmoitukset ja kasvokkainen vuorovaikutus parhaiten kohderyhmää tavoittaneina hakevan toiminnan tapoina koulutusaloittain (%). n=156

	yritys- käynnit	lehti- ilmoitukset	kasvokkainen vuorovaikutus
kulttuuriala (n=8)	12,5	50,0	0
liiketalouden ja hallinnon ala (n=22)	31,8	45,5	13,6
luonnontieteiden ala (n=6)	16,7	33,3	50,0
tekniikan ja liikenteen ala (n=28)	39,3	10,7	46,4
luonnonvara- ja ympäristöala (n=8)	50,0	0	37,5
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (n=23)	47,8	26,1	21,7
matkailu-, ravitsemis- ja talousala (n=29)	48,3	20,7	44,8
tietokoneen ajokorttikoulutukset (n=32)	21,9	53,1	21,8
Yhteensä (%)	35,9	30,8	30,1
Yhteensä (n)	56	48	47

Parhaiksi koetuissa hakevan toiminnan tavoissa ei juuri ollut eroja sukupuolen mukaan tarkasteltuna: Naisten kohdalla parhaiten ovat toimineet yrityskäynnit ja lehti-ilmoitukset (28 %) sekä kasvokkainen vuorovaikutus (21 %). Miesten kohdalla lehti-ilmoitukset (28 %) ovat vastaajien arvioiden mukaan tavoittaneet kohderyhmää hieman paremmin kuin yrityskäynnit (27 %). Lisäksi noin viidesosa miesopiskelijoita kouluttaneista vastaajista arvioi kasvokkaisen vuorovaikutuksen olevan paras tapa tavoittaa kohderyhmän miehiä.

Vastaajat perustelivat parhaiten kohderyhmää tavoittaneita hakevan toiminnan tapoja myös sanallisesti. Tähän on poimittu vastaajien perusteluja kolmesta eniten mainitusta hyvästä tavasta tehdä hakevaa toimintaa.⁹ **Yrityskäyntejä perustellaan toimivana opiskelijahaun muotona** esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Suora kontakti esimiehiin ja sitä kautta työntekijöihin. (124)

Tavoittaa parhaiten kohderyhmän. (137)

Tieto Nosteesta menee oikeille henkilöille. (10)

Luotettavin ja katu-uskottavin tapa lähestyä henkilöitä, joilla on usein ennakkoluuloja koulutusta kohtaan. (9)

Teknisillä miehisillä aloilla työnantajan kannustus on työntekijän kouluttautumismotivaation kannalta avainasemassa. (77)

Alan kouluttajien hyvät työelämysuhteet. (87)

Yrityskäyntejä puoltavissa vastauksissa korostuu suoran kontaktin merkitys ja kohderyhmän tavoitettavuus, eli samat tekijät, jotka korostuvat myös kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Kohderyhmän tavoittamisen ja koulutusmahdollisuuksista tiedottamisen lisäksi koulutuspäätöksen

⁹ Kaikki perustelut on koottu liitteeseen 8.

syntyminen edellyttää vastaajien kokemusten mukaan usein henkilökohtaista keskustelua ja kannustusta.

Suora vuorovaikutus, ei jäänyt epäselvyyksiä. (3)

Keskustelu kohderyhmäläisen kanssa lähtee ao. henkilön tilanteesta. (100)

Koulutukseen lähtemiskynnyksen ylittäminen vaatii keskustelua, rohkaisua, mahdollisuutta oman tilanteen pohtimiseen. (134)

Kysymyksiin voi vastata heti, motivointi onnistuu paremmin. Yhteistyö ei niin helposti ”unohdu”. (43)

Lehti-ilmoitukset toimivat hyvin siinä tapauksessa, että aikuisella on jo opiskelumotivaatio.

Ilmoitusten avulla tavoitetaan helposti sellaisia henkilöitä, jotka ovat muutenkin kiinnostuneita koulutuksesta.

Kiinnostus tulee olla jo valmiina etukäteen, pelkkä tiedottaminen ei saa ketään aloittamaan opiskelua. (62)

Lehtiä luetaan laajasti – koulutuksiin motivoituneet seuraavat ilmoituksia. (79)

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan omien kokemusten pohjalta onnistunutta hakevan toiminnan mallia (114 vastausta).¹⁰ Kuvaukset onnistuneista hakevan toiminnan tavoista on karkeasti jaoteltu 1) kohderyhmä/opiskelijalähtöisiksi, 2) työpaikkalähtöisiksi, 3) hakevan toiminnan monikanavaisuutta kuvaaviksi, 4) lehti-ilmoituksiin, internet-tiedottamiseen ja esitteisiin perustuviksi, 5) yhteistyöverkostoa korostaviksi sekä 6) hakevan toiminnan tekijän ominaisuuksia ja osaamista painottaviksi malleiksi.

Kohderyhmä- ja opiskelijalähtöiset kuvaukset onnistuneista tavoista tehdä hakevaa toimintaa liittyvät monesti jo opiskelemissa olevien aikuisten ja heidän tuttavaverkostojensa hyödyntämiseen kohderyhmän tavoittamisessa ja tiedon välittämisessä. Kohderyhmän yhteystietoja on lisäksi kerätty eri rekistereistä. Noste-ohjelman kohderyhmälle on myös järjestetty omia Noste-tilaisuuksia.

Hakevan toiminnan kohdistaminen kansalaisopiston tietyn aineryhmän opiskelijoille. On saavutettu tällä tavalla osa Noste-ryhmään kuuluvista ja tieto Nosteesta on levinnyt opiskelijoiden tutuille, sukulaisille, joille Noste on yksi mahdollisuus itsensä kouluttamiseen. (104)

[Oppilaitoksemme] kurseilla on ollut alusta lähtien hyvin osanottajia. Näin olemme ”kouluttaneet” kurssilaisiamme koulutusagenteiksemme. Tämä osallistujien toiminta nostekurseista on ollut tuloksellista. (123)

Eri lähteistä poimittu yhteystietoja. Lähestytty henkilöitä sekä postitse että puhelimitse. Rajattu ryhmä kutsuttu henkilökohtaisesti teematapahtumaan, jonka aihe liittyy ammatin osaamistarpeeseen. (63)

Työnantajille ja työntekijöille järjestetty omia Noste-tilaisuuksia. Eniten opiskelijoita saaneet siten, että työntekijät ovat ensin itse innostuneet Noste-koulutuksesta, ja sen jälkeen ajatus Nosteen hyödyntämisestä henkilöstökoulutukseen on myyty työnantajille. (92)

Työpaikkalähtöinen tapa tehdä hakevaa toimintaa on lähtenyt liikkeelle useimmiten työnantajan tapaamisesta, jonka jälkeen on tavattu mahdollisuuksien mukaan myös työntekijöitä. Useimmissa

¹⁰ Kaikki kuvaukset onnistuneesta hakevan toiminnan mallista ovat liitteessä 9.

kuvauksissa mainittiin sekä työnantajien että työntekijöiden tapaaminen osana onnistunutta hakevan toiminnan mallia. Tosin muutamien kuvausten perusteella tuloksia on saatu aikaan myös keskittymällä yksinomaan työnantajan tai työntekijöiden motivoimiseen. Monessa hankkeessa työpaikoilla markkinoitiin koulutuksia yleensä, ei ainoastaan Noste-koulutusta (yhteistoimintamalli). Vastauksista yli puolet (n=66) on työpaikkalähtöisiä malleja, joita käsitellään lähemmin luvussa 6.1 osana yrityksiin jalkautumista.

1) Yhteydenotto alan työnantajiin/esimiehiin, 2) sen jälkeen pari neuvottelua ja kartoitus työpaikalla osallistujista (mahd), 3) info työntekijöille. (22)

Vierailu työpaikalla esim. osasto- tai työryhmäkokouksessa, jossa päästään yhdessä ja erikseen keskustelemaan koulutuksen tuomista mahdollisuuksista – ei vain koulutus vaan se mitä tutkinto antaa tulevaisuudessa. (112)

Työpaikoilla tapahtuva toiminta laajasti ymmärrettynä (vertaistiedotus, luottamusmiesorganisaation toiminta, muiden esimerkki, koko työmaalle/yritykseen levittäytyvä koulutuksen kulttuuri) jne. (9)

Yrityskäynnit. Saada yrittäjä sitoutumaan ja sitä kautta koko henkilöstön kehitystä. Mikäli yrittäjä ei halukas yrittää silti motivoida yksittäisiä opiskelijoita, toki yrittäjän luvalla. (60)

Tehty toiminta-alueella laaja yrityskäyntikierros, jossa työpaikoille (+työntekijöille) tarjottu mahdollisuus koulutukseen ”millä tahansa rahoitusmuodolla”: oe, opso, Noste. → tämä antaa erilaisia ratkaisumahdollisuuksia. (23)

Kuvaukset onnistuneesta hakevasta toiminnasta ovat usein monimuotoisia. Vaikka kyselylomakkeella kartoitettiin hakevan toiminnan tapoja usein irrallisina ja yksittäisinä toimintatapoina, on hyvä muistaa, että onnistuakseen hakeva toiminta on useimmiten monen tekijän summa: ”[Hakevassa toiminnassa on] käytettävä mahdollisimman monia väyliä. Yksi tai muutama keino ei riitä!”. Lehti-ilmoitukset ja -jutut sekä muu tiedottaminen ovat niitä tapoja, joiden kautta hakevassa toiminnassa on lähdetty liikkeelle päätyen lopulta henkilökohtaisiin keskusteluihin kohderyhmään kuuluvien kanssa.

Tiedotustilaisuuksia, yrityskäyntejä sekä osallistuttu rakennusalan ja KTV:n ammattiyhdistysosastojen kevätkokouksiin tiedottamalla Noste-ohjelmasta sekä eri koulutuksista myös eri rahoitusmuodin. Tapaamisia, tapahtumia, kontaktit yrityksiin. Oppilaitoksissa Noste-palvelupiste. Tarkoituksena lisätä neuvontapisteitä muualla maakunnassa. Hakevan toiminnan apuna käyttäneet markkinointiviestintää: paikallisyhdistysten tiedotteet, lehdistötiedotteet, esitteet, lehti-ilmoitukset, www-sivut jne. Nostetta esitelty KTV:n ja rakennusliiton eri osastojen järjestämässä kevätkokouksessa. Noste-tiedotusta jaettu myös vierailleille ryhmille. (83)

Hakevassa toiminnassa tarvitaan monta kanavaa. Kun paikallislehdessä on ensin juttu Noste-koulutuksesta ja jo esimerkki opiskelijasta (”kasvot toiminnalle”), sitten ilmoitus alkavasta koulutuksesta lehdessä ja sen jälkeen kasvokkaista vuorovaikutusta ihmisten kanssa, niin tämä toimii. Pienellä paikkakunnalla myös sana leviää esim. työpaikoilla ja ilmaiseen atk-koulutukseen halutaan lähteä. Monelle herää kiinnostus ammatilliseen koulutukseen vasta a-ajokortin suorittamisen jälkeen ja näihin ihmisiin on oltava jälkikäteen yhteydessä. Meillä ajokorttikoulutusten lopussa tehdään kysely jatkokoulutussuunnitelmista ja kiinnostuksen kohteista ja otetaan tämä huomioon nostekoulutussuunnittelussa. (28)

Nimetty [henkilö], joka koordinoi hakevaa toimintaa omassa yksikössä. Meillä kaikki kouluttajat ja opintosihteerit tietävät koulutuksista. Rahoitusmuoto päätetään vasta koulutusinnostuksen jälkeen. Jatkuva haku koulutuksiin → ryhmään voi tulla eri vaiheissa, kaikille tehdään työpaikalla lähtötilanteen selvitys. Kaikki tilaisuudet puhua oman alan koulutuksista käytetään hyväksi; työssäoppimisen ohjaus, näytöt, näyttöinfot, työpaikkaohjaajakoulutukset, erilaiset henkilöstökoulutukset ja lyhytkurssit. Koulutusta henkilökohtaistetaan (ohjausmallit; TOP-ohjaus, verkko-ohjaus ja räätälöidyt tehtävät). (106)

Suhteellisen hyvä tulos saavutettiin lehti-ilmoittelulla, johon oli kytketty oppilaitoksella järjestetty tiedustilaisuus. Näin haetun kohderyhmän kanssa voidaan aloittaa henkilökohtaisemmat neuvottelut.(2)

Lehti-ilmoitukset mainitaan muutamissa vastauksissa yksistäänkin onnistuneena tapana tehdä hakevaa toimintaa. Ilmoitus paikallislehdessä on huomattu hyvin. Lehti-ilmoituksen perusteella koulutukseen lähteminen edellyttää aikuisilta jo jonkinlaista kiinnostusta ja motivaatiota kouluttautua.

Lehti-ilmoitus paikallisessa ilmaisjakelulehdessä vuoden alussa. Tulos noin 150 yhteydenottoa; tarjolla vain 30 aloituspaikkaa. (101)

Ilmoitus julkaistiin paikallislehdissä, joista se oli huomattu hyvin. 85 % opiskelijoista oli saanut tiedon koulutuksesta lehdestä. (39)

Noste-hankkeiden verkostotutkimuksen yhteydessä hankkeet arvioivat omia yhteistyöverkostojaan keskimäärin myönteisesti, kun taas lääninhallitukset arvioivat alueensa Noste-hankkeiden kumppanuutta jonkin verran kriittisemmin (Mahlamäki-Kultanen & Hulkari 2005a).

Verkostoitumisen merkitys niin oppilaitosten kuin muidenkin toimijoiden kanssa tulee esiin myös onnistuneen hakevan toiminnan mallin kuvauksen yhteydessä.

Yhteistyö eri paikkakuntien maatalouden lomittajapalveluiden järjestäjien kanssa tuo tulosta. He tuntevat työntekijänsä ja voivat motivoida ja kannustaa omia porukoitaan mukaan tutkinnon suorittamiseen. (41)

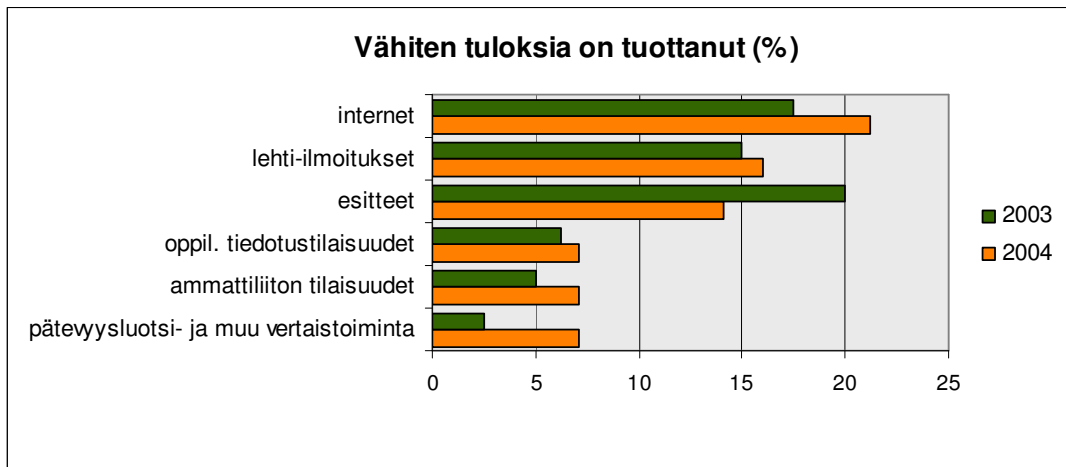
Alueellinen ja erityisesti seudullinen kytkös työllisyysstrategiatyöhön. Noste on väline aikuiskoulutuksen aluevaikuttavuudessa. Info-tilaisuudet ja verkostoyhteistyö. (85)

Hakevaa toimintaa tekevä henkilö mainitaan monessa vastauksessa onnistuneen hakevan toiminnan edellytyksenä. Hakevaa toimintaa tekevältä henkilöltä odotetaan ennen kaikkea vankkaa tietoa koulutusasioista: ”*Hakevan toiminnan työntekijän rooli tärkeä. Kaikkien opettajien tietämys tärkeää.*” Hakevan toiminnan tekemiseen tarvittavia valmiuksia ja osaamista käsitellään enemmän luvussa 7.2.

5.5 Esimerkkejä vähiten kohderyhmää tavoittaneista hakevan toiminnan käytännöistä

Vähiten kohderyhmää on vastaajien mukaan tavoitettu internetin välityksellä, ja sitä pidetään jopa tehottomampana kuin vuonna 2003 (kuvio 7). Sosiaali- ja terveysalalla sekä tietokoneen ajokorttikoulutuksissa kolmannes vastaajista pitää internetiä kaikkein heikoimpana hakevan toiminnan tavoista.¹¹ Lehti-ilmoitukset mainitaan toisena vähän kohderyhmää tavoittaneena hakevan toiminnan muotona siitäkin huolimatta, että noin kolmasosa vastaajista pitää niitä yhtenä tehokkaimmista tavoista toteuttaa opiskelijahakua. Esitteet mainitaan kolmanneksi tehottomimpana hakevan toiminnan muotona, mutta usko esitteisiin näyttää vuodessa kasvaneen yli viisi prosenttiyksikköä. Vuonna 2004 suunnilleen yhtä moni vastaaja kokee oppilaitosten omat

tiedotustilaisuudet kohderyhmää vähiten tavoittaneena hakevan toiminnan muotona kuin vuotta aikaisemmin.



Kuvio 7. Vähiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan muoto vuosina 2003 (n=80) ja 2004 (n=156) (%).

Ammattiliittojen järjestämät tiedotustilaisuudet ja pätevyysluotsitoiminta mainitaan vuoden 2004 hakevaa toimintaa koskevassa kyselyssä edellisvuotta useammin vähiten kohderyhmää tavoittaneina hakevan toiminnan tapoina. Ammattiliittojen tilaisuuksista todetaan, ettei niiden kautta välttämättä tavoiteta varsinaista kohderyhmää: ”*Ei suoraa kontaktia Noste-opiskelijoihin.*”. Perustelut vähäiseen yhteistyöhön pätevyysluotsien kanssa liittyvät usein siihen, ettei alueella ollut pätevyysluotseja:

Vielä ei ole muodostunut kontakteja pätevyysluotseihin. (53)

Kun niitä ei ole / lähtenyt ainakin [tällä] alueella aika huonosti käyntiin. (66)

Ei vielä alueellisesti toiminut. (85)

Olematon toiminta. (144)

Luotsit eivät ole motivoituneita / työnantaja ei tue heidän toimintaa henkilöstön kehittämisen edistämässä. (5)

Se on käynnistynyt vaisusti alueellamme. (147)

Toisaalta pätevyysluotsihaastattelujen perusteella voidaan todeta, että yhteistyö oppilaitosten kanssa on saattanut olla vähäistä, vaikka alueella olisikin luotseja (Laukkanen 2005). Pätevyysluotsit ovat usein toimineet omilla työpaikoillaan, ja yhteyksiä oppilaitoksiin päin on solmittu vasta siinä vaiheessa, mikäli potentiaalisia opiskelijoita on työpaikalta tai tuttavapiiristä löytynyt. Oppilaitoksetkaan eivät ole kaikkialla hyödyntäneet pätevyysluotsien panosta, vaikka aktiivisia luotseja alueella olisikin. Noste-hankkeiden ja pätevyysluotsin välistä yhteistyötä käsitellään enemmän luvussa 6.2.

¹¹ Kaikki perustelut kohderyhmää vähiten tavoittaneista hakevan toiminnan tavoista on esitetty liitteessä 10.

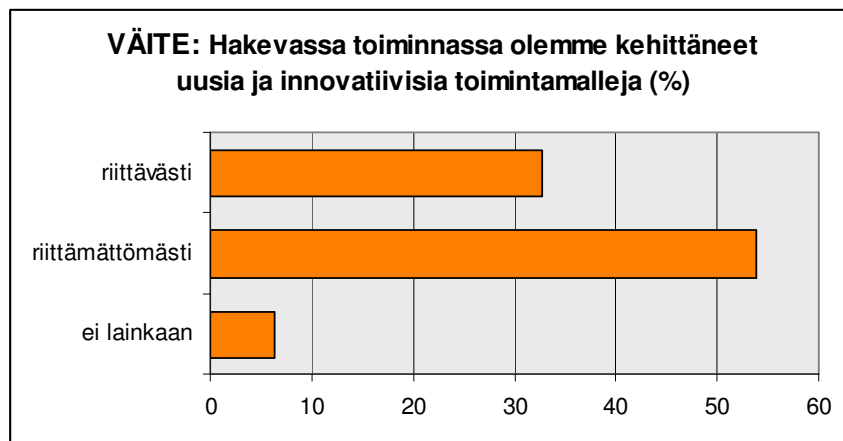
Lisäksi kohderyhmää on tavoitettu heikosti radio- ja televisiomainosten avulla, messuilla, kirjeillä ja lehtikirjoituksilla. Myös yrityskäynnit (n=8) ja osaamistarvekartoitukset (n=1) ovat muutamien vastaajien mukaan tavoittaneet huonosti kohderyhmää. Kohderyhmän hajanaisuus eri toimialoilla ja työpaikoissa on eräs syy siihen, miksei yrityskäyntejä ole pidetty hyvänä tapana tehdä hakevaa toimintaa.

Ko. koulutusalan kohderyhmä on niin sekalainen & hajallaan, että heidät tavoitetaan parhaiten lehti-ilmoituksilla ja oppilaitoksen internet-sivujen kautta. (73)

Konkreettiset koulutusmahdollisuudet lehti-ilmoittelulla on tuonut opiskelijat kaupan alan koulutukseen. Potentiaaliset ovat niin hajallaan eri toimialoilla ja eri tehtävissä, että työpaikkakohtainen käynti hakuammuntaa. (113)

5.6 Hakevassa toiminnassa syntyneet innovaatiot

Hakeva toiminta poikkeaa vastaajien enemmistön mukaan tavanomaisesta koulutusmarkkinoinnista, ja avointen vastausten perusteella se on jonkin verran muuttanut koulutuksen järjestäjien toimintatapoja. Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin myös ottamaan kantaa siihen, minkä verran hakevassa toiminnassa on kehitelty uusia ja innovatiivisia toimintamalleja (kuvio 8). Kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, että uusia toimintatapoja on syntynyt riittävästi, mutta **vastaajien enemmistön mielestä toimintatapoja ei ole uudistettu riittävästi**. Hakeva toiminta ei ole muuttanut oppilaitoksen koulutusmarkkinointia seitsemässä hankkeessa. Uusia ja innovatiivisia toimintamalleja ei ollut kehitelty yhdenkään Noste-hankkeen mielestä liikaa.



Kuvio 8. Arvio hakevan toiminnan yhteydessä kehitettyjen uusien innovatiivisten toimintamallien määrästä (%). n= 156.

Vastaajilla oli kyselylomakkeessa mahdollisuus kertoa omin sanoin hakevaan toimintaan liittyvistä ideoista ja uusista innovaatioista (liite 11). **Uudet innovaatiot liittyvät enimmäkseen Noste-ohjelmasta tiedottamiseen, työpaikkakäynteihin ja yhteistyötappoihin eri toimijoiden välillä.** Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista tiedottamisen yhteydessä monet

hankkeet ovat ideoineet uusia toimintatapoja. Kiertäviä Noste-pisteitä tai ”kipsoja”, eli ihmisten arkeen ja työpaikoille jalkautuvia Noste-tietoutta välittäviä informaatiopisteitä on hyödynnetty useammassakin hankkeessa. Idealtaan info-pistettä vastaava Noste-bussi on myös ollut käytössä ainakin yhdessä hankkeessa. Kokemukset vastaavanlaisista ihmisten työpaikoille vietävistä neuvontanurkkauksista hakevan toiminnan muotona ovat olleet esimerkiksi Tanskassa varsin hyviä (Plant 2002).

Nostekipsatoiminta. (92)

Nostepisteet: tori, ostoskeskus, yritykset. (77)

Olemme vieneet Nosteinfoa sinne, missä ihmiset ovat, vilkkaisiin kauppakeskuksiin. Huomion herättäjänä on ollut parin metrin korkuinen majakka, jonka ympärillä esittelijät ovat olleet valmiina kertomaan Nosteesta ja tarjolla olevista koulutuksista. Kiinnostuneilta on kerätty yhteyshenkilöt ja heihin on oltu yhteydessä myöhemmin uudelleen. (134)

Illtatorilla esiintyminen → yleistä Noste-tietoutta levisi + oppilaiden työnäytökset. (72)

Noste-bussi. (60)

Työpaikkakäynteihin liittyvät uudet ideat koskevat pääasiassa henkilökohtaistamista: ”[Nosteessa on] *muuta hakevaa toimintaa henkilökohtaisempi lähestymistapa*”. Hakevaa toimintaa tekevät henkilöt korostavat vastauksissaan suoran kontaktin merkitystä, ovat kyseessä sitten työnantajat tai työntekijät.

Jalkautuminen työntekijätapaamisiin kentälle. (46)

Juuri se aktiivinen, suora kontakti työnantajiin, portaattainen eteneminen. (48)

Päiväkahvi-infot työpaikoille. (106)

Kampanjanomaisuus ”isku” (pk-yrityksiin). (23)

Osa vastaajista pitää osaamistarvekartoituksia toimivana tapana markkinoida Noste-koulutusta. Osaamis- tai koulutustarvekartoituksia tehdään vastausten perusteella sekä kyselylomakkeiden avulla että keskustelemalla työpaikkakäyntien yhteydessä.

Kartoittava kysely jaettu n 70 ja postitettu n. 20 työpaikkaan. Vastanneiden kesken arvottu 3x joulukahvitus. (43)

Koulutustarvekyselyn laatiminen kai oli kaiken perusta. (105)

”Maksuttomat osaamiskartoitukset” – purevat toisiin työnantajiin. (125)

Yritysten henkilökunnan koulutustarpeiden ja ammattitaidon kartoitus. (42)

Yrityksiin jalkautumisen lisäksi myös työpaikkoja on houkuteltu tutustumaan oppilaitosten toimintaan ja koulutusmahdollisuuksiin kutsumalla esimerkiksi yrityksiä järjestämään kokouksiaan oppilaitoksen tiloissa. Uutta hakevassa toiminnassa on myös tavanomaista laajempi yhteistyöverkosto. Alueellista yhteistyötä on hakevassa toiminnassa tehty yritysten lisäksi niin toisten koulutushankkeiden, luottamusmiesten ja ammattiliittojen, työvoimatoimistojen kuin oppisopimustoimistojenkin kanssa.

Hankeyhteistyötä muiden alueella toimivien hankkeiden kanssa. Kutsuttu työyhteisöjä tutustumaan, kutsuttu luottamusmiesverkostoa tutustumaan, markkinointi henkilöstöruokaloissa. (16)

On yritetty saada yhteistyökuvioita toimimaan työvoimatoimiston, PAM:in, oppisopimuskeskuksen kanssa. (35)

Yhteistyö työvoimahallinnon kanssa. Työpaikkakohtainen hakeva toiminta. (87)

Hankeyhteistyö alueen muiden hankkeiden kanssa. Markkinointi työpaikkojen henkilöstöruokaloissa. Luottamusmiesverkoston yhteistyö. (18)

Lisäksi uusina toimintatapoina mainitaan ”porstuakurssit”, joiden avulla opiskelijoita houkutellessaan tutustumaan koulutuksiin: ”*Porstuakurssit, joissa opiskelijalla on mahdollisuus konkreettisesti tutustua eri koulutusten sisältöihin ja opiskelutapoihin.*” Kurssin aiheena on esimerkiksi pieni osa alan ammattitutkinnosta, kuten suurtalouskokin ammattitutkintoon kuuluva osio juhlapalveluiden osatutkinnosta. Teemakurssin aikana kurssilaiset ahertavat leipomusten kimpussa, ja tutustuvat samalla oppilaitokseen ja aikuisopiskeluun. ”Porstuakursseja” pidetäänkin toimivana tapana hakea opiskelijoita ja päästä kokeilemaan aikuisopiskelua. Jo opiskelemissa olevat aikuiset ovat myös olleet mukana hakevassa toiminnassa kertomalla omista kokemuksistaan ja kannustamassa ja motivoimassa vertaisina muita opiskelemaan.

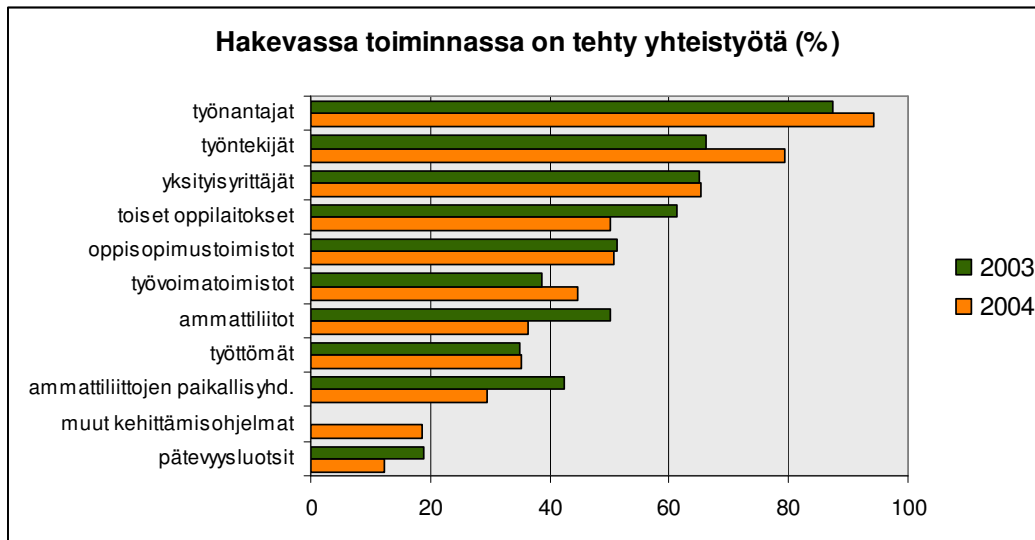
Oppilaiden innostaminen levittämään tietoa ja innostamaan ystäviään. (122)

Opiskelijoita on ollut tiedotustilaisuuksissa kertomassa omakohtaisesta kokemuksestaan sekä kannustamassa opiskelemaan. (81)

6 Yhteistyö hakevassa toiminnassa

Noste-ohjelmassa on sen suunnittelusta saakka korostunut eri toimijoiden välinen yhteistyö. Yhteistyötä eri toimijoiden välillä on ollut runsaasti myös hakevassa toiminnassa (kuvio 9). Eniten yhteistyötä on tehty työnantajien, työntekijöiden ja yksityisyrittäjien kanssa niin vuoden 2004 kuin 2003 Noste-koulutuksia koskevien kyselytulosten mukaan. **Yhteistyötä työntekijöiden kanssa on tehty vuonna 2004 huomattavasti useammin edellisvuoteen verrattuna**, eli hakevaa toimintaa on jalkautettu ja viety entistä enemmän kohderyhmän pariin.

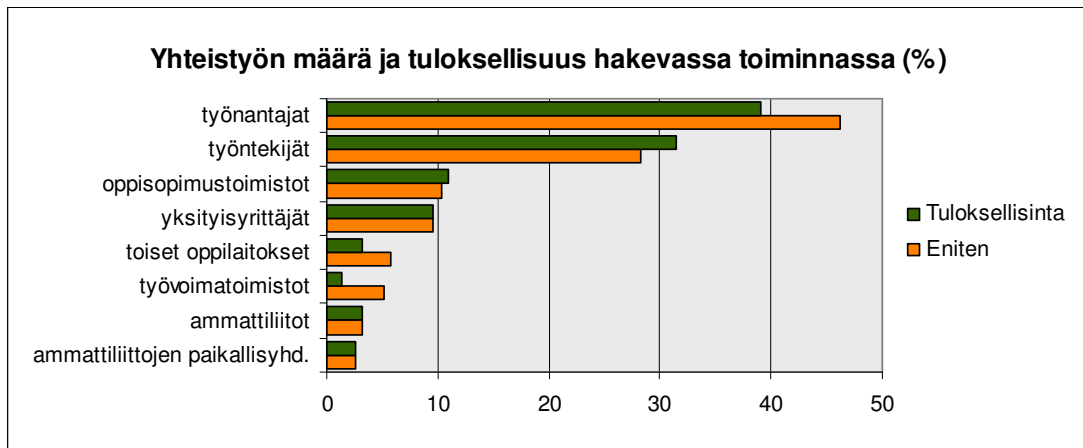
Noin puolet vastaajista on tehnyt yhteistyötä toisten oppilaitosten ja oppisopimustoimistojen kanssa. Yhteistyötä toisten oppilaitosten kanssa on tehty vuonna 2004 jonkin verran edellisvuotta vähemmän, mutta oppisopimustoimistojen kanssa tehtävässä yhteistyön määrässä ei ole tapahtunut juurikaan muutosta kuluneen vuoden aikana. Noste-hankkeiden itsearviointikyselyn mukaan oppisopimustoimistojen kanssa tehtävä yhteistyö vaihteli lääneittäin siten, että eniten yhteistyötä oppisopimustoimistojen ja Noste-hankkeiden välillä oli Lapin läänissä ja vähiten Itä-Suomen läänissä (Mahlamäki-Kultanen & Hulkari 2005b).



Kuvio 9. Yhteistyötahot hakevassa toiminnassa vuonna 2003 (n=80) ja 2004 (n= 156) (%).

Yli kolmannes hakevan toiminnan kyselyn vastaajista on tehnyt omissa Noste-hankkeissaan yhteistyötä työvoimatoimistojen, ammattiliittojen ja työttömien kanssa. Työvoimatoimistojen kanssa tehtävä yhteistyö on jonkin verran lisääntynyt, mikä johtunee asetustekstin uudelleenmuotoilusta (A35/2004). Sen sijaan ammattiliittojen, ammattiliittojen paikallisyhdistysten ja pätevyysluotsien kanssa tehtävä yhteistyö on vastaavasti vähentynyt. Noin viidesosa vastaajista on hyödyntänyt hakevassa toiminnassaan muita alueella meneillään olevia kehittämisohjelmia.

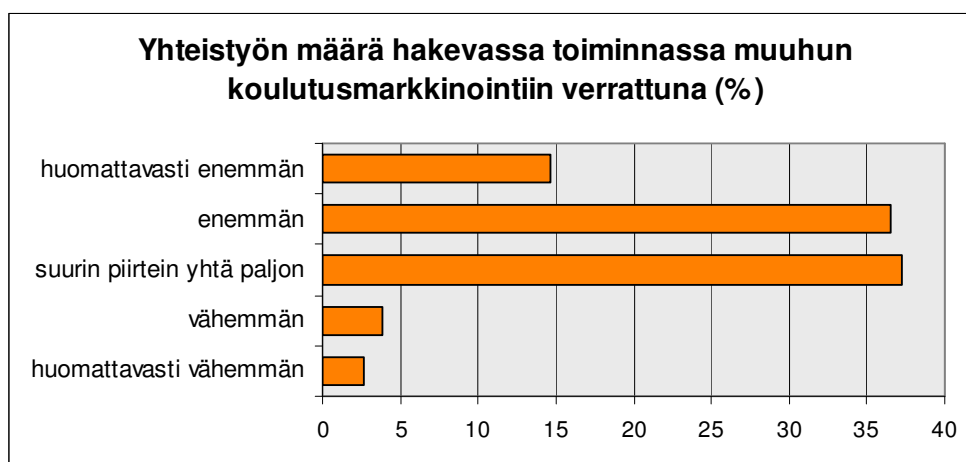
Kyselyssä vastaajia pyydettiin nimeämään taho tai tahot, joiden kanssa tehty yhteistyö on koettu kaikkein tuloksellisimmaksi, ja lisäksi taho tai tahot joiden kanssa yhteistyötä on tehty määrällisesti eniten. Vastaukset näihin kahteen kysymykseen on koottu kuvioon 10. Määrällisesti yhteistyötä on tehty eniten työnantajien kanssa, ja sitä pidetään myös kaikkein tuloksellisimpana yhteistyötahona. Työntekijöiden kanssa on niin ikään tehty paljon yhteistyötä, ja tehtyyn yhteistyön määrään verrattuna se on koettu jopa tuloksellisemmaksi. Myös AiHe-hankkeissa on koettu toimivaksi työelämäyhteistyön muodoksi työpaikkojen koulutus- ja kehittämistarpeiden selvittäminen silloin, kun siihen on yhdistetty työntekijöiden ammattitaidon vahvistaminen (Rikkinen, Heikkinen, Ihanainen & Nurmi 2004, 39).



Kuvio 10. Yhteistyön määrä ja tuloksellisuus hakevassa toiminnassa. (%)n= 156.

Noin viidennes vastaajista on tehnyt eniten yhteistyötä oppisopimustoimistojen ja yksityisyrittäjien kanssa, ja pitää niitä myös kaikkein tuloksellisimpina yhteistyön muotoina. Eniten ja toisaalta myös tuloksellista yhteistyötä on tehty toisten oppilaitosten, työvoimatoimistojen, ammattiliittojen ja niiden paikallisyhdistysten kanssa. Toisten oppilaitosten ja työvoimatoimistojen kanssa yhteistyötä on tehty määrällisesti enemmän verrattuna siihen, miten tulokselliseksi yhteistyö on koettu. Kuviossa 10 mainittujen tahojen lisäksi muutamat hankkeet arvioivat tehneensä eniten ja tuloksellisinta yhteistyötä muiden kehittämisohjelmien, alan eri yhdistysten ja yhteistyökumppaneiden sekä omien oppilaiden kanssa. Myös pätevyysluotsien kanssa tehty yhteistyö arvioitiin yhdessä hankkeessa kaikkein tuloksellisimmaksi.

Hakevassa toiminnassa tehtävän yhteistyön määrää pyydettiin kyselylomakkeessa vertaamaan muussa koulutusmarkkinoinnissa tehtävään yhteistyöhön (kuvio 11). Yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että Noste-ohjelman hakevassa toiminnassa tehdään enemmän tai huomattavasti enemmän yhteistyötä muuhun koulutusmarkkinointiin verrattuna, ja reilun kolmasosan kokemusten mukaan yhteistyön määrässä ei ole tapahtunut muutosta. Yhteensä alle kymmenen prosenttia vastaajista kertoo yhteistyömäärän olevan hakevassa toiminnassa tavanomaista vähäisempi. Hakevan toiminnan myötä yhteistyö eri toimijoiden välillä näyttää vahvistuneen noin puolella Noste-hankkeista, mutta edelleen yhteistyötä eri toimijoiden välillä on mahdollista myös lisätä. Vähemmän tai huomattavasti vähemmän yhteistyötä muuhun koulutuksen markkinointiin verrattuna tehdään vastausten perusteella 6 hankkeessa.



Kuvio 11. Yhteistyön määrä hakevassa toiminnassa muuhun koulutusmarkkinointiin verrattuna (%). n=156.

Taulukkoon 5 on koottu kaksi yhteistyötä koskevaa väittämää. **Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa koetaan hakevassa toiminnassa yleisesti hyvin tärkeäksi Noste-hankkeissa**, sillä ainoastaan viisi vastaajaa on jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä väitteen: ”*Hakevassa toiminnassa on tärkeää yhteistyö muiden toimijoiden kanssa*”. Toinen väittämä koskee oman yhteistyön arviointia. Yli puolet vastaajista pitää nykyistä yhteistyötä riittävänä, mutta toisaalta reilun kolmasosan mielestä yhteistyö ei ole riittävän laajaa.

