

JOENSUUN YLIOPISTO, SOSIOLOGIAN JA YHTEISKUNTAPOLITIIKAN OPPIAINERYHMÄ,
KOULUTUKSEN YHTEISKUNNALLIS-KULTTUURISEN TUTKIMUKSEN YKSIKKÖ

Matalasti koulutetut aikuiset Hakevan toiminnan tutkimuksen ja Aikuiskoulutustutkimuksen näkökulmasta

Jonna Tossavainen

28.07.2008

Sisällysluettelo

1 Hakeva toiminta ja Aikuiskoulutustutkimus (Tilastokeskus).....	3
1.1 Hakeva toiminta ja Aikuiskoulutustutkimus	3
1.2 Tiedon saanti	4
1.3 Koulutukseen hakeutumisen ja hakeutumatta jättämisen syyt.....	5
2 Opintojen keskeyttäminen sekä meneillään olevat ja suunnitellut opinnot	9
2.1 Vuosi 2000.....	9
2.2 Vuosi 2006.....	10
3 Työnantajien suhtautuminen työntekijöiden kouluttautumiseen	11
3.1 Työnantajien antama tuki.....	11
3.2 Vuosi 2000.....	14
3.3 Vuosi 2006.....	15
3.4 Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työpaikallaan ja työhönsä	17
3.5 Aikuiskoulutuskurssin käymisen seuraukset ja vaikutukset työn sisältöön, uraan, motivaatioon, palkkaan sekä lisäkoulutukseen	20
3.6 Osallistumisen esteet.....	23
4 Aikuiskoulutustutkimus Noste-kohderyhmää tarkasteltaessa.....	26
4.1 Yhteenvetoa Nosteen kohderyhmästä AKU-tutkimuksen valossa	36
Lähteet	38
Kuviot ja taulukot.....	40

1 Hakeva toiminta ja Aikuiskoulutustutkimus (Tilastokeskus)

1.1 Hakeva toiminta ja Aikuiskoulutustutkimus

Tässä tutkielmassa tarkastellaan matalasti koulutettuja eli vailla toisen asteen tutkintoa olevia henkilöitä Aikuiskoulutustutkimus – aineiston puitteissa koulutukseen hakeutumiseen ja hakevaan toimintaan liittyvien muuttujien valossa. Prosenttiosuudet, niin kuvioidissa ja taulukoissa kuin tekstissäkin käytetyt, on laskettu aineistosta koko väestöön suhteutettua korotuspainoa (kalpai) käyttäen, mutta tutkielman luettavuutta parantaakseni olen ilmoittanut tekstissä vain kyselyihin osallistuneiden määrää kuvaavia lukuja (n). Tutkimuksessa on mukana 851 matalasti koulutettua vuoden 2006 tutkimuksessa ja 966 vuoden 2000 tutkimuksessa.

Noste on matalasti koulutettujen aikuisten koulutustason kohottamisohjelma. Nostekohderyhmään kuuluvat 30 – 59-vuotiaat, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa ja 25–59 -vuotiaat, joiden perusasteen opinnot ovat jääneet kesken. Tutkielmassa oletetaan Nosteen kohderyhmäksi molempien vuosien kohdalla vuoden 2006 määritelmää vastaava ryhmä vastaajia (ikä 30–59), vaikka tosiasiallisesti Noste-ryhmän määrittely iän suhteen on muuttunut vuosien 2000 ja 2006 välillä. Tutkielmassa on aluksi tarkasteltu kaikkia 18 – 64-vuotiaita matalasti koulutettuja, vailla toisen asteen tutkintoa olevia henkilöitä. Matalasti koulutettujen jälkeen on tarkasteltu samoja ilmiöitä Noste-kohderyhmän osalta, vaikkakin tarkasteltava ryhmä jää pieneksi.

Aihetta sivuavia tutkimuksia ovat muun muassa Hanne Kokkilan (2003) tutkimus *Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30-54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta*, Ari Antikaisen artikkeli *Aikuiskoulutukseen osallistumisen erojen syyt* Aikuiskoulutuksen vuosikirjassa 2005 (Rönneberg, Ulla toim.) sekä saman kirjoittajan artikkeli *Participation, culture, and life course: Elements for a socio-cultural theory of participation/non-participation in adult education* (teoksessa Nyman, Jopi toim. 2005).

1.2 Tiedon saanti

Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan tiedonpuutteen opiskelumahdollisuuksista ilmoitti hankaloittavan paljon tai jonkin verran vapaa-ajan koulutukseen osallistumista 19 prosenttia (n=1869) kaikista vastanneista. Vastaava prosenttiosuus matalasti koulutetuilla oli 15 prosenttia. Täysin tai jokseenkin riittävästi tietoa aikuisille tarkoitettuihin koulutusmahdollisuuksista matalasti koulutetuista ilmoitti saaneensa 70 prosenttia (n=918) ja aivan liian vähän 6 prosenttia. 12 prosenttia matalasti koulutetuista vastaajista ei ole mielestään tarvinnut tietoa aikuisten koulutusmahdollisuuksista.¹

Aikuiskoulutustutkimuksen 2006 mukaan matalasti koulutetuista (n=851) 31 prosenttia on etsinyt itse koulutusmahdollisuuksia koskevaa informaatiota viimeisen kuluneen vuoden aikana. Heistä suurin osa (88 %) on myös löytänyt kaipaamansa tiedon. Parhaiten koulutusmahdollisuuksia koskevaa informaatiota on löydetty Internetistä (75 % informaatiota löytäneistä N=224970 n=203 löysi sitä Internetistä). Toiseksi parhaiten informaatiota koulutusmahdollisuuksista on löydetty joukkotiedotusvälineistä (41 %). Informaatiota koulutuksesta on saanut oppi- tai koulutuslaitoksilta 24 prosenttia ja työnantajalta vain 7 prosenttia matalasti koulutetuista informaatiota etsineistä ja löytäneistä (n=203). Ammatinvalinnanohjaajalta informaatiota on saanut 17 prosenttia. Perheen jäseneltä, naapurilta tai työtoverilta informaatiota on saanut 9 prosenttia matalasti koulutetuista tietoa etsineistä ja löytäneistä.

Koko Aikuiskoulutus 2006 – tutkimukseen osallistuneista koulutusmahdollisuuksia koskevaa informaatiota on etsinyt 43 prosenttia (N=3310717 n=4370) ja etsimänsä on löytänyt 92 prosenttia. Parhaiten informaatiota on löydetty Internetistä (80 % N=1292958 n=1704) ja joukkotiedotusvälineistä (38 %). Oppi- ja koulutuslaitoksilta informaatiota koulutusmahdollisuuksista on saanut 17 prosenttia tietoa löytäneistä ja työnantajalta 15 pro-

¹ Vastaavat prosenttiosuudet, kun mukana ovat kaikki vastanneet (n=3422) Täysin tai jokseenkin riittävästi tietoa saaneet 72 %, Aivan liian vähän 5 % ja Ei ole tarvinnut tietoa 9 %.

senttia tietoa löytäneistä. Ammatinvalinnanohjaajalta tietoa on saanut 8 prosenttia. Perheen jäsen, naapuri tai työtoveri on ollut informaation lähteenä 10 prosentilla.

Yhteenvedona voidaan todeta Internetin olevan paras keino tiedottaa alkavista koulutuksista ja kursseista. Koulutukseen hakeutuja voi tutustua tarjontaan haluamanaan ajankohtana kotoaan käsin ja rauhassa vertailla eri koulutuksen tarjoajien valikoimia ja metodeja ja valita itselleen sopivimman, johon osallistua tai josta hankkia lisätietoja. Internetiin voidaan ladata paljon tietoa koulutuksista ja sen tarjoajista helposti löydettävässä ja luettavassa muodossa. Internetin käyttö hakevan toiminnan muotona Noste-ohjelmassa on ollut suosituinta vuonna 2006, mutta kokonaisuutena tarkasteltaessa Internetin kautta on haettu opiskelijoita koulutusaloille melko tasaisesti eikä sen käytössä ole eroa mies- ja naisvoittoisten alojen välillä (Kosonen 2008). Kouluttajat ovat arvioineet jatkossa rekrytoinnissaan käytettävien hakevan toiminnan muotojen olevan pääasiassa lehti-ilmoitukset (58 %) ja Internet (47 %) (Laukkanen 2007).

1.3 Koulutukseen hakeutumisen ja hakeutumatta jättämisen syyt

Vaikka suomalaisilla yleisesti on aikuiskoulutustutkimusten perusteella (ks. Kokkila 2003, Antikainen 2005) hyvä asenteellinen valmius aikuiskoulutukseen osallistumiseen ja yleisesti ottaen korkea koulutuksen arvostus, voi osa aikuisista, erityisesti matalasti koulutetuista, sulkea itseltään mahdollisuuden koulutukseen osallistumiseen. Ammattiasema ja koulutustaso ovat yhteydessä siihen, mitä mahdollisuuksia omalla niin elämän kuin työn- ja koulutuksenkin uralla pidetään mahdollisena. Bourdieu (1984) on osoittanut ranskalaisessa kulttuurissa olevan kolme yhteiskuntaluokan mukaista makua ja elämäntyyliä. Alinta yhteiskuntaluokkaa, jonka edustajilla on matala koulutustaso ja ammattiasema, kuvaa osallistumisen suhteen ”välttämättömyyden valinta”. Bourdieun analyysissä ylin luokka on erottautumiseen pyrkivä ja keskiluokkaa ”luonnehtii kulttuurinen hyvä tahto”. Antikainen (2005) tulkitsee Bourdieun esittämän yleistymisen selvittävän myös suomalaisten aikuiskoulutukseen osallistumisen eroja. Aktiivisimmin koulutukseen osallistuvat ylimmän yhteiskuntakerrostuman jäsenet, vaikkakin tämä ryhmä huolehtii myös koulutuspolitiikan kriitikkistä. Keskikerrostumaa voidaan kuvata ongelmattomaksi ryhmäksi, joka osallistuu koulutukseen mahdollisuuden koittaessa. Matalasti koulutetut

tekevät välttämättömydestä hyveen ja asettavat työssä pärjäämisen ja lasten kasvatuksen etusijalle. Työssä pärjäämisen voidaan havaita olevan merkittävä syy aikuiskoulutukseen osallistumiselle myös matalasti koulutettujen keskuudessa, kuten kuviosta 1 voidaan havaita. Tässä yhteydessä voidaan myös esittää ajatus sosiaalisesta minästä, joka osallistuu siten, kuin hänen sosiaalisessa ryhmässään on ”normaalina”. Usein matalasti koulutettujen hakeutumista ohjaa mielipide siitä, riittääkö heille töitä tulevaisuudessa ja usein tässä ryhmässä oletetaan, että myös kouluttamattomille on jatkossakin olemassa työpaikkoja. (Bourdieu 1984 ja Antikainen 2005, ks. myös Moore 2004)

Matalasti koulutetuilla vaikuttavin uraan liittyvälle kurssille menon syy oli *vuoden 2000* Aikuiskoulutustutkimuksen perusteella itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen (36 % n=206, kaikilla koulutusasteilla 50 % n=1409). Välttämättömyyden valinnasta kertoo myös se, että toiseksi vaikuttavin syy oli työnantajan velvoite (29 %, kaikilla 24 %). Kurssille menon aloite tuli matalasti koulutetuilla yli puolessa tapauksista (53 %) työnantajalta ja reilussa kolmasosassa (36 %) itseltä². (katso myös Kokkila 2003). Tilastokeskuksen (Pohjanpää yms. 2008) analyysissä esitetään, että eniten henkilöstökoulutukseen osallistuminen on kasvanut pelkän perusasteen suorittaneiden palkansaajien kohdalla.

Tilastokeskuksen (Pohjanpää yms. 2008, 81) mukaan ”keski- ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneet eivät ole lisänneet tilastollisesti merkitsevästi osallistumistaan ammatilliseen aikuiskoulutukseen vuoden 1990 jälkeen”, vaan ainoastaan perusasteen suorittaneiden osallistuminen on lisääntynyt 7 prosenttiyksikköä viimeisen 16 vuoden aikana. Vuoden 2006 tutkimuksen perusteella matalasti koulutetut vailla toisen asteen tutkintoa olevat henkilöt osallistuvat koulutukseen useimmiten työnantajan aloitteesta ja heidän oma-aloitteinen osallistumisensa on harvinaisempaa kuin korkeammin koulutetuilla. Myös itseopiskelu on harvinaisempaa peruskoulutettujen kuin korkeammin koulutettujen keskuudessa (Blomqvist yms. 2002). Aikuiskoulutukseen osallistumisen aloitteentekijänä on useimmissa tapauksissa ollut työnantaja myös muiden tutkimusten, esimerkiksi SIALSin, mukaan (Linnakylä & Malin 2000, 213, myös Kokkila 2003). Niistä matalasti

² Kaikilla nämä osuudet ovat työnantajan aloite 45 % ja aloite itsestä 49 % (n=1409).

koulutetuista, jotka ovat osallistuneet työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen suurin osa 57 % (n=192) on osallistunut työnantajan aloitteesta. Kolmasosa, 33 % on osallistunut omasta aloitteestaan. Kaikkia koulutusasteita tarkasteltaessa työnantajan aloitteesta työhön liittyvään koulutukseen on mennyt 47 prosenttia (n=1743) ja omasta aloitteesta 46 prosenttia.³

Aikuiskoulutustutkimuksessa 2006 on selvitetty laajasti koulutukseen osallistumisen syitä. Tapauksia tarkastellaan erikseen formaalin ja non-formaalin koulutuksen osalta. Formaalityöllä koulutuksella tarkoitetaan koulujärjestelmän antamaa tutkintoon tähtäävää koulutusta. Non-formaalityöllä koulutuksella tarkoitetaan kurssimuotoiseen koulutukseen osallistumista, joka on muuta kuin koulujärjestelmän mukaista, esimerkiksi henkilöstökoulutusta, harrastuskurssi kansalaisopistossa tai ammatillinen täydennyskoulutuskurssi.⁴ Formaalityöllä koulutukseen osallistutaan pääasiassa työhön tai ammattiin liittyvien syiden takia (matalasti koulutetut 93 % n=69)⁵. Matalasti koulutetuilla alasta riippuen liepee erityinen tarve käydä formaalityöllä koulutus ja saada tutkintotodistus, jotta he voisivat saada pysyvän työsuhteen alaltaan. Ammatti ja työ ovat syynä useammin matalasti koulutetuilla kuin muilla koulutusasteilla tarkasteltaessa syitä ensimmäiselle formaalityöllä kurssille osallistumiseen. Matalasti koulutetut osallistuvat myös non-formaalityöllä aikuis-koulutukseen eniten työhön tai ammattiin liittyvien syiden takia (ensimmäisen non-formaalityöllä kurssin kohdalla 56 % n=282)⁶. Non-formaalityöllä kurssien 1-8 kohdalla on myös tarkennettu osallistumisen syitä. Vastaajalle on esitetty vastauskortilla eri vaihtoehtoja, joista haastattelija on koodannut ne, jotka vastaaja on maininnut. Vertailun vuoksi on syytä tarkastella vastaavaa pylväskuviota myös kaikkien niiden osalta, joiden koulutusaste on tiedossa. Kuviota tarkasteltaessa voidaan todeta samoin kuin Knud Illeris (2003), että aikuiset oppivat mielellään sellaista, joka on heidän omien elämän tavoitteidensa valossa mielekäästä. Noin puolet vastaajista on osallistunut non-formaalityöllä

