

Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
Työ ja yrittäjyys
52/2014



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

LAURA JAUHOLA – OLLI OOSI – LIISA HORELLI

Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

52/2014

Tekijät Författare Authors Laura Jauhola, Olli Oosi, Liisa Horelli Owal Group Oy	Julkaisuaika Publiceringstid Date Joulukuu 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin	
Tiivistelmä Referat Abstract Työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämisohjelmassa toteutetussa tutkimuksessa tuotetaan ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näyttäytyy TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Aineisto koostuu viiden TE-toimiston tapaus tutkimusten yhteydessä kootuista haastatteluaineistoista, asiantuntijoille suunnatun valtakunnallisen kyselyn tuloksista sekä aikaisemmista selvityksistä ja työhallinnon tilastoista. Miesten ja naisten osallistumisessa työvoimapaalveluihin on eroavaisuuksia. Miehiä on työttöminä enemmän, mutta heitä osallistuu tarjolla oleviin palveluihin vähemmän. Taustalla nähdään vaikuttavan vielä perinteiset sukupuoliroolit ja niistä kumpuavat odotukset ja mallit, jotka heijastuvat muun muassa palveluiden käyttöön ja laajemmin koulutus- ja työurien eriytymisen kysymyksiin. Tulosten perusteella TE-toimistojen asenneilmapiiriä työ- ja koulutusurien eriytymisen vähentämiseen voidaan pitää varsin hyvänä. Noin 90 prosenttia kyselyyn vastanneista piti teemaa edes jossain määrin tärkeänä. Kyselyllä saadussa aineistossa kolme neljästä asiantuntijasta tiedosti, että sukupuolen mukaisen koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisellä on merkitystä työmarkkinoiden ja/tai yksilöiden kannalta. Silti käytännön työssä asian tiedostaminen ja sen mukaisesti toimiminen näyttäytyy vähäisenä. Siten asiakkaiden hakeutuminen sukupuolelle epätypilliselle alalle on lähinnä "ilahduttava poikkeus". TE-toimiston asiantuntijat kokevat voivansa vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymisen lieventämiseen erityisesti henkilökohtaisessa neuvonnassa ja ohjauksessa. Vuorovaikutuksellisia keinoja olivat asiakkaan kuuleminen, motivointi ja eri vaihtoehtojen tarjoaminen avoimesti konkreettisen hyödyn kautta. Tämän esillä pitäminen edellyttää henkilöstökoulutusta ja asian pinnalla pitämistä toimistojen työkäytännöissä, mikä on johtamiseen liittyvä kehittämiskohde. Eri palveluiden hyödyntämisessä nähtiin tehokkaimpina työtarjousten tekemisen lisäksi erilaiset ns. matalan kynnyksen palvelut, esimerkiksi työkokeilu, uravalmennus ja työvoimakoulutusten osana pidempi orientoiva jakso, joiden kautta paitsi asiakkaat myös työnantajat voivat laajentaa perspektiiviä ja kokeilla alan sopivuutta. Eri palveluiden suunnittelussa ja ohjauksessa tehdään kiinteää yhteistyötä ELYjen kanssa, mutta sukupuolinäkökulman ylläpitämistä prosessissa tulisi lisätä. Tiivistettynä voidaan todeta, että tietoisuutta sukupuolinäkökulman merkityksestä TE-palveluissa tulisi lisätä kytkeillä sukupuolinäkökulma mukaan esimiesten ja asiantuntijoiden koulutusten sisältöihin ja perustamalla uudelleen asiaa käsitteleviä asiantuntijaverkostoja. Toisena kokonaisuutena on entistä aktiivisempi tasa-arvon edistämisen positiivisten erityistoimien kokeilu ja toteutus sekä tiedonvaihto näiden kokemusten tuloksista. Sukupuolinäkökulman mukaan ottaminen työnantajien ja palveluntuottajien kanssa käytävään yhteistyöhön voisi luoda uusia mahdollisuuksia. Sukupuolinäkökulman parempaa huomioimista voitaisiin toteuttaa lisäämällä hallinnon sisällä asiaan liittyvää viestintää hyvistä keinoista ja työkaluista sekä ottamalla näkökulma mukaan hallinnonalan tutkimus- ja kehitystoimintaan. Kaikki nämä keinot ovat luonteeltaan pehmeitä hallinnan keinoja, tai informaatio-ohjausta. Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Henkilöstö- ja hallintoyksikkö/Hillevi Lönn, puh. 029 5048028	
Asiasanat Nyckelord Key words TE-palvelut, työ- ja elinkeinotoimistojen palvelut, koulutus- ja työurien sukupuolen mukainen eriytyminen, tasa-arvo, sukupuolen mukainen segregaatio, sukupuolelle epätypilliset valinnat, positiiviset erityistoimet	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-912-5	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-913-2
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 92	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Esipuhe

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja/Työ ja yrittäjyys -sarjan 52. niteenä vuonna 2014 julkaistaan Laura Jauholan, Liisa Horellin ja Olli Oosin tutkimusraportti ”Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin”. Aihetta on tutkittu varsin vähän, ja siitä keskustelukin on jäänyt muutamien seminaarien varaan. Valtava-kehittämishjelmassa on kuitenkin 2008–2014 tuotettu tasa-arvon edistämisen hyvä käytäntöjä työ- ja elinkeinopalveluihin sekä aikuiskoulutukseen. On muun muassa luotu uudenlaista pedagogiikkaa miesten ammatti-identiteetin kehittämiseksi hoiva-alalla, on kehitetty naisyrittäjyyden koulutusta ja rekrytointia uudellaisiin kohderyhmiin sekä selvitetty näiden motiiveja ja valmiuksia yrittäjänä toimimiseen jne. Koulutusten aikana ja niiden jälkeen yrityksiä on perustettu vilkkaasti etenkin korkeasti koulutettujen asiantuntijanaisten toimesta. Tämä raportti antaa oivallisen pohjan keskustelun ja kehittämistyön jatkamiselle. Raportti kuvaa sukupuolen merkitystä työ- ja elinkeinotoimistojen palveluissa sekä työnhakijoiden että TE-toimistojen asiantuntijoiden näkökulmasta.

Vielä nykyisin vallalla oleva ”sukupuolineutraali” lähestymistapa pitää pahimmillaan yllä miesten ja naisten eroja palvelujen käytössä ja työllistymispolkujen rakentumisessa, mikä taas ylläpitää ja uusintaa työ- ja koulutusurien sukupuolenmukaista eriytymistä ”naisten töihin” ja ”miesten töihin”. Kyseinen segregaatio taas vahvistaa miesten ja naisten stereotyyppistä, sosiaalista erilaisuutta ja eriarvoisuutta sekä jäykistää työmarkkinoita osaamisen ja kykyjen kohdentuessa perinteisille aloille ja ammatteihin.

Jo pitkään on ollut tiedossa, että naisten aktivointiaste on miesten aktivointiastetta korkeampi ja työ- ja elinkeinopalveluihin osallistumisessa on sukupuolittuneita eroja. Miehet myös kieltäytyvät, keskeyttävät tai eroavat palveluista useammin kuin naiset. Palvelujen sukupuolenmukainen tarkastelu on tarpeellista, jotta niitä voidaan kehittää miesten ja naisten erilaiset elämäntilanteet, odotukset ja tarpeet huomioiviksi. On ilahduttavaa, että tulosten perusteella ilmapiiri on varsin vastaanottavainen ja työ- ja elinkeinotoimistojen asiantuntijat ovat kiinnostuneita ottamaan sukupuolinäkökulman laajemmin huomioon omassa työssään. Palvelujen ja asiantuntijan työotteen kehittämiseksi aiempaa sukupuolitietoisemmiksi tutkijat esittävät muun muassa johtamisen ja henkilöstön osaamisen kehittämistä verkostoitumisen ja tasa-arvokoulutuksen keinoin.

Tutkimuksen ohjausryhmän puheenjohtajana on toiminut allekirjoittanut ja sen jäsenenä ovat olleet kehitysjohtaja Elisabet Heinonen ja hankeasiantuntija Elina Havu työ- ja elinkeinoministeriöstä. Tutkimus on toteutettu Euroopan Sosiaalirahaston ohjelmakauden 2007–2013 osarahoituksella.

Helsingissä marraskuussa 2014

HILLEVI LÖNN

Neuvotteleva virkamies

Sisältö

Esipuhe.....	5
1 Johdanto.....	9
2 Tutkimuksen tausta.....	12
2.1 Tasa-arvolainsäädäntö.....	12
2.2 Aikaisempi kehittämistyö TE-hallinnon alalla	13
2.3 Koulutus- ja työurien eriytymisen lieventäminen on eri hallinnonalojen yhteinen asia.....	15
2.4 TE-toimistojen konteksti ja viitekehys.....	18
2.4.1 TE-hallinnon ohjaus- ja palvelujärjestelmä	18
2.4.2 TE-hallinnon palvelut ja asiakkuudet.....	19
2.4.3 Viitekehys TE-palvelujen analyysiin	22
3 TE-palveluiden asiakkaat, palveluiden käyttö ja osallistuminen sukupuolen mukaan.....	24
3.1 Miehet ja naiset TE-palveluiden tilastoissa.....	24
3.2 Palveluihin osallistuminen ja niistä kieltäytyminen asiantuntijoiden näkemänä.....	32
4 Asiakkaan ja henkilökunnan vuorovaikutus	35
4.1 Näkemykset koulutus- ja työurien eriytymisestä	35
4.1.1 Kyselyn tulokset.....	35
4.1.2 Haastatteluista nousevia näkökulmia.....	37
4.2 Vaikutusmahdollisuus omien työtehtävien kautta.....	38
4.3 Työssä käytetyt vuorovaikutukselliset keinot.....	40
4.3.1 Asiantuntijoiden näkemyksiä.....	40
4.3.2 Asiakkaiden näkemyksiä asiantuntijan vuorovaikutuksesta ja vaikutuskeinoista	43
4.3.3 Asiantuntijan kohtaama sukupuoleen perustuva epäasiallinen kohtelu.....	44
5 Vaikuttamismahdollisuudet TE-palvelujärjestelmän kautta	46
5.1 Mahdollisuudet vaikuttaa työ- ja koulutusurien eriytymiseen eri palveluissa.....	46
5.2 Yhteistyö sidosryhmien kanssa	49
5.2.1 Sukupuolinäkökulma työnantajayhteistyössä	50
5.2.2 Sukupuolinäkökulma palveluntuottajayhteistyössä	52
5.3 Sukupuolinäkökulma palvelujärjestelmän ohjauksessa ja johtamisessa.....	54
5.4 Sukupuolinäkökulma vähemmistöryhmien kannalta.....	55

6	Viestejä sukupuolinäkökulman huomioimiseksi TE-palveluissa	58
6.1	Palveluiden sisällölliseen kehittämiseen ja kohdentamiseen liittyvät ideat.....	59
6.2	Asenneilmapiirin ylläpitäminen ja TE-toimiston asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen	62
6.3	Viestinnän keinot käyttöön.....	63
6.4	Valtakunnallisen ohjauksen kehittäminen.....	64
7	Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset	66
7.1	Yhteenveto.....	66
7.2	Miten kehittää sukupuolinäkökulman huomioimista TE-palveluissa?	71
8	Tutkimuksen toteutus, aineistot ja menetelmät	75
8.1	Tapaustudkimusten toteutus.....	75
8.2	Valtakunnallinen kyselytutkimus TE-toimistojen asiantuntijoille	75
8.3	Käytetyt tilastolähteet.....	77
	Lähteet.....	78
Liite 1	Haastatteluteemat, asiantuntijat	81
Liite 2	Haastattelurunko, palvelujohtajat	82
Liite 3	Haastattelurunko, asiakkaat.....	84
Liite 4	Haastattelurunko, ELY-keskus	86
Liite 5	Kyselytutkimus asiantuntijoille.....	88

1 Johdanto

Koulutus- ja työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen lieventäminen on ollut tasa-arvopolitiikan asialistalla jo kauan, ja segregaaation lieventäminen koulutuksessa, uravalinnoissa ja työelämässä on myös osa hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa 2012–2015. Suomi on sitoutunut sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistamiseen myös allekirjoittaessaan Pekingin toimintaohjelman ja Euroopan unionin perustamisasiakirjan. Työmarkkinat ja koulutusalat ovat Suomessa jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan, mikä merkitsee osaamisen riittämätöntä hyödyntämistä ja työmarkkinoiden tehottomuutta. Sukupuolen mukainen työnjako heikentää työmarkkinoiden joustavuutta ja rajoittaa yksilön valinnanvapautta ammatinvalinnassa, koska kaikkia vaihtoehtoja ei osata huomioida tai hakeutumiskynnys koetaan liian korkeaksi. Koulutus- ja työurien eriytymisen eli segregaaation myötä hukataan yksilön potentiaalia, kun ihmiset eivät hakeudu kykyjään ja kiinnostustaan vastaaville aloille. Samalla työnantajilta voi jäädä käyttämättä parasta osaamista. Työmarkkinoiden eriytymiseen vaikuttavat varhaisessa vaiheessa tehdyt koulutuspolkuvalinnat, työhöntuloammatit ja urakehitys.

Sukupuolten väliset suhteet eivät ole staattisia. Sukupuolta tuotetaan toiminnan ja käytäntöjen kautta eri aloilla kuten työelämässä tai kaupunkisuunnittelussa. Ilmenemismuodot riippuvat kuitenkin paikallisesta ja kansallisesta sukupuolisopimuksesta tai sukupuolijärjestyksestä.¹ Työ- ja elinkeinotoimistojen palvelut kohdennetaan eri elämänvaiheessa ja -tilanteessa oleville asiakkaille. Työ- ja koulutusurien eriytyminen alkaa jo koulutusuran varhaisessa vaiheessa, ja myös ympäröivä maailma vaikuttaa yksilöiden mieltymyksiin ja valintoihin, joiden kanssa asiakas tulee TE-hallinnon palveluiden piiriin. Asiakkaan lisäksi samat ennako-oletukset koskevat myös muita keskeisiä toimijoita kuten työnantajia ja palveluntuottajia.

Tutkimusteemana on sukupuolen ilmeneminen työ- ja elinkeinopalveluiden käytännöissä. Tavoitteenamme on tuottaa ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näyttäytyy TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Lopuksi pohdimme myös sukupuolen rakentumista TE-palveluissa ja annamme joitakin suosituksia. Tutkimuksessa on tarkasteltu TE-hallinnon asiantuntijoiden ja esimiesten asenneilmapiiriä sekä toteutuneita tai mahdollisia käytäntöjä, joilla voidaan vaikuttaa niin asiantuntijoiden, asiakkaiden kuin työnantajien asenteisiin ja toiminnan kautta palveluiden suunnitteluun ja kohdentamiseen. Tausta-ajatuksena on, että laajentamalla tietoutta sukupuolen merkityksestä työnhakijoiden aktivoimisessa, ohjauksessa, vuorovaikutuksessa ja asiakassuhteissa voidaan osaltaan purkaa

¹ Sukupuolisopimus viittaa naisten ja miesten keskinäisten riippuvuuksien monimutkaiseen todellisuuteen ja ennen kaikkea naisen paikkaa koskevan konfliktin ratkaisuun. Sukupuolisopimus ei terminä sisällä normatiivisia oletuksia samalla tavalla kuin tasa-arvo-termi. Sukupuolten välisiä suhteita voidaan kuvata myös sukupuolijärjestyksen käsitteen avulla, jolloin tarkastellaan sukupuolittuneita arjen käytäntöjä ja niiden toisintamista.

koulutus- ja työurien sukupuolen mukaista kahtiajakoa, vaikkakin tiedostaen, että TE-toimiston vaikutusmahdollisuudet ovat varsin rajalliset.

Toimeksianto ja toteutus

Työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämisohjelman tilaama tutkimus *Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin* käynnistyi tarjouspyyntömenettelyn jälkeen (hankintapäätös 4.4.2014). Hanke käynnistyi huhtikuussa 2014, ja hankkeen eteneminen perustuu aloituskokouksen 25.4. jälkeen tarkennettuun tutkimussuunnitelmaan.

Tutkimuksen toteutti Owal Group Oy. Hanke on toteutettu tiiviissä yhteistyössä tilaajan kanssa. Hankkeen ohjausryhmään ovat kuuluneet tekijöiden lisäksi neuvotteleva virkamies Hillevi Lönn (pj.), hankeasiantuntija Elina Havu ja kehitysjohtaja Elisabet Heinonen työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Tutkimuksen tehtäviksi asetettiin hankkeen alussa

- analysoida mahdollisia sukupuolen mukaisia eroja työnhakijoiden aktivointiasteissa,
- selvittää työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumisen ja niistä kieltäytymisen syitä,
- tutkia, onko TE-toimiston asiantuntijan sukupuolella merkitystä asiakassuhteissa ja vuorovaikutuksessa,
- analysoida työnhakijan ja TE-toimiston asiantuntijan vuorovaikutusta sekä työnhakijan ohjausta sukupuolinäkökulmasta, ja
- selvittää TE-toimiston asiantuntijoiden asennoitumista ja näkemyksiä koulutus- ja työurien sukupuolen mukaiseen segregatioon.

Kysymyksiä tarkastellaan pääosin naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta, mutta huomioidaan myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sekä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden sukupuolen ja kulttuurillisten tekijöiden yhteys tutkimusteemoihin.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa ymmärtämystä siitä, miten sukupuoli näytetty TE-toimiston palveluiden ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Olemassa olevista tilastoista (Toimiala Online, Kelasto, erillishaut URA-järjestelmästä) on saatavissa näyttöä sille, että asiakkaiden työllisyystilanne, osallistuminen TE-toimistojen palveluihin ja siten myös aktivointiaste vaihtelee sukupuolittain. Taustalla olevien syiden ymmärtämiseksi hankkeessa jalkauduttiin toimintatutkimuksellisesti viiteen TE-toimistoon ja selvitettiin asiantuntijoita, palvelujohtajia ja asiakkaita haastatteleamalla miten sukupuolta rakennetaan sekä asiakastyössä että palveluiden suunnittelun ja toteutuksen tasoilla. TE-toimistojen haastatteluaineistoissa keskityttiin osaamisen kehittämispalveluihin (PL 2), sillä palveluissa korostuu asiakkaiden henkilökohtainen ohjaus, tuki ja osaamisen kehittämisen palvelut. Verkko- ja puhelinpalveluiden lisäksi tarjotaan kasvokkain tapahtuvaa palvelua.

Valtakunnallinen kysely suunnattiin kaikille palvelulinjoille. Lisäksi haastateltiin TE-toimistojen tulosohjauksesta vastaavien ELY-keskusten edustajia samoilla TE-toimistoalueilla. Valtakunnallista tietoa on koottu myös asiantuntijoille suunnatulla www-kyselyllä, johon saatiin yli 700 vastausta.

Raportti etenee siten, että 2. luvussa taustoitetaan tutkimuksen konteksti TE-toimiston palveluissa. 3. luvussa esitetään TE-palveluiden taustatilastoja sukupuolen mukaan. Lisäksi haastatteluaineiston ja kyselytutkimuksen tulosten perusteella tuodaan esiin asiantuntijoiden näkemyksiä palveluihin osallistumisesta ja niistä kieltäytymisestä. 4. luvussa paneudutaan tarkemmin asenneilmapiiriin ja suhtautumiseen koulutus- ja työurien eriytymiseen, asiakkaan ja asiantuntijoiden vuorovaikutukseen ja vaikutusmahdollisuuksiin asiantuntijoiden tehtävien kautta. 5. luvussa syvennyttään tarkemmin TE-toimiston käytössä oleviin palveluihin ja näkemyksiin lieventää niiden avulla koulutus- ja työurien eriytymistä. Samalla sivutaan oleellisten sidosryhmien ja yhteistyötahojen kanssa tehtävää yhteistyötä palveluiden tuottamisessa ja toteuttamisessa. 6. luvussa kootaan yhteen aineistossa esitetyt näkemykset palveluiden ja valtakunnallisen ohjauksen kehittämiseksi. 7. luvussa esitetään yhteenveto keskeisistä johtopäätöksistä ja suosituksia sukupuolinäkökulman kehittämiseksi TE-palveluissa. 8. luvussa kuvataan tarkemmin tutkimuksessa käytetyt aineistot ja menetelmät.

2 Tutkimuksen tausta

Luvussa esitellään tutkimuksen aiheen taustalla olevaa tasa-arvolainsäädäntöä ja kuvataan koulutus- ja työurien eriytymisen lieventämiseen liittyvää ohjausta ja kehittämistyötä viime vuosilta. Lisäksi kuvataan työ- ja elinkeinotoimistojen kontekstia ja palvelupintaa avaamalla TE-toimiston palveluprosessia, asiakaspintoja, asiakasohjausta ja TE-palveluita.

2.1 Tasa-arvolainsäädäntö

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta (eli tasa-arvolaki) tuli Suomessa voimaan 1.1.1987 (609/86). Lakiin on sen jälkeen tehty joitain muutoksia. Vuoden 2005 tasa-arvolain muutoksen päätavoitteena oli EU:n direktiivien toimeenpano suomalaisessa lainsäädännössä, tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja tuloksellisuuden lisääminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen. Tasa-arvolaki (4 §) velvoittaa viranomaisia edistämään kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti laki kehottaa muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumisen. Vuoden 2005 lakiuudistuksessa tasa-arvon edistäminen ulotettiin myös palveluiden saatavuuteen ja tarjontaan. Palveluiden tarjonnaksi on määritelty viranomaisten ja yksityisten tuottamat palvelut, joita valtio- tai kuntaviranomainen tarjoaa julkisina palveluina, kuten esimerkiksi sosiaali-, koulutus-, kulttuuri-, työvoima-, liikenne- ja vapaa-ajan palvelut. Säännös koskee sekä lakisääteisen että harkinnanvaraisen palvelun tarjontaa. Tämä tarkoittaa sitä, että palveluiden tarjonnassa tulee ottaa tasapuolisesti huomioon sekä naisten että miesten tarpeet, arvostukset ja kiinnostusten kohteet. (STM 2005.)

Laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012, 8 §) säädetään yhdenvertaisuudesta sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä. Julkista työvoima- ja yrityspalvelua tarjottaessa ja kehitettäessä sekä siitä tiedotettaessa on aktiivisesti edistettävä yhdenvertaisuuden toteutumista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työmarkkinoilla. Lain mukaan työ- ja elinkeinotoimiston, työ- ja elinkeinohallinnon asiakaspalvelukeskuksen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen on tarjottava julkisia työvoima- ja yrityspalveluja tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti riippumatta henkilöasiakkaan sukupuolesta ja yhdenvertaisuuslain (21/2004) 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista. Työ- ja elinkeinoviranomaisen on esiteltävä työ- ja koulutusvaihtoehtoja, avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita siten, että henkilöasiakkailta on samanlaiset mahdollisuudet niin työnhakuun kuin ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen riippumatta sukupuolestaan ja yhdenvertaisuuslain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuista seikoista eli

iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai muista henkilöön liittyvistä syistä.

Tasa-arvolain 9 §:n mukaan laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen tähtääviä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia, joilla pyritään lain tarkoituksen toteuttamiseen. Esimerkiksi eri sukupuolille on mahdollista järjestää koulutuksia tai kursseja, joilla kannustetaan miehiä ja naisia hakeutumaan sukupuolelle epätyypillisille aloille. Petra - Nuoret työhön ja kouluun ESR -projektin Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi työllisyyspalveluiden arjessa -ohjeessa todetaan, että suunniteltaessa palveluita erityisryhmille tulee puuttua työmarkkinoilla vallitsevaan tasa-arvolliseen epäkohtaan, ja taustalla tulee olla pitkäjänteisempi tavoite (esimerkiksi jollakin alalla vallitsevan palkkaepätasa-arvon korjaaminen tai miesten tai naisten kannustaminen alalle). Kyseinen tasa-arvotavoite tulee olla perusteltuna ja dokumentoituna tarkasti. (Havu 2013a.)

Tasa-arvolain toimeenpanoa valvovat itsenäiset lainvalvontaviranomaiset: tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta. Työelämässä tasa-arvolaisissa kielletyn syrjinnän kohteeksi joutunut tai sitä epäilevä voi pyytää ohjeita ja neuvoja tasa-arvovaltuutetulta, omalta ammattiliitolta tai työsuojeluviranomaisilta, jos henkilö katsoo tulleen syrjityksi työhönotossa tai työpaikalla.

2.2 Aikaisempi kehittämistyö TE-hallinnon alalla

Sukupuolen mukaisen jakautumisen lieventäminen koulutuksessa, uravalinnoissa ja työelämässä on osa hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa 2012–2015. Työ- ja elinkeinohallinnon alalla sukupuolten tasa-arvo-kysymykset ovat saaneet erilaista huomiota eri aikoina, ja TE-palveluissa on nähtävissä eroja ennen työ- ja elinkeinotoimistojen uudistusta vuonna 2013. TE-keskuksilla (ennen vuoden 2013 palvelu- ja rakenneuudistusta) on ollut tasa-arvovastaavat. ELY-keskusten toiminnan käynnistyessä vuonna 2010 tasa-arvotyö ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimintatapa arvioitiin niin tutuksi, ettei erillisiä vastuuhenkilöitä tai yhteyshenkilöitä nimetty välittömästi. Tilanearvioinnin jälkeen syksyllä 2011 pyydettiin nimeämään ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteyshenkilöt helmikuuhun 2012 mennessä.² Järjestelmä ei kuitenkaan siirtynyt voimaan TE-palvelu-uudistuksen jälkeen.

Keväällä 2014 valmistui ELY-keskusten ja TE-toimistojen yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtien huomioon ottaminen johtamisessa, rekrytoinneissa ja työolosuhteissa, palveluissa ja työkäytännöissä. Suunnitelma on yleisluonteinen ohje, jonka yksityiskohtaisemmasta ja konkreettisemmasta toimeenpanosuunnitelmasta ja toteutuksesta vastaavat yksittäisten ELY-keskusten ja TE-toimistojen johdot.

² Tasa-arvotyö ja valtavirtaistaminen ELY-keskuksissa 2.2.2012, TEM/Alueosasto. [www.sosiaalikehitys.com/uploads/TEM_Pihlman_2.2.2012%20\[Yhteensopivuustila\].pdf](http://www.sosiaalikehitys.com/uploads/TEM_Pihlman_2.2.2012%20[Yhteensopivuustila].pdf), luettu 26.9.2014.

(ELY-keskusten ja TE-toimistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, 2014.) Vuoden 2014 suunnitelma jää hyvin yleiselle tasolle ja keskittyy enemmän henkilöstöpolitiikkaan. Esimerkiksi työhallinnon yhdenvertaisuussuunnitteluohjeessa vuodelta 2005 kuvataan seikkaperäisemmin, kuinka sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen tulee kiinnittää huomiota ja sisällyttää erityisiä tukitoimia. Yhdenvertaisuussuunnitelmien tekemisessä korostettiin myös sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa kohtelua. Ohjeessa todettiin muun muassa, että suunnitelmiin on hyvä sisällyttää aktiivitoimenpiteitä sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseksi työmarkkinoilla (Yhdenvertaisuus työhallinnossa, 2005). TE-hallinnossa ei velvoiteta tekemään toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia, joissa huomioitaisiin tasa-arvokysymykset esimerkiksi palveluiden toteutuksessa.

Muuta aikaisempaa kehittämistyötä teeman ympärillä edustaa työvoimatoimistojen tasa-arvoverkostolle säännöllisesti kerran vuodessa koulutus- ja kehittämiskeskus Salmiassa vuoteen 2012 järjestetyt neuvottelupäivät sukupuolten tasa-arvosta (henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen tasa-arvo). Lisäksi TE-hallinnon alalla on vuonna 2002 julkaistu käytännön työkaluksi *Ammatillisen segregaatoin vähentäminen työvoimatoimiston keinoin. Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen*. Siinä eritellään keinoja ottaa sukupuolten tasa-arvo huomioon omassa työssä.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla (suvauksella) voidaan jo hankkeen, lain tai ohjelman valmisteluvaiheissa ennakoida, miten interventio tulee vaikuttamaan miehiin ja naisiin sekä sukupuolittuneisiin rakenteisiin (ks. Horelli 2010). Työ- ja elinkeinohallinnon alalla selvitettiin työvoimakoulutusten sukupuolivaikutuksia (Uitamo 2003). Valinta kohdistui Uitamoon mukaan työvoimakoulutukseen, sillä sen järjestäminen eroaa muista julkishallinnon toimenpiteistä siinä, ettei merkittävää osuutta määrärahojen käytöstä ole sidottu lakisääteisesti, vaan määrärahan käyttöön sisältyy runsaasti harkintavaltaa työhallinnon aluetasolla. Tilastotietoa työvoimakoulutuksen sukupuolen mukaisesta jakautumisesta on tuotettu yhdistämällä ammattiryhmittäin koulutuksiin sidottua määrärahaa koskevat tiedot työvoimakoulutusten osallistujia koskeviin tietoihin. Tarkastelu suoritettiin erikseen ammatillisesta ja valmentavasta työvoimakoulutuksesta. (Uitamo 2005.)

Suvausta on tehty työ- ja elinkeinohallinnon saralla myös nuorten palveluiden suhteen ainakin Petra - Nuoret työhön ja kouluun - osaavaa työvoimaa työnantajille -hankkeessa (2010–2013). Vantaan kaupungin toteuttamassa hankkeessa yhtenä kokonaisuutena oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen nuoriin kohdistuvien työllisyyspalvelujen kehittämisessä. Suvausta on mallinnettu muun muassa tietotutunnossa, palvelujen kohdentamisessa ja laadussa sekä ammatillisen segregaatoin vähentämisessä. (Kettunen 2011, ks. myös Havu 2013a ja b.)

Tässä tutkimuksessa tuodaan esiin sukupuolen mukaisesti eriteltyjä työllisyystilastoja ja tietoa osallistumisesta eri palveluihin. Pyrkimyksenä on ollut tuoda esiin eri näkökulmia, joita voitaisiin ottaa huomioon TE-toimistojen asiakastyössä ja TE-hallinnon ohjauksessa. Tutkimuksen tarkastelun kohteena on toisaalta se, kuinka palvelut kohdistuvat eri sukupuolille; kuinka toimenpiteisiin osallistutaan tai miksi

niihin ei osallistuta. Sopivatko palvelut hyvin eri sukupuolille, ja miten palvelua pitäisi kehittää? Tavoitteena on myös etsiä keinoja purkaa stereotyyppisiä käsityksiä ja laajentaa perspektiiviä, jotta eriytymistä voidaan vähentää.

Raija Julkunen on selvittänyt 1997–2008 toimineiden hallitusten työelämää koskevan tasa-arvopolitiikan tavoitteita, toimia ja tavoitteiden saavuttamista. Hän on eritellyt muun muassa työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ja niiden kohdentumista sukupuolten mukaisesti (Julkunen 2009). Tuoreempaa selvitys- ja kehittämistyötä edustaa Valtava-kehittämishjelmaan kuuluvassa Lapin Letka -hankkeessa tehty työ ja siihen pohjautuva julkaisu, jossa tuodaan esille työvoima- ja elinkeinohallinnon kuu-kausi- ja vuositilastojen avulla sukupuolen mukaisesti eriytyvää työttömyyttä ja naisiin ja miehiin kohdistettuja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Tilastojen ja tutkimustiedon kautta pohditaan, miten sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä ja kuinka työttömiin kohdistetut toimenpiteet voivat purkaa sukupuolten välistä työnjakoa. (Kari-Björkbacka 2012.)

Tietoa kansallisten työvoimapolitiittisten ohjelmien toteutuksesta ja toimenpidekokonaisuuksien vaikutuksista sukupuolittain on tuotettu eri maissa: esimerkiksi Ison-Britannian, Australian ja Tanskan osalta tehtiin naisiin kohdentuvien aktivointitoimenpiteiden vertailevaa analyysiä (Ingold & Etherington 2013). Australiassa tarkasteltiin toimenpiteiden suhdetta naisten lastenhankintaan (Lechner & Wiehler 2011). Ruotsissa on muun muassa tutkittu erityisen työllistämishjelman vaikutusta työvoiman aktivointiasteeseen. Ohjelmaan kuuluneiden miesten ja naisten tuloksia verrattiin verrokkiryhmään, minkä avulla löydettiin näyttöä siitä, minkälaiset lähestymistavat toimivat eri kohderyhmille, ja tulosten perusteella voidaan suunnitella erilaisia aktivointitoimenpiteitä (Månsson & Delander 2011). Esimerkiksi Espanjasta löytyy tutkimustietoa työvoimakoulutukseen osallistumisen vaikutuksista työllistymiseen sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Aineistossa on tarkasteltu koulutuksen ja osallistujien eri taustatekijöitä (Arellano 2010). Myös muissa kansainvälisissä tutkimuksissa sukupuolen vaikutusta ja sukupuolten välisiä eroja on peilattu eri tekijöihin kuten koulutusten kestoihin. Suomessa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kohdistumista, työttömyyden rakennetta ja toimenpiteiden jälkeisen toiminnan tutkimusta edustavat Simo Ahon ja Hannu Koposen pitkittäisseurantatutkimukset, joissa sukupuolinäkökulma on osa työvoimapolitiittisten toimenpiteiden seurantaa ja vaikuttavuustarkastelua (Aho ja Koponen 2008).

