

NAISTEN JA MIESTEN TYÖVOIMAKOULUTUKSET

Joni Minkkinen, Lapin Letka –hanke & Raimo Paldanius, Koordi -hanke



MITÄ

Tämä on tiivistelmä seitsemän, vuosien 2009-2013 välillä toteutetun, työvoimakoulutuksen tuloksista ja kokemuksista. Koulutuksista kaksi oli perustutkintokoulutuksia ja viisi valmentavia koulutuksia. Tavallisuudesta poikkeavaa oli, että kaikki koulutukset suunnattiin pelkästään naisille tai miehille.

Naisia koulutettiin voimakkaasti miesvaltaisille aloille ja miehiä vastaavasti naisvaltaisille. Perusedellytys koulutuksille oli se, että alalla oli joko olemassa olevaa tai odotettavissa olevaa työvoiman tarvetta. Muita edellytyksiä ne, että alalle toivottiin lisää naisia tai miehiä, ja että paikallinen TE-toimisto arvioi potentiaalisen kiinnostuneiden joukon riittävän suureksi.

Toteutetut koulutukset

- Rakennusalan perustutkinto naisille (Ylitornio 2009-2011)
- Miehiiä hoiva-alalle (valmentava koulutus, Rovaniemi 2009)
- Lähihoitajakoulutus miehille (Rovaniemi 2010-2012)
- Sosiaali- ja terveysalalle ohjaava koulutus miehille (Kemi 2010-2011)
- Naisia talonrakennusalan tehtäviin (valmentava koulutus, Rovaniemi 2011)
- Kaivosalan eri tehtäviin valmentava koulutus naisille (Sodankylä 2011)
- Kaivosalan eri tehtäviin valmentava koulutus naisille (Kolari 2012-2013)

Miksi

Tavoite oli purkaa sukupuolen mukaista työnjakoa, koska se muun muassa:

- heikentää työmarkkinoiden joustavuutta
- rajoittaa yksilön tosiasiallista valinnanvapautta ammatinvalinnassa, koska kaikkia vaihtoehtoja ei osata huomioida tai hakeutumiskynnys koetaan liian korkeaksi
- hukkaa yksilön potentiaalia, kun ihmiset eivät hakeudu kykyjään ja kiinnostustaan vastaaville aloille
- kaventaa asiakkaiden vaihtoehtoja
- estää työnantajia saamasta käyttöönsä parasta osaamista

Miten onnistuttiin

Koulutuksiin osallistuneilta opiskelijoilta saadun palautteen mukaan omalle sukupuolella suunnatut koulutukset avasivat näkemystä itselle sopivista vaihtoehtoista. Palautteiden ja hakijamäärien perusteella koulutusten suuntaaminen madalsi selvästi myös hakeutumiskynnystä.

Vaikutukset

Sukupuolen mukainen työnjako purkaantui koulutusten kautta kahdella tasolla. Pienessä mittakaavassa, mutta välittömästi ja konkreettisesti vaikutus näkyi, kun koulutuksista valmistuneet naiset ja miehet siirtyivät alan työtehtäviin tai jatkoivat alan opintoja. Nyt he toimivat tärkeinä esimerkkeinä muille ammatinvalintaa pohtiville ihmisille.

Merkittävämpiä lienee ovatkin ne pidemmän aikavälin vaikutukset joita koulutuksilla saatiin aikaan. Koulutuksista saadut hyvät kokemukset sekä positiiviset esimerkit vaikuttavat jatkossakin koulutuksia suunnitteleviin ja niistä päättäviin henkilöihin, TE-toimistojen ohjaushenkilöstöön, koulutuksen järjestäjiin, työnantajiin ja kaikkiin ihmisiin.

Ja kyllä, näin voi tehdä

Usein tasa-arvon edistäminen, ja tässä tapauksessa nimenomaan sukupuolen mukaisen työnjaon purkaminen, on juuri näin yksinkertaista. Jos jollekin alalle toivotaan lisää naisia tai miehiä, siihen lienee vaikea keksiä konkreettisempaa tapaa kuin koulutusten suunnattaminen naisille tai miehille. Tälle ei ole olemassa myöskään lainsäädännöstä johtuvia esteitä.

Lapin Letka on sukupuolten tasa-arvoa koulutuksessa ja työelämässä edistävä hanke, jota hallinnoi Lapin ammattiopisto. Hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja rahoittajaviranomaisena toimii Lapin ELY-keskus. Hankkeen toiminta-alue on Lappi ja toteutusaika 1.3.2008-31.3.2014. Lapin ammattiopiston ja kahdeksan muun toimijan yhdessä toteuttama Lapin Letka on osa työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallista Sukupuolten tasa-arvon edistäminen ja valtavirtaistaminen Valtava – kehittämissuunnitelmaa. www.lapinletka.fi.

Koordi-hanke on Lapin ELY-keskuksen oman tuotannon ESR-hanke. Koordi vastaa Lapissa toteutettavien ESR-hankkeiden työvoimapolitiittisten toimenpiteiden toteutuksesta. Työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ovat työvoimakoulutus ja palkkatuella työllistäminen. Käytännössä ja kaikessa yksinkertaisuudessaan tämä tarkoittaa sitä, että ELY-keskuksen ulkopuolisen tahon hallinnoimissa ESR-hanketta johon sisältyy työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, Koordi valmistelee toimenpiteistä ns. rinnakkais-hankkeen, joka on oma ESR-hanke.

