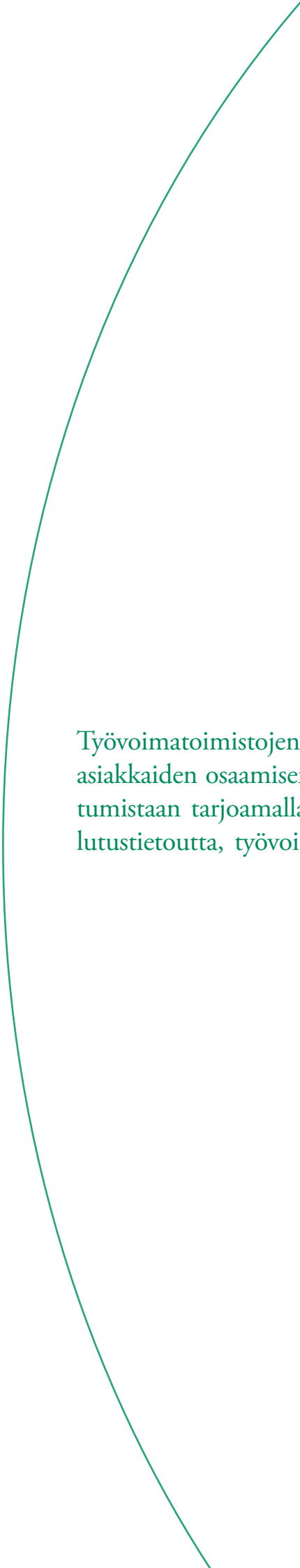




# Ammatillisen kehittymisen palvelut 2000-luvulla





Työvoimatoimistojen ammatillisen kehittymisen palveluilla tuetaan työhallinnon asiakkaiden osaamisen kehittymistä ja edistetään heidän työmarkkinoille sijoittumistaan tarjoamalla laadukkaita urasuunnittelupalveluita, työelämä- ja koulutustietoutta, työvoimakoulutusta sekä ammatillisen kuntoutuksen palveluja.

## Sisällys

<u>Osaava työvoima – keskeisin työ- ja elinkeinopolitiikan haaste</u>	<u>4</u>
<u>Koulutus- ja ammattitietopalvelu</u>	<u>7</u>
<u>Ammatinvalinnanohjaus ja urasuunnittelu</u>	<u>10</u>
<u>Työvoimakoulutus</u>	<u>14</u>
<u>Ammatillinen kuntoutus</u>	<u>22</u>

– Osaava työntekijä tekee tulosta ja viihtyy työelämässä pidempään. Näiden tavoitteiden toteutumista tuemme ammatillisen kehittymisen palveluilla, sanoo työmarkkinaneuvos Tuija Oivo.

## Osaava työvoima – keskeisin työ- ja elinkeinopolitiikan haaste



Suomen talous on kehittynyt suotuisasti koko 2000-luvun lisäen työvoiman kysyntää merkittävästi. Vuonna 2006 tuotanto kasvoi lähes 6 prosenttia. Talouskehitystä vauhditti työn tuottavuuden nopea paraneminen. Eniten uusia työpaikkoja on syntynyt yksityisiin palveluihin ja rakentamiseen. Työllisyysaste on noussut kuudessa vuodessa 66,9 prosentista 68,8 prosenttiin. Työllisiä oli vuonna 2006 keskimäärin 2 444 000 henkilöä eli 41 000 enemmän kuin edellisenä vuonna. Kun vuonna 2000 työvoimatoimistoissa oli keskimäärin 321 000 työtöntä työnhakijaa, oli heitä vuonna 2006 enää keskimäärin 250 000. Vaikka pitkäaikaistyöttömyys onkin kääntynyt selvään laskuun, vuoden työttömänä olleita on edelleen työvoimatoimistoissa työnhakijoina keskimäärin 64 800 henkilöä. Työttömyysaste on laskenut 2000-luvulla 10 prosentista 7,7 prosenttiin.

Työn ja työmarkkinoiden jatkuva positiivinenkin muutos ja kansallisen kilpailukyvyn säilyttäminen globaaleilla markkinoilla haastaa sekä työorganisaatiot että yksilöt toimimaan tehokkaammin ja osaavammin. Vuoteen 2015 mennessä nykyisestä 3,5 miljoonasta työvoimaan kuuluvasta jää eläkkeelle tai siirtyy muusta syystä työelämän ulkopuolelle noin miljoona henkilöä. Työvoiman saata- vuusongelmat näkyvät jo nyt, sillä noin joka kymmenes työnantaja kokee työvoimapulaa. Eriasteisia rekrytointiongelmia on ollut joka neljännessä toimipaikassa. Vuonna 2006 tammi-syyskuussa rekrytointiongelmista kärsi jo 35 prosenttia toimipaikoista – rakennusallalla peräti puolet työvoimaa hakeneista koki ongelmia rekrytoinneissaan. Teollisuudessa osuus oli 41 ja julkisissa palveluissa 35 prosenttia.

Epävarmuus työelämässä on lisääntynyt ja yksilöiden oman elämän hallinta on sen seurauksena tullut haasteellisemmaksi. Paikkansa löytäminen, osaamisen jatkuva kehittäminen, työttömyyden kohtaaminen tai terveydelliset rajoitukset ovat vaativia haasteita. Vuonna 2006 60 prosentilla työttömistä työhakijoista oli vaikeuksia työllistyä ammatilliseen

osaamiseen, vajaakuntoisuuteen, ikään tai maahanmuuttajataustaan liittyvien syiden vuoksi. Pitkäaikaistyöttömistä 44 prosenttia on yli 55-vuotiaita ja 21 prosenttia vajaakuntoisia. Joka neljäs työsäkävä työskentelee epätyypillisessä työsuhteessa. Elämänkulku ja ura vaativat nykyään yksilöllisempiä ratkaisuja kuin perinteiset opinto-, ammatti- ja työurat. Kun ennen siirryttiin opiskeluvaiheen jälkeen työhön, vuorottelevat nyt työ, työttömyys ja koulutusvaiheet.

Toistuvasta ja jatkuvasta koulutautumisesta on tullut osa yksilön urakehitystä, ja sitä edellytetään myös työ- ja elinkeinopoliittisista syistä, sillä kaikki työvoimavarat on saatava käyttöön. Tästä syystä työurien tulee pidentyä ja työntekijöiden tulee ylläpitää ja uudistaa ammatillista osaamistaan. Tulevaisuudessa yhä suuremmalla osalla väestöstä on työelämään tullessaan vahva yleissivistävä koulutus sekä ammatillinen tai korkeakoulutasoinen peruskoulutus. Toisaalta huomattava osa työikäisistä on vielä kokonaan vailla ammatillista peruskoulutusta. Työttömien muuta väestöä heikompa koulutustasoa on kohotettava. Ammattitaidottomia nuoria on ohjattava hankkimaan

koulutusta ja parantamaan ammatillisia valmiuksiaan ennen varsinaista työelämään siirtymistään. Myös maahanmuuttajaväestön määrän lisääntyminen ja monikulttuurisuus ovat kasvavia haasteita.

Työvoimatoimistojen laadukkailla ammatillisen kehittymisen palveluilla vastataan uuden hallituksen tavoitteeseen turvata osaavan työvoiman saatavuus. Asiakkaiden ammatillista osaamista vahvistetaan tarjoamalla heille urasuunnittelupalveluita, työelämä- ja koulutustietoutta, työvoimakoulutusta sekä ammatillisen kuntoutuksen palveluja, ja samalla heitä kannustetaan hakemaan työtä avoimilta työmarkkinoilta. Maksuttomilla, kaikille avoimilla palveluilla vastataan niihin työelämään ja omaan urakehitykseen liittyviin kysymyksiin, joihin ihmiset elämänsä eri vaiheissa joutuvat etsimään ratkaisuja. Palveluja käyttävätkin työnhakijoiden lisäksi koululaiset, opiskelijat, työelämään paluuta suunnittelevat, työssä olevat ja ammatinvaihtajat.

Luovuus, osaaminen ja korkea sivistystaso ovat edellytyksiä Suomen ja suomalaisten menestymiselle. Samoin ammatillinen

ja alueellinen liikkuvuus, joita edistetään mm. tarjoamalla laadukkaita tiedotus-, neuvonta- ja ohjauspalveluja. Työvoimakoulutusta tulee kehittää yritysälhtöisemmäksi ja samalla on parannettava sen laatua ja vaikuttavuutta. Ammatillista kuntoutusta tarvitsevien määrä on kasvanut ja sen odotetaan kasvavan yhä. Edellä mainituista syistä ammatillisen kehittymisen palvelujen merkitys tulee edelleen korostumaan keino turvata osaavan työvoiman saatavuus työmarkkinoilla.

- vertailtaessa koulutustasoa saadun koulutuksen pituuden perusteella suomalainen 25–64-vuotias väestö sijoittuu OECD-maiden vertailussa vasta sijalle 23
- 25–34 -vuotiaista miehistä 31 % ja naisista 22 % oli vailla ammatillista tai korkea-asteen tutkintoa vuonna 2003
- työikäisen väestön tulisuusintaa osaamistaan perusteellisesti 10–15 vuoden välein

Työvoima 2025, Työpoliittinen tutkimus -sarja, 2007

**Taulukko 1. Keskeisiä toimintaympäristöä ja ammatillisen kehittymisen palveluja kuvaavia tunnuslukuja vuosina 2000–2006**

Vuoden aikana	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Muutos 05-06 %
avoimet työpaikat	302 000	318 900	327 600	338 300	344 800	414 000	488 500	18,0
työnhakijat	849 300	816 500	810 700	808 800	804 600	783 000	746 500	-4,7
työttömät työnhakijat	628 600	593 500	578 600	572 500	571 000	557 000	530 600	-4,7
- yli 45-vuotiaat	216 400	210 900	207 200	206 100	208 200	209 400	202 300	-3,4
- alle 25-vuotiaat	134 400	125 100	121 200	121 100	120 400	114 200	106 300	-6,9
- pitkäaikaistyöttömät	169 700	155 300	147 500	139 200	137 500	138 100	125 900	-8,8
- perusaste; vailla ammatillista koulutusta	238 400	223 500	214 600	206 500	201 300	195 300	184 500	-5,5
vajaakuntoiset työnhakijat	83 000	84 600	85 600	87 400	89 900	91 100	91 600	0,5
ulkomaalaiset työnhakijat	30 800	32 400	34 200	35 700	37 600	39 300	40 400	2,8
<u>Ammatillisen kehittymisen palvelut:</u>								
- henkilökohtaiset koulutus- neuvontatilanteet	478 900	438 600	411 300	379 900	355 400	310 600	266 000	-14,4
- ammatinvalinnanohjausta saaneet	36 300	34 200	33 200	30 500	31 600	32 000	31 500	-1,6
- työvoimakoulutuksen aloit- taneet	65 100	58 500	64 400	64 100	69 800	64 300	69 400	7,9
- ammatillisen kuntoutuksen aktiivitoimet	57 600	61 700	63 400	65 000	68 000	70 500	71 800	1,8

– Työministeriön julkaisut on tehty asiakkaita varten, mutta ne ovat myös oivallinen apu työhallinnon neuvonta- ja ohjaustyössä, kiittelee Liisa Winqvist.

## Koulutus- ja ammattitietopalvelu

Kestävät, realistiset ja yksilön kannalta motivoivat työelämäratkaisut edellyttävät, että päätöksiä tehdessään ihmisillä on työpaikkatietojen ohella ajantasaista ja kattavaa tietoa työelämästä sekä osaamista lisäävistä koulutusmahdollisuuksista.

### Koulutusneuvoja auttaa koulutuksen valinnassa

Työvoimatoimistojen koulutus- ja ammattitietopalvelun koulutusneuvojat opastavat ja neuvovat asiakkaita koulutukseen hakeutumiseen ja työelämään liittyvissä kysymyksissä. He tuntevat eri koulutusvaihtoehdot ja auttavat asiakasta arvioimaan, mitkä vaihtoehdot ovat hänelle soveltuvimpia. Vuonna 2006 asiakkaat ottivat yhteyttä koulutusneuvojiin noin 266 000 kertaa joko henkilökohtaisesti tavaten, puhelimitse tai lähettämällä kysymyksiä sähköpostitse. Koulutusneuvontatilanteet vaihtelevat ajallisesti ja sisällöllisesti lyhyestä tiedottavasta neuvonnasta pitempikestoisiin ohjauksellisempiin keskusteluihin.

Koulutusneuvojat järjestävät tiedottavia ryhmätilaisuuksia, joiden aiheina ovat esimerkiksi nuorten tai aikuisten koulutus-

mahdollisuudet. Ohjauksellisten ryhmäpalvelujen tavoitteena on parantaa osallistujien tiedollisia ja asenteellisia valmiuksia kouluttautumiseen ja ammattitaidon lisäämiseen. Vuonna 2006 koulutusneuvojien 3 200 ryhmätilaisuuteen osallistui 51 000 henkilöä.