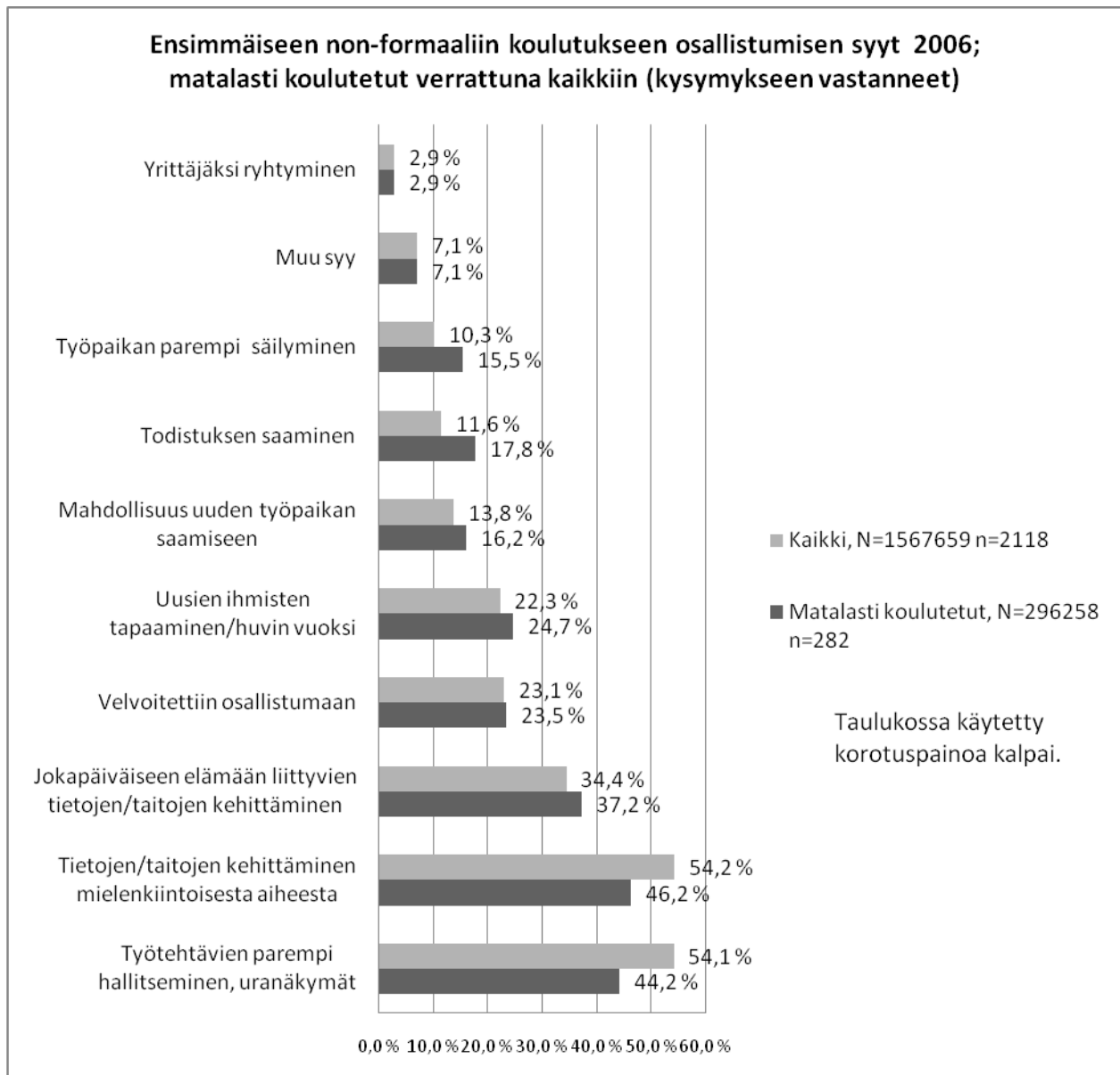
³ Kysymys kysytty kaikilta, jotka vastanneet johonkin D6_1-D6_8 = 1 eli miksi osallistui non-formaalityöllä koulutukseen 1=pääasiassa työhön tai ammattiin liittyvien syiden takia, D6_1-D6_8 kysytty non-formaalityöllä aikuiskoulutukseen tutkimushetkeä edeltäneiden 12 kk aikana osallistuneilta.

⁴ Käsitteet katso Tilastokeskus formaalityöllä ja non-formaalityöllä koulutus <http://www.stat.fi/meta/kas/index.html>

⁵ Kysymykset kysytty formaalityöllä aikuiskoulutukseen tutkimushetkeä edeltäneiden 12 kk aikana osallistuneilta.

⁶ Vastaavat luvut tarkasteltaessa kaikkia koulutusasteita ovat ensimmäinen non-formaalityöllä koulutus työhön tai ammattiin liittyvät syyt 68 %, n=2118).

kurssille, jotta voisivat kehittää tietojaan ja taitojaan mielenkiintoisena pitämästään aiheesta. Myös Nikkanen (2002, 113-122) on saanut tutkimuksessaan saman suuntaisia tuloksia: yli 40-vuotiailla opiskelijoilla suurimpia aikuiskoulutukseen hakeutumisen syitä olivat halu uusien asioiden oppimiseen sekä itsensä ja ammattitaitonsa kehittämiseen. Yhteiskunnassa ja uudenaikaisissa organisaatioissa tarvitaan tällä hetkellä joustavia ja sopeutumiskykyisiä prosessi- ja moniosaajia, jotka ovat tarvittaessa valmiita ja halukkaita hankkimaan lisäkoulutusta, muuntautumaan sekä ylittämään vakiintuneen työnkuvansa ja työpaikan sosiaaliset rakenteet. (Casey 1995)



Kuvio 1 Ensimmäiseen non-formaaliin koulutukseen osallistumisen syyt 2006

2 Opintojen keskeyttäminen sekä meneillään olevat ja suunnitellut opinnot

2.1 Vuosi 2000

Ammattiin tai työhön liittyvästä lisäkoulutuksesta olivat kaikkia kysymykseen vastanneita tarkasteltaessa eniten kiinnostuneita palvelutoimialan palkansaajat (66 % n=1621), yrittäjät, avustavat perheenjäsenet sekä työttömät sekä sektoreittain tarkasteltuna kunta-alan toimijat (69 % n=580).⁷ Matalasti koulutetuista ammattiin tai työhön liittyvästä lisäkoulutuksesta lähivuosina oli kiinnostunut 45 prosenttia, kun keskimäärin kiinnostuneita oli 62 prosenttia⁸. Tutkintoon johtavaan vähintään vuoden kestävään koulutukseen aikoi seuraavien kahden vuoden aikana osallistua matalasti koulutetuista varmasti 5 prosenttia (n=560) ja ehkä 9 prosenttia. Vastaavat kaikkien koulutusasteiden yhteiset prosenttiosuudet kertovat, että kaikista kysymykseen vastanneista varmasti aikoi osallistua 9 prosenttia (n=2524) ja ehkä 10 prosenttia. Matalasti koulutetuista 82 prosenttia ei varmasti aikonut osallistua.

Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan matalasti koulutetuista 41 prosenttia (n=918) aikoi osallistua johonkin aikuiskoulutukseen seuraavan 12 kuukauden aikana mikä on vähemmän kuin tarkasteltaessa kaikkia koulutusasteita yhdessä (59 % n=3422). Eniten osallistumisinnostusta oli valtiosektorilla työskentelevillä (74 % n=247) ja vähiten yksityissektorilla työskentelevillä (57 % n=1237). Toimialan mukaan palvelu-alojen työntekijöistä 65 prosenttia (n=1621) aikoi osallistua johonkin aikuiskoulutukseen kun kaikilta toimialoilta yhteensä 60 prosenttia (n=2456) aikoi osallistua seuraavan 12 kuukauden aikana. Matalasti koulutetuista, jotka aikoivat osallistua koulutukseen 28 prosenttia (n=385) aikoi osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen ja noin viidesosa (22 %) aikoi osallistua kansalais- tai työväenopiston järjestämään koulutukseen⁹.

⁷ Kaikkien vastaajien vastaavat prosenttiosuudet ovat: toimialoittain 62 % ja työnantajan sektorin mukaan 64 % on kiinnostunut työhön tai ammattiin liittyvästä lisäkoulutuksesta.

⁸ Kysytty palkansaajilta, yrittäjiltä, avustavilta perheenjäseniltä ja työttömiltä

⁹ Kaikki 18–64-vuotiaat vastaajat, jotka aikovat osallistua koulutukseen: työnantajan järjestämä 24 % (n=2024 N=1914606) ja kansalais- ja työväenopisto 17 %.

2.2 Vuosi 2006

Matalasti koulutetuista 22 prosenttia (n=851 N=827970) ilmoittaa vuoden 2006 tutkimuksessa opiskelleensa jotain tutkintoa varten suorittamatta sitä loppuun, kaikilla koulutusasteilla tarkasteltuna jonkin tutkinnon suorittamatta jättäneiden prosenttiosuus on hieman matalampi (19 %, n=4370 N=3310717). Matalasti koulutettujen keskeytyneistä tutkinnoista noin 80 prosenttia on kouluasteen eli toista astetta vastaavia ammatillisia tutkintoja ja kaikkia koulutusasteita tarkasteltaessa keskeytyksiä on kouluasteella 45 prosenttia ja lisäksi keskeytyksiä on ollut alemmaa tai ylempää korkeakoulututkintoa suorittaneilla 22 prosenttia.

Alla olevassa taulukossa esitetään keskeyttäneiden osuus oppilaitoksista valmistuneiden ja keskeyttäneiden kokonaismäärästä oppilaitosmuodoittain. Taulukko ei sisällä op-
pisopimuskoulutusta, näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta eikä opetushallinnon ul-
kopuolista ammatillista koulutusta. (OPM 2007, Opintojen keskeyttämisen vähentämi-
sen toimenpideohjelma). Lukuja tarkasteltaessa havaitaan, että aikuiskoulutuksen, ku-
ten myös Noste-koulutusten keskeyttämisprosentti on varsin alhainen. Keskeyttäneiden
prosenttiosuudeksi oli vuonna 2006 nostelaisten tapauksessa 8 prosenttia (OPM, Nos-
te-ohjelman vuosiraportti 2006) ja vuonna 2007 keskeyttäneitä Noste-opiskelijoita oli 9-
10 prosenttia laskentatavasta riippuen. Aikuiskoulutuksessa yleensä keskeyttäneitä on
noin 10 prosenttia (Mykkänen toim. 2008). Keskeyttäminen voi olla joko negatiivista tai
positiivista: negatiivista silloin kun keskeyttämisen syynä on esimerkiksi motivaation tai
ajan puute ja positiivista silloin kun opiskelija työllistyy tai siirtyy koulutuksesta toiseen.

Taulukko 1 Keskeyttäneet oppilaitosmuodoittain 2001-2004 (lähde OPM)

	Keskeyttäneiden osuus (%) tutkinto + keskeyttäneet määrästä		
	Lukuvuosi	Lukuvuosi	Lukuvuosi
	2001–2002	2002–2003	2003–2004
Lukiokoulutus	11,5	10,5	10,8
Ammatillinen peruskoulutus ¹⁾	35,3	32,0	29,9
Ammattikorkeakoulututkinto ²⁾	31,8	33,3	34,4
Yliopistojen alempi ja ylempi korkeakoulututkinto yhteensä ²⁾³⁾	32,5	31,7	30,5
Ylempi korkeakoulututkinto ²⁾			34,8

Matalasti koulutetuista sekä myös kaikista vastaajista tutkintoon johtavassa koulutuksessa on ollut tutkimuksen teko hetkellä (2006) 10 prosenttia.

Matalasti koulutetuista 56 prosenttia (n=851) ei aio osallistua yhteenkään koulutukseen tai yhdellekään kurssille seuraavien 12 kuukauden aikana. Kaikkia koulutusasteita tarkasteltaessa vastaava prosenttiosuus on 44 prosenttia. Matalasti koulutetuista 8 prosenttia aikoo osallistua kansalais- tai työväenopiston järjestämälle kurssille ja 7 prosenttia aikoo osallistua työnantajan järjestämään koulutukseen. Kaikista koulutusasteista 8 prosenttia (n=4370) aikoo osallistua kansalais- tai työväenopiston järjestämään koulutukseen ja 14 prosenttia työnantajan järjestämään koulutukseen.

Antikainen (2006) esittää, että ihmiset osallistuvat aikuiskoulutukseen omasta habituksesta lähtien. Habitus voidaan kuvata lyhyesti kasvatukseen perustuvien pysyvien havainto- ja arvottamisjärjestelmien systeeminä. Yleisesti voidaan todeta, että myös matalasti koulutetut osoittavat huomattavaa kiinnostusta kouluttautumismahdollisuuksia kohtaan ja tekevät myös alustavia suunnitelmia koulutukseen osallistumisesta. Matalasti koulutettujen kohdalla saattaa usein ollakin osallistumattomuuden suhteen kyse osallistumisen esteistä ja tarvittavan tiedon ja tuen puuttumisesta. Matalasti koulutetuilla on usein myös korkeasti koulutettujen henkilöiden kanssa jaettavaa sosiaalista pääomaa, kuten koulutuksen korkea arvostus, taloudellisen pääoman puuttuessa. Lisäksi on huomioitava portinvartijoiden rooli koulutukseen hakeutumisessa. (Bourdieu 1984)

