ACCEnT

Accelerating Coaching and Counseling through e-Tools and innovative Training

Kansainvälinen raportti

Vaikeasti tavoitettavien ryhmien neuvonnan ja heidän parissaan työskentelevän ohjaustyötä tekevien tilanne ja tarpeet viidessä Euroopan maassa

KSL OPINTO-KESKUS

Sisällys

Johdanto **1**

1. Katsaus vaikeasti tavoitettaviin ryhmiin viidessä Euroopan maassa **5**

1.1. Opinnot keskeyttäneiden, NEET-nuorien, pitkäaikaistyöttömien, maahanmuuttajien, pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määritelmät 5

1.2. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien kehityssuunnat 7

2. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjauksen ja neuvonnan nykytila viidessä Euroopan maassa **13**

2.1. Suomi 14

2.2. Saksa 15

2.3. Irlanti 15

2.4. Portugali 16

2.5. Iso-Britannia 16

3. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevien uraohjaajien ja ohjaushenkilöstön tilanne ja koulutustarpeet viidessä Euroopan maassa **17**

3.1. Empiirisen tutkimuksen metodologiset suuntaviivat 17

3.2. Keitä he ovat? Analyysi ohjaus- ja valmennustyötä tekevien henkilökohtaisista, koulutuksellisista ja ammatillisista taustoista, ja heidän asiakkaidensa ominaisuuksien tunnistamista 18

3.3. Mitkä ovat ohjaus- ja valmennustyötä tekevien vaikeudet ja haasteet työssä, ja valmennustarpeet? 26

3.4. Mikä on tunnistettu oppisisältö ja haluttu ympäristö koulutukselle? Haasteena verkkotyökalujen käyttö neuvonta/valmennusprosesseissa 29

Johtopäätökset **32**

Lähteet **34**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1: Opinnot keskeyttäneet Euroopan Unionissa (%)

Kuvio 2: Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret Euroopan Unionissa (%)

Kuvio 3: Pitkäaikaistyöttömyys Euroopan Unionissa (%)

Kuvio 4: Ohjaustyötä tekevien koulutustaso (%)

Kuvio 5: Keskimääräinen viikkotuntimäärä, joka on käytetty vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjaukseen, neuvontaan ja valmennukseen, maittain

Kuvio 6: Kuinka usein ohjaustyötä tekevät työskentelevät vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa (%)

Kuvio 7: Suurimmat vaikeudet, joita ohjaustyötä tekevät ovat kokeneet työskennellessään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa (%)

Taulukko 1: Maahanmuuttajien määrät viidessä Euroopan Unionin valtiossa (2017)

Taulukko 2: Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrä viidessä Euroopan unionin maassa (2018)

Taulukko 3: ACCEnT-tutkimukseen osallistuneiden vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa ohjaustyötä tekevien otoskoko, maan mukaan (lukumäärä ja %)

Taulukko 4: Koulutus, kurssit ja seminaarit, joihin ohjaustyötä tekevät ovat osallistuneet

Taulukko 5: Lausunnot koulutuksista, kursseista ja seminaareista, joihin ohjaustyötä tekevät ovat osallistuneet

Taulukko 6: Ohjaushenkilöstön ammattinimikkeet

Taulukko 7: Lausunnot suurimmista vaikeuksista, joita ohjaustyötä tekevät ovat kohdanneet työskennellessään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa

Taulukko 8: Alueet, joilla vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa ohjaustyötä tekevät ilmoittavat tarvitsevansa lisää koulutusta (vastausten lukumäärä monivalintakysymykseen ja %)

Taulukko 9: Lausunnot pääalueista, joilla vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevä ohjaushenkilöstö tarvitsee lisää koulutusta

Taulukko 10: Ohjaustyötä tekevien motivaatio etsiä koulutusta (monivalintakysymysten vastausten lukumäärä ja %)

Taulukko 11: Sisällöt, joihin ohjaustyötä tekevät haluavat perehtyä kurssilla (monivalintakysymysten vastausten lukumäärä ja %)

Johdanto

Vaikeasti tavoitettavien ryhmien integraatio eurooppalaisille työmarkkinoille on edelleen haaste. Euroopan maat ovat ottaneet vastaan enenevässä määrin maahanmuuttajia, pakolaisia ja turvapaikanhakijoita; ryhmiä, jotka voidaan luokitella uudemmiksi vaikeasti tavoitettaviksi ryhmiksi, jo olemassa olleiden pitkäaikaistyöttömien, koulun keskeyttäneiden ja NEET-nuorten (koulutuksen ja työn ulkopuolella olevat nuoret) lisäksi. Ohjaushenkilöstö on avainasemassa näiden ryhmien integroimisessa eurooppalaisille työmarkkinoille ja yhteiskuntaan toimien muutoksentekijöinä työttömyydestä työelämään siirtymisen prosessissa. Kun otetaan huomioon heidän merkittävä roolinsa haastavassa integraatioprosessissa, ohjaajien ja kouluttajien on jatkuvasti päivitettävä osaamistaan ja käyttämiään työvälineitä, jotta pystyvät sopeutumaan tämänhetkisiin ammatillisiin haasteisiin. Parantaakseen tämän henkilöstön päivittäisiä toimintatapoja ja täyttääkseen heidän koulutustarpeensa ACCEnT-projekti pyrkii merkittävästi myötävaikuttamaan syrjäytymisriskissä olevien ihmisten parissa työskentelevien ohjaustyötä tekevien tietojen, pätevyyden ja taitojen edistämiseen. ACCEnT on eurooppalainen projekti, jota rahoittaa Euroopan Komissio Erasmus + -ohjelman kautta. ACCEnT-projektissa on mukana viisi kumppania viidestä eri valtiosta: Innovation in Learning -instituutti (Friedrich Alexander University Erlangen-Nuremberg) Saksasta, Kansan sivistystyön liitto ry (KSL) Suomesta, Galway and Roscommon Education & Training Board (GRETB) Irlannista, European Board for certified Counselors (EBCC) Portugalista ja Aspire-Igen Group International Iso-Britanniasta.

Tämän monikansallisen raportin ensimmäinen luku keskittyy edellä mainittujen vaikeasti tavoitettavien ryhmien kehityssuuntien määrittelyyn ja analyysiin hankkeessa mukana olevissa viidessä Euroopan maassa. Toisessa luvussa kuvaillaan näiden vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjauksen ja neuvonnan nykytilaa, kun taas raportin kolmas ja viimeinen luku esittää metodologiset suuntaviivat ja ACCEnT-kumppanien suorittaman empiirisen tutkimuksen tulokset. ACCEnT-tutkimus kehitettiin tarkoituksenaan analysoida vaikeasti tavoitettavien ryhmien parissa työskentelevien uraohjaajien, valmentajien ja ohjaustyötä tekevien nykytilannetta ja koulutustarpeita projektin osallistujien keskuudessa, kyseiselle ohjaushenkilöstölle kehitteillä olevan innovatiivisen verkkokurssin rakenteesta ja opetussuunnitelmasta tiedottamisen ohella. Tämä joustava verkko-oppimismahdollisuus koostuu neljästä moduulista, (1) tiedon tarjoaminen, (2) ohjaus, kompetenssi valmennus- ja

viestintätaidoissa ohjaushenkilöstölle, (3) monikulttuurisuustaidot ja (4) apu sähköisten välineiden käytössä ohjaus- ja viestintäprosesseissa.

1. Katsaus vaikeasti tavoitettaviin ryhmiin viidessä Euroopan maassa

Termiä ”vaikeasti tavoitettava” käytetään kuvaamaan väestön alaryhmiä, joihin on vaikea muodostaa yhteys ja saada osallistumaan tiettyihin palveluihin johtuen henkilökohtaisista tilanteista, ominaisuuksista ja käytöksestä, fyysisestä ja geografisesta sijainnista, sosiaalisesta näkymättömyydestä, kulttuuritaustasta ja taloudellisesta tilanteesta (Shanghai et al., 2011). Näihin ryhmiin voi kuulua etnisiä tai kielivähemmistöjä, vammaisia, nuoria, vanhuksia, henkilöitä, joiden luku- ja kirjoitustaidon taso on matala, ynnä muita (Eltis, 2019).

Vaikeasti tavoitettavat ryhmät ovat luonnoltaan monitahoisia ja tyypillisesti aliedustettuina yhteiskunnassa, mikä johtaa siihen, että heidän kanssaan työskentelevä ohjaushenkilöstö ja muut ammattilaiset kohtaavat suuria haasteita soveltuvan tuen tarjoamisessa ja tuloksekkaan yhteistyön rakentamisessa. Monista alaryhmistä, jotka voitaisiin määritellä vaikeasti tavoitettaviksi, tämä raportti keskittyy seuraaviin: opinnot keskeyttäneet, NEET-nuoret, pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, pakolaiset ja turvapaikanhakijat.

1.1. Opinnot keskeyttäneiden, NEET-nuorien, pitkäaikaistyöttömien, maahanmuuttajien, pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määritelmät

Opinnot keskeyttäneet

Määritelmä opinnot keskeyttäneille näyttää analyysin mukaan olevan samankaltainen viidessä Euroopan maassa (Saksa, Suomi, Irlanti, Portugali ja Iso-Britannia). Opinnot keskeyttäneet voidaan määritellä 18-24-vuotiaiksi, jotka ovat käyneet vain peruskoulun tai vähemmän, eivätkä enää ole koulussa tai opiskele. Opintojen keskeyttäminen voi ilmetä monissa eri muodoissa, sisältäen ”ennen oppivelvollisuuden loppua koulun keskeyttäneet nuoret, peruskoulun suorittaneet, jotka eivät ole suorittaneet toisen asteen koulutusta, ja ne, jotka ovat suorittaneet ammatillisia tai ammatilliseen koulutukseen valmistavia opintoja, mutta eivät ole saavuttaneet toisen asteen tutkintoa vastaavaa tutkintoa” (Euroopan

komissio, 2011). Opintojen kesken jääminen on nykypäivänä ongelmallinen ilmiö, koska nuoret saattavat edelleen poistua koulutusjärjestelmästä ilman välttämätöntä tutkintoa. Esimerkiksi, todisteet näyttävät, että opinnot aikaisin keskeyttäneet, jotka eivät jatka jatkokoulutukseen Irlannissa “ovat kaksinkertaisessa riskissä joutua työttömiksi, kuin muut 18-24-vuotiaat, jotka eivät ole keskeyttäneet opintoja” (Central Statistics Office, 2018).

Koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevat nuoret (NEET)

Vaikka NEET-väestölle on monia määritelmiä, tässä raportissa viitataan määritelmään, joka on yleisesti käytössä Euroopan Unionissa. Se kuvaa NEET-ryhmän väestön alaryhmänä, joka koostuu nuorista 15-24-vuotiaista, jotka täyttävät seuraavat kaksi kriteeriä: he eivät ole työelämässä (työtön tai taloudellisesti passiivinen, ILO:n määritelmän mukaan); eivätkä ole olleet minkäänlaisessa koulutuksessa viimeisen neljän viikon aikana (Eurostat, 2018). NEET-ilmiö on näin ollen suuri sosiaalinen ongelma. Tähän ryhmään viitataan ”lannistuneina” ja ”passiivisina” nuorina, koska koulutusjärjestelmä ei houkuttele heitä ja työmarkkinat eivät ole valmiita heidän integraationsa helpottamiselle (Eurofound, 2012; 2014; OECD 2016a).

Pitkäaikaistyöttömät

Pitkäaikaistyöttömillä viitataan yksilöihin, jotka eivät ole työelämässä ja ovat olleet työttömiä 12 kuukautta tai pidempään (Eurostat, 2018). ACCEnTin kansalliset raportit viidestä Euroopan maasta ovat yhteneväiset sen osalta, että pitkäaikaistyöttömyyden nähdään vaikuttavan eniten vähän koulutettuihin yksilöihin. Koska tämänhetkiset työmarkkinoiden trendit vaativat enenevässä määrin todistuksia ja tutkintoja, integraatio työmarkkinoille on vaikeaa. Muita tekijöitä, jotka usein vaikuttavat pitkäaikaistyöttömyyteen ovat mielenterveysongelmat, tehden asiasta vaikean käsitellä.