2.3 Koulutus- ja työurien eriytymisen lieventäminen on eri hallinnonalojen yhteinen asia

Työmarkkinat ovat Suomessa segregoituneet ja useat toimialat vielä vahvasti jakautuneet sukupuolen mukaan. Miehet ja naiset sijoittuvat työmarkkinoille toisistaan poikkeavalla tavalla, he kouluttautuvat eri aloille ja työskentelevät pitkälti eri aloilla ja eri tehtävissä. Koulutusalat jakautuvat edelleen vahvasti sukupuolen mukaan,

eikä oleellista muutosta ole tapahtunut viimeisen kymmenen vuoden aikana (Kuusi & al. 2009; Pietiläinen 2013). Ensimmäisten työhöntuloammattien vaiheissa työmarkkinat ovat jo pitkälti jakautuneet. Työmarkkinoille tullaan usein matalapalkkaisten kesätöiden, osa- ja pätkättöiden tai työharjoittelun kautta, jolloin segregaatio on jo pitkälti tapahtunut. Tilastokeskuksen tilastot osoittavat myös, että Suomessa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuuksissa on selviä eroja sukupuolten välillä. Vuonna 2012 naispalkansaajista liki kolmannes työskenteli osa- ja määräaikaaisessa työsuhteessa, kun miespalkansaajilla vastaava osuus oli noin 19 prosenttia (Pietiläinen 2013.) Myös miesten ja naisten työllisyydessä on eroja. Miesten työttömyysluvut ovat pysyneet viime vuosina hieman korkeammalla (ks. lisää s. 24–29).

Segregaatiota on selitetty työmarkkinoiden ulkopuolisilla, työvoiman laatuun liittyvillä tekijöillä, jolloin korostetaan maskuliinisten ja feminiinisten roolien ja asemien jatkuvaa kulttuurista uusintamista. Toisaalta segregaatio nähdään seurauksena työmarkkinoiden sisäisistä rakenteista ja syrjivistä toimintatavoista. Naisten ja miesten erilaista sijoittumista työmarkkinoilla ja työelämässä on selitetty myös miesten valta-asemalla, patriarkaatilla tai siten, että segregaatio ymmärretään osaksi yhteiskunnan laajempaa sukupuolijärjestelmää. (Kolehmainen 1999, 31.)

Valtioneuvosto julkaisi vuonna 2010 sukupuolten tasa-arvoa käsittelevän selonteon, joka kattoi hallitusten tasa-arvopolitiikan 1990-luvun loppupuolelta alkaen. Selonteossa tuodaan esiin eri näkökulmia koulutus- ja työurien eriytymiseen ja arvioidaan tasa-arvopolitiikan tavoitteita, toimenpiteitä ja toimenpiteiden vaikuttavuutta. Segregaation nähdään heikentävän naisten asemaa työmarkkinoilla, koska naisvaltaisten alojen palkat ovat keskimääräistä matalammat ja myös määräaikaista ja osa-aikaista työtä on naisvaltaisilla aloilla keskimääräistä enemmän. Segregaation lieventämisen nähdään lisäävän yksilöiden valinnanvapautta, kun koulutus- ja ammatinvalinnat eivät enää perustu sukupuolistereotyyppioihin. Erilaisissa tasa-arvoprojekteissa segregaation lieventämiseen on tartuttu myös keinona helpottaa tiettyjen, erityisesti miesvaltaisten alojen työvoimapulaa. Segregaation muotoutumiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten perinteiset käsitykset naisille ja miehille sopivista töistä ja ammateista, kouluissa tehdyt, oppiaineita ja jatko-opintoja koskevat valinnat ja eri alojen vetovoima. Selonteossa painotetaan miesten kannustamista naisvaltaisille aloille, muun muassa hoivatyöhön. Siinä todetaan, että erityisesti oppilaitosten, työpaikkojen ja median roolia stereotyyppisten mieheyden mallien purkamisessa tulee vahvistaa. Samalla voidaan paremmin kiinnittää huomiota miesten ja heidän elämäntilanteidensa moninaisuuteen. Stereotyyppien rikkomisen ja mieheyden mallien laajentaminen vaikuttavat selonteon mukaan merkittävästi kaikkiin elämäntilanteisiin, niin miehen rooliin perheessä kuin koulutuksen ja työelämän sukupuolen mukaiseen segregaatioonkin. Miesten osallistumista sukupuolten väliseen tasa-arvokeskusteluun pidetään tärkeänä myös siksi, että miehet tuovat tasa-arvopoliittiseen keskusteluun uusia näkökulmia ja teemoja. Samalla vahvistetaan tasa-arvon edistämistä miesten ja naisten yhteisenä tehtävänä. (STM 2010.) Sukupuolten

palkkatasa-arvoa käsittelevässä sosiaali- ja terveysministeriön raportissa Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan pureudutaan muun muassa perhevapaiden vaikutuksiin (STM 2012).

Erityisesti nuorten miesten naisia suurempi työttömyys on aiheuttanut huolta nuorten miesten syrjäytymisestä. Työ- ja elinkeinoministeriössä toimi keväällä 2009 työryhmä, jonka tehtävänä oli selvittää nuorten miesten työelämään kiinnittymisen ongelmia ja niiden ratkaisumahdollisuuksia julkisen työvoimapalvelun avulla. Selvityksen perusteella esitettiin, että palveluita tulee muun muassa kehittää toiminnallisemmiksi. (Nuoret miehet työelämään 2009.) Miesten hyvinvoinnin ja työllisyyden parantamiseksi on kiinnitetty huomiota myös esimerkiksi tasa-arvoasioista vastanneen ministeri Paavo Arhinmäen nimeämän, mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtivan työryhmän väliraportissa (2014:3) ja loppuraportissa (2014:34). Väliraportissa tuodaan esiin, että työelämän rakenteiden muuttuessa perinteisesti miesten tekemät työt vähenevät ja miehillä on naisia suurempi riski jäädä työttömiksi. Sekä yhteiskunnan että yksittäisten miesten kannalta olisi tarpeen haastaa stereotyyppiset ammatinvalinnat ja laajentaa miesten ammattien kirjoa. Työryhmän väliraportissa painotetaan, että sukupuolirajat ylittävä ammatin- ja alanvaihto onnistuu kokemusten mukaan aikuisiltakin. Sukupuoli ohjaa erityisesti poikia heidän ammatinvalinnassaan. Naisten alojen matalia palkkoja on useimmiten pidetty syynä siihen, etteivät miehet halua kyseisille aloille. Väliraportissa todetaan, että tämän rinnalle olisi nostettava työn sisällön mielekkyys ja miesten mahdollisuus kehittää kyseisten alojen työn kuvia ja arvostusta yhdessä naisten kanssa. Esimerkiksi perhepolitiikka pitää osaltaan yllä perinteistä työnjakoa miesten ja naisten välillä. Segregaation purkaminen on edellisten lisäksi mitä suurimmassa määrin myös työehtosopimusneuvottelut, jolloin sopimukseen tulisi työryhmän näkemysten mukaan sisällyttää ehtoja, jotka kannustavat miehiä vanhempainvapaille. Segregaation purkuun tulisi työryhmän mukaan suunnata aiempaa paljon enemmän toimenpiteitä sekä yleissivistävään että ammatilliseen koulutukseen kuten myös työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin (STM 2014:3). Loppuraportissa todetaan, että miehiä ja poikia on tuettava kiinnostumaan perinteisesti naisten ammateiksi koetuista tehtävistä ja vastaavasti naisia ja tyttöjä miesten ammateiksi koetuista tehtävistä. Toimenpide-ehdotuksessa kerrotaan, että tämä edellyttää työvoimapalvelujen sukupuolivaikutusten arviointia. Lisäksi koulutukseen ohjaamisessa ja sen tarjoamisessa on sukupuolia kohdeltava tasapuolisesti. (STM 2014:34)

Työmarkkinoiden tasa-arvoistamisen tehtäväkenttä edellyttää vyyhdin purkamista eri hallinnonaloilla. Samoin se edellyttää yleiseen asenneilmapiiriin, nuoriin ja aikuisiin vaikuttamista, mihin on pyritty vastaamaan TEMin hallinnoiman ESR-rahoitteisen Valtava-kehittämishojelman vuonna 2014 toteuttamalla Valitse ala päällä, älä alapäällä -kampanjalla. Tavoitteena on ollut rikkoa sukupuolen mukaista työ- ja koulutusurien kahtiajakoa Suomessa.

Myös opetushallinnon alalla on vuosien varrella nimetty tasa-arvo-ohjelmaan linkitettyjä toimenpiteitä, joilla pyritään vähentämään koulutus- ja työurien

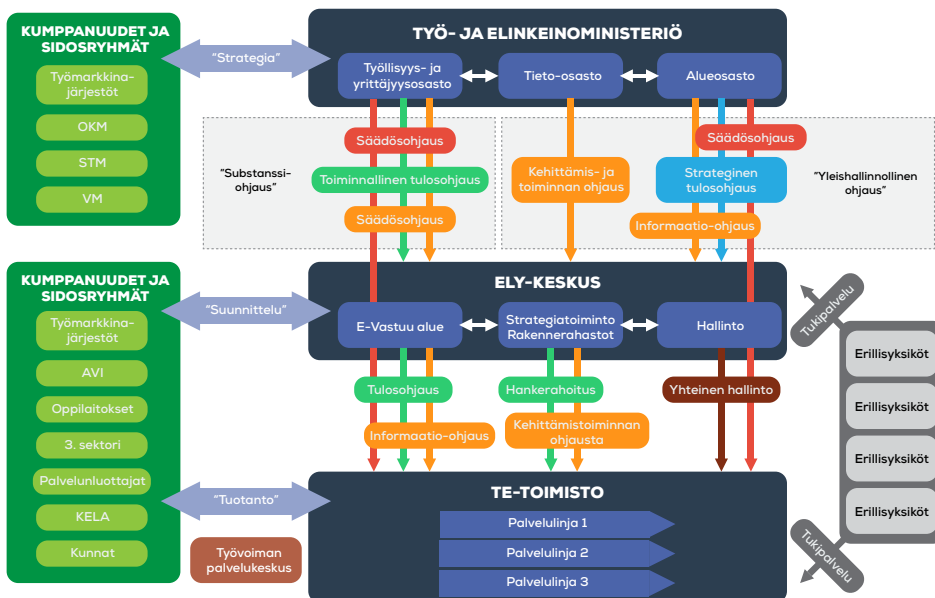
segregaatiota. Toisen ja korkea-asteen oppilaitosten tulee myös tehdä tasa-arvo- (ja sen osana usein) yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa tulee käsitellä erityisesti tasa-arvon toteutumisesta opiskelijavalinnoissa, opetuksen järjestämisessä ja opintosuoritusten arvioimisesta sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemistä. Kyse on siis nimenomaan oppilaitoksen ”palveluiden” tasa-arvon toteutumisesta. Kyselytutkimuksen mukaan toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia on ammatillisista oppilaitoksista ja lukioista noin 80 prosentilla. (Ikävalko 2013.)

2.4 TE-toimistojen konteksti ja viitekehys

2.4.1 TE-hallinnon ohjaus- ja palvelujärjestelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten sukupuoli näyttäytyy työ- ja elinkeinopalveluissa. Työ- ja elinkeinohallinnon ohjausjärjestelmä on varsin laaja kokonaisuus. Ohjausjärjestelmällä viitataan työ- ja elinkeinohallinnon ohjauskäytäntöihin, joita ovat tulosohtaus (strateginen ja toiminnallinen), lainsäädäntöohjaus ja informaatio-ohjaus. TE-palvelujen ohjausjärjestelmän yksityiskohtainen kuvaaminen ei ole tässä yhteydessä järkevää, mutta eri toimijoiden keskeisiä ohjaussuhteita on hahmotettu kuviossa 1 esitetyn esimerkin pohjalta. Kuvan lähteenä toimi työpolitiikan palvelurakennearviointi.

Kuvio 1. TE-palvelujen ohjausjärjestelmä yksinkertaistettuna tutkimushetkellä



TE-palvelujen palvelujärjestelmällä tai palveluorganisaatiolla viitataan tässä tutkimuksessa siihen kokonaisuuteen, jonka TE-toimistojen ja ELY-keskusten tarjoamat palvelut muodostavat, sekä näiden ohjaamiseen ministeriön tai ELY-keskusten toimesta. Seuraavassa luvussa kuvataan tarkemmin TE-hallinnon palveluita.

Valtakunnalliset kehittämisohjelmat, joista Valtava on yksi esimerkki, sijoittuvat tämän ohjauskuvion ulkopuolelle. Ne ovat tarjonneet hallinnonaloille lisäresursseja tietyn tyyppisten erityisteemojen hoitamiseen.

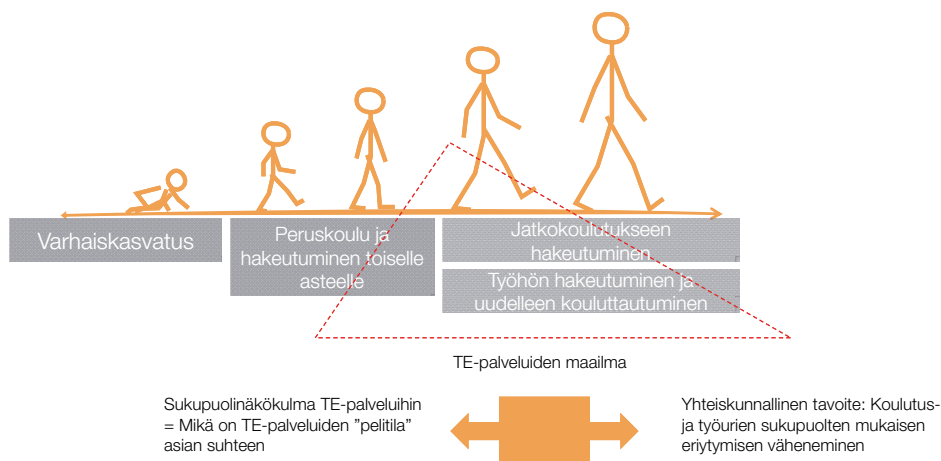
2.4.2 TE-hallinnon palvelut ja asiakkuudet

Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten sukupuoli näyttäytyy työ- ja elinkeinopalveluiden ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Alla oleva kuva havainnollistaa TE-palveluiden kohdentumisen alueen yksilöiden näkökulmasta. TE-toimistojen asiakasohjaus perustuu asiakkaan nopeaan työllistymiseen ja asiakkaan omien kiinnostuksen kohteiden ja taustan huomioimiseen. Kun tavoitteeksi asetetaan koulutus- ja työurien eriytymisen purkaminen, TE-toimistojen kosketuspinta ja vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. Jokaisella asiakkaalla on oma koulutus- ja uratausta, johon ovat voineet vaikuttaa ympäristö ja asenteet niin koti- kuin koulupiirissä ja vapaa-ajalla. Alla oleva sitaatti on peräisin keskustelusta, jossa sivuttiin oppilaitosten kanssa tehtävää yhteistyötä:

"Esimerkiksi poika oli halunnut hoitajaksi, mutta isä ei suostunut. Piti lähteä rakennuslalle. Kertoi, että nyt uskaltaa itse päättää. Pitää olla vahva, että uskaltaa."

Myös yhdessä asiakashaastattelussa nuori mies kertoi, että on suuntautumassa uudelle alalle, sillä isä oli painostanut hänet tekniselle alalle, joka ei tuntunutkaan omalta, ja koulutuksen jälkeen hän oli viihtynyt alalla kaksi kuukautta.

Kuvio 2. TE-palveluiden kohdentumisen alue



TE-toimistojen asiantuntijoiden työnkuvat, asiakaspinnat ja yhteistyötahot vaihtelevat. Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakkaita ovat henkilöasiakkaat, työnantajat ja yritykset, mutta tutkimuksessa pääpaino on henkilöasiakkaissa. Työ- ja elinkeinotoimistojen uudistuksen myötä 1.1.2013 alkaen Suomessa on 15 TE-toimistoa (1/ELY-keskus) ja niiden alueellisia toimipisteitä. Asiakkaiden palvelumalli perustuu kolmeen palvelulinjaan. Ohjaaminen perustuu palvelutarpeeseen eikä esimerkiksi ikään tai työttömyyden kestoon, vammaisuuteen tai kansalaisuuteen – saati sukupuoleen. Palvelutarve määritellään sen mukaan, ohjautuuko asiakas suoraan työmarkkinoille vai tarvitseeko hän osaamisen kehittämisen palveluita tai monipuolisempia tukipalveluita ennen työmarkkinoille paluuta. Alkukartoituksen jälkeen asiakas voidaan ohjata mille tahansa palvelulinjalle, ja linja voi vaihtua asiakkaan palvelutarpeen myötä.

Työnvälitys- ja yrityspalvelut (PL1) vastaa niiden henkilöasiakkaiden palveluprosessista, joiden ammattitaito ja osaaminen mahdollistavat työllistymisen avoimille työmarkkinoille joko palkkatyöhön tai yrittäjäksi. Asiakkaina ovat muun muassa työstä työhön siirtyvät, opinnoista valmistuvat ja aloittavat yrittäjät. Palvelulinjalla on päävastuu yritys- ja työnantaja-asiakkaiden palveluprosessista. Palvelulinjan asiantuntijat vastaavat pitkälti työnantajien palvelutarpeiden selvittämisestä. Linjalla on myös työvoiman vähentämistä koskevat palvelut, jotka liittyvät muutosturvaan ja korvaavien työmahdollisuuksien etsimiseen. Osaamisen kehittämispalvelut (PL2) vastaa niiden henkilöasiakkaiden palveluprosessista, jotka tarvitsevat ammattitaidon parantamista tai tukea tavoitteiden ja vaihtoehtojen selvittämisessä. Asiakkaina ovat henkilöt, joiden palvelutarpeet liittyvät ammatinvalintaan tai ammatinvaihtoon, osaamisen uusintamiseen tai täydentämiseen, opintojen loppuun saattamiseen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tai kotoutumissuunnitteluun. Palveluvalikoimaan kuuluvat koulutusneuvonta ja -ohjaus ja ammatinvalinta- ja ura-ohjaus mutta myös osallistuminen työvoimakoulutuksen ja yhteishankintojen suunnitteluun ja hankintaan yhteistyössä ELY-keskusten kanssa sekä yritysten henkilöstön ja yrittäjien osaamis- ja koulutustarpeiden kartoittaminen. Tuetun työllistymisen palvelut (PL3) vastaa niiden henkilöasiakkaiden palveluprosessista, jotka tarvitsevat työkyvyn tutkimuksia ja arviointeja ja/tai yksilöllistä tukea ja ohjausta työmarkkina- ja valmiuksien kehittämisessä. Tuetun työllistymisen palveluissa korostuvat asiakkaan yksilöllinen tuki ja räätälöidyt palvelut eri yhteistyötahojen kanssa. Asiakkailta on useampia työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä tai puutteita yleisissä työelämävalmiuksissa (elämänhallinnassa), osaamisessa ja ammatitaidossa. Asiakkaan työkyky saattaa vaatia perusteellista selvittämistä ja yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. Työvoiman palvelukeskus (TYP) on osa Tuetun työllistymisen palveluja, vaikeivätkä kaikki palvelulinjan asiakkaat ole TYPin asiakkaita.

Taulukossa 1 on havainnollistettu palvelulinjoilla käytössä olevat palvelut. Tähden määrä kertoo palvelun yleisyydestä.

Taulukko 1. Palvelut palvelulinjoilla (TEM, mukailtu)

	Työvoima- ja yrityspalvelut (PL 1)	Osaamisen kehittämisen palvelut (PL 2)	Tuetun työllistä- misen palvelut (PL 3)
Tieto- ja neuvontapalvelut	***	***	**
Työnvälitys	***	**	*
AmmatINVALINTA- ja uraohjaus	*	***	**
Työnhakuvalmennus	***	**	*
Uravalmennus	*	***	***
Työhönvalmennus	*	**	***
Työkokeilu	*	***	***
Koulutuskokeilu	*	***	***
Työvoimakoulutus	*	***	***
Palkkatuki	*	**	***
Starttiraha	***	**	*
Osaamis- ja ammattitaitokartoitus	*	***	***
Työkyvyn tutkimus ja arviointi		**	***
Yrittäjävalmiuksien ja yritystoiminnan edellytys- ten arviointi	***	**	*
Yritystoiminnan kehittämispalvelut	***	**	
Yrityspalvelut	***	*	
Työvoiman vähentämistä koskevat palvelut: muutosturva ja korvaavien työmahdollisuuksien etsiminen.	***		

Henkilöasiakkaat ohjautuvat TE-palveluiden piiriin pääosin verkkopalvelussa. TE-palvelut-verkkosivulla ohjeistetaan, että jos asiakkaalla ei ole tarvetta asiantuntijapalveluun, häneen ei oteta yhteyttä vaan työnhaku on voimassa verkkopalvelun ilmoittaman ajan. Henkilökohtaista palvelua haluttaessa otetaan itse yhteyttä TE-toimistoon ja varataan aika. Asiointi toteutuu pitkälti verkossa, ja paljolti palvelulinjasta ja asiantuntijan työnkuvasta riippuu, annetaanko ohjausta ja neuvontaa puhelimitse vai henkilökohtaisissa asiakastapaamisissa. Asiakkuuden alussa täsmennetään työnhakutavoitteet, tunnistetaan osaaminen ja tehdään työllistymissuunnitelma.

TE-toimistojen käytössä olevien palveluiden suunnittelua ja laadunvalvontaa toteutetaan yhteistyössä ELY-keskusten kanssa, jotka kehittävät ja koordinoivat työvoimapalveluja, tukevat TE-toimistojen toimintaa ja vaikuttavat toiminnan kehittämiseen aluetasolla. ELY-keskukset vastaavat yhdessä alueen TE-toimistojen kanssa työvoimakoulutuksen suunnittelusta ja hankinnasta. ELY-keskukset ohjaavat ja tukevat TE-toimistoja näiden tavoitteiden saavuttamisessa ja palvelun kehittämisessä ja valvovat sovittujen toimintaperiaatteiden toteutumista.

Työnantajat ovat keskeinen asiakasryhmä, ja kontaktipinnat vaihtelevat paljon asiantuntijan tehtäväkuvasta riippuen. Yhteistyö voi liittyä työilmoitusten

käsittelyyn, työntekijöiden välittämiseen, yhteiskoulutusten suunnitteluun tai esimerkiksi palkkatuki- tai työkokeilupaiikkojen etsimiseen.

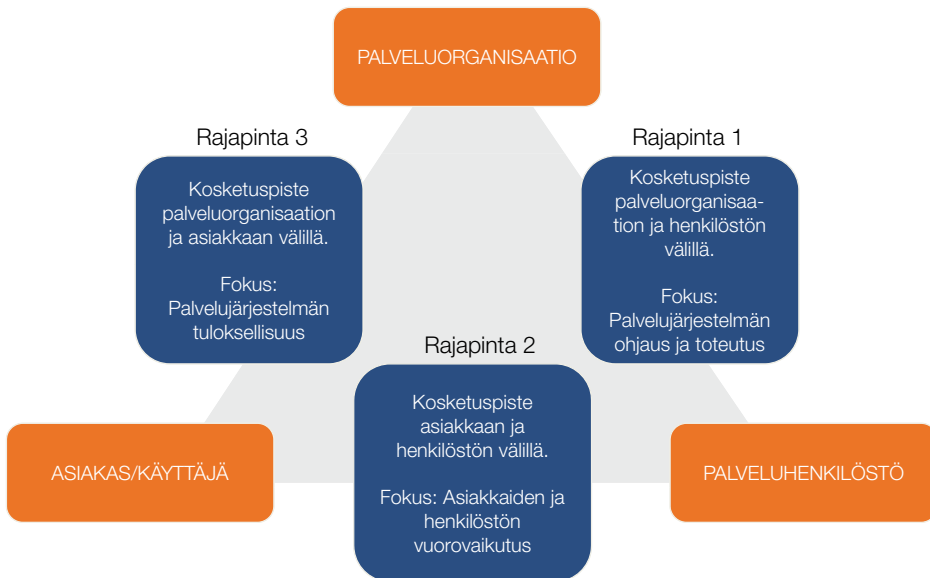
Palveluntuottajina toimivat yleensä koulutuksen järjestäjät, jotka tasa-arvolain mukaan ovat velvoitettuja laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma eli toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma (232/2005). Lisäksi työvoimakoulutusten osalta tutkintotavoitteisessa koulutuksessa noudatetaan tutkinnon perusteita, jotka eivät ryhmittele koulutettavia sukupuolen mukaan (Kuusi et al. 2009).

Muita TE-toimistojen yhteistyötahoja ovat muun muassa sosiaali- ja terveys-toimi, nuorisotoimi, elinkeinotoimi, Kela, vakuutuslaitokset, välityömarkkinatoimijat, kehittämissyhtiöt, uusyrityskeskukset, yrittäjäjärjestöt, palkansaajajärjestöt ja henkilöstöpalveluyritykset.

2.4.3 Viitekehys TE-palvelujen analyysiin

Selvityksen tehtäviä ja kysymyksiä on jäsennetty tässä tutkimuksessa julkisen palvelujärjestelmän näkökulmasta. Tässä näkökulmassa nojaututaan aiemmin palvelututkimuksessa esitettyihin viitekehyksiin (mukaillen Virtanen & Stenvall 2014; Vargo & Lush 2008 ja Vargo & Lush 2004). Tässä viitekehyksessä tarkastellaan asiakkaiden ja palveluorganisaation rajapintaa. Tutkimuksen näkökulmasta se tarkoittaa asiakkaiden palvelujen käyttöä sukupuolen mukaan ja miesten ja naisten aktivointiasteen eroihin vaikuttavien tekijöiden pohtimista. Palveluorganisaation ja -henkilöstön väliseen rajapintaan 1 liittyvät kysymykset siitä, miten sukupuolinäkökulma otetaan huomioon palvelujärjestelmän suunnittelussa ja ohjauksessa sekä esimerkiksi henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Asiakkaan ja palveluhenkilöstön väliseen rajapintaan liittyvät erityisesti kysymykset asiantuntijoiden ja asiakkaiden sukupuolten merkityksistä palvelukohtaamisessa ja asiakkaiden ohjaamisessa.

Kuvio 3. Viitekehiksen pääelementit



Raportin luvut ja johtopäätökset noudattavat pääpiirteissään tätä viitekehystä. Ennen tätä kuvataan yleisesti miesten ja naisten koulutustasoa ja työmarkkinatilannetta tilastotiedon valossa.

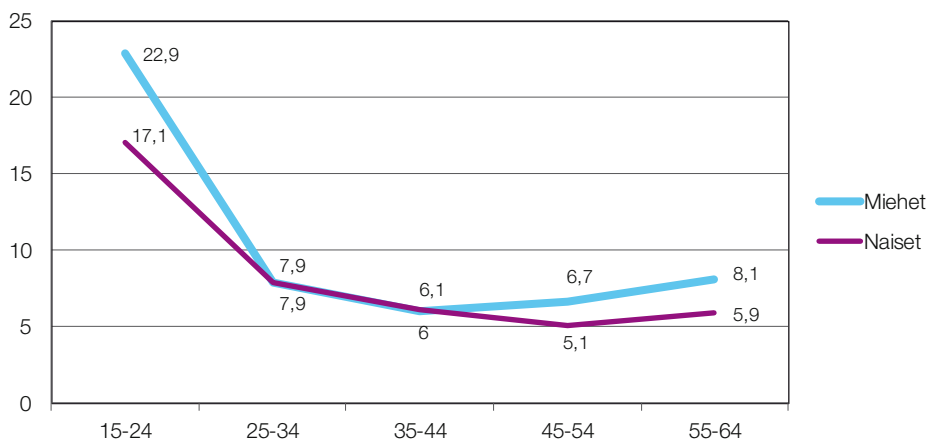
3 TE-palveluiden asiakkaat, palveluiden käyttö ja osallistuminen sukupuolen mukaan

Luvussa esitellään tilastojen valossa naisten ja miesten työllisyystilannetta ja osallistumista palveluihin. Tämän jälkeen tuodaan esiin TE-toimistojen asiantuntijoiden näkemyksiä taustalla olevista syistä; kuinka henkilöasiakkaiden osallistuminen palveluihin ja niistä kieltäytyminen näyttäytyy TE-toimiston asiakastyössä.

3.1 Miehet ja naiset TE-palveluiden tilastoissa

Työttömyys: Tilastokeskuksen mukaan miesten työttömyys vuoden 2014 alussa oli 9,5 prosenttia ja naisten 7,4 prosenttia. Samalla miesten työvoimaosuus on suurempi (65,6 %) kuin naisten (61,8 %). Eri-ikäisten työttömyysluvut vaihtelevat suuresti. Työelämässä naisten ja miesten asema eroaa myös perheaseman ja iän mukaan. Asema työelämässä ja työhistoria vaikuttavat muun muassa sosiaaliturvan tasoon ja lajiin. Kuviossa 4 on esitetty naisten ja miesten työttömyysaste iän mukaan vuonna 2013. (Suomen virallinen tilasto.)

Kuvio 4. Miesten ja naisten työttömyysaste 2013 iän mukaan

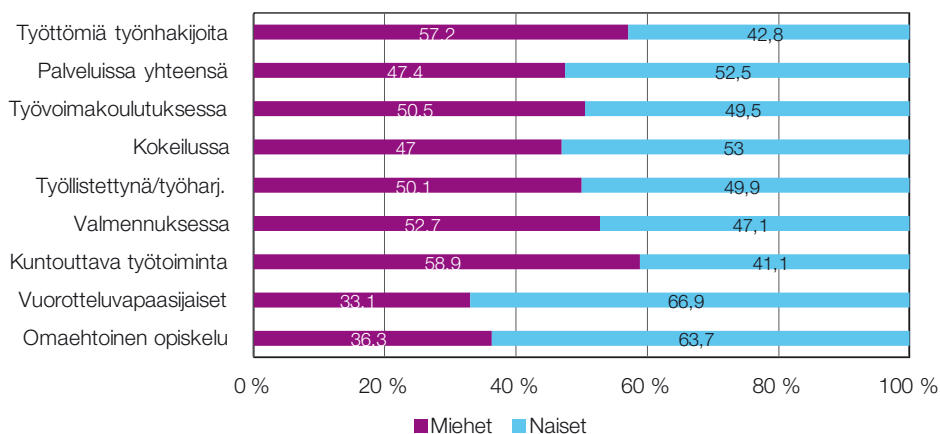


Vuoden 2013 joulukuussa työttömistä on miehiä 54 prosenttia ja nuorista (alle 25-vuotiaista) työttömistä miehiä on 61 prosenttia. Vuonna 2013 päättäneiden yhtäjaksoisten työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto oli 16 viikkoa eli lähes neljä kuukautta. Keskimääräinen kesto piteni yhdellä viikolla edelliseen vuoteen. Naisilla

työttömyys kesti keskimäärin lyhyemmän ajan (14 viikkoa) kuin miehillä (18 viikkoa). Työttömyyden lyhyemmän keston vuoksi naisia (126 000) oli työttömänä työnhakijana vuonna 2013 kuukauden lopussa keskimäärin selvästi vähemmän kuin miehiä (168 200). Uusista työttömistä työnhakijoista naisia (205 200) oli selvästi vähemmän kuin miehiä (236 700). Miesten pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää: vuoden 2013 aikana pitkäaikaistyöttömiä (henkilöitä, joiden työttömyys oli kestänyt yhtäjaksoisesti yli vuoden) oli 130 700. Määrä on viidesosa kaikkien työttömien työnhakijoiden määrästä. Pitkäaikaistyöttömistä oli miehiä 59 prosenttia ja naisia 41 prosenttia. Osuudet ovat samat kuin edellisenä vuonna. (TEM Tilastotiedote 2014:2.)

Aktivointitoimenpiteet eli osallistuminen eri palveluihin vaihtelevat sukupuolittain. Kaikissa ikäryhmissä naiset käyttävät työvoima- ja elinkeinopalveluita enemmän kuin miehet. Vuonna 2013 palveluihin osallistuneista naisia oli 52,5 prosenttia, ja naisten aktivointiaste oli korkeampi kuin miesten (naiset 31 %, miehet 23 %³).