3 Työnantajien suhtautuminen työntekijöiden kouluttautumiseen

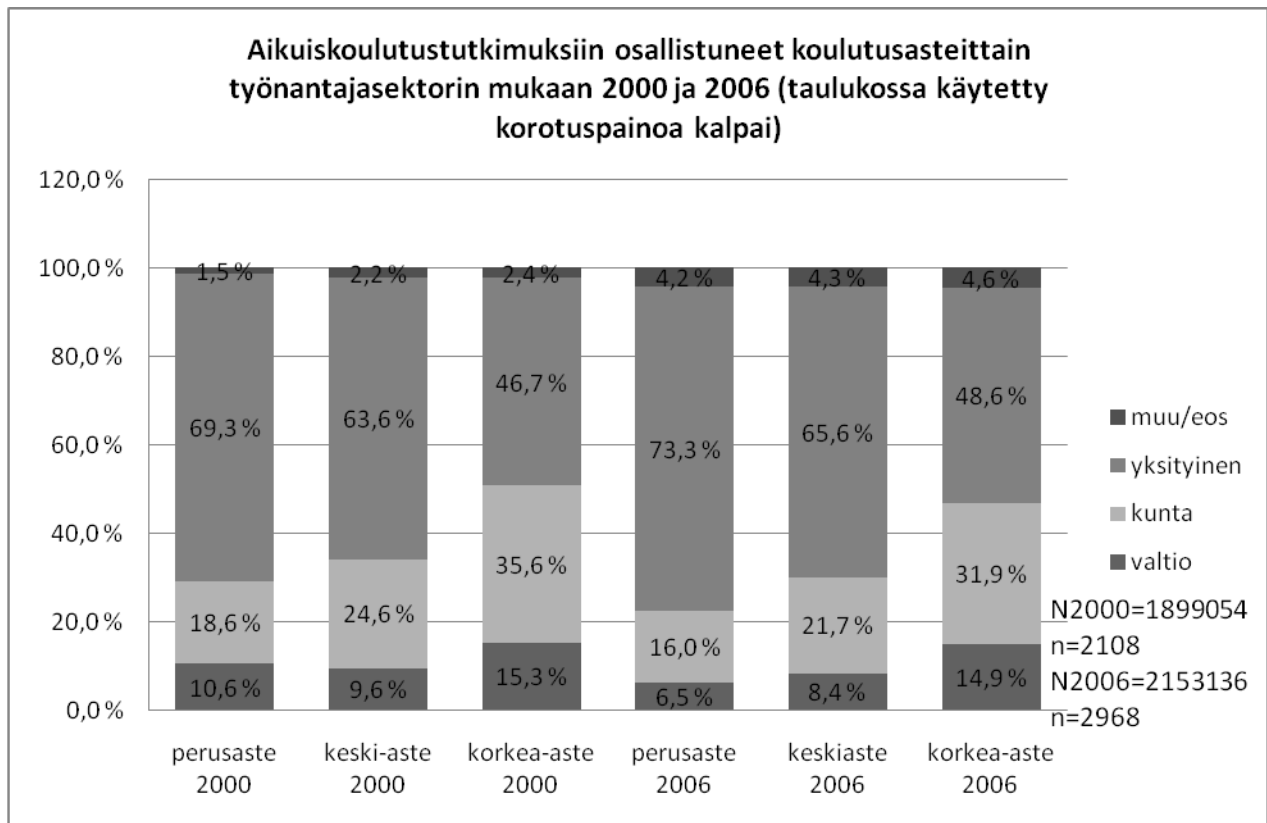
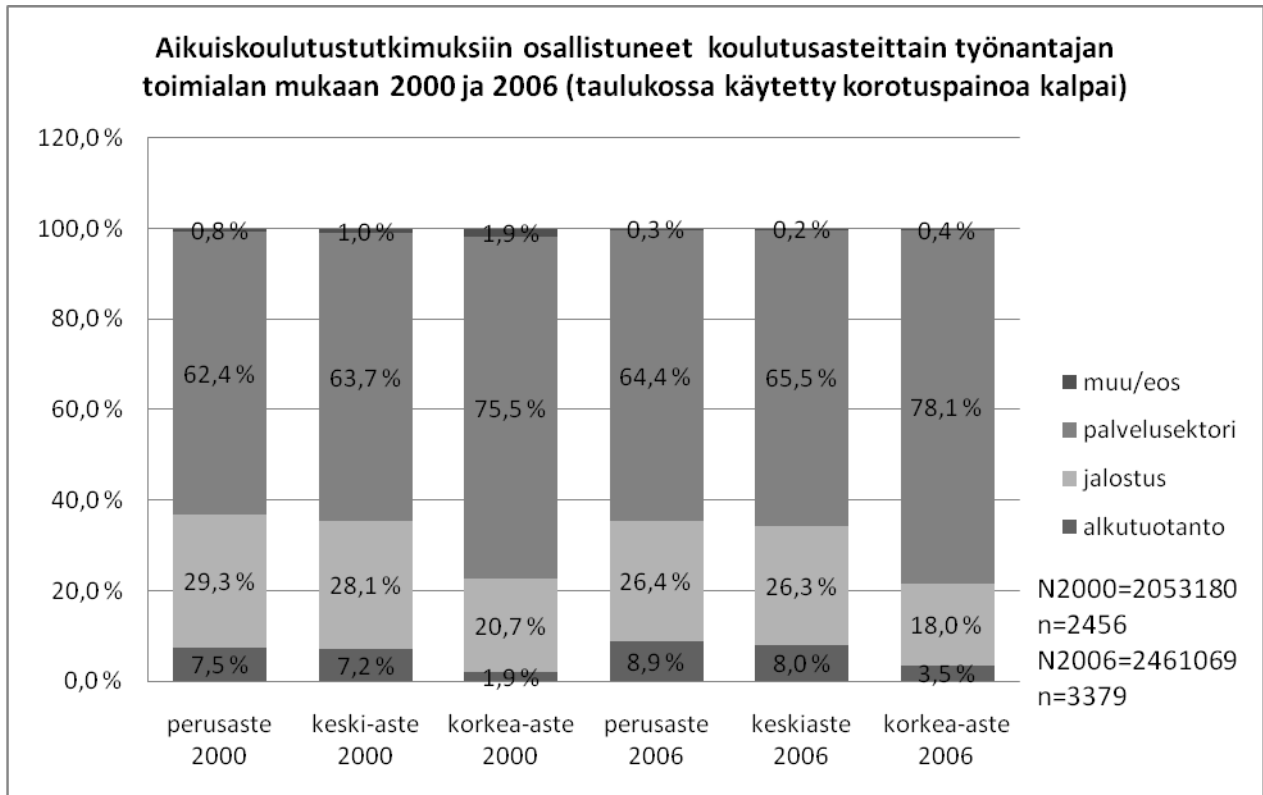
3.1 Työnantajien antama tuki

Tässä kappaleessa tarkastellaan työnantajien suhtautumista toimialoittain työntekijöiden kouluttautumiseen muun muassa sen kautta, minkä verran resursseja työnantajat tarjoavat työntekijöilleen, jotta nämä pystyisivät ja haluaisivat kouluttautua sekä sen kautta, mitä vaikutusmahdollisuuksia työntekijöillä on koskien työnantajan järjestämää koulutusta. Taloudelliset resurssit vaikuttavat aikuiskoulutukseen osallistumiseen. Taloudellisiin

resursseihin liittyy myös mahdollisen perheen ja työnantajan tuen puuttuminen. Erityisesti resurssipula koskettaa vanhempia ikäluokkia ja alempia yhteiskuntaluokkia, koska perinteisesti koulutukseen pääsy ja mahdollisuus koulutusuraan vaativat juuri taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia resursseja. Seurauksena aikuiskoulutus on kasaantunut niille, joilla on hyvät taloudelliset resurssit ja korkea pohjakoulutus. Koulutuksen kasautumiseen on vaikuttanut työnantajien suhtautuminen työntekijöidensä kouluttautumiseen. (Antikainen 2005)

Antikaisen (2005) mukaan työnantajan tuen kasautumisessa on muutamia säännönmukaisuuksia, kuten ”mitä alempi on työntekijän asema ja koulutus, sitä riippuvaisempi hän on työnantajasta”. Lisäksi työnantajien suhtautumiseen matalasti koulutettujen työntekijöidensä kouluttamiseen vaikuttavat liiketaloudelliset syyt ja kiire, työajat ja työn sitovuus. (Antikainen 2005). Tässä luvussa tullaan tarkastelemaan, miten paljon työaika työntekijät käyttävät koulutukseen ja maksavatko työnantajat heidän koulutuksestaan aiheutuvia osallistumis- ja materiaalikuluja. Työnantajien suhtautumista tarkastellaan myös vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen osalta, mutta tutkimukset eivät tältä osin ole keskenään täysin verrattavissa, koska vuosien kysymysten sisällöt ja vastausvaihtoehdot eivät ole yhtenevät.

Alla on esitetty taustatietona Aikuiskoulutustutkimukseen vastanneiden palkansaajien päätoimialat ja työnantajan sektori vastaajan koulutusasteen mukaan (mukana myös ne työttömät, jotka ovat olleet työssä ennen työttömyyttään).



Kuvio 2 Aikuis-koulutukseen osallistuneet toimialoittain ja työnantajasektoreittain 2000 ja 2006

3.2 Vuosi 2000

Seuraavassa tarkastellaan vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen (N=2215136 n=3422) osalta työnantajien suhtautumista ja osallistumista työntekijöidensä kouluttamiseen.

Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan palkallista työaikaa käytti (pelkästään tai osittain) 81 prosenttia (n=1013) kaikista koulutusasteensa ilmoittaneista¹⁰. Aineiston matalasti koulutetut ovat käyttäneet palkallista työaikaa keskimääräistä hieman enemmän (83 % matalasti palkatuista n=137). Palkallista työaikaa käytettiin eniten jalostustoimialalla samoin kuin seuraavassa vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksessa. Työnantajan sektorin mukaan palkallista työaikaa käytettiin pelkästään tai osittain vuonna 2000 eniten valtiosektorilla (94 % n=141) ja vähiten kuntasektorilla (71 % n=294).

Omaa vapaa-aikaa ensimmäisen aikuiskoulutuskurssin käymiseen oli käyttänyt vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimukseen vastanneista palkansaajista noin 40 prosenttia. Eniten omaa aikaa käyttivät palvelualoilla työskentelevät (44 % n=709) ja työnantajasektorin mukaan kuntasektorilla työskentelevät (51 % n=294). Koulutusasteittain tarkasteltuna eniten omaa aikaa käyttivät ensimmäiseen kurssiin korkea-asteen koulutuksen omaavat (47 % n=487). Palkatonta lomaa käytti 3 prosenttia perusjoukon ehdot täyttävistä (n=1013). Opintovapaata käytti vajaa 2 prosenttia.

Työnantaja osallistui ammattiin ja työhön liittyvästä koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimukseen vastanneiden mukaan ensimmäisen kurssin kohdalla noin 85 prosentissa tapauksista. Työnantaja osallistui vähiten keskiasteen koulutuksen saaneiden koulutuskustannuksiin (81 % n=389). Toimialan mukaan eniten työnantaja osallistui kustannuksiin jalostustoimialalla (93 % n=222) ja työnantajatyypin mukaan valtiosektorilla (99 % n=141). Vähiten työnantaja osallistui kustannuksiin kuntasektorilla (78 % n=294). Tarkasteltaessa osallistumista työnantajan kokonaan kus-

¹⁰ Ehdot joukolle (n): Ikä 18-64, pääasiallinen toiminta=palkansaaja tai ollut viimeisen 12 kk aikana vähintään 3 kk palkansaajana, osallistunut koulutukseen, joka on muuta koulutusta kuin työvoimapolitiittista koulutusta.

tantamille kursseille, ovat matalasti kouluttautuneet osallistuneet eniten (55 % n=166) ja reilusti yli keskiarvon (42 % n=1211). Työnantajatyypin mukaan kokonaan työnantajan kustantamalle kurssille on osallistuttu eniten valtiosektorilla (58 % n=173) ja vähiten kuntasektorilla (30 % n=397). Ammattiliitto tuki 2 prosenttia (n=1013) kohderyhmään kuuluvista koulutuksen kustannuksissa.

3.3 Vuosi 2006

Vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksessa on erotettu formaalin ja non-formaalin koulutuksen ”syyt ja seuraukset”. Formaalia koulutusta ei ole järkevää tarkastella, koska formaaliin koulutukseen osallistuneita on vuoden 2006 aineistossa liian vähän. Non-formaalia koulutusta koskevia muuttujia sen sijaan voidaan tarkastella lähes kaikkien kysymysten kohdalla. Matalasti koulutetuista 55 prosenttia (n=187) käytti ensimmäiseen vuoden sisällä käymäänsä non-formaaliin kurssiin pelkästään palkallista työaika ja noin 61 prosenttia käytti pelkästään tai osittain palkallista työaika¹¹. Noin kolmasosa kävi non-formaalin kurssin pelkästään omalla ajallaan. Muilla kouluasteilla vastaavat luvut olivat samansuuntaiset. Työpaikan toimialan mukaan tarkasteltuna eniten pelkästään työajalla käytiin non-formaaleja kursseja jalostussektorilla (63 % kursseja käyneistä jalostussektorilla työskentelevistä n=343), ja 70 prosenttia käytti osittain tai kokoaan palkallista työaika¹². Jalostussektorilla työntekijät kävivät vähiten kursseja pelkästään omalla ajallaan. Työnantajasektorin mukaan ne, joiden työnantajana toimi valtio, käyttivät eniten pelkästään tai osittain palkallista työaika ensimmäiseen non-formaaliin kurssiin (69 % ja 76 % n=224). Muilla työnantajasektoreilla pelkästään palkallista työaika ensimmäiseen non-formaaliin kurssiin käytettiin noin 10–18 prosenttiyksikköä vähemmän. Opintovapaata on käytetty hyvin vähän non-formaaliin koulutukseen (<1 %). Palkatonta lomaa ensimmäisen non-formaalin kurssin käymiseen on käyttänyt vajaa 2 prosenttia Aikuiskoulutustutkimukseen 2006 vastanneista non-formaaliin koulutukseen osallistuneista palkansaajista (n=1715).

¹¹ ”Kysytty non-formaaliin aikuiskoulutukseen tutkimushetkeä edeltäneiden 12 kk:n aikana osallistuneilta jos vastaaja on ollut palkansaajana tutkimushetkeä edeltäneiden 12 kk:n aikana tai parhaillaan kysytty koulutus ei ole työvoimakoulutusta” (Tilastokeskus, Aikuiskoulutustutkimus 2006, Muuttujat ja niiden kuvaus, 310).

¹² Osuus on noin 5-7 prosenttiyksikköä enemmän kuin muilla toimialoilla.

Vapaa- tai loma-aikaa koulutukseen osallistumiseen käytti 34 prosenttia (n=1715). Vähiten vapaa- tai loma-aikaa non-formaaliin koulutukseen käyttivät keskiasteen koulutuksen omaavat. Eniten vapaa- tai loma-aikaa ensimmäiseen non-formaaliin kurssiin käyttäneitä oli palvelutoimialalla (34 % n=1238) ja työnantajasektorin mukaan selvästi vähiten vapaa- tai loma-aikaa opiskeluun käyttivät valtiosektorilla työskentelevät (74 % ei käyttänyt vapaa-aikaa opiskeluun n=224). Muilla työnantajasektoreilla vapaa- tai loma-aikaa käytti opiskeluun huomattavasti useampi (mm. kuntasektorilla 37 % käytti vapaa- tai loma-aikaa opiskeluun ja 61 % ei käyttänyt n=492).

Työnantaja kustansi vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan noin 56 prosentille vastaajista osallistumis- tai ilmoittautumismaksut kokonaisuudessaan. Osallistumis- tai ilmoittautumismaksujen kustantaminen ei juuri vaihdellut vastaajan koulutusasteen mukaan toisin kuin vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksessa. Kuntasektorilla työnantaja kustansi kuluja muutamaa prosenttiyksikköä pienemmälle prosenttiosuudelle työntekijöistään mitä muut alat. Toimialoittain tarkasteltuna jalostustoimialalla työnantaja kustansi kokonaisuudessaan tai osittain 66 prosentille (n=343) ensimmäisen non-formaalin koulutuksen (viimeisen 12 kk aikana) ja palvelusektorilla 58 prosentille (n=1238). Alkutuotannon alaa ei voida tarkastella, koska n=42. Työnantajasektorin mukaan valtio työnantajana kustansi kokonaan tai osittain koulutuksen osallistumis- tai ilmoittautumismaksuja 69 prosentille valtion työnantajasektorikseen ilmoittaneista (n=224), yksityinen 61 prosentille (n=492) ja kunta 54 prosentille (n=794).