Tietoa koulutuksista, ammateista ja opintojen rahoituksesta voi etsiä myös itsenäisesti työvoimatoimiston kirjastomaiseen lukutilaan kootuista julkaisuista, katsomalla aloista ja ammateista kertovia video-ohjelmia tai tutustumalla verkkopalvelun aineistoihin.

Henkilökohtaisten neuvontatilanteiden määrä on laskenut vuosittain koko 2000-luvun (taulukko 1). Syitä tähän on useita. Ensinnäkin vuositilastojen asiakasmäärät ovat laskeneet siksi, että koulutusneuvojien määrä on vähentynyt ja koulutusneuvontaa tehdään yhä enemmän sivutoimisesti. Päätoimisia koulutusneuvojia oli vuonna 2002 vielä 137, mutta vuonna 2006 heitä oli enää 108. Koulutusneuvontaa onkin

toteutettu työvoimatoimistoissa ryhmäpalveluina. Toiseksi, työtä hakevat työllistyvät nykyisin paremmin kuin vielä 2000-luvun alussa, jolloin työttömyyden pitkittyessä hakeuduttiin koulutukseen. Edelleen yksittäiset ohjaukselliset neuvontatilanteet kestävät pidempään, koska koulutussuunnittelu ei tapahdu hetkessä.



## Milloin kääntyä koulutusneuvojan puoleen?

*Internet tulvii tietoa koulutuksista ja ammateista. Millaisessa tilanteessa kannattaa keskustella koulutusneuvojan kanssa koulutukseen hakeutumisesta ja omista ammatillisista suunnitelmista, koulutusneuvontapalveluista vastaava ylitarkastaja Liisa Winqvist?*

– Vaikka asiatietoja löytyy sekä painetuista oppaista että verkosta, saattaa tiedon soveltaminen oman elämän muuttuviin tilanteisiin olla hankalaa. Tekstit voivat myös olla vaikeasti ymmärrettäviä tai tieto on verkossa niin pieninä palasina, että kokonaisuutta on vaikea hahmottaa. Tiedon puute on yksi asiakkaiden mainitsema keskeinen syy siihen, miksi he tulevat koulutusneuvojan luokse. Koulutusneuvoja etsii asiakkaalle hänen tarvitsemaansa tietoa koulutus- ja työmahdollisuuksista käyttäen luotettavia lähteitä. Lisäksi hän auttaa tiedon tulkitsemisessa ja vaihtoehtojen pohtimisessa. Valinnoista keskustelu lisää varmuutta ja helpottaa päätöksentekoa.

– Koulutusneuvojaan kannattaa ottaa yhteyttä heti, jos eri koulutusvaihtoehtojen vertailu tuntuu ylivoimaiselta tai jos tuntuu siltä, että omaa osaamista pitäisi lisätä, Winqvist kehottaa. – Koulutusneuvojien juttusille hakeudutaan myös silloin, kun edessä on ammatin tai työpaikan vaihto tai jos opiskelussa on tullut seinä vastaan. Yhdessä sitten mietitään tilannetta ja pohditaan, miten ja kenen kanssa asiassa olisi paras edetä.

*Vuonna 2006 koulutusneuvojat keskustelivat yli 260 000 kertaa asiakkaidensa kanssa heidän tulevaisuuden suunnitelmistaan. Mitä mieltä asiakkaat ovat olleet saamaan avusta?*

– Kolme neljästä antaa palvelulle kiitettävän tai hyvän arvosanan, kertoo Winqvist. – Tyytyväisimpiä ovat henkilöt, jotka eivät ole työvoimatoimistossa samaan aikaan työnhakijoina, heistä peräti 88 prosenttia antaa palvelulle arvosanaksi 8, 9 tai 10. Työvoimatoimistojen työnhakija-asiakkaista vastaavan arvosanan antaa 63 prosenttia.

– Uuden valtakunnallisen koulutusneuvonnan puhelinpalvelun, Koulutuslinjan, asiakaskyselyyn vastanneista henkilöistä yli 90 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutusneuvojan antamat tiedot auttoivat koulutussuunnitelman tekemisessä ja toteuttamisessa, Liisa Winqvist jatkaa. – Soittajat pitivät puhelinpalvelun koulutusneuvojia asiantuntevina ja ystävällisinä ja palvelua ripeänä. Palvelulle annettiin yleisarvosana 8,7. Soittaneista asiakkaista suurin osa oli työssä olevia. Myös perhe- ja hoitovapaila sekä määräaikaisella eläkkeellä olevat ovat löytäneet uuden palvelun, iloitsee Winqvist.

*Vuonna 2005 opetus- ja työhallinto totesivat yhdessä, että urasuunnittelupalveluja ja niiden laatua on kehitettävä ja saatavuutta parannettava. Miten työvoimatoimistojen koulutus- ja ammattitietopalvelua kehitetään tämän tavoitteen saavuttamiseksi?*

– Molemmissa hallinnoissa suunnitellaan parhaillaan laajoja ESR-rahoitteisia hankkeita. Niiden avulla pyritään lisäämään ohjaus- ja neuvontapalvelujen saatavuutta, räätälöimään palveluja aikuisille sopivammiksi ja lisäämään neuvonta- ja ohjaushenkilöstön osaamista, Winqvist listaa. – Asiakkaidemme on entistä helpompaa tavoittaa koulutusneuvojamme, kun kehitämme heille yhteisen valtakunnallisen verkkopalvelun. Tämä antaa meille myös oikeastaan ensimmäisen kerän mahdollisuuden kerätä valtavan määrän tietoa koulutus- ja ammattitietopalvelun asiakkaista ja palvelun käyttötarpeista. Pystymme käyttämään näin saatuja tietoja huomattavasti aikaisempaa paremmin hyödyksi palvelun laadun arvioinnissa ja sen kehittämisessä.

– Osaava kansalainen on Suomen tärkein voimavara. On kuitenkin haastavaa ylläpitää tätä tavoitetta tukevaa laadukasta julkista palvelua, kun samaan aikaan edellytetään valtion menojen vähentämistä, muistuttaa Liisa Winqvist. – Tasapainoilemme kiikkulaudalla, jonka toisessa päässä ovat henkilöstövähennykset ja toisessa tuloksellinen, aikaa vievä aikuisen asiakkaan koulutus- ja työnhakusuunnittelu. Neuvonnalta edellytetään myös uudenlaista syvyyttä, kun ohjauksellinen koulutusneuvonta ja asiakkaan motivointi edellyttävät koulutus- ja ammattitiedon asiantuntijoiltamme, koulutusneuvojilta, perehtymistä aikuisena oppimiseen ja sen esteisiin. Näitä teemoja pyrimme nostamaan henkilöstökoulutuksessamme esiin aikaisempaa paremmin.

## Tietoa ammateista ja työelämästä monessa muodossa

Työministeriö koordinoi laajaa ammatti- ja työmarkkinatiedon tuotantoa, jonka tuotteita ovat internetistä löytyvät ammatti- ja ammattialakuvaukset ja haastattelut sekä työvoimatoimistoista lainattavat videot ja julkaisut. Ammattitiedon tuottamisessa ja ylläpidossa kiinnitetään huomiota erityisesti tiedon ajantasaisuuteen ja luettavuuteen. Ajantasaisuuden varmistamiseksi yhteistyötä asian tuntijaorganisaatioiden kanssa on tiivistetty ja erilaisten ennakointijärjestelmien tuottama tieto hyödynnetään paremmin kuin aikaisemmin.

Asiakkaat voivat tutustua julkaisuihin ja videoihin työvoimatoimistoissa, jotka lainaavat niitä tietyin ehdoin. Julkaisuja jaetaan myös oppilaitoksille ja kirjastoihin. Ammatti- ja ammattialavideoita on tuotettu 62 suomen- ja 28 ruotsinkielisenä. Suomenkielisiä julkaisuja on 16, ruotsiksi niistä on käännetty 9.

Tietoaineistojen esitystapa ja ulkoasu uudistettiin vuonna 2006. Uudistustyö suunniteltiin ”Tulevaisuuden työt” -ESR-projektissa vuosina 2002–2006. Noina vuosina hahmoteltiin ammattitiedon tuoteperhe: Ammattinetti-verkkopalvelu, Ammattikatalogi-julkaisu, tulevaisuuden ammattikuvia esittelevä verkkomultimediasarja, ammatteja ja työelämää kuvaavien aineistojen viitetietokanta sekä

teksti-TV:n sisältämä ammatti-informaatio.

Tuoteperheen keskeisin jäsen on marraskuussa 2006 avattu Ammattinetti-verkkopalvelu, joka esittelee ammatti- ja työelämäsältöjä entistä monipuolisemmin. Verkkopalvelussa on tällä hetkellä kuvaus 416 ammatista ja 64 alasta. Ammattihaastatteluja on tehty peräti 214. Ammattialojen kuvausten, ammattikuvausten ja haastattelijien lisäksi ammateista kiinnostuneet voivat lukea myös uratarinoita ja työelämän kysymyksiä käsitteleviä artikkeleita valokuvien elävöitettyinä.

Tulevaisuuden ammattikuvia esittelevää verkkomultimediaa testataan ja sen käyttöönotosta päätetään vuonna 2007. Ensimmäinen uudentyypinen ammattijulkaisu Ammattikatalogi jaettiin työvoimatoimistoille, oppilaitoksille ja kirjastoille jo alkuvuodesta 2007. Ammattikatalogista ja sen käyttökelpoisuudesta on jo saatu hyvää palautetta työ- ja opetushallinnon neuvonta- ja ohjaustyön ammattilaisilta:

”Ammattikatalogi on kattava ja käytännöllinen oppituntikäytön tiedonhakumateriaalina. Oppilaat ovat tehneet koulutyönä esittelyjä ammateista. Julkaisua on käytetty myös yhteiskuntatiedon opetuksessa. Ammattikatalogi on hyödyllinen etenkin peruskoulun päättöluokille ja sellaisille koulutus- tai ammatinvalintaa tekeville, jotka eivät vielä ole kovin pitkällä valintaprosessissaan, samoin aikuiskou-

lutuksessa sekä ammatinvaihtajille.”

”Julkaisu on helppolukuinen ja havainnollinen asiakas- ja neuvojakäyttöön. Työntekijähaastattelut avaavat tekstiä lukijalle enemmän kuin pelkät alakohtaiset kuvaukset.”

”Julkaisu on hyödyllinen muun muassa maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistaville ryhmille. Siitä on ollut apua myös työnhakuryhmiin osallistuvien motivoinnissa.”

### Koulutus järjestyi mutkan takaa

Asiakas tuli työnhakukeskukseen kysymään, milloin paikakunnalla tai lähialueella järjestettäisiin ADR-koulutusta. Hänelle oli tarjottu kuljetusalan työpaikkaa, jossa edellytetään tietämystä vaarallisten aineiden tiekuljetuksiin liittyvistä kansainvälisistä sopimuksista. Katsoimme haussa olevat työvoimakoulutukset, mutta niitä ei alueelta löytynyt. Työ alkaisi jo kuukauden kuluttua, joten myöhemmin syksyllä alkavat koulutukset eivät tulleet kysymykseen. Menimme yhdessä tietopalveluun, jossa koulutusneuvoja etsi asiakkaalle lyhyen maksullisen koulutuksen, jonka asiakas oli itse valmis maksamaan. Asiakkaalle annettiin myös mahdollisuus soittaa virkailijan puhelimella oppilaitokseen. Hän saikin paikan ja pääsi aloittamaan heti.

Anneli Tallqvist on varma siitä, ammatinvalinnanohjauksen verkko- ja puhelinpalvelut tulevat olemaan suosittuja.



## Ammatinvalinnanohjaus ja urasuunnittelu

sekä työn saamiseen liittyviä kysymyksiä elämän eri vaiheissa – kun asiakas suunnittelee jatko- tai täydennyskoulutusta, harkitsee alanvaihtoa tai kohtaa työttömyyteen, terveydentilaan ja työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia.

Ammatinvalintapsykologien asiakkaiden keski-ikä on noussut 2000-luvulla. Alle 20-vuotiaita asiakkaita – ammattitaidottomia nuoria, peruskoululaisia ja lukiolaisia – käy ohjauksessa vähemmän kuin ennen, vastaavasti 40 vuotta täytäneitä asiakkaista on jo joka kolmas. Aikuisasiakkaista joka viides on työssä oleva, mutta lähes joka toinen työtön. Perusasteen koulutuksen oli suorittanut 35 prosenttia asiakkaista, keski-asteen miltei puolet ja vähintään alimman korkeasteen tutkinnon 16 prosenttia. Vajaakuntoisia oli 18 prosenttia ja maahanmuuttajia vajaat 2 prosenttia asiakkaista.