Maahanmuuttajat

Maahanmuuttajat voidaan määritellä monella tavalla, mutta tässä raportissa käytetään YK:n talous- ja sosiaalineuvoston määritelmää kansainvälisistä maahanmuuttajista ”henkilöinä, jotka vaihtavat asuinmaataan, riippumatta muuton syistä tai heidän oikeudellisesta

asemastaan”. Näin ollen, maahanmuuttaja voidaan tulkita henkilöksi, jonka kansallisuus on eri kuin asuinmaa. Toinen tapa määritellä maahanmuuttaja on joku, joka muuttaa toiseen maahan vähintään vuodeksi. Kuitenkin, maahanmuuttaja ei ole vaikeasti tavoitetteva määritelmältään. Maahanmuuttajat voidaan nähdä “vaikeasti tavoitettavina” joissain tapauksissa puutteellisen kielitaidon, kulttuurillisen monimuotoisuuden ja ammatillisten taitojen tunnistamisen vaikeuksien takia.

Pakolaiset ja turvapaikanhakijat

Viitaten pakolaisen tai turvapaikanhakijan määritelmään, otamme huomioon YK:n määritelmän. Täten, pakolaiset voidaan kuvata henkilöinä, ”jotka ovat alkuperäisen asuinmaansa ulkopuolelle, koska pelkäävät vainoa, konflikteja, yleistä väkivaltaa tai muita olosuhteita, jotka vakavasti häiritsevät yleistä järjestystä ja tarvitsevat siksi kansainvälistä suojelua” (YK:n pakolaisjärjestö). Lisäksi, YK:n pakolaisjärjestön mukaan turvapaikanhakijat ovat henkilöitä, jotka hakevat kansainvälistä suojelua ja joiden turvapaikkahakemusta ei ole vielä käsitelty maassa, johon he ovat matkustaneet. Kuten Amnesty International alleviivaa, ”jokainen turvapaikanhakija ei ole pakolainen, mutta jokainen pakolainen on ollut alun perin turvapaikanhakija”.

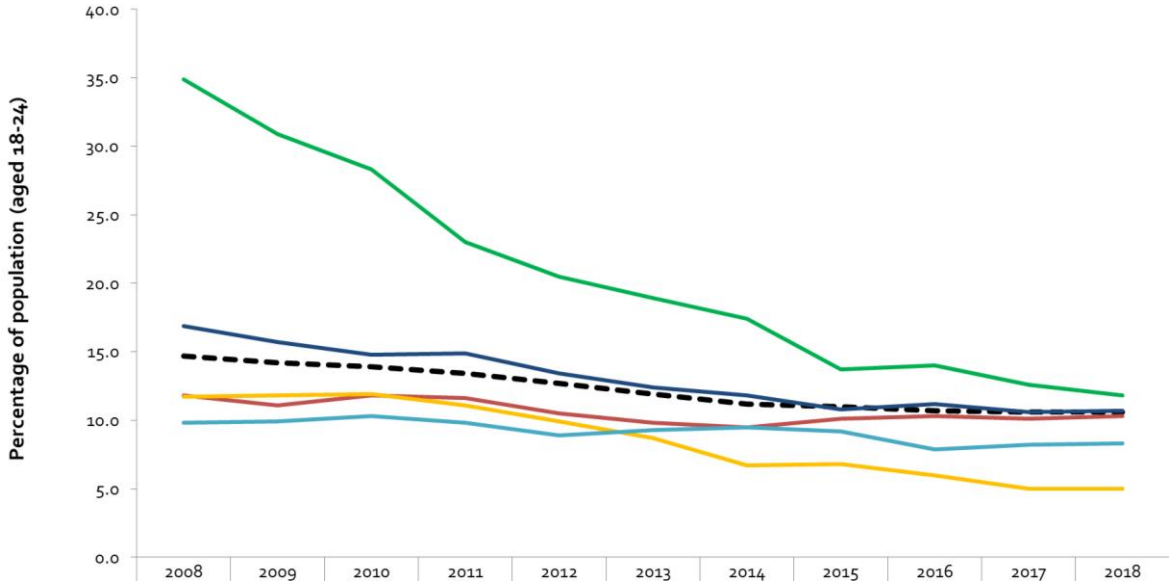
1.2. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien kehityssuunnat

Määriteltyämme lyhyesti vaikeasti tavoitettavat ryhmät, joita tämä raportti analysoi, tarkastelemme nyt näiden ryhmien tilastollisia kehityssuuntia viidessä Euroopan maassa.

Opinnot keskeyttäneet

Eurostatin (2019) mittarin mukaan, opinnot keskeyttäneitä mitataan prosentuaalisesti kaikista 18-24-vuotiaista sen mukaan, ketkä ovat suorittaneet korkeintaan peruskoulun, eivätkä ole olleet sen jälkeen missään koulutuksessa.

Kuvio 1: Opinnot keskeyttäneet Euroopan Unionissa (%)



Lähde: Eurostat, own elaboration from database [edat_lfse_14]

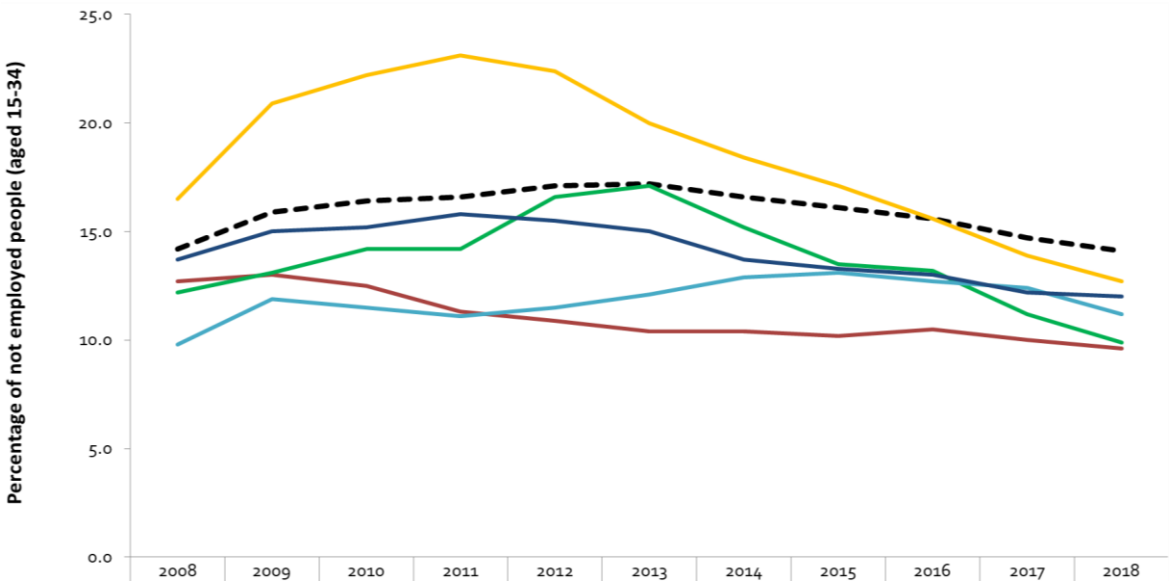
Viimeisen vuosikymmenen (2008-2018) aikana havaittiin suuri pudotus opinnot keskeyttäneiden määrissä EU-28-maissa, kuten graafista 1 nähdään (14,7 prosentista 10,6 prosenttiin). Joka tapauksessa, opinnot keskeyttäneiden määrä vuonna 2018 pysyi hyvin korkeana Portugalissa (11,8%), Iso-Britanniassa (10,7%) ja Saksassa (10,3%), erityisesti kun lukuja verrataan Suomeen (8,3%) ja Irlantiin (5%). EU-28-maiden jaettu näkemys on, että opinnot keskeyttäneiden määrä ei saisi ylittää kymmentä prosenttia vuoteen 2020 mennessä, mikä on linjassa Euroopan koulutusyhteistyön strategisen viitekehyksen tavoitteiden kanssa (Eurostat, 2018).

Viimeaikaisen saksalaisen ammatillista koulutusta koskevan raportin (Berufsbildungsbericht 2019) mukaan nuoret, joilla matalampi koulutustaso ja ammatillinen tutkinto, ovat suuremmassa riskissä joutua työttömiksi tai jopa pitkäaikaistyöttömiksi, tienaavat keskimäärin merkittävästi vähemmän kuin nuoret, joilla on korkeampi ammatillinen tutkinto. Mitä tulee muihin ACCEnT-projektin osallistujamaihin, Suomessa koulutuksen laatu on ymmärretty avaintekijäksi ihmisten työelämätaitojen ja elämänlaadun parantamisessa. Lisäksi peruskoulu on ollut elintärkeä saavutus suomalaisessa koulutuspolitiikassa. Vastakohtana tälle positiiviselle tilanteelle, Portugalissa on suuri määrä nuoria, jotka keskeyttävät opinnot nuoressa iässä pakon edessä monista eri syistä, kuten huonojen elinolosuhteiden, pienten tulojen tai huono-osaisen perhetaustan takia.

Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret (NEET)

Kuten kuviosta 2 nähdään, NEET-nuorten määrä Euroopan Unionissa (EU-28-maat) ovat pysyneet ennallaan viimeisen vuosikymmenen aikana (14,8% vuonna 2008, 14,1% vuonna 2018), huolimatta siitä, että määrä nousi 17,2 prosenttiin vuonna 2013 talouskriisin takia.

Kuvio 2: Työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret Euroopan Unionissa (%)



Lähde: Eurostat, own elaboration from database [edat_lfse_20]

Kuviossa 2 analysoitujen viiden Euroopan maan kesken, Irlanti erottautuu korkeimmalla NEET-nuorten määrällä. (12,8% vuonna 2018), seuraavana tulee Iso-Britannia (12%) ja Suomi (11,2%). Matalimmat NEET-nuorten määrät havaittiin Portugalissa (9,9%) ja Saksassa (9,6%) vuonna 2018.

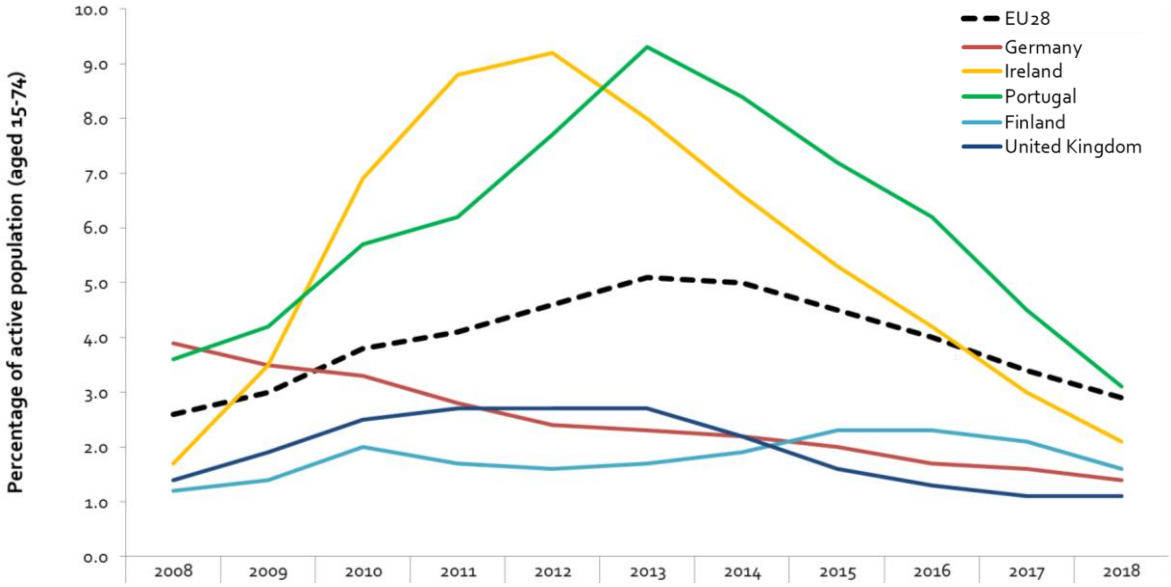
Kun nuoret eivät ole työelämässä tai koulutuksessa, ilmiöllä on kaksi seurausta: mikrotaloudellisella tasolla NEET-nuoret kärsivät todennäköisemmin köyhyydestä, yhteiskunnallisesta ja sosiaalisesta syrjäytymisestä, kun taas makrotaloudellisesta näkökulmasta, NEET-nuoret edustavat merkittävää menetystä tuotannollisessa kapasiteetissa ja käyttämättömissä sosiaalietuuksissa (Eurostat, 2012). Näistä syistä on erittäin tärkeää saada selville, ketkä ovat vaarassa tulla NEET-nuoriksi. Matalasti koulutettujen nuorten riski tulla NEET-nuoreksi on kolme kertaa suurempi kuin korkeasti koulutettujen (Eurostat, 2012). Tämä vaikuttaa myös nuoriin maahanmuuttajiin ja

maahanmuuttajien jälkeläisiin, kuin myös vammaisiin ja terveysongelmista kärsiviin (Silva, 2015).