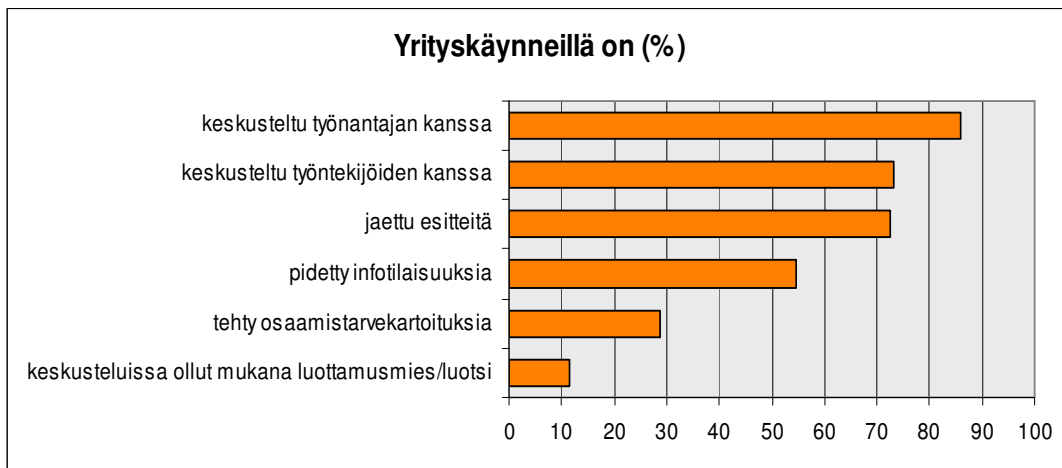
Taulukko 5. Yhteistyön tärkeys hakevassa toiminnassa (%). n= 156.

Väittämät:	%
Hakevassa toiminnassa on tärkeää yhteistyö muiden toimijoiden kanssa	
täysin samaa mieltä	78,9
jokseenkin samaa mieltä	16,4
jokseenkin eri mieltä	2,6
täysin eri mieltä	0,7
Hakeva toimintamme on perustunut laajaan yhteistyöhön	
liikaa	1,3
riittävästi	56,6
riittämättömästi	35,5
ei lainkaan	0,7
n	156

Väittämien kautta saatu tulos tukee hankkeiden arviota yhteistyön määrästä (kuvio 11), jonka mukaan noin puolet vastaajista ilmoitti, että hakevassa toiminnassa mukana uusia yhteistyökumppaneita. Samoin noin puolet vastaajista arvioi (taulukko 5), että hakeva toiminta on perustunut laajaan yhteistyöhön. Noste-hankkeiden kumppanuus ei ole hankkeiden itsearvioinnin perusteella juurikaan edennyt vuoden aikana. Konkreettiset tulokset ovat näkyneet työelämä- ja oppilaitosyhteistyössä. (Mahlamäki-Kultanen & Hulkari 2005a).

6.1 Yritysyhteistyö ja työpaikkakäynnit

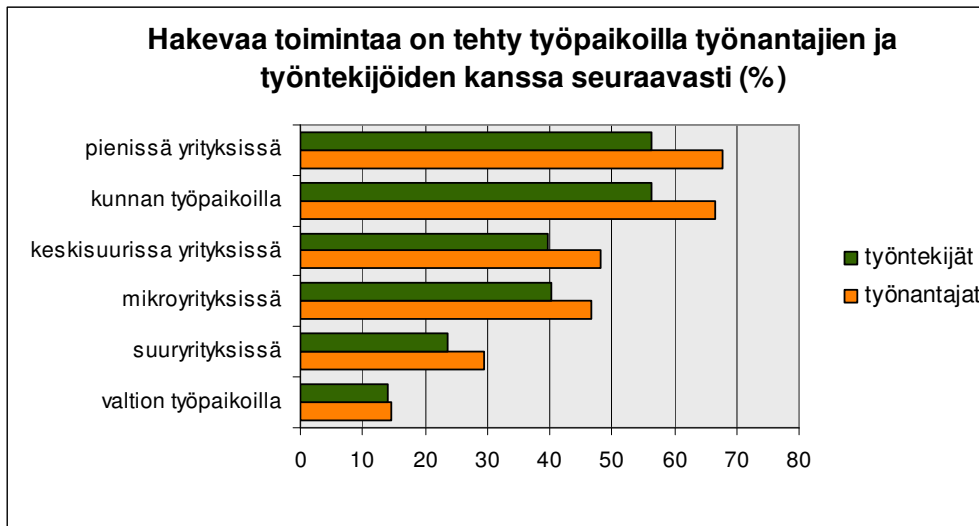
Yritys- tai työpaikkakäynnit ovat vastaajien mukaan tavoittaneet kohderyhmää kaikkein parhaiten. Kyselyssä selvitettiin yrityskäyntien sisältöä sekä valmiiden vastausvaihtoehtojen että avointen kysymysten kautta. **Eniten yrityskäynneillä on keskusteltu työnantajan kanssa (86 %) (kuviokuva 12).** **Selvästi harvemmin yrityskäyntien yhteydessä on tavattu työntekijöitä (73 %).** Ainoastaan luonnontieteiden alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla hakevaa toimintaa on tehty enemmän työntekijöiden kuin työnantajien kanssa. Yrityskäynneillä on myös jaettu esitteitä (72 %) ja pidetty info-tilaisuuksia (55 %).



Kuvio 12. Yrityskäyntien sisältö (%). n= 156.

Kolmannes vastaajista on tehnyt työpaikkakäyntien yhteydessä osaamistarvekartoituksia. Vastausten perusteella osaamistarvekartoituksia on yrityskäyntien yhteydessä käyttänyt vuonna 2004 19 hanketta, kun edellisvuonna osaamiskartoituksia ilmoitti tekevänsä 17 hanketta (Kokkila 2004a). **Hankkeittain katsottuna osaamiskartoitusten määrässä ei ole vuodessa tapahtunut juuri lainkaan muutosta.** Määrällisesti eniten osaamistarvekartoituksia on tehty tekniikan ja liikenteen alalla (n=14), sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (n=8) sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (n=6) ja tietokoneen ajokorttikoulutusten (n=6) yhteydessä. Vastaajia pyydettiin arvioimaan osaamistarvekartoitusten määrää myös väittämän: *"Hakevan toiminnan yhteydessä työpaikoilla on suoritettu henkilöstön osaamistarvekartoituksia"* kautta. Riittämättömäksi osaamiskartoitusten määrän arvioi lähes puolet vastaajista, ja noin viidesosa vastaajista on tyytyväisiä tekemiensä osaamistarvekartoitusten määrään. **Pätevyysluotsi tai luottamusmies on ollut mukana yrityskäynneillä käydyissä keskusteluissa ainoastaan kymmenessä hankkeessa.** Koulutusaloittain katsottuna eniten luottamusmiehiä ja pätevyysluotseja on käytetty hakevassa toiminnassa tekniikan ja liikenteen alalla. Myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä tietokoneen ajokorttikoulutusten hakevassa toiminnassa pätevyysluotsi tai luottamusmies on ollut mukana useammin kuin yhdessä hankkeessa.

Työpaikoilla tehty hakeva toiminta on painottunut kuntasektorille ja pieniin sekä keskisuuriin yrityksiin (kuvio 13). Myös alle kymmenen työntekijän mikroyrityksissä on käyty useammin kuin suuryrityksissä tai valtiosektorin työpaikoilla. Vuoteen 2003 verrattuna järjestys on hieman muuttunut, sillä silloin opiskelijoita oli haettu useimmiten kuntasektorilta (Kokkila 2004a). **Hakeva toiminta on painottunut enemmän työnantajien kanssa tehtävään yhteistyöhön riippumatta työpaikan sektorista tai koosta.**



Kuvio 13. Hakeva toiminta työpaikoilla yrityksen koon mukaan vuonna 2004 (%). n =156.

6.1.1 Esimerkkejä onnistuneista yritysyhteistyön käytännöistä

Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin kuvaamaan onnistunut jalkautuminen yrityksiin. Esimerkkejä onnistuneista yrityskäynneistä tuli useita (n=92).¹² Vastauksissa kuvattiin onnistuneen jalkautumisen lisäksi myös niitä edellytyksiä, joita yrityskäynnit asettavat oppilaitoksille ja hakevaa toimintaa tekeville henkilöille. Näitä vastauksia käsitellään myöhemmin luvussa 7 hakevan toiminnan haasteiden yhteydessä.

Onnistuneessa työpaikoille jalkautumisessa hyödynnetään kuvausten perusteella **aikaisempia työelämäverkostoja**, kuten työssäoppimispaikka- ja oppisopimuskoulutusverkostoja. Muutamissa avoimissa vastauksissa todetaan, että jatkuva yhteydenpito yritysten kanssa on osa normaalia aikuiskoulutusta, ja yrityskäynnit ovat muodostuneet **osaksi oppilaitosten toimintaa**. Noste-ohjelma ei ole sinänsä tuonut muuta uutta kuin enemmän resursseja näiden oppilaitosten toimintaan.

Työssäoppimisen ohjaus ja yrityskäynnit ovat normaalia toimintaa työssämme. (140)

¹² Kaikki yrityksiin jalkautumista koskevat kuvaukset löytyvät liitteistä 9 ja 12.

Meillä jo luonnostaan ollaan paljon työelämässä/yrityksissä kaikissa rahoitusmuodoissa järjestetyissä koulutuksissa. Täytyy tuntea oma ala, niin koulutus kuin työelämä. Kannattaa löytää asioita mitkä ovat merkityksellisiä yritykselle, jos sieltä lähtee työntekijöitä koulutukseen. ”Suostuttelu” vaatii pitkän ajan ja useamman yhteydenoton. Täytyy tehdä suunnitelma mihin ottaa yhteyttä, milloin menee käymään ”päiväkahvipullat” mukana ja milloin ottaa uudelleen yhteyttä. Yritykset arvostavat sitä, että heidät muistetaan ja palataan asiaan kun jokin tilanne on yrityksessä saatu järjestettyä ja on mahdollisuus alkaa suunnitella koulutusta. (106)

Verkostoituminen tuottaa pitkällä tähtäyksellä parhaat tulokset. Avainhenkilöt ovat riittävän paljon vuorovaikutuksessa, oppivat tuntemaan toisensa ja organisaationsa, päästään toteuttamaan onnistunut koulutus ja luottamuksen myötä käynnistyy pitkäaikainen koulutusyhteistyö. Verkostoituminen ollut käynnissä jo ennen Nostetta eikä Noste ole tuonut oikeastaan mitään uutta siihen. (78)

Oppilaitoksella on pitkä kokemus työelämäyhteistyöstä ja on jo olemassa olevat suhteet moniin yrityksiin/työnantajiin. Koulutuspäälliköt tekevät aktiivista myyntityötä sekä käyvät jo olemassa olevien opiskelijoiden työpaikoilla esim. näyttöjä vastaanottamassa. Näin ollen yhteistyö työelämän kanssa on luonteva osa toimintaamme. Hakeva toiminta edellyttää resurssointia sekä henkilökohtaisia suhteita sekä näkemystä/tietoa eri koulutusmahdollisuuksista. (10)

Onnistunut jalkautuminen edellyttää ammattitaitoisten ja osaavien tekijöiden lisäksi **yhteistyötä oppilaitosten, työnantajien ja usein myös luottamusmiesten ja ammattijärjestöjen kanssa. Vastauksissa korostuu henkilökohtaisten kontaktien merkitys**, jonka avulla työpaikkoja on pyritty sitouttamaan koulutukseen. Hakevassa toiminnassa on tärkeää pitää riittävästi yhteyttä työpaikoille, ja välttää liiallista koulutustermistön käyttöä, koska yrittäjät ovat kiinnostuneita koulutuksen vaikutuksesta ja merkityksestä yrityksen toiminnan kannalta. Sekä työnantajille että työntekijöille kannattaa tuoda selvästi esiin koulutuksen hyödyt heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi 2005.)

Jalkautuminen tehty rahoitusasiantuntijan ja koulutusalan asiantuntijan yhteistyönä vahvalla tietämyksellä. Jalkautuminen toteutettu niin työaikana yrityksiin kuin iltaisin henkilöstötilaisuuksiin. Infoissa mukana niin työnantajan edustaja, mahdollisuuksien mukaan luottamusmies ja ammattiyhdistyksen edustaja. Vastaukset kysymyksiin on saatu heti tilaisuudessa ja tieto lähtenyt eteenpäin eri tahoille. (69)

Yrityskäynnit tuottavat tulosta kunhan siellä on aikaa ja aktiivisuutta sekä työnjohdolla että luottamusmiehellä, että he ottavat yhteyttä ja ”kaivavat” esiin koulutustarpeessa olevat. (66)

Jalkautuminen kentälle, yrityksiin. Koulutettavien henkilökohtainen tapaaminen ja kutsu aloitus- tai informaatiotilaisuuteen mahdollistaa koulutuksen arkipäiväistämistä sen kuulumista ihmisen työhistoriaan ”tavallisena” asiana ei jonakin ”sädekehäistettävänä” tai vaikeana asiana. Työnjohdon sitouttaminen ja heidän roolinsa tärkeyden tunnustaminen heti ensisuunnitelmasta alkaen. (16)

Onnistuminen edellyttää työpaikan tarpeiden huomioonottamista, puhumista samalla kielellä, opiskelusta aiheutuvien kustannusten ja poissaolojen selvittämistä, todellisen yhteistyön tekemistä ja työpaikan käytännön toimien selvittämistä, koulutuksen sisältöjen aukaisua. Jalkautuminen onnistuu, jos jalkautujalla on hyvät työelämäyhteydet entuudestaan. (145)

Vastausten perusteella **yrityskäynneillä tehtävä koulutusmarkkinointi lähtee usein liikkeelle työpaikan koulutustarpeista**. Seuraavissa vastauksissa on mallinnettu yrityksiin jalkautumista, joka lähtee työnantajan tapaamisesta ja etenee työntekijöiden tapaamisen kautta osaamistarvekartoituksen tekemiseen ja opiskelun henkilökohtaistamiseen.

- 1) yhteydet yrityksiin, tiedotus
- 2) info-tilaisuus, jossa mukana yritys + mahd. opiskelijat, - osaamiskartoitus alustavasti
- 3) ryhmän kokoaminen
- 4) neuvottelutilaisuus, jossa mukana kouluttaja + yrityksen edustus
- 5) Koulutuksen aikataulutusta tiedottaminen (yms. järjestelyistä)
- 6) HOPSAUS. (46 sosiaali- ja terveystieteiden ala)

- 1) Yhteydenotto yritykseen
- 2) Asian esittely ja tapaamisesta sopiminen
- 3) Keskustelu henkilöstön osaamisesta ja koulutuksen tarpeista.
- 4) Mikäli esiintyy tarvetta lisätiedottamiseen, sovitaan uusi ajankohta, jossa myös työntekijät läsnä. Mikäli kyse yksittäisistä työntekijöistä, työnantaja keskustelee työntekijän kanssa ja ohjaa hänet oppilaitoksen puoleen tai oppilaitos ottaa yhteyttä.
- 5) Osaamiskartoituksen tekeminen, opiskelun suunnittelu.
- 6) Keskustelut työnantajan kanssa ja koulutus sopimuksen tekeminen
- 7) Opiskelupaikan hankinta ja opiskelun henkilökohtaistaminen. (84 tekniikan ja liikenteen ala)

Lähtökohtana on, että **koulutus suunnitellaan yhdessä** yrityksen ja työntekijöiden tarpeista käsin. Yritystä pyritään palvelemaan mahdollisimman hyvin, ja ellei oman oppilaitoksen tarjonta ole riittävä, opiskelijoita ohjataan toisten oppilaitosten tai muiden hankkeiden piiriin.

Jalkautuminen on onnistunut suht mukavasti. Ennen kuin kentälle lähdetään selvitetään itselle omat tavoitteet mitä käynnillä tavoitellaan. Selvitetään kohteesta niitä tietoja, joista meillä jo on, eli valmistaudutaan. Oma kiinnostus yrityksen toimintaa, henkilöstä ja markkinoitavaa asiaa kohtaan oltava ennen tapaamista. Kun selvittelee hieman taustoja kykenee liittämään siihen oppilaitoksen osaamisen, tarjonnan ja mahdollisesti jopa ohjaamaan seuraavalle mikäli tulee esille asioita, joihin oma oppilaitos ei kykene vastaamaan. Muut hankkeet, erityistarpeet, alueelta puuttuva koulutustarjonta jne. (16)

Ei viedä koulua työpaikalle vaan rakennetaan koulutus yhdessä. (145)

Kynnystä kohderyhmään kuuluvien koulutukseen lähtemiseen pyritään madaltamaan henkilökohtaistamalla hakevaa toimintaa ja **viemällä koulutustietoa suoraan työpaikoille** esimerkiksi info-tilaisuuksien ja Nostekipsa-toiminnan kautta. Työpaikoilla järjestetyt info-tilaisuudet toimivat vastaajien kokemusten mukaan sitä paremmin, mitä konkreettisemmin koulutuksista päästään puhumaan.

Nostekipsatoiminta on onnistunutta jalkautumista. Nostekipsaa toteutetaan työpaikoilla. Kynnys tiedon hankkimiseen koulutuksesta on matala ja antaa mahdollisuuden henkilökohtaistamiseen jo hakevassa vaiheessa. Nostekipsan vetäjän tulee olla laaja-alaisesti valveutunut koulutusmahdollisuuksista eri aloilla. (92)

Ne tilaisuudet, joissa ei ole ollut tarjolla selkeästi määriteltyä koulutusta, alkamis- ja päättymisajankohtaa ja tavoitetta, eivät ole tuottaneet juurikaan tulosta. Vasta sitten, kun tarjous on konkreettinen, saadaan myös konkreettisia opiskelijoita. Pelkät suunnitelmat ja suuri määrä mahdollisuuksia eivät vielä riitä. (134)

Monet vastaajista kokevat työntekijöiden ja työnantajien motivoimisen Noste-koulutukseen haasteena. Onnistuneita kokemuksia on saatu sekä motivoimalla ensin työntekijät että työnjohdon ja esimiesten kautta. Lähteäkseen koulutukseen työntekijä tarvitsee usein jotain konkreettista hyötyä, kuten lisää palkkaa tai muutosta työnkuvaan. Toimialan ohjeiden ja määräysten muuttuminen motivoi monesti työntekijöitä kouluttautumaan ja työnantajia kouluttamaan

työntekijöitään, koska ilman asianmukaista pätevyyttä töitä ei pysty jatkossa hoitamaan. Erityisesti miesvaltaisella rakennusalalla säännösten muuttuminen on aiheuttanut koulutustarvetta.

Olemme jalkautuneet koulussamme n. 150 yritykseen Nosteen tiimoilta. Kaupan alan yrittäjät ja yritykset eivät ole erityisen innokkaita satsaamaan henkilökunnan koulutukseen. Tähän on syynä hintakilpailu, ajan vähyys ja työtehtävien yksinkertaistuminen sekä työsuhteiden määräaikaisuus ja osa-aikaisuus. Onnistunut jalkautuminen perustuu näkemyksemme mukaan työntekijöiden tapaamiseen (etupäässä). Kun työntekijä innostuu, saadaan myös työnantaja usein sitoutumaan. (35)

Onnistunut jalkautuminen yrityksiin edellyttää toimivaa yhteistyötä yritysten kanssa. Yhteistyötä tulisi olla jo ennen Noste-markkinointia. Lisäksi olisi oltava tarjottavissa koulutusmahdollisuuksia myös niille, jotka eivät kuulu Noste-kohderyhmään. Parhaiten viesti yritykseen kulkeutuu esimiesten kautta, myös työkavereiden onnistuneet oppimiskokemukset motivoivat hakeutumaan Noste-koulutukseen. (38)

Hakevaan toimintaan pitkäjänteisyyttä ja monia yhteydenottoja vaativinta on MOTIVAATION KEHITTÄMINEN yrittäjiin ja työntekijöihin, työuupumus näkyy monissa työpaikoissa. (131)

Työnantajan kutsumana työpaikalle esim. työpaikkakokoukseen, jossa työnantajan edustaja mukana tsemppaamassa ja puhumassa kouluttautumisen tärkeydestä + mahdollisista eduista. Näin saatu kokonaisia ryhmiä liikkeelle. Työntekijä tarvitsee selkeä hyödyn opiskelusta esim. palkka nousee, työt muuttuvat, työpaikka säilyy jne. (5)

Noste-ohjelma on tarjonnut hyvää tukea ja [koulutuskeskuksellemme] lisää panoksia jo vuosia tehdyille työlle talonrakennusalan ammattitutkintojen tarjontaan yrityksille. Valmius tilata henkilöstölle koulutusta on lisääntynyt, koska kustannus työntekijää kohti on laskenut Nostekelpoisten maksuttoman koulutuksen myötä. Marssijärjestys yritysten lähtemisessä kouluttamaan henkilöstöä ei ole muuttunut, muutoinkin kärkiyritykset tulevat myös tässä ensimmäisinä. Koulutuksen tarpeen perusteluiksi käytetään mm. ohjeiden ja määräysten muuttumisen tuomaa vastuun lisääntymistä ja luonnollisesti kilpailukyvyn kohenemistä. Tulevaisuudessa tilaajienkin edellyttämät pätevyudet osoitetaan suoritetuin tutkinnoin. (11)

6.1.2 Työpaikkakäyntien arviointia

Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin myös arvioimaan työpaikkakäyntejä seuraavien väittämien avulla: ”Hakevaa toimintaa on tehty työpaikoilla”, ”Työpaikkojen kanssa tehtävässä yhteistyössä olemme panostaneet työnantajan motivoimiseen”, ja ”Työpaikkojen kanssa tehtävässä yhteistyössä olemme panostaneet työntekijöiden motivoimiseen” asteikolla ei lainkaan - riittämättömästi - riittävästi - liikaa. Tulosten tiivistämiseksi väitteistä muodostettiin summamuuttuja ”Hakevaa toimintaa on tehty työpaikoilla työnantajien ja työntekijöiden kanssa” (taulukko 6).

Taulukko 6. Vastaajien arvio työpaikoilla tehdyn hakevan toiminnan riittävydestä (%).
n= 156. 1=ei lainkaan, 2=riittämättömästi, 3=riittävästi, 4=liikaa.

Väittäjä:	%
Hakevaa toimintaa on tehty työpaikoilla työnantajien ja työntekijöiden kanssa*	
liikaa	2,1
riittävästi	59,2
riittämättömästi	37,3
ei lainkaan	1,4
n	156
Moodi	3

* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,6908)

Vastaajien enemmistön mukaan Noste-opiskelijoita on haettu työpaikoilta riittävästi. Silti yli kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, että hakevaa toimintaa tulisi tehdä työpaikoilla nykyistä enemmän. Koulutusaloittain katsottuna kulttuurialalla, yhteiskuntatieteiden-, liiketalouden- ja hallinnon alalla, tekniikan ja liikenteen alalla, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä tietokoneen ajokorttikoulutusten yhteydessä yli puolet vastaajista arvioi, että hakevaa toimintaa on tehty työpaikoilla riittävästi. Sen sijaan luonnontieteiden ja luonnonvara- ja ympäristöalalla yli puolet vastaajista pitää työpaikoilla tehtyä hakevaa toimintaa riittämättömänä.

Kyselyn tulosten perusteella hakevaa toimintaa on tehty runsaasti työpaikoilla. Väittämien kautta selvitettiin työpaikkakäyntien määrän lisäksi sitä, miten tärkeinä vastaajat pitävät työpaikoilla tehtävää hakevaa toimintaa (taulukko 7). Summamuuttuja ”Työpaikoilla tehtävä ”henkilökohtainen” hakeva toiminta on tärkeää” on muodostettu kyselylomakkeen neljästä väittämästä: ”Hakevassa toiminnassa on tärkeää yhteistyö muiden toimijoiden kanssa”, ”Työpaikat työntekijöineen ovat hyviä hakevan toiminnan kohteita”, ”Työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää” ja ”Parhaimmat tulokset hakevassa toiminnassa saadaan puhumalla kasvokkain kohderyhmään kuuluvien kanssa”. Väittämät on mitattu asteikolla täysin eri mieltä - jokseenkin eri mieltä - jokseenkin samaa mieltä - täysin samaa mieltä.

Taulukko 7. Vastaajien arvio hakevan toiminnan tärkeydestä (%). n= 156.

1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Väittämä:	%
Työpaikoilla tehtävä ”henkilökohtainen” hakeva toiminta on tärkeää*	
täysin samaa mieltä	68,9
jokseenkin samaa mieltä	26,4
jokseenkin eri mieltä	4,7
täysin eri mieltä	-
n	156
Moodi	4

* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,7022)

Työpaikoilla tehtävä kasvokkain kontakteihin perustuva hakeva toiminta koettiin vastaajien joukossa erittäin tärkeäksi, sillä vain alle viisi prosenttia vastaajista ei pitänyt sitä kovinkaan tärkeänä. Koulutusaloittain katsottuna työpaikkakäyntejä pidetään kaikkein tärkeimpänä matkailu-, ravitsemis-, ja talousalalla (89 %), sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (85 %) sekä tekniikan ja liikenteen alalla (72 %).

Noste-hankkeiden taholla työpaikkakäynnit koetaan tärkeiksi ja niitä on tehty hakevan toiminnan yhteydessä runsaasti. **Työnantajien Noste-tietouden ja aktiivisuuden vastaajat arvioivat varsin alhaiseksi** (taulukko 8). Väittämään ”Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja hyödyntävät

aktiivisesti sen mahdollisuuksia” on yhdistetty lomakekysymykset ”Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista” sekä ”Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksia”.

Taulukko 8. Vastaajien arvio työnantajien Noste-tietoisuudesta ja aktiivisuudesta ohjelman hyödyntämisessä (%). n= 156.

1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Väittämä:	%
Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja hyödyntävät aktiivisesti sen mahdollisuuksia*	
täysin samaa mieltä	2,0
jokseenkin samaa mieltä	28,4
jokseenkin eri mieltä	63,5
täysin eri mieltä	6,1
n	156
Moodi	2

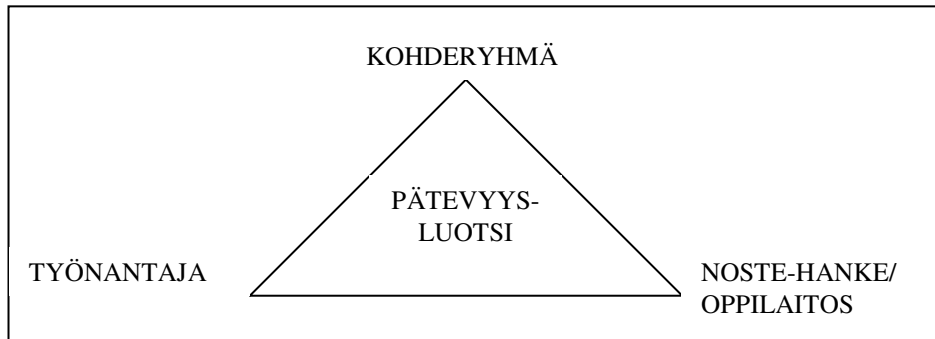
* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,7575)

Vain kaksi prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja samalla hyödyntävät aktiivisesti sen tarjoamia koulutusmahdollisuuksia. Yli viidesosan mielestä työnantajilla on tietoa Nosteesta ja ohjelman mahdollisuuksia hyödynnetään jonkin verran. Kuitenkin lähes kaksi kolmasosaa kokee, ettei Nosteesta ole tarpeeksi tietoa työnantajien keskuudessa, eikä sen tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetä tarpeeksi. Myös Noste-hankkeiden itsearvioinnin yhteydessä työnantajien tietoisuutta ja suhtautumista Noste-ohjelmaan arvioitiin samalla tavoin (Mahlamäki-Kultanen & Hulkari 2005b). Kuusi prosenttia vastaajista on täysin eri mieltä työnantajien Noste-tietoutta ja aktiivisuutta koskevan väittämän kanssa. Koulutusaloittain katsottuna kaikkein tietoisimpia ja aktiivisimpia työnantajia on matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (46 %) ja luonnontieteiden (33 %) sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (32 %).

6.2 Koulutuksen järjestäjien ja pätevyysluotsien välinen yhteistyö

Pätevyysluotsit ovat SAK:n ja sen jäsenliittojen Osaava pärjää -projektin puitteissa kouluttamia työpaikoilla toimivia koulutusasioiden tukihenkilöitä. Pätevyysluotsien tehtävänä on kannustaa ja ohjata työntekijöitä pohtimaan omia osaamistarpeitaan ja oman ammattitaitonsa kehittämismahdollisuuksia. Luotsit myös välittävät tietoa koulutusta järjestävistä oppilaitoksista ja näyttötutkinnoista. (SAK 2004a.) Pätevyysluotsit tekevät tätä työtä oman työnsä ohessa, usein työajan ulkopuolella ja toistaiseksi ilman erillistä korvausta. Pätevyysluotsitoimintaa voidaan hahmottaa seuraavan kolmikantamallin avulla (kuvio 14), jossa on kuvattu pätevyysluotsin toimintakenttää (Ansamaa 2004). Toiminta on yksilölähtöistä, ja pätevyysluotsin tehtävänä on kannustaa ihmisiä kehittämään omaa ammatillista pätevyyttään erityisesti Noste-ohjelman

tarjoamaa mahdollisuutta hyödyntäen. Lisäksi pätevyysluotsitoimintaan kuuluu yhteistyön tekeminen työnantajan kanssa. Pätevyysluotsi toimii kolmikanta-ajattelun mukaan myös linkkinä ja tiedonvälittäjänä Noste-hankkeiden ja oppilaitosten suuntaan. (Laukkanen 2005.)

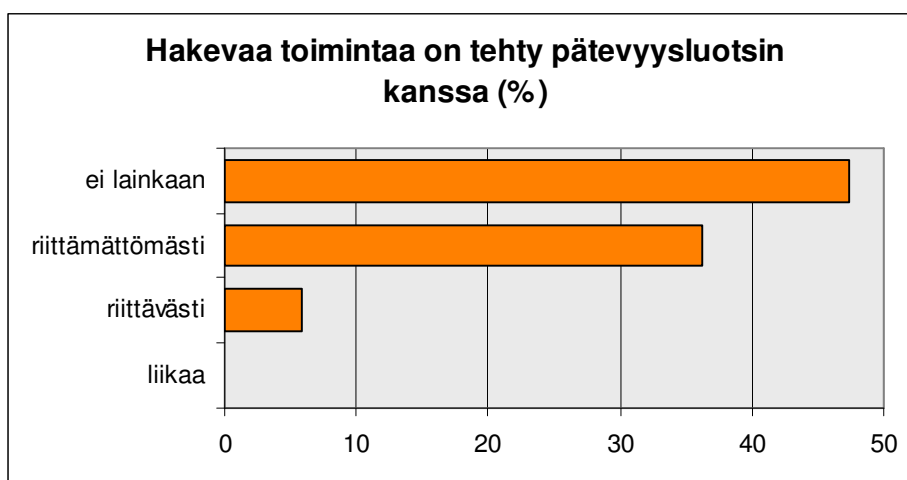


Kuvio 14. Pätevyysluotsin toimintakenttä (Ansamaa 2004, mukailtu)

Noste-ohjelman hakevan toiminnan näkökulmasta pätevyysluotsit ovat toiminnan ytimessä, sillä heillä on valmiit kontaktit sekä potentiaaliin Noste-opiskelijoihin että työnantajiin, ja pätevyysluotsikoulutuksen käytyään valmiudet ottaa yhteyttä myös koulutuksen järjestäjiin (Liljeström 2004).

Iso-Britanniassa on toteutettu useita pätevyysluotsitoiminnan kanssa samankaltaisia vertausohjaukselle rakentuvia projekteja viime vuosina. Kokeiluissa vertaisohjaajina ovat toimineet sekä ammattiliittojen edustajat että muut työyhteisön jäsenet, ja kokemukset toiminnasta ovat olleet myönteisiä. Projektit ovat vahvistaneet vertaistuen tärkeyttä ja merkitystä työpaikoilla, kun aikuisia pyritään ohjaamaan koulutukseen. (NIACE 2004.) Myös Tanskassa on toteutettu pätevyysluotsitoimintaa vastaava koulutuslähettiläs-projekti, jolla oli monia vaikutuksia: Se lisäsi kaikkien toimintaan osallistuneiden, niin työnantajien kuin työntekijöiden koulutustietoisuutta, ja sen avulla luotiin toimivia yhteistyöverkostoja työpaikoille. Projektin tärkeimpiä tuloksia olivat ”koulutustiedon” jalkautuminen työpaikoille, ohjauksen ja koulutusneuvonnan henkilökohtaistaminen sekä tilan antaminen aikuisille. Koulutuslähettiläskokeilussa huomattiin, että koulutukseen ohjaus vaatii aikaa ja tilaa reflektointiin. Vertaistoiminta koettiin toiminnan vahvuudeksi, ja sen avulla toimintaan sitouduttiin tiiviimmin kuin muuten. Lisäksi toiminta loi pohjaa elinikäiselle oppimiselle. (Plant 2002.)

Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa kartoittavassa kyselylomakkeessa vastaajat joutuivat ottamaan kantaa pätevyysluotsien kanssa tehtyyn yhteistyöhön useammankin jo edellä käsitellyn kysymyksen kautta. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan pätevyysluotsien kanssa tekemänsä yhteistyön määrää (kuvio 15).



Kuvio 15. Pätevyysluotsiyhteistyön määrä hakevassa toiminnassa (%). n= 156.

Lähes puolet vastaajista ei ollut tehnyt lainkaan yhteistyötä pätevyysluotsien kanssa, ja yli kolmasosa pitää yhteistyön määrää riittämättömänä. Ainoastaan yhdeksän Noste-hanketta on kyselyvastausten mukaan tyytyväisiä pätevyysluotsiyhteistyön määrään. Yhteistyötä pätevyysluotsien kanssa kuvataan vastauksissa esimerkiksi näin: *”Opettajien oltava käveleviä agentteja, eikä työhuoneeseensa kammioituneita muumioita. Opetuskeskeisestä ajattelutavasta oppijoiden kohtaamiseen. Ay-liikkeen merkitys vertaisohjaajien toiminnassa tärkeää → jos jotakuta rakennusmies uskoo, niin tällaista henkilöä (ei työnantajaa tai perinteisesti toimivaa opettajaa)”*.

Suurimpana esteenä yhteistyölle mainitaan pätevyysluotsien puuttuminen alueelta. Pätevyysluotsien määrä, noin 400 henkilöä ei vielä tutkimushetkellä ollut riittävä kattamaan Noste-hankkeiden alueellista ja koulutusaloittaista tarvetta, mutta toisaalta läheskään kaikki jo koulutetuista luotseista eivät olleet oppilaitosten tietoisuudessa. Yhteistyön edellytykset Noste-hankkeiden ja pätevyysluotsien välillä ovat parantuneet, kun SAK on toimittanut kullekin alueelle listan koulutetuista pätevyysluotseista yhteystietoineen (Noste-haku työseminaari 2004).

Tietoa ja kokemuksia pätevyysluotsitoiminnasta on kerätty Noste-hankkeiden lisäksi myös pätevyysluotseilta (Laukkanen 2005). Pätevyysluotsien toimintaa kartoittava tutkimus kohdistui toiminnan alkuvaiheisiin. Tutkimuksessa haastateltiin 20 pätevyysluotsia eri ammattiliitoista ja eri puolilta Suomea kevään ja syksyn 2004 aikana. Haastattelujen perusteella pätevyysluotsit ovat motivoituneita toimintaan, joka on lähtenyt kentällä liikkeelle monipuolisesti. Vahvaa motivaatiota kuvastaa hyvin se, että monet pätevyysluotseista toimivat koulutusasioiden tukihenkilönä omalla ajallaan. *”Mä teen tämän homman täysin ja tyystin ihan omalla ajalla, en voi käyttää tähän työaika”* ja *”Mä en oo omaa työaikaani käyttänyt”* ovat haastatteluissa usein esiintyneitä ilmaisuja. Luottamusmiehillä sitä vastoin on paremmat mahdollisuudet hoitaa pätevyysluotsin tehtävää myös työaikana: *”Pääluottamusmiehellä on aika sitä [keskusteluja] varten [ja*

koulutusasiat] *on siinä sopimuksessa merkattu yhdeksi työtehtäväksi.*” Toiminta perustuu kuitenkin vapaaehtoisuudelle, eivätkä pätevyysluotsit haastatteluhetkellä saaneet toiminnastaan palkkaa tai muita korvauksia. Toimintaa motivoiva yhteinen tekijä on pätevyysluotsien oma henkilökohtainen kokemus aikuisopiskelusta. Kaikilla tutkimuksessa mukana olleilla pätevyysluotseilla on kokemusta työn ohella opiskelemisesta, ja lähes kaikki ovat suorittaneet myös tutkinnon aikuisiällä. Pätevyysluotsit eivät pitäneet opiskelun ja työn yhdistämistä välttämättä helppona, mutta kuitenkin opiskelu koettiin kaiken vaivan arvoiseksi. *”Pystyn ainakin omalta sektoriltani kertomaan tätä ryvytystä plus sitä mielenkiintoa, palkintoa, sen jälkeen, kun opiskelu on ohi, niin sehän on mitä mahtavin tunne.”* (Laukkanen 2005.)

Pätevyysluotsit ovat tiedottaneet Noste-ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista kohderyhmälle, työnantajille, luottamusmiehille ja muille ammattiyhdistystoimijoille. Pätevyysluotsit ovat välittäneet tietoa Nosteesta kohderyhmälle, eli omille työkavereilleen ja tuttavilleen esitteiden, internetin, ay-kirjeiden ja henkilökohtaisten keskustelujen avulla. Ihmisiä on innostettu, kannustettu ja motivoitu lähtemään mukaan koulutuksiin. Luotsit ovat toiminnassaan hyödyntäneet omia aikuisopiskelukokemuksiaan ja aikaisempia verkostojaan. Noste-ohjelman ja pätevyysluotsitoiminnan vastaanotto on ollut luotsien kokemusten mukaan pääosin myönteistä sekä kohderyhmän että työnantajien taholta. Myönteisestä suhtautumisesta huolimatta harva kohderyhmään kuuluva katsoi koulutuksen sopivan itselleen: *”Hirveesti saa tehdä töitä, että saadaan ihmisten asenteita muuttumaan”*. Kentällä toimiessaan pätevyysluotsit ovat huomanneet henkilökohtaisten kontaktien merkityksen: *”Jännä, että vaikka joistakin asioista julkisesti niin paljon puhutaan, mutta joittenkin ohi ne menee ne asiat, mutta sitten, kun menee henkilökohtaisesti puhumaan, ai tämmöistäkö, että onko minullakin mahdollisuus.”* Toisaalta todettiin myös, että koulutus päätös on jokaisen aikuisen oma päätös: *”Väkisin ei täällä kentällä kannata alkaa sanomaan ja jankuttamaan ihmisille, että mee kouluun, mee kouluun. Ei siitä tuu muuta kuin korkeintaan turpaan sitten.”* (Laukkanen 2005.)

Moni pätevyysluotsi on lähtenyt toiminnassaan liikkeelle Noste-hankkeiden tapaan keskustelemalla koulutuksesta ensin työnantajansa kanssa. Pätevyysluotsien kokemusten mukaan työnantajan myönteinen suhtautuminen koulutukseen on kannustanut aikuisia lähtemään koulutukseen. Sama tulos on nähtävissä myös aikuiskoulutustutkimuksista, joiden mukaan työnantajan järjestämän koulutuksen puute on enintään perusasteen tutkinnon suorittaneilla työkiireiden jälkeen yleisin syy minkä vuoksi koulutukseen ei ole osallistuttu. Toisaalta koulutukseen osallistutaan useimmiten juuri työnantajan aloitteesta. (Blomqvist et al. 2002; Kokkila 2004a). Monet pätevyysluotseista pitävätkin työnantajan motivoimista tärkeänä: *”ja sitten työnantaja pitää saada heti alussa mukaan siihen”*. Luotsien kokemusten mukaan työnantajat ovat suhtautuneet Noste-koulutukseen pääosin myönteisesti: *”Meillä on työnantaja hyvinkin joustava kaikkeen koulutukseen. Voi sanoa, että on*

ihan innolla mukana.”¹³ Myös Noste-koulutuksen maksuttomuus motivoi työnantajia: *”Lähinnähän yrittäjiä kiinnostaa se, ettei joudu yksin maksamaan.”* (Laukkanen 2005.)