Kuvio 5. Miehet ja naiset työvoimapalveluissa 2013 (Lähde: Toimiala Online)



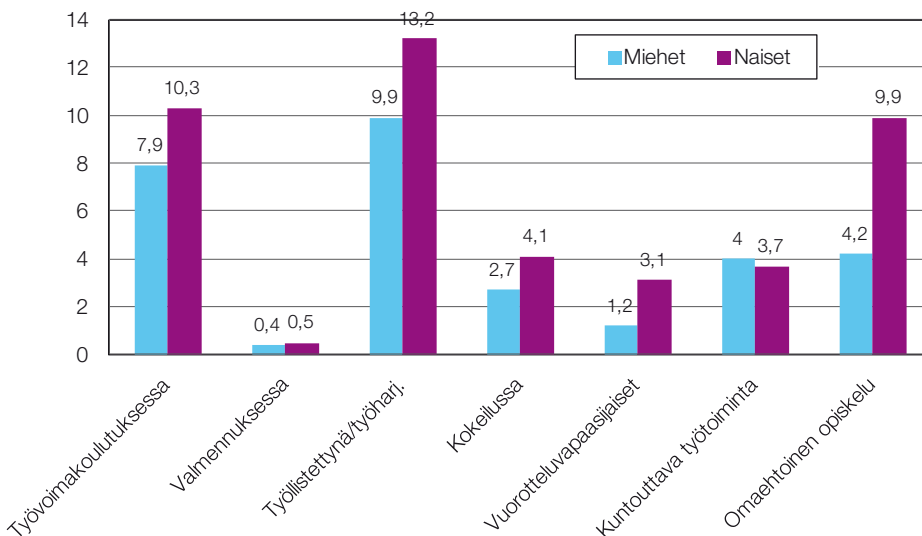
Luvut vaihtelevat jonkin verran kuukausitasolla. Yllä olevassa kuvassa ovat keskimääräiset luvut vuonna 2013. Tammikuussa 2014 TE-palveluissa oli yhteensä 117 732 henkilöä, joista naisia oli 53 prosenttia. Miesten ja naisten osuus työvoimakoulutuksessa meni lähes tasan (miehet 51 %). Naiset aloittivat omaehtoisen opiskelun useammin (miehiä vuonna 2013 36 % ja tammikuussa 2014 38 %). Miehiä osallistui enemmän työnhakuvalmennukseen (53 %) ja kuntouttavaan työtoimintaan (59 %). (Toimiala Online.)

Lukuja voi suhteuttaa myös työttömien miesten ja naisten määriin. Työttömistä naisista työvoimakoulutukseen osallistui joka kymmenes, miehistä hieman harvempi. Työllistettynä/työharjoittelussa (sisältäen kaikki työllistämislajit ml.

3 Aktivointiaste = palveluissa yhteensä laskentapäivänä olleiden osuus palveluissa yhteensä laskentapäivänä olleiden ja työttömien työnhakijoiden summasta.

palkkatuet, starttirahat, työharjoittelu, työelämävalmennus) osallistui työttömistä naisista 13 prosenttia, miehistä joka kymmenes.

Kuvio 6. Miesten ja naisten osallistuminen palveluihin suhteutettuna työttömiin työnhakijoihin sukupuolittain 2013



Työvoimakoulutukseen osallistuneiden tavoiteammatit ovat eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Miesten tavoiteammattialoja työvoimakoulutuksessa ovat maa- ja metsätalous, kuljetus ja liikenne, rakennusala ja teollisuuden alat. Miehet ovat selvänä vähemmistönä terveydenhuollon ja sosiaalialan, kaupallisen alan, hallinto- ja toimistotyön ja palvelualojen työvoimakoulutuksissa:

Taulukko 2. Päättäneet työvoimakoulutukset (tammi-joulu) 2013 tavoiteammatin mukaan

Työvoimakoulutus	N yhteensä	Miehiä %	Naisia %
Toimistotyöntekijät	52	8	92
Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät	1045	11	89
Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	2204	16	84
Terveydenhuollon asiantuntijat	84	18	82
Asiakaspalvelutyöntekijät	37	22	78
Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	651	23	77
Myyjät, kauppiaat ym.	1201	24	76
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	12	25	75
Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	396	28	72
Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	137	33	67
Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät	91	37	63
Maanviljelijät ja eläintenkasvattajat ym.	69	39	61
Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johto	23	43	57
Lakiavustajat, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat	46	43	57
Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	81	46	54
Yrittäjät	1749	51	49
Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät	132	58	42
Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	76	64	36
Palvelutyöntekijät	718	68	32
Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	291	69	31
Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	232	71	29
Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat	164	72	28
Lainopilliset, sosiaali- ja kulttuurialan erityisasiantuntijat	44	73	27
Elintarvike-, puutyö-, vaatetus- ja jalkinealan valmistus	226	74	26
Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	574	79	21
Suojelu- ja vartiointityöntekijät	240	79	21
Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	19	79	21
Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	626	82	18
Prosessityöntekijät	202	82	18
Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	1527	90	10
Kuljetustyöntekijät	1585	91	9
Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	335	92	8
Konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat, korjaajat	2507	93	7
Metsä- ja kalatalouden työntekijät	41	95	5
Informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijat	9	100	0

Miesten ja naisten poikkeava osallistuminen palveluihin on ollut tiedossa jo pitkään. Raija Julkunen on eritellyt vuosien 1997–2008 työvoimapolitiittisia toimenpiteitä sukupuolten mukaisesti ja luokitellut neljä sukupuolijakoja noudattavaa työvoimapolitiittista toimenpidettä: työllistämistuilla (sis. palkkatuen) työhön sijoitetut, työmarkkinatuella harjoitteluun ja työelämävalmennukseen osallistuneet, työvoimakoulutukseen osallistuneet ja vuorotteluvapaasijaiset. Valtakunnallisessa

tarkastelussa naisilla on ollut yliedustus kaikissa toimenpiteissä paitsi työvoimapolitiittisessa koulutuksessa, joka on kohdistunut yhtäläillä naisiin kuin miehiinkin. (Julkunen, 2009.) Palveluiden nimet ja muodot ovat hieman muuttuneet viime vuosina, mutta uusien palveluiden tyypittelyn perusteella on nähtävissä trendi, jonka mukaan miesten osuus kokeiluissa on pienempi erityisesti vuorotteluvapaasijaisista ja omaehtoisista opiskelijoista. Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta ja kohdistumista tutkineet Simo Aho ja Hannu Koponen ovat pitkätaimiseurantatutkimuksessa myös osoittaneet, että naiset keskimäärin osallistuvat toimenpiteisiin selvästi miehiä aikaisemmin (Aho ja Koponen 2008, s. 43).

Työtarjoukset: Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) Työllisyys- ja yrittäjyysosaston Työvoima- ja yrityspalvelut (TYPA) -ryhmä on selvittänyt työtarjousten käyttöä työ- ja elinkeinotoimistoissa vuosina 2010–2013. Vuoden 2014 hallituksen rakennepolitiittisen ohjelman mukaan TE-toimistojen on tehtävä merkittävästi enemmän työtarjouksia koko palveluprosessin ajan ja erityisesti työnhakijan työttömyysjakson alussa, jolloin niiden vaikuttavuus on paras. Linjauksen mukaan työtarjouksia on tehtävä työttömyyden pitkittyessä säännöllisesti kaikille työttömille, joilla on riittävät työmarkkina-avalmiudet. Vaikka työnhakijalla olisi kolmen kuukauden ammattitaitosuoja, tulee työtarjouksia tehdä myös ammattialan ulkopuolelta heti työttömyyden alussa, jolloin työnhakija voi ilman työttömyysetuuden menettämisen uhkaa harkita ottaako työn vastaan vai ei. TEMin toteuttaman selvityksen mukaan TE-toimistot tekivät tarkasteluajanjaksolla 1.1.–31.3.2014 eniten työtarjouksia keskiasteen koulutuksen omaaville. Selvityksen mukaan keskiasteen koulutuksen ammatteihin paikkoja on myös eniten avoinna. Miehillä tarjottiin töitä hieman enemmän kuin naisille, mutta esittelyjä⁴ taas tehtiin hieman enemmän naisista. Työttömillä miehillä on alhaisempi koulutustaso, ja naisten osuus työtarjouksen saaneista korkeakoulutetuista on selkeästi suurempi, joten tehdyt työtarjoukset heijastavat myös miesten ja naisten työttömyysrakennetta taustakoulutuksen osalta. (TEM 16.6.2014.) Kun taulukon lukuja suhteutetaan työttömien määrään (miesten osuus työttömistä 56 %) samalla ajalla, miehet olivat aliedustettuina niin työtarjouksissa kuin esittelyissä.

4 Suoraan työnantajille tehdyt esitykset potentiaalisista työntekijöistä.

Taulukko 3. Työtärjoukset koulutusasteen ja sukupuolen mukaan tammi-maaliskuussa 2014

Koulutusaste	M	N	Kaikki yhteensä
Alempi perusaste	739	498	1 237
Ylempi perusaste	5 989	3 379	9 368
Keskiaste	26 056	20 844	46 900
Alin korkea-aste	1394	2 849	4 243
Alempi korkeakouluaste	2633	4 959	7 592
Ylempi korkeakouluaste	1 362	2 334	3 696
Tutkijakoulutus	56	68	124
Tuntematon	924	639	1 563
Puuttuu	4 711	4 502	9 213
Kaikki yhteensä	39 156	35 579	74 735
%	52 %	48 %	

Lähde: TEM 16.6.2014, erillislähde

Taulukko 4. Esittelyt koulutusasteen ja sukupuolen mukaan tammi-maaliskuussa 2014

Koulutusaste	M	N	Kaikki yhteensä
Alempi perusaste	206	224	430
Ylempi perusaste	942	629	1 571
Keskiaste	6 739	6 268	13 007
Alin korkea-aste	461	981	1 442
Alempi korkeakouluaste	970	1 490	2 460
Ylempi korkeakouluaste	285	466	751
Tutkijakoulutus	11	6	17
Tuntematon	71	59	130
Kaikki yhteensä	9 685	10 123	19 808
%	49 %	51 %	

Lähde: TEM 16.6.2014, erillislähde

Vertailutietoa voi hakea aikaisemmasta TEMin selvityksestä, jonka mukaan vuosina 2007–2008 työhönosoitusten⁵ määrä on vaihdellut sukupuolittain ja esimerkiksi vuonna 2009 miehille tehtyjen osoitusten osuus oli jo selvästi pienempi (47 %) kuin heidän osuutensa työnhakijoista (53 %). Muutoksen nähtiin kuvastavan työttömyyden voimakasta kasvua miesvaltaisilla ammattialoilla. TEMin selvityksestä ilmenee myös, että työhönosoitukset ja suhde avointen työpaikkojen määrään ovat vaihdelleet paljon vuositasolla. (TEM-analyysejä 28/2010.)

Palveluista kieltäytyminen ja eroaminen: Palveluista kieltäytymisen syitä selvitetiin URA-tietojärjestelmän työvoimapolitiittisten lausuntojen erillishauilla. Palveluista kieltäytymisen ja eroamisen lausuntoja saatiin yhteensä 5 345. Taulukosta 5

5 Työhönosoitus muuttui 2011 työtärjoukseksi, joka korostaa toiminnan palvelunäkökohtia aiemman kontrollin sijaan.

näkyy, että miehet kieltäytyivät palveluista useammin kuin naiset ja suhteutettuna työttömien määrään he olivat yliedustettuina.

Taulukko 5. Palveluista kieltäytyminen ja eroaminen ilman pätevää syytä vuonna 2013⁶

Ilman pätevää syytä	Yhteensä	Mies	Nainen
Kieltäytynyt, erotettu tai eronnut työstä/koulutuksesta taikka työharjoittelusta/työkokeilusta/työ- ja koulutusko- keilusta tai keskeyttänyt tällaisen palvelun	1 239	691 (56 %)	548 (44 %)
Kieltäytynyt, erotettu tai eronnut työstä tai työvoimakoulutuksesta	726	465 (64 %)	261 (36 %)
Kieltäytynyt suunnitelmassa sovitusta työkokeilusta, työelämävalmennuksesta tai työharjoittelusta	17	12 (71 %)	5 (29 %)
Kieltäytynyt työllistymistä edistävästä palvelusta	3 363	2 092 (62 %)	1 271 (38 %)
Yhteensä	5 345	3 260 (61 %)	2 085 (39 %)

Lähde: URA-tietojärjestelmä, erillishaku

Työvoimapolitiittisista lausunnoista analysoitiin edustava otos kieltäytymisistä ”työllistymistä edistävästä palveluista”. Joissakin asiantuntijoiden kuvauksissa kerrotaan asiakkaan antama syy palveluista kieltäytymiselle, toisissa taas varsinainen syy jää pimentoon ja perusteessa kerrotaan lähinnä se, mistä palvelusta asiakas on kieltäytynyt.

Suurin yksittäinen ryhmä olivat henkilöt, jotka eivät olleet toimittaneet selvitystä (miehistä 27 %, naisista 19 %). Terveydellisiin syihin vedottiin seuraavaksi eniten. Tällöin hakija ei ollut osallistunut esimerkiksi työvoimakoulutuksen valintahaastatteluun ja perusteli menettelyään sairaudella, mutta ei ollut toimittanut terveydenhuollon todistusta (miehistä ja naisista 14 %). Erilaiset henkilökohtaiset syyt, jotka liittyivät esimerkiksi perhe- tai talousvaikeuksiin, erottautuivat yhtenä kokonaisuutena. Miehistä noin joka kymmenes viittasi henkilökohtaisiin syihin ja naisista jopa 16 prosenttia. Naisten luvuissa lastenhoitoon liittyviin ongelmiin viittausten osuus oli 4 prosenttia ja miesten 0,5 prosenttia. Yksi ryhmä palveluista kieltäytymisen syissä oli asiakkaat, jotka olivat jättäneet hakematta koulutukseen (miehistä 8 % ja naisista 10 %). Muiden kuin TE-toimiston asiantuntijan kanssa sovittujen töiden tai koulutusten haku oli perusteena miehistä 9 prosentilla ja naisista 13 prosentilla. Tällöin asiakas oli jättänyt menemättä työtarjouksessa osoitettuun haastatteluun tai sovittuun palveluun, kuten seuraavassa esimerkissä: *”Hakija ei aloittanut työkokeilua xxx päiväkodissa. Hakija kertoo, että hänelle sanottiin, että hakee vanhainkodista töitä, eikä hän ole niitä löytänyt.”* Muita syitä olivat muun muassa matkat tai muut perustelut sille, ettei asiakas ollut saanut tietoa palvelusta (miehistä 5 % ja naisista 9 %). Osa asiakkaista oli vedonnut palvelusta kieltäytymiseen sillä, että mielenkiinto tai usko palvelusta saatavaan hyötyyn oli vähäinen (miehistä 6 % ja naisista 5 %).

⁶ Osa tilanteista oli sellaisia, joissa arvioitiin työnhakijan menettelyn moitittavuutta, mutta asia ratkaistiin lisäselvitysten myötä siten, ettei työnhakija menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen. Näitä lukuja ei saatu URA-tietojärjestelmästä.

"Kertoo, että tarkoitus oli aloittaa kurssi, mutta mietittyään tuli siihen tulokseen, ettei se ole sitä mitä haluaa tehdä. Hakijan katsotaan kieltäytyneen koulutuksesta ilman pätevää syytä." (nainen)

"Hakija ei aloittanut työllistymissuunnitelmassa sovittua Uusi Ura -valmennusta (2 pv viikossa). Hakija vetoaa siihen, ettei hänellä ollut kiinnostusta kurssiin, koska työllistyminen olisi ollut epätodennäköistä. Ei esitetty hyväksyttävää syytä kieltäytyä palvelusta." (mies)

Myös vuoden 2011 TEMin selvityksessä työvoimapolitiisesti moitittavaa menettelyä koskeva lausunto annettiin selvästi useammin miehistä kuin naisista. Miehet ovat TEMin selvityksen mukaan kieltäytyneet työvoimakoulutuksesta selkeästi useammin: vuonna 2009 kieltäytyneitä miehiä oli 65 prosenttia (N 2 575) ja naisia 35 prosenttia (1 371). Vertailuvuosina 2007 ja 2008 ero oli hieman pienempi mutta silti miesten "hyväksi". Myös työvoimakoulutuksesta eronneissa tai erotetuissa miesten suhdeluku oli sama. Sen sijaan työkokeilun, työelämävalmennuksen tai muun vastaavan palvelun keskeyttäneissä naisia ja miehiä oli kutakuinkin sama määrä. (TEM-analyysijä 31/2011.)

Taulukko 6. Vuonna 2013 päättyneet työvoimakoulutukset, koulutuksen suorittaneet ja keskeyttäneet työttömät työnhakijat

Työvoimakoulutukset 2013	Yhteensä	Miehet	Naiset
Suorittanut koulutuksen loppuun	29 597	16 780 (57 %)	12 817 (43 %)
Keskeytti yhteensä	6 402	3 491 (55 %)	2 903 (45 %)
Keskeytti, sijoittunut koulutusalan työhön	582	378 (65 %)	204 (35 %)
Keskeytti, sijoittunut muuhun työhön	653	439 (67 %)	212 (33 %)
Keskeytti, mennyt muuhun koulutukseen	748	373 (50 %)	375 (50 %)
Keskeytti, terveydelliset syyt	692	283 (40 %)	409 (59 %)
Keskeytti, muut henkilökohtaiset syyt	984	444 (45 %)	540 (55 %)
Keskeytti, opetusjärjest./karsiutui jatkosta	1602	847 (53 %)	751 (47 %)
Keskeytti muista syistä	587	326 (56 %)	261 (45 %)
Erotettu, poissaolot	554	401 (72 %)	151 (27 %)
Erotettu, muut syyt*		...	...

* Luvut pieniä (tietoa ei ole saatu, tieto on liian epävarma esitettäväksi tai on salassapitosäännön alainen)

Lähde: Toimiala Online

Vuoden 2013 aikana päättyneissä työvoimakoulutuksissa koulutuksen loppuun suorittaneista 57 prosenttia oli miehiä ja keskeyttäneistä 55 prosenttia. Kun keskeyttämisen syitä tarkastelee sukupuolen mukaan, eroja löytyy siten, että miesten osuus työhön siirtymisen vuoksi oli huomattavasti suurempi kuin naisten. Naisilla taas terveydelliset syyt ja muut henkilökohtaiset syyt olivat yleisimpiä keskeyttämisen syitä.

TE-toimistojen asiakaspalaute: TE-palveluiden laadun tilaa koko maassa (15 TE-toimistossa) selvitettiin TEMin toimeksiannosta vuonna 2013. Otokseen perustuvaan tutkimukseen haastateltiin yhteensä 3 536 työnhakijaa (PL1-vastaajia 1 570 ja PL 3 vastaajia 985) ja 1 587 työnantajaa, jotka olivat asioineet TE-toimistoissa vuoden 2013 tammi-syyskuun aikana. Molemmilla palvelulinjoilla naisasiakkaat antoivat eri osa-alueilla lähes poikkeuksetta hieman parempaa palautetta, mutta erot eivät kuitenkaan olleet merkittäviä. Sekä miehet että naiset antoivat molemmilla palvelulinjoilla liki samantasoista palautetta, eli palvelulinjojen palvelun laadussa ei näyttäisi olleen suuria eroja. PL3:n miesasiakkaiden palaute oli lähes kaikissa kysymyksissä hieman kriittisempää kuin PL1:n miesasiakkaiden.

Palvelulinjojen 1 ja 3 asiakkaiden palvelukokemukset olivat lähes samanlaiset. Asiakasneuvojen ystävällisyys, avoimuus/luottamuksellisuus ja asiantuntemus saivat parhaimman palautteen sekä miehiltä että naisilta. Molemmilla palvelulinjoilla korostuivat samat palvelujen kehittämisalueet, jotka liittyvät neuvontaan ja tukeen työhaussa, palveluiden saatavuuteen, osaamisen ja koulutustarpeiden arviointiin ja koulutusmahdollisuuksien tukemiseen. Tuetun työllistymisen palveluissa (PL3) selvitettiin myös miesten ja naisten käyttämiä verkkopalveluita ja kokemuksia niiden toimivuudesta. Naiset käyttävät keskeisiä verkkopalveluita hieman miehiä useammin, mutta kokemukset niiden toimivuudesta eivät eroa sukupuolen mukaan. Yhteenvedona selvityksessä todetaan, että miehet ja naiset saavat palvelulinjoilla lähes samantasoista palvelua. Tulosten valossa palvelulinjalla 3 on miesasiakkaiden palveluihin kuitenkin kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota. (Kohtanen 2013.)

TE-toimistot keräävät erikseen palautteen työvoimakoulutuksista (OPAL-palaute). Palautteita ei koota TE-toimistoittain sukupuolen mukaan, jotteivät yksittäiset koulutettavat ole tunnistettavissa aineistossa. OPAL-palautteita ei ole mukana tutkimuksen aineistossa.

3.2 Palveluihin osallistuminen ja niistä kieltäytyminen asiantuntijoiden näkemänä

Kuten edellisessä luvussa on havainnollistettu, TE-hallinnon tilastojen perusteella miesten ja naisten osallistuminen eri palveluihin vaihtelee. Kyselyssä asiantuntijoita pyydettiin esittämään näkemyksiä siitä, mistä naisten ja miesten erot eri työvoimapalveluiden käytössä voisivat johtua. Vajaassa kolmanneksessa vastauksista kerrottiin syiksi vanhakantaiset asenteet tai perinteet, eli perinteiset roolit ja niistä kumpuavat odotukset ja mallit, jotka heijastuvat muun muassa palveluiden käyttöön. Noin kolmanneksessa vastauksista tuotiin esiin näkemyksiä sukupuolten erilaisuudesta ja eri sukupuoliin liitettyjä ominaisuuksia, joiden takia osallistuminen vaihtelee. Asiantuntijoiden mukaan naiset osallistuvat tällöin aktiivisemmin palveluihin, sillä he ovat avoimempia, aktiivisempia, tuntevat suurempaa halua kouluttautua tai heidät on helppo suostutella palveluihin.

Myös miesten haluttomuuteen osallistua palveluihin kerrottiin eri syitä. Yksi usein mainittu syy liittyy motivaation puutteeseen tai palveluihin liittyviin asenteisiin. Tällöin miehet eivät lähde "tempppukursseille" tai "työkkärin kukkahattutien pompoteltaviksi". Taustalla nähtiin vaikuttavan luutuneet asenteet ja perinteet, mutta myös huono-osaisuuden ja päihderiippuvuuksien kasautuminen miehille. Toisaalta eroja perusteltiin sillä, että miehet haluavat suoraan palkkatöihin ja luottavat itsenäiseen työnhakuun. Syitä löydettiin myös itse palveluista, joiden tulisi olla toiminnallisempia, tai palveluihin liitetyistä mielikuvista, joita tulisi uudistaa. Yksittäisissä maininnoissa todettiin muun muassa, että miehiä kiinnostavilta aloilta on vaikeampaa löytää palkkatuki- tai työkokeilupaikkoja. Joissakin vastauksissa painotettiin, ettei nuorten kohdalla ole enää nähtävissä niin jyrkkiä asenne-eroja. Yksittäisissä vastauksissa syitä etsittiin myös TE-toimiston oman henkilöstön asenteista, jotka heijastuvat asiakkaille tarjottuihin palveluihin.

Alla on esimerkkivastauksia:

"Naiset ovat aktiivisempia etsimään erilaisia ratkaisuja elämäntilanteeseensa ja ottavat enemmän haasteita vastaan myös koulutusmaailmassa."

"Naiset ovat aktiivisempia, joten he osallistuvat helpommin palveluihin. Miehiä vaivaa edelleen asenteellisuus erilaisia asioita kohtaan."

"Koulutustaustoissa on eroja. Lisäksi vakavasti päihdeongelmaisten määrä on jakautunut sukupuolittain siten, että miehiä on enemmän."

"Yksi tekijä saattaa olla, että ns. miesvaltaisille aloille on hankalampaa päästä esim. työkokeiluun, eivätkä miehet ole monestikaan yhtä innokkaita kokeilemaan eri palveluja. Lähinnä heitä kiinnostaa ainoastaan työllistyminen omalle alalle."

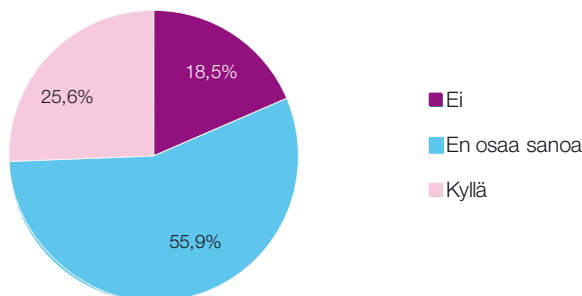
"Miehiä on enemmän hakijoina, ja heidän pitkä työttömyytensä johtuu usein liiallisesta alkoholin ja muiden päihteiden käytöstä. Työikäisten miesten yleisimpänä kuolinsyynä ovat alkoholin käytön aiheuttamat sairaudet/onnettomuudet. Ihan sama näkyy työttömissä miehissä. Tuetun työllistymisen palvelulinjalla olevien miesten suurimpana ongelmana ovat päihteet. Oman kokemuksen mukaan naisten suurimpana ongelmana ovat mielenterveysongelmat, mm. masennus. Masennukseen saa Suomessa paremmin hoitoa kuin päihdeongelmaan. Toisaalta suomalaisessa yhteiskunnassa miesten päihdeongelmat hypäksytään yhteiskunnalliseksi ilmiöksi edelleen, eikä niihin puututa tarpeeksi vahvoin ottein."

Tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli tarkastella palveluista kieltäytymisen syitä ja niissä mahdollisesti sukupuolen mukaan ilmeneviä eroja. Asiaa käsiteltiin niin asiantuntijahaastatteluisissa kuin osana valtakunnallista kyselyä. Lisäksi asiaa kysyttiin

asiakashaastatteluihissa, mutta yksikään haastateltu asiakas ei ollut kieltäytynyt tarjotuista palveluista, joten asiakasnäkökulma puuttuu aineistosta.

Tarkasteltaessa palveluista kieltäytymistä sukupuolittain asiantuntijoiden vastaukset jakaantuivat siten, että neljännes näki palveluista kieltäytymisessä sukupuolen mukaisia eroja, viidennes ei nähnyt eroa sukupuolen mukaan ja reilusti yli puolet ei osannut ottaa kantaa (ks. kuvio 7).

Kuvio 7. Onko palveluista kieltäytymisessä sukupuolen mukaisia eroja?



Avovastauksissa (105) kuvailtiin tilannetta miesten ja naisten osalta. Naisilla yleisimmäksi syyksi nimettiin lastenhoidon järjestelyt tai niihin viitattiin kieltäytymisen perusteluina. Miesten osalta tuotiin esiin, että miehet kyseenalaistavat useammin palveluiden tarpeellisuuden tai niistä saatavan hyödyn, ja taustalla voivat olla myös *”äijämäiset asenteet”* tai jopa kavereiden tuoma paine. Miesten kohdalla mainittiin joitain kertoja myös palkkatulon lasku, kun *”työ on ainut vaihtoehto”*. Myös tässä yhteydessä vastauksissa tuotiin esiin, että huono-osaisuus, asunnottomuus tai riippuvuudet ja sairaudet ovat tyypillisempiä miehillä. Myös nuorten miesten trendiin kieltäytyä palveluista kiinnitettiin huomiota; he eivät koe asiantuntijoiden kykenevän auttamaan heitä tai jotkut tyytyvät *”sossun”* palveluihin. Muutamassa vastauksessa kyseenalaistettiin koko teema: *”Onko tarpeen muuttaa???”*, tai *”palvelut vain ovat enemmän naisten juttu”*.

4 Asiakkaan ja henkilökunnan vuorovaikutus

Tässä luvussa luodaan katsaus asenneilmapiiriin ja näkemyksiin koulutus- ja työurien eriytymisestä TE-toimistoissa. Luvussa esitetään myös aineiston perusteella asiantuntijoiden kokemuksia siitä, missä tilanteissa eriytymistä voidaan vähentää omien tehtävien kautta ja eri vuorovaikutustilanteissa.

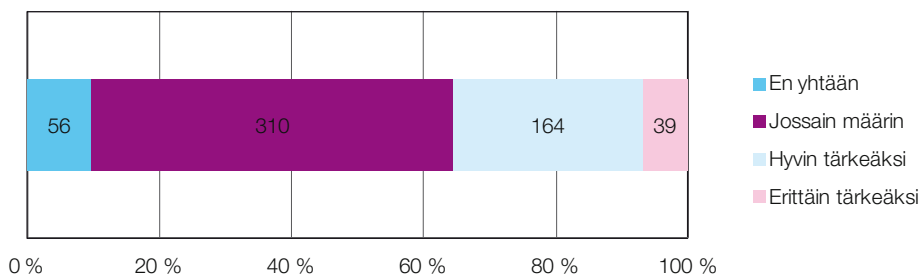
4.1 Näkemykset koulutus- ja työurien eriytymisestä

”Suomessa onneksi voi kuitenkin valita toisinkin, jos uskaltaa”
(ammattinvalintapsykologi, haastatteluaineisto)

4.1.1 Kyselyn tulokset

Asiantuntijoiden suhtautumista ammattialojen sukupuolen mukaiseen segregatioon tarkasteltiin viiden TE-toimistoalueen haastatteluilla ja valtakunnallisella kyselyllä. Asenneilmapiiriä voidaan pitää varsin hyvänä. Kyselyyn vastanneista yli puolet (54 %) koki teeman jossain määrin tärkeäksi, 29 prosenttia hyvin tärkeäksi ja seitsemän prosenttia erittäin tärkeäksi. Noin 10 prosenttia vastanneista ei pitänyt asiaa lainkaan tärkeänä.

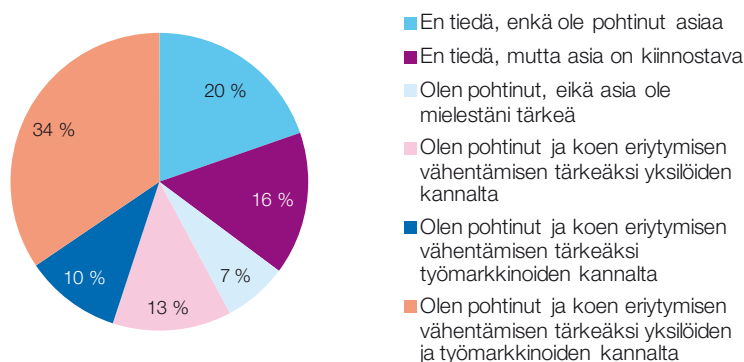
Kuvio 8. Koetko ammattialojen sukupuolen mukaisen en eriytymistä vähentämisen tärkeäksi?



Kyselyssä saadussa aineistossa reilu kolmannes (34,5 %) asiantuntijoista koki sukupuolen mukaisen koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisellä olevan merkitystä työmarkkinoiden ja yksilöiden kannalta. Joka kymmenes oli pohtinut asiaa ja koki eriytymisen vähentämisen tärkeäksi erityisesti työmarkkinoiden kannalta. 13 prosenttia näki asian tärkeäksi erityisesti yksilöiden kannalta. Joka kuudes vastaaja

totesi, ettei tunne asiaa, mutta piti sitä kuitenkin kiinnostavana. Seitsemän prosenttia vastasi, että oli pohtinut asiaa, muttei pitänyt työ- ja koulutusurien eriytymisen aihetta tärkeänä. Viidennes vastaajista ei tuntenut asiaa eikä ollut pohtinut sitä.

Kuvio 9. Onko mielestäsi merkitystä työmarkkinoiden ja / tai yksilöiden kannalta, jos sukupuolen mukaista koulutus- ja työurien eriytymistä (segregaatiota) vähennetään?



Tarkasteltaessa vastauksia vastaajien sukupuolen mukaan näkyy miesten ja naisten välillä tilastollisesti merkitseviä eroja. Miehistä hieman harvempi oli pohtinut asiaa tai piti sitä kiinnostavana. Myös suurempi osa niistä miehistä, jotka olivat pohtineet asiaa, eivät pitäneet sitä tärkeänä. Miehistä pienempi osuus piti asiaa tärkeänä yksilöiden kannalta. Sen sijaan miehistä hieman suurempi osuus koki eriytymisen vähentämisen tärkeäksi työmarkkinoiden kannalta. Miehistä on vähemmän niitä, jotka kokivat asian tärkeäksi yksilöiden ja työmarkkinoiden kannalta.⁷

Avovastausten (N = 59) perusteluissa korostui sukupuolten tasa-arvo yksilöiden näkökulmasta (40 %, 24): segregatiota tulisi lieventää, jotta yksilöiden vaihtoehtot hakeutua omien kykyjen mukaisiin töihin parantuisivat (samat mahdollisuudet ja oikeudet) tai jotta yksilöiden palkkakehitys paranisi. Joissakin (15 %, N 9) perusteluissa asian tärkeys liittyi työyhteisön henkeen, ilmapiiriin ja hyvinvointiin. Työmarkkinoiden näkökulmasta työvoiman saantiin liittyviä perusteluja oli suoranaisesti vain neljässä vastauksessa, epäsuorasti useammassa. Asian tärkeyttä perusteltiin myös työmarkkinoiden hyödyillä (N 7), kun osaamispääoma kasvaa eri näkökulmista tai erityyppisillä työntekijöillä. Seuraavassa esimerkissä mainittu työntekijien perhevapaisiin liittyvien kustannusten tasaisempi jakautuminen tuotiin esiin muutamassa muussakin vastauksessa.