Materiaalikuluja työnantajat kustansivat keskimäärin 44 prosentille. Työnantaja kustansi materiaalikuluja kokonaan tai osittain valtion työnantajasektorikseen ilmoittaneille 54 prosentille, yksityinen 47 prosentille ja kunta 41 prosentille (ks. n=sama kuin yllä). Ammattiliitto tai yrittäjäjärjestö osallistui koulutuksen kustannuksiin noin neljässä prosentissa tapauksista, mikä on hieman useammin kuin vuonna 2000.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajien tuki on yleensä ottaen ollut huomattavaa, vaikka siinä onkin ollut eroja erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Eroja on huomattavissa myös koulutusasteiden ja toimialojen välillä.

3.4 Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työpaikallaan ja työhönsä

Tässä luvussa tarkastellaan palkansaajien kokemuksia siitä, onko heillä omasta mielestään mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä työskentelytapoihin ja kehittämiseen sekä mahdollisuuksia kehittää kykyjään ja ammattitaitoaan työssään. Luvussa tarkastellaan myös kokemuksia työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista työnantajan järjestämiin koulutuksiin sekä sitä, koetaanko työntekijöillä ylipäätään olevan mahdollisuutta saada työnantajan kustantamaa ammattitaitoa kehittävää koulutusta. Mainittuja seikkoja tarkastellaan sekä vuoden 2000 että vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksiin nojaten.

Vuonna 2000 kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista koskien omia työskentelytapoja ja niiden kehittämistä vaihteli hieman niin koulutusasteittain kuin sektoreittainkin. Matalasti koulutetuista melko tai erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia koki omaavansa 72 prosenttia (n=354) ja korkeasti koulutetuista 80 prosenttia (n=746). Toimialoittain tarkasteltuna vaikutusmahdollisuuksia oli lähes yhtäläisesti kaikilla toimialoilla. Erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan palvelualoilla ja melko paljon alkutuotannossa. Työnantajan sektorin mukaan eniten vaikutusmahdollisuuksia omiin työskentelytapoihin ja mahdollisuuksia niiden kehittämiseen koettiin olevan muiden kuin valtion, kuntien tai yksityisen sektorin työntekijöillä (tosin n=32), mutta näistä kolmesta eniten vaikutusmahdollisuuksia koettiin kuntasektorilla (79 % n=536).

Kokemus siitä, miten paljon pystyy kehittämään itse työskentelytapojaan, vaihtelee vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan paljon eri koulutusasteen tutkinnon omaavien välillä. Tilanne ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 2000. Kun korkeasti koulutetuista 75 prosenttia (n=1134) kokee pystyvänsä vaikuttamaan erittäin tai melko paljon työskentelytapoihinsa, on vastaava prosenttiosuus peruskoulutuksen omaavien joukossa 61 prosenttia (n=375). Työpaikan toimialan mukaan tarkasteltuna vaikutus- ja kehittämismahdollisuudet ovat hyvin samankaltaiset kaikilla toimialoilla. Palvelusektorilla työskentelevät kokevat omaavansa enemmän vaikutusvaltaa kuin mitä alkutuotannossa

työskentelevät¹³. Nämä tulokset mukailevat vuoden 2000 tuloksia. Työnantajasektoreitain tarkasteltuna erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia on eniten muiden kuin valtion, kuntien tai yksityisen sektorin aloilla työskentelevillä, mutta näitä kolmea tarkasteltuna erittäin tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia koetaan olevan eniten kuntasektorilla työskentelevillä (73 % n=695).

Vuonna 2000 matalasti koulutetuista lähes puolet (48 % n=354) koki voivansa työssään kehittää kykyjään ja ammattitaitoaan erittäin tai melko hyvin. Keskiasteen koulutuksen saaneista näin koki 55 prosenttia (n=769) ja korkeasti koulutetuista 71 prosenttia (n=746). Sektoriin mukaan parhaat mahdollisuudet omien kykyjen ja ammattitaidon kehittämiseen koettiin olevan valtiosektorilla (62 % n=221), mutta erot muihin sektoreihin ovat vain muutaman prosenttiyksikön luokkaa. Toimialoittain eniten mahdollisuuksia oman ammattitaidon kehittämiseen koettiin olevan yksityissektorilla (62 % n=746¹⁴).

Korkeasti koulutetut kokevat selvästi myös vuoden 2006 tutkimuksen perusteella muun koulutusasteen käyneitä useammin työnsä tarjoavan mahdollisuuksia kehittää kykyjään ja ammattitaitoaan (68 %)¹⁵. Sektoreittain ja toimialoittain on tapahtunut muutosta vuodesta 2000 vuoteen 2006: kykyjen ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet koetaan työpaikan toimialan mukaan tarkasteltuna suurimmiksi palvelualoilla (61 %) ja työnantajasektorin mukaan kuntasektorilla (64 %)¹⁶.

Vuonna 2000 vastaajan koulutusaste vaikutti siihen, miten paljon vastaaja kokee omaavansa vaikutusmahdollisuuksia työnantajan järjestämään tai tukemaan koulutukseen. Korkea-asteen koulutuksen omaavista lähes 40 prosentilla (n=746) on mielestään erittäin tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia näihin koulutuksiin kun perusasteen suorittaneista vailla toisen asteen tutkintoa olevista 19 prosenttia (n=354) kokee omaavansa erittäin tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia. Matalasti koulutetuista noin neljäs-

¹³ Alkutuotannonalalla: melko paljon vaikutusmahdollisuuksia (40 % n=77), palvelualalla: erittäin paljon vaikutusmahdollisuuksia (34 % n=1911).

¹⁴ Keskiarvoisesti erittäin tai melko hyvät mahdollisuudet kykyjensä ja ammattitaitonsa kehittämiseen 59 %:lla.

¹⁵ Matalasti koulutetuilla vailla toisen asteen tutkintoa olevilla vastaava prosenttiosuus on 44 % ja keskiasteen tutkinnon omaavilla 56 %.

¹⁶ Keskiarvoisesti 58 % ja 58 % (N=1939746 n=2680)

osa (26 %) kokee koulutusmahdollisuuksien olevan työpaikalla hyvät (työnantajan kustantamat) ja noin kolmasosa (36 %) kohtalaiset. Keskiasteen koulutuksen saaneista samoin noin neljäsosalla on hyvät ja lähes 40 prosentilla kohtalaiset koulutusmahdollisuudet työpaikalla. Korkeasti koulutetuista 39 prosenttia pitää mahdollisuuksiaan osallistua työnantajan kustantamaan ja järjestämään koulutukseen hyvinä ja 41 prosenttia kohtalaisina.

Työnantajan järjestämään ja tukemaan koulutukseen koetaan vuonna 2006 niin ikään olevan eniten vaikutusmahdollisuuksia korkeakoulutuksen omaavilla (47 %) ja vähiten vailla toisen asteen tutkintoa olevilla (21 %). Toimialoittain suurimmat mahdollisuudet vaikuttaa työnantajan järjestämään ja tukemaan koulutukseen koetaan olevan palvelusektorilla (36 % erittäin tai melko paljon) ja työnantajasektoreittain tarkasteltuna kuntasektorilla (38 %).

Koulutusasteen mukaan suurimmat mahdollisuudet saada työnantajan kustantamaa ammattitaitoa kehittävää tai uraa edistävää koulutusta oli vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan korkeimmin koulutetuilla, joista lähes puolella (46 %) on hyvät ja yli kolmasosalla (36 %) kohtalaiset mahdollisuudet saada tällaista koulutusta. Matalasti koulutetuista vain vajaalla neljäsosalla (23 %) on mielestään hyvät ja reilulla kolmasosalla (36 %) kohtalaiset mahdollisuudet saada työnantajan kustantamaa ammattitaitoon liittyvää koulutusta.¹⁷ Toimialoittain palvelusektori on ainoa toimiala, jolla yli kolmanneksella (37 %) on mielestään hyvät mahdollisuudet edellä kuvatunlaiseen koulutukseen. Työnantajasektoreittain valtiosektorin työntekijöillä on suurimmalla osalla hyvät (44 %) tai kohtalaiset (43 %) mahdollisuudet työnantajan kustantamaan ammattiin liittyvään koulutukseen. Yksityisellä sektorilla työskentelevillä on mielestään pienin mahdollisuus näihin koulutuksiin (hyvät tai kohtalaiset mahdollisuudet 66 %:lla). Sosiaalisella pääomalla on vaikutuksensa siihen, mitä eri ryhmien edustajat kokevat itselleen mahdolliseksi ja tarpeelliseksi. Käytännöt ja ajattelumallit voivat rajoittaa tiettyjen ryhmien osallistumista käytännössä, vaikka virallisesti pääsy ja mahdollisuus koulutuksiin tai muihin yhteiskunnallisiin toimintoihin olisikin kaikille tasavertainen. (Bourdieu 1986) Yh-

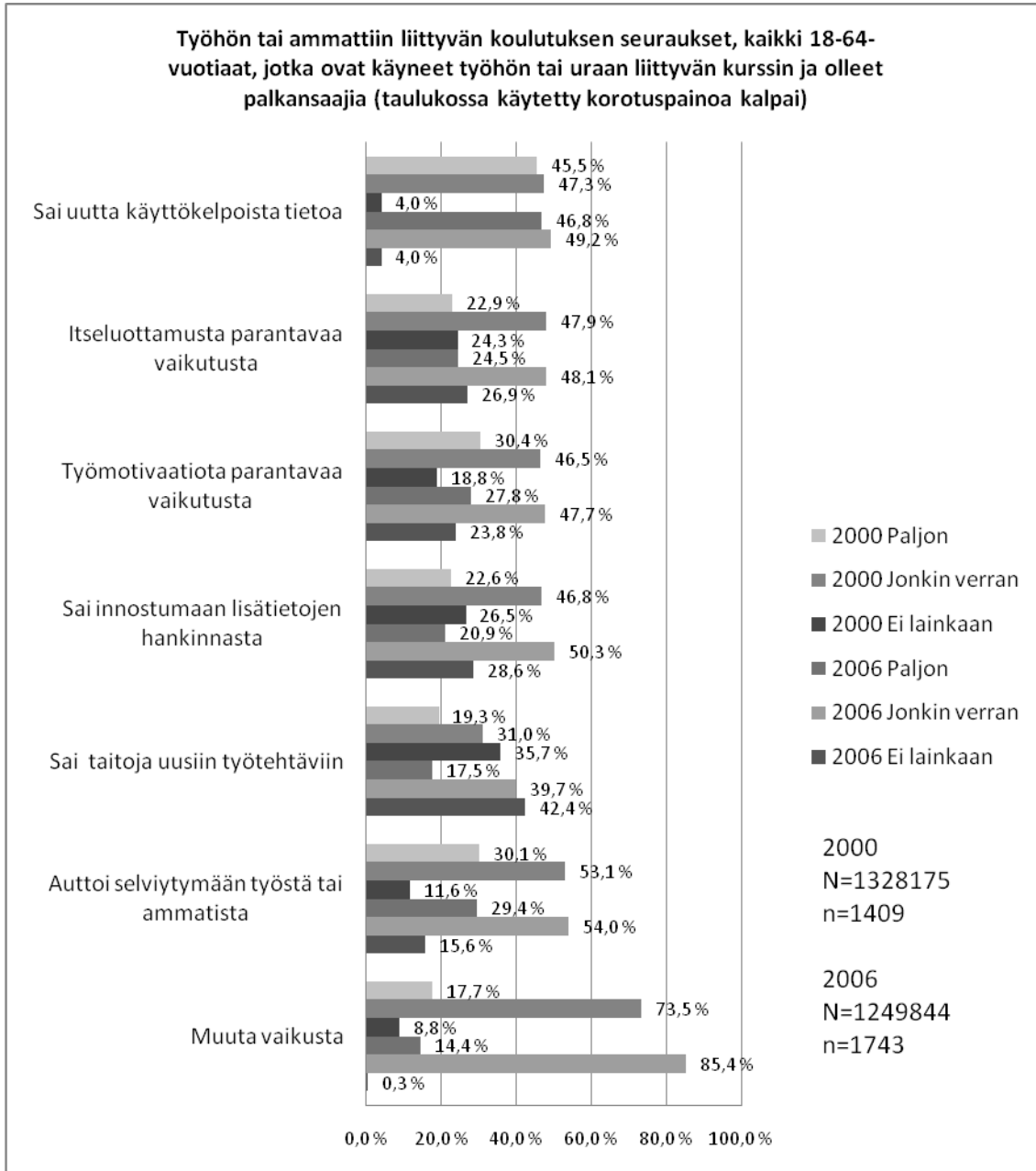
¹⁷ Keskimäärin 35 % hyvät mahdollisuudet ja 36 % kohtalaiset mahdollisuudet (N=1939748)

teenvetona voidaan esittää, että koetut vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat huomattavasti työnantajan, aseman ja koulutuksen mukaan.

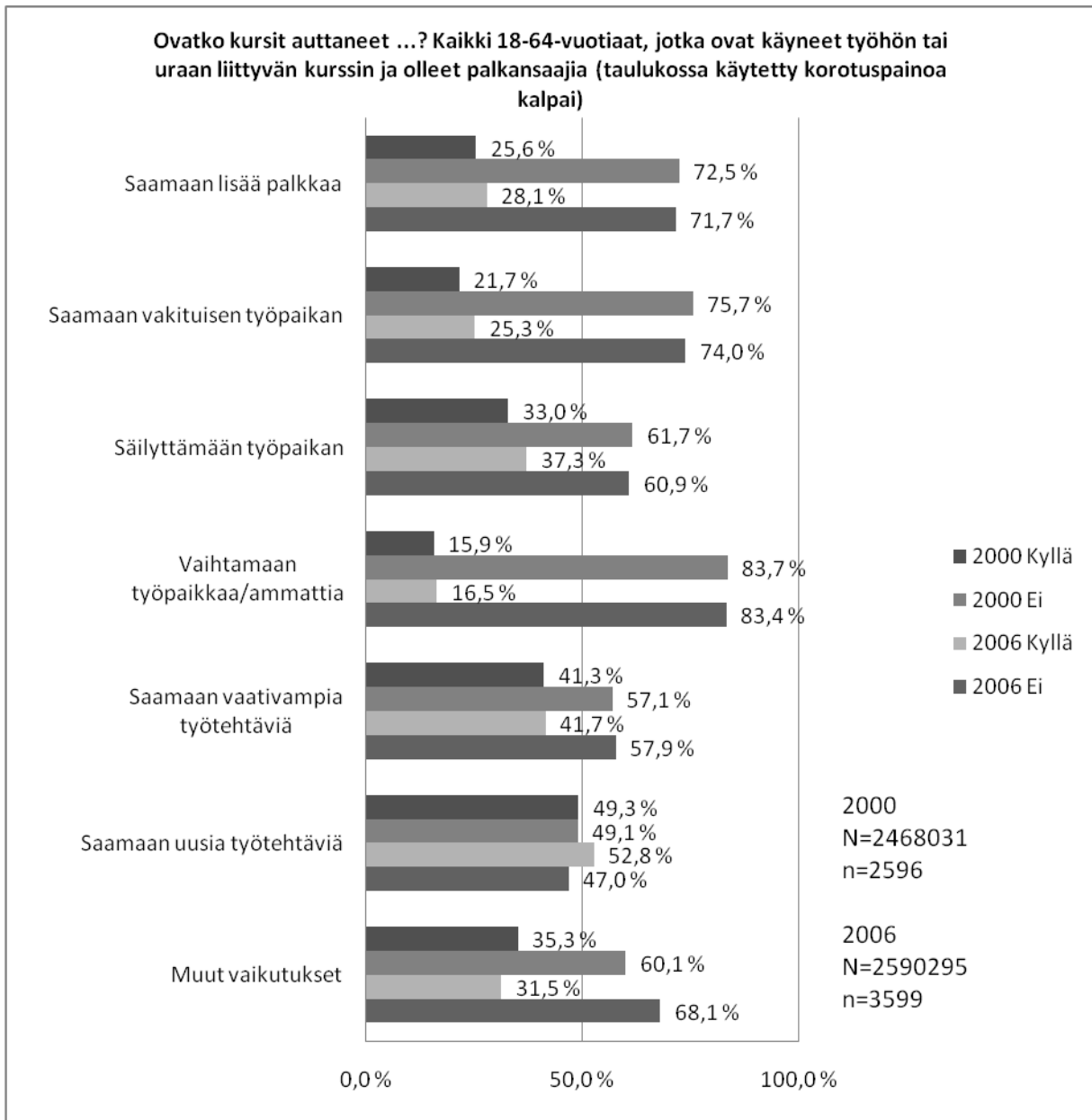
3.5 Aikuiskoulutuskurssin käymisen seuraukset ja vaikutukset työn sisältöön, uraan, motivaatioon, palkkaan sekä lisäkoulutukseen