Ratkaisua haetaan ensisijaisesti asiakkaan ja psykologin välisillä keskusteluilla, joissa jäsenetään asiakkaan elämäntilannetta, koulutustaustaa ja työkokemusta sekä työhön ja ammattiin liittyviä toiveita ja edellytyksiä. Palvelun tavoitteena on auttaa asiakasta laatimaan hänen elämäntilanteeseensa sopiva suunnitelma. Psykologin tehtävä-

nä on tukea ratkaisujen löytämistä tuomalla keskusteluun ihmiseen ja työelämään liittyvää asiantuntemustaan. Keskustelujen tukena käytetään tarvittaessa erilaisia selvityksiä kuten soveltuvuusarviointojeja, työ- tai koulutuskokeiluja tai terveydentilan tutkimuksia.

Valtaosa eli 42 prosenttia asiakkaista laati ohjauksen tuella itselleen koulutussuunnitelman, työhön liittyviä suunnitelmia puolestaan laati lähes joka viides. Työmarkkina-asetmaa parantava palvelusuunnitelma laadittiin niin ikään lähes joka viidennelle asiakkaalle. Joka kymmenennen asiakkaan kohdalla ohjaus päättyi joko eläkkeelle hakeutumiseen, ohjauksen keskeytymiseen tai muuhun syyhyn.

### Henkilökohtainen ohjaus tukee työelämään sijoittumista

*Millainen on ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelujen tilanne tällä hetkellä, palvelujen koordinoimista vastaava ylitarkastaja Anneli Tallqvist?*

– Työvoimatoimiston ammatinvalinnanohjauksen ja urasuunnittelupalvelun vahvuus on mielestäni psykologien ammattitaidolla toteuttama yksilöllinen, asiantun-

Työ- ja koulutusmahdollisuuksiin liittyvän tiedon lisäksi työelämäratkaisujen tekeminen edellyttää realistisia käsityksiä omista edellytyksistä ja mahdollisuuksista sekä omien tavoitteiden työstämisestä niiden valossa.

Työhallinnon ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut auttavat asiakasta ratkaisemaan ammatinvalintaan, ammatilliseen kehittymiseen

teva, asiakaslähtöinen ja kestäviin tuloksiin tähtäävä asiakastyö. Palvelun vaikuttavuutta ja tuloksia ei tosin ole yksinkertaisilla mittareilla tai tilastoseurannalla helppoa osoittaa, toteaa Tallqvist. – Toiminnan arviointiin on kuitenkin panostettu vahvasti niin työministeriössä kuin alue- ja paikallishallinnossa. Alueellisista arvioinneista voisoin mainita Hämeen TE-keskuksen työvoimaosaston tekemän arviointiselvityksen työnhakija-asiakkaiden ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelun palveluprosessista, missä ohjauspalvelun vaikuttavuus pystyttiin osoittamaan selvästi. Enemmistö ohjauksen asiakkaista oli aktivoitunut huomattavasti eli he olivat aloittaneet tai suorittaneet koulutuksen tai tukityön tai rekrytoituneet avoimille työmarkkinoille. Arviointimalli osoittautui erittäin käyttökelpoiseksi ja asiakaspalvelun tulokset hyviksi!

– Tilastojen mukaan henkilökohtaisen ohjauksen tulokset ovat hyvät resurssit huomioon ottaen, Tallqvist tiivistää. – Alueellisia eroja selittävät sekä asiakaskunnan rakenne että työvoimatoimistojen toimintaympäristöjen erityispiirteet. Valtakunnallisesti ohjauksen suunta on selvä: työnhakijoiden mutta myös työssä olevien henkilöasiakkaiden ja aikuisasiakkaiden osuus tulee kasvamaan. Suurella osalla asiakkaista on edelleen myös terveydellisiä rajoitteita, jotka merkittävästi vaikuttavat heidän työ- ja urasuunnitelmiinsa ja niiden toteuttamiseen.

– Toinen merkittävä asiakastyön arvioinnin lähde on tietenkin asi-

akkaiden itsensä antama palaute. Ammatinvalinnanohjauksen ja urasuunnittelupalvelun asiakaspalaute oli vuonna 2006 pääosin myönteinen. Ohjauksen asiakkaat antoivat palvelulle yleisarvosanaksi 7,8.

– Työministeriön controller-yksikkö julkaisi tärkeän ammatinvalinnanohjauksen laadullisen kokonaisarvioinnin vuonna 2006, kertoo Anneli Tallqvist. – Sen keskeisiin johtopäätöksiin on helppoa yhtyä: palvelulle on selkeästi tarvetta ja sen tärkein tehtävä on tukea henkilöasiakkaiden työelämään sijoittumista sekä elinikäistä oppimista.

– Julkisen työvoimapolun strategiaa toteutettaessa on tarpeen hyödyntää psykologiresursseja tehokkaasti, painottaa Tallqvist. – Psykologiresurssin johtamista, kehittämistä ja arviointia on parannettava organisaation kaikilla tasoilla. Tähän työhön onkin työministeriössä aktiivisesti ryhdytty.

– Kansainväliset arvioinnit ohjauspalvelujen toimintalinjoista ja niiden toimivuudesta ovat antaneet tukea Suomen ”elinikäisen ohjauksen” -mallille, iloitsee Tallqvist. – Mallimme kaataa julkisen työvoimapolun ja opetustoimen hallintorajoja. ”Uraohjaus Euroopan julkisissa työvoimapoluissa: Kehityssuuntia ja haasteita” -vertailututkimuksen keskeisin suositus onkin, että työvoimapolun henkilökohtaistamiseksi ja palvelujen vaikuttavuuden parantamiseksi tulee kehittää palvelumallia, jossa vahvistetaan rinnakkain sekä yksilöllisten työvoimapolun tarjon-

taa ja osaamista että uraohjaukseen erikoistuneita palveluja ja erityisosaamista. Monilla muillakin EU:n ohjauksen yhteistyöfoorumeilla on kiitetty Suomen ohjauspalvelujen ja yhteistyön malleja. Nämä arvioinnit motivoivat työhallintoa kehittämään edelleen ohjauspalvelujaan, toteaa Tallqvist.

*Ylitarkastaja Tallqvist, mikä on ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelujen keskeinen haaste tällä hetkellä?*

– Haasteena on psykologityön tasapainoinen ja järkevä kohdentaminen asiakastyön ja muiden tehtävien kesken niin, että työhallinnon psykologiresursseilla vaikutetaan työvoimapolitiikan keskeisten strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Asiakastyö siihen liittyvine oheistoimintoinen vie psykologien työajasta keskimäärin noin kaksi kolmasosaa. Peruspalveluun on asiakkailla oikeus, mutta henkilökohtaisen ohjauksen kysyntä on tarjontaa suurempi kaikkialla maassa ja pitkät jonot ohjaukseen usein tosiasia, toteaa Tallqvist.

– Tarvitaan aikaisempaa tehokkaampia ratkaisuja ja välineitä palvelun kohdentamiseksi niihin asiakasryhmiin, jotka parhaiten hyötyvät palvelusta. Lisäksi tarvitaan aikaisempaa tarkempaa palvelutarpeen arviointia, monimuotoisia palveluvaihtoehtoja ja toimivia toimintamalleja. Henkilökohtaisen asiakastyön lisäksi psykologit osallistuvat myös välillisesti yksilöiden urasuunnitteluun. Vuonna 2006 konsultoitui noin 9 500 asiakkaan

suunnitelmia ja yhteistyökumppaneiden kanssa neuvoteltiin yhteistyöstä runsaat 22 500 kertaa. Lisäksi ammatinvalintapsykologit osallistuvat työvoimakoulutuksen suunnitteluun, opiskelijavalintoihin ja seurantakokouksiin sekä asiakasryhmien suunnitteluun ja toteutukseen.

– Haastavaa on myös turvata palvelun alueellinen saatavuus, jatkaa Anneli Tallqvist. – Saatavuus vaihteli vuonna 2006 huomattavasti eri alueilla, kun kuormittavuuden mittarina käytetään alueväestövästävään mukaisesti alueen työikäisen

väestön määrää suhteessa psykologihenkilötyövuosiin. Psykologiresurssit ovat kaiken kaikkiaan vähentyneet 10 prosenttia vuodesta 2003. Haasteenamme on säilyttää psykologien määrä vähintään nykyisellä tasolla. Vuonna 2006 työvoimatoimistoissa työskenteli erilaisin tehtävänimikkein ja -painotuksin 265 psykologia. Virkojen täyttöaste henkilötyövuosina mitattuna oli 85 prosenttia.

– Psykologiemme osaamista hyödynnetään myös työvoimatoimistojen maksullisissa palveluissa. Toiminta on työvoimapolitiittisesti

perusteltua, mutta siihen käytetty aika on pois maksuttomalta peruspalvelulta. Peruspalvelun resurssien siirto maksullisiin palveluihin on luonnollisesti julkisen työvoimapalvelun kannalta kestävä ratkaisu, pohtii Anneli Tallqvist.

– Palvelujen saatavuutta lisäävät osaltaan kuitenkin työhallinnon urasuunnittelun tueksi kehittämät verkkopalvelut. Niistä vanhin on toukokuussa 1999 julkaistu AVO-ohjelma, jonka tavoitteet eräs palvelun käyttäjä palautteessaan osuvasti muotoilee: ”Mielestäni ohjelma on siksi hyödyllinen, että

**Taulukko 2. Ohjauksen päättäneiden asiakkaiden taustatietoja TE-keskusalueittain**

TE-KESKUS	Resurssit (hvt)	Päätyneet ohjaukset	Päivystysasiakkaat	Alle 25 –v.	Yli 45 –v.	Työtön	Työssä	Vajaa-kuntoisia
Uusimaa	56,4	6 700	1950	31,8	19,7	35,7	29,5	15,6
Varsinais-Suomi	16,0	2 100	500	28,5	22,2	46,4	20,1	22,8
Satakunta	11,2	1 400	550	42,4	14,7	51,9	15,6	13,8
Häme	17,1	3 000	400	32,6	22,8	54,6	18,8	19,1
Pirkanmaa	20,9	3 800	350	33,4	19,1	47,4	21,7	16,4
Kaakkois-Suomi	15,5	1 800	200	41,8	16,8	38,9	20,1	24,1
Etelä-Savo	9,1	1 500	150	42,3	19,1	42,6	18,1	17,6
Pohjois-Savo	14,2	1 900	250	38,4	19,5	47,8	17,6	20,1
Pohjois-Karjala	11,5	1 300	250	38,5	22,2	43,6	14,8	17,6
Keski-Suomi	12,4	2 200	250	37,3	19,3	51,8	18,4	14,9
Etelä-Pohjanmaa	7,8	1 100	100	28,6	25,1	51,6	22,1	27,5
Pohjanmaa	7,3	900	150	31,7	20,5	45,3	20,0	21,7
Pohjois-Pohjanmaa	13,6	1 800	200	40,3	16,0	52,8	15,6	17
Kainuu	4,0	700	50	39,1	20,4	49,9	15,4	19,7
Lappi	9,4	1 400	100	35,7	23,1	58,7	11,9	18,4
<b>Koko maa</b>	<b>226</b>	<b>31 500</b>	<b>5350</b>	<b>35,1</b>	<b>19,9</b>	<b>46,2</b>	<b>20,7</b>	<b>18,2</b>
2005	231	32 000	5050	35,7	18,6	46,8	19,5	20,2

yllättävät ammatit omassa listassa pistävät pohtimaan asioita ja tutkimaan laajemmalla skaalalla eri ammattivaihtoehtoja... sieltä voi löytyä vaikka se oma ala, ellei jopa unelma-ammatti.” Lähitulevaisuudessa ammatinvalintapsykologit tavoittaa myös verkon ja valtakunnallisen puhelinpalvelun avulla.

*Lopuksi, miten luonnehtisit palvelujen yhteiskunnallista merkitystä?*

– Lyhyesti sanottuna ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluilla kannustetaan ja tuetaan ihmisten urakehitystä, osaamisen kehittämistä ja ammattiuraa, Tallqvist kiteyttää. – Työvoimapolitiikan strategian käsittein palvelu parantaa osaltaan osaavan työvoiman saatavuutta. Osaava työvoima on puolestaan korkean työllisyysasteen ja hyvinvoinnin edellytys. Yhteistyössä muiden palvelutuottajien kanssa hallinnon sisällä ja yli hallintorajojen on mahdollista päästä asetettuihin tavoitteisiin.

### **Ohjauksella uuteen ammattiin**

Helena oli todettu työperäinen herkistyminen tietuille aineille ja hän tuli ammatinvalinnanohjaukseen keskustelemaan uudelleen koulutusmahdollisuuksistaan. Ihotautilääkärin mukaan hän ei mitään todennäköisimmin olisi enää pärjännyt työsään parturi-kampaajana.