⁷ "Olen pohtinut, mutta en pidä asiaa tärkeänä": miehet -13 prosenttiyksikköä. Asia koetaan tärkeäksi yksilöiden kannalta: miehet -7 prosenttiyksikköä. Eriytymisen vähentäminen koetaan tärkeäksi työmarkkinoiden kannalta: miehet +4 prosenttiyksikköä. Koetaan tärkeäksi yksilöiden ja työmarkkinoiden kannalta: miehet -12 prosenttiyksikköä naisiin verrattuna.

"Yksilöiden kannalta hyvä, jos vaihtoehtoja voi pohtia ilman tarpeettomia rajoitaitoja tai tarvetta perustella muille valintaansa, mikäli lähtee omalle sukupuolelleen epätyypilliselle alalle. Työmarkkinoiden – ja yhteiskunnan yleensä – kannalta monilla aloilla voitaisiin hyödyntää kummankin sukupuolen vahvuuksia, ja eriytymisen vähentäminen toisi tuki myös joustoa työmarkkinoiden muutostilanteissa. Asiaan liittyy myös tasa-arvokysymyksiä mm. palkkauksen osalta sekä työnantajanäkökulmasta perhevapaiden ym. kustannusten tasaisempi jakautuminen eri sektoreille."

Kuudessa vastauksessa perusteltiin työmarkkinoiden eriytymisen johtuvan sukupuolten välisistä eroista ("empatia vain naisten kyky tai fyysiset ammatit miehille"), mutta tuotiin myös esiin, ettei tilannetta kannata lähteä muuttamaan.

"En usko, että työmarkkinoiden (keinotekoisella) ohjauksella saavutettaisiin pysyvää ratkaisua tai että sellainen ratkaisu olisi hyödyllinen. Sukupuolijako perustuu kuitenkin osaltaan sukupuolten välisiin (biologisiin) ominaisuuseroihin, enkä näe niiden osalta tarpeelliseksi ohjata/vähentää eriytymistä."

Yhtä lailla joissakin vastauksissa esitettiin, ettei huomion kiinnittäminen segregaat-ion purkamiseen ole relevanttia, sillä työmarkkinat ovat jo valmiiksi avoimet kaikille. Vaikka perusteluissa oli yleisnäkemyksenä se, että asia koetaan tärkeäksi, useampi vastaaja painotti erikseen, ettei kannata positiivista erityiskohtelua.

4.1.2 Haastatteluista nousevia näkökulmia

"Kun alat eivät työllistä, osataanko osaamista ohjata murroksen yli? Ollaanko rakentamassa siltaa? Meillä on iso haaste saada miehet uudistumaan työmarkkinoille laajassa mittakaavassa riittävän varhain. Nyt työmarkkinoille tulee koulutettumpia ja muokkaantumiskykyisiä naisia. Miesten (perinteiset) työt ovat vähenemässä. Onko tätä nostettu palveluissa esiin? Ollaanko jo myöhässä, kun on riittävän iso massa?" (ote TE-toimiston palvelujohtajan haastattelusta)

Yllä oleva lainaus on yhden tapaustutkimuksiin kuuluneen palvelujohtajan haastattelusta, ja siihen kiteytyvät pitkälti ajatukset haasteista, joita haastatteluissa nostettiin esiin, vaikkakin eri mittakaavoissa. Työmarkkinoiden näkökulma tuotiin vahvemmin esiin esimiesten ja tulosohtauksesta vastaavien ELYjen edustajien haastatteluissa. Työmarkkinatilanne vaihtelee suuresti paikkakunnittain TE-toimistoalueiden sisälläkin. Koko Suomelle yhteistä on kuitenkin teollisuustyöpaikkojen katoaminen. Se tarkoittaa asiakkaiden kannalta sitä, että ammatinvalintoja tulisi katsoa entistä laajemmin.

Palvelujohtajien haastatteluissa korostuivat huoli palvelujen rahoituksen vähenemisestä ja henkilökohtaisen palvelun mahdollisuuksien karsiminen. Siten osa

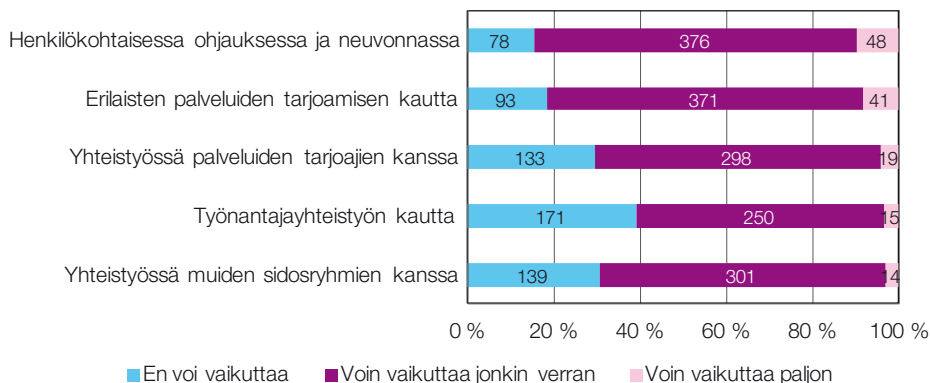
haastatelluista näki koulutus- ja työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämisen tärkeysasteen vähäiseksi muiden muutospaineiden rinnalla.

TE-toimistojen asiantuntijoiden haastatteluissa käsiteltiin enemmän henkilöiden omia näkemyksiä työ- ja koulutusurien eriytymisestä. Yleisesti ottaen asenneilmapiiriä voi pitää varsin tiedostavana, kuten myös aiemmin esitellyn kyselyn tulokset osoittavat. Joissakin haastatteluissa pohdittiin segregaaation merkitystä syvällisemmin yksilöiden ja yhteiskunnan näkökulmista. Esimerkiksi sosiaali- ja koulutusalojen ”naisistumisella” nähdään olevan heijastusvaikutuksia poikien kasvatukseen ja laajemmin tasa-arvon toteutumiseen. Keskusteluissa sivuttiin niin median kautta välittyvää visuaalista kuvastoa kuin myös TE-toimistojen omassa viestinnässä käytettyä kuvastoa, jotka ovat omiaan vahvistamaan stereotypioita.

4.2 Vaikutusmahdollisuus omien työtehtävien kautta

Kyselyllä selvitettiin asiantuntijoiden näkemyksiä siitä, miten asiantuntijat kokevat voivansa vaikuttaa koulutus- ja työurien mukaisen eriytymisen vähentämiseen omien tehtäviensä kautta. Tehtävät oli kyselyssä niputettu henkilökohtaiseen ohjaukseen ja neuvontaan, palveluiden tarjoamiseen ja yhteistyöhön muiden sidosryhmien, palveluntarjoajien ja työnantajien kanssa.

Kuvio 10. Arvioi mahdollisuuksiasi vaikuttaa koulutus-/työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen omien tehtäviesi kautta



Suuri osa vastaajista koki voivansa vaikuttaa koulutus-/työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen omien tehtäviensä kautta edes jonkin verran. Vaikutusmahdollisuuksia nähtiin erityisesti henkilökohtaisessa ohjauksessa ja neuvonnassa. Lähes yhtä vaikuttavaksi koettiin erilaisten palveluiden tarjoaminen. Vaikuttaminen eri palveluiden kautta on eritelty erikseen luvussa 5.1. Vaikuttaminen yhteistyössä palveluntarjoajien ja muiden sidosryhmien kanssa koettiin vähemmän

tehokkaaksi. Työnantajayhteistyön kautta vaikuttaminen arvioitiin kaikista heikoimmaksi.⁸ Kun tarkastellaan erikseen asiantuntijoita, jotka työskentelevät pääasiassa työnantajien kanssa, näkemys on selkeästi positiivisempi. Tilastollisesti merkitseviä eroja eri palvelulinjoilla työskentelevien välillä oli nähtävissä siten, että palvelulinjalla 2 työskentelevät vastaajat näkivät eniten vaikuttamismahdollisuuksia henkilökohtaisessa ohjauksessa ja yhteistyössä palveluiden tarjoajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Palvelulinjalla 3 työskentelevät näkivät vaikuttamismahdollisuutensa lähes yhtä positiivisessa valossa. Sen sijaan palvelulinjalla 1 työskentelevät arvioivat yleisesti mahdollisuutensa vaikuttaa vähäisemmiksi. Vastauksiin voi heijastua muun muassa se, että linjan vastaajilla on eniten asiakkaita eikä työ sisällä niin paljon vuorovaikutuspintoja. Asiantuntijoiden asiakaspintaan verrattuna pääasiassa nuorten kanssa työskentelevät asiantuntijat arvioivat yhteistyön palveluntuottajien ja muiden sidosryhmien kanssa positiivisemmin kuin pääasiassa muiden kohderyhmien kanssa toimivat asiantuntijat.

Kohtaan saaduista avovastauksista (29) neljänneksessä kerrottiin, ettei asiantuntija pidä sukupuolta relevanttina tekijänä, sillä hän kohtelee asiakkaita sukupuolisensitiivisesti tai ajattelee vain asiakkaan tarpeita, ei sukupuolta. Noin puolessa vastauksista kerrottiin, että asiantuntija voi vaikuttaa laajentamalla asiakkaiden alavalikoimaa koulutukseen ohjauksessa tai työtarjouksissa ja keskustelun kautta. Asiakkaalle houkuttimena ja perusteluina käytettiin työmarkkinatilannetta ja työllistymismahdollisuuksia. Asiantuntijalla on myös mahdollisuus vaikuttaa koulutusten suunnittelussa, opiskelijavalinnoissa ja hakuvaatimusten määrittelyssä. Työnantajien asenteisiin vaikuttaminen tuotiin erikseen esiin neljässä vastauksessa. Myös työkokeilu mainittiin mahdollisuutena työpaikan asenteiden muuttamiseen. Samalla tuotiin esiin, että työnantajat voivat olla hyvinkin asenteellisia etenkin miesvaltaisilla aloilla – sen sijaan naisvaltaisille aloille, etenkin sosiaali- ja terveysalalle, toivotaan miehiä.

Muista keinoista esiin tuotiin myös asiantuntijoiden oma ennakkoluuloton asenne.

"On lopetettava puhuminen naisten ja miesten ammateista, eikä pidä ihmetellä epätyypillisiä alavalintoja."

Myös yksi stereotypioita purkava havainnollistamisesimerkki mainittiin yhteistyöstä sidosryhmien kanssa:

"Otin eräälle 9. luokalle infoon mukaan kuvan vaaleahiuksista kauniista youtytöstä ja pyysin valikoimaan hänen ammattinsa annettujen vaihtoehtojen

8 85 % vastanneista koki voivansa vaikuttaa jonkin verran tai paljon henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan kautta. 81,5 % arvioi voivansa vaikuttaa jonkin verran tai paljon erilaisten palveluiden tarjoamisen kautta. 70 % koki voivansa vaikuttaa vähän tai paljon yhteistyössä palveluntarjoajien ja muiden sidosryhmien kanssa. Vastaavasti työnantajayhteistyössä vaikuttamismahdollisuuksia näki 60 %.

joukosta. Ehdotettiin kyllä kättilöä, mutta vasta monen vaihtoehdon jälkeen veturinkuljettajaa, joka on oikea vastaus.”

Muutamassa vastauksessa haluttiin tuoda myös esiin näkemys, ettei koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämiseen kannata panostaa:

”En näe, että sukupuolen mukainen eriytyminen vaikuttaisi mitenkään työllisyys-/työttömyystilanteeseen. Tyttöjä on viime aikoina suuntautunut esim. pintakäsittelijän koulutukseen. Työnantajien mielestä työtehtävät ovat kuitenkin edelleen fyysisesti sopivampia miehille. En näe järkevänä lähteä suuntaamaan tehtäviä sukupuolettomasti väkisin tietyille aloille, koska faktat on otettava huomioon. Mikäli mielenkiinto on tietylle alalle, ihminen hakeutuu sinne omaehtoisesti, vaikkakaan se ei vastaa perinteisiä käsityksiä.”

TE-toimistojen asiantuntijoiden haastatteluissa tuotiin vahvasti esille, että TE-toimistojen asiakasohjaus perustuu asiakkaan nopeaan työllistymiseen. Asiakkaan omat kiinnostuksen kohteet ohjaavat asiakastilannetta, ja vaihtoehtoja pohditaan asiakkaiden tilanteen ja työmarkkinoiden tarpeiden kannalta. Työmarkkinoiden tarpeen osalta tuotiin esiin työnantajien kautta välittyvä tarve eikä niinkään mahdollisuudet vaikuttaa asiaan. Haastatteluissa korostui, että eri asiantuntijat näkevät yksilön kerrallaan ja liikkeelle lähdetään aina asiakkaan oman tilanteen ja motivaation mukaan. Asiakastyössä ei siten harata vastaan tai kyseenalaisteta kenenkään valintoja mutta ei myöskään aina tuoda esiin eri vaihtoehtoja. Niinpä koulutus- ja työurien eriytymisen kysymykset eivät ole aktiivisesti asiantuntijan työssä mukana. Yksittäisissä kommentoissa nostettiin esiin työssä jo nykyisillään käytettyjä vaikutusmahdollisuuksia. Näitä käsitellään enemmän 5. luvussa, jossa vaikutusmahdollisuuksia kuvataan tarkemmin eri palveluiden kautta.

4.3 Työssä käytetyt vuorovaikutukselliset keinot

4.3.1 Asiantuntijoiden näkemyksiä

Asiantuntijoille suunnatussa www-kyselyssä kysyttiin työssä käytettyjä vuorovaikutuksellisia keinoja, joilla asiantuntija on voinut tai voisi kannustaa naisia tai miehiä epätyypilliselle alalle. Kohtaan saatiin 300 vastausta. Kysyttäessä vuorovaikutuksellisia keinoja ei ollut yllättävää, että vastauksissa viitattiin eniten avoimeen keskusteluun, asiakkaan kuunteluun, ajatusten vaihtoon ja kannustamiseen (n. 30 %). Usein samoissakin vastauksissa tuotiin esiin, ettei asiakkaan motivointi riitä, jos asiantuntijan oma asenne ei tue avarakatseista ohjausta. Näihin asiantuntijan omiin asenteisiin ja rohkeaan asenteeseen viitattiin noin joka kuudennessa vastauksessa.

"Pyrin karistamaan ensin omat ennakkoluuloni ja lukkiutuneet asenteeni ja esittämään asiakkaalle tulevaisuuden tyhjänä 'fläppitauluna', eli kaikki on mahdollista."

Noin joka viidennessä vastauksessa tuotiin esiin eri ammattien ja alavaihtoehtojen esittely ja markkinointi työtilanteen mukaan. Melkein joka kymmenes korosti, että perusteluja kannattaa esittää konkreettisina hyötyinä ja esimerkkeinä. Apuna käytetään mm. ForeAmmattia näyttämällä työpaikkatarjontaa tai ammattibarometria. Noin viidennes kertoi käyttävänsä esimerkkejä alan vaihdosta. Tässä yhteydessä viitattiin myös videoihin ja "ammattinettiin". Varsin moni kertoi, että perusteluissa tuodaan esiin vähemmistösukupuolen etuja alalla. Keskustelun avaaminen yksilön vahvuuksien, kiinnostusten tai harrastusten kautta tuotiin esiin noin joka kuudennessa vastauksessa. Seuraavassa esimerkissä on mainittu useita edellä mainittuja keinoja:

"Keskustellaan siitä, mitkä tehtävät kiinnostavat - käydään läpi vahvuudet ja harrastukset, ja sitä kautta tarjotaan mahdollisuuksia tutustua alan työpaikkoihin esim. työkokeilun avulla. Joskus katsotaan alan palkkatietoja ja tuolloin avoinna olevia työpaikkoja. Barometria käytän hyvin usein, jotta saadaan kuvaa alan työllistävyydestä."

Noin joka kymmenes vastaaja toi myös esiin eri palveluihin liittyviä vaikutusmahdollisuuksia, kuten työkokeilun, joka mahdollistaa alalle tutustumisen matalan kynnyksen periaatteella. Eri palveluista tai keinovalikoimasta työtarjousten käyttö mainittiin neljässä vastauksessa. Tällöin esimerkiksi asiantuntija yrittää työtarjouksia eteenpäin laittaessaan vaikuttaa niin hakija- kuin työnantaja-asiakkaaseen päin.

Alla on muita esimerkkejä:

"Kerronnalliset esimerkit ammattialojen työntekijätarpeista (vaikkapa SOTE-alalle kaivataan miehiä työhön, työllistyminen saattaa olla jopa helpompaa), työnantajien yleispalautteet (jossakin miehisen alan tehtävissä todettu naisen pärjäävän tuotoksellisesti miestä nopeammin/näppärämmin/siistimmin) tms."

"Työllistymismahdollisuudet ratkaisevat - työkokeilu on oiva tapa haastaa ennakkoluuloja ja kuulopuheita."

"Esitellään erilaisia vaihtoehtoja, todellisia tarinoita aiemmista onnistuneista kokemuksista ja kokeiluista ns. epätyypillisillä aloilla, työkokeilun vaikutus ym."

"Työllistymisen varmuus tämän hetken taloustilanteessa voisi saada joitakin henkilöitä innostumaan, samoin itsensä haastaminen. Myös oman osaamisen antaminen uudelle alalle voisi tuoda uusia ulottuvuuksia yksilön elämään ja toimia itsetunnon kohottajana. Joillekuille voisi toimia kannustimena yhteistyötaitojen kehittäminen epätyypillisellä alalla, jolla enemmistö onkin vastakkaista

sukupuolta. Epätyypilliset alat, jotka ovat lähellä yksilön harrastuksia, voisivat olla herätetekijä.”

”Minusta on tärkeää, ettei eriytymistä yritetä lakaista pöydän alle. Jos itse huomaa oman ennakkoluuloisuuteni, hakija tulee todennäköisesti kohtaamaan sitä koulutuksessa / työllistymisessä. On tärkeää, että hakija on valmistautunut siihen ja miettii valmiuttaan pärjätä ’uudisraivaajana’. Nuorelle vastavalmistuneelle kylmälaiteasentajanaiselle yritin luoda uskoa siihen, että kun hän tekee työnsä / harjoittelunsa hyvin, hän jää työnantajien mieleen helposti, koska alalla ei ole paljon naisia. Yritin siis kääntää mielikuvan positiiviseksi. Sääli vaan, että kouluttaja vielä päätöstilaisuudessa muisti julistaa, kuinka naiset eivät fyysisesti heikompiina pärjää ko. työssä. Hakijalla oli jo traumat kouluttajan epäammattimaisen käytöksen vuoksi.”

Tässäkin yhteydessä muutamassa yksittäisessä vastauksessa todettiin, ettei vaikutuskeinoja ole eikä asiaan ole syytä kiinnittää enempää huomiota.

Tapaustoimistojen haastatteluissa asiantuntijat painottivat asiakkaan rohkaisua ja kannustamista. Esimerkiksi ammatinvalintapsykologin kanssa asiakkaat miettivät, mitä kaikkia muita mahdollisuuksia on olemassa kuin mitä asiakas on itse tunnistanut.

”Kokisin niin, että kannustavuus olisi siinä kohdassa tärkeää. – Äijälle ei ensimmäisenä ehdota hoitajakoulutukseen hakeutumista. – Eli ei voisi ehdottaa – koettaa kepillä jäätä. Nuorten kohdalla tällä ei ole mitään merkitystä.”

Haastatteluissa sivuttiin myös asiakkaan sukupuolta. Kysymys siitä, onko asiakkaan sukupuolella merkitystä, herätti ensi kuulemalta hämmennystä, sillä asiakastyön asiantuntija käsittelee ihmisiä lähtökohtaisesti yksilöinä, ja asiakastyötä ohjaa palveluntarve. Esimerkiksi ammatinvalintapsykologi totesi joutuvansa miettimään aktiivisesti pystyäkseen tarjoamaan henkilölle neutraalisti eri vaihtoehtoja. Pysähtymisen paikkoja tuli myös muissa yhteyksissä:

”Kun on käyty tutustumassa oppilaitoksiin koulutuksen käynnistyessä, asiantuntijanakin syyllistyy siihen, että katsoo, ketä miehiä voisi ottaa.”

Joissakin haastatteluissa nousi keskusteluissa esiin, että vaikka suhtautuminen voi olla kovinkin tiedostavaa, asiantuntijat toimivat omalla persoonallaan, eikä taustalla olevia vaikuttimia välttämättä tiedosteta.

”On ehkä myös virkailijoita, jotka ovat enemmän asenteellisia. Itselläkin voi olla asenteita, muttei niitä huomaa. Joillakin on hyvin vanhoillisia. Omalla persoonalla ja taustoilla...”

Esimerkiksi yhdessä toimistossa käytiin vilkasta keskustelua siitä, että nuoriin miehiin ja naisiin voidaan suhtautua eri tavoin:

"Poikaa paapotaan - (itsellä) jopa ärtymys siitä, jos tyttö on huonossa jamassa - kuitenkin luottaa siihen, että naiset hoitavat hommat." - "Empatiaa miehiä kohdataan. En ymmärrä niitä nuoria naisia. Olen alusta asti luottanut, että tyttö hoitaa asiansa - hoivaa ja tuunaa."

4.3.2 Asiakkaiden näkemyksiä asiantuntijan vuorovaikutuksesta ja vaikutuskeinoista

Tapaustutkimusten asiakashaastatteluiden yhteydessä asiakkailta kysyttiin, onko asiantuntijan sukupuolella ollut merkitystä vuorovaikutuksessa ja ohjauksessa. Asiakkaat eivät pääosin nähneet eroa mies- ja naisasiantuntijoiden ohjauksessa (21/25). Kuitenkin kaksi asiakasta koki, että miesasiantuntija oli selvittänyt tarkemmin asiakkaan valintoja ja niiden takana olevia syitä, kun taas naiset olivat olleet "järjestelmäkeseisempiä" eivätkä olleet kyselleet asiakkaan perusteluja. Yksi miesasiakas taas toi esiin, että miesasiantuntijan kanssa voidaan ensin vaihtaa pari sanaa "kalajutuista", jolloin tunnelmasta tulee kepeämpi. Asiakkailta kysyttiin myös, onko heille tarjottu eri vaihtoehtoja "epätyypillisiltä aloilta", mutta suuri osa asiakkaista oli joko muodostanut ennakkokäsityksen haluamastaan alasta etukäteen tai menossa selvittämään sitä ammatinvalintapsykologin kanssa. Aineistosta nousi yksi asiakastilannetta havainnollistava esimerkki henkilöstä ns. epätyypillisellä alalla. Esimerkki kuvaa yksittäisen asiantuntijan ja asiakkaan vuorovaikutusta teeman ympärillä:

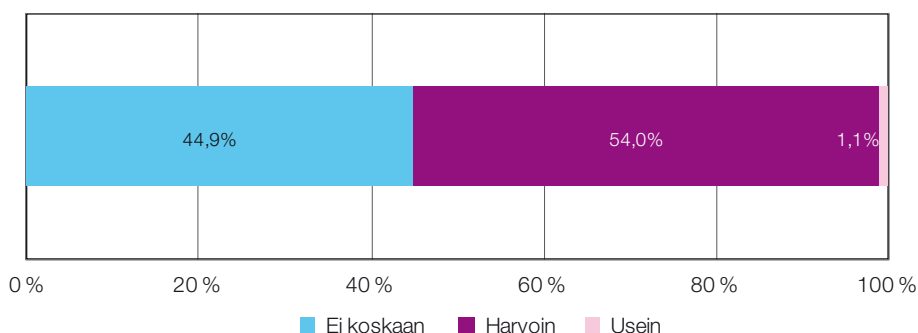
Haastateltava (nainen, noin 50 vuotta) on työskennellyt miesvoittoisilla aloilla koko työuransa. Asiakas hankki alun perin merkonomien paperit, mutta ei ole tehnyt päivääkään toimistotöitä. Aluksi hän hakeutui varastoalalle, ja on sittemmin koulutautunut työtilanteen mukaan eteenpäin ja hankkinut eri lupa- ja korttikoulutuksia aina yhdistelmäajoneuvon kuljettajaksi asti. Työuralle on mahtunut erilaisia pätkätöitä, ja asiakkaan näkemyksen mukaan suhtautuminen TE-toimistossa on parantunut ajan myötä. Aluksi hänelle yritettiin "väkisinkin" ehdottaa konttoritöitä taustalla olevan merkonomitutkinnon takia. "Mutta kun sain vuosien varrella vakuutettua asiantuntijan siitä mitä haluan tehdä, niin nykyään ei ole mitään ongelmia ja etsimme yhdessä kiinnostavia töitä."

Asiakkailta kysyttiin myös gallupmaisesti, uskoivatko he, että asiantuntijoiden aktiivisesti ehdottamat tai puheeksi ottamat sukupuolelle epätyypilliset vaihtoehdot voisivat kannustaa heitä hakeutumaan epätyypilliselle alalle. Vastaukset olivat lähes yksimielisesti korostetun myönteisiä. Muutama asiakas tosin painotti, ettei ohjauksella olisi ollut omalla kohdalla merkitystä, sillä oma ala oli jo tiedossa tai ohjausta olisi pitänyt tulla jo uran alkupuolella.

4.3.3 Asiantuntijan kohtaama sukupuoleen perustuva epäasiallinen kohtelu

Kysyttäessä tilanteita, joissa asiakas on kohdellut asiantuntijaa sukupuolen perusteella loukkaavasti (nimitystä tai epäasiallista kohtelua) tai muuten osoittanut sukupuolen vaikuttavan asiakastilanteeseen, jopa 45 prosenttia vastasi, ettei tällaisia tilanteita ole tullut koskaan vastaan. Asiantuntijaa kohtelua sukupuolen perusteella oli kohdannut usein vain yksi prosentti eli 6 vastaajaa. Miehet ovat kohdanneet tilanteita harvemmin kuin naiset.

Kuvio 11. Onko asiakastyössä tullut tilanteita, joissa asiakas on kohdellut sinua sukupuolesi perusteella loukkaavasti?



Avovastauksissa (6g) tilanteita kuvaillaan tarkemmin. Miesasiantuntijoiden kokeamat tilanteet ovat liittyneet esimerkiksi siihen, että muslimitaustainen nainen on kieltäytynyt asioimasta miespuolisen asiantuntijan kanssa. Naisasiantuntijoiden esiintuomat tilanteet ovat vaihdelleet tungettelevasta käytöksestä ja ulkonäköön kohdistuvista seksistisistä huomautuksista esimerkiksi ammattitaidon väheksymiseen miehisen alan asiantuntijuudessa. Alla on esimerkkejä naisten esiin tuomista tapauksista:

"Joidenkin miesten on ollut vaikea selittää esim. työkokemustaan, kun ovat ajatelleet, etten kuitenkaan ymmärrä. Joskus miehet ilmaisevat kiinnostusta minuun naisena, jolloin asiaan keskittyminen kärsii."

"Työskentelen yrityspalvelussa, joten asiakkaani ovat työnantajia. Parin työnantajan kohdalla olen kokenut kiusaantuneisuutta heidän mentyään työasioiden ulkopuolelle letkautellen epäsiiveellisyyksiä ja asiattomuuksia."

"Joskus on ollut muutama miesasiakas, jotka ovat olleet sitä mieltä, että heidän työttömyytensä pitkittyminen johtuu siitä, että TE-hallinnon työntekijät ovat naisia; he ovat nimitelleet naisiamme yleisesti, eivät suoraan minua."

"No, Lapin miestä eivät akat komentele, oli hän sitten vaikka 19-vuotias ja ilman ammattia."

"Maahanmuuttajat ja romanit selvästi toivovat miesvirkailijaa. Tytöttelyä toki kuulee kotimaisiltakin, tällainen neljäkymppinen tytsä..."

"Minun vastualueeseeni kuuluu miesvaltaisia aloja. Kohtaan väheksyntää sekä mieskouluttajilta että jonkin verran opiskelijoilta. Olen pohtinut, että johtuuko sukupuolesta se, ettei viestini mene perille esim. kouluttajille. Eikö naisten sanomisista välitetä?"

"Tytöttelyä. Ammattitaitoani on epäilty, 'nainen ei voi tuntea metallialaa' jne."

Osa asiantuntijoista näkee nimittelyn ja huonon kohtelun juontuvan asiakkaan hankalasta tilanteesta, ei asiantuntijan sukupuolesta. Yksi asiantuntija kuvaa tilannetta siten, että hän osaa puuttua ajoissa ja keskeyttää asiakkaan, ennen kuin tilanne menee henkilökohtaisuuksiin. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kulttuuritausta ja suhtautuminen nais- tai miesasiantuntijoihin tuotiin esiin yhteensä 20 vastauksessa. Näistä 14 oli vastaajilta, jotka työskentelevät pääasiassa maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa.

"Erityisesti tietyt maahanmuuttajamiesryhmät kohtelevat minua epäkunnioittavasti naisena eivätkä kunnioittavasti virkamiehenä."

Alla on esimerkki vastaajalta, joka työskentelee pääasiassa muiden kuin maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa.

"Maahanmuuttajien kohdalla tuntuu toisinaan, ettei naisasiantuntijana ole oikeaa sukupuolta, ja tämä 'heijastuu' koko palvelutilanteeseen ja tekee siitä haasteellisen. Kulttuurien kirjo asiakkaidemme joukossa on todella laaja, eikä meitä ole mielestäni mitenkään perehdytetty tähän eri kulttuurien tuntemukseen."

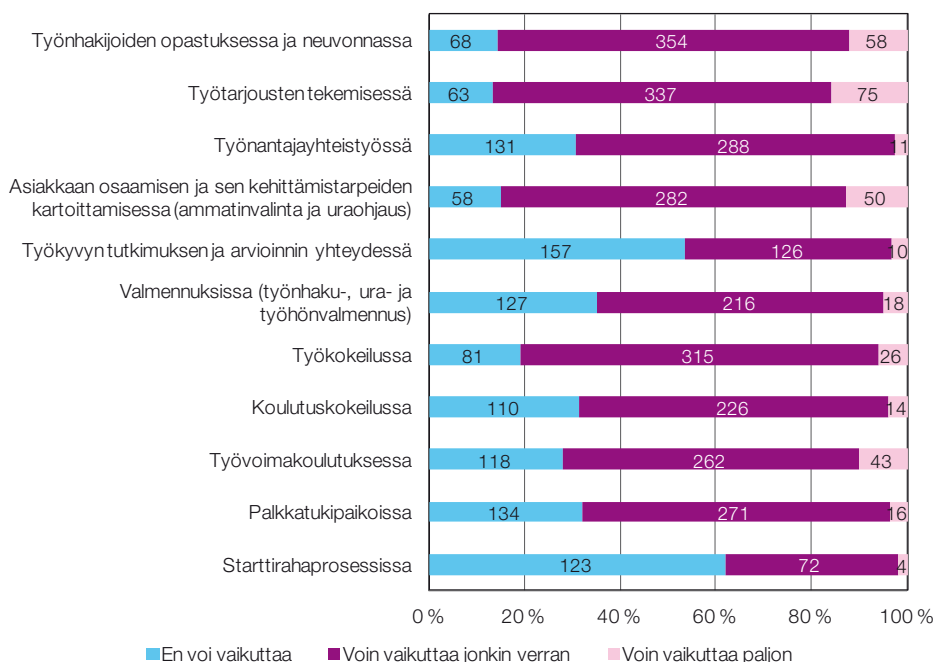
5 Vaikuttamismahdollisuudet TE-palvelujärjestelmän kautta

Luvussa käsitellään tarkemmin asiantuntijoiden näkemyksiä siitä, kuinka käytössä olevien eri TE-palveluiden kautta voidaan vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymisen lieventämiseen. Samalla sivutaan yhteistyötä palveluiden tuottamisessa ja toteuttamisessa oleellisten sidosryhmien ja yhteistyötahojen kanssa sekä tuodaan esiin näkemyksiä palveluiden kehittämiseksi.

5.1 Mahdollisuudet vaikuttaa työ- ja koulutusurien eriytymiseen eri palveluissa

Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan eri palveluita, joiden kautta on mahdollista vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymisen vähentymiseen. Vaikutusmahdollisuudet nähdään parhaina työnhakijoiden opastamisen ja neuvonnan yhteydessä, työtarjousten tekemisessä, työkokeiluissa ja ammatinvalinnan ja uraohjauksen palveluissa. Alla olevassa kuvassa on esitetty vastaukset, joita puretaan seuraavaksi.