Aikuiskoulutuskurssille menemisen motiivina on usein toive parantaa omaa työssä viihtymistä ja pärjäämistä. Toiveissa saattaa myös olla työpaikan vakinaistaminen tai se, että työnantaja huomioisi kohonneen osaamistason palkankorotuksella tai työnkuvan muutoksella haastavammaksi. Oppijan habitus on yhteydessä oppijan identiteettiin. Nämä vaikuttavat siihen, mitä oppija haluaa oppia, mitä hän kokee tarpeelliseksi ja mitkä tekijät motivoiviksi. Oppijaidentiteetti on perua aiemmilta opiskeluajoilta, mutta se voi myös muuttua uusien elämän- ja opiskelukokemusten myötä. Oppijaidentiteettiin vaikuttavat merkitykselliset henkilöt, esimerkiksi opettajat, työkaverit, ystävät ja perheenjäsent. Oppijaidentiteettiin sisältyvät yksilön tiedon ja tunteiden käsittelemisen sekä oppimistilanteessa käyttäytymisen tavat. Nostelaisten, joilla on usein taustalla huonoja oppimiskokemuksia, tapauksessa oppijaidentiteetti on muovautunut usein positiivisemmaksi, kun matalasti koulutetut ovatkin huomanneet oppimisen olevan heille mahdollista ja jopa helppoa ja kun he ovat saaneet arvostusta jo osaamistaan asioista. Muutos habituksessa johtuu usein muutoksesta elämän rutiineissa, kriisistä tai elämän tuomista haasteista (esimerkiksi työpaikan menetyksen pelko tai halu saada työpaikka ylipäänsä). Habituksen muutos muuttaa oppimisidentiteettiä ja tuo uutta motivaatioita myös niille, jotka ovat aiemmin torjuneet opiskelumahdollisuudet. (Antikainen 2006, Bourdieu 1984)

Seuraavassa on esitetty vuosien 2000 ja 2006 osalta Aikuiskoulutustutkimukseen vastanneiden kokemukset koulutukseen osallistumisen seurauksista ja koulutusten annista.



Kuvio 3 Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen arvioidut seuraukset, 18–64-vuotiaat 2000 ja 2006



Kuvio 4 Mitä seikkoja kurssit ovat edesauttaneet, 18–64-vuotiaat 2000 ja 2006

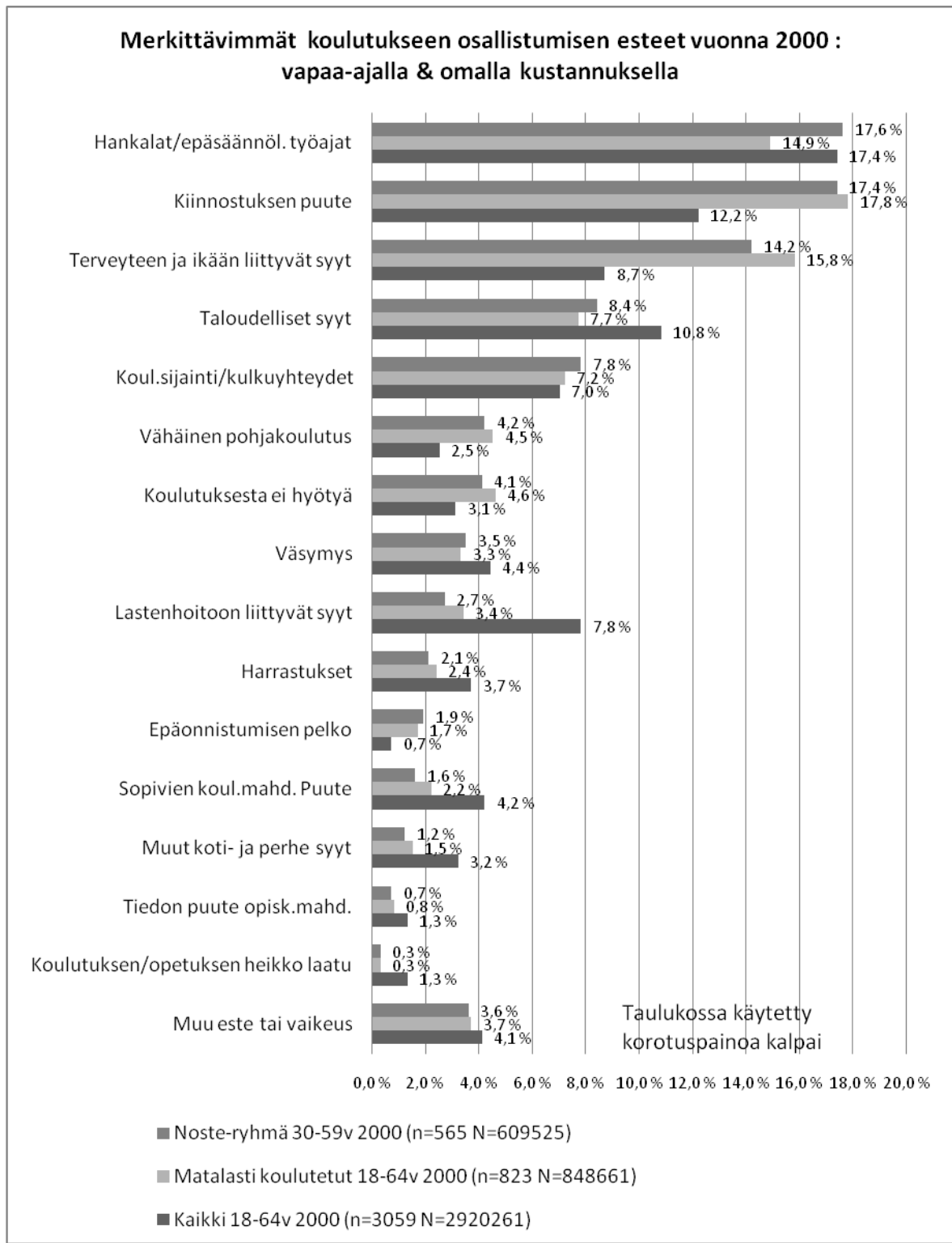
Vuosien välillä ei ole havaittavaa eroa siinä, miten kurssit ovat vaikuttaneet muun muassa palkkaukseen, työpaikan saamiseen ja säilyttämiseen tai muihin seikkoihin. Myös koulutuksen seuraukset ovat pysyneet samoina vertailtavien vuosien välillä. Aikuiskoulutuskurssit ovat auttaneet noin viidesosaa aikuiskoulutustutkimuksiin vastanneista saamaan lisää palkkaa ja hieman pienempi osa vastaajista on saanut koulutuksen avulla vakituisen työpaikan. Useimmiten aikuiskoulutuskurssille osallistuminen auttoi uusien

työtehtävien saamisessa ja vähiten koulutuksella oli vaikutusta työpaikan vaihtoon. Neljännessä luvussa on selvitetty ja vertailtu yllä olevien taulukoiden sisältämiä asioita Noste-kohderyhmän kohdalla.

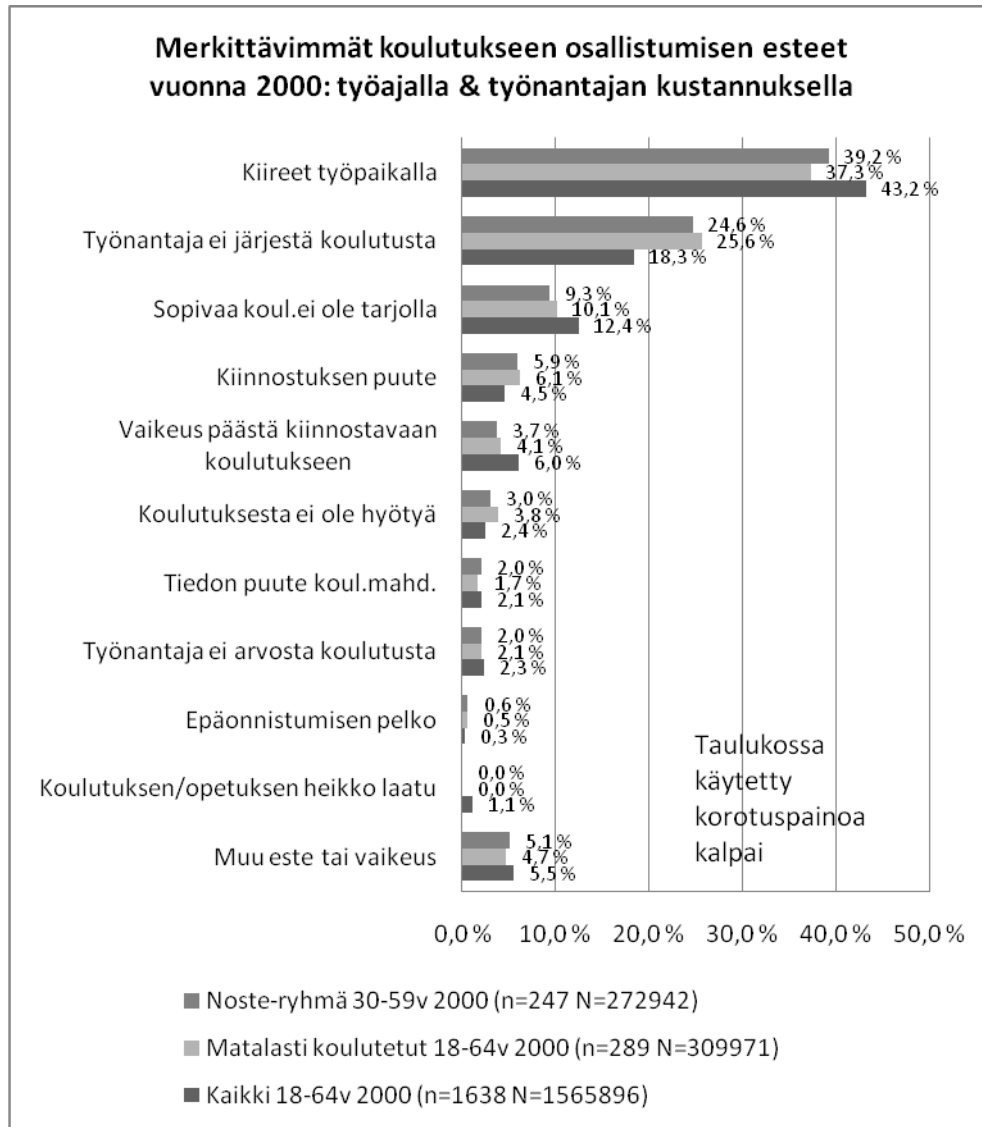
3.6 Osallistumisen esteet

Noste-ohjelman toteuttamista ja kohderyhmän valintaa perusteltiin matalasti koulutettujen aikuisten keskimääräistä vähäisemmällä koulutukseen osallistumisella sekä osittain myös sillä, että kohderyhmän oletettiin kokevan epäonnistumisen pelkoa, joka estäisi heitä osallistumasta koulutukseen. (Kokkila 2003). Alla olevissa kuvioissa on esitetty osallistumisen suurimmat esteet niin vapaa-ajan opintojen kuin työajan opintojen osalta.¹⁸ Vuoden 2000 osalta epäonnistumisen pelko on osallistumattomuuden syynä hyvin harvalla, mutta se on prosentuaalisesti tarkasteltuna useammin esteenä Noste-ryhmään kuuluvilla kuin muilla. Noste-ryhmäläisillä sekä tarkasteltaessa kaikkia Aikuiskoulutustutkimukseen 2000 vastanneita merkittävin este osallistumiselle olivat hankalat tai epä säännölliset työajat. Matalasti koulutetuilla merkittävin este oli kiinnostuksen puute. Koulun sijainti ja kulkuyhteydet nousivat Noste-ryhmäläisillä vapaa-ajan koulutukseen osallistumisen esteeksi useammin kuin muilla. Työajalla ja työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisen merkittävin este oli kiire työpaikalla. Matalasti koulutetuilla viidesosalla koulutuksen esteenä oli, että työnantaja ei järjestänyt koulutusta kustannuksellaan työajalla.

¹⁸ Mikä edellä mainituista esteistä on suurimpana esteenä tai hankaluutena osallistumisellenne koulutukseen työajallanne ja työnantajan kustannuksella / vapaa-ajallanne ja omalla kustannuksellanne?