Ohjauksen aluksi Helena kertoi elämäntilanteestaan

ja pettymyksestään ammatinsa menetyksestä. Hän oli peruskoulun jälkeen opiskellut parturi-kampaajaksi ja tehnyt alan töitä kaksitoista vuotta itsenäisenä yrittäjänä ja vieraan palveluksessa. Lyhyitä työkokemuksia oli myös kaupan alalta. Parturi-kampaajan työ oli mieluista ja hän oli ajatellut pysyä ammatissa koko ikänsä. Hänellä oli joitakin ammatillisia ideoita sosiaali- ja palvelualoilta, mutta koulutusmahdollisuudet ja oma koulutettavuus askarruttivat, olihan opiskelusta kulunut jo kaksitoista vuotta.

Toiseen keskustelukertaan mennessä vakuutusyhtiöstä oli tullut tutkimuspyyntö asiakkaasta. Vakuutusyhtiö halusi arviota asiakkaan opiskeluedellytyksistä sekä lausuntoa siitä, millaisilla ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteillä asiakkaan työhön paluuta voidaan edistää. Koulutettavuusarvio tehtiin keskustelujen ja psykologisten testien avulla. Helena suoriutui kognitiivisissa testeissä keskitasoisesti. Koulutettavuuden voitiin arvioida olevan hyvä, joskin hän piti enemmän toiminnallisuudesta ja työvaltaisuudesta kuin teoreettisista opinnoista. Keskustelujen ja erilaisten persoonallisuus- ja kiinnostusarvioiden perusteella hänen todettiin olevan ulospäin suuntautunut ja halukas

vuorovaikutteiseen työhön ihmisten parissa. Asiakaspalvelu, esteettisyys, muoti ja tyyli olivat hänelle tärkeitä asioita työssä.

Ohjausprosessi koostui kuuntelevista ja kannustavista keskusteluista asiakkaan kanssa, kotitehtävistä ja testauksista palautekeskusteluineen, neuvotteluista vakuutusyhtiön ja oppilaitosten edustajien sekä työvoimaneuvojan kanssa ja lausunnosta vakuutusyhtiölle. Opiskeluvälmiuksien parantamiseksi asiakkaalle neuvoteltiin atk-valmennuskoulutus paikallisen kouluttajan kanssa.

Varsinaiseksi ammatilliseksi suunnitelmaksi syntyi vaatemyyjän/pukeutumisneuvojan koulutus ja työ. Helena pääsi työvoimakoulutuksena järjestettyyn myynnin ammattitutkintoon ja näyttöihin valmentamaan koulutukseen. Mikäli hän ei olisi tullut valituksi koulutukseen, kakkosuunnitelmaksi sovittiin vaatemyyjän työkokeilu ja haku seuraaviin vastaaviin myyjän koulutuksiin. Myyjän ammattitutkintoa Helena täydensi pukeutumisneuvojan koulutuksella, joka järjestettiin räätälöidysti hänen kokemuksensa ja työtilanteensa mukaan. Helena työllistyi myyjäksi ja pukeutumisneuvojaksi tavaratalon naisten vaateosastolle.

Ylitarkastajat Markku Virtanen (vas.), Heikki Ravantti ja Jukka Kohtanen ovat sitä mieltä, että yhteishankinta on joustava väline yritysten henkilöstökysymyksien ratkaisemiseen ja yritykset voisivat käyttää sitä nykyistä enemmän.

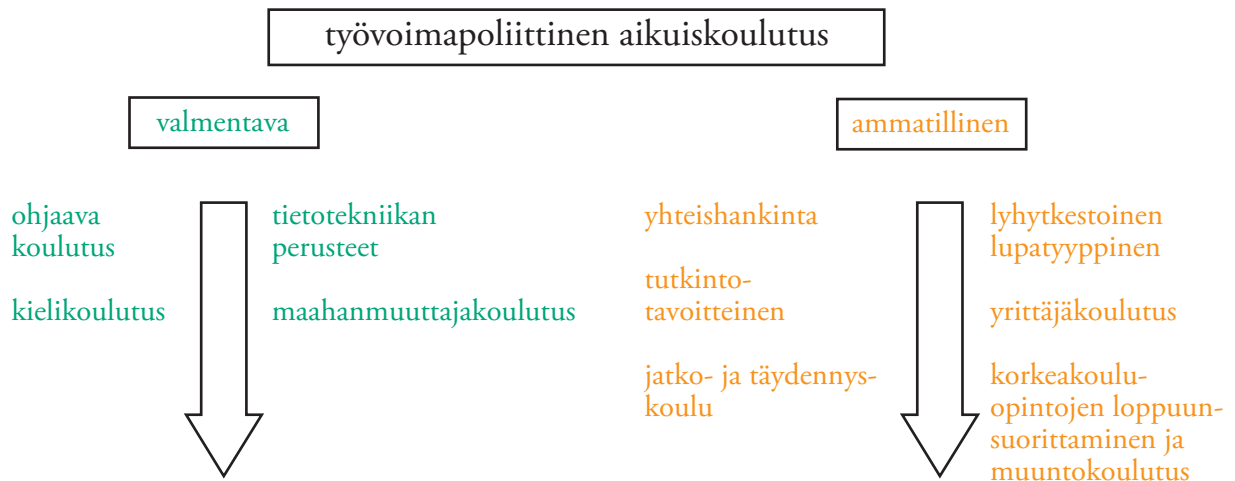
## Työvoimakoulutus



Työvoimakoulutus on työikäisen väestön koulutusta, jonka tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla tai päästä sinne takaisin. Koulutus on pääasiassa ammatillista, mutta työnhakijoilla on myös mahdollisuus osallistua työelämävalmiuksia kehittävään valmentavaan koulutukseen. Työvoimakoulutuksella edistetään

myös pitkäaikaistyöttömien, ikään-tyvien ja vajaakuntoisten työllistymistä sekä ehkäistään syrjäytymistä liittämällä koulutus esimerkiksi kuntoutukseen tai tukityöllistämiseen.

Useimmiten työvoimakoulutus on ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta aiemmin joko opiskelemalla tai työssä opitulle ammattitaidolle.



- työmarkkinoiden toimivuus ja työvoiman saatavuus
- työllistyminen tai jatkokoulutukseen sijoittuminen
- työurien pidentäminen
- työttömyyden ja sen pitkittymisen ennaltaehkäisy
- työelämän vaatimukset täyttävä ammattitaito ja osaamisen varmistaminen
- tutkintojen suorittaminen ja osaamisen sertifiointi
- yrittäjyyden edistäminen
- työelämän perusvalmiuksien hallinta ja niiden palauttaminen
- kotoutuminen ja kielitaidon saavuttaminen
- tietotekniikan perusvalmiuksien hallinta
- työkyvyn ylläpitäminen ja syrjäytymisen ehkäisy

Suuri osa koulutuksesta on näyttötutkinto- tai opetussuunnitelmaperusteista ammatilliseen tutkintoon tai tutkinnon osaan johtavaa koulutusta, jossa aiemmin opittu huomioidaan laatimalla opiskelijalle henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Vuoden 2005 aikana ammatillisen työvoimakoulutuksen suoritti runsaat 27 600 henkilöä. Heistä 21 prosenttia suoritti koko tutkinnon, joka on 6 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin.

Vuonna 2006 ammatilliseen koulutukseen pääsi 37 prosenttia haki-joista. Nuorten, 15–24-vuotiaiden osuus opiskelijoista on jatkanut

laskuaan ja vanhimpien ikäryhmien osuus on kasvanut. Vajaalla puolella opiskelijoista on pohjakoulutuksena keskiasteen tutkinto, pelkän perusasteen suorittaneita opiskelijoista on kolmannes ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneita koulutuksen aloittaneista on vajaa viidennes. Koulutuksen aloittaneista 53 prosenttia oli naisia.

### Koulutusta työmarkkinoiden tarpeisiin

Vaikka koulutusta järjestetään runsaassa 90 tavoiteammattiryhmässä, on koulutusta kohdennettu erityisesti työvoimaa kysyville aloille ja

työvoimapulasta kärsiville aloille työmarkkinoiden kehitystä vastaavasti. Koulutuksen suunnittelussa huomioidaan työnantajien tarpeet, sillä henkilöstöön kohdistuvat osamistarpeet ovat yhä enemmän yrityskohtaisia. Yhteishankintakoulutus on esimerkki tällaisesta koulutuksesta. Se on työnantajan kanssa yhdessä suunniteltava ja rahoitettava koulutusmuoto, joka joustaa yrityksen tilanteen mukaisesti. Yhteishankintakoulutus toteutetaan yhteistyössä valitun kouluttajaorganisaation kanssa.

Eniten opiskellaan konepaja- ja rakennusmetallialalla, jossa koko tut-

**Taulukko 3. Työvoimakoulutuksen aloittaneet tavoiteammattiryhmän mukaan vuosina 2004–2006**

ammattiryhmä	aloittaneet 2004	%	aloittaneet 2005	%	aloittaneet 2006	%
konepaja- ja rakennusmetallityö (75)	8 779	21,9	7 555	21,7	6990	19,2
terveyden- ja sairaanhoitotyö (10)	2 913	7,3	3 249	9,4	3521	9,6
talonrakennustyö (62)	3 439	8,6	3 234	9,3	3473	9,5
liikeyritysten johtotyö (yrittäjäkoulutus) (21)	2 202	5,5	2 182	6,3	2720	7,5
majoitusliike- ja suurtaloustyö (91)	2 208	5,5	1 585	4,6	1988	5,4
tieliikennetyö (54)	1 796	4,5	1 402	4,0	1866	5,1
tavaroiden myyntityö (34)	1 459	3,6	1 494	4,4	1648	4,5
kiinteistönhoito ja siivous (94)	1336	3,3	1 111	3,2	1407	3,9
sähkötyö (76)	1 546	3,9	1 089	3,1	1355	3,7
puutyö (77)	845	2,1	1 170	3,4	919	2,5
ATK-alan työ (25)	1 833	4,6	1 284	3,7	844	2,3
<b>muu ammatillinen</b>	<b>11 729</b>	<b>29,3</b>	<b>9 384</b>	<b>27,0</b>	<b>7 758</b>	<b>21,3</b>
<b>amatillinen yhteensä</b>	<b>40 085</b>	<b>100,0</b>	<b>34 739</b>	<b>100,0</b>	<b>36 495</b>	<b>52,6</b>

**Taulukko 4. 12 suurinta tutkintoa ja koulutusala 2003–2005**

Tutkinto tai ala	2005		2004		2003
	Koko tutkinnot	Osa-tutkinnot	Koko tutkinnot	Osa-tutkinnot	Koko tutkinnot
Laitoshuoltaja	695	146	509	132	436
Lähihoitaja, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	580	613	541	631	208
Rakennusala: rakennusalan pt, talonrakennusalan at ja maan rakennusalan at)	485	364	262	422	227
Myyntiala	377	92	404	111	304
Kone- ja metalliala	339	302	177	238	172
Sähköala	240	177	268	155	153
Kokki: kokki, ravintolakokki, suurtalous- ja dieetikokki	222	43	183	50	140
Taloushallinto	216	197	256	188	186
Datanomi, tietojenkäsittely	201	75	284	90	232
Koulunkäyntiavustajan at	179	12	141	73	88
Autoala	117	12	262	29	19
Yrittäjän at	108	23	188	19	50
Linja-auton-, yhdistelmä- ajoneuvon-, ajoneuvonosturin- ja metsäkoneenkuljettajan at	97	288	42	342	56
Muut ammattialat	2029	1710	1983	1525	2013
Yhteensä	5788	3766	5458	3663	4228
	2005	2005	2004	2004	2003
12 suurimman osuus kaikista %	64,9	54,6	63,7	58,4	52,4
Muut %	35,1	45,4	36,3	41,6	47,6
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

kintojen määrä lähes kaksinkertaistui vuodesta 2004 vuoteen 2005. Joka viides opiskelunsa vuonna 2006 aloittanut opiskeli tällä alalla. Toiseksi suosituin koulutusala oli terveyden- ja sairaanhoitoala, jolla opiskeli aloittaneista joka kymmenes. Eniten tutkintoja suoritettiin laitoshuoltajan ammattiin (695) ja toiseksi eniten lähihoitajan, sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihin (580). Rakennusala oli vuonna

2004 sijalla kuusi, mutta nyt se on määrällisesti noussut kolmanneksi. Koko tutkintojen määrä kasvoi rakennusosalalla peräti 85 prosenttia. Selvää kasvua on myös kone- ja metallialalla. Eniten vähenivät taloushallinnon, autoalan ja datanomin/tietojenkäsittelyn tutkintojen määrät.