Kuvio 12. Arvioi mahdollisuusiäsi vaikuttaa koulutus-/työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen TE-hallinnon palveluiden kautta



Työnhakijoiden opastus ja neuvonta on keskeinen osa TE-toimiston asiantuntijan asiakastyötä jo asiakkaan työllistymissuunnitelman tekovaiheessa. Jopa 86 prosenttia vastanneista koki voivansa vaikuttaa henkilökohtaisessa asiakastyössään koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämiseen edes jonkin verran. Tilastollisesti merkitseviä eroja eri palvelulinjojen vastaajaryhmissä oli nähtävissä siten, että palvelulinjojen 2 ja 3 vastaajat asennoituivat positiivisimmin ja palvelulinjan 1 vastaajat arvioivat vaikuttamismahdollisuutensa heikoimmiksi. Tämä johtunee osaltaan palvelulinjan asiakasmääristä ja toiminnan luonteesta: asiakastyötä tehdään paljon myös puhelimitse ja verkossa.

Työtarjousten tekeminen on TE-toimiston asiantuntijoiden yksi keskeinen palvelumuoto, jonka merkitys on kasvanut vuoden 2014 aikana, sillä se on nostettu rakennepoliittisen ohjelman osaksi⁹. Työtarjouksia tehdään asiakkaille sen jälkeen, kun on arvioitu työtehtävien vastaavan asiakkaan ammattitaitoa tai muita asiakkaan antamia työnhakutietoja. Asiakkaan tulee ottaa yhteyttä työnantajaan ja hakea paikkaa. Vastaajista 84 prosenttia koki voivansa vaikuttaa eriytymisen vähentämiseen työtarjousten kautta. Kun vastauksia tarkastelee palvelulinjoittain, palvelulinjan 1 asiantuntijoista työtarjousten tekeminen oli ainoa palvelukokonaisuus, jossa vastaajat arvioivat mahdollisuudet vaikuttaa yhtä hyviksi kuin muiden palvelulinjojen vastaajat, vaikka tilastollista merkitsevyyttä ei ole nähtävissä.

Työvoimakoulutuksen tavoitteena on parantaa osallistujien mahdollisuuksia sijoittua työelämään ja turvata alueen työnantajille osaavan työvoiman saatavuus. Koulutus on tarkoitettu työikäisille ja on pääasiassa ammatillista koulutusta. Koulutukseen voivat osallistua sekä työttömät että ne työssä olevat, joita uhkaa työttömyys. Koulutusta järjestetään myös yhteistyössä työnantajien kanssa. Työvoimakoulutuksen osalta ammattialat ovat vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Kyse lytutkimuksen vastaajat mielsivät voivansa vaikuttaa palvelumuodon kautta eriytymiseen jossain määrin (67 %). Palvelulinjan 2 vastaajat arvioivat jälleen mahdollisuutensa vaikuttaa positiivisimmin. Asiantuntijahaastatteluihin nostettiin usein esiin, että koulutuksen kautta voi myös suunnata uudelle alalle, kun siihen yhdistetään henkilökohtaista ohjausta ja palvelun toteutuksen suunnittelua. Koulutuksiin on voitu rakentaa pidempi orientoiva jakso, jonka aikana asiakkaat voivat vielä harkita valintaansa. Myös koulutusten opiskelijavalintojen yhteydessä nostettiin esiin mahdollisuus vaikuttaa: *"Itse kun valintoja tekee, niin vähemmistö ajaa ohi. Huomioitu vähemmistönä ja muutenkin."*

Ammatinvalinnanohjaukseen voivat kuulua erilaiset testit ja arviot sekä työ- ja koulutuskokeilu. Työkokeilussa etsitään sopivaa työ- tai koulutusvaihtoehtoa tutustumalla tietyn alan työhön sovitun ajanjakson verran. Koulutuskokeilussa tutustutaan tietyn alan koulutukseen valitussa oppilaitoksessa. **Työkokeilujen** kautta voidaan koulutus- ja työurien eriytymiseen vaikuttaa vastaajien mukaan varsin hyvin (81 %). **Koulutuskokeilu**-palvelumuodon kautta vaikutusmahdollisuudet arvioitiin

9 TEM 16.6.2014, Selvitys työtarjouksista ja alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta.

hieman heikommiksi (69 %). Kun tarkastellaan vastaajaprofiileja, palvelulinjan 2 asi-
antuntijat kuten myös nuorten kanssa työskentelevät arvioivat vaikutusmahdolli-
suudet niin työ- kuin koulutuskokeilupalveluiden kautta paremmiksi.¹⁰ Aineistossa
esiintyy useinkin näkemys, ettei nuorten kohdalla ole enää nähtävissä niin jyrk-
kiä asenne-eroja suhteessa ammattien eriytymiseen. Erityisesti työkokeilu on tuotu
aineistossa esiin eri yhteyksissä keinona avartaa tai laajentaa niin työnantajien kuin
asiakkaiden näkemyksiä sukupuolten soveltuvuudesta eri ammatteihin.

Asiakkaan osaamisen ja kehittämistarpeiden kartoittamisen, ammatinvalin-
nan ja uraohjauksen vaikuttamiskeinot nähtiin myös varsin positiivisessa valossa,
sillä 85 prosenttia vastaajista näki niissä vaikuttamisen mahdollisuuksia. Vastaa-
jaryhmittäin tarkasteltaessa psykologit, jotka myös vastaavat pitkälti palvelusta,
kokivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta voivansa vaikuttaa jossain määrin (45 %)
tai paljon (50 %). Palvelun piirissä voi selvittää työssä tai koulutuksessa mahdolli-
sesti esiintyviä pulmia ja saada apua ammatin tai työn vaihtoon. Ohjauksen tavoit-
teena on auttaa löytämään soveltuva ammatillinen tai koulutuksellinen ratkaisu.
Apuna selvittelyissä voidaan käyttää myös psykologisia arviointimenetelmiä, tes-
tejä tai työkokeiluja.

Eriytymisen vähentämiseen vaikuttaminen erilaisten **valmennusten (työn-
haku-, ura- ja työhönvalmennus)** kautta nähdään hieman heikompana, vaikka
eroja löytyy vastaajaryhmittäin. Asiantuntijat, jotka työskentelevät pääasiassa nuor-
ten kanssa, arvioivat vaikutusmahdollisuudet paremmiksi (76 %, kaikista vastaajista
65 %). Avovastauksissa ja haastatteluissa nostettiin kuitenkin esiin, että toteutus-
muodosta riippuen valmennuksiakin voi pitää matalan kynnyksen mahdollisuutena
tutustua eri aloihin. Alla on tästä esimerkki:

*"Ohjaan asiakkaita em. palveluiden piiriin. En keskustele asiakkaiden kanssa
miesten/naisten työstä vaan yleensä työstä/koulutuksesta. Uravalmennukset ja
työ- ja koulutuskokeilut antavat hyvän mahdollisuuden tutustua eri alan tehtäviin
ja koulutuksiin. Ammatinvalinnan ohjauksessa ja työkyvyn tutkimuksessa ote-
taan huomioon asiakkaan terveydelliset mahdollisuudet selvittää eri tehtävistä. On
tärkeää, että asiakkaalla on erilaisia mahdollisuuksia oman alansa löytämiseen."*

Palkkatukipaikkojen kautta vaikuttaminen arvioitiin hieman heikommaksi (64 %).
Palkkatukipaikkojen osalta esitettiin kyselyn avovastauksissa, että paikkoja voi olla
alueellisesti saatavilla vain jommankumman sukupuolen kiinnostusten mukaan, jol-
loin viitattiin miesten ja naisten osallistumiseen palveluiden piiriin yleisemmin – ei
varsinaisesti segregaatoin purkuun. Käytännössä asiakkaan kanssa ennen palkkatu-
kipaikkoihin ohjautumista käytävä henkilökohtainen ohjaus ja työnantajien kanssa
tehtävä yhteistyö vaikuttavat taustalla ennen ko. palvelun hyödyntämistä. Alla on

¹⁰ Asiantuntijat, jotka työskentelevät erityisesti nuorten kanssa, arvioivat vaikutusmahdollisuudet työkokeiluissa
seuraavasti: 81 prosenttia koki voivansa vaikuttaa jossain määrin ja 8 prosenttia paljon. Koulutuskokeilujen osalta
vaikuttamismahdollisuudet arvioitiin seuraavasti: 73 prosenttia koki voivansa vaikuttaa jonkin verran ja 6,5 prosenttia
paljon.

kuvattu palkkatyöhön liittyviä perusteluja, joissa on eritelty myös muihin palveluihin liittyviä keinoja.

"Esittelen työnantajille yhtä hyvin kokemusta omaavia ja tietyn alan kiinnostusta omaavia naispuolisia kuin miespuolisia työnhakijoita, samoin kuin saman koulutuksen sektorilla olevia eri sukupuolia. Annan mielipiteitäni aktiivisesti työvoimakoulutuksen suunnitteluun. Palkkatukipaikoissa sukupuoli ei vaikuta esittelyihin, ainoastaan selkeä miehinen ala voi puoltaa, että naisia ei tule esiteltä (mm. työn fyysinen raskaus, ajokorttiasiat yms.). Varsinaisesti en kuitenkaan itse osallistu työvoimakoulutuksen toteuttamiseen enkä tee palkkatukipäätöksiä, koska niissä palveluissa on omat asiantuntijat, joilla on viimeinen päätösvalta asioihin."

"Esim. työvoimakoulutusvalinnassa voi rikkoa sukupuolinormeja. Se ei voi olla ainoa valintakriteeri, mutta valinnassa on syytä olla varuillaan, ettei anna omien sukupuoleen liittyvien ennakkokäsityksien ohjata valintaa. Tarjouksia / ehdotuksia voi tehdä 'laatikon ulkopuolelta'. Palkkatukea voisi myös puoltaa esim. naiselle muuttohommiin lieventääkseen työnantajan käsityksiä fyysisesti heikommasta sukupuolesta. Tokikaan tämä ei voi olla ainoa peruste."

Vaikutusmahdollisuudet **työkyvyn tutkimuksen ja arvioinnin** yhteydessä arvioitiin varsin heikoiksi (vain 46 % koki voivansa vaikuttaa). Palvelulinjan 3 asiantuntijat, jotka myös hyödyntävät palvelumuotoa eniten työssään, arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa positiivisimmin. **Starttirahaproessin** yhteydessä vaikuttaminen segregaaation lieventämiseen arvioitiin kaikista heikoimmaksi (62 % ei voi vaikuttaa), mihin vaikuttanee se, että yrittäjäksi aikovilla on jo vahva näkemys omasta alasta. TE-toimisto myöntää starttirahan vasta, kun on selvittänyt, että yrittäjäyys on hakijalle sopiva vaihtoehto työllistyä.

Työnantajayhteistyössä vaikutusmahdollisuudet nähtiin kohtalaisina (70 %). Kuitenkin tarkasteltaessa vastaajia, jotka työskentelevät pääasiassa työnantajien kanssa, näkemys oli selkeästi positiivisempi¹¹. Työnantajayhteistyön teemaa käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

5.2 Yhteistyö sidosryhmien kanssa

Luvussa käsitellään aineistosta nousseita yhteistyön ja vaikuttamisen mahdollisuuksia ja haasteita liittyen erityisesti työnantajayhteistyöhön, palveluntuottajiin ja muihin sidosryhmiin.

11 noin 7 prosenttia arvioi voivansa vaikuttaa paljon, 76 prosenttia jonkin verran ja 17 prosenttia näki, ettei voi vaikuttaa.

5.2.1 Sukupuolinäkökulma työnantajayhteistyössä

TE-toimistojen työnantajayhteistyö on moninaista, ja sen ilmenemismuodot vaihtelevat hieman eri palvelumuodoissa ja palvelulinjoilla. Siten yhteistyömuodot ja roolit vaihtelevat asiantuntijoiden työnkuvien mukaan. Yritys tai muu työnantaja voi kouluttaa nykyisiä tai uusia työntekijöitään yhteistyössä TE-palvelujen kanssa. Ammatillista koulutusta suunnitellaan ja toteutetaan usein yhteistyössä työnantajien kanssa. Yhteishankintakoulutusta suunnitellaan silloin, kun yrityksen tarvitsemia osaajia ei valmistu muusta koulutuksesta tai henkilöstölle tarvitaan räätälöityä ammatillista perus- tai lisäkoulutusta, jota toteutetaan esimerkiksi määräaikaaisissa lomautustilanteissa. Yritysyhteistyötä tehdään, kun taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä irtisanottuja työntekijöitä autetaan löytämään uusi ammatti tai työpaikka tai yritys haluaa tukea toistaiseksi lomautettuja työntekijöitään. Aikaisemmin mainitut työkokeilut ja palkkatukityöpaikat kuuluvat myös yhteistyökuvioihin. Asiantuntijoiden perustyöhön kuuluu myös ilmoitusten vastaanottaminen. Tapaustutkimustoimistojen haastatteluissa nousi esiin, että asiantuntijat saavat toisinaan puuttua työnantajilta tullessiin työnhakuilmoituksiin, joissa esimerkiksi etsitään ”nuorta naista”. Näissä tilanteissa työnantajille luonnollisesti kerrotaan, ettei ilmoituksessa saa mainita sukupuolta tai ikää.

Työnantajayhteistyön haasteita nousi esiin niin asiantuntijoiden kuin palvelujohdajien haastatteluissa. Työnantajat ovat yksilöitä omine mielipiteineen, ja TE-hallinnon puolelta yksityiseen henkilöön vaikuttaminen nähdään haastavana. Asiantuntijoilla on tavoitteena tehdä viisi työnantajakäyntiä vuodessa, ja nämä nähdään hyvin antoisina esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ”ovien avaamiselle”. Osassa tapaustoimistoja palvelulinjan 2 osalta nähtiin, että asiantuntijoiden työn kuormitus on tällä hetkellä niin suuri, että jopa vähimmäismäärän saavuttaminen työnantajakäynneissä on haaste.

Johdon ja asiantuntijapuolen näkemykset työnantajayhteistyöstä eriyvät hieman toisistaan. Johdon näkemys on hieman positiivisempi kuin asiantuntijoiden sen suhteen, otetaanko henkilöstörakenne ja vähemmistösukupuolen rekrytointimahdollisuudet esille työnantajien kanssa keskusteltaessa. Suurempien työnantajien kohdalla asiaa käydään avoimemmin läpi rekrytointitarvetta pohdittaessa, erityisesti jos kyseessä on ala, jolla on näkyvissä työntekijäpulaa. Pienempien työnantajien kanssa keskustelua ohjaavat työnantajan tarpeet, jolloin työnantajaa ei haluta ”pelotella” tai suostutella aiheen pariin, jos teema ei nouse itsestään esille.

”Isomman työnantajan luona käydään läpi, paljonko miehiä ja naisia ja minkä ikäisiä, mutta mitä pienempi työnantaja, sitä herkempi.”

Kaikissa tapaustoimistoissa nousi esiin, että esteeksi vähemmistösukupuolen rekrytoinneille on esitetty työnantajien sosiaalitulat, tarkemmin niiden puute. Ongelma koskee erityisesti pieniä miesvaltaisia työnantajia. Kahdella TE-toimistoalueella

oli törmätty tilanteeseen, jossa naisvaltaisella työpaikalla miehiltä olivat puuttuneet sosiaalitilat. Haastatteluissa nostettiin esiin, että suuremmat työnantajat ovat rakentaneet sosiaalitiloja, erityisesti sen jälkeen, kun työvoiman saatavuutta on jouduttu pohtimaan enemmän.

Asiantuntijoiden mukaan miesten saaminen erityisesti hoitoalalle ei näyttäydynyt ongelmana ainakaan työnantajien puolelta. Sen sijaan ongelmia naisten saamisessa miesvaltaisille aloille on tullut ilmi lähes kaikilla haastatelluilla TE-toimistoalueilla. Keskusteluissa asiantuntijoiden kanssa nousi esiin myös eettinen kysymys siitä, voiko esimerkiksi naispuolista asiakasta, jolla on ikäviä kokemuksia miesvaltaiselta alalta, kehottaa kokeilemaan työntekoa uudessa paikassa, jos riskinä on kokemusten uusiutuminen. Työtä tulisi tehdä ensimmäisen naisen saamiseksi työpaikalle. *"Pitäisikö ensimmäiset naiset uhrata?"* eräs vastaaja tiivisti ajatuksen, vaikkakin kärkeä jätettyä. TE-toimiston asiantuntijoiden tietoon tulee hajanaisia asiakaskokemuksia, joten asiaa tulisi selvittää erikseen muita kanavia pitkin. Silti asiantuntijat toivat esiin esimerkkejä eri tilanteista: naisilta saatetaan kysyä vielä lastenhoitopaikkoja.

"Mihin laitat lapset hoitoon?", 'Aiotko tehdä vielä lapsia?' Ei varmaan kysytä mieheltä."

Asiantuntijoiden korviin tulee myös tilanteita, joissa työpaikoilla on tytöteltty, ja kiusaamistilanteita, jotka voidaan mieltää miesvaltaisella alalla "perinteeksi".

"Nuoria nöyrytetään - - Se vain on sellainen perinne."

Puuttuminen yksittäisiin tilanteisiin ei myöskään kuulu TE-toimistojen tehtäviin.

"Mielipidettä ei voi muuttaa. Miten on, jos on tyttökalentereita tai ronskia huumoria? Pitäisi vaikuttaa yleisen yhteiskunnallisen keskustelun ja esimerkiksi työnantajajärjestöjen kautta."

Työnantajayhteistyön ja siihen liittyvän asenteellisen ilmapiirin haasteen yhteydessä painotettiin, että kyseessä voi olla pitkälti ikäkysymys, sillä "nuorten työpaikkojen" osalta samoja haasteita ei kohdata. Tapausten esille nostaminen edustaa myös ilmiötä, joka on olemassa mutta jonka yleisyyttä ei voida arvioida tämän selvityksen puitteissa.

Seuraava asiakashaastatteluissa esiin noussut tapaus voi havainnollistaa yllä kuvattua tilannetta, vaikka ei linkitykään TE-toimiston tehtäväkenttään.¹²

12 Tasa-arvoaisissa kielletyn syrjinnän kohteeksi joutunut tai sitä epäilevä voi pyytää ohjeita ja neuvoja tasa-arvovaltuutetulta, omalta ammattiliitolta tai työsuojeluviranomaisilta, jos henkilö katsoo tulleen syrjityksi työhönotossa tai työpaikalla.

Haastateltava naispuolinen TE-toimiston asiakas oli noin 10 vuoden työrupeaman jälkeen päättänyt irtisanoutua remonttitöitä hoitavasta yrityksestä. Hänelle alkuun osoitettu rooli ei asiakkaan kertoman mukaan ollut tasavertainen työkaveri vaan ”kahvinkeitäjän paikka”, josta hän oli näyttöjen perusteella vuosien varrella ”edennyt” vastuulliseksi tekijäksi. Silti pienillä teoilla, kuten esimerkiksi sillä, että auton käyttöoikeus oli aina annettu miespuoliselle työntekijälle, rajoitettiin mahdollisuutta toimia täysivaltaisena työntekijänä. Auto oli edellytys tavaroiden viemiselle ja liikkumiselle, jos työntekijä toimi työmaalla yksin. Työilmapiiriä heikentäneiden eri asioiden – jotka eivät suinkaan aina liittyneet sukupuoleen – kasautuessa asiakas oli päättänyt irtisanoutumaan ja oli päässyt TE-toimiston avulla koulutukseen, jonka kautta hän aikoo aloittaa itse yrittäjänä toimimisen.

Asiantuntijoiden haastatteluissa käytiin läpi myös työpaikkakäyntien ohjeistusta. Haastatteluun valikoitujen asiantuntijoiden tiedossa ei ollut, että käytössä olisi erityisiä ohjeita, joissa olisi erikseen mainittu esimerkiksi sukupuolijakauma tai mahdollinen kiinnostus rekrytoida erityisesti miehiä tai naisia, mikäli työpaikan sukupuolijakauma on painottunut jompaankumpaan suuntaan. Siten asiaa ei yleensä sivuta työnantajakäynneillä:

”En usko. Ehkä jotain. Jos oma suhtautuminen on laari, niin ei tule esiin.”

Yhteisen rungon hyödyntämistä asioiden läpikäymiseen ja teeman nostamiseen ei tyrmätty, mutta korostettiin, että vaikka sellaista hyödynnettäisiin, ajankäyttö toteutuu aina työnantajan ehdoilla. Toisaalta myös positiivisia esimerkkejä tuotiin esiin. Osa asiantuntijoista kertoi keskustelun ja vaikuttamisen paikkoja. Työnantajia on yhteistyökuvioissa voitu kannustaa haastattelemaan vähemmistösukupuolen edustajia. Esimerkiksi Lapissa taas toimialaneuvoston kokouksissa, joissa on työnantajien edustajia, keskustelua on käyty molempien sukupuolten koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista. Esimerkeissä mainittiin myös, että jo henkilöstökoulutusten hakuilmoituksessa on voitu kertoa, että koulutus soveltuu naisille ja miehille. Työnantajilta tulevia signaaleja halusta rekrytoida ns. epätyypillisen alan edustajia tuli esiin kaikilla tapaustoimistoalueilla, ja näitä terveisiä on voitu välittää myös koulutussuunnittelun kautta.

”Esimerkiksi autotehdas ottaa mielellään naisia. Sorminäppäryyttä. Ei olisi tullut mieleen heti tarjota naisille, kosmetologeille.”

5.2.2 Sukupuolinäkökulma palveluntuottajayhteistyössä

Palveluntuottajista keskeisiä ovat koulutuksen järjestäjät, joiden kanssa yhteistyössä tuotetaan erityisesti koulutuspalveluita. Oppilaitokset toimivat myös

yhteistyötahona opiskelijavalinnoissa ja tekevät opiskelijoiden valintaesityksiä. Kuten edellä (kuvio 10) osoitettiin, asiantuntijat kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa koulutus- ja työurien eriytymiseen palveluntuottajayhteistyössä rajallisiksi. Silti tapaustutkimusten yhteydessä TE-toimistojen asiantuntijoiden ja ELYjen edustajien kanssa käydyissä keskusteluissa tunnistettiin toteutuneita yhteistyö- ja vaikutusmahdollisuuksia. Palveluiden suunnitteluvaiheessa on käyty keskusteluja palveluntuottajien kanssa erityisesti Lapin Letka -hankkeessa, jossa suunniteltiin ja toteutettiin koulutuksia ns. epätyypilliselle sukupuolelle. Eri valmennusten toteutuksesta keskusteltaessa nousi esiin myös hyvä esimerkki palvelusta, jossa opiskelijoita oli kannustettu urapoluille yksilöiden vahvuuksien ja kiinnostusten mukaan:

"Oli valmennuspalvelu, jossa lähdettiin hakemaan uramahdollisuuksia harrastuksista ... valmentajasta kiinni. Esillä pitämistä, tukea..."

Kouluttajien merkitystä ja vaikutusmahdollisuuksia korostettiin myös siinä, kuinka opiskelijoita ohjataan koulutuksiin liittyviin työssäoppimispaikkoihin. Jos työpaikka ei ensisijassa ole vastaanottavainen, kouluttaja voi toimia "puolestapuhujana".

"Tätä edesauttavat luottamukselliset välit työnantajaan, joka uskoo kouluttajan sanaan opiskelijan kyvyistä."

"Kuka opettajana, minkälainen ryhmä, kaikki vaikuttaa."

Aineistossa nousi esiin vain vähän palveluntarjoajien kanssa tehtävässä yhteistyössä ilmenneitä suoranaisia epäkohtia. Tilanteet voivat kuitenkin liittyä suoranaiseen epäasialliseen kohteluun tai epäsuoraan stereotyyppisten asenteiden välittämiseen.

Asiakashaastatteluissa nousi esiin yksi asiaan liittyvä esimerkki: yritysvalmennuksessa ollut nainen oli jo vuosia sitten kokenut, että kouluttaja oli "ottanut luulot pois" ja tytötellyt. Myös edellä sivulla 42 esimerkiksi nostettu sitaatti havainnollisti tilannetta, jossa kouluttaja oli mm. päätöstilaisuudessa "julistanut", kuinka naiset eivät fyysisesti heikompina pärjää kyseessä olleella alalla. Myös asiantuntijan näkökulmaa nostettiin esiin sivulla 45: asiantuntija oli kokenut, ettei palveluntuottaja ollut ottanut hänen kommenttejaan huomioon hänen sukupuolensa takia. Yksittäisten nostojen perusteella ei voida tässääkään yhteydessä arvioida ilmiön yleisyyttä, mutta kokemusten perusteella ilmiö on olemassa.

ELY-keskukset, jotka myös seuraavat kiinteästi palveluiden laatua, eivät olleet törmänneet asiakaspalautteiden kautta tulleeisiin vastaaviin epäkohtiin. Koulutusten palautteissa ei toisaalta ole tunnistettavissa sukupuolta asiakkaiden tunnistettavuuden välttämiseksi, joten tyytyväisyysseurantaa ei tehdä sukupuolten mukaan.

5.3 Sukupuolinäkökulma palvelujärjestelmän ohjauksessa ja johtamisessa

Työ- ja elinkeinoministeriö ohjaa valtakunnallisesti TE-toimistojen palveluprosessia linkittäen tavoitteet laajemmin yhteiskunnallisiin tulostavoitteisiin. ELY-keskuksen tehtäviin kuuluu purkaa valtakunnalliset tulostavoitteet auki ja pohtia yhdessä TE-toimiston kanssa keinoja toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla saavutetaan tuloksia. ELY-keskuksen vastuulla on määrärahojen allokointi asetettujen tavoitteiden mukaan. Valtakunnallinen painopiste on viimeisimpinä vuosina ollut nuorisotakuun ja pitkäaikaistyöttömien työllisyyden hoitamisessa. ELY-keskus osallistuu myös palveluiden laadunvalvontaan sekä rakentaa ja seuraa sisäisen valvonnan prosesseja.

Työvoimakoulutusten suunnittelussa ja hankinnassa ELY-keskusten rooli on keskeinen. ELYt tekevät lyhyen aikavälin ennakointityötä, jota hyödynnetään työvoimakoulutusten suunnittelussa. Niin ELY-keskusten kuin TE-toimistojen haastatteluissa nousi vahvasti esiin, että työvoimakoulutusten suunnittelua tehdään pääosin varsin kiinteässä yhteistyössä.

ELYjen haastatteluissa ELYn suhdetta TE-toimistoon päin kuvataan muun muassa siten, että se sisältää arvopohjaista ohjausajattelua ja strategisia keskusteluja. Koulutus- ja työurien segregaaation lieventäminen on ollut erityisenä puheenaiheena yhdessä tapaustoimistossa, jossa on suunniteltu hankeperusteisesti erityisiä miehille ja naisille suunnattuja koulutuksia. Muissa toimistoissa teema ei ole ollut aktiivisesti läsnä keskusteluissa.

ELYt tuottavat myös joka kuukausi työllisyyskatsauksia, joissa sukupuolten osalta on eritelty työttömien määrä ja osuus työttömistä. Haastattelutietojen perusteella muita sukupuoleen liitettäviä tietoja ei koota systemaattisesti, tai vaikka tietoa kootaisiin, sitä ei käytetä sellaisenaan palveluiden suunnittelussa. Työvoimakoulutustarjonta on rakennettu yleisesti työmarkkinalähtöisesti ja työllistymisen näkökulmasta, mutta sukupuolinäkökulmaa ei ole sisällytetty sen osaksi. Palveluiden suunnittelussa kysymykset liittyvät pitkälti nuorten ja aikuisten palveluiden suunnitteluun. Nuorten miesten osallistuminen palveluihin on ollut agendalla esimerkiksi Pohjois-Savossa, jossa toteutettiin työryhmätyöskentelyä ammatinvalintapsykologien kanssa, ja tavoitteena oli saada miehiä osallisiksi palveluihin.

Viidestä tapaustoimistosta jokaisella oli esittää edellisiltä vuosilta koulutus, joka oli kohdennettu vain toiselle sukupuolelle. Lapissa kehittämis- ja kokeilutyötä on tehty voimallisemmin Valtava-kehittämishjelmaan kuuluvassa ESR-rahoitteisessa Lapin Letka -hankkeessa, ja vastaavia koulutuksia on toteutettu ilman hanketoimintaakin. Muilla toimistoilla on kokemuksia erilaisista ”Naiset metallialalle” -tyyppisistä tai vastaavista kokeiluista. Ainakin osa toteutuksista liittyy erillisiin ESR-hankkeisiin, eikä uusia vastaavia koulutuksia ollut suunnitteilla.

Koulutus- ja työurien eriytymisen teemoja ei ole pidetty yllä henkilöstökoulutuksen tasolla TEMin tai ELYjen taholta, vaan kehittäminen on ollut TE-toimiston harteilla. Sukupuolinäkökulma on ollut TE-toimistojen omassa henkilöstökoulutuksessa teemana yhdessä tapaustoimistossa: asiantuntijoita osallistui aiheen teemoja sivuavaan koulutukseen Uudellamaalla.

Koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisen tavoitetta on pidetty jossain määrin säännöllisesti pinnalla yhdessä viidestä tapaustoimistosta. Lapin TE-toimistossa sukupuolinäkökulma on osana toimintakulttuuria. Sitä pidetään esillä vuosisuunnitelmassa sanallisessa muodossa, ja se on nostettu esille tiimiryhmä- ja palvelulinjakokouksissa. Palvelusuunnittelussa sukupuoli on huomioitu esimerkiksi koulutusten teemoittelussa ja osallistujavalinnoissa, joissa voidaan toteuttaa TEMin ohjeiden mukaisesti positiivista erityiskohtelua, kun kyseessä on kaksi tasavahvaa hakijaa. Muissa tapaustutkimustoimistoissa asian esillä pitäminen oli vähäistä tai sitä ei tehty lainkaan. Useammassa toimistossa nousi esiin, että aikaisemmin toimistoihin nimetyt tasa-arvovastaavat ovat voineet pitää teemaa esillä, mikä TE-uudistuksen jälkeen on pitkälti jäänyt tekemättä.

Haastatteluissa nousi usein esiin näkemys, että koulutus- ja työurien eriytymiseen tulisi pureutua vaikuttamalla asenteisiin yhteiskunnan eri tasoilla ja että asiaan tulisi vaikuttaa myös viestinnän keinoin. TE-toimistojen omaan viestintään ja tiedotukseen oli kiinnitetty huomiota erityisesti yhdessä tapaustoimistossa, jossa on aktiivisesti tarjottu paikallismediaan juttuja esimerkiksi epätyypillisistä uravalinnoista; erityisesti miehet hoitoalalla ovat saaneet julkisuutta. Samalla periaatteella näkyvyyden on koettu ”avaavan ovia laajemmin” myös maahanmuuttajien kohdalla. Lisäksi toimistossa kerrottiin kiinnitetyn erityistä huomiota toimiston esitteisiin. Esimerkiksi työvoimakoulutuksen esitteitä tehtäessä metallipuolen koulutuksen kuva vaihdettiin naisen kuvaan.

5.4 Sukupuolinäkökulma vähemmistöryhmien kannalta

Luvussa käsitellään lyhyesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden sukupuolen ja kulttuurillisten tekijöiden yhteyttä tutkimusteemoihin.

Maahanmuuttajien osalta nousi erityisesti esiin huoli segregaatiosta yleensä, ei erityisemmin sukupuolen näkökulmasta. Haastatteluissa esiin nousseet teemat liittyivät erityisesti eri kulttuuritaustoista tulevien asiakkaiden kohtaamiseen ja ohjaamiseen. Asiantuntijat nostivat esiin tapauksia, joissa tyypillisesti naispuolisen asiakkaan mies on mukana asiakastilanteessa ja toimii pääasiallisena keskustelukumppanina. Tällöin sukupuoli näyttäytyy haasteena saada asiakas ylipäänsä palveluiden pariin, jolloin koulutus- ja työurien eriytyminen on toisarvoinen kysymys. Alla olevassa esimerkissä kiinnitetään yleisesti huomiota maahanmuuttajien segregaatioon:

"Näen segregoitumisena myös sen, että maahanmuuttajat ovat ylliedustettuina siivoojien, bussikuskien, ravintolatyöntekijöiden ja yhä useammin myös perushoitotyön tekijöiden joukossa. On ikävää, jos maahanmuuttajille ei ole luvassa uranousua eivätkä he tule toimeen omalla työllään, vaikka he tekevät yhteiskunnan kannalta tärkeitä töitä. Vielä ikävämpää on, jos myös maahanmuuttajien jälkipolvi joutuu tyytymään näihin matalapalkka-aloihin, vaikka heillä olisi edellytyksiä kouluttautua. Olen lukenut, että 'opot ohjaavat mielellään maahanmuuttajatyttöjä hoiva-alalle'. En tiedä onko näin."

