

Kirsi Kaljunen

TYÖVOIMAKOULUTUSTEN TYÖLLISTYMISVAIKUTUKSET POHJOIS-KARJALASSA  
VUOSINA 2007–2009.

Itä-Suomen yliopisto  
Filosofinen tiedekunta  
Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Joulukuu 2015

## TIIVISTELMÄ

Tiedekunta – Faculty Filosofinen tiedekunta		Osasto – School Kasvatustieteiden ja psykologian osasto		
Tekijät – Author Kirsi Tanja Elina Kaljunen				
Työn nimi – Title Työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009.				
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages	
Aikuiskasvatustiede	Pro gradu -tutkielma	joulukuu 2015	83	
	Sivuainetutkielma			x
	Kandidaatin tutkielma			
	Aineopintojen tutkielma			
<p><b>Tiivistelmä – Abstract</b></p> <p>Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee TEAK Teknologikeskus Oy:n järjestämiä työvoimakoulutuksia ja niiden työllistymisvaikutuksia Pohjois-Karjalassa. Tarkastelussa ovat koulutukset, jotka päättyivät vuosina 2007–2009.</p> <p>Työvoimakoulutusten virallista vaikuttavuutta seurataan sijoittumisseurannalla, kun koulutuksesta on kulunut kolme kuukautta. Tässä tutkielmassa tarkastellaan kuitenkin työllistymisvaikutuksia eikä virallista vaikuttavuutta. Pelkän tilaston perusteella ei voi tehdä johtopäätöstä, onko koulutus ollut vaikuttavaa eli onko henkilö työvoimakoulutuksen ansiosta työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Tiedot on katsottu heti koulutuksen päätyttyä, kolme, kuusi, yhdeksän ja 12 kuukautta koulutuksen päättymisestä, huhtikuussa 2010, ja viimeisin tieto on lokakuulta 2015.</p> <p>Tutkielmassa perehdytään 1. työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksiin Pohjois-Karjalassa valtion tavoitteisiin suhteutettuna, 2. alueellisiin eroihin, 3. yhtäläisyyksiin eri henkilöiden työllistymisvaikutuksissa ja 4. työvoimakoulutuksen keskeyttämisen syihin.</p> <p>Tutkielman aineisto analysoitiin Kirkpatrickin (1996) mallin mukaisesti erityisesti neljättä tasoa tarkastellen. Tulokset suhteutettiin koulutusten työllistymisvaikuttavuustarkasteluihin ja valtion budjettiesityksissä mainittuihin vaikuttavuustavoitteisiin. Esimerkiksi valtion asettamien tavoitteiden mukaan vuonna 2015 kolme kuukautta työvoimakoulutuksen päättymisen jälkeen saisi enintään 36 % opiskelijoista olla työttömänä.</p> <p>Tutkielman tuloksissa TEAK:in vuosina 2007–2009 järjestämien työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset Pohjois-Karjalassa voidaan todeta hyväksi. Kolmen kuukauden kuluttua 163 opiskelijasta oli 16 % työttömänä, työpaikan oli ilmoittanut saaneensa 36,2 %, sijoitettuna oli 8,6 % ja ei-rekisterissä-statuksella (eli voidaan olettaa työllistyneen) oli 37,4 %. Lisäksi kaksi henkilöä oli lähtenyt uuteen koulutukseen, ja yksi henkilö oli lomautettuna (oli ollut työelämässä heti koulutuksen jälkeen).</p> <p>Viidesosa TEAK:in järjestämiin työvoimakoulutuksiin hyväksytyistä opiskelijoista keskeytti koulutuksen vuosina 2007–2009. Keskeyttämisen syy oli 47,8 %:lla työllistyminen. Lähes yhdeksän prosentin kohdalla syytä ei voida identifioida, joten jos hekin lasketaan mukaan työllistyneisiin, keskeytti selkeästi yli puolet koulutuksen työllistymisen vuoksi.</p> <p>Työllistymisvaikutusten perusteella tuloksista on löydettävissä neljä tyypillisintä työvoimakoulutuksen suorittaneen työllisyyspolkua, hyvin työllistyneet (<math>n = 69</math>), työttömästä työllistymiseen (<math>n = 32</math>), työttömyyden polulle jääneet (<math>n = 11</math>) ja vaihtelevat polut (<math>n = 51</math>).</p>				
<p><b>Avainsanat – Keywords</b></p> <p>työvoimakoulutus, vaikuttavuus, työllistymisvaikutus,</p>				

ABSTRACT

Tiedekunta – Faculty Philosophical Faculty		Osasto – School School of Educational Sciences and Psychology	
Tekijät – Author Kirsi Tanja Elina Kaljunen			
Työn nimi – Title Employment effects of labor market training in North Karelia in 2007–2009			
Pääaine – Main subject	Työn laji – Level	Päivämäärä – Date	Sivumäärä – Number of pages
Adult Education	Pro gradu -tutkielma	x	December 2015 83
	Sivuainetutkielma		
	Kandidaatin tutkielma		
	Aineopintojen tutkielma		
<p><b>Tiivistelmä – Abstract</b>  This master thesis investigates employment training arranged by TEAK Ltd during in Finland, North Karelia. The emphasis is on the trainings which ended during 2007-2009.</p> <p>Generally the official effectiveness of employment training will be monitored three months after training period. However, in this thesis the emphasis was on the actual employment effects instead of the official effectiveness. From the statistics alone, it is difficult to make conclusions whether the training has been effective, i.e. whether the person is found employment thanks to employment training. Data are viewed immediately after completion of training 3, 6, 9 and 12 months after training, in April 2010 and the latest data in October 2015.</p> <p>This master thesis familiarizes 1. the employment effects of labor training in North Karelia reflected to the Finnish state budget goals, 2. regional disparities, 3. similarities employment effects of different individuals and 4. the possible reasons relating to the suspension of labor market training.</p> <p>The results of the study were analyzed with Kirkpatrick's (1996) model. More specifically, the fourth level called "results" was used. The results of the effectiveness of employment training were reflected on the goals mentioned in a Finnish state budget. The state has set a goal that maximum of 36 % of students in the training program should be unemployed.</p> <p>Result show that the employment training organized by the TEAK in North Karelia during 2007–2009 was good. After three months, from the 163 students 16 % were unemployed and 36.2 % were announced to be employed, 8.6 % were support employed and 37.4 % were in a category of no-information (and can be assumed as employed). In addition two persons had participated a new employment training and one person was laid off (had been at work immediately after training).</p> <p>One-fifth of the people who got accepted for the TEAK's employment training in 2007-2009 suspended training. Students' employment was the cause of suspending for 47.8 % of students. For nine percent of the students, the reasons of cancelation were not possible to identify. Therefore if they are calculated as an employed, clearly more than a half of who suspended training was due to an employment.</p> <p>Employment of persons from the results, were found four typical employment training paths; well employed (<math>n = 69</math>), from unemployment to employment (<math>n = 32</math>), the path of unemployment (<math>n = 11</math>) and variable paths (<math>n = 51</math>).</p>			
<b>Avainsanat – Keywords</b> labor training, employment training, effectiveness, adult education,			

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖTTÖMYYS JA TYÖVOIMAKOULUTUS.....	3
2.1	TYÖTTÖMYYS .....	3
2.2	TYÖVOIMAKOULUTUS OSANA AKTIIVISTA TYÖVOIMAPOLITIIKKA.....	6
2.3	TUTKIMUSKOHTENA OLEVA TYÖVOIMAKOULUTUS .....	11
2.3.1.	TÄSMÄKOULUTUS .....	13
2.3.2.	REKRYKOULUTUS .....	13
2.3.3.	MUUTOSKOULUTUS.....	14
3	KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI .....	16
3.1	KOULUTUKSEN ARVIOINTI .....	16
3.2	KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS .....	19
3.3	AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA AIHEESTA.....	23
4	TUTKIELMAN TOTEUTUS .....	35
4.1	KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINNIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	36
4.2	TÄSMENNETYT TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	39
4.3	AINEISTO .....	39
4.4	LUOTETTAVUUS .....	41
5	TUTKIELMAN TULOKSET .....	43
5.1	TYÖTTÖMYYS POHJOIS-KARJALASSA VUOSINA 2007–2009 .....	44
5.2	VUODEN 2007 KOULUTUKSET .....	53
5.3	VUODEN 2008 KOULUTUKSET .....	56
5.4	VUODEN 2009 KOULUTUKSET .....	60
5.5	YHTEENVETO .....	62
5.5.1.	TYÖLLISTYMISVAIKUTUSTEN TYYPITTELY .....	64
5.5.1.1.	HYVIN TYÖLLISTYNEET (N = 69) .....	65
5.5.1.2.	TYÖTTÖMYYDESTÄ TYÖLLISTYMISEEN (N = 32) .....	66
5.5.1.3.	TYÖTTÖMYYDEN POLULLE JÄÄNEET (N = 11) .....	67
5.5.1.4.	VAIHTLEVAT POLUT (N = 51) .....	67
5.5.2.	TYÖVOIMAKOULUTUKSEN KESKEYTTÄNEET.....	68
5.5.3.	VUODEN 2015 TILANNE.....	71
6	POHDINTA.....	74
6.1	YHTEENVETO .....	76
6.2	JATKOTUTKIMUSAIHEITA .....	79
	LÄHTEET.....	80

## 1 JOHDANTO

Mitä on työvoimakoulutuksen vaikuttavuus? Valtonen (1997, 45) kuvaa vaikuttavuutta tavoitteiden ja suoritteiden vastaavuudeksi. Koulutus voi olla vaikuttavaa positiivisessa mielessä, vaikeivät tavoitteet toteutuisivatkaan. Tavoitteiden saavuttaminen on vain yksi osa vaikuttavuutta. Vaikuttavuutta tarkastellessa voidaan kysyä, onko koulutuksesta hyötyä maksajalle ja osallistujalle. Mitkä ovat ne todelliset hyödyt ja kannattiko koulutusta järjestää? Työvoimakoulutuksen osalta on haastavaa tehdä kustannus-hyötyanalyysiä. Yhteiskunnalle kustannukset lankeavat heti, mutta tulot saadaan mahdollisesti vasta myöhemmin verotuloina. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arviointi ei ole aina yksinkertaista. Työvoimakoulutus on ammatillista aikuiskoulutusta, minkä tarkoituksena on ylläpitää työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä tasapainoa. Työnantajalle se myös mahdollistaa juuri omalle yritykselle suunniteltua tuettua koulutusta. (Juuti 1994, 17–18.)

Todellista vaikuttavuutta on vaikea tutkia, koska on liian monta väliin tulevaa tekijää. Kuinka moni olisi työllistynyt ilman koulustakin? Vaikka henkilö olisi saattanut työllistyä ilman työvoimakoulutusta, saattoi se parantaa hänen työllistymisensä laatua. Työvoimakoulutus myös usein nostaa osaamisen tasoa, koska se useimmiten kohdistuu työmarkkinoiden vähiten koulutettuihin ja heikompiosaisiin.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan TEAK Oy:n järjestämiä työvoimakoulutuksia Pohjois-Karjalassa, jotka ovat päättyneet vuosina 2007–2009. Aineisto on ensisijaisesti hankittu Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen raporttia *”Työvoimakoulutusten (moniala ja muutosturva) vaikuttavuus Pohjois-Karjalassa. TEAK Oy:n järjestämissä, vuosina 2007–2009 päättyneissä koulutuksissa.”* varten keväällä 2010. Virallisesti työvoimakoulutuksen yhteydessä puhutaan koulutuksen vaikuttavuudesta, kun henkilö on työllistynyt kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan pelkän tilastollisen tarkastelun vuoksi käytetä termiä koulutuksen vaikuttavuus

vaan *työllistymisvaikutukset*. Koulutus voi edesauttaa henkilön työllistymistä, mutta jos henkilö olisi työllistynyt muutoinkin, ei koulutus ole kovin vaikuttavaa.

Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu erityisesti työharjoittelun olevan työllistämistä edistävä tekijä kaikkien kohderyhmien kohdalla. Naisten osalta myös tuettu yrittäjyys havaittiin etenkin osa-aikatyöllisyyttä lisääväksi, ja täten naiset pystyivät paremmin yhdistämään työ- ja perhe-elämän. Tutkimuksissa oli myös havaittu eri toimijoiden (viranomainen, työnantaja, kouluttaja) hieman puutteellisen yhteistyön hidastavan työllistymistä. Erityisesti eri viranomaisten kesken tulisi olla läheisempää yhteistyötä, etenkin syrjäytymisvaarassa olevien henkilöiden saamiseksi takaisin työelämään. Nuorisotyöttömyyteen onkin kiinnitetty huomiota, koska nuorisotyöttömyyden koetaan olevan uhka jopa kestäväälle talouskasvulle, kun siirto nuoruudesta aikuisuuteen epäonnistuu.

Kaikkiaan vuosina 2007–2009 järjestettiin Pohjois-Karjalassa TEAK Oy:n järjestämiä eri työvoimakoulutuksia 89 kpl (v. 2007: 15 kpl, v. 2008: 49 kpl ja v. 2009: 38 kpl; samoja kursseja on järjestetty eri vuosina). Kursseilla koulututtui yhteensä 209 henkilöä (v. 2007: 65 hlöä, v. 2008: 83 hlöä ja v. 2009: 61 hlöä), joista 46 henkilöä (26:stä eri koulutuksesta) keskeytti koulutuksen.

Jokaisen yksittäisen opiskelijan tiedot on kerätty työ- ja elinkeinohallinnon käyttämää URA-tietokannasta henkilökohtaisesti. Työllistyneiden osuudesta ei ole aina varmuutta työnhakijarekisterissä, vaikka työllistäminen toimenpiteiden perimmäinen tavoite onkin. Työvoimakoulutusten virallista vaikuttavuutta seurataan sijoittumis seurannalla. Sijoittumistiedot on katsottu päivälleen kunkin koulutuksen päättymispäivästä, heti koulutuksen päätyttyä, kolme, kuusi, yhdeksän ja 12 kuukautta koulutuksen päättymisestä, huhtikuussa 2010. Lisäksi osan työllistymistilanne lokakuulta 2015 on tiedossa.

## 2 TYÖTTÖMYYS JA TYÖVOIMAKOULUTUS

### 2.1 TYÖTTÖMYYS

Työttömyys on taloudellinen ilmiö, millä on sosiaalisia vaikutuksia. Työttömyys voi koskettaa henkilöä parista päivästä vuosiin. (Moody 2008, 12.)

Aikuiskoulutusta pidettiin ennen 1960-lukua lähinnä vapaa-ajan harrastuksena ja vapaana sivistystyönä, vaikka sotien jälkeen järjestettiin muun muassa työttömille ammatillista koulutusta. 1970-luvulla työttömien ja työttömyysuhan alla olevien aikuisten kouluttamista lisättiin voimakkaasti. Kuitenkin vasta vuonna 1991 astui voimaan laki työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutuksesta ja täten koulutusten tarjonta monipuolistui valtavasti. (Mikkonen 1995, 8.)

Lehtisalo (1991, 58–59) kirjoittaa, että keskeisenä tekijänä yksilön elämään vaikuttaa työ. Se voidaan nähdä ammattina, urana, toimeentulon lähteenä tai perustarpeisiin verrattavana identiteetin rakentajana. Suomalaisessa yhteiskunnassa työtä on arvostettu ja sen puuttuminen on koettu onnettomuutena, joka vaikuttaa suuresti yksilöön. Työn ja ammatin on koettu muodostavan yksilön identiteetin perustan ja moraalikäsityksen selkärangan. Kuitenkin jo 1990-luvulla työn arvostuksen havaittiin muuttuneen, ja samalla työn osuuden tärkeys ihmisen elämässä oli muuttumassa. Kysyttäessä elämän keskeisintä sisältöä vuonna 1979, vastasi yli 50 % ”työ”. Vuonna 1988 vain 28 % vastasi työn olevan keskeisintä elämässään. Kodin ja vapaa-ajan merkitys oli kasvanut. Vuonna 2014 tehdyssä tutkimuksessa (EVA 2014) väitteen ”työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä” allekirjoitti ainoastaan 16 % ja jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä oli jopa 41 % vastaajista. Nykyisin etätyön mahdollisuudet helpottavat vapaa-ajan ja työn yhdistämistä, mikä toisaalta samalla hämärtää työn ja vapaa-ajan eroa. (Moisio & Huuhtanen 2007, 15.)

Työttömyys koetaan ahdistavana ja stressaavana elämänmuutoksena, erityisesti korkeakoulutettujen kohdalla. Vaikutukset ovat toki yksilöllisiä sekä ikä- ja ammattikohtaisia, mutta ylemmillä toimihenkilöillä työn merkitys on enemmän sisäiseen motivaatioon, omakuvaan, identiteettiin ja itsensä toteuttamiseen vaikuttava kuin vähemmän koulutetuilla. Työttömyyden pitkittyessä on kyse syrjäytymisprosessista. Pidempään työttömänä olleita helposti syrjitään työhakutilanteissa. Etenkin akateemisilla aloilla monet työpaikoista täytetään sisäisillä työmarkkinoilla. Lisäksi pitkittyneellä työttömyysjaksolla voi olla vaikutusta henkilön itsetuntoon ja sen myötä ulkoiseen olemukseen. (Manninen 1993, 24, 25.)

Työttömyys on myös yhteiskunnan ongelma eikä ainoastaan yksilön ongelma, se on sosiaalinen, taloudellinen ja poliittinen ongelma. Työttömyyden voidaan katsoa johtuvan yhteiskunnan lamasta ja rakenteellisesta ylitarjonnasta. Työttömyys merkitsee yhteiskunnalle työpanoksen hukkakäyttöä, käyttämätöntä voimavaraa, vähentää kulutuskysyntää ja aiheuttaa sosiaaliturvamenoja. Työttömyyden alenemiseen tarvitaan yleistä talouskehitystä, työvoimapolitiikan erityistoimia sekä työllisyysnäkökulman ottamista huomioon yhteiskuntapolitiikan muillakin osa-alueilla. Työttömyys kuvastaa-kin työpaikkojen riittämättömyyttä. Työn kysynnän lisääntymistä voi edistää tuottavuuden nousu, joka perustuu kokonaistuottavuuden ja osaamisen parantamiseen. Laadullisesti kestävä tapa tuottavuuden kohottamisessa on huolehtia työhyvinvoinnista. (Tiainen ym. 2007, 245; Koistinen 2014, 159; Räisänen 1995, 10.)

On yksilölle merkittävää mihin kohtaan työttömyysjaksoa työvoimakoulutus sijoittuu. Onko menossa alkushokki, optimismivaihe vai alistunut fatalismivaihe? Otollisin aika koulutukselle olisikin muutostilanne; tässä tapauksessa juuri alkanut työttömyys. (Mikkonen 1995, 12.)

Heinonen (2004, 23–24) ja Koistinen (2014, 176–179) ovat määritelleet erilaisia työttömyyden tyyppejä. Työttömyyden eri tyyppejä on useita; kausi-, suhdanne- ja kitkatyöttömyys, rakenteellinen ja teknologinen työttömyys, vajaatyöllisyys ja piilotyöttömyys sekä kouluttamattomat ja työttömät nuoret, ns. NEET-työttömät. Suhdannetyöttömyys on ollut Suomessa historiallisesti työttömyyden päätyyppi, mutta myös kausi- ja kitkatyöttömyys ovat lisääntyneet. **Luonnollinen työttömyys** on teoreettinen käsite, jonka komponentteja ei pysytä suoraan mittaamaan. Tällöin työmarkkinat ovat tasapainopisteessä. Luonnollinen työttömyys koostuu kitka- ja rakennetyöttömyydestä, mutta myös kausityöttömyys lasketaan kuuluvan osaksi luonnollista työttömyyttä. Usein kokonaiskysynnän kasvu johtaa korkeampiin hintoihin ja palkkoihin, jotka alentavat tuotantoa ja työllisyyttä. **Kitkatyöttömyys** johtuu



uusien työntekijöiden saapumisesta markkinoille sekä vanhojen työntekijöiden liikkumisesta työpaikkojen ja alueiden välillä. Kitkатыöttömyydessä ongelmana on, etteivät työnhakijat ja avoimet työpaikat kohtaa. Nykyisin sosiaalinen media tuo omat haasteensa ja voi olla, että työpaikkailmoituksen näkevät vain tietyt niin sanotut sisäpiiriläiset. Informaation puutteesta työnhakijat eivät tiedä kaikkia mahdollisia työnantajia. Myöskään työnantajat eivät ole tietoisia uusien työnhakijoiden ominaisuuksista. Täten työmarkkinoilla on sekä avoimia työpaikkoja että työttömiä työnhakijoita. **Rakennetyöttömyydestä** puhutaan silloin kun työnhakija ei kykene täyttämään avoimena olevan työpaikan vaatimuksia. Työnhakijalla voi olla puuttuvia taitoja, hän tai työnantaja on alueellisesti sijoittunut väärin tai työntekijä ei ole suostuvainen ehdotettuun palkkatasoon. Taustasyinä rakennetyöttömyydessä voivat olla kulutustottumuksissa, tuotantoteknologiassa tai verotuksessa tapahtuneet muutokset, jolloin yhden taitotason työntekijöiden kysyntä laskee ja toisen nousee. Rakennetyöttömyys on laajempi kuin muut työttömyyden tyypit. Rakennetyöttömyydessä on kyse laajoista muutoksista työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa. Sekä 1990-luvulla että vuoden 2008 jälkeen olleen taantuman saneerausten yhteydessä syntyivät työvoimareservit, joihin kuului laajamittaisesti eri alan ammattilaisia. Teknologinen työttömyys johtuu teknologisesta kehityksestä, joka tekee tarpeettomiksi aiemmin tarvittut taidot. On muun muassa siirrytty paperittomaan laskutukseen tai käyttämään robotteja teollisuudessa. **Kausityöttömyyden** aiheuttaa kysyntävaihtelu. Kausityöttömyys on usein alakohtaista, jolloin työttömyys vaihtelee vuodenaikojen mukaan esimerkiksi matkailualalla. Tietyillä toimialoilla työntekijöiden tai lopputuotteiden kysyntäpiikki on vain tietyn aikaa vuodesta, mikä lisää työvoiman tarvetta. Kausityöttömyyttä syntyy kun ko. työntekijöille ei löydy kausiluontoisen kysyntäpiikin ulkopuolella töitä. **Suhdannetyöttömyys** aiheutuu talouden laskusuhdanteesta. Taantuman aikana lopputuotteen kysyntä laskee, minkä seurauksena työntekijöiden tarve vähenee. Työnhakijoille ei riitä työpaikkoja avoimilta markkinoilta, vaikka heidän osaamisensa olisikin vaadittavalla tasolla. **Piilotyöttömiä** ovat henkilöt, jotka ovat poistuneet työvoimasta esimerkiksi syrjäytymisen tai kotityön takia. Piilotyöttömyydellä ja vajaatyöllisyydellä tarkoitetaan heitä, keiden mielestä työttömyysturva on heikko ja leimaava. He hakevat työtä, mutta ilmoittautuvat työttömiksi vasta kun työllisyystilanne paranee. Viimeisenä on nuoriin liitettävä, melko uusi termi **NEET-työttömät** (Not in Employment, Education or Training). On haluttu erotella koulutuksen omaavista työttömistä ne nuoret, joilla ei ole työtä, ja jotka eivät ole tutkintoon johtavassa tai kurssimuotoisessa koulutuksessa, nuorista. Suomessa neet-työttömiä on melko vähän. Kukin työttömyyden tyyppi johtuu erilaisista taloudellisista tai poliittisista olosuhteista (Moody 2008, 17).

Työhallinnon tekemien työllistämistä edistävien toimenpiteiden perimmäisenä tavoitteena on työllistää työttömät avoimille työmarkkinoille erinäisillä työvoimakoulutus- ja tukityöllistämistoimenpiteillä. Tarkoituksena on myös poistaa ammatillisia kapeikkoja ja yritysten rekrytointiongelmia. Työ- ja elinkeinotoimiston palveluprosessin ydintehtävänä on taata, että avoimet työmarkkinat täyttyvät laadukkaasti, työnhakijoiden työnhakujaksot lyhenevät, työvoiman saatavuutta parannetaan, työnantajien tulevat työvoiman tarpeet ja osaamisvaatimukset selvitetään sekä yhdessä turvataan yritysten toimintaedellytyksiä. Aktiiviset toimenpiteet voidaan katsoa onnistuneen, jos niiden avulla taataan osaava työvoima yrityksille ja autetaan työnhakijoita työllistymään. (Heinonen 2004, 138–139; Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012.)

Kuten Heinonen (2004, 160) muistuttaa, ei työvoimapolitiikkaa harjoittavat viranomaiset voi yksin ratkaista työttömyysongelmaa, mutta yhdessä muiden tahojen kanssa voidaan asioihin yrittää vaikuttaa positiivisesti. Ainakin lyhyellä aikavälillä haasteet ovat melko ilmeisiä; väestörakenteen muutos, huoli työvoiman riittävydestä ja maahanmuuttokysymykset sekä rakenteellisen työttömyyden ongelmat. Haasteita työvoimapolitiikan näkökulmasta ovat erityisesti vaikuttavuus ja organisointikysymykset. Voidaankin miettiä, mihin työvoimapolitiikka riittää?

## **2.2 TYÖVOIMAKOULUTUS OSANA AKTIIVISTA TYÖVOIMAPOLITIIKKAA**

Työvoimakoulutus on sekä työvoimapolitiittinen toimenpide että aikuiskoulutusta (Valtonen 1997, 31). Työvoimapolitiikka muodostuu valtion puuttuessa työmarkkinoiden epätäydellisyyteen eli työttömyyteen ja työnantajien vaikeuksiin saada työvoimaa. Täten valtio yrittää lieventää tai poistaa kyseisiä epäkohtia. Alhaisen työttömyyden edellytys on, että työpaikkojen määrä vastaa työvoiman tarjontaa. Valtio ja kunnat järjestävät erityyppisiä työllistämistöitä sekä pyrkivät edistämään ammatillista ja alueellista liikkumista. Jotta työpaikkoja syntyy, tarvitaan vakaa talousympäristö ja elinkeinorakenne, joka vastaa kysyntään maailman sekä kotimaan markkinoilla. Suomessa ja muissakin kehittyneissä teollisuusmaissa pidetään aktiivista työvoimapolitiikkaa työvoimapolitiikan strategisena perustana. Se tulisi nähdä osana useiden politiikan alueiden, kuten talous-, koulutus-, sosiaali- ja työvoimapolitiittisten tukiohjelmien, kuten työmarkkinajärjestöjen, valtion, kuntien ja kansalaisjärjestöjen välisenä vuorovaikuttajana. Työvoimapolitiikka saatetaan usein ymmärtää yksittäisiksi toimenpiteiksi, jotka koskevat työllisyyttä. Samanaikaisesti finanssi-, sosiaali- ja koulutuspoliittiset linjavedot vaikuttavat työllisyyden kehitykseen. Työvoimapolitiikan

urautuminen on usein esteenä työvoimapolitiittisille uudistuksille, vaikkakin samalla se tuo vakautta ja ennustettavuutta. (Heinonen 2004, 51; Koistinen 2014, 13, 16, 55; Tiainen ym. 2006, 245, 249.)

Aktiivinen työvoimapolitiikka on osa laajempaa yhteiskunta- ja talouspoliittista kokonaisuutta, josta selittyvät sen tehtävät ja kehittämistarpeet. Työvoimakoulutukseen vaikuttavat kaikkiaan neljän eri politiikan säädökset. Työvoimakoulutus kuuluu olennaisena osana työvoimapolitiikkaan, mutta myös koulutus- ja sosiaalipolitiikka vaikuttavat aikuiskoulutukseen sekä lisäksi elinkeinopolitiikka, jonka muutokset heijastuvat koulutusten kysyntään ja tarjontaan vaikuttaa. Haasteita syntyykin työvoimakoulutukseen siitä, kun hallinnollinen puoli tulee työvoimapolitiikasta, ja sisällöltään kuuluu koulutuspolitiikkaan, ja koulutus on sosiaalisesti tuettua sekä vaikutukset ulottuvat myös elinkeinopolitiikkaan. (Heinonen 2004, 56–58; Räisänen 1995, 99.)

Työmarkkinoilla tulee aina olemaan sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmat, ja täten työvoimapolitiikkaan kohdistuvat odotukset kasvavat. Työnantajat haluavat turvata heidän tarpeisiinsa soveltuvasta ja kohtuuhintaisesta työvoimasta vahvistamaan yrityksen kilpailuasemaa. Työntekijät odottavat toimivia työmarkkinoita, mitkä takaisivat laadukkaat työolosuhteet, joilla taata toimeentulo ja ammatillisen kehityksen mahdollisuudet sekä yleinen hyvinvointi. Täten työmarkkinoilla esiintyy kahdenlaista epätasapainoa. Kysyntä ja tarjonta tai työpaikkojen ja työntekijöiden määrä eivät kohta. Molemmat toki kytkeytyvät myös toisiinsa. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan välillä voi olla kyse kohtaamattomuudesta toimialojen kesken, ammattirakenteen kannalta tai alueellisesti. Näihin voidaan vaikuttaa työvoiman liikkuvuudella ja koulutuksella. Työvoimakoulutuksella voidaan henkilö myös kouluttaa täysin uusiin tehtäviin. (Tiainen ym. 2007, 247; Koistinen, 2014, 12.)

Osa työttömistä tarvitsee tukea työllistymiseensä joko työn etsinnässä tai työmarkkinavalmiuksien kehittämisessä. Työvoimapolitiikan avulla voidaan ennakoida työvoimatarpeen kysyntää ja varautua vastaamaan uuden työvoiman tarpeeseen. Kokemukset ovat tärkeitä aktiivisessa työvoimapolitiikassa. Erityisesti vaikeasti työllistyvien työmarkkinavalmiuksien parantamisessa olennaisia ovat kokemukset, jotta voidaan luoda räätälöityjä ratkaisuja, jotka ottavat huomioon mm. työnhakijoiden motivaation ja yksilölliset ominaisuudet. Toisaalta tulisi pyrkiä ehkäisemään työssäolevien työttömäksi tai ennenaikaiselle eläkkeelle jäämistä. Heinonen (2004, 68) ennakoi, että tulevaisuudessa työvoimapolitiikalle asetetut vaatimukset kasvavat.

Perinteiset työvoimapolitiittiset toimenpiteet on jaettu passiivisiin/passivoiviin ja aktiivisiin/aktivoiviin. Passiivisella toimenpiteellä tarkoitetaan lähinnä päivärahojen maksamista työttömille tai varhaiseläkkeelle siirtämistä. Aktiivinen työvoimapolitiikka sisältää työttömien koulutusta ja tukityöllistämistä mm. työharjoitteluja, aktiivista työnhaun avustusta sekä tukea yrityksen perustamiseen. Molemmista valtio toteuttaa aktiivista työvoimapolitiikkaa eli valtio toimii aktiivisena työvoimapolitiittisena toimijana. Aktiivisen työvoimapolitiikan toimia ovat erilaiset koulutusohjelmat, joissa kannustetaan työttömiä opiskelemaan ja parantamaan koulutustaan, julkinen työvoimapalvelu, joka välittää työpaikkoja, ylläpitää työhakijoiden tietoja sekä antaa neuvontaa ja tukea työnhakuun. Toimenpiteillä kannustetaan työttömiä aktiivisiin toimenpiteisiin, esimerkiksi työharjoittelusta saa tietyn verran lisää päivärahaa tai kannustetaan perustamaan oma yritys. Lisäksi työnantajille on kannustimia, kuten tukea palkkaukseen. Proaktiivinen työvoimapolitiikka voidaan katsoa toimivan passiivisen ja aktiivisen politiikan rinnalla. Keskeisintä proaktiivisessa lähestymistavassa ovat systemaattinen ennakoitavuus ja työelämälähtöinen toimintatapa. Lisäksi työttömät voidaan jakaa aktiivisiin ja passiivisiin. Aktiiviset työnhakijat etsivät työtä ja ovat valmiita työntekoon toisin kuin passiiviset työttömät, jotka eivät halua työskennellä tai eivät pysty ottamaan työtä vastaan. (Järvensivu 2005, 103; Meager 2009.)

Aktiivisen työvoimapolitiikan opin perustana on realistisempi käsitys työmarkkinoista, jotka koostuvat osatyömarkkinoista, joiden välillä on rajoja ja liikkuvuuden esteitä. Aktiivinen työvoimapolitiikka on aktiivisessa roolissa työmarkkinoiden toimivuuden parantamisessa. Työvoimapolitiikka vaikuttaa työvoiman kysyntään ja työttömyysturvaan. Työvoimakoulutuksen tarkoitus on vastata työelämän haasteisiin. Myös työvoimapolitiikka on tarkoitettu ehkäistä, jotta voidaan toteuttaa kustannuskehitystä vakauttavaa palkkapolitiikkaa. Työvoiman liikkuvuutta edistämällä voidaan madaltaa osatyömarkkinoiden välisiä rajoja ja voidaan vähentää työvoimapolitiikkaa sekä inflaatiota. (Tiainen ym. 2006, 57; Heinonen 2004, 56–58.)

Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan vaikuttavat työvoimavälityksen palvelut, liikkuvuuden edistäminen, työmarkkinatukeen perustuva työllistäminen ja työvoimakoulutukset. Toimenpiteitä on aikojen saatossa kritisoitu vaikuttamattomina. Kritiikki on usein kohdistunut toimenpiteisiin osallistuneiden arvioihin, etteivät toimet johda avoimille työmarkkinoille. Tiainen ym. (2007, 248–249) toteaa, että osa kritiikistä on varmasti aiheellista, mutta tavoitteena on säilyttää työllisyyden edellytykset ja täten ehkäistä mahdollista syrjäytymistä huolehtimalla työkelvopuutteesta ja -kyvystä. Kuitenkin toimien kehittämisessä on tärkeää huomioida työttömiin suunnattujen toimien vaikuttavuuden lisäksi, miten työssä oleviin tai yrittäjiin kohdistuvat toimet

vaikuttavat työmarkkinadynamiikan kautta. Täten onkin tarve parantaa vaikuttavuuden arviointia. Kuten Koistinen (2014, 383) tuo esille vaikutusten arvioinnin peruskysymyksenä on, onko työvoimapolitiikalla ollut tavoiteltuja positiivisia vaikutuksia työttömyyteen, työmarkkinoiden toimintaan tai yksilöiden työmarkkina-asemaan. Lisäksi voidaan arvioida olisivatko tulokset olleet saavutettavissa toisella tavalla.

Julkisia työvoimapalveluita ovat ne, mitä työvoimaviranomainen järjestää tai hankkii. Työvoimakoulutushankinnat toteutetaan noudattaen julkisia hankintoja koskevaa lainsäädäntöä ja työ- ja elinkeinoministeriön säädöksiä ja ohjeita. Työvoimapalveluita ovat työnvälitys, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, muut ammatillisen kehittymisen palvelut ja työttömien työllistymisen edistäminen työllistämistuen avulla. Työ- ja elinkeinotoimistot ovat keskeisin osa työvoimapalveluita, joita ovat työvälitys, työvoimakoulutus, ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut, koulutus- ja ammattitietopalvelut sekä ammatillinen kuntoutus. Palvelujen avulla pyritään edistämään työttömän työllistymistä sekä turvaamaan työnantajan työvoiman saanti. Tarkoituksena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta, mitä voidaan mitata nopeudesta joko avoimen työpaikan täyttymisestä tai työttömän töiden saamisesta. Nämä muodostavat työvoimapalveluiden keskeiset tavoitteet. Työnantajapalveluita ovat työvoiman saatavuutta ja hankintaa koskeva tiedottaminen ja neuvonta, avoimista työpaikoista tiedottaminen sekä maksuttomat työvälityspalvelut. Työnantajan työvoiman hankintaa voidaan tukea myös työvoimakoulutuksella. (Heinonen 2004, 71–72; Laki 916/2012; TEM 2012, 12.)