Vuosina 2000–2005 perus-, ammatti-, tai erikoisammattitutkinnon

näyttötutkintoja suoritettiin 25 300. Vuosittain suoritettujen tutkintojen määrä on 2000-luvulla kaksinkertaistunut: vuonna 2000 tutkintoja suoritettiin runsaat 2 900 ja vuonna 2005 niitä suoritettiin lähes 5 800, joista lähes 2 300 oli tekniikan ja liikenteen tutkintoja. Tämä on 19 prosenttia enemmän kuin vuonna 2004. Kaupan ja hallinnon alan tutkintojen määrä väheni 20 prosentilla vuodesta 2004, mutta niitä suori-

tettiin kuitenkin toiseksi eniten – yli 1 250. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattitutkintojen määrä kasvoi 23 prosentilla lähes 950:een. Vähiten tutkintoja suoritettiin luonnonvara- ja kulttuurin aloilla. Naiset opiskelevat tutkintotavoitteisemmin kuin miehet. Vuonna 2005 kaikista tutkinnoista naisten suorittamia oli 59 prosenttia.

Tilastokeskuksen vuodesta 2004 alkaen keräämien tietojen mukaan osatutkintoja suoritettiin vuosina 2004 ja 2005 molempina noin 3 700. Tekniikan ja liikenteen toimialojen osatutkintojen määrä on selvästi suurin ja on kokonaisen tutkintojen tapaan kasvussa. Toiseksi eniten osatutkintoja suoritettiin sosiaali- ja terveysalalla. Lähihoitajan ammattiin valmentavan tutkinnon osatutkintoja suoritettiin vuonna 2005 selvästi eniten – yli 600. Rakennus- sekä kone- ja metallialalla osatutkintoja suoritettiin niissäkin molemmissa yli 300.

### Työvoimakoulutuksella tradenomiksi tai maisteriksi

Vuodesta 2003 lähtien ammatillisena työvoimakoulutuksena on voinut suorittaa loppuun keskenjääneen korkeakoulututkinnon tai täydentää aiemmin suoritettua opistoasteen tutkinnon ammattikorkeakoulututkinnoksi. Vuoden 2006 loppuun mennessä hankintasopimuksia tai -suunnitelmia on tehty 93 koulutuksesta 30 koulutuspalvelutuottajan kanssa.

Ylemmän korkeakoulututkinnon (maisteritutkinnon) suorittamiseen

tähtäviä hankkeita oli 32, yhdessä koulutuksessa suoritettiin farmasian alan alempi kandidaatintutkinto. Koulutuksia toteutti 8 yliopistoa tai yliopiston täydennyskoulutuskeskusta. Ammattikorkeakoulututkintoon johtavia koulutuksia on toteutettu 63. Kaupallisen alan koulutus oli koulutusaloista hallitsevin – vuonna 2006 tradenomitutkintoa opiskeltiin 24 koulutuksessa. Muita koulutuksia olivat amk-sairaanhoidajan (20), sosionomin (7), amk-insinöörin (5) ja restonomin (2) tutkintoihin tähtäävät ohjelmat sekä 2 erillistä koulutusta, joissa suoritettiin kirjasto- ja tietopalvelun erikoistumisopinnot.

Korkeakoulututkintoja opiskeli vuoden 2006 aikana 1 776 henkilöä – maisteritutkinnoissa 620, alemmissa korkeakoulututkinnoissa 58 ja ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävissä opinnoissa noin 1 098 opiskelijaa. Tutkintoja suoritettiin vuoden 2006 loppuun mennessä kaikkiaan 440, joista ammattikorkeakoulututkintoja oli 300 ja ylempiä korkeakoulututkintoja 140.

Yliopistojen toteuttamiin tutkintokoulutuksiin on päässyt noin kolmannes hakijoista – koulutusarvetta on siis edelleen runsaasti. Keväällä 2005 tehdyn selvityksen mukaan työhallinnon hankkimien maisterikoulutuksiin osallistuneiden tutkinto oli jäänyt kesken jo useita vuosia aikaisemmin. Jopa yli 10 vuotta sitten opintonsa keskeyttäneitä oli viidennes aloittaneista. Koulutuksiin valikoituu parhaassa työiässä olevia henkilöitä, sillä yli puolet opiskelijoista oli 35–44-

vuotiaita. Työvoimakoulutuksena tutkintoaan suorittavat poikkeavat tässä mielessä merkittävästi yliopistojen omien vastaavien ohjelmien kohderyhmästä.

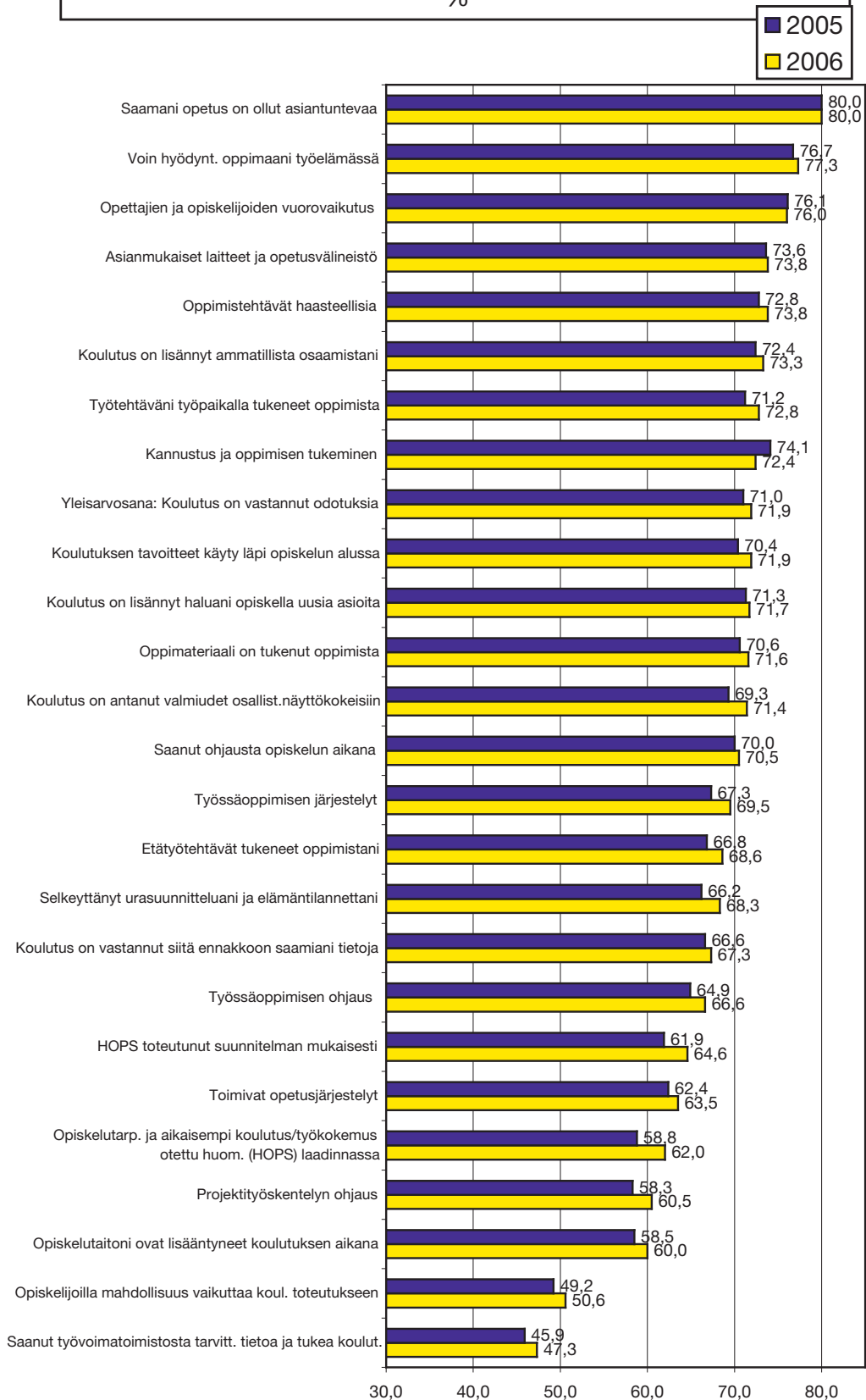
### Ohjaava koulutus valmentaa työelämään

Ohjaavan koulutuksen tavoitteena on tukea yksilön työn- ja koulutuksen hakua. Koulutuksessa painotetaan ammatillista suunnittelua ja työelämävalmiuksien kehittämistä. Tavoitteena voivat olla myös peruskoulu- ja lukio-opintojen suorittaminen tai niiden täydentäminen sekä tietotekniikan perusvalmiuksien opiskelu. Maahanmuuttajakoulutukseen osallistujat kehittävät kielellisiä, yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja elämänhallintaan liittyviä valmiuksiaan. Vuonna 2006 valmentavan työvoimakoulutuksen aloitti 32 900 henkilöä eli 12 prosenttia enemmän kuin vuonna 2005.

Valmentavan koulutuksen aloittaneista runsas puolet osallistui ohjaavaan ja työnhakuvalmiuksia kehittävään koulutukseen ja lähes joka kolmas opiskelija opiskeli maahanmuuttajakoulutuksessa. Tietoteknisiä perusvalmiuksiaan paransi 14 prosenttia aloittaneista ja suomen tai ruotsin kieltä opiskeli joka sadas opiskelija.

Kielitaito on edellytys maahanmuuttajien työelämään, koulutukseen ja jatko-opintoihin sijoittumiselle. Tästä syystä maahanmuuttajien kotoutuskoulutukseen sisältyy kielikoulutusta,

Ammatillisen työvoimakoulutuksen opiskelijapalaute OPAL  
 2005 N=26 614 ja 2006 N= 23 726, Kokemukset hyviä/erinomaisia  
 %



jossa voidaan suorittaa yleinen kielitutkinto (YKI). YKI-tutkintoihin on vuosina 2004–2006 osallistunut keskimäärin 600–700 maa-hanmuuttajaa. Kieliopinnoissa on myös menestytty – vuonna 2006 lähes 90 prosenttia opiskelijoista saavutti kielessä taitotason 3, joka vastaa lukion oppimäärän suorittamista.

## Työnantajien toiveet huomioitu koulutuksissa

*Kouluttaako työhallinto myös muita kuin työttömiä, työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen kehittämisestä vastaava ylitarkastaja Markku Virtanen?*

– Työvoimakoulutukseen voivat hakeutua kaikki Suomen kansalaiset tai Suomessa pysyvästi asuvat henkilöt, vastaa Virtanen. – Koulutusta järjestetään yhä enemmän henkilöille, jotka ovat työvoiman ulkopuolella tai joita uhkaa työttömyys. Esimerkiksi irtisanomistilanteissa sovellettavan muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön paikallisen työvoimatoimiston ja työnantajan välisen yhteistyön avulla. Vuonna 2006 muutosturvan piiriin kuuluneille henkilöille hankittiin koulutusta vajaa 313 000 opiskelijatyöpäivää, noin 10 miljoonalla eurolla.

*Miten koulutuksen suunnittelussa huomioidaan työnantajien tarpeet?*

– Henkilöstöön kohdistuvat osaa-mistarpeet ovat yhä enemmän yri-tyskohtaisia, ja me kuuntelemme

työnantajien toiveita tarkalla korvalla, kertoo Virtanen. – Työanta-jan kanssa yhdessä suunniteltava ja rahoitettava yhteishankintakoulu-tus on koulutusmuoto, joka jous-taa yrityksen tilanteen mukaisesti ja joka toteutetaan yhteistyössä valitun kouluttajaorganisaation kanssa. Yhteishankintakoulutusta kannattaa käyttää uuden työvoiman rekrytoinnissa ja sellaisissa yrityk-sen toiminnan muutos- ja kehit-tämistilanteissa, joissa henkilöstön osaamistasoa nostamalla pyritään säilyttämään työpaikat, Virtanen painottaa. – Irtisanomistilanteis-sa taas koulutuksella parannetaan työntekijöiden mahdollisuuksia sijoittua uuteen työhön tai ammat-tiin.

– Vuodeksi 2006 hankituista työvoimakoulutuksen opiskelija-työpäivistä vain 6 prosenttia oli yhteishankintakoulutusta, harmit-telee Virtanen. – Tavoitteenamme on lisätä yhteishankintakoulutusten määrää huomattavasti. Työnantajat eivät vielääkään oikein tunne yhteis-hankintakoulutusmuotoa, siksi sen markkinointia on lisätty. Muistutan vielä, että koulutus on yrityksen näkökulmasta hyvin kannattavaa, sillä työhallinto maksaa koulutuk-sen hankintakustannuksista jopa puolet.