Pitkäaikaistyöttömät

Pitkäaikaistyöttömien määrää analysoidaan kuviossa 3 ja siinä viitataan 15-74-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien prosenttiosuuteen suhteessa työikäiseen väestöön samassa ikähaarukassa, ovat he sitten työssäkäyviä tai työttömiä.

Kuvio 3: Pitkäaikaistyöttömyys Euroopan Unionissa (%)



Lähde: Eurostat, own elaboration from database [une_ltu_a]

Kuten kuviosta 3 selviää, Portugali (3,1%) ja Irlanti (2,1%) ovat kaksi maata, joissa pitkäaikaistyöttömien osuudet olivat korkeimmat vuonna 2018 verrattuna Suomeen (1,6%), Saksaan (1,4%) ja Iso-Britanniaan (1,1%). Irlanti on näin ollen vertailun ainoa maa, jossa pitkäaikaistyöttömien määrä on matalampi kuin EU28-alueella (2,8% vuonna 2018).

Pitkäaikaistyöttömyyden riski on suuri henkilöillä, joilla on niin kutsuttuja työllistymistä rajoittavia ominaisuuksia, kuten korkea ikä ja matala koulutustaso, jotka näin ollen edustavat suurta estettä työmarkkinoille sijoittumisessa (Bundesagentur fur Arbeit, 2017). Lisäksi työttömyys näyttää korreloivan positiivisesti vanhempien työttömyyden tai yhden vanhemman perheessä elämisen kanssa (Silva, 2015).

Laajemmassa mittakaavassa on myös huomioitava, että Saksassa on kolmanneksi matalin yleinen työttömyysaste Euroopan Unionissa 3,4% (Bundesagentur fur Arbeit, 2018). Lisäksi, Eurostat (2019) on hiljattain arvioinut, että 16 miljoonaa ihmistä EU-28-maissa oli työttöminä helmikuuhun 2019 mennessä. Verrattuna helmikuuhun 2018, työttömien määrä laski 1,5 miljoonalla ihmisellä EU-28-alueella ja 1,2 miljoonalla euroalueella.

Maahanmuuttajat

Eurooppalainen maahanmuuttopolitiikka pyrkii tukemaan maahanmuuttajien integraatiota kohdeyhteiskuntaan. Voimme todentaa taulukon 1 mukaan, että viidestä analysoidusta Euroopan maasta Saksa on suurin maahanmuuttajien vastaanottajamaa (917 100 maahanmuuttajaa) vuonna 2017, ja toiseksi suurin on Iso-Britannia (644 200). Paljon pienemmillä maahanmuuttajamäärillä, löydämme taulukosta Irlannin (78 500), Suomen (31 800) ja Portugalin (36 600).

Taulukko 1: Maahanmuuttajien määrät viidessä Euroopan Unionin valtiossa (2017)

Maa	Maahanmuuttajien kokonaismäärä	
	Tuhat	*Per 1 000 asukasta*
Saksa	917.1	11.1
Iso-Britannia	644.2	9.8
Irlanti	78.5	16.3
Portugali	36.6	3.6
Suomi	31.8	5.8
EU28	**-**	**4.7**

Lähde: Eurostat, own elaboration from database [migr_imm1ctzand migr_pop1ctz]

Viisi analysoitua Euroopan maata ottavat vastaan maahanmuuttajia, joiden kansallisuudet ovat moninaiset ja jotka pyrkivät työllistymään hyviin työpaikkoihin tai saavuttamaan parempia elinolosuhteita. Saksassa, jossa turkkilaiset olivat eniten edustettu ryhmä tammikuun ensimmäisenä vuonna 2018, ulkomaalaisten välillä on paljon heterogeenisyyttä (Eurostat 2019). Samaan aikaan puolalaiset olivat merkittävin ulkomainen ryhmä Iso-Britanniassa, pakistanilaisten ja bangladeshilaisten ollessa myös tärkeitä osia ulkomaisia yhteisöjä. Iso-Britannian ja Irlannin välillä nähdään yhteneväisyyttä ja näin ollen viimeksi mainittu on vastaanottanut maahanmuuttajia lähinnä Puolasta ja Iso-Britanniasta. Portugalin

suhteen, yksi 25:stä asukkaasta on maahanmuuttaja ja suurin osa ulkomaisesta väestöstä tulevat portugalinkielisistä maista, kuten Cape Verdeltä ja Brasiliasta. Viimeisenä, virolaiset ja venäläiset olivat merkittävimmät Suomessa rekisteröidyt maahanmuuttajaryhmät 1. tammikuuta 2018. Euroopan maahanmuuttoverkoston ja Suomen maahanmuuttoviraston (2018) mukaan pääsyyt maahanmuutolle olivat perhe, työ, koulutus tai kansainvälinen suojelu.

Pakolaiset ja turvapaikanhakijat

YK:n pakolaisjärjestöltä (UNHCR 2019) saatujen, taulukossa 2 esitettyjen, tietojen mukaan Saksalla ja Iso-Britannialla on Euroopan maista suurimmat pakolaismäärät (1 063 837 ja 126 720), kun verrataan niitä muihin analysoituihin Euroopan maihin. Lisäksi, Saksassa oli rekisteröity joulukuussa 2018 456 000 töitä etsivää pakolaista, pitäen sisällään lähes 175 000 työtöntä (Bundesagentur fur Arbeit, 2018). Tilanne on hyvin erilainen verrattuna Suomeen (22 295), Irlantiin (6041) ja Portugaliin (2136), joissa tämä vaikeasti saavutettava ryhmä oli paljon vähemmän hallitseva vuonna 2018.

Taulukko 2: Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrä viidessä Euroopan unionin maassa (2018)

Turvapaikan/ asumisen kohdemaa	Pakolaiset	Turvapaikan hakijat
Saksa	1,063,837	369,284
Iso-Britannia	126,720	45,244
Suomi	22,295	3,290
Irlanti	6,041	7,196
Portugali	**2,136**	**85**

Lähde: own elaboration from UNHCR/Governments (2019)

Saksa ja Iso-Britannia ovat myös turvaa etsivien turvapaikanhakijoiden määrissä kaksi suurinta analysoiduista Euroopan maista (369 284 ja 45 244 vuonna 2018), ja niitä seuraa Irlanti (7196), Suomi (3290) ja Portugali (85). Lisäksi, 147 maan kansalaiset hakivat turvapaikkaa Euroopan unionista ensimmäistä kertaa vuoden 2018 neljännellä kvartaalilla, syyrialaisten, afganistanilaisten ja irakilaisten ollessa kolme pääkansalaisuutta, jotka hakivat turvapaikkaa (Eurostat 2018).

2. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjauksen ja neuvonnan nykytila viidessä Euroopan maassa

Euroopan talouskriisi on vaikuttanut yrityksiin, lisännyt syrjäytymisen riskiä monille ihmisille ja aiheuttanut epävakautta työhön. Taloudellinen romahdus vaikutti erityisesti nuoriin, joiden uranäköalat joutuivat uhatuiksi.

Vastauksena eri ryhmien työttömyysilmiölle, Euroopan maat ovat pyrkineet muotoilemaan erilaisia koulutus- ja työvoimakäytäntöjä. Uraohjauksella ja neuvonnalla ovat enenevässä määrin keskeinen rooli näissä kansallisissa toimintaperiaatteissa, sen ansiosta, että se on tehokas tapa kehittää soveltuvia taitoja ja kykyjä, joita tarvitaan menestyksekkäiden urapolkujen saavuttamiseen. Vaikka ohjaustoiminta keskittyy yksilöihin, on sillä myös laajempia hyötyjä yhteiskunnan tasolla. Joustavuutensa kautta ohjaus ja valmennus voivat auttaa yksilöitä tiedostamaan paremmin omat tavoitteensa, tarjota parempaa ymmärrystä heidän koulutustarpeistaan ja uramahdollisuuksistaan. Nämä prosessit voidaan toteuttaa yrityksissä, paikallisyhteisöissä tai kouluissa, tähdäten parempiin oppimistuloksiin, tiedonvälitykseen, tuottavuuteen ja innovaatioihin. Yhteenvetona, uraohjaus-, neuvonta- ja valmennuskäytäntöjen tarkoitus on lopulta auttaa ihmisiä ja organisaatioita sopeutumaan epätyypillisiin sosioekonomisiin olosuhteisiin (Cedefop, 2015).

Neuvontatoiminnan suuremman alan sisällä, uraohjauksen erikoisala voidaan kuvata kaksisuuntaisena puolueettomana ja joustavana prosessina. Se vastaa asiakkaiden tarpeisiin ja heidän haluunsa muuttua tukemalla heidän päätöksentekoprosessejaan ja rohkaisemalla proaktiivisuuteen (Prometheus, 2016). On olemassa kiireellinen tarve kontekstualisoida uraohjauksen käytännöt, jotta ne olisivat ymmärrettäviä ja toisivat lisäarvoa yksilöille ja koko yhteiskunnalle. On täten oleellista huomioida uraohjauksen positiiviset vaikutukset yhteisön heikko-osaisimpiin. Näin ollen käsittelemme ammatillisen ohjauksen ja uraohjauksen nykytilaa yllämainittujen vaikeasti tavoitettavien ryhmien keskuudessa ACCEnT-kumppanimaissa.

2.1. Suomi

Yksi uraohjauksen päämääristä Suomessa on auttaa yksilöitä tekemään päätöksiä omia uravalintojaan koskien. Kansallisen Euroguidance-verkoston (2019) mukaan “jokainen Suomessa on oikeutettu ohjaus- ja neuvontapalveluihin riippumatta siitä ovatko he

opiskelijoita, työssäkäyviä, työttömiä tai työmarkkinoiden ulkopuolella". Kuten on havaittu muissa Euroopan maissa, päävastuu näistä palveluista on julkisilla laitoksilla (valtiolla ja kunnilla), jotka ovat vastuussa koulutus- ja työllisyysohjelmista. Koulutus- ja valmennusinstituutiot ovat kaksi kokonaisuutta, jotka ovat pääasiassa vastuussa yksilöiden ohjauksesta ja neuvonnasta, kun taas työllisyyspalvelut keskittyvät ensisijaisesti niihin, jotka ovat työttömiä.

Suomi on kehittänyt vahvaa, yhtenäistä ja kokonaisvaltaista elinikäistä ohjausjärjestelmää, joka varmistaa neuvonnan helpon saatavuuden kaikille yksilöille ja soveltuvan toteutuksen heidän tarpeidensa tyydyttämiseksi. Tämä kansallinen elinikäinen ohjausstrategia asettaa tavoitteet yhtenäiselle, elinikäiselle ohjauspalvelulle. Lisäksi, suomalainen strategia pyrkii palveluiden tasa-arvoiseen saatavuuteen, uranhallintaitoihin, ohjaustyötä tekevien ammattitaitoon, laatuvakuuteen ja yhteisön eri osien yhteistyöhön (Euroguidance Finland, 2018).

