



Jatkuvan oppimisen ja  
työllisyyden palvelukeskus

# Voiko koulutustietoa jakamalla saada ihmiset kouluttautumaan enemmän?

Kirjepostikokeilun ja Hakevan toiminnan pilotin väliraportti

22.11.2024

# Sisällys

Tutkimuslaitokset Etna ja Labore:  
Tutkimuskokonaisuuden esittely

(sivut 3-63)

Työterveyslaitos: Väliraportti hakevan toiminnan pilotin  
kokemuksista, palveluntuottajien, työntekijöiden ja  
työnantajien haastattelut

(sivut 64-112)

# Tutkimuslaitokset Etna ja Labore: Tutkimuskokonaisuuden esittely

Kirjepostikokeilun ja Hakevan toiminnan pilotin väliraportti

22.11.2024

Hannu Karhunen, Antti Kauhanen, Jani-Petteri Ollikainen, Krista Riukula,  
Tuomo Suhonen, Pekka Vanhala, Hanna Virtanen



Labore



# Sisällys: Etna ja Labore

- [Taustaa](#) (sivu 5)
- [Tutkimuksen osio 1: Kirjepostikokeilu](#) (sivu 10)
  - [Kirjepostikokeilun kuvaus](#) (sivu 11)
  - [Havaintoja Kirjepostikokeilun kohderyhmästä](#) (sivu 15)
  - [Vaikutukset verkkosivuvierailuihin ja puhelinkyselyihin](#) (sivu 26)
  - [Tuloksia rekisteriseurannasta](#) (sivu 32)
- [Tutkimuksen osio 2: Hakevan toiminnan pilotti](#) (sivu 37)
  - [Kuvaus Hakevan toiminnan pilotista](#) (sivu 38)
  - [Havaintoja Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmästä](#) (sivu 42)
  - [Alustavia havaintoja: Kontaktoidut toimipaikat](#) (sivu 52)
  - [Yhteenveto ja jatkoaskeleet](#) (sivu 59)
- [Yhteenveto](#) (sivu 61)

# Taustaa

# Taustaa

- Aiempi tutkimuskirjallisuus on osoittanut, että matalasti koulutetut (erityisesti perusasteen varassa olevat henkilöt) osallistuvat aikuiskoulutukseen korkeasti koulutettuja vähemmän, vaikka he voisivat hyötyä lisäkoulutuksesta enemmän kuin ne, jotka osallistuvat aikuiskoulutukseen aktiivisesti.
- Yksi mahdollinen syy matalasti koulutettujen alhaiseen osallistumisasteeseen on tiedon puute koulutuksen tuomista hyödyistä tai mahdollisista tavoista saada tukea opintoihin. Lisäksi osallistumista voi estää huono ymmärrys koulutuksen tarjonnasta.
- **Perustavanlaatuinen kysymys:** Voivatko päätöksen tekijät ja viranomaiset parantaa koulutuksessa aliedustettujen ryhmien osallistumista koulutukseen tarjoamalla heille kohdennettua tietoa?

# Toimeksianto

- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa) käynnisti tutkimuksellisen kokeilutoiminnan vuonna 2022, jotta tähän vaikeaan kysymykseen voitaisiin löytää kustannustehokkaita ratkaisuja.
- Tutkimus toteutettiin satunnaistettuna kokeena, jotta kokeilu tuottaisi mahdollisimman luotettavaa tietoa päätöksenteon tueksi.
- Jotpa valitsi Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLAn ja Työn ja talouden tutkimus LABOREn suunnittelemaan kokeiluja ja arvioimaan niiden vaikuttavuutta. Lisäksi kokeiluista toinen sisältää Työterveyslaitos TTL:n laadullista arviointia.

# Tutkimushanke

- Tutkimus sisältää kaksi kokeilua, joissa kokeillaan kahta erilaista keinoa kannustaa matalasti koulutettuja henkilöitä osallistumaan koulutukseen
  - 1. Kirjepostikokeilu**
    - Tiedon toimittaminen on suhteellisen edullista.
    - Tieto on yleisluontoista.
  - 2. Hakevan toiminnan pilotti**
    - Tiedon tarjoaminen huomattavasti kalliimpaa.
    - Tieto on yksilöityä ja tarjotaan kasvokkain tai verkon välityksellä tapahtuvissa tapaamisissa.
- Tarkoituksena kokeilla realistisia toimenpiteitä, jotka voitaisiin ottaa käyttöön laajemmin.



# Tarkastelussa käytetyt aineistot

- Tarkastelussa on hyödynnetty Tilastokeskuksen yksilötason rekisteriaineistoja
  - Opiskelu- ja valmistumistiedot on saatu EDUC\_OPISK- ja EDUC\_TREK- nimisistä aineistoista.
  - Työmarkkinatulemia kuvaavat tiedot tulevat FOLK tutkimusaineiston perustieto-, tulotieto- ja työssäkäyntiaineistoista.
  - Tiedot on poimittu tuoreimman saatavilla olevan tiedon mukaan. Tiedot ovat vuodelta 2022 lukuun ottamatta työssäkäyntiaineiston tietoja (toimiala, sektori, yrityskoko, työttömyyspäivien kokeminen), jotka ovat vuodelta 2021.
  - Lisäksi Tilastokeskus on tallentanut tiedon kirjeen saaneista yksilöistä sekä siitä löytyikö heille sähköpostiosoite.
- Muita tarkastelussa hyödynnettyjä tietoja
  - Opetushallituksen KOSKI-aineistosta saadaan tiedot tutkintoon johtavaan sekä johtamattomaan koulutukseen osallistumisesta kuukausitasolla vuodesta 2020 alkaen.
  - Kirjepostikokeilussa käytetään lisäksi seurantatietoja nettisivujen kävijöistä ja puheluista.
  - Lisäksi Hakevan toiminnan pilotista on kerätty yksityiskohtaiset tiedot siitä, mitä yrityksiä on tavoiteltu ja ovatko he osallistuneet kokeiluun.

# Tutkimuksen osio 1: Kirjepostikokeilu



# Kirjepostikokeilun kuvaus

- Kirjepostikokeilu tai niin sanottu informaatiokokeilu on osa tutkimuskokonaisuutta, jossa selvitetään, voiko koulutustietoa jakamalla lisätä perusasteen varassa olevien osallistumista muodolliseen koulutukseen.
- Kokeilun kohderyhmänä ovat Suomessa asuvat 25-60-vuotiaat perusasteen koulutuksen varassa olevat henkilöt. Tästä perusjoukosta valittiin satunnaisesti 50 000 henkilöä, joille lähetettiin koulutustietoa sisältänyt kirje.
- Kirjeen saajista 58 prosenttia (28 865 henkilöä) sai samansisältöisen viestin myös sähköpostilla. Kirje lähetettiin suomeksi ja ruotsiksi vastaanottajan äidinkielen mukaan.
- Tilastokeskus toteutti satunnaisotoksen muodostamisen tutkijoiden ohjeiden mukaisesti. Tutkimuksessa kirjeen saaneita verrattiin muuhun kohderyhmään, jotka muodostivat tutkimuksen kontrollijoukon. Kirjeen saaneiden koeryhmän ja kontrollijoukon välillä ei havaittu eroja taustamuuttujissa (katso seuraava dia).
- Tutkimusryhmä julkaisi ja rekisteröi niin sanotun etukäteissuunnitelman ennen kokeilun alkua (<https://doi.org/10.1257/rct.10878-2.0>).

# Kirjeen saaneiden ja kontrolliryhmän vertailu

**Taulukko 1**

**Kirjeen saaneiden ja kontrolliryhmän ominaisuudet**

- Taulukko näyttää kirjeen saaneiden ja kontrolliryhmän keskimääräiset ominaisuudet: alueittaisen jakaantumisen, sukupuolen, iän, äidinkielen, päätoimen sekä työmarkkinatulemat.
- Taulukosta nähdään, että kirjeen saaneiden keskimääräiset ominaisuudet ovat lähes identtisiä kontrolliryhmän kanssa. Tämä kertoo siitä, että satunnaistaminen on onnistunut hyvin.

	Kirjeen saaneet	Kontrolliryhmä
Osuus alueittain		
Helsinki-Uusimaa	0,31	0,32
Länsi-Suomi	0,24	0,24
Etelä-Suomi	0,23	0,23
Pohjois- ja Itä-Suomi	0,22	0,21
Osuus ikäryhmittäin		
25-39	0,39	0,39
40-49	0,24	0,24
50-60	0,37	0,37
Keskimääräinen ikä	45,6	43,6
Osuus sukupuolittain		
Mies	0,66	0,66
Nainen	0,34	0,34
Osuus äidinkielen mukaan		
Suomi	0,96	0,96
Ruotsi	0,04	0,04
Muu	0,01	0,01
Osuus naimisissa tai rek. parisuhteessa	0,28	0,28
Osuus päätoimen mukaan		
Työllinen	0,53	0,53
Työtön	0,18	0,18
Opiskelija	0,05	0,05
Eläkeläinen	0,15	0,15
Työttömyyseläkkeellä ****	0,00	0,00
Varusmies tai muu työvoiman ulkopuolella	0,09	0,09
Keskimääräinen työtulot	17 664	17 684
Valtion veronalaiset ansiotulot	24 539	24 550
Osuus joille löytyy sähköpostiosoite	0,58	0,58
<b>Yhteensä</b>	<b>50 000</b>	<b>134 799</b>

# Kirjepostin kuvaus

- Kirjeet ja sähköpostit lähetettiin alkuvuodesta 2023. Kirjeet lähetettiin 23.2.-3.3. (viikot 8 ja 9) ja sähköpostit 8.3.-17.3. (viikot 10 ja 11) välisenä aikana.
- Kirjeessä/sähköpostissa kerrottiin koulutukseen osallistumisen hyödyistä tutkimuskirjallisuuteen perustuen sekä mahdollisuuksista hakea opintoihin taloudellista tukea. Lisäksi annettiin vinkkejä siitä, mistä löytää tietoa koulutukseen hakeutumisesta ja alavalinnan tueksi.
- Viestissä mainittiin useita verkkosoitteita, josta vastaanottajilla oli mahdollisuus hakea halutessaan lisätietoja. Suomenkielisessä kirjeessä mainittiin 8 verkko-osoitetta sekä 1 puhelinnumero. Ruotsinkielisessä kirjeessä verkko-osoitteita oli 9 ja puhelinnumeroita 2.
- Verkkosivujen ylläpitäjät seurasivat kävijäliikennettä kokeilun ajan ja toimittivat tiedot kävijöistä Laborelle. Näiden tietojen avulla tarkasteltiin viestin vaikutusta verkkosivuilla kävijöiden määrään. Myös puheluiden määrää seurattiin.

# Kirje



## Sinäkö opiskelemaan?

Nykyään koulutuksia ja kursseja on monenlaisia: lyhyitä, pitkiä, työn ohessa suoritettavia ja monia muita. Voit osallistua opiskeluun joustavasti erilaisissa elämäntilanteissa. Kirjeeseen on koottu vinkkejä, joiden avulla voit löytää sinulle sopivan koulutuksen ja siihen rahoitusta.

### Opiskelu kannattaa!

Tutkinto parantaa työllisyyttä noin 10 prosentilla\*.

Tutkinto nostaa vuosipalkkaa noin 16 000 eurolla\*.



\*Pelkin perustasteen suorittaneen aikuisen todennäköisyys saada työtä paranee koulutuksen myötä keskimäärin 10 prosentilla ja vuositulot noin 16 000 eurolla. Lähde: Kauhainen, A. ja Virtanen, H. (2021). Kannattavatko investoinnit aikuiskoulutukseen? ETLA Muistio No 102.

### Tiesitkö, että

**50%** suomalaisista osallistuu aikuiskoulutukseen

Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT). Aikuiskoulutukseen osallistuminen. ISSN=2489-6918. Helsinki: Tilastokeskus

**80%** suomalaisista nauttii uuden oppimisesta

Lähde: Elinikäinen oppiminen Suomessa -kysely 2019. Sitra.

**60%** kokee, että koulutus ja kursseille osallistuminen on lisännyt tyytyväisyyttä elämään.

Lähde: Mitä työikäiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta 2023. Jotpa.

” Opiskelu antaa uusia taitoja, jolla voin rakentaa uutta tai muokata vanhaa osaamistani. Nainen 50 v.

” Oma kiinnostus saa osallistumaan. Pätevyyttä arvostetaan. Se tuntuu myös palkkapsissa. Mies 47 v.