Laissa (916/2012) työvoimakoulutuksen tavoitteina on ”parantaa aikuisväestön ammattitaitoa, mahdollisuuksia saada työtä, säilyttää työpaikka tai edistää valmiuksia toimia yrittäjänä”. Työvoimakoulutuksella voidaan yrittää helpottaa koulutuksen ja osaamisen yhteyttä ja niiden vastaavuutta työelämään, mikä on usein keskeinen ongelma. Koulutusten suunnittelussa käytetään hyväksi työministeriön laatimia selvityksiä työvoiman rekrytointitarpeista ja työvoimapolasta sekä muun muassa työnantajajärjestöjen selvityksiä. Ammatillisen työvoimakoulutuksen ensisijaisena tavoitteena on parantaa koulutukseen osallistuvien henkilöiden mahdollisuuksia pysyä työmarkkinoilla tai päästä sinne takaisin. Pyritään vastaamaan osaavan työvoiman saatavuushaasteisiin sekä rakenteellisen työttömyyden ehkäisyyn, ja yrittäjyysvalmennuksilla pyritään synnyttämään uusia työpaikkoja. Yhteishankintakoulutus pyrkii yhdessä työnantajien kanssa vastaamaan rekrytointiongelmien sekä ehkäisemään työttömäksi joutumista rakennemuutostilanteissa. (Myllylä & Pukkio 2007, 5; Laki 916/2012; Tiainen ym. 2007, 40, 46.)

Manninen (1993, 133) tuo ilmi, että työvoimakoulutukseen osallistuminen voi tuoda positiivista muutosta työttömyystilanteeseen. Kurssi voi antaa toivoa työllistymisestä, parantaa uskoa omaan kykyihinkin ja osoittaa, että muitakin ihmisiä on vastaavanlaisessa tilanteessa. Kurssi usein tarjoaa mielekästä tekemistä, vaihtelua, sosiaalisia kontakteja sekä joissain tapauksissa myös identiteetin lähteen. Kurssin harjoittelujakso tarjoaa hyvän mahdollisuuden päästä takaisin työmarkkinoille.

Järvensivu (2005, 10, 102) huomauttaa, että työvoimapolitiittisten koulutusten työpaikkojen integrointi on oleellista. Jos koulutettavalla ei ole tiedossa mitään potentiaalista työpaikkaa, johon mahdollisesti voisi työllistyä koulutuksen jälkeen, menettää koulutettava motivaationsa opiskeluun. Täsmä- ja RekryKoulutuksissa motivaatiota on myös yrityksen johdolla. Jos koulutus ei tuo mitään lisäarvoa yritykselle työntekijän kautta, miksi kouluttaa työntekijää? Järvensivu (emt.) korostaakin työvoimakoulutuksen entistä työelämälähtöisempää toimintatapaa: proaktiivista työvoimapolitiikkaa. Proaktiivisella viitataan valtionhallinnon toimintalinjauksiin, joilla pyritään ennaltaehkäisemään ja ennakoimaan työmarkkinoilla ilmeneviä epätasapaino-ongelmia. Tarkoituksena on saattaa kouluttamisen ja kehittämisen asiantuntijat entistä syvempään yhteistyöhön. Hän myös väittää, että valtion puuttumista tarvitaan poistamaan ja lieventämään epäkohtia työnantajien ja työvoiman välillä. Jo Lehtisalo (1991, 60) oli havainnut, että koulutuksesta muodostuu yhä merkittävämpi väline, ellei ratkaisevin työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisessa, minkä hän oli havainnoinut nousevan keskeiseksi ongelmaksi.

Manninen (2001, 77) kuitenkin huomauttaa, ettei yksilön työllistyminen koulutuksen tai harjoittelujakson jälkeen välttämättä ole suoraan koulutuksen ansiota. Henkilö ei välttämättä ole oppinut uutta, kehittynyt työntekijänä tai kokenut muita elämänmuutoksia. Kurseille ja työharjoitteluihin hakeutuvat yleensä motivoituneet henkilöt, jotka saattaisivat työllistyä ilman kurssiakin.

Myllylä & Pukkio (2007, 34) mainitsevat myös koulutettavien motivaatiosta. Osaamistasoja voidaan koulutuksen aikana ottaa huomioon henkilökohtaistamisella. Opiskelijalla tulee olla riittävä tahtotila menestykseen. Koulutukseen tuleekin valita motivoituneet opiskelijat, jotta kaikki osapuolet hyötyvät. Täten päästäänkin siihen, että ketkä eniten koulutusta kaipaisivat, eivät sinne hakeudu tai pääse kouluttautumaan ja mahdollisesti syrjäytyvät entisestään.

Työvoimapolitiikassa on tulevaisuudessa paljonkin haasteita toimintaympäristöön liittyen, paljon väestöperäisiä ja rakenteellisia haasteita. Myöskään aluepoliittiset

ongelmat eivät ratkea koulutuksen avulla. Heinonen (2004, 168) ja Myllylä & Pukkio (2007, 34) huomauttavat, että työvoimakoulutus ei voi ratkoa työmarkkinoiden rakenteellisia ongelmia. Koulutukset eivät synnytä työpaikkoja. Työvoimapolitiikassa on loppujen lopuksi kuitenkin kyse työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteen-saattamisesta. Jos markkinoilla ei ole kysyntää työvoimasta, ei tarjonnan kehittäminen auta, eikä myöskään kysyntää voida hoitaa, jos tarjontaa ei ole. Voisiko työvoimakoulutusmäärärahoja siirtää niille alueille, missä työvoiman kysyntä on voimakasta, ja missä koulutuksella kyetään saavuttamaan tuloksia? Onko se epätasa-arvoistavaa?

### **2.3 TUTKIMUSKOHTENA OLEVA TYÖVOIMAKOULUTUS**

Työvoimakoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta, joka on opiskelijoille maksutonta. Työvoimakoulutus on suunniteltu ensisijaisesti työttömille työnhakijoille ja työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täyttäneille henkilöille. Työvoimakoulutuksella pyritään parantamaan myös pitkäaikaistyöttömien, ikääntyvien ja vajaakuntoisten työllistymistä sekä ehkäisemään syrjäytymistä. Koulutus voidaan liittää muihin palveluihin, esimerkiksi kuntoutukseen tai tukityöllistämiseen, ja näin rakentaa yksilöllisiä ratkaisuja. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa työhön sijoittumisedellytyksiä. Siksi se on monipuolista ja käytännönläheistä ja siihen sisältyy useimmiten työssäoppimista. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

Työ- ja elinkeinohallinto ostaa työvoimakoulutuksen ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Työvoimakoulutukseen haetaan työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Koulutukseen pääsee keskimäärin puolet hakeneista. Vuosittain on haussa tuhansia koulutuksia yli sataan eri ammattiin. Koulutusta voidaan hankkia myös ns. yhteishankintana. Tällöin työvoimakoulutus räätälöidään koulutuksen hankintakustannuksiin osallistuvan työnantajan tarpeisiin. Työvoimakoulutuksena järjestetään myös valmentavaa koulutusta, joka voi olla esimerkiksi tietylle ammattialalle ohjaavaa ja työnhakuvalmiuksia kehittävää koulutusta, tietotekniikkavalmiuksia edistävää koulutusta tai maahanmuuttajille suunnattua kielikoulutusta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

Yhteishankintakoulutus on nimensä mukaisesti työhallinnon ja työnantajan (yrityksen) yhdessä kustantamaa koulutusta, esimerkiksi rekrytointitilanteessa. Koulutukseen valitaan opiskelijat yhdessä ja koulutuksen kustannukset jaetaan. Työvoimapoliittista koulutusta käytetään, kun rekrytoinnit kohdistetaan työttömiin työnhakijoihin. Eri

koulutusmalleja ovat Rekry-, Täsmä- ja MuutosKoulutus. RekryKoulutusta suositellaan, kun rekrytoitavien määrä yritykseen kerralla on suuri, eikä ammattitaitoisia työntekijöitä ole tarjolla vapailla työmarkkinoilla. Koulutuksen suoritettuaan hyväksytysti opiskelija rekrytoidaan yritykseen työntekijäksi. Koulutusta voidaan hyödyntää myös useamman samalla alalla toimivan yrityksen yhteistyönä, jolloin koulutuksen kustannukset jakaantuvat useamman työnantajan kesken. Lomautus- tai irtisanomistilanteessa parannetaan työntekijän osaamista MuutosKoulutuksen avulla. Lomautusten yhteydessä tai muutoin työntekijöiden ammatillisen osaamisen päivittämiseen voi hyödyntää pääsääntöisesti lyhytkestoista TäsmäKoulutusta. (Heinonen 2004, 106–108; Laki 916/2012; Yritys-Suomi 2015.)

Työssäolevien työvoimakoulutusta järjestetään ensisijaisesti pyrittäessä edesauttamaan työpaikkojen säilyttämistä ja ennaltaehkäisemään työttömyyttä. Tutkimuksilla on osoitettu, että esimerkiksi koulutuksilla on saatu säilytettyä työpaikkoja. Järvensivu (2006, 25) huomauttaa, että tätä tulosta tulee tarkastella kriittisesti, koska kyseisen vastauksen ovat antaneet johtajat, jotka pyrkivät tällä tavalla vaikuttamaan työhallinnon osallistumista henkilöstön kouluttamisen kustannuksiin.

Tuomala (2002, 9) näkee työvoimakoulutuksella olevan kolmenlaista tehtävää: suhdanne-, rakenne- ja jakopoliittisen tehtävän. Suhdannepoliitikalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työnhakijat ovat osa tehokasta työnhakua, ja ehkäistään samalla palkkainflaatiota ja kustannusten nousua. TäsmäKoulutus voidaan nähdä suhdannepoliittisena koulutuksena, millä ohjataan ja kvalifioidaan työvoimaa työnantajien tarpeista lähtöisin. Rakennepoliittisena tehtävänä on taas työnantajien näkökulmasta saada osaavia ja sopivia työntekijöitä. Jako- eli sosiaalipoliittinen tehtävä on huolehtia heikompien yksilöiden ja ryhmien asemasta ja sen parantamisesta.

Valtion talousarviossa on määritelty ammatillisen työvoimakoulutuksen tavoitteeksi, että kolmen kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä saa olla työttömänä tietty prosentti koulutetuista. Vuonna 2006 sai olla enintään 38 % koulutetuista työttömänä kolmen kuukauden jälkeen. Vuonna 2008 tavoitteena oli työttömiä enintään 32 % kolmen kuukauden jälkeen ja vuonna 2015 tavoite on 36 %. (Myllylä & Pukkio 2007, 5; Valtion talousarvioesitys 2015.)



### **2.3.1. TäsmäKoulutus**

TäsmäKoulutusta voidaan hyödyntää yrityksen työntekijöiden kouluttamisessa silloin, kun kyseessä on yrityksessä tapahtuvat muutokset (esimerkiksi teknologiset tai toiminnalliset muutokset), jotka edellyttävät yrittäjän ja/tai työntekijöiden osaamisen perusteellisempaa päivittämistä. TäsmäKoulutuksen tavoite on kouluttaa työmarkkinoille soveltuvaa ja työnantajan tarvitsemaa ammattitaitoista henkilöstöä, välttää lomautuksia tai irtisanomisia, pidentää ikääntyvän henkilöstön työssäkäymistä, ja edistää työntekijöiden monialaista osaamista. TäsmäKoulutus on yrityksen ja henkilöstön tarpeisiin räätälöityä ammatillista perus- tai lisäkoulutusta, joka tähtää ammattitaidon kehittämiseen tulevia työtehtäviä varten. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja työharjoittelua. TäsmäKoulutuksen rahoittavat työnantaja sekä työ- ja elinkeinohallinto yhdessä. Työnantajan maksuosuus on 20–50 % kokonaishinnasta. Työnantajan maksuosuus riippuu yrityksen koosta, liikevaihdon ja taseen suuruudesta ja siitä, onko kyseessä yleis- vai erityiskoulutus. TäsmäKoulutuksena ei voida rahoittaa tavanomaista perehdytys- ja henkilöstökoulutusta vaan ne kuuluvat työnantajan kustannettaviksi. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

TäsmäKoulutusta suositellaan erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille henkilöstön osaamisen päivittämisen työkaluksi. Tavoitteena on yrityksen kilpailukyvyn ja toimintaedellytysten paraneminen. Kuten muissakin koulutusmalleissa, on suositeltavaa järjestää monen yrityksen yhteisiä koulutuksia, jolloin kustannukset yhtä yritystä kohtaan ovat kohtuulliset. TE-hallinto ei kuitenkaan voi osallistua koulutuksen kustannuksiin, jos yrityksellä on maksamaton perintämääräys tai muutoin maksuvaikeuksia. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015; Yritys-Suomi 2015.)

TäsmäKoulutus on nimenomaan räätälöityä lisäkoulutusta, joka kehittää ammattitaitoa tulevia työtehtäviä varten. Koulutuksen suorittaneet henkilöt tulisi sijoittaa saman työnantajan palvelukseen koulutuksen päätyttyä. Koulutukset kestävät vähintään 10 opetuspäivää, täten lyhyitä päivän koulutuksia (esim. hygieniapassikoulutus) ei ole mahdollista järjestää yhteishankintakoulutuksina, elleivät ne ole osa laajempaa koulutuspakettia. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

### **2.3.2. RekryKoulutus**

RekryKoulutus on hyvä vaihtoehto, jos työnantaja ei löydä ammattitaitoisia työntekijöitä, eikä alan osaajia ole valmistumassa lähiaikoina. Koulutus sopii myös julkisen

sektorin työnantajalle. RekryKoulutus räätälöidään yrityksen tarpeisiin, ja opiskelijat saavat pätevyyden tiettyyn ammattiin tai työtehtävään. Koulutuksen hyväksytysti suorittaneet opiskelijat työllistyvät yritykseen. RekryKoulutus voidaan suunnitella myös yhteistyössä useamman työnantajan kanssa. Työnantaja sekä työ- ja elinkeinohallinto rahoittavat koulutuksen hankinnan yhdessä. (Yritys-Suomi 2015.)

RekryKoulutus on työelämälähtöistä. Tavoitteena voi olla perus-, lisä-, täydennys- tai ammatinvaihtoon tähtäävä koulutus. Koulutukseen sisältyy sekä tietopuolista opetusta että ohjattua työssäoppimista ja työharjoittelua. Pääsääntöisesti koulutus kestää 3–9 kuukautta. Vähimmäiskesto on 10 koulutuspäivää. RekryKoulutuksenakaan ei rahoiteta työnantajan kustantamaksi kuuluvaa tavanomaista perehdytys- tai henkilöstökoulutusta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

Työ- ja elinkeinohallinto antaa koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen asiantuntevan avun, osallistuu koulutuksen markkinointiin ja kilpailuttaa alalle erikoistuneen koulutuspalvelun tuottajan. Opiskelijat valitaan yhteistyössä työnantajan sekä työ- ja elinkeinohallinnon kanssa. Valintaan voidaan liittää soveltuvuuden arviointia ja testejä. Valinnassa voidaan käyttää myös muita asiantuntijoita. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

### **2.3.3. MuutosKoulutus**

MuutosKoulutuksella tarkoitetaan TE-viranomaisen, työntekijän ja työnantajan yhteistyönä toteutettavaa koulutusta. Koulutuksen avulla edesautetaan lomautetun tai työttömäksi jäävän työntekijän mahdollisuuksia työllistyä nopeasti uudelleen. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan toimintamalli otettiin käyttöön kesällä 2005. Muutosturvan toimintamallia laajennettiin 1.7.2009 alkaen koskemaan entistä paremmin myös määräaikaisessa työsuhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita. Muutosturvan alaisuuteen katsotaan kuuluvaksi myös, jos lomautuksen kestoksi on määriteltä ”toistaiseksi”. Toimintamalli sisältää irtisanotun palkallisen vapaan uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunutta tiedotusta ja henkilöstön kanssa tehtävän toimintasuunnitelman sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa laadittavan työllistymisohjelman. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2015.)

Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen tapahtuu tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella. Muutosturvan piirissä ovat myös määräaikaisessa työsuhteessa olleet, jos työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä kolme vuotta tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana, tai henkilön työsuhde on päättynyt määräaikaisuuden vuoksi ja hänelle on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien alaisuudessa yhteensä vähintään kolme vuotta. (TEM 2012.)

Muutoskoulutuksen tavoitteena on työllistää työttömyysuhan alla oleva henkilö mahdollisimman pian uudelleen. Usein rakennemuutosten takia tai työttömyysuhan alaiseksi joutuneiden työllisyys on hyvä ja lisäksi heidän halukkuutensa osallistua koulutuksiin on korkea. Kuten Tiainen ym. (2007, 283) sekä Arnkil ym. (2007, 17) huomauttavat, on tulevaisuudessa entistä harvinaisempaa olla samassa työpaikassa tai -tehtävässä vuosikymmeniä. Täten he ehdottavat muutosturvan laajentamista aikaan, kun työsuhteen loppumisen uhka ei ole ihan vielä ajankohtainen. Tällöin työntekijällä olisi enemmän valmiuksia kohdata voimakkaatkin muutokset kuten kokonaisen tuotantolaitoksen lakkauttaminen. Muutosturvan avulla halutaan mahdollistaa työnhakijan uuden työpaikan etsintä, koulutuksen suunnittelu tai muu toiminta työllistymisen takaamiseksi. Toiminta halutaan aloittaa jo yhteysneuvotteluiden aikana työntekijän ollessa vielä työpaikassaan. Arnkil ym. (2007, 12) huomauttavat myös, että muutosturvan lisäarvo ja potentiaali työvoiman kohdalla liittyy etenkin työhallinnon varhaiseen puuttumiseen, työnhaun aktivoimiseen ja erityisesti koulutuksien nopeaan hyödyntämiseen.

### **3 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI**

#### **3.1 KOULUTUKSEN ARVIOINTI**

Arvioinnilla tarkoitetaan kohteen tai toiminnan tulkinnallista analyysiä sekä toiminnan tuottaman hyödyn tai arvon määrittämistä. Arvioinnin kohteena voi olla yksilö, oppilaitos, koulutuksen ylläpitäjä tai tietty koulutusala. Arvioinnin päämääränä on tuottaa tietoa toiminnan kehittämisestä ja siitä, miten hyvin tavoitteet on saavutettu. Arvioinnilla voidaan parantaa kursseja ja koulutusohjelmia, mutta myös vaikuttaa asenteeseen työtä kohtaan ja osoittaa arvostusta työntekijöille. Koulutus voidaan nähdä investointina sekä hyödykkeenä. Koulutus edistää yksilön henkistä kehitystä ja edesauttaa ihmisen persoonallisuuden kehitystä sekä elämänlaadun parantumista. (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2007; Jakku-Sihvonen 2002, 67; Opetushallitus 1998; Valtonen 1997, 16.)

Sarala (2002, 11) huomauttaa, että koulutus koetaan laadukkaaksi silloin, kun se saa aikaan tavoitteiden suuntaista oppimista. On yleisellä tasolla hyödyttävää saada tietoa, miten määritellyt tavoitteet toteutuvat. Arvioinnissa ei pidä keskittyä kuka tuottaa parasta tai kuka huonointa opetusta vaan kokonaiskuvaan. Arvioinnin tulisi olla jatkuvaa ja johdonmukaista, eikä vain itsetarkoituksellista toimintaa. Laatua ei voi parantaa, jos ei tiedetä millaista se on ollut.

Arvioinnista usein tarkoitetaan toteavaa arviointia, jota tehdään erityisesti erilaisten hankkeiden lopuksi. Arviointi on kohteen toiminnan analyysiä sekä sen tuottaman hyödyn määrittämistä. Arvioinnissa otetaan huomioon lähtötilanne sekä käytettävissä olevat tiedot ja menetelmät. Yleensä kerrotaan tehdystä työstä ja sen tuloksista, mutta se kertoo vain menneestä. Ongelma on, ettei arviointeja pääsääntöisesti käytetä mihinkään. Tarkoituksena varmasti olisi muuttaa käytänteitä arviointien perusteella. Toki arviointia tulisi käyttää esimerkiksi koko hankkeen ajan, jotta voitaisiin arvioida mikä muuttui ja minkä perusteella. (Atjonen 2015, 21; Opetushallitus 1998, 8.)

Koulutusten arviointi on Hällströmin (2008, 62) mielestä sitä vaikuttavampaa mitä nopeammin niistä saatava anti on koulutusten suunnittelijoiden ja hankkijoiden tiedossa. Yleisesti koulutuksen arvioinnit antavat tietoa päätöksenteon ohjaukseen ja oppilaitosten tueksi. Kehittämistyötä tuetaan ja mahdollistetaan arvioinneilla. Koulutuksen arvioinneissa otetaan huomioon tasa-arvon toteutuminen, tuottavuus ja taloudellisuus sekä hyvinvointi-, työllisyys- ja kilpailukykyvaikutukset. Joissain koulutuksissa voidaan painottaa toisia osa-alueita enemmän kuin toisia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7, 11.)

Vaikka Rönholm & Räisänen (2005, 8–9, 12) kuvaavat kirjassaan enemmän yleistä julkisten palveluiden arviointia sekä perus- ja toisen asteen koulutuksen itsearviointien tuloksia ja niiden hyödyntämistä, voidaan ajatuksia hyödyntää myös työvoimakoulutuksessa. Arvioinnin tehtävänä on aina tukea tavoitteiden suuntaista kehitystä ja seurata sekä miten tavoitteet on saavutettu että miten yksilöiden ja yhteiskunnan odotuksiin ja tarpeisiin on vastattu. Koulutusten arviointien hyödyntämistä on perusteltu muun muassa vaikuttavuuden lisääntymisellä. Itsearviointi ei kuitenkaan poista ulkoisen arvioinnin tarvetta.

Myös Opetushallituksen (1998, 12) koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli viittaa enemmän julkisiin oppilaitoksien ja korkeakoulujen toimintaan, mutta mallia voi hyödyntää myös työvoimakoulutukseen. Koulutuksen laatua arvioitaessa on kyse pitkälti koulutuksen tuloksellisuudesta eli tehokkuudesta. Toisaalta voidaan tarkastella tuloksellisuutta toiminnan vaikutuksilla. Etenkin koulutuksen laatua arvioitaessa on haastavaa luoda yhtenäiset odotukset koulutusta kohtaan. Laatua voidaankin verrata toisiin vastaavanlaisien koulutuksenjärjestäjien tuloksiin tai verrata suunnittelun laatua toteutumisen laatuun. Atjonen (2015, 184) tuo ilmi, että on tärkeää muistaa tulevaisuuteen suuntautuva arviointi. Ennakkoon pohtia jo sitä, mitä pitäisi asettaa tavoitteeksi, eikä tarkastella ainoastaan tavoitteiden saavuttamista. Laaditaan erilaisia tulevaisuusskenaarioita ja valistuneita arvauksia arviointikohteelle.

Arviointimalleja on useita. Kirkpatrickin (1996) kehittämä neljän askeleen (reagointi, oppiminen, käytös, tulokset) mallin mukaan ensin tulee selvittää, mitä haluaa osallistujista tietää ja suunnitella lomake, jotta saa vertailtua vastauksia. Tulisi myös käyttää kontrolliryhmää jos mahdollista. Olisi hyvä arvioida tietämystä, taitoja tai asenteita sekä ennen että jälkeen koulutuksen. Muutokselle tulee antaa aikaa. Arviointi tulee entistä vaikeammaksi ja monimutkaisemmaksi edetessä askeleilla eteenpäin. Kuitenkaan suoraan tulosten arviointiin ei voida hypätä vaan jokainen askel on tarkoituksenmukainen.

Toinen mielenkiintoinen arvioinnin malli on kehittävä arviointi. Kehittävästä arvioinnista voidaan puhua, kun pohditaan arviointikohteen tulevaisuutta, ja kuinka tulosten käytettävyys olisi mahdollisimman hyvä. Kun korostetaan arviointien hyödynnettävyyttä, palautteen oikeaa ajoittamista ja osallistetaan asianomaisia palautteen antamiseen. Perinteisessä arvioinnissa usein ensin suunnitellaan, jonka jälkeen tehdään ja lopuksi arvioidaan. Kehittävässä lähestymistavassa kaikki kolme toimintoa kulkevat limittäin ja yhtäaikaan; suunnittelua, toimintaa sekä arviointia tapahtuu koko ajan. Kehittävä arviointi osallistaa aina enemmän kuin pelkästään koulutuksen järjestäjän (ja opiskelijat). Kehittävä arviointi soveltuu vaativiin arviointeihin, erityisesti jos kehitettävän tai arvioitavan toiminnan varmuus tai yksimielisyys on vähäistä. Arvioinnin pohjana toimii jokaisen itse asettamat tavoitteet. Arviointi pyrkii myös arvioivan kulttuurin edistämiseen, jotta arvioitavien toimintavalmiudet paransivat kehityshakuihin tarkasteluun omatoimisesti. Kehittävä arvioinnin tarkoituksena ei ole samanlaista eri koulutuksen järjestäjiä vaan motivoida arviointiin ja sen pohjalta tapahtuvaan kehittämiseen sekä jatkuvaan uuden oppimiseen. (Atjonen 2015, 66, 72, 144, 175; Rönholm & Räisänen 2005, 23.)

Kirkpatrickin mallia ja kehittävä arviointia soveltava yhdistelmä voisi olla ns. 360-arviointimalli, jota käytetään erityisesti johtamisessa. Siinä palautetta kerätään muun muassa henkilön kanssa työskenteleviltä, esimiehiltä ja asiakkailta. Erityisesti esimiesten käytöksen muutosta voidaan mitata mallin avulla. Malleja on toki muitakin, jokaisella konsultilla on käytössään omansa. Tulee vain tietää mitä haluaa selvittää, ja sen mukaan alkaa arvioida koulutuksen vaikuttavuutta ja/tai hyötyjä. (Brauchle & Schmidt 2004.)

Rajamäki (2006, 45–46, 70) puolestaan on koonnut seitsemän vaikuttavuuden arvioinnin vaihetta: 1. määritellään arvioinnin tavoitteet, miksi ja kenen tarpeisiin arviointi toteutetaan, 2. millaisten aineistojen avulla tieto kootaan ja millä aikajänteellä, 3. arvioidaan kohteen perustehtävät, keille se on tarkoitettu ja millä tavoitteilla, 4. pohditaan millaisia muita vaikutuksia, odotettuja tai odottamattomia, hyödyllisiä tai haitallisia voidaan olettaa syntyvän ja mitkä asiat edistävät tai estävät vaikutusten syntymistä, 5. arvioidaan millainen merkitys toimintaympäristöllä on vaikutusten saavuttamisen kannalta, 6. suhteutetaan tavoitteet ja vaikutukset toisiinsa, miten ne vastaavat tavoitteita, ja 7. raportointi ja hyödyntäminen, millä tavoin tietoa hyödynnetään ja mitkä seikat saattavat edistää tai estää hyödyntämistä.

Työvoimakoulutusten arviointi ei ole aina niin yksinkertaista, sillä tekniset ja käytännön haasteet vaikeuttavat arviointia. Tutkimuksissa pyritäänkin tarkastelemaan tilan-

netta vertailuryhmien avulla. Usein tarkastellaan onko koulutus edistänyt työpaikan saantia, vai olisiko henkilö työllistynyt koulutuksesta huolimatta? Usein toimintaympäristön tai olosuhteiden huomioon ottaminen on todella haastavaa. Kuitenkin lopputuloksen kannalta se on oleellista. Lisäksi on pystyttävä suhteuttamaan sisäiset ilmiöt aikaan ja paikkaan. On myös pohdittava johtopäätösten tarkoituksenmukaisuutta muissa toimintaympäristöissä. (Tuomala 2002; Atjonen 2015, 158, 161.)

Työvoimakoulutusten arviointi tapahtuu lähinnä OPAL-palautejärjestelmän avulla. Työvoimakoulutuksen järjestäjän velvollisuutena on kerätä opiskelijoita palaute (jos hankintasopimuksessa on maininta ja koulutus kestää vähintään 10 työpäivää). Järjestelmä on työ- ja elinkeinoviranomaisen opiskelijapalautteen hallinnoinnin ja raportoinnin sovellus. Palautteiden avulla voidaan seurata koulutusten tai valmennusten laatua ja vaikuttavuutta. Opiskelijapalautteen avulla saadaan selville opiskelijatytyväisyyttä, oppimisen edellytyksiä ja koulutusten onnistuneisuutta sekä opiskelijan että yrityksen kannalta. Koulutuksista kerätään koulutuksen aikana välipalaute (jos koulutus kestää yli kolme kuukautta) ja koulutuksen loppuvaiheessa päättöpalaute. Vuodesta 2012 lähtien myös yhteishankintakoulutuksiin osallistuvilta yrityksiltä on kerätty palaute. (OPAL- ja ARVI-yleiskuvaus 2014.)

### **3.2 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS**

Vaikuttavuutta voidaan tilanteesta riippuen tarkastella monella tasolla. Vaikutavuudella tarkoitetaan muutosta, joka kohteessa tapahtuu tai saadaan aikaan. Muutos voi tapahtua nopeasti tai pidemmällä aikavälillä. Koulutusten vaikuttavuutta voidaan tarkastella yksilötasolla (mikro), yhteiskunnan kannalta (makro) sekä oppilaitoksen tai organisaation tasolla (meso). Työvoimakoulutuksen kohdalla muutos on henkilön työllistyminen tai muutoin työllisyyttä edistävän tiedon tai taidon omaksuminen. Työvoimakoulutuksen kohdalla vaikuttavuutta voidaan tarkastella kaikkien näkökulmasta. Kaikki tahot ovat lopulta kiinnostuneita vain opiskelijan työllistymisestä, kukin hieman eri syistä. Mikrotason tutkimuksia on haastavaa tehdä, koska on vaikea sanoa mikä vaikuttaa mihin ja mitä pidempi aikaväli sitä vaikeampaa on tehdä syy-seuraussuhdejohtopäätöksiä. Mikrotaloudellinen tutkimus selvittää koulutuksen vaikutusta yksilöön ja makrotaloudellinen toimenpiteen vaikutusta työllisyyteen tai työttömyyteen. Makrotaloudellisessa tutkimuksessa otetaan huomioon myös työmarkkinavuodot eli mitä olisi tapahtunut ilman toimenpidettä. Yksilötason tutkimuksessa tavoitteena on selvittää toimenpiteen vaikutus yksilön todennäköisyyteen työllistyä. (Nykänen 2007, 38–40; Meriläinen 2005, 47–52; Tuomela 2002, 9.)

Mitä tarkoitetaan koulutuksen vaikuttavuudella? On hyvä miettiä, mihin arviointia tarvitaan tai miten arviointi toteutetaan. Mihin koulutuksen pitäisi vaikuttaa? Osallistujatytytyväisyyteen? Muutokseen tiedoissa, taidoissa tai asenteissa? Yksilön toiminnan muutokseen? Vaikuttavuuden käsitteeseen päästään, kun kysytään mitä halutaan saada aikaan. Koulutukselle on asetettu etukäteen panosta eli prosessia ja tuotosta koskevat tavoitteet. Saavutetaanko tavoitteet välittömästi vai myöhemmin? Tavoitteita arvioivat koulutukseen osallistuvat tahot eli yksilö, organisaatio/yritys ja yhteiskunta. Jokaisella on omat tavoitteensa vaikuttavuuden arvioimiselle. Poliittisten valtasuhteiden myötä saattaa joku hyötyä arvioinnista, mutta toisten asemaa arviointi heikentää. Inhimillisen pääoman teorian mukaan koulutus on investointi, joka lisää sekä yksilön että kansantalouden tuottavuutta. Pysyviä tuloksia saadaan vain jos koulutettavalla on halu toimia koulutukselle asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. (Rajavaara 2006, 10, 14, 21; Poropudas 1992, 185, 196; Mikkonen 1995, 24; Vaherva 1983, 12–13.)

Koulutuksen katsotaan yleisellä tasolla olevan vaikuttavaa silloin, kun sen tuottamat valmiudet edistävät yksilön henkistä kasvua sekä yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän kehitystä. Vaikuttavuus ei kuitenkaan ilmene heti. Opetusministeriön mukaan koulutus on tuloksellista, kun se ”parhaalla mahdollisella tavalla toteuttaa koulutukselle asetetut päämäärät ja tehtävät”. Tuloksellisuus voidaan nähdä vaikuttavuuden, taloudellisuuden ja tehokkuuden yläkäsitteenä. Jotta koulutus voi olla tuloksellista, tulee sen olla vaikuttavaa, tehokasta ja taloudellista. Tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että tavoitteet saavutetaan. Arviointia tulisi tehdä myös jonkin ajan kuluttua koulutuksen päättymisestä. Vaikuttavuuden arvioinnissa oleellista on saavutettu hyöty tai haitta kohteen kannalta; oli kohde joko henkilö tai organisaatio. (Opetushallitus 1998, 21, 34; Mikkonen 1995, 25; Jakku-Sihvonen 2002, 63.)

Vaikuttavuuden arvioinnin tulisi palvella monia tahoja. Se on myös ymmärrettävä jatkuvaksi prosessiksi, joka liittyy läheisesti suunnitteluun, päätöksentekoon, opetukseen ja työelämään. Arvioinnin avulla koulutettavat saavat palautetta oppimisestaan, kun suunnittelijat ja päättäjät saavat palautetta koulutusten toimivuudesta. Harvemmin koulutuksesta on enemmän haittaa kuin hyötyä, etenkin pidemmällä aikavälillä. Vaikuttavuutta tarkasteltaessa on muistettava, että myös laajamittaisissa työtytytyväisyysasioissa eivät tulokset näy heti. (Juuti 1994, 10; Brauchle & Schmidt 2004.)

On eri asia arvioida työvoimapoliittisen koulutuksen vaikuttavuutta kuin työvoimapoliittikan vaikuttavuutta. Koulutuksen jälkeen ollaan kiinnostuneita työllistykö henkilö, mutta laajemmalti vaikuttavuuden arvioinnissa pyritään laskemaan kuinka paljon työ-



voimapoliittinen toimenpide lisäsi henkilön työllistymisen todennäköisyyttä verrattuna tilanteeseen, missä henkilö ei olisi osallistunut koulutukseen. Toimenpiteen vaikuttavuus on heikko, jos henkilö omaa hyvät työllistymisedellytykset jo ennen osallistumistaan työvoimakoulutukseen, koska todennäköisyys työllistyä on parantunut vain hieman. (Kauhanen ym. 2006, 33.)

Kirkpatrickin (Juuti 1994, 10; Kirkpatrick 1996) vaikuttavuuden arviointimallissa yksinkertaistettuna pohditaan, pitävätkö osanottajat koulutuksesta, oppivatko he opetetut asiat ja käyttävätkö he oppimaansa tai vaikuttaako opittu asia merkittävästi heidän työssään. Tasokohtainen arviointi tapahtuu aina tasolta toiselle siirryttäessä. Tenhula (2007, 20) huomauttaa, että kiinnittämällä huomiota koulutusprosessiin voidaan koulutuksen vaikuttavuutta parantaa merkittävästi. Kouluttaja voi oikeastaan vaikuttaa ainoastaan koulutusprosessiin, mutta osallistujaan, organisaatioon tai yhteiskuntaan liittyvät tekijät ovat kouluttajan toimivallan ulkopuolella, tai ainakaan vaikuttaminen ei ole helppoa. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointia voitaisiin hahmottaa kysymyksen, miten osallistujat reagoivat, mitä opittiin ja muuttuiko mikään eli kannattiko koulutus. (Vaherva 1983, 52.)

Valtonen (1997, 45) kuvaa vaikuttavuuden tavoitteiden ja suoritteiden vastaavuudeksi. Vaikuttavuudessa on siis kyse tavoitteiden positiivisesta saavuttamisasteesta. Koulutus voi olla vaikuttavaa positiivisessa mielessä, vaikkeivät tavoitteet toteutuisikaan. Tavoitteiden saavuttaminen on vain yksi osa vaikuttavuutta. Vaikuttavuus voi olla myös tarpeiden toteuttamista joko yksilön tai yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön osalta usein voidaan puhua koulutushalukkuudesta, koska motivaatio johtaa koulutuksen kysyntään. Motiiveina voivat olla esimerkiksi aiemmat kokemukset tai yksilön elämäntilanne.

Vaherva (1983, 133) lähestyy koulutuksen vaikuttavuutta myös taloustieteen näkökulmasta. Täten vaikuttavuutta tarkastellessa voidaankin kysyä, onko koulutuksesta hyötyä maksajalle tai osallistujalle. Mitkä ovat koulutuksen todelliset hyödyt ja koulutuksen vaikuttavuus? Todellisuudessa kyseinen kysymys on lähes mahdoton selvittää. Toki yksinkertaistettuna, jos henkilö saa koulutuksen avulla työpaikan, katsotaan koulutus hyväksi sijoitukseksi. Koulutusta tulisi aina pystyä arvioimaan sen kustannusten ja antaman hyödyn perusteella. Koulutukset kuitenkin kilpailevat määrärahoista (yrityksen) muiden investointien kanssa. Koulutuksesta ajatellaan usein saatavan hyötyä lisääntyvän tuottavuuden kautta. Halutaan pystyä laskemaan suunnitteilla olevan henkilöstön kehittämisohjelman hyödyt. Työvoimakoulutuksen osalta on haastavaa tehdä kustannus-hyötyanalyysi. Yhteiskunnalle

kustannukset lankeavat heti, mutta tulot saadaan mahdollisesti vasta myöhemmin verotuloina. Sama koskee yrityksiä, jos kyseessä on esimerkiksi RekryKoulutus, lisääntynyt tuottavuus tulee vasta myöhemmin, mutta palkkakulut juoksevat heti. (Räisänen 1995, 17; Juuti 1994, 13.)

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arviointi ei ole aina niin yksinkertaista. Koulutusta ei voida arvioida ainoastaan yhdestä näkökulmasta, täten mukaan onkin otettava mahdollisimman monipuolinen ja laaja-alainen arviointi. Lisäksi tulee muistaa, että työvoimakoulutus on ammatillista aikuiskoulutusta, minkä tarkoituksena on ylläpitää työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä tasapainoa. Työnantajalle työvoimakoulutus mahdollistaa myös juuri omalle yritykselle suunniteltua tuettua koulutusta. (Juuti 1994, 17–18.)

Todellisia vaikutuksia on vaikea tutkia, koska on liian monta väliintulevaa tekijää. Onko koulutus todella vaikuttanut esimerkiksi henkilöstön määrään? (Järvensivu 2006, 32.) Vaikuttavuutta on tarkasteltu kriittisesti etenkin silloin kun arvioidaan työllistymistä työssäoloprosenttien lisäksi nettovaikuttavuuden kautta. Myllylä & Pukkio (2007, 19–20) kysyvät, kuinka moni olisi työllistynyt ilman koulustakin? Suomessakin on tehty vaikuttavuustutkimuksia ja niissä on käynyt ilmi, että työvoimakoulutus on lisännyt työllistymisen todennäköisyyttä vain muutamalla prosenttiyksiköllä. Yleisesti noin sadasta koulutukseen osallistujasta 35 on työllistynyt ja vain 5–15 henkilöä juuri koulutuksen avulla. Kuitenkin he muistuttavat, että työvoimakoulutus on koulutus siinä missä muutkin. Vaikka henkilö olisi saattanut työllistyä ilman työvoimakoulutustakin, saattoi se parantaa hänen työllistymisensä laatua. Myllylä & Pukkion (emt.) mukaan työvoimakoulutus myös usein nostaa osaamisen tasoa, koska se useimmiten kohdistuu työmarkkinoiden vähiten koulutettuihin ja heikompiosaisiin.

Työvoimakoulutusten virallista vaikuttavuutta seurataan sijoittumisseurannalla. Työttömien sijoittumista seurataan kolmen, kuuden ja 12 kuukauden kuluttua toimenpiteen (koulutuksen) päättymisen jälkeen. Työllistyneiden osuudesta ei ole aina varmuutta työnhakijarekisterissä, vaikka työllistäminen toimenpiteiden perimmäinen tavoite onkin. (Heinonen 2004, 139.)

Räisänen (1995, 17) pohtiikin työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnista, että tarkastellaanko aina oikeaa asiaa. Mittarit usein mittaavat ainoastaan koulutuksen jälkeen työhön sijoittumista. Tarkastellaanko silloin enemmänkin työmarkkinoita kuin koulutusta? Vaikuttaako koulutus todella työllistymiseen? Voiko huonolla koulutuksella

työllistyä työllisyystilanteen ollessa hyvä, entä voiko hyvä koulutus auttaa työllistymään, vaikkei työpaikkoja ole tarjolla? Kaikkia työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ei välttämättä koskaan saada selville. Kuten työmarkkinaneuvos Matti Sihvo (Kauhanen ym. 2006) toteaa, vaikka työvoimakoulutusta kritisoidaan vaikuttavuuden puutteesta, ei työpaikkojen puuttumiselle mahdeta mitään. Työpaikkojen syntyminen on monen asian summa yhteiskunnassa, eikä ilman talouskasvua uusia työpaikkoja synny. Työvoimakoulutuksella voidaan ainoastaan parantaa henkilön valmiuksia työllistyä.

Vaikka Meriläinen (2005, 46) väittääkin, että olisi suppea-alaista nähdä koulutuksen vaikuttavuus ainoastaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän mainitsee, että "vaikuttavuudessa on kyse tavoitteiden positiivisesta saavuttamisesta". Sitähän työvoimakoulutuksen vaikuttavuus on, työpaikan saamista tai lisäoppia nykyiseen tehtävään. Toisaalta Valtonen (1997, 31) väittää työvoimakoulutuksen järjestämisen ja ylläpitämisen olevan eräänlaista koulutusoptimismia. Koulutuksella ei voida ratkaista yhteiskunnan ongelmia, ja työvoimakoulutus nimenomaan pyrkii koulutusta lisäämällä siihen ja samalla siirretään huomio pois itse ongelmien syistä. Työvoimakoulutus voi parantaa henkilön asemaa työmarkkinoilla, muttei lisää työllisyyttä.

Heinosen (2004, 152) mukaan toimenpiteen jälkeiseen työllisyyteen vaikuttavat yksilön työmarkkinatekijät eli mm. ikä ja koulutustaso, todennäköisyys olla työttömänä toimenpiteen jälkeen, suhdannetilanne ja havaitsemattomat tekijät, kuten motivaatio ja lahjakkuus. Tällä menetelmällä Heinonen yrittää havainnollistaa, kuinka vaikeaa on tutkia henkilön työllistymistä. Henkilö voi työllistyä toimenpiteestä (esimerkiksi koulutus) huolimatta.

### **3.3 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA AIHEESTA**

Osaavan työvoiman saatavuus on tärkeää, koska vaatimukset kasvavat koko ajan. Toisena ongelmana on koulutuksen ja osaamisen yhteys sekä niiden vastaaminen työmarkkinoiden vaatimusten kanssa. (Tiainen ym. 2006, 46.) Vainio ym. (2007, 26–27) muistuttaa, että työvoimapolitiittisten toimien todellinen vaikuttavuus ilmenee vasta jonkin ajan kuluttua. Tilastollisesti ollaan kiinnostuneita, onko henkilö työllistynyt kolmen kuukauden kuluttua koulutuksen suorittamisestaan, mutta aiempien tutkimusten perusteella vuoden kuluttua työllistyminen on korkeampaa kuin kolmen kuukauden jälkeen. Lisäksi vaikuttavuutta heidän tutkimuksessaan vääristää erityisesti talonrakennuspuolella eri kurssien valmistumiset eri aikaan, keväällä valmistuneet työllistyvät helpommin kuin syksyllä kurssin käyneet.

Caliendon & Künnin (2013) tutkimuksen mukaan OECD-maiden työikäisistä naisista vain 61 % on työelämässä, kun miehillä vastaava lukema on 80 %. Kuitenkin on tutkittu, että naiset ovat keskimäärin miehiä korkeammin koulutettuja. Naisten tasapainottelu perheen ja työn välillä sekä lastenhoidolliset asiat ovat suurin selittävä syy sukupuolten väliselle erolle työmarkkinoilla. Heidän tutkimuksessaan naisia kannustettiin perustamaan omia yrityksiä, jotta perheen ja työn yhdistäminen olisi helpompaa ja töitä voisi tehdä myös osa-aikaisesti. Erilaiset startup-ohjelmat olivat hyvä vaihtoehto pitkällä tähtäimellä saada naiset takaisin työmarkkinoille.

Moody (2008) oli kiinnostunut Yhdysvalloissa, Georgiassa, tehdyssä monivuotisessa tutkimuksessaan, voiko työharjoittelu pitkittyneessä työhaussa olla vaikuttavaa rakenteellisten työttömien kyseessä ollessa, ja mikä ohjelmista toimisi parhaiten. Aiemmin työharjoittelu usein yhdistettiin alempipalkkaisten, pidempään työtä etsineiden, tavaksi työllistyä uudelleen. Teollisuudessa valmistuksessa työskennelleet eivät hyötäneet työharjoittelusta yhtä hyvin kuin palvelualoilla työskennelleet. Työharjoittelu havaittiin vaikuttavammaksi tavaksi työllistyä kuin täydentävä ammattitaitokoulutus. Tutkimuksessa ei juurikaan havaittu eroja etnisen taustan vaikutuksista työhaussa. Toisaalta ero harjoitteluun osallistuneiden ja ei-osallistuneiden kesken kasvoi ajan myötä, kuten muissakin tutkimuksissa on havaittu. Harjoittelulla havaittiin olevan vaikutusta sekä taitoihin että palkkaukseen. Naisten palkkauksen kohdalla havaittiin taitojen päivittämiseen liittyvän työharjoittelun olleen vaikuttavinta.

Caliendo & Künn (2013) viittaavat myös tutkimuksiin, joissa on todettu erilaisten harjoittelujen olleen toimivia pidemmällä tähtäimellä, muttei niinkään lyhyellä aikavälillä. Myös työharjoittelu tai työllistämistuki on todettu hyödylliseksi, jos järjestelmät eivät muuten auta työpaikan löytämisessä. Tutkimuksessa startup-ohjelman havaittiin olevan huomattavasti tehokkaampaa kuin perinteiset tukityöllistämiset. Naiset pääsivät pidemmällä tähtäimellä (56 kuukautta) takaisin työmarkkinoille ja pystyivät samalla yhdistämään perhe- ja työelämän saaden enemmän itsenäisyyttä ja joustavuutta.

Sella (2014) havaitsi Italiassa tehdyssä tutkimuksessa positiivisen nettovaikutuksen ammatillisen koulutuksen ja keskipitkän työllistettävyyden välillä. Etenkin naisten ja EU:n ulkopuolelta tulevien maahanmuuttajien osalta työharjoittelulla saatiin positiivisia tuloksia. Toisaalta hän kritisoi viranomaisten toimintaa liukuhihnatyöstä toivoen henkilökohtaisempaa palvelua ja työnhakusuunnitelmien muodostamista. Myös koulutuksen ja työmarkkinoiden välillä tulisi parantaa yhteistyötä huomattavasti.

Moody (2008) myös ehdottaa sosiaalitoimen ja työvoimaviranomaisten läheisempää yhteistyötä, jotta jo syrjäytyneet tai syrjäytymisvaarassa olevat saataisiin työmarkkinoille työharjoittelujen kautta. Tutkimuksessaan hän kannustaa viranomaisia antamaan kannustimia ja helpotuksia yrityksille, jotta he voisivat palkata uusia työntekijöitä, etenkin maaseudulla. Ja toisaalta kannustaa työttömiä muuttamaan töiden perässä.

Hyvänä käytäntönä havaittiin teknologiateollisuudessa suositut alueelliset keskittymät. Ne ovat suurempien ja pienempien yritysten muodostamia klustereita, joilla on käytössään samaa teknologiaa. Täten tunnetaan ja tunnistetaan osaamistarpeet, jotka ovat myös työhallinnon henkilöstönkin tiedossa. Henkilökohtaiset suhteet kouluttajan, työhallinnon ja yritysten edustajien kesken ovat merkittävässä roolissa työvoimakoulutuksen suunnittelussa. Tällöin koulutuksen suunnitteluun saadaan hyvät lähtökohdat. (Vainio ym. 2007, 62.)

Arnkil ym. (2007, 63) ovat tapaustutkimusten perusteella löytäneet muutosturvakoulutuksen kolme kriittisintä vaihetta: yhteistyön alustan rakentuminen, työntekijöiden varhainen aktivointi ja työllistymisen henkilökohtainen tukeminen. Kaikki kolme vaihetta käyvät minkä tahansa muunkin koulutuksen tai toimenpiteen ohjeeksi myös vankien kotiuttamiseen ja työllistymiseen. Bouffard ym. (2008) vertailivat ammatillisen koulutuksen, vankiloissa tehtävän työn ja vaihtoehtoisten tuomioiden vaikuttavuutta. On paljon tutkimuksia, jotka yhdistävät köyhyyden, koulujen keskeyttämisen ja rikollisuuden. Suurin osa tehdyistä tutkimuksista ovat osoittaneet, että lähes kaikki rikokset tehdään henkilön ollessa työttömänä. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada rikoksen tehneitä koulutuksen pariin ja sitä kautta työelämään. Tutkimuksessa vertailtiin useampia ohjelmia ja niiden vaikuttavuutta. Ohjelmissa oli eroavaisuuksia, mutta perusidea oli sama. Ohjelmissa autettiin sekä ennen että jälkeen vapautumisen taloudellisissa asioissa, kouluun hakeutumisessa, työharjoittelupaikan löytämisessä ja työpaikan etsinnässä.

Kauhasen ym. (2006, 39) tutkimuksessa havaittiin, että työvoimakoulutuksen vaikuttavuuteen vaikuttaa, kuinka pitkään henkilö on ollut työttömänä ennen koulutuksen alkua. Työttömyyden alkuvaiheessa koulutukseen osallistuneet työllistyivät paremmin kuin pidempään työttömänä olleet. Tutkimuksen kohde-ryhmästä vuoden työttömänä olleista työllistyi kuusi prosenttia koulutuksen aloittamisesta, kun taas kuukauden työttömänä olleista työllistyi 19 %. Tutkimuksessa ei otettu kantaa muihin taustalla mahdollisesti oleviin syihin, joiden vaikutuksia ei voi mielestäni vähätellä. Todennäköisesti kuukauden työttömänä olleet olisivat

työllistyneet ilman koulutustakin. Toki koulutus on voinut syventää ammattitaitoa, jolloin työllistyminen nopeutuu, tai työpaikka on löytynyt koulutukseen liittyvän harjoittelun kautta. Myös Wunsch & Lechner (2008) totesivat, että ohjelman vaikuttavuus oli parempi kun henkilö osallistui siihen ollessaan maksimissaan puoli vuotta työttömänä, ei kuitenkaan aivan heti työttömyyden alkaessa.

Etenkin nuorten kohdalla haasteena on minkätyyppisiin toimenpiteisiin tulisi yhteiskunnan panostaa ja missä järjestyksessä. Suomessa ei asiaa ole vielä laajalti tutkittu. Suomessa vallalla oleva kahden työssäkäyvän ja uran kotitalouden malli saa vaikutteita yksinhuoltaja-, sateenkaari- ja maahanmuuttaja perheiden talouksista. Vaikutuksen uskotaan ulottuvan siihen, kuinka kotitaloudet käyttävät työvoimapolitiikkaa ja sosiaaliturvaa, tai kuinka työvoimapolitiittiset toimet tavoittavat kohderyhmiä. (Asplund & Koistinen 2014, 20–21, 24.)

Alegre M. A. ym. (2014) Espanjassa tekemässä tutkimuksessa tavoitteena oli parantaa nuorten mahdollisuutta työllistyä tai helpottaa/mahdollistaa nuorten paluu opiskelujen pariin saadakseen kesken jääneen tutkinnon suoritettua. Tutkittiin lisääkö työllistymisohjelmaan osallistuminen nuoren mahdollisuutta saada työpaikka, mikä on todennäköisyys nuoren koulutukseen palaamiseen ohjelmaan osallistuttuaan ja oliko nuorten iällä tai sukupuolella vaikutusta ohjelman vaikuttavuuteen tai missä määrin työkokemus tai harjoittelut vaikuttivat ohjelmaan. Tutkimuksessa listattiin viisi tavoitetta. Ensisijainen tavoite oli joko koulutus tai työ tai näiden yhdistelmä. Muita tavoitteita olivat: otollisin hetki puuttua nuoren elämään, työkokemuksen saaminen esimerkiksi harjoittelun avulla, tukipalveluiden saatavuus ja oikeatyyppisyys (mentorit, tuutorit ym.) ja toimien kattavuus, eikä ainoastaan työhön tai opiskeluun liittyen. Näiden pohjalta syntyi ohjelma, joka kohdistuu 16–25-vuotiaisiin nuoriin, joiden koulutus ja työelämään siirtyminen on vaarassa eli ketkä ovat jättäneet toisen asteen opinnot kesken ja ovat työttöminä. Ohjelman tarkoituksena on mahdollistaa opiskelijoille perustason koulutus, joka mahdollistaa heidän astumisen työmarkkinoille esimerkiksi avustavana puutarhurina tai toimistotyöntekijänä, tai helpottaa nuoren siirtymistä takaisin opiskelujen pariin suorittamaan tutkinto loppuun.

Nuorista vangeista ammatilliseen koulutukseen osallistuvat eivät niin helposti tehneet uusintarikosta. Koulutukseen osallistuneista vain joka kolmas ajautui uudestaan rikosten tielle, kun kontrolliryhmästä puolet tekivät uudestaan rikoksia. Vaikka joidenkin muiden tutkimusten tulokset eivät olleet kovinkaan erilaisia eikä eroa kontrolliryhmään paljon ollut (uusintarikosten määrässä), niin Bouffardin (2008) tutkimuksessa tultiin johtopäätökseen, että ammatilliseen koulutukseen siirtyminen

vähentää todennäköisyyttä uusintarikokseen. Positiivisena nähtiin, että kaveripiiri uusiutuu ja rutiinit täyttävät elämän. Näin ei ajauduta niin herkästi enää vanhoihin malleihin. Toki tukea vankilasta vapautunut aivan varmasti tarvitsee, mutta sitäkin on varmasti enemmän tarjolla koulutuksen kautta kuin vain kotona olemalla.

Asplund & Koistinen (2014, 162) korostavatkin, että tulisi kiinnittää huomiota yhteisvaikutuksiin sen sijaan, että tarkastellaan ainoastaan yksittäisten politiikkaohjelmien vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Poliitiikkaohjelmat ovat aina osa suurempaa kokonaisuutta ja omaavat oman historiansa. Täten ohjelmia ei voida kopioida tai siirtää suoraan maasta toiseen sellaisenaan, kuten tällä hetkellä jonkin verran tehdään. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien aktivointi ei voi toimia ellei samalla tueta työttömien työnhakijoiden voimavarojen ja resurssien kehitystä sekä rekrytointikäytännöissä päästä irti syrjivistä käytänteistä. Yksilötasolla ei voida myöskään taistella esimerkiksi alueellisia eroja vastaan vaan on sopeuduttava ulkoisten olosuhteiden mukaan. Alegre M. A. ym. (2014) tutkimuksessa mainitaan nuorisotyöttömyyden olevan uhka jopa kestäväälle talouskasvulle nuorten syrjäytyessä, ja kun siirto nuoruudesta aikuisuuteen epäonnistuu. Ilmiöllä voi olla hyvinkin kauaskantoisia sekä laajamittaisia vaikutuksia; ei ainoastaan nuoren elämään. Euroopan toiseksi suurin nuorisotyöttömyys (55 % alle 25-vuotiaista) tutkimuksen tekoaikaan vuonna 2013 oli nimenomaan Etelä-Espanjassa, Kreikan ollessa ensimmäisenä (58,3 %) ja Euroopan keskiarvon ollessa 23,1 %.

Wunsch & Lechner (2008) analysoivat tutkimuksessaan Saksan uudistetun työmarkkinapolitiikan vaikutuksia koulutusten kautta. Kuten muuallakin Saksan työvoimapolitiikan tavoitteena on vähentää työttömyyttä löytämällä työttömille kokoaikainen työ. Tarjoamalla tukea, sosiaalisia kontakteja, päivittäisiä rutiineja ja erilaisia harjoitusohjelmia on tarkoituksena parantaa henkilön mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuden tarkasteluun tarvitaan pidempi aikaväli. Tutkimuksessaan he tarkastelivat ns. lock-in-efektiä eli henkilön osallistuessa toimenpiteisiin hän ei voi ottaa työtä vastaan tai hakea työtä aktiivisesti.

Kauhasen ym. (2006, 49–53) tutkimuksessa yhtenä osa-alueena oli selvittää työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuutta selvittämällä nimenomaan, kuinka paljon työvoimapolitiittinen toimenpide lisää työttömän todennäköisyyttä työllistyä verrattuna tilanteeseen, jossa hän ei osallistu koulutukseen. Lyhyellä aikavälillä tilastoa vääristää ns. lock-in-vaikutus. Koulutuksessa olevien aikaa sitoo opiskelu, kun verrokkiryhmä etsii koko ajan aktiivisesti töitä. Pidemmällä aikavälillä, esim. 12 kuukauden kuluttua, yhtä suuria eroja ryhmien välillä ei enää ollut. Etenkin

tarkasteltaessa tilannetta 24 kuukautta koulutuksen aloittamisen jälkeen vaikuttavuus paranee. Kuten yleisestikin voidaan ajatella, koulutusten hyödyt näkyvät vasta pidemmällä aikavälillä. Naisten ja miesten välillä havaittiin suuriakin eroja, osittain työmarkkinoiden voimakkaasta sukupuolen mukaisesta eriytymisestä johtuen. Tutkimuksissa on havaittu miesten hyötyvän enemmän työvoimapolitiittisista koulutuksista kuin naisten. Koulutetut miehet työllistyvät naisia paremmin. Tutkimuksessa ei kuitenkaan oteta kantaa työllistyjien ikään tai toimialaan, jotka mielestäni vaikuttavat taustalla paljonkin. Wunsch & Lechner (2008) kuitenkin toteavat Saksassa tehdyssä tutkimuksessaan, etteivät ohjelmiin osallistuneet ehtineet 2,5 vuoden aikana löytämään ei-tuettua ja säännöllistä työtä lock-in-efekti mukaan luettuna. Mitä pidempi koulutus oli sitä huonompi oli lopputulos. Osallistujilla saattoi olla jopa 2–13 kuukautta pidempi työttömyysaika kuin heillä, ketkä eivät ohjelmiin osallistuneet. Kaikki mukaan luettuna henkilön osallistuminen ohjelmaan saattoi maksaa valtiolle 2000–20000 euroa. Ohjelmien positiivisena puolena nähtiin kuitenkin, että ohjelmiin osallistuminen piti henkilön aktiivisena tarjoten sosiaalisia kontakteja ja rutiineja.

Espanjassa Alegre M. A. ym. (2014) tehdyn tutkimuksen mukaan, jossa tutkittiin ns. NEET-nuoria (ei koulutusta eikä työpaikkaa), ei havaittu työllistymiskoulutuksen vaikuttavuuden olevan kovin positiivinen. Edes pidemmällä aikavälillä lock-in-efektiä ei saatu käännettyä positiiviseksi. Työpaikkojen suhteen ei ollut eroja havaittavissa ohjelman aloitettua. Kuitenkin pidemmällä aikavälillä havaittiin positiivinen käänne (tarkasteluaika 2 vuotta) niillä, ketkä suorittivat ohjelman loppuun. Kun mukaan otetaan lock-in-aika, vaikuttavuus ei ole enää positiivinen tutkimuksen tarkasteluvälillä. Ohjelman todettiin olevan positiivinen nuorten saamiseksi koulutukseen. Erityisesti 16–18-vuotiaiden nuorten keskuudessa tulos oli positiivinen, mutta ei niinkään siitä vanhempien.

Myöskään saksalaisten Wunsch & Lechnerin (2008) tutkimuksessa ei koulutusten vaikuttavuus ollut niin positiivista kun mukaan otettiin lock-in-vaikutus. He ottivat tutkimuksessaan mukaan myös rahallisen näkökulman. Oliko kannattava ”sijoitus” olla poissa työmarkkinoilta, esimerkiksi koulutuksessa? Toisaalta he havaitsivat, että joidenkin henkilöiden olisi pitänyt osallistua toisenlaiseen ohjelmaan kuin he tutkimuksen aikana osallistuivat. Vaikuttavuus olisi ollut parempi toisen ohjelman kautta.

Vainion ym. (2007, 1, 21) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miksei merkittävä osa työvoimakoulutukseen osallistuvista työllisty talonrakennus-, konepaja- ja metallialoille, vaikka kyseisillä aloilla on työvoimapulaa. Tavoitteena oli etsiä ratkaisuja



siihen, miten työllistymistä saataisiin parannettua. Kyseisillä aloilla on vielä runsaasti työttömiä, jotka todellisuudessa ovat toimialojen nykytehtäviin ammattitaidottomia. Talonrakennus- ja konepaja-alojen työvoimakoulutukseen osallistuvien peruskoulutustaso oli alhaisempi kuin muilla aloilla, minkä lisäksi joiltain löytyi oppimista haittaavia ongelmia. Erityisesti metalli- ja rakennusalalla pohjakoulutus oli alhaisempi. Jopa 85 prosentilla oli pohjakoulutuksena perus- tai kansakoulu. Teknologiakehitys on tuonut uusia vaatimuksia työtehtäviin sekä ammattitaitovaatimusten kasvaessa työvoimakoulutusta tarvitaan kouluttamaan henkilöt alan vaatimiin tehtäviin.

Kauhasen ym. (2006) tutkimuksessa analysoitiin työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta suotuisan talouskasvun aikaan vuosina 1998–2000 ja hiipuvan talouden aikana 2001–2003. Tutkimuksessa myös tarkasteltiin koulutusten vaikuttavuutta tarkemmin, käyttämällä vertailuryhmää. Koulutuksen aloittaneita työttömiä verrataan työttömiin, joilla olisi ollut mahdollisuus aloittaa koulutus, mutta eivät sitä aloittaneet. Onko heidän tilanteensa huonompi kuin niiden henkilöiden, jotka suorittivat työvoimakoulutuksen eli tuottiko koulutus positiivista lisäarvoa? Kuten olettaa saattaa, vaikuttaa yhteiskunnan suhdannetilanne työvoimakoulutusten vaikuttavuuteen. Työvoimakoulutusten vaikuttavuus on parempi kun työllisyystilanne on hyvä ja huonompi kun työttömyysaste on korkeampi.

Kauhasen ym. (emt.) tutkimukseen valittiin työhallinnon URA-tietokannasta joka seitsemäs henkilö satunnaisotannalla vuosina 1998 ja 2001. Henkilöiden tilanteita seurattiin kolme vuotta. Kolmannes kaikista otannan henkilöistä oli suorittanut pelkän perusasteen koulutuksen. Noin joka neljännellä naisella oli korkea-asteen tutkinto ja kaiken kaikkiaan naisia otoksessa oli hieman yli 50 prosenttia. Naiset hakeutuivat hieman aktiivisemmin työvoimakoulutuksiin. Miesten ja naisten eroja otoksessa oli myös koulutustaustassa; naisilla oli enemmän kaupallisen tai sosiaalialan koulutuksia kuin miehet olivat suorittaneet tekniikan koulutuksia.

Kauhasen ym. (2006, 50) tutkimuksessa todetaan, että ammatillisen koulutuksen kohdalla tilanne oli päinvastainen kuin yleensä eli mitä myöhempään (kuitenkin alle vuosi) koulutus aloitettiin työttömäksi jäädessä sitä parempi oli vaikutus henkilön työllistymiseen, etenkin suhteessa verrokkiryhmään. Wunsch & Lechner (2008) havaitsivat hieman samansuuntaisen havainnon; jos henkilöllä ei ollut toisen asteen koulutusta, hyötyi hän työllistämishjelmaan osallistumisesta vuoden sisällä paremmin kuin ei-ohjelmaan osallistuva henkilö.

Tuomalan (2002, 33–34) tutkimuksessa havaittiin, että Etelä-Suomessa asuneet osallistuivat todennäköisemmin työvoimakoulutukseen kuin Pohjois-Suomessa asuneet. Tätä toki selittää puhtaasti myös koulutusten alueellinen tarjonta. Ammatilla ei havaittu juuri olleen vaikutusta, mutta ammattiliiton jäsenyyden havaittiin nostavan todennäköisyyttä koulutuksiin osallistumisesta.

Kuten nykyäänkin, suhteellisen matalan työttömyyden alueita olivat Kauhasen ym. (2006, 26, 28) tutkimuksen aikaan Uusimaa, Pohjanmaa ja Varsinais-Suomi. Kuitenkin Uudellamaalla on erityisongelmana pitkäaikaistyöttömyyttä ja matalaa omaehtoisen työllistymisen tahtoa. Korkean työttömyyden alueita olivat Lappi, Kainuu ja Pohjois-Karjala. Eroja työllistymisessä oli myös alueiden välillä siten, että työllistyneiden osuus koulutuksen jälkeen oli suurempi korkean työttömyyden alueilla eikä toisinpäin, kuten voisi olettaa. Pääsääntöisesti mitä nopeammin työttömäksi jäämisen jälkeen koulutuksen aloitti sitä paremmin työllistyi. Pidemmällä aikavälillä alueiden erot kääntyivät etenkin, jos henkilö oli ollut pidempään työttömänä. Tällöin henkilö työllistyi paremmin alhaisen työttömyyden alueella koulutuksen jälkeen.

Vaikka talonrakennusalalla ja konepajoissa podetaan työvoimapulaa, on koulutusten vaikuttavuus huono. Vaikuttavuudella tarkoitetaan nimenomaan koulutuksen jälkeistä työllistymistä joko heti koulutuksen jälkeen tai pienellä viiveellä. Talonrakennusalalla jopa 40 prosenttia koulutuksen käyneistä on ollut työttömänä kolmen kuukauden jälkeen. Tutkimuksessa (Vainio ym. 2007, 7) viitataan useisiin aiemmin tehtyihin vaikuttavuusselvityksiin, joissa on todettu, että suurin osa henkilöistä työllistyisi myös ilman työvoimakoulutusta.

Etenkin talonrakennuksen osalta ongelmana on, että toimialalla on paljon pieniä yrityksiä, joiden työntekijöiden osaamisvaatimukset ovat korkealla ja kynnys uuden henkilön palkkaamiseen on suuri. Alalle on luonteenomaista suuri liikkuvuus työmaiden välillä. Yhdellä työmaalla toimii useita yrityksiä, ja yhdellä yrityksellä on samanaikaisesti työntekijöitä usealla työmaalla. Tällöin vaaditaan työntekijältä omaaloitteisuutta, osaamista ja kykyä työskennellä ilman työnjohtoa. Työpaikkojen tarjontaan vaikuttavat vuodenaajat ja maantieteelliset seikat. Enemmän tarjontaa on kesäisin varsinkin Etelä-Suomessa. (Vainio ym. 2007.)

Lopuksi Kauhanen ym. (2006, 62, 64) toteavat, että talouskasvulla on syy-seuraussuhde työvoimakoulutusten vaikuttavuuteen. Paremmin koulutusten kautta työllistytään talouskasvun liittyessä matalaan työttömyydentasoon. Korkean työttömyyden alueilla tulisi ajoittaa koulutus työttömyyden alkuvaiheeseen, ja kuten Alegre ym.

(2014) tutkimuksessa todetaan, Espanjan osalta, kokonaistyöttömyysprosentin ollessa 26 % on nuorten tai jo iäkkäimpien vaikea löytää töitä.

Metalliteollisuutta vaivaa osaltaan maine, mutta samalla vanhenevat työntekijät. Opiskelupaikat eivät täyty ja osa niistäkin vähistä opiskelijoista keskeyttää tai vaihtaa toiselle alalle. Teknolomiteollisuuden avoimet, uudet työpaikat keskittyvät Uudellemaalle ja Länsi-Suomeen, kun työttömät ovat Kainuussa ja Lapissa. Osaamisvaatimukset ovat samalla kasvaneet ja monimuotoistuneet, kuten muillakin aloilla. Entistä enemmän saatetaan tarvita tietyn yhden työtehtävän osaamista ei niinkään laaja-alaista "yleismiestä". Naisten osuus koulutuksissa oli alle 15 prosenttia, mikä on yleistä metallialan työtehtävissä. (Vainio ym. 2007.)

Osaltaan Vainion ym. (2007, 60–61) tutkimuksessa havaittujen vaikuttavuusongelmien taustalla olivat muun muassa työhallinnon henkilöstön kokemattomuus, toimialan tuntemattomuus ja työnhakijoiden moniongelmaisuus. Tutkimus tehtiin 2000-luvun puolivälissä, jolloin rakennusalaletti huippusuhdannetta. Työvoiman kysyntää oli, ja täten koulutuksiin hakijoita oli vähänlaisesti. Metallialan osalta etenkin työnhakijoiden heikko peruskoulutus ja mahdolliset oppimisongelmat vaikuttivat työllistymiseen. Työvoimakoulutuksessa ei pystytä ottamaan huomioon lisätarpeita tai auttamaan työelämätaidoissa. Molemmilla toimialoilla ongelmana oli, että kouluttajilta usein puuttuvat ymmärrys tämän päivän yritysmaailman vaatimuksista. Lisäksi etenkin pääkaupunkiseudulla haasteita luo kouluttajien saaminen, mikä näkyy koulutusten vaikuttavuudessa.

Asplundin ja Koistisen (2014, 11, 20) tuoreessa kirjallisuuskatsauksessa, kuten he itse sitä nimittävät, huomautetaan, että työvoimapolitiittisten koulutusten vaikuttavuutta on tarkasteltu ainoastaan toimenpidepainotteisesti. On keskitytty arvioimaan ainoastaan kuinka toimenpiteet ovat vaikuttaneet koulutuksiin osallistuneiden työmarkkinoille kiinnittämisessä, tai ketkä hyötyvät koulutuksista eniten. On unohdettu lähes kokonaan, että olosuhteet ja yhteisölliset tekijät, kuten talouden suhdanteet, työpaikka- ja työvoimarakenteet ja niiden muutokset sekä toimialakohtainen kysyntä vaikuttavat olennaisesti vaikuttavuuteen. Myös yritysten väliset vuorovaikutussuhteet, yrityksen koko tai uudet tuotantokäsitteet vaikuttavat työvoiman kysyntään ja käyttöön. Täten työvoimapolitiittisten painotusten tulisi seurata taloudessa tapahtuvia muutoksia, ja työvoimapolitiikasta vastuussa olevien tulisi kiinnittää huomiota makro- ja mikrotasoisine indikaattorein työvoiman kysynnän vaihteluun ja sen vaikutuksiin.

Vainio ym. (2007, 63–64) suosittelevat, että työvoimakoulutusten yhteydessä tulisi olla kartoitusjakso ennen koulutuksen alkamista, jolloin varmistettaisiin opiskelijoiden soveltuvuus alalle, opiskelumotivaatio ja muut tarvittavat taidot. Kartoitusjakson jälkeen olisi oltava olemassa jokin vaihtoehto koulutukseen halukkaalle, jos kyseinen toimiala ei jostain syystä sovi, tai mahdollisuus ohjata henkilö asiantuntijalle esimerkiksi oppimisvaikeuksia havaittaessa. Työvoimakoulutuksen tavoitteena on, ettei koulutuksen jälkeen enää palattaisi työttömäksi. Opiskelijavalinnat tulisi tehdä yhteistyössä työharjoittelupaikkoja tarjoavien yritysten kanssa. Myös työvoimakoulutusten hyötyjä tulisi markkinoida yrityksille ja näin tuoda työhallinnon palveluita tutuksi. Koulutusten kautta on mahdollista saada motivoituneita ja päteviä työntekijöitä. Koulutusten sisältö tulisi olla myös elinkeinoelämälähtöistä, erityisesti uusien teknologioiden ja uusimpien koneiden käyttökokemus antaisi kilpailuetua työnhakijoille. Koulutuksissa tulisi ottaa huomioon tiettyjen alojen projektimaisuus ja ajoittaa koulutukset alan kausi- ja suhdannevaihteluiden mukaisesti. Työpaikkaohjaajien määrää ja koulutusta suositeltiin tutkimuksessa lisättävän. Wunsch & Lechner (2008) havaitsivat myös tutkimuksessaan, että vaikuttavuus voisi olla parempaa ja mahdollisia säästöjä voitaisiin löytää mietittäessä uudelleen henkilöiden osallistumista tiettyihin ohjelmiin; oikeat ihmiset osallistuisivat oikeisiin ohjelmiin tai koulutuksiin.

Kuten voi olettaa, Meagerin (2009) Iso-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa, todettiin työharjoittelu kaikkein tehokkaimmaksi keinoksi päästä takaisin työmarkkinoille. Työharjoittelun avulla saavutetaan paljon kysyttyä työkokemusta, ja työharjoittelun kautta on mahdollista työllistyä kyseiseen yritykseen. Työharjoittelupaikkoja mietittäessä tulee kiinnittää huomiota henkilön ja yrityksen soveltuvuuteen. Tutkimuksessa havaittiin, kuten muuallakin Euroopassa, työnhakuun ohjattujen resurssien auttavan enemmän kuin koulutukset. Etenkin laajamittaisten koulutusten kyseessä ollessa henkilö saattaa olla pidempään poissa työmarkkinoilta kuin olisi ilman koulutukseen osallistumista. Etenkin jos henkilö(i)llä on jokin taidollinen puute päästä takaisin työmarkkinoille, on koulutuksesta enemmän hyötyä kuin haittaa. Vankien (Bouffard, 2008) kohdalla voitiin vetää johtopäätös, että ns. avustetut asumiset tuottavat ihan hyviä tuloksia, mutta parempaa vaikuttavuutta saadaan koevankeudella tai yhteisötyyppisellä asumisella.

Mannisen (1993, 77) tutkimuksen tuloksena oli, että harjoitteluun osallistuneet olivat päässeet kehittämään taitojaan ja urasuunnitelmiaan, ja heidän elämänlaatu oli kohonnut. Työllistymisprosentti oli korkea eli tutkittavat olivat löytäneet töitä seurantajakson aikana. Toisaalta henkilökohtainen kehittyminen ja työn löytäminen eivät tilastollisesti korreloineet merkittävästi. Itse asiassa enemmän henkilökohtaiseen

kehittymiseen panostaneet olivat todennäköisemmin työttömiä kuuden kuukauden tai vuoden jälkeen. Täten voidaankin pohtia, kuinka järkevää on verrata koulutusten tai harjoittelujen vaikuttavuutta vertaamalla sitä työllisyysasteeseen. Voidaan kysyä, tulisiko ennemmin verrata laadullisesti yksilön oppimisen ja henkilökohtaisen kehittymisen pohjalta?

Tiainen ym. (2006, 283) mainitsevat, että rakennemuutosten vuoksi työttömäksi jäävien uudelleen työllistymisnäköymät ovat hyvät. Heidän motivaationsa osallistua koulutuksiin on hyvä. Heinosen (2004, 153) tutkimuksessa havaittiin, että toimenpiteiden vaikuttavuuteen vaikutti millaisessa tilanteessa olevat henkilöt osallistuivat koulutukseen. Yleisesti työvoimasta syrjäytyneiden ja vajaakuntoisten avustaminen takaisin työelämään vaati paljon enemmän resursseja. Suurista panostuksista huolimatta työnhakijan pitkäaikainen työttömyys on voinut vaikuttaa henkilön terveyteen, ja täten työnhakija ei pysty työllistymään avoimille työmarkkinoille. Jos vaikuttavuuskriteerinä on ainoastaan henkilön työllistyminen, eivät tulokset välttämättä ole hyviä. Toimenpiteillä saattaa kuitenkin olla myönteisiä vaikutuksia henkilön elämänhallintaan tai jopa terveyteen. Tällöin voitaisiinkin arvioida työvoimapolitiikan sosiaalisia vaikutuksia suorien työllisyysvaikutusten sijaan. Heinonen (emt, 157) huomauttaa, että työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi ei ole aina yksiselitteistä. Toimenpiteille on usein asetettu jopa ristiriitaisia tavoitteita. Vaikuttavuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon myös kohderyhmä, ja millaisia tavoitteita koulutukselle voidaan asettaa. Jos tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille, niin syrjäytyneiden kohdalla vaikuttavuus todennäköisesti ei ole kovinkaan positiivinen. Vastakohtana on RekryKoulutus, jossa mahdollisesti jopa 100 % koulutukseen osallistuneista työllistyy koulutuksen jälkeen.

Suurin osa löytämistäni aiemmista tutkimuksista oli Työministeriön teettämiä selvityksiä eri työvoimakoulutusten vaikuttavuudesta. Tutkimuksista osa oli hyvin samantyyppisiä kuin tutkielmani eli tilastoja ja henkilöiden työllistymistilanteita tarkastelemalla tehty johtopäätös koulutuksen vaikuttavuudesta. Työministeriön teettämät tutkimukset myös tutkivat pitkälti heidän rahoittamiaan koulutuksia. Huomattavaa oli kuinka erilaisia johtopäätökset olivat kotimaisissa ja ulkomaalaisissa tutkimuksissa. Ulkomaalaiset tutkimukset eivät juuri olleet saaneet positiivisia vaikuttavuusarvioita, toisin kuin suomalaiset tutkimukset. Etenkin ulkomaalaisissa tutkimuksissa käytetty lock-in-termi on mielestäni hieman harhaanjohtava ottaa mukaan vaikuttavuustutkimukseen. Aina-kin Suomessa työvoimakoulutuksen voi keskeyttää työllistymisen vuoksi halutessaan. Täten mielestäni ei voida olettaa, että henkilö olisi työllistynyt, mutta työvoimakoulutuksessa ollessaan ei voinut ottaa vastaan työpaikkaa.

Etenkin ammatillisen koulutuksen puuttuminen vaikuttaa oleellisesti työllistymiseen. Pääsääntöisesti työtehtävät teknistyvät ja lakisääteiset luvat lisääntyvät, mitä ilman ei voi työpaikalla työskennellä. Täten ei ole suuri yllätys, että parhaimmat vaikuttavuudet saadaan henkilöille, keillä ei ole ammattikoulutusta. Toisaalta koulutuskaan ei työpaikkaa takaa, mutta esimerkiksi työvoimakoulutuksen kautta pääsee näyttämään taitonsa työnantajalle työharjoittelun kautta, mikä voi johtaa työllistymiseen.

## 4 TUTKIELMAN TOTEUTUS

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus tarkastelee tietoa numeerisesti. Tutkimus vastaa esimerkiksi kysymyksiin kuinka paljon tai miten usein. Tutkija usein kuvaa myös tietojen kausaalisuhdetta eli kuinka asiat liittyvät tai eroavat toisistaan, ja kuinka oletettu syy selittää seurauksen. Määrällinen tutkimus joko selittää, kuvaa, kartoittaa, vertailee tai ennustaa aineiston avulla. (Vilkkä 2007.) Hirsjärvi ym. (2005, 129–130) toisaalta kertoo edellä mainittujen termien kuvaavan yleisemmin tutkimuksen tarkoitusta. Täten selittävä tutkimus voi olla joko kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen, ja kartoittava tutkimus enemmän kvalitatiivinen.

Teoriaeroista huolimatta selittävässä tutkimuksessa on tarkoituksena tutkittavasta asiasta löytää syy-seuraussuhteita, lisätietoa tai esittää taustalla olevia syitä eli selitystä ongelmaan. Vertailevassa tutkimuksessa tarkoituksena on tuoda kahden tai useamman vertailtavan kohteen eroja esiin esimerkiksi opetussuunnitelmien eroja Euroopassa. Ennustavalla tutkimuksella voitaisiin tutkia esimerkiksi työttömyyteen johtavia syitä tai miksi työttömyys pitkittyy eli selittää ilmiöiden seurauksia. Kuvaileva tutkimus esittää tarkkoja kuvauksia tutkittavasta asiasta sekä dokumentoi ilmiön kiinnostavimmat piirteet. Kartoittava tutkimus taas etsii uusia näkökulmia, löytää uusia ilmiöitä ja kehittää hypoteeseja. (Vilkkä 2007, 19–22; Hirsjärvi ym. 2005, 129–130.)

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimuskysymys voidaan asettaa hypoteesin muotoon eli ”sivistyneeksi arvaukseksi”. Etenkin selittävässä ja vertailevassa tutkimuksessa on yleensä esitetty hypoteesi, toisin kuin kuvailevassa ja kartoittavassa. Hypoteesin tulee aina olla lyhyt ja ytimekäs sekä perusteltu. Hypoteesin tarkoitus on esittää muuttujien väliset yhteydet, ja se perustuu teoriaan. Hypoteesi voidaan testata empiirisellä aineistolla. Hypoteesin asettaminen ja tiedon keruu todisteiden saamiseksi hypoteesin asettamista varten nähdään tehokkaimpana lähestymistapana tutkimuksessa. (Vilkkä 2007, 24; Hirsjärvi ym. 2005, 149.)

#### **4.1 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINNIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

Vaikuttavuuden arviointia tehtäessä on tietojen oltava mitattavissa joko kvalitatiivisesti tai kvantitatiivisesti. Vaikuttavuuden arvioinnilla kartoitetaan onko vaikutettu tavoiteltuun muutokseen, tässä tapauksessa työllistymiseen. Mittareiden tulee olla mitattavan kohteen tavoitteiden mukaisia. Mittaustuloksia on tarkoitus verrata ja arvioida tavoitteisiin, aikaisempiin tuloksiin tai yleisiin käytäntöihin, mikä kunkin mittauksen kohdalla on oleellista. (Nykänen 2007, 39, 42.)

Vaikuttavuuden arvioinnille ei ole olemassa yhtä oikeaa toteutustapaa vaan yhdistelemällä saa juuri tietyn koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin soveltuvan tavan. Vaikuttavuuden arviointi sisältää oletuksia syy-seuraussuhteista. Koulutuksen vaikuttavuutta edistävät tai estävät koulutusprosessiin liittyvien tekijöiden lisäksi osallistujaan itseensä tai organisaatioon liittyvät tekijät. Myös yhteiskunnalliset tekijät, esimerkiksi suhdanteet tai yleinen arvostus koulutusta kohtaan, vaikuttavat. Jos koulutuksen ulkoiset tekijät ovat suotuisat, voi huonollakin koulutuksella saada aikaan merkittävää vaikuttavuutta ja toisinpäin. Vaikuttavuustiedon hankinta usein edellyttää pitkää aikajännettä ja huomattavaa työpanosta. (Tenhula 2007, 15; Rajamäki 2006, 72–73.)

Tutkielmani perustuu täysin numeeriseen tilastotietoon, jota ei täydennetä kyselyillä tai haastatteluilla. Kirkpatrickin neljän askeleen malli ei täten suoraan sovellu tutkielmani teoreettiseksi viitekehyykseksi, mutta hyödynnän aineiston analysoinnissa mallin neljättä askelta.

Kirkpatrickin (1996) neljä tasoa juontaa juurensa hänen vuonna 1952 kirjoittamastaan väitöskirjasta. Mallia on usein kritisoitu liian yksinkertaiseksi, mutta Kirkpatrick on itse sanonut, ettei se haittaa, kunhan kouluttajat saavat siitä tarvittavan hyödyn arvioidessaan koulutusohjelmiaan. Toisaalta, koska malli on yksinkertainen, on se laajalti käytetty. Tarkoitus on selventää arviointia ja tarjota suuntaviivoja kuinka päästä alkuun.

Kirkpatrickin (Kirkpatrick & Kirkpatrick 2007) mallin tasossa 1. kysytään opiskelijoiden suhtautumista koulutukseen, jotta koulutusta voi kehittää tarpeen mukaan, tasossa 2. tarkkaillaan koulutukseen osallistujien oppimista ja sen vaikutuksia, tason 3. aikana on tarkoitus siirtää opittu työelämään ja soveltaa opittua työtehtävien parissa ja taso 4. tarkastelee tuloksia eli tapahtuiko kohdennettua oppimista nimenomaan koulutuk-



sen avulla. Työvoimakoulutuksen osalta voidaan tarkastella oliko koulutus vaikuttavaa. Lisävaikeutta työvoimakoulutuksen arvioimiseen tuo se, että mikä on todettavissa juuri koulutuksen saamaksi muutokseksi. Onko työvoimakoulutus se, minkä avulla henkilö saa töitä, vai olisiko hän työllistynyt muutenkin? Arvioitaessa tuloksia olisi hyvä käyttää vertailuryhmää ja vertailla alkutilannetta sekä koulutuksen jälkeistä tilannetta.

Kirkpatrickin malli voidaan myös yksinkertaistaa kysymyksiksi: pitivätkö osallistujat koulutuksesta, oppivatko he opetettuja asioita, käyttivätkö he oppimaansa työssään ja vaikuttiko uusi oppi merkittävästi heidän työhönsä. (Valtonen 1997, 44.)

Brauchle & Schmidt (2004) ovat sitä mieltä, että sijoitetun pääoman tuotto (ROI, return of investments) voitaisiin nähdä Kirkpatrickin mallin viidentenä osana, nimenomaan vertailtaessa koulutuksen sijoitushyötynäkökulmaa. Oliko koulutus kannattava ottaen huomioon kaikki kustannukset ja siitä koituvat haitat hyötyihin nähden? Toisaalta kaikkea ei mielestäni voi mitata rahassa, ainakaan suoranaisesti. Toki parantunut työilmapiiri todennäköisesti näkyy hyvinvoivina työntekijöinä, mikä heijastuu yrityksen tulokseen, ja on täten mitattavissa rahana. Tähän kustannusasiaan en tässä tutkielmassa paneudu, vaikka siihen olenkin viitannut eri kohdissa teoriaa. Yleisesti koulutusten kohdalla olisi hyvä kiinnittää huomiota, sekä kouluttajan että maksajan (valtion) kustannushyötynäkökulmaan. Jos työvoimakoulutuksen maksamiseen osallistuu työnantaja, niin hän on varmasti kiinnostunut onko koulutuksesta rahallista hyötyä esimerkiksi tuottavuuden kasvamisena.

Marjakangas ja Uronen (2013) ovat koonneet erilaisia vaikuttavuusarviointien taustoja yhteen. Koen työvoimakoulutuksen arviointiin parhaiten sovellettavissa olevan Kirkpatrickin neljän portaan mallin sekä Lairdin vuonna 1983 kokoaman, myös neljän kohdan mallin. Lairdin mallissa ovat hyvin vastaavat asiat kuin Kirkpatrickin mallissa eli oppijoiden mielipiteet, oppiminen, operatiivisen toiminnan parantaminen ja koulutuksen kustannustehokkuus. Työvoimakoulutuksen arvioinnin askeleet voisivat olla: 1. kartoittaa opiskelijoiden toiveita ja mielipiteitä kurssin suhteen, 2. itse oppiminen joko uuden tai jo osatun asian syventäminen, 3. opitun asian soveltaminen käytäntöön (esimerkiksi työharjoittelu) ja 4. palaute sekä koulutuksen soveltuvuudesta että vaikuttavuudesta, johon voidaan tarvittaessa lisätä koulutuksen kustannushyötynäkökulma.

Arviointi voitaisiin tehdä myös näiden neljän tason kautta koulutuksen jälkeen: 1. kuvataan mitä on tapahtunut, 2. tehdään arvioivia johtopäätöksiä miten hyvin

toiminta on saavuttanut tavoitteensa, 3. määritellään heikkoudet ja vahvuudet sekä haitat ja hyödyt ja 4. kuvataan asian toivottu tila ja arvioidaan syyt hyvälle ja huonoille tuloksille. (Opetushallitus 1998, 22.)

Nykänen (2007, 41) tuo ilmi raportissaan terveydenhuollonpiirissä uuden tietojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä käytetyn arviointimallin. Vaikuttavuutta tarkastellaan käyttäjän näkökulmasta, tehostaako järjestelmä työntekoa ja ajanhallintaa. Lisäksi katsotaan organisaatio- ja potilaskohtaiset vaikutukset, minkä verran se sitoo henkilökuntaa tai pääomaa. Lopuksi tarkastellaan kokonaisuutta. Kuinka järjestelmä palvelee väestöä ja toimiiko järjestelmä yleisellä tasolla tehokkaasti tai toivotusti?

Nykänen (2007) ja Opetushallituksen (1998) mallit tuntuvat saaneen vaikutteensa Kirkpatrickin mallista. Opetushallituksen (1998, 27) mallissa, jossa tuloksellisuus on yläkäsitteenä, ja vaikuttavuuden alakohtina ovat koulutustarpeen ja tarjonnan vastaavuus, oppimistulosten saavuttaminen, oppimaan oppimisvalmiudet, kommunikaatiovalmiudet ja elinikäinen oppiminen; on soveltuva malli koulutusten arviointiin.

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi tulisi arvioida sekä koulutuksen aikana että koulutuksen päätyttyä. Tällöin saadaan arvioitua onko koulutuksella ollut merkitystä yksilöön tai yhteiskuntaan. (Opetushallitus 1998, 34.) Valitettavasti tässä tutkielmassa en pääse kartoittamaan esimerkiksi yksilöiden mielipiteitä koulutuksen vaikuttavuudesta, saati koulutuksen merkitystä yhteiskuntaan. Toki henkilön työllistyminen koulutuksen avulla, tarkoittaa, ettei henkilö ole enää valtion tukien varassa vaan veronmaksajana.

Tässä tutkielmassa sovellan Kirkpatrickin mallin neljättä tasoa ”tulokset” ja tarkastelen koulutusten vaikuttavuutta valtion budjettiesityksissä mainittuihin vaikuttavuustavoitteisiin. Esimerkiksi vuonna 2015 kolme kuukautta työvoimakoulutuksen päättymisen jälkeen saisi enintään 36 % opiskelijoista olla työttömänä. Kyselyaineiston puuttumisen vuoksi keskityn ainoastaan Kirkpatrickin neljänteen askeleeseen, jossa arviointia suoritetaan vertaamalla tuloksia alussa toivottuihin tavoitteisiin. Mallin tavoitteena on arvioida koulutuksen vaikuttavuutta. Työvoimakoulutuksen yhteydessä puhutaan koulutuksen vaikuttavuudesta, kun henkilö on työllistynyt koulutuksen avulla kolmen kuukauden sisällä koulutuksen päättymisestä. Kuitenkaan tässä tutkielmassa ei voida suoraan pelkän tilastollisen tarkastelun vuoksi käyttää termiä vaikuttavuus vaan *työllistymisvaikutukset*. Koulutus voi edesauttaa henkilön työllistymistä, mutta jos henkilö olisi työllistynyt muutoinkin, ei koulutus ole kovin vaikuttavaa. Työvoimakoulutus pyrkii edesauttamaan vain työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteen saattamisessa.

Osittain koulutusten erilaisten sisältöjen ja tavoiteammattien vuoksi en koulutusten sisältöjä tässä tutkielmassa tarkastele. Keskityn tutkielmassa ainoastaan lopputulokseen eli työllistykö henkilö koulutuksen jälkeen vai ei. Tutkielmassa en ota kantaa esimerkiksi suhdannevaihteluihin tai itsenäiseen kehittymiseen. Jos tietyn vuoden kohdalla, tai kokonaisuudessaan, ei päästä valtion asettamaan tavoitteeseen, tai jos luku on oleellisesti parempi kuin yleinen tavoite, on tarkoituksena pohtia syy-seuraussuhteita.

#### **4.2 TÄSMENNETYT TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tutkielman tarkoituksena on tarkastella yhden kouluttajan (TEAK Oy) järjestämien työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksia Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009 järjestetyissä koulutuksissa.

1. Onko vuosina 2007–2009 päättyneiden työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset Pohjois-Karjalassa valtion tavoitteen mukaisia?
2. Onko havaittavissa alueellisia eroja työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksissa Pohjois-Karjalassa?
3. Onko havaittavissa yhtäläisyyksiä henkilöiden työllistymisvaikutuksissa?
4. Onko havaittavissa yhtäläisyyksiä työvoimakoulutuksen keskeyttämisen syissä?

#### **4.3 AINEISTO**

Tässä pro gradu -tutkielmassa on tarkasteltu TEAK Oy:n järjestämiä työvoimakoulutuksia (moniala- ja muutosturvakoulutukset) Pohjois-Karjalassa, jotka ovat päättyneet vuosina 2007–2009. Tutkielman aineistona toimii kyseisenä aikana järjestetyille kursseille valitut henkilöt. Jos opiskelija keskeytti koulutuksen, on keskeyttämisen syy eritelty, ja kaikki keskeyttäneet on koottu yhteen taulukkoon. Lyhyet, päivän kestäneet koulutukset, sekä yliopiston täydennyskoulutukset on jätetty raportin ulkopuolelle, koska kyseiset koulutukset olisivat saattaneet turhaan vääristää tulosta. Aineiston ulkopuolelle jätetyissä koulutuksissa opiskeli 36 henkilöä.

Tutkielman aineisto on kerätty työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelun URA-tietojärjestelmän henkilötietokannasta. Aineisto on ensisijaisesti hankittu Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen raporttia *”Työvoimakoulutusten (moniala ja muutosturva) vaikuttavuus Pohjois-Karjalassa. TEAK Oy:n järjestämissä, vuosina 2007–2009 päättyneissä koulutuksissa.”* varten keväällä 2010. Aineisto oli tarkoitus alun perinkin laajentaa pro gradu -työksi. Lisänä tutkielmaan on otettu mukaan saatavilla olleet lokaan 2015 tiedot.

Jokaisesta Pohjois-Karjalassa järjestetystä työvoimakoulutuksesta löytyy sopimus Pohjois-Karjalan ELY-keskukselta. Sopimuksista läpikäymällä kerättiin koulutusten koodit, jolla URA-järjestelmästä löytyy kurssille hakeneet ja valituiksi tulleet henkilöt. Jokaisen kurssille valituksi tulleen henkilön tiedot on katsottu erikseen henkilön henkilökohtaisista URA-tiedoista ja merkitty Exceliin. Jokaisesta henkilöstä on poimittu seuraavat taustamuuttujat: TE-toimiston numero, TE-toimiston nimi, kurssin numero, kurssin nimi, kurssin järjestäjän koodi, kurssin järjestäjän nimi, tavoiteammattinnumero, tavoiteammatti (nimi), sukupuoli, nimi, syntymäaika, työllisyyskoodi kurssihakuhetkellä, työharjoitteluyrityksen nimi, tehtävä työharjoitteluyrityksessä, puitesopimusnumero, koulutuksen alkamispvm, koulutuksen suunniteltu päättymispvm, koulutuksen päättymispvm, koulutuksen päättymisen syy, koulutuspäivien lkm, työllistymistilanne koulutuksen jälkeen: ”heti”, ”3 kk”, ”6 kk”, ”9 kk”, ”12 kk” & ”4/2010” ja mahdollista muuta tietoa henkilöstä (esimerkiksi työnantaja, jonne henkilö on työllistynyt tai muita selittäviä tekijöitä henkilön työtilanteesta). Lisäksi 133 henkilön (64 %) kohdalta on tiedossa 10/2015 työllistymistilanne.

Henkilön työllistymistilanne on laskettu päivälleen koulutuksen päättymispäivästä. Täten henkilölle on voinut sattua, että tilaston mukaan hän näyttää olleen koko ajan työttömänä, vaikka olisi välissä tehnyt patkätöitä. TE-toimiston virkailijoiden kirjoittamista sanallisista kommentteista ja/tai heidän merkitsemistään koodeista on joko todettu tai päätelty henkilön sen hetkinen työllisyystilanne. URA-tietokannasta ei välttämättä selviä missä työnhakija on töissä, eikä myöskään onko hän vakituudessa työsuhteessa. Riippuen siitä onko hän ilmoittanut asian TE-hallinnon virkailijalle ja onko sitä kirjattu järjestelmään. Muutamien henkilöiden tilanteen pystyy päättelemään, mutta kyseessä ei ole vahvistettu tieto. Ainoastaan jos henkilö on työttömänä työnhakijana järjestelmässä, on tieto varma. Tässä pro gradu -tutkielmassa, jos henkilö on merkitty olevan *työvoiman ulkopuolella*, tarkoittaa se työvoimakoulutuksessa olemista (järjestelmän mukaan se virallisesti voisi tarkoittaa myös esim. armeijassa tai hoitovapaalla olemista).

Tiedot on analysoitu Excelin kuvioiden avulla. Aineiston koosta ja alkuperäistarkoituksesta johtuen ei analysoinnissa ole käytetty mitään erillistä tilastointiohjelmaa.

#### 4.4 LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuus on hyvä ottaa huomioon tuloksia analysoitaessa. Tarkoituksena on arvioida tulosten pysyvyyttä, toistettavuutta ja kykyä mitata juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen kokonaisluotettavuutta mitataan tarkastelemalla reliaabeliutta ja validiutta yhdessä, onko mittaamisessa syntynyt satunnaisvirheitä ja edustaako otos perusjoukkoa. (Vilkkä 2007, 149–152; Hirsjärvi ym. 2005, 216–217.)

Tässä tutkielmassa aineistona toimii yhden (TEAK Oy) kouluttajan Pohjois-Karjalassa järjestämät vuosina 2007–2009 päättyneet työvoimakoulutukset. Kaikki koulutuksiin valitut ja vähintään 10 koulutuspäivää kestävään koulutukseen osallistuneet, ovat mukana aineistossa (yliopiston järjestämät täydennyskoulutukset on jätetty pois).

Jokaisesta työttömästä työnhakijasta on työvoimaviranomaisen käyttämässä URA-tietojärjestelmässä viranomaisen merkitsemiä tietoja. Opiskelijoiden tiedot olen henkilökohtaisesti URA-järjestelmästä jokaisen henkilön kohdalta katsonut ja taulukoinut Exceliin. En ole henkilökohtaisesti keskustellut kummankaan, en opiskelijan enkä TE-toimiston virkailijan, kanssa, joten tietoni pohjautuvat virkailijan merkintöihin. Vuoden 2015 tietojen osalta olen saanut valmiit tiedot enkä ole itse päässyt järjestelmästä tietoja katsomaan.

Virkailijoiden tavoissa merkitä tietoja voi olla eroavaisuuksia (toinen merkitsee pelkän koodin ja toinen kirjoittaa laajemmin vapaasanakenttään tietoa), joten joidenkin henkilöiden tiedoissa voi olla vääriä yleistyksiä, etenkin kohdan ei-rekisterissä suhteen. Pääsääntöisesti olen tehnyt oletuksen, että tällöin henkilö on työelämässä, mutta hän voi olla myös päätoimisena opiskelijana, muusta syystä jättäytynyt pois työelämästä tai jopa kuollut. Työllistymistiedon olen laskenut päivälleen koulutuksen päättymispäivämäärän mukaan kolmen kuukauden välein ja täten jollekin on voinut sattuua, että tilaston mukaan hän on ollut koko ajan työttömänä, vaikka olisi tehnyt päätöksiä tarkastelukertojen välillä. Lopullisessa päätelmässä on voinut tapahtua pieniä virheolettamuksia johtuen tietojen merkinnästä olleesta ajasta. Vaikka olen itse henkilön tiedot URA-järjestelmästä katsonut ja Exceliin merkinnyt, on lopullisen analyysin ja tietojen merkitsemisen välillä viisi vuotta.

Tulosten toistettavuus ei sinällään ole mahdollista esimerkiksi muiden vuosien osalta. Työvoimakoulutusten vaikuttavuuteen vaikuttaa muun muassa yleinen taloudellinen suhdannetilanne. Myös alueelliset erot voivat olla merkittäviä, jopa saman kouluttajan samansisältöisellä kurssilla. Kuitenkin näillä nimenomaisilla tiedoilla, joilla tämä tutkielma on toteutettu, koen tulosten olevan toistettavia ja samaan lopputulokseen päätyviä. Siitä kertooko tutkielman lopputulos ovatko TEAK Oy:n järjestämät työvoimakoulutukset olleet todella vaikuttavia, voidaan olla montaa mieltä. Onko koulutus juuri ollut syy, miksi opiskelija on työllistynyt, vai olisiko opiskelija voinut työllistyä muutoinkin, jäävät epäselviksi mm. vertailuryhmän tai henkilön oman analyysin puutteen vuoksi. Jos henkilö on työllistynyt koulutuksen myötä työharjoittelupaikkaansa, eikä ole sen jälkeen työnhakuaan uusinut, voidaan koulutuksen katsoa olleen ratkaiseva tekijä. Kuitenkaan ilman opiskelijalta itseltään asiaa kysymättä ei mielestäni voida tällaista johtopäätöstä aineiston perusteella tehdä.

Työvoimakoulutusten virallista vaikuttavuutta tarkastellaan kun koulutuksesta on kulunut kolme kuukautta. Tässä tutkielmassa tarkastelen kuitenkin työllistymisvaikutuksia virallisen vaikuttavuuden sijaan. Pelkän tilaston perusteella ei voi tehdä johtopäätöstä onko koulutus ollut vaikuttavaa eli onko henkilö nimenomaan työvoimakoulutuksen ansiosta työllistynyt avoimille työmarkkinoille. Myöskään viranomaisen tilastot eivät ole aukottomia. Vaikkei henkilö ole rekisterissä, ei se automaattisesti tarkoita, että henkilö olisi työelämässä. Asiantuntijoiden mukaan rekisterin ulkopuolelle jää 20 prosenttia, joista noin 70–80 prosenttia on avoimilla työmarkkinoilla tai toimii yrittäjänä (Vainio ym. 2007, 26). Tässä tutkielmassa käsitellään ei-rekisterissä olevia henkilöitä työelämässä olevina, ellei toisenlaista tietoa ole saatavilla, esimerkiksi henkilö on ilmoittanut lähtevänsä ammattikorkeakouluun opiskelemaan. Työttömien työnhakijoiden kohdalla tilanne on varmempi, koska jos henkilö anoo työttömyyspäivärahaa joko TE-toimistosta tai työttömyyskassasta, tulee hänen olla ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon.

Tutkielman otos on 209 henkilöä. Tutkielmassa ei tarkastella yksittäisten koulutusten työllistymisvaikutuksia vaan joko alue- tai vuositasolla. Täten tiettyjä yksittäisiä henkilöitä ei voi tunnistaa tai saada selville heidän työllistymistilannetta.

Tutkielman koen kuitenkin olevan kokonaisluotettavuudeltaan hyvä. Tutkielman tulokset on analysoitu niillä tiedoin, mitä on ollut saatavilla ja tulosten tapauskohtaisuus on tuotu lukijalle tiedoksi.

## 5 TUTKIELMAN TULOKSET

Tutkielmassa tarkastellaan henkilöitä, jotka ovat osallistuneet TEAK Oy:n järjestämiin työvoimakoulutuksiin Pohjois-Karjalan alueella vuosina 2007–2009. Tutkielmassa tarkastellaan koulutusten työllistymisvaikutuksia eli ovatko koulutukset auttaneet tai johdaneet työllistymiseen. Varsinaista vaikuttavuustermiä ei tässä tutkielmassa käytetä, koska pelkän työllisyystiedon perusteella ei ainakaan tässä tilanteessa voi päätellä, oliko koulutus ainoana syynä henkilön työllistymiseen.

Työ- ja elinkeinotoimistot (TE-toimistot) olivat 31.12.2012 saakka jaettu Pohjois-Karjalan alueella kolmeen toimistoon, Joensuun seutu, Keski-Karjala ja Pielisen Karjala. Joensuun seudun alla olivat Joensuu, Eno, Ilomantsi, Kiihtelysvaara, Kontiolahti, Liperi, Outokumpu, Polvijärvi, Pyhäselkä ja Tuupovaara. Keski-Karjalaan kuuluivat Kitee, Kesälahti, Rääkkylä ja Tohmajärvi. Pielisen Karjalaan kuuluivat Juuka, Lieksa, Nurmes ja Valtimo. Vuoden 2013 alusta alkaen on maakunnassa ollut vain yksi TE-toimisto, Pohjois-Karjalan työ- ja elinkeinotoimisto. (Pohjois-Karjalan TE-toimisto 2015.) Tässä tutkielmassa puhutaan vielä kolmesta TE-toimistosta, koska aineisto on kerätty vuonna 2010, ennen toimistojen yhdistymistä.

TEAK – Teuvan aikuiskoulutuskeskus on osa konsernia, johon kuuluu emoyhtiö Teak Oy:n lisäksi Teak Teknologiakeskus Oy. TEAK Oy:n omistaa Teuvan kunta, joka sijaitsee länsirannikolla Seinäjoen lähellä. TEAK Oy on valtakunnallinen aikuiskoulutuskeskus, jonka päätoimipiste sijaitsee Teuvalla. Teakissa toimii viisi osastoa, jotka kukin ovat erikoistuneet omille aloilleen. Osastot ja pääkoulutusalat ovat: puu- ja huonekaluteollisuus, pintakäsittely, teknologia, verhoilu ja sisustus, koulutuspalveluosasto sekä hallinto ja kansainvälisyys. Koulutusta järjestetään myös taloushallinnon, sosiaali- ja terveystieteiden sekä myynnin puolella. Koulutuksista suuri osa on asiakkaan tarpeista lähtevää niin kutsuttua TäsmäKoulutusta eli tutkintoihin tai tutkinnon osiin valmistavaa koulutusta. Koulutukset suunnitellaan asiakkaan toiveiden mukaisesti ja koulutuksiin voi sisällyttää koko tutkinnon tai vain osia tutkinnosta. (TEAK Oy 2015.)

Kaikkiaan Pohjois-Karjalassa TEAK Oy:n kouluttamia, eri työvoimakoulutuksia järjestettiin 89 kpl. Koulutuksissa kouluttautui yhteensä 209 henkilöä, joista 46 henkilöä keskeytti koulutuksen.

Monialakoulutuksiin on luettu tässä yhteydessä sekä Rekry- että TäsmäKoulutukset. Lyhyet (päivän, parin) koulutukset sekä yliopiston järjestämät täydennyskoulutukset on jätetty kokonaan pois aineistosta. Pois jätettyjä koulutuksia järjestettiin vuosina 2007–2009 yhteensä 22 kpl, joissa kouluttautui yhteensä 36 henkilöä.

Kaikkiaan eri työvoimakoulutuksia järjestettiin Pohjois-Karjalan alueella 1060 kpl (v. 2007: 430 kpl, v. 2008: 417 kpl ja v. 2009: 213 kpl). Esimerkiksi vuonna 2007 eri koulutuksen järjestäjiä oli 64 kpl. Kaikkiaan koulutuksissa opiskeli 8143 henkilöä (v. 2007: 3769 hlöä, v. 2008: 3003 hlöä ja v. 2009: 1371 hlöä). Kolmen kuukauden kulluttua koulutuksen päättymisestä vuonna 2007 työttömänä oli 1475 henkilöä (39 %). Vuonna 2008 työttömänä oli 1223 koulutuksen suorittaneista (41 %) ja vuonna 2009, koulutusmäärien pudottua puoleen edellisistä vuosista, työttömänä oli kolme kuukautta koulutuksen päätyttyä 41 % (568 hlöä).

## **5.1 TYÖTTÖMYYS POHJOIS-KARJALASSA VUOSINA 2007–2009**

Valtion virastojen käyttämä ammattiluokitus muuttui kesäkuussa 2014 toimialaluokituksesta taitotasoon perustuvaan luokitukseen. Nykyisin käytössä oleva ISCO-ammattiluokitus määrittää työtehtävät työn vaativuuden ja vastuiden perusteella. Nykyiset ammattiluokitukset ovat: 1. johtajat, 2. erityisasiantuntijat, 3. asiantuntijat, 4. toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, 5. palvelu- ja myyntityöntekijät, 6. maanviljelijät ja metsätyöntekijät, 7. rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, 8. prosessi- ja kuljetustyöntekijät, 9. muut työntekijät, 0. sotilaat ja X. ammatteihin luokittelemattomat ryhmät. (Ammattiluokitus 2010.) Avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden osalta tässä tutkielmassa käytetään uuden ammattiluokituksen mukaista jaottelua lukujen vertailtavuuden vuoksi.

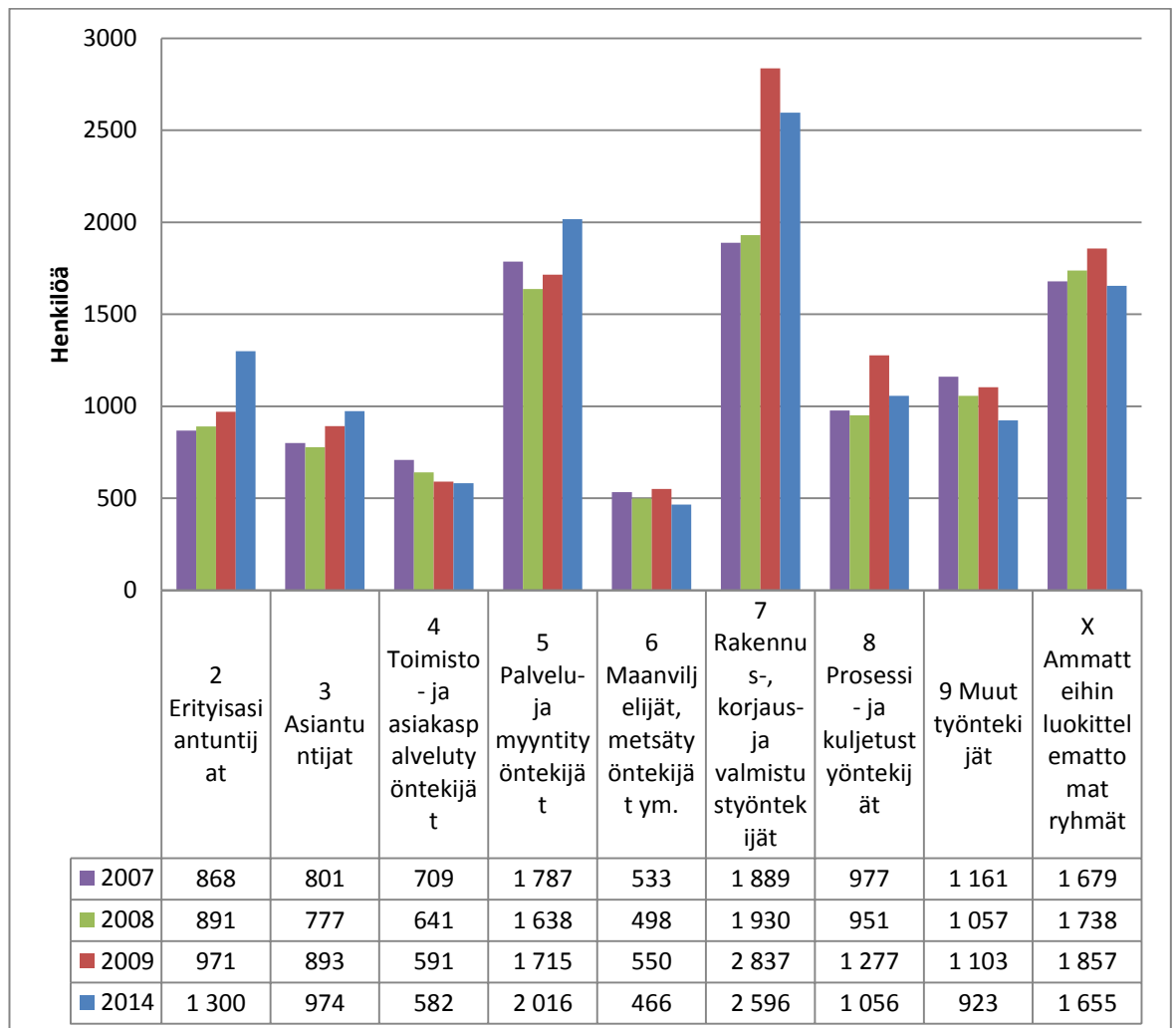
Avoimia työpaikkoja oli vuonna 2007 yhteensä 12 760. Vastaavasti työttömiä työnhakijoita oli 10 475. Vuonna 2008 ilmoitettiin Pohjois-Karjalan alueella yhteensä 12 839 avointa työpaikkaa ja työttömiä työnhakijoita oli 10 194. Vuonna 2009 ilmoitettiin avoimia työpaikkoja 10 395 kpl, työttömiä 11 868. Vuosi 2014 on otettu myös mukaan lukuihin vertailuksi ja tällöin avoimia työpaikkoja oli ilmoitettu 12 299 ja työttömiä työnhakijoita 11 646. Vuosien 2007–2009 aikana avointen työpaikkojen määrä oli



vähentynyt 2365 avoimella työpaikalla. Kuitenkin vuoteen 2014 mennessä avointen työpaikkojen luvut olivat palanneet vuoden 2007 tasolle, työttömien työnhakijoiden luvun ollen edelleen vuoden 2009 tasolla. Luvut ovat työpaikkoja/työttömiä keskimäärin kuukaudessa. Työttömät työnhakijat ovat työnhakijan asuinkunnan mukaan ja työpaikat työpaikan sijaintikunnan mukaan. (TEM, työnvälitystilastot.)

TAULUKKO 1. Työttömät työnhakijat laskentapäivänä ja avoimet työpaikat Pohjois-Karjalassa vuosina 2007, 2008, 2009 ja 2014.

	2007	2008	2009	2014
Työttömät työnhakijat	10 475	10 194	11 868	11 646
Avoimet työpaikat	12 760	12 839	10 395	12 299



KUVIO 1. Työttömät työnhakijat ammattiryhmittäin Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009 ja 2014. (TEM, työnvälitystilastot.)

Kuvion 1 selkeyttämisen vuoksi on jätetty ryhmät 0. sotilaat ja 1. johtajat pois kuviosta (aineistossa olevia koulutuksia ei järjestetty kyseisille ammattiryhmille). Ryhmän 1. johtajat avoimia työpaikkoja oli tarkastellun neljän vuoden aikana keskimäärin 93 paikkaa ja ryhmän 0. sotilaat ainoastaan vuonna 2008 on ollut yksi avoinna oleva työpaikka. Työttöminä työhakijoina oli tarkastellun neljän vuoden aikana ryhmässä 1. johtajat keskimäärin 72 henkilöä ja ryhmässä 0. sotilaat keskimäärin kolme henkilöä.

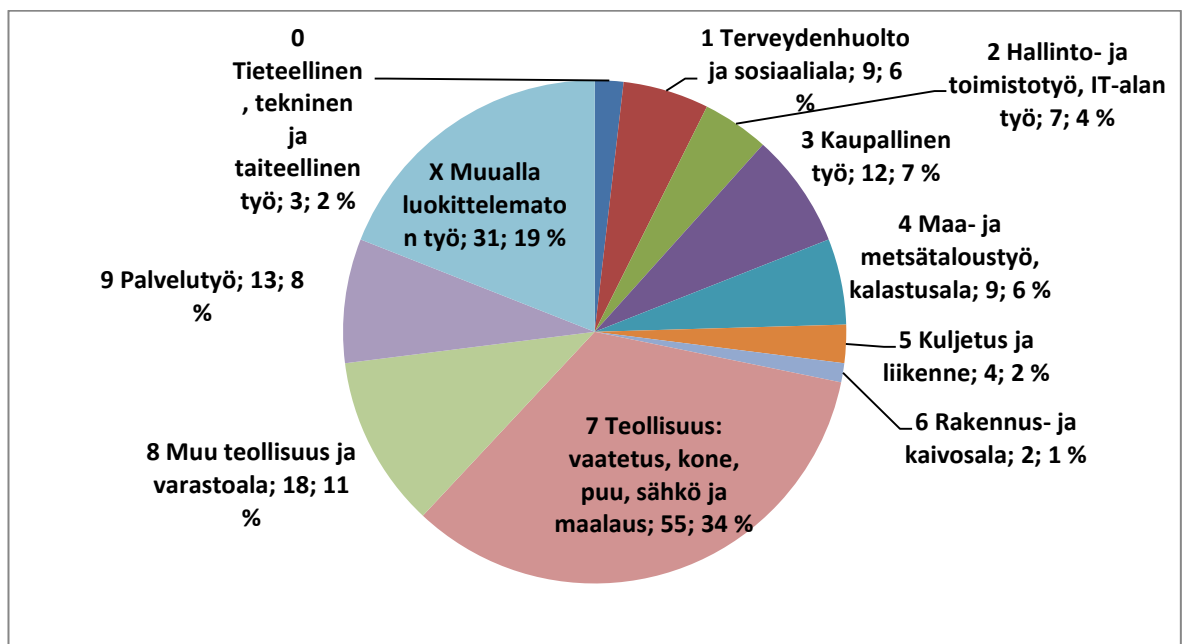
Tilastojen perusteella voidaan päätellä, että alkanut nousukausi päättyi vuonna 2008 alkaneeseen lamaan. Erityisesti ryhmien 7 ja 8 (rakennus-, valmistus- ja prosessityöntekijät) avoimet työpaikat vähenivät dramaattisesti vuodesta 2007 vuoteen 2009. Myös muissa ryhmissä työpaikkojen määrä väheni sekä työttömiä tuli lisää. Ainoastaan ryhmän 3. asiantuntijat, työpaikkojen määrä oli lisääntynyt lähes tuhannella työpaikalla vuodesta 2007 vuoteen 2009. Toisaalta ryhmässä 3 oli myös työttömien työnhakijoiden määrä lisääntynyt vuosien aikana. Etenkin rakennusalalla ja teollisuudessa oltiin siinä tilanteessa, että työttömiä työnhakijoita oli enemmän vuonna 2009 kuin 2007. Samalla avoimena olevat työpaikat olivat laskeneet rajusti. Muilla aloilla ei aivan yhtä suuria muutoksia ollut tapahtunut työttömien työnhakijoiden määrissä. Kaikkiaan vuodesta 2007 vuoteen 2009 avointen työpaikkojen määrä oli vähentynyt 2300 työpaikalla ja samalla työttömiä työnhakijoita oli tullut 1300 lisää.

Työttömien työnhakijoiden lukumäärä ei ollut kasvanut niin rajusti kuin avoimien työpaikkojen määrä oli vähentynyt. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna ainoastaan rakennus- ja valmistustyöntekijöissä oli huomattava työpaikkojen väheneminen vuodesta 2007 vuoteen 2009. Etenkin kuljetuspuolen työpaikkojen väheneminen näkyy ryhmän 8 tiedoissa. Toimistotyöntekijöissä (ryhmä 4) työttömien työnhakijoiden määrä oli vähentynyt parissa vuodessa reilulla sadalla henkilöllä. Samalla avointen työpaikkojenkin määrä oli vähentynyt kolmanneksen.

Tilastoista selviää, etteivät avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat aina kohtaa, etenkin ammattiluokitus X kohdalla. Avoimia työpaikkoja ei juurikaan ole, mikä on aivan ymmärrettävää, työpaikalla on aina jokin ”ammatti”, kun taas työttömällä työnhakijalla ei välttämättä ole mitään koulutusta ja täten ammattia, joten hän kuuluu ammattiluokkaan X. Vaikkakin tilastollisesti näyttää, että avoimia työpaikkoja on esimerkiksi vuonna 2014 ollut kaikkiaan enemmän (12 299) kuin työttömiä työnhakijoita (11 646), ovat kyseiset luvut koko vuodelta, esimerkiksi joulukuussa 2014 työttömiä työnhakijoita on ollut 12 952 ja avoimena olevia työpaikkoja on joulukuun aikana ilmoitettu Pohjois-Karjalassa ainoastaan 734 kpl.

Kuviosta 2 näkyy kuinka tarkasteltavat TEAK Oy:n järjestämät moniala- ja muutosturvakoulutukset jakautuivat työhallinnon käyttämän ammattialajaottelun mukaisesti. Muualla luokittelemattomalla työllä tarkoitetaan tässä tapauksessa MuutosKoulutuksia, jotka olivat työnhakukoulutuksia irtisanotuille, irtisanomisuhan alla oleville tai lomautetuille.

Kuvioissa 2 on käytetty vuonna 2010 voimassa ollutta Pohjoismaista ammattiluokitusta, toisin kuin kuviossa 1. Koulutustasoon osittain perustuva ammattiluokitus muuttui kesäkuussa 2014 toimialaluokituksesta taitotasoon perustuvaan luokitukseen. Nykyisin käytössä oleva ISCO-ammattiluokitus määrittää työt työn vaativuuden ja vastuun perusteella. Aineiston tietoja ei kuitenkaan voi jälkikäteen tässä tapauksessa siirtää uuteen luokitukseen, koska tiedot vääristyisivät. Jos henkilön kohdalla on ammattiluokitus ollut vain yleisellä tasolla, eikä tarpeeksi tarkasti määriteltynä, olisi hänen luokituksensa ISCO-ammattiluokituksessa kohdassa 9. muut työntekijät tai X. tuntematon. Täten kuvio ei kertoisi ammattien jakautumisesta mitään. Lisäksi joidenkin henkilöiden ammattiluokitusryhmä on muuttunut luokituksen vaihtamisen myötä, joten tilastoa ei voi suoraan päivittää ISCO-ammattiluokitusta vastaavaksi. Täten tässä tutkielmassa tulosten kohdalla käytetään vanhaa Pohjoismaista ammattiluokitusta: 0. tieteellinen, tekninen ja taiteellinen työ, 1. terveydenhuolto ja sosiaaliala, 2. hallinto- ja toimistotyö, IT-alan työ, 3. kaupallinen työ, 4. maa- ja metsätaloustyö, kalastusala, 5. kuljetus ja liikenne, 6. rakennus- ja kaivosala, 7. teollisuus: vaatetus, kone, puu, sähkö ja maalaus, 8. muu teollisuus ja varastoala, 9. palvelutyö ja X. muualla luokittelematon työ.



KUVIO 2. Hyväksytysti suoritettavat työvoimakoulutukset koulutusten ammattiluokituksen mukaan opiskelijamäärinä ja prosentteina. N = 163

Taulukkoon 2 on verrattu TEAK Oy:n järjestämien kurssien mukaan avoimia työpaikkoja ja työttömiä työnhakijoita. Kaikkiaan eniten työvoimakoulutuksia järjestettiin teollisuuteen (45 %) ja toiseksi yleisin oli MuutosKoulutus, jotka ovat luokkaa X. muualla luokittelematon työ (19 %). Terveysthuollon sekä metsäalan koulutuksia oli molempia 5 % ja kaupallisen ja palvelualan koulutuksia molempia 5 %. Taulukosta on jätetty pois luokat 0. tieteellinen, tekninen ja taiteellinen (2 %), 2. hallinto- ja toimistotyö (4 %), 5. kuljetus ja liikenne (3 %) ja 6. rakennus- ja kaivosala (1 %), vaikka kaikkiin ryhmiin järjestettiin vähintään yksi koulutus Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009. Taulukosta pois jätetyistä ryhmistä jokaisessa oli enemmän työttömiä kuin avoimia työpaikkoja. Etenkin rakentamisen ja kuljetuksen puolella jokaista avoimena olevaa työpaikkaa vastaan oli jopa seitsemän työtöntä työnhakijaa.

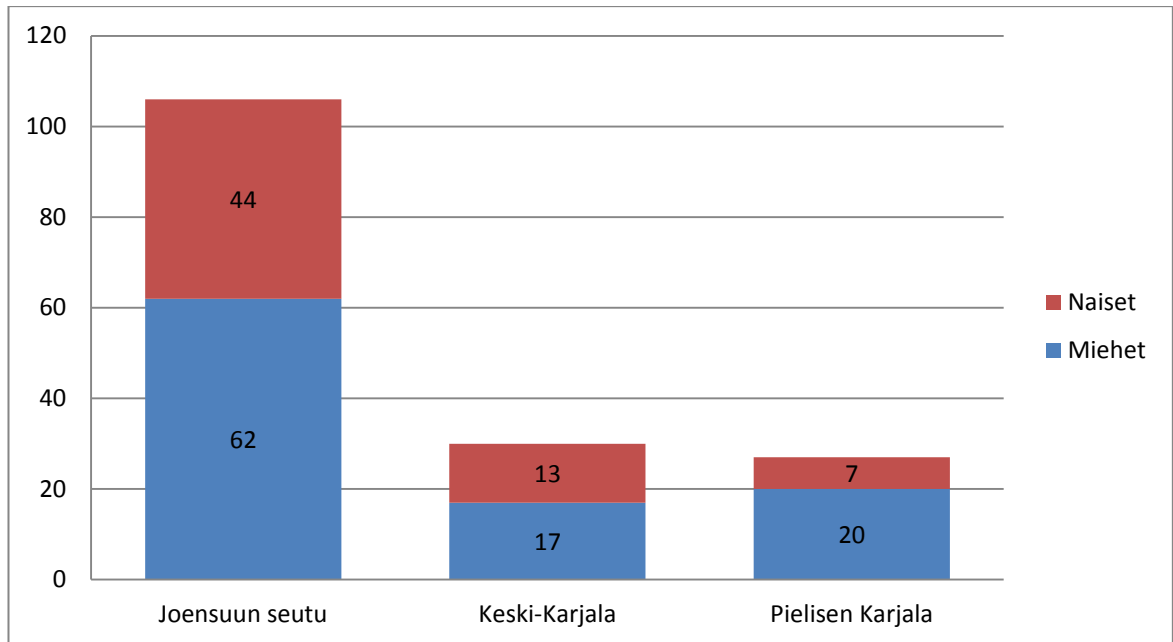
TAULUKKO 2. Avointen työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden erotus vuosittain koulutusalojen mukaan.

	1. Terveysthuolto	3. Kaupallinen työ	4. Maa- ja metsätalous	7-8. Teollisuus	9. Palveluala	X. Muualla luokittelematon työ
<b>2007</b>	-855	514	429	-1569	-1071	-4118
<b>2008</b>	-699	1221	245	-2341	-749	-4161
<b>2009</b>	-662	479	97	-3530	-1091	-4092

TE-toimistoittain suoritettavat koulutukset painottuivat Joensuun seudulle. Joensuun TE-toimiston alaisuudessa järjestettiin 45 koulutusta (51 %) kaikista 89 koulutuksesta. Joensuun alueella koulutuksiin osallistuneista koulutuksen suoritti hyväksytysti 106 henkilöä (50,7 % kaikista osallistujista). Keski-Karjalassa järjestettiin 21 koulutusta, joihin osallistui 30 henkilöä (14,4 %), ja Pielisen Karjalassa 23 koulutusta, joihin osallistui 27 henkilöä (12,9 %). Kaikkiaan koulutuksiin osallistui 209 henkilöä.

Joensuussa eniten ihmisiä osallistui muualla luokittelemattoman työn koulutuksiin. Muualla maakunnassa eniten järjestettiin teollisuuden koulutuksia, joka oli Joensuun alueella toiseksi suosituin koulutus.

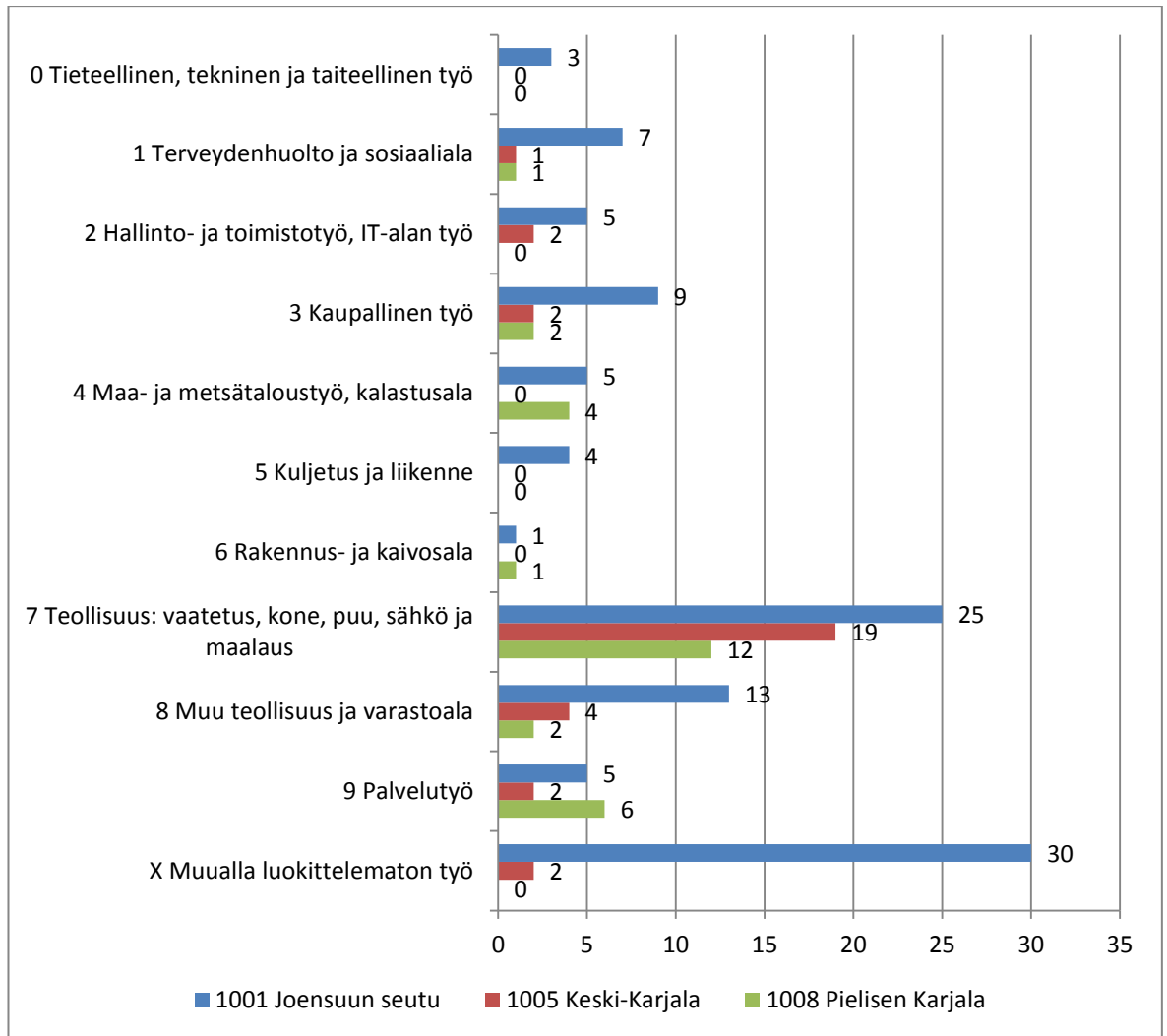
Naisia kaikkiin koulutuksiin osallistuneista oli 39 % ja miehiä 61 %. Joensuun alueella miehiä koulutuksiin osallistuneista oli 58 %, Keski-Karjalassa 57 % ja Pielisen Karjalassa jopa 74 % koulutuksiin osallistuneista oli miehiä. Pielisen Karjalan miesten suhteellisen suuri määrä johtuu alueella järjestettyjen koulutusten aloista. Eniten koulutuksia järjestettiin ammattiluokille 7. teollisuus tai X. luokittelematon työ (joka tässä tutkielmassa tarkoittaa työn- ja koulutuksen haku -työvoimakoulutusta).



KUVIO 3. Koulutuksen suorittaneet sukupuolen ja TE-toimiston mukaan henkilömäärittäin. N = 163

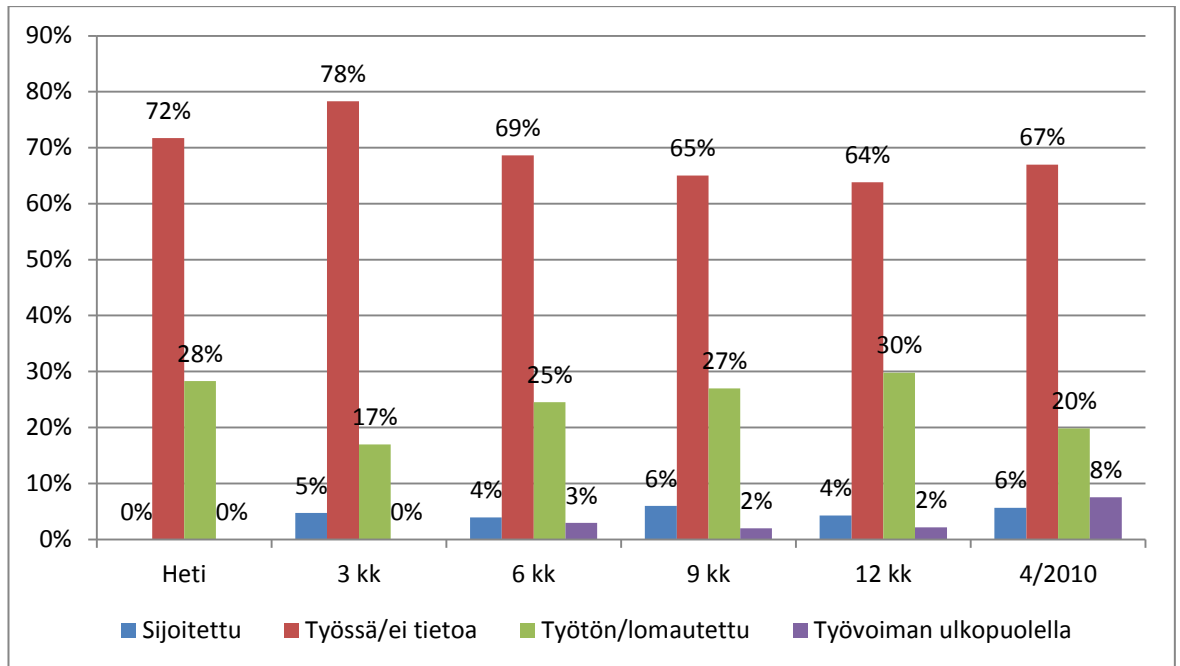
Ainoastaan Pielisen Karjalassa on havaittavissa selkeä sukupuolten ero koulutusten suorittaneiden kesken. Koulutuksia Pielisen Karjalassa oli selkeästi eniten teollisuuden, sekä metsä- että sähköpuolelle, ja erilaisten asentajien koulutuksia. Joensuun seudulla ryhmät 7. teollisuus ja 4. metsäala muodostavat yhdessä yhtä suuren kokonaisuuden kuin ryhmän X. työn- ja koulutuksen haku -koulutuksen suorittaneet. Kuitenkin myös ryhmän X suorittaneista suurin osa oli miehiä (17 hlöä koulutukseen osallistuneista 29 hlöstä).

Vuosien välillä on jonkin verran vaihtelua koulutuksiin osallistuneiden määrissä. Vuonna 2007 koulutuksiin osallistui 65 henkilöä, vuonna 2008 jopa 83 henkilöä ja vuonna 2009 osallistui 61 henkilöä. Koulutukset suoritti hyväksytysti loppuun vuonna 2007: 44 henkilöä, vuonna 2008: 72 henkilöä ja vuonna 2009: 47 henkilöä.



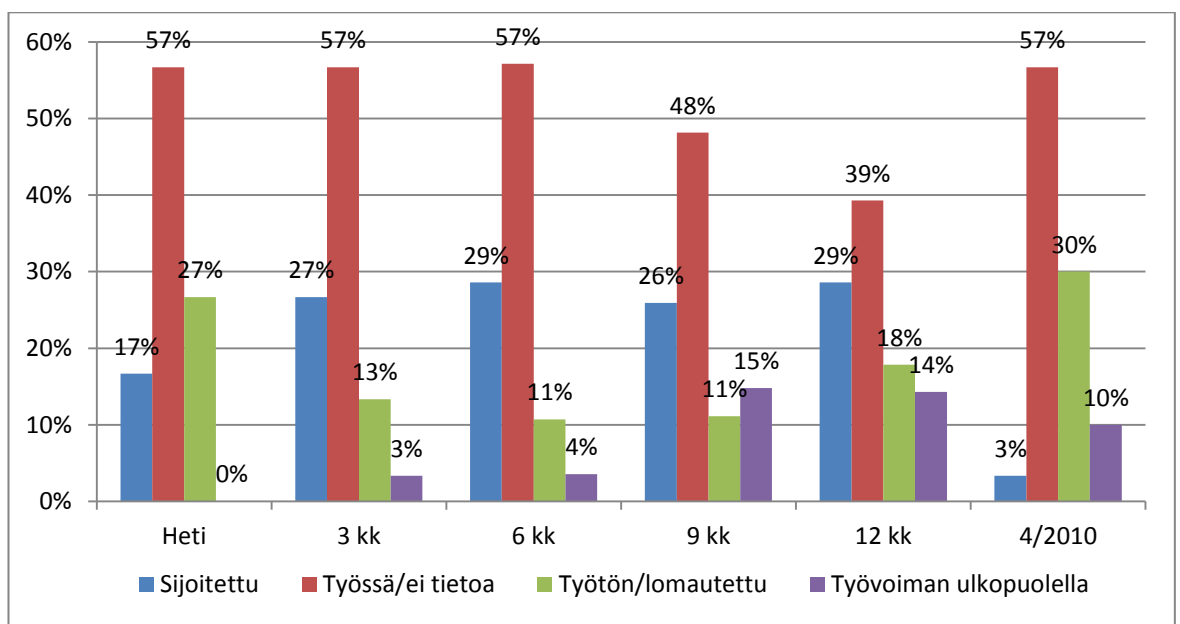
KUVIO 4. TE-toimistoittain järjestetyt, suoritettavat työvoimakoulutukset Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009 opiskelijamäärittäin. N = 163

Seuduittain koulutusten työllistymisvaikutukset olivat erinomaisia, vaikka jonkin verran eroavaisuuksia olikin alueiden erilaisuudesta johtuen. Joensuu seudun koulutuksen suoritti hyväksytysti 106 henkilöä, Keski-Karjalassa 30 henkilöä ja Pielisen Karjalassa 27 henkilöä (yksi henkilö suoritti kaksi koulutusta tarkastellussa ajassa, mutta hänet on laskettu tilastoon vain yhden koulutuksen osalta). Kuvioiden luvuissa on hieman heittoa vuoden 2009 koulutusten vuoksi, etenkin kohdassa "12 kk". Kaikista koulutuksista ei ollut huhtikuussa 2010 kulunut vielä vuotta, tai edes puolta vuotta, joten kaikilta ei ole tietoja jokaisesta ajankohdasta (kohdissa "heti", "3 kk" ja "4/2010" on kaikilta opiskelijoilta tieto työllisyystilanteesta).



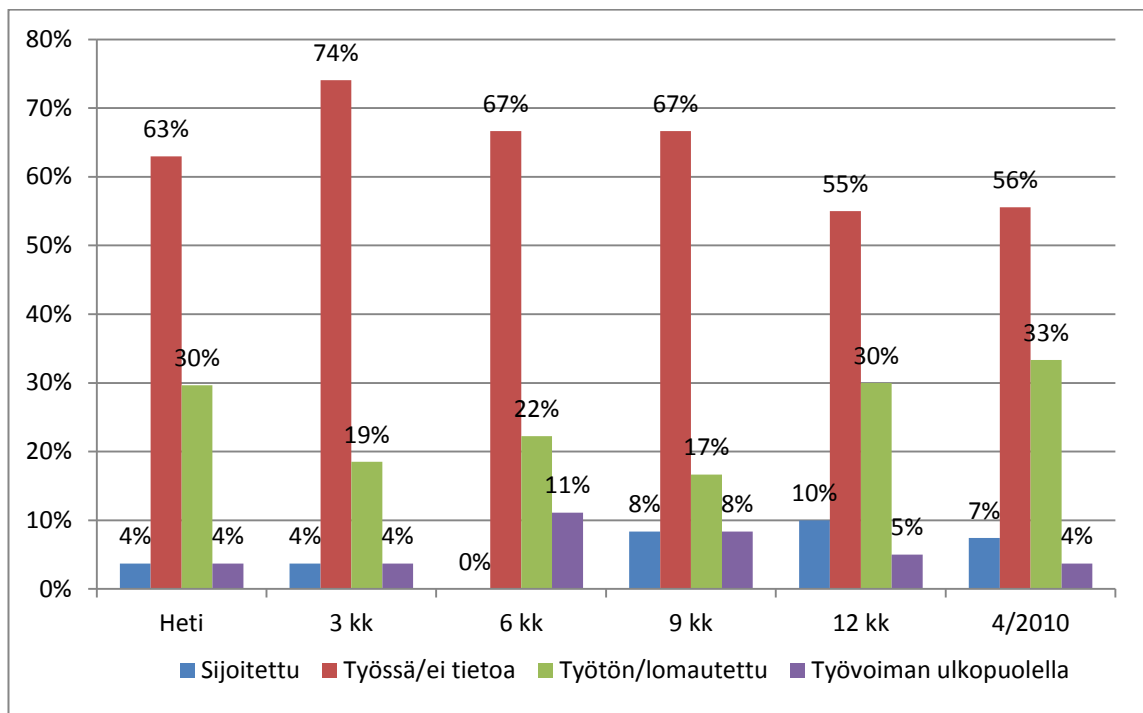
KUVIO 5. Joensuun seudulla suoritetujen työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset vuosina 2007–2009. N = 106

Joensuun seudulla järjestettyjen työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset näyttävät erinomaiselta TEAKin järjestämien työvoimakoulutusten osalta. Alle joka kolmas 106 henkilöstä oli työttömänä koulutuksen jälkeen. Ainoastaan neljä henkilöä (3,8 %), jotka olivat työttömänä huhtikuussa 2010, olivat olleet koko tarkasteluajan työttömänä.



KUVIO 6. Keski-Karjalassa suoritetujen työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset vuosina 2007–2009. N = 30

Keski-Karjalassa 30 henkilöä suoritti TEAK Oy:n järjestämän työvoimakoulutuksen hyväksytysti vuosina 2007–2009. Keski-Karjalan luvut eivät ole aivan yhtä hyvät kuin Joensuun, mutta otos on kolmanneksen Joensuun seudun otoksesta ja työpaikkojen määrä myös vähäisempi. Keski-Karjalassa koulutukset suuntautuivat pääsääntöisesti teollisuuteen, jopa 22 (73 %) opiskelijan koulutus oli teollisuuden alalle. Kuitenkaan yhtään lomautettua ei huhtikuussa 2010 ollut. Puhtaasti koko ajan työttömänä ei Keski-Karjalassa ollut ketään, yksi henkilö oli ollut sijoitettuna (tukityöllistettynä) vuoden verran ja huhtikuussa 2010 työttömänä. Sijoitettuna kolmen kuukauden kohdalla oli jopa kahdeksan henkilöä kun Joensuussa oli viisi ja Pielisen Karjalassa ainoastaan yksi henkilö. Keski-Karjalassa sijoitetuista jopa kuuden voidaan olettaa työllistyneen heidän jättäessä työnhaun uusimisen tekemättä. Suoraan tiedoista ei kuitenkaan selviä, ovatko he työllistyneet juuri siihen yritykseen, mihin sijoittaminen on tehty. Joka tapauksessa voidaan vetää johtopäätös tukityöllistämisen onnistumisesta, koska henkilöt ovat työllistyneet täysipäiväisesti.



KUVIO 7. Pielisen Karjalassa suorittettujen työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset vuosina 2007–2009. N = 27

Pielisen Karjalassa yksi henkilö oli vuoden 2009 aikana ehtinyt suorittaa kaksi työvoimakoulutusta, mutta hänen tietonsa on otettu tilastoon vain kerran. Hyväksytysti suoritettuja kurseja oli 28, mutta tilastoihin on otettu huomioon 27 opiskelijan tiedot. Pielisen Karjalassa kaksi kolmasosaa koulutuksista suuntautui teollisuuteen, joka vuonna 2009 iskeneen taantuman vuoksi selittää laskeneita työllistymislukuja ”12 kk”



kohdalla ja huhtikuussa 2010. Työttömänä oli koko tarkasteluajan ollut ainoastaan kaksi henkilöä, joista molempien koulutukset olivat päättyneet vasta lokakuussa 2009. Toiselle heistä oli tiedossa osa-aikatyötä huhtikuun 2010 jälkeen. Kolmen kuukauden kohdalla työttömänä olleista kaksi oli löytänyt töitä huhtikuuhun 2010 mennessä.

Joensuun seudun koulutuksista ei ollut niin suuri osa suunnattu teollisuuden aloille, johon taantuma pahiten iski, toisin kuin Keski- ja Pielisen Karjalassa. Joensuun seudulla koulutettuja oli myös puolet enemmän kuin Keski- ja Pielisen Karjalassa yhteensä, joten kuviot eivät ole suoraan verrattavissa. Joka tapauksessa jokaisella alueella päästiin valtion vaikuttavuustavoitteeseen jokaisessa tarkasteltavassa ajankohdassa. Vuonna 2010 tavoitteena on valtion budjetissa ollut, että työvoimakoulutuksen jälkeen avoimilla työmarkkinoilla tai palkkatuella sijoitettuna olisi kolmen kuukauden jälkeen vähintään 36 % opiskelijoista. Vuonna 2015 tavoite on käännetty toisinpäin eli tavoitteena on työttömäksi jääneitä maksimissaan 36 % opiskelijoista koulutuksen jälkeen. Molemmat tavoitteet täyttyivät TEAK Oy:n vuosina 2007–2009 järjestämien työvoimakoulutusten osalta Pohjois-Karjalassa. Työttömiä kolme kuukautta koulutuksen päätymisen jälkeen oli 17 % (27 henkilöä 163 henkilöstä) ja työssä, ei-rekisterissä tai sijoitettuna jopa 82 % (134 henkilöä). Vaikka ei-rekisterissä olevat jätettäisiin laskuista pois, oli sijoitettuna 9 % (14 henkilöä) ja työssä 36 % (59 henkilöä). Henkilöiden, joista ei ole vahvistettua tietoa, voidaan olettaa työllistyneen, ainakaan he eivät ole työttöminä työnhakijoina (tai muutoin tekemisissä TE-hallinnon kanssa).

## **5.2 VUODEN 2007 KOULUTUKSET**

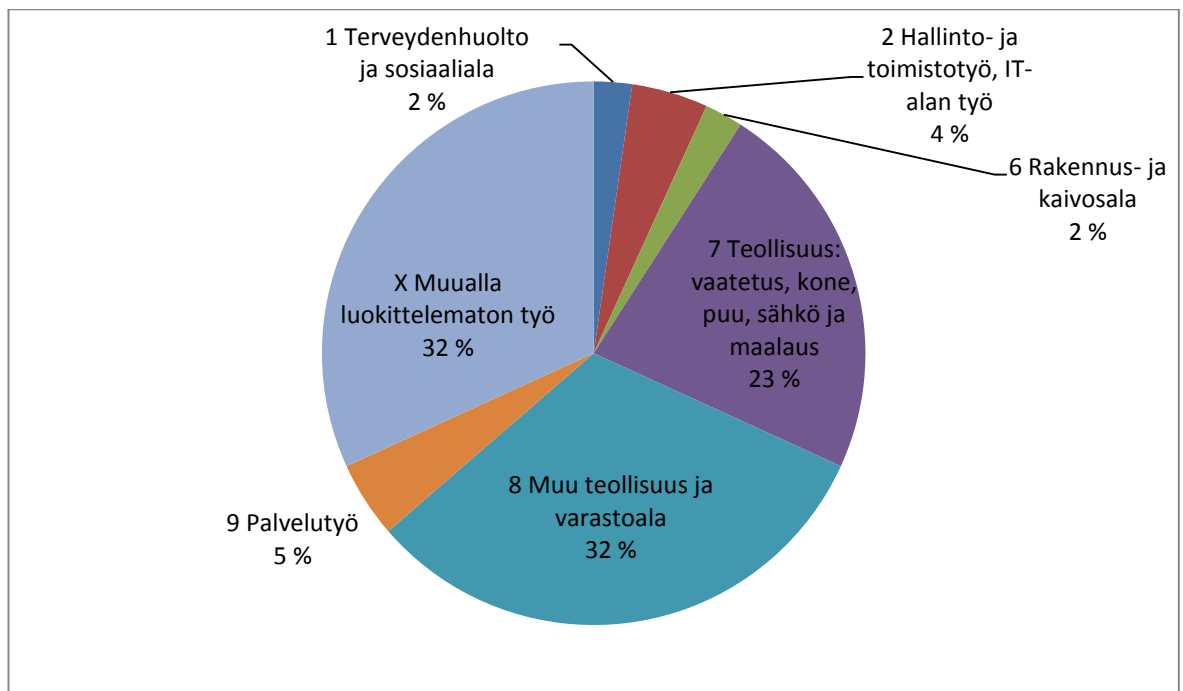
Vuonna 2007 näytti tilastollisesti olevan avoimia työpaikkoja enemmän kuin työttömiä työnhakijoita (erotus +2285). Kuitenkaan tilastot eivät kerro koko tilannetta, mutta talouden noususuhdanne oli hyvässä tilanteessa.

Joensuun seudulla järjestettiin yhdeksän eri koulutusta, joissa kouluttautui yhteensä 36 henkilöä suorittaen koulutuksen loppuun. Kolme koulutusta päättyi ennen sovittua päivää henkilön jättäessä koulutuksen kesken. Keski-Karjalassa järjestettiin kolme koulutusta, joissa opiskeli kuusi henkilöä. Pielisen Karjalassa koulutuksia oli kaksi, molemmissa yksi opiskelija. Yhteensä vuonna 2007 päättyneissä työvoimakoulutuksissa oli 44 opiskelijaa, jotka suorittivat koulutukset loppuun saakka.

Kaikkiaan keskeyttäneitä oli 21 henkilöä, 10 eri koulutuksessa, ainoastaan yksi henkilö Keski-Karjalassa, muut Joensuun seudun koulutuksista. Keskeyttäneiden syyt ja tarkemmat erittelyt ovat kappaleessa 5.5.2.

Vuonna 2007 järjestetyissä MuutosKoulutuksissa opiskeli yhteensä 15 henkilöä, joista 12 Joensuun seudulla järjestetyissä koulutuksissa. RekryKoulutuksissa, joista kaikki järjestettiin Joensuun seudulla, opiskeli 11 henkilöä. Muut koulutukset lukeutuvat monialaiseksi työvoimakoulutukseksi, joiden tavoiteammatteja olivat mm. kirjanpitäjä, taloushallinto, kokoonpanija ja nuohooja.

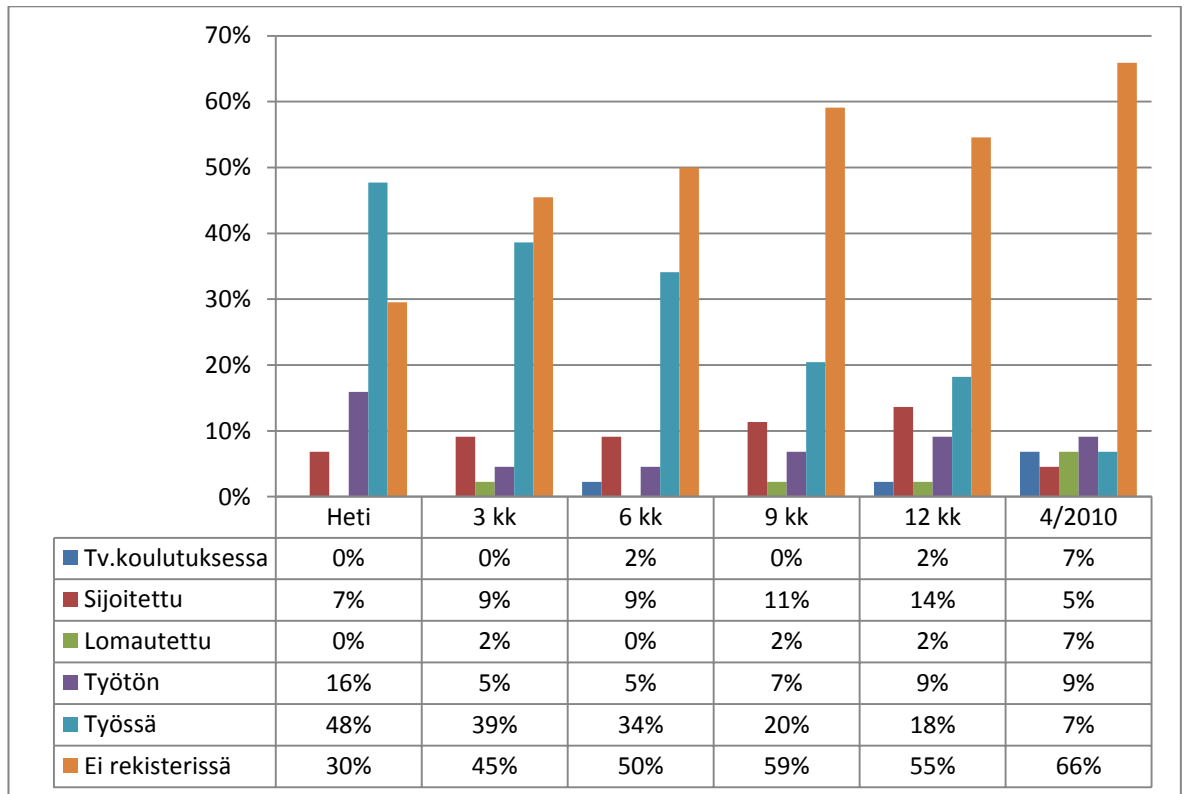
Koulutuksia järjestettiin eniten teollisuuden aloille (ryhmät 7 ja 8). Ryhmän X. luokittelematon työ suoritettavat koulutukset tarkoittavat tässä tapauksessa muutosturvakoulutuksia, jotka olivat työn- ja koulutuksen haku -koulutuksia eli henkilöille, jotka olivat irtisanomisuhan alla. Muihin koulutuksiin osallistui vain pari henkilöä. Metsätalouden tai kuljetuksen puolelle ei vuonna 2007 järjestetty yhtään koulutusta TEAK Oy:n toimesta.



KUVIO 8. Suoritettujen työvoimakoulutusten jakaantuminen ammattialoittain vuonna 2007. N = 44

Kuviossa 9 on eriteltynä kaikkien vuonna 2007 päättyneiden työvoimakoulutusten tilanne eri ajankohtina. Kuviossa ei ole yhdistetty koodeja "työssä" ja "ei-rekisterissä", vaikka periaatteessa niin voisi tehdä. Käytännössä, jos henkilö ei ole työvoimaviranomaisen rekisterissä, on hän todennäköisesti työelämässä. Tässä tutkielmassa koodi "työelämän ulkopuolella" tarkoittaa ensisijaisesti työvoimakoulutusta.

Maakuntaan vaikuttanut taantuma näkyy myös työllistymistilastoissa. Huhtikuussa 2010 pääsääntöisesti reilu kaksi vuotta koulutusten päättymisen jälkeen oli työttömänä tai lomautettuna yhteensä seitsemän henkilöä, joista kaikki olivat jossain vaiheessa olleet töissä koulutuksen päättymisen jälkeen.

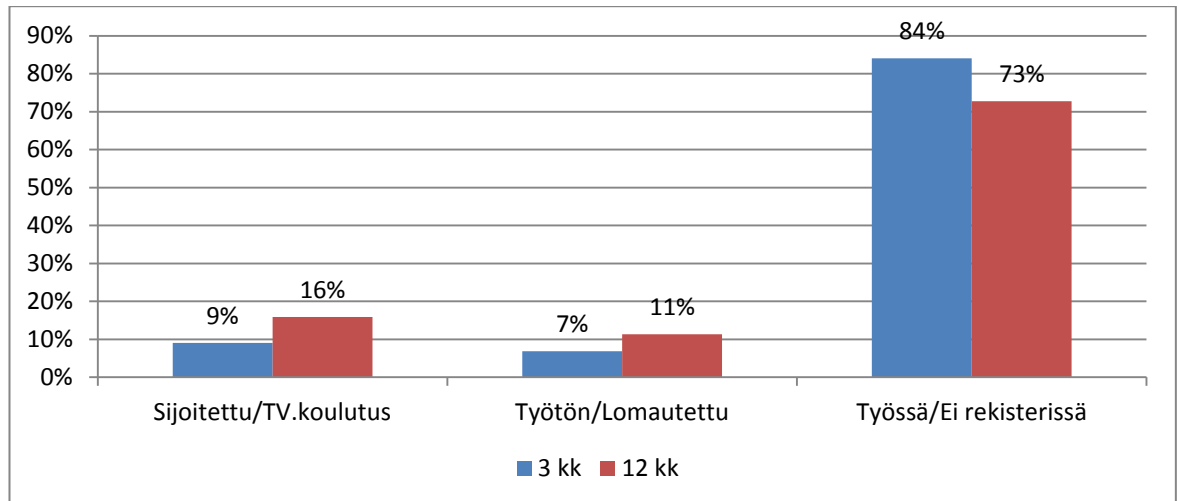


KUVIO 9. Työllisyystilanteen seuranta vuonna 2007 suoritetuissa työvoimakoulutuksissa. N = 44

Kun tarkastellaan koulutuksen työllistymisvaikutusta kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä, kuten virallinen tieto koulutusten vaikuttavuudesta otetaan, vuonna 2007 hyväksytysti suoritettujen koulutusten henkilöiden tilanne oli erittäin hyvä. Kuviossa 10 on yhdistetty työssä ja ei-rekisterissä (henkilöt eivät ole työvoimatoimiston asiakkaita) olevat, työttömät ja lomautetut sekä työvoimakoulutuksessa että sijoitettuna eli tukityöllistettynä olleet.

Kolmen kuukauden kuluttua oli sijoitettuna neljä henkilöä ja lomautettuna yksi henkilö. Uudessa työvoimakoulutuksessa ei ollut ketään. Työttömäksi oli ilmoittautunut ainoastaan kaksi henkilöä (heti koulutuksen päätyttyä oli ollut seitsemän työttömänä). Työpaikan oli ilmoittanut saaneensa 17 henkilöä ja ei-rekisterissä oli 20 henkilöä. Työttömänä tai lomautettuna oli täten vain 7 % koulutuksen suorittaneista 44 henkilöstä ja jopa 84 % (37 hlöä 44 henkilöstä) oli työllistynyt kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Vuosi koulutuksen päättymisen jälkeen tilanne oli lähes samanlainen. Lomautettuja oli vuoden päästä jälleen vain yksi henkilö (eri henkilö) ja sijoitettuna oli kuusi henkilöä. Työttömänä oli neljä henkilöä, joista vain yksi oli ollut myös kolmen kuukauden kohdalla työttömänä. Yksi henkilö, joka oli merkitty työvoiman ulkopuolelle (työvoimakoulutus), oli ilmeisesti kuitenkin lähtenyt täysipäiväiseksi opiskelijaksi ammattikorkeakouluun. Vuoden kohdalla työllistyneiden määrä oli laskenut viidellä henkilöllä, ja työttömiä oli vain 9 % 44 henkilöstä.



KUVIO 10. Vuonna 2007 suorittajien koulutusten työllistymisvaikutus kolmen ja kahdentoista kuukauden kuluttua koulutuksen päätyttyä. N = 44

Vuonna 2007 tavoitteena valtion budjetissa on ollut, että työvoimakoulutuksen päätyttyä kolmen kuukauden jälkeen työmarkkinoille sijoittuneiden tai palkkatuetun työn osuus olisi vähintään 35 % opiskelijoista, ja työttömänä olisi enintään 36 % opiskelijoista. Vuonna 2015 tavoitteena on ainoastaan, että työttömäksi jääneitä olisi maksimissaan 36 % opiskelijoista koulutuksen jälkeen. Vuonna 2007 päätyneiden työvoimakoulutusten osalta molemmat tavoitteet täyttyvät. Kolmen kuukauden osalta jopa 93 % opiskelijoista on joko työelämässä tai sijoitettuna (mukaan on laskettu myös ei-rekisterissä olevat). Työttömänä oli kaksi henkilöä ja yksi lomautettuna kolmen kuukauden päästä koulutuksen päättymisestä.

### 5.3 VUODEN 2008 KOULUTUKSET

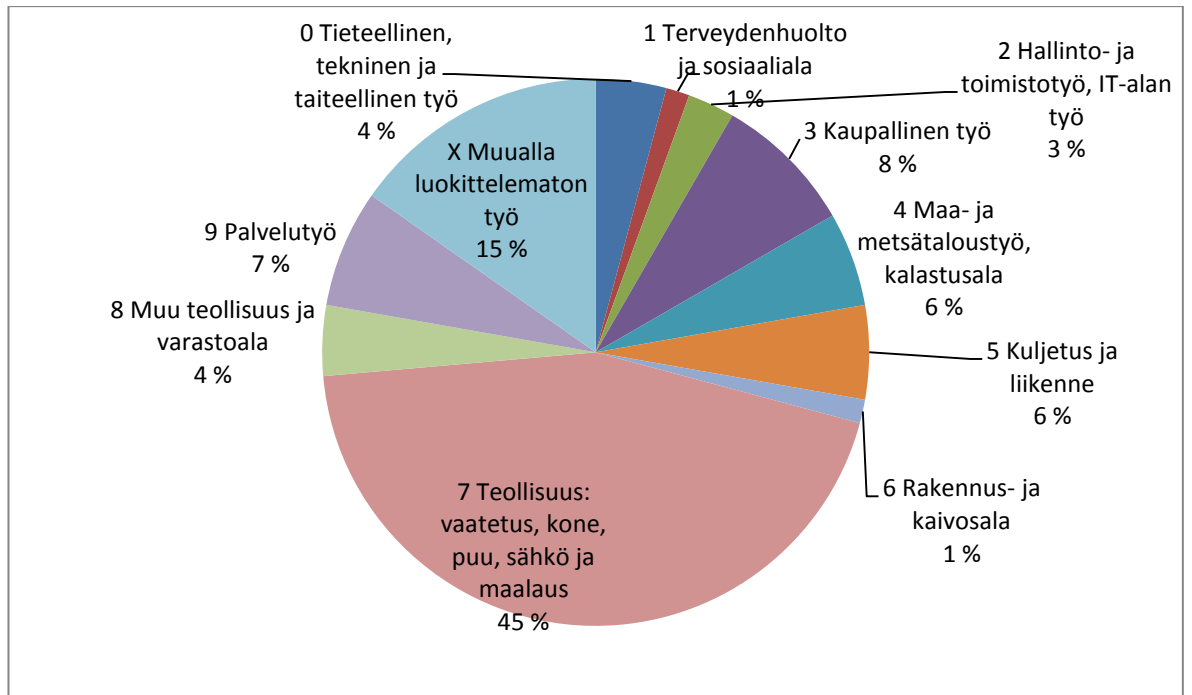
Vuonna 2008 TEAK Oy:n järjestämissä työvoimakoulutuksissa Pohjois-Karjalassa suoritettiin koulutuksen loppuun 72 henkilöä, mikä on lähes puolet kaikista vuosina 2007–2009 hyväksytysti suoritetuista työvoimakoulutuksista. Vuonna 2008 kaikkiaan kah-

deksassa koulutuksessa oli keskeyttäneitä, yhteensä 11 henkilöä keskeytti koulutuksen. Keskeyttäneiden syyt löytyvät tarkemmin kappaleesta 5.5.2.

Koulutuksiin osallistui 42 henkilöä Joensuun seudulla, 17 Keski-Karjalassa ja 13 henkilöä Pielisen Karjalassa. Lisäksi yksi henkilö suoritti toisenkin työvoimakoulutuksen vuonna 2008 Pielisen Karjalassa, mutta hänen tietonsa on otettu huomioon vain yhden koulutuksen osalta. Joensuun seudulla järjestettiin jopa 22 eri koulutusta, joista kuusi olivat MuutosKoulutuksia. Kaikkiaan 26 henkilöä suorittivat monialakoulutuksen ja 16 henkilöä suorittivat MuutosKoulutuksen. Monialakoulutukset olivat pääsääntöisesti teollisuusalan koulutuksia, etenkin hitsaajien ammattitutkintoja. MuutosKoulutuksissa myös vuonna 2008 suurimpana joukkona olivat työn- ja koulutuksen haku - koulutukset.

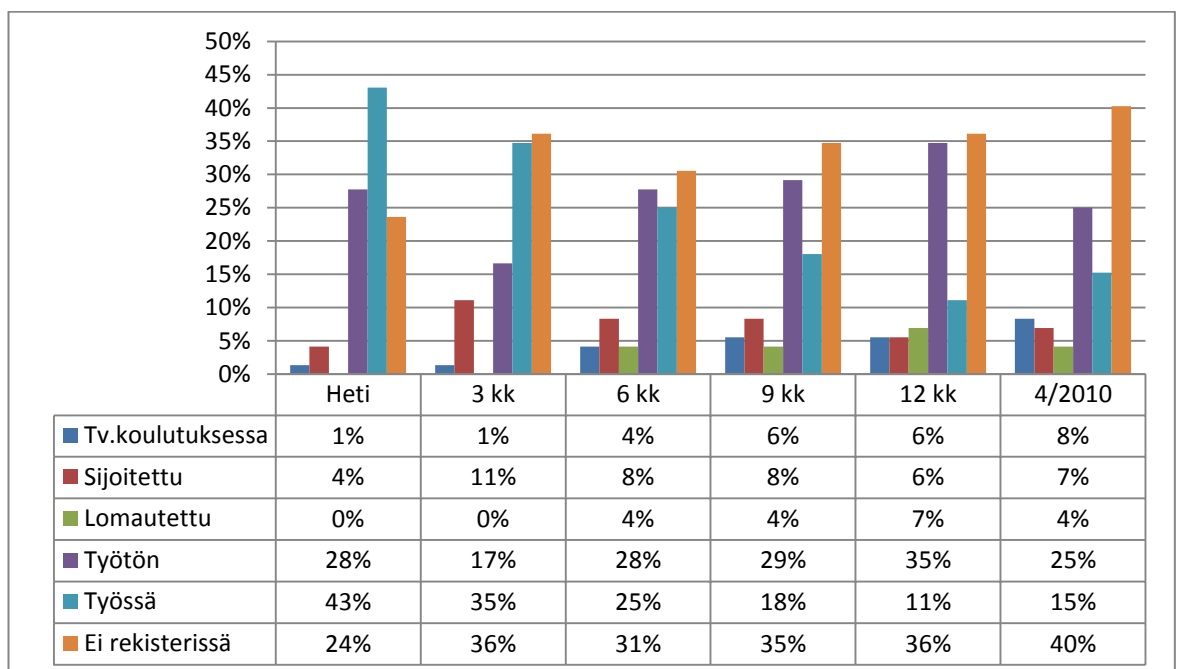
Keski-Karjalassa järjestettiin 11 eri koulutusta, joista jopa seitsemän olivat RekryKoulutuksia eli yritysten kanssa yhteistyössä järjestettyjä koulutuksia, joissa koulutuksen hyväksytysti suorittaneille on tiedossa työpaikka koulutuksen jälkeen. Lisäksi yksi RekryKoulutuksista päättyi keskeytykseen koulutuksesta erottamisen myötä. Lähes kaikki Keski-Karjalan koulutukset olivat teollisuuden eri työtehtäviin valmistavia koulutuksia (mm. kokoonpanija ja linjankäyttäjät).

Pielisen Karjalassa järjestettiin myös yhteensä 11 koulutusta, joissa kouluttautuivat 13 henkilöä. Yhtään koulutusta ei jätetty kesken. Koulutukset olivat pääsääntöisesti eri teollisuuden aloille, mukaan lukien metsäteollisuus. Koulutukset jakaantuivat melko tasaisesti moniala-, Rekry- ja MuutosKoulutuksiin. Koko maakunnan koulutusten jakaantumisessa teollisuus oli suurimpana alana, jonka jälkeen toiseksi suurimpana työn- ja koulutuksen haku -koulutus näkyi luokassa X. muualla luokittelematon työ.



KUVIO 11. Suoritettujen työvoimakoulutusten jakaantuminen ammattialoittain vuonna 2008. N = 72

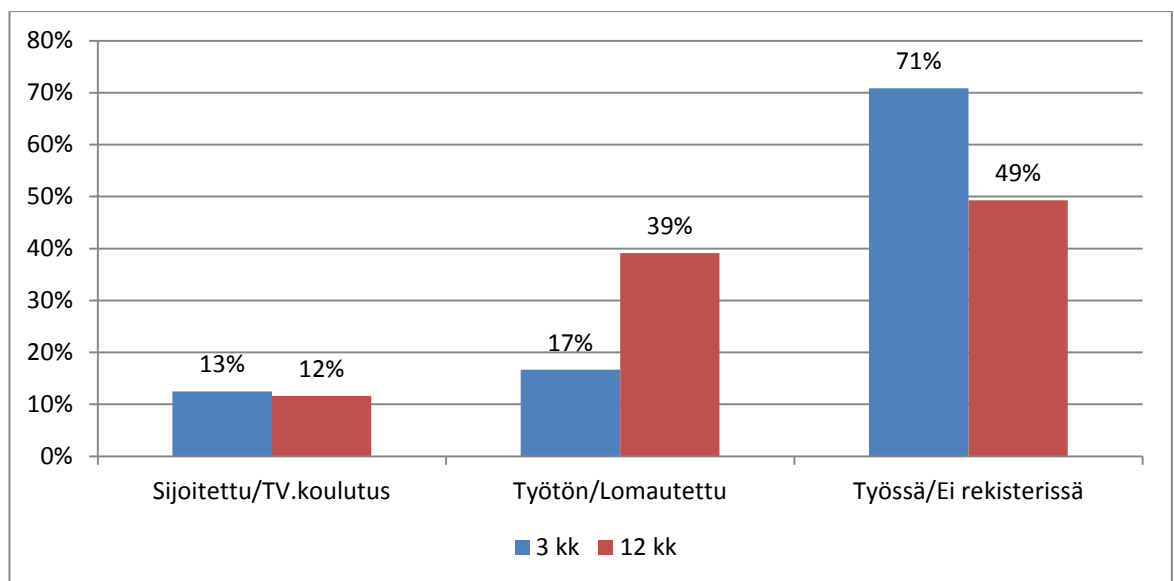
Koulutusten työllisyysvaikutuksia tarkasteltaessa on nähtävissä vuonna 2008 vaikuttanut taantuma, erityisesti teollisuuden puolella, jonne oli paljon koulutuksia. Kuviossa 12 on nähtävissä työvoimakoulutuksen suorittaneiden opiskelijoiden työllistymistilanteet.



KUVIO 12. Työllistymistilanteen seuranta vuonna 2008 suoritetuissa työvoimakoulutuksissa. N = 72

Vuoden 2008 koulutusten työllistymisvaikutuksia tarkasteltaessa kolmen ja kahden kuukauden kuluttua koulutusten päätyttyä (kuvio 13) nähdään työtilanteen huonontuminen maakunnassa. Kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä työllistyneensä ilmoitti 25 henkilöä (35 %) ja ei-rekisterissä oli 26 henkilöä (36 %) sekä sijoitettuna oli jopa kahdeksan henkilöä (11 %). Työttömänä oli 12 henkilöä (17 %), mutta lomautettuna ei ollut ketään.

Vuoden kuluttua koulutuksen päättymisestä töissä oli enää kahdeksan henkilöä (11 %), sijoitettuna neljä henkilöä (6 %) ja ei-rekisterissä 26 henkilöä (36 %). Työttömänä oli 25 henkilöä (35 %) ja lomautettuna viisi henkilöä (7 %).



KUVIO 13. Vuoden 2008 suoritetujen koulutusten työllisyysvaikutukset kolmen ja kahden kuukauden kuluttua koulutuksen päätyttyä. N = 72

Vuonna 2008 tavoitteena valtion budjetissa on ollut, että työvoimakoulutuksen päätyttyä kolmen kuukauden jälkeen työmarkkinoille tai palkkatuettuun työhön sijoittuneiden osuus olisi vähintään 36 % opiskelijoista, ja työttömänä olisi enintään 32 % opiskelijoista. Vuonna 2015 tavoitteena on ainoastaan, että työttömäksi jääneitä olisi maksimissaan 36 % opiskelijoista koulutuksen jälkeen. Kolmen kuukauden kohdalla tavoitteeseen päästäänkin. Työttömänä oli 17 % opiskelijoista ja työelämässä tai sijoitettuna (palkkatuettuna) 46 % sekä ei-rekisterissä 36 % koulutuksen suorittaneista.

Jos tilannetta tarkastellaan 12 kuukauden tiedoilla, on työttömiä jopa 35 % ja sen lisäksi lomautettuna 7 % koulutuksen suorittaneista. Työssä oli ainoastaan 11 % opiskelijoista ja sijoitettuna 8 % (yhteensä 17 %). Tämän lisäksi ei-rekisterissä oli 36 % opiskelijoista. Työttömien osalta vuoden 2008 koulutusten työllistymisvaikutus ei ollut

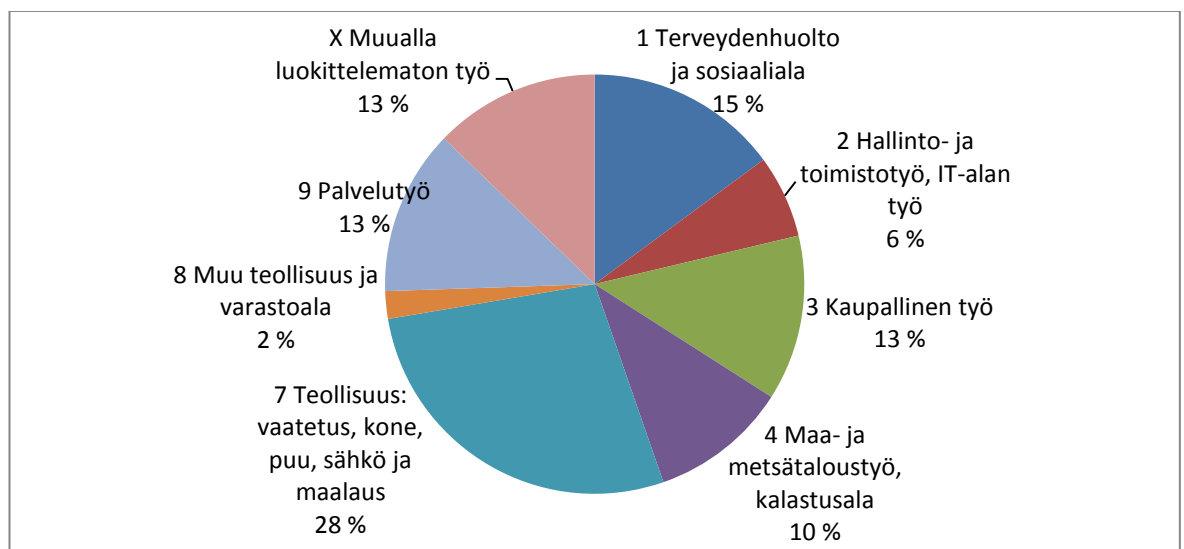
tavoitteen mukainen. Toki tilastosta on havaittavissa suuresti maakunnan teollisuuden vaikuttanut taantuma, joka muun muassa näkyy yhden yrityksen konkurssina viiden opiskelijan tiedoissa.

#### 5.4 VUODEN 2009 KOULUTUKSET

Vaikka koulutuksia oli määrällisesti lähes puolet vähemmän kuin vuonna 2008 ja taantuma vaikeutti yritysten toimintaa, oli koulutuksissa mukana RekryKoulutuksia (yhteensä 10 henkilöä suoritti RekryKoulutuksen) sekä yksi TäsmäKoulutus, jossa yritys kouluttaa omaa henkilökuntaansa. MuutosKoulutuksen suorittivat 17 henkilöä.

Hyväksytysti suoritettuja työvoimakoulutuksia järjestettiin vuonna 2009 maakunnassa yhteensä 31 kpl. Joensuun seudulla järjestettiin yhteensä 14 koulutusta, Keski-Karjalassa kuusi ja Pielisen Karjalassa kymmenen koulutusta. Etenkin Pielisen Karjalassa taantumien vaikutus näkyi koulutusten lisääntymisenä. Kaikkiaan 14 henkilöä keskeyttivät koulutuksen ja 47 henkilöä suorittivat työvoimakoulutuksen hyväksytysti. Tarkempi tarkastelu keskeytysten syistä on kappaleessa 5.5.2.

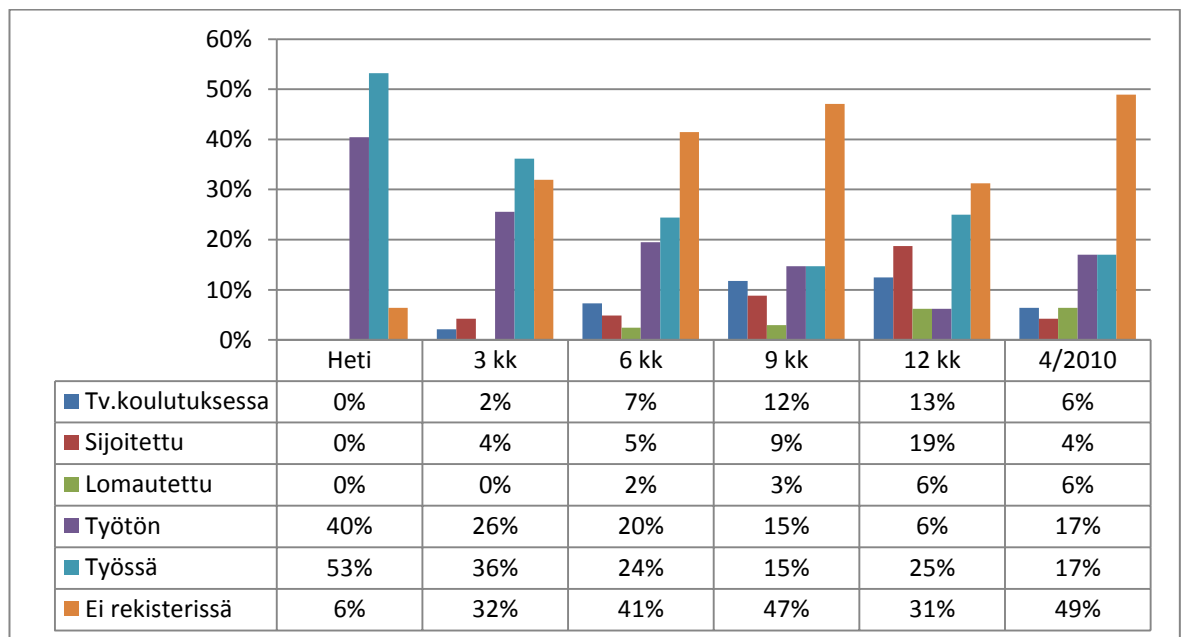
Vain kuusi henkilöä suorittivat vuonna 2009 työn- ja koulutuksen haku -koulutuksen. Koulutuksia ei myöskään järjestetty yhtään kuljetus- tai rakennuspuolelle eikä ryhmään 0. tieteellinen/taiteellinen/tekninen työ. Teollisuusalan (ryhmät 7 ja 8) koulutuksen suoritti yhteensä 14 henkilöä. Vuonna 2009 jopa seitsemän henkilöä suorittivat terveydenalan työvoimakoulutuksen, kun aiemmin koulutuksessa oli ollut ainoastaan yksi henkilö molempina vuosina.



KUVIO 14. Suoritettujen työvoimakoulutusten jakaantuminen ammattialoittain vuonna 2009. N = 47



Vuonna 2009 päättyneistä koulutuksista ei kaikista ollut huhtikuussa 2010 kulunut tarkasteltuja aikoja. Kuusi koulutusta on päätynyt aivan vuoden 2009 lopussa. Vain 16 koulutusta (34 % v. 2009 koulutuksista) on päätynyt siten, että on voitu tarkastella, mikä on ollut koulutuksen työllistymisvaikutus vuoden päästä koulutuksesta. Kyseiset puuttuvat tiedot tuleekin ottaa huomioon kuviota tarkasteltaessa, etenkin "9 kk" ja "12 kk" tietojen kohdalla.

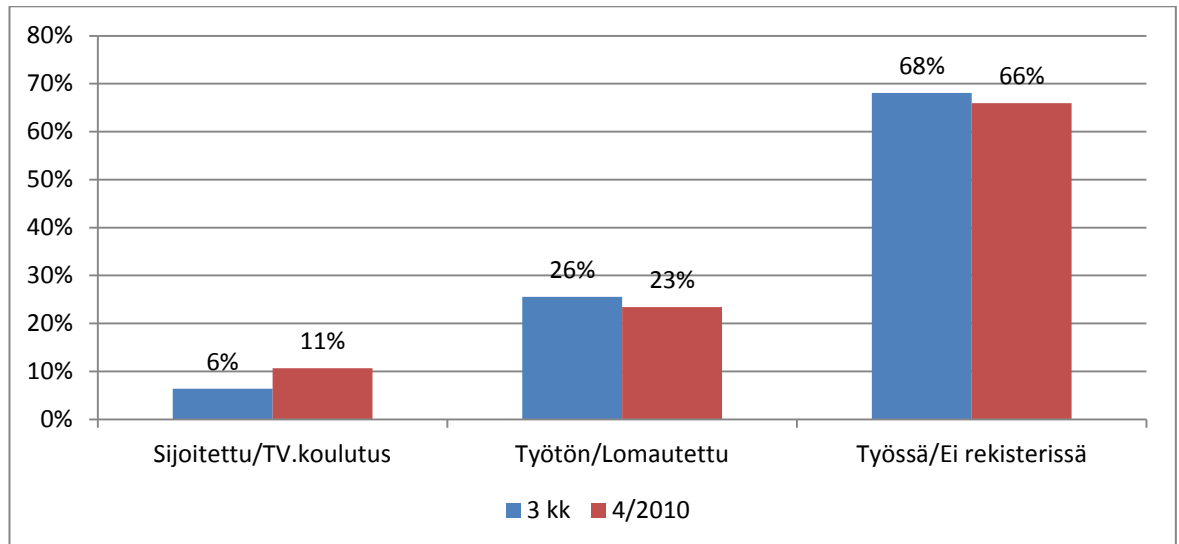


KUVIO 15. Työllisyystilanteen seuranta vuonna 2009 päättyneissä työvoimakoulutuksissa. "heti", "3 kk" ja "4/2010" N = 47; "6 kk" N = 41; "9 kk" N = 34; "12 kk" N = 16

Kuviossa 16 tarkasteluajankohdaksi on valittu "4/2010"-tilanne 12 kuukautta koulutuksen päättymisen sijaan, koska vuoden 2009 koulutuksista ainoastaan yhdestä kolmasosasta oli huhtikuussa 2010 kulunut kaksitoista kuukautta. Yleisesti koska koulutusten päättymisestä oli vielä niin lyhyt aika, ei suuria muutoksia ollut ehtinyt tiedoissa tapahtua. Kuudestatoista henkilöstä, keiden koulutuksen päättymisestä oli ehtinyt kulua 12 kuukautta, oli työttömänä yksi henkilö, lomautettuna myös yksi henkilö, neljä henkilöä oli työssä, viittä henkilöä ei löytynyt rekisteristä ja kaksi henkilöä olivat ehtineet lähteä suorittamaan uutta työvoimakoulutusta.

Kolme kuukautta koulutuksen päätyttyä 47 henkilöstä työttömänä oli 12 henkilöä (26 %), lomautettuna ei ollut ketään, sijoitettuna oli kaksi henkilöä (4 %) ja uuteen työvoimakoulutukseen oli lähtenyt yksi henkilö (2 %). Työn olivat ilmoittaneet saaneensa 17 henkilöä (36 %) ja rekisterin ulkopuolella oli 15 henkilöä (32 %).

Huhtikuussa 2010 työttömänä oli kahdeksan henkilöä (17 %) ja työelämässä myös kahdeksan henkilöä. Rekisterin ulkopuolella oli 23 henkilöä (49 %). Lomautettuna tai työvoimakoulutuksessa oli molemmissa kolme henkilöä (6 %) ja sijoitettuna kaksi henkilöä (4 %).



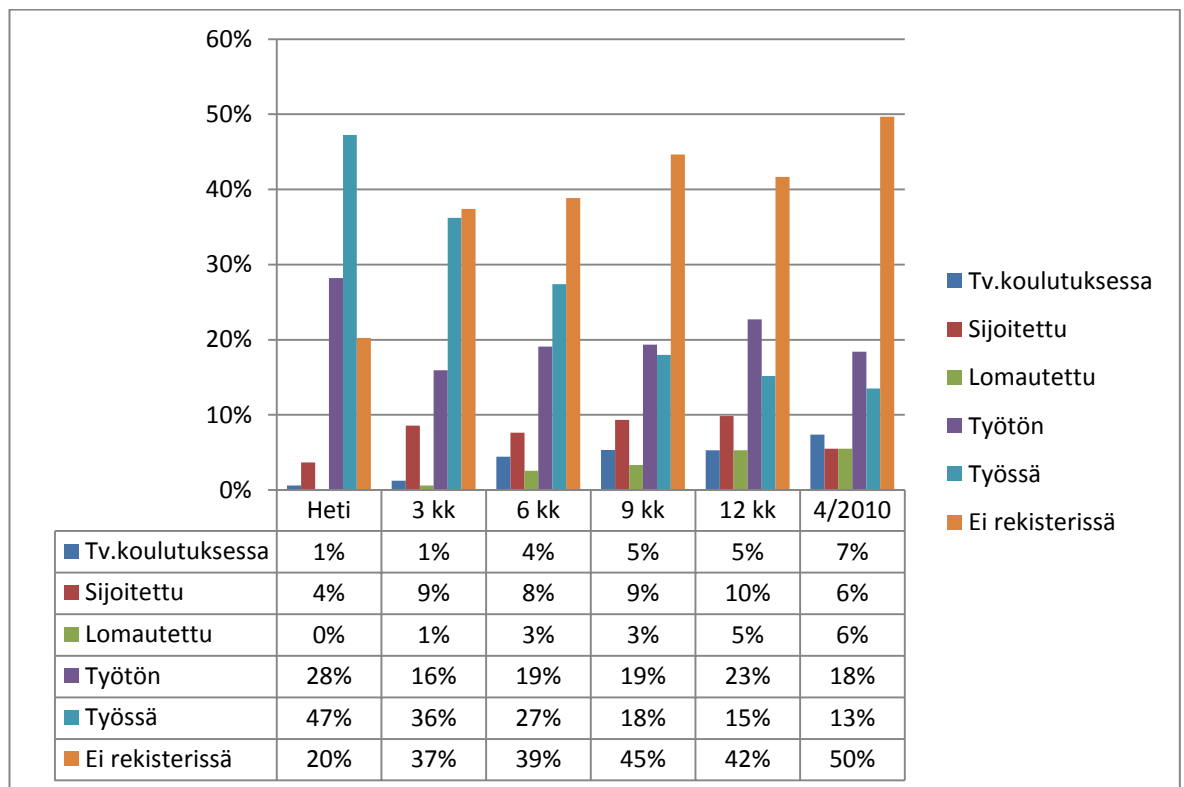
KUVIO 16. Vuoden 2009 suorittajien työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset kolmen kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä sekä työllistymistilanne huhtikuussa 2010. N = 47

Vuoden 2009 valtion budjetissa työllistymistavoite oli, että jopa 40 % työvoimakoulutuksen suorittaneista tulisi olla kolmen kuukauden jälkeen työllistynyt työmarkkinoille, sijoitettuna tai palkkatuettuna. Erikseen työttömien määrää ei oltu eritelty. Jos ei-rekisterissä olevia ei huomioida, on vuonna 2009 kolme kuukautta koulutuksesta avoimilla työmarkkinoilla tai tukityöllistettynä juuri 40 % koulutuksen suorittaneista. Jos ei-rekisterissä olevat lisätään mukaan, on työssä jopa 72 % opiskelijoista. Työttömänä oli 26 %, ja lomautettuna ei ollut ketään koulutuksiin osallistuneista.

## 5.5 YHTEENVETO

TEAK Oy:n vuosina 2007–2009 järjestämien työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset Pohjois-Karjalassa voidaan todeta hyväksi. Kolmen kuukauden kuluttua kunkin koulutuksen päättymisestä tarkasteltuna 163 opiskelijasta työttömänä olivat 26 henkilöä (16 %) ja työpaikan oli ilmoittanut saaneensa 59 opiskelijaa (36,2 %). Sijoitettuna oli 14 henkilöä (8,6 %), ei-rekisterissä oli 61 henkilöä (37,4 %) ja kaksi henkilöä oli lähtenyt uuteen koulutukseen sekä yksi henkilö oli lomautettuna (oli ollut työelämässä heti koulutuksen jälkeen).

Valtion tavoitteena on sekä vuonna 2010 että 2015, että maksimissaan 36 % koulutuksen suorittaneista olisi kolmen kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä työttömänä. Kolmen vuoden tiedot yhteenlaskettuna työttömänä tai lomautettuna oli 16,6 % opiskelijoista. Vuonna 2009 päätyneissä koulutuksissa kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä työttömänä tai lomautettuna oli 26 % koulutuksen suorittaneista, vuonna 2008 17 % ja vuonna 2007 ainoastaan 7 %.



KUVIO 17. Vuosina 2007–2009 työvoimakoulutuksen suorittaneiden työllistymistilanne. "heti", "3 kk" ja "4/2010" N = 163; "6 kk" N = 157; "9 kk" N = 150; "12 kk" N = 132

Kuviossa 17 on nähtävillä henkilöiden työllistymistilanne seurantajaksolla heti koulutuksen päätyttyä huhtikuuhun 2010. Vuoden 2009 koulutusten vuoksi on hyvä huomioida, että tarkasteluhetkillä "heti", "3 kk" ja "4/2010" otanta (N) on 163 henkilöä, mutta kohdassa "6 kk" N = 157, "9 kk" N = 150 ja "12 kk" N = 132. Erityisesti lomautettujen määrän huomaa kuviossa nousevan erityisesti teollisuuden taantumana vuoksi. Lomautettuja hetkellä 4/2010 oli yhdeksän henkilöä. Vaikka työssä olevien palkki laskee, lähes samassa suhteessa ei-rekisterissä olevien palkki nousee. Varmastikin lomautusten ja irtisanomisten vuoksi myös työvoimakoulutuksen palkki on nouseva. On myös huomattava, että työttömien palkki on laskeva. Heti koulutuksen päätyttyä henkilöistä jopa 28 % ilmoittautui työttömäksi, mutta 46 henkilöstä 20 löysi töitä kolmen kuukauden sisällä koulutuksen päätyttyä.

Voisi kuvitella, että RekryKoulutukset, jonka hyväksytysti suorittavalla on periaatteessa lupaus työpaikasta, työllistäisivät parhaiten verrattuna TäsmäKoulutuksiin tai MuutosKoulutuksiin. Kuitenkaan eri koulutustyyppien välillä ei ollut huomattavissa juuri-kaan eroavaisuuksia työllistämisaikutuksessa. Kolme kuukautta koulutuksen päättymisestä RekryKoulutuksen suorittaneista työttömänä oli 11 % (neljä henkilöä), MuutosKoulutuksen suorittaneista 18 % (10 hlöä) ja TäsmäKoulutuksen 17 % (12 hlöä). Työssä tai ei-rekisterissä oli RekryKoulutukseen lähteneistä 78 % (28 hlöä), MuutosKoulutukseen lähteneistä 71 % (40 hlöä) ja TäsmäKoulutukseen lähteneistä 73 % (52 hlöä). Huhtikuussa 2010 tilanteet olivat edelleen hyvin samanlaiset, työttömiä oli RekryKoulutuksen suorittaneisiin tullut lisää ja uuteen työvoimakoulutukseen oli lähtenyt suhteessa paljon enemmän henkilöitä kuin Täsmä- tai MuutosKoulutuksen suorittaneista.

Koulutuksia järjestettiin eniten teollisuuteen, palvelutyöhön ja kaupalliselle alalle. Suurena ryhmänä olivat MuutosKoulutukset, jotka luokitellaan ammattiluokkaan X. muualle luokittelematon työ. Tilastollisesti suurin eroavaisuus on avoimien työpaikkojen ja työttömien välillä ryhmässä X, koska kaikille avoimille työpaikoille laitetaan jokin koodi, mutta henkilöitä voi olla ilman ammattia, joten he ovat luokassa X. Suurin osa TEAKin järjestämistä koulutuksista oli teollisuuteen, jossa oli myös vuosina 2007–2009 eniten työttömiä. Myös palvelutyöhön (ryhmä 9) oli koulutuksia, missä myös oli työttömiä enemmän kuin avoimena olevia työpaikkoja, mutta ei kuitenkaan niin paljon kuin ryhmässä 2. hallinto- ja toimistotyö. Kun verrataan avoimia työpaikkoja ja työttömiä työntekijöitä, tilasto ei aina kerro koko totuutta, mutta tilastollisesti näyttää, että ryhmän 3. kaupallinen työ osalta työpaikkoja on enemmän kuin työttömiä. Kuitenkin ryhmälle 3 järjestettiin yhtä monta koulutusta kuin ryhmälle 9 (palvelutyö). Voi olla, ettei TEAK Oy ole erikoistunut rakennusalan koulutuksiin, mutta ihmettelen, ettei ryhmälle 6. rakennus- ja kaivosala ollut kuin kaksi kouluttajaa, vaikka tilaston mukaan alan työllisyystilanne oli heikompi kuin esimerkiksi palvelutyön.

### **5.5.1. Työllistymisaikutusten tyypittely**

Aineiston ollessa näin suppea (163 henkilöä), oli hieman haastavaa löytää eroavaisuuksia työvoimakoulutuksen suorittaneista opiskelijoista ja löytää sitä tyypillisintä polkua. Kuitenkin aineistosta oli löydettävissä neljä eri työllisyyspolkua, *hyvin työllistyneet* ( $n = 69$ ), *työttömästä työllistymiseen* ( $n = 32$ ), *työttömyyden polulle jääneet* ( $n = 11$ ) ja *vaihtelevat polut* ( $n = 51$ ). Teollisuuden alalle oli suunnattu 45 % kaikista

hyväksytysti suoritetuista koulutuksista, joten se näkyi myös tyypittelyssä. Kaikista koulutuksista Joensuun seudulla järjestettiin 65 %.

Työllistyneisiin on otettu mukaan työllistyneet ja ei-rekisterissä olleet, koska lähes jokaisen kohdalla kyse on työllistymisestä. Sijoitukset eli tukityöllistäminen on laskettu työllistymiseksi vain, jos henkilö on sijoituksen jälkeen työllistynyt, muutoin henkilö on katsottu kuuluvan *vaihtelevan polun* -ryhmään. Työttömiksi on laskettu työttömät ja lomautetut henkilöt. Uusia työvoimakoulutuksia suorittaneet jakaantuvat joko *työttömyyden polulle jääneisiin* tai *vaihteleviin polkuihin* riippuen henkilön kokonaistyöllistymistilanteesta.

Taulukkoon kolme on kerätty oleelliset eroavaisuudet ryhmien kesken. Iästä on otettu mukaan keskiarvo, mediaani ja keskihajonta. Moodi olisi antanut ryhmän 4. *vaihtelevat polut* osalta harhaanjohtavan lukeman (24). Muiden ryhmien osalta moodi olisi ollut yhtä kuvaava kuin mediaani (*hyvin työllistyneet*: 32, *työttömästä työllistymiseen*: 44 ja *työttömyyden polulle jääneet*: 46).

TAULUKKO 3. Henkilöiden tyypittely työllistymistilanteen mukaan seurantajaksolla.

	Osuus kaikista työvoimakoulutuksen suorittaneista	Koulutuksista Joensuun seudulla	Ikä (keskiarvo/ mediaani/ keskihajonta)	Naisten osuus	Teollisuuteen suuntautuneet koulutukset	Koulutuspäivien keskiarvo
Hyvin työllistyneet (n = 69)	42 %	68 %	38 / 37 / 9,73	41 %	70 %	104
Työttömästä työllistymiseen (n = 32)	20 %	69 %	40 / 40 / 10,65	53 %	31 %	116
Työttömyyden polulle jääneet (n = 11)	7 %	45 %	41 / 46 / 9,76	45 %	55 %	202
Vaihtelevat polut (n = 51)	31 %	63 %	40 / 39 / 10,71	27 %	78 %	98

#### 5.5.1.1. Hyvin työllistyneet (n = 69)

Henkilöt, jotka ovat olleet koko tarkasteluajan tilastoon merkattu "ei tietoa/ei-rekisterissä", voidaan pääsääntöisesti olettaa työllistyneen, ainoastaan kahden henki-

lön kohdalla on epäily päätoimiseksi opiskelijaksi siirtymisestä. Mukaan on otettu myös viisi henkilöä, jotka ovat olleen joko lyhyemmän tai hieman pidemmän ajan sijoitettuna, mutta ovat työllistyneet sen jälkeen. Muutamilla henkilöillä on tarkasteluajana ollut esimerkiksi lyhyitä lomautuspätkiä, mutta heidät on otettu mukaan ryhmään *hyvin työllistyneet*, koska viimeisenä tarkasteluajankohtana he ovat olleet työelämässä ja lomautukset ovat olleet alle kolmen kk pituisia. Kaikkiaan *hyvin työllistyneitä* oli 69 henkilöä (kaikista suorittaneista 42 %), joista 41 (59 %) oli miehiä. Työvoimakoulutuksen kesto *hyvin työllistyneillä* oli keskimäärin 104 koulutuspäivää henkilöiden keski-ikä ollessa 38 vuotta (iät laskettu v. 2010 mukaan).

Koulutukset, joista henkilöt työllistyivät, oli järjestetty tasaisesti kolmen tarkasteluvuoden aikana, eivätkä ainoastaan esimerkiksi vuonna 2007, jolloin työllistyminen oli erinomaista. Yli puolet (55 %) koulutuksista oli järjestetty teollisuuden aloille (ml. metsä- ja kuljetusalat), ja muutosturvakoulutuksiin osallistuneita (tavoiteammatti X) oli yhteensä 20 hlöä, joista puolella voidaan katsoa olleen teollisuuden pohjakoulutus. Täten jopa 70 % henkilöistä oli työllistynyt teollisuuteen. Koulutuksista 68 % järjestettiin Joensuun seudulla, ja ne jakautuivat lähes tasaisesti (39 % moniala-, 28 % Rekry- ja 33 % MuutosKoulutuksia).

#### **5.5.1.2. Työttömydestä työllistymiseen (n = 32)**

Työvoimakoulutuksen jälkeen työttömänä olleita, mutta sen jälkeen työllistyneitä oli kaikista suorittaneista 32 henkilöä (20 %), joista naisia 53 %. Koulutukset olivat kestäneet keskimäärin 116 koulutuspäivää, ja henkilöiden keski-ikä oli 40 vuotta. Henkilöistä viisi oli sijoitettuna viimeisenä tarkasteluajankohtana huhtikuussa 2010 ja kolme heistä oli ollut työssä ennen sijoitusta. Koulutuksista 69 % järjestettiin Joensuun seudulla ja koulutuksista yli puolet oli monialakoulutuksia. Ainoastaan kolme koulutusta oli RekryKoulutuksia, joista mikään ei ollut Joensuun seudulle. Koulutuksista kolmas osa oli suuntautunut teollisuuden alalle, ja jopa 43 % oli ryhmiin 1–3 (terveydenhoito, toimisto- ja kaupallinen työ). MuutosKoulutuksen (tavoiteammatti X) oli suorittanut neljä henkilöä, joista kukaan ei ollut teollisuuden peruskoulutusta.

Kahdeksalla henkilöllä (25 %) oli ollut myös työllistymisen jälkeen lyhyitä työttömyyspätkiä. Olen sijoittanut heidät kuitenkin tähän ryhmään välissä olleen lyhytkestoisen työttömyyden vuoksi. Viisi henkilöä (16 %) on ollut työttömyyden jälkeen ensin sijoitettuna ja sen jälkeen työllistynyt (ei välttämättä samaan yritykseen, eikä kaikkien kohdalla ole tietoa asiasta). Jos tarkastellaan henkilöiden tilannetta kolmen kuukauden

päästä koulutuksen päätyttyä, jopa 66 % henkilöistä on työllistynyt. Kaksi henkilöä oli ensin ollut työttömänä heti koulutuksen päättymisen jälkeen, kolmen kuukauden kohdalla työelämässä ja uudestaan työttömänä puolen vuoden kohdalla, mutta sen jälkeen työllistyneet.

#### **5.5.1.3. Työttömyyden polulle jääneet (n = 11)**

Koko ajan työttömiä olleita voidaan katsoa olleen ainoastaan 11 henkilöä (7 % kaikista työvoimakoulutuksen suorittaneista). Heistä yksi oli ollut lyhyen, parin kuukauden, ajan osa-aikatyössä sekä kolme oli ollut sijoitettuna, mutteivät työllistyneet sen avulla. Koko ajan työttömänä olleista kukaan ei kouluttautunut vuonna 2007, vaan jopa 64 % koulutuksista oli ollut vuonna 2009. Koulutukset olivat päättyneet pääsääntöisesti alkuvuodesta 2009, joten neljältä henkilöltä puuttuu tieto 12 kk koulutuksen päättymisestä. Henkilöt olivat hieman iäkkäämpiä, mutta joukossa on myös yksi v. 1988 syntynyt, mikä laskee keskiarvoa (41 v.) parilla vuodella. Jostain syystä tilastoon on otettu mukaan pitkäaikaistyötön, jolle on laitettu koulutus suoritetuksi, vaikka koulutuspäiviä on ainoastaan yksi. Jos hänen koulutuspäivänsä ottaa pois, suorittivat *työttömyyden polulle jääneet* henkilöt keskimäärin 202 koulutuspäivää, eli koulutukset olivat hyvin pitkiä, mutteivät siltikään auttaneet työllistymään.

Koulutukset jakautuivat melko tasaisesti; Joensuun seudulla järjestettiin 45 % koulutuksista, Keski-Karjalassa 20 % ja Pielisen Karjalassa 36 %. Muutoskoulutuksia oli 55 % koulutuksista, monialakoulutuksia 18 % ja Rekrykoulutuksia jopa 27 %. Teollisuuden koulutuksista suuntautui 55 % ja loput koulutuksista olivat aloille 1–3 (terveydenhoito, toimisto- ja kaupallinen työ).

#### **5.5.1.4. Vaihtelevat polut (n = 51)**

*Vaihtelevan polun* henkilöillä ei oikein ollut mitään tiettyä uraa työelämässä olon suhteen. Osa oli päässyt työelämään, ja montakin tarkastelujaksoa ollut töissä tai eirekisterissä, mutta viimeistään viimeisellä tarkastelukerralla ("4/2010") he olivat jääneet työttömiksi, olivat lomautettuina tai lähteneet uuteen työvoimakoulutukseen (täytyy olla työtön tai työttömyysuhan alainen, jotta koulutukseen voi lähteä). Suurimmalla osalla työura vastasi tarkasteluajalla hyvinkin tyypillistä nykyaikaista pätkätyöläisen työuraa. Ainoastaan neljä henkilöä (8 %) olivat heti koulutuksen jälkeen työllistyneet, mutta seuraavat tarkasteluajankohdat he olivat työttömänä. Yhteensä 29

henkilöistä (57 %) oli ollut vähintään kolme kuukautta koulutuksen jälkeen työelämässä, mutta jääneet joko sen jälkeen työttömiksi tai lähteneet uuteen työvoimakoulutukseen.

*Kaikkiaan vaihtelevat polut* -ryhmään sijoittui 51 henkilöä, joka on 31 % kaikista koulutuksen suorittaneista (N=163). Naisia ryhmässä oli ainoastaan 27 % ja keski-ikä oli 40 vuotta. Koulutuspäiviä oli keskimäärin 98 koulutuspäivää, henkilöistä ainoastaan kuusi oli suorittanut yli 200 koulutuspäivää kestävän koulutuksen. Kuten muissakin ryhmissä, olivat teollisuuden alan koulutukset vahvasti edustettuina, jopa 78 % kouluttautuneista suuntautuivat teollisuuteen, ja koulutuksista 63 % järjestettiin Joensuuun seudulla. Koulutukset jakoutuivat melko tasaisesti; monialakoulutuksia 47 %, MuutosKoulutuksia 31 % ja RekryKoulutuksia 22 %.

### **5.5.2. Työvoimakoulutuksen keskeyttäneet**

Laissa (916/2012) työvoimakoulutuksesta mainitaan, että koulutus voidaan keskeyttää, jos opiskelija ei etene opinnoissaan tai on luvatta ollut poissa yhtäjaksoisesti viisi koulutuspäivää. Opiskelija voi myös omasta tahdostaan keskeyttää koulutuksen esimerkiksi työn saamisen vuoksi tai terveydellisistä syistä.

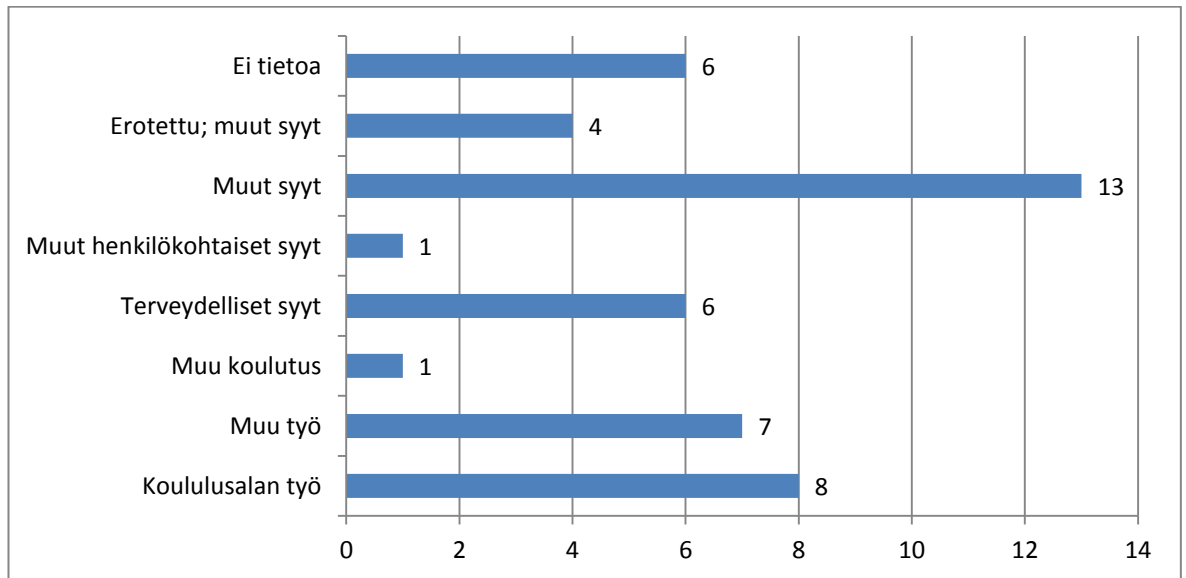
Vuosina 2007–2009 TEAK Oy:n järjestämiin koulutuksiin osallistui Pohjois-Karjalassa kaikkiaan 209 henkilöä. Koulutukset olivat parista kuukaudesta jopa yli vuoden kestäviä koulutuksia.

Vuonna 2007 koulutuksen keskeytti kaikkiaan 21 henkilöä, vuonna 2008 keskeytti ainoastaan 11 henkilöä ja vuonna 2009 koulutuksen keskeytti 14 henkilöä. Yhteensä koulutuksen keskeytti 46 henkilöä 209 henkilöstä (22 %). Huomattavaa on, että vuonna 2008 oli eniten koulutuksiin osallistujia, mutta vähiten keskeyttäneitä kuin muina vuosina. Osaltaan tämän voidaan olettaa johtuvan myös töiden vähyydestä, koska suurin syy koulutuksen keskeyttämiseen, oli työllistyminen. Toisaalta vuonna 2009 koulutuksiin hakeutuneita oli 61 henkilöä, joista 14 (23 %) keskeytti koulutuksen.

Kuviossa 18 selite "muut syyt" merkitsee useimmiten myös työllistymistä (esimerkiksi yrittäjäksi ryhtyminen ja starttirahan saaminen). Henkilön tietoihin on keskeyttämissyyksi kirjattu työllistyminen vain henkilön itse ilmoittaessa asiasta TE-virkailijalle. Vaikka henkilön tiedoissa URA-järjestelmässä on ollut merkintä työnantajasta, on kes-



keyttäminen merkitty ”muut syyt”-kohtaan, jos opiskelija ei ole selkeästi ilmoittanut työllistymisestään. Vielä erikseen on syy ”ei tietoa syystä”, ja jos opiskelija ei ole työttömänä työnhakijana, voidaan hänen olettaa työllistyneen.

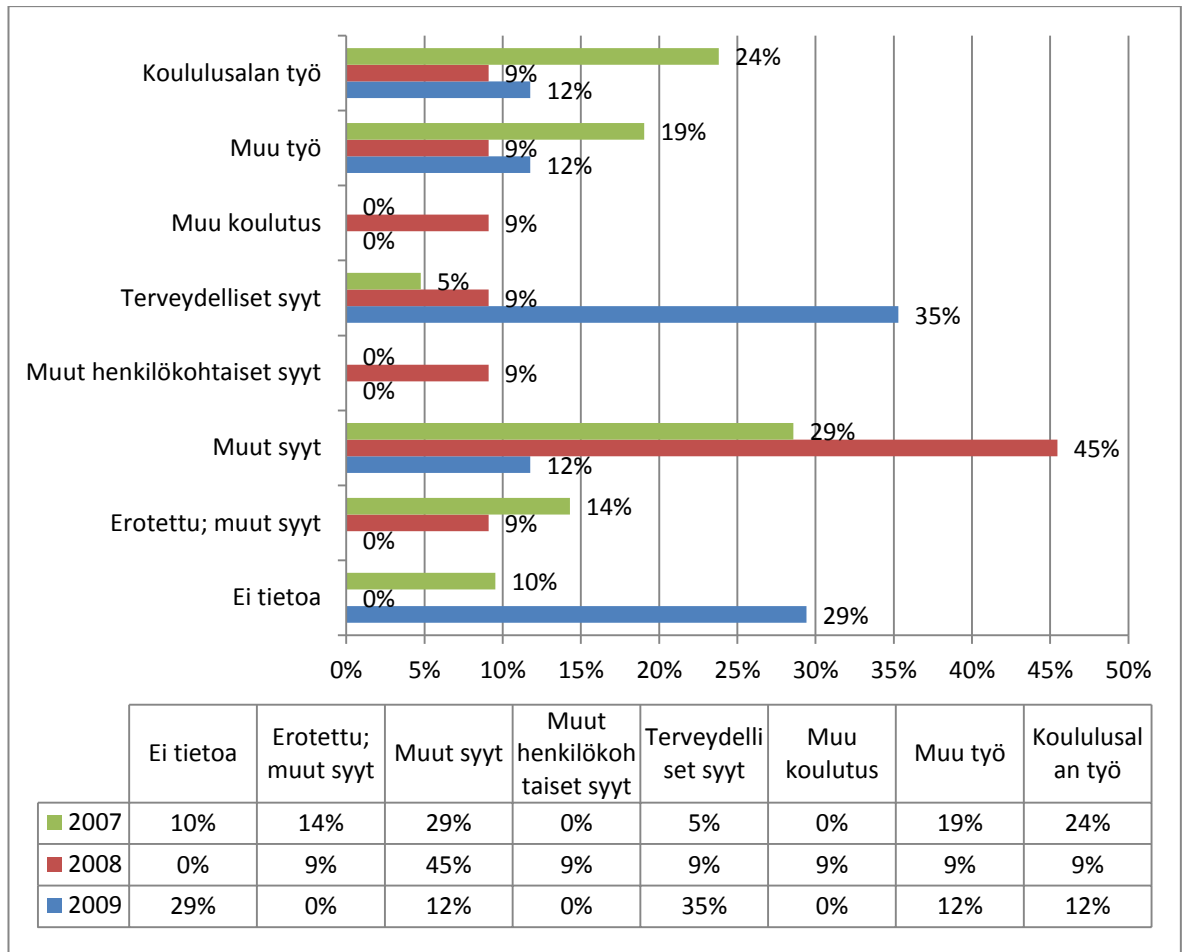


KUVIO 18. Työvoimakoulutuksen keskeyttämisen syyt opiskelijamäärinä Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009. N = 46

Kun yhdistetään syyt ”siirtyminen koulutusalan tai muuhun työhön” sekä ”ei tietoa”, tulee suurimmaksi koulutuksen keskeyttämisen syyksi työllistyminen. Kaikkiaan keskeyttäneitä oli 46 henkilöä, joista 21 henkilöä (45,6 %) keskeytti työvoimakoulutuksen työllistymisen vuoksi. Toiseksi yleisin keskeyttämisen syy on ”muut syyt” (28,3 %), joka lähes kaikkien kohdalla tarkoitti toiseen työvoimakoulutukseen menemistä. Terveydelliset syyt (13 %) nousi aineistossa korkealle etenkin vuoden 2009 päättyneiden koulutusten vuoksi.

Vuonna 2007 keskeyttäneitä oli 21 henkilöä, ja kohdan ”muut syyt” mukaan laskettuna yhteensä 15 henkilöä (71,4 %) keskeytti työvoimakoulutuksen työpaikan saannin vuoksi. Lisäksi kahden henkilön syytä ei tiedetä, ja koska heitä ei URA-tietokannasta löydy (eivät ole työttömiä työnhakijoita), voidaan heidänkin olettaa saaneen töitä.

Suoritetuissa koulutuspäivissä oli suuriakin eroja keskeyttäneiden välillä. On henkilöitä, jotka ovat olleet koulutuksessa vain pari päivää, ja toisaalta koulutus on merkitty keskeytetyksi, vaikka koulutuspäiviä olisi ollut jäljellä vain neljä päivää. Varsinaista keskiarvoa koulutuksen keskeyttäneiden koulutuspäivistä ei voi antaa, koska koulutukset kukin kestävät eripituisia aikoja. Suoritettujen koulutuspäivien mediaani keskeyttäneiden kesken on 42 päivää.



KUVIO 19. Työvoimakoulutuksen keskeyttämisen syyt prosentteina Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009. N = 46

Vuonna 2007 ei erottunut tiettyä koulutustyyppiä, joka olisi jätetty kesken. Koulutukset, jotka jätettiin kesken, olivat sekä muutosturva- että monialakoulutuksia (teollisuuden alalla). Myös RekryKoulutuksia jätettiin kesken, milloin luonnollinen keskeyttämisen syy oli työllistyminen (RekryKoulutuksen hyväksytysti suorittaneelle on tiedossa työpaikka).

Vuonna 2008 keskeyttäneitä oli ainoastaan 11, joka on vain 13,3 % kaikista koulutukseen valituista sinä vuonna. Vastaava luku vuonna 2007 oli jopa 32,3 % ja vuonna 2009 23 %. Vuonna 2008 Pohjois-Karjalaan vaikuttanut taantuma näkynee luvuissa. Ainoastaan kaksi henkilöä on keskeyttänyt koulutuksen työnsaannin vuoksi ja viisi henkilöä muiden syiden vuoksi vuonna 2008.

Muita syitä vuonna 2008 oli toiseen koulutukseen ja perheyrytykseen siirtyminen. Yhden henkilön kohdalla RekryKoulutus oli keskeytynyt, mutta hänet oli tämän jälkeen kuitenkin sijoitettu (eli tukityöllistetty) kyseiseen yritykseen. Viralliseksi koodiksi kes-

keytykselle on merkitty erottaminen, mutta tarkempaa tietoa ei henkilön tiedoista selviä. Keskeyttäneistä seitsemän (64 %) voidaan katsoa keskeyttäneen työsaannin vuoksi.

Vuonna 2009 tilanne ei varsinaisesti ollut parempi edelliseen vuoteen verrattuna, ainostaan neljä henkilöä neljästätoista keskeytti koulutuksen työsaannin vuoksi. Kaksi henkilöä keskeytti muiden syiden takia, heistä molemmat olivat aloittaneet uuden koulutuksen. Jostain syystä terveydelliset syyt olivat yhtä suuri (29 %, neljä henkilöä) keskeyttämisen syy vuonna 2009 kuin työllistyminen. Lisäksi neljän henkilön kohdalla tieto puuttui kokonaan, eikä keskeyttämissyitä voitu määrittää henkilön tietokannassa olevien tietojen perusteella.

Kaiken kaikkiaan viidesosa TEAK Oy:n järjestämiin työvoimakoulutuksiin hyväksytyistä keskeytti koulutuksen vuosina 2007–2009. Keskeyttämisen syy oli jopa 47,8 % opiskelijoista työllistyminen, mikä voidaan nähdä positiivisena keskeyttämisenä. Erityisesti vuosina 2007 ja 2008 koulutusten keskeyttämisen syy oli työllistyminen teollisuuden alalle. 13 prosentin kohdalla syytä ei voida identifioida, joten jos hekin lasketaan mukaan työllistyneisiin, selkeästi yli puolet keskeyttivät koulutuksen työllistymisen vuoksi. Sinänsä vaikka keskeyttäneistä vain kuuden kohdalla (13 %) syynä oli terveydelliset syyt, voidaan pohtia olisiko keskeyttäminen voitu välttää? Koulutuksen keskeyttäminen terveydellisistä syistä ei johdu kausiflunssasta vaan todennäköisesti kertoo, ettei henkilö sovellu alalle. Pääsääntöisesti koulutukset, joista keskeytettiin terveydellisistä syistä olivat teollisuuden alalle. Kaikkien kohdalla koulutuspäiviä oli vähintään parin kuukauden verran, mutta olisiko esimerkiksi soveltuvuustestillä vältetty keskeyttämiset?

Puhtaita laiminlyöntien takia koulutuksesta erottamisia ei (onneksi) löydy, mikä osaltaan varmasti kertoo maakunnan työllisyystilanteesta. Koulutukseen hakeutuvat vain motivoituneet opiskelijat, tai etenkin koulutuksiin valitut opiskelijat ovat motivoituneita suorittamaan koulutuksen loppuun ja työllistymään.

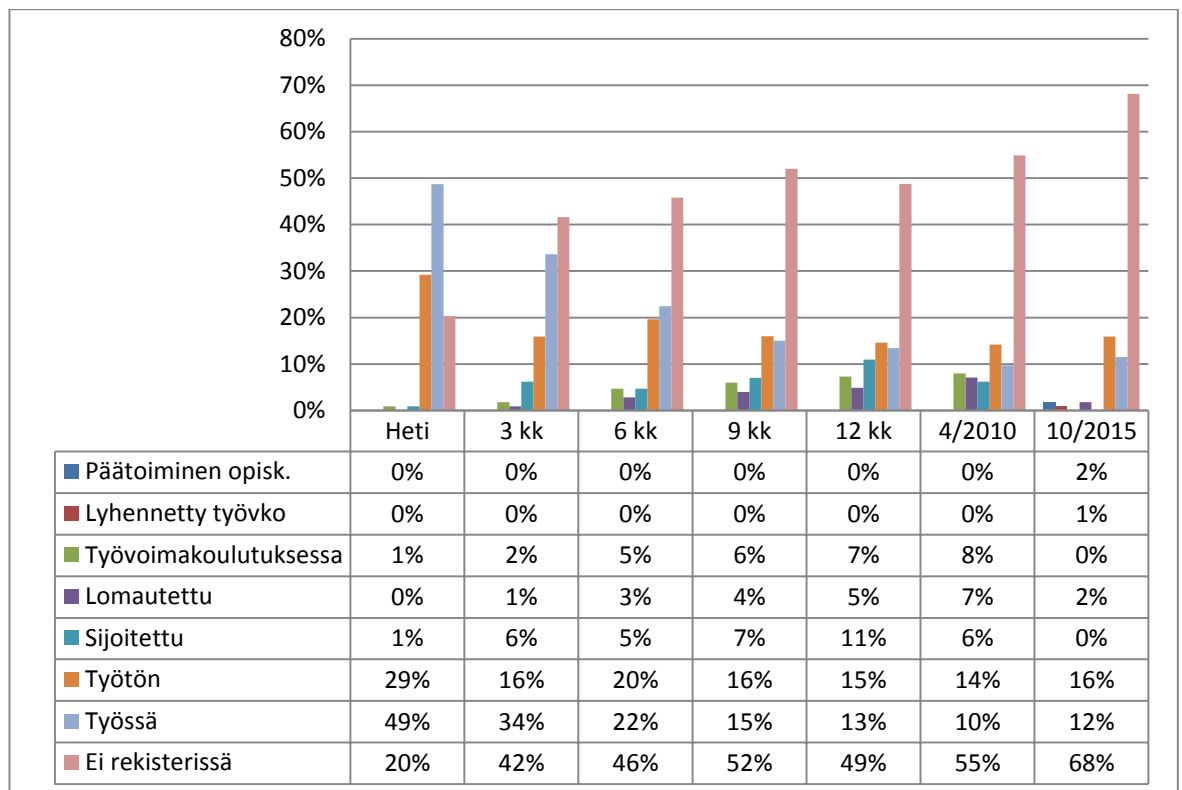
### **5.5.3. Vuoden 2015 tilanne**

Toiveena oli saada tietoon tutkielman kohdejoukon työllistymistilanne myös lokakuussa 2015, mutta käytännön syistä tieto oli saatavilla vain 113 henkilöstä (69 %), jotka olivat suorittaneet hyväksytysti TEAK Oy:n järjestämän työvoimakoulutuksen Pohjois-

Karjalassa vuosina 2007–2009. Lisäksi keskeyttäneistä 48 %:n (22 henkilöä) työllistymistilanne ajalta 10/2015 on tiedossa.

Valitettavasti vuoden 2015 tilanne on tiedoiltaan puutteellinen kolmas osan osalta. Tietoja ei ollut mahdollista päästä katsomaan henkilö henkilöltä URA-tietokannasta vaan tiedot haettiin koulutusten numerokoodien perusteella. Jostain syystä kaikkia tietoja ei tietokannasta enää löytynyt (tietoja mm. säilytetään vain tietyn aikaa). Toisaalta myöskään näin monen vuoden jälkeen ei voida tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä puolesta tai vastaan koulutuksen vaikuttavuudesta henkilön työllisyystilanteeseen.

Kuviosta 20 on nähtävillä 113 hyväksytysti työvoimakoulutuksen suorittaneen henkilön työllisyystilanteen kehitys. Työvoimahallinto on ottanut käyttöön uudet koodit ”päätoiminen opiskelija” ja ”lyhennetty työviikko”. Päätoimiseksi opiskelijaksi henkilö merkitään, kun hän opiskelee päätoimisesti esimerkiksi ammattikoulussa, yliopistossa tms. oppilaitoksessa tai on työvoimakoulutuksessa, omaehtoisesti työttömyystuella tai kotoutumistuella opiskeleva. Lyhennetty työviikko ei ole työsopimuksella sovittu osaaikatyö vaan työnantajan päätöksellä supistettu viikkotyöaika, tai henkilö on lomautettuna lyhentämällä viikkotyöaika.



KUVIO 20. Työvoimakoulutuksen vuosina 2007–2009 suorittaneiden henkilöiden työllistymistilanne myös lokakuussa 2015. ”heti”, ”3 kk”, ”4/2010” ja ”10/2015” N = 113; ”6 kk” N = 107; ”9 kk” N = 100; ”12 kk” N = 82

Oletettavasti suurin osa (68 %) kouluttautuneista on henkilöitä, joiden tietoja ei URA-tietokannasta löydy. Täten heidän voidaan olettaa työllistyneen. Työttömänä, lomautettuna tai lyhennettyä työviikkoa tekeviä on 21 henkilöä (19 %). Erityisesti lomautettujen tai työvoimakoulutuksessa olleiden määrät ovat vähentyneet, vaikka työttömien määrä on hieman noussut. Samoin työhön siirtyneiden tai ei-rekisterissä olevien määrä on noussut. Henkilöistä, jotka olivat työttöminä tai lomautettuna huhtikuussa 2010 on edelleen (tai jälleen, välitiedot puuttuvat) työttömänä tai lomautettuna 11 henkilöä, muut ovat työllistyneet. Työvoimakoulutuksessa olleet ovat kaikki yhtä lukuun ottamatta työllistyneet. Lähes kaikki, ketkä ovat edelleen työttömänä, ovat teollisuuden aloilta, ja henkilöiden mediaani-ikä on 45 vuotta, vanhimman henkilön ollessa 62 vuotta. Huhtikuussa 2010 työssä tai ei-rekisterissä olleista ainoastaan neljä henkilöä oli työttömänä lokakuussa 2015, ja yksi lyhennetyllä työviikolla. Ainoastaan 7 % henkilöistä on nykyisin työttömänä tai osittain lomautettuna.

Valitettavasti kolmen henkilön kohdalla on jokaisena tarkasteluajankohtana koulutuksen päättymisen jälkeen koodi "02 työtön". Lisäksi yksi henkilö on ollut sijoitettuna ja lomautettuna (4/2010) sekä työttömänä lokakuussa 2015. Toki ajankohtien 4/2010 ja 10/2015 välillä on viisi vuotta aikaa, joten ei tiedetä, ovatko he olleet tässä välissä työelämässä.

## 6 POHDINTA

Tässä tutkielmassa ei otettu kantaa, voiko työvoimakoulutus olla vaikuttavaa, vaikei henkilö työllistyisikään, tai onko nimenomaan ollut koulutuksen ansiota, jos henkilö on työllistynyt. Työllistyminen ei yksin kerro koulutuksen vaikuttavuudesta. Henkilö olisi voinut työllistyä ilman koulutustakin, ja henkilö voi saada koulutuksesta uusia taitoja, vaikei työllistynytkään tarkasteluajan puitteissa. Tämän vuoksi tutkielmassa on keskitytty tarkastelemaan ainoastaan koulutusten työllistymisvaikutuksia.

Todelliseen vaikuttavuustutkimukseen tulisi ottaa mukaan vertailuryhmä, jotta voidaan vertailla työvoimakoulutuksen todellista vaikuttavuutta työllistymiseen. Lisäksi yhteiskunnalliset asiat vaikuttavat; jos yritykset eivät pysty työllistämään, on vaikuttavuus luonnollisesti heikkoa. Jotta olisi pystytty toteamaan koulutusten hyötyä työllistymiseen, olisi tutkielmassa tullut olla vähintään kysely työvoimakoulutusten suorittaneille, täten olisi saatu opiskelijoiden näkemys koulutuksen todellisista hyödyistä.

Positiiviset tulokset olivat hieman yllättävät jo sen vuoksi, että taantuma vaikutti maakuntaan ja erityisesti teollisuuteen, mihin järjestettiin paljon koulutuksia. Kuten tutkielman alussa mainitsin, on työvoimakoulutusten vaikuttavuutta arvosteltu etenkin koulutuksiin valikoituvista henkilöistä. Kritiikissä epäillään koulutuksiin valikoituvan ennalta arvioituna parhaiten työllistyvät. Valitettavasti tämän tutkielman aineistosta ei ole tiedossa kurssille hakijoiden määrää. Itse yhden RekryKoulutuksen haastatteluissa mukana olleena ymmärrän, että koulutukseen valitaan juuri ne motivoituneimmat ja ”parhaat” työntekijät. Etenkin RekryKoulutuksen kyseessä ollessa, jossa yrityksen edustaja on mukana haastatteluissa ja tekemässä opiskelijavalintoja, tulee valituiksi valmiiksi hyvin motivoituneet henkilöt, koska opiskelijoista tulee heidän työntekijöitään koulutuksen jälkeen.

Osalla työttömistä työnhakijoista voi olla työvoimakoulutuksia kohtaan huonoja ennakkoasenteita. Osa kursseista koetaan ns. tilastojen kaunisteluksi, mutta kuten to-

dettu, kurssit eivät synnytä työpaikkoja, niiden avulla voidaan vain parantaa henkilön mahdollisuuksia työllistyä. Suurimmalle osalle työvoimakoulutuksen harjoittelu mahdollistaa omien kykyjen näyttämisen, ja täten työllistyminen on helpompaa kuin vapailta työmarkkinoilta.

Tutkielmaani voi mielestäni paremmin verrata TE-hallinnon tekemiin raportteihin kuin kansainvälisiin vaikuttavuustutkimuksiin. Tutkimuksissa oli mainittu vaikuttavuuden olevan parempaa, jos henkilö ei ole ollut kovin kauaa työttömänä. Tähän en valitettavasti pystynyt ottamaan kantaa omassa tutkielmassani, koska tietoja ei ollut saatavilla. Tässäkin tutkielmassa on havaittavissa, että suhdanteet vaikuttavat vaikuttavuuteen/työllistymisvaikutuksiin. Tutkielmani aineisto on painottunut teollisuuteen, eikä esimerkiksi rakennusalan koulutuksia ollut montaa, mitä suhdanne- ja kausivaihtelut erityisesti koskettavat.

Aineiston keruutapoina määrällisessä tutkimuksessa voi olla kuten laadullisessakin, haastattelu, kysely, havainnointi sekä mahdolliset muut (valmiit) aineistot (Vilka 2007, 27–31). Tässä tutkielmassa käytettiin valmista aineistoa (henkilöiden tiedot on kerätty URA-järjestelmään virkailijoiden toimesta henkilön ilmoittautuessa työttömäksi työnhakijaksi), mutta tiedot on kerätty henkilökohtaisesti tietokannasta analyysiä varten. Erillisellä kyselyllä tai sisällyttämällä OPAL-palautteet mukaan tutkielmaan olisi voinut tietoja täydentää, ja mahdollisesti syventää analyysiä työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksista. Tutkimuskysymykset muokkaantuivat lopulliseen muotoonsa aineiston kautta.

Aineiston ollessa numeerisessa muodossa oli Kirkpatrickin (1996) neljäs taso soveltuvien teoreettiseksi viitekehukseksi. Kyselyn teettäminen olisi tuonut tutkielman analysointiin lisää syvyyttä, mutta kysely olisi pitänyt toteuttaa viimeistään jo vuonna 2010. Aineiston suppeudesta huolimatta koen saaneeni tarpeeksi tietoa analysointeja varten.

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus eli tässä tapauksessa työllisyysvaikutusten arviointi oli tärkein tutkielman tavoitteista, ja olisiko koulutuksen keskeytyssyissä havaittavissa yhtäläisyyksiä. Keskeytyksiä tulisi ehkäistä, koska keskeyttänyt on vienyt joltain toiselta koulutuspaikan ja koulutuksesta maksetaan mm. kouluttajalle joka tapauksessa. En tiedä mitä sopimuksissa ELY-keskuksen ja kouluttajan välillä mainitaan keskeytyksistä, mutta mielestäni kouluttajallakin tulisi olla jokin vastuu henkilön keskeyttämisestä, hieman syystä riippuen. Täten voitaisiin välttää mm. alalle soveltumattomien turhaan kouluttaminen.

Koen tutkielman kertovan melko hyvän yleistyksen työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksista Pohjois-Karjalassa. Taantuma alkoi vaikuttaa teollisuuteen juuri tutkielman tarkasteluvuosina ja etenkin Perloksen lopettaminen vuonna 2007 aiheutti Joensuu seudulle paljon työttömyyttä juuri teollisuuteen. Tämän vuoksi tutkielman tarkastelemien koulutusten työllistämisaikutukset olivat erinomaiset. Tulosten positiivisuuteen vaikuttaa varmastikin aineiston koko, joka on kaksi prosenttia kaikista Pohjois-Karjalassa järjestetyistä työvoimakoulutuksista vuosina 2007–2009. Yhteensä, kaikki hyväksytysti suoritettavat työvoimakoulutukset mukaan otettuna (8143 opiskelijaa), oli 40 % suorittaneista työttömänä kolme kuukautta koulutuksen jälkeen, kun tämän tutkielman opiskelijoista samassa tilanteessa oli 17 %.

## 6.1 YHTEENVETO

Tutkielmassa tarkasteltiin täyttykö valtion asettama työllisyystavoite tarkasteltujen kurssien osalta. Vuonna 2015 valtion budjetissa olleen tavoitteen mukaan maksimissaan 36 % työvoimakoulutuksen suorittaneista saisi olla työttömänä kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen.

Koska tutkielmassa ei ole käytetty verrokkiryhmää, eikä haastateltu kurssien suorittaneita, ei täysin selviä, onko koulutus johtanut työllistymiseen. Henkilö olisi saattanut työllistyä muutoinkin, eikä pelkästään henkilön tietoja URA-järjestelmästä katsomalla voida tietää, onko henkilö esimerkiksi itse hankkinut työharjoittelupaikan, johon on työllistynyt. Samoin tutkielmassa oletetaan henkilön työllistyneen, jos henkilö ei ole työttömänä työnhakijana järjestelmässä, eikä muuta syytä ole selkeästi nähtävissä henkilön tiedoissa.

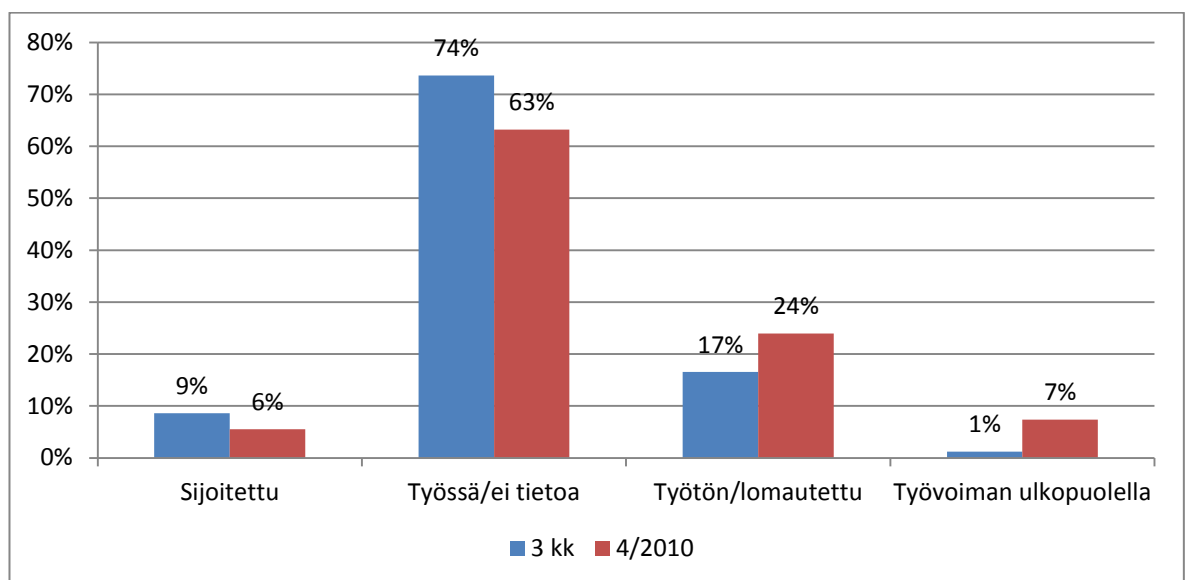
Teollisuuden työllisyystilanne oli heikko vuonna 2010. Työttömiä työnhakijoita oli loppuvuonna 2009 ryhmissä 7 (rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät) ja 8 (prosessi- ja kuljetustyöntekijät) yhteensä 4144, ja avoimia työpaikkoja oli vastaavasti 838 kpl. TEAKin järjestämistä työvoimakoulutuksista järjestettiin Pohjois-Karjalassa vuosina 2007–2009 lähes puolet teollisuuteen. Kuitenkin, kun henkilöiden työllistyminen kurssien jälkeen oli erinomaista, vaikuttaa se aineiston kokonaistyöllistymistilanteeseen. Huhtikuu 2010 tilanteen mukaan 112 henkilöä (69 % työvoimakoulutuksen suorittaneista) oli joko sijoitettuna, työelämässä tai ei-rekisterissä (voidaan olettaa olevan avoimilla työmarkkinoilla). Heistä puolet olivat työllistyneet teollisuuteen. Lisäksi 24 henkilöä (21 %), jotka suorittivat ryhmän X muutosturvakoulutuksen, työllistyivät



teollisuuden aloille. Työttömiä tai lomautettuja oli huhtikuussa 2010 yhteensä 39 henkilöä (24 %). Heistä jopa 62 %:a oli suorittanut teollisuuden alan koulutuksen ja tämän lisäksi 13 %:a ryhmän X MuutosKoulutuksen, joista ainoastaan yksi henkilö ei ollut teollisuuden alalta. Lomautetuista 78 %:a oli teollisuudesta.

Työttömistä suurin osa on todennäköisesti suhdannetyöttömiä. Taantuma vaikutti erityisesti teollisuuden vientiin ja sitä kautta alihankkijoihin, joita Pohjois-Karjalassa on paljon. Rakennusalalle, mitä erityisesti kausityöttömyys koskettaa, ei juuri TEAKin järjestämiä koulutuksia ollut.

Kaikkien Pohjois-Karjalassa TEAK Oy:n järjestämien vuosina 2007–2009 päättyneiden työvoimakoulutusten suorittaneiden työllistymistilanne nähdään kuviossa 21. Kuvioon on otettu mukaan henkilöiden työllistymistilanne kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen (virallinen vaikuttavuustarkistus) sekä tilanne huhtikuussa 2010.



KUVIO 21. Työvoimakoulutuksen suorittaneiden työllistymistilanne kolme kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen ja huhtikuussa 2010. N = 163

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että TEAK Oy:n vuosina 2007–2009 Pohjois-Karjalassa järjestämien työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset olivat hyviä ja valtion tavoitteen mukaisia. Henkilöistä työttömänä tai lomautettuna oli kolmen kuukauden jälkeen 17 % ja avoimilla työmarkkinoilla, sijoitettuna tai ei-rekisterissä jopa 82 %.

Vuonna 2007 päättyneiden työvoimakoulutusten työllistymisvaikutukset olivat erinomaiset, ainoastaan 10 % opiskelijoista oli työttömänä kolme kuukautta koulutuksen

päätyttyä. Vuosien 2008 ja 2009 päättyneiden koulutusten työllistymisvaikutus ei ollut aivan yhtä hyvää. Etenkin teollisuuteen (mukaan lukien rakennus- ja metsäala) aiheutti ongelmia vuosina 2008 ja 2009 vaikuttanut taantuma. Vuonna 2008 oli työttömänä 17 % kaikista koulutuksen suorittaneista ja vuonna 2009 jopa 32 %. Koulutusten työllistymisvaikutukset näyttivät olevan jälleen parempaan suuntaan vuoden 2009 jälkeen (työttömien määrä vähentynyt ja työssä olevien määrä lisääntynyt), tarkasteluhetkellä huhtikuussa 2010.

Työvoimakoulutusten työllistymisvaikutuksia tarkasteltiin myös kolmen maakunnan alueen mukaan: Joensuun seutu, Keski-Karjala ja Pielisen Karjala. Joensuun seudun hieman parempi yleinen työttömyysprosentti näkyy tilastoissa. Koulutuksia myös järjestettiin Joensuun seudulle puolet enemmän kuin Keski-Karjalaan ja Pielisen Karjalaan yhteensä. Keski-Karjalassa oli selkeästi eniten sijoitettuja verrattuna muualle, muutoin Joensuun seudun ja Pielisen Karjalan työllistymistilanne kolmen kuukauden kohdalla oli hyvin samankaltainen. Huhtikuussa 2010 taantuman vaikutuksesta Keski- ja Pielisen Karjalan työttömien lukumäärä kohosi 30 %:iin Joensuun seudun työttömien lukumäärän pysytellessä 20 %:ssa. Kuitenkin kaikkien alueiden työssä ja ei-rekisterissä olleiden yhteenlasketun määrän ollessa yli 50 %:a.

Keskeyttäneitä oli yhteensä 46 henkilöä, joista 15 henkilöä (33 %) oli keskeyttänyt koulutuksen työllistymisen vuoksi. Naisia keskeyttäneistä oli 60 % ja jopa 93 % keskeyttäneistä oli Joensuun seudulta. Huhtikuussa 2010 keskeyttäneistä oli työttömänä kolme henkilöä, uudessa työvoimakoulutuksessa neljä henkilöä, ja kahdeksan henkilön tietoja ei rekisteristä löytynyt (voidaan olettaa olevan työelämässä). Terveydellisistä syistä keskeyttäneet kuusi henkilöä olivat kaikki miehiä, mediaani-ikä ollessa 44 vuotta, ja heidän koulutukset olivat RekryKoulutuksia teollisuuden alalle, pääsääntöisesti Keski-Karjalan alueelle. Heistä kahden henkilön työllistymistilannetta ei ole tiedossa, yksi oli perustanut oman yrityksen ja kolme oli työttömänä tarkasteluajankohtana 4/2010. ”Muista syistä” koulutuksen keskeyttäneistä lähes kaikki olivat keskeyttämisen jälkeen työttömänä. Tarkasteluhetkellä 4/2010 työttömänä oli 18 keskeyttäneestä viisi, sijoitettuna kolme, uudessa työvoimakoulutuksessa neljä ja ei-rekisterissä kolme henkilöä. Kahden henkilön kohdalla ei työllisyystilanteesta ole tietoa. Henkilöiden mediaani-ikä oli 39 vuotta, ja henkilöistä 29 % oli naisia. Pääsääntöisesti koulutukset olivat teollisuuden alalle.

Suurimman ryhmän muodostivat *hyvin työllistyneet* kaikista työvoimakoulutuksen vuosina 2007–2009 Pohjois-Karjalassa suorittaneista. Ryhmään kuuluvat olivat nuorimpia, ja Joensuun seudulta olevia teollisuuden ammattilaisia. *Työttömästä työllisyys-*

teen -ryhmässä naiset olivat hienoinen enemmistö, ja teollisuuteen suuntautui ainoastaan kolmannes kouluttautujista. Ryhmän keskihajonta oli myös suuri, koska nuorimmat opiskelijat olivat vuonna 2010 vasta 21-vuotiaita, ja ryhmän vanhin oli 59-vuotias. *Työttömyyden polulle jääneet* olivat vanhimpia ja pisimmän koulutuksen käyneitä muualta kuin Joensuun alueelta. *Vaihtelevat polut* -ryhmän opiskelijat olivat miehiä, jotka olivat suorittaneet melko lyhyen teollisuuden alan täydennyskoulutuksen Joensuun alueella. Tämän ryhmän keskihajonta oli suurin kaikista (10,71), ja opiskelijoiden ikäjakauma oli laaja, alle 40-vuotiaita oli 26 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 25 henkilöä. Keskeyttäneiden osalta ei ollut havaittavissa mitään esiin nousevaa yhtä yhteistä tekijää.

## 6.2 JATKOTUTKIMUSAIHEITA

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia, onko eri maakunnilla Suomessa eroavaisuuksia työvoimakoulutuksien vaikuttavuuksien kanssa, korreloivatko työllistymiset paikkakunnan tai maakunnan työllisyyden kanssa. Kuinka koulutukseen osallistuvan motivaatio vaikuttaa työllisyyteen, onko siinä eroavaisuuksia alueiden välillä tai suhteessa yleiseen työttömyysprosenttiin? Kaikkia ulkopuolisia tekijöitä ei millään saada poissuljettua tai eri maakuntien tilanteita täysin vertailukelpoisiksi, mutta uskoisin tutkimuksen antavan kuitenkin suuntaviivoja vertailuun.

Toinen mielenkiintoinen tutkimus olisi vertailla toisen kouluttajan järjestämiä koulutuksia. Onko havaittavissa eroavaisuuksia kouluttajien kesken? Valitseeko mahdollisesti jokin kouluttaja ns. helpot kurssit, joista tiedetään työllistymisvaikutukset hyviksi, ja toiselle kouluttajalle jää hankalimmat tapaukset. Tai pääseekö kouluttaja edes vaikuttamaan millaisia kursseja valitaan järjestävän? Ja minkä verran määrärahat vaikuttavat järjestettyihin koulutuksiin, esimerkiksi mille alalle koulutuksia järjestetään?

Kuten Myllylä & Pukkio (2007, 19) kertoo, ongelmana nettovaikuttavuustutkimuksissa on se, ettei ole kyetty huomioimaan tarpeeksi ns. valikoitumisongelmaa. Vaikuttavuutta tulisi tutkia koeasetelman avulla, jolloin koulutukseen osallistujat valittaisiin sattumanvaraisesti. Suomen yhdenvertaisuuden periaatteen vuoksi ei tällaisia tutkimuksia ole tehty. Jälkikäteen tehdyt vaikuttavuusselvitykset eivät kykene tarpeeksi hyvin ottamaan huomioon muun muassa motivaatiota. Toisaalta saadaanko koskaan suljettua muut ympärillä vaikuttavat tekijät pois? Tai kuinka voidaan valita työvoimakoulutukseen osallistuvalla henkilöllä vertailupari, joka ei osallistu koulutukseen?

## LÄHTEET

- Alegre M. A. ym. 2014. The impact of training-intensive labour market policies on labour and educational prospects of NEETs: evidence from Catalonia (Spain).  
Luettavissa:  
[http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131881.2015.1030852#.VgVCvJM-I\\_8](http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00131881.2015.1030852#.VgVCvJM-I_8)
- Ammattiluokitus 2010. [luettu 10.9.2015]  
Tilastokeskus: <http://tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>  
TE-palvelut: [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain\\_asioit\\_kanssamme/te\\_palvelut/ajankohtaista/02\\_2014/2014-06-13-01/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioit_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/02_2014/2014-06-13-01/index.html)
- Arnkil R., Jokinen E., Aho S., Spangar T., Syrjä H., Karjalainen J. 2007. Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airuena. Muutosturvan toimeenpanon ja toteutuksen arviointitutkimus. Työvoimapolitiittinen tutkimus 331. Helsinki: Työministeriö.
- Asplund R. & Koistinen P. 2014. Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ ja yrittäjyys, 22/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Atjonen, P. 2015. Kehittävä arviointi kasvatusalalla. Joensuu: Kirjokansi.
- Bouffard, J. ym. 2008. Effectiveness of Vocational Education and Employment Programs for Adult Offenders. Julkaisussa: Journal of Offender Rehabilitation.
- Brauchle, P. & Schmidt K. 2004. Contemporary Approaches for Assessing Outcomes on Training, Education, and HRD Programs. Teoksessa Journal of Industrial Teacher education, vol 41, nro 3.
- Caliendo, M. & Künn, S. 2013. Getting back into the labor market: the effects of start-up subsidies for unemployed females. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- EVA. 2014. Elinkeinoelämän valtuuskunta. Arvo- ja asennetutkimusten tietokanta. Työelämä. <http://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=305> [luettu 13.8.2015]
- Heinonen E. (ym). 2004. Mitä on työvoimapolitiikka? Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuslaitos 38.
- Hällström, E. 2008. Opiskelijapalauttein työvoimakoulutuksen vaikuttavuutta jäljittämässä. Työvoimapolitiittinen Aikakauskirja 1/2008.  
Verkkojulkaisu: <http://www.tem.fi/files/18866/hallstrom.pdf> [luettu 15.9.2015]
- Jakku-Sihvonen R. 2002. Kansallinen oppimistulosten arviointijärjestelmä. Teoksessa: Koulutuksen arviointi. Lähtökohtia, malleja ja tilannekatsauksia. Turku: Turun kasvatustieteiden tiedekunta.
- Juuti, P. 1994. Työvoimakoulutuksen vaikuttavuus yrityksen näkökulmasta, nro 87. Helsinki: Työministeriö.
- Järvensivu, A. 2006. Koulutus työpaikalla: legimointia vai luovaa toimintaa? Työpolitiittinen tutkimus nro 295. Helsinki: Työministeriö.
- Järvensivu, A. ja Valkama P. 2005. Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työvoimapolitiittinen tutkimus nro 268. Helsinki: Työministeriö.

- Kauhanen M., Lilja R., Savaja E. 2006. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työvoimapolitiittinen tutkimus 313. Helsinki: Työministeriö.
- Kirkpatrick, D. 1996. Great Ideas Revisited. Techniques for Evaluating Training Programs. Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model. Lehdessä: Training and Development vol. 50, no. 1 (1996), p. 54-59
- Kirkpatrick, D. & Kirkpatrick, J. 2007. Implementing the four levels: a practical guide for effective evaluation of training programs. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers
- Koistinen P. 2014. Työ, työvoima ja politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916;  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916> [luettu 14.7.2015 ja 30.7.2015]
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain muuttamisesta 458/2005; Luku 5 a Muutosturva ja siihen liittyvä työllistymisohjelma.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050458> [luettu 14.7.2015]
- Lehtisalo, L. 1991. Uuteen koulutusajatteluun. Juva: Werner Söderström (WSOY).
- Manninen, J. 1993. Akateemiset työttömät työnhakijat. Elämäntilanne ja työvoimakoulutus. Kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 137. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Manninen J. Effectiveness of labour market oriented training. Teoksessa: Kontiainen, S. & Nurmi K. E. (Eds.) 2001. Effectiveness of adult education. Historical and evaluative studies in Finland. Kasvatustieteen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Marjakangas J. & Uronen I. 2013. Työelämälähtöisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointi. Verkkojulkaisu: [luettu 24.9.2015]  
[http://futurex.utu.fi/materiaalit\\_20131024\\_Marjakangas\\_Uronen.pdf](http://futurex.utu.fi/materiaalit_20131024_Marjakangas_Uronen.pdf)
- Meager N. 2009. The role of training and skills development in active labour market policies. Artikkelin International Journal of Training and Development 13:1
- Meriläinen, M. 2005. Henkilöstökoulutuksen vaikuttavuuden arviointi. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Mikkonen, I. 1995. Työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen hakeutuminen ja koulutuksen kokeminen. Koulutusmotivaatio, koulutukseen kohdistuneet odotukset ja niiden toteutuminen. Työministeriö nro 95. Helsinki: Työministeriö.
- Moisio E. & Huuhtanen H. 2007. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Tutkimusraportti 31. Helsinki: Työterveyslaitos.  
 Verkkojulkaisu: [luettu 13.8.2015]  
[http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_31.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_31.pdf)
- Moody, M. 2008. Georgia's structurally unemployed workers: Do state job training programs help. Georgia: Georgia Institute of Technology.
- Myllylä, M., Pukkio, M. 2007. Työvoimakoulutus osana työvoimapolitiikkaa. Arvioita työvoimakoulutuksen toimivuudesta. Työhallinnon julkaisu 384. Helsinki: Työministeriö.

- Nykänen P. 2007. Fiale-alue-tietojärjestelmän vaikuttavuusarviointi Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- OPAL- ja ARVI -yleiskuvaus. 2014 TE-palvelut. Verkkojulkaisu: [https://asiointi.mol.fi/opalohjeet/OPAL\\_yleiskuvaus.pdf](https://asiointi.mol.fi/opalohjeet/OPAL_yleiskuvaus.pdf) [luettu 6.10.2015]
- Opetushallitus. 1998. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 7/98. Helsinki: Opetushallitus.  
Verkkojulkaisu: [luettu 6.10.2015]  
[http://www.oph.fi/download/115517\\_koulutuksen\\_tuloksellisuuden\\_arviointimalli.pdf](http://www.oph.fi/download/115517_koulutuksen_tuloksellisuuden_arviointimalli.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutuksen arviointisuunnitelma vuosille 2012 – 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:14.  
Verkkojulkaisu: [luettu 6.10.2015]  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm14.pdf?lang=fi>
- Poropudas O. 1992. Koulutuksen vaikuttavuuden lisääminen. Teoksessa: Lehtisalo L. (toim.) Vaikuttaako koulutus. Helsinki: Opetusministeriö.
- Räsänen, H. 1992. Työmarkkinoiden rakenne ja työllisyyspolitiikka. Tutkimus työmarkkinoiden rakenteesta, työllisyyskoulutuksesta ja -politiikasta työmarkkinoiden lohkoutumisen näkökulmasta. Sosiaalipolitiikan laitos. Tutkimuksia 2/1992. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Raivola R. 1992. Koulutuksen vaikuttavuuden problematiikasta. Teoksessa: Lehtisalo L. (toim.) Vaikuttaako koulutus. Helsinki: Opetusministeriö.
- Rajavaara M. 2006. Yhteiskuntaan vaikuttava Kela. Katsaus vaikuttavuuden käsitteisiin ja arviointiin. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 69. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Räsänen, H. 1995. Työvoimakoulutuksen tuloksellisuus. Työllisyys, ammatillisuus ja kohdentuminen. Työvoimapolitiittinen tutkimus nro 94. Helsinki: Työministeriö.
- Räsänen, H. (toim.). 2003. Parempi työllisyys, pienempi työttömyys – kuinka se tehdään? Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Rönholm H. & Räsänen A. (toim.) 2005. Arviointi tukee kehittymistä – miten arvioinnin kehittymistä tuetaan? Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 7. Jyväskylä.  
Verkkojulkaisu: [http://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN\\_7.pdf](http://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KAN_7.pdf)  
[luettu 15.9.2015]
- Sarala J. 2002. Arvioinnin merkitys koulutuspolitiikassa. Teoksessa: Koulutuksen arviointi. Lähtökohtia, malleja ja tilannekatsauksia. Turku: Turun kasvatustieteiden tiedekunta.
- Sella, L. 2014. Enhancing Vocational Training Effectiveness Through Active Labour Market Policies. Artikkelit lehdessä: Procedia - Social and Behavioral Sciences 141/2014
- TEAK OY. 2015. Teuvan aikuiskoulutuskeskus. <http://www.teakoy.fi/> [luettu 12.8.2015]

- TEM. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työvoimakoulutuksen hankinnasta. TEM/2855/03.01.05/2012 <http://www.finlex.fi/data/normit/40602-OHJETEM2855.pdf> [luettu 4.8.2015]
- TEM, työnvälitystilastot vuosilta 2007 – 2009, 2014. Pohjois-Karjalan ELY-keskus. 2015.
- Tenhula, T. 2007. Valtakunnallisesti vaikuttavaa koulutusta. Selvitys TieVe-virtuaaliyliopistohankkeen vaikuttavuudesta. Helsinki: Suomen virtuaaliyliopiston palveluyksikkö. TKK.
- Tiainen P. ym. 2007. Työvoimapolitiittinen tutkimus. Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä, nro 325. Helsinki: Työministeriö.
- Tuomala J. 2002. Työvoimakoulutuksen vaikutus työttömien työllistymiseen. VATT-tutkimuksia 85. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Verkkojulkaisu: [http://www.vatt.fi/file/vatt\\_publication\\_pdf/t85.pdf](http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/t85.pdf) [luettu 7.10.2015]
- Vaherva, T. 1983. Koulutuksen vaikuttavuus. Käsiteanalyttista tarkastelua ja viitekehysten hahmottelua. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vainio T., Mäkelä T., Mikkola K., Tienhaara P. 2007. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuuden parantaminen. Talonrakentaminen ja metalliala. Työvoimapolitiittinen tutkimus 334. Helsinki: Työministeriö.
- Valtion talousarvioesitykset vuosille 2008, 2010 ja 2015. <http://budjetti.vm.fi/indox/index.jsp>  
V. 2015: <http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp?year=2015&lang=fi&maindoc=/2015/tae/hallituksenEsitys/hallituksenEsitys.xml&opennode=0:1:123:379:1193:1257>:  
[luettu 14.9.2015]
- Valtonen, P. 1997. Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksen tila Suomessa. Teoksessa: Raivola, R. (toim.), Valtonen, P. & Vuorensyrjä, M. Koulutus, yhteiskunta ja menestys. Suomen Akatemian Koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Helsinki: Suomen Akatemia.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Wunsch C. & Lechner M. What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes. Lehdessä KYKLOS, Vol. 61 – 2008 – No. 1, 134–174
- Yritys-Suomi. 2015. Yritys-Suomen verkkopalvelu. Yhteishankintakoulutus. <https://www.yrityssuomi.fi/yhteishankintakoulutus> [luettu 14.7.2015]