2.2. Saksa

Saksalainen ohjausjärjestelmä tarjoaa kaikille kansalaisille mahdollisuuden hyödyntää koulutus- ja uraohjauspalveluita kaikissa elämänsä vaiheissa. Uraohjauksen [provision] perustuu perinteisesti jakoon koulutuksellisen ja ammatillisen ohjauksen välillä ammatillisen valmennuksen ja työllisyyssektoreissa. Ohjauksen [provision] rakenne heijastuu saksalaisiin koulutus- ja työllisyysjärjestelmiin, jotka jakavat vastuualueita liittovaltion hallinnon, osavaltioiden ja kuntien kanssa, näytellen myös merkittävää roolia ohjauspalveluiden tarjoamisessa aikuiskoulutuskeskusten kautta.

Liittovaltion työvoimatoimisto (tunnetaan myös nimellä BA - Bundesagentur fur Arbeit) muodostuu yli 150:stä paikallisesta työvoimatoimistosta ja ammatillisesta tietopalvelusta, edustaen avainpelaajaa uraohjauspalveluiden tarjoamisessa. Lisäksi, koulutuslaitokset ovat vastuussa koulujen ohjauspalveluista, joita tarjotaan läpi opiskelijan kouluajan. Saksassa elinikäinen ohjaus nähdään keskeisenä elinikäisen oppimisen ajatusmallin yhteydessä (Euroguidance Germany, 2018).

Saksalaiset julkisten palveluiden tarjoajat, hyväntekeväisyysorganisaatiot ja kunnat (sosiaalihuoltonsa kautta) tarjoavat uraohjausta, työ- ja koulutuspalveluita, joista rahoittaa

valtio. Työvoimatoimistoissa käytetyt neuvonnan menetelmät sisältävät ohjelmia ja palveluita, kuten paikan päällä tapahtuvaa yksilöllistä neuvontaa, jonka avulla ymmärretään asiakkaan tarpeet, määritellään jatkostrategiat ja tarjotaan tukea tai kriisitukea, jos asiakas tarvitsee välitöntä apua (European Network on Youth Employment, 2010).

2.3. Irlanti

Työskentely uraohjauksessa Irlannissa vaatii huolellista tarkkaavaisuutta sosiaalisiin tilanteisiin, koulutusvaatimuksiin ja työn edellytyksiin. Aikuiskoulutuksen ohjauspalvelut (Adult Educational Guidance Services, AEGS) ovat julkinen vastaus uraohjauspalveluiden tarjoamiseksi suoraan vaikeasti tavoitettaville ryhmille. AEGS toimii 16:n irlantilaisen koulutuksen johtoryhmän (Irish Education Training Boards) ohjauksessa ja tukee koulutuksen tietopalveluita, tarjoaa yksilöllistä ja ryhmäohjausta yli 16-vuotiaille, jotka ovat virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle ja jotka toivovat pääsevänsä takaisin koulutukseen. Nämä palvelut on kohdennettu auttamaan nuoria ja aikuisia tiedostamaan käytettävissään olevat vaihtoehdot ja tekemään tietoon perustuvia päätöksiä koulutus- ja työmahdollisuuksiin liittyen. Kattavan koulutusohjauksen ja neuvonnan saatavuuden varmistaminen aikuisille kaikissa työuran vaiheissa on täten tavoiteltava päämäärä. Tarjottavat palvelut ovat ilmaisia ja keskittyvät erityisesti haavoittuvaisempiin ryhmiin, joiden tarpeet voivat vaatia erityistä huomiota.

Irlannissa tarjotaan kansallisesti uraohjaus-, neuvonta- ja valmennuspalveluita valtion rahoittamisen laitosten ja yksityisten toimistojen kautta. Elinikäisiä ohjauspalveluita tarjotaan sekä koulutussektorilla että työmarkkinoiden sisällä, mikä vaatii ohjaustyötä tekeviltä asiakkaidensa kohderyhmille räätälöityjä lähestymistapoja. Kansallinen koulutusohjauskeskus (National Center of Guidance in Education, NCGE) on ottanut vastuulleen ohjaustyön tukemisen ja kehittämisen, isännöiden myös Irish Euroguidance Centre:ä. Irish Euroguidance Centerin mukaan, “tieto- ja ohjauspalvelut jatkokoulutus- ja valmennussektorilla tarjoavat puolueetonta ura- ja koulutustietoa, henkilökohtaista ohjausta ja ryhmäohjausta, joka auttaa ihmisiä tekemään tietoisia valintoja koulutukseen, uraan ja elämään liittyen”.

2.4. Portugali

Kuten kansallinen Euroguidance centre (2018) on selkeästi linjannut:

> “Uraohjauksella on pitkät perinteet Portugalissa, 1900-luvun ensimmäisiltä vuosikymmeniltä lähtien. Tänä päivänä ohjauspalveluita tarjoavat monet tahot, monissa eri konteksteissa, läpi asiakkaan elämänkaaren. Ohjaus- ja neuvontapalveluita järjestetään lähinnä opetusministeriön ja työ- ja sosiaaliministeriön alaisuudessa”.

Lisäksi, Portugalissa on mahdollista toteuttaa ilmaisia uraohjausaktiviteetteja ihmisille, jotka ovat vaarassa jäädä pitkäaikaistyöttömiksi, tavoitteena tukea heidän integraatiotaan työmarkkinoille. Toimien näin, ohjausprosessi nähdään mahdollisuutena uudelleen arvioida elämänpolkuja ja tarkistaa tulevaisuuden uramahdollisuuksia. Esimerkiksi, psykologi- ja ohjauspalveluita on muun muassa kouluissa, Qualifica-keskuksissa, julkisissa työllisyyspalveluissa, yliopistojen urakeskuksissa ja ne tarjoavat systemaattisia ja toisiaan täydentäviä vastatoimia, jotka sovitetaan käyttäjien profiileihin ja jokaisen kohderyhmän tarpeisiin Portugalissa.

2.5. Iso-Britannia

Englanti, Pohjois-Irlanti, Skotlanti ja Wales ovat neljä kansakuntaa, jotka muodostavat Iso-Britannian ja jotka ovat rakentaneet omat urapalvelunsa. Englannilla on käytössään ohjausjärjestelmä, joka poikkeaa Skotlannin, Walesin ja Pohjois-Irlannin järjestelmistä. Urapalveluita tarjotaan Englannissa nuorille kouluissa ja ne ovat vastuussa opiskelijoidensa tiedottamisesta, neuvonnasta ja mentoroinnista. Lisäksi, kansallinen urapalvelu (National Career Services) tarjoaa aikuisille ohjausta oppimisessa, valmennuksessa ja työllistymisessä.

Ohjauspalvelut Skotlannissa (Careers Scotland), Walesissa (Careers Wales/Gyrfa Cymru) ja Pohjois-Irlannissa (Career Services Northern Ireland) tarjotaan samalla tavalla yksityisten tai hyvätekeväisyysorganisaatioiden toimesta, jotka saavat suoraa rahoitusta keskushallinnoilta näissä kolmessa valtiossa. Nuorten ohjauspalvelut järjestetään kouluissa yksityisten nuoria tukevien toimijoiden toimesta, kun he siirtyvät koulusta työelämään tai hakevat alanvaihtoa. Ohjauspalvelut kattavat myös aikuiset, mikä mahdollistaa

uudelleenkouluttautumisen tulevaisuuden ammatteihin ja varmistaa ohjausprosessien saatavuuden läpi elämän.

Kuten Euroguidance centre (2018) on maininnut:

> “Vuonna 2017, Iso-Britannian hallituksen uusi urastrategia asetti päämääriä ja suunnitelmia laajentaa uramahdollisuuksien määrää ja laatua kaiken ikäisille. Se korostaa korkealaatuisten työurien tukemista, maailmanluokan teknistä koulutusta ja korkealaatuista työmarkkinatietoa investointien avain alueina, kuten myös linjaa hallituksen, työnantajien, urapalveluiden, paikallisten päättäjien ja muiden toimijoiden elintärkeän roolin”.

3. Vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevien uraohjaajien ja ohjaushenkilöstön tilanne ja koulutustarpeet viidessä Euroopan maassa

3.1. Empiirisen tutkimuksen metodologiset suuntaviivat

ACCEnT-projektin alla kehitetty empiirinen tutkimus edellytti sekä kvantitatiivisten että kvalitatiivisten metodien käyttöä. Jokainen projektikumppani Suomesta, Saksasta, Irlannista, Portugalista ja Iso-Britanniasta käytti molempia metodeja suorittaessaan tutkimusta kahden kuukauden aikana kansallisella tasolla. Tämä tutkimus pyrki ymmärtämään vaikeasti tavoitettavien ryhmien ohjaustyötä tekevien nykytilanteen näissä viidessä Euroopan maassa, samoin kuin tunnistamaan ja ymmärtämään paremmin heidän pääasialliset koulutus- ja valmennustarpeensa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, kehitettiin ja käännettiin kaikille viidelle kielelle kaksi toisiaan täydentävää tiedonkeruutekniikkaa: verkkokysely, joka julkaistiin ILIAS Learning Management System-järjestelmässä, sekä puolistrukturoidut haastattelut ja muu lisämateriaali (haastatteluopas, ilmoitus suostumuksesta, ja muita ohjeita) osallistujien identiteetin ja vastausten anonymiteetin suojelun varmistamiseksi.

Kvantitatiivinen data kerättiin ILIAS-alustalla helmikuussa 2019, mitä seurasi kvalitatiivisen datan, joka kerättiin joko henkilökohtaisesti, puhelimessa tai Skypen avulla maaliskuun 2019

aikana, keräys, äänitys ja osittainen puhtaaksikirjoitus. Kaikki data analysoitiin myöhemmin maakohtaisesti kumppaneiden toimesta ja sitten kaikki viisi kansallista raporttia yhdistettiin tähän raporttiin rajallisen tietomme laajentamiseksi vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevien uraohjaajien ja ohjaushenkilöstön nykytilanteesta ja tarpeista.

Tässä raportin luvussa esitämme ACCEnTin partnereiden suorittaman empiirisen tutkimuksen yhdistetyt tulokset, kuvattuamme sen suurimman rajoituksen. Tutkimuksen pieni otanta täytyy ottaa huomioon tulkittaessa tutkimustuloksia. Vaikka tutkimus ei kuvaa kaikkia väestön ohjaustyötä tekeviä viidessä Euroopan maassa, joissa tutkimus toteutettiin, on silti hyödyllistä valaista ymmärrystämme heidän ammatillisesta tilanteestaan, koulutus- ja valmennustarpeista. Lisäksi, nämä tulokset katsotaan päteviksi ACCEnTin verkkokurssia varten, jota suunnitellaan täyttämään pitkäaikaistyöttömyyden riskiryhmässä olevia tai syrjäytyneitä auttavien ohjaustyötä tekevien koulutustarpeita.

3.2. Keitä he ovat? Analyysi ohjaus- ja valmennustyötä tekevien henkilökohtaisista, koulutuksellisista ja ammatillisista taustoista, ja heidän asiakkaidensa ominaisuuksien tunnistamista

Ohjaus- ja valmennustyötä tekevät, jotka osallistuivat ACCEnT-tutkimukseen, pyydettiin täyttämään verkkokysely ja osa heistä kutsuttiin myös haastatteluun.

Taulukko 3: ACCEnT-tutkimukseen osallistuneiden vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa ohjaustyötä tekevien otoskoko, maan mukaan (lukumäärä ja %)

Maa	Tutkitut		Haastatellut	
	n	%	n	%
Saksa	11	13.1	4	21.1
Portugali	13	15.5	4	21.1
Iso-Britannia	14	16.7	4	21.1
Irlanti	26	31.0	4	21.1
Suomi	20	23.8	3	15.6
Yhteensä	**84**	**100.0**	**19**	**100.0**

Kuten taulukosta 3 ilmenee, 84 ohjaus- ja valmennustyötä tekevää osallistui tutkimukseen Saksassa, Portugalissa, Iso-Britanniassa, Irlannissa ja Suomessa, ja lisäksi 19 ammattilaista, joita haastateltiin työelämästään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa. Vaikka jotkut 84:stä tutkimuksen vastaajasta jättäytyi pois ennen kuin olivat vastanneet

kaikkiin kysymyksiin, suurin osa heistä täydensi vastauksiaan tiedonkeräysprosessin myöhemmässä vaiheessa ja otetaan edelleen huomioon tutkimusotoksessa. Suomessa (23,8%) ja Irlannissa (31%) suurempi prosenttiosuus ura-ammattilaisista osallistuivat ACCEnT-kyselyyn, verrattaessa Iso-Britanniaan (16,7%), Portugaliin (15,5%) ja Saksaan (13,3%). Kansallinen jakauma on tasaisempi niissä, jotka osallistuivat tutkimuksen kvalitatiiviseen osaan, ottaen huomioon, että jokaisessa maassa haastateltiin neljää ohjaus- ja valmennustyötä tekevää, paitsi Suomessa, jossa haastateltuja oli kolme.