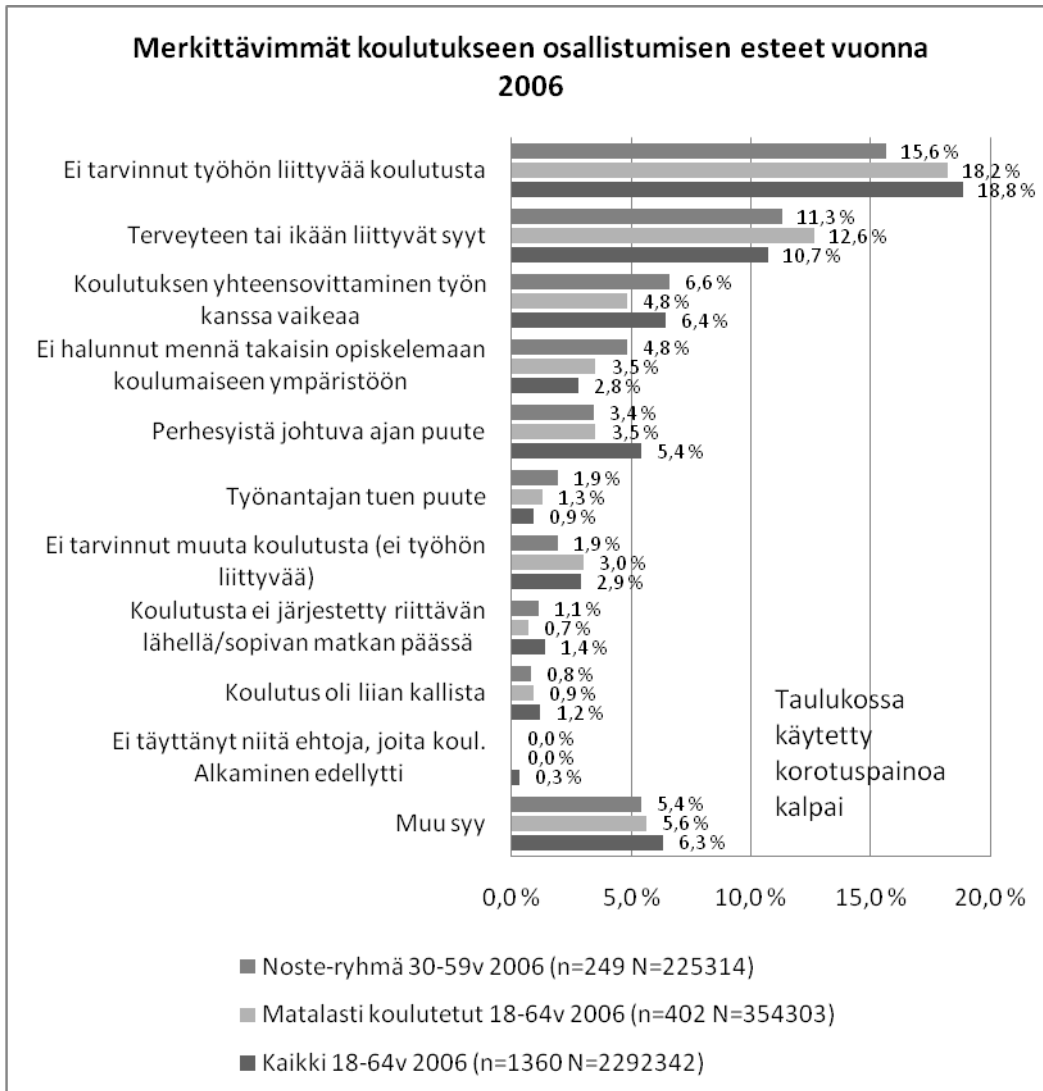


Kuvio 5 Merkittävimmiksi koetut vapaa-ajan koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2000



Kuvio 6 Merkittävimmiksi koetut työajalla tapahtuvaan koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2000

Vuonna 2006 niin Noste-ryhmäläisten kuin muidenkin keskuudessa työhön liittyvään aikuiskoulutukseen osallistumattomuuden syynä on se, ettei nähdä tarvetta työhön liittyvälle koulutukselle. Matalasti koulutetuilla myös terveyteen ja ikään liittyvät syyt muodostavat esteen osallistumiselle. Erityisesti Noste-kohderyhmään kuuluvilla aikuiskoulutukseen osallistumisen esteenä on vaikeus sovittaa koulutusta yhteen työn kanssa sekä se, ettei haluta mennä opiskelemaan koulumaiseen ympäristöön. Heiltä myös puuttuu muita ryhmiä useammin työnantajan tuen puute. Muilla kuin matalasti koulutetuilla 18-64-vuotiailla esteenä on useammin myös perhesyistä johtuva ajanpuute.



Kuvio 7 Merkittävimmiksi koetut koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2006

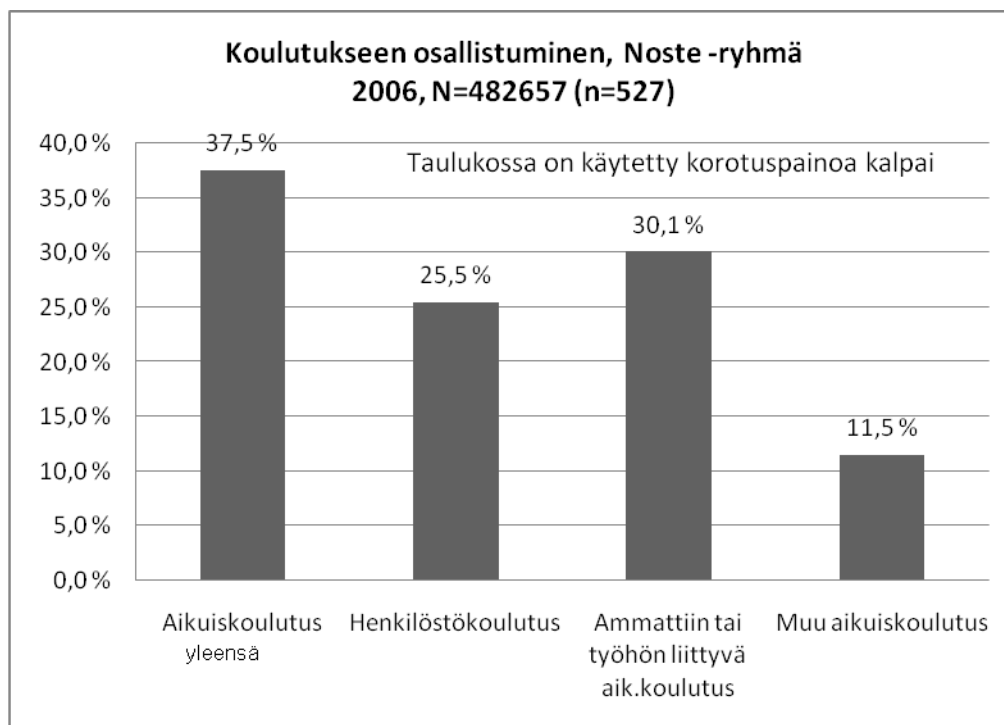
4 Aikuiskoulutustutkimus Noste-kohderyhmää tarkasteltaessa

Tässä kappaleessa tarkastellaan 30 – 59-vuotiaita matalasti koulutettuja Aikuiskoulutus 2000 ja 2006 – tutkimukseen vastanneita erityisesti vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen osalta, sillä Hanne Kokkila (2003) on kirjoittanut kattavan kuvauksen Noste-kohderyhmästä vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen osalta. Vuonna 2006 ryhmään kuuluvia oli aineistossa yhteensä 527 henkilöä. Heistä noin neljäsosa, 134 henkilöä koki tarvitsevansa tutkimushetkellä ammattitaitoaan kehittävää ja uraa edistävää koulutusta. Aikuiskoulutustutkimuksen 2006 Noste-kohderyhmästä¹⁹ yli puolet (52 %, N=400241)

¹⁹ Kysytty palkansaajilta, maatalousyrittäjiltä, yrittäjiltä, työttömiltä, jotka olleet työssä ennen työttömyyttä.

työskentelee palvelusektorilla, ja noin viidesosa (24 %) jalostussektorilla. Osa ei ole ilmoittanut työpaikkansa päätoimialaa (17 %). Samoin lähes puolet (49 %) kohderyhmästä työskentelee yksityisellä sektorilla ja vain 5 prosenttia työskentelee valtiosektorilla ja 12 prosenttia kuntasektorilla. Kolmasosalla Noste-kohderyhmästä sektori ei kuitenkaan ole tiedossa (32 %).

Alla olevissa taulukoissa on esitetty Noste-ryhmän aikuiskoulutukseen osallistuminen sekä koulutuksen tarvetta kokevien henkilöiden koulutuksen sisällölliset tarpeet. Viidesosa Noste-kohderyhmästä (21 %) on joskus opiskellut jotain tutkintoa varten, jota ei ole suorittanut loppuun ja 27 prosenttia suoritti tutkimuksen teko hetkellä paraikaa ammatillista tutkintoa. Osuus on huomattavasti korkeampi kuin matalasti koulutetuilla keskimäärin.



Kuvio 8 Noste-ryhmään kuuluvien koulutukseen osallistuminen 2006

Suurimmalla osalla (72 %, N=161315, n=174) vähintään yhden non-formaalin kurssin käyneistä Noste-kohderyhmäläisistä osallistumisen syy on ollut työhön tai ammattiin liittyvä. Kuvioista 8 nähdään, että kolmasosa Nosteen kohderyhmästä on osallistunut am-

mattiin tai työhön liittyvään aikuiskoulutukseen ja noin neljäsosa henkilöstökoulutukseen. Vain yksi kymmenestä on osallistunut muuhun aikuiskoulutukseen.

Alla olevissa kuvioissa esitetään koettu koulutuksen tarve²⁰ aloittain ja koulutusasteittain. Mukana on molempien vertailtavien vuosien kymmenen eniten tarpeelliseksi mainittua ammattitaitoa tai uraa edistävää koulutusta Noste-kohderyhmän²¹ mukaan verrattuna kaikkien 30–59-vuotiaiden vastaajien koulutustarpeisiin. Koulutustarpeiden muutoksiin vaikuttavat muun muassa teknologinen kehitys, yritysten kansainvälistymis- ja verkostoitumistavoitteet, työntekomuotojen muutos, organisaatioiden madaltuminen ja tehokkuustavoitteet (Ruoholinna 2006, 155). Erityisesti kielten ja tietotekniikan koulutuksen koetussa tarpeessa on havaittavissa laskua ja toisaalta tekniikan ja sen tutkimuksen, tuotekehityksen, tuotannon ja rakentamisen sekä sosiaalialan ja terveydenhuollon koulutuksen koetussa tarpeessa nousua. Kielten ja tietotekniikan laskuun vaikuttanee se, että ikäluokan piiriin on tullut enenevässä määrin niitä, jotka ovat opiskelleet näitä taitoja enemmän jo peruskoulussa tai ovat jo ehtineet osallistua täydennyskoulutukseen ja aikuiskoulutuskursseille. Selityksenä voidaan pitää myös sitä, että tietotekniikan alan ”hullut vuodet”, jolloin koulutettiin suuria määriä opiskelijoita ja perustettiin paljon yrityksiä tietotekniikan alalla, ovat Suomessa ohitse.

Matalasti koulutettujen koulutustarpeesta viidesosa oli tietotekniikka-alan koulutustarvetta vuonna 2000, prosenttiosuuden laskiessa vuonna 2006 vain 11 prosenttiin (kuvio 9). Tarkasteltaessa prosenttiosuuksia tapauksittain huomataan, että kaikista 18–64-vuotiaista tietotekniikan-alan koulutustarpeen on maininnut 21 prosenttia (n=361) ja matalasti koulutetuista vain 14 prosenttia (n=34).²² Suurella osalla suomalaisista on jo nykyisin vähintään auttava tietotekninen osaaminen, jonka avulla selviytyy työtehtävistä. Tietotekninen osaaminen on kuitenkin yhteydessä koulutustasoon ja ikään (Rinne ja Jauhiainen 2006, 189). Pohjanpään, Niemen & Ruuskasen (2008) tutkimuksen mukaan vailla toisen asteen tutkintoa olevista 71 prosenttia hallitsi vähintään tietotekniikan pe-

²⁰ Arvioikaa, mitä koulutusta tarvitsisitte

²¹ Tässä 30 – 59-vuotiaat henkilöt joilla ei ole perusastetta korkeampaa tutkintoa.

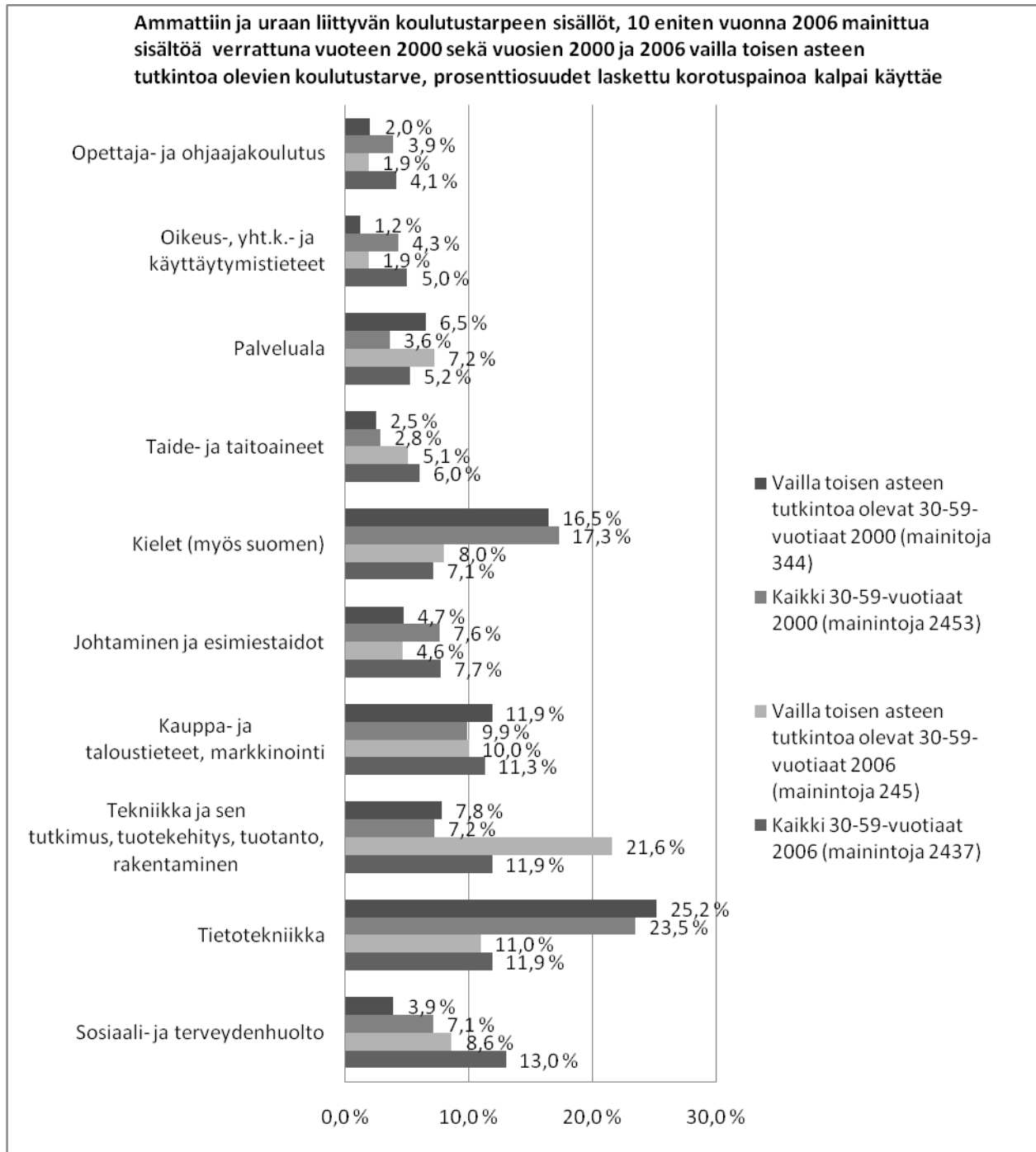
²² Tapauskohtaisesti tarkasteltaessa tarkoitan osuutta ”percent of cases”, toisin kuin mm. kuvion 9 prosentit, jotka on laskettu osuutena koulutustarpeesta, jolloin tarpeista tulee yhteensä 100 %.

rusteet ja 76 prosenttia oli vuoteen 2006 mennessä käyttänyt tietokonetta. Muilla koulutusasteilla vastaavat käyttö- ja osaamisprosentit olivat korkeammat. Se, miksi yleisesti ottaen tietotekniikan koulutus kuitenkin koetaan tarpeelliseksi, johtunee erilaisista muutoksista työssä ja työpaikoilla. Muuttuviin ja automatisoituviin työtehtäviin ja toimenkuviin vaaditaan uudenlaista tietoteknistä osaamista. Tietotekniikka myös kehitty nopeasti, joten eniten tietotekniikka käyttävät työntekijät tarvitsevat säännöllisesti osaamisensa päivitystä sekä koulutusta uusia ohjelmistosovelluksia varten. Tietotekniikan kursseja tarvitsevat myös useat vanhemmat työntekijät ja samoin tietoteknistä perehdytystä annetaan uusille työntekijöille työnantajien käyttämien tietotekniikkaohjelmien vaihdellessa työnantajan mukaan.