Alla oleva sitaatti liittyy kotoutumiskoulutuksen opiskelijavalintaan, jossa on huomioitu sukupuolinäkökulma:

"Maahanmuuttajakoulutuksessa pyritään ainakin sukupuolten tasajakoon. Naisia on hakijoista suurin osa. Lähtövaatimus pitää ottaa huomioon. Opettaja ottaa mielellään tasaryhmiä."

Asiantuntijoiden työssä maahanmuuttajanäkökulma on pyritty valtavirtaistamaan palvelulinjoille, vaikka TE-toimistoissa on myös maahanmuuttajien ohjaukseen erikoistuneita asiantuntijoita. Positiivisen erityiskohtelun käytäntö tunnetaan ja sitä hyödynnetään maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskenneltäessä yleisesti esimerkiksi työvoimakoulutuksen valinnoissa mutta ei erityisesti sukupuolen perusteella. Maahanmuuttajien erityiskohtelun teemoja otetaan siten huomioon palveluprosessissa, ja asiasta muistutetaan esimerkiksi TE-toimistojen työkokouksissa. Maahanmuuttajataustaisen asiakkaan kohtaamiseen ja työntekijän ja tällaisen asiakkaan vuorovaikutukseen toivottiin kuitenkin lisää perehdytystä tai koulutusta, jolloin sukupuoli on yksi osa laajempaa yhdenvertaisuusteemaa.

Seksuaalinen suuntautuminen ei välttämättä ole selkeästi kaikkien havaittavissa, joten suoraa syrjintää tai olettamuksia seksuaalisen suuntautumisen perusteella ei yleensä esiinny ennen seksuaalisen suuntautumisen paljastumista. Heteronormatiivisia odotuksia ei aina edes tiedosteta koulutus- ja työurien ohjaukseen tai valintaan vaikuttavina tekijöinä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut esiin, että naisvaltaiset ammatit ovat nuorten mukaan sallivampia ja että tämä on voinut vaikuttaa myös opintojen valintaan. (Lehtonen, 2004.) Oikeusministeriön julkaisussa *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa* toimenpide-ehdotuksena on lisätä tietoisuutta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä eri ammattiryhmissä, syrjinnän vastaisen työn tekeminen ja monipuolisiin ammativalintoihin tukeminen opinto-ohjauksessa. (Oikeusministeriö 2014.)

Missään tapaustoimistossa ei ollut käsitelty seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin liittyviä sisältöjä virkailijoiden kanssa. Myöskään työhallinnon tasa-arvotyössä ja henkilöstökoulutuksessa ei ollut otettu huomioon sukupuolivähemmistöjä esimerkiksi lisäämällä tietoutta sukupuolen moninaisuudesta ja valmiuksia kohdata sitä. Ammattien heteronormatiivisten stereotyyppien vaikutusta ammatinvalintaan

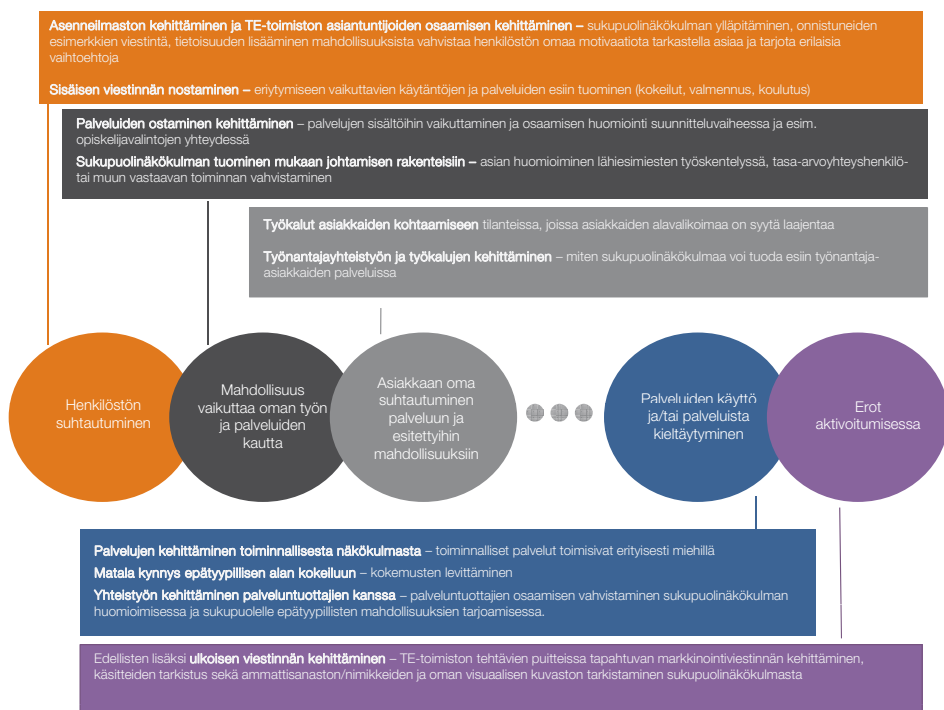
tai seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ohjaukseen liittyviä kysymyksiä ei siten ole käsitelty tapaustoimistoissa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt näyttäytyvät TE-toimistojen asiantuntijoiden työssä lähinnä vain, jos asiakas on tehnyt korjausleikkauksen tai jos asiakas itse ottaa seksuaalisen suuntautumisen puheeksi. Tätä tapahtuu asiantuntijoiden työssä harvoin. Joissakin haastatteluissa nousi esiin totuttuja stereotypioita (*"naismainen mies menee pukeutumisalalle..."*), mutta ohjauksen tai vuorovaikutuksen osalta asiantuntijat eivät tunnistaneet erityiskysymyksiä omassa työssään. Yhdessä haastattelussa aihe nousi vahvemmin esille siten, että haastateltava nosti esiin vanhoilliset asenteet, jotka olivat nousseet paikkakunnalla julkiseen keskusteluun heijastaen laajemmin yhteiskunnallisen keskustelun tarvetta.

6 Viestejä sukupuolinäkökulman huomioimiseksi TE-palveluissa

Sekä valtakunnallista kyselytutkimusta että tapaustoimistojen palvelulinjan 2 asiantuntijoiden ja palvelujohtajien ja tulosohtauksesta vastaavien ELY-keskusten edustajien haastatteluja hyödynnettiin etsittäessä näkemyksiä siihen, kuinka TE-hallinnossa käytössä olevia palveluita voitaisiin kehittää, jotta ne ottaisivat paremmin huomioon työ- ja koulutusurien sukupuolen mukaisen eriytymisen lieventämisen. Lisäksi kysyttiin ideoita, joiden avulla voitaisiin kehittää oman toimiston toimintaa, yhteistyötä eri tahojen kanssa ja ELYn ja ministeriön yhteistyötä ja ohjausta. Kehittämisehdotuksista suuri osa liittyi palveluiden sisällölliseen kehittämiseen ja osa esimerkiksi sisäiseen ja ulkoiseen viestintään ja markkinointiin muun muassa eri kohderyhmille.

Luvussa tehdään yhteenveto aineistossa esitetyistä kehittämisideoista, jotka on tiivistetty kuvioon 13. Kuvan rakenne noudattaa tehtäväksiannon kysymyksiä tarkastella mahdollisia sukupuolen mukaisia eroja työnhakijoiden aktivointiasteissa, selvittää työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumisen ja niistä kieltäytymisen syitä, tarkastella sukupuolen merkitystä asiakassuhteessa ja vuorovaikutuksessa ja analysoida työnhakijan ja TE-toimiston asiantuntijan vuorovaikutusta ja työnhakijan ohjausta sukupuolinäkökulmasta. Lisäksi tehtävänä oli selvittää TE-toimiston asiantuntijoiden asennoitumista ja näkemyksiä koulutus- ja työurien sukupuolen mukaiseen segregatioon.

Kuvio 13. Aineistosta nousseet kehittämisideat



Luvussa käsitellään erikseen palveluiden sisällölliseen kehittämiseen ja kohdentamiseen, asenneilmapiiriin ylläpitämiseen ja TE-toimiston asiantuntijoiden osaamisen kehittämiseen liittyvät kehittämisideat. Tämän lisäksi kootaan yhteen aineistossa esiin nousseet viestinnän ja laajemman asennevaikuttamisen keinot sekä ajatukset valtakunnallisen ohjauksen kehittämiseksi. Luvussa tuodaan esiin myös näkökulmia aikaisemmasta TE-hallinnon kehittämistyöstä.

6.1 Palveluiden sisällölliseen kehittämiseen ja kohdentamiseen liittyvät ideat

Ajatukset palveluiden sisällöllisen kehittämiseen liittyivät miesten saamiseen aktiivisemmin palveluiden pariin ja naisten ja miesten ohjautumiseen epätyypillisille koulutus- ja työurille. Toisaalta tavoitteet ovat yhteneväisiä siten, että kehittämällä palveluita, jotka tarjoavat mahdollisuuden tutustua epätyypilliseen alaan matalan kynnyksen periaatteella, lisätään myös mahdollisuuksia lieventää koulutus- ja työurien eriytymistä.

Hyvin moni jakoi ajatuksen siitä, että miesten mielenkiintoa tai osuutta palveluissa saataisiin lisättyä kehittämällä toiminnallisempia palveluita, esimerkiksi valmennuksia ja koulutuksia. Palveluiden tulisi muun muassa huomioida erilaiset

oppijat ja oppimisvaikeudet. *"Pohdintaa vähemmän", "teoriaa työn lomaan", "sisältö reippaammaksi"*.

Palveluihin osallistumisen myötä voidaan miehiä saada kiinnostumaan perinteisesti naisten ammateiksi koetuista töistä ja edesauttaa työllistymistä. Palveluita tulisi erityisesti kehittää siten, että ne mahdollistaisivat lyhyempiä matalan kynnyksen tutustumisia alalle. Osa haastateltavista nosti esiin, että ennen TE-toimistojen uudistusta käytössä ollut ohjaava koulutus soveltui tarkoitukseen hyvin. Toisaalta vastaavia matalan kynnyksen palveluita on kehitetty esimerkiksi osaksi työvoimakoulutuksen orientoivaa jaksoa, ja esitettiin ajatuksia uravalmennuksen toiminnallistamiseksi. TE-toimistojen valikoima kattaa jo työ- ja koulutuskokeilumahdollisuudet, joita tulisi vastaajien mukaan hyödyntää avarakatseisemmin. Samoin yksilölliset työhönvalmennuksen palvelut tuotiin esiin, vaikka tällaiset räätälöidyt palvelut edellyttävät resursseja.

Aineistossa esitetyt huolenaiheet esimerkiksi miesten osallistumisesta eri palveluihin eivät ole kovin uusia. Työttömyystilannetta seurataan valtakunnallisesti kuu-kausittain, ja viime vuosina erityisesti nuorten miesten naisia suurempi työttömyys on aiheuttanut huolta. Työ- ja elinkeinoministeriössä toimi keväällä 2009 työryhmä, jonka tehtävänä oli selvittää nuorten miesten työelämään kiinnittymisen ongelmia ja niiden ratkaisumahdollisuuksia julkisen työvoimapalvelun avulla. Osana työryhmän työskentelyä selvitettiin nuorten miesten kokemuksia ja toiveita TE-toimiston palveluista kolmella alueella. Tulokset ovat yhteneväisiä käsillä olevan aineiston suhteen siinä, että selvityksen perusteella asiakkaat kaipasivat toiminnallisempia palveluita. Lisäksi työryhmän raportissa esitettiin, että kunnalta tulisi saada monipuolisempia harjoittelupaikkoja nuorille, sillä kunnan tarjoamat harjoittelupaikat painottuvat esimerkiksi lastenhoitoon ja kouluavustajatehtäviin, jotka eivät houkuttele miehiä yhtä paljon kuin naisia (Nuoret miehet työelämään 2009).

Kokemuksia yhdelle sukupuolelle suunnatuista koulutuksista epätyypilliselle alalle on kertynyt jonkin verran eri puolilla Suomea. Yhden näkökulman mukaan tämän-tyyppisen koulutuksen voi nähdä tuovan vastakkaisen sukupuolen edustajia alalle vain hetkellisesti, eikä toteutusmuoto valmenna toimimaan työyhteisössä, jossa valtaosa on toista sukupuolta. Työvaltaisesti toteutetuissa koulutuksissa työssäoppiminen tapahtuu kuitenkin normaalisti osana työyhteisöä, joten asiaa ei nähty ongelmana. Malli mahdollistaa alalle tulon, sillä "epätyypillinen" ryhmä antaa vertaistukea ja ryhmässä "uskaltaa kysyä myös tyhmiä kysymyksiä". Lapissa koulutusta on toteutettu myös siten, että sitä on edeltänyt pitkä valmentava jakso, jonka aikana asiakas on voinut vielä harkita omaa soveltuvuuttaan ja kiinnostustaan alalle. Palveluiden kohdentamista koskevat vastaukset liittyivät myös vastakkaiselle sukupuolelle suunnattuihin tilaisuuksiin, esimerkiksi alaesittelyihin. Muut yksittäiset maininnat liittyivät esimerkiksi ehdotukseen "porkkanarahasta" palkkatukeen segregaaation purkamiseksi.

Palveluiden kehittämisessä oleellista ovat palveluntuottajien osaaminen ja sisälöt, jotka ovat palvelun hankkimisen jälkeen pitkälti koulutuksen järjestäjien käsissä. ELY-keskus vastaa yhdessä alueen työ- ja elinkeinotoimiston kanssa palveluiden,

työvoimakoulutuksen ja yhteishankintakoulutuksen suunnittelusta, hankinnasta, seurannasta ja koulutukseen liittyvästä tiedotus- ja kehittämistoiminnasta. Tarjouspyynnöt tehdään keskitetysti ELY-keskuksissa, ja palvelun hankintaprosessiin liittyviä kehittämisehdotuksia tuotiin esiin erityisesti haastatteluissa. Sukupuolinäkökulmaa tai segregaatian lieventämiseen tähtääviä tekijöitä voitaisiin tuoda esiin laatu-tekijöissä tai puitesopimuksen osana, jotta koulutuksen tai palvelun järjestäjä olisi tietoinen tavoitteista ja huomioisi niitä palvelun toteutuksessa. Palveluiden sisälön suunnittelussa koulutuksen järjestäjät voisivat tuoda esiin, kuinka he ottavat teeman huomioon ohjausta suunnitellessaan ja esimerkiksi laatu järjestelmissään. Näitä tekijöitä on jo huomioitu hankittaessa tietäntyyppisille kohderyhmille kohdennettuja yksittäisiä koulutuksia. Myös ELYt voisivat pitää segregaatian lieventämisen näkökulmaa esillä koulutusten suunnitteluvaiheessa.

Alla on poimintoja eri vastauksista:

"Virina-koulutuksen (ESR-rahoitteinen) tyyppiset koulutukset olisivat hyvä juttu. Ja tällaiset 'Miesvoimaa hoitoaloille' tai 'Naiset rattiin, ammattiajokoulutus naisille' tai vaikka 'Vaihda vispilä vatupassiin' tms. markkinointina olisi tehokasta."

"Työvoimakoulutuksessa voisi erityisesti laatia orientaatiojaksoja sukupuolen mukaisesti epätyyppisille aloille."

"TE-hallinto voisi tarjota vaikkapa matematiikan, fysiikan ja kemian opiskelun preppauskursseja naisille. Maahanmuuttajanaisia voi myös olla tärkeitä infota eri mahdollisuuksista. Mm. hoiva-alan koulutuksista kertoviin infoihin voisi rohkeasti kutsua myös miehiä."

"Uskoisin, että tämä suuntaus on ainoastaan totutun tavan mukainen. Vaatii rohkeutta lähteä eri sukupuolen normaalisti valtaaman alan toimenpiteisiin. Ehkä asiakkaat myös joskus menevät sieltä, missä aita on matalin. Voisimmeko jotenkin madaltaa sitä aitaa toimillamme: tehdä vaikka selkeitä kokeiluja suuntaamalla miehille/naisille toimenpiteitä, jotka eivät yleensä ole tämän sukupuolen suosiossa?"

"Työnantajayhteistyössä: työkokeilut sellaisia, joihin on suhteellisen helppo saada asiakkaita. Nostettaisiin määrätietoisemmin esiin, että nostetaan vastakkaisia ammatteja ja järjestetään työkokeiluja, jotta työnantaja voisi todeta miten henkilö pärjää työtehtävissä. Uravalmennusta tai muita ryhmiä, joiden tavoitteena olisi markkinoida alaa asiakkaan omista kiinnostuksista."

"Opiskelijavalinnoissa ainakin pitäisi huomioida, että molempia sukupuolia valittaisiin koulutuksiin. Lisäksi olen huomannut, että osassa koulutusilmoituksia on ollut esim. maininta, että 'Tämä koulutus sopii myös naisille/miehille', mitä voi

pitää hyvänä ratkaisuna. Nyt kun virkailijat lähettävät asiakkaille ns. tarjouksia, voisi olla hyvä nostaa tämäkin näkökulma esiin. On kuitenkin kohtuutonta tunkea ketään väkisin ns. epätyypilliselle alalle, jos ei vaan kiinnosta. Tarinat epätyypillisistä alanvaihtajista kannustavat muitakin.

"Työnantajien asenteisiin voidaan vaikuttaa myös muun muassa sukupuolisensitiivisesti toteutetuissa rekrytointitapahtumissa."

6.2 Asenneilmapiirin ylläpitäminen ja TE-toimiston asiantuntijoiden osaamisen kehittäminen

TE-toimistojen henkilöstö on avainasemassa asiakkaiden kannustamisessa ja motivoimisessa, ja asian tiedostaminen on edellytys vaihtoehtojen tarjoamiselle laajemmin. Edellä vuorovaikutusta käsittelevissä luvuissa tuotiinkin esiin keinoja, joita asiantuntijat ovat hyödyntäneet työssään. Toisaalta työ edellyttää taitoa kohdata ja ohjata erilaisia, esimerkiksi vahvan ammatti-identiteetin omaavia henkilöitä, joille voisi työmarkkinatilanteen niin vaatiessa ehdottaa vaihtoehtoisia aloja tai palveluita. Aineistossa tuotiin eri yhteyksissä esiin, että sanavalinnat, asenteet ja näköalattomuus voivat vahvistaa perinteistä käsitystä miesten ja naisten töistä. Asenoituminen heijastuu myös työskentelyyn työnantajapinnassa ja palveluntuottajien kanssa. Se vaikuttaa opiskelijavalintoihin ja ennen kaikkea asiakkaan ohjaamiseen.

Vuonna 2002 julkaistussa *Ammatillisen segregaaation vähentäminen työvoimatoimiston keinoin* -julkaisussa on eritelty keinoja ottaa sukupuolten tasa-arvo huomioon omassa työssä. Tilanteet, joissa valintoihin ja asenteisiin voidaan vaikuttaa, ovat ennakkoluulojen poistaminen asiakkailta ryhmäpalvelujen tai koulutushankkeiden avulla, ammattiuuralle ohjaaminen, työnhakusuunnitelman tekeminen, työpaikkoihin osoittaminen ja työnhakijoiden esittely työnantajalle. Yksilökohtaiset ohjaustilanteet liittyvät TE-toimistojen työn tekemisen käytäntöihin ja ovat asiakaskeskeisiä ja räätälöityjä. Yhtenä keinona on mainittu yhteishankintakoulutusten mahdollisuudet vaikuttaa sukupuolten mukaisten perinteisten valintojen muuttamiseen. Asiantuntijan vastuulla on kehottaa työnantajaa, joka valitsee työntekijöitä koulutukseen, luopumaan ennakkoluuloistaan ja pohtimaan uudenlaisia valintoja, jotka palvelisivat työnantajan etua paremmin kuin perinteiset uskomuksiin liittyvät valinnat. Esityksiä on kritisoitu siitä, että keinot sukupuolten segregaaation purkamiseen sysäävät vastuun yksittäisille työntekijöille. Siten TE-toimistojen ja ELY-keskusten mahdollisuudet vaikuttaa sukupuolten välisen työnjaon purkamiseen rajoittuvat yksilöllisiin tekijöihin, jotka voivat vaikuttavuudeltaan jäädä rajatuiksi, yksittäisiksi tapauksiksi. (ks. Kari-Björkbacka 2012.) Käsillä oleva aineisto puoltaa asiantuntijoiden vastuun lisäämistä mutta edellyttää myös johtamiseen ja ohjaukseen liittyvää ryhdistäytymistä, jotta palveluilla voidaan paremmin vastata niin yksilöiden kuin työmarkkinoiden tarpeeseen koulutus- ja työurien segregaaation lieventämiseksi.

Esitykset siitä, miten asiaa voisi tai tulisi pitää yllä, vaihtelivat aineistossa jonkin verran. Toiset ehdottivat koulutusta joko itsenäisenä teemana tai osana muita kokonaisuuksia, esimerkiksi ohjausosaamiseen tai yhdenvertaisuusteemoihin linkitettyä. Pääsääntöisesti koettiin, että asiaa edistää paremmin sen kytkeminen muihin asiakokonaisuuksiin. Yksille sopisivat paremmin Salmian valtakunnalliset koulutukset, toisille esimerkiksi taltioitu ”videotunti”. Yleistä tietoisuutta tulisi pitää yllä työarjessa osana toimintakulttuuria. Asian esillä pitäminen on ensisijaisen tärkeää, jotta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset saadaan sisällytettyä TE-toimiston arkeen esimerkiksi osaksi TE-toimiston vuosisuunnitelmaa, sisällöksi aamutunteihin ja mukaan eri palveluiden suunnitteluvaiheisiin. Asiantuntijat kaipasivat myös käytännön esimerkkejä ja kokemuksia jaettavaksi.

”Yleinen tietoisuus ja työelämän käytännön kokemukset ovat kaikkein hyödyllisimpiä. Tieto siitä, miten pystyy vaikuttamaan – ihan faktojen perusteella – onnistuneista tapauksista ei saada tietoa. Vinoutunut kuva.”

”Eri toimijoiden olisi annettava puolueetonta tietoa meille TE-toimiston asiantuntijoille. Tiedon olisi tultava meidän luoksemme kaikille palvelulinjoille. Nyt yksi tietää jotain jollain linjalla ja joku toinen ei mitään jollain toisella linjalla. Tiedon olisi kuljettava TE-hallinnossa ylhäältä alaspäin ja alhaalta ylöspäin luontevasti ja ilman pökkurointia.”

Käytäntöjä voisi kehittää myös työnantajapinnassa työskentelyyn. Työnantajayhteistyön edistämiseksi ajatus keskustelurungosta, josta ilmenisivät läpikäytävät asiat, voisi olla keino nostaa asiaa esiin, vaikkei sen hyödyntämistä velvoitettaisi.

Työkaluja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi on kehitetty Vantaalla Petra-hankkeessa. Siinä tuotetussa oppaassa esitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön lisäksi hyviä käytäntöjä ja esimerkkejä, joita työllisyyspalveluissa tai hallinnon alan projekteissa työskentelevä voi ottaa huomioon omassa työssään. Oppaassa annetaan vinkkejä työelämäyhteistyöhön ja tuodaan muun muassa esiin, etteivät yritykset aina tiedä tai tunne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia ja työläinsäädännön syrjinnän kieltäviä pykäläiä. Asiantuntijoiden on tärkeää tuntea lainsäädäntö myös siksi, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat toteutuvat työhönotossa (Havu 2013a ja b.) Vantaan mallissa työllisyyspalveluiden henkilökunnalle suunnattiin myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusinfoja, joita tämänkin tutkimuksen tapaustutkimusten haastatteluissa ehdotettiin toteutettaviksi tavalla tai toisella.

6.3 Viestinnän keinot käyttöön

Teemaa koskevat kehittämis ehdotukset liittyivät TE-toimistojen sisäiseen ja ulkoiseen viestintään ja markkinointiin. Asiakkaille ja asiantuntijoille suunnatussa viestinnässä tulisi tehdä näkyväksi erilaisia urapolkuja ja uravaihtoehtoja epätyypillisiltä

aloilta. Asiaa tulisi tehdä näkyväksi kampanjoilla, videoilla, uutisilla ja muulla visuaalisella kuvastolla. Esittelyvideot, joissa kerrotaan erikseen työn soveltuvuudesta vastakkaiselle sukupuolelle, mainittiin useassa yhteydessä hyvänä keinona vaikuttaa asenteisiin. Vaikuttamistyö viestinnän keinoin esimerkiksi kampanjan muodossa tulisi suunnata laajasti ”työnantajistaisiin ja äiteihin”. Esiin tuotiin myös selkeitä näkemyksiä visuaalisesta viestinnästä, kuten alla olevassa esimerkissä:

”Nettisivuilla, esitteissä ja mediainfojen kuvissa on nykyisin lähinnä naisia, ja jos esitteen kuvassa on mies, niin hän on sukupuolineutraali eikä hänen sukupuolensa ole havaittavissa ilman suurennuslasia. ’Äijämäisempiä’ kuvia miehistä: mitä naisvaltaisemmasta palvelusta/koulutuksesta/työstä on kyse, sitä karvaisempia ja karskimpia.”

Verkkoviestinnän osalta ammattinetti tuotiin esiin useassa yhteydessä. Lisäksi esimerkiksi TE-toimistojen etusivu mainittiin vaikuttavaksi viestintäkanavaksi, ja tuotiin myös esiin, että se on yksi suosituimmista verkkosivuista Suomessa.

Tiedon lisääminen aloista ylipäätään koettiin tärkeäksi. TE-toimiston asiakasohjaus perustuu pitkälti asiakkaan omiin toiveisiin ja näkemyksiin, jolloin asiakkaan käsitys alasta on jo muodostunut joltain kautta.

Mielikuvat ammatista sulkevat pois tekijöitä. Esimerkiksi nostettiin siivousala, jota pidetään stereotyyppisesti ”naisellisena”, vaikka työtehtävät ovat raskaita ja työssä hyödynnetään koneita. Mielikuvaa voisi muokata käytännön tehtävien ja epätyypillisen kuvaston kautta yhteistyössä työnantajien kanssa.

”Eri yritysjärjestöjen kanssa kampanjaa. Nuoriso/yhteiskuntatakuun kaltainen, jossa yrittäjäjärjestö mukana vaikuttamassa asenteisiin.”

”Nostetaan asia kampanjaksi toimisto/ELY/kumppanit/TEM-tasolla. Tehdään näkyväksi. Näitä fokuksia on tehty ennenkin, esimerkiksi naiset miehille aloille tms.”

Ammattinimekkeet olivat myös yksi usein mainittu seikka, joka vielä vaikuttaa mielikuviin työstä. Esteenä nähdään esimerkiksi aulaemännän tai muiden ”emäntien” tehtävien tarjoaminen miehille. Sama koskee mies-sanaan päättyviä ammatteja. Keskusteluissa sivuttiin eri toimijoita, kuten Yleisradiota, joiden kautta voidaan vaikuttaa mielikuviin TE-palveluista. Palveluiden osalta viestintää esitettiin kehitettävän siten, että mielikuvat palveluista paranisivat entisestään.

6.4 Valtakunnallisen ohjauksen kehittäminen

Lukuun on nostettu aineistossa esitettyjä ideoita valtakunnallisen ohjauksen kehittämiseksi. Sukupuolinäkökulman vieminen palveluprosessiin edellyttää teeman

ylläpitämistä eri tasoilla. Joissakin tapaustutkimusten keskusteluissa tuotiin esiin, että ennen TE-palveluiden uudistusta tasa-arvoyhdyshenkilöt pitivät teemaa yllä paikallisesti, jolloin asian esillä pitäminen oli luontevampaa. Nykyisin sukupuolten tasa-arvoon liittyvien kysymysten nähtiin jääneen palveluiden uudelleenorganisoinnin jälkeen taka-alalle.

TE-palveluiden kontekstissa TE-toimiston palvelujohtajat ovat avainasemassa. Tähän voidaan eri yhteyksissä tehdyissä esityksissä vaikuttaa koulutuksellisin keinoin ja/tai tuomalla ohjaukseen työkaluja. Sukupuolinäkökulman ylläpitäminen palveluiden suunnitteluvaiheessa toteutuu ELYjen ja TE-toimistojen yhteistyönä. Palveluiden ostamiseen voitaisiin kiinnittää huomiota ohjeistuksilla.

Ministeriö voisi pitää teemaa yllä myös muun muassa koulutushankintojen ja palveluiden ostamisen käytäntöihin liittyvien työkokousten ja ohjauksen tiimoilta. Joidenkin näkemysten mukaan teemaa voisi nostaa myös TEMistä tulosohtausprosessin laadullisiin tulostavoitteisiin. Tavoitteen tulisi tällöin tukea myös muuta toimintaa, jottei luoda keskenään ristiriitaisia tulostavoitteita. Aineistossa tuotiin esiin myös näkemys siitä, että hallinnollisten menettelyjen keventäminen TEMin puolelta voisi helpottaa räätälöityjen palveluiden tuottamista, mikä samalla vastaisi eri kohderyhmien tarpeisiin.

Aineiston perusteella työnantajiin vaikuttaminen olisi yksi luonteva TEMin ja ELYjen vaikuttamispaikka: yleisen yhteiskunnallisen keskustelun ja esimerkiksi työnantajajärjestöjen kautta voitaisiin vaikuttaa arvokeskusteluun ja avoimeen ilmapiiriin työyhteisöissä osana muita ohjelmia. ELY-keskukset tekevät yrityskäyn- tejä ja toteuttavat yhteishankintakoulutuksia yhteistyössä TE-toimistojen kanssa. ELYt toteuttavat työnantajien kanssa myös laajempaa yhteistyötä eri foorumeilla. Potentiaalisia vaikuttamismahdollisuuksia ja yhteistyömuotoja työelämän tasa-arvo- keskusteluille tunnistetaan yrittäjäjärjestöjen kanssa toimittaessa ja työnantaja- pinnassa keskusteltaessa. Haastatteluissa viitattiin erilaisiin työryhmiin kuten Työ- elämän laatu 2020 -hankkeeseen ja TEMin ja opetus- ja kulttuuriministeriön aset- tamaan Elinikäisen ohjauksen ohjaus- ja yhteistyöryhmään (ELO-työryhmä). Myös maahanmuuttajapuolella tehty yhteistyö työsuojeluhenkilöstön kanssa mainittiin vaikuttamisen paikkana.

7 Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena on ollut tuottaa ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näytetään TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä ja miten sukupuoli rakentuu TE-palveluissa. Luvussa esitetään keskeiset johtopäätökset ja suosituksia koulutus- ja työurien eriytymisen vähentämisen tavoitteen huomioimiseksi TE-palveluiden kokonaisuudessa.

7.1 Yhteenveto

Tutkimukselle asetetut tehtävät ja niihin liittyvät keskeiset havainnot on koottu taulukkoon 7, minkä jälkeen teemat on vielä avattu tutkimuksen viitekehyksen mukaisesti.