Noste-hankkeiden ja koulutusta järjestävien oppilaitosten kanssa yhteistyö on ollut toiminnan alkuvaiheessa vähäisempää, koska konkreettista tarvetta yhteydenottoon ei ole tullut esimerkiksi koulutuksesta kiinnostuneiden kautta. Ne pätevyysluotsit, jotka ovat olleet yhteydessä oppilaitoksiin, ovat kokeneet yhteistyön pääosin myönteisenä. Muutamat pätevyysluotsit kertovat kuitenkin tehneensä paljon töitä opiskelijan oikeuksien toteutumisen ja Noste-koulutuksen järjestämisen eteen. Yhteistyö Noste-hankkeiden kanssa perustuu usein pätevyysluotsin omiin opiskelukokemuksiin kyseisestä oppilaitoksesta. Pätevyysluotsin aikaisemmat kontaktit opettajiin ja oppilaitoksiin alentavat haastattelujen perusteella huomattavasti pätevyysluotsien kynnystä ottaa koulutusasioissa yhteyttä oppilaitoksiin. (Laukkanen 2005.)

Pätevyysluotsien kokemusten mukaan Noste-hankkeissa on ollut valmiutta jalkautua työpaikoille ja räätälöidä koulutusta työntekijöiden ja työnantajan tarpeista lähtien. SAK:n kyselyyn vastanneista pätevyysluotseista 16 % ilmoitti, että oppilaitos oli jalkautunut heidän työpaikalleen Noste-asioissa (SAK 2004b). Myös haastatteluissa todettiin, että koulutusta pitäisi edelleen tuoda oppilaitoksen taholta lähemmäksi työelämää: *”Paljon on oppilaitoksissa vielä semmoista asennepuolen muutosta tehtävä. Oppilaitos perinteisesti nojaa kahdeksasta neljään ja koulutus tapahtuu oppilaitoksessa.”* Pätevyysluotsien kokemusten mukaan monet oppilaitokset pitävät joustavan koulutuksen järjestämisen edellytyksenä kokonaista Noste-opiskelijaryhmää: *”No, kyllähän ne [oppilaitos] on erittäin positiivisia, elikkä hirveen mielelläänhän ne ottais näitä ryhmiä ja räätälöis ja tekis mielellään, kouluttasivat ja kun tässä tosissaan. Näillä olis mahollisuus aika monimuotoiseen niinkun tarjota ja räätälöidä ja tehdä valmis. Mutta se ryhmä on se. Mielellään pitäis olla se aloittava ryhmä, jos joudutaan tekemään jotakin erilaista, mitä heidän kartassaan tai suunnitelmissaan ei ole.”* Kaikki oppilaitokset eivät olleet luotsien kokemusten mukaan aktiivisia Noste-koulutusten markkinoinnissa: *”Se tavallaan mun varassa on pyörinyt tämä (naurua), tämä toiminta ja sitten niin, niillähän nämä oppilaitokset, vaikka ne on tässä Nosteessa mukana, niin nehän ei oo sillä tavalla tätä aktiivisesti markkinoineet mitenkään, että tämä puoli on vastuulla kans.”* (Laukkanen 2005.)

Toiminnan haasteina pätevyysluotsit pitävät yhteistyön kehittämistä ja verkostoitumista sekä oppilaitosten ja ammattiyhdistysten kanssa että toisten pätevyysluotsien kanssa. Pätevyysluotsit toivovat oppilaitoksilta lisää joustavuutta opintojen järjestämiseen ja esimerkiksi Noste-koulutusten

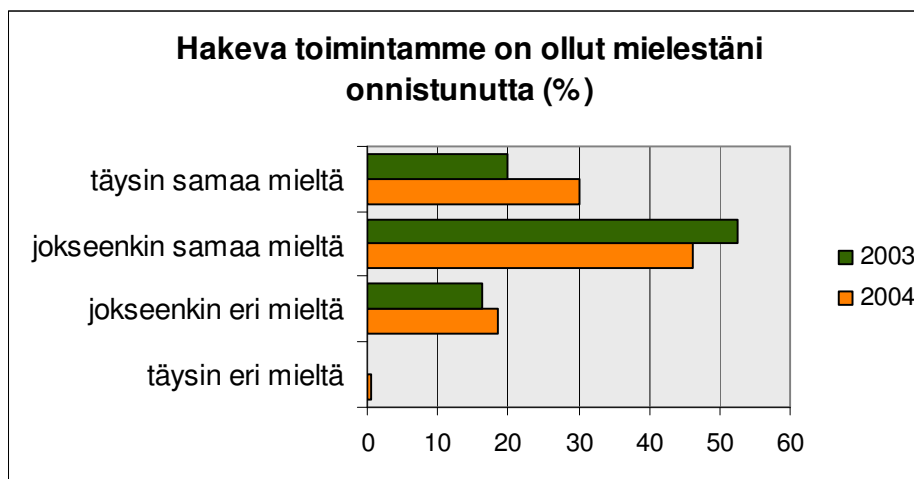
¹³ SAK toteutti pätevyysluotsitoimintaa koskevan kyselyn syksyllä 2004, jolloin koulutettuja pätevyysluotseja oli noin 270. Kyselyyn vastasi 162 pätevyysluotsia ja vastausprosentti oli 60,2 %. Kyselyn tulosten mukaan

tuomista työpaikoille lähemmäksi työntekijöitä. Myös konkreettista yhteistyötä oppilaitosten kanssa halutaan lisätä. Noste-hankkeilta toivotaan ymmärtämystä sille, että pätevyysluotsit toimivat oman työnsä ohessa, eivätkä omat työtehtävät välttämättä mahdollista pätevyysluotsin osallistumista oppilaitoksen ehdottamiin tilaisuuksiin mikäli ne järjestetään työaikana. (Laukkanen 2005.)

7 Hakevan toiminnan kehittämistarpeita

7.1 Hakevan toiminnan itsearviointia Noste-hankkeissa

Noste-hankkeissa vuonna 2004 toteutettu hakeva toiminta on vastaajien oman arvion mukaan useimmiten joko onnistunutta (30 %) tai melko onnistunutta (46 %) (kuvio 16). Alle viidesosa vastaajista ei pitänyt hakevaa toimintaa kovin onnistuneena. Myös vuoden 2003 tulosten mukaan hakeva toiminta koettiin pääasiassa onnistuneeksi tai melko onnistuneeksi (Kokkila 2004a). **Arvio hakevasta toiminnasta on vuodessa muuttunut selvästi myönteisempään suuntaan**, sillä vuonna 2004 hakeva toiminta arviointiin onnistuneeksi 10 prosenttiyksikköä useammin edellisvuoteen verrattuna. OPTI/HANKI -rekisteristä saataviin hankekohtaisiin opiskelijamääriin verrattuna hankkeiden arviot omasta toiminnastaan vaihtelivat: Toimintansa arvioivat melko onnistuneeksi sekä sellaiset hankkeet, jotka olivat täyttäneet 85 % hakemistaan Noste-opiskelupaikoista että hankkeet, jotka olivat tavoittaneet 5 % tavoitteeksi asettamastaan opiskelijamäärästä.



Kuvio 16. Hakevan toiminnan arviointi (%). n=156.

Arvioidessaan hakevaa toimintaa vastaajat arvioivat Noste-opiskelijoiden tavoittamisen lisäksi sitä, minkä verran toiminnalla on tavoitettu Noste-opiskelijoita ja muita opiskelijoita muulla tavoin

yli kolmasosa työnantajista ei ollut kiinnostunut Nosteesta, tai piti koulutusta työntekijöiden omana asiana.

rahoitettuun koulutukseen (taulukko 9). Noste-opiskelijoita on ohjattu pääasiassa Noste-rahoitteiseen koulutukseen, sillä 38 % vastaajista arvioi, ettei tavanomaisesti rahoitettuun koulutukseen ole ohjattu Noste-opiskelijoita tai heitä on siihen vain vähän. Vastaajien arvion mukaan noin 600 Noste-kelpoista opiskelijaa on vuoden 2004 aikana ohjattu muuhun kuin Noste-rahoitteiseen koulutukseen. Määrä on suuntaa antava, sillä viidesosa vastaajista ei osannut vastata kysymykseen lainkaan, ja vieläkin harvempi ilmoitti tarkkaa numeerista arviota opiskelijamääristä.

Taulukko 9. Hakevan toiminnan tuloksellisuus (%). n=156.

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

	Noste-kelpoisia on hakeutunut tavalliseen koulutukseen	Muita kuin Noste-kelpoisia on hakeutunut koulutukseen	Tietokoneen ajokorttikoulutukset hakevana toimintana
ei lainkaan	19,2	1,9	10,3
vähän	19,2	21,2	16,7
jonkin verran	30,8	43,6	25,0
melko paljon	4,5	17,3	3,8
paljon	0,6	4,5	1,3
ei osaa sanoa	19,9	7,1	21,2
%	100	100	100
Moodi	3	3	3

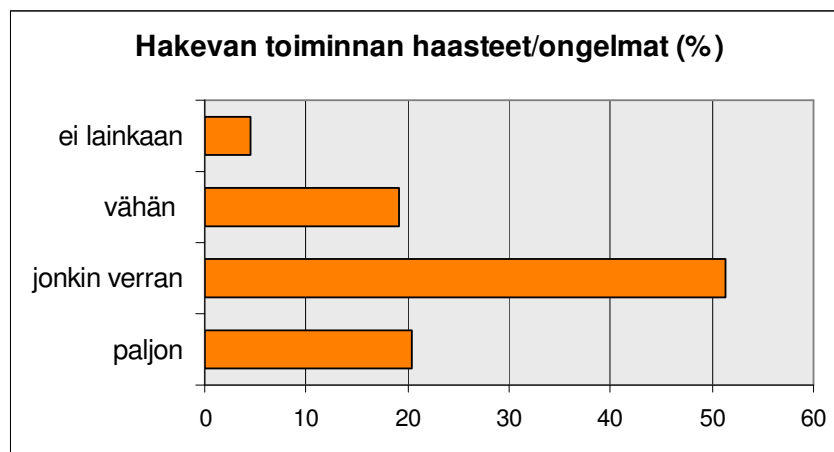
Hakevalla toiminnalla on tavoitettu myös muita kuin Noste-kelpoisia aikuisia. Yli puolet vastaajista arvioi hakevan toiminnan kautta tavoittaneensa jonkin verran tai melko paljon toisen asteen tutkinnon suorittaneita aikuisia koulutukseen. Määrällisesti vastaajat arvioivat noin tuhannen toisen asteen tutkinnon suorittaneen aikuisen lähteneen koulutukseen hakevan toiminnan kautta. Osallistujamäärään on suhtauduttava varoen, sillä vain osa vastaajista antoi numeerisen arvion. Muutamat vastaajat arvioivat tavoittaneensa yhtä Noste-koulutukseen oikeutettua kohtaan kaksi muuten koulutuksesta kiinnostunutta aikuista.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan myös tietokoneen ajokorttikoulutuksia hakevana toimintana. Ajokorttikoulutusten kautta tutkintotavoitteiseen koulutukseen on neljäsosan mukaan lähtenyt jonkin verran ja 5 % arvion mukaan melko paljon tai paljon opiskelijoita. Viidesosa vastaajista ei osannut sanoa missä määrin ajokorttikoulutuksiin osallistuneet aikuiset ovat lähteneet suorittamaan ammattitutkintoja, ja kymmenesosan mielestä ajokorttikoulutukset eivät ole Noste-ohjelman kohderyhmän osalta johtaneet tutkintotavoitteiseen opiskeluun. Läheskään kaikki vastaajat eivät esittäneet opiskelijamäärästä numeerista arviota, mutta esitettyjen arvioiden perusteella noin 150 opiskelijaa on jatkanut tietokoneen ajokorttikoulutuksen jälkeen tutkintotavoitteisessa Noste-koulutuksessa.

Yli neljäsosa työnantajista oli myös kyselyn mukaan kiinnostunut Noste-koulutuksesta (SAK 2004b).

7.2 Hakevan toiminnan haasteita ja ongelmia

Tässä raportissa on kuvattu Noste-hankkeiden hakevaa käytännön toimintatapojen, uusien innovaatioiden ja hyväksi koettujen mallien kautta. Huomiota on kiinnitetty erityisesti yritys- ja työpaikkakäynteihin ja onnistuneiksi koettujen mallien kuvaamiseen sekä eri toimijoiden välisestä yhteistyöstä saatuihin kokemuksiin. Hakeva toiminta ja kohderyhmän tavoittaminen on koettu Noste-hankkeissa kaikista hyvistä ja onnistuneista esimerkeistä huolimatta myös haasteellisina tai ongelmallisina (kuvio 17.) Noin viidesosa vastaajista ilmoittaa kohdanneensa paljon ja yli puolet vastaajista jonkin verran haasteita tai ongelmia hakevassa toiminnassa. Hieman alle viidesosa vastaajista on kohdannut vähän haasteita tai ongelmia hakevassa toiminnassa, ja seitsemässä hankkeessa niitä ei ole kohdattu lainkaan.



Kuvio 17. Haasteet ja ongelmat hakevassa toiminnassa (%). n= 156.

Haasteellisimmaksi hakeva toiminta on koettu luonnontieteiden (50 %) ja luonnonvara- ja ympäristöalalla (38 %). Muilla aloilla noin 20–25 % vastaajista piti hakevaa toimintaa haasteellisena tai ongelmallisena. Sitä vastoin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla ja tietokoneen ajokorttikoulutusten hakevan toiminnan on kokenut ongelmalliseksi ainoastaan 10 % vastaajista. Näillä aloilla onkin järjestetty paljon Noste-koulutusta ja koulutuksiin on myös riittänyt tulijoita.

7.2.1 Kohderyhmän ja työnantajien motivointi

Hakevan toiminnan haasteet ja ongelmat liittyvät avointen vastausten perusteella kohderyhmän tavoittamiseen, työnantajien kohtaamiseen ja oppilaitosten omaan hakevaan toimintaan (liite 13). Eniten tuotiin esille Noste-ohjelman kohderyhmän tavoittamiseen ja motivoimiseen liittyviä

haasteita ja ongelmia. **Kohderyhmän tavoittaminen** koetaan vaikeaksi, koska ryhmä on hyvin heterogeeninen ja hajallaan eri toimialoilla ja työpaikoilla. Toisaalta työpaikan kautta kohderyhmän tavoittaminen koetaan helpommaksi verrattuna yksittäisten ihmisten hakemiseen. Perinteiset tavat markkinoida koulutusta eivät välttämättä olleet toimineet Noste-ohjelman kohderyhmän tavoittamisessa.

Noste-kelpoisia, potentiaalisia opiskelijoita/työpaikkoja on sitten aika vähän käytännössä. (48)

Kohderyhmä yleensä aika ”levällään”, työkohteet ympäri maata. (127)

Yksittäisen henkilön tavoittaminen (jos ei ole yritystä välikätenä). (11)

Det är svårt att nå målgruppen med traditionella metoder. (109)

Kohderyhmän motivointi mainittiin useissa vastauksissa haasteellisenä tehtävänä. Kohderyhmän ja erityisesti miesten motivaatio lähteä koulutuksiin todettiin vastauksissa alhaiseksi. Motivaation puute johtuu vastaajien kokemusten mukaan vakituisesta työpaikasta, iästä tai uskalluksen puutteesta. Oppisopimuskoulutusta pidettiin vastauksissa oppilaitosmuotoisesti toteutettua koulutusta motivoivampana, vaikka kaiken kaikkiaan oppisopimuksia on tehty Noste-ohjelman sisällä toistaiseksi vain vähän.

Kohderyhmällä selvästi keskiarvoa heikompi motivaatio opiskeluun. (53)

Kohderyhmään kuuluvien miesten asenne koulutukseen. (100)

Motivaation puute, uskalluksen puute, ikä. (154)

Motivoida opiskeluun. Miksi opiskella, kun on työpaikka? (153)

Miten saada vakituisessa työsuhteessa oleva innostumaan, jollei ole esim. raha kysymyksessä? (37)

Oppisopimuksessa paremmat edut = motivaatio-ongelmia. (137)

Tutkintotavoitteinen koulutus koetaan vaativaksi sisällön ja ajankäytön suhteen. (122)

Vastaajien kokemusten mukaan kohderyhmän motivoiminen vaatii keskustelujä, aikaa, ohjausta ja tukea. **Kohderyhmän mielikuvat koulutuksesta** saattoivat olla negatiivisia vastoin parempaa tietoa nykyisestä koulutuksen järjestämisen tavoista. Esimerkiksi Jyri Manninen on tutkinut aikuisten mielikuvia aikuiskoulutuksesta, ja todennut niillä olevan vaikutusta osallistumispäätöksen syntymiseen, riippumatta siitä, miten tosia nämä mielikuvat todellisuudessa ovat. (Manninen 2004).

Vaikka kohderyhmään kuuluvia tavoitettaisiin, vaatii koulutuspäätösten syntyminen paljon kannustusta ja ”otollisia olosuhteita”. (128)

Oppimisen negatiivisen mielikuvan hälventäminen – tukitoimien esiintuonti. (83)

Noste-asetuksen kohderyhmärajaus on koettu useissa vastauksissa ongelmallisena: ”*Rajat rassaa*”. Useimmiten esteeksi muodostui ylioppilastutkinto tai kymmeniä vuosia sitten suoritettu toisen asteen tutkinto, jotka vaikeuttivat samalla varsinaisen Noste-ohjelman kohderyhmän tavoittamista. Opiskelijan Noste-kelpoisuuden tutkimisen ja toteamisen mainittiin myös joissain vastauksissa olevan hankalaa. Toisaalta Noste-kelpoisuuden puuttuminen ei välttämättä ole sulkenut koulutusmahdollisuuksia, vaan muutakin rahoitusta on ollut käytettävissä. Etenkin tietokoneen

ajokorttikoulutuksissa Noste-asetuksen ehtoihin sopimattomuus on kuitenkin aiheuttanut monen koulutuksen yhteydessä pettymyksiä. Lisäksi työttömien asema ja toimeentulon takaaminen Noste-koulutuksissa on mietityttänyt vastaajia.

Kohderyhmään kuuluvia on vaikea löytää. Halukkaalla tuntuu olevan jo jokin tutkinto. (88)

Kohderyhmää on vaikea löytää johtuen mm. siitä, että lukio-opinnot ja vanhat (20 v.) tutkinnot poissulkevat osallistumisen. (133)

Noste-kelpoisuuden toteaminen. (155)

Nosteen rajoitukset (ikä ja aikaisempi koulutus), mutta onneksi ollut tarjolla muuta rahoitusta ainakin vielä. (106)

Kohderyhmän rajausta on aika tiukka ja pettymyksiä muutamille esim. ylioppilaille tieto nostekelvottomuudesta on aiheuttanut. (28)

Miten hoidetaan työttömien Noste-asiat. Onko rahoitusta hakevaan toimintaan riittävästi (tukitoimet). (35)

Työttömien osalta toimeentulon selvittäminen. (87)

Hakevan toiminnan haasteet liittyvät kohderyhmän lisäksi myös työnantajiin. Erityisesti **työnantajien kielteiset koulutusasetteet** koetaan hakevan toiminnan haasteena. **Työnantajien motivoimista ja sitouttamista** koulutukseen pidetään hyvin tärkeänä useimmissa Noste-hankkeissa. Työnantajien motivointi erityisesti pienissä yrityksissä on koettu vaikeaksi. Pienyrityksien kielteisempi suhtautuminen on ymmärrettävää, kun jokaisen työntekijän panos on työssä tärkeä, ja poissaolojärjestelyt tai sijaisen hankkiminen on hankalaa. Työnantajien kielteinen asenne saattaa johtua myös kiireestä, joka mainitaan myös hakevan toiminnan haasteena.

Työnantajan asenne vielä kyseenalainen. (112)

Työnantajan motivoiminen ja kääntäminen koulutusmyönteisemmäksi. (81)

Lähinnä työnantajapuolen mukaan saaminen kehittämistyöhön ja päästämään ”yritykseen sisään”. (125)

Työnantajan sitouttaminen ja esim. koulutustarvekysely tuntuu tuottavan ongelmia. (5)

Pienillä työpaikoilla asenne usein alkuun koulutusvastainen. (43)

7.2.2 Oppilaitosten ja opettajien resurssit ja osaaminen

Noste-hankkeissa hakevan toiminnan haasteena koetaan ajankäytön ja toisaalta myös **riittävien resurssien puute**. Hakevaan toimintaan ei ollut vastaajien mukaan käytettävissä riittävästi aikaa, kun työtä tehdään muun työn ohessa. Noste-hankkeissa haasteena on koettu lisäksi alueellinen yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. Myös henkilöresurssit tai henkilöstön osaaminen tai sopivuus hakevaan toimintaan on koettu ongelmallisiksi.

Aikaa kuluu, eikä aina tuloksia. (75)

Ei ole ollut aikaa systemaattiseen hakevaan toimintaan. (107)

Nosteen erityispiirteet ja resurssien määrän riittävän suuri volyyymi. Ongelmana saadaanko resursseja missä määrin käytettyä. (42)

Yhteistyötä eri oppilaitosten välillä voisi olla enemmän. (111)

Alueellisesti yhteistyöstä sopiminen; kuka/mikä oppilaitos lähestyy työnantajaa → päällekkäisyyksien poistaminen. (147)

Hakevan henkilöstön puute ja haluttomuus. (132)

Meillä on Noste-kohderyhmälle sopivan tietotekniikkakouluttajan puute. Käytettävissä yksi kouluttaja, joka sopii Nostelaisille. (97)

Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin arvioimaan opettajien osaamista ja halukkuutta tehdä hakevaa toimintaa. Väittämät ”*Koulutusalan opettajilla on riittävästi osaamista hakevaan toimintaan*” ja ”*Koulutusalan opettajilla on riittävästi halukkuutta hakevaan toimintaan*” on yhdistetty taulukossa 10 yhdeksi summamuuttujaksi. Todella osaavina ja innostuneina hakevan toiminnan tekijöinä opettajia pitää 14 % vastaajista, ja noin puolet pitää heitä jonkin verran ammattitaitoisina ja innostuneina hakevan toiminnan tekijöinä. Kuitenkin lähes kolmasosa vastaajista on sitä mieltä, etteivät opettajat ole kovin halukkaita ja osaavia hakevan toiminnan tekijöitä. Viisi prosenttia vastaajista ei pitänyt oman koulutusalan opettajia ammattitaitoisina ja innostuneina hakevan toiminnan tekijöinä.

Taulukko 10. Opettajien osaaminen ja halukkuus hakevaan toimintaan (%). n=156.

1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Väittämä:	%
Koulutusalan opettajat ovat osaavia ja halukkaita tekemään hakevaa toimintaa	
täysin samaa mieltä	14,1
jokseenkin samaa mieltä	46,8
jokseenkin eri mieltä	30,1
täysin eri mieltä	5,1
n	156
Moodi	3

* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,7365)

Koulutusaloittain katsottuna vastaajien mielipiteet opettajista jakautuvat varsin tasaisesti. Joka koulutusosalalla on vastaajien arvion mukaan sekä innokkaita ja osaavia että myös hakevasta toiminnasta vähemmän kiinnostuneita opettajia. Lisäksi kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajan mielipidettä Noste-opettajille suunnattujen koulutusten vaikutuksesta hakevaan toimintaan. Joka kymmenes vastaaja pitää niitä erittäin hyödyllisinä myös hakevan toiminnan kannalta ja reilu kolmasosa on jokseenkin samaa mieltä. Yhteensä viidesosa vastaajista ei nähnyt kouluttaja-koulutuksesta olevan varsinaista hyötyä hakevassa toiminnassa. Lähes kolmasosa vastaajista ei osannut ottaa kantaa kysymykseen, eli heillä ei todennäköisesti ole kokemusta koulutuksista.

Kuvatessaan onnistunutta hakevan toiminnan mallia ja yrityksiin jalkautumista vastaajat pohtivat samalla onnistuneen hakevan toiminnan edellytyksiä ja sitä tekevän henkilön osaamista. Hakevaa toimintaa tekevältä henkilöltä edellytetään koulutusmahdollisuuksien laajaa

tuntemista. Riittävät resurssit ovat toiminnan onnistumisen ehto, sillä kuten jo aikaisemmissa esimerkeissä on todettu, vaatii koulutukseen osallistumispäätöksen syntyminen usein keskustelua, kannustamista, tukea ja ohjausta myös oppilaitoksen taholta. Hakevaa toimintaa tekevien henkilöiden kuvauksissa korostuvat myös tekijän luonteenpiirteet kuten rohkeus, uskaliaisuus, iloisuus ja empaattisuus.

Oppilaitoksen henkilön on oltava hyvä motivoimaan kohderyhmää, hänen on tunnettava koulutustarjonta, hänen on hoidettava jokainen asiasta kiinnostunut eteenpäin oikeaan koulutukseen, jokaisen asiakkaan on saatava henkilökohtaista palvelua. (147)

Hakevaa toimintaa tekevältä edellytetään:

- Tietoa!
- Vuorovaikutustaitoja
- Halua poistaa esteitä
- Kykyä huomaamattomasti taivutella
- Taitoa puhua hyvät puolet huonoja vahvemmasiksi
- Jos persoonasta löytyy iloa ja empatiaa, se on pelkkää suurta plussaa! (43)

Jalkautuminen yrityksiin edellyttää henkilöltä uskaliaisuutta, kykyä tarttua uusiin haasteisiin, innokkuutta ja ulospäin suuntautuneisuutta. Resursseja hakeva toiminta vie, eli ne tulee ottaa huomioon suunnitteluvaiheessa. (17)

Jalkautuminen on kohdaltani tapahtunut lähtemällä suoraan yrityskäynneille. Yrityksissä on esitteiden ja suullisten kysymysten/tiedottamisen avulla kartoitettu a) sopivia kohderyhmiä b) sopivaa tai tarpeen mukaista koulutustarvetta yrityksissä. Toiminta edellyttää aikaa, rohkeutta, tietoa ja paneutumista. (89)

Jalkautuminen edellyttää alan tuntemusta ja eri koulutustarjonnan tuntemusta sekä persoonaa. On oltava myös aikaa yksittäisen opiskelijan opiskelumallin löytämiseen. (96)

Oppilaitoksen toimintaa tekevältä henkilöltä edellytetään aikaa, kiinnostusta, verkostojen tuntemista, alan tuntemusta, ohjaustaitoja. (110)

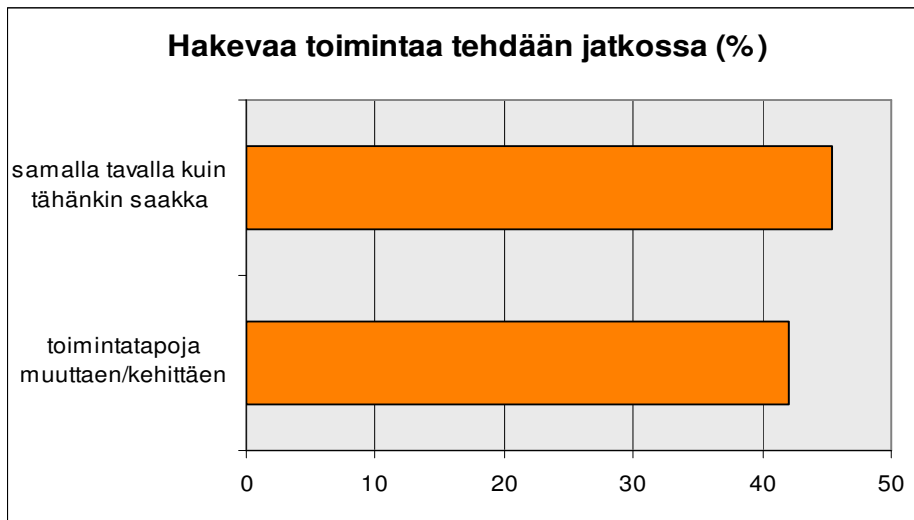
Lisäksi hakeva toimintaa tekevän henkilön on osattava ”puhua työelämää”, eli koulutuksista on osattava kertoa työelämän näkökulmasta käsin liikoja oppilaitosmaailman käsitteitä välttäen. ”Opsit, hopsit ja hensut” eivät vastaajien kokemusten mukaan käsitteinä kiinnosta työnantajia, vaikka niiden sisällöllä saattaa olla merkitystä myös työnantajalle.

Aktiiviset yritysjohtajien kontaktit ja heidän kanssaan keskustelu, miten Nostekoulutuksesta on hyötyä yrityksen tarpeisiin. Oppilaitoksen henkilöstöltä edellytetään alueen yritysten tarpeen tuntemista ja jatkuvaa puhumista ja perustelemista taitoa. (33)

Hakevaa toimintaa Iso-Britanniassa tutkinut Veronica McGivney (2001) pitää hakevan toiminnan onnistumisen ehtoina johdon tukea ja sitoutumista, oikeaa henkilöstöä ja riittäviä resursseja. Parhaita tuloksia hakevalla toiminnalla on saavutettu silloin, kun toimintaa on rahoitettu pidemmän aikaa. Hakevan toiminnan lyhytaikaisesta rahoituksesta saattaa olla vain negatiivisia seurauksia, sillä se heikentää hakevan toiminnan tuloksellisuutta. Hakeva toiminta erotetaan tällöin usein liiaksi organisaation tavanomaisesta toiminnasta ja se koetaan irralliseksi. Lisäksi hakeva toiminta saattaa loppua rahoituksen loputtua eikä se jää osaksi organisaation yleistä toimintatapaa.

7.3 Hakevan toiminnan kehittäminen jatkossa

Kyselyn avulla selvitettiin Noste-hankkeiden suunnitelmia hakevan toiminnan kehittämisestä (kuvio 18). Lähes puolet vastaajista aikoo jatkossa tehdä hakevaa toimintaa samalla tavalla kuin tähänkin saakka, ja noin 40 % aikoo muuttaa tai kehittää toimintatapoja.



Kuvio 18. Noste-hankkeiden hakeva toiminta jatkossa (%). n=156.

Toiminnan kehittäminen liittyy avointen vastausten perusteella usein **yhteistyön tiivistämiseen** niin oppilaitosten, Noste-hankkeiden, ammattiliittojen, työnantajien kuin kuntienkin kanssa (liite14).

Lisää yhteistyötä kuntien kanssa. (26)

Yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa. (46)

Enemmän yrityskäyntejä ja yleensä yhteyksiä työelämään lisättävä, siitä hyötyy myös muu koulutustoiminta. (66)

Pätevyysluokit ja ammattiliitot vahvemmin mukaan (asiasta jo sovittu). Nostepisteiden lisääminen. (77)

Hankeyhteistyö + yhteinen markkinointi. (16)

Oppilaitoksen muut tahot paremmin mukaan. (5)

Kehittämisen kohteena mainitaan myös **hakevan toiminnan henkilökohtaistaminen ja opiskelijälähtöisyyden lisääminen**, joiden toivotaan madaltavan aikuisten kynnystä osallistua koulutukseen: *”Opiskelijoiden tarpeet pyritään huomioimaan entistä joustavammin – mikä helpottaa koulutuspäätöksen syntymistä.”* Hakevaa toimintaa kehitetään jatkossa aktiivisempaan suuntaan ja toimintatapoja pyritään tehostamaan. Toisaalta kehittäminen liittyy myös hakevan toiminnan rahoitukseen: *”Selviää hallinnoivan organisaation suuntaviivoista tuleeko hakevaan rahaa vai ei.”*

Vaikka alle puolet vastaajista aikoi käytännössä muuttaa tai kehittää hakevaa toimintaa, vastaajat ovat lähes yksimielisiä siitä, että hakevaa toimintaa on tehtävä jatkossa enemmän ja uusia malleja on kehiteltävä lisää (taulukko 11). Väittämä on yhdistetty kyselylomakkeen väittämistä ”*Hakevaa toimintaa täytyy jatkossa tehdä enemmän*” ja ”*Hakevan toiminnan malleja täytyy kehittää lisää*”. Tulosten valossa näyttääkin siltä, että hakevan toiminnan kehittämisen suhteen vastaajien mielipiteiden ja käytännön toimenpiteiden välillä on vielä eroa, sillä myönteinen suhtautuminen hakevan toiminnan kehittämiseen ei yksin johda konkreettisiin kehittämistoimenpiteisiin.

Taulukko 11. Hakevan toiminnan tehostaminen (%). n=156.

1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Väittämä:	%
Hakevaa toimintaa on tehtävä jatkossa enemmän ja uusia malleja on kehiteltävä lisää*	
täysin samaa mieltä	59,6
jokseenkin samaa mieltä	31,4
jokseenkin eri mieltä	4,5
täysin eri mieltä	-
n	156
Moodi	4

* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,8104)

Kyselyn avulla selvitettiin myös Noste-hankkeiden näkemyksiä hakevan toiminnan mallintamisesta. Väittämät ”*Opiskelijoiden hakemiseen tarvittaisiin kaikille yhteistä hakevan toiminnan mallia*” ja ”*Kaikille hankkeille yhteisen hakevan toiminnan mallin muodostaminen olisi käytännössä mahdollista*” on yhdistetty taulukossa 12 summamuuttujaksi.

Taulukko 12. Näkemyksiä yhteisestä hakevan toiminnan mallista (%). n=156.

1=täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

Väittämä:	%
Yhteinen hakevan toiminnan malli on tarpeellinen ja käytännössä toimiva työkalu*	
täysin samaa mieltä	15,4
jokseenkin samaa mieltä	25,6
jokseenkin eri mieltä	34,0
täysin eri mieltä	14,7
n	156
Moodi	2

* summamuuttuja (Cronbachin alpha 0,8882)

Mielipiteet yhteisestä hakevan toiminnan mallista ovat kahtia jakautuneet: noin 40 % vastaajista näkee yhteisen mallin toimivana, ja noin puolet ei koe sitä tarpeelliseksi (moodi 2). Seurantatutkimuksen puitteissa haastatellut koulutuksen järjestäjät eivät ole pitäneet yhteisen mallin muodostamista tarpeellisena ja toimivana ratkaisuna hakevan toiminnan kehittämässä, koska paikalliset toimintatavat, alueelliset ja alakohtaiset tekijät sekä Noste-hankkeiden koko ja organisaatiokulttuurit poikkeavat niin paljon toisistaan. Se mikä toimii jollain alalla tai alueella, ei siis välttämättä ole sellaisenaan siirrettävissä muualle.

8 Yhteenveto: Hakevan toiminnan hyvät käytännöt Noste-hankkeissa

Tutkimusraportti on osa Noste-ohjelman valtakunnallista hakevan toiminnan seurantatutkimusta. Ohjelmaan sisältyvällä hakevalla toiminnalla tarkoitetaan niitä pääasiassa koulutuksen järjestäjien vastuulla olevia toimenpiteitä, joilla enintään perusasteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä pyritään tavoittamaan koulutukseen. Kansallisten ja kansainvälisten tutkimusten valossa tiedetään, että aikuiskoulutuksella on taipumus kasaantua siten, että eniten koulutukseen osallistuvat pitkän koulutushistorian tai korkean koulutuksen omaavat aikuiset. Vastaavasti vähemmän koulutetut aikuiset osallistuvat aikuiskoulutukseenkin muita harvemmin. (esim. Blomqvist et al. 2002; OECD & Statistics Canada 2000.) Tätä taustaa vasten opiskelijoiden hakemiseen on Noste-ohjelmassa kiinnitetty erityistä huomiota.

Noste-hankkeiden hakevaa toimintaa tekevät henkilöt (käytännössä opettajat ja kouluttajat, Noste-hankkeiden koordinaattorit ja koulutusalojohtajat) kuvaavat hakevaa toimintaansa useimmiten työpaikoille jalkautumiseksi ja Noste-ohjelmasta tiedottamiseksi, ja noin puolet pitää hakevaa toimintaa erilaisena muuhun koulutuksen markkinointiin verrattuna. Silti yli puolet vastaajista on sitä mieltä, ettei toimintatapoja ole uudistettu riittävästi. Toiminnan määrittely heijastuu suoraan myös hyviksi nimettyihin hakevan toiminnan käytäntöihin, sillä parhaiten kohderyhmää on tavoitettu yrityskäyntien eli työpaikoille jalkautumisen ja lehti-ilmoitusten eli yleisen tiedottamisen kautta. Henkilökohtaiset kontaktit korostuvat yrityskäyntien lisäksi kohderyhmän motivoimisessa ja neuvonnassa sekä koulutustarpeen kartoittamisessa, joiden avulla hakevaa toimintaa on myös määritelty.

Kaikkein keskeisimmäksi tekijäksi Noste-hankkeiden hakevassa toiminnassa onkin osoittautunut toiminnan henkilökohtainen luonne. Sen merkitys tulee esille kaikessa hakevan toiminnan ympärillä tehdyssä yhteistyössä, opiskelijoiden hakemisessa ja Noste-koulutusten markkinoinnissa. Eri toimijoiden välinen yhteistyö on korostunut Noste-ohjelmassa sen suunnitteluvaiheesta saakka, ja tämän hakevaa toimintaa käsittelevän tutkimuksen tulosten perusteella yhteistyön määrä on lisääntynyt noin puolella Noste-hankkeista. Yhteistyö painottuu työpaikoille, toisiin oppilaitoksiin, oppisopimus- ja työvoimatoimistoihin. Vähemmässä määrin yhteistyötä on tehty myös työttömien, ammattiliittojen ja muiden koulutusta ja osaamista sivuavien kehittämishankkeiden kanssa.

Henkilökohtaiset kontaktit on koettu erityisen merkittäviksi kohderyhmän tavoittamisessa. Työpaikoilla kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitys on korostunut yhtä lailla työnantajien kuin työntekijöiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Työnantajien sitouttaminen Nosteeseen ja yleensä koulutukseen on koettu tärkeäksi, ja sen on toiminut parhaiten silloin, kun henkilöstön kouluttamisen hyödyt ja siitä aiheutuvat kulut ovat työnantajan tiedossa. Kasvokkaiset tapaamiset ja

toisaalta myös puhelinkontaktit kohderyhmään kuuluvien kanssa ovat olleet monessa hankkeessa toimiva ja tulokellinen tapa tehdä hakevaa toimintaa. Koska aikuisen henkilön koulutukseen osallistumispäätös on monen tekijän summa, päätöksen tekeminen edellyttää usein henkilökohtaista keskustelua ja ohjausta. Oppilaitosten hakevan toiminnan tekijöiltä vaaditaan vahvan koulutusalan asiantuntemuksen ohella ohjaustaitoja. Kohderyhmän osalta hakevan toiminnan henkilökohtaisuus liittyy paitsi oppilaitoksen ja potentiaalisen Noste-opiskelijan väliseen vuorovaikutukseen myös laajemmin opiskelijan lähipiiriin, esimerkiksi perheenjäseniin, tuttaviiin, työkavereihin sekä vertaisohjaajina toimiviin SAK:n kouluttamiin työyhteisöissä, ammattiliitoissa tai -yhdistyksissä toimiviin pätevyysluotseihin. Myös työnantajan tuella on opiskelijoille merkitystä, etenkin opintojen alkuvaiheessa.

Hakevan toiminnan käytännöistä Noste-hankkeet korostavat henkilökohtaisten kontaktien lisäksi yrityskäyntejä ja lehti-ilmoituksia. Tosin hakevaa toimintaa tehdään äärimmäisen harvoin vain yhteen toimintatapaan nojautuen, ja onnistuneen toimintamallin kuvaus onkin usein yhdistelmä erilaisista hakevan toiminnan tavoista. Lehti-ilmoituksia on käytetty lähes jokaisella koulutusallalla, ja niiden on havaittu toimivan hyvin silloin, kun opiskelemaan lähteminen on jo ollut aikuisilla mielessä. Muutoinkin suosituissa tietokoneen ajokorttikoulutuksissa lehti-ilmoitukset ovat toimineet erityisen hyvin.

Yrityskäynneillä on usein lähdetty liikkeelle työnantajan tapaamisesta, ja koulutuksia on lähdetty suunnittelemaan työpaikan osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Tällöin koulutuksen tarpeesta on keskusteltu laajasti, ja Nosteen lisäksi esillä on ollut myös muita koulutuksen rahoitusvaihtoehtoja. Noin kolmasosa hankkeista on tehnyt osaamistarvekartoituksia yrityskäyntien yhteydessä. Määrällisesti hankkeissa on tehty enemmän yhteistyötä työnantajien kuin Noste-ohjelman kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa, mutta siitäkin huolimatta työntekijöiden parissa tehty hakeva toiminta arvioitiin Noste-hankkeissa (työnantajiin suhteutettuna) tulokellisemmaksi. Työntekijöiden kanssa tehdyn yhteistyön määrä on myös vuodessa kasvanut 15 prosenttiyksikköä, eli suuntaus hakevassa toiminnassa näyttää olevan kohti yksilölähtoisempää toimintaa. Hankkeissa on huomattu, ettei työnantajien motivointi ja sitouttaminen koulutukseen yksin riitä, sillä koulutukseen osallistumis- tai osallistumattomuuspäätös on aina viime kädessä aikuisten oma valinta.

Noste-ohjelman puitteissa koulutusta ei ole aloittanut tavoitteeksi asetettu määrä opiskelijoita, eikä ohjelman toteuttamiseen varattu erillisrahoitus ole riittänyt tavoitteen mukaisen opiskelijamäärän kouluttamiseen. Noste-koulutus on osoittautunut oletettua kalliimmaksi, mihin on osaltaan vaikuttanut kustannuksiltaan halvempien oppisopimuspaikkojen vähäinen käyttö koko maan tasolla. Lisäksi muutamat hankkeet ovat tuoneet esiin (Nostetta hakevaan toimintaan -seminaari 21.–

22.3.2005) käsityksiä siitä, ettei opiskelijoiden aikaisempaa osaamista ole riittävästi tunnustettu, mikä on puolestaan johtanut pidempiin koulutusaikoihin.

Noste-ohjelman tavoitteisiin pääsemiseksi kehitetään hakevaa toimintaa jatkossakin, vaikka Noste-hankkeet arvioivat hakevan toimintansa varsin onnistuneeksi. Myönteiseen arviointiin vaikuttaa varmasti se, että hakevalla toiminnalla on tavoitettu varsin paljon muitakin kuin Noste-kelpoisia aikuisia koulutuksiin. Noste-hankkeiden mainitsemat hakevan toiminnan haasteet ja kehittämiskohteet liittyvät kohderyhmän tavoittamiseen, työnantajien kohtaamiseen ja oppilaitosten oman toiminnan kehittämiseen. Hyviksi havaittuja hakevan toiminnan käytäntöjä, kuten kokonaisuudessaan henkilökohtaisempaa toimintatapaa ja yrityskäyntejä, on Noste-toimijoiden kokemusten perusteella suunnattava entistä enemmän kohderyhmän pariin, työnantajien merkittävää roolia unohtamatta. Tulevaisuuden tavoitteisiin kuuluu myös ohjelman puitteissa kehitettyjen toimintatapojen juurruttaminen osaksi oppilaitosten normaalia toimintaa niiden toimiessa aikuisväestön osaamisen ja työelämän palvelu- ja kehittämiskeskuksina.

Aikaisempien tutkimusten valossa tiedetään, että vähemmän koulutetut aikuiset suhtautuvat koulutukseen yleisellä tasolla myönteisesti (Antikainen 2005). Noste-ohjelman kohderyhmä ei kuitenkaan ole yhtenäinen, joten hakevalla toiminnalla ja Noste-koulutuksilla on pyrittävä vastaamaan ryhmän erilaisiin koulutuksen tarpeisiin, esimerkiksi ryhmiä edustavien järjestöjen aktiivisen panostuksen kautta. Noste-ohjelman ja hakevan toiminnan haasteena onkin saada kohderyhmän myönteinen suhtautuminen siirtymään aikuisten konkreettisiksi toimiksi oman koulutustasonsa kohottamiseksi.

Kirjallisuus

- Antikainen, A. 2005. Participation, Culture and Life Course: Elements for a social theory of participation/non-participation in adult education. Teoksessa, Nyman, J. (toim.) 2005. Studies in the Sociology of Education and Culture. Publications of the Department of Sociology 6. Joensuu:Joensuu University Press.
- Aikuiskoulutuskomitea 1971. Aikuiskoulutuskomitean I osamietintö. Komiteanmietintö. A; 1971, 29. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. & Nyyssönen, E. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2000. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kokkila, H. 2003. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30-54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta. Joensuu: Joensuun yliopiston sosiologian laitoksen raportteja 1.
- Kokkila, H. 2004. Noste-hankkeiden hakeva toiminta vuonna 2003. 22.6.2004. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=467>
- Kokkila, H. 2004b. Kiinnostaako Noste-koulutus sen kohteena olevia ihmisiä? Aikuiskasvatus 3/2004, s. 222–233.
- Laukkanen, H. 2005. SAK:n pätevyysluotsien toiminta Noste-ohjelmassa vuosina 2003 ja 2004. Joensuu: Joensuun yliopiston sosiologian laitoksen raportteja 4.
- Liljeström, M. 2004. Pätevyysluotsit toimivat Nosteen ytimessä. Haastattelu. 12.10.2004. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/sivusto.asp?T=1&R=351>
- Mahlamäki-Kultanen, S. & Hulkari, K. 2005a. Noste-erillISRahoituksella toteutettavien hankkeiden arviointi. Vuosiraportti 1.1.-31.12.2004. 18.4.2005. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=468>
- Mahlamäki-Kultanen, S. & Hulkari, K. 2005b. Tulokset Noste-hankkeiden itsearvioinnista 2005. 21.4.2005. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/1>
- Manninen, J. 2004. Mielikuvat ohjaavat aikuisten osallistumista koulutukseen. Aikuiskasvatus 3/2004, s. 196–205.
- McGivney, V. 2000. Recovering Outreach. Concepts, issues and practices. National Institute of Adult Continuing Education. Alden Press.
- McGivney, V. 2001. Fixing or changing the pattern? Reflections on widening adult participation in learning. Leicester: NIACE.
- Moore, E. 2004. Aikuiskoulutukseen osallistumattomuus on myös rationaalista. Aikuiskasvatus 3/2004, s.206-213.
- NIACE. 2004. Building Learning Communities and Workplaces. Supporting the potential of learning champions. NIACE (The National Institute of Adult Continuing Education) 28.1.2005. <http://www.niace.org.uk/Conferences/Building.htm>
- Noste-haku työseminaari. 2004. Noste-projektipäälliköiden tapaaminen Työväen Akatemiassa. 12.1.2005. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp?R=388>
- Noste-ohjelman ohjausryhmän kokousmuistio 18.2.2005. 30.3.2005. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=518>
- OECD & Statistics Canada (2000). Literacy in the Information Age. Final Report of the International Adult Literacy Survey. Paris: OECD.
- Rikkinen, A., Heikkinen, E., Ihanainen, P. & Nurmi, E-L. 2004. AiHe-projekti – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000-2003. Opetushallitus. Hakapaino Oy: Helsinki.

- SAK. 2004a. Osaava pärjää -Noste-ohjelma.10.5.2004. <http://www.sak.fi/tulosta.shtml?3459>
- Spangar, T., Jokinen, E. & Filander, K. 2004. AiHe – Enemmän kuin aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin kokonaisarviointi 2003. Opetushallitus. Hakapaino Oy: Helsinki.
- Plant, P. 2002. Guidance Corners and Educational Ambassadors in Denmark. <http://www.gla.ac.uk/wg/pilotdke.htm>
- Toiviainen, T. 2002. Vapaan sivistystyön visiot. Castrénilaista laatuviiniä tammitynnyreissä. Helsinki: Helsingin kaupungin suomenkielinen työväenopisto.

Painamattomat lähteet

- Ahola, J. 2005. Noste-ohjelman tutkimusohjelmaryhmän kokous 25.5.2005.
- Antikainen, A. 2003. Noste-ohjelma tutkimuksen kohteena. Nostetta Pohjois-Karjalaan -seminaari 8.10.2003. Joensuu, Pohjois-Karjalan Aikuisopisto.
- Ansamaa, S. 2004. InNosteen yhteistyö ammattiliittojen kanssa. Potkua Nosteelle -seminaari 5.10.2004, Tampere.
- Noste-ohjelman vuosiraportti 2004. Luonnos.
- Nostetta hakevaan toimintaan. 2005. Noste-toimijoille tarkoitettu seminaari Hämeenlinnassa 21.–22.3.2005.
- SAK. 2004b. SAK:n kysely pätevyysluotsien toiminnasta. Syksy 2004.
- Tuomi, V. 2005. Yrityksiin jalkautuminen. Nostetta hakevaan toimintaan -seminaari. 21.–22.3.2005. Hämeenlinna.

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Noste-koulutuksen vuonna 2004 aloittaneet henkilöt ikäryhmittäin (%).	8
Kuvio 2. Hakeva toiminta Noste-hankkeissa vuonna 2004 (%).	12
Kuvio 3. Hakeva toiminta ja muu koulutusmarkkinointi vuosina 2003 ja 2004 (%).	12
Kuvio 4. Hakevaa toimintaa eniten käytännössä tekevät henkilöt (%).	15
Kuvio 5. Hakevan toiminnan toteutustapoja (%).	16
Kuvio 6. Parhaiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan muoto v. 2003 ja 2004 (%).	17
Kuvio 7. Vähiten kohderyhmää tavoittanut hakevan toiminnan muoto v. 2003 ja 2004 (%).	22
Kuvio 8. Arvio hakevan toiminnan yhteydessä kehitettyjen uusien innovatiivisten toimintamallien määrästä (%).	23
Kuvio 9. Yhteistyötahot hakevassa toiminnassa (%).	26
Kuvio 10. Yhteistyön määrä ja tuloksellisuus hakevassa toiminnassa (%).	27
Kuvio 11. Yhteistyön määrä hakevassa toiminnassa muuhun koulutusmarkkinointiin verrattuna (%).	28
Kuvio 12. Yrityskäyntien sisältö (%).	29
Kuvio 13. Hakeva toiminta työpaikoilla yrityksen koon mukaan vuonna 2004 (%).	30
Kuvio 14. Pätevyysluotsin toimintakenttä.	36
Kuvio 15. Pätevyysluotsiyhteistyön määrä hakevassa toiminnassa (%).	37
Kuvio 16. Hakevan toiminnan arviointi (%).	40
Kuvio 17. Haasteet ja ongelmat hakevassa toiminnassa (%).	42
Kuvio 18. Noste-hankkeiden hakeva toiminta jatkossa (%).	47

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. AKU2000 – aineiston 30–59-vuotiaat pääasiallisen toiminnan ja ammatin mukaan (%).	6
Taulukko 2. Vastaajien arvioita Noste-ohjelman kohderyhmästä (%).	9
Taulukko 3. Vuonna 2004 aloittaneet Noste-opiskelijat lääneittäin (%).	10
Taulukko 4. Yrityskäynnit, lehti-ilmoitukset ja kasvokkainen vuorovaikutus parhaiten kohderyhmää tavoittaneina hakevan toiminnan tapoina koulutusaloittain (%).	18
Taulukko 5. Yhteistyön tärkeys hakevassa toiminnassa (%).	28
Taulukko 6. Vastaajien arvio työpaikoilla tehdyn hakevan toiminnan riittävydestä (%).	33
Taulukko 7. Vastaajien arvio hakevan toiminnan tärkeydestä (%).	34
Taulukko 8. Vastaajien arvio työnantajien Noste-tietoisuudesta ja aktiivisuudesta ohjelman hyödyntämisessä (%).	35
Taulukko 9. Hakevan toiminnan tuloksellisuus (%).	41
Taulukko 10. Opettajien osaaminen ja halukkuus hakevaan toimintaan (%).	45
Taulukko 11. Hakevan toiminnan tehostaminen (%).	48
Taulukko 12. Näkemyksiä yhteisestä hakevan toiminnan mallista (%).	48

Kyselyn tekninen toteutus

Noste-hankkeiden tekemää hakevaa toimintaa selvitettiin postikyselyllä, joka lähetettiin kaikille Noste-hankkeille (n=55), joissa alkoi Noste-koulutusta vuoden 2004 puolella valtionavustusten perusteella (OPTI/HANKI -tiedosto). Kysely kohdistettiin koulutusaloittain, koska tarkoituksena on kartoittaa mahdollisimman monipuolisesti hakevan toiminnan erilaisia toteutustapoja, toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä.¹⁴ Kyselylomakkeet (liite 3), joita oli yhteensä 202, lähetettiin Noste-hankkeiden yhdyshenkilöille koulutusaloittain esitetytynä. Kyselylomake toimitettiin pyynnöstä myös ruotsinkielisenä (liite 4). Vuoden 2003 kyselyn tapaan lomakkeeseen oli esitetyt OPTI/HANKI -tietojen pohjalta hankkeen nimi, koulutusala ja koulutuslalla toteutettavat koulutukset (Kokkila 2004a).

Pituudeltaan kuusisivuinen kyselylomake koostuu 34 kysymyksestä, joista suurin osa on valmiiksi strukturoituja kysymyksiä. Kokonaan avoimia laajempia kysymyksiä oli kaksi ja strukturoituja kysymyksiä selittäviä avoimia kysymyksiä on lomakkeessa 11. Lomakkeen kysymykset käsittelevät pääpiirteissään seuraavia sisältöjä:

- I Vastajan tiedot
- II Tiedot järjestettävästä Noste-koulutuksesta
- III Hakevan toiminnan suorittaminen
- IV Yhteistyö hakevassa toiminnassa
- V Hakevan toiminnan kehittäminen
- VI Väittämiä hakevasta toiminnasta
- VII Yleistä Nosteesta ja hakevasta toiminnasta

Kysely saatteineen (Liite 5) lähetettiin 30.11.2004 hankkeiden Noste-yhdyshenkilöille postissa, ja vastausaikaa annettiin 23.12.2004 saakka. Määräaikaan mennessä vastauksia saatiin 24 hankkeesta. Sähköpostimuistutus lähetettiin niille hankkeille, jotka eivät olleet 11.1.2005 mennessä vastanneet kyselyyn. Yhteensä vastauksia palautui 44 eri hankkeesta 156 kappaletta.

¹⁴ Koulutuslaluokittelu tapahtui opetushallinnon vuoden 2002 koulutuslaluokituksen mukaan seuraavasti: 1) Humanistinen ja kasvatusala, 2) Kulttuuriala, 3) Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, 4) Luonnontieteiden ala, 5) Tekniikan ja liikenteen ala, 6) Luonnonvara ja ympäristöala, 7) Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala ja 8) Matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Tietokoneenajokorttikoulutukset on kyselyssä luokiteltu omaksi koulutuslaluokituksiksi.

Katoanalyysi

Tulosten yleistettävyyden takaamiseksi on syytä tarkastella aineiston luotettavuutta katoanalyysin avulla. Aineiston kato voidaan jakaa yksikkö- ja osittaiskatoon. Yksikkökato tarkoittaa, että vastaus puuttuu kokonaan (Blomqvist et al. 2002, 124), eli tässä tapauksessa hanketta ei tavoiteta tai se jättää kokonaan vastaamatta kyselyyn. **Yksikkökatoa** tarkastellaan seuraavaksi sekä hanke- että koulutusaloilla. Hankkeiden kesken vastausaktiivisuus vaihteli: 30 hanketta (56 %) palautti kaikki eri koulutusaloilla järjestettyä Noste-koulutusta koskevat kyselylomakkeet, 14 hanketta (26 %) vastasi kyselyyn joidenkin koulutusalojen osalta, ja kymmenen hanketta (18 %) jätti kokonaan vastaamatta kyselyyn. **Vastausprosentiksi muodostui hanketasolla 82 % ja yksikkökato oli 18 %.** Kokonaan vastaamatta jättäneistä hankkeista viisi oli Länsi-Suomen läänistä, kolme Itä-Suomen läänistä, kaksi Etelä-Suomen ja Lapin läänistä sekä yksi Oulun läänistä. Kolme ruotsinkielistä hanketta vastasi kyselyyn.

Taulukossa 1 yksikkökatoa tarkastellaan koulutusaloittain. Taulukkoon on koottu tiedot lähetetyistä ja palautuneista kyselyvastauksista lääneittäin. **Koulutusaloittain katsottuna yksikkökato on 23 %.** Kyselylomakkeita palautui 202, joten **koulutusaloittain vastausprosentiksi muodostui 77.** Eniten vastauksia palautui Etelä-Suomen läänistä ja vähiten kyselyyn vastasivat Oulun läänin alueen Noste-hankkeet.

Taulukko 1. Lähetetyt ja palautuneet kyselylomakkeet sekä vastausprosentti lääneittäin.

Lääni:	lähetetyt kyselyt koulutusaloittain (n)	palautuneita vastauksia (n)	vastaus- prosentti (%)
Etelä	73	65	89
Länsi	79	57	72
Itä	22	17	77
Oulu	19	10	53
Lappi	9	7	78
Yhteensä	202	156	77

Osittaiskadolla tarkoitetaan kysymyskohtaista katoa, joka kuvaa kyselylomakkeen toimivuutta ja laatua. Esimerkiksi suuri ”ei osaa sanoa” -vastausten osuus tai vastaamatta jättäminen tietyn kysymyksen kohdalla saattaa kertoa kysymyksen epäonnistuneesta muotoilusta tai haluttomuudesta vastata kyseiseen kysymykseen. (Blomqvist et al. 2002, 134.) Kysymyskohtainen **osittais- eli eräkato** oli hakevaa toimintaa koskevassa kyselyssä suurinta avointen kysymysten kohdalla. Tämän voi tulkita johtuvan ainakin osittain siitä, että niihin on työläämpi vastata. Parhaiten ja vähiten tuloksia tuottaneita hakevan toiminnan tapoja koskevien kysymysten (k11 & k12), katoanalyysi osoitti, että vastaajille oli helpompaa nimetä tai he nimesivät mieluummin hyviä hakevan toiminnan muotoja (osittaiskato 3 %) kuin vähiten tuloksia tuottaneita hakevan toiminnan tapoja (osittaiskato 17 %). Vuoden 2003 koulutuksia koskevan kato oli näiden kysymysten osalta samanlainen (Kokkila

2004a). Strukturoiduissa kysymyksissä kato oli suurinta kysymyksessä 22 (osittaiskato 29 %), jossa vastaajia pyydettiin arvioimaan annettujen vastausvaihtoehtojen pohjalta minkä kokoisissa yrityksissä ja millä toimialoilla hakevaa toimintaa on tehty eniten. Muiden valmiiksi luokiteltujen kysymysten kohdalla kysymyskohtainen kato oli huomattavasti vähäisempää jääden alle 10 prosentin.

Hakevan toiminnan tuloksellisuutta muiden kuin Noste-koulutusten osalta kartoittavat kysymykset (k29, k30 ja k31), osoittautuivat kyselylomakkeessa vaikeiksi. Vastaajien oli helpointa arvioida sitä, minkä verran he ovat hakevalla toiminnalla tavoittaneet muita kuin Noste-kelpoisia opiskelijoita (osittaiskato 12 %). Huomattavasti vaikeampaa oli sen sijaan arvioida tietokoneen ajokorttikoulutuksia hakevana toimintana (osittaiskato 42 %) ja Noste-kelpoisten hakeutumista muulla tavoin rahoitettuun koulutukseen (osittaiskato 26 %). Lisäksi viidesosa kyselyn palauttaneista vastasi kysymyksiin k29 ja k31 ”ei osaa sanoa”. Konkreettisten koulutusten nimeäminen koettiin vieläkin vaikeammaksi (osittaiskato vaihteli 67 %:n ja 91 %:n välillä), eikä helppoa ollut myöskään arvioida hakevalla toiminnalla tavoitettua henkilömäärää numeerisesti (osittaiskato vaihteli 67 %:n ja 90 %:n välillä).

Väittämien kohdalla kato oli vähäistä. Yhteensä 52 väittämistä ainoastaan seuraavissa kuudessa: ”Hinta on vaikuttanut hakevan toiminnan mallien valintaan”, ”Hakevaa toimintaa on tehty yhteistyössä pätevyysluotsin kanssa”, ”Työpaikkakäynneillä Noste-koulutuksista on oltu kiinnostuneita”, ”Miehiä on vaikeampi saada kiinnostumaan koulutuksesta kuin naisia”, ”Naisvaltaisille aloille on helpompi saada opiskelijoita” ja ”Noste-opiskelijat ovat muita opiskelijoita motivoituneempi” osittaiskato ylitti kymmenen prosenttia. ”Ei osaa sanoa” -vastausten määrä vaihteli nollassa väittämän: ”Noste-kouluttaja koulutuksesta on ollut hyötyä hakevassa toiminnassa” kolmasosaan. Vain viiden väittämän kohdalla ”ei osaa sanoa” -vastausten määrä ylitti 10 prosenttia.

Yksikkö- ja osittaiskadon perusteella arvioituna kyselylomake näyttää kohtalaisen toimivalta ja tulokset ovat yleistettävissä kaikkia Noste-hankkeita koskeviksi. Ainoastaan oppisopimuskoulutusten kautta rahoitettujen Noste-opiskelijoiden määrää koskeva kysymys (k6) ei toiminut. Monet vastaajista olivat ymmärtäneet kysymyksen koskevan kaikkia alan oppisopimusopiskelijoita Noste-ohjelman puitteissa solmittujen oppisopimusten sijaan. Kysymys jätettiin kokonaan analyysin ulkopuolelle, koska suurin osa vastauksista näytti ristiriitaisilta hankkeiden kokonaisopiskelijamäärään verrattuna.

Vastaajilla oli mahdollisuus kommentoida kyselylomakkeen toimivuutta. Noin kolmasosa vastaajista antoi palautetta, jonka sisältö oli seuraavanlainen: Kysely oli työläs täyttää tai liian pitkä (n=13), se ei vastannut lomakkeen täyttäjän työnkuvaa (n=10), yksi tai useampi kysymys oli epäselvästi muotoiltu (n=10), lomaketta toivottiin täytettäväksi internetin kautta (n=2), kyselyn ajankohta oli väärä (n=2), positiivista palautetta/kysely koettiin tarpeelliseksi (n=12). Lisäksi toivottiin, että kyselyn tulokset tulisivat myös toimijoiden tietoon.

**KYSELYLOMAKE HAKEVASTA TOIMIN-
NASTA NOSTE-OHJELMASSA V. 2004**

I VASTAAJAN TIEDOT

1. Noste-hankkeen nimi: esitöyteretty

2. Oppilaitos / organisaatio: esitöyteretty

3. Vastaaan tehtävönimike: _____

**II TIEDOT JÄRJESTETTÄVISTÄ NOSTE-
KOULUTUKSISTA**

4. Koulutusala: esitöyteretty

5. Järjestettävien Noste-koulutusten nimet:
ESITÖYTETTY (vedä yli tarpeeton / lisää tarvittaessa)

6. Monessako koulutuksessa tällä koulutusallalla on mukana Noste-opiskelijöitä? _____.

Näistä koulutuksista koko tutkintoon johtavia on _____ kpl, ja tutkinnon osaan tähtääviä _____ kpl.

Oppisopimuksella opiskelijöitä on _____ hlöä.

7. Koulutusallalla olevien Noste-opiskelijöiden

lukumäärä: _____, joista naisia _____.

Noste-opiskelijöistä työttömiä on _____ henkilöä.

8. Noste-koulutuksiimme osallistuvat ovat pääosin

- noin 30-vuotiaita
- noin 40-vuotiaita
- noin 50-vuotiaita
- tasaisesti 30-50 ikävuoien välille jakautuneita
- en osaa arviöida.

LIITE 3

III HAKEVAN TOIMINNAN SUORITTAMINEN

9. Onko hakeva toiminta mielestänne?

Ympyröikää kolme hakevaa toimintaa parhaiten kuvaavaa vaihtöehtöä.

- Nosteesta tiedöttamista
- köhderyhmän motivointia
- köhderyhmän neuvontaa
- verkostoitumista
- työpaikoille jalkautumista
- henkilököhtaistamista
- koulutustarpeen kartoitusta
- jotain muuta, mitä: _____

10. Koulutusallalle on haettu Noste-opiskelijöitä seuraavin tavoin:

(Voitte ympyröidä useita vaihtöehtöjä)

- lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista
- Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset
- tv-mainokset ja -ohjelmat (mukaan lukien paikallis-tv)
- radio-mainokset ja -ohjelmat
- internet
- puhelinneuvonta
- esitteet
- kasvokkainen vuorovaikutus köhderyhmään kuuluvien kanssa
- oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet
- yrittöskäynnit (vierailut, tutustumiset, esimiehen kanssa käydyt keskustelut jne.)
- yrittöksissä suoritettut henkilöstön osaamis-tarvekartoitukset
- ammattiliiton tilaisuudet
- pätevyysluotsi- tai muu vertaistöiminta
- muu toiminta, millainen? _____

11. Mikä edellä mainituista hakevan toiminnan muodoista on mielestänne parhaiten saavuttanut Noste-ohjelman köhderyhmään kuuluvia henkilöitä?

Mielestänni tähän on syynä: _____

12. Minkä hakevan toiminnan muodoista katsotte puolestaan tuottaneen vähiten tuloksia?

Mielestänni tähän on syynä: _____

14. Kuka / ketkä tällä koulutuslalla suorittavat Nosteen hakevaa toimintaa?

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

15. Kuka tai ketkä edellä mainituista henkilöistä tekevät eniten hakevaa toimintaa käytännössä?

IV YHTEISTYÖ HAKEVASSA TOIMINNASSA

16. Olemme Nosteen hakevassa toiminnassa tehneet yhteistyötä seuraavien tahojen kanssa:

- a. työnantajat
 - b. yksityisyrittäjät
 - c. yksittäiset työntekijät
 - d. yksittäiset työttömät
 - e. pätevyysluotsit
 - f. ammattiliitot
 - g. ammattiliittojen paikallisyhdistykset
 - h. työvoimatoimistot
 - i. toiset oppilaitokset
 - j. oppisopimustoimistot
 - k. muut työelämän ja aikuiskoulutuksen kehittämishankkeet (esim. Aihe, VETO, TYKES, ESR-hankkeet)
 - l. eri yhdistykset, mitkä? _____
-
-

m. muut tahot, mitkä? _____

n. emme ole tehneet yhteistyötä.

17. Minkä edellä mainitun tahon kanssa yhteistyötä on tehty eniten? _____

18. Minkä tahon kanssa yhteistyö on ollut tuloksellisinta? _____

19. Nosteen hakevassa toiminnassa olemme tehneet yritysten ja työnantajien kanssa yhteistyötä muihin koulutuksiin verrattuna

- a. huomattavasti enemmän
- b. enemmän
- c. suurin piirtein yhtä paljon
- d. vähemmän
- e. huomattavasti vähemmän
- f. emme tee yritysten/työnantajien kanssa yhteistyötä.

20. Yritys-/työnantajakäynneillä olemme:

(Voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

- a. keskustelleet työnantajan/ - edustajan kanssa
 - b. keskustelleet työntekijöiden kanssa
 - c. käyneet keskusteluja, joissa ollut mukana myös pätevyysluotsi/luottamusmies
 - d. suorittaneet osaamistarvekartoituksia
 - e. jakaneet esitteitä
 - f. pitäneet infotilaisuuksia
 - g. tehneet jotain muuta, mitä? _____
-
-

21. Missä Nosteen hakevaa toimintaa on suoritettu?

(Voitte ympyröidä useita vaihtoehtoja)

A. työpaikoilla työnantajien keskuudessa:

- a. kunnan / kuntayhtymien työpaikoilla
- b. valtion työpaikoilla
- c. suuryrityksissä (yli 250 henkilöä)
- d. keskisuurissa yrityksissä (50 – 249 henkilöä)
- e. pienissä yrityksissä (10 – 49 henkilöä)
- f. mikroyrityksissä (alle 10 henkilöä)

B. työpaikoilla työntekijöiden keskuudessa:

- a. kunnan / kuntayhtymien työpaikoilla
- b. valtion työpaikoilla
- c. suuryrityksissä (yli 250 henkilöä)
- d. keskisuurissa yrityksissä (50 – 249 henkilöä)
- e. pienissä yrityksissä (10 – 49 henkilöä)
- f. mikroyrityksissä (alle 10 henkilöä)

22. Missä edellä mainituista vaihtoehtoista hakevaa toimintaa on suoritettu eniten?

V HAKEVAN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

23. Eroaako Noste-koulutusten hakeva toiminta muusta koulutuslalla tehtävästä opiskelijoiden rekrytoinnista?

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

Millä tavalla hakeva toiminta on ollut erilaista? _____

24. Oletteko kokeneet haasteita/ongelmia hakevassa toiminnassa?

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

Millaisia ongelmia/haasteita? _____

25. Onko hakevaa toimintaa henkilökohtaistettu?

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

Miten henkilökohtaistaminen on toteutettu käytännössä? _____

26. Millaisia uusia (innovatiivisia) hakevan toiminnan malleja olette ideoineet Noste-ohjelman yhteydessä?

27. Arvioikaa Noste-koulutusten hakevaan toimintaan käytettäviä resursseja koulutusallanne.

- A. Onko Nosteen hakevaan toimintaan varattu koulutusallanne rahaa mielestänne
- a. liian vähän
 - b. riittävästi
 - c. liikaa
 - d. en osaa sanoa.
- B. Onko Noste-opintojen tukitoimiin varattu koulutusallanne rahaa mielestänne
- a. liian vähän
 - b. riittävästi
 - c. liikaa
 - d. en osaa sanoa.

28. Alalla tehdään jatkossa hakevaa toimintaa

- a. samalla tavalla kuin tähän asti
- b. toimintatapoja muuttaen tai kehittäen
- c. en osaa sanoa.

Toimintatapojen muutoksia jatkossa: _____

29. Arvioikaa missä määrin hakeva toiminta on saanut Noste-kelpoisia hakeutumaan tavalliseen tapaan rahoitettuun (valtionosuusrahoitteiseen, VOS) koulutukseen.

A. Noste-kelpoisia on hakeutunut VOS-koulutuksiin

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

B. Koulutus ja sen toteutusmuoto (oppilaitos-/oppisopimusmuotoinen):

Koulutus: _____ Opiskelijamäärä: _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

30. Arvioikaa missä määrin hakevalla toiminnalla on tavoitettu muuta kuin Noste-kelpoisia aikuisia, jotka ovat hakeutuneet muihin koulutuksiin.

A. Muita kuin Noste-kelpoisia aikuisia on tavoitettu:

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

B. Koulutus ja sen toteutusmuoto (oppilaitos-/oppisopimusmuotoinen):

Koulutus: _____ Opiskelijamäärä: _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

31. Tietokoneen ajokorttikoulutukset hakevan toiminnan muotona:

A. Arvioi missä määrin tietotekniikkakoulutukset ovat innostaneet aikuisia osallistumaan myös tutkintotavoitteiseen Noste-koulutukseen.

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

B. Koulutus ja sen toteutusmuoto (oppilaitos-/ oppisopimusmuotoinen):

Koulutus:	Opiskelijamäärä:

VI VÄITTÄMIÄ HAKEVASTA TOIMINNASTA

32. Seuraavassa on esitetty hakevan toiminnan toteuttamista koskevia väittämiä, joihin toivomme teidän vastaavan sen mukaan, miten organisaatiossanne tällä koulutuslalla on toimittu.

Vastausvaihtoehdot:

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

1. Hakevaa toimintaa on suunniteltu etukäteen..... 1 2 3 4 9
2. Olen voinut vaikuttaa hakevan toiminnan suunnitteluun 1 2 3 4 9
3. Hintaa on vaikuttanut hakevan toiminnan mallien valintaan..... 1 2 3 4 9
4. Hakevassa toiminnassa on korostettu koulutuksen työ- ja ammattikeskeisyyttä..1 2 3 4 9
5. Hakevaa toimintaa on tehty työpaikoilla1 2 3 4 9
6. Työpaikkojen kanssa tehtävässä yhteistyössä olemme panostaneet työnantajan motivoimiseen1 2 3 4 9
7. Työpaikkojen kanssa tehtävässä yhteistyössä olemme panostaneet työntekijöiden motivoimiseen1 2 3 4 9
8. Hakevan toiminnan yhteydessä työpaikoilla on suoritettu henkilöstön osaamistarvekartoituksia....1 2 3 4 9
9. Olemme hyödyntäneet työnantajilta saatua tietoa Noste-koulutustemme suunnittelussa1 2 3 4 9

10. Työnantajat ovat olleet kiinnostuneita Noste-koulutuksista.....1 2 3 4 9
11. Hakeva toiminta on perustunut kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen 1 2 3 4 9
12. Hakevan toiminnan yhteydessä on tuotu esille koulutuksen joustavuutta ja ohjauksellisuutta 1 2 3 4 9
13. Hakevassa toiminnassa on huomioitu kohderyhmän mahdollinen koulutuskielteisyys 1 2 3 4 9
14. Hakevassa toiminnassa on pyritty lieventämään koulutusten ”koulunpenkkimäistä” imagoa..... 1 2 3 4 9
15. Hakevan toiminnan mallien valinnassa on hyödynnetty aikaisemman toiminnan yhteydessä syntyneitä verkostoja 1 2 3 4 9
16. Hakevaa toimintaa on tehty yhteistyössä pätevyysluotsien kanssa.....1 2 3 4 9
17. Kohderyhmää on pyritty tavoittamaan internetin välityksellä..... 1 2 3 4 9
18. Hakevan toiminnan yhteydessä olemme markkinoineet myös muita koulutusvaihtoehtoja kuin Noste-koulutuksia.....1 2 3 4 9
19. Hakeva toimintamme on perustunut laajaan yhteistyöhön..... 1 2 3 4 9
20. Hakevassa toiminnassa olemme kehittäneet uusia innovatiivisia toimintamalleja.....1 2 3 4 9

33. Ottakaa kantaa myös seuraaviin väittämiin.

Vastausvaihtoehdot:

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

1. Hakevassa toiminnassa on tärkeää yhteistyö muiden toimijoiden kanssa (esim. työnantajien).....1 2 3 4 9
2. Työnantajat ovat tietoisia Noste-ohjelmasta ja sen koulutusmahdollisuuksista.. 1 2 3 4 9
3. Työnantajat hyödyntävät aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksia ... 1 2 3 4 9
4. Työpaikat työntekijöineen ovat hyviä hakevan toiminnan kohteita..... 1 2 3 4 9
5. Työnantajien kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää..... 1 2 3 4 9
6. Hakevan toiminnan osalta yhteistyö työelämän kanssa on lisääntynyt.....1 2 3 4 9
7. Vain harva yrityksen tai työnantajan kanssa tehtävä yhteistyö on alkanut työpaikan aloitteesta.....1 2 3 4 9

Vastausvaihtoehdot:

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

8. Työpaikkakäynneillä Noste-koulutuksista on oltu kiinnostuneita.....1 2 3 4 9
9. Olemme räätälöineet koulutuksia työpaikoille sopiviksi.....1 2 3 4 9
10. Noste-hankkeessa on mukana meille uusia yhteistyökumppaneita..... 1 2 3 4 9
11. Parhaimmat tulokset hakevassa toiminnassa saadaan puhumalla kasvokkain kohderyhmään kuuluvien kanssa..... 1 2 3 4 9
12. Tiedotustilaisuudet ovat tuloksellista hakevaa toimintaa, koska asia saadaan siten kerralla monen ihmisen tietoon..... 1 2 3 4 9
13. Tieto koulutuksen järjestämisestä saa ihmiset kiinnostumaan koulutuksesta..... 1 2 3 4 9
14. Ihmiseltä ihmiselle etenevä tieto koulutusmahdollisuuksista on toimiva tapa saada opiskelijoita Noste-koulutukseen1 2 3 4 9
15. Hakevalla toiminnalla ei ole vaikutusta niihin ihmisiin, jotka eivät ole kiinnostuneita koulutuksesta..... 1 2 3 4 9
16. Noste-ohjelman kohderyhmään kuuluvat ovat tällä hetkellä tietoisia ohjelmasta ja sen tarjoamista koulutusmahdollisuuksista.. 1 2 3 4 9
17. Tällä alalla Noste-ohjelman kohderyhmä on kiinnostunut koulutuksesta. 1 2 3 4 9
18. Noste-ohjelman kohderyhmän vahvuus on työelämäkokemus.....1 2 3 4 9
19. Noste-koulutukseen mahdollisesti kuuluvat teoria-oppitunnit saavat tällä alalla kohderyhmän aikuiset välttämään koulutusta 1 2 3 4 9
20. Miehiä on vaikeampi saada kiinnostumaan koulutuksesta kuin naisia.... 1 2 3 4 9
21. Naisvaltaisille aloille on helpompi saada opiskelijoita 1 2 3 4 9
22. Noste-ohjelmassa mukana olevat aikuiset ovat motivoituneita opiskelijoita.1 2 3 4 9
23. Noste-opiskelijat ovat muita opiskelijoita motivoituneempia..... 1 2 3 4 9
24. Noste-opiskelijat tarvitsevat muita opiskelijoita enemmän opiskelun tukitoimia..... 1 2 3 4 9
25. Hakevaa toimintaa täytyy jatkossa tehdä enemmän 1 2 3 4 9
26. Hakevan toiminnan malleja täytyy kehittää lisää..... 1 2 3 4 9

27. Opiskelijoiden hakemiseen tarvittaisiin kaikille yhteistä hakevan toiminnan mallia..... 1 2 3 4 9
28. Kaikille hankkeille yhteisen hakevan toiminnan mallin muodostaminen olisi käytännössä mahdollista.... 1 2 3 4 9
29. Koulutusalan opettajilla on riittävästi halukkuutta hakevaan toimintaan..... 1 2 3 4 9
30. Koulutusalan opettajilla on riittävästi osaamista hakevaan toimintaan..... 1 2 3 4 9
31. Noste-kouluttaja koulutuksesta on ollut hyötyä hakevassa toiminnassa..... 1 2 3 4 9
32. Koulutusallalla suorittamamme hakeva toiminta on ollut mielestäni onnistunutta.....1 2 3 4 9

VII YLEISTÄ NOSTEESTA JA HAKEVASTA TOIMINNASTA**34. Muuta palautetta Nosteesta ja hakevasta toiminnasta:**

35. Kommentteja kyselylomakkeen toimivuudesta:

Kiitos vastauksestanne!

Hanne Laukkanen & Arja Huuskö
 Joensuun yliopisto



**FRÅGEFORMULÄR GÄLLANDE DEN
UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN I NOSTE-
PROGRAMMET (LYFTET) ÅR 2004**

I UPPGIFTER OM SVARAREN

1. Namnet på Noste-projektet:

2. Läroanstalt/organisation:

3. Svararens uppgiftsbeteckning:

**II UPPGIFTER OM NOSTE-UTBILDNING
SOM ARRANGERAS**

4. Utbildningsområde:

5. Namnen på de typer av Noste-utbildning om
arrangeras:

(stryk det överflödiga/komplettera vid behov)

6. I hur många utbildningsformer inom detta
utbildningsområde deltar det Noste-studerande?

_____.

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

7. Antalet Noste-studerande i detta
utbildningsområde: _____, varav _____

kvinnor. Av Noste-studerande är _____ personer
arbetslösa.

Det finns _____ personer som studerar med ett
läroavtal.

8. De personer som deltar i vår Noste-utbildning är
huvudsakligen

- i 30-årsåldern
- i 40-årsåldern
- i 50-årsåldern
- jämmt fördelade mellan 30 och 50 år
- kan inte säga.

LIITE 4

**III UTÖVANDE AV UPPSÖKANDE
VERKSAMHET**

9. Anser ni att uppsökande verksamhet innebär
Ringa in tre alternativ som ni anser att beskriver
uppsökande verksamhet bäst.

- informerings om Noste
- motivering av målgruppen
- rådgivning av målgruppen
- nätverksamhet
- besök på arbetsplatser
- personifiering
- kartläggning av utbildningsbehovet
- något annat, vad: _____

10. Man har sökt Noste-studerande till
utbildningsområdet på följande sätt:

(Ni kan ringa in flera alternativ)

- tidningsannonser om utbildning som startar
- tidningsartiklar om Noste
- tv-reklam och -program (inklusive lokal-TV)
- radioreklam och -program
- internet
- telefonrådgivning
- broschyrer
- växelverkan ansikte mot ansikte med personer
som hör till målgruppen
- informationsträffar arrangerade av läroanstalter
- företagsbesök (besök, studiebesök, diskussioner
med chefer osv.)
- kartläggning av personalens utbildningsbehov i
företag
- fackförbundets tillställningar
- kompetenslots- eller övrig verksamhet med
likställda
- annan verksamhet, hurdan? _____

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

Jag anser att detta beror på att: _____

12. Vilken av de ovannämnda formerna av upp-
sökande verksamhet anser ni har nått minst
resultat?

Jag anser att detta beror på att: _____

14. Vem/vilka är det inom detta utbildningsområde som utövar uppsökande verksamhet inom Noste?

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

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

IV SAMARBETE INOM UPPSÖKANDE VERKSAMHET

16. I uppsökande verksamhet inom Noste har vi samarbetat med följande grupper:

- a. arbetsgivare
- b. privatföretagare
- c. enskilda arbetstagare
- d. enskilda arbetslösa
- e. kompetenslotsar
- f. fackförbund
- g. lokalföreningar inom fackförbunden
- h. Arbetskraftsbyråer
- i. Övriga läroanstalter
- j. läroavtalsbyråer
- k. Övriga utvecklingsprogram inom arbetslivet och vuxenutbildning (t.ex. Aihe, VETO, TYKES, ESR-projekten)
- l. olika föreningar, vilka? _____
- m. Övriga instanser, vilka? _____
- n. vi har inte haft samarbete.

17. Med vilken av ovannämnda instanser har ni samarbetat mest? _____

18. Med vilken instans har samarbetet varit mest fruktbart? _____

19. I den uppsökande verksamheten i Noste har vi jämfört med övriga utbildningar samarbetat med företag och arbetsgivare

- a. betydligt mera
- b. mera
- c. ungefär lika mycket
- d. mindre
- e. betydligt mindre
- f. vi samarbetar inte med företag/arbetsgivare.

20. Vid företags-/arbetsgivarbesök har vi:
(Ni kan ringa in flera alternativ)

- a. diskuterat med arbetsgivaren/arbetsgivarens representant
- b. diskuterat med arbetstagare
- c. fört diskussioner i vilka även kompetenslotsen/förtroendemannen har deltagit
- d. kartlagt kompetensbehovet
- e. delat ut broschyrer
- f. haft infoträffar
- g. gjort annat, vad?

21. Var har man utövat Noste-verksamhet?
(Ni kan ringa in flera alternativ)

A. på arbetsplatser/bland arbetsgivare:

- a. på kommunala/kommunalförbundens arbetsplatser
- b. på statliga arbetsplatser
- c. i storföretag (över 250 personer)
- d. i medelstora företag (50-249 personer)
- e. i små företag (10-49 personer)
- f. i mikroföretag (under 10 personer)

B. på arbetsplatser bland arbetstagare:

- a. på kommunala/kommunalförbundens arbetsplatser
- b. på statliga arbetsplatser
- c. i storföretag (över 250 personer)
- d. i medelstora företag (50-249 personer)
- e. i små företag (10-49 personer)
- f. i mikroföretag (under 10 personer)

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

V UTVECKLING AV UPPSÖKANDE VERKSAMHET

23. Skiljer sig den uppsökande verksamheten inom Noste-utbildningarna från övrig rekrytering av studerande inom utbildningsområdet?

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

På vilket sätt har den uppsökande verksamheten varit annorlunda? _____

16. Har ni haft utmaningar/problem i den uppsökande verksamheten?

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

Hurdana problem/utmaningar? _____

17. Har den uppsökande verksamheten personifierats?

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

Hur har man förverkligat personifieringen i praktiken?

18. Hurdana nya (innovativa) verksamhetsformer har ni skapat i samband med Noste?

19. Uppskatta hurdana resurser man använt för den uppsökande verksamheten inom Noste-utbildningarna i er bransch?

- A. I vilken mängd anser ni att man har reserverat pengar för den uppsökande verksamheten i Noste inom ert utbildningsområde?
- a. för litet
 - b. tillräckligt
 - c. för mycket
 - d. kan inte säga.
- B. Hur mycket pengar har man enligt er mening reserverat för stödverksamheten inom Noste-studierna?
- a. för litet
 - b. tillräckligt
 - c. för mycket
 - d. kan inte säga.

20. I fortsättningen utövar man uppsökande verksamhet i branschen

- a. såsom hittills
- b. verksamhetsformerna ändras eller utvecklas
- c. kan inte säga.

Framtida förändringar i verksamhetsformerna: _____

21. Uppskatta i vilken mån den uppsökande verksamheten har fått personer som lämpar sig för Noste att söka sig till en utbildning som finansieras på vanligt sätt (finansieras med statsandel, VOS).

A. I vilken mån har personer som lämpar sig för Noste sökt sig till VOS-utbildningar

- a. aldrig
- b. sällan
- c. då och då
- d. ganska ofta
- e. ofta
- f. kan inte säga.

B: Utbildning och utbildningsform:
(läroanstalt/läroavtal):

Utbildning:	Antal studerande:

22. Uppskatta i vilken mån den uppsökande verksamheten har nått andra vuxna än sådana som lämpar sig för Noste, som har sökt sig till övriga utbildningar.

A. Andra vuxna än sådana som lämpar sig för Noste har nåtts:

- a. aldrig
- b. sällan
- c. då och då
- d. ganska ofta
- e. ofta
- f. kan inte säga

B. Utbildning och utbildningsform
(läroanstalt/läroavtal):

Utbildning:	Antal studerande:

16. Datakärkortsutbildning som en form av uppsökande verksamhet:

A. Uppskatta i vilken mån datautbildningsformerna har inspirerat vuxna att delta även i Noste-utbildningen som är examensinriktad.

- a. aldrig
- b. sällan
- c. då och då
- d. ganska ofta
- e. ofta
- f. kan inte säga

B. Utbildning och utbildningsform (läroanstalt/läroavtal):

Utbildning:	Antal studerande:

VI PÅSTÅENDEN GÄLLANDE DEN UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN

17. I det följande presenteras påståenden om förverkligandet av den uppsökande verksamheten. Vi önskar att ni besvarar dem på basis av hur man begått i er organisation inom detta utbildningsområde.

Svarsalternativen:

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

- 1. Den uppsökande verksamheten har planerats i förväg.....1 2 3 4 5 9
- 2. Jag har kunnat inverka på planeringen av den uppsökande verksamheten.....1 2 3 4 5 9
- 3. Priset har inverkat på valet av olika modeller av uppsökande verksamhet.....1 2 3 4 5 9
- 4. I den uppsökande verksamheten har man poängterat utbildningens arbets- och yrkescentrering.....1 2 3 4 5 9
- 5. Uppsökande verksamhet har utövats på arbetsplatser.....1 2 3 4 5 9
- 6. I samarbetet med arbetsplatser har vi satsat på att motivera arbetsgivaren.....1 2 3 4 5 9
- 7. I samarbetet med arbetsplatser har vi satsat på att motivera arbetstagarna.....1 2 3 4 5 9
- 8. I samband med uppsökande verksamhet på arbetsplatser har man kartlagt personalens kompetensbehov.....1 2 3 4 5 9
- 9. Vid planering av vår Noste-utbildning har vi utnyttjat uppgifter som vi fått av arbetsgivarna.....1 2 3 4 5 9

- 10. Arbetsgivarna har varit intresserade av Noste-utbildningar.....1 2 3 4 5 9
- 11. Uppsökande verksamhet har baserat sig på växelverkan ansikte mot ansikte.....1 2 3 4 5 9
- 12. I samband med den uppsökande verksamheten har vi framfört att utbildningen är flexibel och instruerande.....1 2 3 4 5 9
- 13. I den uppsökande verksamheten har vi beaktat att målgruppen kan ha en negativ inställning till utbildning.....1 2 3 4 5 9
- 14. I den uppsökande verksamheten har vi försökt dämpa ner den "skolmässiga" bilden av utbildningarna.....1 2 3 4 5 9
- 15. Vid valet av olika modeller av uppsökande verksamhet har vi utnyttjat nätverk som skapats under den tidigare verksamheten.....1 2 3 4 5 9
- 16. Uppsökande verksamhet har utövats i samarbete med kompetenslotsar.....1 2 3 4 5 9
- 17. Vi har försökt nå målgruppen via Internet.....1 2 3 4 5 9
- 18. I samband med den uppsökande verksamheten har vi marknadsfört även andra utbildningsalternativ än Noste-utbildningar.....1 2 3 4 5 9
- 19. Vår uppsökande verksamhet baserar sig på ett omfattande samarbete.....1 2 3 4 5 9
- 20. I den uppsökande verksamheten har vi utvecklat innovativa verksamhetsformer.1 2 3 4 5 9

18. Ta ställning även till följande påståenden.

Svarsalternativen:

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

- 1. I uppsökande verksamhet är det viktigt att samarbeta med övriga aktörer (t.ex. arbetsgivare).....1 2 3 4 5 9
- 2. Arbetsgivarna känner till Noste-programmet och dess utbildningsmöjligheter....1 2 3 4 5 9
- 3. Arbetsgivarna utnyttjar aktivt de olika utbildningsmöjligheterna i Noste.....1 2 3 4 5 9
- 4. Arbetsplatserna med sina arbetstagare är bra mål för uppsökande verksamhet....1 2 3 4 5 9
- 5. Samarbete med arbetsgivarna är viktigt.....1 2 3 4 5 9
- 6. Gällande uppsökande verksamhet har samarbetet med arbetslivet ökat.....1 2 3 4 5 9

Svarsalternativen:

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

- 1. Endast några av samarbetsformerna med företag eller arbetsgivare har startats på arbetsplatsens initiativ.....1 2 3 4 5 9
- 2. På arbetsplatsbesök har det funnits intresse för Noste-utbildningar.....1 2 3 4 5 9
- 3. Vi har skräddarsytt utbildningsformer som lämpar sig för arbetsplatser.....1 2 3 4 5 9
- 4. I Noste-projektet deltar det för oss nya samarbetsparter.....1 2 3 4 5 9
- 5. I uppsökande verksamhet når man de bästa resultaten genom att tala ansikte mot ansikte med medlemmarna i målgruppen....1 2 3 4 5 9
- 6. Infoträffarna utgör resultatrika former av uppsökande verksamhet, eftersom man når så många människor på en gång...1 2 3 4 5 9
- 7. Folk blir intresserade av utbildningen då de får höra att en sådan arrangeras....1 2 3 4 5 9
- 8. Ett fungerande sätt att få studerande till Noste-utbildningen är att sprida uppgifter om utbildningsmöjligheterna från människa till människa.....1 2 3 4 5 9
- 9. Den uppsökande verksamheten har ingen inverkan på sådana människor som inte är intresserade av utbildningen.....1 2 3 4 5 9
- 10. De som hör till Noste-programmets målgrupp känner idag till programmet och dess olika utbildningsmöjligheter.....1 2 3 4 5 9
- 11. I vår bransch är Noste-programmets målgrupp intresserad av utbildningen.....1 2 3 4 5 9
- 12. Noste-programmets målgrupp har arbetslivserfarenhet som styrka.....1 2 3 4 5 9
- 13. I vår bransch gör de eventuella teoretiska undervisningstimmarna i Noste-utbildningen att de vuxna i målgruppen undviker utbildningen.....1 2 3 4 5 9
- 14. Det är svårare att motivera män än kvinnor beträffande utbildningen.....1 2 3 4 5 9
- 15. Det är lättare att få studerande till kvinnodominerade branscher.....1 2 3 4 5 9
- 16. De vuxna som deltar i Noste-programmet är motiverade studerande.....1 2 3 4 5 9
- 17. Noste-studerandena är mer motiverade än andra studerande.....1 2 3 4 5 9
- 18. Noste-studerandena behöver mer stöd i sina studier än andra studerande.....1 2 3 4 5 9

- 19. I fortsättningen måste man öka på den uppsökande verksamheten.....1 2 3 4 5 9
- 20. Modellerna i den uppsökande verksamheten måste utvecklas mera.....1 2 3 4 5 9
- 21. Man behöver en modell i den uppsökande verksamheten som är gemensam för alla för rekrytering av studerande...1 2 3 4 5 9
- 22. Det är möjligt i praktiken att skapa en modell för den uppsökande verksamheten som skulle vara gemensam för alla projekt...1 2 3 4 5 9
- 23. Lärarna i utbildningsområdet är tillräckligt villiga att utöva uppsökande verksamhet.....1 2 3 4 5 9
- 24. Lärarna i utbildningsområdet har tillräckligt med färdigheter att utöva uppsökande verksamhet.....1 2 3 4 5 9
- 25. Vi har haft nytta av utbildningen av Noste-utbildare i den uppsökande verksamheten.....1 2 3 4 5 9
- 26. Jag anser att den uppsökande verksamheten i vårt utbildningsområde har varit lyckad.....1 2 3 4 5 9

VII ALLMÄNT OM NOSTE OCH DEN UPPSÖKANDE VERKSAMHETEN

27. Övrig respons om Noste och den uppsökande verksamheten:

28. Kommentarer gällande frågeformuläret:

Tack för svaren!

Hanne Laukkanen & Arja Huusko
Joensuu universitet





Hanne Laukkanen
Sosiologian laitos
Koulutuksen yhteiskunnallis-kulttuurisen tutkimuksen yksikkö
Joensuun yliopisto
30.11.2004

Saatekirje Noste-ohjelman hakevaa toimintaa koskevaan kyselyyn

Arvoisa Noste-koordinaattori,

Kyselylomake on osa Noste-ohjelman hakevan toiminnan valtakunnallista seurantatutkimusta, jota tehdään Joensuun yliopiston sosiologian laitoksella. Tutkimuksen vastuullisena johtajana toimii professori Ari Antikainen ja tutkijoina Hanne Laukkanen ja Arja Huusko. Ensimmäinen hakevan toiminnan malleja kartoittava kysely lähetettiin hankkeille helmikuussa 2004, ja sen tulokset löytyvät Noste-ohjelman verkkosivuilta (www.noste-ohjelma.fi).

Kyselylomakkeella tutkimme erilaisia hakevan toiminnan muotoja. Kysymykset painottuvat erityisesti yritys yhteistyön kartoittamiseen. Kysely on lähetetty kaikille Noste-hankkeiden koordinaattoreille. Vastausten perusteella kartoitamme jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä hakevan toiminnan toteuttamisesta. Tavoitteena on kehittää hakevan toiminnan muotoja ja malleja kyselyn tulosten avulla. Vastauksista kootaan yhteenvetoraportti keväällä 2005.

Kysely koskee vuonna 2004 alkaneita Noste-koulutuksia. Tiedot alkaneista koulutuksista on poimittu OPTI/HANKI -tiedostosta. Kyselylomakkeen tietoja järjestämistänne koulutuksista voi korjata, mikäli ne on kirjattu väärin. Noste-koulutukset on jaoteltu kyselylomakkeessa **koulutusaloittain**. Yksi kyselylomake koskee aina tietyllä koulutusalaalla järjestettyjä Noste-koulutuksia. Tietokoneajokorttikoulutuksista on oma lomakkeensa. Koulutusalaaluokitteluna olemme käyttäneet Opetushallinnon vuoden 2002 10-portaista koulutusalaaluokitusta. Lomakkeen voi täyttää koordinaattori, koulutusalojohtaja, opettaja, jne., toisin sanoen henkilö, jolla on paras kokonaiskuva kyseisellä koulutusalaalla tehdystä hakevasta toiminnasta.

Toivomme, että vastaukset palautetaan oheisessa palautuskuoressa Joensuun yliopiston sosiologian laitokselle jo ennen joululomalle lähtöä, **23.12.2004 mennessä**.

Mikäli Sinulla on kysyttävää, älä epäröi ottaa yhteyttä!

Yhteistyöterveisin,

Hanne Laukkanen & Arja Huusko
Email: hanne.laukkanen@joensuu.fi
Puhelin: 013 2515218 tai 050 5288183



ONKO HAKEVAA TOIMINTAA HENKILÖKOHTAISTETTU?

(Kysymys 25)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala**Paljon:**

- Laajat henkilökohtaiset keskustelut ja lähtötason kartoitukset.
- Henkilökohtaisia keskusteluja tilanteen ja koulutustarpeen kartoittamiseksi.
- Jokaisen kiinnostuneen kanssa tehty alustava HOPS, etsitty kullekin parhaita tutkinnonsuorittamisen malleja.
- Rääätälöidään koulutukset.

Jonkin verran:

- Ennen koulutuksen alkua tehty karkeat hopsit.
- Etsitty koulutusmuodoista + aikatauluista sopivaa + korvaavuudet ja etäopiskelun mahdollisuudet.
- Hakijoiden haastattelut alustavan osaamiskartoituksen yhteydessä.
- Työntekijäkohtainen kartoitus.
- Tehty osaamiskartoitus, jonka pohjalta koulutukseen osallistuvalla on laadittu henkilökohtainen opiskeluohjelma (HOPS)
- Henkilökohtaiset kontaktit.
- Näytöt suoraan työelämästä tuleville.
- Yksittäisinä keskusteluina opiskelijan kanssa.
- Opiskelijat osoittavat osaamisen kartoituksella.
- Keskustelut yksittäisen työntekijän kanssa.
- Osaamisen tunnustamisella ja kartoittamisella mm. ammattitutkinnoissa.

Vähän:

- Suoria kontakteja rekrytoitaviin on ollut enemmän kuin muuten.
- Noste-opiskelijoille laaditaan alusta alkaen (ennen varsinaista opiskelua) henkilökohtainen opetussuunnitelma.
- Henkilökohtainen opetussuunnitelma.

Kulttuuriala**Paljon:**

- Aina henkilökohtainen opiskelu- ja näyttösuunnitelma tehtävineen.
- HOPS, Hensu.

Jonkin verran:

- Henkilökohtaisin keskusteluin.
- Suoraan puhelinyhteys kiinnostuneeseen henkilöön.
- Varattu yksilöllisiä keskusteluhetkiä aiheesta yhdessä kouluttajan kanssa.
- Sekä tiedottamisessa että henkilökohtaisissa kontakteissa korostetaan koulutuksen tarjoavan joustavaa reagointia koulutettavan tarpeisiin.

Tekniikan ja liikenteen ala**Paljon:**

- Ko. henkilölle etsittiin sopiva koulutus ja sen toteutustapa
- Juuri nämä käyttämämme kartoitusmenetelmät ovat hienosäätöistä henkilökohtaistamista.
- Etsitty henkilöille/organisaatioille sopivaa tapaa suorittaa koulutus.
- Haastattelut.

Jonkin verran:

- Eikö jo käsite itsessään kerro jotakin! → kohtaamalla potentiaalinen opiskelija kasvokkain työkaverin/jalkautetun opettajan toimesta.
- Osaamistarvekartoituksia.
- Henkilökohtaisten tarpeiden kartoittaminen.
- Keskustelemalla erikseen lievästi haluttomien kanssa.
- Henkilökohtaisella keskustelulla omasta alasta ja mahd. kiinnostavista tutkinnoista ja niiden soveltuvuudesta kohdehenkilölle.
- Henkilökohtaisen opetussuunnitelman pohjalta mahdollisuuksien mukaan.
- Tehtyjen osaamiskartoitusten pohjalta koulutukseen osallistuvilla on laadittu henkilökohtainen opiskeluohjelma (HOPS)
- Selvitys miten opiskelu kunkin henkilön kohdalla hoidetaan. Järjestelyt. Osaamisen kartoitus.

- Näytöt suunniteltu ja toteutettu aina työtilanteen mukaan.
- Tutkintojen räätälöinti.

Vähän:

- Ei hakevassa niinkään, mutta kylläkin sitten varsinaisessa koulutuksessa.
- Keskusteluin.

Muuta:

- Etukäteisvalmistelut, selvitykset yrityksestä. Mietitään etukäteen myös muut mahdollisuudet henkilöstön/yrityksen koulutustarpeiden vastaamiseksi yms. laajempaa pohdintaa.
- En osaa sanoa. En ymmärrä kysymystä.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Paljon:

- HOPS:it jo hakevan toiminnan yhteydessä.
- Yksilölliset kartoitukset ja ohjaus.
- Etukäteen selvitetty mihin ollaan menossa, minkälaisia työntekijöitä yrityksessä on (suurin piirtein). Valmistaudutaan siihen mitä ollaan ko. kohderyhmälle tarjoamassa. Selvitetään muut mahdollisuudet, jotka voivat tulla kyseeseen (esim. muut projektit alueella).
- PAM:in jäseniin on haettu kontakteja eri reittejä pitkin kuin muihin. Lisäksi itse kontaktin ottavat ihmiset saavat aina ”erikoiskohtelun”.
- Etsitty henkilölle/organisaatiolle sopivaa tapaa suorittaa koulutus.

Jonkin verran:

- Työntekijäkohtainen kartoittaminen.
- Etsitty henkilölle sopiva tutkinto, rahoitusmuoto ja aikataulu.
- Henkilökohtaisella keskustelulla etsitty soveltuvaa koulutusta ja suhteutettu työosaamista näyttövaatimuksiin.

Vähän:

- Yrityskohtaisessa nostehankkeessa on otettu huomioon organisaation lähtökohdat/tarpeet koulutukselle.

Ei lainkaan:

- Henkilökohtaistaminen voimaan vasta 05.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Paljon:

- Keskustelu aikaisemmasta osaamisesta, mitä osaamista vielä tarvitaan tutkintoon.
- Alusta alkaen henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta!
- Infot työpaikoilla, jatkuva haku koulutuksiin (eri rahoitusmuodot sek.), HOPSin mukainen eteneminen, lähtötilanteen selvitys jokaiselle, näytöt omissa työkohteissa, koulutusta mahdollisimman paljon omalla työpaikalla jne.
- Kuten on kuvattu aikaisemmin: Kaikille kiinnostuneille on tarjottu mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun omista koulutustoiveista ja tarpeista. Keskusteluissa on samalla tehty Kevythops ja sovittu mahdollisista ammatillisen osaamisen kartoituksista.
- Työvuorot. Aik.koulutus. Raha.

Jonkin verran:

- ”Lisäoppimisen” tarpeesta ja oppimisvalmiuksista ym. keskust. joka kerta.
- Lähtötilanne on selvitetty, soveltuva näyttötutkinto sovittu ja näyttöympäristö.
- Tehtyjen osaamiskartoitusten pohjalta koulutukseen osallistuvalla on laadittu henkilökohtainen opiskeluohjelma (HOPS)
- Henkilökohtainen suunnitelma koulutuksen/tutkinnon suorituksen toteutusmuodosta ja aikataulusta.
- Osaamistarvekartoituksilla, henkilökohtaiset haastattelut.
- Henkilökohtainen kartoituslomake.

Vähän:

- Henkilökohtaisilla keskusteluilla, joissa suunniteltu/punnittu tutkinnon suorittamisen eri mahdollisuuksia ja tapoja.
- Keskustellaan lähtötilanteesta, osaamisesta, mahdollisuuksista.
- Henkilökohtainen neuvonta.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Paljon:

- Lähestytään yksittäisiä henkilöitä heidän omassa ympäristössään.
- Aikaisempi osaaminen huomioidaan. Heikoissa kohdissa tukiopetusta. Käydään työpaikoilla.

Jonkin verran:

- Henkilökohtaiset kirjeet.
- Etsimme yksittäisiä Noste-opiskelijoita, emme koko ryhmää. Tai nyt on suunniteltu yksi koko Noste-koulutuskin. Henkilökohtaiset keskustelut tärkeitä.

Vähän:

- Suomenkielen lisäopetusta.

Luonnontieteiden ala**Paljon:**

- Etsitty henkilöille/organisaatioille sopivaa tapaa suorittaa koulutus.

Jonkin verran:

- Haastattelut.
- On kartoitettu nostekelpoisia kyselylomakkeella ja otettu yhteyttä heihin.

Tietokoneajokorttikoulutukset**Paljon:**

- Koulutuksiin innostaminen ja motivointi koordinaattorin työtä ja jos joudutaan koulutuksen aloitusta siirtämään väkeen oltava säännöllisesti yhteydessä ja yritettävä pitää kiinnostusta yllä.
- Etsitty henkilölle/organisaatiolle sopivaa tapaa suorittaa koulutus.
- Henkilökohtainen yhteydenotto ja koulutustarpeiden kartoitus.

Jonkin verran:

- Hakijan soveltuvuuden kartoitus henkilökohtaisessa keskustelussa. Lähtökartoitus, jotta selvitetään onko @-taso oikea ja tarvitaanko lisäohjausta jossain moduulissa.
- Etukäteen tehdyt selvitykset minne ollaan menossa, ketä tapaamaan jne.
- Henkilökohtainen neuvonta.
- Keskustelut.
- Työntekijäkohtainen kartoitus.
- Haastattelut, keskustelut.
- On tiedetty, että yrityksen työntekijällä puuttuu alan koulutus. Pyritty kertomaan, että koulutus tai tutkinto varmistaisi työllisyyden.
- Osaamisen ”parempi” huomioiminen, aikuinen oppijana –kokonaisuus.
- Henkilökohtaisin haastatteluin ja keskusteluin.
- Haastatteluina.
- Atk-koulutuksissa kunkin henkilökohtainen lähtötilanne huomioitu ja annettu yksilöop. sekä henkilökohtaisissa haastatteluissa suunniteltu sopivia koulutuspolkujä.

Vähän:

- Annettu henkilökohtaista ohjausta/tarjottu koulutusvaihtoehtoja. Yhteydenottoja vielä vain muutamia, koska hakeva toiminta vasta alussa.
- Kohdennettu tiedotus oman organisaation ihmisille, jotka ilmaisseet kiinnostuksensa.

Ei lainkaan:

- Aihe-voimaan vasta 2006. Käytäntöjen opettelu käynnissä.

Ei ilmoitettu määrää:

- Koulutusta voidaan henkilökohtaistaa, ei hakevaa toimintaa.

EROAAKO HAKEVA TOIMINTA MUUSTA KOULUTUSALALLA TEHTÄVÄSTÄ OPISKELIJOIDEN REKRYTOINNISTA?

(Kysymys 23)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Eroaa paljon:

- Aktiivista rekrytointia. Muutakin kuin lehti-ilmoittelua.
- Työssä olevien tiedotus erilaista kuin muiden hakijoiden.
- Yritetään väkisin etsiä ihmisiä, joiden kiinnostus suuntautuu vähiten koulutukseen. Pakkotuputus tulee mieleen.
- Hakeva toiminta on ollut tietoisempaa toimintaa.
- Teettää paljon työtä: verkostoissa, täsmähakuna, uuden koulutuksen alku vaatii paljon lehtimainontaa (kallista).
- Aktiivinen yhteistyö.
- Henkilökohtaiset kontaktit.

Eroaa jonkin verran:

- Kohderyhmän aktivointi sekä löytäminen.
- Nosteen hakevan toiminnan toimenpiteitä on suunnattu enemmän yrityskäynteihin kuin aikaisemmin.
- Hakeva toiminta on suunnitelmallisempaa, verkottuneempaa, henkilökohtaisempaa.
- Kohderyhmä tarkoin määritelty.
- Neuvotteluja on käyty työnantajan kanssa.
- On ollut aktiivisempaa.
- Nosteesta tiedetään yleisesti erittäin vähän. Vaatii infoamista.
- Vähäinen tieto osapuolten välillä
- Suorat, henkilökohtaiset kontaktit kouluttajan taholta aktiivisesti työpaikkoihin (yhteisötaso) ja yksittäisiin työntekijöihin (yksilötaso).

Eroaa vähän:

- Laajempi markkinointi → monipuol.
- Työntekijäkohtaista koulutustarvekartoitusta.
- Ensin haetaan opiskelijat, sitten suunnitellaan koulutus.
- Yhteydenottoja työnantajiin on tehostettu.

Kulttuuriala

Eroaa paljon:

- Kohdennettu suoraan tietyille ryhmälle.

Eroaa jonkin verran:

- Kohderyhmä on tarkemmin rajattu. Lähtötaso on ollut vaativampi, toisaalta motiivia tuntuu riittävän.
- Esim. porstuakurssit on ideoitu Noste-ohjelmaa silmällä pitäen.

Tekniikan ja liikenteen ala:

Eroaa paljon:

- Henkilökohtaiset kontaktit sekä yksilölliset suunnitellut tapaamiset.
- Jalkautuminen. Tehostettu ilmoittelu.
- Perusteleva koulutuksen tarpeellisuudesta ja selvittely vaatii enemmän aikaa.
- Nosteen erityisvaatimukset tuo omat rajoitteensa hakevaan toimintaan ja koulutukseen osallistujien rekrytointiin.
- 1. Yritetään ”kaivaa” ne vaikeasti tavoitettavat esiin. 2. Käytetään aikaa ja tupakkaa markkinointiin huomattavasti enemmän kuin esim. työvoimapoliittisissa koulutuksissa.
- Vaikeampaa.
- Jalkautuminen yrityksiin.
- Att nå målgruppen och få både arbetsgivaren och den anställda motiverade till utbildning.

Eroaa jonkin verran:

- Aktiivisempi ote, monet kontaktit.
- Kohderyhmällä selvästi keskiarvoa heikompi motivaatio opiskeluun.
- Kohderyhmän haku.
- Enemmän yrityskäyntejä ja henkilökohtaisia kontakteja. Osallistuminen paikallisyhdistysten kokouksiin.
- Asetuksen edellytys!
- Kohderyhmä asettaa omat erityispiirteensä.
- Pitkäjänteistä. Työntekijän lähtökohdat enemmän esillä.

- Nosteen kriteerit rajoittavat.

Eroaa vähän:

- Maksuttomuus lisää kiinnostusta.
- Hakemuksia ei tule ilman henkilökohtaista tapaamista.
- Poikkeuksellisen vaikeata motivoida ”jengiä” koulutukseen.
- Eroaa vähän/eroaa paljon. Koulutus vielä suhteellisen uutta, joten rekrytointi vaatii enemmän työtä.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Eroaa paljon:

- Yksilöllisyys korostuu.
- Se on ollut tavattoman vaikeaa ja kallista. Työssäkäyvät eivät noin vain lähde kouluun.

Eroaa jonkin verran:

- Yleensä opiskelijat tulevat työvoimatoimiston/TE -keskuksen kautta.
- Tarkempi lähtötasokartoitus.
- Rajat rassaa.
- Olen joutunut olemaan tarkkana pohjakoulutuksesta – että on Noste-periaatteiden mukainen.

Eroaa vähän:

- Se on henkilökohtaista.
- ”Hienotunteisuus” eli täytyy juuri ” laajentaa osaamista”, EI kohottaa koulutustasoa. Joku voi hävetä alhaista koulutustasoa. Muilta osin samaa puurtamista.
- Motivointia.
- Enemmän huomiota alkuvaiheen neuvontaan.
- Työntekijäkohtaista koulutustarvekartoitusta.
- Henkilökohtaisempaa.
- Koulutukseen hakeutuvien tarkan taustan selvitys (kuuluuko kohderyhmään) teettää työtä.
- Ei eroa / Eroaa vähän. Nosteen ”kampanjaomaisuus” ja uutuusarvo.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Eroaa paljon:

- Jalkautuminen kentälle, työvoimapolitiittista koulutusta markkinoi suurelta osin taas työvoimatoimistot.
- Yhteistyö työnantajien kanssa.
- Tähän on olemassa resursseja!
- Noste käsitteenä on kiinnostanut sekä työnantajia että työntekijöitä. Koulutuksen maksuttomuus on hyvä porkkana. Ihmisiä on ollut helpompi saada henkilökohtaisesti pohtimaan omia koulutustarpeitaan. Ensimmäistä kertaa opiskelijoiden rekrytointiin on ollut käytettävissä myös rahaa.
- Noste-opiskelijoiden valinnan kriteerit Noste-ohjelman mukaiset ja valinta perustuu työntekijän ja työnantajan tarpeisiin.

Eroaa jonkin verran:

- Työvoimakoulutukseen verrattuna ero on selvä. Muutoin hyvin samankaltaista.
- Enemmän yrityskäyntejä ja henkilökohtaisia kontakteja.
- Toiminnalla on valtakunnallinen nimi ja tunnettavuus. Soveltuvuus (ikä, koulutus) selvitetävää tarkemmin. Muuten meidän normaalia toimintaa.
- Ehdot tiukemmat, vaikea saada sopimaan ”sablunaan”. Tarvitaan enemmän tietoa ammatista, koulutuksesta ja sitoutumisesta koulutukseen.
- Kohderyhmän alaraja liian korkea.
- Henkilökohtaisempaa.

Eroaa vähän:

- Mukana enemmän koulutukseen lähtemisen perustelua ja motivointia.
- Nyt ”kalastellaan” monilla rahoitusmuodoilla ja houkutellaan myös maksuttomasti.
- Aktiivisempaa.
- Etsitty syvemmin Noste-opiskelijoita, siis yksilöllistä rekrytointia.
- Opettajat tekevät kenttätöitä.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Eroaa paljon:

- Kohderyhmä ei ole koulutusorientoitunutta. Kynnys korkea.
- Kohderyhmä ei ole koulutusorientoitunutta. Motivointi erityisen vaativaa. Opiskeluvalmiudet alhaiset.
- Suurin osa oppilaistamme on nuorisostaan oppilaita ja tulevat yhteisvalinnan kautta. Aikuisille on omaehtoista koulutusta, johon hakeutuvat lähinnä netin/ilmoitusten kautta.

- Pitää suurennuslasilla etsiä kohderyhmää. Esim. luonnonvara-alalla ei ainuttakaan löytynyt. Ja sitten eniten tuntuu kohderyhmää olevan aloilla, joissa kouluttautumiselle ei löydy motiivia → työ & palkka ei muutu.
- Aktiivisempi ote.

Eroaa vähän:

- Tietyille kohderyhmälle ihmisläheisempi ote.

Ei kerrottu eron määrää:

- Yhteistyö ammattiliittojen ja paikallisyhdistysten välillä.

Luonnontieteiden ala

Eroaa paljon:

- Ei pitäisi erota näin paljon. Noste-rekrytointi on tehokkaampaa ja muunkin koulutuksen rekrytointia tulisi kehittää henkilökohtaisempaan suuntaan.
- Teettää enemmän töitä.

Eroaa vähän:

- Henkilökohtaistamisen tarve suurempi.
- Enemmän resursseja ja työpaikkakäyntejä.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Eroaa paljon:

- Kansalaisopistoon opiskelijat hakeutuvat itse koulutusesitteen saatuaan, Nosteessa opiskelijoita lähdetään etsimään ja tietoa jakamaan.
- Vi brukar inte rekrytera genom företagsbesök.
- Henkilökohtaistaminen.
- Kohderyhmä vaatii erilaista toimintaa. Yhteistyöorganisaatio hakevan toiminnan puitteissa on uutta.
- Koulutukseen osallistujien pääsykriteerit ovat tiukat (ei edes ylioppilastutkintoa). Osalla on tutkinto suoritettu 20 vuotta sitten ja kynnys kouluttautua on suuri.
- Rajaus opiskelijaksi on liian ahdas. Vaatii sitoutumista työnantajalta ja työntekijältä.
- ”Suoramarkkinointi ” melko uutta.
- Kohderyhmää on vaikea löytää johtuen mm. siitä, että lukio-opinnot ja vanhat (20 v.) tutkinnot poissulkevat osallistumisen.

Eroaa jonkin verran:

- Aktiivisempi koulutusten ja tutkintojen myynti.
- Kohdennettu henkilökohtainen markkinointi yrityksiin.
- Enemmän aikaa pohtia yksittäisen ihmisen koulutusasioita ja ehkä aktiivisempaa suoraa markkinointia.
- Enemmän keskustelemme myös yrittäjien/työnantajien kanssa.
- Kohderyhmän halukkaiden henkilöiden löytäminen työlästä ja koulutettavat löytyvät pääsääntöisesti yksitellen.
- Aktiivinen yhteydenotto potentiaalsiin asiakkaisiin.
- Kohderyhmän halu ja motivointi vaatii enemmän panostusta ja ”asennemuokkausta”.
- Jalkautuminen yrityksiin ja muihin potentiaalsiin kohteisiin.
- Suoria yhteydenottoja yrityksiin enemmän, henkilökohtaistamisen tarve suurempi.
- Alkukartoitus tehdään jo ensimmäisen yhteydenoton yhteydessä (noste-kelpoisuus).

Eroaa vähän:

- Ajokorttikoulutus on täysin maksutonta, joten ehkä markkinoinnissa ”erilainen ote” vertaa kovan rahan atk-koulutus tyyliin ”ainutlaatuinen tilaisuus”.
- Alussa pitää tarkempaan katsoa kohderyhmän sopivuus.
- Työntekijäkohtaista koulutustarvekartoitusta.
- Yrityskäyntien osalta, kun niiden yhteydessä haastatellaan työntekijöitä.
- Keskustelemme enemmän rahoitusmahdollisuuksista ja koulutuksen sisällöstä sekä toteuttamisesta.
- Ei eroa / Eroaa jonkin verran. Ajokorttikoulutuksen maksuttomuus on tärkeä argumentti.

PARHAITEN KOHDERYHMÄÄ TAVOITTANUT HAKEVAN TOIMINNAN TAPA

(Kysymys 11: Mikä edellä mainituista hakevan toiminnan muodoista on mielestänne parhaiten saavuttanut Noste-ohjelman kohderyhmään kuuluvia henkilöitä? Mielestäni tähän on syynä.)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista ja Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset:

- Laajin kohderyhmän tavoitettavuus.
- Työ alan henkilöillä kotona tehtävää. Lehti-ilmoitus saavuttaa.
- Laaja-alaista.
- Kiinnostus tulee olla jo valmiina etukäteen, pelkkä tiedottaminen ei saa ketään aloittamaan opiskelua.

Puhelinneuvonta:

- Kohderyhmään kuuluva saa parhaan mahdollisen informaation.
- Saa selvittää laajemmin koulutusta ja selvittää jo puhelimesta alustava Noste-kelpoisuus.
- Puhelinneuvonta ja sähköposti. Informaatio menee parhaiten perille.

Yrityskäynnit:

- Esimiesten kanssa käydyt neuvottelut. He ovat avainasemassa perusteltaessa koulutuksen hyötyjä.
- Uusi järjestelmä.
- Henkilöt ovat saaneet heti tiedon avoimiin kysymyksiin, perustelut ja ohjausta opiskeluun liittyvissä asioissa.
- Mahdollisuus kasvokkaiseen vuorovaikutukseen, kohderyhmälle vaivattomin tapa saada tietoa mahdollisuuksista.
- Henkilökohtainen kontakti on tehokasta!
- Tämä on mahdollistanut kasvokkaisen vuorovaikutuksen sekä työnantajan että –tekijöiden kanssa.
- Suora kontakti esimiehiin ja sitä kautta työntekijöihin.
- Tavoittaa parhaiten kohderyhmän.

Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa + yrityskäynnit. Yrityksessä järjestettyyn tilaisuuteen osallistuivat kaikki tahot (koul. + yritys + opiskelijat)
- Opiskelijaksi haluava saa omaan tilanteeseensa sopivaa tietoa, voi kysyä itselle tärkeitä asioita → motivaatio opiskeluun ja realismi.
- Henkilökohtainen vuorovaikutus auttaa heti ratkomaan ongelmia.
- Henkilökohtaisen motivaation osuus.

Verkostoituminen:

- Asia menee ”perille” paremmin.

Kulttuuriala

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:

- Laaja näkyvyys.
- Koska kohderyhmän tiedonhaku siten luontevaa.
- Tavoitti kohderyhmän parhaiten.

Internet:

- Soveltuu alalle (AV-viestintä, verkkoviestintä).

Oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet:

- Kyseiselle kohderyhmälle saanut antaa tiedotusta/motivoida suoraan ilman välikäsiä.
- Samaa markkinointia on käytetty jo ennen Noste-ohjelmaa.

Tekniikan ja liikenteen ala

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:

- Lehtiä luetaan laajasti – koulutuksiin motivoituneet seuraavat ilmoituksia
- Oppisopimustoiminnan tunnettavuus ja Noste-ohjelman mahdollisuus.

Muut ilmoitukset:

- Vankilan ilmoitus. Ainoa mahdollinen.

Puhelinneuvonta:

- Koulutus [kyseisessä] koulutuksessa poikkeaa muista jo lainsäädännöllisesti.
- Kyseessä alasta kiinnostuneen ohjaus meneillään olevaan ryhmään.
- Puhelimessa on helppo markkinoida.

Yrityskäynnit:

- ”Jalkautuminen kentälle”. Luotettavin ja katu-uskottavin tapa lähestyä henkilöitä, joilla on usein ennakkoluuloja koulutusta kohtaan.
- Yritykset tilaavat koulutuksen.
- Työpaikoille jalkautuminen, infot työnantajille.
- Kohderyhmän paras tavoitettavuus – henkilökohtainen kontakti.
- Henkilökohtainen kertominen asioista.
- Työnjohdon aktiivisuus ”laskiessaan” NOSTE-kelpoisia /oma aktiivisuus.
- Motivoi työnantajaa kouluttamaan henkilökuntaansa.
- Teknisillä miehisillä aloilla työnantajan kannustus on työntekijän kouluttautumismotivaation kannalta avainasemassa.
- Yrityskäynnit + yrityksissä suoritettut henkilöstön osaamistarvekartoitukset. Noste liittyy yrityksen kehittämistoimintoihin → yrityksen tahtotila.
- Myyntityö yrityksen sisällä. Koulutukseen osallistumisesta päättävät eivät lue mainosmateriaalia eivätkä lähde koululle tilaisuuksiin.

Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Suora vuorovaikutus, ei jäänyt epäselvyyksiä.
- Ajatus ei pelkistä esitteistä kirkastu kohderyhmälle.
- Kasvokkainen vuorovaikutus + yrityksissä suoritettut henkilöstön osaamistarvekartoitukset. Saavutettavuus on hyvä näin toimiessa.
- Henkilökohtaisessa vuorovaikutustilanteessa on helpompi vaikuttaa.
- Nopea tiedonsaanti, motivointi, keskustelu koulutuksen toteuttamiseksi.
- Keskustelu kohderyhmäläisen kanssa lähtee ao. henkilön tilanteesta.
- Tuo itsensä julki, tiedotus paremmin perille, voi vastata kysymyksiin.
- Tiedotuksen / keskustelun avulla saadaan tuotua esiin oleelliset osaamisen parantamiseen liittyvät tekijät molemmin puolin ilman välikäsiä.
- Henkilökohtaiset, vuorovaikutteiset tapaamiset auttavat/tuottavat kysymyksiä, jotka voidaan heti käsitellä.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista ja Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset:**

- Paras tavoitettavuus.
- Saa tiedon isolle porukalle lehtiä lukeville.
- Lehtiä luetaan laajasti – koulutuksiin motivoituneet seuraavat ilmoituksia.
- Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset + internet. Lehtiartikkelit ammattijärjestöjen lehdissä lisäsivät kiinnostusta. Hankala sanoa oliko mikään keino ylitse muiden.

Internet:

- Hakijat ovat ilmoittaneet etsineensä tietoja useiden oppilaitosten sivuilta.

Puhelinneuvonta:

- Henkilökohtainen kontakti.

Yrityskäynnit:

- Tieto Nosteesta menee oikeille henkilöille.
- Tehty paljon yrityskäyntejä.
- Uusi järjestelmä.
- Välitön tiedottaminen.

Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Yksilöllisyys.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Lehti-ilmoittelua seurataan hyvin.

Yrityskäynnit:

- Työpaikalle jalkautuminen. Saadaan kontakti jokaiseen työntekijään ja pystytään heti kertomaan koulutuksen toteuttamisesta.

- Esimiesten kanssa käydyt keskustelut. Esimiehet motivoivat osallistumista koulutukseen.
- Yrityskäynnit ja tiedotustilaisuudet yrityksissä sekä ammattiliiton tilaisuuksissa, nopea tiedonsaanti.
- Alan kouluttajien hyvät työelämysuhteet.
- Yrityskäynnit (infot kasvokkain). Tällä alalla paljon pelkoja koulutukseen lähtemisestä. Kasvokkain voi kertoa ja vastailla kysymyksiin.
- Yrityskäynnit, henkilökohtaiset keskustelut. Asiakkaalla on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä, asian henkilöityminen (vuorovaikutuksellisuus).
- Henkilökohtainen kontakti.
- Keskustellaan yrityksen tarpeista ja Nosteen mahdollisuuksista → henkilökohtainen myyntityö.
- Käynnit työpaikoilla/ esimiesten tapaaminen. Noste – mitä tarkoittaa, siitä halutaan tietää, ei Nostekelpoisuus ole selvillä, yksilöllinen suunnittelu yrityksen kanssa.

Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Kasvokkainen vuorovaikutus + sen lisänä jaettu materiaali.
- Kohderyhmän sitouttaminen ja motivointi vaatii ”työtä”.
- Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa ja yrityskäynnit. Henkilökohtainen kontakti → asia tulee heti ymmärrettyä.
- Voi täydentää, korjata, kysyä välittömästi.
- Vuorovaikutteisuus (henkilökohtaistaminen)
- Kiinnostuksen herättäminen henkilötasolla, motivointi, negatiivisten kokemusten ”korjaaminen”, opiskelun tukeminen.
- Samalla voi motivoida ja innostaa.
- Koulutukseen lähtemiskynnyksen ylittäminen vaatii keskustelua, rohkaisua, mahdollisuutta oman tilanteen pohtimiseen.
- Yksilöllinen huomioiminen.
- Kohderyhmän tarpeiden tunteminen (erityisopetus).
- Kohderyhmän neuvonta ja työpaikoille jalkautuminen. Yksilöllinen neuvonta ja vaihtoehtoista kertominen.

Muut tavat:

- ”Puskaradio”. Omat kokemukset ja niistä kertominen innostaa toisia.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Puhelinneuvonta:

- Puhelinneuvonta ja kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa. Ihmiset, jotka soittavat tai tulevat juttelemaan ovat jo valmiiksi motivoituneita koulutukseen tulosta & sitten selvittää, että olisiko Noste-rahoitus hänelle.

Yrityskäynnit:

- Maataloustoimistot tietävät ja tuntevat työntekijänsä.
- Suora kontakti on tehokas.
- Tavoitettu kohderyhmä hyvin.

Henkilökohtainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Kaikenlaista tarjontaa on paljon. Ei jakseta tutustua tulvaan.

Luonnontieteiden ala

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:

- Lehtiä luetaan laajasti – koulutuksiin motivoituneet seuraavat ilmoituksia.

Kasvokkainen vuorovaikutus:

- Mahdollistaa välittömän kysymyksiin vastaamisen.
- Kysymyksiin voi vastata heti, motivointi onnistuu paremmin. Yhteistyö ei niin helposti ”unohdu”.
- Nosteesta ei tiedetä vielä kukaan tarpeeksi.

Humanistinen ja kasvatusala

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:

- Koulutettavat ympäri Suomea.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista ja Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset:

- Tietotekniikan ilmoituksia on ehkä totuttu lukemaan lehdestä parhaiten.
- Paikallislehtiä ko. kohderyhmä lukee tarkasti.
- Tavoittaa laajalta alueelta ihmisiä.
- Tietotekniikka alana kiinnostaa jo itsessään.
- Tietotekniikka-koulutukset ovat kysytyjä koulutuksia, joista riittää aloitusajankohdan ja Noste-kohderyhmästä tiedotus. Lehti-ilmoituksilla kohtaa kohderyhmän koko alueella.
- Lehtiä luetaan laajasti – motivoituneet seuraavat myös koulutusilmoituksia.
- Koulutuksen maksuttomuus kiinnostaa.
- Suuri peitto.
- [Tällä alueella] eletään erittäin hektisesti ja ihmiset tavoittaa hyvin markkinoimalla koulutuksia ilmaislehdissä, joita paljon luetaan.
- Laaja näkyvyys.
- Lehtitiedote Nosteesta sekä pätevyysluotsi. Alueen ”päälehteen” laitettiin Noste-lehti mukaan jakoon.

Esite, markkinointikirje tai muu suorapostitus:

- Esite sähköpostilla ammattijärjestöille. Koulutuksesta kiinnostuneet kokivat, että ”omalla järjestöllä” on tarjottavaa juuri heille. Tärkeää on, että kysyntä ja tarjonta kohtasivat tietokoneen ajokorttikoulutuksessa. Tieto koulutuksista saatiin yritysten intranettiin.
- Jaettu laajasti jokaiseen talouteen.
- Laaja vakiintunut asiakaskunta, johon hyvät luottamukselliset suhteet.
- Markkinointikirje. Oikeat henkilöt tavoitettiin parhaiten.
- Suorapostitus yrityksiin. Tavoitettavuus.

Puhelinneuvonta:

- Puhelinneuvonta, yrityskäynnit. Henkilökohtainen kontakti → tiedon välitön saanti.

Yrityskäynnit:

- Uusi järjestelmä.
- Yrityskäynnit, ammattiliiton tilaisuudet, lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista, esitteet. Yrityskäynnit ja infotilaisuudet esim. ammattijärjestöjen kokouksissa sekä siellä jaettavat esitteet tavoittaneet tuloksellisimmin (ts. voitu jatkaa koulutussuunnittelulla).
- Keskustelut yrityksen päättäjien kanssa. Voivat kartoittaa henkilökuntaa, kohdentaa tarpeet, työaikajärjestelyt.

Yrityksissä suoritettavat henkilöstön osaamistarvekartoitukset:

- Esimiesten mukana olo.

Kasvokkainen vuorovaikutus kohderyhmään kuuluvien kanssa:

- Pystyy suoraan innostamaan ihmisiä koulutukseen.
- Voi tehdä saman tien tarkentavat kysymykset.
- Henkilö on aluksi täyttänyt työpaikallaan koulutustarvekyselyn, joka on ollut pohjana keskustelussa. Kasvokkain jutellessa monet virheelliset käsitykset nykyaikaisesta koulutuksesta selviävät ja kunkin henkilökohtainen tilanne voidaan ottaa huomioon.

Muuta:

Henkilökohtaistaminen. Paras muoto selvittää opiskelumahdollisuudet.

KUVAUS ONNISTUNEESTA HAKEVAN TOIMINNAN MALLISTA

(Kysymys 13 A: Kuvaus käytetystä hakevan toiminnan mallista, joka on tuottanut hyvin tulosta.)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Lehti-ilmoitukset, esite s-postiin, tiedottaminen siviin /sos.teriin.

1) Yhteydenotto alan työnantajiin/esimiehiin, 2) sen jälkeen pari neuvottelua ja kartoitus työpaikalla osallistujista (mahdollisista), 3) info työntekijöille.

Tällä alalla lehti-ilmoitukset. Myös haettaessa lähihoitajatutkintoon. Saavutetuista kuitenkin kaikki lähtivät oppisopimusopiskelijoina.

Lehti-ilmoitukset!

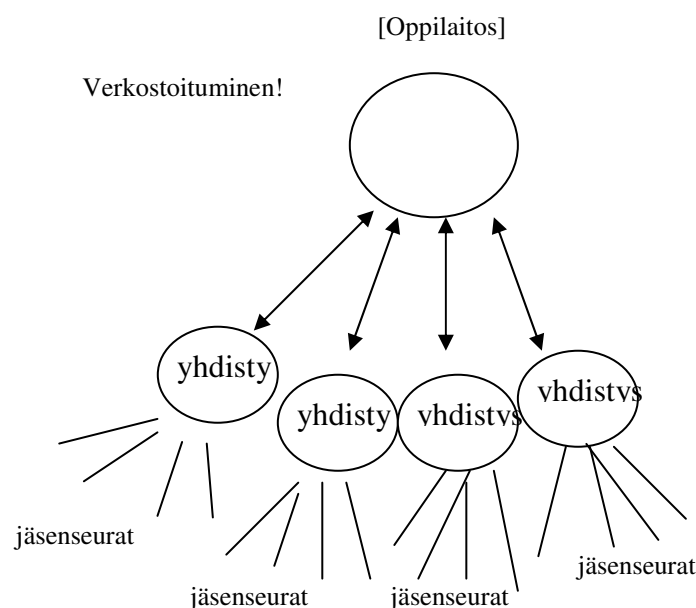
Vaiheet: 1) yhteydet yrityksiin, tiedotus
2) info-tilaisuus, jossa mukana yritys + mahdolliset opiskelijat, - osaamiskartoitus alustavasti
3) ryhmän kokoaminen
4) neuvottelutilaisuus, jossa mukana kouluttaja + yrityksen edustus
5) Koulutuksen aikataulusta tiedottaminen (yms. järjestelyistä)
6) HOPSAUS.

Osallistuminen yrityksen henkilöstölle kohdennettuun tilaisuuteen, jossa paikalla työntekijät sekä yrityksen edustaja.

Hakevan toiminnan työntekijän rooli tärkeä. Kaikkien opettajien tietämys tärkeää.

- Yhden luokun palveluperiaate
- Nostekipsat
- Kolmikantayhteistyö.

Aktiivinen yhteistyö työelämän edustajien kanssa sekä ko. ammattialojen hyvä käytännön työn tuntemus.



Jalkautuminen yrityksiin.

Vierailu työpaikalla esim. osasto- tai työryhmäkokouksessa, jossa päästään yhdessä ja erikseen keskustelemaan koulutuksen tuomista mahdollisuuksista – ei vain koulutus vaan se mitä tutkinto antaa tulevaisuudessa.

Tiivistelmä liitteenä olleesta tekstistä: Tiedotustilaisuuksia, yrityskäyntejä sekä osallistuttu rakennusalan ja KTV:n ammattiyhdistysosastojen kevätkokouksiin tiedottamalla Noste-ohjelmasta sekä eri koulutuksista myös eri rahoitusmuodoin. Tapaamisia, tapahtumia, kontaktit yrityksiin. Oppilaitoksissa Noste-palvelupiste. Tarkoituksena lisätä neuvontapisteitä muualla maakunnassa. Hakevan toiminnan apuna käyttäneet markkinointiviestintää: paikallisyhdistysten tiedotteet, lehdistötiedotteet, esitteet, lehti-ilmoitukset, www-sivut jne. Noste-tiedotusta jaettu myös vierailleille ryhmille.¹⁵

- Yhteistyö työelämän kanssa.
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinnossa ensin yhteistyötä kunnan perhepäiväohjaajien kanssa, sen jälkeen infotilaisuus perhepäivähoitajille ja tämän jälkeen yksittäistä ohjausta.

Hyvää tulosta ei mikään, potentiaalisista opiskelijoista useimmat karsiutuneet ylioppilastutkinnon tai muiden koulutusten takia. Sosiaali- ja terveysala ongelmallinen kun lainsäädäntö useimmiten edellyttääkin tutkintoa siellä työskenteleville. Yllättävän monelta ”kelpoiselta” on motivaatio lopahtanut, ehkä rima on kuitenkin hirvittänyt vakuutteluistamme huolimatta. Osa ei uskaltaudu koulutukseen työpaineiden takia.

Nyt menossa olevien koulutusten Hakeva-toiminta toteutettiin seuraavalla mallilla: Kunnallisille perhepäivähoidon ohjaajille ja yksityisten perhepäivähoitajien yhdistyksille lähetettiin koulutuksesta esite. Sen jälkeen heihin otettiin puhelimitse yhteyttä ja sovittiin tarvittaessa asian jatkoesittelystä. Osittain opiskelijoita saatiin niin, että perhepäivähoidon ohjaajat tiedottivat asiasta työntekijöilleen. Nämä koulutukset saatiin alkamaan suhteellisen vähäisellä panostuksella hakevaan toimintaan.

Sähköpostit kontaktihenkilöille ja työvoimatoimistoihin → luodut verkostot. Erittäin tärkeää, että työvoimatoimistot infottu Nosteesta!

S-posti tärkein/kaupungit/kunnat/työvoimatoimistot → verkottuminen tärkeää.

1. Yhteys työpaikalle/työnantajan edustaja
2. Tapaaminen, selostus Nosteen mahdollisuuksista.
3. Kohderyhmän infotilaisuus, mukana ao. ammatin opettaja
4. Henkilökohtaiset kontaktit
5. Ryhmän kokoaminen.

Hakevan toiminnan polku:

- yhteys työpaikkoihin
- kiinnostuneiden työyhteisöjäsenten yhteistapaaminen – yleiskeskustelu
- yksilölliset koulutustarpeet suhteessa tarjottuihin koulutuspalveluihin.

Olemme ottaneet systemaattisesti yhteyttä [kaupungin] ulkopuolella ja kaupungissa toimiviin yksityisiin hoito- ja hoivayritysiin. Lisäksi olemme olleet puhelinyhteydessä alueen kuntatyönantajiin ja tarjonneet heidän työntekijöilleen Noste-koulutusmahdollisuutta.

Kulttuuriala

Suhteellisen hyvä tulos saavutettiin lehti-ilmoittelulla, johon oli kytketty oppilaitoksella järjestetty tiedotustilaisuus. Näin haetun kohderyhmän kanssa voidaan aloittaa henkilökohtaisemmat neuvottelut.

Perhepäivähoitajat kutsuttiin (yhdessä heidän esimiehensä kanssa) pitämään kulttuurialan tiloihin kevätkokousta. Perhepäivähoitajat kahvitettiin samalla ja heille esiteltiin näytteiden avulla mitä ko. ”askartelukurssi” voisi olla. Noste-koordinaattori kertoi heille Nosteesta ja sen kohderyhmästä ym. Porukat innostuivat ja heitä saatiin kokoon iltakoulutukseen 27/ 2 ryhmää.

¹⁵ Liitteenä olleeseen tekstiin viitattu myös muilla koulutusaloilla.

Suoramarkkinointi alan yrityksiin ja sen perusteella alakohtaisia infotilaisuuksia.

[Aikuiskoulutuskeskus] on alueella ainut ko. tutkinnon koulutusta tarjoava ja tutkintoja vastaanottava oppilaitos. Lisäksi on toimiva verkostoyhteistyö ja henkilökohtaiset suhteet [työpaikan] henkilöstöön.

[Kyseiseen ammattitutkintoon] valmistavassa koulutuksessa on yksi noste-opiskelija, joten ”tuottavasta” mallista ei voi sanoa mitään. Uskoisin kuitenkin, että käytämme lähitulevaisuudessa seuraavia hakevan toiminnan malleja:

- suorat kontaktit alan yrityksiin ja yrittäjiin
- porstuakurssit, joissa potentiaalisilla opiskelijoilla mahdollisuus tutustua koulutusten sisältöihin. tekemällä/kokeilemalla ja joita tuetaan jossain määrin lehti-ilmoittelulla (toiminut hyvin mm. ajokorttikoulutuksissa).
- internet: päivitetty monipuolinen informaatio.
- tavoitettavuus.

Tekniikan ja liikenteen ala

Käynnit yrityksissä, joissa kerrotaan tutkintoon valmistavista koulutuksista. Samassa tilaisuudessa kerrotaan eri rahoitusmuodoista. Pääpaino kiinnostuksen herättämisessä koulutukseen.

Työpaikoilla tapahtuva toiminta laajasti ymmärrettynä (vertaistiedotus, luottamusmiesorganisaation toiminta, muiden esimerkki, koko työmaalle/yritykseen levittäytyvä koulutuksen kulttuuri) jne.

Noste-ohjelma on tarjonnut hyvää tukea ja [koulutuskeskuksellemme] lisää panoksia jo vuosia tehdyille työlle talonrakennusalan ammattitutkintojen tarjontaan yrityksille. Valmius tilata henkilöstölle koulutusta on lisääntynyt, koska kustannus työntekijää kohti on laskenut Noste-kelpoisten maksuttoman koulutuksen myötä. Marssijärjestys yritysten lähtemisessä kouluttamaan henkilöstöä ei ole muuttunut, muutoinkin kärkiyritykset tulevat myös tässä ensimmäisinä. Koulutuksen tarpeen perusteluiksi käytetään mm. ohjeiden ja määräysten muuttumisen tuomaa vastuun lisääntymistä ja luonnollisesti kilpailukyvyn kohenemistä. Tulevaisuudessa tilaajienkin edellyttämät pätevyudet osoitetaan suoritetuin tutkinnoin.

Lehti-ilmoittelu, kirjeet työnantajille. Työpaikoille jalkautuminen, kohderyhmän motivointi, kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus.

Huom! Tässä vain 1 henkilö. Tärkeintä ”monikanavainen” tiedottaminen ja asiakasta kuunteleva ja palveleva neuvonta.

Henkilökohtainen neuvonta, jolla saadaan motivoitua kohderyhmää ja kerrottua koulutuksen maksuttomuudesta.

Yrityksiä on lähestytty koulutuksen ja osaamisen kartoituksen tarjonnalla, jonka tavoitteena on saada Noste-koulutukseen osallistujia. Yritykset, jotka ovat tähän lähteneet, ovat olleet kehittämässä henkilökuntaansa Noste-koulutuksen tarjoamien mahdollisuuksien kautta.

Edetään portaittain:

1. Mahdollisten yritysten/työpaikkojen kartoitus yhdessä yrittäjien ja ammattiopettajien kanssa
2. Yhteydenotto yritykseen/työnantajaan
3. Käynti työpaikalla: info työnantajalle
4. Infotilaisuus työntekijöille
5. Potentiaalisten opiskelijoiden uusi tapaaminen usein yhdessä ammattiopettajan kanssa
6. Ryhmän koonti.

Lähestytään yrityksen edustajaa meilillä, jossa kerrotaan Noste-rahoituksesta. N. 1 viikon kuluttua soitetaan ja ehdotetaan tapaamista. Tapaamisessa pyritään samanaikaisesti kontaktiin työnantajapuolen ja työntekijäpuolen edustajien kanssa.

Yrityskäynnit. Saada yrittäjä sitoutumaan ja sitä kautta koko henkilöstön kehitystä. Mikäli yrittäjä ei halukas, yrittää silti motivoida yksittäisiä opiskelijoita, toki yrittäjän luvalla.

Tiedä häntä onko tämä mikään malli, mutta kuitenkin: Yrityskäynnit tuottavat tulosta kunhan siellä on aikaa ja aktiivisuutta sekä työnjohdolla että luottamusmiehellä, että he ottavat yhteyttä ja ”kaivavat” esiin koulutustarpeessa olevat.

Yrityskäynnit / yrityskäynneillä on pyritty motivoimaan työnantajia, sillä perusteella, että kun henkilökunta koulutetaan myös yrityksen ”brandi” paranee. Ja taasen se voi parantaa yrityksen urakansaanteja ja lisäksi ammattitutkinnon suorittaminen parantaa henkilökunnan motivaatiota palkankorotuksen muodossa.

Yhteistyö työnantajan kanssa.

- Internet: oppilaitoksen sivuilla selkeä kuvaus Nosteesta sekä opiskelumahdollisuuksista → paljon yhteydenottoja
- Alkavista koulutuksista ilmoittelu lehdissä → eniten opiskelijoita tavoitettu/saatu näin.

Alueellinen ja erityisesti seudullinen kytkös työllisyysstrategiatyöhön. Noste on väline aikuiskoulutuksen aluevaikuttavuudessa. Info-tilaisuudet ja verkostoyhteistyö.

Koulutusesite.

On soitettu työssäoppimispaikkoihin ja markkinoitu vanhoille yritysasiakkaille.

Olemassa olevien yritysytteyksien käyttö.

Vankilassa vankilan ilmoitus.

Henkilökohtaiset keskustelut.

Lähestyminen yrityksiin ja kohderyhmän kartoitus → henkilökohtainen. tapaaminen yksikön tai saman työnantajan työntekijöiden kanssa ryhmässä.

Keskeisiltä opintoaloilta on valittu motivoituneita kouluttajia, joille on tehty kansio (yhdessä) ”työkaluksi”. Nämä ”Noste-myyjät” soittavat omien ja yleisten rekistereiden kautta haettuihin yrityksiin ja yhteydenoton pohjalta käyvät työpaikoilla selvittäen erityisesti Noste-kelpoisten, mutta myös muun henkilöstön koulutustarpeet tutkinto-/tutkinnonosa tasolla. Tiedot analysoidaan ja Noste- tai sekaryhmiä muodostetaan tarpeiden pohjalta. Myös muulla rahoituksella toteutettavia koulutuksia valmistellaan käynneillä saatavien tietojen perusteella.

Jalkautuminen yrityksiin.

Först telefonkontakt till företag, ger info om [projektet], diskuterat om målgrupp och utbildningsbehovet, bokat om besökstid. Om det har varit ett mindre företag har jag gett info åt personalen t.ex. på en kaffepaus. Större företag (> 100 anst.) har personalchefen informerats och han har satt upp på anslagstavlor ett specialinfo (kontakt). Intresserade har fått anmäla sig till ett senare informationstillfälle där jag deltagit.

- Suorat yrityskäynnit.

- ”Noste-lehti” laitettiin jakoon alueen päälehden kanssa – tuotti lukuisia yhteydenottoja sekä tiedusteluja Noste-ohjelmasta.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Koulutusta markkinoitiin yrittäjäjärjestön kautta sekä lehti-ilmoituksilla. Seuraava vaihe oli jalkautuminen, joka toteutettiin kiinnostuksen herättyä edellä mainittujen toimenpiteiden pohjalta.

”Edelliset” opiskelijat veloitetaan markkinoimaan alkavia koulutuksia. Tiedottaminen yrittäjien tapaamisissa, meillä Yrittäjien Aamukahveilla.

Järjestölehtien mukaan A4-esite jäsenille soveltuvasta koulutuksesta. Artikkelit jäsenlehdissä.

Koulutuspäällikkö tekee yrityskäyntejä ja samalla infoaa eri koulutuksista ja rahoitusmahdollisuuksista. Potentiaaliset koulutukseen osallistujat löytyvät tätä kautta.

Jalkautuminen kentälle, yrityksiin. Koulutettavien henkilökohtainen tapaaminen ja kutsu aloitus- tai informaatiotilaisuuteen mahdollistaa koulutuksen arkipäiväistämistä, sen kuulumista ihmisen työhistoriaan ”tavallisena” asiana ei jonakin ”sädekehäistettävänä” tai vaikeana asiana. Työnjohdon sitouttaminen ja heidän roolinsa tärkeyden tunnustaminen heti ensisuunnitelmasta alkaen.

Tehty toiminta-alueella laaja yrityskäyntikierros, jossa työpaikoille (+ työntekijöille) tarjottu mahdollisuus koulutukseen ”millä tahansa rahoitusmuodolla”: oe, opso, Noste. → tämä antaa erilaisia ratkaisumahdollisuuksia.

Hakeva toiminta on nähtävä markkinointina, jossa on neljä pääkeinoa tavoitteen saavuttamiseksi: TUOTE (tutkintotavoitteinen koulutus), HINTA (Nosteessa tärkeä markkinoinnin kannalta, koska koulutus on hyvin halpaa, jopa ilmaista), SIJAINTI (tavoitettavuuden kannalta on tärkeää, että koulutus tapahtuu keskeisellä paikalla) ja VIESTINTÄ (kaikki muut kohdat täytyy viestiä kohderyhmälle tuoden esille koulutuksen tarjoamat edut). Hakevassa toiminnassa parhaan panos/tuotos-suhteen ovat aikaansaaneet lehtimainokset (niiden suunnitteluun kannattaa panostaa).

Tiivistelmä liitteessä olleesta tekstistä: Hakevaa toimintaa on tapahtunut massamediamarkkinoinnin ja yrityksiin jalkautumisen keinoin. Käytössä puhelinnumero. ”Nostekipsat” työpaikoille (auki silloin kuin asiakkaalle sopii, käytössä myös ajanvaraus). Käytetty tuloksellisesti kolmikantayhteistyötä: ohjausryhmät ja oppilaitoksen edustajat yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden kanssa + yhteistyö SAK:n Osaava pärjää-hankkeen kanssa (risteilyt, pätevyysluotsikoulutukset ja yhteiset seminaarit). Työnantajille ja työntekijöille järjestetty omia Noste-tilaisuuksia. Eniten opiskelijoita saatu siten, että työntekijät ovat ensin itse innostuneet Noste-koulutuksesta, ja sen jälkeen ajatus Nosteen hyödyntämisestä henkilöstökoulutukseen on myyty työnantajille.¹⁶

Hakeva toiminta pääosin yhden ihmisen hallussa. Tällöin kaikki koulutustarve voidaan kartoittaa. Jakaa laajalti informaatiota.

Sihteereiden tapauksessa kysymyksessä oppilaitosten verkostoituminen.

Konkreettiset koulutusmahdollisuudet lehti-ilmoittelulla on tuonut opiskelijat kaupan alan koulutukseen. Potentiaaliset ovat niin hajallaan eri toimialoilla ja eri tehtävissä, että työpaikkakohtainen käynti hakuammuntaa.

[Oppilaitoksemme] kursseilla on ollut alusta lähtien hyvin osanottajia. Näin olemme ”kouluttaneet” kurssilaisiamme koulutusagenteiksemme. Tämä osallistujien toiminta nostekursseista on ollut tuloksellista. Toisaalta tiedottaminen asiakaskunnallemme on ollut tuloksellista etenkin kun monet ovat myös ohjausryhmässämme.

Liiketalouden perustutkinnon hakevassa toiminnassa lehti-ilmoittelu on tuonut parhaiten tulosta.

Ei mainittavaa - minulla vain yksi opiskelija, joka täytti Nosteen ehdot. Parhaiten toimii lehti-ilmoitus Helsingin Sanomissa.

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

Työnantajan kutsumana työpaikalle esim. työpaikkakokoukseen, jossa työnantajan edustaja mukana tsemppaamassa ja puhumassa kouluttautumisen tärkeydestä + mahdollisista eduista. Näin saatu kokonaisia ryhmiä liikkeelle. Työntekijä tarvitsee selkeä hyödyn opiskelusta esim. palkka nousee, työt muuttuvat, työpaikka säilyy jne.

Jalkautuminen kentälle on meidän hakevan toiminnan malleista selvästi paras. Yhteydenotto esim. ruokahuoltopäällikölle ja hänen kanssaan sovittiin tunnin mittaisesta infotilaisuudesta. Lähetimme kutsut esimiehille ja lupasimme tarjota kahvit. Infotilaisuudessa kerrottiin aluksi Noste-ohjelmasta ja sen jälkeen

¹⁶ Liitteessä olleeseen tekstiin viitattu myös muilla koulutusaloilla.

esiteltiin meidän tarjoamat koulutusmahdollisuudet. Eli kerrottiin miten koulutus järjestetään ja paljoko se tulee viemään vapaa-ajasta jne. Infotilaisuuden saldo tuolloin oli 10 opiskelijaa.

Nosteen esittely alan tutkintotoimikunnan jäsenille (jossa alan esimiehiä). Työpaikoilla tehty kartoitus osallistujista. Hakulomakkeet jaettiin. Työnantajien ja kouluttajan työryhmä suunnitteli koulutusjärjestelyt, lähipäivät ym. Opiskelijavalinta: ei-nostekelpoiset oppisopimuksena tai oma-ehtoisena.

Ilmoitus julkaistiin paikallislehdissä, joista se oli huomattu hyvin. 85% opiskelijoista oli saanut tiedon koulutuksesta lehdestä.

Yhteydenotto yritykseen/kuntaan → sovittu infotilaisuus oman alan henkilöstölle → infossa kerrottu yleisesti alan koulutusmahdollisuuksista + Nosteesta → keskusteltu henkilökohtaisesti ja jätetty esitteitä. Tämä on vienyt sanaa myös osallistuneiden tuttaville samalle alalle ja sitä kautta on tullut puhelinsoittoja.

Kartoitin kaikki alueen siivousta harjoittavat tahot → lähetin s-postia, esitteitä, soitin, kävin henkilökohtaisesti aina jos ”pääsin” eli sain ajan.

Olen juuri aloittanut työn, tuloksista omalla kohdalla ei ole vielä tietoa.

Yritysten tilaisuuksiin osallistuminen asiantuntemuksella. Paikalla työntekijät sekä työnantajan edustaja.

Alan kouluttajat ovat markkinoineet laitoshuoltajan koulutusta ja tutkinnon suorittamismahdollisuuksia työpaikkakäyntien yhteydessä. (Työssäoppimisjaksojen ohjauskäynnit ja näyttöjen vastaanottokäynnit.)

Nimetty [henkilö], joka koordinoi hakevaa toimintaa omassa yksikössä. Meillä kaikki kouluttajat ja opintosihteeri tietävät koulutuksista. Rahoitusmuoto päätetään vasta koulutusinnostuksen jälkeen. Jatkuva haku koulutuksiin → ryhmään voi tulla eri vaiheissa, kaikille tehdään työpaikalla lähtötilanteen selvitys. Kaikki tilaisuudet puhua oman alan koulutuksista käytetään hyväksi; työssäoppimisen ohjaus, näytöt, näyttöinfot, työpaikkaohjaajakoulutukset, erilaiset henkilöstökoulutukset ja lyhytkurssit. Koulutusta henkilökohtaistetaan (ohjausmallit; TOP-ohjaus, verkko-ohjaus ja räätälöidyt tehtävät).

Henkilökohtaiset keskustelut työpaikoilla kohderyhmän kanssa. Yleensä tapahtuu olemassa olevien opiskelijoiden ohjauskäyntien tai näyttöjen yhteydessä. Samalla kohderyhmän henkilöt näkevät mitä koulutuksessa oppii, arvioivat ehkä omaa osaamistaan ja innostuvat.

Oppilaitoksen edustajat ovat käyneet työpaikoilla tilaisuuksissa, joissa on ollut läsnä sekä työnantajan edustaj(i)ä että työntekijöitä, potentiaalisia Noste-koulutettavia. Tilaisuuksissa on esitelty Nostetta ja kerrottu oppilaitoksessa tarjolla olevista opiskeluvaihtoehdoista. Samalla on tarjottu ihmisille mahdollisuutta varata aika henkilökohtaiseen keskusteluun koulutuksen asiantuntijan kanssa. On korostettu sitä, että keskustelussa on mahdollisuus pohtia omia koulutustarpeita ja toiveita, mutta se ei millään tavalla ole sitova. Keskusteluaikoja on sovittu jo tässä esittelytilaisuudessa. Keskustelut on yleensä järjestetty halukkaiden omilla työpaikoilla, jotta heidän on ollut mahdollisimman helppo päästä niihin. Työnantajat ovat myös antaneet mahdollisuuden järjestää ne työajalla.

Info-pisteet ostoskeskuksissa.

Toimijoiden jalkautuminen yrityksiin. Toimijoiden osaaminen ja koko oppilaitoksen koulutustarjonnan hallinta.

- Tiedotustilaisuudet erityyppisissä työpaikoissa toimiville työntekijöille. Ohjaajien haastattelut.
- Aiemmistä projekteista saadun palautteen perusteella yhteydenotot työpaikkoihin.

Käytettävä mahdollisimman monia väyliä ja kanavia. Yksi tai muutama keino ei riitä!

Tiedottaminen, ohjaus, motivointi, joka tehdään yhdessä koulutusalan edustajan ja pääkoordinaattorin kanssa.

Opettajat tekevät yhteistyötä yritysten kanssa näyttötoiminnan yhteydessä. Kyselevät kiinnostuksesta ja tarpeesta. Kootaan joukko, esimiehiä ja kiinnostuneita infoon. Siitä lähdetään liikkeelle, työpaikalla haetaan kiinnostuneet ja Noste-kelpoiset yhteen, ryhmään kelpuutetaan muulla rahoituksella mukaan toisia, joukko saadaan innostumaan.

Otan vastaan ammatitutkintoja eri työpaikoilla, siinä yhteydessä keskustelen henkilöstön kanssa ja kerron koulutustarjonnasta (yleisesti). Seuraan henkilöstöä näytön aikana ja tällöin huomaan yrityksen oman henkilöstön tarpeen erilaisiin koulutuskohteisiin. Kannustan hakeutumaan koulutukseen. Tämän jälkeen koulutuksesta kerrotaan tarkemmin ja haun aikana otetaan yhteyttä ja/tai järjestetään erilaisia tiedotustilaisuuksia tai lähetetään esite yms.

Laitoshuoltajaryhmä: jalkautuminen yhtäaikaan niin projektipäällikön kuin kouluttajan taholta. Ensin pidettiin yleiskoulutuspäivä, jossa mukana n. 50 hlöä. Tilaisuudessa puhuttiin alkavasta koulutuksesta ja siitä kiinnostus lähti. Koulutusta markkinoitiin myös työttömille ohjaavan kurssin aikana.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Valitulle kohderyhmälle henkilökohtainen kirje ja puhelu kirjeen jälkeen.

Yhteistyö eri paikkakuntien maatalouden lomittajapalveluiden järjestäjien kanssa tuo tulosta. He tuntevat työntekijänsä ja voivat motivoida ja kannustaa omia porukoitaan mukaan tutkinnon suorittamiseen.

Eri lähteistä poimittu yhteystietoja. Lähestytty henkilöitä sekä postitse että puhelimitse. Rajattu ryhmä kutsuttu henkilökohtaisesti teematapahtumaan, jonka aihe liittyy ammatin osaamistarpeeseen.

Ei mikään.

Yhteydenotot esimieheen.

Olemme mukana verkostossa, joka kuuden aikuiskoulutusoppilaitoksen kanssa markkinoi koulutuksiaan ja tuo esille Noste-asiaa. Yhdistetty mainonta ja tapahtumat vetävät enemmän väkeä kuin yksin liikkeelle lähtö ja tätä kautta olemme saaneet suoraa kontaktia henkilöihin, jotka ovat kiinnostuneita Nosteesta.

On käyty erilaisten yhdistysten yms. kokouksissa kertomassa maatalouden koulutusmahdollisuuksista. Saatiin ryhmä kasaan ja siihen 2 nostelaista.

Luonnontieteiden ala

”Hyvin tulosta” → myönteinen vastaanotto ja kiinnostus. Ensin lehteen yleistä juttua ja sitten työpaikkakiertueelle. Muutamassa paikassa oli luettu lehtiä. Vastaanotto pääosin hyvin myönteinen, vaikka menin ilmoittelematta. Jätin kartoittavan kyselyn palautuskuorineen. Uskon saaneeni vastaukset sieltä, missä kiinnostusta/tarvetta oli (vastaus-% 12-13). Tänään kahvittelen kyselyyn liittämässäni arvonnassa voittaneiden kesken.

Samanaikainen lehti-ilmoittelu, esitteen lähettäminen suoraan yrityksiin sekä perään soittaminen.

Ko. koulutusalan kohderyhmä on niin sekalainen & hajallaan, että heidät tavoitetaan parhaiten lehti-ilmoituksilla ja oppilaitoksen internet-sivujen kautta.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Yhteistyöjärjestöjen (työnantaja-, työntekijäjärjestöt) kautta levitetty sähköinen esite heidän jäsenistölleen.

Atk-ilmoitukset lehdissä ovat olleet hyvä kanava. Ihmiset ovat tottuneet huomioimaan niitä, koska atk-peruskoulutukset ovat monta vuotta markkinoituja. Nyt Noste-extra herättelee vielä ihmisiä → maksuton koulutus on kuitenkin hyvä heräte.

Hakevassa toiminnassa tarvitaan monta kanavaa. Kun paikallislehdessä on ensin juttu Noste-koulutuksesta ja jo esimerkki opiskelijasta (”kasvot toiminnalle”), sitten ilmoitus alkavasta koulutuksesta lehdessä ja sen jälkeen kasvokkaista vuorovaikutusta ihmisten kanssa, niin tämä toimii. Pienellä paikkakunnalla myös sana leviää esim. työpaikoilla ja ilmaiseen atk-koulutukseen halutaan lähteä. Monelle herää kiinnostus

ammattilliseen koulutukseen vasta a-ajokortin suorittamisen jälkeen ja näihin ihmisiin on oltava jälkikäteen yhteydessä. Meillä ajokorttikoulutusten lopussa tehdään kysely jatkokoulutussuunnitelmista ja kiinnostuksen kohteista ja otetaan tämä huomioon nostekoulutussuunnittelussa.

Hakevaa toimintaa alallamme on toteutettu mm. seuraavasti: lehti-ilmoitukset, esitteet, internet, esittelytilaisuudet (työnantajat ja yrittäjät), kasvokkain tapahtuva markkinointi (sekä työntekijät että työnantajat), koulutuksen suoramarkkinointi postitse.

Postia – kartoitus puhelimitse – käynti tai useampi.

Markkinointikirje sellaisille työpaikoille, joilla oletettiin olevan vähän koulutettua henkilökuntaa.

Yrityskäyntien yhteydessä tuotu esiin Nosteen mahdollisuutena tietotekniikkakoulutus.

Esitteiden jako eri tilaisuuksissa.

Lehti-ilmoittelu tavoittaa laajan asiakaskunnan.

Ko. koulutusalan kohderyhmä on niin sekalainen & hajallaan, että heidät tavoitetaan parhaiten lehti-ilmoituksilla ja oppilaitoksen internet-sivujen kautta.

Yksi henkilö pääasiassa tekee hakevaa toimintaa. Koulutustarvekartoitus yhden hallussa.

Yrityskäynti, jossa on ollut mukana sekä johto että henkilöstö. Käynti koostui lyhyestä info-tilaisuudesta sekä yleisestä keskustelusta heidän koulutustarpeistaan. Esille nousi atk-taitojen lisääminen ja nyt onkin jo koulutussuunnittelu ja osaamistason kartoitukset täydessä käynnissä. Työpaikalla oli todella hyvä ja koulutusmyönteinen ilmapiiri, jolla varmasti on oma osansa asiaan.

Meillä on Noste-kohderyhmälle sopivan tietotekniikkakouluttajan puute. Käytettävissä yksi kouluttaja, joka sopii Nostelaisille. Koulutuksesta ilmoitetaan lehdissä yms. opiskelijoille.

Lehti-ilmoitus paikallisessa ilmaisjakelulehdessä vuoden alussa. Tulos noin 150 yhteydenottoa; tarjolla vain 30 aloituspaikkaa.

Hakevan toiminnan kohdistaminen kansalaisopiston tietyn aineryhmän opiskelijoille. On saavutettu tällä tavalla osa Noste-ryhmään kuuluvista ja tieto Nosteesta on levinnyt opiskelijoiden tutuille, sukulaisille, joille Noste on yksi mahdollisuus itsensä kouluttamiseen.

Aluksi alueen yrityskartoitus, kirje yrityksen henkilöstöstä vastaavalle Nosteesta + esitteet. Puhelinyhteydenotto ao. johtajaan ja vierailuajankodan sopiminen. Yritystapaamisessa mukana vähintään yrityksen johtohenkilö, työntekijöiden edustaja. Vierailun tarkoituksena esitellä Nostetta ja sen mahdollisuuksia ja koulutustarvekyselyjen jättäminen yritykseen halukkaiden täytettäväksi. Luottamusmiehet yleensä myönteisiä yhdyshenkilöitä. Palautuneiden koulutustarvekyselyiden käsittely ja suora yhteydenotto henkilöön.

Vi har kartlagt turismbranschen i området och informerat om Lyftet genom företagsbesök. Vi har inte lyckats rekrytera folk eftersom området är litet och de flesta i branschen har grundutbildning.

- Nosteesta kertominen paikallisen SAK:n vuosikokouksen yhteydessä.
- Henkilökohtainen yhteydenotto tietotekniikan lyhytkurssien opiskelijoihin, joilla on vähäinen pohjakoulutus.

Hyvä kontakti jossain yrityksessä, jolla itsellään koulutusmyönteinen asenne ja näkee ”viisaasti” eteenpäin. Hänen avullaan/kanssaan on päästy → sisään yritykseen → osaamistarvekysely → rahoitus → rekrytointi → koulutuksen ajankohta ja sisältö → koulutus alkaa.

Lehti-ilmoittelu järjestettävästä tiedotustilaisuudesta.

- Markkinointisuunnitelman teko, koulujen henkilökunnan mahdollisuuksien selvittäminen rehtoreiden avulla, Työvoimatoimiston kanssa henkilöistä, jotka ovat Noste-kelpoisia.

- Isoimpien yritysten tapaamisen sopiminen puhelimitse. Tiedotteen lähettäminen sähköpostilla oli muutamissa tapauksissa onnistunut, usein henkilöillä oli liikaa postia luettavana. Keskustelut yritysten päättäjien kanssa tuottavat parhaan tuloksen. Koulutustarpeen selvityslomake oli hyvä apu kartoitukseen.
- Kalvoesityksen tekeminen, 11 kalvoa, esittäminen perhepäivähoidon ohjaajille, yrittäjille.
- Osoiteaineiston selvitys yrityksistä. Soittokierroksen tekeminen ja koulutuskyselyn postitus kiinnostavimpiin paikkoihin, tapaamisien järjestelyt.
- Tiedotusaineiston jakaminen infotilaisuuksissa
- Suomen Posti Oy:n kanssa opetussuunnitelman tekeminen eri paikkakunnilla on paras tapa löytää paljon Noste-kelpoisia.
- Noste-klubi kokoontuu (ei tullut osallistujia) verkostoituminen haja-asutusalueella ei toiminut.
- Yhteydenottoja PERHEPÄIVÄHOITAJAN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN tulijoihin, tuotti muutamia opiskelijoita kalvoesityksen jälkeen, esteitä pitkät matkat, työuupumus.

Sovitaan käynnit hyvissä ajoin. Tehdään tavoite selväksi. Hyvät esittelymateriaalit. Oikea kohderyhmä. Mielellään ennestään jollain lailla tuttu paikka ja henkilöt.

[Oppilaitoksemme] on kouluttanut viime vuosina runsaasti mm. [erään] organisaation henkilöstöä ja suoramarkkinoinnilla koulutuksesta vastaaville on saatu asiakkaita myös Noste-koulutuksiin. Koulutusta on pystytty toteuttamaan yritysten tiloissa, joka on asiakkaiden kannalta hyvä ratkaisu.

Kohdassa 10 mainitut asiat (= lehtitiedote Nosteesta sekä pätevyysluotsi, alueen ”päälehteen” laitettiin Noste-lehti mukaan jakoon). Noste-lehtiliite tuotti paljon yhteydenottoja tietotekniikan koulutuksista sekä yleensä Nosteesta. Aiemmin keväällä pätevyysluotsi vei Noste-tietoa yrityksiin.

VÄHITEN KOHDERYHMÄÄ TAVOITTANUT HAKEVAN TOIMINNAN TAPA

(Kysymys 12: Minkä hakevan toiminnan muodoista katsotte puolestaan tuottaneen vähiten tuloksia? Mielestäni tähän on syynä.)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Ei tavoita kohderyhmää.
- Kohderyhmä ei koe omaksi.

Internet:

- Opiskelijoiden taidot internetin käyttöön liian vähäiset.
- Kohderyhmä kaipaa henkilökohtaista kontaktia.
- Kohderyhmä ei aina aktiivisin tai taidokkain tai mahdollisuutta atk-yhteyksien käyttämiseen.
- Tämä kohderyhmä ei ole tottunut netin käyttöön!

Esitteet:

- Passiivinen kontakti.
- Hukkuvat muun tarjonnan joukkoon.
- Hukkuvat mainosten sekaan.
- Maailma on tulvillaan ”lipareita”.
- Esite vaikuttaa yhdessä muiden keinojen kanssa, ei erillisenä.
- Eivät saavuta kohderyhmää.

Oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet:

- Ihmiset kyllä kiinnostuivat – esimiehet yms., mutta ”sana ei kiirinytkään”.
- Alalla työskentelevät tekevät pitkää päivää eikä usein mahdollista osallistua.

Yrityskäynnit:

- Keskustelin vain työnjohdon kanssa, jonka mielestä Noste ei sovi heidän tarkoituksiinsa.
- Yritykset eivät sitoudu Nosteeseen – ei ymmärrystä.
- Sitoutumisen ja tiedon puute.

Ammattiliiton tilaisuudet:

- Tilaisuus oli alueen luottamusmiehille jo vuosi sitten. SAK ei ollut vielä hankkeessa mukana täysillä.

Kulttuuriala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Emme käytä sitä Noste-ohjelman koulutuksiin.

Internet:

- Ko. ryhmä käyttää hyvin vähän / ei lainkaan atk:ta.

Esitteet:

- Jos ei ole voitu lähettää ko. kohderyhmälle.
- Mahdollisesti esitteet ja tiedotustilaisuus. Yksittäistapausta ei tässä tosin voi yleistää.

Yrityksissä suoritettut henkilöstön osaamistarvekartoitukset:

- Yritykset eivät tunne tarpeeksi noste-toimintaa, eivät ehdi paneutua siihen.

Tekniikan ja liikenteen ala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Ilmoittelu (lehdet yms.) Jos ne eivät tähänkään mennessä ole tavoittaneet, niin miksi sitten nyt.
- Kertakäyttötavaraa, eivät muokkaa edes asenteita.
- Ei motivoi riittävästi.
- Ihmiset eivät ole kiinnostuneita Nosteesta yleensä, vaan heille sopivasta koulutuksesta.
- Mainokset. Ei saada suoraa kontaktia kohderyhmään.

Tv-mainokset ja -ohjelmat:

- Tv-mainokset ja -ohjelmat, internet, oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet. Kohderyhmä ikääntynyttä eivät hallitse (ymmärrä) median välittämää infoa.
- Tv-mainokset/pätevyysluotsi. Kun niitä ei ole / lähtenyt ainakin [tällä] alueella aika huonosti käyntiin.

Radiomainokset ja -ohjelmat:

- Yksi kanava tavoittaa vain satunnaisia kuulijoita.
- Paikallisradio ei tavoita kaikkia.

Internet:

- Ei käytetty kanava, ihmisillä ei vielä yhteyksiä.
- Atk-aidot puutteellisia, tietotekniikan käyttömahdollisuuksia ei ole.
- Internet (toistaiseksi). Tieto ei ole vielä riittävän hyvin esillä, tekniikan ja liikenteen kohderyhmän atk-valmiudet.

Oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet:

- Ovat olleet yleisluonteisia.
- Jää yleiselle tasolle.

Ammattiliiton tilaisuudet ja pätevyysluotsitoiminta:

- Pätevyysluotsiyhteistyö. Vielä ei ole muodostunut kontakteja pätevyysluotseihin.
- Ammattiliiton tilaisuudet ja pätevyysluotsi- tai muu vertaistoiminta. Ei vielä alueellisesti toiminut.
- Pätevyysluotsi- tai muu vertaistoiminta. Olematon toiminta.

Muuta:

- Yleinen käsitys kentällä on, ettei tutkinnosta ole mitään hyötyä.
- Vankilan ilmoitus ainoa mahdollinen.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista ja Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset:**

- Kilpailu.
- Ei tavoita kohderyhmää.
- Lehtikirjoitukset. Eivät ole ”mainostaneet” suoraan näitä koulutuksia.

Internet:

- Persoonattomuus.

Radiomainokset ja -ohjelmat:

- Yksi kanava tavoittaa vain satunnaisia kuulijoita.

Esitteet:

- Eivät tavoita oikeaa kohderyhmää.
- Kiinnostuksen saaminen haasteellista.
- Hukkuu muuhun mainontaan.

Yrityskäynnit:

- Vie aikaa eikä tuottanut tulosta.
- Työnantajan saavutettavuus, sopivien henkilöiden saavutettavuus.

Muu toiminta:

- Messut. Ehkä Noste-kohderyhmää ei ollut messuilla, joille osallistuimme.

Muuta:

- Hakijoita oli paljon, mutta Noste-koulutuksen rajoitukset (esim. ylioppilas on jo tutkinto) rajoitti soveltuvien määrää tähän tutkintoon.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista ja Nostetta käsittelevät lehtikirjoitukset:**

- Koulutusilmoituksia paljon, otsikot ei kerro yksityiskohtaisesti mahdollisuudesta osallistua yrityksen kehittämiseen.
- Hukkuu muun ilmoittelun sekaan. ”Kylmää” viestintää, joka ei kohtaa tämän alan henkilöitä usein.
- Lehtiartikkeli. Informaatio ei kohdannut koulutuksen tarvitsijoita eikä työpaikkoja. Tieto liian yleisellä tasolla.

Internet:

- Suurimmalla osalla ei ole mahdollisuutta tutustua internetin tarjoamiin tietoihin.
- Ko. koulutuksen ihmiset eivät osaa/halua käyttää tietokonetta.
- Atk-aidot ja mahdollisuus käyttää tietotekniikkaa, kun sitä ei työnkuvassa ja toiminnassa käytetä.

Esitteet:

- Eivät sellaisenaan riitä.
- Jos esitteitä lähetetään ilman muuta kommenttia, ne jäävät lojumaan pöydälle.
- Ei motivoi, ei ihmiset jaksa lukea, ei kerro tarpeeksi.
- Esitteet antavat tietoa yleisellä tasolla, mutta lukija etsii vastauksia henkilökohtaisiin kysymyksiin.

Yrityskäynnit:

- Tieto ei mene aina henkilöstölle asti.

Ammattiliiton tilaisuudet ja pätevyysluotsitoiminta:

- Pätevyysluotsi- ja muu vertaistoiminta. Luotsit eivät ole motivoituneita / työnantaja ei tue heidän toimintaa henkilöstön kehittämisen edistämiseksi.
- Ammattiliiton tilaisuudet. Sitoutumattomuus (työnantaja & työntekijä).
- Ammattiliiton tilaisuudet. Ei suoraa kontaktia Noste-opiskelijoihin.
- Pätevyysluotsitoiminta. Se on käynnistynyt vauhdilla alueellamme.

Muuta:

- Kohderyhmän motivointi ei tuottanut tulosta.

Luonnonvara- ja ympäristöala**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Lehti-ilmoitukset suhteessa käytettyyn rahaan.
- Kun koulutusilmoituksessa mainitaan vain sana Noste [hankkeen nimi], se ei välttämättä herätä mitään mielikuvia eikä kerro siten, kenelle koulutus on suunnattu. Parempi on kun on tuttu vieressä.

Internet:

- Nostekohderyhmäläiset eivät välttämättä osaa käyttää internetiä tai atk:ta.

Ammattiliiton tilaisuudet:

- Luonnonvara-alalla ei ainakaan ole tuottanut tulosta.

Luonnontieteiden ala**Radiomainonta:**

- Yksi kanava tavoittaa vain satunnaisia kuulijoita.

Internet:

- Kaikilla ei ole mahdollisuutta internetin käyttöön.

Esitteet:

- Esitteiden joukkopostitus. ”Roskat” poltetaan!

Oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet:

- Osallistujia vaikea saada.

Humanistinen ja kasvatusala:**Yrityskäynnit:**

- [Tutkinnon suorittaneet] toimivat usein ammatinharjoittajina, eivät ole yrityksissä, maahanmuuttajia.

Tietokoneajokorttikoulutukset**Lehti-ilmoitukset alkavista koulutuksista:**

- Ei tavoita kohderyhmää.
- Lehti-ilmoitus, tiedotustilaisuudet, radio- ja tv-mainokset. Tavanmukaisia, hukkuu massaan, ei kiinnostavia.

Radiomainokset ja –ohjelmat:

- Yksi kanava tavoittavaa vain satunnaisia kuulijoita.
- Paikallisradio ei tavoita kaikkia.

Puhelinneuvonta:

- Vähiten ehkä käytetty (suorat puhelinkontaktit). Ellei tiedotusta joko lehtijutuissa tai ilmoituksissa ei asiakkaat osaa oikein kysyä suoraankaan.

Esite, markkinointikirje tai muu suorapostitus:

- Tässä tapauksessa emme saaneet esitettä näkyville paikkoihin/tilaisuuksiin, jossa siitä olisi kiinnostuttu.
- Hukkuu muuhun mainontaan.
- Ei välttämättä ole saavuttanut kohderyhmää.
- Kyllästyminen esitteisiin, ei haluta lukea esitteitä.
- Kirjeet. Asiaan ei paneuduta, hukkuu muuhun posttiin.

Internet:

- Ko. kohderyhmä ei vielä hallitse internetin käyttöä.
- Kohderyhmä ei ole aktiivista netin käyttäjäjoukkoa, koulutuksen jälkeen kylläkin.
- Kohderyhmän atk-aidot ovat heikot – internetin käyttö ei ole jokapäiväistä toimintaa.
- Kohderyhmän huono tietotekniikkaosaaminen.
- Internetin kautta ei ole tullut yhteydenottoja.
- Kotisivut eivät ole tarpeeksi hyvin tiedossa.
- Se kohderyhmä, jota haetaan ei ole aktiivinen internet-käyttäjä.
- Noste-kohderyhmään kuuluvilta puuttuu useimmiten tietotekniset taidot.
- Kohderyhmällä ei ole atk-taitoja.

Oppilaitoksen järjestämät tiedotustilaisuudet:

- Ko. ihmiset eivät osaa hakeutua ko. tilaisuuksiin.

Yrityskäynnit:

- Suppea määrä Noste-kelpoisia, jotka kiinnostuneita/yritys.
- Kiire työpaikoilla, työntajan passiivisuus, ehkä koulutuksen ajankohta ei sopinut.

Ammattiliiton tilaisuudet:

- Osanottajat orientoituneet toisenlaisiin asioihin.

Muuta:

- Ihminen voi saada tietoa usealta taholta.

HAKEVAN TOIMINNAN YHTEYDESSÄ SYNTYNEET UUDET, INNOVATIIVISET, TOIMINNAN MALLIT

(Kysymys 26: Millaisia uusia (innovatiivisia) hakevan toiminnan malleja olette ideoineet Noste-ohjelman yhteydessä?)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

- Jalkautuminen työntekijätapaamisiin kentälle.
- Työpaikkakäynnit.
- Opiskelijoita on ollut tiedotustilaisuuksissa kertomassa omakohtaisista kokemuksistaan sekä kannustamassa opiskelemaan.
- Nostekipsatoiminta.
- Ks. kohta 13 A (=verkostoitumiskuvio)
- Työpaikkakäynnit.
- Työpaikkakäynnit uutta.
- Intranet tiedotuksessa.
- Intranetiä hyödynnetään tiedotuksessa.
- Parityöskentely. Projektijohtaja yhdessä ammattiopettajan kanssa.
- Enenevässä määrin hakevaa toimintaa kartoitusvaiheessa, josta alku koulutuksen suunnittelulle.

Kulttuuriala

- Rahoitusmuotojen aktiivinen tarkastelu. VOS -koulutuksien hakijoita on pyritty ohjaamaan Noste-ohjelman pariin, mikäli henkilö kuuluu kohderyhmään.
- Lehti-ilmoittelu alan lehdissä.
- Porstuakurssit, joissa opiskelijalla on mahdollisuus konkreettisesti tutustua eri koulutusten sisältöihin ja opiskelutapoihin.

Tekniikan ja liikenteen ala

- Yritysten työmaakokoukset kutsuttu oppilaitokselle. Pohditaan parhaillaan miten koulutusta ”arkipäiväistettäisiin” osaksi työhistoriaa/työelämää myös aloilla, joissa kouluttautuminen ei ole ”jokapäiväistä”, lähinnä ”miesalat”.
- Yritysten henkilökunnan koulutustarpeiden ja ammattitaidon kartoitus.
- Juuri se aktiivinen, suora kontakti työnantajiin, portaattainen eteneminen.
- Muuta hakevaa toimintaa henkilökohtaisempi lähestymistapa.
- Noste-bussi.
- Ehkäpä suorat kontaktit yleisempiä kuin yleensä koulutuksessamme.
- Näyttöjen järjestäminen työelämän ohessa / näytöt mahdollisimman lähellä todellisen työn mallia.
- Nostepisteet: tori, ostoskeskus, yritykset.
- Alueyhteistyö.
- Yhteistyötä yrityksen sisällä.
- Haastattelu.
- Miesten saaminen koulutukseen.
- Vertaisarviointia opiskelijoiden kesken.
- Hakevan vaiheen prosessia on pyritty kuvaamaan ja kehittämään.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

- Info-päivät kauppakeskuksissa. Nämä eivät toimineet.
- Hankeyhteistyötä muiden alueella toimivien hankkeiden kanssa. Kutsuttu työyhteisöjä tutustumaan, kutsuttu luottamusmiesverkostoa tutustumaan, markkinointi henkilöstöruokaloissa.
- Kampanjanomaisuus ”isku” (pk-yrityksiin).
- On yritetty saada yhteistyökuvioita toimimaan työvoimatoimiston, PAM:in, oppisopimuskeskuksen kanssa.
- Yrityskäynnit.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

- Esim. Nostekipsa-toiminta. Opiskelijoiden kanssa tehty kaikki yhdessä (asiakaslähtöisyys nro. 1).

- Oppilaitoksen opiskelijat ovat olleet mukana tiedotustilaisuuksissa kertomassa omakohtaisista kokemuksista – kannustus opiskeluun.
- Yhteistyö työvoimahallinnon kanssa. Työpaikkakohtainen hakeva toiminta.
- Päiväkahvi-infot työpaikoille.
- Hakevaan toimintaan tulee osaamiskartoitus (nyt ollut koulutuksessa) mikäli rahoitus riittävä.
- Olemme vieneet Nosteinfoa sinne, missä ihmiset ovat, vilkkaisiin kauppakeskuksiin. Huomion herättäjänä on ollut parin metrin korkuinen majakka, jonka ympärillä esittelijät ovat olleet valmiina kertomaan Nosteesta ja tarjolla olevista koulutuksista. Kiinnostuneilta on kerätty yhteystiedot ja heihin on oltu yhteydessä myöhemmin uudelleen.
- Kauppakeskusten info-pisteet, ”Majakka-projekti”.
- Yritysinfot. Koulutustori-infot.
- Jatkossa pyrimme löytämään useampien koulutusalojen ammattiteissa toimivia henkilöitä.
- Runsaat infotilaisuudet ja työpaikkakäynnit.

Luonnonvara- ja ympäristöala

- Yhteiset teemapäivät yrittäjille ja työntekijöille.
- Teemapäivät ajankohtaisista aiheista.
- Iltatorilla esiintyminen → yleistä Noste-tietoutta levisi + oppilaiden työnäytökset.

Luonnontieteiden ala

- Kartoittava kysely jaettu n. 70 ja postitettu n. 20 työpaikkaan. Vastanneiden kesken arvottu 3 x joulukahvitus. Puffijutut lehtiin → julkaistu.
- Jalkautuminen yrityksiin.

Tietokoneajokorttikoulutukset

- Hankeyhteistyö alueen muiden hankkeiden kanssa. Markkinointi työpaikkojen henkilöstöruokaloissa. Luottamusmiesverkoston yhteistyö.
- Koulutusten toteutus eri paikkakunnilla.
- Noste-pisteet; toreilla, ostoskeskuksissa, yrityksissä. Mukana myös opiskelijoita ja ammattiliiton edustaja.
- Yrityskäynnit.
- Yhteydenotot pääluottamusmiehiin kirjeitse, pyydetty ilmoittamaan yhteystietonsa meille → avattua keskusteluyhteys.
- Ei varmaan mitään uutta ja ihmeellistä. Koulutustarvekyselyn laatiminen kai oli kaiken perusta.
- Oppilaiden innostaminen levittämään tietoa ja innostamaan ystäviään.
- ”Maksuttomat osaamiskartoitukset” – purevat toisiin työnantajiin.
- Infotilaisuudet koulutuksista.
- Yhteiskirjeet ovat samanlaisia, jakaneet tietoa.

KUVAUKSIA ONNISTUNEISTA YRITYKSIIN JALKAUTUMISISTA

(Kysymys 13 B: Kuvauksia siitä, miten onnistunut jalkautuminen yrityksiin on tapahtunut ja mitä se edellyttää oppilaitokselta/hakevaa toimintaa tekeviltä henkilöiltä.)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Työssäoppimisen ja näyttömatkojen yhteydessä on markkinoitu Nostetta (materiaalit + esitteet mukana).

Ei yrityskäyntejä. Käyntejä kunnissa kyllä. Tunnettava tutkinnon suoritusedellytykset erittäin hyvin – samoin ala ja sen erityisvaatimukset.

Edellytykset aiempaan kuvaukseen:

- 1) päätoiminen ”hakija” suunnittelemaan toimintaa
- 2) 1. yhteydenotto yrityksiin (kartoitus + alustavat kontaktit)
- 3) jalkautuminen tiedotustilaisuuksiin ja neuvotteluihin
- 4) hakevan toiminnan jatkuvuuden turvaaminen luotujen suhteiden varaan
 - kirjanpito, vierailut
 - osa-aikainen työ.

- Jalkautujalta laaja-alaista alan sekä rahoituksen tuntemusta.

- Yrityksiin jalkauduttaessa on tärkeää yhteys sekä työnantajan edustajaan että työntekijätahoon.

Useat työntekijät olleet yhteydessä työnantajiin, jotka pääosin julkiselta sektorilta.

1. Yhteydenotto yritykseen
2. Asian esittely ja tapaamisesta sopiminen
3. Keskustelu henkilöstön osaamisesta ja koulutuksen tarpeista.
4. Mikäli esiintyy tarvetta lisätiedottamiseen, sovitaan uusi ajankohta, jossa myös työntekijät läsnä. Mikäli kyse yksittäisistä työntekijöistä, työnantaja keskustelee työntekijän kanssa ja ohjaa hänet oppilaitoksen puoleen tai oppilaitos ottaa yhteyttä.
5. Osaamiskartoituksen tekeminen, opiskelun suunnittelu.
6. Keskustelut työnantajan kanssa ja koulutussopimuksen tekeminen
7. Opiskelupaikan hankinta ja opiskelun henkilökohtaistaminen.

Nostekipsatoiminta on onnistunutta jalkautumista. Nostekipsaa toteutetaan työpaikoilla. Kynnys tiedon hankkimiseen koulutuksesta on matala ja antaa mahdollisuuden henkilökohtaistamiseen jo hakevassa vaiheessa. Nostekipsan vetäjän tulee olla laaja-alaisesti valveutunut koulutusmahdollisuuksista eri aloilla.

Onnistunut jalkautuminen tapahtunut jo olemassa olevia yhteyksiä ja kokemusta hyödyntämällä. Edellyttää hakevaa toimintaa tekeviltä hyvää käytännön työn tuntemusta.

Jalkautuminen yrityksiin onnistui, mutta tulosta ei tullut. Syy: työnantajan haluttomuus palkita koulutuksen käyneitä.

Puhelinsoitto työpaikalle → yhteisen ajan sopiminen infotilaisuutta varten. → oppilaitoksen edustajat mukana työpaikkapalaverissa.

Oppilaitoksen toimintaa tekevältä henkilöltä edellytetään aikaa, kiinnostusta, verkostojen tuntemista, alan tuntemusta, ohjaustaitoja.

- Etukäteisvalmistelu
- Kohteliaasti työpaikan ehdoilla paikan päälle
- Kuunnella työyhteisöä
- Tuntee työtä ja koulutusta
- Tuntee koulutusmahdollisuudet.

Ollaan oltu yhteydessä [nimi] kaupunkiin, joka levittänyt asiaa intrassa → henkilöstön sisäisen markkinoinnin kautta. Vaaditaan jalkautumista, aktiivisuutta, face-to-face-kontaktia!

Intranet [nimi] kaupungissa otettu hyötykäyttöön. Edellyttää aktiivisuutta ja uusia toimintamalleja.

Tarvitaan sekä Nosteen/oppisopimuskoulutuksen asiantuntemusta sekä ao. koulutusalan tuntemusta. Työnantajan suhtautuminen ratkaisee usein asian.

Opettajaa resurssoitu, henkilökohtaisesti sovittu työpaikoille soveltuvin aika. Opettaja tuntee sekä henkilökohtaistamisen mahdollisuudet, koulutustarjonnan sekä toimipaikat (=työn kuvan).

Sovitetaan työyhteisön kanssa käynnistä, johon työnantaja on pyytänyt työntekijöitä paikalle. Tässä yhteydessä on esitelty Noste-koulutuksen mahdollisuuksia. Aina joku innostuu. Jos ei ole Noste-kelpoinen, ohjataan muihin koulutuksiin.

Kulttuuriala

Alalla työskentelevät ovat suhteellisen hankalasti tavoitettavissa. Pienyritykset ovat tyypillisiä. Osa työpaikoista sijoittunut muilla toimialoilla toimivien yritysten sisälle. Onnistunut jalkautuminen edellyttääkin mielestäni jo pohjatietoa Noste-koulutuksesta ja yrityksen alustavaa kontaktia. Hakevaa toimintaa tekevän tulee tuntea alan koulutus- ja rahoitusmahdollisuudet sekä asiakkaan toiminta riittävällä tasolla.

Yhteiset neuvonpidot ja palaverit perhepäivähoidon ohjaajan kanssa sai työntekijät innostumaan. Kiitos siitä innostuneen perhepäiväohjaajan.

Alan kouluttajan tulee olla yhteydessä alan yrittäjiin ja keskustella ensin heidän kanssaan koulutuksesta.

Henkilöiden tulee tuntea ala ja tehtävät hyvin. Markkinointia tehtävä muidenkin käyntien yhteydessä. Hyvin hoidetut aiemmat koulutukset markkinoivat.

Toistaiseksi ei ole kokemuksia onnistuneesta jalkautumisesta.

Tekniikan ja liikenteen ala

Edellyttää riittävästi aikaa ja mielenkiintoa kierrellä yrityksissä. Periaatteessa normaalia markkinointia.

Opettajien oltava käveleviä agentteja, eikä työhuoneeseensa kammioituneita muumioita. Opetuskeskeisestä ajattelutavasta oppijoiden kohtaamiseen. Ay-liikkeen merkitys vertaisohjaajien toiminnassa tärkeää → jos jotakuta rakennusmies uskoo, niin tällaista henkilöä (ei työnantajaa tai perinteisesti toimivaa opettajaa)

Osin Noste-ohjelman myötä [koulutuskeskuksen] toiminta on muuttumassa pitkäjänteisemmäksi asiakasyrityksissä. Normaalina myyntityötä on ollut mahdollisuus tehostaa. On voitu käyttää aikaa yrityksissä tehtävään työhön. Yrityksissä tehdään osaamiskartoituksia rutinoidusti ja kerrotaan uskottava käsitys yrityksen asemoitumisesta markkinoilla henkilöstön osaamisen suhteen. [Koulutuskeskus] on panostanut oman henkilöstönsä osaamiseen. Parin vuoden aikana 9/11 on voinut suorittaa näyttötutkintomestarin koulutuksen. Tämä varmasti parantaa toiminnan tasoa. Ymmärretään entistä paremmin ja yhdessä prosessin kulku. Tietysti Noste-ohjelman hakeva toiminta on lisäresurssi, joka tuo uuden hyppäyksen [koulutuskeskuksen] työhön jatkossa.

Haastattelut työnantajien ja työntekijöiden kanssa työpaikoilla.

Aktiiviset yritysjohtajan kontaktit ja heidän kanssaan keskustelu, miten Noste-koulutuksesta on hyötyä yrityksen tarpeisiin. Oppilaitoksen henkilöstöltä edellytetään alueen yritysten tarpeen tuntemista ja jatkuvaa puhumista ja perustelemista taitoa.

Edellyttää aikaresursseja ja myyntihenkisyyttä.

Edellyttää liikkumista ja rohkeutta. Lisäksi erityisen hyvää yritysmaailman tuntemista. [Koulutuskeskuksessa] jalkautuminen on ollut erinomaista.

Noste-projektipäällikkö (alan ihminen) sekä alan opettaja 1-2 h lyhyt esittelykäynti Nosteesta ja materiaalin jako. Parempi voisi olla vielä jos asiasta kiinnostuneet (Noste-kelpoiset) saataisiin joukolla mukaan kuuntelemaan ja kommentoimaan esitystä.

Edellyttää oppilaitoksen ja yrityksen henkilöiden välillä tilannetta, jossa oppilaitoksen henkilöillä on tarpeeksi tietoa, taitoa, tunnettavuutta ja luotettavuutta, jotta yritys saadaan toimintaan mukaan. Yrityksen puitteissa se aiheuttaa jonkin verran uusia työaikajärjestelyjä yms. sekä sopeutumista ja joustavuutta henkilökunnan kouluttaessa itseään.

- Ammattialan kouluttaja ja rahoituksen asiantuntija yhteistyössä jalkautuvat yrityksiin.
- Normaalin toiminnan yhteydessä toteutettu koulutusinformointi.

Verkostoituminen tuottaa pitkällä tähtäyksellä parhaat tulokset. Avainhenkilöt ovat riittävän paljon vuorovaikutuksessa, oppivat tuntemaan toisensa ja organisaationsa, päästään toteuttamaan onnistunut koulutus ja luottamuksen myötä käynnistyy pitkäaikainen koulutusyhteistyö. Verkostoituminen ollut käynnissä jo ennen Nostetta eikä Noste ole tuonut oikeastaan mitään uutta siihen.

1. Yhteydenotto yritykseen
2. Asian esittely ja tapaamisesta sopiminen
3. Keskustelu henkilöstön osaamisesta ja koulutuksen tarpeista.
4. Mikäli esiintyy tarvetta lisätiedottamiseen, sovitaan uusi ajankohta, jossa myös työntekijät läsnä. Mikäli kyse yksittäisistä työntekijöistä, työnantaja keskustelee työntekijän kanssa ja ohjaa hänet oppilaitoksen puoleen tai oppilaitos ottaa yhteyttä.
5. Osaamiskartoituksen tekeminen, opiskelun suunnittelu.
6. Keskustelut työnantajan kanssa ja koulutussopimuksen tekeminen
7. Opiskelupaikan hankinta ja opiskelun henkilökohtaistaminen.

Oppisopimustoiminnan (koul.tarkastajat) markkinointityö yrityksiin. Yhteistyötä avainhenkilöiden kesken.

Soitetaan 2 viikkoa ennen, että saadaanko tulla esittelemään asiaa toimitusjohtajalle tai koulutuspäällikölle. Mennään ajallaan paikalle. Esitetään asia 30 min. aikana. Pyydetty lisäinformaatio neuvottelun jälkeen annetaan sovitussa ajassa.

Hakevaa toimintaa tekevällä henkilöllä pitää olla uskallusta koulutusten myyntiin ja kokonaisyymmärrys mihin koulutuksiin Noste-opiskelijoita voidaan integroida.

Henkilö/innostuneisuutta.

Tiedotustilaisuus yhdessä johdon ja luottamushenkilöiden kanssa → mahdollisuus keskustella.

Pysyvä luottamuksellinen suhde yritysten ihmisiin.

90% nostelaisista on saatu opiskelemaan henkilökohtaisen käynnin perusteella.

Tärkeintä lienee, että Noste-hakevaa työtä tekevät henkilöt tuntevat ohjelman, Noste- ja muun oman ko. alan liittyvän tarjonnan sekä ovat itse uskottavia toimijoita (tuntevat ”tuotteensa”).

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Jalkautunut projektipäällikkö tutustui hyvin sekä Noste-ohjelmaan että ko. tutkinnon perusteisiin.

Kun tavataan henkilöstöjohtajia työpaikkanäytöissä, kerrotaan samalla Nosteesta. Oppilaitoksen edustajan tulee tuntea koko oppilaitoksen tarjonta. Myös vanhempainillat ovat hyviä tietokanavia nuorisoasteella.

Tämä toiminta vasta aluillaan.

Oppilaitoksella on pitkä kokemus työelämäyhteistyöstä ja on jo olemassa olevat suhteet moniin yrityksiin/työnantajiin. Koulutuspäälliköt tekevät aktiivista myyntityötä sekä käyvät jo olemassa olevien opiskelijoiden työpaikoilla esim. näyttöjä vastaanottamassa. Näin ollen yhteistyö työelämän kanssa on luonteva osa toimintaamme. Hakeva toiminta edellyttää resurssointia sekä henkilökohtaisia suhteita sekä näkemystä/tietoa eri koulutusmahdollisuuksista.

Jalkautuminen on onnistunut suht. mukavasti. Ennen kuin kentälle lähdetään selvitetään itselle omat tavoitteet mitä käynnillä tavoitellaan. Selvitetään kohteesta niitä tietoja, joista meillä jo on, eli valmistaudutaan. Oma kiinnostus yrityksen toimintaa, henkilöstä ja markkinoitavaa asiaa kohtaan oltava ennen tapaamista. Kun selvittelee hieman taustoja kykenee liittämään siihen oppilaitoksen osaamisen, tarjonnan ja mahdollisesti jopa ohjaamaan seuraavalle mikäli tulee esille asioita, joihin oma oppilaitos ei kykene vastaamaan. Muut hankkeet, erityistarpeet, alueelta puuttuva koulutustarjonta jne.

Soitto, käynti, esitteet, keskustelut, sopimus uudesta yhteydenotosta.

Edellyttää:

- että tehdään paljon käyntejä eli aikaa ja innostusta.
- ”myyntitaitoa” ja
- alan tuntemusta.

Olemme jalkautuneet koulussamme n. 150:een yritykseen Nosteen tiimoilta. Kaupan alan yrittäjät ja yritykset eivät ole erityisen innokkaita satsaamaan henkilökunnan koulutukseen. Tähän on syynä hintakilpailu, ajan vähyys ja työtehtävien yksinkertaistuminen sekä työsuhteiden määräaikaisuus ja osa-aikaisuus. Onnistunut jalkautuminen perustuu näkemysmme mukaan työntekijöiden tapaamiseen (etupäässä). Kun työntekijä innostuu, saadaan myös työnantaja usein sitoutumaan.