– Yhteishankintakoulutusta käyt-täneet yritykset ovat olleet siihen hyvin tyytyväisiä, jatkaa Virtanen. – Eräs suomalainen vaahtomuovipat-joja ja tyynyjä valmistava, 66 henki-löä työllistävä tehdas oli tilanteessa, jossa se tarvitsi samanaikaisesti sekä uusia työntekijöitä eläkkeelle siir-

tyvien ja terveydellisistä syistä työ-tehtäväänsä vaihtamaan joutuvien tilalle että nykyisen henkilöstön kouluttamista vaativampiin teh-täviin erikoistoimialalla. Heidän erikoisalallaan ei ole ammatillis-ta peruskoulutusta, vaan ammatti opitaan oppipoika-kisällimallilla. Yrityksessä päädyttiin koulutta-maan uusia työntekijöitä ”sisään-tuloammatteihin”. Samanaikaisesti koulutettiin sisäisten työnkiertojen kautta henkilöstöä vapautuviin vaa-tivampiin tehtäviin, joihin ei suo-raan olisi löydetty osaajia alan eri-koispiirteiden takia. Koulutus kesti uusilla työntekijöillä 2 kuukautta ja työssä olevilla 2 viikkoa jaksotetus-ti. Uudet työntekijät työllistyivät yritykseen ja nykyiset henkilöt kou-lutettiin vaativampiin tehtäviin yri-tyksessä. Yritys oli niin tyytyväinen koko prosessiin, että se suunnittelee uutta vastaavaa hanketta, hehkuttaa Virtanen.

*Millaisia tuloksia työvoimakoulu-tuksella saavutetaan?*

– Koulutuksen jälkeen työllisty-tään yhä paremmin. Vuoden 2006 talousarviossa vaikuttavuustavoit-teeksi asetettiin, että enintään 36 prosenttia ammatillisen työvoi-makoulutuksen suorittaneista on työttömänä 3 kuukautta koulutuk-sen suorittamisen jälkeen. Tavoite saavutettiin, ja työttömänä olevien osuus laski 35 prosenttiin. Alueel-liset erot ovat kuitenkin suuria. Etelä-Pohjanmaalla työttömänä oli koulutuksen jälkeen 27 prosenttia opiskelleista, Varsinais-Suomessa ja Pohjois-Savossa 30. Hämeessä, Pohjois-Karjalassa, Pohjois-Pohjan-

maalla ja Lapissa työttömänä oli noin 40 prosenttia koulutukseen osallistuneista.

– Vuonna 2006 ammatillisen työvoimakoulutuksen isojen alojen koulutuksen suorittaneista työllistyivät parhaiten vartiointi- ja suojelualan koulutuksen suorittaneet. Heistä 77 prosenttia oli töissä kaksi kuukautta koulutuksen päättämisen jälkeen, toteaa Virtanen ja jatkaa: – Hyvin työllistyivät myös pakkaus- ja varastoalan koulutuksen suorittaneet, joista 67 prosenttia oli työssä, sekä puualan koulutuksen suorittaneet, joista työllistyi 64 prosenttia. Heikoim-

min työllistyivät sähköalan, sihteerij- ja toimistoalan sekä tarjoilualan koulutuksen suorittaneet, joilla kaikilla työllistymisaste oli vain 40 prosenttia. Parhaiten työllisyys parani vartiointi- ja suojelualalla, jossa parannusta oli peräti 14 prosenttiyksikköä, sekä atk-alalla, jossa työllisyys kasvoi 9 prosenttiyksiköllä.

*Miten koulutuksen laatua pyritään varmistamaan?*

– Työvoimakoulutuksen laadun varmistus alkaa jo koulutuksen suunnittelu- ja hankintavaiheessa, kertoo Virtanen. – Tarjouskritee-

reillä arvioidaan kouluttajan osaamista ja edellytyksiä koulutuksen toteutukseen sekä opetusohjelman sisällön monipuolisuutta ja soveltuvuutta kohderyhmälle tai työnantajille. Vastuutyövoimatoimistot seuraavat koulutusten laatua ja sen kehittymistä.

– Koulutuksen laatua varmistetaan myös opiskelijapalautteen avulla. Opiskelijoilta kerätään pian koulutuksen alkamisen jälkeen välipalaute ja koulutuksen päättyessä loppupalaute. Vuonna 2006 palautetta saatiin yli 45 000 henkilöltä kaikkiaan yli 3 300 koulutuksesta vastausprosentin ollessa 82.

**Taulukko 5. Työvoimakoulutukseen määrärahojen lopullinen käyttö (1 000 €) vuosina 2000–2006**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
hankinta:	142 842	129 345	147 355	177 354	197 155	184 023	<b>184 496</b>
- ammatillinen työvoimakoulutus			120 878	134 881	149 909	139 621	<b>140 769</b>
- valmentava työvoimakoulutus			26 477	42 473	47 246	44 402	<b>43 727</b>
opiskelijoiden valintakustannukset	315	319	444	386	426	420	<b>443</b>
koulutuksesta tiedottaminen	1 076	1 069	1 527	1 604	1 368	1 350	<b>1 323</b>
opintososiaaliset etuudet	152 495	142 363	166 408	197 292	206 312	190 315	<b>191 490</b>
- koulutustuki	59 557	54 963	59 165	70 525	77 297	73 114	<b>70 457</b>
- ylläpito- ja majoituskorvaukset	29 093	26 069	36 333	46 630	53 508	50 416	<b>49 046</b>
- työmarkkinatuki	63 845	61 131	70 910	80 137	75 507	66 786	<b>71 987</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>296 728</b>	<b>273 096</b>	<b>315 734</b>	<b>376 636</b>	<b>405 261</b>	<b>376 108</b>	<b>377 752</b>

– Kolme neljästä vastanneesta antoi koulutukselle yleisarvosanan hyvä tai erinomainen, eli hie- man useampi kuin edellisvuonna, myhäilee Virtanen tyytyväisenä ja jatkaa: – Ammatillisessa kou- lutuksessa hyvän tai erinomaisen yleisarvosanan antoi 72 prosent- tia ja valmentavassa 79 prosenttia opiskelijoista. Ammatillisen kou- lutuksen laatu on poikkeuksetta jatkuvasti parantunut kaikilla osa- alueilla, kun mittarina käytetään opiskelijoiden omaa kokemusta.

### Rahoitus kansallisin ja ESR- varoin

Työvoimakoulutusta rahoitetaan kansallisin ja Euroopan sosiaali- rahaston varoin. Tässä julkaisussa on tarkasteltu ainoastaan kansal- lisella rahoituksella toteutettua koulutusta. Vuonna 2006 työvoi- makoulutuksen kokonaiskustan- nukset olivat 378 miljoonaa eu- roa. Vuodeksi 2006 TE-keskukset tekivät sopimuksia ammatillisen työvoimakoulutuksen hankkimi- seksi noin 143 miljoonalla eurol- la. Koulutusta hankittiin runsaal- la 184 miljoonalla eurolla, josta ammatillisen koulutuksen osuus oli 76 prosenttia ja valmentavan 24. Koulutukseen osallistuneille maksettiin erilaisina opintososi- aalisina etuuksina 191 miljoonaa euroa. Ammatillisen koulutuk- sen opiskelijatyöpäiviä hankittiin 4 126 300. Opiskelijatyöpäivän keskimääräinen hinta oli 8 690 euroa. Valmentavan koulutuksen 1 810 200 opiskelijatyöpäivän keskimääräinen vuosihinta oli 6 600 euroa.

Vuoden 2006 talousarviossa koulutukseen arvioitiin osallistu- van keskimäärin 27 300 henkilöä kuukaudessa. Toteuma oli 26 300 eli 2 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin. Kaikista opiske- lijatyöpäivistä (5 944 300) puolet hankittiin ammatillisilta aikuis- koulutuskeskuksilta, viidennes muilta oppilaitoksilta, neljännes yksityisiltä koulutuksen järjestä- jiltä ja loput korkeakouluilta.

### Yrityksen kehittämis- koulutus kannatti

Kaksi vuotta sitten erään yrityksen johto näki erilaisia kasvukipuja sekä useita eri kehittämistarpeita yrityksen toiminnassa ja henkilöstön osaamisessa. Yritys halusi ul- kokuolista näkemystä ja sopi TE-keskuksen kanssa moni- taitoanalyysin tekemisestä. Siinä yrityksen liiketoiminta analysoitiin, sen strategiat, tavoitteet ja visiot nostettiin näkyviksi ja jokaiselle työn- tekijälle tehtiin haastattelu ja osaamisprofiili.

Monitaitokonsultin ehdo- tuksesta yritys selkeytti or- ganisaatiotaan ja toteutti useita muutoksia toiminnas- saan, kuten omistusjärjes- telyjä. Osakkeenomistajaksi ja operatiiviseen toimintaan osallistuvaksi johtoryhmän jäseneksi valittiin kokenut alan kansainvälisen taustan omaava henkilö.

Henkilöstöä koulutettiin laa- jasti analyysissa esiin nous- seiden yrityksen tarpeiden pohjalta. Yksilöiden kehitty- mistarpeista tehtiin osaamis- profiilit, joista muodostettiin järkeviä koulutuskokonai- suuksia. Koulutusta järjes- tettiin mm. seuraavista tee- moista: turvallisuus, talous, laatu, tietotekniikka, englanti ja kansainvälinen liiketoimin- takulttuuri.

Kaikista koulutuksista laa- dittiin yhteistyössä yrityksen henkilöiden ja projektikoordi- naattorin kanssa koulutuksen sisältörunko, koulutusten jär- jestäminen kilpailutettiin, va- littiin kouluttajat ja toteutettiin koulutukset yritykselle sopi- vien aikataulujen mukaan.

Nyt viisi vuotta myöhem- min yritys on kasvanut kes- kimäärin 50–100 prosenttia jokaisena toimintavuotenaan muutosten jälkeen. Kasvu on hidastunut, mutta jatkuu edelleen. Yritys on muuttunut pienestä kotimaan markki- noiden toimijasta kansainvä- lisillä markkinoilla toimivaksi yritykseksi, jonka henkilöstö- määrä on noin 70. Yritys on ennakkoluulottomasti mu- kana eri tahojen yhteistyö- hankkeissa ja toimii veturi- yrityksenä ryhmässä kahden muun, aiemmin keskenään kilpailleen yrityksen kanssa. Yritys on hyödyntänyt myös TE-keskuksen ja Tekesin pal- veluja.



Ylitarkastaja Pentti Lehmijoki on osallistunut vajaakuntoisten henkilöiden ammatillisen kuntoutuksen ja työllistymisen kehittämistyöhön yli kahden vuosikymmenen ajan.

## Ammatillinen kuntoutus

aikaisemman työkokemuksensa ja koulutuksensa pohjalta edellytyksiään ja kiinnostustaan vastaavaa työtä, jossa vammasta tai sairaudesta olisi mahdollisimman vähän haittaa. Monissa tapauksissa sopivia työmahdollisuuksia on ryhdyttävä hakemaan kokonaan uudelta ammattialalta.

Kuntoutusneuvojen, ammatinvalintapsykologien ja oman toimensa ohella kuntoutusneuvoina toimivien työvoimaneuvojen henkilökohtaiset ohjaus- ja neuvontataidot ovat avainasemassa vajaakuntoisten asiakkaiden ammatillisessa kuntoutussuunnittelussa. Koulutusneuvojen asiantuntemusta tarvitaan koulutukseen ohjaamisessa. Yksilöllisiä tukitoimenpiteitä kuntoutussuunnittelun sekä työ- ja koulutusedellytysten selvittämiseksi järjestettiin vuonna 2006 noin 14 300, ja määrä näyttää olevan jonkin verran kasvussa.

Kuntoutuslainsäädäntöä on uudistettu 1990- ja 2000-luvuilla selkeyttämällä eri kuntoutusjärjestelmien työnjakoa ja tehtäviä. Työnjako on edelleen varsin vaikeaselkoinen, ja siksi moni kuntoutuja jää Kansaneläkelaitoksen, työeläkelaitosten ja työhallinnon kuntoutuspalvelujen rajapinnoille tai jopa ulkopuolelle.

Talouden ja työllisyyden kasvun sekä työvoimapolitiikan tehostamisen ansiosta työttömien vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on lähtenyt lievään laskuun. Kun vuonna 2000 työttömiä vajaakuntoisia työnhakijoita oli kuukaudessa keskimäärin noin 40 000, vuonna 2006 määrä oli noin 36 000.

### Kuntoutuksen nopea aloitus tärkeää

Ammatillisen kuntoutuksen palvelujen kehittämistä vastaavan ylitarkastajan Pentti Lehmijoen mukaan sairaudesta johtuvat pois-saolot työelämässä ovat lisääntyneet viime vuosina:

– Arviolta 25–30 prosenttia ihmisistä työskentelee työympäristöissä, joissa on varsin paljon sairastavuutta ja vajaakuntoisuutta aiheuttavia ergonomisia, fysikaalisia ja kemiallisia haittoja, Lehmijoki toteaa. – Myös työhallinnon vajaakuntoisille asiakkaille ovat tyyppisiä etenkin tuki- ja liikuntaelinten vammat ja sairaudet, mielenterveyden häiriöt ja hengityselinten taudit. Yli kolmanneksella vajaakuntoisista työnhakijoista oli tuki- ja liikuntaelinten vammoja ja sairauksia.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt ovat syy-

Ammatillisen kuntoutuksen palveluilla ja tukitoimenpiteillä pyritään työllistämään vajaakuntoiset henkilöt ensisijaisesti avoimille työmarkkinoille edistämällä heidän kuntoutumistaan ja ylläpitämällä heidän ammatillisia valmiuksiaan ja työkykyään. Julkisessa työvoimapaalvelussa vajaakuntoisena pidetään henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssään ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.

Vajaakuntoisten henkilöiden ammatillinen kuntoutussuunnittelu on yksilöllinen ja monivaiheinen prosessi, jonka aikana asiakas tarvitsee henkilökohtaista ohjausta, neuvontaa ja yksilöllisiä tukitoimenpiteitä. Asiakasta tuetaan löytämään hänen

nä yli puoleen poissaoloista. Mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyys on kasvussa, mikä näkyy myös työvoimapalveluissa. Mielenterveyskuntoutujien määrä oli vuonna 2006 lähes 18 000 henkilöä, joka on yli 50 prosenttia enemmän kuin vuonna 2000. Lisäksi ammatillisen kuntoutuksen tarvetta aiheuttivat asiakkailta todetut hengityselinten taudit, hermoston ja aistien taudit, iho- taudit, verenkiertoelinten taudit ja aineenvaihduntasairaudet.

Työvoimapalveluissa oli koko vuoden 2006 aikana noin 91 000 vajaakuntoista työnhakijaa, joista uusia asiakkaita oli 14 000. Heistä pääosa tuli työelämästä. Työttömiä vajaakuntoisia työnhakijoita oli noin 67 000. Määrä on jonkin verran laskenut 2000-luvun alusta. Samaan aikaan työssä ja työvoiman ulkopuolella olevien vajaakuntoisten työnhakijoiden määrä on tasaisesti kasvanut. Työttömien vajaakuntoisten osuus kaikista työttömistä oli lähes 13 prosenttia ja osuus on jonkin verran noussut 2000-luvun aikana. Pitkäaikais-työttömiä vajaakuntoisia työnhakijoita oli yli 25 000 henkilöä ja se on lähes 15 prosenttia vähemmän kuin 2000-luvun alussa. Pitkäaikaistyöttömyys on tyypillistä etenkin ikääntyville, 45 vuotta täyttäneille vajaakuntoisille työnhakijoille, joiden osuus oli noin 60 prosenttia kaikista vajaakuntoisista työnhakijoista.

*Miten ammatillisella kuntoutuksella voidaan auttaa ammatinvaihtajia?*

– Ammatinvaihto voi olla ”tiikerinloikka” eli pitkäkestoinen kuntoutusprosessi, jonka onnistumisen tärkein edellytys on asiakkaan sitoutuminen, kertoo Pentti Lehmijoki. – Sopivia työ- ja koulutusmahdollisuuksia selvitetään neuvoen ja ohjaten sekä järjestämällä tutkimuksia ja asiantuntijakonsultaatioita sekä erilaisia työ- ja koulutuskokeiluja. Näiden palvelujen avulla asiakas voi varmistua soveltuvuudestaan häntä kiinnostaviin työtehtäviin. Tärkeää on aloittaa ripeästi, Lehmijoki lisää. – Ulkomaisissa tutkimuksissa on saatu näyttöä työhönvalmentajien antaman yksilöllisen tuen vaikuttavuudesta. Suomen julkisissa työvoimapalveluissa työhönvalmentajia käytetään yhä enemmän, mutta palvelujen vaikuttavuudesta ei ole vielä saatavilla tutkimustietoa.

Vuonna 2006 järjestettiin tukitoimenpiteinä 1 640 asiantuntijakonsultaatiota, 6 000 terveydentilan ja työkyvyn tutkimusta, lähes 900 kuntoutustutkimusta, 4 650 työkyvyn kokeilua työpaikalla ja työkyvyn kokeilua sekä lähes 900 työhönvalmennusta, joista suurin osa oli työhönvalmentajien palveluja. Työkokeiluja, työharjoittelua ja työelämävalmennusta työpaikalla järjestettiin noin 11 000 kertaa. Monissa tapauksissa uudelleen työhönsijoittuminen edellyttää ammatillista koulutusta. Asiakas ohjataan joko ammatilliseen työvoimakoulutukseen, oppisopimuskoulutukseen tai esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen tai työeläkelaitoksen kuntoutusetuutena tarjottavaan koulutukseen. Eläkelaitokset tarvitsevat

kuntoutusasiakkaidensa kuntoutussuunnittelua varten usein myös työvoimatoimistojen henkilöstön palveluja ja asiantuntemusta. Työministeriö on tuoteistanut ammatillisen kuntoutuksen maksulliset palvelut siinä tarkoituksessa, että eläkelaitokset voivat tilata niitä työvoimatoimistoilta kuntoutusasiakkaitaan varten.

*Miten työnantajat suhtautuvat vajaakuntoisten työnhakijoiden palkkaamiseen ja mitä voidaan tehdä vajaakuntoisten työnhakijoiden työllisyysasteen nostamiseksi?*

– Tästä meillä on tarkka kuva, tietää Lehmijoki. – Työministeriö julkaisi vuonna 2005 työpoliittisen tutkimuksen ”Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistäjänä”. Tutkimus osoitti, että palvelusektorin yritykset palkkasivat vain harvoin vajaakuntoisia tai vammaisia työnhakijoita rekrytoidessaan uutta työvoimaa. Tutkimuksen mukaan työnantajien tieto työvoimapalveluista ja työllistämisen tukitoimenpiteistä on puutteellista. Toisaalta työnantajien aikaisempi kokemus vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistämisestä vaikutti myönteisesti heidän asenteisiinsa ja työllistämishalukkuuteensa.

– Työnantajien asenteisiin voidaan vaikuttaa tiedottamalla aktiivisesti työvoimapalveluista ja vajaakuntoisten työnhakijoiden työpotentiaalista, sanoo Lehmijoki. – Lisäksi on jaettava helposti ymmärrettävää tietoa siitä, miten työnantajien vastuut työkyvyttö-

myyseläkkeistä määräytyvät. Työvoimatoimistoista saa Eläketurvakeskukseen toimittamaa tiedotetta työnantajien työeläkemaksuista.

Työttömien vajaakuntoisten työnhakijoiden aktivointiaste on monien vuosien ajan pysynyt samana. Keskimäärin 20 prosenttia työttömistä vajaakuntoisista työnhakijoista osallistui työvoimapolitiittisiin aktiivitoimenpiteisiin. Työnhakunsa päättäneistä vajaakuntoisista työnhakijoista lähes puolet eli 22 000 hakijaa sijoittui avoimille työmarkkinoille, mikä osuus on pysynyt lähes samana koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2006 avoimille työmarkkinoille työhönsijoittumisia oli 44 000, joka on 20 prosenttia enemmän kuin vuonna 2000. Työvoimakoulutuksen aloitti noin 6 600 henkilöä, joista puolet osallistui ohjaavaan koulutukseen. Työvoimakoulutuksen aloittaneiden vajaakuntoisten henkilöiden määrä on laskenut. Muun kuin työvoimakoulutuksen aloitti noin 1 200 vajaakuntoista työnhakijaa.

Koulutus on tärkeä työllistymisen edistäjä, sillä lähes puolella vajaakuntoisista työnhakijoista oli vain perusasteen koulutus. Lisäksi yli 10 000 vajaakuntoista työnhakijaa sijoitettiin palkkatuetuun työhön yksityiselle ja julkiselle sektorille. Noin 1 000 vajaakuntoisen työnhakijan kuntoutusasia käsiteltiin paikallisissa kuntoutuksen asiakasyhteistyöryhmissä.

*Millä ammatillisen kuntoutuksen tukitoimenpiteillä on paras vaikutavuus?*

– Vaikuttavuutta mitataan muun muassa selvittämällä, miten erilaisissa kuntoutusohjelmissä olleet kuntoutujat sijoittuvat työelämään, vastaa Lehmijoki. – Ammatillisessa kuntoutuksessa on paljon liputettu ns. yksilöllisesti räätälöityjen työllisyyspolkujen puolesta. Erilaisten kuntoutusmuotojen vaikuttavuusmittareiden kehittäminen on kuitenkin vasta aluillaan. Tutkimuksissa on osoitettu, että varhaisessa vaiheessa käynnistetyillä kuntoutustoimenpiteillä ja työpaikan järjestelyillä on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden toimintakykyyn, psyykkiseen hyvinvointiin ja sairauspoissaolojen vähenemiseen, toteaa Lehmijoki.

### **Lakimieheksi näkövammasta huolimatta**

Ville on ollut sokea syntymästään asti. Jo lukiossa hän tiesi haluavansa opiskella lakia. Ville valmistuikin vuonna 2000 oikeustieteen kandidaatiksi hyödyntäen näkövammaisille tarkoitettuja palveluja. Valmistumisen jälkeen hän lähetti satakunta työpaikkahakemusta ja soitteli aktiivisesti työnantajille, mutta yritykset eivät ottaneet tuulta purjeisiin. Muutaman kerran hän pääsi sentään haastatteluun asti.

Kuten Villenkin kokemukset osoittavat, vammaisen pääsy työelämään on kiven takana. Hänen itsensä mukaan työelämässä edetäkseen näkövammaiselle sallitaan vähemmän puutteita. Toisaalta näkö-

vammaiselle saatetaan antaa helpommin anteeksi joitakin asioita. Vilelläkin oli hyvästä koulutuksesta huolimatta vaikeuksia työsaannissa, mutta hän ei osaa arvioida, mikä johtui näkövammaisuudesta, mikä jostain muusta.

Ville ilmoittautui asiakkaaksi työvoimatoimistoon, jossa alettiin selvittää työllistymisen mahdollisuuksia. Työttömyyttä kesti neljä kuukautta. Sen jälkeen hän aloitti työkokeilun sosiaaliasiamiehenä. Työkokeilun jälkeen työ jatkui työllistämistuen turvin. Nyt sosiaaliasiamiehen virka on vakinaistettu ja Ville on valittu tehtävään.

Ville on yllättynyt siitä, kuinka vähän näkövammaisuus nousee esille työssä. Työ muotoutuu aina tekijänsä persoonan mukaan. Näkövammaisuus vaikuttaa ainoastaan työtapaan, ei lopputulokseen. Luovuudella ja sopivilla järjestelyillä näkövammaisen juristi pärjää siinä missä näkevä kollegiansakin.

Vamma ja rajoitteet eivät estä työntekoa, minkä työkokeilu ja työhönvalmennus auttoivat huomaamaan. Vammaisen henkilön on syytä kysellä työvoimatoimiston tukimahdollisuuksia, mikäli sopivan työn saanti ei muutoin onnistu. Ainakin Villen kohdalla ne auttoivat työsaantia ja uralle pääsyä.

**Taulukko 6. Ammatillisen kuntoutuksen aktiivitoimet 2006**

TE-keskus	vajaakun- toiset työnhakija- asiakkaat	1. työhön- sijoittumiset yl. työmark- kinoille	2. aloitti työvoima- koulutuksen (ESR pl.)	3. aloitti muun koulutuksen	4. amm. valinta ja urasuunnit- telun vajaan- kuntoiset asiakkaat	5. osallistui työhönsijoi- tuksen tuki- toimiin	aktiivitoimet 1-5 yhteensä
Uusimaa	18 000	5 100	1 200	300	1000	2100	<b>9 700</b>
Varsinais-Suomi	6 700	4 800	400	50	450	1000	<b>6 700</b>
Satakunta	4 300	2 100	400	50	200	1250	<b>4 000</b>
Häme	8 300	3 300	1150	80	570	1300	<b>6 400</b>
Pirkanmaa	10 000	5 000	710	100	630	1460	<b>7 900</b>
Kaakkois-Suomi	5 900	2 700	500	50	400	950	<b>4 600</b>
Etelä-Savo	3 800	1 700	200	50	300	1050	<b>3 300</b>
Pohjois-Savo	6 300	2 900	430	90	380	1200	<b>5 000</b>
Pohjois-Karjala	3 900	1 800	320	30	230	720	<b>3 100</b>
Keski-Suomi	4 800	2 700	300	80	320	700	<b>4 100</b>
Etelä-Pohjanmaa	3 300	2 400	130	40	330	400	<b>3 300</b>
Pohjanmaa	3 600	1 800	120	40	190	450	<b>2 600</b>
Pohjois-Pohjanmaa	6 800	4 100	430	110	320	940	<b>5 900</b>
Kainuu	1 800	930	150	20	140	160	<b>1 400</b>
Lappi	4 100	2 700	160	70	260	610	<b>3 800</b>
<b>Koko maa</b>	<b>91 600</b>	<b>44 030</b>	<b>6 600</b>	<b>1 160</b>	<b>5 720</b>	<b>14 290</b>	<b>71 800</b>

## LIITE 1. Työvoimaa ja ammatillisen kehittymisen palveluita kuvaavia tietoja työvoima- ja elinkeinokeskuksittain 2006

TE-keskus	15 - 64 vuotias väestö	%	Työttömiä työnhakijoita	Työt- tömyys- aste %	Työl- lisiys- aste %	TYÖVOIMA -KOULUTUS		AMMATIN- VALINTA		AMMATILLI- NEN KUNTOUTUS		KOULUTUS JA AMMATTITIE- PALVELU	
						Aloitta- neita*	%	Asiak.**	%	Aktiivi- toimet***	%	Henkilökohtaiset neuvonta- keskustelut	%
UUSIMAA	1 016 300	29,0	54 800	5,4	74,7	15 560	22,4	6 700	21,2	9 700	13,5	38 800	14,6
VARSINAIS-SUOMI	320 600	9,1	17 600	6,5	72,3	5 140	7,4	2 100	6,6	6 700	9,3	20 600	7,7
SATAKUNTA	148 400	4,2	12 600	7,3	66,8	3 740	5,4	1 400	4,4	4 000	5,6	19 800	7,4
HÄME	240 300	6,9	19 000	8,0	67,6	8 010	11,6	3 000	9,5	6 400	8,9	14 800	5,6
PIRKANMAA	314 200	9,0	23 200	7,9	68,2	6 190	8,9	3 800	12,0	7 900	11,0	25 500	9,6
KAAKKOIS-SUOMI	208 400	5,9	17 800	9,2	64,7	5 810	8,4	1 800	5,7	4 600	6,4	12 700	4,8
ETELÄ-SAVO	102 200	2,9	9 400	11,5	62,7	2 180	3,1	1 500	4,7	3 300	4,6	11 400	4,3
POHJOIS-SAVO	163 100	4,7	13 100	9,8	63,8	3 390	4,9	1 900	6,0	5 000	7,0	15 300	5,8
POHJOIS-KARJALA	110 400	3,1	11 400	10,4	62,6	3 540	5,1	1 300	4,1	3 100	4,3	13 400	5,0
KESKI-SUOMI	177 000	5,0	15 700	10,3	64,5	3 820	5,5	2 200	7,0	4 100	5,7	14 400	5,4
ETELÄ-POHJANMAA	123 100	3,5	7 200	7,3	68,4	1 270	1,8	1 100	3,5	3 300	4,6	12 700	4,8
POHJANMAA	156 900	4,5	8 500	6,4	70,6	1 650	2,4	900	2,8	2 600	3,6	9 600	3,6
POHJOIS-POHJANMAA	248 700	7,1	19 900	9,8	65,2	4 770	6,9	1 800	5,7	5 900	8,2	27 700	10,4
KAINUU	54 900	1,6	6 300	17,1	58,0	1 740	2,5	700	2,2	1 400	1,9	10 200	3,8
LAPPI	122 300	3,5	13 000	12,4	59,9	2 450	3,5	1 400	4,4	3 800	5,3	11 500	4,3
<b>KOKO MAA 2006</b>	<b>3 506 700</b>	<b>100,0</b>	<b>249 500</b>	<b>7,7</b>	<b>68,9</b>	<b>69 260</b>	<b>100,0</b>	<b>31 500</b>	<b>100,0</b>	<b>71 800</b>	<b>100,0</b>	<b>266 000</b>	<b>97,1****</b>
2005	3 495 700		275 300	8,5	68,0	64 100		32 000		70 500		310 600	
2004	3 485 500		288 400	8,9	67,2	69 800		31 700		68 000		355 400	

\* Aloittaneita Ahvenanmaalla 86 ja ulkomailla 89 henkilöä

\*\* Ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelun päättäneet ohjausasiakkuudet (ei sisällä päivystysasiakkaita)

\*\*\* Sisältää aktiivitoimet: työhön yleisille työmarkkinoille, aloitti työvoima- tai muun koulutuksen, osallistui ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluihin, osallistui työhönsijoituksen tukitoimenpiteisiin

\*\*\*\* Valtakunnallisen puhelinpalvelun, Koulutuslinjan %-osuus keskusteluista oli sen ensimmäisenä toimintavuonna 2,9 prosenttia.

Työikäistä väestöä (15-64 -vuotiaat), työttömyys- ja työllisyysastetta koskevat luvut Tilastokeskuksen (TK) työvoimatutkimuksesta.

Työttömät työnhakijat ml. lomautetut keskimäärin kuukauden lopussa: TM:n työnvälitystilastot.

## LIITE 2. Työvoimakoulutuksen aloittaneiden (N= 69 400) taustat 2000-2006 % (pl. ESR)

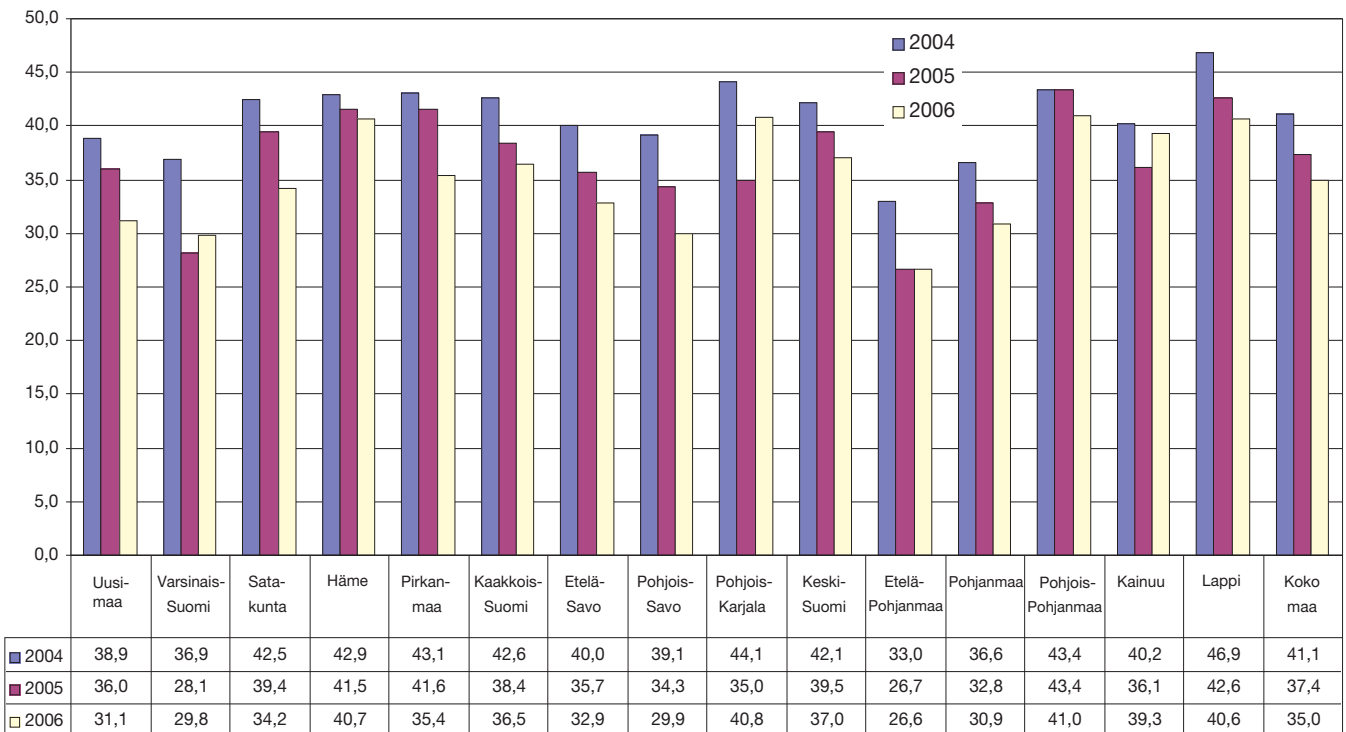
	2000	2002	2003	2004	2005	2006	
<b>Sukupuoli</b>	naisia	52,1	52,3	51,8	50,9	51,9	52,8
	miehiä	47,9	47,7	48,2	49,1	48,1	47,2
<b>Ikä</b>	15-24	17,5	16,3	15,9	16,5	17,9	17,4
	25-34	26,7	26,7	26,7	26,5	26,6	26,2
	35-44	28,9	30,1	30,1	29,7	29,1	28,2
	45-54	23,4	23,4	23,5	23,2	22,6	23,3
	55-	3,3	3,4	3,7	4,2	3,9	4,9
<b>Tilanne ennen koulutusta</b>	Työttömät	83,6	81,6	78,5	75,7	76,8	77,3
	Lomautetut	1,4	2,4	2,8	3,4	2,1	1,0
	Työttömyysuhan alainen	4,0	4,4	4,9	4,9	5,3	5,5
	Työvoiman ulkopuolella	5,5	6,9	7,4	7,7	8,3	9,1
	Työssä	3,5	2,7	2,6	4,7	4,1	3,9
Ei tietoa	2,0	2,0	3,8	3,6	3,4	3,1	
<b>Pohjakoulutus</b>	Perusaste	33,1	33,5	32,9	32,5	31,5	32,4
	Keskiaste	52,9	43,0	42,7	43,4	44,1	43,9
	Alin korkea-aste	4,6	11,6	10,8	10,6	10,0	9,1
	Alempi korkeakouluaste	-	4,2	4,9	5,0	5,4	5,3
	Korkeak.aste/yliopisto	5,3	3,1	3,7	3,5	3,6	3,7
Koulutusaste tuntematon	4,1	4,4	5,1	5,0	5,3	5,7	
<b>Työttömyyden kesto viikkoina</b>	1-4	19,1	20,2	21,5	22,3	24,7	24,8
	5-12	23,2	23,7	23,9	25,0	25,6	25,5
	13-26	23,1	23,1	23,5	23,4	22,4	22,4
	27-52	18,3	18,2	16,6	17,2	15,8	15,1
	53- tai enemmän	16,4	14,7	13,7	12,3	11,6	12,1

**LIITE 3. Tietoja työvoimakoulutuksen aloittaneista, yhteishankinnoista, opiskelijapalautteesta sekä koulutukseen käytetyistä määrärahoista TE-keskuksittain 2006**

TE-keskus	45 v. täyttäneet	yli vuoden työttömänä olleet	perusasteen suorittaneet	yhteishankinnat, osuus opiskelijatyöpäivistä	työttömänä 3 kk koulutuksen päättymisestä**	koulutus vastannut sille asetett. odotuksia hyvin / erinomaisesti*	ammattillisen ja valmentavan koulutuksen hankinta: 1 000 €
	%	%	%	%	%	%	
Uusimaa	26,3	13,8	33,6	5,8	31,1	74,0	35 704
Varsinais-Suomi	26,8	11,4	37,1	4,2	29,8	76,6	20 921
Satakunta	26,9	10,3	37,4	9,2	34,2	76,4	10 087
Häme	35,7	14,2	33,8	3,0	40,7	72,4	14 783
Pirkanmaa	25,1	11,8	29,1	9,4	35,4	76,9	18 209
Kaakkois-Suomi	31,9	12,8	28,7	12,7	36,5	70,3	15 386
Etelä-Savo	30,0	8,3	31,8	5,9	32,9	79,0	4 512
Pohjois-Savo	28,0	9,4	30,1	5,1	29,9	78,6	10 212
Pohjois-Karjala	26,2	10,3	32,3	8,6	40,8	79,7	8 190
Keski-Suomi	27,2	15,0	28,6	3,8	37,0	77,7	9 464
Etelä-Pohjanmaa	26,6	11,6	31,8	5,6	26,6	77,0	5 549
Pohjanmaa	21,8	7,3	31,1	6,4	30,9	72,0	5 299
Pohjois-Pohjanmaa	25,3	11,3	30,7	2,5	41,0	73,4	17 650
Kainuu	31,6	10,5	31,3	0,0	39,3	76,3	76
Lappi	27,8	9,3	33,9	3,8	40,6	70,4	8 454
<b>YHT. 2006</b>	<b>28,2</b>	<b>12,1</b>	<b>32,4</b>	<b>6,0</b>	<b>35,0</b>	<b>75,2</b>	<b>184 496</b>
Yht. 2005	26,5	11,6	31,5	5,7	37,4	74,1	184 023
Yht. 2004	27,4	12,3	32,5	5,2	41,1	73,3	197 155

\*) Tieto perustuu opiskelijapalautteeseen (Opal). \*\*) Kaikista ammatillisen koulutuksen suorittaneista

**LIITE 4. Työttömänä 3 kk ammatillisen työvoimakoulutuksen jälkeen %, 2004-2006 TE-keskuksittain**





[www.mol.fi](http://www.mol.fi)

Postiosoite: PL 23, 00023 VALTIONEUVOSTO

Käyntiosoite: Etelä-Esplanadi 4, 00130 Helsinki

Mikonkatu 4, 00100 Helsinki

Vaihde: 010 60 4001

Faksi: 010 60 48990

Kannen kuvat: Jukka Uotila

Graafinen suunnittelu ja muut kuvat: Tarja-Leena Helin

Paino: Käpylä Print Oy, 2007