Ohjaustyötä tekevien ominaisuudet

Suurin osa viidessä Euroopan maassa tutkimukseen osallistuneista ohjauksen ja valmennustyötä tekevistä oli naisia (77%), vain 19% ilmoittautui miehiksi ja 4% päätti olla paljastamatta sukupuoltaan.

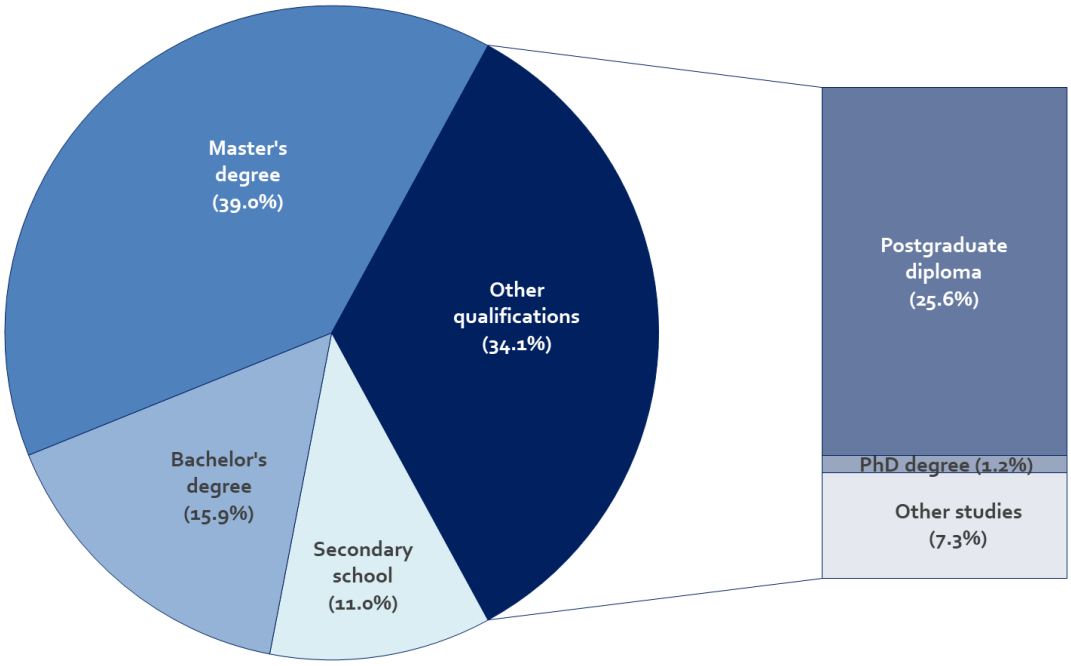
Mitä tulee ACCEnT-tutkimuksen vastaajien ikäryhmiin, 36,9% heistä olivat 41-50-vuotiaita, ja 35,7% iältään 20-40-vuotiaita, kun taas 27,4% olivat 50-vuotiaita tai sitä vanhempia.

Kun verrataan maita, täytyy huomioida, että Iso-Britanniassa tutkituissa ura-ammattilaisista yli 50-vuotiaat edustavat 42,8%:a koko kansallisesta otoksesta. Vastakohtana Iso-Britanniassa tutkituille vanhemmille ura-ammattilaisille, nuoremmat (20-40-vuotiaat) sijaitsivat Portugalissa ja Saksassa (69,2% ja 54,5% vastaajista kansallisissa otoksissa). Viimeiseksi, suuri osa irlantilaisista (50%) ja suomalaisista (45%) ohjaus- ja valmennustyötä tekevistä kertoivat olevansa 41-50-vuotiaita, kuvaten sitä, kuinka vaihteleva ikä on tämän tyyppisten ammattilaisten keskuudessa kumppanimaissa.

Tutkinnot ja ammatillinen valmennus

Kyselytulokset, jotka on esitetty graafissa 4 osoittavat, että suurella osalla uraohjaajista ja ohjaustyötä tekevistä, jotka työskentelevät vaikeasti tavoitettavien ryhmien parissa viidessä Euroopan maassa, on ylempi korkeakoulututkinto (39%) monista eri aineista ja alueilta, kuten neuvonta ja ohjaus, opinto-ohjaus, kulttuuri, pedagogiikka ja sosiaalipedagogiikka, muiden muassa.

Kuvio 4: Ohjaustyötä tekevien koulutustaso (%)



Alempi korkeakoulututkinto: 15,9%, Toisen asteen koulutus: 11%, Ylempi korkeakoulututkinto: 39%, Muu tutkinto: 34,1% = Jatkotutkinto: 15,6%, Tohtorin tutkinto: 1,2%, Muu koulutus: 7,3%

34,1% kyselyn osallistujista ilmoittivat, että heillä on jokin toisen tyyppinen tutkinto, pääosin viitaten jatkotutkintoihin (erikoistuen ohjaukseen, ura/opinto-ohjaukseen ja neuvontaan jne.) ja muihin opintoihin (keskittyen kognitiiviseen käytösterapiaan). Loput ura-ammattilaiset ilmoittivat, että heillä on alempi korkeakoulututkinto (15,9%) tai toisen asteen koulutus (11%).

Kun kyselyyn osallistuneiden koulutustasoja analysoidaan maakohtaisesti, huomasimme, että Saksan otos koostuu pääosin ammattilaisista, joilla on ylempi korkeakoulututkinto (81,8% kansallisesta otoksesta). Portugalissa samankokoisella osuudella ammattilaisista on joko ylempi (38,5%) tai alempi korkeakoulututkinto (38,5%). Vastakohtaisesti, suurin osa tutkituista ura-ammattilaisista Iso-Britanniassa ja Irlannissa kertoi omaavansa jokin muun tutkinnon (78,7% ja 54,2%, tässä järjestyksessä), ensisijaisesti liittyen neuvonnan jatkotutkintoihin. Viimeiseksi, 40% suomalaisista ammattilaisista kertoi kumppanimaiden matalimmasta koulutustaustasta, ainoastaan toisen asteen tutkinnosta. Tämä tarkoittaa, että kyselyyn vastanneet suomalaiset eivät tehneet ainoastaan ohjaus- ja neuvontatyötä,

vaan he kertoivat tekevänsä työtä, vaikka heillä oli matalampi koulutustausta ja hyvin vähän tai ei ollenkaan koulutusta ohjaajan tehtäviin.

Mitä ammatilliseen valmennukseen tulee (ks. taulukko 4), kyselyn vastaajat ovat kertoneet myös suuresta määrästä erilaisista oppiainekohtaisista, työssä opituista ja tunnustetuista kursseista.

Taulukko 4: Koulutus, kurssit ja seminaarit, joihin ohjaustyötä tekevät ovat osallistuneet

Oppiainekohtainen koulutus

Osaaminen
- Väkivallaton viestintä ja ohjaus
- Asiakaslähtöinen ja riippuvuusohjaus
- Henkilökohtainen neuvonta ja ura-ohjaus

Taidot
- Konsultaatio, neuvonta ja pedagogisten taitojen opetus
- Luova fasilitointi ja meditaatiotaidot
- Vuorovaikutustaidot (voimauttava vuorovaikutus)
- Haastattelutaidot (motivoiva haastattelu)
- Neuvottelutaidot ja ryhmätyöstrategiat

Erikoistuminen
- Asioiden ajaminen ja kansalaistietous
- Sukupuolten tasa-arvo ja miesasiat
- Alueellinen kehitys ja sosiaalinen diagnostiikka
- Tasa-arvo, monimuotoisuus ja sosiaalinen dialogi
- Syrjätymisriskissä olevat ihmiset
- Maahanmuuttajien integraatio ja pakolaistietoisuus
- Vulnerable youth (NEETs) and dyslexia awareness
- Mielenterveys ja itsemurhien estäminen
- Konfliktinhallinta ja -ratkaisu
- Henkilöstöhallinto (rekrytointi ja valitseminen, työvoimalainsäädäntö)

Lähestymistavat
- Teatteri ja voimaannuttava valokuvaus
- Kerronnallinen lähestyminen ohjausväliintuloihin
- Psykometrinen testaaminen ja ratkaisukeskeiset metodit
- Pätevyysperustainen valinta, opetusperiaatteet ja arviointi
- "Men's Shed" tietous ja systemaattinen konsultointi
- Työpsykologia, vapaaehtois- ja sosiaalityö
- Perheterapia ja kognitiivinen käytösterapia (CBT)

Työssä oppiminen

Kapasiteetin rakentaminen
- Tietous työprofiileista ja työmarkkinoista
- Aktiiviset työmarkkinatoimet ja työllistymisen tukeminen
- Neuvonta Job centerissä ja Qualifications centerissä
- Pätevyyksien ohjaus, tunnistus, todennus ja vahvistus Qualify centerissä

Ammatillinen osaaminen
- Työpaikan luottamusmiehet: ammattillinen turvallisuus ja terveys
- Neuro-lingvistinen ohjelmointiosaaja (NLP)
- Seikkailu-, teatterikoulutus- ja monikansallisuusohjaajat

Sertifioitu koulutus

Aikuiskoulutus- ja valmennus
- Työvoima-, pätevyys- ja ammatillisen koulutuksen toimistojen järjestämä

Ohjaus ja neuvonta
- Toimialatoimistojen, kansallisten opinto-ohjaajainstituuttien ja kansallisten koulutusneuvontakeskusten järjestämä koulutus
- Tietoon, neuvontaan, ohjaukseen, nuorten psyykkiseen terveyteen ja vaikeuksiin keskittyvä koulutus

Valmennus
- Keskittyy henkilökohtaiseen, liike-elämä- ja uravalmennukseen, valmennusmetodeihin ja valmennukseen sosiaalisiin väliintuloihin

Suoritetut haastattelut osoittavat myös, että ura-ammattilaiset etsivät lisäkoulutusta erilaisilla alueilla (ks. taulukko 5), kokien sen hyödylliseksi päivittäisessä työssään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa.

Taulukko 5: Lausunnot koulutuksista, kursseista ja seminaareista, joihin ohjaustyötä tekevät ovat osallistuneet

Saksa	• **"On toistuvasti suorittanut lisä- ja edistyneitä koulutuksia, esimerkiksi keskustelu- ja monikulttuurisuustaidoista. On harjoittanut ammattia vuodesta 1992 ja suorittanut lisäkoulutuskursseja joka vuosi siitä lähtien (mikäli mahdollista työnantajalle)."**
Portugali	• "Kyllä, **maahanmuuton** ylemmän asiamiehen järjestämä koulutus."
Iso-Britannia	• "Meillä on vuosittain 5 CPD-mahdollisuutta (Continuing Professional Development), jolloin kokoonnumme yhteen, jaamme tietoa ja lisäksi meillä on vierailevia puhujia. Suuri arvo on **verkostoitumisessa**, jotta opin ihmisten **erikoisosaamisesta** ja olen yhteydessä heihin, jos joudun umpikujaan jossain asiassa."
Irlanti	• "**Kognitiivinen käytösterapia** - opetukseen perustuva."
Suomi	• **"Tällä hetkellä osallistun koulutukseen tarinallisista metodeista turvallisena koulutusympäristönä ja yhteisönmuodostuksen työkaluina ammattikorkeakoulussa.** • **Olen opiskellut erikoisammattitutkinnon Suomen romanien vähemmistökulttuuriopintoja. Olen myös opiskellut voimaannuttavaa valokuvausta ja ilmiöoppimista."**

Institutionaalinen ja ammatillinen profiili

Koskien vastanneiden ohjaustyötä tekevien ammattinimikkeitä, taulukko 6 vahvistaa valtavan monimuotoisuuden työnimikkeissä.