- Suhteet käyttöön
- Puhelinkontakti, sovittu käynnistä
- Järjestetty tiedotustilaisuus työntekijöille.

Hakevan toiminnan työntekijä ollut yhteydessä yrityksiin soittamalla ja käymällä yrityksissä. Viimeksi mainittu tärkeää oppilaitoksen imagon kannalta.

Jalkautuminen on kohdaltani tapahtunut lähtemällä suoraan yrityskäynneille. Yrityksissä on esitteiden ja suullisten kysymysten/tiedottamisen avulla kartoitettu a) sopivia kohderyhmiä b) sopivaa tai tarpeen mukaista koulutustarvetta yrityksissä. Toiminta edellyttää aikaa, rohkeutta, tietoa ja paneutumista.

Jalkautuminen edellyttää alan tuntemusta ja eri koulutustarjonnan tuntemusta sekä persoonaa. On oltava myös aikaa yksittäisen opiskelijan opiskelumallin löytämiseen.

Aikaisemmin yhden kanssa tehty HOPS työpaikalla omaehtoista koulutusta varten → tuli myöhemmin nostekoulutukseen, koska ei pystynyt tuolloin työtilanteen vuoksi osallistumaan omaehtoiseen koulutukseen.

Yrityskäyntejä on ollut hyvin vähän. Siihen ei pienen organisaation voimavarat riitä.

Työssäoppimisen ohjaus ja yrityskäynnit ovat normaalia toimintaa työssämme.

Ao. koulutuksen osalta jalkautuminen yrityksiin ei ollut minun tutkintoni kannalta tehokasta, koska on kyse koulutuksesta, johon soveltuvia hakijoita on muutama per yritys. Koulutus kiinnosti yrityksiä kovasti, mutta pohjakoulutus heidän henkilökunnallaan suhteellisen korkea (yl. yo, merkonomi, tradenomi). Markkinoin koulutusta yrityksille, joiden kanssa muutoinkin teemme yhteistyötä – samoin levitin tietoa omien opiskelijoidemme kautta (ovat työssä).

Matkailu- ravitsemis- ja talousala

Työnantajan kiinnostus ja halu kehittää henkilökuntaa → paras lopputulos. Eli ”kutsu” kertomaan opiskelusta ja mahdollisuuksista + tuki opiskelun aikana. Hakevaa toimintaa.

Edellyttää henkilöltä uskaliaisuutta, kykyä tarttua uusiin haasteisiin, innokkuutta ja ulospäin suuntautuneisuutta. Resurssieja hakeva toiminta vie, eli ne tulee ottaa huomioon suunnitteluvaiheessa.

Edellyttää resurssointia. Usein esteenä aikapula tai liian kiireellä eteneminen.

Toimintaa tekevän henkilön on hyvä tuntea koulutusala, jotta on helpompi henkilökohtaistaa koulutus ja siihen liittyvät asiat: mitä ja miten teoriaosuus ja käytäntö saadaan hoidettua.

Visiitit on edessäpäin.

1. Yhteydenotto yritykseen
2. Asian esittely ja tapaamisesta sopiminen
3. Keskustelu henkilöstön osaamisesta ja koulutuksen tarpeista.
4. Mikäli esiintyy tarvetta lisätiedottamiseen, sovitaan uusi ajankohta, jossa myös työntekijät läsnä. Mikäli kyse yksittäisistä työntekijöistä, työnantaja keskustele työntekijän kanssa ja ohjaa hänet oppilaitoksen puoleen tai oppilaitos ottaa yhteyttä.
5. Osaamiskartoituksen tekeminen, opiskelun suunnittelu.
6. Keskustelut työnantajan kanssa ja koulutussopimuksen tekeminen
7. Opiskelupaikan hankinta ja opiskelun henkilökohtaistaminen.

Edellyttää, että oppilaitoksen edustajat henkilökohtaisesti tuntevat yritysten kontakti-/avainhenkilöt ja että he ovat halukkaita ja taitavia toimimaan yhteistyössä työelämän kautta ja puhumaan työelämän kieltä.

Meillä jo luonnostaan ollaan paljon työelämässä/yrityksissä kaikissa rahoitusmuodoissa järjestetyissä koulutuksissa. Täytyy tuntea oma ala, niin koulutus kuin työelämä. Kannattaa löytää asioita mitkä ovat merkityksellisiä yritykselle, jos sieltä lähtee työntekijöitä koulutukseen. ”Suostuttelu” vaatii pitkän ajan ja useamman yhteydenoton. Täytyy tehdä suunnitelma mihin ottaa yhteyttä, milloin menee käymään ”päiväkahvipullat” mukana ja milloin ottaa uudelleen yhteyttä. Yritykset arvostavat sitä, että heidät muistetaan ja palataan asiaan kun jokin tilanne on yrityksessä saatu järjestettyä, ja on mahdollisuus alkaa suunnitella koulutusta.

Parhaita ovat ed. kuvaukset, normaalit näyttötilanteet ja ohjauskäynnit, joissa päästään henkilökohtaisiin keskusteluihin.

Ne tilaisuudet, joissa ei ole ollut tarjolla selkeästi määriteltyä koulutusta, alkamis- ja päättymisajankohtaa ja tavoitetta, eivät ole tuottaneet juurikaan tulosta. Vasta sitten, kun tarjous on konkreettinen, saadaan myös konkreettisia opiskelijoita. Pelkät suunnitelmat ja suuri määrä mahdollisuuksia eivät vielä riitä.

Henkilöllä tulee olla ko. koulutusosalalla vahvan osaajan maine ja henkilökohtaisia suhteita yrityksiin.

Resurssointi pitää olla kohdallaan. Pohjoisessa tarvitaan pitkien matkojen takia toimijoille ajallisia ja matkakorvauksellisia resursseja.

- Onnistuminen edellyttää työpaikan tarpeiden huomioonottamista, puhumista samalla kielellä, opiskelusta aiheutuvien kustannusten ja poissaolojen selvittämistä, todellisen yhteistyön tekemistä ja työpaikan käytännön toimien selvittämistä, koulutuksen sisältöjen aukaisua.

- Jalkautuminen onnistuu, jos jalkautujalla on hyvät työelämäyhteydet entuudestaan. (Ei viedä koulua työpaikalle vaan rakennetaan koulutus yhdessä).

Oppilaitoksella on paljon yhteyksiä yrityksiin ja näiden yhteydessä toimijoiden on syytä kertoa myös Nosteen mahdollisuudesta.

Oppilaitoksen henkilön on oltava hyvä motivoimaan kohderyhmää, hänen on tunnettava koulutustarjonta, hänen on hoidettava jokainen asiasta kiinnostunut eteenpäin oikeaan koulutukseen, jokaisen asiakkaan on saatava henkilökohtaista palvelua.

Hyvät suhteet esimiehiin työpaikoilla ratkaiseva. Jos he kiinnostuneita alustensa kouluttamisesta, siitä alkaa ”sana levitä” ja innostus opiskeluun. Opettajien oltava valmiit kenttätyöhön, ovat tiedon välittäjiä, markkinointia suorittavia koulutusorganisaation edustajia. Usein menemme opettajan kanssa yhdessä infotilaisuuksiin, opettaja osaa kertoa sisällön ja toteutuksen käytännön tasolla. Suunnittelussa työelämän vaatimukset otetaan huomioon mahdollisimman hyvin. Teemme yhdessä tämän jutun – periaatteella.

Näyttöjen kautta.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Sovitaan tapaaminen, mennään käymään maataloustoimistossa, kerrotaan Nosteesta, annetaan jaettavaksi esitteitä... Maataloustoimisto itse hoitaa varsinaista opiskelijarekrytointia ja ilmoittaa tulijoiden nimet suoraan oppilaitokseen. Vastuukouluttaja kiertää tiloilla muutoinkin nuorisopuolen työssäoppimista seuraamassa ja informoi siellä yrittäjiä ja lomittajia kouluttautumismahdollisuudesta.

Kun on löytynyt ryhmä koulutukseen halukkaita, lähdetään tekemään yhteistyötä työnantajien kanssa. Koulutus tulee suunnattua oikein ja tieto tarjolla olevasta koulutuksesta leviää.

Jollain alalla tiedetään entuudestaan, että joukossa on kouluttautumattomia, joten heidän esimiehiin yhteys. Oppilaitoksen henkilöllä pitäisi olla jo entuudestaan suhteita yrityksiin, niin jalkautuminen sujuisi paremmin/tutummin.

Meillä on kierretty lähinnä lomatoimia eikä sieltä ole potentiaalia löytynyt.

Esitelty koulutuksia metsäalan yrityksille. Hyvä supliikki ja aiemmin tunnettu yhdyshenkilö. Tärkeintä henkilökohtaiset kontaktit.

Luonnontieteiden ala

Hakevaa toimintaa tekevältä edellytetään ko. tapauksessa:

- Tietoa!
- Vuorovaikutustaitoja
- Halua poistaa esteitä
- Kykyä huomaamattomasti taivutella
- Taitoa puhua hyvät puolet huonoja vahvemmaksi
- Jos persoonasta löytyy iloa ja empatiaa, se on pelkkää suurta plussia!

Vaatii paljon resursseja, kontakteja ja aikaa siltä henkilöltä, joka jalkautumista tekee. Minun aikanani on käytetty esim. työssäoppimispaikkoja, eli kontakti on jo olemassa.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Onnistunut jalkautuminen yrityksiin edellyttää toimivaa yhteistyötä yritysten kanssa. Yhteistyötä tulisi olla jo ennen Noste-markkinointia. Lisäksi olisi oltava tarjottavissa koulutusmahdollisuuksia myös niille, jotka eivät kuulu Noste-kohderyhmään. Parhaiten viesti yritykseen kulkeutuu esimiesten kautta, myös työkavereiden onnistuneet oppimiskokemukset motivoivat hakeutumaan Noste-koulutukseen.

Suhteiden hyväksikäyttö, jonka jälkeen puhelinkontakti ja pyritti saamaan tiedotustilaisuus kohderyhmälle.

Edellyttää ennakkotiedon toimittamista, jotta päästään suoraan asiaan oikeiden henkilöiden kanssa.

Jalkautuminen tehty rahoitusasiantuntijan ja koulutusalan asiantuntijan yhteistyönä vahvalla tietämyksellä. Jalkautuminen toteutettu niin työaikana yrityksiin kuin iltaisin henkilöstötilaisuuksiin. Infoissa mukana niin työnantajan edustaja, mahdollisuuksien mukaan luottamusmies ja ammattiyhdistyksen edustaja. Vastaukset kysymyksiin on saatu heti tilaisuudessa ja tieto lähtenyt eteenpäin eri tahoille.

Työntekijä ollut yhteydessä yrityksiin soittamalla ja käymällä yrityksissä. Tärkeää oppilaitoksen koko imagon kannalta.

Yrityksiin on suhteellisen vaikea jalkautua; vedotaan kiireeseen ja siihen, että koulutustarpeita ei nyt ole. Oleellista on se, että saa heti kontaktin oikeaan ihmiseen yrityksessä. Niin ikään sillä, ketä yrityskäyntiin osallistuu paikanpäällä, on merkityksensä.

Jalkautuminen yrityksiin kahden opettajan toimesta. Noste-ohjelman, oman projektin ja ajokortin sisällöllinen esittely ynnä henkilökohtaiset haastattelut yrityksessä. Asiassa mukana yrityksen edustaja, joka henkilöstönkehittäjä tai koulutusyhdyshenkilö. Hänelle ennakkoon materiaali ja puffausta.

- Aluksi selvitettävä tiedot yrityksestä (esim. netti)
- Johtohenkilöiden kuuleminen (millaista koulutustarvetta ja millainen koulutusjärjestelmä heillä on)
- Vierailuajankohta pitää olla sopiva yrityksen henkilöille, ei yllätyshyökkäyksiä.
- Vahva argumentointi: ”Mitä hyötyä yritykselle on siitä, että henkilökunta hankkii ammatillista koulutusta, mitä hyötyä työntekijälle” jne.

Asiasta innostuneen SAK:n paikallisosaston puheenjohtajan avulla on hänen työpaikaltaan tulossa väkeä nostekoulutukseen. Oppilaitokselta vaaditaan joustavuutta, koska henkilöt tekevät vuorotyötä.

Henkilö, joka menee esittelemään Nostetta tai koulutusta pitää olla alansa asiantuntija sekä avoin, rehellinen ja ulospäin suuntautuva, innostunut asiastaan.

Toimitusjohtaja/henkilöstöpäällikkö itse soittaa ja ehdottaa tapaamista... Tapaaminen onnistuu ja saadaan päällisin puolin pohdittua koulutussisältö sekä rahoituskuviot. Alkaa rekrytointi/infot ja tiedotustilaisuudet.

Ammattitutkintoja markkinoidessa on kerrottu mahdollisuudesta suorittaa myös atk-ajokortti. Lähetämme myös suoramainontaa yrityksiin.

Hakevaan toimintaan tarvitaan pitkäjännitteisyyttä ja monia yhteydenottoja, vaativinta on MOTIVAATION KEHITTÄMINEN yrittäjiin ja työntekijöihin, työuupumus näkyy monissa työpaikoissa.

Hakevan toiminnan henkilön tulee olla ulospäin suuntautunut, kohtelias, asiansa osaava ja asiansa hyvin ja lyhyesti esittävä.

Jalkautumista on tehty paljon nyt joulukuu 2004 ja tammikuu 2005 puhdistuspalvelualalla, tuloksia syntynyt, ryhmä aloittaa opintonsa keväällä 2005.

HAKEVAN TOIMINNAN HAASTEITA JA ONGELMIA

(Kysymys 24: Oletteko kokeneet haasteita/ongelmia hakevassa toiminnassa?)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala**Paljon:**

- Vaikeus tavoittaa opiskelijoita → kohderyhmä on ”kapea”. Alan vaihtajia olisi → Noste ei sovi heille!
- Ks. ed. vastaus (Kysymys 23 =Yritetään väkisin etsiä ihmisiä, joiden kiinnostus suuntautuu vähiten koulutukseen. Pakkotuputus tulee mieleen.) Tuntuu siltä, että joutuu etsimään ihmisiä opiskelemaan väkipakolla. Opiskelun tulisi tapahtua omasta aloitteesta.
- Noste-käsite uusi.
- Työnantajan asenne vielä kyseenalainen.
- Ks. 13 A. (13A= Hyvää tulosta ei mikään, potentiaalisista opiskelijoista useimmat karsiutuneet yo-tutkinnon tai muiden koulutusten takia. Sosiaali- ja terveysala ongelmallinen kun lainsäädäntö useimmiten edellyttääkin tutkintoa siellä työskenteleville. Yllättävän monelta ”kelpoiselta” on motivaatio lopahtanut, ehkä rima on kuitenkin hirvittänyt vakuutteluistamme huolimatta. Osa ei uskaltaudu koulutukseen työpaineiden takia.)
- Motivoida opiskeluun. Miksi opiskella, kun on työpaikka? Noste-kelpoisuus rajoittaa, tulijoita olisi, ellei aikaisempaa vanhaa tutkintoa (eri alalta vielä).

Jonkin verran:

- Projektin käynnistyminen nopeassa aikataulussa tuotti organisaatiossa kysymyksiä, esim. työaikaresurssit.
- Kohderyhmän aktivointi, ajan rajallisuus.
- Aikaa kuluu, eikä aina tuloksia.
- Motivoiminen, työnantajan motivoiminen ja kääntäminen koulutusmyönteisemmäksi.
- Työnantajan sitouttaminen.
- Aikaresurssi.
- Ei ole ollut aikaa systemaattiseen hakevaan toimintaan.
- Motivointi.
- Ei ole resursseja tehdä riittävän tehokasta hakevaa toimintaa.
- Resurssien puute.
- Resurssoinnin merkitys. Sopivien ”Noste-ihmisten” löytäminen.
- Motivaation puute, uskalluksen puute, ikä.
- Noste-kelpoisuuden toteaminen.

Vähän:

- Perhepäivähoitajien työaika pitkä/iltaopiskelukin hankalaa. Lähihoitajan tutkinto heille mahdoton, koska ei työssäoppimisen ohjaajaa eikä sijaisjärjestelyjä työssäoppimispaikkojen vaihtamiseksi.
- Oppisopimuksessa paremmat edut = motivointiongelmia.

Kulttuuriala**Paljon:**

- Vaikka kohderyhmään kuuluvia tavoitettaisiin, vaatii koulutus päätösten syntyminen paljon kannustusta ja ”otollisia olosuhteita”.

Jonkin verran:

- Oikean kohderyhmän etsiminen.
- Kohderyhmän löytäminen.
- Kunnilla on niukat määrärahat koulutukseen (tai koulutuksessa olevien sijaisiin).

Tekniikan ja liikenteen ala**Paljon:**

- Yksittäisen henkilön tavoittaminen (jos ei ole yritystä välikätenä).
- Koulutuksen hyödyllisyyden perustelu vaatii panostamista.

- Koulutusaloillamme on vähän kohderyhmään kuuluvia ihmisiä → liian tiukat kohderyhmän rajaukset (!).
- Kohderyhmään kuuluvia on vaikea löytää. Halukkaalla tuntuu olevan jo jokin tutkinto.
- Vaikea kohderyhmä.
- Jonkin verran / paljon. Koulutuksen ollessa ilmaista tulisi myös kaiken muun (mm. matkat) olla ilmaista. Näin ajattelee moni asiakas.

Jonkin verran:

- Työpaikkojen kiireet.
- Nosteen erityispiirteet ja resurssien määrän riittävän suuri volyyymi. Ongelmana saadaanko resursseja missä määrin käytettyä.
- Noste-kelpoisia, potentiaalisia opiskelijoita/työpaikkoja on sitten aika vähän käytännössä.
- Ks. edellinen kohta. (23 = Kohderyhmällä selvästi keskiarvoa heikompi motivaatio opiskeluun.)
- Noste-kelpoisten tavoitettavuus, tiedotus/tiedonkulku ja sen perillemeno, varmistaminen.
- Aina työnantaja ei välttämättä olisi valmis palkkojen korottamiseen/ [kyseinen] ammattitutkinto nostaa palkkaa n. 1 e/h.
- Yritysten kiireet, kohderyhmän asenne, työnantajien asenne, hakevan toiminnan aikaresurssit.
- Motivointi, koulutuksen toteuttaminen – ajankohta, negatiivisen asenteen muokkaaminen positiivisemmaksi.
- Samoja kuin yleensä tutkintotavoitteisessa koulutuksessa.
- Kohderyhmään kuuluvien miesten asenne koulutukseen.
- Kohderyhmä yleensä aika ”levällään”, työkohteet ympäri maata.
- Jossakin määrin systemaattisuus vielä hakuvaiheessa. Seuranta hieman ontuu (tulosten suhteen).
- Ajallisia.
- Arbetsgivaren vill inte få personalen utbildad, är rädd för att de söker nytt arbete hos annan arb.giv.

Vähän:

- Palkanmaksu koulutusajalta.
- Vrt. edellinen kysymys. (23 =Poikkeuksellisen vaikeata motivoida jengia koulutukseen)
- Asetuksen henki!

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Paljon:

- Miten hoidetaan työttömien Noste-asiat. Onko rahoitusta hakevaan toimintaan riittävästi (tukitoimet).
- Miten tavoittaa yksityisillä siivousliikkeillä olevia työntekijöitä.
- Ei ole tullut riittävästi opiskelijoita.
- ”Rajat rassaa”.

Jonkin verran:

- Onkin paljastunut jokin aiempi tutkinto, eli opiskelija ei olekaan Noste-kelpoinen.
- Mistä löytää koulutukseen sopivat henkilöt ja kuinka motivoida heidät mukaan koulutukseen.
- Aikaa kuluu, ei aina tuloksia.
- Pitkät etäisyydet, ryhmäkoko jäi niin pieneksi, että ei voitu toteuttaa etäpisteessä. Oppisopimuskiintiö täynnä, joten sekaryhmä ei onnistunut. Harmittaa, mutta yritän vielä uudestaan mahd. toisella mallilla.

Vähän:

- Lähinnä kiire ja oikeiden henkilöiden saaminen tapaamisiin.
- Ajankäyttö.
- Kohderyhmän rajaaminen.
- Oikean kohderyhmän löytäminen.
- Minulla on koulutettavana vain yksi Noste-opiskelija, joten esimerkiksi tämän lomakkeen täyttäminen on erittäin haasteellista.

Ei ilmoitettu määrää:

- Koulutusaloillamme on vähän kohderyhmään kuuluvia ihmisiä → liian tiukat kohderyhmän rajaukset!

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Paljon:

- Uusien ryhmien saaminen.

Jonkin verran:

- Työnantajan sitouttaminen ja esimerkiksi koulutustarvekysely tuntuu tuottavan ongelmia.
- Aikaa ei aina meinaa löytää.

- Miten saada vakituisessa työsuhteessa oleva innostumaan, jollei ole esimerkiksi raha kysymyksessä?
- Tavoittaa juuri oikeat henkilöt.
- Kohderyhmän saavutettavuus vrt. sitoutumattomuus (työnantaja ja työntekijä).
- Aikaresurssit.
- Henkilön motivointi, oppimisen negatiivisen mielikuvan hälventäminen – tukitoimien esiintuonti.
- Työttömien osalta toimeentulon selvittäminen.
- Nosteen rajoitukset (ikä ja aikaisempi koulutus.), mutta onneksi ollut tarjolla muuta rahoitusta ainakin vielä.
- Nykyinen koulutusjärjestelmä vieras noste-opiskelijoille (aiheuttaa epävarmuutta). Taustat selvitettävä tarkemmin (syy miksi ei koulutusta/tutkintoa).
- Aikaa pitäisi olla enemmän esim. infot yms.
- Työnantajat eivät ole olleet kovin innostuneita. Koska sekä työnantaja että potentiaalinen koulutettava haluaa tietää etukäteen yksityiskohtia myöten kaiken koulutuksesta, ei hakeva toiminta ole kovin hyvin palvellut koulutustarpeiden ennakoinnissa. Se on ollut pikemminkin rekrytointia jo suunniteltuihin koulutuksiin.
- Ikäraja.
- Kohdistaminen oikeisiin ryhmiin ongelmallista, samoin Noste-kelpoisten ”haarukointi”.
- Alueellisesti yhteistyöstä sopiminen: kuka/mikä oppilaitos lähestyy työnantajaa → päällekkäisyyksien poistaminen.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Paljon:

- Kohderyhmän motivointi, erilaisten lähtötilanteiden huomioiminen.
- Vaikeasti tavoitettava kohderyhmä, ei motivoitunut. Opiskeluvalmiudet heikot, henkilökohtaistaminen vaativaa.
- Ei tuloksia.

Jonkin verran:

- Hankalaa motivoida ihmisiä tulemaan koulutukseen.
- Ajan puute hakevaan toimintaan, koska Noste-työtä on tehty muiden töiden ohessa. Luonnonvara-alan pienet yritykset – hankala lähestyä.
- Potentiaalien löytäminen ja koulutusten vastaaminen heidän tarpeisiinsa. Hankala löytää & motivoida ihmisiä, jos heillä ei ole kiinnostusta.

Luonnontieteiden ala

Paljon:

- Vaikea löytää opiskelijoita.
- Nosteen kriteerit opiskelijoille niin tiukat, ettei opiskelijoita oikein löydy.
- Koulutusaloillamme on vähän kohderyhmään kuuluvia ihmisiä → liian tiukat kohderyhmän rajaukset!

Jonkin verran:

- Pienillä työpaikoilla asenne usein alkuun koulutusvastainen. Alueella koulutettavia vähän, nyt tosin ei enää niin haittaa, kun yksikin nostekelpoinen rahoitetaan muuhun koulutukseen.
- Ajan puute.

Vähän:

- Aikapula.

Humanistinen ja kasvatusala

Jonkin verran:

- Opiskelijoiden löytäminen ja motivointi.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Paljon:

- Kohderyhmän tavoittaminen.
- Jos kuuluu kohderyhmään, ei halua kouluttautua. Jos halua kouluttautua, on jo esim. ylioppilas- tms. tutkinto, joka sulkee pois.
- Koulutusaloillamme on vähän kohderyhmään kuuluvia ihmisiä → liian tiukat kohderyhmän rajaukset.
- Kohderyhmän tavoittaminen ja motivointi.

Jonkin verran:

- Työnantajat eivät ole kiinnostuneita.
- Kohderyhmän rajaaminen on aika tiukka ja pettymyksiä muutamille esim. ylioppilaille tieto nostekelvottomuudesta on aiheuttanut.
- Kelpoisuuden rajaaminen on joskus vaikeaa.
- Ajanpuute, hakeva vaatii aikaa, infotilaisuuksien osallistujien vähyys, yritysten kiire, joidenkin työnantajien asenne.
- Aikaa kuluu, ei aina tuloksia.
- Yrityksissä vähän kiinnostusta. → Yksilöiden motivaation parantaminen selvä haaste. → Miten löytää potentiaaliset opiskelijat?
- Noste-kohderyhmään kuuluvien löytäminen. Henkilöt, joilla kauan sitten, esim. 20-30 vuotta, tehty ammattitutkinto ovat pettyneitä kun eivät pääse mukaan vaikka haluja olisi.
- Det är svårt att nå målgruppen med traditionella metoder.
- Yhteistyötä eri oppilaitosten välillä voisi olla enemmän.
- Kiinnostus koulutukseen puuttuu.
- Tutkintotavoitteinen koulutus koetaan vaativaksi sisällön ja ajankäytön suhteen.
- Lähinnä työnantajapuolen mukaan saaminen kehittämistyöhön ja päästämään yritykseen ”sisään”.
- Ks. ed. kysymys (kysymys 23 = Koulutukseen osallistujien pääsykriteerit ovat tiukat (ei edes ylioppilastutkintoa). Osalla on tutkinto suoritettu 20 vuotta sitten ja kynnys kouluttautua on suuri.)
- Motivaation kehittämisessä opiskelijoissa.
- Hakevan henkilöstön puute ja haluttomuus.

Vähän:

- Hakeva toiminta on houkuttellut myös EI nostekelpoisia ajokorttikoulutukseen. Muissa koulutuksissa voidaan tarjota lähes maksuton vaihtoehto Nosteelle. Ajokorttikoulutus n. 200 e on kallis, jonkin verran pettymyksiä tämän kautta.
- Lähinnä kiire ja oikeiden henkilöiden (jotka itse kiinnostuvat) löytäminen.
- Koko ajokortti olisi liian haasteellinen kohderyhmälle → @-kortti on parempi.
- Kohderyhmän löytäminen/aktivointi joskus hankalaa.
- Hakijoiden valtava määrä suhteessa aloituspaikkoihin. On kaikkien kannalta hölmöä myydä ”ei oota”.

Ei ilmoitettu määrää:

- Ks. ed. vastaus (=Kohderyhmää on vaikea löytää johtuen mm. siitä, että lukio-opinnot ja vanhat (20 v.) tutkinnot poissulkevat osallistumisen.)
- Haasteita: Hyvien argumenttien löytäminen työnantajille ja myös nostekelpoisille työntekijöille.

HAKEVA TOIMINTA JATKOSSA

(Kysymys 28: Alalla tehdään jatkossa hakevaa toimintaa...)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala**Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:**

- Jalkautuminen työpaikoille.
- Lisää yhteistyötä kuntien kanssa.
- Yhteistyö oppisopimustoimiston kanssa.
- Hyödynnetään aiempia hyviä kokemuksia ja kehitetään niitä edelleen.
- Lisätään edelleen yrityskäyntejä, liikkuva infopiste, joka käy [alueen] kunnat läpi. Neuvontapisteitä lisää.
- Pyrkimys tehostamiseen.
- Henkilökohtaistaminen.
- Hakevan toiminnan laajentaminen myös muille koulutusaloille ja siihen resurssointi.
- Aktiivisuus lisääntyy.
- Aktiivisuutta!
- Jalkautumista työpaikkoihin ja koulutuksien kohderyhmien tapaamisia.

Kulttuuriala**Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:**

- Opiskelijoiden tarpeet pyritään huomioimaan entistä joustavammin – mikä helpottaa koulutus päätöksen syntymistä.

Samalla tavalla kuin tähän asti:

- Oppilasmäärä tulee olemaan näillä näkymin hyvin pieni v. 2005.

Tekniikan ja liikenteen ala**Toimintatapoja muuttaen ja kehittäen:**

- Enemmän yhteydenpitoa ammattiliittoihin.
- Jalkauttamista tehostetaan.
- Ehkä yrittäen edelleen kehittää, mutta entiset pääperiaatteet.
- Kehittää.
- Enemmän yrityskäyntejä ja yleensä yhteyksiä työelämään lisättävä, siitä hyötyy myös muu koulutustoiminta.
- Pätevyysluosit ja ammattiliitot vahvemmin mukaan (asiasta jo sovittu). Nostepisteiden lisääminen.
- Lisätään kontakteja yrityksiin.
- Lisää kontaktipintaa yrityksiin.
- Entistä enemmän henkilökohtaisia kontakteja.
- Parannetaan prosessia (erityisesti raportoinnin osalta).

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala**Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:**

- Pyritään saamaan enemmän kontakteja työpaikoille.
- Matalan kynnyksen koulutukset ja osatutkintojen markkinointi.
- Vain lehtimainonta on tällä alalla taloudellisesti perusteltua.
- Toimintatapojen hiominen.
- Pienet hankkeet yhdistyvät.
- Enemmän aikaresursseja jalkautumiseen.

Samalla tavalla kuin tähän asti /Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Hankeyhteistyö + yhteinen markkinointi.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Oppilaitoksen muut tahot paremmin mukaan.
- Ammattiliitot.
- Kehitetään käytäntöjä.
- [Ohjaus- ja koordinointi]toimintaa kehitetään, koulutuskeskuksen saman alan yhdistetyt infot, edelleen tarkka toimintasuunnitelma.
- Osaamiskartoitus hakevassa toiminnassa jatkossa.
- Jalkautumista yhä enemmän työpaikoille.
- Käyntejä on rajoitettava.

Samalla tavalla kuin tähän asti / Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Aiempien kartoitusten päivitykset.

Luonnonvara- ja ympäristöala

Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Asia on kehitteillä.
- Jalkautuminen yrityksiin.

Tietokoneajokorttikoulutukset

Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Yhteistyö ammattiosastojen kanssa.
- Yrityskontakteihin satsataan myös jatkossa.
- Yrityksien Noste-pisteitä kehitetään.
- Pyritään lähestymään enemmän suoraan kohderyhmää.
- Lisää aktiivisuutta...
- Suunnitteluvaihe meneillään.

Samalla tavalla kuin tähän asti:

- Ajokorttiryhvät saadaan helposti täyteen nykyisillä keinoilla.
- Ei enää päätoimista jatkossa.
- Mikäli rahaa ei ole enemmän käytettävissä.

Samalla tavalla kuin tähän asti / Toimintatapoja muuttaen tai kehittäen:

- Hankeyhteistyö + yhteinen markkinointi.
- Aina tulee ainakin pikkuisen kehittää.

En osaa sanoa:

- Selviää hallinnoivan organisaation suuntaviivoista tuleeko hakevaan rahaa vai ei.

PALAUTETTA NOSTEESTA JA HAKEVASTA TOIMINNASTA

(Kysymys 34)

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

- Hajanaista meillä! Tarkoitus kyllä ”napakoittaa” toimintoja.
- Projektiin on käytettävissä entistä vähemmän työaikaa ja –tehoa muun toiminnan tehostumisen myötä. Olisi hyvä saada erillinen työhön perehtynyt rekrytoija.
- Kohderyhmärajaus liian tiukka, ylioppilaat ja vanhat tutkinnot mukaan.
- Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto ei ole aivan helppo toteuttaa Nosteessa. ”Ammatti on, paperit puuttuu” ei lähihoitajaksi koulutautuvien kohdalla täysin pidä paikkaansa. Perustutkinnon ammattitaitovaatimukset ovat niin laajat.
- ”Rajat rassaa [alueella]” eli toisten alojen vanhentuneet tutkinnot esteenä koulutautumiselle.
- Opettajien ja top-ohjaajien sitouttaminen hakevaan toimintaan on erittäin tärkeää.
- Hakeva toiminta mahdollistaa uusia innovaatioita hakevaan toimintaan.
- Lähtenyt hitaasti liikkeelle, mutta rahoitusmuotona joustava.

Kulttuuriala

- Noste on hyvä tapa kouluttaa aikuisia työelämän konkareita.

Tekniikan ja liikenteen ala

- Tämän alan/tutkinnon osalta ei ole tehty aktiivista hakevaa toimintaa.
- Noste-kelpoisten alakarajaa pitäisi pudottaa 25 vuoteen ja vanhat sekä muulta alalta peräisin olevat tutkinnot eivät saisi sulkea pois Noste-ryhmästä.
- Noste on erinomainen ajatus ja tavoitteet tärkeitä. Noste-kelpoisten rajausta on nyt liian tiukka: mukaan myös vanhan tutkinnon suorittaneet ja ylioppilaat. Hakeva-raha liian sidottu koulutusten määrään.
- Yo-tutkinnon saaminen Noste-kelpoisuuden piiriin vaikuttaisi todella paljon hakevan toiminnan onnistumiseen.
- Liian vähän rahaa. Pitäisi sitoa tuloksiin.
- Hakevaan toimintaan ilmeisesti panostetaan, byrokratia vaan kova, kun se olisi hieman löysempi:
 - enemmän käytettäisiin
 - enemmän oltaisiin yhteydessä yrityksiin.
 - monipuolinen hyöty valtava eri koulutuksiin ei vaan NOSTE:seen.
 - myös koulutukset pitäisi saada pystyyn jos luvataan (hakeva toiminta lamaantuu heti kun rahat loppuu koulutukseen).
- Meidän alallamme koulutuksessa kouluttajalla ollut liian vähän aikaresursseja koulutuksen hoitoon. Koulutus pitänyt järjestää muun työn ohessa!!
- Ko. koulutusaloilla on käynnissä jo ennen Nostetta alkaneita suuria koulutushankkeita VOS-rahoituksella + ESR, joten Nosteeseen on hakeutunut lehti-ilmoitusten pohjalta lähinnä alan vaihtajia.
- Lisää valtakunnallista ”potkua” hakevaan toimintaan = tiedotusvälineet tv, internet, vvalta.
- Pitäisi saada ylioppilaat mukaan nosteeseen! Monella yo:lla on niin huonot paperit, etteivät he ole jatkaneet opintojaan kirjoitusten jälkeen.
- Ge mera resurser för den uppsökande verksamheten.
- Noste → Bra!
- Tällä alalla ei olla hakevaa paljon tehty.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

- Opiskelijoita olisi saatu paljon enemmän mitä koulutusrahaa oli mahdollista saada. Rahanjako ei suosinut niitä, joilla olisi ollut opiskelijoita.
- Toivottavasti hankkeessa resursoidaan hakevaan toimintaan riittävästi kaikkina toimintavuosina. Kentälle asian siirto tulee kuitenkin vaatimaan usean vuoden markkinoinnin (kouluttajat, työnantajat, järjestöt jne.)
- Alkukierros on ollut vaikea, mutta Nosteelle täytyy nyt saada jatkuvuutta ja sen tunnettavuus on koko ajan paranemaan päin.
- Vaatii pitkäjänteisyyttä, suunnitelmallisuutta ja aikaa. Tulokset eivät näy heti. Aina ei ole helppoa päästä yrityskäynnille. Toiminta on tarpeellista, jotta saadaan tuloksia ja ”opiskelija”.
- Kohderyhmärajaus liian tiukka, ylioppilaat ja vanhat tutkinnot mukaan.
- Olisi vaan pitänyt tarjota vielä helpompi opiskelumalli seutukuntaan.

- Edelleen olen sitä mieltä, että yo-tutkinto ei ole tutkinto ja vähintään tämä ryhmä tulisi kuulua Nosteen piiriin.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

- Hyvä projekti, josta toivottavasti saadaan hyviä ja pysyviä käytänteitä aikuiskoulutukseen. Meidän alalla opiskelijat on ollut aina pakkoa ”hakea” koulutuksiin.
- Nosteen kohderyhmä liian rajattu.
- Hyviä kokemuksia, aikuiset tosi tyytyväisiä joustavaan koulutukseen, jossa ei liikaa teoriaa. Hakeva on hieno mahdollisuus, resursseja tarvitaan, ilman hakevan resurssia ei varmaan osallistujia niin paljoa kuin on.

Luonnonvara- ja ympäristöala

- Tulokset hakevasta toiminnasta olivat etukäteen jo tiedossa (siis ei tuloksia). Paras anti oli yhteistyöverkoston kehittyminen ammattiliittojen/järjestöjen kesken.
- Noste-ryhmään saisi mielestäni kuulua myös ylioppilastutkinnon omaavat. Noste-hankkeen & työvoimatoimistojen sallisi toimivan yhteen niin, että työttömilläkin olisi mahdollisuus taloudellisesti osallistua Noste-koulutuksiin.

Luonnontieteiden ala

- Varsinaisia Noste-ryhmiä ei tällä alueella hevin saa pystyyn, mutta yksittäisten opiskelijoiden löytäminen on mahdollista. Hakevaa toimintaa on aiemmin sivutoimisesti hoitanut opettaja: ei suunniteltua. 3 kk on liian lyhyt aika tehdä tulosta: vain muutama opiskelija omaan taloon ja pari ohjattu muualle.
- Koska kohderyhmä on rajattu liian tiukaksi, hakeva toiminta on välillä turhauttavaa, koska tietää jo etukäteen, ettei opiskelijoita löydy tälle alalle. Lukiotutkinto löytyy melkein pä kaikilta opiskelijoiltamme, joten se rajaa heti.

Tietokoneajokorttikoulutukset

- Hakeva toiminta tietokoneen ajokorttikoulutuksissa verrattuna tutkintotavoitteiseen koulutukseen on erilaista. Koulutus helppo markkinoida, koska sille on kysyntää.
- 1. Pienyrityksille on ollut vähän tarjolla edullista tai ilmaista koulutusta.
- 2. Pienessä kaupungissa sana kiertää hyvin. Nykyiset opiskelijat tuovat uusia tullessaan.
- Nosteen mukanaan tuomat haasteet ovat lisänneet toiminnan suunnitelmallisuutta ja joissakin toiminnoissa ollaan huomattu kehittämistarpeita.
- Kohderyhmärajaus liian tiukka, ylioppilaat ja vanhat tutkinnot mukaan.
- Noste-kohderyhmä on kaiken kaikkiaan todella haastava, sillä oma kiinnostus ja halu uuden oppimiseen on aikuisilla suurin motivaatiotekijä.
- Vaativa kohderyhmä, Nosteen liian tiukat rajat hankaloittavat ryhmien syntymistä.
- Hakevan toiminnan ideapankin aikaansaaminen auttaisi eteenpäin.
- Nosteen hakevan toiminnan hallintoon, organisaatioon yms. on käytetty paljon rahaa – kentälle vähemmän. Tv-mainonta olisi ollut poikaa aika ajoin.
- Pohjakoulutusvaatimukseksi lukio ja aiempi koulutus esim. 20-vuotta sitten suoritettu tulisi hyväksyä. Perustutkintoihin vaikea saada osallistujia johtuen osaksi siitä, että vieressä toimii oppisopimusjärjestelmä, joka mm. työnantajan kannalta taloudellisesti kannattavampi. Keskeyttämisriski on suuri, koska koulutus ei sido osanottajaa mm. taloudellisesti. Osittain Noste-raha olisi syytä kohdentaa suoraan yrityksille/yhteisöille, jotka voisivat ostaa koulutuksen omien tarpeidensa mukaisesti.