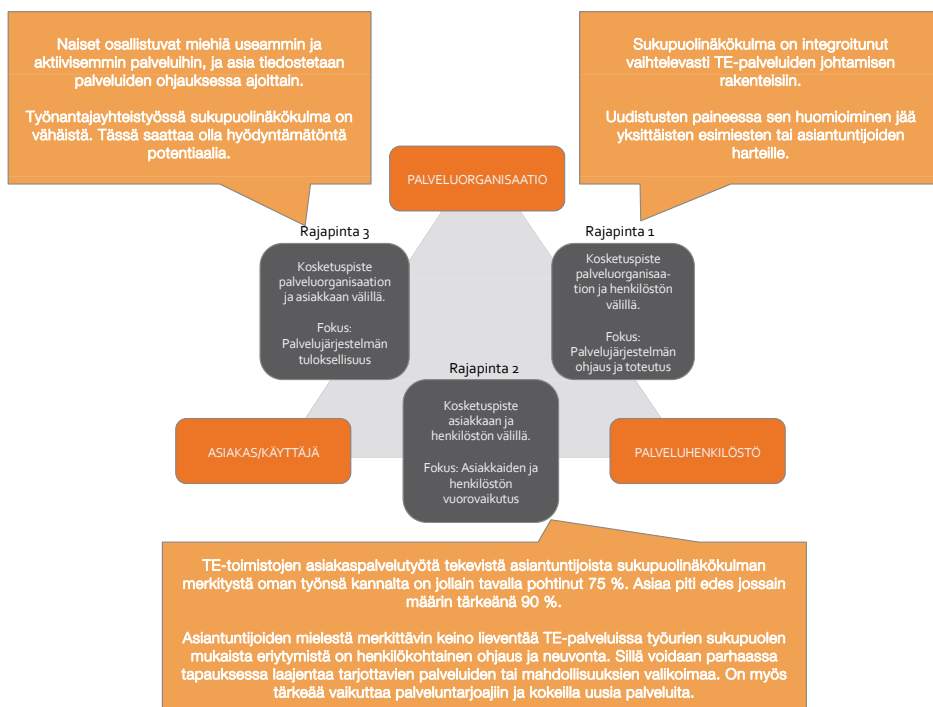
Taulukko 7. Tutkimukselle asetetut tehtävät ja keskeiset havainnot tiivistetysti

Tehtävä	Keskeiset havainnot
1. Analysoida mahdollisia sukupuolen mukaisia eroja työnhakijoiden aktivointiasteissa	• Naisten aktivointiaste vuonna 2013 oli korkeampi kuin miesten (naiset 31 %, miehet 23 %) • Työttömistä naisista työvoimakoulutukseen osallistui joka kymmenes, miehistä hieman harvempi. Työllistettynä/ työharjoittelussa (sisältäen kaikki työllistämislajit ml. palkkatuet, starttirahat, työharjoittelu, työelämävalmennus) osallistui työttömistä naisista 13 prosenttia, miehistä joka kymmenes. Työvoimakoulutukseen osallistuneiden tavoiteammatit ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. • Naiset osallistuvat toimenpiteisiin keskimäärin selvästi miehiä aikaisemmin (Aho ja Koponen 2008, s. 43) • Miehet myös kieltäytyvät, keskeyttävät tai eroavat palveluista useammin. Asiantuntijat näkevät taustalla olevan sukupuolirooleihin liittyvät perinteiset odotukset ja mallit, jotka heijastuvat myös palveluiden käyttöön. Yksi selkeä teema annetuissa vastauksissa oli, että miehet eivät koe hyötyvänsä palveluista ja naiset ovat avoimempia. Suurin osa asiantuntijoista ei kuitenkaan tiedosta sitä, onko palvelujen käytössä sukupuolten mukaisia eroja tai mitä siitä seuraa. Samanaikaisesti asiantuntijat kuitenkin kokevat, että asiakkaiden henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta on keskeisiä paikkoja vaikuttaa työmarkkinoiden sukupuolten mukaiseen eriytymiseen.
2. Selvittää työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin osallistumisen ja niistä kieltäytymisen syitä	
3. Tarkastella, onko TE-toimiston asiantuntijan sukupuolella merkitystä asiakassuhteessa ja vuorovaikutuksessa.	• Asiantuntijoiden sukupuolella on merkitystä asiakkaiden ja asiantuntijoiden vuorovaikutuksissa, koska jokainen asiantuntija toimii ohjaustyössä omalla persoonallaan ja taustalla on käsitykset sosiaalisesta sukupuolesta. • Asiantuntijan sukupuoli aiheuttaa toisinaan erilaisia reaktioita asiakkaiden suunnalta erilaisissa ohjaukseen, neuvontaan ja palvelujen tarjoamiseen liittyvissä tilanteissa. • Ajoittain asiantuntijat tunnistavat erilaisia orientaatioita eri sukupuoliin: suhtautumisessa miehiin ja naisiin voi olla eroja ja se voi ilmentyä esimerkiksi olettamuksena, että naiset ovat oma-aloitteisempia ja miehiä pitää "holhota". • Yli puolet asiantuntijoista on joskus kohdannut epäasiallista kohtelua asiakkaiden puolelta sukupuolestaan johtuen. Naiset useammin kuin miehet.
4. Analysoida työnhakijan ja TE-toimiston asiantuntijan vuorovaikutusta sekä työnhakijan ohjausta sukupuolinäkökulmasta.	• Merkittävin keino vaikuttaa työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen lieventämiseen TE-palveluissa on asiantuntijoiden mielestä henkilökohtainen ohjaus- ja neuvonta. Lisäksi hyviksi keinoiksi työtarjousten lisäksi tunnistettiin erilaisia ns. matalankynnyksen palveluita kuten työkokeilu, uravalmennus ja työvoimakoulutuksen orientoivat jaksot. • Sukupuolinäkökulman tiedostamisella ja huomioinnilla voidaan parhaassa tapauksessa laajentaa tarjottavien palveluiden tai mahdollisuuksien valikoimaa. • Työnantajayhteistyössä ja palveluntuottajien kanssa toimenpiteitä suunniteltaessa sukupuolinäkökulmaa ei juurikaan huomioida.
5. Selvittää TE-toimiston asiantuntijoiden asennoitumista ja näkemyksiä koulutus- ja työurien sukupuolen mukaiseen segregatioon.	• TE-toimistojen asiakaspalvelutyötä tekevästä asiantuntijoista sukupuolinäkökulman merkitystä oman työnsä kannalta on jollain tavalla pohtinut 75 %. Asiaa piti edes jossain määrin tärkeänä 90 % asiantuntijoista. • Yli puolet vastaajista eivät kuitenkaan osaa arvioida sitä, missä määrin palvelujen käytössä esiintyy sukupuolten mukaisia eroja. • Vaikka asia nähdään tärkeäksi, ei siihen välttämättä kiinnitetä aina huomiota. Asiakkaan tarpeet ja toiveet, jotka edistävät hänen työllistymistään ovat palvelua ohjaavia periaatteita.

Koulutus- ja työurien sukupuolen mukainen eriytyminen tunnistetaan TE-palveluissa yhteiskunnalliseksi haasteeksi, ja sukupuolinäkökulman esiin nostaminen TE-palveluissa nähdään sekä kyselyn tulosten että haastattelujen perusteella varsin tärkeäksi. Tästä huolimatta sukupuolinäkökulmaa on huomioitu TE-palveluiden käytännöissä suhteellisen vähän.

Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset viitekehyksen jäsenyyksen mukaan (Kuvio 14).

Kuvio 14. Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset



Palvelujärjestelmän ohjaus ja palvelun toteutus

TE-palvelut ovat kokeneet vuonna 2013 merkittävän rakenneuudistuksen, jossa palveluverkosto, palveluprosessit ja palveluita määrittävä lainsäädäntö ovat muuttuneet. Tästä muutoksesta yhdessä valtiontalouden säästöpainneiden kanssa on seurannut, että sellaiset johtamis- ja suunnittelurakenteet ja osaamisen kehittämisen keinot, joissa sukupuolinäkökulma on luontevasti esillä, ovat vähentyneet tai muuttuneet. Tällä hetkellä korostuu toimiston tai palvelulinjajohdon merkitys asian nostamisessa kehittämisen agendalle. Tapauksittain tutkimusalueilla esiin nostetut esimerkit liittyivät muun muassa tasa-arvoyhdyshenkilön puuttumiseen tai ylipäänsä asian vähäiseen tai olemattomaan yhteiseen käsittelyyn suunnitelmatasolla tai henkilöstökoulutuksessa.

Tapaustutkimuksissa ja tutkimuksen ohjausryhmässä nostettiin esiin tasa-arvon ja sukupuolinäkökulman vahvistaminen strategisessa tai toiminnallisessa tulosohjauksessa. Käytännössä tätä voi olla vaikeaa toteuttaa tilanteissa, jossa strategista tulosohtausta pyritään kehittämään ja informaatio-ohjausta vähentämään. Sukupuolinäkökulman vahvempi huomioiminen voisi sen sijaan sopia kehittämistoiminnan ohjaukseen ja tiedolla ohjaukseen (vrt. Kuvio 3 ohjausjärjestelmästä). Tämä tarkoittaa näkökulman ottamista mukaan asiantuntijoiden ja esimiesten koulutukseen sekä aikaisempien tasa-arvoverkostojen uudelleen perustamista. Asiantuntijat ovat sitä mieltä, että parhaimmillaan sukupuolinäkökulman tiedostaminen laajentaa käytössä olevien toimenpiteiden kirjoa ja edesauttaa asiakkaiden työllistymistä.

Asiakkaan ja henkilöstön vuorovaikutus

TE-palveluissa vuorovaikutustilanteet vaihtelevat palvelulinjojen välillä ja palvelulinjasta toiseen, mikä heijastuu myös asiantuntijoiden näkemyksissä vähentää koulutus- ja työurien eriytymistä omien työtehtäviensä ja tarjoamiensa palveluiden kautta. TE-palveluiden asiantuntijat kokevat, että henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta sekä keskustelu ovat ne palvelumuodot, joilla TE-hallinnon palveluissa voidaan eniten vaikuttaa koulutus- ja työuriin liittyviin valintoihin. Havainto on samansuuntainen sen kanssa, mitä henkilökohtaisen ohjauksen merkityksestä on yleensä todettu. Asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa korostuivat asiakkaan kuuleminen, motivoiminen ja eri vaihtoehtojen avoin tarjoaminen. Tämän lisäksi muita vaikuttavia keinoja ovat ns. matalan kynnyksen palvelut kuten työkokeilu, pidempi orientoiva jakso työvoimakoulutusten osana ja uravalmennus, eli palvelut, joilla voidaan laajentaa erityisesti asiakkaiden mutta myös työnantajien perspektiiviä. Myös työtarjoukset arvioitiin hyviksi vaikutusmahdollisuuksiksi.

Haastatteluissa nostettiin vahvasti esiin, että asiakkaiden omat kiinnostuksen kohteet ja tarpeet määrittävät hyvin paljon sitä, miten asiakkaita ohjataan ja minkälaisia toimenpiteitä ja palveluita heille tarjotaan. Sukupuoli näyttäytyy tässä toisijaisena tekijänä. Toisaalta on niin, että vaikka asiantuntijoiden näkökulmasta ei usein enää ole sukupuolelle epätyypillisiä tai tyypillisiä aloja, monet tunnistavat itsessään ja kollegoissaan, että käytännössä ns. epätyypillisen tien valitsevat miehet ja naiset ovat yhä "ilahduttavia poikkeuksia".

Työnantajat ovat asiantuntijoiden yksi keskeinen asiakasryhmä, johon arvioitiin pystyttävän käytännössä vaikuttamaan rajallisesti. Asiantuntijoiden tietoon tulee henkilöasiakkaiden kautta myös työpaikkojen ilmapiiriin liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa kiinnostukseen hakeutua ns. epätyypilliselle alalle.

Palvelujärjestelmän tuloksellisuus

Miesten ja naisten osallistumisessa TE-toimiston tarjoamiin palveluihin on nähtävissä selkeitä eroja. Naiset osallistuvat palveluihin miehiä useammin ja keskimääräistä aktiivisemmin. Palveluista kieltäytymisen syinä nähtiin muun muassa, että miehet kyseenalaistavat useammin palveluiden tarpeellisuuden tai niistä saatavan

hyödyn. Taustalla voivat olla vanhakantaiset asenteet ja mielikuvat palveluista mutta myös huono-osaisuuden kasautuminen miehille. TE-palveluissa tiedostetaan ajoittain sukupuolen mukaiset erot palveluiden hyödyntämisessä. Edellä kuvatus TE-palveluiden kehityksen myötä TE-palveluiden suunnittelussa ei kuitenkaan ole aikaa tai suunnitteluresursseja vastaavan tyyppisen taustatiedon analyysiin tai siitä keskustelemiseen. Haastatteluissa kuvastuu ajoittain yllätys erojen laajuudesta. Maahanmuuttaja-asiakkaiden myötä huomiota on kiinnitetty enemmän erilaisten yksilöityjen näkökulmien esiin nostamiseen asiakastilanteessa, ja myös palveluiden kohdentamista on pohdittu esimerkiksi heikosti työllistettävien osalta, mutta sukupuolinäkökulma on ollut marginaalissa.

TE-palveluiden asiantuntijat kokevat pystyvänsä omalta osaltaan vaikuttamaan työmarkkinoiden eriytymiseen varsin hyvin eri palveluiden ja yhteistyömuotojen kautta, mutta käytännön työssä ajatus tuntuu jäävän etäiseksi. Palveluorientaatio lähtee ensi sijassa tavoitteesta saada asiakas eteenpäin kohti avoimia työmarkkinoita sekä asiakkaan omasta kiinnostuksesta, jolloin eriytymisen ongelmaa ei tunnusteta. Sukupuolinäkökulman huomioimista asiakkaille suuntautuvassa palvelutarjonnassa voi kuitenkin laajentaa hyödyntämällä niitä keinoja, joita TE-palveluilla on asiakkaiden työllistämiseen. Tällä hetkellä palvelujärjestelmän tekemät toimenpiteet ovat olleet pitkälti kokeilumuotoisia ja osana erilaisia kehittämishankkeita (esim. Valtava-kehittämishjelmaan kuuluva Lapin Letka -hanke). Näkökulman nostaminen esiin esimerkiksi opiskelijavalinnassa on ollut poikkeuksellista, samoin huomion kiinnittäminen asiaan esimerkiksi viestinnällisin keinoin. Tietämys näistä kokeiluista tai arjen vuorovaikutuksessa hyödynnettävistä käytännöistä ja saaduista hyvistä kokemuksista on kuitenkin hajaantunut TE-palveluiden sisällä, mikä vähentää niistä saatavaa hyötyä.

Sukupuolen rakentuminen TE-palveluissa

Sukupuoli rakentuu TE-palveluissa sekä rakenteiden että ohjaus-, toteutus- ja vuorovaikutusprosessien kautta, siis kaikkien viitekehyksessä esitettyjen rajapintojen yhteydessä (Kuvio 14). Sukupuoli rakentuu esimerkiksi siinä, miten palvelujärjestelmää tai palveluja johdetaan TE-toimistoista sekä edelleen ELY-keskuksista ja ministeriöistä käsin (Kuvio 3). Tällä hetkellä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista tukeneet rakenteet ovat jääneet TE-palveluiden uudistuksen jalkoihin. Se näkyy esimerkiksi siinä, että palvelujärjestelmän ohjauksessa ja toteutuksessa ei sukupuolen merkitystä erityisesti korosteta. Tämän johdosta palveluhenkilöstön tietotaito asiaan liittyen voi olla vähäistä ja työkaluja sukupuolinäkökulman mukaan ottamiseen tarvittaisiin lisää. Myös työnantajayhteistyössä jatkuu naisten ja miesten perinteinen työnjako.

Vahvimmin sukupuoli rakentuu TE-palveluiden asiantuntijoiden ja asiakkaiden henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Siihen vaikuttavat asiakkaiden ja asiantuntijoiden tausta sekä sukupuolirooleihin sosiaalistuminen. Sen vaikutukset ilmenevät muun muassa siten, että henkilökunnan on vaikeata tarjota asiakkailleen

vaihtoehtoja sukupuolelle epätyypilliseltä alalta. TE-palveluiden asiakkaiden ohjaus nojaa tällä hetkellä asiakkaiden palvelutarpeeseen, ei esimerkiksi ikään, vammaan saati sukupuoleen. Ajoittain asiakkaan tarve palvelua määrittävänä tekijänä voi olla ristiriidassa työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämistavoitteen kanssa. Palvelu voi olla sukupuolinäkökulmasta neutraalia, mutta käytännössä se voi jättää huomiotta erilaiset elämäntilanteet, odotukset ja tarpeet, jotka voivat olla/monesti ovat sukupuolisidonnaisia. Samalla osaamista voi jäädä hyödyntämättä ja työvoimaa saamatta työmarkkinoille. Sukupuolen häivyttäminen tasa-arvon nimissä piilottaa ne rakenteet ja arkiset käytännöt, joiden kautta työelämä on naisille ja miehille erilainen ja jotka asettavat sukupuolet eriarvoiseen asemaan (vrt. Ylöstalo, 2012). Sukupuoli rakentuu siten myös kolmannessa rajapinnassa (ks. kuvio 14) eli palvelujärjestelmän tuloksellisuudessa. Naiset käyttävät enemmän työvoimapalveluja kuin miehet. Asiakkaan huomioiminen yksilönä, ennakkokäsitykset unohtaen, parantaa asiakaspalelua.

TE-palveluiden merkitys koulutus- ja työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämisessä

Eri kokeiluista saatujen tulosten perusteella koulutus- ja ammatinvalintojen laajeneminen yli stereotyyppisten sukupuolirajojen on parantanut mahdollisuuksia työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaamiseen, eli lisännyt asiakkaiden työllistymistä. TE-toimistojen asiantuntijat tunnistivat vastauksissaan, että koulutus- ja työurien segregaaation vähentyessä yksilöiden vaihtoehdot hakeutua omien kykyjen mukaisiin töihin parantuvat. Asia yhdistettiin myös työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvointiin. Työmarkkinoiden näkökulmasta vastauksissa tunnistettiin muun muassa segregaaation lieventämisen vaikutukset osaamispääoman kasvuun.

Vaikka TE-toimistojen vaikutusmahdollisuudet koulutus- ja työurien eriytymiseen ovat rajalliset, vaikutusmahdollisuuksia on selkeästi olemassa, kuten aikaisemmin on tuotu esiin. Erilaisia hyviä keinoja vaikuttaa TE-palveluissa on sovellettavissa myös aikaisemmasta kehittämistyöstä (esim. Valtava-kehittämisohjelman osana toteutettu Virina, Voimaa hoivaan II ja Lapin Letka -projektien kehittämistyön tulokset, ks. lisää hyviä käytäntöjä Lönn 2013). Käytäntöjä ja kehittämistyön tuloksia tulisikin levittää ja hyödyntää osana informaatio-ohjauksen kehittämistyötä.

7.2 Miten kehittää sukupuolinäkökulman huomioimista TE-palveluissa?

Tiivistettynä voidaan todeta, että tietoisuutta sukupuolinäkökulman merkityksestä TE-palveluissa tulisi lisätä kytkemällä sukupuolinäkökulma mukaan esimiesten ja asiantuntijoiden koulutusten sisältöihin ja perustamalla uudelleen asiaa käsitteleviä asiantuntijaverkostoja. Toisena kokonaisuutena ovat entistä aktiivisempi positiivisten erityistoimien kokeilu ja toteutus sekä tiedonvaihto näiden kokemusten

tuloksista. Sukupuolinäkökulman mukaan ottaminen työnantajien ja palveluntuottajien kanssa käytävään yhteistyöhön voisi luoda uusia mahdollisuuksia. Sukupuolinäkökulman parempaa huomioimista voitaisiin toteuttaa lisäämällä hallinnon sisällä asiaan liittyvää viestintää hyvistä keinoista ja työkaluista sekä ottamalla näkökulma mukaan hallinnonalan tutkimus- ja kehitystoimintaan. Kaikki nämä keinot ovat luonteeltaan pehmeitä hallinnan keinoja, tai informaatio-ohjausta. Nämä suositukset on avattu tarkemmin alla ja esitetty tiivistettynä kuvassa 15.

”Yleinen tietoisuuden lisääminen sukupuolinäkökulman merkityksestä ja näkökulman sisällyttäminen koulutukseen”

Tutkimus osoittaa, että sukupuolinäkökulmaa pidetään TE-palveluissa varsin tärkeänä ja että siihen kiinnitetään ajoittain huomiota. Viime vuosien kehitys on kuitenkin vaikuttanut siten, että asiaan liittyvä tietoisuus on vaihtelevaa. Tutkimuksen toteutuksessa tarjotut aineistot ovat jo itsessään ruokkineet tutkimukseen osallistuneiden mielenkiintoa asiaan. Tutkimuksessa on noussut esiin, ettei TE-palveluissa ole resursseja analysoida kyseistä tietoa tai että tällainen tieto ei ole integroitunut osaksi osaamisen kehittämistrakenteita. Tämän vuoksi keskeinen näkökulma liittyy siihen, miten eri kokeiluihin ja käytäntöihin liittyvää tiedonvaihtoa kehitetään, sekä siihen, miten sukupuolinäkökulman merkitys voidaan nostaa esiin TE-palveluiden henkilöstökoulutuksissa.

Niin TE-palveluiden asiantuntijat ja esimiehet kuin ohjauksesta vastaavien ELY-jen edustajat kokivat, että henkilökohtainen ohjaus ja neuvonta ovat TE-palveluiden merkittävien keino vähentää työmarkkinoiden sukupuolten mukaista eriytymistä. Tätä osaamista tulisi kehittää lisäämällä tietoisuutta esimiehille ja työntekijöille suunnatulla koulutuksella sekä ottamalla sukupuolinäkökulma TE-toimistoissa kunkin toiminnan kehittämisen agendalle. Tämä voisi myös tarkoittaa aiempien tasavervoverkostoja muistuttavien verkostojen perustamista.

”Positiiviset erityistoimet – kokeilut ja tiedonvaihto niiden onnistumisesta”

Eräillä alueilla on toteutettu erilaisia asiakasryhmiin liittyviä kokeiluja tai laajempia ohjausosaamiseen liittyviä kehittämishankkeita (esim. maahanmuuttajapalveluiden valtavirtaistaminen), jotka osaltaan auttavat eri kohderyhmien huomioimista palveluihin ohjauksessa, vuorovaikutuksessa ja palveluiden kehittämisessä. Kokemuksia ja käytäntöjä yksilötason ohjauksesta ja vaihtoehtoisille reiteille ohjaamisesta nousi aineistossa esiin varsin runsaasti. TE-palvelut voisivat entistä aktiivisemmin kokeilla erilaisia vaihtoehtoisia palveluja ja työtarjousten tekotapoja (esimerkiksi nimetön cv) tai tarjota asiakkailleen epätyypillisille aloille johtavia koulutus- ja uravaihtoehtoja. Tärkeää olisi tällöin kuitenkin seurata ja arvioida kokeilujen tuloksia.

”Työ- ja koulutusurien eriytymisen huomioiminen työnantajien ja palveluntuottajien kanssa tehtävässä yhteistyössä”

Työ- ja koulutusurien eriytymisen lieventäminen toteutuu TE-palveluissa usein yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Tutkimus on nostanut vahvasti esiin tarpeen sukupuolinäkökulman huomioimiseen työnantajayhteistyössä ja palveluntuottajien kanssa toteutettavassa yhteistyössä. Työnantajayhteistyössä katsotaan olevan hyödyntämätöntä potentiaalia, joka ei vielä realisoidu. TE-toimistojen asiantuntijoiden tietoisuuden lisääminen edesauttaa myös asian esillä pitämistä sidosryhmäyhteistyössä.

Työ- ja koulutusurien eriytymisen lieventäminen edellyttää laajempaa yhteistyötä ja asennevaikuttamista oppilaitosmaailmasta pienyrityksiin. Tässä avainasemassa ovat myös työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten verkostot. Näkökulmaa voidaan ylläpitää ja kehittää myös eri hallinnonalat yhdistävien työ- ja yhteistyöryhmien kautta.

”Suunnitelmien teon ja seurannan asemasta viestintää, työkaluja ja tiedonvaihtoa”

TE-hallinnolle perinteinen tapa kehittää tietyn näkökulman vahvistamista palveluissa on kytkeä näkökulma kiinteämmin osaksi tulosohejausta (ks. Oosi 2014a). Eriytymisen lieventymisnäkökulman suhteen lopputuloksena voisi olla yksi operatiivinen tulostavoite lisää, ja tämä tavoite vyörytettäisiin läpi TE-hallinnon organisaation. Haastatteluissa arvioidaan, että tämä varmasti toisi jonkinlaista tietoa mutta että sen käytännön merkitys asiakkaan ja asiantuntijan vuorovaikutuksessa olisi vähäisempi. Lisäksi tämä johtopäätös olisi vastoin muita TE-palveluihin liittyviä arviointeja (esim. Oosi 2014b). Tutkimuksessa asian esillä pitäminen nähdään kuitenkin ensi sijassa johtamiskysymyksenä, joten asian edistäminen riippuu myös palvelujohtajien asenteesta ja keinoista pitää teemaa yllä ja kiinnittää se TE-toimistojen suunnitelmatasolle ja yhteistyökäytäntöihin (vuosisuunnitelmat, tiimipalaverit, aamupalaverit ym.).

Toinen kokonaisuus, jolla osaltaan voidaan vaikuttaa hallinnon sisäisiin asenteisiin, on asian aktiivinen viestintä hallinnon sisällä ja käytössä olevien viestinnällisten työkalujen kuten esitteiden, visuaalisen kuvaston ja epätyypillisistä ja menestyksekkäistä urapoluista kertovien esimerkkien kerääminen ja hyödyntäminen työnvälityksen apuna.

TE-hallinnon muutokset ovat osin heijastuneet koko TE-palvelujen toteutusta tukevan T&K-toiminnan hajaantumiseen (Oosi 2014b). Myös tässä tutkimuksessa ilmenee, että sukupuolinäkökulman tai koulutus- ja työurien eriytymisen tarkastelun kehittämiseen ja niitä koskevaan tiedonvaihtoon on varsin vähän resursseja. Valtava-kehittämishjelma, kuten muutkin hallinnonalan kehittämishjelmat, ovat tarjonneet tähän välineitä. Sukupuolinäkökulma on hyvä esimerkki siitä, minkä tyyppisiä erityistyökaluja ja sisältöjä tulisi ottaa huomioon, kun TE-palvelujen

kehittämistyön ohjausta tai tutkimus- ja kehitystoimintaa suunnitellaan tulevaisuudessa (ks. Luku 2.4.1, kuvio 1).

Suosituksat on koottu vielä seuraavaan kuvaan:

Kuvio 15. Tutkimuksen keskeisiä suosituksia



8 Tutkimuksen toteutus, aineistot ja menetelmät

Aineisto koostuu tapaustutkimusten yhteydessä kootusta haastatteluaineistosta, asiantuntijoille suunnatun valtakunnallisen kyselyn tuloksista ja aikaisemmista selvityksistä ja työhallinnon tilastoista. Luvussa kuvataan hyödynnettyä aineistoa ja menetelmiä tarkemmin.

8.1 Tapaustutkimusten toteutus

Tapaustutkimukset perustuvat viiden TE-toimiston (1-2 toimipisteen) asiantuntijoiden, palvelulinjan 2 palvelujohtajan ja asiakkaiden sekä tulosohtauksesta vastaavien ELY-keskusten edustajien haastatteluihin ja taustatilastoihin. Tapaustutkimukset toteutettiin Keski-Suomen, Uudenmaan, Pohjois-Savon, Satakunnan ja Lapin TE-toimistoalueilla. Asiantuntijahaastatteluihin osallistui yhteensä 37 henkilöä. Tavoite hankkeen alussa oli 25 (eli 3-5/tsto ml. esimiehet). Aineistoa päätettiin hankkeen alussa täydentää ELY-keskusten tulosohtauksesta vastaavien haastatteluilla. Asiantuntijoita osallistui haastatteluihin yhteensä 24, palvelulinjan 2 palvelujohtajia 5 ja ELYjen edustajia 8. Kahdessa TE-toimistossa mukana oli edustajia kahdesta eri toimipaikasta. Ensimmäinen asiantuntijoiden haastattelu toteutettiin kesäkuussa, ja se toimi pilotointina. Asiakkaita haastateltiin 25, mikä vastaa hankkeen alkuperäistä tavoitetta.

Tapaustutkimusten asiantuntijoiden haastattelut toteutettiin ryhmä- ja teema-haastatteluina. Haastattelujen yhteydessä havainnollistettiin keskustelun tueksi alueellisia tilastoja, joissa näkyivät työttömien työnhakijoiden aktivointiaste ja palveluiden jakautuminen sukupuolittain. Lisäksi esitettiin työvoimakoulutukseen osallistuneiden sukupuolijakaumaa toiveammatin ja sukupuolen mukaan alueellisesti ja valtakunnallisesti.

8.2 Valtakunnallinen kyselytutkimus TE-toimistojen asiantuntijoille

Kyselyn toteutustapaa täsmennettiin hankkeen edetessä ensimmäisten asiantuntijahaastatteluiden jälkeen. Kysely suunnattiin kaikkien palvelulinjojen asiantuntijoille. Kysely lähetettiin 18.8. TE-toimistojen johtajien kauttavälitettäväksi asiantuntijoille. Vastauksia saatiin 1.9. mennessä yhteensä 724. Lukua voi pitää erittäin hyvänä, ja kyselyn luotettavuus on 99 % luottamustasolla virhemarginaali on 0,44 %.

Neljännes vastauksista tuli Uudeltamaalta, joka onkin Suomen suurin TE-toimisto. Seuraavaksi eniten vastauksia tuli Pirkanmaalta (11 %), Lapista (8,5 %) ja Varsinais-Suomesta (8 %). Kaikki vastanneet eivät olleet merkinneet ELY-alueetta.

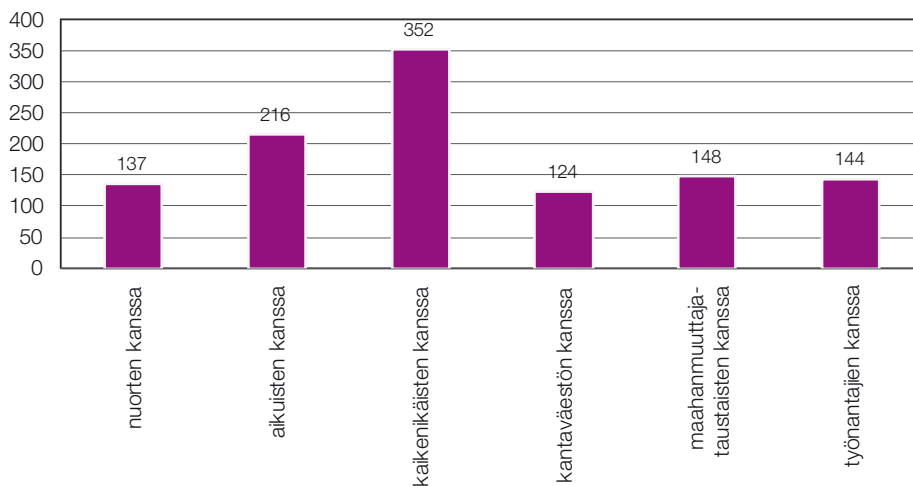
Eniten vastauksia tuli työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjalta (PL1, 38 %). Seuraavaksi eniten vastauksia tuli osaamisen kehittämispalvelut -palvelulinjalta (PL 2, 34,6 %). Vastaajista suurin osa antoi tehtävänkuvakseen asiantuntijan (88 %). Noin kuusi prosenttia vastanneista toimi psykologina. Muu asiantuntija -vaihtoehtoon vastasi 36 henkilöä. Vastauksissa oli muun muassa työsuunnittelijoita (6), kotouttuspalveluissa työskenteleviä (5), Eures-neuvoja (4) ja mm. yksi esimies. Vastanneista 81 % (588) edusti naisia ja 19 % (135) miehiä. Luku vastaa hyvin TE-toimistojen vakinaisten henkilöiden määrää: 31.12.2013 vakinaisista henkilöistä (2 319) naisten osuus oli 80 %.

Taulukko 8. Vastaajien tehtävänkuva

Nimike	%	N
Asiantuntija	88,2 %	618
Psykologi	6,1 %	43
Työvoimakoulutusasiantuntija	2,3 %	16
Työttömyysturva-asiantuntija	2,7 %	19
Palkkatukiasiantuntija	0,7 %	5
Muutosturva-asiantuntija	0,9 %	6
Muu asiantuntija, mikä?		36

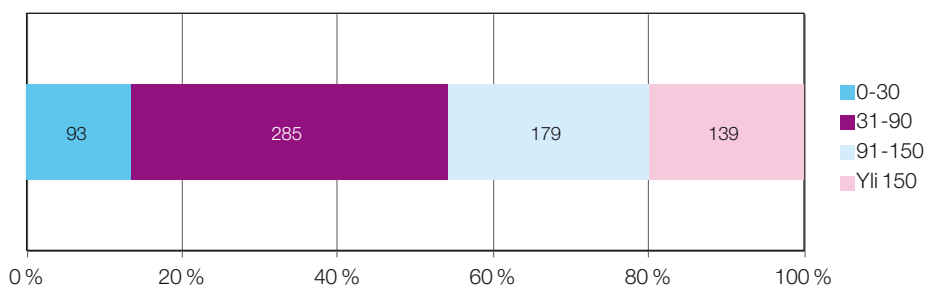
Vastaajista (715) noin puolet työskentelee kaikenikäisten kanssa, 30 prosenttia aikuisten kanssa ja viidennes nuorten kanssa. Noin 17 prosenttia työskentelee erityisesti kantaväestön ja viidennes maahanmuuttajataustaisten kanssa.

Kuvio 16. Asiantuntija työskentelee ensisijaisesti (useampi vaihtoehto mahdollinen)



Erityisesti työnantajien kanssa työskentelee myös noin viidennes vastaajista. Vastaajia pyydettiin arvioimaan miesten ja naisten osuudet asiakkaista. Noin puolet arvioi, että asiakkaana on tasaisesti molempia sukupuolia. Yli kolmannes arvioi, että asiakkaissa on enemmän miehiä, ja runsas 15 prosenttia taas kertoi asiakkaissa olevan enemmän naisia. Viidenneksellä vastanneista on yli 150 asiakasta kuukaudessa.