Opiskelun aloittaminen voi tuntua työläältä. **Voit kuitenkin saada apua, jotta juuri sinulle sopiva koulutus ja rahoitus löytyisi.**

Aina kaikkea ei tarvitse opetella alusta. Monissa koulutuksissa huomioidaan myös työelämässä karttunut osaaminen.

Tutkittua tietoa!

KÄÄNNÄ →

### Innostuitko?

Saat apua Koulutusneuvonnasta: **+358 295 020 702**

[tyomarkkinatori.fi/info/valtakunnalliset-neuvontapalvelut/henkiloasiakkaan-neuvontapalvelut/koulutusneuvonta](https://tyomarkkinatori.fi/info/valtakunnalliset-neuvontapalvelut/henkiloasiakkaan-neuvontapalvelut/koulutusneuvonta)

### Löydä oma alasi

Tutustu koulutusvaihtoehtoihin, oppilaitoksiin ja ammatteihin:

[opintopalku.fi](https://opintopalku.fi)  
[tyomarkkinatori.fi/ammattitieto](https://tyomarkkinatori.fi/ammattitieto)

Voit olla myös suoraan yhteydessä sinua kiinnostavaan oppilaitokseen!

### Opintoihin saa myös taloudellista tukea

Voit hankkia toimeentulosi opintojen aikana monella tavalla. Tutustu eri vaihtoehtoihin:

[tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/koulutus/toimeentulo-opintojen-aikana](https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/koulutus/toimeentulo-opintojen-aikana)

Tutustu myös mahdollisuuksiisi saada opintotukea:

[kela.fi/tukeaopiskeluun](https://kela.fi/tukeaopiskeluun)

Oppisopimuskoulutus voi olla hyvä vaihtoehto. Sen ajalta maksetaan palkkaa.

[oppisopimus.fi](https://oppisopimus.fi)

Jos olet tällä hetkellä työtön, selvitä myös opintojen vaikutus työttömyysetuusiin:

[tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyottomyyseturva/opiskelijan-tyottomyyseturva](https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tyottomyyseturva/opiskelijan-tyottomyyseturva)

Jos olet palkkatyössä tai yrittäjä, tutustu Työllisyysrahaston aikuiskoulutustukeen:

[aikuiskoulutustuki.fi/peruste](https://aikuiskoulutustuki.fi/peruste)

## Opiskelu kannattaa. Aloita sinäkin!

Terveisin  
Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus Jotpa



[jotpa.fi/opiskelemaan](https://jotpa.fi/opiskelemaan)

Kaikki linkit löytyvät QR-koodin takaa:



[jotpa.fi/opiskelemaan](https://jotpa.fi/opiskelemaan)

Osittotietolähde: Tilastokeskus.  
Tietosuojaseloste: [labore.fi/tietosuoja](https://labore.fi/tietosuoja)



# Havaintoja Kirjepostikokeilun kohderyhmästä

---

# Kirjepostikokeilun kohderyhmän kuvailu

- Seuraavassa on kuvailtu Kirjepostikokeilun kohderyhmää tilastoissa.
- Kuvaileva tarkastelu sisältää kaikki 25-60-vuotiaat manner-Suomessa syntyneet.
- Henkilöt on jaettu tarkastelua varten neljään ryhmään sen mukaan, onko henkilön korkein suorittama tutkinto peruskoulu, lukio, ammatillinen koulutus vai korkeakoulutus.
- Kirjepostikokeilun kohderyhmä muodostuu peruskoulun varassa olevista henkilöistä.
- Tiedot ovat pääasiassa vuodelta 2022 lukuun ottamatta työssäkäyntiaineiston tietoja, jotka ovat vuodelta 2021. Taulukon yhteyteen on erikseen merkitty, jos tiedot eivät ole vuodelta 2022.



# Perusasteen varassa olevat tyypillisemmin miehiä

**Taulukko 2**      **Miesten ja naisten osuus koulutusryhmittäin**

Sukupuoli (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Miehet	67,5	62,7	56,5	40,9	50,9
Naiset	32,5	37,3	43,5	59,1	49,1
<b>Yhteensä (%)</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Lukumäärä yhteensä</b>	196 311	123 608	889 077	976 435	2 185 431

- Taulukko näyttää miesten ja naisten osuuden koulutustaustan mukaan. Lisäksi taulukosta nähdään eri koulutustaustan omaavien henkilöiden lukumäärä aineistossa.
- Taulukosta nähdään, että miesten osuus on muita ryhmiä suurempi perusasteen varassa olevien joukossa, kun taas naisten osuus on suurinta korkeakoulutettujen joukossa.

# Perusasteen varassa olevia suhteessa vähemmän nuoremmissa ikäryhmissä kuin muissa koulutusryhmissä

**Taulukko 3 Ikäryhmien jakaantuminen koulutusryhmittäin**

Ikäluokka (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
25-34	26,3	44,5	29,5	24,2	27,7
35-44	24,3	24,8	26,6	28,8	27,3
45-54	26,6	19,3	24,5	29,2	26,5
55-60	22,8	11,3	19,4	17,8	18,5
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Taulukko näyttää ikäryhmien osuudet koulutustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevien joukosta suurempi osuus sijoittuu vanhimpaan ikäluokkaan ja vähemmän nuorimpiin ikäluokkiin kuin muissa koulutusryhmissä.

# Perusasteen varassa olevat jakaantuneet varsin samalla tavoin alueittain kuin muutkin koulutusryhmät

**Taulukko 4 Alueittainen jakaantuminen koulutusryhmittäin**

Alue (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Etelä-Suomi	46,3	53,1	36,8	47,0	43,1
Länsi-Suomi	33,4	31,7	37,9	33,8	35,3
Itä-Suomi	9,7	6,5	11,4	8,3	9,6
Pohjois-Suomi	10,6	8,7	13,9	10,9	12,0
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää alueiden osuudet koulutustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevien joukko on jakaantunut keskimäärin varsin samalla tavoin alueittain kuin muutkin koulutusryhmät.

# Perusasteen varassa olevat sijoittuvat useammin työttömiksi, eläkkeelle ja työvoiman ulkopuolelle

**Taulukko 5 Pääasiallinen toiminta koulutusryhmittäin**

Pääasiallinen toiminta (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Työllinen	51,8	69,4	79,8	90,6	81,5
Työtön	17,7	7,2	8,8	3,5	7,1
Opiskelija	3,3	11,9	2,9	2,3	3,2
Eläkeläinen	17,6	4,4	5,0	1,5	4,6
Työvoiman ulkopuolella	9,6	7,0	3,5	2,1	3,6
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää pääasiallisen toiminnan koulutustaustan mukaan.
- Pääasiallinen toiminta on määritelty Tilastokeskuksen päätoimi-muuttujan perusteella, joka kuvaa sijoittumista vuoden viimeisen viikon tilanteen perusteella.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevat henkilöt sijoittuvat muita koulutusryhmiä useammin työttömiksi, eläkkeelle ja työvoiman ulkopuolelle.

# Perusasteen varassa olevat toimivat vähemmän todennäköisesti johtajina, asiantuntijoina tai konttori- ja myyntityöntekijöinä

**Taulukko 6 Sijoittuminen ammatteihin koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen ammatteihin (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Johtajat	1,6	3,1	1,6	5,5	3,4
Asiantuntijat	6,3	26,5	12,8	67,5	37,4
Konttori- ja myyntityöntekijät	13,3	20,4	28,7	10,7	18,8
Rakennus- ja valmistustyöntekijät	10,9	4,7	17,5	2,1	9,3
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	11,0	6,0	11,3	1,2	6,5
Muut työntekijät	6,4	4,9	6,1	0,8	3,7
Tuntematon	2,4	3,8	2,0	2,7	2,4
Ei työssä	48,2	30,6	20,2	9,5	18,5
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää sijoittumisen ammatteihin koulustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevat henkilöt toimivat muita koulutusryhmiä harvemmin johtajina, asiantuntijoina tai konttori- ja myyntityöntekijöinä. Perusasteen varassa olevat henkilöt sijoittuvat muita ryhmiä useammin työn ulkopuolelle.

# Perusasteen varassa olevat sijoittuvat harvemmin julkisyhteisöihin

**Taulukko 7 Sijoittuminen sektoreittain koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen sektoreittain (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Yritykset ym.	78,9	78,7	68,6	53,4	62,2
Julkisyhteisöt	9,2	12,1	21,2	38,6	28,7
Kotitaloudet ym.	11,9	9,2	10,3	8,0	9,2
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Taulukko näyttää sijoittumisen sektoreittain koulutustaustan mukaan. Sijoittuminen on määritelty työllisten joukossa. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevat työlliset sijoittuvat muita koulutusryhmiä harvemmin julkisyhteisöihin.

# Perusasteen varassa olevia suhteessa eniten pienissä yrityksissä

**Taulukko 8 Sijoittuminen yrityskoon mukaan koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen yrityskoon mukaan (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
1-20	43,8	33,4	36,5	27,7	33,2
20-200	28,2	28,9	28,5	30,0	29,2
200-	27,9	37,7	35,0	42,3	37,6
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Taulukko näyttää sijoittumisen eri kokoihin yrityksiin koulutustaustan mukaan. Sijoittuminen on määritelty työllisten joukossa. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevat työlliset sijoittuvat muita koulutusryhmiä useammin pieniin yrityksiin.

# Perusasteen varassa olevat yliedustettuja erityisesti rakentamisen sekä kuljetuksen ja varastoinnin -toimialoilla

**Taulukko 9 Sijoittuminen toimialoittain koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen toimialoittain (%)	PERUSASTE	LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Alkutuotanto, louhinta	5,2	1,9	4,3	1,6	2,9
Metallituotteiden valmistus	2,8	1,2	2,6	0,9	1,7
Muu teollisuus	13,9	10,7	14,6	9,9	12,1
Sähkö- ja vesihuolto ym.	1,3	0,7	1,2	1,1	1,2
Rakentaminen	14,2	4,7	10,9	3,3	7,0
Kauppa	15,2	16,6	13,0	7,7	10,7
Kuljetus ja varastointi	12,8	9,0	6,8	1,9	4,9
Majoitus ja ravitseminen	3,1	3,0	4,1	1,1	2,5
Viestintä, rahoitus, tiet. ja tekn. toim.	5,9	23,8	6,1	22,6	15,1
Hallinto, julkiset palvelut ym.	20,8	21,8	31,8	45,4	37,4
Taiteet, muut	5,0	6,7	4,6	4,6	4,7
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää toimialoittaisen sijoittumisen koulutustaustan mukaan. Sijoittuminen on määritelty työllisten joukossa. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevat työlliset sijoittuvat muita koulutusryhmiä useammin muun muassa alkutuotannon, metallituotteiden valmistuksen, rakentamisen, kaupan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoille.



# Perusasteen varassa olevien ansiot muita heikompia ja työttömyyspäivät muita tyypillisempiä myös työllisten joukossa

**Taulukko 10 Palkkatulot ja työllisten osuus koulutusryhmittäin**

	Palkka (€)		Osuus työllisistä joka kokenut työttömyyttä (%)
	Kaikki	Työlliset	
Perusaste	18 281	32 939	14,1
Lukio	29 103	39 971	9,7
Ammatillinen koulutus	28 926	34 669	12,2
Korkeampi koulutus	47 712	51 705	6,4
<b>Yhteensä</b>	<b>36 374</b>	<b>43 284</b>	<b>9,3</b>

- Taulukko näyttää vuosiansiot koulutusryhmittäin kaikille sekä pelkästään työllisille. Palkkamuuttujasta poistettu alimman ja ylimmän persentiilin havainnot. Lisäksi taulukossa on kuvattu työttömyyttä kokeneiden osuus koulutusryhmittäin. Muuttuja saa arvon 1, jos henkilöllä on tilastovuoden aikana yksi tai useampia työttömyyspäiviä. Tiedot ovat vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että perusasteen varassa olevien henkilöiden ansiot ovat muita koulutusryhmiä heikompia ja työttömyyspäivät muita tyypillisempiä myös työllisten joukossa.



# Vaikutukset verkkosivu- vierailuihin ja puhelinkyselyihin

---

# Koulutustiedon hakemisen seuranta 1/2

- Seurannan tavoitteena oli pyrkiä erottamaan lisäkö kirjepostikokeilu koulutukseen liittyvän tiedon hakemista.
- Kokeilua varten perustettiin uudet alisivut sekä jotpa.fi sivustolle (jotpa.fi/opiskelemaan ) että aikuiskoulutustuki.fi sivustolle (aikusikoulutustuki.fi/perusaste). Näistä sivuista tiedotettiin vain kirjeen /sähköpostin saajia.
- Lisäksi kokeilussa seurattiin kävijämäärien kehitystä muilla jo aiemmin käytössä olleilla sivustoilla. Kävijöiden saapumistapaa sivustolle pystyttiin seuraamaan tunnistekoodien avulla. Tunnistekoodit olivat sähköpostin ja jotpa.fi/opiskelemaan-sivun linkeissä. Tunnisteiden kautta pystyttiin siis erottelemaan sähköpostin kautta ja Jotpan jotpa.fi/opiskelemaan-sivun kautta saapuneet verkkosivukävijät.

## Koulutustiedon hakemisen seuranta 2/2

- Verkkosivujen kävijät saattoivat kirjoittaa sivuston osoitteen myös manuaalisesti. Näistä kävijöistä ei pystytty erikseen erottamaan heitä, jotka saapuivat sivuille kirjeestä/sähköpostista saadun tiedon perusteella. Vertaamalla kokeilun aikaisia kävijämääriä sivustojen normaaleihin kävijämääriin saadaan viitteitä kävijämäärän kasvusta.
- Lisäksi seurattiin koulutusneuvonnan numeroon tulleiden puheluiden kehitystä sekä sitä mainittiinko näissä puheluissa kokeilun kirje/sähköposti.

# Saadut seurantatiedot

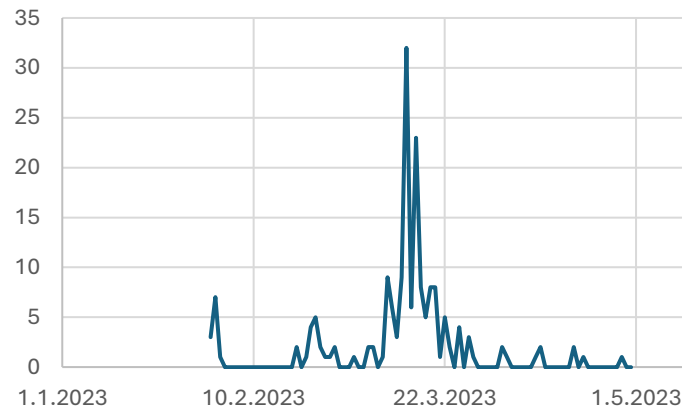
- Seurantatiedot kokeilua varten perustetuista sivustoista:
  - [Jotpa.fi/opiskelemaan](https://jotpa.fi/opiskelemaan): päivittäiset kävijämäärät 1.1.2023–30.4.2023
  - [aikuiskoulutustuki.fi/perusaste](https://aikuiskoulutustuki.fi/perusaste): päivittäiset kävijämäärät 1.1.2023–31.3.2023
- Seurantatiedot muista kirjeessä mainituista sivustoista:
  - [tyomarkkinatori.fi](https://tyomarkkinatori.fi) –sivustot: päivätasolla tunnisteella sivulle saapuneet kävijät ajalta 1.2.2023– 30.4.2023 sekä kaikki kävijät kuukausitasolla
  - [opintopolku.fi](https://opintopolku.fi): päivittäiset kävijämäärät 1.1.2022–30.4.2023 sekä [jotpa.fi](https://jotpa.fi)–sivustolta saapuneiden määrät kuukausitasolla
  - [oppisopimus.fi](https://oppisopimus.fi): päivittäiset kävijämäärät 1.1.2022–30.4.2023 sekä tunnisteella saapuneet kuukausitasolla
  - Karriärcenter: päivittäiset kävijämäärät 1.12.2021–30.4.2023
- Seurantatiedot puhelusta kirjeessä mainittuun numeroon:
  - Koulutusneuvonnan numero: +358 295 020 702: puhelujen määrä sekä koulutusneuvojen keräämää tietoa kokeiluun liittyvistä puhelusta kuukausitasolla 1/2022–4/2023

# Kirjepostin vaikutus koulutustiedon hakemiseen

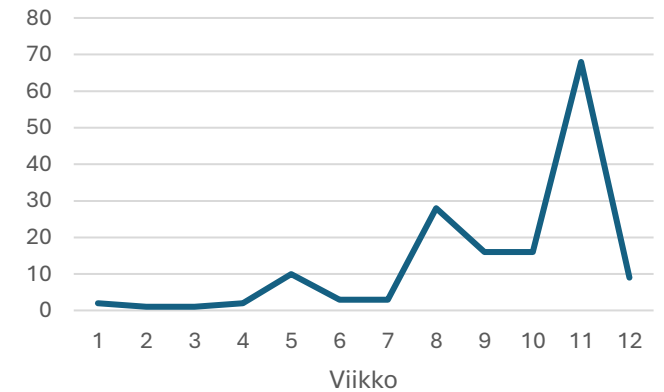
Kuvio 1 Verkkosivujen kävijämäärien kehitys

- Varmin arvio kokeilun vaikutuksista sivustoilla käynteihin saadaan jotpa.fi/opiskelemaan sivun tai sähköpostin kautta saapuneista kävijöistä sekä kokeilua varten avattujen sivustojen perusteella.
- Näiden tietojen perusteella kävijöitä oli kokeilun aikana yhteensä 2 – 400 kappaletta per sivusto.
- Tämä on todella vähän verrattuna 50 000:een lähetettyyn kirjeeseen.

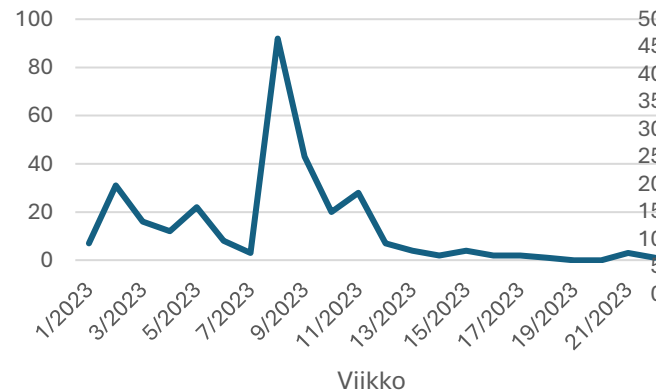
tyomarkkinatori.fi sivustolle jotpa.fi kautta saapuneet kävijät



aikuiskoulutustuki.fi/perusaste sivuston kävijät



jotpa.fi/opiskelemaan kävijät, ei sähköpostin kautta tulleet



jotpa.fi/opiskelemaan kävijät, sähköpostin kautta tulleet



# Yhteenveto kirjepostiin vaikutuksesta koulutustiedon hakemiseen

- Edellä näytettiin, että kirjepostikokeilun kautta tuli todella vähän sellaisia kävijöitä, jotka pystyttiin tunnistamaan (tulivat uusille sivuille tai pystyttiin erottelemaan tunnisteiden kautta).
- Lisäksi jo aiemmin käytössä olleiden sivustojen kokonaiskävijämäärät eivät poikenneet kokeilun aikana aiemmista vertailukelpoisista ajankohdista juuri lainkaan.
- Soitoissa koulutusneuvontaan ei ollut muutosta aiempaan vuoteen verrattuna.
- Kävijämäärien perusteella vaikuttaa siltä, että vain pieni osa kirjeen saajista on hakenut lisää tietoa kirjeen tai sähköpostin vuoksi.



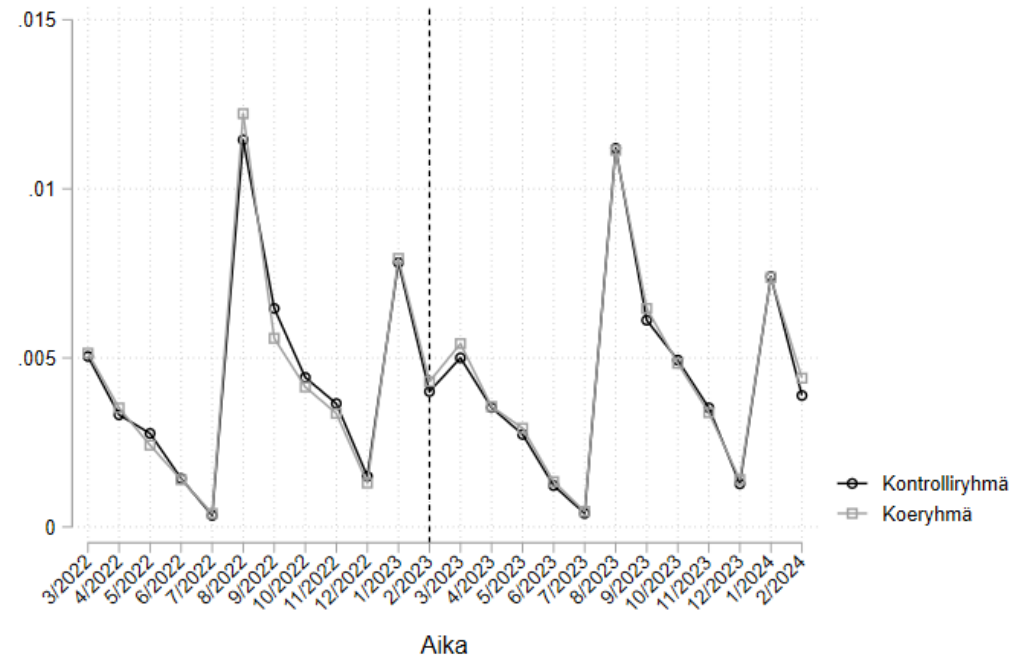
# Tuloksia rekisteriseurannasta

---



# Koulutukseen osallistuminen kehittyi samalla tavalla kirjeen saaneilla ja kontrolliryhmällä

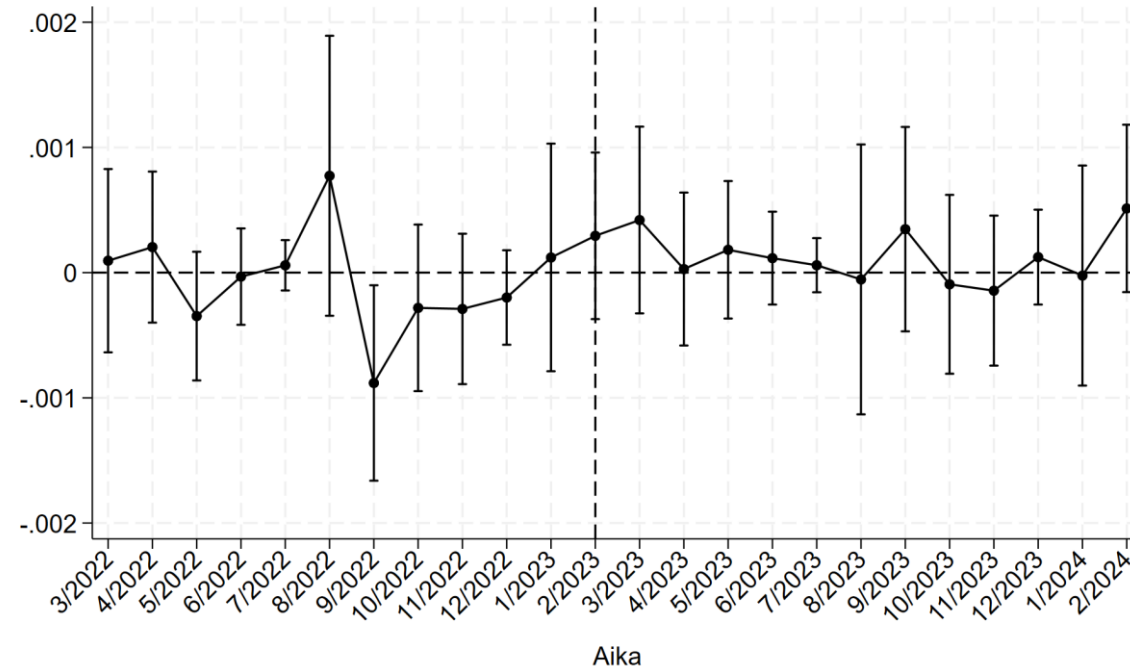
Kuvio 2 Koulutukseen osallistuminen koe- ja kontrolliryhmissä



- Kuviossa näytetään koulutuksessa kirjoilla olevien osuus kuukausittain erikseen niille, jotka saivat kirjepostia (koeryhmä) sekä niille, jotka eivät saaneet kirjepostia (kontrolliryhmä). Pystykatkoviiva kuvaa kokeilun alkamista eli ajankohtaa kun kirjoja alettiin lähettämään.
- Kuvioista nähdään, että koulutukseen osallistuminen kehittyi samalla tavalla molemmissa ryhmissä myös kirjeen/sähköpostin saamisen jälkeen.

# Kirjeposti ei vaikuttanut koulutukseen osallistumiseen

**Kuvio 3 Koe- ja kontrolliryhmien välinen erotus koulutukseen osallistumisessa**



- Kuvio esittää koe- ja kontrolliryhmien välisen erotuksen koulutukseen osallistumisessa sekä 95% luottamusvälit erotukselle. Pystykatkoviiva kuvaa kokeilun alkamista eli ajankohtaa kun kirjeitä alettiin lähettämään.
- Kuvioista nähdään, että ryhmien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa koulutukseen osallistumisessa kirjeen/sähköpostin saamisen jälkeen.

# Vaikutus koulutukseen osallistumiseen

**Taulukko 11 Tulokset kirjepostikokeilun vaikutuksista koulutuksessa kirjoilla oloon**

	<b>Koulutukseen osallistuminen</b>	<b>Tutkintoon johtava ammatillinen koulutus</b>	<b>Tutkintoon johtamaton ammatillinen koulutus</b>	<b>Oppisopimus-koulutus</b>
Kirjeen vaikutus (keskivirheet suluissa)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)
Osallistujia keskimäärin	0.057	0.037	0.015	0.020
Havaintojen lkm	184 786	184 786	184 786	184 786

- Taulukossa on tarkasteltu kirjepostin vaikutusta opiskeluun kokeilun jälkeisellä ajanjaksolla 23.2.2023-29.2.2024.
- Ensimmäinen sarake tiivistää edellisen kalvon tulokset. Kirjepostikokeilun vaikutus koulutukseen osallistumiseen ei eroa tilastollisesti merkitsevästi nolasta.
- Sarakkeista 2-4 nähdään, että kirjeposti ei vaikuttanut myöskään osallistumiseen missään yksittäisessä koulutusmuodossa.

# Yhteenveto ja jatkoaskeleet

- Tulostemme perusteella kirjepostikokeilulla ei ollut vaikutusta koulutukseen osallistumiseen
  - Kirjeposti ei juurikaan lisännyt opiskeluun liittyvää tiedonhakua.
  - Emme myöskään havainneet vaikutusta oppilaitoksessa kirjoilla oloon.
  - Myöhemmin seuraamme kokeilun vaikutuksia muun muassa koulutukseen hakemiseen, suoritettuihin tutkintoihin, työllisyyteen ja tuloihin
- Kirjepostikokeilun toteuttaminen satunnaiskokeena mahdollisti luotettavan tiedon tuottamisen siitä, miten vastaavanlainen tiedon jakaminen vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen.
- Loput rekisteriseurannan tulokset saadaan vuoden 2025 lopussa.
- Akateeminen tutkimus jatkuu vielä vuoden 2025 jälkeen.

# Tutkimuksen osio 2: Hakevan toiminnan pilotti



# Kuvaus Hakevan toiminnan pilotista 1/2

- Hakevan toiminnan pilotin tavoitteena on tuottaa luotettavaa tietoa siitä, voiko julkinen sektori nostaa koulutuksessa aliedustettujen työssäkävien henkilöiden koulutuksen osallistumisastetta rahoittamalla hakevaa toimintaa, jossa tarjotaan räätälöityä tietoa ja ohjausta työpaikoille.
- Kokeilussa asiantuntijat antoivat koulutustietoa ja ohjausta sekä auttoivat kysyntälähtöisten koulutuspolkujen suunnittelussa sen mukaan mikä oli kohdatun yrityksen toimiala ja paikallinen koulutuksen tarjonta.
- Kokeilua varten Jotpa valitsi palveluntuottajia, jotka tavoittelivat kokeilualueilla enintään yleissivistävän koulutuksen (peruskoulu, kansakoulu, keskikoulu tai lukio) varassa olevia työntekijöitä, jotka eivät olleet kyseisenä ajanhetkenä koulutuksessa. Halukkaille henkilöille tarjottiin koulutukseen liittyvää neuvontaa ja ohjausta joko työpaikalla, muualla tai etänä.

# Kuvaus Hakevan toiminnan pilotista 2/2

- Tarjottu ohjaus nojautui osittain johdon tai esihenkilöiden kanssa aikaisemmin käytyihin keskusteluihin. Palveluntuottaja esitteli koulutusmahdollisuuksia työntekijän ja työpaikan tarpeet huomioiden, niin että esitetyt vaihtoehdot olivat realistisia kyseisellä alueella. Ohjauksen minimisisältö oli suunniteltu tarkkaan yhteistyössä Jotpan asiantuntijoiden kanssa.
- Palveluntuottajat kontaktoivat toimipaikkoja puhelimitse, sähköpostitse ja osin myös jalkautumalla toimipaikoille.
- Lähtökohtaisesti palveluntuottajat tavoittelivat ensin yrityksen johtoa tai esihenkilökuntaa. Käytännössä kuitenkin palveluntuottajat tavoittivat ensin itse kohdejoukkoon kuuluvan henkilön.

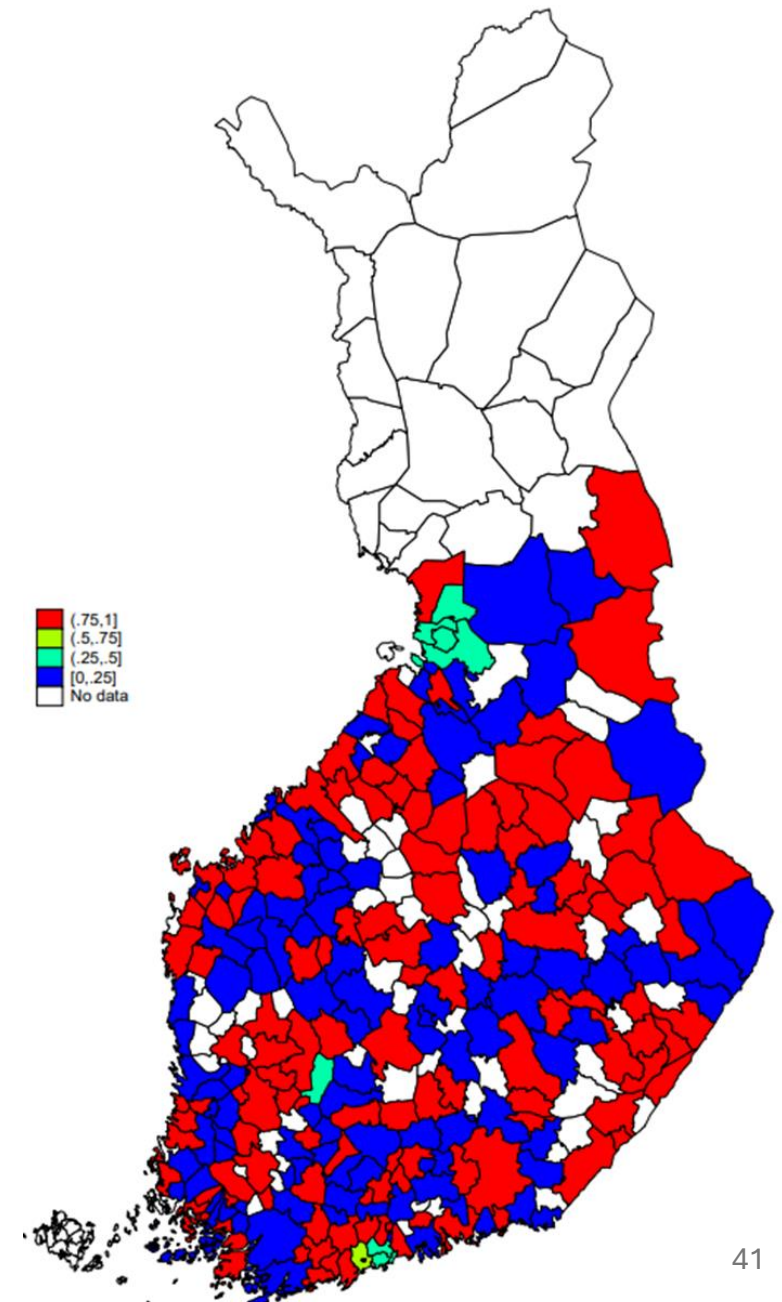
# Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmä

- Hakevan toiminnan kokeilun kohdejoukkoon kuului alun perin toimipaikat ja yritykset, jotka työllistävät 5–149 henkilöä. Hankkeen kuluessa kohdejoukkoon sisällytettiin mukaan myös toimipaikat ja yritykset, jotka työllistävät 3 tai 4 henkilöä.
- Kohdejoukko jaettiin satunnaisesti koe- ja kontrolliryhmään aluetasolla. Seitsemän asukasluvultaan suurinta kuntaa jaettiin alueisiin postinumeron kolmen ensimmäisen numeron mukaan. Muuten tarkastelussa käytettiin kuntatasoa.
- Alueellisesti kokeilun ulkopuolelle rajattiin Lappi, Ahvenanmaa ja ne alueet (kunnat tai yhdistetyt postinumeroalueet), joilla on 3–149 henkilöä työllistäviä toimipaikkoja vähemmän kuin 20 kappaletta.
- Kokeilu- ja verrokkialueita oli yhteensä noin 130 kappaletta.
- Tutkimusryhmä julkaisi ja rekisteröi ns. etukäteissuunnitelman ennen kokeilun alkua (<https://doi.org/10.1257/rct.11550-1.0>).



# Koe ja kontrolliryhmien maantieteellinen jakaantuminen

- Kuviossa on näytetty alueiden jakaantuminen koe- ja kontrollialueisiin. Valkoinen väri kuvaa alueita, jotka eivät olleet mukana kokeilussa. Sininen väri kuvaa alueita, joissa ei tarjottu ohjausta (kontrollialueet) tai joiden yhdistetyistä postinumeroalueista vähintään 75% kuului kontrolliryhmään (esim. Jyväskylä). Punainen väri kuvaa alueita, joissa ohjausta oli tarjolla (kokeilualueet). Vihertävällä värillä merkityt alueet sisältävät sekä koe- ja verrokkialueita postinumerotasolla.
- Kuvioista nähdään, että koe- ja kontrollialueet ovat jakaantuneet hyvin tasaisesti eri puolille kokeiluun kuulunutta aluetta.





# Havaintoja Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmästä

# Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmän kuvailu

- Seuraavassa on ensin kuvailtu Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmää tilastoissa.
- Kuvaileva tarkastelu sisältää kaikki 25-60 -vuotiaat manner-Suomessa syntyneet *työssä olevat* henkilöt.
- Henkilöt on jaettu kolmeen ryhmään sen mukaan, onko henkilön korkein suorittama tutkinto peruskoulu tai lukio, ammatillinen koulutus vai korkeakoulutus.
- Hakevan toiminnan pilotin kohderyhmä muodostuu peruskoulun ja lukion suorittaneista. Tästä ryhmästä käytetään seuraavassa nimitystä yleissivistävän koulutuksen saaneet.
- Tiedot ovat pääasiassa vuodelta 2022 lukuun ottamatta työssäkäyntiaineiston tietoja, jotka ovat vuodelta 2021. Taulukon yhteyteen on erikseen merkitty, jos tiedot eivät ole vuodelta 2022.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneet yliedustettuina miehissä

**Taulukko 12**      **Miesten ja naisten osuus koulutusryhmittäin**

Sukupuoli (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Miehet	68,2	57,0	41,2	50,4
Naiset	31,8	43,0	58,8	49,7
<b>Yhteensä (%)</b>	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Lukumäärä yhteensä</b>	187 492	709 213	884 216	1 780 921

- Taulukko näyttää miesten ja naisten osuuden koulutustaustan mukaan. Lisäksi taulukosta nähdään eri koulutustaustan omaavien henkilöiden lukumäärä aineistossa.
- Taulukosta nähdään, että miesten osuus on muita ryhmiä suurempi pelkän yleissivistävän koulutuksen saaneiden työllisten joukossa, kun taas naisten osuus on suurinta korkeakoulutettujen työllisten joukossa.

# Yleissivistän koulutuksen saaneet jakaantuneet melko vastaavasti ikäryhmittäin kuin muutkin koulutusryhmät

**Taulukko 13** Ikäryhmien jakaantuminen koulutusryhmittäin

Ikäluokka (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
25-34	29,5	28,9	23,6	26,3
35-44	25,9	27,5	29,3	28,2
45-54	26,1	25,2	29,8	27,6
55-60	18,6	18,5	17,3	17,9
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää ikäryhmien osuudet koulutustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen varassa olevat työlliset ovat jakaantuneet eri ikäluokkiin hyvin vastaavalla tavalla kuin muutkin koulutusryhmät.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneet yliedustettuna Etelä-Suomessa

**Taulukko 14 Alueittainen jakaantuminen koulutusryhmittäin**

Alueellinen jakauma (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Etelä-Suomi	52,0	37,2	47,2	43,7
Länsi-Suomi	32,2	38,2	33,8	35,4
Itä-Suomi	7,2	11,0	8,2	9,2
Pohjois-Suomi	8,7	13,5	10,8	11,7
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää alueiden osuudet koulutustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen varassa olevien työlliset ovat sijoittuneet muita ryhmiä tyypillisemmin Etelä-Suomeen.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneet sijoittunut keskimääräistä harvemmin johtajaksi tai asiantuntijaksi

**Taulukko 15 Sijoittuminen ammatteihin koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen ammatteihin (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Johtajat	3,7	2,0	6,1	4,2
Asiantuntijat	24,1	16,0	74,6	45,9
Konttori- ja myyntityöntekijät	27,4	35,9	11,8	23,0
Rakennus- ja valmistustyöntekijät	14,4	21,9	2,3	11,4
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	15,4	14,1	1,4	7,9
Muut työntekijät	10,0	7,6	0,9	4,5
Tuntematon	5,0	2,5	3,0	3,0
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää sijoittumisen ammatteihin koulustaustan mukaan.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen varassa olevat työlliset toimivat muita koulutusryhmiä harvemmin johtajina ja asiantuntijoina.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneet sijoittuvat harvemmin julkisyhteisöihin

**Taulukko 16 Sijoittuminen sektoreittain koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen sektoreittain (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Yritykset ym.	78,8	68,6	53,4	62,2
Julkisyhteisöt	10,5	21,2	38,6	28,7
Kotitaloudet ym.	10,7	10,3	8,0	9,2
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

- Taulukko näyttää sijoittumisen sektoreittain koulutustaustan mukaan. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen saaneet työlliset sijoittuvat muita koulutusryhmiä harvemmin julkisyhteisöihin.



# Yleissivistän koulutuksen saaneet ovat jakaantuneet erikokoisiin yrityksiin vastaavalla tavalla kuin ammatillisen koulutuksen suorittaneet

**Taulukko 17 Sijoittuminen yrityskoon mukaan koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen yrityskoon mukaan (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
1-20	39,3	36,5	27,7	33,2
20-200	28,5	28,5	30,0	29,2
200-	32,2	35,0	42,3	37,6
<b>Yhteensä</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

- Taulukko näyttää sijoittumisen eri kokoisiin yrityksiin koulutustaustan mukaan. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistän koulutuksen saaneet työlliset ovat jakaantuneet erikokoisiin yrityksiin hyvin vastaavalla tavalla kuin ammatillisen koulutuksen saaneet työlliset. Korkeakoulutetut työlliset sijoittuvat näitä ryhmiä harvemmin pieniin yrityksiin.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneet yliedustettuina erityisesti rakentamisen, kaupan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla

**Taulukko 18 Sijoittuminen toimialoittain koulutusryhmittäin**

Sijoittuminen toimialoittain (%)	PERUSASTE JA LUKIO	AMMATILLINEN	KORKEAKOULU	KAIKKI
Alkutuotanto, louhinta	3,7	4,3	1,6	2,9
Metallituotteiden valmistus	2,1	2,6	0,9	1,7
Muu teollisuus	12,5	14,6	9,9	12,1
Sähkö- ja vesihuolto ym.	1,0	1,2	1,1	1,2
Rakentaminen	10,0	10,9	3,3	7,0
Kauppa	15,8	13,0	7,7	10,7
Kuljetus ja varastointi	11,1	6,8	1,9	4,9
Majoitus ja ravitseminen	3,1	4,1	1,1	2,5
Viestintä, rahoitus, tiet. ja tekn. toim.	13,8	6,1	22,6	15,1
Hallinto, julkiset palvelut ym.	21,2	31,8	45,4	37,4
Taiteet, muut	5,7	4,6	4,6	4,7
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Taulukko näyttää toimialoittaisen sijoittumisen koulutustaustan mukaan. Tieto on vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen saaneet työlliset sijoittuvat muita koulutusryhmiä useammin muun muassa alkutuotannon, metallituotteiden valmistuksen, rakentamisen, kaupan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä taiteen toimialoille.

# Yleissivistävän koulutuksen saaneiden työmarkkinamenestys hyvin samankaltaista kuin ammatillisen koulutuksen suorittaneilla

**Taulukko 19**      **Palkkatulot ja työllisten osuus koulutusryhmittäin**

	Palkka (€)	Osuus joka kokenut työttömyyttä (%)
Perusaste ja lukio	36 157	12,2
Ammatillinen koulutus	34 669	12,2
Korkeampi koulutus	51 705	6,4
<b>Yhteensä</b>	<b>43 284</b>	<b>9,3</b>

- Taulukko näyttää vuosiansiot koulutusryhmittäin. Palkkamuuttujasta poistettu alimman ja ylimmän persentiilin havainnot. Lisäksi taulukossa on kuvattu työttömyyttä kokeneiden osuus koulutusryhmittäin. Muuttuja saa arvon 1, jos henkilöllä on tilastovuoden aikana yksi tai useampia työttömyyspäiviä. Tiedot ovat vuodelta 2021.
- Taulukosta nähdään, että yleissivistävän koulutuksen saaneet työlliset menestyvät työmarkkinoilla hyvin vastaavalla tavalla kuin ammatillisen koulutuksen suorittaneet. Korkeakoulutuksen suorittaneilla keskimääräiset vuosiansiot ovat muita ryhmiä korkeampia ja työttömyyttä on kokenut harvempi.



# Alustavia havaintoja: Kontaktoidut toimipaikat

---

# Havainnointia toimipaikoista joita kontaktoitiin ja joissa pidettiin ohjauksia

- **Tilanne syksyllä 2024:**
  - 10 606 kontaktoitua toimipaikkaa
  - 1 262 pidettyä ohjausta
- Alueilla Tilastokeskuksen rekisterin mukaan yhteensä 32 000 toimipaikkaa
- Yhdistetään Tilastokeskuksen rekistereihin, joista nähdään mm. toimiala ja koko
  - Noin 50% onnistutaan yhdistämään y-tunnuksen ja postiosoitteen perusteella
  - Seuraavat havainnot perustuvat näihin lukuihin
- Kontaktoiduista toimipaikoista yhteys saatiin 70 prosenttiin

# Minkälaiset toimipaikat vastasivat kontaktoitiin?

- **Toimipaikan toimiala** (suluissa kaikkien toimipaikkojen keskiarvot)
- **Yliedustettuina toimialoina**
  - Kauppa: 24,6% (21,3%)
  - Rakentaminen: 15,8% (13,6%)
  - Metallituotteiden valmistus: 4,7% (2,5%)
- **Aliedustettuina toimialoina**
  - Viestintä, rahoitus ym.: 6,9% (13,5%)
- **Muita isoja toimialoja**
  - Hallinto, julkiset palvelut ym.: 12,7% (15,1%)
  - Muu teollisuus: 10,2% (8,6%)

# Minkälaiset toimipaikat vastasivat kontaktoitiin?

## Toimipaikan koko ja alue

- **Koon mukaan** (suluissa kaikkien toimipaikkojen keskiarvot)
  - Pieniä (alle 10 henkilöä): 55,3% (58,7%)
  - Keskikokoisia (10-100): 40,3% (36,2%)
  - Suuria (100-): 4,4% (5,2%)
- **Alueen mukaan** (suluissa kaikkien toimipaikkojen keskiarvot)
  - Etelä-Suomi: 13,6% (20,2%)
  - Helsinki-Uusimaa: 11,3% (32,9%)
  - Länsi-Suomi: 31,9% (20,3%)
  - Pohjois- ja Itä-Suomi: 43,3% (26,5%)

# Minkälaisilla toimipaikoilla työskenteleville ohjauksia pidettiin?

- Toimialoittainen jakaantuminen (suluissa kaikkien toimipaikkojen keskiarvot)
  - Kaupan alalla: 48,4% (21,3%)
  - Majoitus- ja ravitsemisalalla: 17,2% (6,0%)
- Koon mukaan (suluissa kaikkien toimipaikkojen keskiarvot)
  - Pienissä (alle 10 hlöä): 31,9% (58,7%)
  - Keskikokoisissa (10-100): 53,5% (36,2%)
  - Suurissa (100-): 14,6% (5,2%)
- Etelä-Suomessa 29,5% (20,2%)
- Pohjois- ja Itä-Suomessa 29,1% (26,5%)



# Millaisia pidetyt ohjaukset olivat?

- Nämä tulokset koskevat kaikkia 1 262 toimipaikkaa, joissa ohjaus järjestettiin
- Ohjauksen ajoitus
  - Työaikana 38,3%
  - Työajan ulkopuolella 61,7%
- Ohjauksen toteutuspaikka
  - Työpaikalla 31,1%
  - Muualla 68,9%
- Ohjauksen kesto
  - 0-30 min 71,2%
  - 31-60 min 20,0%
  - 61- min 8,8%

# Minkälaisia ohjauksiin osallistuneet henkilöt olivat ?

- Nämä tulokset koskevat kaikkia 1 262 toimipaikkaa, joissa ohjaus järjestettiin
  - Peruskoulun varassa olevia 787 (30%)
  - Ylioppilaita 859 (33%)
  - Ammattitutkinnon suorittaneita 685 (26%)
  - Korkeakoulututkinnon suorittaneita 219 (8%)
  - Ulkomaisen tutkinnon suorittaneita 49 (2%)
- Yhteensä 2 599, joista yleissivistävän koulutuksen saaneita (63%)

# Yhteenveto

- Kontaktoidut yritykset edustavat varsin hyvin erilaisia toimipaikkoja eri aloilta ja kokoluokista joka puolella maata
- Pidetyissä ohjauksissa korostuivat
  - Kaupan ala sekä majoituksen ja ravitsemisen toimiala
    - Ohjauksista 48,4% kaupan alalla (vertaa kaikista yrityksistä 21,3%) ja 17,2% majoitus- ja ravitsemisalalla (vrt. kaikista yrityksistä 6%)
  - Keskikokoiset toimipaikat: 53,5% (vrt. kaikista yrityksistä 36,2%)

# Jatkoaskeleet

- Seuraavana vuorossa hakevan toiminnan pilottia koskien on rekisteriaineistojen perusteella tehtävä vaikuttavuusanalyysi
- Hakevan toiminnan pilotti toteutettiin jakamalla alueet koe- ja verrokkialueisiin. Tämä mahdollistaa luotettavan tiedon tuottamisen siitä, miten hakeva toiminta vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen
- Lopulliset rekisteriseurannan tulokset valmistuvat vuoden 2025 lopussa.
- Akateeminen tutkimus jatkuu 2025 jälkeen.

# Yhteenveto

# Jotpan kirjepostikokeilu ja hakevan toiminnan pilotti mahdollistavat luotettavan tiedon tuottamisen

- Toimenpiteet tehtiin satunnaistettuna kokeena, joka tuottaa luotettavaa tietoa toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja kustannustehokkuudesta
  - Tuloksiin eivät vaikuta asiat kuten talouden suhdannekäänteet, koulutusleikkaukset tai se että yrityksissä voi olla monia välivuotta viettäviä nuoria, jotka jatkaisivat koulutukseen joka tapauksessa.
  - Vaikka kokeillut toimenpiteet eivät lopulta olisikaan kustannustehokkaita, niin tutkimuksellisen otteen vuoksi tämä opitaan kertainvestoinnilla sen sijaan, että tehottomaksi todettua toimintaa toistettaisiin moneen kertaan.
- Olemme oppineet tähän mennessä, että
  - Yleisluonteinen infokirje (edullinen, informaatio-ohjaus) ei ole toimiva toimenpide, jos tavoitteena on aktivoida koulutuksessa aliedustettuja ryhmiä.
  - Työpaikoille jalkautuvan hakevan toiminnan (intensiivinen ohjaus) järjestäminen on käytännössä mahdollista, mutta joudumme vielä odottamaan sen tuloksia.
- Mikä tärkeintä, Jotpan toimet osoittavat, että tutkimuksen tarpeet huomioivat kokeilut ovat tärkeä osa julkisen sektorin toimintoja ja niiden kehittämistä.



Labore

**Elinkeinoelämän tutkimuslaitos**

Puh. 09 609 900

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

[etunimi.sukunimi@etla.fi](mailto:etunimi.sukunimi@etla.fi)

Arkadiankatu 23 B  
00100 Helsinki

**Työn ja talouden tutkimus LABORE**

Puh. +358 40 940 1940

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

[etunimi.sukunimi@labore.fi](mailto:etunimi.sukunimi@labore.fi)

Arkadiankatu 7 (Economicum)  
00100 Helsinki

Työterveyslaitos

# Väliraportti hakevan toiminnan pilotin kokemuksista

Palveluntuottajien, työntekijöiden ja työnantajien  
haastattelut

Mirkka Vuorento, Pinja Ryky, Anu Järvensivu

YHTEISTYÖSSÄ



Jatkuvan oppimisen ja  
työllisyyden palvelukeskus



# Sisällys: Työterveyslaitos

- [Tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset](#) (sivu 66)
- [Haastattelujen toteutus](#) (sivu 67)
- [Palveluntuottajien näkökulmat](#) (sivu 68)
- [Työntekijöiden näkökulmat](#) (sivu 80)
- [Työnantajien näkökulmat](#) (sivu 92)
- [Yhteenveto](#) (sivu 110)

# Väliraportin tutkimustavoite ja tutkimuskysymykset

Tavoitteena on alustavasti kuvata 1) pilotissa hakevan toiminnan palvelua tuottaneiden organisaatioiden käytäntöjä ja kokemuksia sekä 2) työntekijöiden ja työnantajien kokemuksia pilotista.

1. Miten ja millaisin keinoin palvelua tuottaneet organisaatiot toteuttivat hakevan toiminnan palvelua ja millaisia koulutuksesta kertovia infotilaisuuksia ja ohjauksia järjestettiin?
2. Miten työntekijät, työnantajat ja palveluntuottajat kokivat hakevan toiminnan palvelun sekä sen sisällön ja toimivuuden?
3. Millaiset asiat edistivät palveluun osallistumista ja mitkä estivät sitä?
4. Millaisia hyötyjä ja haasteita palveluun liittyi?

# Haastattelujen toteutus

- Teemahaastattelut
  - Kesto 1–1,5h / haastattelu
  - Toteutus syyskuu 2023 – kesäkuu 2024
  - Toteutettiin puhelimitse tai verkkovälitteisesti (MS Teams)
- Haastateltavat
  - Hakevaa toimintaa ja infotilaisuuksia ja ohjauksia toteuttaneet palveluntuottajat (10 haastattelua, 13 haastateltavaa)
  - Infoihin osallistuneet työntekijät (9 haastateltavaa)
  - Työnantajat, jotka antaneet luvan infotilaisuuden tai ohjauksen järjestämiseen (8 haastateltavaa)
  - Työnantajat, jotka kieltäytyivät palvelusta (3 haastateltavaa)
- Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti alan yrityksessä.
- Aineiston analyysissä noudatettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

# Palveluntuottajien näkökulmat

# Yleissivistävän koulutuksen varassa olevien etsiminen työnantajien välityksellä oli vaativaa

1. Sopivien työnantajan edustajien tavoittaminen oli palveluntuottajien mukaan vaikeaa. Puhelimitse oikean henkilön tavoittaminen työpaikalta oli hankalaa. Työnantajan edustaja ei aina tiennyt, löytyikö työpaikalta hakevan toiminnan kohderyhmää.
2. Tarjotun palvelun kuvaaminen ytimekkäästi, vakuuttavasti ja myyvästi kiireiselle vastaajalle koettiin hankalaksi. Työnantajat eivät välttämättä tunnistaneet Jotpaa tai saattoivat suhtautua epäilevästi ja varauksella viranomaistyyppiseen toimintaan. Jopa kielteistä suhtautumista ilmeni.
3. Työnantajan saattoi olla vaikea hahmottaa, millaisia hyötyjä organisaatiolle koituisi siitä, että he investoisivat työntekijöiden työaika infotilaisuuden tai ohjauksen vaatimiin järjestelyihin.
4. Työnantajan koulutustarpeiden ja yksittäisten työntekijöiden omien koulutustarpeiden nähtiin osin poikkeavan toisistaan. Esimerkiksi välivuotta viettävien urasuunnitelmat eivät yleensä liittyneet nykyiseen työnantajaan ja työtehtäviin.



**Konseptin avaaminen yritykselle, joka on kiireinen, selkeästi, ytimekkäästi ja niin, että päättäjä kokisi sen houkuttelevana on vaatinut valtavan määrän puheluita, ja sähköpostikirjeenvaihtoa, jotta on saatu keskusteluyhteys, löydetty henkilö, jonka kanssa voi keskustella ja löydetty pieni hetki, sopiva aika lyhyesti kysellä.**

**Vastaanotto on ollut aika hämmentävää, että kuinka paljon tuolta yrityskentältä vastataan työntekijöiden puolesta, että niitä ei kiinnosta. Yllättävän paljon ollaan tietämättömiä henkilöstön koulutustaustoista.**

**(Palveluntuottaja 6)**



# Ratkaisuja tavoittamisen haasteisiin

- Vahvan organisaatioiden sisäisen ja organisaatioiden välisen kehittämistoiminnan myötä kohderyhmän tavoittamisen toimintamallit kehittyivät ja tulokset paranivat.
- Eri alueista vastaavat palveluntuottajat olivat päätyneet erilaisiin toimintamalleihin nojautuen kukin omiin vahvuuksiinsa.
  - Laaja oma koulutustarjonta, jota voitiin tarjota samalla
  - Hyvä myyntiosaaminen tai tarkoitukseen sopivan myyntistrategian kehittäminen
  - Tiiviit yrityskontaktit alueella
  - Yrityksen tarpeiden kartoitus etukäteen (taustatiedot, paikallis- ja toimialatuntemus) ja palvelun tarjoaminen ohessa
  - Työnantajan ohittaminen (käynnit yrityksiin, joihin on mahdollista mennä sopimatta tapaamista etukäteen)
- Yhtä oikeaa menetelmää tavoittaa työnantajia ei hahmottunut, vaan lähestymistavat riippuivat esimerkiksi toimialasta ja yrityksen koosta sekä palveluntuottajan omista vahvuuksista.

”

**Tiimiläiset pohti, että jos eliminoitais tää ykköspomppu, eli tämä yrittäjä, ja tavoiteltais suoraan työntekijöitä vaikka kauppakeskuksissa. Päästiin aidosti tavoittamaan näitä työntekijöitä suoraan, kertomaan hankkeesta. Oli aivan uskomatonta, miten työntekijät oli ihan superinnostuneita.**

**(Palveluntuottaja 3)**

”



# Hyviksi havaitut käytännöt palvelun tuottamisessa

- Työmäärään varautuminen, riittävä resursointi ja joustavuus, johdon ja esihenkilöiden tuki, oman henkilöstön riittävä kouluttaminen hakevan toiminnan pilotin periaatteista, ohjeista ja reunaehdoista.
- Eri kanavien hyödyntäminen monipuolisesti: aiemmat kontaktit, kollegoiden kontaktit, oma asiakkuudenhallintajärjestelmä, avoin tiedonhaku, yhteistyötahot (esim. kunnan elinkeinotoimi), yhteydenottojen ulkoistaminen.
- Hyötyjen korostaminen ja sanoittaminen työnantajan näkökulmasta – ei hanke edellä.
  - Mitkä ovat työnantajan osaamistarpeet ja miten niihin vastataan?
  - Miksi on tärkeää, että henkilöstö on osaavaa ja miksi osaamista kannattaa kehittää?
  - Kerrotaan työn ohella tapahtuvan kouluttautumisen mahdollisuuksista: työntekijän kouluttautuminen ei tarkoita sitä, että tämä on poissa työstä.
- Pitkäjänteisyys: ensimmäisestä yhteydenotosta voi kestää pitkäänkin siihen, että palvelua päästään toteuttamaan.

”

**Meillä on aika vahva myyntiorganisaatio, meillä on paljon talossa sisäisiä myyjiä, jotka myy meidän yrityksen useita palveluita, joista tietenkin hakevan toiminnan pilotti on yksi osa. Siinä on useita henkilöitä ollut mukana, tätä tekemässä matkan varrella.**

**(Palveluntuottaja 3)**

”

# Infotilaisuuksien ja ohjausten toteutustavat vaihtelivat palveluntuottajittain

- **Kasvokkain - etänä:** Haastateltavien mukaan palvelua toteutettiin pääsääntöisesti kasvokkain. Etätoteutuksen oli tärkeää olla vaihtoehtona, joka mahdollistaa joustavuutta ja helpottaa osallistumista.
- **Ryhmänä - henkilökohtaisesti:** Toteutettiin sekä ryhmätilaisuuksina työpaikoilla että yksilötapaamisia eri ympäristöissä.
- **Koulutustietoiskuina - räätälöityinä ohjauksina:** Osa tilaisuuksista toteutettiin kompakteina koulutustietoiskuina, osa varsin ohjauksellisina, etenkin yksilöohjaukset. Osa räätälöi palvelua toimialan ja työnantajalta saadun tiedon pohjalta henkilöstön ja työnantajan tarpeisiin sopeuttaen (edisti työnantajien sitoutumista asiaan).

# Kokemukset infotilaisuuksista ja ohjauksista olivat myönteisiä

- Palveluntuottajat kokivat infotilaisuudet ja ohjaukset onnistuneiksi ja palkitseviksi.
  - Tilaisuuksiin osallistuneen työntekijät olivat saaneet uusia oivalluksia ja ajatuksia.
  - Koulutukseen hakeutuminen ei välttämättä toteudu välittömästi.
- Ennakkotiedoista poiketen paikalla ei aina ollut yhtään pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevaa.
  - Infotilaisuudet ja ohjaukset pidettiin myös tällöin, vaikka niitä ei pystytty laskuttamaan.

”

**Me myöskin alussa lähettiin aika kunnianhimosesti, tällasia tunnin pitusia tapaamisia tai jopa kahen tunnin pitusia tapaamisia mutta sit huomattiin et okei, on tosi vaikee saada niin pitkää tapaamista et lähetään siit et se on puol tuntia. Me tiivistettiin tosi paljon sitä sisältöä, et se ois tällanen hyvin ytimekäs tietoisku mikä annetaan. Lähtökohtasesti etänä, koska se oli monille paljon helpompi järjestää.**

**(Palveluntuottaja 3)**

”

”

**Me puhuttiin osaamisen kehittämisen palvelusta. Konsultti joutu menemään todella syväälle eli me esiteltiin tottakai Jotpan haluamat koulutusvaihtoehdot, mutta se palvelu oli ihan muuta, mitä me jouduttiin toteuttamaan, että saatiin yritys ensinnäkin kiinnostumaan ja henkilöstöä paikalle. Vaatimuksena oli, että he kuuntelee Jotpan osaamisen kehittämisen koulutusmahdollisuudet ja sen jälkeen konsultti lähti toteuttamaan yrityksen aidosti tarvitsemaa palvelua.**

**(Palveluntuottaja 1)**

”

# Yhteenveto palveluntuottajien haastatteluista

- Hakevan toiminnan pilotin tavoitteita pidettiin erittäin tärkeinä ja merkityksellisinä.
  - Palveluntuottajien näkökulmasta sekä työntekijöille että työnantajille oli tarpeen kertoa koulutuksen merkityksestä ja tarjolla olevista mahdollisuuksista.
- Tavoittamisen käytännöt ja infotilaisuuksien ja ohjausten toteutusten käytännöt ovat hankkeen aikana kehkeytyneet varsin moninaisiksi. Voidaanko puhua yhtenäisestä pilotista?
  - Erityisesti työnantajien ja työntekijöiden erilaiset tarpeet pakottivat palveluntuottajat luovuuteen.
- **Pilotista muotoutui palveluntuottajien haastattelujen perusteella onnistunut yhteinen kehittämisprosessi, joka paljasti pilotin kehittämistarpeet ja jossa jalostui useita soveltamiskelpoisia malleja jatkoa ajatellen.**

# Työntekijöiden näkökulmat



# Hakevan toiminnan pilottiin osallistuneet työntekijät

- Haastateltujen työntekijöiden (n=9) taustat ja elämäntilanteet vaihtelivat.
- Haastateltavissa oli mukana:
  - sekä osa-aikaisia että kokoaikaisia työntekijöitä
  - sekä vakituisissa että määräaikaisissa työsuhhteissa työskenteleviä
  - alle 35-vuotiaita (tämä ikäryhmä painottui)
- Yhteistä kaikille oli kiinnostus tai tarve saada lisätietoa ja tukea tulevaisuuden suunnitelmien hahmottamiseen, olipa kyse sitten ammattiin valmistumisesta, korkeakouluhauista tai työelämässä etenemisestä.

# Työntekijöiden näkemykset palvelun hyvistä puolista

- Ryhmätilaisuudet koettiin pääosin positiivisena.
- Ryhmätilaisuudet koettiin hyödyllisenä herättelemään opiskeluun liittyviä ajatuksia.
- Yksilöohjaus koettiin hyödylliseksi ja räätälöidyksi osallistujien tarpeisiin.
- Yksilöohjaus auttoi tulevaisuuden suunnittelussa ja selkeytti jatko-opintovaihtoehtoja.
- Ohjauksen henkilökohtaisuus mahdollisti tärkeiden kysymysten käsittelyn.
- Yksilöohjauksessa osallistujat tunsivat olonsa kuulluksi.
- Yksilöohjaus oli miellyttävä ja tarjosi arvokasta lisätietoa koulutusmahdollisuuksista.
- Materiaalien ja linkkien lähettäminen jälkikäteen koettiin hyväksi.

# Työntekijöiden näkemykset kehittämistarpeista

- Kaikki eivät kokeneet ryhmätilaisuuksia omakohtaisesti hyödylliseksi.
- Monipaikkaista työtä tekeviä ei tavoiteta ryhmätilaisuuksissa.
- Tiivistelmiä toivottiin jaettavaksi ohjaustilanteista, jotta osallistujat voivat palata käsiteltyihin asioihin myöhemmin.
- Työntekijät toivoivat syvällisempää ohjausta tai jatkuvuutta.
- Luottamusta ja osallistumishalukkuutta olisi lisännyt parempi tiedotus työpaikalla tai mediassa.

”

**Se oli mulle muistutus, että on, on sekin vaihtoehto: mä en ollu pitkään aikaan miettinykkään opiskelua. Et se oli semmonen, mulla tuli sitten mieleen, että mä voin totaki tehdä, jos mä haluan.**

**(Työntekijä 1)**

”

”

**Oli vähän kiire, olis voinut keskustella vähän enemmänkin, mun mielestä se aikataulu, jos voi antaa sille vähän ehkä kaks tuntia, et se oli joku, oliko se 40 minuuttia vai, et se oli aika lyhyt se koko keskustelu kahdelle, et mä vaan, ei ollut aikaa oikeesti pohtii, ehkä se, et pystyy vähän enemmän puhuu asioista.**

**(Työntekijä 9)**

”

# Mikä kannusti työntekijöitä kouluttautumaan?

- **Tulevaisuuden tavoitteet:** Monilla oli selkeitä suunnitelmia esimerkiksi yliopistohauista, valmennuskursseista tai urapoluista, jotka vaativat jatkokoulutusta. Eryteisesti yliopistoon pyrkiminen tietyille kiinnostavalle alalle motivoi monia hakemaan lisätietoa ja valmennusta.
- **Työn ja koulutuksen yhteensovittaminen:** Osalla osallistujista mahdollisuus opiskella työn ohella oli merkittävä kannustin. Myös oppisopimus nähtiin hyvänä tapana edistää koulutusta ilman, että se häiritsisi liikaa työarkea.
- **Ohjauksen myötä saatu selkeys ja tieto:** Moni koki ohjauksen hyödyllisenä, sillä se auttoi kirkastamaan omia vaihtoehtoja ja avasi uusia mahdollisuuksia, joita ei välttämättä ollut aiemmin tiedostanut.

”

**Sai kysyttyä semmosii kysymyksii,  
mitkä painaa mieltä, ja vähän  
ohjeistusta, et mitä vois väli vuoden  
aikana tehdä edistääkseen opiskelua.**

**(Työntekijä 3)**

”

# Mikä esti työntekijöitä hakeutumasta koulutukseen?

- Ei kokenut tarvetta kouluttautua
- Työelämässä pysyminen kiinnosti enemmän kuin opiskelu
- Epävarmuus omista kyvyistä tai suunnasta
- Huono ajankohta
- Aiemmat huonot koulutuskokemukset



”

**Ku on tottunu siihen työelämään, nii siihen on tosi helppo jäädä.  
(Työntekijä 3)**

**Se mun ala, mihin mä haluan opiskella, niin siellä ei oo oikein montaa eri väylää.  
(Työntekijä 2)**

**Siin oli vaan koulutusmahdollisuuksista ja eri poluista, miten sä voit hakee kouluihin, et hyvin tämmönen yleispätevä, mikä oli mulle tavoitteenakin, että kun ei oo mitään semmosta ihan selkeetä suuntaa itsellä.  
(Työntekijä 4)**

”

# Millaisia asenteita työntekijöillä oli kouluttautumista kohtaan?

- **Positiivinen ja avoin:** Monet suhtautuivat koulutukseen avoimesti ja positiivisesti, vaikka heillä ei ollut vielä selkeää suunnitelmaa. He näkivät kouluttautumisen tapana avata uusia ovia ja kehittää itseään, vaikka päämäärä ei olisi täysin kirkas.
- **Tiedonjanoinen mutta varovainen:** Osa osallistujista suhtautui kouluttautumiseen kiinnostuneesti, mutta varovaisesti. He kaipasivat lisätietoa ja selkeyttä ennen päätöstä, ja olivat huolissaan, mitä opintojen aloittaminen tai jatkaminen käytännössä vaatisi.
- **Käytännönläheinen ja realistinen:** Osa osallistujista suhtautui koulutukseen hyvin käytännönläheisesti. He halusivat lisäkoulutusta, joka tukisi heidän uraansa ja työelämäänsä, mutta eivät olleet valmiita uhraamaan työtään opiskelun takia.

”

Oon miettiny työn ohessa kouluttautumista ja kyselin vähän minkälaisia mahdollisuuksia on, niin he kertoivat, että hyvinkin on mahdollista ja kertoivat vaihtoehdot siihen. Ja pyysivät yhteystiedot laittaa lappuun, mitä täyteltiin muitakin tietoja. En kyllä yhtään ajatellu, et heidän käyntinsä aiheuttais mun opiskeluun lähdön. Että oli se vähän semmonen yllätys itellekin.

(Työntekijä 6)

”

# Työnantajien näkökulmat

## Haastatellut työnantajat

- Haastatellut työnantajat (n=11) edustivat eri toimialoja: rakentaminen, teollisuus, metsätalous, sosiaali- ja terveysala, palveluala, ravitsemusala, järjestösektori.
  - Kaupan alalla välivuotta viettävien työntekijöiden työnantajat puuttuvat haastateltavista.
- Haastatelluilla työnantajilla oli pääsääntöisesti kokemuksia ryhmätilaisuuksista.
- Työnantajien tiedot koulutusmahdollisuuksista ja koulutuksen käytännöistä pääsääntöisesti vähäisiä.

# Työnantajan näkemykset palveluntuottajien yhteydenotoista

- Haastateltujen työnantajien kiinnostusta lisäsi
  - Yhteydenoton kohdentuminen oikealle henkilölle
  - Hyvin valmisteltu ja selkeä yhteydenotto
  - Yhteydenoton oikea-aikaisuus
- Pääsääntöisesti haastatellut työnantajat pitivät kohderyhmän tavoittelemista työnantajan kautta toimivana ratkaisuna.
  - Työnantajat pitivät hyvänä, että koulutustietoa tarjotaan ulkopuolisen tahon toimesta.

”

**Onhan se tosi hyvä idea, koska ehkä työntekijäkin voi motivoitua enempi sinne koulutukseen lähtemään, kun joku muukin taho tuo sitä esille, kun työnantaja vaikka pelkästään.**

**(Työnantaja 4)**

”

# Työnantajien osallistuminen järjestelyihin

- Työnantajat osallistuivat infotilaisuuden tai ohjauksen järjestelyihin
  - Kyselyt kiinnostuksesta osallistua joko koko henkilöstölle tai rajatummin kohderyhmään kuuluville
  - Tilaisuuden räätälöinti omalle henkilöstölle sopivaksi yhdessä palveluntuottajan kanssa
  - Tiedon jakaminen järjestettävästä tilaisuudesta esimerkiksi sähköpostitse tai ilmoitustaululla
- Järjestelyt vaativat työnantajilta varsin vähän etukäteisvalmisteluja – vaivaton tapa.
- Tilaisuuden järjestämistä paikan päällä työpaikan tiloissa ja kasvokkain pidettiin hyvänä ratkaisuna.
- Työnantajat kuvailivat työntekijöiden etukäteiskiinnostusta osallistua infotilaisuuksiin ja ohjauksiin vaihtelevaksi.



# Työnantajien näkemyksiä palvelun sisällöistä

- Työnantajan näkökulmasta olisi **tärkeintä tuoda räätälöidysti esiin oman alan ja alueen koulutusmahdollisuuksia**. Osin palveluntuottajat olivat ottaneet tämän hyvin huomioon.
- Palveluntuottajat toivat hyvin esiin ajantasaiset kouluttautumismahdollisuudet ja opiskelun monimuotoisuuden.
- Työnantajat pitivät tärkeänä, että infotilaisuuksia tai ohjauksia mukautettiin kohderyhmän tarpeiden mukaan.
  - Esimerkiksi selkeän kielen käyttäminen ja koulutussanaston avaaminen.
- Työnantajat kiittelivät keskustelevia tilaisuuksia, joissa työntekijöillä oli mahdollisuus vaihtaa ajatuksia kouluttaumisesta ja keskustella omista kiinnostuksen kohteista.

”

**Kun hän oli sen pääasian esittänyt, niin se oli hyvin rentoa ja keskustelevaa sen jälkeen. Hän kyseli ihmisiltä, mikä heitä kiinnostaa erityisesti ja mitä ajatuksia hänen esitys herätti. Ja se oli oikein semmonen, siellä innostuttiin kyselemään ja keskustelemaan. Se oli hyvä, todella hyvä.**

**(Työnantaja 1)**

”

# Työnantajien näkemyksiä palvelun hyödyistä työntekijöille

- Työnantajat näkivät, että koulutustiedon jakamisesta hyötyvät etenkin kausityöntekijät, tukityöllistyneet sekä maahanmuuttajataustaiset työntekijät.
  - Huom. kyseiset ryhmät ovat aikuiskoulutuksessa aliedustettuja!
- Työnantajat olivat havainneet jonkin verran lisääntyntä mielenkiintoa kouluttautumista kohtaan, etenkin nuoremmilla työntekijöillä.
  - Työntekijät olivat innostuneet hakemaan tietoa koulutuksista myös itsenäisesti.
  - Työntekijät olivat hakeutuneet opintoihin (usein esim. oppisopimus).
  - Lisännyt kiinnostusta osallistua työnantajan omiin, lyhytkestoisiin koulutuksiin.
- Infotilaisuus tai ohjaus toi myös vaihtelua tavanomaiseen työn arkeen.

”

**Tuli ituja, tuli. Ja se teki sen, että ei menny kun muutama viikko, kun meillä oli seuraava tämmönen lyhytkestoinen korttikoulutus, niin sinnehän tuli ihan ennätysmäärä osanottajia. Kyllä se rohkaisi ja kannusti osallistumaan.**

**(Työnantaja 1)**

”

# Näkemyksiä palvelun hyödyistä työnantajalle

- Lisännyt tietoa työntekijöiden koulutustaustoista ja tutkinnoista.
- Palvelun avulla löydettiin työntekijöiden ja työnantajan yhteiset koulutusintressit ja soveltuvia koulutusvaihtoehtoja, joissa koulutus ei jää irralliseksi työstä.
- Ajantasainen koulutustieto nähtiin tärkeäksi myös työnantajalle, lisää kehittymismahdollisuuksia.
- Palveluun osallistuminen paransi työnantajamielikuvaa työntekijöiden keskuudessa.
- Työnantajilla oli kiinnostusta kouluttaa työntekijöitä etenkin omalle alalle ja siten, että opinnot voitiin yhdistää työhön.
  - Kun työntekijän ammattiosaaminen kasvaa, työnantaja pystyy hyödyntämään työntekijöiden osaamista ja pätevyyttä monipuolisemmin eri tehtävissä ja työvaiheissa.
  - Koulutuksen nähtiin edistävän etenkin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kiinnittymistä työpaikkaan, alueelle ja yhteiskuntaan.

”

**Me ollaan aina avoimii siihen, että jos joku haluaa itseään kehittää tai kouluttaa. Jos se vaan tukee ihmisen osaamista, ja sit omal tavallaan siitä on myös hyöty työntantajalle. Et sit taas kouluttautuminen kouluttautumisen ilosta, niinni sekään ei välttämättä. Mut et siinä on semmonen, et se hyödyttää molempii.**

**(Työntantaja 10)**

”



**No siinä oli tarve ja mitä ite mietin, että mahdollisuus ehkä kiinnittää näitä ihmisiä, jotka tulla muualta päin, tähän seutukuntaan ja tähän yhteiskuntaan tekemään työtä. Meillä on ollu enemmänkin ongelma löytää riittäviä määriä tekijöitä, niin tää on yks tapa sitouttaa ihmisiä.**

**He saa ammattitutkinnon ja toisaalta itsekkäästi ajateltiin niin päin, et kun heidän ammattiosaaminen kasvaa, niin me pystytään hyödyntään monipuolisemmin eri tehtävissä. Saadaan pätevyyttä erilaisiin työvaiheisiin.**

**Työnantaja 2**



# Syyt palvelusta kieltäytymiseen

- Palveluntuottajan yhteydenoton ajankohdalla oli merkitystä.
  - Yhden työnantajan mukaan yhteydenotto sijoittui ajankohtaan, jossa yrityksessä oli käynnissä isoja muutoksia, eikä palvelu ollut ajankohtainen.
  - Toisen työnantajan mukaan kaikki tutkintoa vailla olevat työntekijät olivat jo ehtineet aloittaa koulutuksen – tarve koulutustiedolle olisi ollut aiemmin.
- Kolmannen työnantajan mukaan palveluntuottajan yhteydenotto ei tavoittanut oikeaa henkilöä organisaatiossa. Tämän vuoksi mahdollisuus oli jäänyt hyödyntämättä, vaikka tarvetta olisi ollut.



# Työnantajien näkemykset palvelun järjestämisen haasteista (1/2)

- Työnantajat kokivat koulutussanaston ja pilotin aihepiirin vieraaksi.
  - Palveluntuottajan yhteydenotto oli aiheuttanut "enemmän kysymyksiä kuin vastauksia".
- Toimialakohtaiset reunaehdot vähensivät kiinnostusta osallistua palveluun.
  - Osa haastatelluista työnantajista toimii aloilla, joissa oppiminen tapahtuu pitkälti työssä, soveltuvia tutkintoja on huonosti tarjolla tai alan oppilaitokset sijaitsevat toisella puolella Suomea.
  - Tietyille aloille työllistyy pääsääntöisesti henkilöitä, joilla on jo tutkinto (esimerkiksi sosiaali- ja terveysala).
- Haasteet infotilaisuuksien ja ohjausten sisällöissä ja viestin kohdentamisessa oikein.
  - Koulutuksen sanasto on usein hankalaa, olisi viestittävä lähestyttävällä ja selkeällä tavalla.
  - Työnantajien mukaan osa työntekijöistä tarvitsisi syvällisempää tietoa, yksilöllisemmin, selkeämmin ja hitaammin. Osa tilaisuuksista oli sisältänyt liikaa tietoa, liian laajasti, liian nopeasti ja liian isossa ryhmässä.

”

**Mä oon ite ollu ammatillisen  
koulutuksen puolel, niin siellä on tää  
termistö aina tosi hankalaa, et sen  
vois ehkä pukee vähän sellaseen  
selkeempään asuun, niin se aina  
helpottais sitä.**

**Työnantaja 7**

”

# Työnantajien näkemykset palvelun järjestämisen haasteista (2/2)

- Kaikkien haastateltujen työnantajien mukaan panostus ei kannattanut – punnittava tarkkaan hyödyt ennen mukaan lähtemistä.
  - Koko henkilöstön osallistuminen työajalla on pois tuottavasta työstä. Ratkaisuna voi olla koulutustiedon kohdentaminen vain niille, joilta tutkinto puuttuu tai joita kiinnostaa osaamisen kehittäminen.
- Oppilaitosyhteistyössä nähtiin kehittämistarpeita.
  - Oppilaitosten ja työnantajien yhteistyötä pidettiin nykyisellään liian kapeana, vaatisi monipuolisuutta.
  - Oppisopimukseen liittyy työnantajien keskuudessa ennakkoluuloja ja esteitä, esimerkiksi byrokratiaa tulisi keventää.

”

**Mä toivoisin ihan vilpittömästi koulujen ja työnantajien välisen yhteistyön laventamista, et siihen tulis vähän erilaisia nyansseja ja katsantokantoja, miten me tehdään ja päätetään nämä haasteet yhdessä. Samalla kun lähdetään oppisopimukseen, niin se koetaan jotenkin vaikeeksi työnantajan puitteissa. Pitäisi saada jollakin muotoa madallettua niitä ennakkoluuloja. Yksinkertaistaa kaavakkeita muun muassa mitä on olemassa. Et tämä byrokratia, mikä tulee siinä mukana, niin se on este. Se on ainakin ihan selkee kehityksen kohde.**

**Työnantaja 8**

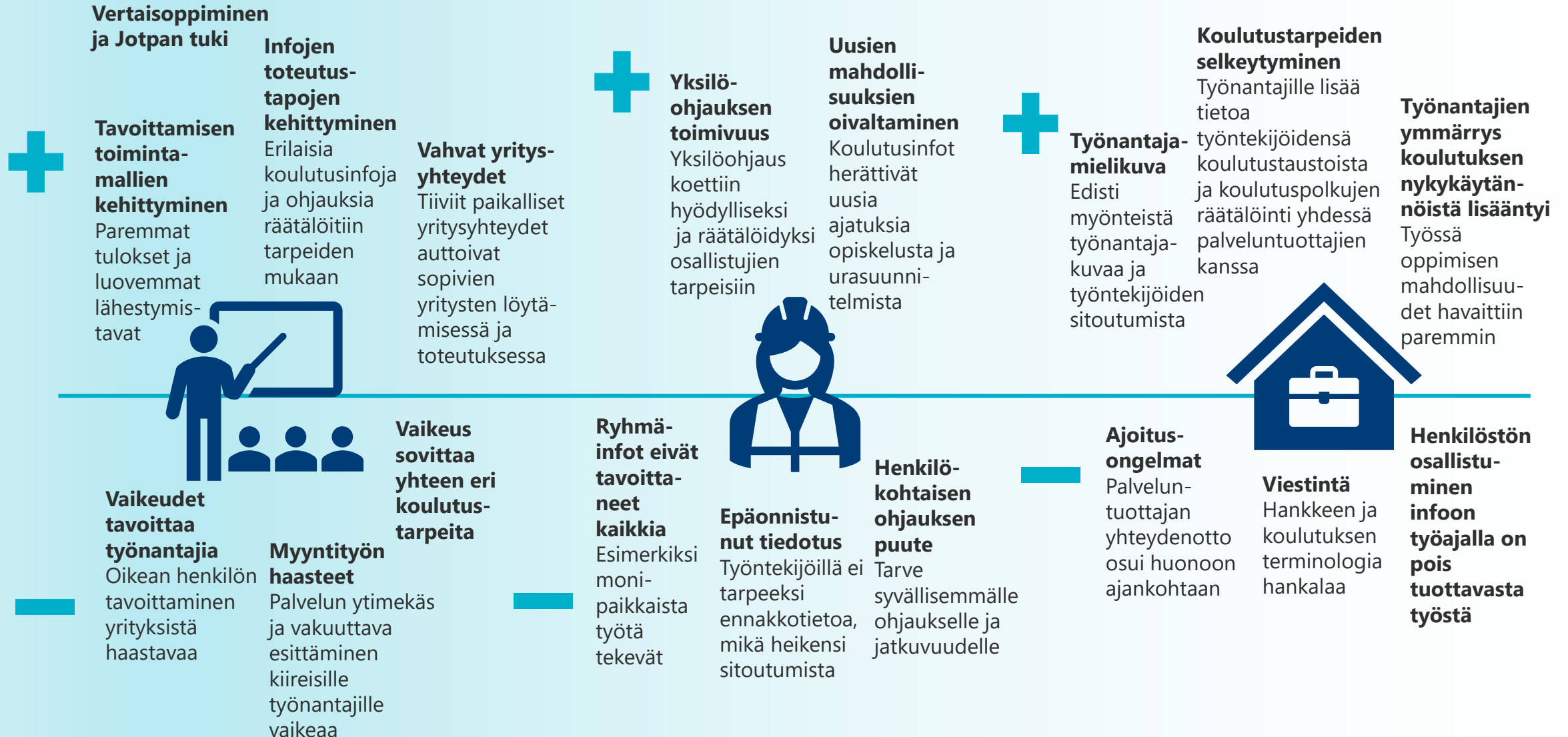
”

## Yhteenvetoa työnantajien haastatteluista

- Työnantajien kiinnostusta palveluun edisti kohdennettu, hyvin valmisteltu ja oikea-aikainen yhteydenotto.
- Työnantajilla oma vahva intressi lähteä mukaan. Kouluttautumisen tuli hyödyttää työntekijän ohella myös työnantajaa. Työnantajia palveli parhaiten tieto, joka oli fokusoitu oman alan koulutukseen ja omalle alueelle. Lisäksi sisältö ja toteutus tuli räätälöidä myös työntekijöiden tarpeisiin.
- Työnantajat näkivät palvelulla ja sen tavoitteilla olevan monia hyötyjä työntekijöille, mutta myös laajemmin työnantajille ja yhteiskunnalle.
- Työnantajien odotukset eivät aina täyttyneet. Työnantajan näkökulmasta koulutustietoa voisi kohdentaa vain niille, joilla on kiinnostusta osaamisen kehittämiseen.

# Yhteenveto

# Pilotin hyödyt ja haasteet



# Työterveyslaitos

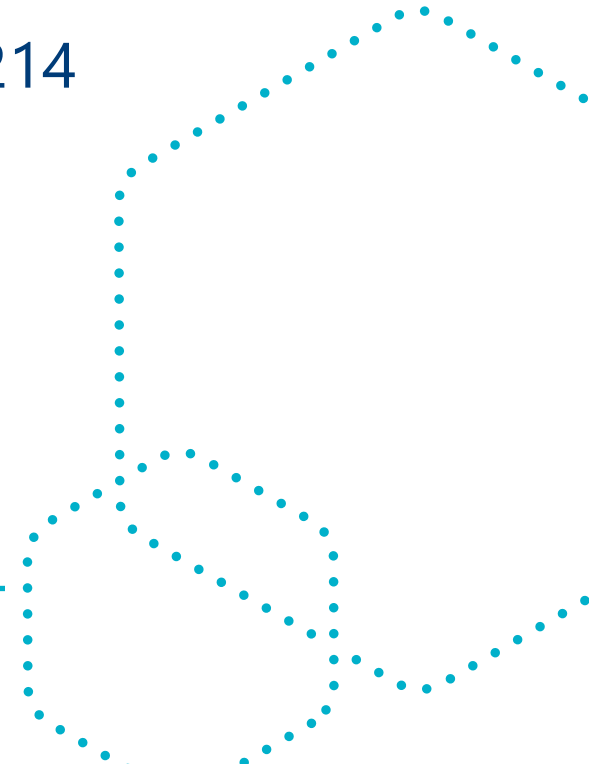
## KIITOS!

Anu Järvensivu, [anu.jarvensivu@ttl.fi](mailto:anu.jarvensivu@ttl.fi), 030 474 8604

Mirkka Vuorento, [mirkka.vuorento@ttl.fi](mailto:mirkka.vuorento@ttl.fi), 030 474 3214

Pinja Ryky, [pinja.ryky@ttl.fi](mailto:pinja.ryky@ttl.fi), 030 474 3337

**LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?  
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA  
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI**





# Tutkimus jatkuu

Kirjepostikokeilun ja hakevan toiminnan pilotin rekisteriseuranta jatkuu vuonna 2025.

Jotpa julkaisee tutkimuskokonaisuuden loppuraportin vuoden 2025 loppuun mennessä.

Akateeminen tutkimus jatkuu vielä vuoden 2025 jälkeen.

Tutkimuskokonaisuuden koordinoinnista Jotpassa on vastannut **projektipäällikkö Milma Arola**.

# Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

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

[info@jotpa.fi](mailto:info@jotpa.fi)