Työnantajatahojen organisaatiouudistukset kuten toimintojen yhdistely ja tulosyksiköiden perustaminen vaikuttavat esimies- ja johtajuuskoulutuksen tarpeeseen. Erilaisten tietoteknisten ja esimiestaitojen koulutuksen tarpeeseen vaikuttaa lisäksi tiimiytyminen, joka voidaan nähdä esimerkiksi kaupan alaa läpäisevänä organisaatiouudistuksena ja jonka tarkoituksena on vallan ja vastuun jakaminen kaikille tiimin jäsenille (Ruoholinna 2006, 162). Samalla organisaatioissa on useita ylempiä ja alempia johtotasoja. Myös projektien määrä ja tarve ammattitaitoisille projektinjohtajille on kasvanut yhteiskunnassa. Pohjanpään, Niemen & Ruuskasen (2008) mukaan johtajuus- ja esimieskoulutusten määrä aikuiskoulutuksen sisältönä on kasvanut Suomessa 2000-luvulla paljon ja nykyisin useisiin tutkintoihin kuuluu myös johtajuuden peruskurssi. Erityisesti ylemmät ja alemmat toimihenkilöt käyvät esimies- ja johtajuuskursseja aikuiskoulutuksena. Tarvetta johtajuuskoulutukselle ei kuitenkaan nähdä siinä mittakaavassa, kuin voitaisiin olettaa, vaan se jää vastaajien mielestä tarpeellisuudessa monien muiden koulutusten kuten markkinoinnin ja tietotekniikan jalkoihin. Vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksessa kaikista 18–64-vuotiaista 15 prosenttia (n=249) oli maininnut johtajuus- ja esimieskoulutuksen tarpeelliseksi, mutta matalasti koulutetuista vain 7 prosenttia.²³ Sen sijaan matalasti koulutetut kokevat tarvitsevansa palvelualan koulutusta molempina tutkimusvuosina useammin kuin muut. Erityisesti tekniikan/tuotannon/rakentamisen alan koulutus on ko-

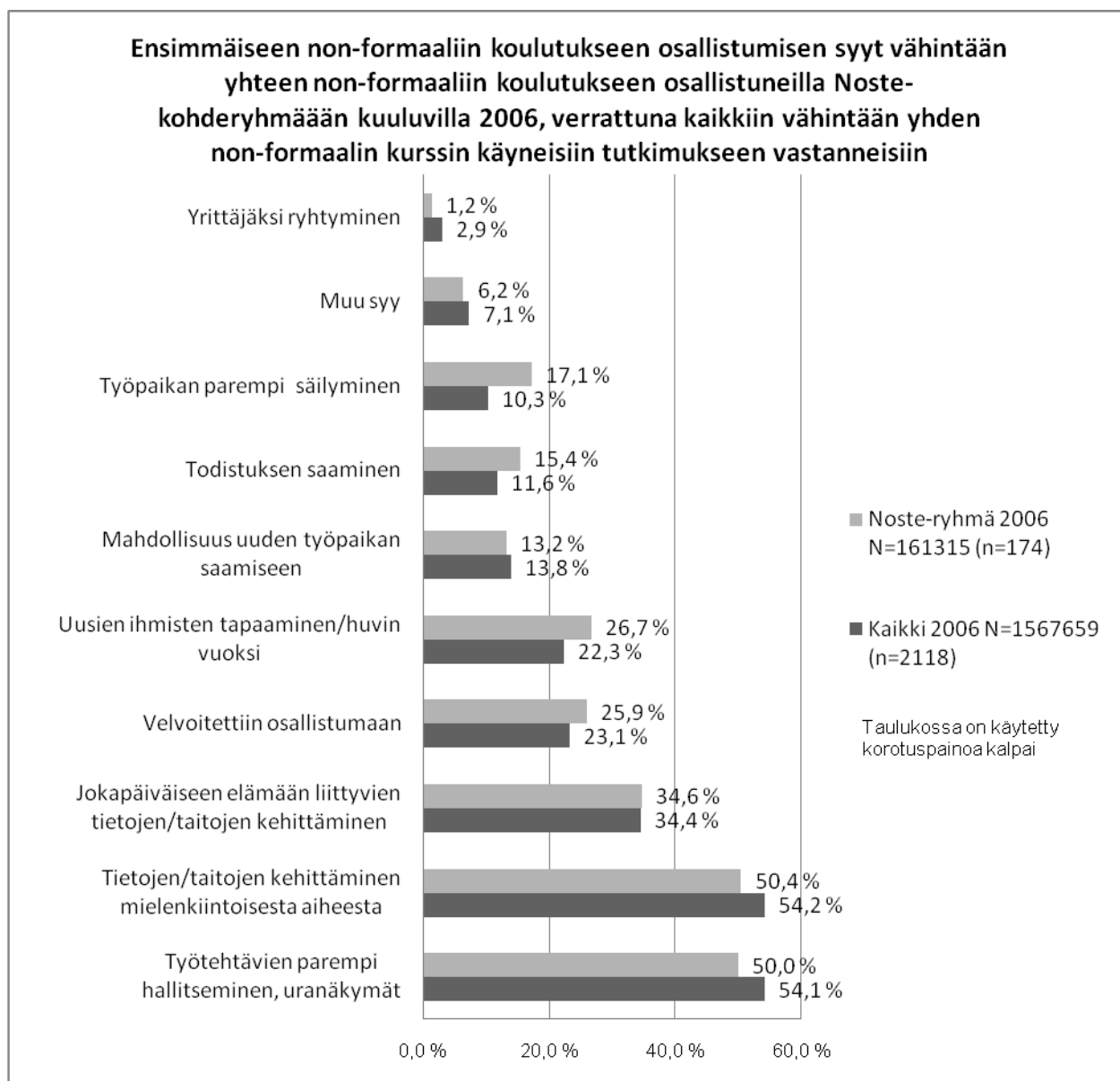
²³ Prosenttiosuutena kaikesta koulutustarpeesta johtajuus- ja esimieskoulutuksen tarpeen osuus kaikilla 6,9 % ja matalasti koulutetuilla 3,7 %.

ettu tarpeellisemmaksi matalasti koulutettujen kuin muiden vastanneiden keskuudessa sekä vuonna 2000 että vuonna 2006, jolloin Noste-ryhmän kohdalla tekniikan osuus oli 22 prosenttia ja ero muihin ryhmiin oli noin 10 prosenttiyksikköä (kuvio 9).



Kuvio 9 Ammattiin ja uraan liittyvän koulutuksen tarvesisällöt 2000 ja 2006 (prosenttia, osuus kaikista)

Seuraavassa kuviossa selvitetään non-formaaliin koulutukseen osallistumisen syitä Noste-kohderyhmän osalta ja verrataan niitä kaikkiin vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen vähintään yhteen non-formaaliin kurssiin osallistuneisiin. Noste-ryhmän motiivaatiotekijänä ja syynä non-formaalille kurssille osallistumiseen on pyrkimys säilyttää jo olemassa oleva työpaikka sekä saada tutkintotodistus. Useat Noste-kohderyhmäläiset näyttävät olevan mukana myös hovin vuoksi ja tapaamassa uusia ihmisiä, oletettavasti tällainen motiivi liittyy enimmäkseen harrastuskursseihin.



Kuvio 10 Ensimmäiseen non-formaaliin koulutukseen osallistumisen syyt 2006

Hakevaa toimintaa koskevassa tutkimuksessa on tuotu esille ”yritysten ja työntekijöiden kiireet koulutukseen hakeutumisen esteenä”. Hakevan toiminnan toimijat ovat myös maininneet Noste-kohderyhmään kuuluvien ihmisten motivoinnin vaikeuden, jonka on voitu päätellä johtuvan kohderyhmäläisen elämäntilanteesta sekä siitä, että koulutukseen ei takaa työllistymistä jatkossa. (Kosonen 2008). AKU 2006 tutkimuksen Noste-kohderyhmään kuuluvista vastaajista kuitenkin lähes viidennes, 17 prosenttia, on osallistunut johonkin non-formaaliin (ks. alaviite 4) koulutukseen vuonna 2006, jotta voisi paremmin säilyttää työpaikkansa (kuvio 10).

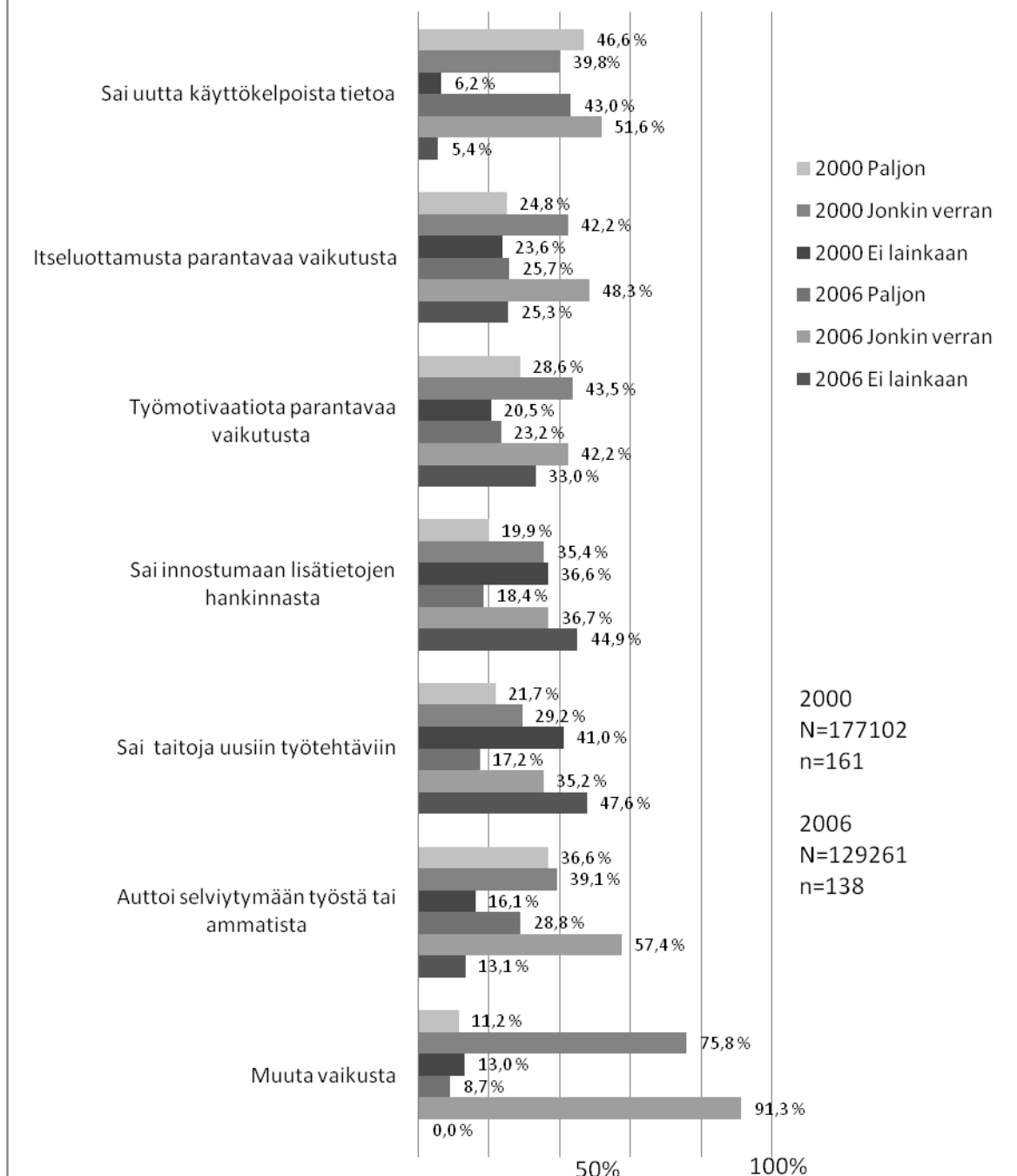
Kosonen (2008) on selvittänyt hakevan toiminnan raportissaan myös työnantajien, työpaikkojen ja yritysten roolia hakevassa toiminnassa. Kosonen toteaa, että noin kolmannes hakevaa toimintaa koskevaan kyselyyn vastanneista²⁴ (n=108) katsoi työnantajien olevan vuonna 2007 tietoisia Noste-ohjelmasta koulutusmahdollisuuksiin, noin 60 prosentin mielestä työnantajat eivät olleet tietoisia. Kosonen toteaa, etteivät työnantajat hyödynnä kovin aktiivisesti Nosteen koulutusmahdollisuuksia ja että miesvoittoisilla aloilla ollaan kaikkein varauksellisimpia. Tutkimukseen vastanneista 38 prosenttia oli sitä mieltä, että yritykset ja työnantajat tekevät myös itse koulutusaloitteita ja 59 prosentin mielestä eivät tee. (Kosonen 2008)

Hakevassa toiminnassa kasvokkaisella vuorovaikutuksella ja työpaikkakäynneillä on ollut suuri rooli. Vuonna 2007 Kososen (2008) mukaan eniten koulutusmahdollisuuksista oli työpaikkakäynneillä tiedotettu työnantajalle tai esimiehelle (90 %) ja vasta sen jälkeen työntekijöille (87 %). Työnantaja oli pyritty motivoimaan ja selvitetty heidän näkemyksiään työntekijöidensä koulutustarpeista. Myös työntekijöiden kanssa oli puhuttu kasvokkain heidän koulutuksen tarpeestaan. Kososen tutkimus osoittaa, että työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden huomioiminen koulutuksen suunnittelussa on vahvistunut seurantavuosien aikana vuodesta 2005 vuoteen 2007.

²⁴ Hakevaa toimintaa koskeva kysely oli toimitettu 57 hankkeen Noste-projektipäällikölle tai -koordinaattorille syksyllä 2007, näistä 49 hankkeessa oli vuoden 2007 aikana aloittanut Noste-opiskelijoita

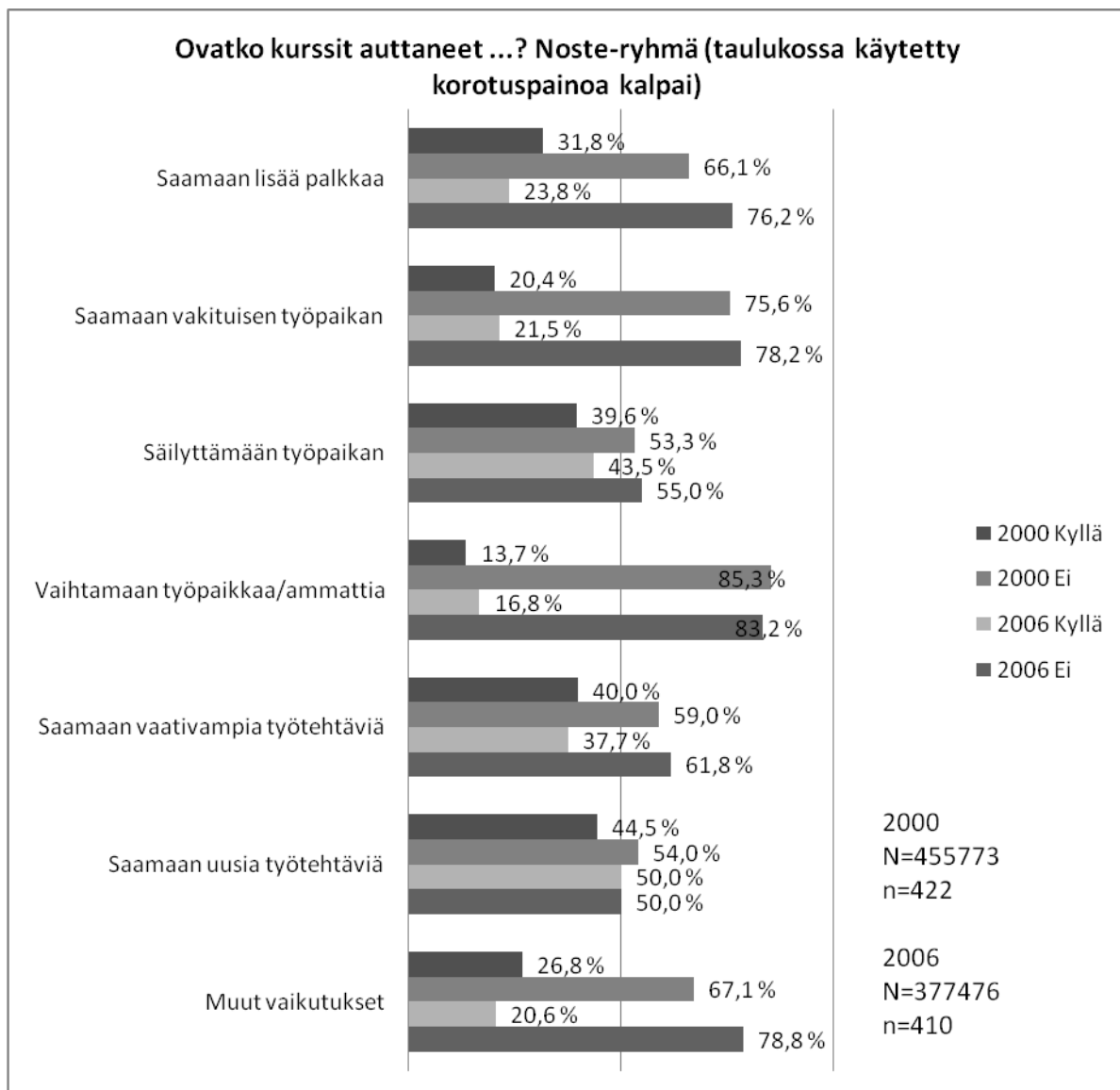
Koulutuksen seurauksissa ja annissa osallistujilleen ei ole huomattavia eroavaisuuksia mielipiteissä vuosien 2000 ja 2006 Aikuiskoulutustutkimukseen osallistuneiden Noste-kohderyhmään kuuluvien vastaajien välillä. Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen suurin anti on ollut Noste-ryhmässä uuden käyttökelpoisen tiedon saaminen sekä apu työssä tai ammatissa selviytymiseen. Viidesosa oli myös sitä mieltä, että koulutus oli vaikuttanut paljon itseluottamukseen sekä työmotivaatioon. Vuonna 2006 kolme neljäsosaa ryhmästä katsoi itseluottamuksen parantuneen koulutuksen vaikutuksesta vähintään jonkin verran. Eroavaisuuksista verrattaessa Noste-kohderyhmän mielipiteitä kaikkien 18-64-vuotiaiden mielipiteisiin koulutuksen seurauksista, mainittakoon, että Noste-kohderyhmään kuuluvat ovat olleet huomattavasti useammin sitä mieltä, että koulutukseen osallistuminen ei ollut saanut innostumaan lisätietojen hankinnasta. (kuvio 11)

Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen seuraukset Noste-kohderyhmässä, taulukossa käytetty korotuspainoa kalpai



Kuvio 11 Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen arvioidut seuraukset Noste-kohderyhmässä 2000 ja 2006

Verrattaessa seikkoja, joihin kurssit ovat vaikuttaneet, huomataan, että Nostekohderyhmäläisillä työhön tai uraan liittyvään aikuiskoulutukseen osallistuminen oli nostanut vuonna 2000 useammin palkkaa kuin 18–64-vuotiailla palkansaajilla yleensä. Vuonna 2006 tilanne on päinvastainen. Kaikkia 18–64-vuotiaita tarkasteltaessa huomataan, että he ovat saaneet useammin koulutuksen seurauksena vakituisen työpaikan kuin Noste-ryhmään kuuluvat. Noste-ryhmäläisiä kurssit ovat auttaneet työpaikan säilyttämisessä. Kaikki ryhmät ovat hyötyneet kursseista suunnilleen saman verran muun muassa saamalla uusia ja vaativampia työtehtäviä.



Kuvio 12 Mitä seikkoja kurssit ovat edesauttaneet, Noste-ryhmä 2000 ja 2006 (eos ei mukana)

4.1 Yhteenvetoa Nosteen kohderyhmästä AKU-tutkimuksen valossa

Yhteenvetona Noste-kohderyhmästä todettakoon, että monet ryhmään kuuluvat ovat osallistuneet vuoden 2006 Aikuiskoulutus tutkimuksen mukaan useampaan kuin yhteen koulutukseen. Koulutustarpeessa on tapahtunut vuosien 2000 ja 2006 välillä muutoksia, joista mainittakoon sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ja erityisesti tekniikan ja sen tutkimuksen, tuotekehityksen sekä tuotannon ja rakentamisen alojen koetun koulutuksen tarpeen kasvu. Noste-kohderyhmän osallistumisen syynä on usein työtehtävien parempi hallinta ja tietojen ja taitojen kehittäminen. Noste-kohderyhmällä on koulutukseen haakeutumisen syynä työpaikan parempi säilyminen, todistuksen saaminen, velvoite osallistua tai uusien ihmisten tapaaminen useammin kuin muilla. Koulutuksen seurauksista mainittakoon esimerkkinä, että 47 prosenttia vuonna 2000 ja 43 prosenttia vuonna 2006 Noste-kohderyhmästä oli saanut mielestään paljon uutta käyttökelpoista tietoa koulutuksesta. Neljäsosan mielestä koulutuksella oli paljon itseluottamusta ja työmotivaatiota parantavaa vaikutusta. Vuonna 2000 37 prosenttia oli sitä mieltä, että koulutus auttoi paljon työssä tai ammatissa selviytymisessä ja vastaava prosenttiosuus vuonna 2006 oli 8 prosenttiyksikköä pienempi. Kurssit olivat molempina vuosina auttaneet lähes 40 prosenttia saamaan vaativampia työtehtäviä ja vuonna 2006 jopa puolet Noste-kohderyhmästä ilmoitti saaneensa uusia työtehtäviä. Merkittävimpinä koulutukseen osallistumisen esteinä vuonna 2000 pidettiin vapaa-ajan kurssien osalta hankalia ja epäsäännöllisiä työaikoja sekä kiinnostuksen puutetta ja terveyteen ja ikään liittyviä syitä. Työhön liittyvän koulutuksen osallistumisen esteinä olivat kiireet työpaikalla sekä se, että työnantaja ei järjestänyt sopivaa koulutusta. Vuonna 2006 koulutuksen (kaikki) suurimpana esteenä oli muun muassa se, että Noste-kohderyhmässä ei nähdä tarvetta työhön liittyvälle koulutukselle. Lisäksi oli terveyteen ja ikään liittyviä syitä sekä vastaajat kokivat koulutuksen yhteensovittamisen työn kanssa olevan hankalaa.

Lopuksi tulee muistaa, että vaikka tässäkin tutkielmassa on esitetty piirteitä, johtopäätöksiä ja kuvauksia eri yhteiskuntaryhmistä ja eri koulutustason omaavien syistä ja motiiveista aikuiskoulutukseen osallistumisen suhteen sekä todettu osallistumisen vaihtelevan rakennetekijöiden mukaan, ovat matalasti koulutetut heterogeenin ja moniaineiksen ryhmä. Aikuiskoulutuskentällä uusinnetaan ja tuotetaan niin sosiaalista kerrostunei-

suutta kuin kulttuurisia erojakin, mutta kenttää voidaan muuttaa ja kehittää vähentämällä eroja ja eriarvoisuutta sekä poistamalla osallistumisen taloudellisia esteitä. Myös henkiset osallistumisen esteet tulee huomioida. Aikuiskoulutuksen tulee tuottaa aineellisten etujen lisäksi myös arvostusta ja tunnustusta osallistujilleen. Toimijoiden on myös otettava huomioon erilaiset oppijat ja oppijaidentiteetit, joihin vaikuttavat oppijan perhe- tausta, elämäntilanne, oppimiskokemukset ja työelämäkokemukset.

Lähteet

- Antikainen, Ari. 2005. Aikuiskoulutukseen osallistumisen erojen syyt. Julkaisussa Rönneberg, Ulla (toim.) Aikuiskoulutuksen vuosikirja. (ss. 23-32.) Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2005:20.
- Antikainen, Ari. 2006. Participation in Adult Education in a Nordic Context. Teoksessa Antikainen, A., Harinen, P. & Torres, C.A. (toim.) In from the Margins: Adult Education, Work and Civil Society. Rotterdam/ Taipei: SensePublishers, 2006, 131-145.
- Antikainen, Ari. 2005. Participation, Culture and Life Course: Elements for a Theory of Participation/Non-participation in Adult Education. In Jopi Nyman (ed.) Studies in Sociology of Education and Culture. Publications of the Department of Sociology 6. Joensuu University Press. 9-29.
- Blomqvist, Irja & Ruuskanen, Timo & Niemi, Helena & Nyssönen, Eeva. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2000. Koulutus 2002:5 Tilastokeskus Helsinki.
- Bourdieu, Pierre. 1984. Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre. 1986. The Forms of Capital. Teoksessa Richardson, J.G. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. : Greenwood Press. 241-258
- Casey, Catherine. 1995. Work, Self and Society. After Industrialism. Routledge London.
- Illeris, Knud. 2003. Learning Changes through Life. Lifelong Learning in Europe VIII: 1, 51-60.
- Kokkila, Hanne. 2003. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30-54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta. Sosiologian raportteja 1, Joensuun yliopisto sosiologian laitos.
- Kosonen, Toni. 2008. ”Nosteen hakeva toiminta vuodesta 2003 vuoteen 2007 ja eteenpäin” -luonnos 30.5.2008. Joensuun yliopisto.
- Laukkanen, Hanne. 2007. Hakevan toiminnan helmiä Noste-hankkeissa. AiHeessa eteenpäin – aikuiskoulutuksen seminaari Helsingissä 15.11.2007. Powerpoint esitys osoitteessa <http://www.oph.fi/attachment.asp?path=1,443,9111,36665,76677>. Joensuun yliopisto.
- Linnakylä, Pirjo & Malin, Antero. 2002. Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: Aikuiskoulutukseen osallistuminen ja sitä syrjäytyminen SIALS-aineiston valossa. Teoksessa Stenström, Linnakylä, Malin, Nikkanen, Piesanen & Valkonen: Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: ”Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää!”. Opetusministeriö, koulutus ja tiedepoliitiikan osasto, Helsinki.
- Moore, Erja. 2004. Aikuiskoulutukseen osallistumattomuuskin on rationaalista. Aikuis-kasvatus 24:3, 206-213.

Mykkänen, Tuija Ami-säätiö (toim.). 2008. Noste – pääkaupunkiseudun alueohjelma: Ammatillista osaamista – todistettavasti. Nosteesta ammatillisen aikuiskoulutuksen toimintamalli, 6.

Nikkanen, Pentti. 2002. Aikuisopiskelijoiden tarpeita, kokemuksia ja odotuksia kolmesta erityyppisestä aikuiskoulutuksesta. Teoksessa Stenström, Linnakylä, Malin, Nikkanen, Piesanen & Valkonen: Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: ”Kyllä sieltä aina jotain repuun jää!”. Opetusministeriö, koulutus ja tiedepolitiikan osasto, Helsinki.

Nyman, Jopi (toim.). 2005. Studies in Sociology of Education and Culture. Publications of the Department of Sociology 6. Joensuu University Press.

OPM. 2007. Noste-ohjelman vuosiraportti 2006 osoitteessa <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=942>, 25. Noste-ohjelma 28.6.2007.

OPM, Opintojen keskeyttämisen vähentämisen toimenpideohjelma, Keskustelumuistio 8.2.2007, Opetusministeriön monisteita 2007:2, osoitteessa http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/opm_monisteita_2.pdf?lang=fi.

Pohjanpää, Kirsti, Niemi, Helena & Ruuskanen, Timo. Koulutus 2008. Osallistuminen aikuiskoulutukseen Aikuiskoulutustutkimus 2006. Tilastokeskus Helsinki.

Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto. 2006. Ikääntyvät sukupolvet, koulutuksen merkitys ja tietoyhteiskunta. Teoksessa Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen (toim.). 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus Jyväskylä. 175–196.

Ruoholinna, Tarita. 2006. Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. Teoksessa Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen (toim.). 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. PS-kustannus Jyväskylä. 155–174.

Tilastokeskus. 2008. Koulutus 2008, Suomen virallinen tilasto. Aikuiskoulutustutkimus 2006, Aikuiskoulutukseen osallistuminen ennakkotieto. 03.06.2008 Helsinki.

Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimuksen kotisivu

<http://www.stat.fi/til/aku/index.html>

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1 Ensimmäiseen non-formaaliin koulutukseen osallistumisen syyt 2006	8
Kuvio 2 Aikuiskoulutukseen osallistuneet toimialoittain ja työnantajasektoreittain 2000 ja 2006	13
Kuvio 3 Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen arvioidut seuraukset, 18–64-vuotiaat 2000 ja 2006	21
Kuvio 4 Mitä seikkoja kurssit ovat edesauttaneet, 18–64-vuotiaat 2000 ja 2006.....	22
Kuvio 5 Merkittävimiksi koetut vapaa-ajan koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2000	24
Kuvio 6 Merkittävimiksi koetut työajalla tapahtuvaan koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2000.....	25
Kuvio 7 Merkittävimiksi koetut koulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2006	26
Kuvio 8 Noste-ryhmään kuuluvien koulutukseen osallistuminen 2006	27
Kuvio 9 Ammattiin ja uraan liittyvän koulutuksen tarvesisällöt 2000 ja 2006 (prosenttia, osuus kaikista)	30
Kuvio 10 Ensimmäiseen non-formaaliin koulutukseen osallistumisen syyt 2006	31
Kuvio 11 Työhön tai ammattiin liittyvän koulutuksen arvioidut seuraukset Nostekohderyhmässä 2000 ja 2006	34
Kuvio 12 Mitä seikkoja kurssit ovat edesauttaneet, Noste-ryhmä 2000 ja 2006 (eos ei mukana)	35
Taulukko 1 Keskeyttäneet oppilaitosmuodoittain 2001-2004 (lähde OPM)	10