Taulukko 6: Ohjaushenkilöstön ammattinimikkeet

Saksa	Portugali	Iso-Britannia	Irlanti	Suomi
• Työelämävalmentaja • Ura- ja työneuvoja • Ekumeeninen työttömyysvalmentaja • Koulutus- ja ammatillinen neuvoja • Työ- ja henkilökohtainen valmentaja • Sosiaalipedagogi • Valtion tunnustama liike-elämän ekonomisti	• Työmarkkinaintegraation animaattori • Psykologi • Vanhempi työmarkkinaintegraation teknikko • Sosiaalityöntekijä ja perheterapeutti • Aikuiskoulutusspesialisti • Sosiaali- ja yksilötalouden spesialisti • Sosiaalikoulutuksen teknikko • Ohjauksen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen validoinnin ja pystyvyyden sertifioinnin teknikko • Koulutuskeskusdelegaatti	• Uraneuvoja • Urakonsultti • Ura-, koulutus-, tieto-, neuvonta- ja ohjaustoimihenkilö • Sopimusneuvoja • Sopimuskoordinaattori	• Aikuiskoulutuksen ohjaaja-neuvoja • Aikuiskoulutuksen ohjaaja-neuvoja ja koordinaattori • Aikuisohjaaja-neuvoja • Jatko-opiskelun ohjaaja-neuvoja • Ohjaaja-neuvoja ja koordinaattori • Ohjaaja-nevojat	• Leipuri • Ura-neuvoja • Pääluottamus-mies, työsuojeluvaltuu-tettu • Koulutustuottaja • Koulutus-suunnittelija • Asiantuntijoita • Luennoitsija • Toimihenkilö • Aluesihteeri • Varastotyöntekijä

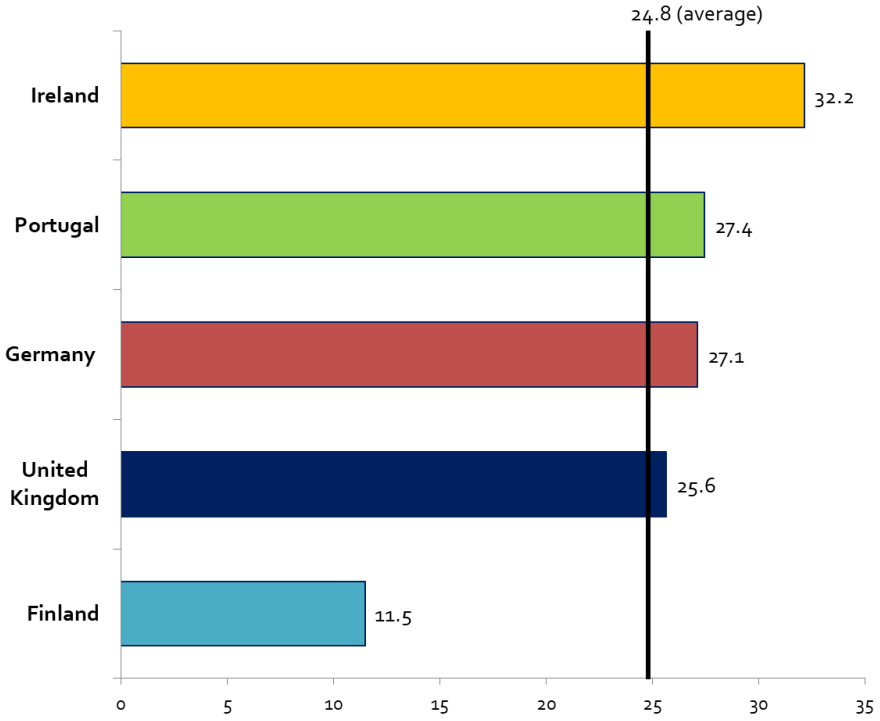
Kun työnimikkeitä verrataan kumppanimaiden kesken, irlantilaiset, britti- ja saksalaiset ammattilaiset näyttävät omaavan tarkkaan määriteltyjä ammattinimikkeitä, jotka ovat enemmän linjassa virallisen ohjaus/valmennusammatin tunnustamisen kanssa, kuin muissa maissa, kuten Portugalissa ja Suomessa. Viimeisissä kahdessa maassa tätä työtä tekevät psykologit, sosiaalityöntekijät, ohjaukseen, kykyjen tunnustukseen, vahvistamiseen ja sertifiointiin erikoistuneet teknikot, opetusmateriaalien tuottajat ja suunnittelijat, pääluottamusmiehet, varastotyöntekijät, leipurit, muiden muassa.

Otoksen heterogeenisyys on edelleen huomattavissa suhteessa organisaatioihin, joissa ACCEnT-projektiin osallistuneet ura-ammattilaiset työskentelevät, vaihdellen kirkosta ja yksityisistä laitoksista Saksassa ammatillisiin valmennuskeskuksiin, julkisiin työllisyystoimistoihin ja voittoa tavoittelemattomiin organisaatioihin Portugalissa, tieto-, neuvonta- ja ohjaustoimistoihin Iso-Britanniassa, aikuiskoulutuksen ohjauspalveluihin Irlannissa, kuin myös koulutusinstituutioihin, ammattiyhdistysten toimistoihin ja elintarvikealalle Suomessa. Tutkimusotoksemme antaa ymmärtää, että uraohjaus ja valmennus ovat ammattikäytänteitä, joita on sijoiteltu hyvin erityyppisiin instituutioihin viidessä analysoidussa Euroopan maassa.

Vaikeasti tavoitettavissa ryhmien yhteistoiminta ja urakehitys

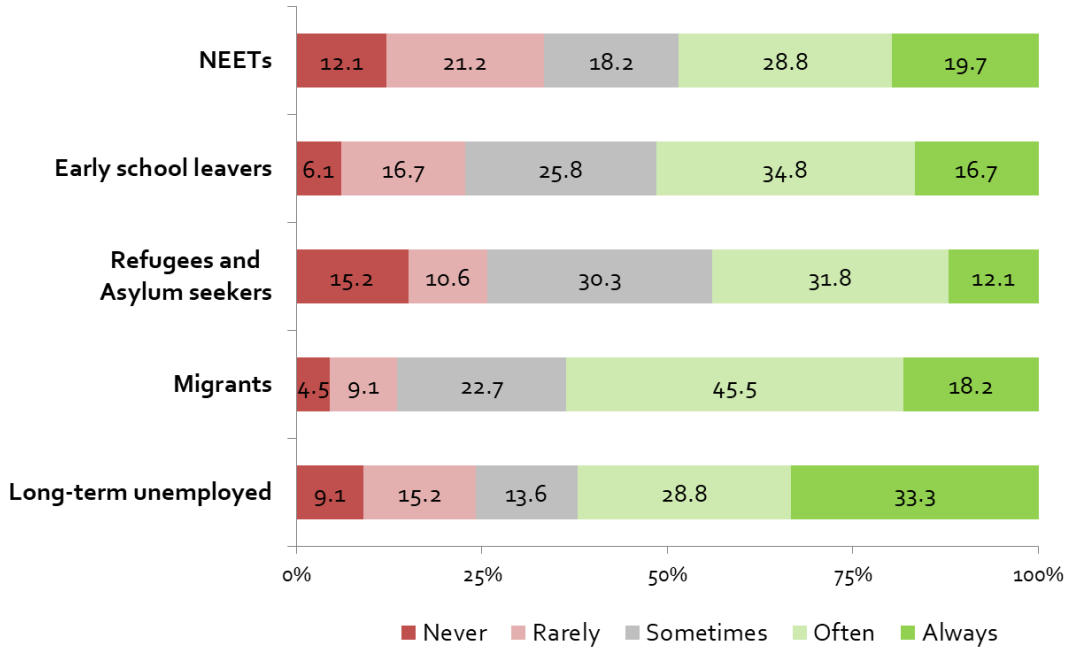
Kuvio 5 alla näyttää, että otoksemme työskentelee keskimäärin 24,8 tuntia viikossa uraohjauksen parissa.

Kuvio 5: Keskimääräinen viikkotuntimäärä, joka on käytetty vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjaukseen, neuvontaan ja valmennukseen, maittain



Pois lukien suomalaiset (11,5), kaikki jäljelle jäävät kyselyyn vastanneet ammattilaiset raportoivat keskiarvoa enemmän vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelyyn käytettyjä työtunteja Irlannissa (32,2h), Portugalissa (27,4h) ja Saksassa (27,1h). Tämän pohjalta voimme päätellä, että sen sijaan, että työskentelisivät yksinomaan tällä osa-alueella, ura-ammattilaiset toimivat ohjaajan/valmentajan roolissa osa-aikaisesti samaan aikaan kehittäen muita ammatillisia aktiviteettejaan. Sen suhteen kuinka usein kyselyyn vastanneet ura-ammattilaiset työskentelevät vaikeasti tavoitettavien ryhmien parissa, kerätty data osoittaa, että suurin osa heistä tekee sitä hyvin usein (graafi 6). Jos jokaista ryhmää tarkastellaan yksittäin, nämä ammattilaiset viidessä Euroopan maassa työskentelevät useammin maahanmuuttajien (63,7%, työskentele heidän kanssaan joko “aina” tai “usein”) ja pitkäaikaistyöttömien kanssa (62,1%), seuraavaksi opinnot keskeyttäneiden (51,5%) ja NEET-nuorten kanssa (48,5%). Vaikeasti tavoitettavat ryhmät, joiden kanssa ammattilaiset ilmaisivat vähiten ammatillista kontaktia ovat pakolaiset ja turvapaikanhakijat: 25,8% kyselyyn vastanneista vastasi “harvoin” tai “ei koskaan” kysyttäessä työskentelystä näiden haavoittuvaisten ihmisten kanssa.

Kuvio 6: Kuinka usein ohjaustyötä tekevät työskentelevät vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa (%)



Asiakkaiden ominaisuudet

Koskien sen väestön sukupuolta, jonka kanssa ura-ammattilaiset työskentelevät eniten, näyttäisi vallitsevan tasapaino nais- (45,5%) ja miesasiakkaiden (43,9%) välillä, kuten kyselyyn viidessä Euroopan maassa vastanneet ammattilaiset ovat ilmaisseet, huolimatta siitä, että 10,6% heistä ei ole paljastanut tätä tietoa.

Joka tapauksessa, analysoitavien maiden välillä on hyvin suuria eroja, jos asiakkaiden sukupuolet otetaan huomioon. Tutkitut irlantilaiset (73,7%) ja Portugalilaiset (53,8%) uraneuvoja ja ammatilliset ohjaajat työskentelevät eniten naisten kanssa, toisin kuin saksalaiset (77,8%), suomalaiset (55,6%) ja Portugalilaiset (30,8%) ura-ammattilaiset, jotka kertovat työskentelevänsä suurimmalta osin miesväestön kanssa. Vaikka kaikki tutkitut ammattilaiset Iso-Britanniassa ilmoittivat työskentelevänsä pääosin miesasiakkaiden kanssa, tämä ei tarkoita, etteivät he työskentele naisasiakkaiden kanssa, vaan yksinkertaisesti sitä, että miesasiakkailla on korkeampi kysyntä näille palveluille.

Ura-ammattilaisia, jotka vastasivat ACCEnT-kyselyyn, pyydettiin myös tarjoamaan tietoa asiakkaidensa iästä. Suurin osa heistä, joilta kysyttiin, työskentelevät pääosin 18-40-vuotiaiden asiakkaiden kanssa (61,5%) tai yli 40-vuotiaiden kanssa (29,2%), kun taas 9,3% vastaajista ilmaisi enemmän työkokemusta alle 18-vuotiaiden kanssa.

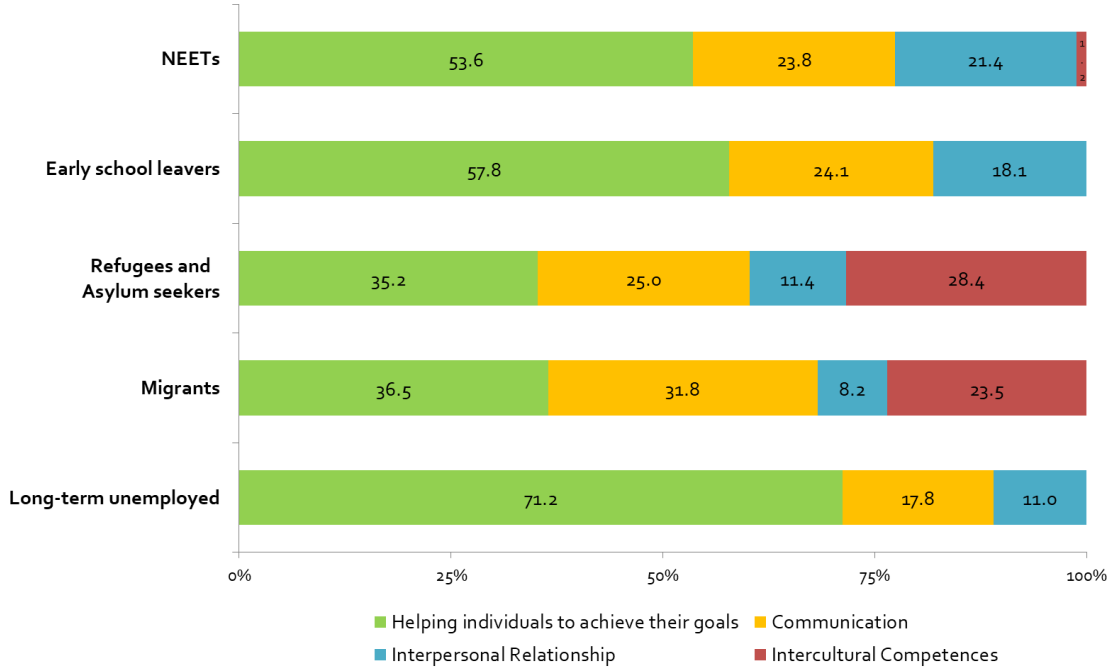
Tämä trendi on vahvistettu maakohtaisella asiakkaiden ikäanalyysillä, paitsi Iso-Britanniassa, jossa suurin osa osallistuneista ura-ammattilaisista (57,1%) työskentelee alle 18-vuotiaiden asiakkaiden kanssa. Huolimatta 18-40-vuotiaiden asiakkaiden voittopuolisuudesta tutkittujen ura-ammattilaisten työssä neljässä viidestä Euroopan maasta, on myös korkea osuus vanhempia asiakkaita (yli 40-vuotiaita), joiden kanssa työskennellään Suomessa, Portugalissa ja Irlannissa.

3.3. Mitkä ovat ohjaus- ja valmennustyötä tekevien vaikeudet ja haasteet työssä, ja valmennustarpeet?

Vaikeudet ja haasteet työssä

Yksilöiden auttaminen saavuttamaan päämääränsä oli hankaluus, jonka suurin osa tutkimukseen osallistuneista uraneuvojista ja ammatillisista ohjaajista viidessä Euroopan maassa oli kokenut, riippumatta vaikeasti saavutettavasta ryhmästä, jonka kanssa he työskentelevät.

Kuvio 7: Suurimmat vaikeudet, joita ohjaustyötä tekevät ovat kokeneet työskennellessään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa (%)



Tarkasteltaessa näitä vaikeuksia yksityiskohtaisesti, kuvio 7 osoittaa, että ura-ammattilaiset kokevat yleisesti enemmän vaikeuksia auttaessaan pitkäaikaistyöttömiä (71,2%), opinnot

keskeyttäneitä (57,8%) ja NEET-nuoria (53%) saavuttamaan päämääriään, kuin maahanmuuttajia (36,5%), pakolaisia ja turvapaikanhakijoita (36,5%). Viimeiset kaksi vaikeasti tavoitettavaa ryhmää luonnollisesti näyttävät muodostavan enemmän viestinnällisiä ja taitopohjaisia haasteita kyselyyn vastanneille. Näin ollen, kyselyyn vastanneet ohjaus/valmennusammattilaiset ilmaisivat suurempia viestinnällisiä haasteita maahanmuuttajien (31,8%), pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden (25%) kanssa, ilmoittaen myös suurempaa kulttuurienvälisen osaamisen puutetta heidän kanssaan työskennellessään (vastaavasti 23,5% ja 28,4%). Viimeiseksi, NEET-nuoret ja opinnot keskeyttäneet ovat kaksi vaikeasti tavoitettavaa ryhmää, joiden kanssa kyselyyn vastanneet kohtasivat enemmän henkilöiden välisiin suhteisiin liittyviä haasteita (21,4% ja 18,1% vastaajista).

Pyydettäessä pohtimaan suuria haasteita, joita ovat kohdanneet ammatillisissa tilanteissa vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa (taulukko 7), haastatellut ura-ammattilaiset kuvasivat tähän liittyviä ongelmia, kuten lakiasioita (liittyy suoraan pakolaisiin), tiedon ja osallistumisen puutetta, motivoitumattomuutta ja heikkoa kielitaitoa.

Taulukko 7: Lausunnot suurimmista vaikeuksista, joita ohjaustyötä tekevät ovat kohdanneet työskennellessään vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa

Saksa	• **"Mikä oleskelulupa pakolaisella on (tunnustetaanko heitä vai ei)? Jos heidät tunnustetaan, heillä on enemmän mahdollisuuksia ja vähemmän syytä pelätä. Ei-tunnustetuilla pakolaisilla on enemmän ahdistusta. He haluavat löytää harjoittelupaikan, ei väliä miltä alalta. Avoimia kysymyksiä tässä: Mikä status henkilöllä on, mitä perspektiivejä se tarjoaa?"**
Portugali	• "Suurimmat haasteet työssä ovat **motivaation ja tiedon puute**, joka vaikuttaa yksilön aktivointiin ja ryhmien tavoittamiseen."
Iso-Britannia	• "**Sitouttaminen**. Jos heidät pakotetaan tekemään jotain, miten silloin **päästään yli niistä esteistä** ja autetaan heitä tunnistamaan, että todella **yrität auttaa**?"
Irlanti	• "Ihmisten tavoittaminen, **ohjauksen arvon osoittaminen, heidän kuuntelemisensa**, kun kysyy "mitä sinä **haluat**?"
Suomi	• **"Koulutuksessa huomasin vaikeaksi käsitellä yhteiskunnallisia asioita ryhmässä, koska kielitaito on niin heikko."**

Koulutustarpeet ja ammattilaisten motivaatio

Kuten nähdään taulukosta 8, verkkotyökalujen käyttö uraohjauksen prosessissa oli pääalue, jossa tutkitut ammattilaiset ilmaisivat koulutuksen tarvetta. Toiseksi ja kolmanneksi eniten tutkimukseen osallistuneiden kokemat koulutustarpeet liittyivät heidän omien käytäntöjensä ydinelementteihin, kuten valmennusmetodeihin (21,3%) ja urakehitysmalleihin (16,4%).

Psykologisen tiedon ja kulttuurienvälisen osaamisen hankinta, ja strategiat ihmisten auttamiseen päämäärien saavuttamiseksi, olivat kolme osa-aluetta, joissa koulutusta arvioitiin vähemmän tarpeelliseksi. Joka tapauksessa, irlantilaiset ja suomalaiset ura-ammattilaiset tunnistivat muita alueita, joissa haluaisivat saada lisää koulutusta, kuten: paikalliset työmahdollisuudet, oppimisvaikeudet, koulutuspolut maahanmuuttajille, ja turvapaikanhakijoiden oikeudet.

Taulukko 8: Alueet, joilla vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa ohjaustyötä tekevät ilmoittavat tarvitsevansa lisää koulutusta (vastausten lukumäärä monivalintakysymykseen ja %)

Sija	Lisäkoulutustarpeet	Vastausten määrä	%
1º	Verkkotyökalujen käyttö ura-/ammatillisessa ohjaus-, neuvonta- ja/tai valmennusprosessissa	40	21.9
2º	Valmennusmetodit	39	21.3
3º	Urakehityksen mallit	30	16.4
4º	Psykologinen tieto	24	13.1
5º	Monikulttuurisuustaidot	23	12.6
6º	Ihmisten auttaminen tavoitteidensa saavuttamisessa	21	11.5
7º	Muut alueet	6	3.2
	Yhteensä	**183**	**100.0**

Henkilökohtaiset lausunnot, jotka on kuvattu taulukossa 9, heijastavat myös aiemmin mainittuja avainalueita, joilla ACCEnT-tutkimukseen osallistuneet ura-ammattilaiset tarvitsevat enemmän koulutusta työskennelläkseen paremmin vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa.

Taulukko 9: Lausunnot pääalueista, joilla vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevä ohjaushenkilöstö tarvitsee lisää koulutusta

Saksa	• **"Verkkotyökalut. Olisi hienoa saada määritelmä ja esimerkkejä."**
Portugali	• "**IT-taidot** ovat hyvin tärkeitä nykyään. **Valmennus** on myös hyvin tärkeä lähestymistapa."
Iso-Britannia	• "**Psykologista oppimista** ei aina käsitellä, mutta on tärkeää ymmärtää, että ihmiset oppivat eri tavoilla."
Irlanti	• "**Ohjaus- ja neuvontametodit ja valmennus** ovat avainalueita työssä."
Suomi	• **"Luulen, että valmennustaidot ja verkkotyökalut tekisivät neuvonnan helpommaksi… Jos tietäisin, miten niitä käytetään kunnolla. Ehkä muutkin ihmiset ajattelevat samoin?"**

Liittyen tutkittujen uraohjaajien motivaatioon etsiä lisäkoulutusta, tulokset, jotka näkyvät taulukossa 10 osoittavat, että on kolme pääsyytä panostaa tähän ammatilliseen investointiin: halu saavuttaa uutta tietoa, tarve täyttää aukkoja osaamisessa ja halu sopeutua asiakaskunnassa ilmeneviin muutoksiin (jokaisen näistä syistä on valinnut 17,5 prosenttia vastaajista). Kahdeksasosa vastaajista oli edelleen motivoituneita etsimään koulutusta keinoksi tukea henkilökohtaista ja urakehitystä, parantaa työsuoritustaan ja saavuttaa ammatillinen erikoistuminen. Vain muutama kyselyyn osallistuneista joko mainitsi muutoksen työolosuhteissaan syyksi pyrkimykselle kouluttautua tai antoi muita syitä.

Taulukko 10: Ohjaustyötä tekevien motivaatio etsiä koulutusta (monivalintakysymysten vastausten lukumäärä ja %)

Sija	Motivaatio etsiä koulutusta	Vastausten määrä	%
1º	Uuden tiedon hankinta	41	17.5
	Ratkaista/selviytyä tunnistetuista puutteista taidoissa	41	17.5
	Sopeutuminen asiakaskunnassa ilmeneviin muutoksiin	41	17.5
2º	Henkilökohtainen- tai urakehitys	36	15.4
3º	Tarve olla jatkuvasti parempi työssäni	33	14.1
4º	Erikoistuminen tietylle alueelle	27	11.5
5º	Muutos työskentelyolosuhteissa	12	5.1
6º	Muut motivaation lähteet	3	1.3
	Yhteensä	**234**	**100.0**

3.4. Mikä on tunnistettu oppisisältö ja haluttu ympäristö koulutukselle? Haasteena verkkotyökalujen käyttö neuvonta/valmennusprosesseissa

Koulutuksen sisältö, tyyppi ja rakenne

Kun tutkituilta ura-ammattilaisia pyydettiin erittelemään, millaisia sisältöjä he haluaisivat opiskella (ks. taulukko 11 alla), suurin osa viittasi operatiivisiin työvälineisiin ja resursseihin, sekä väliintulostrategioihin (33,6% vastaajista mainitsi kunkin kategorian), sen jälkeen metodologisiin lähestymistapoihin (28,4%) työskentelyssä vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa. Tutkitut portugalilaiset, britti- ja irlantilaiset neuvonta-/valmennustyötä tekevät ehdottivat myös muita koulutussisältöjä, sisältäen seuraavat aiheet: kognitiiviset ja käytösteoriat; koulun keskeyttämisen estämisen tekniikat; räätälöidyt lähestymistavat

pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden käsittelyyn; mekanismeja, joilla selviytyä vaikeuksista saavuttaa asiakkaiden koulutukselliset tarpeet ja saada heihin yhteys, jos he asuvat syrjäisillä seuduilla.

Taulukko 11: Sisällöt, joihin ohjaustyötä tekevät haluavat perehtyä kurssilla (monivalintakysymysten vastausten lukumäärä ja %)

Sija	Koulutussisällöt	Vastausten määrä	%
1º	Operatiiviset työvälineet ja resurssit (esim. ryhmädynamiikka)	39	33.6
	Väliintulostrategiat (esim. konfliktinhallinta)	39	33.6
2º	Metodologiset lähestymistavat (esim. urakehityksen mallit)	33	28.4
3º	Muut sisällöt	5	4.4
	Yhteensä	**116**	**100.0**

Koulutussisältöjen lisäksi vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskenteleviä ura-ammattilaisia pyydettiin jakamaan mieltymyksiään kehitettävän koulutuksen tyypistä. Suurin osa ura-ammattilaisista ilmaisi mieltymyksensä yhdistelmäopiskeluun (38,4%) ja verkko-opiskeluun (21,2%), ja seuraavaksi muun tyyppiseen koulutukseen, kuten lähiopetusympäristöihin, jota suosi 16,2% vastaajista. Verkkotyöpaja ja videopodcast olivat kaksi vähiten suosittua koulutusrakennetta kyselyyn vastanneiden keskuudessa (vastaavasti 14,1% ja 10,1% vastanneista). Lisäksi mainitsemisen arvoisia ovat erot koulutustyyppimieltymyksissä maiden välillä. Toisaalta tutkitut vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelevät neuvonta-/valmennustyötä tekevät Suomesta, Irlannista ja Iso-Britanniasta vahvistivat pääasiallista trendiä ilmaisemalla mieltymyksensä yhdistelmäopiskeluun (vastaavasti 71,4%, 40,6% ja 37,5% kansallisista otoksista). Toisaalta, Saksassa (72,7%) ja Portugalissa (31,8%) tutkitut ura-ammattilaiset ilmoittivat suosivansa verkko-opiskeluympäristöjä koulutustarkoituksissa.

Lisäksi, koko otos ilmaisi mieltymyksensä askel askeleelta suunniteltuun verkko-opiskeluun (50,5%), joka sisältää testejä (26,9%) ja vaatii määräpäivien noudattamista (16,1%), sekä muun tyyppisiä rakenteita (6,5%). Kuten jotkut suomalaiset ja irlantilaiset kyselyyn osallistuneet neuvonta- ja valmennustyötä tekevät ehdottivat, muun tyyppiset verkko-opiskelun koulutusrakenteet voisivat sisältää monia elementtejä, yhdistelmän virtuaalista ja

kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta muiden oppijoiden kanssa, sekä omatahtista opiskelua, joka soveltuisi oppijoiden edistymiseen ja sopeutuisi siihen (saatavalla jokaiselle henkilölle tietyssä vaiheessa).

Koulutuksen aikataulu, pituus, tiheys ja tiedotus

Myös koulutuksen yleisemmät aspektit asetettiin ura-ammattilaisten arvioitaviksi. Koulutusaikataulun osalta, 67,9% viidessä analysoidussa Euroopan maassa vastanneista halusivat saada koulutusta työpäivän aikana, viikonloppujen (16,7%) tai iltojen (15,4&) sijaan. Lisäksi, suurin osa tutkituista neuvonta-/valmennustyötä tekevät ilmaisivat myös mieltymyksensä lyhyisiin koulutussessioihin pitkien sijaan. Näin ollen, suurin osa heistä haluaisi sessioiden kestävän noin 45 minuuttia (57,5%), kahden tunnin (32,9%) tai kolmen tunnin (6,8%) sijaan. Muista (2,7%) kahdesta saksalaisten ja suomalaisten neuvonnan/valmennusten ammattilaisten tekemästä ehdotuksesta koulutussessioiden pituuksiksi, voimme myös huomata mieltymyksen lyhyempiin koulutussessioihin, joiden pituus olisi korkeintaan 30 minuuttia tai maksimissaan tunti.

Koulutussessioiden lyhyemmän keston lisäksi, kerätty kyselydata näyttää, että ura-ammattilaiset haluaisivat osallistua tämän kaltaisille kursseille joko kerran viikossa (30,8%), kahdesti kuukaudessa (29,5%) tai kerran kuussa (20,5%). Mieltymyksestä harvemmin tapahtuviin koulutussessioihin kertoo myös se, että vain 17,2% kyselyyn vastanneista halusi osallistua kahdesti viikossa tai muussa aikataulussa (1,3%).

Viimeiseksi, suurin osa neuvonta-/valmennustyötä tekevistä haluaisi mieluiten saada tietoa koulutuksesta sähköpostitse (63,2%) sosiaalisten verkostojen (15,2%) sijaan tai uutiskirjeitse (11,4%), tai ACCEnTin verkkosivuilta (1,3%). Vain 1,3% vastaajista ehdotti muita vaihtoehtoja koulutuksesta tiedottamiseen.

Johtopäätökset

ACCEnTin kumppaneiden suorittaman empiirisen tutkimuksen perusteella, ura-ammattilaiset ovat hyvin kiinnostuneita ja motivoituneita osallistumaan koulutukseen kehittääkseen uusia taitoja ja hankkiakseen käytännön työkaluja vuorovaikuttaakseen paremmin monien vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa, joiden parissa tekevät töitä.

Ammattilaisten koulutustarpeisiin vastaaminen on eittämättä ACCEnT-projektin prioriteetti. Tutkimukseen osallistuneiden koulutustarpeet keskittyvät pääosin verkkotyökalujen käyttöön ammatillisessa ja uraohjauksessa, sekä valmennusmetodeihin ja urakehitysmalleihin. Näin ollen, monikansallinen tutkimusraporttimme hahmotti sellaisen koulutusohjelman kehittämisen tärkeyden, jonka sisältöinä on operatiiviset työkalut ja resurssit, väliintulostrategiat, metodologiset lähestymistavat vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelyyn.

Läpi tämän raportin oli mahdollista päätellä, että vaikeasti tavoitettavien ryhmien uraohjaus on haastava tehtävä ammattilaisille, jotka joskus työskentelevät eristäytyneissä ja tukea tarjoamattomissa olosuhteissa (peripateettisesti). Näin ollen, on ymmärretty, että koulutusohjelma, joka antaa ohjaustyötä tekeville mahdollisuuden olla yhteydessä toisiin ammattilaisiin ja joka tarjoaa tukea, on aina lisäarvon lähde.

Mitä tulee motivaatioon toteuttaa koulutus, ACCEnTin empiirinen tutkimus osoittaa ura-ammattilaisten tahdon hankkia uutta tietoa, tarpeen ratkaista/selviytyä aukoista osaamisessa ja halu sopeutua uusiin asiakaskunnan muutoksiin. Oli myös selvää, että vaikka ammattilaiset saattavat työskennellä ryhmien kanssa, joita vaikea tavoittaa, kaikki heidän työnsä ei liity näihin ryhmiin, ja heillä on suuri määrä tietoa joistain ryhmistä ja rajallinen määrä tietoa toisista. Koska ammattilaisilla on hyvin erityyppistä kokemusta sekä työvuosien osalta että kokemuksesta erilaisten vaikeasti tavoitettavien ryhmien kanssa työskentelystä, voi olla hyödyllistä järjestää koulutus, jossa on erilaisia sisältöjä eri vaikeusasteilta.

Kurssin muotoilun ja rakenteen kaikkein yleisluontoisimmat ominaisuudet viittaavat ura-ammattilaisten mieltymyksiin yhdistelmäopiskelusta työpäivien aikana, sisältäen lyhyitä

opetussessioita (45-60 minuuttia) kerran viikossa tai kahdesti kuukaudessa, eli suositaan joustavaa koulutusympäristöä, jossa voi tutkia valikoima erilaisia aiheita eri vaikeustasoilta.

Yhteenvetona koulutusohjelma pitäisi päivittää ja rakentaa sosiokulttuurisesti, jotta vastataan tarpeisiin, joita nämä ammattilaiset ilmaisevat työssään.

Näin ollen ehdotetaan, että koulutusohjelman sisällöissä ja aktiviteeteissa otetaan huomioon koulutuksen käyville ja siitä voimaantuville ura-ammattilaisille olennaiset dynaamiset työvälineet ja käytännöt. Koulutusohjelman voi olla hyödyllistä olla monitasoinen ja suunniteltu moduuleina. Tämä mahdollistaisi kurssin mukauttaa täysin jokaisen yksittäisen käyttäjän kokemustasoon, mahdollistaen paremman sopeutumisen. Sähköisten työkalujen mahdollisuudet ja hyödyt ohjausprosessille tulisi myös ottaa huomioon.

Lopullinen päämäärä tämän kaltaiselle koulutusohjelmalle olisi auttaa urapalveluissa työskenteleviä parantamaan päivittäistä työskentelyään ja tarjoamaan kokemusta, että heillä on paremmat valmiudet auttaa yksilöitä, joita on vaikea tavoittaa.

Lähteet

Amnesty International (2019). Retrieved from: https://www.amnesty.org.au/

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019). *Berufsbildungsbericht*. Retrieved from: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf

CEDEFOP (2015). Orientação profissional em tempos turbulentos: associando benefícios económicos, sociais e individuais. Lisboa

Central Statistics Office (2018). Educational Attainment Thematic Report 2018. Retrieved from Central Statistics Office: https://pdf.cso.ie/www/pdf/20181218090026_Educational_Attainment_Thematic_Report_2018_summary.pdf

DGERT (2014). Early leaving from VET in Portugal. Lisbon

Eltis (2019). Hard-to-reach group. Retrieved from: https://www.eltis.org/glossary/hard-reach-group

Eurofund (2012). NETTs – Young people not in employment, education or training: characteristics, costs and policy responses in Europe. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf

Euroguidance (2019). Guidance System in Finland. Retrieved from: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-finland

Euroguidance (2019). Guidance System in Germany. Retrieved from: https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-germany

Euroguidance (2019). Guidance System in Ireland. Retrieved from: https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-ireland

Euroguidance (2019). Guidance System in Portugal. Retrieved from: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-portugal

Euroguidance (2019). Guidance System in United Kingdom. Retrieved from: https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-the-united-kingdom

European Commission (2011). Early school leaving in Europe – Questions and answers. Retrieved from: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-52_en.htm?locale=en

Eurostat (2018). Early leavers from education and training. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training#Overview

Eurostat (2019). Asylum quarterly report. Statistics explained. Retrieved from:

Eurostat (2019). Migration and migrant population statistics. Statistics explained. Retrieved from:

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_quarterly_report

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics

Prometheus (2016). Promoting management and entrepreneurial thinking amongst career counsellors and guidance practitioners in EU societies. Retrieved from: http://prometheus-eu.net/wp/wp-content/uploads/2015/09/Prometheus_IO1_Report_EN.pdf

Shaghaghi, A., Bhopal, R. and Sheikh, A. (2011) Approaches to Recruiting 'Hard-to-Reach' Populations into research: A review of the Literature, *Health Promotion Perspectives,* 1(2): 86-94. Retrieved from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3963617/

Silva, A. (2015). Jovens NEET: o Caso Português. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro

United Nations Department of Economic and Social Affairs (2019). Retrieved from: https://www.un.org/development/desa/en/

United Nations High Commissioner for Refugees (2019). UNHCR Statistics – The World in Numbers. Retrieved from: http://popstats.unhcr.org/en/overview#_ga=2.40097889.231197530.1563365918-1283038482.1562938794

United Nations Refugee Agency (2019). Asylum-Seekers. Retrieved from: https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html