TÄMÄ OPITTIIN

Yhteistyö

Kaikkea ei kannata yrittää itse. Viisaampaa ja nopeampaa on tiivis yhteistyö asiantuntijoiden kanssa.

- Aluksi tarvitaan tietoa siitä, että koulutettavalla alalla on olemassa tai ainakin odotettavissa työvoimantarvetta. Paras käsitys siitä löytyy TE-viranomaisilta. Toki myös yrityksiltä, koulutusjärjestäjiltä ja muualta tulevia, heikkojakin signaaleja kannattaa kuunnella.
- Olkoonpa koulutus suunnattu kenelle tahansa, täytyy tiedossa olla myös potentiaalisten osallistujien joukko, ainakin suurin piirtein. Se tiedetään paikallisessa TE-toimistossa, johon kannattaakin olla yhteydessä heti alusta asti.
- Koulutuksen sisällön täytyy vastata tarkoitusta. Tietyt raamit koulutuksen sisällölle asettaa jo laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista. Kysynnän ja tarjonnan laki sekä TE-viranomaisten asiantuntemus taas antavat koulutuksen sisällölle tarkemmat askelmerkit. Siinä vaiheessa, kun aletaan hiomaan koulutuksen tarkkaa sisältöä, paras asiantuntemus löytyykin jo koulutusta järjestäviltä tahoilta.

Oikea ajoitus

Esimerkiksi vuodenaajat ja loma-ajat asettavat omat vaatimuksensa, mutta on paljon muitakin huomioitavaa.

- Erityisesti valmentavien koulutusten kohdalla on oleellista, että opiskelijoille on koulutuksen jälkeen kohtuullisen ajan sisällä tarjolla sopivia jatkokoulutuksia.
- Parasta tietenkäin olisi, jos koulutuskalenteri olisi aina valmiina vaikkapa vuodeksi eteenpäin.

Riittävästi aikaa

Erittäin usein ongelmat tai puutteet koulutusessa johtuvat liian kiireisestä aikataulusta.

- Hakeutuminen omalle sukupuolelle epätyypilliselle alalle saattaa vaatia hakijalta enemmän kypsyttelyä. Ja vaikka ei vaatisikaan, niin normaali käytännön asioiden järjestely usein vaatii.
- Koulutusjärjestäjä tulee valita ajoissa, jolloin markkinointi ja rekrytointi voidaan suunnitella yhdessä TE-toimiston ja koulutusjärjestäjän kesken.

- Kun koulutusjärjestäjä on ajoissa selvillä, ehtii se järjestää paremmin myös vaadittavat henkilöstöresurssit, tilat ja muut käytännön asiat.

Markkinointi

Kaikkea uutta ja erilaista joutuu vähän markkinointimaan. Aina siitä ei kuitenkaan tarvitse maksaa.

- Esimerkiksi lehti-ilmoitus vain toiselle sukupuolelle tarkoitettua koulutuksesta voi avartaa ihmisten näkemyksiä itselle sopivista vaihtoehdoista sekä madaltaa hakeutumiskynnystä.
- Ilmaista mainosta voi olla esimerkiksi lehtijuttu, jossa alan työnantajan kertoo, miten alalle todella kaivataan lisää naisia tai miehiä.
- Toimivia rekrytointimenetelmiä ovat asiakkaille suunnatut info-tilaisuudet, mielellään koulutusjärjestäjän tiloissa eli tulevassa opiskeluympäristössä. Vielä parempi, jos infoon saadaan mukaan alaa opiskelevia ja alalla työskenteleviä vähemmistösukupuolen edustajia sekä alan työnantajia.

Aloituspalaveri

Ja tämä voisi olla sellainen kuuluisa hyvä käytäntö.

- Ainoastaan naisille tai miehille suunnattavien koulutusten sisältö ei poikkea merkittävästi ns. tavallisista koulutuksista. Alan ammattitaitovaatimuksethan ovat kaikille samat. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että koulutuksessa ei huomioitaisi sukupuolta, vaan päinvastoin.
- Tässäkin tapauksessa, kaikki lähtee asenteesta. Oikean asenteen ja tahtotilan herättäjänä ns. aloituspalaveri on osoittautunut erinomaiseksi käytännöksi. Käytännössä palaverin sisältö on yleensä ollut jotakuinkin seuraava: koulutusjärjestäjän henkilöstö, hankkeen hallinnoija ja TE-toimiston vastuuhenkilö kerätään saman pöydän ääreen. Sen jälkeen esitetään kysymys: pitäisikö tämän nais- tai miesryhmän kohdalla huomioida jotakin erityistä. Ovatko käytännön asiat, kuten työvaatteet ja sosiaalililat valmiina? Entä hoidea taanko pedagogiikka, opetusmenetelmät, TOP-jaksot, työpaikkavierailut, ryhmäytyminen, erityisen tuen tarve ym. samalla kuin ennenkin. Koska koolla ovat juuri kyseisen koulutuksen parhaat asiantuntijat, vastauksia ja oivalluksia on yleensä syntynyt. Läpi koko koulutuksen.

Valmiita materiaaleja työelämän tasa-arvon käsittelemiseen ja lisää kokemuksia koulutuksista löytyy osoitteesta www.lapinletka.fi