Kuvio 17. Arvioitu asiakasmäärä kuukaudessa



8.3 Käytetyt tilastolähteet

Työhallinnon tilastoja on koottu Tilastokeskuksen julkistusten ja julkaisujen lisäksi Toimiala Online -palvelusta. Se on työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämä tietopalvelu, joka sisältää tilastoja ja ennusteita yritystoiminnan, talouden ja työllisyyden kehityksestä. Työmarkkinat-tietoryhmään on koottu valtakunnallista, alueellista ja kansainvälistä tilastotietoa työttömyyden määrästä ja rakenteesta sekä työllisyyden osa-alueista.¹³

Palveluista kieltäytymisen syitä saatiin URA-tietojärjestelmästä erillishauulla, johon pyydettiin ja saatiin tutkimuslupa tutkimusta varten. Aineistosta tehtiin sisäl-töanalyysi perustuen 740 lausunnon otokseen.

¹³ <http://www2.toimialaonline.fi/>

Lähteet

Arellano (2010). Do training programmes get the unemployed back to work? A look at the Spanish experience.

Aho, S. (2008). Työttömyyden pitkän aikavälin dynamiikka ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2008.

Aho, S. ja Koponen, H. (2008). Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kohdistaminen. Työttömänä olleiden pitkän aikavälin seurantaan perustuva tutkimus. Työ- ja elinkeinoministeriö, 24/2008.

Ammatillisen segregaaation vähentäminen työvoimatoimiston keinoin. Käsikirja ei-tyypillisten valintojen tukemiseen (2002). Tasavertaiset työmarkkinat / segregaaation lieventäminen -projekti. Työhallinnon julkaisu 303. Työministeriö. Helsinki.

ELY-keskusten ja TE-toimistojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (2014).

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015. Väliraportti. (2013) LUONNOS 8.10.2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:30.

Ingold, Etherington (2013). Work, welfare and gender inequalities: An analysis of activation strategies for partnered women in the UK, Australia and Denmark.

Havu, E. (2013a). Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi työllisyyspalvelujen arjessa. Petra - Nuoret työhön ja kouluun ESR -projekti.

Havu, E. (2013b). Sukupuolivaikutusten arvioimismalli Vantaan kaupungin työllisyysprojekteille. Petra - Nuoret työhön ja kouluun ESR -projekti.

Horelli, L. (2010). Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus menetelmänä. Johdanto. Vaikuttaako sukupuoli? Työsopimuslakiesityksen arviointia tasa-arvonäkökulmasta (s. 7-11). Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto, Sosiaali- ja terveysministeriö.

Ikävalko, E. (2013). Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2014:6

Julkunen, R. (2009). Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2009:53. Helsinki.

Kettunen, Hanna. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työllisyyspalveluissa - Petra-projektin kartoitus. (2011)

Kohtanen, J. (2013). TE-toimistojen asiakaspalautetutkimus 2013, TEM. (julkaisematon)

Kolehmainen, S. (2009). Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus/IBS.

Kuusi, H., Jakku-Sihvonen, R. ja Koramo, M. (2009). Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:52.

Kari-Björkbacka, I. (2012). Sukupuolten työnjako - toistoja, valintoja ja rakenteita.

Lechner ja Wiehler (2011). Kids or courses? Gender differences in the effects of active labor market policies

Lehtonen, J. ja Mustola, K. (toim.) (2004), "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä". Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä Equal-hanke. ESR Tutkimukset ja selvitykset 2004/2. Työministeriö.

Lönn, H. (2013) toim. Tasa-arvon hyviä käytäntöjä Valtava-kehittämisohjelmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtiva työryhmä. Väliraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:3

Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:34

Månsson ja Delander, 2011, Gender differences in active labour market policy: The Swedish self-employment programme.

Naiset ja miehet Suomessa 2014. Tilastokeskus 2014.

Nuoret miehet työelämään. Mitä palveluja ja toimenpiteitä tarvitaan TE-toimistoissa (2009). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34/2009.

Oosi, O. 2014a. Työpoliittisten palveluiden kehittämistarpeet kansainvälisen vertailun valossa. Pentikäinen, Leena (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 30/2014.

Oosi, O. 2014b. Työpolitiikan palvelurakenteiden kansainvälinen vertaisarviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 42/2014.

Pietiläinen, M. (toim.). (2013). Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus 2013.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa. (2014) Oikeusministeriö, Selvityksiä ja ohjeita 34/2014

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. tammikuu 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 13.10.2014].

STM 2005. Tasa-arvolaki. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvoesitteitä 2005:2. Helsinki 2005.

STM 2012. Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan (2012). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:22.

STM 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. VNS 7/2010 vp. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8

TEM-analyysijä 28/2010. Työhönosoittamisesta työn tarjoamiseen - työhönosoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämisesitykset. Avikainen, A., Kerminen, P., Korhonen, T., Murto, M. ja Peura, J. 2010.

TEM 16.6.2014. Selvitys työtärjouksista ja alueellisesta ja ammatillisesta liikkuvuudesta. TARKASTE-LUJAKSO 1.1.2010-31.3.2014. Julkaisematon.

TEM-analyysijä 31/2011. Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiittisesti moitittavan menettelyn takia.

TEM Tilastotiedote 2014:2. Työnvälityksen vuosilastot vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työmarkkinat 2014.

Uitamo, E. 2005. Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen sukupuolivaikutukset. Työhallinnon julkaisu 357.

Vargo, S.L. and Lusch, R.F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing, *Journal of Marketing*, Vol. 68 No. 1, pp. 1-17.

Vargo, S.L. and Lusch, R. (2008). Service-dominant logic: Continuing the evolution, *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 36 No. 1, pp. 1-10.

Virtanen, P & Stenvall J. 2014. The evolution of public services from co-production to co-creation and beyond. *New Public Management's unfinished trajectory. International Journal of Leadership in Public Services*, Vol 10 Iss 2 pp. 91-105.

Yhdenvertaisuus työhallinnossa (2005). Työhallinnon linjaukset yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työministeriö.

Ylöstalo, Hanna 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 1152. Tampere University Press.

Haastatteluteemat, asiantuntijat

1. **Näkemykset työmarkkinoiden segregoitumisesta:** Mitä mieltä olet yleisesti siitä, että työmarkkinat ovat segregoituneet?
2. **Vuorovaikutus ja työnhakijan ohjaus.** Miten asiakkaiden sukupuoli vaikuttaa vuorovaikutukseen ja asiakasohjaukseen? Koetko, että sinulla on mahdollisuus vaikuttaa asiakkaan hakeutumiseen sukupuolelleen epätyypilliselle alalle?
3. **Asiakkaan suhtautuminen virkailijaan:** Tuleeko asiakastyössä usein tilanteita, joissa asiakas on kohdellut sinua sukupuolen perusteella loukkaavasti (nimitteilyä tai asiatonta kohtelua) tai muuten osoittanut sukupuolesi vaikut-tavan asiakastilanteeseen?
4. **Aktivointiaste:** Mitkä tekijät vaikuttavat aktivointiasteen mahdollisiin eroihin sukupuolten välillä?
5. **Palveluiden sukupuolittuneisuus:** Mistä erot eri sukupuolille tarjottavien työvoimapolitiittisten toimenpiteiden (palveluiden) käytössä voisivat johtua teidän alueellanne?
6. **Palveluista kieltäytyminen:** Näkyykö eri palveluista kieltäytymisen syissä eroja sukupuolen mukaan? Jos näkyy, niin mistä nämä erot voisivat johtua?
7. **Palveluiden suunnittelu / toteutus:** Otetaanko eri palveluiden suunnittelussa huomioon sukupuolten tasa-arvo ja segregaaation purku? Entä miten on asia eri vähemmistöryhmien (esim. maahanmuuttajat, seksuaali- ja sukupuolivähem-mistöt) osalta?
8. **TE-palveluiden kehittäminen:** Kerro vielä, kuinka TE-hallinnossa käytössä olevia palveluita voitaisiin kehittää, jotta ne kannustaisivat paremmin miehiä/naisia hakeutumaan epätyypilliselle alalle?

Haastattelurunko, palvelujohtajat

Taustakysymykset:

1. Mitä mieltä olet yleisesti siitä, että työmarkkinat ovat segregoituneet? Mitä vaikutuksia sillä on a) yksilöiden näkökulmasta? b) työmarkkinoiden näkökulmasta?
2. Millaisena näet työmarkkinat sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta TE-toimisto-alueellasi?
3. Onko toimistossanne toteutettu sukupuolivaikutusten arviointia? Jos kyllä, minkälaisia tuloksia on saatu? Onko niistä johdettu kehittämistoimenpiteitä?
4. Onko toimistossanne toteutettu palveluiden yhdenvertaisuussuunnittelua, jossa sukupuolinäkökulma on mukana? Entä onko sitä toteutettu muiden vähemmistöryhmien osalta sukupuolten sisällä?
Jos kyllä, mitä mittareita ja toimenpiteitä on pohdittu?

Sukupuolten mukaiset erot työnhakijoiden palveluissa ja aktivointiasteissa:

- 5) Oletko tietoinen sukupuolten välisistä eroista / onko TE-toimistonne alueella sukupuolten välisiä eroja työnhakijoiden aktivointiasteissa? Jos kyllä, niin minkälaisia? Mitkä tekijät vaikuttavat aktivointiasteiden mahdollisiin eroihin sukupuolten välillä?
- 6) Onko eri työvoimapolitiittisten toimenpiteiden (palveluiden) käytössä eroja asiakkaiden sukupuolten välillä? Jos kyllä, niin minkälaisia? Mistä nämä erot voisivat johtua?
- 7) Onko nähtävissä yhteyttä sukupuolen ja työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin (palveluihin) osallistumisen ja kieltäytymisen välillä? Näkyykö eri palveluihin osallistumiseen kieltäytymisen syissä eroja sukupuolen mukaan? Jos kyllä, niin mistä nämä erot voisivat johtua?
- 8) Otetaanko palveluiden suunnittelussa huomioon sukupuolten tasa-arvo ja segregaatoin purku? Jos kyllä, niin miten?
- 9) Kiinnitetäänkö työssä huomiota sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen eri vähemmistöryhmien (maahanmuuttajat, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt) osalta?

- 10) Sisällytetäänkö (tarpeen mukaan) sukupuolisen syrjinnän ehkäisemiseksi erityisiä tukitoimia? Osaatko nimetä tällaisia tukitoimia?

Sukupuolen merkitys asiakassuhteessa ja vuorovaikutuksessa:

- 11) Onko asiantuntijoiden asiakasohjauksen sukupuolisensitiivisyyteen kiinnitetty huomiota (esim. ohjeet, koulutukset, toimintakulttuurin rakentaminen)?
- 12) Onko työpaikallanne käsitelty segregaaation purkuun ja sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen liittyviä toimenpiteitä asiantuntijoiden kanssa? Jos kyllä, niin miten?
- 13) Onko työpaikallanne käsitelty seksuaalivähemmistöihin liittyviä sisältöjä (tasa-arvo)työssä asiantuntijoiden kanssa?
- 14) Onko työpaikallanne käsitelty maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden sukupuolisensitiiviseen ohjaukseen liittyviä sisältöjä (tasa-arvo)työssä asiantuntijoiden kanssa?
- 15) Tiedätkö kannustetaanko toimistossanne asiakkaita hakemaan / hakeutumaan koulutukseen ja työhön sukupuolelle epätyypilliselle alalle?
- 16) Joillakin ihmisillä voi olla tarkat käsitykset siitä, mitkä alat sopivat naisille ja miehille. Oletko kuullut tällaista puhetta TE-toimistossa?
- 16) Onko tiedossasi, että asiantuntijoihin olisi kohdistunut sukupuolen perusteella tapahtuvaa ja loukkaavaa nimittelyä tai kohtelua tai käytöstä, joka on osoittanut asiantuntijan sukupuolen vaikuttavan asiakastilanteeseen? Miten tähän puututaan?

Kehittämiskohteet ja -ideat?

- 18) Mitä voitaisiin tehdä, jotta naisia hakisi enemmän miesvaltaisille aloille ja toisin päin? Voitaasiinko toimiston arkipäivässä (esim. asiantuntijoiden ohjauksessa tai työnantajayhteistyössä) muuttaa jotain, jotta naisia / miehiä hakeutuisi / palkattaisiin enemmän sukupuolelle epätyypilliselle uralle?
- 19) Kuinka TE-hallinnossa käytössä olevia palveluita voitaisiin kehittää, jotta ne kannustaisivat paremmin miehiä / naisia hakeutumaan epätyypilliselle alalle?
- 20) Minkälaista ohjausta kaipaisit ELYltä tai TEMistä segregaaation vähentämisen edistämiseksi?

Haastattelurunko, asiakkaat

- Taustatietoina kirjataan ikä, sukupuoli, koulutus ja äidinkieli.
- Asiakkaan syy tulla toimistoon, jotta voidaan kohdentaa kysymykset sen mukaan, onko ensisijaisesti työllistymässä koulutuksen vai muiden palveluiden kautta.

Kysymyksiä:

1. Minkä alan töitä etsit?
2. Onko kyseessä ns. oma ala, josta on koulutus ja/tai työkokemusta?
3. Mikä alun perin herätti kiinnostuksen alalle?
4. Koetko, että ala on mies- vai naisenemmistöinen?
5. Harkitsitko muita vaihtoehtoja aikaisemmin?
6. Oletko harkinnut muille aloille hakeutumista nyt aikuisiällä?
 - a. (Jos oma ala olisi nais- tai miesenemmistöinen) Oletko harkinnut ns. vastakkaisen alan töitä?
7. **Jos haastateltava ns. sukupuolelle tyypillisellä alalla tai tasa-alalla:**
 - a. Onko TE-toimistosta kannustettu harkitsemaan alavaihtoehtoja, jotka ovat nais- tai miesenemmistöisiä?
8. **Jos haastateltava on epätyypillisellä alalla:**
 - a. Onko TE-toimistosta ohjattu hakeutumaan töihin (sukupuolen mukaan nähtynä) ns. perinteiselle alalle?
 - b. Minkälaisia (aktivointi)palveluita sinulle on ehdotettu tai tarjottu? Oletko osallistunut niihin?
9. Oletko kieltäytynyt joskus jostain palvelusta (aktivointitoimenpiteestä)? Mitä syitä kieltäytymiseen on liittynyt?
10. Onko sinulla kokemusta mies- ja naisvirkailijoista? Oletko huomannut eroja heidän suhtautumisessaan (haastateltavan sukupuoli sama/vastakkainen)? Oletko huomannut eroja heidän antamassaan ohjauksessa työmarkkinoille?

- 11.** Joillakin ihmisillä voi olla tarkat käsitykset siitä, mitkä alat sopivat naisille ja miehille.
 - a.** Mitä mieltä itse olet?
 - b.** Oletko huomannut tällaisia asenteita TE-toimistossa?
- 12.** Uskotko, että virkailijat suhtautuisivat sinuun eri tavalla, jos olisit nainen / mies?
- 13.** Uskotko, että nais- tai miesvoittoisille aloille hakeutuisi enemmän vastakkaisen sukupuolen edustajia, jos heitä kannustettaisiin työvoimatoimistossa enemmän?

Haastattelurunko, ELY-keskus

Taustakysymykset:

1. Oma roolisi ja toimenkuvasi erityisesti suhteessa TE-toimiston ohjaukseen
 - työvoimakoulutusten suunnittelussa, hankinnassa ja opiskelijavalinnassa
 - yhteistyössä palvelutuottajiin
 - palveluiden laadunvarmistamisessa
 - TE-toimiston tulosohtauksessa
2. Millaisena näet työmarkkinat sukupuolen mukaisen segregaaion näkökulmasta ELY-keskus- / TE-toimisto-alueellasi?

Työmarkkinoiden segregoitumisen seuranta ja palveluiden kehittäminen:

1. Seurataanko ELYssä sukupuolten työllisyys- ja työttömyyslukuja tai osallistumista työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin (palveluihin)? Miten ja kuinka usein seurantaa tehdään?
2. Onko asiakkaiden osallistumisesta eri palveluihin tiedossa sukupuolten välisiä eroja?
3. Onko hallinnonalalla toteutettu tai suunniteltu toteutettavan sukupuolivaikutusten arviointia? Jos kyllä, minkälaisia tuloksia on saatu? Onko niistä johdettu kehittämistoimenpiteitä?
4. Onko hallinnonalalla toteutettu tai suunniteltu toteutettavan palveluiden yhdenvertaisuussuunnittelua, jossa sukupuolinäkökulma on mukana? Entä miten on muiden vähemmistöryhmien osalta sukupuolten sisällä? Jos kyllä, mitä mittareita ja toimenpiteitä voisi pohtia / on pohdittu?
5. Kiinnitetäänkö TE-toimistojen ohjauksessa huomiota koulutus- ja työurien purkamiseen tai vähentämiseen eri vähemmistöryhmien (maahanmuuttajat, sukupuolivähemmistöt) osalta?
6. Otetaanko palveluiden suunnittelussa ja hankinnassa huomioon sukupuolten tasa-arvo ja segregaaion purku? Jos kyllä, niin miten?
7. Onko asiantuntijoiden asiakasohjauksen sukupuolisensitiivisyyteen kiinnitetty huomiota (esim. ohjeet, koulutukset, toimintakulttuurin rakentaminen)?

8. Onko tiedossa, onko työhallinnon tasa-arvotyössä ja henkilöstökoulutuksessa otettu huomioon segregaaation purku tai sukupuolivähemmistöt (esim. lisätty tietoutta sukupuolen moninaisuudesta sekä valmiuksia kohdata sitä)?
9. Kuinka TE-hallinnossa käytössä olevia palveluita voitaisiin kehittää, jotta ne kannustaisivat paremmin miehiä / naisia hakeutumaan epätyypilliselle alalle?
10. Miten TE-toimistojen ohjausta voitaisiin kehittää segregaaation purkamiseksi? Ideat voivat liittyä kehittämiskohteisiin TEMille, ELYlle tai TE-toimistoille.

Kyselytutkimus asiantuntijoille

Taustakysymykset

1. Palvelulinja (jolla työskentelet ensisijaisesti):

PL1: Työnvälitys- ja yrityspalvelut

PL2: Osaamisen kehittämispalvelut

PL3: Tuetun työllistämisen palvelut

2. Tehtävänkuva

Asiantuntija

Psykologi

Työvoimakoulutusasiantuntija

Työttömyysturva-asiantuntija

Palkkatukiasiantuntija

Muutosturva-asiantuntija

Muu asiantuntija, mikä?

3. Oma sukupuoli

nainen, mies, muu

4. Työskentelen erityisesti (voit valita useamman vaihtoehdon)

nuorten kanssa

aikuisten kanssa

kaikenikäisten kanssa

kantaväestön kanssa

maahanmuuttajataustaisten kanssa

työnantajien kanssa

muu (täsmennä)

5. Työn sijainti

ELY-alue

6. Arvioi karkeasti henkilöasiakkaiden määrä kuukauden aikana

0-30, 31-90, 91-150, yli 150. Jos yli 150, täsmennä:

7. Arvioi karkeasti naisten ja miesten osuus henkilöasiakkaista

Hieman enemmän miehiä

Hieman enemmän naisia

Tasaisesti molempia sukupuolia

Pääasiassa miehiä

Pääasiassa naisia

Näkemykset työmarkkinoiden sukupuolen mukaisesta eriytymisestä eli segregatiosta, sukupuolen merkityksestä TE-palveluissa ja palveluiden kehittämisestä.

8. Koetko ammattialojen sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämisen tärkeäksi?

En yhtään, Jossain määrin, Hyvin tärkeäksi, Erittäin tärkeäksi

9. Onko mielestäsi merkitystä työmarkkinoiden ja / tai yksilöiden kannalta, jos sukupuolen mukaista koulutus- ja työurien eriytymistä (segregatiota) vähennetään?

En tiedä, enkä ole pohtinut asiaa

En tiedä, mutta asia on kiinnostava

Olen pohtinut, eikä asia ole mielestäni tärkeä

Olen pohtinut, ja koen eriytymisen vähentämisen tärkeäksi yksilöiden kannalta

Olen pohtinut, ja koen eriytymisen vähentämisen tärkeäksi työmarkkinoiden kannalta

Olen pohtinut, ja koen eriytymisen vähentämisen tärkeäksi yksilöiden ja työmarkkinoiden kannalta

Voit perustella vastaustasi:

10. Arvioi mahdollisuuksiasi vaikuttaa koulutus- / työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen omien tehtäviesi kautta: Ei kuulu tehtäviini, En voi vaikuttaa, Voin vaikuttaa jonkin verran, Voin vaikuttaa paljon

Henkilökohtaisessa ohjauksessa ja neuvonnassa

Työnantajayhteistyön kautta

Yhteistyössä palveluiden tarjoajien kanssa

Yhteistyössä muiden sidosryhmien kanssa

Erilaisten palveluiden tarjoamisen kautta

11. Arvioi mahdollisuuksiasi vaikuttaa koulutus- / työurien sukupuolen mukaisen eriytymisen vähentämiseen TE-hallinnon palveluiden kautta: Ei kuulu tehtäviini, En voi vaikuttaa, Voin vaikuttaa jonkin verran, Voin vaikuttaa paljon

Työnhakijoiden opastuksessa ja neuvonnassa

Työtarjousten tekemisessä

Työnantajayhteistyössä

Asiakkaan osaamisen ja sen kehittämistarpeiden kartoittamisessa (ammatinvalinta ja uraohjaus)

Työkyvyn tutkimuksen ja arvioinnin yhteydessä

Valmennuksissa (työnhaku, ura- ja työhönvalmennus)

Työkokeilussa
Koulutuskokeilussa
Työvoimakoulutuksessa
Palkkatukipaikoissa
Starttirahaprosessissa
Voit perustella vastaustasi:
Kuvaile eri palveluihin liittyviä keinoja:

12. TE-hallinnon tilastojen perusteella miesten ja naisten osallistuminen eri palveluihin vaihtelee usein. Mistä naisten ja miesten erot eri työvoimapalveluiden käytössä voisivat johtua?

13. Tuleeko asiakastyössä vastaan tilanteita, joissa asiakas on kohdellut sinua sukupuolesi perusteella loukkaavasti (nimittelyä tai asiatonta kohtelua) tai muuten osoittanut sukupuolesi vaikuttavan asiakastilanteeseen?

Ei koskaan, Harvoin, Joskus, Usein. Kuvaile halutessasi:

14. TE-hallinnon tilastojen perusteella miesten aktivointiaste on yleensä alhaisempi kuin naisten, eli miesten osallistuminen eri palveluihin on vähäisempää. Samalla miesten osuus työttömistä työnhakijoista on suurempi ja työttömyysjaksot pidempiä. Mitkä tekijät voivat näkemyksesi mukaan vaikuttaa aktivointiasteen eroihin sukupuolten välillä?

15. Palveluista kieltäytyminen: näkyykö eri palveluista kieltäytymisen syissä sukupuolen mukaisia eroja?

Ei, En osaa sanoa, Kyllä. Mistä nämä erot voisivat johtua, ja miten tilannetta voisi muuttaa?

16. Kuvaile työssäsi käyttämiäsi vuorovaikutuksellisia keinoja, joilla olet voinut / voit kannustaa naisia / miehiä sukupuolelle epätyypilliselle alalle.

17. Kerro vielä, kuinka TE-hallinnossa käytössä olevia palveluita voisi kehittää, jotta ne ottaisivat paremmin huomioon työ- ja koulutusurien sukupuolen mukaisen eriytymisen purkamisen? Kehittämisideat voivat kohdistua omaan toimistoon, yhteistyöhön eri yhteistyötahojen kanssa, ELYyn ja ministeriöön.

Tekijät Författare Authors		Julkaisu aika Publiceringstid Date	
Laura Jauhola, Olli Oosi, Liisa Horelli Owal Group Oy		December 2014	
		Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by	
		Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
		Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title			
Könsperspektivet med i arbets- och näringsbyråernas tjänster			
Tiivistelmä Referat Abstract			
I en undersökning som genomfördes inom arbets- och näringsministeriets utvecklingsprogram Valtava tas det fram förståelse för hur könsaspekten visar sig i styrningen, produktionen och utnyttjandet av arbets- och näringsbyråns tjänster. Materialet består av intervjumaterial insamlat i samband med fallstudier vid fem arbets- och näringsbyråer, resultaten av en riksomfattande enkät som riktades till sakkunniga samt tidigare utredningar och arbetsförvaltningens statistik. Det finns skillnader mellan mäns och kvinnors deltagande i arbetskraftsservice. Det finns fler arbetslösa män, men de deltar mindre i den service som står till buds. I bakgrunden ses ännu inverkan av de traditionella könsrollerna och de förväntningar och modeller som könsrollerna gett upphov till. Dessa återspeglar sig bland annat i anlitande av service och i större utsträckning i frågor om könsuppdelning av utbildnings- och yrkeskarriärer. Utifrån resultaten kan arbets- och näringsbyråernas attitydklimat med tanke på att minska könsuppdelningen av yrkes- och utbildningskarriärer anses vara tämligen god. Cirka 90 procent av dem som besvarade enkäten ansåg att temat var åtminstone i viss mån viktigt. I materialet som erhöles genom enkäten var tre av fyra sakkunniga medvetna om att minskningen av könsuppdelningen av utbildnings- och yrkeskarriärer hade betydelse med tanke på arbetsmarknaden och/eller individerna. Trots det syns i det praktiska arbetet bara lite medvetenhet om detta och att man handlar därefter. Således är det främst ett "glädjande undantag" att kunder söker sig till branscher som inte är typiska för könet. De sakkunniga vid arbets- och näringsbyrån upplever att de kan påverka minskningen av könsuppdelningen av utbildnings- och yrkeskarriärer, i synnerhet vid personlig rådgivning och vägledning. Interaktiva metoder är att höra och motivera kunden och att öppet erbjuda olika alternativ genom konkret nytta. Framhållandet av detta förutsätter personalutbildning och att frågan betonas i byråernas arbetsrutiner, vilket är ett utvecklingsobjekt i samband med ledarskap. I fråga om utnyttjandet av olika tjänster ansågs, utöver lämnande av arbetserbjudanden, de mest effektiva vara olika s.k. tjänster med låg tröskel, till exempel arbetsprövning, karriärträning och en längre orienterade period som en del av arbetskraftsutbildning. Genom dessa kan förutom kunderna också arbetsgivarna utvidga sitt perspektiv och pröva om branschen är lämplig. Planeringen och styrningen av olika tjänster görs i intensivt samarbete med NTM-centralerna, men könsperspektivet bör framträda mer i processen. Kortfattat kan det konstateras att medvetenheten om könsperspektivets betydelse i arbets- och näringsbyråerna bör ökas genom att könsperspektivet anknyts till utbildningsinnehållen för chefer och sakkunniga och genom att det inrättas sakkunnignätverk som behandlar frågan på nytt. En annan helhet är att allt mer aktivt pröva och genomföra positiva specialåtgärder för främjande av jämställdheten samt informationsutbyte om resultaten av dessa erfarenheter. En inkludering av könsperspektivet i samarbetet med arbetsgivare och tjänsteleverantörer skulle kunna skapa nya möjligheter. Ett bättre beaktande av könsperspektivet kan åstadkommas genom att inom förvaltningen öka den därmed sammanhängande informationen om goda metoder och verktyg samt genom att perspektivet tas med i förvaltningsområdets forsknings- och utvecklingsverksamhet. Alla dessa metoder är till sin karaktär mjuka kontrollmetoder eller informationsstyrning. Kontaktperson vid ANM: Personal- och förvaltningsenheten/Hillevi Lönn, tfn 029 5048028			
Asiasanat Nyckelord Key words			
Arbets- och näringsbyråernas tjänster, könsuppdelning av utbildnings- och yrkeskarriärer, jämställdhet, könssegregation, val som inte är typiska för könet, positiva specialåtgärder			
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication		Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication	
ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-912-5		ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-913-2	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages		Kieli Språk Language	Hinta Pris Price
92		Suomi, Finska, Finnish	22 €
Julkaisija Utgivare Published by		Kustantaja Förläggare Sold by	
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy		Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Tekijät Författare Authors Laura Jauhola, Olli Oosi, Liisa Horelli Owal Group Oy	Julkaisu aika Publiceringstid Date December 2014 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment
Julkaisun nimi Titel Title A gender-based approach to services provided by Employment and Economic Development Offices	
Tiivistelmä Referat Abstract In the study, implemented as part of the MEE's Valtava development programme, understanding is produced on how gender emerges in the guidance, production and utilisation of the services of TE offices. The material comprises interviews compiled in connection with case studies at five TE offices, the results of a national survey, as well as previous studies and statistics of the employment service. There are differences between men and women in how they participate in employment services. The number of unemployed men is greater, but fewer of them take part in available services. Traditional gender roles and related expectations and models seem to be contributing factors, which are reflected in matters such as the use of the services, and more broadly, in questions of differentiation of education and work careers. Based on the results, the prevailing attitudes at TE offices toward reducing gender differentiation in work and study careers can be seen as quite good. About 90 percent of respondents to the survey saw the issue as at least somewhat important. In the material compiled through the survey, three out of four experts recognised that the reduction of differentiation in work and study careers is significant from the point of view of the labour market and/or individual people. Nevertheless, recognition of the matter in practical work and acting accordingly seem to be somewhat rare. Consequently, it is largely a "happy exception" for a customer to seek work in a field that is not typical for his or her gender. Experts at TE offices feel that they can help to ease differentiation of work and study careers especially in personal counselling and guidance. Interactive means include listening to customers, motivating them, and offering different alternatives openly through concrete benefits. Keeping these options in the forefront requires training the personnel and keeping the matter as a part of working practice at the offices, which is a development goal for management. In the utilisation of different services, the most efficient means, in addition to job offers, were seen to be various so-called low-threshold services, such as work trials, career coaching and a longer orientation phase as a part of employment training, through which both customers and employers can widen their perspective and test the suitability of the field in question. Close collaboration with ELY Centres takes place in the planning and guidance of various services, but the gender angle should increasingly be kept as part of the process. To summarise, it can be said that awareness regarding the importance of the gender point of view in TE services should be increased by linking the gender point of view with training content for supervisors and experts and by re-establishing expert networks dealing with the topic. Another matter are the increasingly active trials of positive special measures for promoting gender equality, their implementation, and exchanging information on the results of these experiences. Including the gender point of view as part of collaboration between employers and service producers could create new possibilities. A better way of taking the gender approach into account could be implemented by increasing communications about good means and tools related to the matter within the administration and by bringing the approach into the research and development activities of the administrative sector. All of these methods are, by nature, soft administrative means, or information guidance. Contact person within MEE: Human resources and administration unit/Hillevi Lönn, tel. +358 29 5048028	
Asiasanat Nyckelord Key words TE services, services provided by Employment and Economic Development Offices, gender differentiation in work and study careers, equality, gender-based segregation, non-typical choices for gender, positive differentiation measures	
Painettu julkaisu Inbunden publikation Printed publication ISSN 1797-3554 ISBN 978-952-227-912-5	Verkkojulkaisu Nätpublikation Web publication ISSN 1797-3562 ISBN 978-952-227-913-2
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 92	Kieli Språk Language Hinta Pris Price Suomi, Finska, Finnish 22 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd

Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinotoimistojen palveluihin

Työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämisohjelmassa toteutetun Sukupuolinäkökulma työ- ja elinkeinopalveluihin -tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ymmärrystä siitä, miten sukupuoli näyttäytyy TE-toimiston palvelujen ohjaamisessa, tuottamisessa ja hyödyntämisessä. Aineisto koostuu viiden TE-toimiston tapaustutkimusten yhteydessä kootuista asiantuntijoiden haastatteluaineistoista, asiantuntijoille suunnatun valtakunnallisen kyselyn tuloksista sekä aikaisemmista selvityksistä ja työhallinnon tilastoista.

Julkaisussa taustoitetaan tutkimuksen konteksti TE-toimiston palveluissa ja esitetään TE-palveluiden taustatilastoja sukupuolen mukaan. Haastatteluilla ja valtakunnallisella kyselytutkimuksella on kartoitettu asiantuntijoiden asenneilmapiiriä ja suhtautumista koulutus- ja työurien eriytymiseen, mutta myös koottu näkemyksiä siitä, kuinka koulutus- ja työurien eriytymisen lieventämiseen voidaan vaikuttaa vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa, omien tehtävien ja eri TE-palveluiden kautta. Samalla sivutaan oleellisten sidosryhmien ja yhteistyötahojen kanssa tehtävää yhteistyötä palveluiden tuottamisessa ja toteuttamisessa. Aineistossa esitetyt näkemykset palveluiden ja valtakunnallisen ohjauksen kehittämiseksi on koottu lopuksi yhteen ja tutkimuksessa on muodostettu keskeiset johtopäätökset ja suositukset sukupuolinäkökulman kehittämiseksi TE-palveluissa.

Tätä julkaisua myy:
Netmarket
Edita Publishing Oy
www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-912-5

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-913-2



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY