

# OHJAAVAN KOULUTUKSEN MERKITYS TYÖTTÖMÄN TYÖLLISTYMISPROSESSISSA

**Anne Vattulainen**

Kehittämishankeraportti  
Huhtikuu 2010



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ammatillinen opettajakorkeakoulu



Tekijä(t) VATTULAINEN, Anne	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	Päivämäärä 06.04.2010
	Sivumäärä 27	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi OHJAAVAN KOULUTUKSEN MERKITYS TYÖTTÖMÄN TYÖLLISTYMISPROSESSISSA		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) LEPÄNJUURI, Aino		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen aiheena oli ohjaavan koulutuksen merkitys työttömän työllistymisprosessissa. Tavoitteena oli selvittää sitä, miten ohjaava koulutus edistää työllistymistä.</p> <p>Selvitys tehtiin alan kirjallisuuteen ja kirjoittajan omiin ohjaavan opettajan kokemuksiin pohjautuen. Aihetta käsiteltiin kolmen laajemman teeman kautta, joita olivat työttömyys ja työllistyminen työttömän näkökulmasta, ohjaava koulutus (sisältö ja tavoitteet) ja kolmantena kysymys siitä, miten ohjaava koulutus voi auttaa työllistymisessä, johon olennaisesti vaikuttavat motivaatio, osaamisen tunnistaminen ja jatko-ohjaus.</p> <p>Ohjaavasta koulutuksesta saatava hyöty työllistymiseen on sitä suurempi, mitä korkeampi on opiskelijan motivaatio työllistymiseen, mitä selkeämmin koulutuksessa painotetaan osaamisen tunnistamista (henkilökohtaistamismääräys 2006) ja mitä systemaattisempaa on jatko-ohjaus, jota työtön saa koulutuksen jälkeen TE-toimistossa työllistymissuunnitelmansa eteenpäin viemiseksi.</p> <p>Ohjaavia koulutuksia tarkastellaan usein yksipuolisesti määrällisten tulosten pohjalta, jolloin laadulliset tulokset jäävät vähäiselle huomiolle. Niitä voidaan myös verrata ammatilliseen koulutukseen, vaikka ne eivät ole vertailukelpoisia keskenään. Ohjaavien koulutusten ohjauksellista työtettä olisi syytä levittää laajemmalle sekä ammatilliseen koulutukseen että erityisesti työ- ja elinkeinotoimintoihin, jotka tuottavat peruspalveluja työttömille. Ohjaavissa koulutuksissa kannattaisi painottaa entistä enemmän osaamisen tunnistamista, joka voisi nopeuttaa ammatillisten tutkintojen suorittamista ja sitä kautta työllistymistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työttömyys, työllistyminen, ohjaus, ohjaava koulutus		
Muut tiedot -		



Author(s) VATTULAINEN, Anne	Type of publication Development project report	Date 06.04.2010
	Pages 27	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title THE MEANING OF CAREERS GUIDANCE IN THE EMPLOYMENT PROCESS		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s) LEPÄNJUURI, Aino		
Assigned by -		
<p>Abstract</p> <p>The subject of the development project was the meaning of careers guidance (labour policy education) in the employment process of an unemployed person. The aim of the development project was to explain how careers guidance for the unemployed people contributes to finding employment.</p> <p>The study was based on literature and the writer's own experiments as careers guidance teacher. The subject was treated with three larger themes. First one was unemployment and finding employment from the standpoint of unemployed person. The second theme was the content and aim of careers guidance. The third one was the question of how careers guidance contributes to finding job. It is essentially affected by the motivation of the unemployed person, validation of prior learning (VPL) and the guidance given after education.</p> <p>The benefit of careers guidance is bigger if the unemployed person is highly motivated, education includes validation of prior learning (VPL) and there is systematic guidance after education offered by the employment office.</p> <p>Careers guidance is often considered only by the quantitative results which leaves out the important qualitative results. It can also be compared to vocational education although these two are not comparable with each other. This kind of observation and comparison is far too one-sided.</p> <p>The guidance given for unemployed people in this kind of labour policy education is essential and should be spread widely into both vocational education and employment office. Careers guidance should be more about validation of prior learning (VPL). It might increase the amount of further vocational qualifications among unemployed people. That way careers guidance could improve more finding employment and fasten the employment process.</p>		
Keywords Unemployment, employment, guidance, careers guidance		
Miscellaneous -		

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	2
<b>2 TYÖTTÖMYYDESTÄ TYÖLLISYYTEEN</b>	4
2.1 Työttömyyden vaikutukset työttömään ihmiseen	4
2.2 Työelämässä tapahtuneita muutoksia	5
2.3 Työllistyminen prosessina	9
<b>3 OHJAAVAN KOULUTUKSEN VÄLINEET TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISESSÄ</b>	11
3.1 Ohjaamisen käsite	11
3.2 Ohjaavan koulutuksen sisältö ja tavoitteet	14
<b>4 MITEN OHJAAVA KOULUTUS EDISTÄÄ TYÖLLISTYMISTÄ?</b>	16
4.1 Motivaation merkitys	16
4.2 Osaamisen tunnistamisen merkitys	19
4.3 Jatko-ohjaamisen merkitys työllistymissuunnitelman toteuttamisessa	21
4.4 Pohdintaa	22
<b>LÄHTEET</b>	26

## 1. JOHDANTO

Tavoitteeni tässä kehittämishankkeessa on selvittää ohjaavan koulutuksen merkitystä työttömän työnhakijan työllistymisessä. Kiinnostukseni aiheeseen perustuu omaan kokemukseeni ohjaavana opettajana työttömien parissa lähes viiden vuoden ajalta. Näkemyksiini on vaikuttanut myös opettamista edeltänyt työhistoriani mm. kuntouttavan työtoiminnan suunnittelijana ja työvoimaneuvojana. Huomasin ohjaavana opettajana, että ohjaavaan koulutukseen osallistuminen koettiin osassa opiskelijoita turhana ajantuhlauksena, jolla ei juuri nähty mitään hyötyä oman työllistymisen edistämisessä. Mitä enemmän itse tein ohjaavan opettajan työtä, sitä enemmän koin, että tällaisella koulutuksella on oma paikkansa tässä yhteiskunnassa.

Jos koulutuksen tuloksiksi katsotaan ainoastaan joko työttömän välitön työllistyminen tai esimerkiksi ammatillisten opintojen aloittaminen ohjaavaa koulutusta seuraavan kolmen kuukauden sisällä (työ- ja elinkeinohallinnon seuranta), niin ohjaava koulutus ei siinä tapauksessa ole tuloksellista. Näen itse ohjaavalla koulutuksella useita muita tuloksia, jotka eivät ole välttämättä mitattavissa, eivätkä muutettavissa numeroiksi mutta ne ovat koulutukseen osallistuvien työttömien itsensä ajatuksissa ja kokemuksissa tuntevia muutoksia.

Tänä aikana, kun koko maailman talous on taantumassa ja Suomessakin työttömyys kasvaa, kasvaa myös ohjaavan koulutuksen tarve. Ihmisiä irtisanotaan, monet joutuvat elämässään aivan uusien tilanteiden eteen. Työpaikkaa ei enää ole, eikä samalta alalta ole mahdollisesti edes löydettävissä enää vastaavia tehtäviä. Ammatinvaihtaminen tuntuu vieraalta ja kaukaiselta ajatukselta. Työ- ja elinkeinotoimistosta ei välttämättä saa riittävästi ohjausta uuteen tilanteeseen, siellä ei ole siihen aikaa, eikä välttämättä tietoaakaan. Tarvitaan aikaa ja tilaa miettiä uusia mahdollisuuksia, tarvitaan tietoa eri vaihtoehdoista ja tarvitaan kannustusta. Aina

edessä ei tarvitse olla ammatinvaihtokaan, työttömäksi joutuminen jo sinällään voi olla niin lamaannuttava kokemus, että työnhakeminen edellyttää enemmän tukea kuin mitä työ- ja elinkeinotoimiston virkailijalta saa. Ohjaavan koulutuksen kautta työtön saa aikaa, tietoa ja tukea.

Käsittelen tätä aihetta kolmen teeman kautta. Ensimmäisenä pohdin työttömyyttä ja työllistymistä yksilön näkökulmasta. Tarkastelen samassa myös työelämän muutoksia. Toisena isompana teemana on ohjaava koulutus, jossa pohdin muun muassa ohjaavan koulutuksen sisältöä ja välineitä. Kolmantena kokoavana teemana on kysymys siitä, miten ohjaava koulutus voi auttaa työllistymisessä. Pyrin vastaamaan kysymyksen mm. motivaation, osaamisen tunnistamisen ja jatko-ohjauksen kautta. Vastaus muodostuu kirjallisuuden sekä omien kokemusteni ja pohdintojeni muodostamasta kokonaisuudesta. Se on oma näkemykseni asiaan, jolle haen tukea kirjallisuudesta mutta jota ei voi yleistää koskemaan kaikkea ohjaavaa koulutusta, jota työttömille tarjotaan.

Käytän tekstissäni työttömän käsitettä, jolla viittaan pääasiassa pidempään työttömänä olleeseen henkilöön, joka useimmiten on ohjaavan koulutuksen kohderyhmään kuuluva. Lisäksi puhun tekstissä TE-toimistosta, jolla tarkoitan entistä työvoimatoimistoa, nykyistä työ- ja elinkeinotoimistoa. Ohjaavalla koulutuksella tarkoitan tässä työssä ns. perinteistä ohjaavaa koulutusta paitsi osaamisen tunnistamista koskevassa luvussa viittaan ohjaaviin koulutuksiin, joissa osaamisen tunnistaminen on niiden pääasiallinen sisältö.

## 2. TYÖTTÖMYYDESTÄ TYÖLLISYYTEEN

### 2.1 Työttömyyden vaikutukset työttömään ihmiseen

Suomalainen yhteiskunta on niin työorientoitunut, että työttömäksi jääminen, varsinkin muuna kuin lama-aikana, on kovasti itsetuntoa koetteleva tapahtuma. Yllättävän nopeasti se alkaa nakertaa hyvääkin itsetuntoa ja aikaansaa epäilyksiä oman osaamisen ja taitojen olemassaolosta. Epäilysten voimistuessa kynnyks lähteä kotoa hakemaan töitä tai mukaan johonkin aktivoivaan toimintaan, kasvaa korkealle. Työtön alkaa tuntea itsensä yhtä aikaa sekä tarpeettomaksi yhteiskunnassa että toisten siivellä eläjäksi, jota viranomaiset kontrolloivat. Talous kiristyy päivä päivältä ja jokainen sentti täytyy laskea, jotta rahat riittävät. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ei ole enää itsestäänselvyys.

Työttömyys on menetys, joka vaikuttaa toimeentuloon, itseluottamukseen ja tulevaisuuden uskoon. Työttömyyden vaikutukset riippuvat mm. siitä, onko se tilapäistä vai pitkittävää vaihetta elämässä. Usein nuoret lamautuvat epäonnistuneen työnhaun seurauksena aikuisia nopeammin mutta vastaavasti myös toipuvat helpommin pettymyksestä ja itseluottamus palautuu nopeammin. Työttömäksi jääminen ja tulokseton työnhaku haavoittaa, ja on isku itsearvostukselle olipahan kyseessä nuori tai vanha. (Tapaninen 2000, 27-28.)

Julkusen (2008, 2009) mukaan työn mukana katoaa elämää strukturoiva selkäranka ja tilalle hiipii arvottomuuden ja hyödyttömyyden tunteita. Työtön menettää sen, mitä työ antaa: toimeentulon lähteen, itsensä ja perheensä elättäjän statuksen, elämänsällön, itsensä ja kykyjensä käyttämisen areenan, osallisuuden yhteiskunnallisessa vaihdossa, hyödyllisenä olemisen, osallisuuden työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja ajankäytön rakenteen. Työtön joutuu eräänlaiseen välitilaan, jossa elämän eteneminen pysähtyy. Suomessa on vaikeaa elää mielekästä ja hyväksyttävää elämää työn ulkopuolella. Poikkeuksena ovat sosiaalisesti hyväk-

sytyt vaihtoehdot, kuten opiskelijat, eläkeläiset, kotiäidit, työkyvyttömät ja omaishoitajat. (Julkunen 2008 ja 2009.)

Työttömyyden aiheuttamaa elämänmuutosta voidaan verrata avioeron aikaansaamaan menetykseen. Työttömyys saa aikaan masennuksen tunteita, jotka heikentävät psyykkistä hyvinvointia. Jos taloushuolia on paljon, työnhaku mielletään toivottomaksi ja työttömyyden koetaan vaikuttavan laajasti kaikilla elämänalueilla, psyykinen pahoinvointi on sitä voimakkaampaa. Mitä iäkkäämpi työtön on ja mitä heikompi on taloudellinen tilanne, sitä laajemmalle työttömyyden koetaan vaikuttavan omassa elämässä. (Julkunen 2009; Pietiläinen 2005,101-116.)

Ihmiset, jotka ovat psyykkisesti vahvoja ja joilla on vankat sosiaaliset verkostot, kestävät työttömyyden aiheuttamat paineet parhaiten. Myös elämänvaihe ja taloudelliset sitoumukset vaikuttavat siihen, miten voimakkaita työttömyyden vaikutukset ovat. Mitä pidempään työttömyys kestää ja mitä enemmän sille alistuu, sitä todennäköisemmin työtön oppii elämään ilman työtä. Se voi johtaa pahimmillaan, varsinkin nuorten kohdalla, passivoitumiseen ja elämäntapaan, joka estää hakeutumisen työhön. Jos taloudellinen toimeentulo on turvattua ja jatkuvaa, voi työttömyydellä olla myös myönteisiä vaikutuksia. Se voi toimia kuten vuorottelu- tai vanhempainvapaa, tilapäisenä helpotuksena ja irtiottona työstä, jolloin aikaa on tehdä jotain muuta. (Pietiläinen 2005, 125; Tapaninen 2000,30; Julkunen 2009.)

## 2.2 Työelämässä tapahtuneita muutoksia

Parhaillaan tällä hetkellä työmarkkinoihin vaikuttaa vallitseva taloustaantuma, jonka myötä työttömien ja lomautettujen määrät ovat nousseet. Työttömiä oli tammikuun 2010 lopussa työ- ja elinkeinotoimistoissa yhteensä noin 300 000, joka on reilut 50 000 enemmän kuin edellisenä vuotena (<http://www.tem.fi>). Nyt työttömyys koskettaa aikaisempaa useampia ihmisiä ja uuden työn löy-



täminen on entistä vaikeampaa. Niillä työnantajilla, joilla on mahdollisuus palkata uutta työvoimaa, on varaa valita työntekijänsä. Taantuma muuttaa työmarkkinat poikkeuksellisiksi mutta siitä huolimatta siellä on tunnistettavissa olevia muutoksia, jotka kuvaavat nykyisiä työmarkkinoita.

### **Määräaikaiset työsuhteet**

Määräaikaisten ja yleensä epätyypillisten työsuhteiden määrä työmarkkinoilla on kasvanut. Vakituisen tai toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen saaminen on aikaisempaa kovemman työn takana. Moni joutuu tekemään pätkätöitä ja osa-aikaisia töitä, jotka tuovat epävarmuutta taloudelliseen tilanteeseen ja sitä kautta vaikuttavat elämään kokonaisvaltaisesti. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut 1980-luvun lopulta lähtien. 1990-luvun laman jälkeen niiden määrä on vakiintunut noin 17 % kaikista työsuhteista. Naisilla määräaikainen työ on miehiä selvästi yleisempää (naiset 20 %, miehet 13 %). Erityisesti määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisiä julkisen sektorin työpaikoissa ja siten ne koskettavat varsinkin naisia. Syitä määräaikaisten työsuhteiden taustalla on useita. Yleensä määräaikainen työsuhde selittyy sijaisuuksilla (kunnat). Se voi johtua myös työn projektiluonteisuudesta ja siihen liittyvistä rahoituspäätöksistä (valtio). Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden taustalla on moninaisempia tekijöitä, kuten oppisopimus, koeaika, harjoittelu ja opiskelu tai työ on luonteeltaan esimerkiksi kausittaista tai urakkatyötä. (Työvoima 2007, 256-257.)

On havaittu, että perinteisen kahtiajaon – työmarkkinoille integroituneet ja syrjäytyneet – rinnalle on ilmaantunut myös kolmas ryhmittymä, jolle on ominaista pysyväkö ajelehtiminen epävarman ansiotyön ja sen ulkopuolella olemisen välillä. Monilla nuorilla aikuisilla ei ole yhtä siirtymää koulusta työelämään, vaan monia eri polkuja esim. koulutuksen, työsuhteiden ja työttömyyden välillä. Koska työmarkkinoita luonnehtii epävarmuus ja työpaikkoja tiilapaisuus, niin seurauksena voi olla myös se, ettei työ tarjoa enää

kaikille entisen kaltaista perustaa oman elämän suunnitteluun ja pitkäaikaisten tavoitteiden toteuttamiseen. (Jokisaari 2005, 69.)

### **Rakenteellinen työttömyys**

Työmarkkinoilla voi tänä päivänä esiintyä samanaikaisesti sekä työvoimapulaa että pitkäaikaistyöttömyyttä. Kun työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta, puhutaan rakenteellisesta työttömyydestä. Kohtaamattomuutta voi esiintyä toimialojen välillä, se voi olla ammattirakenteeseen liittyvää tai alueellisesti riippuvaista. Tilanteen parantamisessa keskeisiä keinoja ovat sekä liikkuvuuden että koulutuksen lisääminen eri muotoineen. Tulevaisuuden keskeinen kysymys onkin rakenteellisen ja pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen. Se on tärkeää sekä yksilön kannalta että sosiaalisesta näkökulmasta katsottuna. Pitkittyvän työttömyyden seurauksista, kuten työelämästä yhä kauemmaksi erkaantumisesta, ennenaikaisesta eläköitymisestä ja erilaisista toimeentulo-ongelmista kärsii suuri joukko ihmisiä ja heidän määräänsä olisi saatava pienemmäksi. (Työvoima 2025 2007, 52, 247-249.)

### **Työnantajan markkinat**

Ennen 1990 – luvun puolen välin lamaa ja varsinkin 1980 – luvun puolella työmarkkinat olivat nykyistä suopeammat työnhakijaa kohtaan. Voitiin jopa puhua työntekijän markkinoista, töitä riitti tekeväälle, eivätkä muodolliset pätevyysvaatimukset olleet niin ehdottomia kuin tänä päivänä. Nyt tilanne on ollut jo pitkään toinen, ainakin pääsääntöisesti työnantajalla on markkinat ja valinnanvara riittää työntekijöiden suhteen. Toki on aloja, joille ei tahdo löytyä tekijöitä eli työvoimapula vallitsee osassa ammatteja mutta esimerkiksi muodolliset koulutusvaatimukset kuuluvat jokaiseen ammattiin ja koulutus on entistä tärkeämpi kilpailutekijä työnhakijalle.

Ansiotyön arvostus on edelleen säilynyt korkeana suomalaisten keskuudessa, eikä nykypäivän kilpailu työpaikoista sitä ainakaan vähennä. Suomalaiset ovat sitoutuneita työhönsä, itse asiassa

sen aste on lisääntynyt viime vuosina. Samaan aikaan näyttää siltä, että työnantajien sitoutuminen työntekijöihin ja yhteiseen etuun on vähentynyt. Suuri osa palkansaajista kokee, että yritykset ajavat vain omaa etuaan välittämättä yhteisestä hyvästä. Tämä luottamuspulla näkyy työnteon mielekkyyden jatkuvana laskuna. (Työvoima 2025 2007, 280.)

Työnantajat odottavat kuitenkin työntekijöiltään lojaalisuutta ja sitoutumista työhön huolimatta omasta heikosta sitoutumisen asteestaan. Vaatimus on kova ilman vastavuoroisuutta. Työntekijältä odotetaan myös runsaasti henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotta hän olisi niin sanottu hyvä tyyppi. Näillä ominaisuuksillaan hän kilpailee ja erottuu muista työntekijöistä. Monesti kuitenkin hyvän tyyppin ominaisuudet ja toimintatavat eivät ole useillekaan luontaisia piirteitä. Lisäksi hyvän tyyppin ominaisuudet voivat olla myös ristiriitaisia keskenään (esim. muutosmyönteinen tilaisuuksiin tarttuvia ja lojaali työnantajalle). Jos tällainen epävarmuuden, arvojen kovenemisen ja keskinäisen kilpailun ilmapiiri työelämässä jatkuu, työnteon mielekkyyden laskeminen jatkuu edelleen ja yhä useampi työntekijä voi reagoida sairastamalla. (Järvensivu 2007, 51-52; Pyöriä 2001, 103; kts. myös Keltikangas-Järvinen 2004, 35-37.)

### **Elinikäinen oppiminen**

Elinikäisen oppimisen ajatus on juurtunut yhteiskuntaamme ja erityisesti työelämään. Työntekijän on oltava motivoitunut kehittämään itseään lähes taukoamatta pysyäkseen mukana työelämän muutoksessa. Itsensä kehittämisestä on tullut yksi työntekijältä edellytetty ominaisuus, on oltava aktiivinen ja oppimismyönteinen ihminen. Oppimista tapahtuu monella eri tavalla ja monella tasolla mutta työelämää ajatellen elinikäinen oppiminen on hyvin pitkälti elinikäistä kouluttautumista. Yksi ammatti ja tutkinto eivät enää riitä, vaan työntekijä voi joutua kouluttautumaan elämänsä aikana kolmeen, neljäänkin ammattiin.

Jatkuvasta kouluttautumisesta on tullut yksi tärkeä tie kohti täysivaltaista aikuisuutta. Vaatimukset persoonallisuuden kehittämistä, henkilökohtaisesta kasvusta ja itsensä toteuttamisesta tuntuvat kuuluvan nykyajan aikuisikään. Aikaisemmin sosiaalisten rakenteiden vakaus, kuten perhe ja työelämä, toivat tasapainoa aikuisuuteen. Tänä päivänä itsensä toteuttamisesta on tullut eräänlainen siirtymäriitti kunnon kansalaisuuteen, jonka mukaisesti yksilöllinen oppiminen ilmentää myös yhteiskunnallisen vastuun tuntemista. On selvää, että kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen parantaa työllistymismahdollisuuksia ja vaikuttaa myönteisesti yksilön työmarkkina-asemaan mutta varsin ilmeistä on myös se hyöty, jonka yhteiskunta saa kouluttautuneista kansalaisistaan. Elinikäisen oppimisen eetoksen takana ovat selkeästi työelämän tarpeet; työllisyyden ja työn tehokkuuden parantaminen, ja sitä kautta taloudellinen ym. yhteiskunnallinen hyöty. (Onnismaa 2007, 70; Tuomisto 2003, 71-72.)

### 2.3 Työllistyminen prosessina

Työttömyydestä takaisin työelämään siirtymiseen vaikuttavat mm. työttömyyden kesto, työttömyyden syyt, ala ja ammatti, koulutus ja työkokemuksen määrä sekä oma aktiivisuus. Jos työttömyys on vain tilapäinen lyhyt siirtymä työnantajalta toiselle, se voi tapahtua hyvinkin nopeasti, yhdellä askeleella. Taloudellisen taantuman aikana työttömyys koskettaa useampia, eikä uudelleen työllistyminen ole välttämättä ongelmaton, vaikkei mitään erityisiä muita syitä työttömyydelle olisikaan kuin laman takia työpaikan menettäminen. Silloin kun työttömyys on kestänyt pidempään, esimerkiksi vuodesta kahteen, tarvitaan monesti useampia askeleita uudelleen työllistymiseksi. Toki edelleen on muistettava, että pitkään työttöminä olleiden ryhmä on kuitenkin melko heterogeeninen, vaikka monilla heistä onkin erilaisia ongelmia ja työllistymisen esteitä (Mannila 2002, 11).

Työllistymisprosessin vaiheet ja keinot riippuvat työttömästä ja hänen tilanteestaan mutta myös vaihtoehtoista, joita esim. paikallinen työ- ja koulutustarjonta mahdollistaa. Keskeistä työllistymispolun rakentamisessa yksilötasolla on toimenpiteiden ajoitus, niiden kesto ja järjestys suhteessa toisiinsa ja työttömän elämäntilanteeseen. Kokonaisuus on usein monivaiheinen ja edellyttää kärsivällisyyttä niin työttömältä itseltään kuin ohjaajaltakin (Mannila 2002, 11, 49). Vaikka ohjaajan rooli prosessissa on tärkeä, vähintään yhtä olennaista siinä on työttömän oman aktiivisuuden ja omatoimisuuden tukeminen työllistymisen eteen. Keinoja ja toimenpiteitä, joita työllistymisprosessi voi pitää sisällään vaihtelevassa järjestyksessä, ovat mm. ohjaava ja muu koulutus, työelämävalmennus, työharjoittelu ja -kokeilu sekä palkkatuella työllistäminen. Lisäksi, jos työttömyys on kestänyt selkeästi pidempään, esimerkiksi useampia vuosia, tarvitaan monesti erilaisia työ- ja toimintakykyyn liittyviä selvityksiä ja arviointeja (Mannila 2002, 11). Joskus niitä tehdään myös lyhyemmän työttömyyden jälkeen, jos syytä työttömyydelle ei muuten löydy.

Uudelleen työllistyminen voi kestää pari kolmekin vuotta, jos kysymyksessä on esimerkiksi ammatinvaihto. Jos vuosikymmeniä jatkunut työ päättyy laman tai muun syyn takia, ajatus ammatinvaihdosta vaatii usein pitkän pohdinnan. Uuden alan löytämistä voi edesauttaa esimerkiksi tutustumalla itseä kiinnostaviin aloihin työelämävalmennuksessa, joka voi kestää viikoista korkeintaan vuoteen, riippuen kokeilupaikkojen määrästä. Sen jälkeen voi hankkia työkokemusta alalta vaikka palkkatuetussa työssä tai haakeutua suoraan koulutukseen. Usein kuitenkin pohjalla oleva työ- tai harjoittelukokemus auttaa opiskelupaikan saamisessa ja siksi sitä kannattaa myös hankkia. Vuosi saattaa kulua hyvinkin alaan tutustuessa ja palkkatuetussa työssä. Sen jälkeen mahdollinen opiskelupaikan saaminen ja ammattiin valmistuminen voi kestää vuodesta kahteen riippuen alasta ja aikaisemmasta osaamisesta.

Työllistyminen uudelleen on siis monen vaiheen takana, varsinkin ammattia vaihdettaessa tai pitkän työttömyyden jälkeen, jolloin vaiheet sisältävät enemmän erilaisia terveydellisiä arviointeja ja tuettuja toimenpiteitä esimerkiksi ennen kouluttautumista. Joskus työllistyminen voi myös vaihtua eläkkeelle siirtymiseen.

### **3. OHJAAVAN KOULUTUKSEN VÄLINEET TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISESSÄ**

#### **3.1 Ohjaamisen käsite**

Ohjausta työmenetelmänä käytetään monissa eri yhteyksissä. Useimmiten ohjauksesta tulee ensimmäisenä mieleen ammatinvalinnanohjaus oppilaitoksissa. Usein ohjaus kytkeytyykin opiskeluun ja erilaisiin koulutuksiin. Tänä päivänä ohjaus kuitenkin on paljon muutakin kuin ainoastaan nuorten ammatinvalintaa tukevaa toimintaa. Aikuisopiskelijoita, työttömiä ja maahanmuuttajia ohjataan, myös työelämässä on ohjauksellisia toimintamuotoja. Ohjaus ei ole pelkästään opiskeluun kohdistuvaa toimintaa, vaan usein sen tavoitteena on myös haasteellisten elämäntilanteiden selvittäminen ja niissä tukeminen. Onnismaan mukaan ohjaus on työmenetelmä ja ammatillisen keskustelun muoto, jota sovelletaan monissa ammateissa. Ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista, parhaimmillaan ohjaajan ja ohjattavan välistä neuvottelua. Keskustelun keinoin se lisää ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä tämän haluamalla tavalla. Ohjauksen tavoitteena on auttaa ohjattavaa elämään aikaisempaa tasapainoisemmin ympäristönsä kanssa ja saamaan omat mahdollisuutensa käyttöön tavoitteidensa saavuttamiseksi. Ohjausta voidaan jopa kuvata laaja-alaiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi. (Onnismaa 2007, 7.)

Vehviläinen taas tarkastelee ohjausta vuorovaikutustilanteena, aikuiskoulutuksen työmuotona ja kohtaamisena, jossa ohjaajan ja ohjattavan yhteisenä tavoitteena on ohjattavan oppiminen, työllis-

syys- ja/tai elämäntilanteen koheneminen sekä urasuunnitelmien ja –päätösten tekeminen (Vehviläinen 2003, 11). Molempien määritelmissä näkyy ohjauksen laaja-alaisuus lähtien ohjattavan yleisen elämäntilanteen kohentamisesta ja omien resurssien hyödyntämisestä opiskelujen edistämiseen tähtäävässä toiminnassa.

Varsinkin työttömien kanssa tehtävässä ohjaustyössä ohjaamisen laaja-alaisuus korostuu. Työttömyyden myötä elämäntilanne muuttuu monessa suhteessa. Se vaikuttaa ensimmäisenä taloudelliseen ja sosiaaliseen tilanteeseen mutta yllättävän nopeasti myös työttömäksi jääneen psyykkiseen hyvinvointiin. Erityisesti pitkään jatkuva työttömyys voi saada aikaan monenlaisia ongelmia. Kun itsetunto heikkenee ja samanaikaisesti työmarkkinat elävät ja muuttuvat jatkuvasti, esimerkiksi ammattien vaatimusten suhteen, on työttömän vaikea arvioida omia mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. Työttömän käsitys omista mahdollisuuksistaan ei useinkaan ole realistinen, vaan se on joko korostuneen pessimistinen tai optimistinen. Ohjaus ei luo uusia työpaikkoja työttömälle mutta se auttaa tunnistamaan omat mahdollisuudet realistisesti ja tarttumaan niihin. Ohjaus tukee uuden suunnan löytymistä työttömän elämässä ja työurassa. (Tapaninen 2000, 24.)

Työttömän ohjauksessa lähdetään liikkeelle sen hetkisestä elämäntilanteesta ja työttömyyteen johtaneiden syiden purkamisesta. Ohjauksen tavoitteet määrittyvät lähtötilanteen pohjalta. Jos työttömyys on luonteeltaan rakenteellista eli työttömän ammattitaito on vanhentunut tai ammatti mennyt laman seurauksena, ohjauksen tavoitteena on löytää asiakkaalle uusi ammatti ja/tai sopiva koulutus. (Tapaninen 2000, 25.) Varsinkin laman aikaansaamana työttömyys on pitkäaikaista ja usein uuden ammatin ja/tai koulutuksen hankkiminen on pitkän tien takana. Sitä ennen on käytävä läpi ja selvitettävä monia erilaisia pitkään kestäneen työttömyyden aiheuttamia ongelmia. Ne saattavat olla toisinaan niin haasteellisia, että uudelleen työllistyminen on mahdotonta. Työllistymisen esteinä saattavat olla mm. psyykkiset ja fyysiset terveydelliset on-

gelmat sekä päihteet. Koulutukseen ohjaamisen sijaan asiakas ohjataan sosiaali- ja terveystalvelujen piiriin.

Työttömyyden vaikutukset näkyvät ohjaukseen suhtautumisessa. Osa työttömistä kätkee heikon itsetunnon ja suoranaisten pelon lähteä kotoa takaisin työelämään vihamielisyyden taakse. Ohjaaja koetaan uhkana. Jotkut ovat niin tottuneita elämäntilanteeseensa, ettei heillä ole motivaatiota lähteä enää takaisin työelämään. Heissä on hyvin vaikea herättää kiinnostusta työelämään kohtaan. Osa työttömistä kokee ohjaajan myönteisesti ja näkee ohjauksessa mahdollisuuden parantaa omaa tilannettaan.

Yleensäkin ohjauksen lähtökohdat ovat huonot, jos työttömän motivaatio itsensä auttamiseksi on heikko tai hänen käsityksensä/toiveensa ovat hyvin etäällä työmarkkinoiden vaatimuksista. Jos työttömällä on takanaan toistuvia epäonnistuneita yrityksiä saada työtä, kynnys yrittää edelleen kasvaa ja usein myös katkeruus siinä samalla. Itseluottamus heikkenee, usko tulevaisuuteen vähenee ja toimeentulo entisestään niukkenee. Ohjaajan ammattitaidolle tällaiset tapaukset ovat isoja haasteita. (Tapaninen 2000, 25-27.)

Ohjaajalta vaaditaan paljon tietämystä työttömyydestä ja työttömyyden laaja-alaisista vaikutuksista yksilöön, jotta hän voi ymmärtää työttömän kokemuksen turhautumisen ja pettymyksen yhteiskuntaan ja myös itseensä. Työttömän ohjaaminen edellyttää ohjaajalta kärsivällisyyttä. Tavoitteita täytyy porrastaa, edetään askel askeleelta. Työttömyyden aikaansaamat vaikutukset, kuten itsetunnon heikkeneminen, eivät hetkessä korjaannu. Tarvitaan paljon aikaa ja luottamusta ennen kuin ohjauksessa päästään tasolle, jossa työtön uskaltaa luopua esimerkiksi vihamielisestä roolistaan ja paljastaa todellisen minänsä. Ohjaajan täytyy osata kannustaa ja samanaikaisesti ohjata työtöntä realistisiin jatkosuunnitelmiin, joka edellyttää ohjaajalta ajankohtaista tietämystä työmarkkinoista ja ammattivaatimuksista (Tapaninen 2000, 27).



Onnistuessaan ohjaus tuottaa tulokseksi ratkaisun, jonka ohjattava kokee omakseen. Ohjaajan pitäisi pystyä tukemaan työtöntä tavalla, joka jättää tilaa tämän autonomialle. Tämä vaatii ohjaajalta hyvää ammattitaitoa, kykyä arvioida sitä, millaista tukea kukin ohjattava tarvitsee itsenäisen ratkaisun tekemiseen. Ohjauksen tulos ei välttämättä näy välittömästi työttömän elämäntilanteessa konkreettisina muutoksina. Se vaikuttaa vahvistavasti itsetuntoon ylläpitäen henkistä hyvinvointia ja ehkäisee työttömän passivoitumista. Pidemmän tähtäimen suunnitelmilla ehkäistään myös työttömän kokemaa näköalattomuutta, toivo tulevaisuudesta saadaan taas elämään. Parhaimmillaan ohjauksen avulla saadaan aikaan kestäviä vaikutuksia, joiden sosiaalinen ja taloudellinen merkitys kertaantuu vuosien saatossa. (Tapaninen 2000, 27, 31.)

### 3.2 Ohjaavan koulutuksen sisältö ja tavoitteet

Ensimmäistä kertaa Suomessa järjestettiin ohjaavaa koulutusta sata vuotta sitten, jolloin koulutukset olivat ”valistavia kursseja”. Ne suunnattiin työväestölle yhteiskunnallisten ongelmien poistamiseksi. Varsinainen työ- ja elinkeinohallinnon järjestämä ohjaava koulutus alkoi Suomessa 1970-luvulla. Onnismaa kuvaa ohjaavaa koulutusta yritykseksi tuoda voimavaroja sinne, missä yhteiskunnan rakenteet hiertävät ja rakenteelliset ristiriidat näkyvät yksilöiden elämässä. Koulutukseen osallistujien tarvitsemaa tietoa omista uramahdollisuuksista ei yleensä ole missään valmiina, vaan tieto on rakennettava yhdessä. Ohjaava työ rikkoo auttamisammattien lainsäädännön, instituutioiden ja koulutuksen myötä syntyneitä järjestelmärajajoja. ”Rajatilamaisena”, liikkuvana ja samalla monitulkintaisena ohjaavan koulutuksen on sanottu tässä mielessä edustavan tulevaisuuden tapaa tehdä aikuisten auttamistyötä. (Onnismaa 2000, 150-151.)

Työelämään ja koulutukseen tähtäävä ohjaava koulutus on yleisnimi monenmuotoiselle ja –pituiselle toiminnalle, joka auttaa työelämän muutosvaiheessa olevia aikuisia ja/tai nuoria kartoitta-

maan ammatillista suuntautumistaan. Sitä kuvaa projektimainen tiedonhankinta, henkilökohtainen ohjaus, ryhmäohjaus ja koulutuksen aikana tai sitä ennen syntyneiden suunnitelmien kokeileminen käytännössä. Kaikesta työvoimakoulutuksesta ohjaavan koulutuksen osuus on ollut perinteisesti noin kymmenesosa. Työ- ja elinkeinohallinto ostaa ohjaavan koulutuksen tarjousten perusteella sieltä, mistä sen saa parhaalla hinta-laatusuhteella. (Onnismaa 2000, 150-151.)

Vehviläisen mukaan ohjaavassa koulutuksessa ei ole yhteistä tietosisältöihin perustuvaa opetussuunnitelmaa, vaan jokainen opiskelija etenee oman yksilöllisen suunnitelmansa mukaisesti. Koulutuksessa keskitytään ratkaisujen ja tärkeiden valintojen tekemiseen tai valmisteluun, ei niinkään ennalta määrättyjen asioiden oppimiseen. Tarkoituksena on tuottaa koulutuksen aikana suunnitelma tulevaisuuden varalle, joka toimitetaan TE-toimistoon koulutuksen päättyessä. Työ- ja elinkeinohallinnon toivotaan tukevan opiskelijaa suunnitelman toteuttamisessa koulutuksen jälkeen. (Vehviläinen 2003, 18-19.)

Tavoitteena on, että ohjaava koulutus parantaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia. Ohjaavien opettajien näkökulmasta tavoitteet ovat moniulotteisempia. Koulutuksessa pyritään ratkaisemaan opiskelijan elämänvaiheeseen liittyviä kysymyksiä, mutta sen lisäksi tarkoituksena on, että opiskelija voisi soveltaa koulutuksessa omaksumiaan toimintatapoja myös myöhemmissä elämänvaiheissaan. (Vehviläinen 2003, 18-19.) Ohjaavan koulutuksen työllistymistavoite jakaantuu pienempiin osatavoitteisiin, kuten esimerkiksi työllistymisen esteiden ja oman osaamisen kartoittamiseen, työnhakutaitojen harjoittamiseen, työllistymissuunnitelman työstämiseen sekä vertaistuen antamiseen ja saamiseen.

Ohjaavan koulutuksen pituus on 2 – 4 kuukautta. Siihen sisältyy pääsääntöisesti aina työssäoppimisjakso, joka on vähintään kuukauden mittainen. Koulutuksessa käsitellään työnhakua ja työ-

markkinoita, oman osaamisen kartoittamista ja monesti myös tietotekniikkaa. Tavoitteena on, opiskelijan lähtötilanteesta riippuen, työstää työllistymis- ja/tai koulutus suunnitelma. Koulutuksen myötä opiskelija hankkii tietoa koulutus- ja työllistymismahdollisuuksiinsa peilaten niitä omaan tilanteeseensa ja resursseihinsa. Pohdinnan kautta opiskelijalla on mahdollisuus lisätä itsetuntemustaan ja saada uusia näkökulmia kenties aiemmin toivottomaltakin tuntuneeseen tilanteeseensa. Tässä keskeisenä osana työskentelyä on henkilökohtainen ohjaus. Tärkeä rooli on myös ryhmällä ja sitä kautta saatavalla vertaistuellalla. Monet työttömät kokevat ryhmän tuen kannustavaksi ja tunne siitä, ettei ole yksin ongelmien kanssa, auttaa jaksamaan eteenpäin. Ryhmästä ja sen hengestä riippuen ryhmäohjauksen kautta saatava tuki ja kannustus voi olla jopa yksilöohjausta vahvempaa.

Ohjaavan koulutuksen tuloksia pohdittaessa Onnismaa tuo esille muutamia näkökulmia, kuten sosiaalisen toimintakyvyn lisääntyminen, uusien näkökulmien löytyminen, epävarmuuden sietämisen kasvaminen ja syrjäytymisen ehkäisy. Lisäksi Onnismaa näkee ohjaavalla koulutuksella eräänlaisen yhteiskunnallisen kehityksen mittarin roolin. Opiskelijoiden ongelmakysymykset toimivat herkkinä tuntosarvina sille, mitä yhteiskunnalliset muutokset aikaansaavat ihmisissä. Jos ohjaavassa koulutuksessa esille tulevia ongelmia ja niiden ratkaisuja seurattaisiin säännöllisesti, niitä voitaisiin käyttää apuna erilaisissa yhteiskuntapoliittisissa suunnitelmissa ja toimissa. (Onnismaa 2000, 155-157.)

## **4. MITEN OHJAAVA KOULUTUS EDISTÄÄ TYÖLLISTYMISTÄ?**

### **4.1 Motivaation merkitys**

Motivaatiota ei voi määrätä, käskää tai painostaa syntymään toisessa ihmisessä. Se syntyy sisäisesti ja yksilön oman muutostarpeen kautta, valmiina sitä ei voi antaa. Motivaatio voidaan jakaa

sisäiseen, omaehtoiseen ja ulkoapäin normitettuun motivaatioon. Kun henkilö on sisäisesti motivoitunut, hän tekee asioita, joista hän on kiinnostunut ja jotka tuottavat tyydytystä ilman materiaalista palkintoa tai uhkaavaa seuraamusta. Sisäiset motivaatiot ja käyttäytymisen syyt ovat yleensä myös kestoaltaan pitkäkestoisempia kuin ulkoiset syyt. Joskus myös lähtökohtaisesti ulkoapäin normitetusta motivaatiosta voi tulla laadultaan sisäisesti säädeltyä. (Niitamo 2005, 40-41; Turku 2007, 38-42.)

Motivoituminen on sisäsyntyinen prosessi, johon vaikuttavat kunkin tunteet ja koko ajatusmaailma. Henkilön usko omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa synnyttää sisäistä motivaatiota. Vaikka motivaatiota ei voi toiselle valmiina antaa, voi jokaiselle kuitenkin antaa mahdollisuuden sen omakohtaiseen työstämiseen esimerkiksi työttömälle ohjausprosessissa. Tähän voidaan päästä mm. luomalla ilmapiiristä turvallinen ja luottamusta herättävä sekä antamalla henkilölle mahdollisuus kokea itsensä kunnioitetuksi ja hyväksytyksi työttömyydestään huolimatta. Lisäksi itsenäiseen päätöksentekoon tukeminen ja valinnan vapauden korostaminen luovat myönteistä kasvualustaa motivoitumiselle. (Turku 2007, 35-42.)

Kuten aina opiskelussa, oma halu ja tahto oppia sekä saavuttaa asetettuja tavoitteita, on edistymisen kannalta välttämätöntä. Näin on myös ohjaavassa koulutuksessa. Ilman omaa motivaatiota opiskelu ei tuota tulosta, jota syntyy silloin, kun eteenpäin vievänä voimana on halu ja innostus oppia. Ohjaavan koulutuksen ryhmässä motivaation taso vaihtelee samoin kuin muissakin opiskelijaryhmissä. Osalla on korkea motivaatio ja osalla sitä ei ole lainkaan. Osalle motivaatio syntyy matkan varrella, osa ei saavuta sitä ollenkaan. Silloin myös saatu hyöty koulutuksesta jää minimaaliseksi. Ketään työtöntä ei kukaan ulkopuolinen voi auttaa työllistymään ellei tämä itse ole motivoitunut asian suhteen. Ohjaava koulutus ei pysty auttamaan, jos opiskelija ei itse halua auttaa itseään. Jokaiselle opiskelijalle siihen kuitenkin tarjotaan mahdolli-

suus koulutuksen aikana ja motivaatiota pyritään houkuttelemaan esille. Usein siinä onnistutaankin mutta kaikkien kohdalla koulutuksen kesto ei siihen riitä.

Kun ohjaavassa koulutuksessa käydään läpi omaa elämäntilannetta ja yritetään etsiä sieltä selitystä esimerkiksi pidempään jatkuneeseen työttömyyteen, eteen tulevat asiat voivat olla joskus niin vaikeita, että niiden kohtaaminen on liian hankalaa. Nämä työllistymisen esteet voivat liittyä työttömän omaan terveyteen ja/tai persoonaan, aikaisempiin koulu- ja opiskelukokemuksiin ja/tai työkokemukseen, perhe- ja elämäntilanteeseen, taloudellisiin vaikeuksiin ym. arkoihinkin asioihin, jotka vähintään hidastavat, joskus estävät kokonaan, työllistymistä. Monessa tapauksessa ne ovat puuttuvan motivaation selityksenä ohjaavaan koulutukseen tultaessa. Huomasin, että usein vähiten motivaatiota omanneet ja äänekkäimmin vastalauseita esittäneet opiskelijat olivat niitä, joiden taustalta ohjauskeskusteluissa paljastui vaikeita elämäntilanteita ja asioita, joiden takia mm. heidän työttömyytensä oli pitkittynyt.

Esteitä voidaan päästä purkamaan, jos opettajan ja opiskelijan välillä saavutetaan luottamuksellinen vuorovaikutus, jossa vaikeiden asioiden käsittelemään. Avoimen keskustelun tuloksena esteisiin usein löydetään ratkaisuja, joiden myötä myös työllistymiseen tähtäävää suunnitelmaa voidaan ryhtyä pohtimaan. Samanaikaisesti myös puuttunut motivaatio löytyy ja alun perin koulutukseen vastentahtoisesti asennoituneesta opiskelijasta tulee innostunut, uusia vaihtoehtoja etsivä ja aktiivinen työnhakija. Hän saa koulutuksesta itselleen suurimman hyödyn, joka saattaa olla ratkaisu velkakierteeseen ja sen myötä takaisin työelämään tähtäävän toteuttamiskelpoisen työllistymissuunnitelman tekeminen. Samalla koko elämäntilanne voi muuttua entistä myönteisemmäksi, perheenjäseniä myöten, kun jatkuva ahdistus velkojen takia on poistunut.

## 4.2 Osaamisen tunnistamisen merkitys

Vuonna 2006 annettu henkilökohtaistamismääräys velvoittaa koulutuksen järjestäjän toimimaan niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet henkilöt saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, näyttötutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa. Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuvan henkilön osaaminen ja muut lähtökohdat on selvitettävä hänen esittämiensä luotettavien asiakirjojen ja muiden mahdollisten selvitysten perusteella koulutuksen järjestäjän toimesta. ([http://www.oph.fi/.](http://www.oph.fi/))

Em. henkilökohtaistamismääräyksen myötä osaamisen tunnistamisesta on siis tullut kiinteä osa näyttötutkinnoilla suoritettavia tutkintoja. Ohjaavia koulutuksia voidaan muokata tukemaan tätä prosessia sisällyttämällä hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen ohjaavan koulutuksen tavoitteeksi. Tällöin osaamisen tunnistamisesta tulee koulutuksen keskeinen tavoite ja se toteutetaan määräyksen edellyttämällä tavalla yhteistyössä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Ns. perinteiseen ohjaavaan koulutukseen sisältyvä osaamisen tunnistaminen on osaamisen kartoittamista opiskelijan itsensä toteuttamana, se ei ole henkilökohtaistamismääräyksen mukaista osaamisen tunnistamista.

Ohjaavassa koulutuksessa tapahtuvan tunnistamisen tuloksena voidaan osaaminen tunnustaa joko kokonaan tai osittain ja/tai tehdä opiskelusuunnitelma, jossa puuttuva osaaminen hankitaan ja opiskelija saa itselleen ammatillisen tutkinnon. Osaamisen tunnistamisen kautta opiskelija voi saada hyvinkin nopeassa ajassa itselleen ammatillisen tutkinnon, kun ainoastaan tutkinnon puuttu-

vat osat suoritetaan esimerkiksi työn ja teoriaopetuksen yhdistelmällä. Kun kysymyksessä on työtön työnhakija, hänelle voidaan rakentaa esimerkiksi palkkatuesta ja työelämävalmennuksesta työjakso, jonka aikana opinnot ja näytöt voidaan suorittaa. Tätä kautta myös moni koulunpenkille palaamista vierastava, mahdollisesti iäkkäämpikin, työtön voi saada itselleen tutkinnon, joka edesauttaa pysyvämpää työllistymistä.

Ohjaavissa koulutuksissa, joissa tavoitteena on osaamisen tunnistaminen, opiskelijan oman motivaation ja tavoiteammatin tiedostamisen merkitys on suuri. Koulutukset ovat vaativampia kuin ns. perinteiset ohjaavat koulutukset, joissa osaamista eritellään enemmän työhaun taustaksi. Osaamisen tunnistamisprosessi vaatii opiskelijalta sitoutumista ja tavoitteellisuutta, jotta koulutuksesta saatava hyöty on mahdollisimman suuri. Jos oma elämäntilanne on epävaka, eivätkä ammatilliset tavoitteet ole selvillä, parempi vaihtoehto on silloin perinteinen ohjaava koulutus, jossa etenemistahti on verkkaisempi. Osaamisen tunnistamisessa opiskelijalla täytyy olla valmiudet jatkaa ohjaavan koulutuksen jälkeiseen mahdolliseen tutkintoa täydentävään koulutukseen.

Ohjaavista koulutuksista tulee osaamisen tunnistamisen myötä tavoitteiltaan selkeästi koulutus- ja opiskelupainotteisia. Siihen keskittyminen jättää osaltaan varjoon suoran työllistymisen tavoitteen, joka voi kuitenkin toteutua välillisesti työntajien kanssa tehtävän tiiviin yhteistyön johdosta. Kokonaisuutena ohjaavien koulutusten merkitys työllistymisprosessissa vahvistuu, jos hakeutusvaiheen henkilökohtaistaminen ja osaamisen tunnistamisen sisällytetään niihin. Osaamisen tunnistamisen sisällyttäminen ohjaaviin koulutuksiin edellyttää usein sen, että koulutuksen järjestää ammatillinen oppilaitos, jossa ovat valmiina tunnistamisprosessin edellyttämät yhteistyötahot ja -yhteydet (esim. alan ammatillista koulutusta on tarjolla samalla koulutuksen järjestäjällä). Yksityisille ohjaavien koulutusten järjestäjille prosessin toteuttaminen käytännössä on monimutkaisempaa.

### 4.3 Jatko-ohjaamisen merkitys työllistymissuunnitelman toteuttamisessa

Hyväkään työllistymissuunnitelma ei työllistä ketään, ellei sitä jaksaa aktiivisesti ja omatoimisesti toteuttaa. Ohjaava koulutus kasvattaa useimmiten opiskelijoiden uskoa itseensä ja omaan työllistymiseen. Se kannustaa eteenpäin ja monesti koulutuksen päättyessä opiskelijat ovat täynnä energiaa ja aktiivista pyrkimystä kohti työllistymistä. Jos suunnitelman toteuttamiseen ei saa jatko-ohjausta, eivät energisuus ja aktiivisuus kanna pitkälle. Ensimmäinen este suunnitelman toteutumisessa saattaa muuttaa aktiivisen työnhakijan passiiviseksi.

Opettamissani ryhmissä pieni osa työttömistä oli niin aktiivisia ja itseohjautuvia, että tiesin heidän pystyvän toteuttamaan suunnitelmansa omatoimisesti esteiden lannistamatta. Usein työllistyminen on kuitenkin monen väliaskelen ja –tavoitteen päässä, joiden saavuttaminen vie oman aikansa. Se vaatii työttömältä pitkäjänteisyyttä ja lannistumatonta asennetta. Työtön, jolla ei ole itseohjautuvuutta, tarvitseekin suunnitelmansa eteenpäin viemiseksi ohjaavan koulutuksen jälkeen jatko-ohjausta. Peruspalveluissa sitä ei ole tänä päivänä tarjolla. Työ- ja elinkeinotoimistoissa suunnitelma kirjataan työttömän tietoihin ja sen toteutumista seurataan mutta säännöllistä ohjausta siihen ei ole mahdollista saada. Sanktion työtön sen sijaan voi saada, jos ei toteuta suunnitelmaansa. Ohjaamiseen ei ole aikaresursseja, eikä myöskään riittävää osaamista. Tästä syystä moni hyväkin ohjaavassa koulutuksessa tehty työllistymissuunnitelma menee hukkaan, kun työtön ei saa sen toteuttamiseen tarvitsemaansa tukea ja kannustusta.

Työ ja elinkeinotoimistoissa on paljon sellaisia työttömiä, joiden työllistyminen olisi mahdollista, jos he saisivat ammattimaista ohjausta. Ns. perinteisestä ohjaavasta koulutuksesta harva lähtee suoraan työelämään palkkatyöhön tai ammatilliseen koulutuk-



seen. Sen sijaan moni lähtee esimerkiksi työelämävalmennukseen tai palkkatukityöhön, jonka jälkeen tavoitellaan opiskelu- tai työpaikkaa. Juuri näihin välivaiheisiin tarvitaan ohjausta ja kannustamista, etteivät ne jäisi kesken. TE-toimistoissa ei ole tällä hetkellä riittävästi henkilökuntaa, eikä riittävästi osaamista ohjaustyön tekemiseen työttömien parissa.

Taloudellisen taantuman myötä TE-toimistojen palvelut ovat entisestään ruuhkautuneet, asiakaspalvelu ja palvelujen turvaamisedellytykset ovat heikentyneet. Tätä on edesauttanut valtionhallinnon tuottavuusohjelma, jonka myötä entiset työvoimatoimistot muuttuivat vuoden 2009 alussa yrittäjien ja työnantajien palveluja painottaviksi työ- ja elinkeinotoimistoiksi. Muutos on heikentänyt entisestään varsinkin pitkäaikaistyöttömien palveluja, jotka on priorisoitu viimeisten joukkoon lisääntyneiden tehtävien ja vähentyneiden resurssien takia. (Sosiaalibarometri 2009,8.)

#### 4.4 Pohdintaa

Ohjaavien koulutusten roolia työllistymisen edistäjänä ei useinkaan nähdä muuten kuin pelkästään määrällisten tulosten kautta. Sitä kautta tarkasteltuna niiden vaikutus työllistymiseen on vähäinen. Jos tuloksia verrataan vielä lisäksi ammatillisen koulutuksen vastaaviin, voidaanakin todeta, ettei ohjaavia koulutuksia tarvita ollenkaan. Näin yksipuolinen tarkastelu ei ole riittävä ohjaavan koulutuksen merkitystä arvioitaessa, sillä se on koulutuksena hyvin erilaista kuin ammatillinen koulutus ja edellyttää eriytyneempää tarkastelua (Mannila 2002, 49).

Jotta pystyy näkemään ohjaavan koulutuksen merkityksen työllistymisprosessissa, täytyy ensin tietää peruslainalaisuuksia työttömyydestä ja työllistymisestä. Tietämättömyys näistä asioista johtaa juuri em. kaltaisiin yksinkertaistuksiin ja vertailuihin muuhun koulutukseen. Kuten on käynyt ilmi, työttömyys voi pahimmillaan johtaa masennukseen ja elämänhallinnan ongelmiin. Vähäisem-

pinäkin sen vaikutukset heikentävät itseluottamusta ja passivoivat ihmisiä neljän seinän sisälle kotiin. Työllistyminen ei sekään ole tänä päivänä yksinkertaista, eikä helppoa. ”Kyllä työtä tekeväälle löytyy” – lausahdus ei välttämättä pidä enää paikkaansa, eikä sen lausahtaja ole tietoinen työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä.

Sitten, kun työttömille suunnatuissa peruspalveluissa eli tällä hetkellä työ- ja elinkeinotoimistoissa pystytään tarjoamaan henkilökohtaista, ammattimaista ohjausta, riittävillä osaamis- ja aika-resursseilla, voitaisiin vasta pohtia ohjaavan koulutuksen tarpeellisuutta. Käytännössä se tarkoittaisi ensinnäkin perusteellisen ja varsin syvälle luotaavan palvelutarvearvion tekemistä, mahdollisesti moniammatillisen tiimin toimesta, jossa olisi mukana myös asiantuntijat mm. terveydenhuollosta. Sen pohjalta saataisiin asiakkaat ja palvelut kohtaamaan toisensa eli oikeat asiakkaat saataisiin oikeisiin palveluihin.

Työ- ja elinkeinotoimistoihin jäisivät vain ne asiakkaat, joille työllistyminen olisi realistinen, toteutettavissa oleva tavoite. Heille annettaisiin henkilökohtaista ohjausta ja tukea työllistymisessä heidän tarpeidensa mukaisesti. Jokaisella asiakkaalla olisi oma työntekijä, jonka ohjauksessa hän olisi työllistymiseensä saakka. Ohjaukset olisivat säännöllisesti toistuvia ja tavoitteellisia ohjauskusteluja, joissa asiakkaan motivoitumista ei tarvitse pakottaa taloudellisilla sanktioilla. Apuna työskentelyssä olisivat normaalit työ- ja elinkeinohallinnon aktivointitoimenpiteet, kuten esimerkiksi työelämävalmennus, työvoimakoulutus ym. koulutukset ja palkkatuki.

Tämä tarkoittaisi myös sitä, että henkilöstön osaamisen taso työ- ja elinkeinotoimistoissa täytyisi nostaa selkeästi nykyisestä. Henkilöstö pitäisi kouluttaa ohjaamisen ammattilaisiksi. Ohjaaminen ei ole pelkkää jutustelua ja sanktioilla uhkaamista. Työvoimaneuvon tehtävään täytyisi asettaa koulutusvaatimus, joka olisi vähintään ammattikorkeakoulutasoinen, esimerkiksi sosionomin, tutkin-

to. Samaan päätelmään tulee myös professori Asko Suikkanen vuonna 2008 tekemässään selvitystyössä Sata-komitealle koskien välityömarkkinoita. Työ- ja elinkeinohallinnon henkilöstön kouluttamisen ohella hän peräänkuuluttaa myös uudenlaista ajattelua ja asenteiden tarkistamista. (Suikkanen 2008, 9.)

Jotta korkeammin koulutettu henkilöstö pysyisi tehtävissään TE-toimistoissa, eikä siirtyisi muualle, olisi palkkatasoa nostettava koulutusta vastaavaksi. Mielekkyyttä työn sisältöön tulisi juuri em. asiakaslähtöisestä ja henkilökohtaisesta ohjaamisesta sekä sen mahdollistavasta riittävästä resursoinnista. Olennainen muutos tarvittaisiin myös työvoimaneuvojan työtä sääteleviin säädöksiin ja lakeihin eli byrokratia täytyisi saada huomattavasti nykyistä vähemmäksi.

Edellä kerrotun mukaista ohjaustyötä tehdään ohjaavissa koulutuksissa opetuksen ohella. Kaikki tapahtuu lyhyen ajan kuluessa eli 2-4 kuukauden aikana. Samaa ohjaustyötä tehdään myös erilaisissa työllistämishankkeissa. Uudistus vaatisi työ- ja elinkeinohallinnossa perusteellista muutosta ajattelun, asenteiden ja toiminnan tasolla sekä nykyistä selkeästi suurempia henkilö- ja aika-resursseja TE-toimistoihin. Tämän ohjaus- ja toimintamallin siirtäminen perustyöhön työ- ja elinkeinohallintoon tekisi työttömien palveluista nykyistä asiakaslähtöisempiä ja tehokkaampia. Sen myötä TE-toimistoissa pystyttäisiin tarjoamaan työttömille aikaa, tietoa ja tukea työllistymiseen. Samaan aikaan ohjaavien koulutusten rooli voisi painottua enemmän tiedonjakamiseen ja osaamisen tunnistamiseen.

Ohjaavan opettajan työ elää samassa muutoksessa työelämän kanssa. Työnkuva muotoutuu yhä uudelleen sitä mukaa, kun työelämän vaatimukset muuttuvat. Työ antaa realistisen kuvan siitä, miten yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset näkyvät ihmisten elämässä, joita ne kipeimmin koskettavat. Ohjaava opettaja on eräänlaisella näköalapaikalla yhteiskuntaan ja siihen kovuuteen,

jollaisena se osalle ihmisistä näyttäytyy. Varsinkin nyt taloudellisen taantuman tuodessa lisää työttömiä, ohjaavien opettajien merkitys korostuu. TE-toimistojen suurta työmäärää jakamaan tarvitaan mm. erilaisia ohjaavia koulutuksia auttamaan työttömiä eteenpäin työllistymisessä.

Ohjaavien opettajien asema oppilaitoksissa on oman kokemukseni mukaan usein riippuvainen TE-hallinnon oppilaitokselta ostamien koulutusten määrästä. Työsuhteet ovat siitä syystä määräaikaista. Osaltaan määräaikaisuuteen vaikuttaa myös ohjaavilta opettajilta puuttuva pedagoginen pätevyys. Ohjaavalle opettajalle on eduksi esimerkiksi yhteiskuntatieteellinen koulutus, varsinaista koulutusvaatimusta ei ole. Pedagogisen pätevyyden hankkiminen olisi suositeltavaa. Se mahdollistaisi ainakin puitteet pysyvämmälle työsuhteelle ja vakiinnuttaisi siten ohjaavien opettajien asemaa ammatillisissa oppilaitoksissa.

Jo nyt ja varsinkin tulevaisuudessa, opettajalta vaaditaan aikaisempaa enemmän oppilaitoksen ulkopuolelle suuntautuvaa verkostoyhteistyötä ja työelämäyhteyksiä. Toivoisin, että myös ohjauksellinen työote yleistyisi muidenkin kuin ohjaavien opettajien keskuudessa. Ammatillisten ja ohjaavien opettajien keskinäinen yhteistyö voisi osaltaan auttaa, esimerkiksi opintojen keskeyttämisen ehkäisemisessä ja sitä kautta työttömyyden ennaltaehkäisyssä.

## LÄHTEET

Eronen, A. & Londén, P. & Perälähti, A. & Siltaniemi, A. & Särkelä, R. 2009. Sosiaalibarometri 2009. Ajankohtainen arvio kansalaisten hyvinvoinnista ja palvelujärjestelmän muutoksista. Yhteenvedo ja johtopäätökset. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki.

<http://www.oph.fi>  
<http://www.tem.fi>

Jokisaari, M. 2005. Työelämään siirtyminen. Teoksessa Salmela-Aro K. & Nurmi, J-E (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus.

Julkunen, R. 2008. Työ murroksessa - hyödylliset ja hyödyttömät ihmiset. Puheenvuoro Välke-seminaarissa 4.11.2008, Kuopiossa.

Julkunen, R. 2009. Työllisyydestä työttömiin. Presidenttifoorum 17.9.2009. [www.tpk.fi](http://www.tpk.fi).

Järvensivu, A. 2007. Irtisanomiset työnsä säilyttävien ja työyhteisön näkökulmasta. Työpoliittinen aikakauskirja 2 vsk 50, 46-54.

Keltikangas-Järvinen, L. 2004. Hyvien tyyppien trendi syrjii työntekijöitä, jotka eivät pidä itsestään meteliä. Suomen Kuvalehti 10, 35-37.

Mannila, S. 2002. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa Mannila, S. & Forsander, A. & Hummasti, A. & Vehviläinen, J. Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Euroopan sosiaalirahasto 2002-2006. Helsinki: Edita.

Niitamo, P. 2005. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Pietiläinen, R. 2005. Työttömyydestä selviytyminen. Psykologinen lähestyminen työttömyyteen. Rovaniemi: Acta Universitatis Lapponiensis.

Pyöriä, P. 2001. Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kirstyvät. Teoksessa Blom R. & Melin H. & Pyöriä P. (toim.) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Suikkanen, A. 2008. Välityömarkkinoista muutoksen ja mahdollisuuksien markkinat. *Kyvyt käyttöön* 4 / 2008, 8-9.

Tapaninen, A. 2000. Työttömyys ja ohjaus. Teoksessa Onnismaa J. & Pasanen H. & Spangar T. (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät*. Porvoo: PS-kustannus.

Tuomisto, J. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jotain? Teoksessa Sallila P. (toim.) *Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus*. Vantaa: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapa-ohjaus. Helsinki: Edita.

Työvoima 2025. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpai-  
kat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työ-  
poliittinen tutkimus 2007. Helsinki: Työministeriö.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudemus.