

LinkINjob  
job hunting with help  
of librarians

E-ohjeet

2016

Projektkoordinaattori: Ljubljanan kaupunginkirjasto, Ljubljana, Slovenia

Kumppanit:

Aikuisopisto-kaupunginkirjasto, Linz, Itävalta

"Petko Rachev Slaveikov" –yleinen kirjasto, Veliko Tarnovo, Bulgaria

Vantaan kaupunginkirjasto, Vantaa, Suomi

Monaghanin maakunta, Kirjastopalvelut, Monaghan, Irlanti

Kaunaksen maakuntakirjasto, Kaunas, Liettua

"George Baritui" yleinen kirjasto, Brasov, Romania

Projektin internet-sivut:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Sosiaalinen media:

[https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt\\_homepage\\_panel](https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_panel)

<https://twitter.com/linkinjob>

Toimittajat:

Melinda Dinu & Melania Butnariu, Yleinen kirjasto "George Baritui", Brasov Romania,

Claudia Popescu, Yleinen kirjasto "George Baritui", Brasov Romania.

Ellei toisin ole mainittu, tämän sivuston kaikki sisältö on suojattu 4.0 Creative Commons-lisenssillä.

Vastuu tästä julkaisusta on ainoastaan tekijöillä.

Tämä projekti on saanut rahoitusta Euroopan Komissiolta.

Tämä dokumentti edustaa vain tekijöidensä näkemyksiä, eikä Euroopan Komissiota voiden pitää vastuullisena sen sisällöstä.

Projektin numero: KA2-AE-17/14

Sopimus: No.: 14-204-000608



**link**<sub>IN</sub> **job**  
*Hunting*  
with Help of Librarians

**E-ohjeet**





# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
2. METODOLOGIA	5
2.1. TYÖTTÖMIEN KOHDERYHMÄ	
2.1.1. Kohderyhmien määrittely	
2.1.2. Tilanne työttömyyden alalla, työvoimamarkkinoilla, koskien erityistoimia ja koulutuksellisia mahdollisuuksia työttömille paikallisissa yhteisöissä. Öffentliche Bibliotheken als Orte des Lernens	
2.1.3. Julkiset kirjastot oppimistoiminnan tuottajina paikallisissa yhteisöissä.	
2.2. HENKILÖKUNNAN KOMPETENSSIT	33
2.2.1. Johdanto	
2.2.2. Avainkompetenssit	
2.2.3. Kuvailu/lista moduulien sisällöstä	
2.2.4. Koulutussuunnitelma/kirjastonhoitajille tarkoitetun koulutuskonseptin aikataulu	
3. KOULUTUSTILAISUUDET	
3.1. Zusammenfassung der Lernaktivitäten. Koulutustilaisuuksien yhteenveto	51
3.2. Esimerkkejä työttömille suunnattujen koulutustilaisuuksien hyvistä käytännöistä (Itävalta, Bulgaria, Suomi, Irlanti, Liettua, Romania, Slovenia)	61
4. VAIKUTUS PAIKALLISYHTEISÖISSÄ	89
5. SUOSITUKSET	95



# KAPPALE 1

## JOHDANTO

# KAPPALE 1 JOHDANTO

---

LinkINJob:työnhaku kirjastonhoitajien avulla on projekti, joka tukee Eurooppa 2020 strategiaa vahvistaen tietoa ja innovaatioita tulevaisuuden kasvua ajavina voimina. Yksi päämääristä on lisätä 20-64-vuotiaiden osuutta työvoimasta, joka on tällä hetkellä 69% vähintään 75 prosenttiin, jotta naisten ja vanhempien työntekijöiden osuus kasvaisi ja maahanmuuttajien integraatio työelämään parantuisi. Tämä projekti on suoraan yhteydessä Education and Training 2020 strategian (ET2020) yhteen tärkeimmistä päämääristä.

Projektin tärkein päämäärä on lisätä työllisyyttä, työvoiman soputumiskykyä ja lisätä uusia työmahdollisuuksia, jotka ovat linjassa työmarkkinoiden tarpeen kanssa. Projektista saatava tieto parantaa heikommassa asemassa olevien mahdollisuuksia pysyvään työllistymiseen ja tukee työttömien aktivoitumista työmarkkinoilla. Työn puute on suurin köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen syy työttömien ja taloudellisesti passiivisten ihmisten keskuudessa. Työmarkkinoilla erityisen riskin muodostavat passiiviset nuoret pitkäaikasityöttömät ja sosiaalitukien varassa elävät, joilla on vähän koulutusta eikä ammattipätevyyksiä, ja ihmiset, joilla on erilaisia vammoja.

Toimimalla menestyksellisesti yhteistyössä Education and Training 2020 strategian toteuttamisessa kumppanit saavuttavat paremman tulokseen kansalaisten kannalta henkilökohtaisesta, sosiaalisesta ja ammatillisesta näkökulmasta; pysyvä taloudellinen hyvinvointi, demokraattisten arvojen edistäminen, sosiaalinen koheesio, aktiivinen kansalaisuus ja kulttuurien välinen dialogi.

Työntekijöiden kyselytutkimuksen mukaan työllistymisen mahdollisuus on yhteydessä tietotekniikan perustaitojen kanssa, mikä tarkoittaa dokumenttien luomista, aineistojen esittelyä, tiedon prosessointia ja internetin sovellusten tuntemista.

IT-tekniikan nopea kehitys ja sen tulo sosio-ekonomiseen elämään viime vuosikymmeninä vaatii perustaitojen lisäksi jatkuvaa IT-taitojen parantamista, joita tarvitaan nykyajan työmarkkinoilla.

Säännöllisesti tuotettu Eurostatin tilasto osoittaa työttömyys Euroalueella pieneni hieman, esimerkiksi helmikuussa 2016 se oli 10.3% kun se helmikuussa 2015 oli 11.2%.



Työttömyyden väheneminen on tilastoitu työmarkkinoilla heikossa asemassa olevien keskuudessa, mikä tarkoittaa alle 29-vuotiaita nuoria ja yli 50-vuotiaita. Suurella osalla näistä työttömistä ei ole mitään pätevyyttä eikä suurella osalla heistä, jotka ovat suorittaneet toisen asteen tai korkeamman koulutuksen, ole työkokemusta. Ne ovat pääasiallisia syitä sille, että nuoret eivät työllisty. Yli 50-vuotiaita, joilla ei ole pätevyyttä eikä erityisosaamista, on paljon.

Vaikka työttömyys vähenee nuorten ja yli 50-vuotiaiden keskuudessa nämä ryhmät ovat jatkuvasti heikommassa kilpailuasemassa työmarkkinoilla ja sen vuoksi suuremmassa vaarassa jäädä työttömiksi ja pysyvästi heikompiosaisiksi. Tämä vaatii jatkuvia työvoimapolitiittisia ponnisteluja näiden ihmisten työmarkkinoille saamiseksi kouluttamalla ja parantamalla tietoja ja taitoja, joita tarvitaan työmarkkinoilla.

Mr. Obreshko Nechev – johtaja  
osaston "Labour" - Veliko Tarnovo,  
Bulgaria



## **KAPPALE 2 METODOLOGIA**

---

**2.1. TYÖTTÖMIEN KOHDERYHMÄ**

**2.2. HENKILÖKUNNAN KOMPETENSSIT**

# KAPPALE 2 METODOLOGIA

## 2.1. TYÖTTÖMIEN KOHDERYHMÄT

[Eurostat](#) arvioi, että 23 815 miljoonaa miestä ja naista EU-28:ssa, joista 18 059 miljoonaa oli euroalueella ([EA-19](#)), oli työttöminä tammikuussa 2015. Verrattuna joulukuuhun 2014, työttömien henkilöiden määrä väheni 156 000:lla EU-28:ssa ja 140 000:lla euroalueella. Verrattuna tammikuuhun 2014, työttömyys laski 1 820 000:lla EU-28:ssa ja 896 000:lla euroalueella.

Yksi Eurooppa 2020 Strategian päämääristä on, että työllisyys 20-64-vuotiaan väestön keskuudessa kasvaisi nykyisestä 69%:sta ainakin 75%:iin, sisältäen naisten ja ikääntyneiden työntekijöiden suuremman osuuden ja maahanmuuttajien aikaisempaa paremman integroitumisen työvoimaan.

Koska työttömät ovat heterogeeninen ryhmä kirjaston käyttäjistä, kumppanuuskirjastot sopivat seitsemästä kohderyhmästä ja –yksilöstä:

- pitkäaikaistyöttömät
- vanhat työntekijät (ikääntyneet)
- vähemmän koulutetut
- naiset
- maahanmuuttajat
- ihmiset, joilla on erityistarpeita
- ensimmäistä työtään hakevat

Tutkimusten perusteella jokainen kumppani määritteli kolme suurinta työttömien ryhmää, joille oppimistoiminnat valmistellaan ja toteutetaan:

Kumppanit	Pitkäaikais- työttömät	Ikääntyneet työntekijät	Vähemmän koulutetut	Naiset	Maahanmu- ttajat joilla on erityistarpeita	Ensimmäistä työtään hakevat
Itävalta			2		1	
Bulgaria	1	3				2
Suomi	2				1	
Irlanti	1	2		3		
Liettua			1			2
Romania				1		2 (orpoja)
Slovenia		1		2	3	

## 2.1.1. Kohderyhmien määrittely

Ensin on esitelty työttömien kohderyhmien määritelmät, ja toiseksi on lueteltu syitä, miksi kumppanuuskirjastot ovat valinneet konkreettiset työttömien kohderyhmät.

### Pitkäaikaistyöttömät

Kansainvälisen organisaation mukaan pitkäaikaistyöttömät on määritelly "joukoksi ihmisiä, joilla on jatkuvia työttömyysjaksoja, jotka kestävät vuoden tai sen yli". OECD:n arvioi pitkäaikaistyöttömistä on 2.7% koko työväestöstä.

Pitkäaikaistyöttömyys on osa rakenteellista työttömyyttä, joka tuottaa pitkän tähtäimen työttömyyttä kaikissa yhteiskuntaryhmissä, kaikilla teollisuus- sekä ammattialoilla ja jokaisella koulutustasolla. Tämänhetkinen pitkäaikaistyöttömyys on seurausta 6 vuotta kestäneestä maailmanlaajuisesta kriisijaksosta, jonka syynä on kasaantunut kulutuksen vaje. Toinen tekijä nykyisessä pitkäaikaistyöttömyydessä on työnantajien keskuudessa vallitseva käsitys, että pitkäaikaistyöttömät eivät ole sopivaa ja osaavaa työvoimaa.

Pitkäaikaistyöttömät tarvitsevat paikkoja, joissa he voivat kehittää kykyjään ilmaiseksi. He tarvitsevat toimintaa ja sosiaalista integroitumista; muutoin heitä uhkaa syrjäytyminen.

#### *Bulgaria*

Työvoimatoimiston tietojen mukaan pitkäaikaistyöttömien määrä Bulgariassa on kasvanut (työttömien määrä Bulgariassa on tällä hetkellä 351 000 ihmistä). Viime kuukausina on kuitenkin ollut havaittavissa lievää suuntausta alaspäin. Tietojen mukaan yksi vakavimmista ongelmista Bulgarian työttömyydessä on yhä laajeneva ryhmä niitä, jotka eivät tee mitään, eivätkä etsi mitään työtä, erityisesti romaniväestön keskuudessa – yksi kolmasosa työikäisistä romaneista kuuluu tähän ryhmään.

#### *Irlanti*

Tällä hetkellä 46% Irlannin työttömistä luokitellaan pitkäaikaistyöttömiksi; kyse on 9,2% koko työvoimasta. Sijainti Pohjois-Irlannin rajaseudulla on perinteisesti tuottanut vähäisempää taloudellista kasvua ja jatkuvaa pysyvää pitkäaikaistyöttömyyttä.

Vaikka luvut ovat alkaneet liikkua oikeaan suuntaan, tarvitaan selvästi paljon enemmän toimia pitkäaikaistyöttömien tukemiseksi, jotta he pääsisivät palkkatyöhön kiinni alueellamme.

### *Suomi*

Toinen tärkeä ryhmä Vantaalla ovat pitkäaikaistyöttömät. He tarvitsevat paikkoja, joissa he voivat kehittää kykyjään ilmaiseksi. He tarvitsevat toimintaa ja sosiaalista integroitumista; muutoin heitä uhkaa syrjäytyminen yhteiskunnasta. Erityishuomiota tulisi kiinnittää nuoriin aikuisiin, joilla on alhainen koulutustausta. On monia nuoria aikuisia, joiden vanhemmat ovat myös olleet työttömiä, ja joiden on vaikea löytää sopivaa työtä ilman koulutusta samalla, kun työpaikkojen määrä on vähentynyt radikaalisti. Näiden ihmisten huomioiminen on tärkeää syrjäytymisen välttämiseksi, joka puolestaan taas usein johtaa pitkäaikaistyöttömyyteen.

### **Ikääntyneet työntekijät**

Ikääntyneet työntekijät ovat yksi haavoittuvimmista ryhmistä ja päivä päivältä alttiina erilaisille riskitekijöille. Yksi näistä riskeistä on työttömyys, joka johtaa taloudellisen tilanteen huonontumiseen ja sen seurauksena elämän laadun ja autonomian heikkenemiseen. Iäkkäiden työntekijöiden on vaikea saada uutta työtä, koska heitä pidetään vähemmän joustavina, kunnianhimoisina ja motivoituneina. Heidän halukkuutensa uuden tiedon hankkimiseen on vähäisempää, heillä ei usein ole sopivaa koulutusta, ja monissa tapauksissa heiltä puuttuu tiettyihin töihin vaadittavia taitoja. Työmarkkinat eivät enää toimi, jos näin monet kyvykkäät ja kokeneet ihmiset löytävät itsensä suljettuina työpaikoiltaan ainoastaan ikänsä takia. Yritykset tulisi saada vakuuttumaan iäkkäämpien työntekijöiden palkkaamisen hyödyistä.

### *Slovenia*

Yksi ongelmallinen työttömien ryhmä ovat iäkkäämmät ihmiset. Eurostatin mukaan Sloveniassa, vanhemmat aikuiset (65+) edustavat 16.5% väestöstä, ja luvut kasvavat nopeasti. Vuonna 2060 joka kolmas kansalainen on saavuttamassa tai ylittämässä tämän iän. Sloveniassa ikäryhmässä 55-64-vuotta työllisiä on vain 33% ihmisistä. EU:n keskiarvo on 50%, ja Skandinavian maissa 60%. Haasteena on se, kuinka varmistaa näiden työntekijöiden tai työttömien taidot niin, että he olisivat kelpoisia töihin.

### *Bulgaria*

Tämä kohderyhmä on suurin, koska Bulgarian väestö ikääntyy johtuen negatiivisesta kasvusta. Tämä kohderyhmä on vaarassa pudota ulos työmarkkinoilta, koska ajan tai resurssien puutteen takia heitä ei ole koulutettu uudelleen, taikka he eivät ole ponnistelleet parantaakseen ammattikelpoisuuttaan tai tietokonelukutaitoa.

Euroopan komissio julisti vuoden 2012 sukupolvien välisen solidaarisuuden vuodeksi. Täten syntyi ajatus “jaetuista töistä”. Sen tarkoituksena on saada aikaiseksi työpaikka nuorelle, aloittelevalle työntekijälle, jolla ei ole käytännön tietoa, tai kokemusta ja iäkkäälle, kauan työelämässä olleelle työntekijälle, joka on jo eläköitymässä (esimerkki tämän idean toteuttamisesta on eurooppalainen projekti E-scouts, joka toteutettiin Petko Rachev Slavejkovin yleisessä kirjastossa).

#### *Irlanti*

Useissa raporteissa “iäkkäämmät ihmiset” määritellään yli 50-vuotiaiksi. Kuitenkin saavuttaessaan 65-vuoden iän ihminen poistetaan työttömyysrekisteristä, koska hän sen jälkeen alkaa saada valtion eläkettä.

Tämän projektin tarkoitusta varten me määrittelemme iäkkäämpien ihmisten kohderyhmän 50-65-vuotiaiksi. Monaghanin maakunnassa on kansallista keskiarvoa korkeampi määrä 50-65-vuotiaita väestön keskuudessa. Samaan aikaan kun nuorisotyöttömyys on otsikoissa, yli 50-vuotiaat jätetään huomiotta. Kirjasto on kiinnostunut työllistämään tämän osan väestöä.

### **Vähemmän koulutetut**

Vähemmän koulutetut on työttömien ryhmä, jolla ei ole lainkaan koulutusta tai ne, joilla on alhaisin koulutustaso (korkeintaan toisen asteen koulutus-CSE brit.), taikka ihmiset, jotka ovat käyneet vain joitakin luokka-asteita tai kursseja, eivätkä ole koskaan valmistuneet. Tämä koskee erityisesti naisia, iäkkäämpiä ja maahanmuuttajataustaisia. Vähemmän koulutettujen aikuisten työttömyys auttaa valaisemaan kriisin vaikutusta ja edessä olevia haasteita liittyen aikuisopiskeluun ja työllisyyspolitiikkaan. Uudelleen kouluttautuminen ja alanvaihdokset ovat erittäin tärkeitä tälle ihmisryhmälle. He tarvitsevat erityistä apua ongelmiinsa, henkilökohtaista neuvontaa ja helppoa pääsyä koulutuksellisen infrastruktuurin piiriin.

#### *Itävalta*

Vähemmän koulutetuilla ihmisillä on heikommat mahdollisuudet työmarkkinoilla, ja sen he ovat sen vuoksi suuremmassa riskissä joutua työttömiksi uransa aikana. He tarvitsevat erityistä tukea ongelmiinsa, yksilöllistä ohjausta ja helppoa pääsyä koulutuksellisen infrastruktuurin pariin, jota kirjastot tarjoavat.

#### *Liettua*

Liettuan Työvaihdon tilastojen mukaan vuoden 2014 ensimmäisellä puoliskolla enemmistöllä (noin 80%) nuorista työttömistä henkilöistä on toisen asteen tai alempi koulutus ja

ainoastaan kolmasosa heistä on päteviä. Korkeakoulutuksen omaa ainoastaan 17% kaikista asiayhteyteen kuuluvista nuorista työttömistä. Toisin sanoen suurella enemmistöllä nuorista työttömistä Liettuassa ei ole ammatillista pätevyyttä eikä heillä ole valmiutta integroitua työmarkkinoille. "Julkisten kirjastojen tutkimus Kaunaksen kaupungin asukkaiden vaatimuksista" oli tutkimus, joka tehtiin vuonna 2014, ja siinä asukkaat, joilla oli toisen asteen tai ammattikoulutus, etsivät työllistymismahdollisuuksiin liittyvää tietoa Kaunaksen yleisissä kirjastoissa.

## **Naiset**

Samalla kun miesten (20-64-vuotiaat) työllisyysaste oli vuonna 2012 74,6%, naisilla se oli 62,4% samana vuonna. Kaikissa jäsenmaissa naisten työllisyysasteet ovat alhaisempia kuin miesten vaihdellen kuitenkin suuresti läpi EU:n. Naisten työllisyysasteet pysyvät korkeina huolimatta talouskriisin vaikutuksesta, joka tuottaa työttömyyttä yhteiskunnassa kokonaisuudessaan ja myös naisten keskuudessa.

Vanhemmuus on yksi päätekijöistä sukupuolisten työllisyyserojen taustalla. Naisten, joilla on lapsia työllisyysaste on paljon alhaisempi kuin lapsettomien naisten useimmissa jäsenmaissa, kun taas miehillä se on päinvastoin.

Lisäksi, mitä pidempään naiset ovat työmarkkinoiden ulkopuolella tai työttöminä erityisesti hoitovelvollisuuksiensa takia, sitä vaikeampaa heidän on löytää työtä pitkällä tähtäimellä. Sukupuoliero työllisyydessä kasvaa läpi elämänkaaren ja saavuttaa huippunsa vanhemmassa joukossa. Ero on noin 8,3 prosenttia viitaten nuoriin (20-29-vuotiaat), 12,44. prosenttia keski-ikäisillä (30-54-vuotiaat) ja saavuttaa 14,5 prosenttia vanhempaan ikäluokkaan mentäessä (55-64-vuotiaat).

Naiset voivat tulla vahvemmiksi ja saada enemmän vaikuttavuutta ja voimaa, jos he saavat tietoa oikeuksistaan, taloudellisesta toiminnasta ja poliittisesta liikehdinnästä. Vaikuttavuuden tunne ja voima toteutuvat vasta kun koulutus on lähellä naisten arkipäivän kokemuksia ja rakentaa osallistujille älyllisen, tunne- ja kulttuuripohjan.

### *Slovenia*

vuoden 2013 joulukuussa Slovenian Työllisyyspalveluissa rekisteröitiin 124 015 työtöntä henkilöä, ja 47,9% heistä oli naisia. Naisten työttömyysaste oli 14,2% (miehillä se oli 13,0%). Suurin osa rekisteröidyistä työttömistä naisista oli 30-39-vuotiaita (26,6%). 27,0% naisista (11 914 naista) oli etsinyt työtä yli 24 kuukautta vuonna 2012; suurin osa pitkäaikaistyöttömistä naisista (2 900) oli 25-29-vuotiaita. Köyhyysriskirajan aste työttömien naisten keskuudessa oli 45,5% ja siten vain hieman alhaisempi kuin köyhyysriskirajalla olevien miesten (48,1%).



Työttömien naisten köyhyysrajariskin aste on kasvanut 25% vuodesta 2008.

#### *Irlanti*

Vaikka Irlannissa on tällä hetkellä vähemmän naisia kuin miehiä työttömyysrekisterissä, työttömyysaste naisten keskuudessa pysyy lähes vakaana verrattuna työttömiin miehiin, joka on ollut in vakaassa laskussa vuodesta 2012. Itse asiassa pitkäaikaistyöttömien naisten määrässä oli kasvua rekisterissä silloin, kun pitkäaikaistyöttömiksi kategorisoitujen miesten määrä pysyi vakaana. Tutkimusten mukaan naisten historiallinen rooli toissijaisina elättäjinä yhdessä muiden perheeseen liittyvien velvollisuuksien kanssa merkitsee sitä, että naisilla ei ole samanlaista tarvetta etsiä työtä.

#### *Romania*

Brasovin työmarkkinoihin perustuvan tutkimuksen mukaan eurooppalaiseen projektiin ”Naisten kahvila – motivoivia toimintoja yli 45-vuotiaille naisille” kohderyhmä sisältää: 45-55-vuotiaat naiset; joilla on lapsia; jotka asuvat maaseudulla; jotka ovat kiinnostuneita löytämään työtä. Mikään muu julkinen laitos tai NGO ei työskentele tämän ryhmän kanssa, joka on kaikkein haavoittuvin työmarkkinoilla.

### **Maahanmuuttajat**

Korkeat työttömyysluvut maahanmuuttajien keskuudessa voivat johtua siitä, että he ovat tulleet maahan vastikään, siitä, että heillä ei ole tarpeeksi tietoa työmarkkinoista ja (aikuis)-koulutusjärjestelmästä ja sosiaalisten sekä yrityskontaktien puutteesta. Erityisesti maahanmuuttajanaiset ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnasta. Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä: maahanmuuttajat muista EU-maista; turvapaikanhakijat ja ihmiset, joille on myönnetty turvapaikka; ensimmäinen (syntynyt ulkomailla) ja toinen sukupolvi. Mitä kauemmin maahanmuuttajat työskentelevät talouden alalla, joka ei liity heidän opintoihinsa taikka siihen, mitä he ovat aikaisemmin tehneet, sitä vaikeammaksi palaaminen alkuperäiseen ammattiin muodostuu. Taidot katoavat, ja yhteyden luominen tarvittaviin taitoihin on vaikeaa. Nämä ongelmat kulkevat käsi kädessä monimutkaisen, ei-standardoidun ulkomailla suoritettujen opintojen tunnustamisjärjestelmän kanssa.

#### *Itävalta*

Itävallan työmarkkinoilla maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ja koko ajan kasvava ryhmä. Tähän ryhmään kuuluu ihmisiä, joilla on monipuolinen tieto- ja taitotaso, joka korreloi suoraan koulutustason, erityisesti ammattikoulutuksen kanssa. Tästä syystä maahanmuuttajat ovat epätasaisesti edustettuina pääasiassa sekä korkeimmalla ja alimmalla koulutustasolla.

Syitä siihen, miksi ihmisillä ei siitä huolimatta, että ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa, ole riittävää peruskoulutusta, on vaikea määritellä. Tämän taustalla on usein monia tekijöitä. Toisaalta ei ole mitään takeita, että ne maahanmuuttajat, joilla on hyvä koulutus, saavat opintojaan vastaavaa työtä. Suurelta määrältä yksilöitä tässä kohderyhmässä puuttuu muodollinen koulutus, riittävä tieto omasta tilanteestaan sekä opiskelukokemusta.

#### *Suomi*

Integraatio on suuri haaste Vantaalla, jossa maahanmuuttajien määrä on kasvamassa nopeammin kuin muissa Suomen suurissa kaupungeissa. Erityisesti maahanmuuttajanaiset ovat suuressa vaarassa syrjäytyä yhteiskunnasta.

#### **Ihmiset, joilla on erityistarpeita.**

WEFD (Maailman vammaisten koulutusjärjestö) määrittelee työkyvyttömyyden ei ainoastaan fyysiseksi tai psyykkiseksi kykenemättömyydeksi vaan myös siinä merkityksessä, mitä tulee terveysongelmiin, henkisiin ongelmiin, ongelmiin parisuhteissa, köyhyyteen ja alhaiseen koulutukseen.

Vammaisten/työrajoitteisten keskuudessa työttömyysaste on 13% suurempi kuin niiden, joilla ei ole rajoitteita.

Huumeriippuvaiset ja raitistuneet ovat yksi niitä ryhmiä ihmisistä, joilla on erityistarpeita, ja jotka tarvitsevat erityishuomiota. He ovat usein leimautuneita, ja heillä on vaikeuksia löytää työtä ja sopivaa koulutusta. Kuntoutuneet huumeidenkäyttäjät jätetään oman onnensa nojaan sen jälkeen, kun he voivat paremmin, ja on suuri riski, että he palaavat vanhaan elämäntapaansa. Sen vuoksi uudelleenintegraatio, jossa koulutus on avainasemassa, on huumeriippuvaisille erittäin tärkeää heidän oltuaan useita vuosia pois kotiympäristöstään. Työhaussa kuntoutuneella riippuvaisuudesta kärsineellä ihmisellä on pienentyneet mahdollisuudet löytää työtä. Suurin osa heistä kohtaa leimautumista ja ennakkoluuloja työnantajien taholta.

#### *Slovenia*

Huumeidenkäyttäjille on erityisen tyypillistä, että he alkavat käyttää huumeita hyvin aikaisin (päätoimisen opiskelujakson aikana) jonka tuloksena opinnot jäävät usein kesken. Koska he ovat pääsääntöisesti suorittaneet yläasteen (toisen asteen) taseisia opintoja, heille on tarjolla ainoastaan huonosti palkattuja töitä, joita he eivät ole halukkaita ottamaan vastaan vaan ottavat mieluummin rahaa sosiaaliavun muodossa ja suorittavat ajoittain satunnaisia töitä. Jos työpaikkaa tai jatkokoulutuspaikkaa ei ole välittömästi tarjolla, motivaatio heikkenee, ja monet vajoavat takaisin riippuvuuteen.

On äärimmäisen tärkeää pitää yllä korkeaa motivaatiotasoa koko sen ajan, kun ihmiset osallistuvat tarjottuun ohjelmaan. Oppimisprosessi on olemassa olevien käsitteiden ja näkökulmien laadullinen muutosprosessi, prosessi, jossa on mahdollisuus käydä läpi henkilökohtainen muutos. Koulutus mahdollistaa liikkumisen sosiaalisella asteikolla ja paremmat taloudelliset olosuhteet.

### **Ensimmäistä työtä etsivät/nuoret työttömät**

Sanontaa, joka viittaa nuorisoon “menetettyinä sukupolvena” käytetään Kansainvälisen Työjärjestön (ILO) raporteissa ja muissa maailmanlaajuisista työttömyydestä ja työvoimasta koskevissa tutkimuksissa. Maailmanlaajuisen nuorten työttömyysasteen (15-24-vuotiaissa) on ILO:ssa arvioitu olevan vuonna 2013 12,6%, joka on lähellä kriisin huipun 2009 lukemaa 12,7%. Absoluuttisina arvoina tämä prosentti merkitsee 73,4 miljoonaa nuorta henkilöä, ja kehityssuunta on nouseva.

Työtä etsivien ammattitaidon ja työnantajien vaatimien tietojen ja taitojen välisestä eroavaisuudesta puhutaan paljon. Ja tämä ero kasvaa koko ajan. Ammattitaidon puutteen kanssa on yhtä aikaa olemassa vastakkainen tosiasia: ylikoulutetut nuoret työnhakijat.

Euroopan maissa nuorten yritteliäisyyden aktiivinen mukaan ottaminen on erittäin tärkeä osa politiikkaa.

#### *Bulgaria*

Vuonna 2013 nuorten (15-24-vuotiaat) vuotuinen työttömyysaste EU:ssa oli 23,3%. Bulgariassa se oli 28,4% joka asettaa Bulgarian 8. sijalle EU:ssa. Nuorten työttömyyden dynamiikka Bulgariassa seuraa yleisiä eurooppalaisia suuntauksia. Samaan aikaan joukko tekijöitä, jotka johtuvat maan työmarkkinoiden rakenteellisista ongelmista, vähäisesti uudistetusta koulutusjärjestelmästä, aikaan sopimattomasta työläinsäädännöstä ja joistain kulttuuritekijöistä, vaikuttavat bulgarialaisten nuorten alhaisempaan taloudellisen aktiviteetin määrään ja vaikeampaan pääsyyn työmarkkinoille.

#### *Romania*

15% romanialaisista nuorista on “liian” koulutettuja työmarkkinoiden vaatimuksia ajatellen. Ja tämä luku on korkeampi Romaniassa kuin Iso-Britanniassa ja Saksassa. Kaikki nämä pysyvät vaikeudet yhdessä hidastuneen maailmanlaajuisen talouskriisin elpymisen kanssa 2012 ja 2013 ovat johtaneet välinpitämättömyyteen ja pessimismiin. Yhä useammat nuoret ovat luopuneet työhausta, ja monet tyytyvät töihin, joihin he ovat ylikoulutettuja. Tänä päivänä 9000 lasta asuu laitoksissa. Tuhannet ovat palanneet perheisiinsä, tai heidät on adoptoitu hyviin perheisiin.

Niille lapsille, jotka edelleen asuvat laitoksissa kasvaminen nuoriksi aikuisiksi merkitsee sitä, että heidän täytyy lähteä laitoksesta elämään itsenäistä nuoren aikuisen elämää. Tätä varten heidän täytyy varmistaa toimentulonsa. Ilman perheen ja ystävien tukea nuorten on vaikea päästä nuorilta muutenkin suljetuille työmarkkinoille. Sen vuoksi kirjasto haluaa osoittaa koulutusohjelman tälle ryhmälle, ja vuosien varrella meillä on ollut yhteys näihin nuoriin eri ohjelmien kautta.

#### *Liettua*

Liettuan Työvaihdon viimeisimpien tietojen mukaan 42%:lla rekisteröidyistä nuorista työttömistä ei ole työkokemusta. Osa toiselta asteelta, ammatti-, korkeakoulu- ja ammattikorkeakouluista valmistuneista jää työttömiksi. Kaunaksessa toimii tällä hetkellä 5 ammattikorkeakoulua ja 11 yliopistoa. Nuoret ovat merkittävä osa Kaunaksen väestöä. Vuoden 2013 alussa Kaunaksen maakunnassa oli asukkaita 600 000, josta noin 20% (120 000) koostui 15-29-vuotiaista nuorista. Vuoden 2013 KCPL:n (Kaunaksen Maakuntakirjasto) tilastojen mukaan korkeakoulujen opiskelijat muodostivat 62% (yli 10 000) kaikista kirjaston käyttäjistä.

### **2.1.2. Tilanne työttömyyden alalla, työvoimamarkkinoilla, koskien erityistoimia ja koulutuksellisia mahdollisuuksia työttömille paikallisissa yhteisöissä.**

Johtuen maailmanlaajuisesta talouskriisistä kaikki modernit teollisuusyhteiskunnat ovat kohdanneet saman ongelman: työttömyyden. Kaikkein alttiimpia ryhmiä ovat pitkäaikaistyöttömät, alle 25-vuotiaat ja maahanmuuttajat. Sen enempää työmarkkinalaitokset kuin siirtymävaiheen alussa voimassa ollut lainsäädäntö eivät ole kyenneet selviytymään uudesta tilanteesta. Toisaalta yritykset tarvitsivat joustavuutta kyetäkseen selviytymään nopeista taloudellisista muutoksista, uusien teknologioiden käyttöönotosta tuloksen ja kilpailukyvyn parantamiseksi markkinoilla. Toisaalta myös laaja joukko työttömiä vaati tukitoimia uusien työpaikkojen löytämiseksi ja tieto- ja taitotason muuntamiseksi vastaamaan työmarkkinoiden uusia vaatimuksia.

#### **Työmarkkinayhteenveto**

OECD:n mukaan 65% 15-64-vuotiaasta työikäisestä väestöstä on palkkatyössä. Eurooppalainen Työllisyysstrategia (EES) on pääasiallinen väline jäsenvaltioiden työmarkkinoiden ja työllisyyspolitiikan uudistamiseen kohdistuvien ponnistusten koordinoimiseksi. Viime vuosina EES:n on huomioitu saaneen aikaan onnistuneita muutoksia niin toimintatapoihin liittyvän

ohjauksen kuin koordinoinninkin suhteen jäsenvaltioissa.

Oppimistoimintojen suunnittelemiseksi työttömille on erittäin tärkeää ymmärtää työmarkkinoiden luonteenpiirteitä ja toimintaa kumppanimaissa. Paikallisten yhteisöjen tarpeiden parempi ymmärtäminen auttaa kirjastoja luomaan sopivia palveluja asiakkaille.

Lyhyt kuvaus työmarkkinoista kumppanimaissa:

## **Työmarkkinat ja työttömyys**

### *Slovenia*

Slovenia kohtasi työttömyyttä ensimmäisen kerran 1990-luvulla maan tultua itsenäiseksi. Nyt olemme taas kohdanneet työttömyyden kasvua vuodesta 2008 talouskriisin nousun myötä. Myös teknologian kehitys vaikuttaa työttömyyslukuihin: monilla yrityksillä on teknologista ylijäämää. Yhä useammat yritykset menevät konkurssiin. Monilla ammattialoilla työskentelevät, kuten esimerkiksi rakennus-, tekstiili- ja huonekalualalla työskentelevät ja vastaavilla ammattialoilla työskentelevät jäävät ilman työtä. Vuonna 2014 Sloveniassa oli 120 000 rekisteröityä työtöntä, mutta epävirallinen luku on vieläkin korkeampi.

### *Bulgaria*

Bulgaria on kehittänyt Kansallisen Strategian väestökriisistä selviytymistä varten. Sen vuoksi tämän analyysin keskiössä ovat nykyiset ja tulevat väestötieteelliset ongelmat työmarkkinoilla ja niiden mahdolliset uhat ja riskit koskien työntekijöitä. Ne todettiin ja luokiteltiin liittyen useisiin alkutekijöihin: väestön väheneminen, vanheneva väestö, muuttoliike. Ellei modernisaation saavuttamiseksi suoriteta huomattavia teknologisia, taloudellisia ja ammatillisia muutoksia, työllisyyspotentiaalia koskevat ongelmat tulevat muodostumaan kriittisiksi työmarkkinoilla. Työvoiman 15-64 absoluuttisen määrän supistuttua kolmen vuoden ajan (98,2 prosentista vuonna 2008) vuonna 2011 negatiivinen kehityssuunta alkoi pysähtyä. Vuonna 2012 indeksi on tasan 100.0 ja vuonna 2013 rekisteröitiin näennäinen 100.05:n kasvuideksi.

Seuraavana vuonna työmarkkinat olivat melko dynaamisia ja kasvavassa määrin kilpailukykyisiä ajatellen uusien yritysten tuloa ja olemassa olevien laajentumista. Ulkoistavassa teollisuudessa on huomattavissa isojen työnantajien yhä kasvava keskinäinen kilpailu, yhä erikoistuneempien ja asiantuntijuutta vaativien töiden lisääntyminen, ja sen ajan lyheneminen, jona ihmiset löytävät uuden työpaikan liikkeudessaan tällä sektorilla.

### *Irlanti*

Viimeisten 15 vuoden aikana Irlannin työttömyystilanteessa on nähty valtavia muutoksia työttömyysasteen noustua vuoden

2001 3,6%:sta 15,1%:iin vuonna 2012. Suurin enemmistö työpaikansa menettäneistä on työskennellyt rakennusalaalla, jossa tapahtui 62%:n työpaikkojen menetys, seuraavaksi tulivat maatalous ja teollisuus. Monilla, jotka menettivät työpaikkansa näillä aloilla, on sen verran suppea ammattitaito, että se ei riitä sijoittumiseen toiselle talouden alalle. Viimeisimmät, vuonna 2014 julkaistut luvut osoittavat, että työttömyys on ollut viimeisten kuukausien aikana laskussa ja on nyt saavuttanut 10,6%:n. Tämä viimeisin luku edustaa 356 112 ihmistä, jotka ovat rekisteröityneet Irlannin työttömyysrekisteriin (Live Register) ja se merkitsee lähes 40 000 ihmisen vähennystä edellisestä joulukuusta.

#### *Itävalta*

Samalla kun Itävallan työttömyyden kokonaisprosentti on laskenut 0, 2% verrattaessa marraskuuta 2013 (5,1%) ja marraskuuta 2014 (4,9%), ja on täten Euroopan unionin matalin (seuraavana on Saksa 5,0%), työttömyydessä on silti tapahtunut koko ajan kasvua vuodesta 2008 (3,8%), jolloin maailmanlaajuisen talouskriisin katsotaan alkaneen. Toinen tämänhetkinen suuntaus on se, että perinteiset sukupuoleen perustuvat työttömyysluvut (naisten työttömyys on ollut suurempaa kuin miesten) ovat tehneet täyskäännöksen johtuen siitä, että jo aikaisemmin mainitulla, vuonna 2009 alkaneella talouskriisillä on ollut merkittävä vaikutus perinteisesti miehisille taloudenaloille (esim. rakennus- ja teollisuusala). Tällä hetkellä (marraskuu 2014) miesten työttömyysluvut ovat kaikkien aikojen korkeimmat (5,3% vuoden 2008 3,6 prosentista), kun taas naisten työttömyys on pysynyt melko muuttumattomana (4,5% verrattuna 4,1%:iin vuonna 2008).

#### *Romania*

Romanian työmarkkinat ovat käyneet läpi perusteellisia muutoksia poliittisten, taloudellisten ja sosiaalisten uudistusten toimeenpanon myötä. Ennen joulukuuta 1989 valtio takasi täystyöllisyyden, kun taas nykyään Romaniaa on kohdannut suhteellisen korkea työttömyys, jonka kesto on pidentymässä. Tilastot osoittavat, että verrattaessa työllisten määrää vuonna 1989, työntekijöiden määrä on pudonnut jatkuvasti 9 miljoonasta nykyiseen 8 miljoonaan. 2,2 miljoonaa näistä työntekijöistä on maatalouden työntekijöitä ja 1,1 miljoonaa valtuutettuina luonnollisina henkilöinä, perheyriyksen jäseninä.

Sen lisäksi, joiden epävirallisten tilastojen mukaan yli 2 miljoonaa Romanian kansalaista työskentelee ulkomailla. Maastamuutolla on ollut joukko myönteisiä vaikutuksia, kuten työttömyyden, köyhyyden ja sosiaalisten ongelmien vähentyminen, erityisesti maaseudulla ja liittyen niihin aloihin, joihin viime vuosien talouskriisi on vaikuttanut eniten. Samaan aikaan se on kuitenkin johtanut työvoimapulaan joillakin aloilla, kuten rakennusala, maatalous, turismi, rakennustarvikeala, mekaanisten prosessien ala, vaatetus- ja nahkatarvikeala.

### *Suomi*

Suomi kärsii tällä hetkellä lamasta. Työttömyysaste oli joulukuussa 2014 8.8%. Tämä tarkoittaa sitä, että työttömiä on ollut 27 000 enemmän kuin vuosi sitten. Työmarkkinoiden rakenteelliset muutokset vaikuttavat yhteiskuntaan joka tasolla. Automaatio ja itsepalvelu ovat korvaamassa monia perinteisiä ammatteja. Työtä haluavien määrän ja tarjolla olevien työpaikkojen välillä vallitsee epäsuhta. Työttömiltä työntekijöiltä saatavaa puuttua töihin tarvittavaa ammattitaitoa, taikka he eivät asu siellä, missä töitä olisi tarjolla. Suomessa tämä tarkoittaa sitä, että maan pohjoisosat kärsivät vakavasta työttömyydestä. Erityisesti Etelä-Suomessa on puolestaan tarjolla töitä joillain matalapalkkalaoilla. Näitä töitä tekevät yhä useammin maahanmuuttajat,

### *Liettua*

Viimeisen viiden vuoden aikana (2010-2014) työvoiman kysyntä Liettuassa on vaihdellut epätasaisesti; viime aikoina kysyntä on kuitenkin ollut kasvamaan pain, ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan välisestä erosta on tulossa vähemmän merkittävä. Koska mahdollisuudet saada töitä ovat kasvaneet, alkaa työttömyys olla harvinaisempaa. Sosiaaliturva- ja työmarkkinajärjestelmiä on myös uusittu Liettuassa. Tilastojen mukaan työttömyys Liettuassa on vähentynyt vuosien 2010 ja 2014 välillä (vaihdellen 303,1 tuhannesta 263,6 tuhanteen). Vuonna 2014 työllisten määrä yltää 177,8 tuhanteen (67% työttömistä). Joka kolmas näistä henkilöistä on alle 29-vuotias, joka viides on yli 50-vuotias ja joka seitsemäs on ollut työttömänä pidemmän aikaa. Erilaisiin koulutuksiin ohjattujen määrä on 59.000 (22% työttömistä).

## **Toimintaperiaatteet**

Toimintaperiaatteilla on ratkaiseva merkitys siinä, miten maa vastaa kielteisiin taloudellisiin kehityssuuntauksiin ja yleisiin kriiseihin. Tässä dokumentissa esitellään aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, työsuojelulainsäädäntöä ja hyvinvointiuudistuksia.

Kansalliset ja paikalliset toimintaperiaatteet työttömyyden alalla määrittelevät myös julkisten kirjastojen työttömien käyttäjien kanssa tehtävää työtä.

Lyhyt toimintaperiaatteiden kuvaus kumppanuusmaissa:

### *Slovenia*

Hallitus on ottanut käyttöön toimeenpanoasiakirjan (AEP-luettelo) – Suunnitelma aktiivisten työllisyystoimenpiteiden toteuttamiseksi vuosille 2013 ja 2014. Työmarkkinoita säätelevän lain määritelmän mukaan aktiivinen työllisyyspolitiikka (tästäed: AEP) on joukko työmarkkinatoimenpiteitä, joiden päämäärä on kasvattaa työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä lisäämällä ihmisten työllistettävyyttä työmarkkinoilla ja lisäämällä työnantajien



kilpailukykyä ja joustavuutta.

Slovenian Työvoimapalvelut on kansallinen instituutio, joka on vastuussa erilaisten työllisyyteen liittyvien toimintojen toteuttamisesta, työllisyysohjelmista, apurahoista, uraohjauksen toteuttamisesta, työttömyysvakuutuksesta, väliaikaisen tai satunnaisen työn välittämisestä oppilaille ja opiskelijoille, työllisyydestä ja työpaikoista ulkomaalaisille. Sillä on alueellisia toimistoja, jotka suorittavat ammatillisia ja operatiivisia tehtäviä, jotka liittyvät alueen instituutin toimintoihin.

Työllisyyttä edistävien ohjelmien yhteydessä Slovenian Työllisyyspalvelut tarjoavat avustuksia tai osittaista korvausta kuluista, joita syntyy uuden työvoiman palkkaamisesta (tiettyjen ehtojen vallitessa).

Euroopan komissio on hyväksynyt operatiivisen ohjelman Slovenialle yhtenäistämistoimenpiteiden toteuttamiseksi vuosille 2014-2020. Euroopan Sosiaalirahasto tulee osallistumaan pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja iäkkäämpien sekä huonommin koulutettujen työllistämisen parantamiseen.

#### *Bulgaria*

Bulgarian alueiden ja kuntien taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen suunnittelemiseen ja ennustamiseen liittyvän strategisen ja integroidun lähestymistavan vahvistaminen tulee pysymään ohjelmassa jatkossakin: Bulgarian tasavallan alueellisen kehittämisen kansallinen strategia (2012-2022); Alueellisen kehittämisen strategiasuunnitelmat 2-tason alueilla (2014-2020); Alueelliset kehittämisstrategiat (2014-2020); Kuntien kehittämissuunnitelmat (2014-2020).

Alueellisen kehityksen dynamiikkaa määrittelee pääasiassa suurten ja keskisuurten kaupunkien kehitys Bulgariassa.

Suurin osuus kansallisen bruttoarvonlisän ja bruttokansantuotteen muodostumisessa on Sofialla ja kuudella suurimmalla kaupungilla.

Suurten kaupunkien verkosto, jotka ovat kehityksen avainkeskuksia ja generaattoreita, on jakautunut epätasaisesti maassa. Tämä aiheuttaa ja kasvattaa eräänlaisia "keskus-syrjäseutu"-ongelmia ja luo alueiden välisiä ja sisäisiä eroavaisuuksia ja epäsuhtia. Ei ole epäilystäkään siitä, että erot lounaisen alueen ja muiden NUTS2-alueiden välillä johtuvat pääkaupungin Sofian korkeasta kehitysasteesta. Pääkaupunki ja sen ruuhka-alue dominoi kansallista aluetta vahvemmin kuin menneinä aikoina ja siirtää "keskus-syrjäseutu"-ongelman kansalliselle tasolle.

#### *Irlanti*

Vuonna 2012 Irlannin hallitus esitteli neljän vuoden suunnitelman työttömyyden torjumiseksi Irlannissa. "Työpolut"-dokumentti sisälsi 50 kohdan toimintasuunnitelman, joka linjasi ne toimenpiteet, jotka hallitus suorittaisi viidessä kohdassa. Tämä on muokannut pohjan lukuisille uusille



toimenpiteille ja – malleille liittyen työttömyyteen. Nämä viisi kohtaa ovat: 1) Parempi kosketus työttömiin; 2) Enemmän aktivointipaikkoja ja – mahdollisuuksia työttömyysrekisterissä (Live Register) oleville; 3) Esteiden poistaminen työttömien mahdollisuuksien tieltä; 4) Työnantajien kannustaminen luomaan enemmän töitä työttömille; 5) Instituutioiden uudistaminen tuottamaan parempia palveluita.

Hallitus aikoo auttaa 75 000 pitkäaikaistyötöntä takaisin töihin vuoden 2015 loppuun mennessä ”Työpolut”-strategian avulla. Yli 46 000 pitkäaikaistyötöntä on palannut takaisin työhön Sosiaalivalvontaosaston valvoman ”Työpolut”-strategian vuonna 2012 tapahtuneen esittelyn jälkeen.

#### *Itävalta*

Työttömyyden vähentäminen ja työpaikkojen turvaaminen samoin kuin pysyvän täystyöllisyyden saavuttaminen pitkäksi ajaksi ovat Itävallan työmarkkina- ja työllisyyspolitiikan tärkeimmät kohteet. Itävallan julkisten työllisyyspalveluiden ydintehtävä on sovittaa työvoiman tarjonta ja kysyntä pohjautuen tehokkuuteen, talouteen ja kohdennuskriteereihin. Yhdistäessään liittovaltion ja yksityisiä instituutioita AMS (Julkinen Työvoimapalvelu) on kaikkein tärkein palvelun tuottaja Itävallan työmarkkinoilla.

Sen perustaminen vuonna 1994, jonka Julkisen Työllisyyspalveluasiakirjan (AMSG, 1994) läpimeno teki mahdolliseksi, ja sitä seuraava siirtyminen liittovaltion hallinnosta ja uudelleenorganisaatiosta erilliseksi lailliseksi yksiköksi, AMSG täyttää sekä julkisen toimijan että yksityisen sektorin liikeyrityksen roolin. Sen lukuisia tehtäviä ovat:

1) Aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden toteuttaminen (tiedonjako, neuvonta, työhönsijoitus sekä avunanto työntekijöille ja työnantajille; 2) Tuottamalla ammattikoulutusta nuorille sopivan harjoittelun ja erilaisten täydennyskoulutusten kautta esim. valtuuttamalla harjoittelumahdollisuuden tarjoavan yrityksen tuottamaan yli yrityksen oppisopimuskoulutusta Ammattikoulutuslain (BAG); §30 pykälän mukaisesti; 3) Työttömyyskorvausvaatimusten todentaminen ja korvausten maksaminen työttömyyden tapauksessa (Työttömyysvakuutuslaki AVG); 4) Muut työmarkkinatoimet kuten kolmannen maan kansalaisen hyväksyminen työmarkkinoille (Laki koskien ulkomaan kansalaisten työllistämistä-AusIBG).

Kahta viimeistä kohtaa valvoo julkinen hallinto ja niitä suojaa liittovaltiolaki. Erityisen tärkeä suurelle yleisölle on Työttömyysvakuutuslaki, joka kattaa sosiaaliturvan (eläketurvan, sairausvakuutuksen ja osittain työtapaturmavakuutuksen) työttömyyden kohdatessa.

Työttömyysvakuutusturvamaksut ja työttömyyskorvaukset rahoitetaan pääasiassa työntekijöiden ja työnantajien palkkoihin perustuvista maksuilla.

### *Romania*

Ensimmäinen kansallinen uudistusohjelma 2007-2010 NRP syntyi vastaamaan työmarkkinoiden lyhyen ja keskiaikavälin haasteisiin: nuorten ja heikommassa asemassa olevien vähäinen osallisuus työmarkkinoilla, suuri työttömyys maataloudessa ja henkilöresurssien huono laatu. NRP 2007-2013:n sisältämät määräykset työllisyystoimenpiteistä liittyvät seuraaviin: 1) Työmarkkinoiden joustavuus, tuloverotuksen ja laittoman työn vähentäminen ja 2) Työllistymisen kehittäminen lisäämällä osallisuutta aktiivisissa työllisyystoimenpiteissä; 3) Toimenpiteet työmarkkinoilla heikoimmin edustettuina olevien ryhmien houkuttelemiseksi ja säilyttämiseksi, kuten nuoret (15-24-vuotiaat), vanhemmat työntekijät (55-64-vuotiaat), maaseutualueiden asukkaat, erityisesti alipalkatut, perheessä työskentelevät itsensä työllistävät tai ne, joiden toimeentulo on kytköksissä maatalouteen ja jotka ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnasta (keskiössä vammaiset ja romanit) sekä naiset (toimenpiteet liittyen naisten ja miesten yhtäläisiin oikeuksiin); 4) Ammattitaidon ja pätevyyden kehittäminen parantamalla pääsyä opetuksen ja koulutuksen pariin.

Vuonna 2009 Romanian hallitus otti käyttöön 28 kriisin vastaista toimenpidettä, joihin kuuluu työttömyysasteen pitäminen kohtuullisissa rajoissa, verotuksen säilyttäminen tasaisena 16%:ssa ja arvonlisäveron 19%:ssa, sekä allokation noin 20%:ssa sijoitusbudjetista. NRP:n mukaan työmarkkinatoimenpiteet tähtäsivät kumppanuuden kehittämiseen koulutusinstituutioiden ja koulutuksen tuottajien kanssa. Vuoden 2011 lopulla NEA on pannut toimeen 44 projektia, joiden tuloksena on syntynyt työllisyyttä ja koulutuspalveluja.

### *Suomi*

Kansalaisia kannustetaan kehittämään kykyjään, ja tarjolla on paljon mahdollisuuksia opiskella työn ohella. Pitkäaikaistyöttömille (yli 500 päivää työttömänä yhtäjaksoisesti) työvoimatoimistot tarjoavat erilaisia lyhyitä työjaksoja, jotka valtio ja kunnat kustantavat. Erityishuomiota kiinnitetään alle 25-vuotiaisiin ja pian eläkkeelle siirtyviin. Myös erilaisista rajoitteista kärsiville tarjotaan lyhyitä työjaksoja työttömyyskorvauksen kanssa. Ihmisiä kannustetaan myös yksityisyrittäjyyteen. Mutta koska työttömyys on rakenteellista, tarvitaan radikaaleja toimenpiteitä maan kilpailukyyn parantamiseksi. Investoimalla nuoriin, pitkäaikaistyöttömiin ja erityisesti työelämän laatuun työllisyysaste kasvaa. Korkea pitkäaikaistyöttömyys ja nuorisotyöttömyys ovat pienentäneet talouskasvua ja hyvinvointia, ja julkinen talous on epätasapainossa. Pääsy työmarkkinoille paranisi ja työmarkkinoiden epäsuhta helpottuisi, jos työttömyysaste

alentuisi. Työstä voidaan tehdä houkuttelevampaa ja uria pidentää parantamalla työelämän laatua.

#### *Liettua*

Liettuan tasavallan laki työllisyystuesta sisältää ne perustuslailliset oikeudet työhön ja ammattiin, jotka valtio takaa kansalaisille. Liettuan työvoimakeskus ja sen alueelliset toimistot noudattavat ja edesauttavat tätä lakia, ja se määrittelee työnhakijoita koskevat säännökset. Samalla työmarkkinoita valvovat ja aktiiviset työmarkkinatoimenpiteiden suorittamisen ehdot on erikseen kirjattu Liettuan tasavallan lainsäädäntöön: ”Työmarkkinan valvonnan ehdot ja muut toimintamallit”. ”Työmarkkinatoimenpiteiden suorittamisen ehdot ja muut toimenpiteet.”

Työttömyyden vähentämiseksi Liettuassa on otettu käyttöön aktiivisia ja passiivisia strategisia sosiaalipoliittisia toimia. Olennaisia passiivisia työmarkkinatoimenpiteitä ovat tuettu työllisyys, ammatillinen koulutus, joka tarjoaa pätevöitymiskoulutusta työttömille ja työkäisille kansalaisille, tukea uusien työpaikkojen luomiselle, apua työttömien alueelliseen liikkumiseen. Passiivisen työmarkkinapolitiikan päämäärä Liettuassa on tarjota työttömälle rahallista tukea ja muuta aineellista apua turvaamaan henkilölle ja hänen perheelleen ainakin minimielintaso.

Ne ihmiset Liettuassa, jotka etsivät työtä voivat rekisteröityä alueellisiin työvoimatoimistoihin. Täten heillä on mahdollisuus hyötyä valtion työllisyystukitoimista kuten työmarkkinapalveluista, aktiivisista työmarkkinatoimenpiteistä sekä erilaisista työllisyystukiohjelmista ilmaiseksi.

#### **Koulutukselliset mahdollisuudet työttömille paikallisissa yhteisöissä.**

Kumppaneiden paikallisissa yhteisöissä on erilaisia opiskelumahdollisuuksia työttömille liittyen erilaisiin opiskelutoimintoihin ja niiden saatavuuteen. Jotkut tuottajat tulevat voittoa tuottamattomalta tai valtion ulkopuoliselta sektorilta, toiset tulevat yrityksistä. Sen lisäksi, että ne antavat tietoa työnhakumahdollisuuksista, ne myös rohkaisevat osallistujia elinikäiseen oppimiseen, itsensä kehittämiseen ja erityisesti tulemaan aktiivisemmiksi parantamaan asemaansa yhteiskunnassa.

#### *Slovenia*

- Slovenian Työllisyyspalvelut on yksi tärkeimmistä instituutioista työmarkkinoilla. Se on itsenäinen laillinen yksikkö, jolla on julkisen laitoksen asema, ja joka toimii yhdenmukaisesti Slovenian tasavallan alueella. Sen pääasiallisia tehtäviä ovat työhön sijoittaminen ja uraneuvonta, ohjauksen ja työttömyysvakuutuksen

- toimeenpaneminen, aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden suorittaminen, työlupien myöntäminen ja ulkomaalaisten työllistäminen, arviointi, kehittäminen sekä muut tekniset aineistot, jotka liittyvät instituutin toimintoihin, sekä tiedon tuottaminen työmarkkinoista, ja yleisen tiedon tuottaminen.
- Julkinen laitos Cene Štupar - Ljubljanan koulutuskeskus on yksi tärkeimmistä organisaatioista aikuiskoulutuksen alalla Sloveniassa. Julkinen instituutti on tunnettu muodollisten ja epämuodollisten ohjelmien monipuolisesta valikoimasta kaikille ikäluokille. Viimeisen kymmenen vuoden aikana se on saavuttanut suurta kehitystä toisen asteen koulutuksessa aikuisille kansallisen ammattipätevyysvaatimusten mukaisilla kelpoisuustodistuksilla ja verifikaateilla sekä laajentamalla ja uudistamalla vieraiden kielten valikoimaa ja Slovenian kielen oppimismahdollisuuksia ulkomaalaisille.
- Papilot on johtava slovenialainen organisaatio työllisyyden, koulutuksen henkilöpotentiaalin kehittämisen alalla. Heidän missionsa on yksilöiden ja yhteisöjen elämänlaadun parantamisesta huolehtiminen.
- Prah-koulutuskeskus tuottaa muodollisia koulutusohjelmia tarjoten asiantuntijuutta, seminaareja, luentoja, konferensseja logistiikan ja kuljetuksen alalla elämänikäisen oppimisen viitekehyksessä. He osallistuvat paikallisten yritysten ja muiden koulutuslaitosten kehittämisprojekteihin, joita toimivaltaiset ministeriöt lanseeraavat.

#### *Bulgaria*

- Nuorten toimintojen ohjelma Veliko Tarnovon kunnassa 2012-2015: ohjelma pyrkii luomaan suotuisat olosuhteet nuorten säilyttämiselle, kehittämiselle ja nuoriin sijoittamiselle Veliko Tarnovossa. Muodollisen ja epämuodollisen koulutuksen alalla päämääränä on optimoida institutionaaliset olosuhteet nuorten osallistumiselle luomalla erilaisia foorumeita tietoisuuden, henkilöresurssien sekä ammatillista kehittymistä varten.
- Inter-etnisen vuoropuhelun ja suvaitsevaisuuden keskus "Amalipe"- Veliko Tarnovo: koulutuksellinen integraatio on avain romaanien tasavertaiseen integraatioon bulgarialaisessa yhteiskunnassa. Se on olennainen ja välttämätön osa Bulgarian koulutuksen uudistamista: ilman romaaniyhteisön koulutuksellista integraatiota Bulgarian koulutusjärjestelmä jäisi vieraaksi suurelle osalle Bulgarian kansalaisia, eikä se pystyisi vastaamaan eurooppalaiseen vaatimukseen kattavasta koulutuksesta eikä työmarkkinoiden vaatimuksiin hyvin koulutetusta työvoimasta.
- Veliko Tarnovon Pyhän Kyrilloksen ja Pyhän Methodiuksen yliopiston koulutuskeskus: Päätehtävä on opiskelijoiden ja tutkintoa suorittavien täydennys- ja uudelleen koulutus,

- lyhytkestoisten kurssien järjestäminen tuleville opiskelijoille ja muille.
- Alueellinen Petko Rachev Slavejkovin aluekirjasto paikallisen yhteisön koulutuksellisenä keskuksena: Ajanjaksona 2010-2014 kirjasto järjesti ohjelmien "Globaalit kirjastot - Bulgaria" ja Naisten kahvila 45+" erilaisia koulutusohjelmia työttömille ja vammaisille ihmisille.

#### *Irlanti*

Koulutuksellisia ja opiskelumahdollisuuksia Monaghanin kunnassa järjestää Monaghan/Cavan Koulutus- ja opiskelulautakunta eri paikoissa ja eri keinoin kuten kokopäiväisiä kursseja Monaghanin Täydennyskoulutuslaitoksessa ja aikuiskoulutustunteja, joita järjestävät paikalliset ETB (koulutus- ja Opiskelulautakunta) koulut ja paikalliset yhteisöt.

- Aikuiskoulutustunnit: Monaghan & Cavan ETB on laajentanut sertifikoitujen kurssiensa valikoimaa iltaohjelmassaan. Tämä on vastaus siihen, että yhä useammat opiskelijat ja työnantajat vaativat tutkintotodistuksia. Kurssivalikoima sisältää peruslukutaidon, tietotekniikan kursseja, eurooppalainen ajokortti-, kieli-, keitto- sekä valokuvaus & tietokonepohjaisia kirjanpitokursseja. Monaghanin Täydennyskoulutuskeskus tarjoaa valikoiman kokopäivän kursseja seuraavilla aloilla: taiteellisia & luovia opintoja, yritys ja hallinto, hoiva-ala, tietokone- ja tekniikka, varhaiskasvatus, hiukset ja kauneus, vapaa-aika ja turismi, tiede ja ympäristö.

Koska Monaghan on maaseutualuetta, ja sijaitsee Pohjois-Irlannin rajan läheisyydessä, mahdollisuudet saada korkeakoulututkinto tai jatko-opiskelumahdollisuudet ovat rajalliset, joten usein täytyy matkustaa maakunnan ulkopuolelle jollekin suuremmalle kaupunkialueelle, jotka tarjoavat teknologian ja yliopistokoulutusta. Käytössä on lukuisia hankkeita ja apurahoja, jotka kannustavat niitä, jotka ovat työttöminä taikka matalapalkkaisessa työssä palaamaan opiskelemaan. VTOS:in (Ammattikoulutushanke) ohjelmassa pitkäaikaistyöttömät voivat osallistua kokopäiväiseen koulutukseen.

#### *Itävalta*

Aikuiskoulutuskenttää Itävallassa luonnehtii suuri joukko laitoksia, jotka erilaisin tavoittein pyrkivät luomaan koulutuksellista infrastruktuuria aikuisille oppijoille. Aikuiskoulutus Itävallassa jakautuu ammatti- ja yleisiin jatkuviin opintoihin. Jatkuvan ammattikoulutuksen päämäärä on pätevytyminen työelämään. Sen pitäisi turvata työpaikka ja tehdä ammattiin paluun sekä uralla etenemisen mahdolliseksi. Yleisen koulutuksen tavoitteet eivät voi olla näin käytännöllisiä. Siinä pyritään enemmänkin itsensä kehittämiseen.

Itävallan suurimpia opiskelu- ja jatkokoulutuslaitoksia ovat:

- BFI –Työurien edistämiskeskus antaa kattavaa koulutusta ja opetusta. Näihin kuuluvat yrityskoulutus, työmarkkinakoulutus, työharjoittelu, koulu- ja akateemiset tutkinnot samoin kuin kansainvälisesti tunnustetut tutkintotodistukset.
- WIFI – Kaupan ja teollisuuden esitämiskeskus kehittää jatkuvasti uusia koulutustuotteita kaikilla aloilla – kielistä tekniikan kursseihin kulloistenkin taloudellisten tarpeiden mukaisesti
- Aikuiskoulutuskeskukset tarjoavat suuren valikoiman erilaisia kursseja ja luentoja. Keskiössä ovat kulttuuri, yhteiskunta, kielet, terveys ja tietotekniikka ja tavoitteena pätevöityminen. On myös kursseja, jotka on suunniteltu työssäkäyville. Osa on tarkoitettu erityisesti työttömille, kotiäideille ja eläkeläisille.
- Maaseudun jatkokoulutus on tarkoitettu maaseudulla asuville, erityisesti maanviljelijöille.
- Ammattikoulutuskeskus tarjoaa ammattijatkokoulutusta Itävallan Työvoimatoimiston kanssa seuraavilla aloilla: työharjoittelu, työssäoppiminen.
- VFQ: Naisten koulutusyhdistyksen tavoitteena on parantaa naisten ja maahanmuuttajien asemaa tarjoamalla neuvoja, koulutusta ja opetusta.
- Pohjois-Itävallan Koulutusvirasto

Työnhakijoille, työhönpalaaajille, marginaalisille työntekijöille, äitiyslomalla oleville mutta myös työntekijöille tietyin ehdoin. Koulutusviraston kurssimaksut, oppimateriaalit kuten kirjat ja majoituskustannukset kustannetaan.

### *Romania*

Koulutuksen tuottajat on jaoteltu koulutusohjelmien mukaisesti:

- Yhtäältä on joukko organisaatioita, jotka ainoastaan tai pääasiassa tarjoavat valmennus-, uudelleen koulutus- ja johdantokursseja; näillä organisaatioilla erikoistumisaste on alhainen, ja ne tarjoavat laajan valikoiman kursseja sekä pyrkivät maksimoimaan organisaation työtaakan; niiden kohderyhmä ovat usein työttömiksi rekisteröityneet, yliopistosta valmistuneet taikka vanhemmat työnhakijat. Nämä organisaatiot tarjoavat valikoimansa julkisen työvoimapalvelun julkaiseman avointen työpaikkojen listan mukaisesti, joskus kilpailutettua palvelukoulutusta ja/tai NEA:n rahoittamia työpaikkoja.
- Toinen tuottajien kategoria on varustettu pääasiassa tuottamaan opintokursseja ja/tai ei-standardoituja kursseja (itsensä kehittäminen); Tähän kategoriaan kuuluvat tuottajat ovat painokkaammin erikoistuneita verrattuna

organisaatioihin, jotka tarjoavat opinto- ja johdantokursseja (kouluttajien kouluttaminen, projektijohtaminen, apurahojen hakeminen) ja asiakassegmentaation suhteen (yritykset ja niiden koulutusosastot, julkiset laitokset tai NGO).

- Erikoistuneet tuottajat tähttäävät erityisiin markkinarakoihin, kuten julkisten instituutioiden kouluttaminen, joissa viranomaisilta vaaditaan usein tietty määrä opintopisteitä ja tunteja asiantuntijaopettajilta, terveys- ja sosiaalialan henkilöstö, hallinto tai hallinnon ulkopuoliset organisaatiot.

### *Suomi*

Koulutuksen tuottajat: Aikuiskoulutuslaitos, ammattikoulujen oppisopimuskoulutus, kirjastot, Avoin yliopisto, toisen asteen koulujen järjestämä etäopetus, valmistava koulutus työttömille, jonka järjestää työministeriö paikallisten työvoimatoimistojen kanssa.

- Vantaan aikuisopisto tarjoaa lähes 2000 kurssia lukuisista eri aineista vuosittain. Siellä on mahdollisuus opiskella työmarkkinoilla tarvittavia taitoja, mutta myös vapaa-ajan harrastukseen liittyviä asioita, kuten käsitöitä, kuvataiteita, musiikkia ja kotitaloutta. Opistossa voi opiskella myös uusia kieliä, tai pitää yllä nykyistä kielitaitoa. Tämän lisäksi opisto tarjoaa lukuisia tietotekniikan ja tietokoneen käyttöön liittyviä kursseja.
- Vantaan ammattiopisto tarjoaa aikuiskoulutusta monilla aloilla. Kirjastot tarjoavat tietotekniikan kursseja työttömille ja kielikursseja maahanmuuttajille.
- Vantaan kaupunki tarjoaa oppisopimuskoulutusta julkisella sektorilla. Oppisopimus on kohdennettu sekä nuorille aikuisille että aikuisille, erityisesti maahanmuuttajille, joilla on vaikeuksia löytää paikkaansa työmarkkinoilla. Tyypillinen tapaus on henkilö, joka on ollut pitkän aikaa työttömänä ja saa kaupungin työvoimatoimiston kautta väliaikaista työtä. Jos henkilö katsotaan sopivaksi oppisopimukseen, hänelle voidaan tarjota mahdollisuus suorittaa ammattitutkinto. Oppisopimusopiskelu on erittäin suosittua, joten kirjasto on päättänyt suosia maahanmuuttajia, joten heillä olisi parempi mahdollisuus integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan.

### *Liettua*

Ammattikoulutus Liettuassa on joko perusopintoja tai jatko-opintoja. Koska perusammattikoulutus on ainoastaan muodollista, jatkuva ammattikoulutus on sekä muodollista että epämuodollista. 74 valtion ja 3 valtion ulkopuolista oppilaitosta tarjoavat muodollista ammattikoulutusta Liettuassa. Perusammattiopintoja antavissa oppilaitoksissa on mahdollista pätevöitymisen lisäksi saada myös perus- ja toisen asteen koulutusta.



Muodollista jatkuvaa ammattikoulutusta järjestää viisi työmarkkinakeskusta, perusammattikoulutusta tarjoavien oppilaitosten aikuiskoulutusosastot, korkeamman asteen oppilaitokset, yritykset ja muut. Jatkuva muodollinen ammattikoulutus on tarkoitettu ihmisille, joilla jo on pätevyys, mutta jotka haluavat joko kehittää taitojaan tai pätevöityä uudelleen. Epämuodollista jatkuvaa ammattiopetusta voi tarjota mikä tahansa ammattioppilaitos työntekijän tai työnantajan pyynnöstä.

Kaunaksen Alueellinen Työvaihto käyttää kaikkia näitä työllisyyttä ja aktiivisuutta parantavia tekniikoita ja varmistaa, että näitä toimintatapoja sovelletaan sekä Kaunaksessa että Kaunaksen alueella (8 kuntaa). Liettuan Työvaihto auttaa työttömiä kouluttamalla ja auttamalla työnhaussa niitä, jotka etsivät töitä (tukemalla, auttamalla saavuttamaan tiettyjä taitoja, itsenäistä aktiivisuutta ja muuta). Maastamuutto ja rakenteellinen työttömyys, jotka johtuvat maan taloudellisesta uudelleen järjestäytymisestä ovat edelleen Liettuan työmarkkinoiden ongelma.

### **2.1.3. Julkiset kirjastot oppimistoiminnan tuottajina paikallisissa yhteisöissä.**

Uudenaikaiset kirjastot suorittavat monia eri tehtäviä, jotka tukevat ajatusta neljästä kirjastotilasta:

1. Oppimistila
2. Inspiraatiotila
3. Tapaamistila
4. Esitystila

Yksi kirjaston perustehtävistä on varmistaa tila, materiaalit ja sisällöt oppimiselle ja tiedonhankinnalle. Tällä tavalla julkiset kirjastot rakentavat vahvempia paikallisia yhteisöjä. Palveluillaan käyttäjille julkiset kirjastot tukevat sosiaalista, kulttuurista ja taloudellista hyvinvointia, ja sosiaalisesti vastuullisina laitoksina parantavat paikallisen yhteisön ihmisten elämänlaatua.

Sosiaalinen vastuu yksilöitä ja kirjaston käyttäjiä kohtaan tarkoittaa sitä, että kirjaston on työskenneltävä kaikkien ihmisten hyväksi ja kehittämiseksi. Pääelementit sosiaalisessa vastuussa ovat suvaitsevaisuus, solidaarisuus, sosiaalinen inklusio, myötätunto, kunnioitus ja luottamus.

Työttömille julkiset kirjastot tarjoavat työpajoja, neuvontaa, motivaatiotapaamisia, luentoja, perustietotekniikan koulutusta, apua työpaikkahakemusten ja ansioluetteloiden laatimiseen, ilmaisen mahdollisuuden käyttää tietokoneita ja printtereitä hakemuksiin liittyvien asiakirjojen ja esitteiden tulostamiseen.





**Joitakin oppimistoimintoja työttömille, jotka ovat jo käytössä kumppanuuskirjastoissa:**

<b>Maa</b>	<b>Julkinen kirjasto</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Kotisivut</b>
<b>Slovenia</b>	Ljubljanan julkinen kirjasto	Työllisyyspalvelut(EIS)/	<a href="http://www.mklj.si/">http://www.mklj.si/</a>
	Mirana Jarcan julkinen kirjasto Novo mesto	Ammatillisen neuvonnan keskus – TULEVAISUUDEN KUMPPANI	<a href="http://www.nm.sik.si/si/">http://www.nm.sik.si/si/</a>
<b>Bulgaria</b>	"Bulgarian globaalit kirjastot"	Tietoa Bulgarian kirjastojen toiminnoista työttömille	<a href="http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428">http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428</a>
	Bulgarian kirjastot ja työvoimapaalvelut	Henkilöstöressurssien kehittäminen	<a href="http://www.navet.government.bg/en/nappo">http://www.navet.government.bg/en/nappo</a>
<b>Irlanti</b>	Dublin kaupunginkirjastot	Start up alkaa täältä: Dublinin kaupunginkirjastot tukevat yhteisöjen yrityksiä.	<a href="http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive">http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive</a>
<b>Itävalta</b>	Wienin kirjastot	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Miniberatung für Bildung und Beruf" ( Pienimuotoista koulutus- ja uraneuvontaa)</li> <li>- The"Bildungsberatung" (Koulutus- ja opinto-ohjausta)</li> <li>- On myös "Sosiaalisten taitojen"-kursseja ("Gut zu Wissen")</li> </ul>	<a href="http://www.buechereien.wien.at/">http://www.buechereien.wien.at/</a>
	Salzburg kaupunginkirjastot	"BiBer" Koulutus- ja opinto-ohjausta	<a href="https://buch.stadt-salzburg.at/">https://buch.stadt-salzburg.at/</a>
<b>Romania</b>	Kunnan kirjasto Octavian Goga Cluj	Kuinka löytää kirja...töihin? BaniIQ	<a href="http://biblionet.baniiq.ro/">http://biblionet.baniiq.ro/</a>
<b>Suomi</b>	HelMet-kirjastot (pääkaupunkiseutu: 14 kirjastoa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kielikahvilat tietokonekursseilla (myös ruotsiksi, venäjäksi ja muilla kielillä)</li> <li>- Web-kielikurssit,</li> <li>- Työjaksoja työttömille ja ammatillista kuntoutusta yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa ja kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa.</li> </ul>	<a href="http://www.helmet.fi">www.helmet.fi</a>
<b>Liettua</b>	Liettuan työvoimakeskus & yhteistyössä "Ikkuna tulevaisuuteen" and 22 muun kumppanin kanssa, joiden joukossa suuri joukko Liettuan julkisia kirjastoja	"Luota itseesi"	<a href="http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987">http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6987</a>  <a href="http://www.pasitikeksavimi.lt/">http://www.pasitikeksavimi.lt/</a>



## **Oppimistoimintoja työttömille, joita jo käytetään kumppanuuskirjastoissa**

Kumppanuusmaiden kirjastot ovat jo tunnistaneet ongelmat sekä koulutukselliset tarpeet liittyen työttömyyteen paikallisissa yhteisöissään. Kirjastoilla on erilaisia valikoimia epämuodollista ja muodollista koulutusta elinikäisen oppimisen toimintojen puitteissa :

- Koulusta, joka tukee uusien taitojen ja pätevyyden hankkimista, jota tarvitaan työn löytymiseksi helpommin.
- Kursseja, jotka kehittävät informaatio-, tietokone- ja digitaalista lukutaitoa.
- Kielikursseja
- Tiedonvälittäminen työttömyyden ja työmarkkinoiden alalta.
- Neuvontaa kirjastomateriaalista, joka liittyy yhteiskunnallisiin asioihin, työttömyyteen, työelämään paluuseen, elinikäiseen oppimiseen.
- Tiedon julkaiseminen työttömille kirjastojen kotisivuilla
- Luovia työpajoja työttömien saamiseksi kirjastoon viettämään aktiivista vapaa-aikaa (kirjasto tilana 3.)
- Tarjoamalla tietoa, joka tukee arkielämää ( koulutuksen, työn ja perheen tasapainottaminen)
- Kirjastokierrokset työttömille.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana kirjaston työntekijät ovat saaneet jatkuvaa ammatillista koulutusta kehittääkseen erilaisia pätevyyttä ja erilaisia uusia taitoja, jotka auttavat heitä tuottamaan kirjastonkäyttäjille entistä parempia palveluja (metodologista pätevyyttä liittyen siihen, mistä tarvittavaa informaatiota voi löytää ja hankkia).

Yksityiskohtaista tietoa kumppanuuskirjaston jo käyttöön ottamista oppimistoiminnoista on julkaistu projektin kotisivuilla <http://www.linkinjob.eu/>.

### **2.1.4. Valitun kohderyhmän koulutukselliset tarpeet (esim. sisällö, menetelmät, oppimismotivaatio, organisaatioon liittyvät näkökulmat)**

Oppimiseen liittyy aina pelon, ahdistuksen, vihan, ja toisaalta ylpeyden, ilon ja tyytyväisyyden tunteita. Voimakkaat kielteiset tunteet vievät paljon henkistä energiaa, joten olemme pinnallisempia käsitellessämme tietoa ja myönteinen asenne on perusta kokonaisvaltaisemman asenteen omaksumiseksi tiedon käsittelyssä. Emotionaalisessa ja henkilökohtaisessa kehitymisessä oppimisella sekä itsensä arvioimisella ihmisenä ja opiskelijana, on erityisen suuri merkitys

Valitut kohderyhmät voitaisiin houkutella takaisin koulutuksen pariin epävirallisten "Maistelijaistuntojen" avulla, joissa he voisivat tutkia erilaisia mahdollisuuksia ja kasvattaa itsetuntoaan. Myönteisen oppimisympäristön avulla ja mahdollistamalla myönteisiä oppimiskokemuksia ilman muodollisten kokeiden painetta he rohkaistuisivat rakentamaan ydinsaamisensa varaan ja siirtymään kohti strukturoidumpaa koulutusta ja opiskelua.

Projektissa kumppanuuskirjastot voivat esitellä uusia oppimistapoja; auttaa osallistujia tuntemaan muita oppimismenetelmiä ja -tyylejä sekä kehittää uusia kykyjä, taitoja ja tietoa, jotka ovat tärkeitä työttömälle työnhakijalle.

- Talouslukutaito
- Tietokone- ja informaatiolukutaito
- Yrittäjyys (koska Eurooppa tarvitsee enemmän yrittäjiä, enemmän innovaatioita ja enemmän korkean kasvun pieniä ja keskisuuria yrityksiä. On tärkeää saada nuoriin yrittäjyysasennetta – korkeakoulutetut ensimmäistä työpaikkaa etsivät).

### **Näitä menetelmiä käytetään:**

Epämuodolliset koulutusmuodot, Kuten luennot, kurssit ja opiskelu tutkimalla aikakauslehtiä, sanomalehtiä ja tiedonvaihto työtovereiden ja ystävien kanssa, oppiminen radiosta ja televisiosta - Johon vaikuttaa tieto ihmisten eduista ja toiminnoista, jotka ovat sidoksissa kulttuuriin ja epäsuorasti arvojärjestelmään.

Etäopiskelun menetelmät, nämä menetelmät ovat korvanneet vuorovaikutteisen koulutuksen; ne eivät rajoitu kirjallisiin lähtisiin. Ne sisältävät elokuvia, television ja radion opetusohjelmia.

yksilölliset oppimismenetelmät mahdollistavat korkeatasoisen koulutuksellisen kommunikoinnin.

E-oppiminen on uusi muoto etäopetusta, jonka alkusysäys oli internetin kehittyminen massamediaksi. Aikuiskoulutuksen teoriassa ja käytännössä on toistaiseksi käytetty pääasiassa seuraavia menetelmiä: tutorointi, ohjaus, jäljittely ja neuvonnallinen mentorointi (koutsaus). Oppimistoimintojen sisällöt loppukäyttäjille tukevat itseoppimista, kykyjen tunnistamista, erilaisten tiedonvälityskanavien käyttöä, kuten e-media ja e-oppiminen, sekä tietotekniikkataitoja. Opiskelumotivaatio on tärkeä elementti: monet työttömät tarvitsevat apua ja tietoa ja he voivat saada sitä helposti ja vaivatta kirjaston työntekijöiden avulla.

Yksityiskohtainen tieto kumppanuuskirjastojen koulutuksellisista tarpeista on julkaistu projektin kotisivuilla: <http://www.linkinjob.eu/>.

## **Yhteenveto**

Liittyen julkisiin kirjastoihin tietoyhteiskunnassa on tärkeä korostaa IFLA/UNESCO:n Julkisten kirjastojen julkilausumaa (1994):

*Vapaus, vauraus ja yhteiskunnan sekä yksilöiden kehittyminen ovat perustavaa laatua olevia inhimillisiä arvoja. Nämä saavutetaan ainoastaan sillä, että asioista perillä olevat kansalaiset voivat käyttää demokraattisia oikeuksiaan ja että heillä on aktiivinen tehtävä yhteiskunnassa.*

*Rakentava osallistuminen ja demokratian kehittyminen riippuvat tyydyttävästä koulutuksesta samoin kuin vapaasta ja rajoittamattomasta pääsystä käsiksi tietoon, ajatuksiin, kulttuuriin ja informaatioon. Julkinen kirjasto, paikallinen portti tiedon pariin, luo perustavat edellytykset elinikäiselle oppimiselle, itsenäiselle päätöksenteolle ja yksilöiden sekä sosiaalisten ryhmien kulttuuriselle kehitykselle.*

Kirjastot ovat avoinna kaikille; kaikki ihmiset päästetään sisälle aukioloaikoina. Julkisten kirjastojen tehtävät paikallisissa yhteisöissä ovat kulttuurisia, tiedollisia, koulutuksellisia ja sosiaalisia – ne mahdollistavat käyttäjilleen myös paikan sosiaaliselle verkostoitumiselle, muiden tapaamiselle ja aktiivisen vapaa-ajan viettämiselle. Julkiset kirjastot työskentelevät erittäin läheisesti paikallisten yhteisöjen muiden sidosryhmien kanssa; ne kuuluvat laajoihin verkostoihin ja ovat luoneet erilaisia kumppanuuksia elinikäisen oppimisen alueella. Julkiset kirjastot ovat näkyviä ja luotettavia kumppaneita paikallisissa yhteisöissä.

LinkNjob-projektin päätarkoitus on uusien toimintojen ja palvelujen kehittäminen työttömille tai jo olemassa olevien parantaminen. Tutkimusten perusteella kumppanuuskirjastot kykenevät luomaan sellaisia toimintoja ja palveluja työttömille, jotka todella vastaavat paikallisten yhteisöjen tarpeisiin.

Koska kaikilla julkisilla kirjastoilla ympäri maailmaa on samanlainen tehtävä, projektin tutkimus on helposti käytettävissä muissa kirjastoympäristöissä.

## 2.2. KIRJASTON HENKILÖKUNNAN KOMPETENSSIT

### 2.2.1. Johdanto

LinkinJob- projektin yksi tärkeimmistä tuloksista on malli/opinto-ohjelma, jota kirjastonhoitajat voivat käyttää koulustustilaisuuksissa. Hankkeessa mukana olleet kirjastot asettivat sen tavoitteeksi projektin hakuvaiheessa ja se perustuu malliin, joka tehtiin Linzin koulustustilaisuuksien pohjalta. Se on yhteisen työskentelyn, koulutuksiin osallistuneiden ja viiden kouluttajan työn tulos. Kouluttajat olivat:

- Lilijana Pahor, Ljubljana City Library, [Lilijana.pahor@mkli.si](mailto:Lilijana.pahor@mkli.si)
- Karmen Šemrl, Glotta Nova, [karmen@glottanova.si](mailto:karmen@glottanova.si)
- Maija Lehtola, Vantaa City Library, [majja.lehtola@vantaa.fi](mailto:majja.lehtola@vantaa.fi)
- Helene Hofmann, Learning Centre Linz, [helene.hofmann@mag.linz.at](mailto:helene.hofmann@mag.linz.at)
- Breda Karun, Jara, Institute for Library Development, [breda.karun@jara.si](mailto:breda.karun@jara.si)

Malli perustuu koulutuksen eri vaiheiden arviointiin. Ensimmäinen ja hyvin tärkeä askel oli tehdä tutkimus työttömien paikallisesta ja kansallisesta tilanteesta ja työttömille tarjotuista palveluista kussakin maassa. Koulutukseen osallistujat, jotka olivat pääasiassa kirjastonhoitajia, keräsivät ennen koulutusta perustietoa oman maansa työttömien tilanteesta, jota he sitten jakoivat muiden koulutukseen osallistuneiden kanssa.

Näitä ohjeita käytettäessä on hyvä muistaa, että ne ovat lähtökohta työttömien kanssa työskentelylle. On tärkeää ottaa huomioon paikalliset ja kansalliset erityispiirteet ja kirjastonhoitajien erilaiset koulutustarpeet. Sen vuoksi tämä koulutusmalli on ohjeellinen- kukin voi soveltaa sitä omiin tarpeisiinsa.

Koulutuksen pääasiallinen tavoite on saada tietoa, taitoja, kykyjä, ajatuksia ja kokemuksia entistä parempien koulustustilaisuuksien järjestämiseksi työttömille työnhakijoille yleisissä kirjastoissa.

## 2.2.2. Avainkompetenssit

Työttömille palveluja järjestävillä kirjastonhoitajilla on oltava monenlaisia kykyjä- tietoa, taitoja ja oikeanlainen asenne.. Joitakin niistä on listattu alempana.

### **Tiedonhakutaidot:**

- Kirjaston tarjoamiin oppimisresursseihin liittyvät tiedonhakustrategiat: kauno- ja tietokirjallisuus, multimedia, e-aineistot liittyen aiheeseen- työttömyys, työnhaku, elinikäinen oppiminen
- Monilukutaidot
- IT osaaminen

### **Tietoaseuraavista aiheista:**

- Työmarkkinoiden ja työttömyyden tilanne omassa maassa ja Euroopan Unionin alueella yleisesti
- Työttömiem opiskelumahdollisuudet omassa kunnassa ja yleisten kirjastojen tarjoamat koulutukset
- Eri kohderyhmien erilaiset oppimistarpeet

### **Didaktiset kyvyt:**

- Tieto aikuisopiskelun ja elinikäisen oppimisen periaatteista
- Kyky tunnistaa oppimistarpeita ja luoda oppimismahdollisuuksia
- Kyky analysoida koulutustarpeita
- Kyky tunnistaa oppimistyyppejä ja ottaa ne huomioon opetuksessa
- Kyky käyttää erilaisia opetusmenetelmiä (IT-pohjaisia).
- Kyky valmistella, suorittaa ja arvioida koulutuksia
- Kyky arvioida oppimistuloksia
- Kyky fasilitoida työpajoja kulloisenkin kohderyhmän kanssa.
- Kyky auttaa ja tukea opiskelijoiden oppimistilanteita oppimisprosessia jäsentämällä; ja varmistaa, että opiskelijat saavuttavat tavoitellun tuloksen.

### **Kommunikointitaidot:**

- Julkinen esiintyminen
- Sanallinen ja sanaton viestintä pelon hallitsemiseksi
- Muiden ideoiden ja huolien kuunteleminen
- Small talk, aktiivinen kuunteleminen, selkeä artikulointi, kysymysten asettelu.
- Palautteen ja rakentavan kritiikin antaminen



- Kyky huomioida, tulkita ja pohtia toisten huolenaiheita ja tunteita

#### **Erityiskyvyt ja tiedot:**

- Kaikkien yleisen kirjaston palveluiden menestyksellinen toteuttaminen: Ideat- varainkeruu -kumppanuudet- toimintasuunnitelma ja kesstävän kehityksen suunnitelma- vaikutusten arviointi, projektien hallinta
- Tietoa yrittäjyydestä

### **2.2.3. Kuvailu/lista moduulien sisällöstä**

#### **Moduuli 1 Kohderyhmänä työttömät ja työnhakijat kirjastoissa, Liliijana Pahor**

- **Työttömyys ja tilanne työmarkkinoilla** omassa maassa ja Euroopan Unionissa yleisesti, erityisesti työttömyyspolitiikka ja hallituksen ja muiden päättvien elimien toimet työttömyyden vähentämiseksi.
- **Eri työttömien kohderyhmien** (kokemukset, tilanne, tavat, IT-aidot, stereotypiat) **erityispiirteet:**
  - nuoret työttömät ja ensimmäistä työtään etsivät
  - vanhemmat työntekijät
  - pitkäaikaistyöttömät ja vähän koulutetut
  - Maahanmuuttajat
- **Kohderyhmien koulutustarpeet** liittyen:
  - opetuksen sisältö ja opetusmenetelmät,
  - motivaatio oppimiseen ja opiskeluun,
  - organisaation näkökulma.
- **Työttöminen ja työnhakijoiden mahdollisuudet yhteisössä** (paikalliset, kansalliset, kansainväliset)
  - opiskelumahdollisuudet ja muut palvelut yleisissä kirjastoissa
  - opiskelumahdollisuudet ja muut palvelut muissa instituutioissa kuten opistot, yhdistyksetl jne.
  - Paikalliset erityispiirteet ja kirjaston erityispiirteet

#### **Moduuli 2 Aikuisopiskelun piirteet, Karmen Šemrl**

- **Työttömät ja työnhakijat ovat aikuisopiskelijoita**
  - Aikuisopiskelun olettamukset ja periaatteet (M. Knowlesin mukaan) ja muut aikuisopiskelun tärkeät piirteet

- Aikuisopiskelumenetelmien soveltaminen koulutuksissa
- Oppimisen kirjo (The variety of learning (J. Reischmannin “elinikäisen oppimisen” käsite) Työttöminen koulutukset (koulutustyyppit, koulutuksen tavoitteet, tehokkaan koulutuksen pilarit, Daitsin ja Nichollsin koulutusmatriisi)
- **Oppimisen kehä**
  - Kokemuksellinen oppiminen (D. Kolb)
  - Oppimistyyppien piirteet
  - Kokemuksellisen oppimisen soveltaminen koulutuksessa
- **Työttömien ja työnhakijoiden koulutusten arviointi ja itsearviointi**
  - Arviointien tyypit ja menetelmät,esimerkkejä arviointilomakkeista
  - Itsearviointi käyttäen kyselylomakkeita ja haastatteluja
  - Itsearviointi vertaishavainnoinnin avulla(pydyetään kolleegaa havainnoimaan ja antamaan palautetta)
  - Itsearviointi itsereflektion avulla (tehdään muistiinpanoja havainnoista ja kokemuksista)

### **Moduuli3 Tietoa opiskelumenetelmistä ja niiden kehityksestä, Helene Hofmann**

- **Taustatietoa opiskelusta**
  - Aikuisopiskelun tyypit ja laspuuden oppimiskokemukset.
- **Miten aivot toimivat:**
  - miten aivomme toimivat ja tallentavat informaatiota
  - oikea ja vasen aivopuolisko ja miten ne saadaan toimimaan yhdessä.
- **Muistin ja aistien tyypit:**
  - Miten käytämme aivojamme oppimisen kanavana ja miksi on niin tärkeää käyttää useampaa kuin yhtä oppimiskanavaa.
- **Miksi on tärkeää löytää oikea tapa oppia?**
  - Jos tiedät mikä edistää ja mikä puolestaan estää oppimistasi, olet askeleen lähempänä löytääksesi vahvuutesi ja heikkoutesi oppijana.
- **Oppimistapojen ja tyylien analysointi**
  - Oppimistavat: Havainnoimisen kanavat: Käyttääkö ihminen enemmän oikeaa vai vasenta aivopuoliskoa jne.
- **Eri tavat testata oppimistapoja:**
  - Oppia tuntemaan erilaisia testausmenetelmiä riippuen asiakkaan iästä ja erityistarpeista.

- **Miten oppia ja opiskella menestyksellisesti**
  - Vinkkejä itse-opiskeluun ja miten löydät oman oppimistyyliä
  - Mitä opiskelutapojasi voit parantaa
  - Miten voit organisoida opiskelumateriaalisi
  - Opintosuunnitelman tekeminen

#### **Moduuli 4: Uudet taidot: Puhetaito ja julkisen esiintymisen puhuminen, Karmen Šemrl, Glotta Nova**

- Miten jaettava tieto poistetaan, vääristetään tai yleistetään
- Suullinen ja sanaton viestintä
- Visuaalisuus
- Esiityksen muoto

#### **Moduuli 5: Uudet taidot: Tietotekniikan käyttöön tarvittava osaaminen, Maija Lehtola**

- Mitkä tietotekniset taidot ovat tärkeitä työttömille?
- Mitä ovat tietotekniikkataidot?
- Välttämättömät internetin käyttöön liittyvät taidot
- Tietokone & tekniset
- Tiedon löytäminen ja käsitteleminen
- IT-taitojen opettaminen yleisissä kirjastoissa
- IT-taitojen opetusmenetelmät (luento, tietokoneluokka-opetus, henkilökohtainen opastus, työpajat, vertaistuki ym.)
- Tietoa e-opiskelu aineistoista ja ohjelmista
- IT-opetussuunnitelma- koulutustilaisuudet
- Miten yleiset kirjastot auttavat työttömiä (Tapausesimerkit Suomesta)
- Tapaustutkimuksia kirjastoista (Vantaa ja Suomi ja osallistuvat kirjastot)

#### **Moduuli 6: uudet taidot: yrittäjyys, Lilijana Pahor**

- Miksi yrittäjyys on tärkeää?
- Yrittäjyyden kehitys
- yrittäjyyden tyypit
- Yrittämiseen tarvittavat taidot ja kyvyt
- Menestyksellisen yrittäjyyden piirteet
- yrittäjäsuuntautunut ajattelutapa
- Yrittäjyyden myytit: *Yrittäjät ovat tekijöitä, eivät ajattelijoina, yrittäjäksi synnyttään, yrittäjät ovat aina keksijöitä*
- Yrittäjät ja verkostoitumisen mahdollisuudet
- Yrittäjyyden ekosysteemit/ kumppanit
- Miten kirjastot voivat rohkaista yrittäjyyttä?

## **Moduuli 7: Askel askeleelta menestykselliseen palveluun yleisessä kirjastossa, Breda Karun**

- Palvelulinja: idea – rahoitus – kumppanuudet –käyttöön otto ja jatkuvuus- vaikutuksen arviointi
- Kirjasto tunnistaa ja auttaa ratkaisemaan jotain ongelmaa (esim. työttömyys).
- Tulonlähteet, taloudelliset keinot (sisäiset, ulkoiset)
- Palvelun käyttöön otto ja suunnitelma jatkosta
- Miksi ja miten vaikeinuttaa tehokas yhteistyö sidosryhmien kanssa paikallisella, kansallisella ja eurooppalaisella tasolla.
- Yleisten kirjastojen tarjoamien työttömille suunnattujen palveluiden mainostaminen
- Mistä tiedämme olemmeko onnistuneet/ Olemmeko saavuttaneet tavoitteemme (vaikutusten arviointi)
- Miten saada tukea



## 2.2.4. Koulutussuunnitelma/kirjastonhoitajille tarkoitettun koulutuskonseptin aikataulu

### Moduuli 1 Työttömät ja työnhakijat kohderyhmänä yleisissä kirjastoissa, Liliiana Pahor

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
10'	Koulutuksen yleisesittely	PowerPoint	Ohjelman, kouluttajien ja päämäärien esittely, organisaation näkökulma
45'	<b>Tutustuminen toisiin</b> Harjoitus: Tehdään nimilappu, jossa on henkilökohtainen "logo", esitellään oman kunnan symbolit (10 min). Sen jälkeen osanottajat esittelevät itsensä nimilappujen ja logojen avulla (35 min). Kokemuksia työttömien kanssa työskentelystä kirjastoissa.	Värikynät, paperiset nimilaput	Tärkeä osa ryhmädynamiikkaa, erityisesti jos ryhmä on kansainvälinen eivätkä jäsenet tunne toisiaan. Ryhmytyminen
10'	Miksi esitykset ovat tärkeitä – erilaisia harjoituksia, joiden avulla voidaan tutustua toisiin ja joita voidaan käyttää työttömien koulutuksissa.	PowerPoint	Valmistellaan turvallinen tilanne osanottajien väliselle yhteistyölle Ideoiden ja kokemusten vaihtaminen
5'	Miksi verkostoituminen on tärkeää: Katostaan videoklippi: <a href="#">How friends can help you get a job.</a>	Tietokone, jossa pääsy internetiin, kaiuttimet	
15'	<b>Tilanne työttömyyden suhteen</b> ja työmarkkinoilla ja toimet työttömyyden vähentämiseksi  Kouluttajan teoreettinen osuus ja esimerkit osanottajilta	PowerPoint	Ymmärtää työmarkkinoiden tilanne omaa maassa ja Euroopan Unionissa yleisesti.
5'	Miksi on tärkeää tietää oman kohderyhmän tarpeet? Katsotaan video: <a href="#">Opas iPad</a> ja keskustellaan		
40'	<b>Eri kohderyhmien erityispiirteet</b> (valittu ottaen huomioon osanottajien paikalliset erityispiirteet ) kirjastoissa. <i>Menetelmä: Ryhmytyö, jossa esitellään julisteet.</i> Kouluttaja ja osanottajat muista ryhmistä lisäävät ajatuksia ja informaatiota julisteisiin tarvittaessa.	Julisteet, värikynät	Ymmärtää työttömien ja työnhakijoiden eri ryhmien erityispiirteet. Painotus on heidän koulutustarpeissaan.
15'	Työttömien ja työnhakijoiden mahdollisuudet - paikalliset, kansalliset, kansainväliset - mahdollisuudet yleisissä kirjastoissa ja muissa instituutioissa		

## Moduuli 2 Aikuiskoulutuksen piirteitä, Karmen Šemrl

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
5'	Moduulin 2 esittely	PPT/ juliste	Lämmittely
60'	<b>Aikuisopiskelijoiden oletukset ja periaatteet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ohjeet</li> <li>- Ryhmien muodostaminen</li> <li>- Tutkitaan ryhmissä työskennellen jotain tapausta</li> <li>- Keskustelu</li> <li>- Panos: Aikuisopiskelijoiden oletukset ja periaatteet (M. Knowlesin mukaan) ja muita aikuisopiskelun piirteitä</li> <li>- Jos aikaa on jäljellä: Oppimisen kirjo (esitetty J. Reischmannin »elinikäisen oppimisen käsitteessä).</li> </ul>	Palapelit (ryhmän muodostuksessa), tapaustutkimus, lehtiset, käsikirja, PPT	Lämmittely palapeliin avulla (joka myös antaa osanottajille mahdollisuuden kokea aikuisopetuksen moderneja menetelmiä) Asettua aikuisopiskelijan asemaan Reflektoida omia kokemuksia opiskelijoina ja kouluttajina Lisätä tietoisuutta aikuisopiskelijoiden periaatteista, heidän motivaatiostaan ja tarpeistaan Tiedon saanti
15'	<b>Aikuispedagogian soveltaminen koulutuksissa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koulutuksen tyypit</li> <li>- Koulutuksen järjestämisen yleiset periaatteet</li> <li>- Tehokkaan koulutuksen peruspilarit</li> <li>- Koulutus matriisi (Diltsin ja Nichollsin mukaan)</li> </ul>	PowerPoint	Lisätä tietoisuutta kouluttajan roolista nykyaikaisessa aikuisopiskelussa
90'	<b>Oppimisen kehä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minkälaisien opettajien toivot opettavan itseäsi? (vertaiskeskustelu)</li> <li>- Kysely Kolbin oppimisen tyylistä (yksilötyöskentelyä)</li> <li>- Piirretään grafiikka omasta oppimistyylistä</li> <li>- Etsitään joukosta se, jonka grafiikka muistuttaa eniten omaa ja se, jonka grafiikka muistuttaa vähiten omaa</li> <li>- Kolbin oppimistyylien esittely</li> <li>- Ryhmätyö (Minkälaisista koulutustilaisuuksista eri koulutustyypit pitävät?)</li> </ul>	Juliste, johon kerätään vastaukset Kyselylomake (käsikirjat, lehtiset), väriliidut, crayons PowerPoint, julisteet	Reflektoida omia oppimiskokemuksia Saada tietoa omasta oppimistyylistä Herättää tietoisuutta siitä, miten erilaisia olemme. Saada tietoa erilaisista oppimistyyleistä Saada ideoita siitä, minkälaista koulutusta eri oppimistyyille tarjotaan (sisältö, menetelmät, motivaatio) Arviointi ja itsearviointi
30'	<b>Työttömille tarkoitettujen koulutustilaisuuksien arviointi ja itse arviointi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keskustelu (kuinka arvioimme omaa toimintaamme kouluttajina ja koulutuksen suunnittelijoina?)</li> <li>- Itsearviointi kyselylomakkeita ja ehkä myös haastatteluja käyttäen</li> <li>- Itsearviointi vertais-havainnoinnilla (pyydetään kollegaa havainnoimaan ja antamaan palautetta)</li> <li>- Itsearviointi itserefleksion kautta (muistiinpanot ja kokemukset)</li> <li>- Esimerkkejä hyvistä käytännöistä, keskustelua</li> </ul>	PowerPoint Lehtiset	Arvioinnin ja itsearvioinnin reflektointi Tiedon saaminen arvioinnista Jakaa ja saada tietä siitä, miten arvioidaan

**Moduuli 3 Tietoa oppimismenetelmistä ja niiden kehittämisestä, *Helene Hofmann***  
**Osa I.**

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
30'	<b>Esittely</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ryhmä</li> <li>- koulutus(kouluttaja ja koulutuksen tavoitteet, ohjelma)</li> <li>- Organisointi eli aikataulu, tauot, aineisto jne.)</li> </ul> <i>Menetelmä: raportti, esitykset/ ryhmä- ja yksilötyöt</i>	PowerPoint  Lehtiset Fläppitaulu Softball	Uuteen tilanteeseen tutustuminen  Selventää koulutuksen odotuksia
15'	<b>Keskustellaan oppimiskokemuksista</b> Osanottajat refleктоivat omia oppimistapojaan <ul style="list-style-type: none"> <li>- kielteiset ja myönteiset kokemukset</li> </ul> <i>Menetelmä: ryhmätyö</i>	Softball Fläppitaulu	Kysymys: Missä mieluiten opiskelet?  Lyhyt esitys oppimistyylistä
15'	<b>Miten oppimista opetetaan?</b> Miten sitä voi opettaa? <i>Menetelmä: Yksilötyö, ryhmätyö, keskustelu</i>	PowerPoint Kortit	Ryhmä keskustelee opetuksen tarkoituksesta
60'	<b>Taustatietoa oppimisesta:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- miksi aikuisilla ja lapsilla on erilainen tapa oppia</li> <li>- oppiminen elämän eri vaiheissa</li> </ul> <i>Menetelmä: teoreettinen panos, kouluttajan esittäytyminen</i>	PowerPoint	Reflektoida omaa oppimista aikuisena. Miksi on vaikea aikuisena muistaa oppimisaineistoja? Tilanteen tunteminen
60'	<b>Aivot ja muisti:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aivojen kaksi puoliskoa</li> <li>- miksi on tärkeää saada ne toimimaan yhdessä?</li> <li>- miten voimme tukea niiden yhteistoimintaa?</li> <li>- pitkä ja lyhyt muisti</li> <li>- teoreettista lisätietoa jos tarpeellista</li> </ul> <i>Menetelmä: kouluttajan teoreettinen panos, esitys</i>	PowerPoint  Lehtinen:Kysely siitä, kumpi aivopuolisko dominoi  Jaettava esite:Miten harjoitella	Ajattelun eri tavat  Henkilökohtaisten tyylinen reflektointi (aivojumbppa)  Ymmärtää se, miksi toisto on niin tärkeää.
15'	<b>Muisti ja aistivaraiset tyylit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aistivaraiset elimet ja oppimiskanavat</li> </ul> <i>Menetelmä: Kouluttajan teoreettinen panos, esitys</i>	PowerPoint	On ymmärrettävä, miksi meidän pitäisi oppia ja on valmisteltava oppimismateriaaleja vähintään kahden eri aistinvaraisen tyylin pohjalta
15'	Yhteenveto työpajoista <i>Menetelmä:ryhmätyö</i>	4 Julisteet	Palaute: Ollaanko tyytyväisiä, haluttaisiin lisää...



## Osa II.

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
30'	Työpajan esittely <i>Menetelmä: kouluttajan teoreettinen osuus /ryhmä ja yksilötyö</i>	PowerPoint	Lämmittely Aivojumppa harjoitus Iltapäivä aloitetaan keskustelemalla edellisen päivän tuloksista
60'	<b>Oppiminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opiskelijan kokemus: Analysoidaan pareittain henkilön kanssa, jonka kanssa on ainakin yksi yhteinen piirre.</li> </ul> Eri oppimistyyliä: <ul style="list-style-type: none"> <li>analysointi</li> <li>Eri tapoja testata oppimistyyliä</li> </ul> <i>Menetelmä: single and group work</i>	PowerPoint Fläppitaulu Flashcards Lehtinen: Testilomake-oppimistyyli	Kuvaile itseäsi oppijana  Oman oppimistyylin reflektointi  Vertailla ja oppia eri oppimistyyliä
90'	<b>Miten oppia menestyksellisesti?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3 pääkategoriaa: kuulo-näkö ja näkö-liike</li> <li>Esimerkkejä erilaisista oppimistyyleistä ja niihin sopivista materiaaleista käyttäen julisteita, lautapelejä ja sanaristikoita.</li> <li>Ideota, miten valmistaa opetusmateriaaleja</li> <li>Ryhmäharjoitus: jokainen osanottaja menee omans oppimistyyliinsä ryhmään (testattu edellisenä päivänä) ja jokainen ryhmä työskentelee valmistetun materiaalin kanssa.</li> <li>Jokainen ryhmä esittelee työnsä tulokset</li> </ul> <i>Menetelmä: kouluttajan teoreettinen osuus/ryhmätöiden tulokset</i>	PowerPoint Fläppitaulu Flashcards  Julisteet  Cards, pencils, pins, etc.	Saadaan ideoita siitä, miten tulevaisuudessa parhaiten tuetaan osanottajia heidän erilaisissa oppimistyyliissään. Harjoitellaan teorian soveltamista käytäntöön.
30'	Koulutuksen arviointi ja tulevat koulutukset <ul style="list-style-type: none"> <li>palautte,</li> </ul> Tätä aion käyttää/ en pitänyt/tämä oli todella tärkeää/tämä oli todella hienoa/ei aivan riittävää <i>Menetelmä: keskustelu, reflektointi</i>	Juliste, kortit	Saada palautetta osanottajilta  Määritellä seuraavat vaiheet

## Moduuli 4: Uudet taidot: Puhetaito ja julkinen esiintyminen, Karmen Šemrl

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	a
5'	Moduulin 4 esittely Miksi julkista esiintymistä on syytä harjoitella? (Desired training areas - ADEC research findings: 2006)	PPT tai juliste	Lämmittely
30'	<b>Viestintäprosessi koulutusta pidettäessä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Harjoitus: Varmista, ettei tieto häviä (puhelin-leikki)</li> <li>Viestintäprosessi (hävittäminen, häiritseminen, yleistäminen) Communication process</li> <li>- Mitä tehdä? (keskustelu)</li> <li>- Joitakin esimerkkejä prosessista</li> </ul>	Lehtinen ja julisteita  PowerPoint	Ymmärtää, että vaikka jotain on sanottu, se ei tarkoita, että se olisi ymmärretty: On tärkeää kokea ja ymmärtää, miten valtava merkitys viestintäprosessilla on koulutuksissa. Saadaan tietoa viestintäprosessista.
60'	<b>Ei-verbaalinen viestintä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Miksi ei-verbaalinen viestintä tärkeää? ( Mehrabianin, Hargien ja Dicksonin mukaan)</li> <li>- Tapaustutkimus: video on unsuccessful presentation (analyse and discussion)</li> <li>- Tapaustutkimus: video epäonnistuneesta esityksestä</li> <li>- Keskustelu (Mitkä ovat oppimisen tuen tärkeitä elementtejä? Luodaan myönteisyyden ja luottamuksen ilmapiiri, jolla herätetään oppijan uteliaisuus ei-verbaalisen viestinnän keinoin (mimiikka, eleet, ilmeet ym.)</li> <li>- Käytetään visuaalisia menetelmiä (vinkkejä) Video: Miten PowerPointia ei pidä käyttää)</li> <li>- Harjoitus: Keskustele vertaisoppijan kanssa ja vaihda paria useaan kertaan.</li> </ul>	PowerPoint   Video 1 (online)  Video 2 (online)  Video 3 (online)	Ymmärtää ei-verbaalisen kommunikoinnin suuri merkitys  Keksustellaan siitä, mitä tapahtuu ja ei-verbaaliseen viestintään ei keskitytä.
60'	<b>Yleisön arviointi (miten jäsentää esitystä)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muunnetaan oma grafiikka oppimistyyleistä 4MAT-grafiikkamuotoon.</li> <li>- Bernice McCarthy'n 4MAT-systeemi</li> <li>- Ryhmätyö: Valmistetaan esitys työttömien ja työnhakijoiden koulutuksesta käyttäen 4MAT-systeemiä (valmistelu, esitys, palaute muilta oppijoilta ja ohjaajalta)</li> </ul>	Juliste (ohjeet)  PowerPoint  Julisteet	Ymmärtää, miten eri oppimistyyliä vaikuttavat esityksen muotoon.  Saada tietoa 4MAT-systeemistä  Esitetään  Saadaan palautetta
15'	Vapaa tila kaikille kysymyksille/ aiheille, joita osanottajat ovat valinneet ja jotka koskevat julkista puhumista, esiintymispelkoa, verbaalista ja ei-verbaalista viestintää, esityksen muotoa ym.	Juliste (avainsanat)	Kokemusten jakaminen  Vastauksien ja vinkkien saaminen

## Moduuli 5: Uudet taidot: Informaatioteknologian käyttöön tarvittavat taidot, Maija Lehtola

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
10'	Johdanto: Miksi IT-taidot ovat tärkeitä työttömille? <i>Esitys</i>	PowerPoint	Lämmittely
5'	Mitä ovat IT-kompetenssit? Ananiadou, K. & M. Claron (2009)mukaan, '21 Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries') - Toiminnalliset kyvyt - Oppimiskyvyt  <i>Esitys</i>	PowerPoint	Esitellään erilaisia IT-taitoja
15'	Mitä ovat IT-taitojen minimivaatimukset henkilölle, joka haluaa löytää töitä? Keskustelkaa 3 hengen ryhmisää 5 minuutin ajan ja jakakaa yksi keskustelemistanne asioista muun ryhmän kanssa  <i>Keskustelu</i>	Paperi	Kokemusten jakaminen
10'	- Välttämättömät internet taidot - Tietokone & tekniset taidot (Lähde: <a href="http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm">http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm</a> )  <i>Esitys</i>	PowerPoint	Esitellään erilaisia IT-taitoja
15'	Mitä muita informaatioteknologiaan liittyviä taitoja kirjastonhoitajat voivat opettaa työttömille? Keskustelkaa 3 hengen ryhmissä 5 minuutin ajan ja jakakaa keskustellun kohokokohdat muun ryhmän kanssa.  <i>Keskustelu</i>	Paperi	Ajatusten ja kokemusten jakaminen
5'	Tiedon löytäminen ja prosessointi - Tehokas tiedonhaku - Informaatiolukutaito - Media kritiikki - Kirjastonhoitajat ovat asiantuntijoita näissä kaikissa!  <i>Esitys</i>	PowerPoint	Esitellään erilaisia IT-taitoja

10'	Mitä muita hyödyllisiä taitoja kirjastonhoitajat voivat opettaa työttömille? Keskustelkaa 3 hengen ryhmissä 5 minuutin ajan ja jakakaa keskustelu kohokohdat muun ryhmän kanssa.  <i>Keskustelu</i>	Paperi	Kokemusten jakaminen
5-10'	Minkälaisia taitoja ja kykyjä kirjastonhoitajat tarvitsevat pystyäkseen opettamaan IT-taitoja? - Ongelman ratkaisu - Kyky työskennellä erilaisten ihmisten kanssa - On oltava utelias eikä saa pelätä yrittää  <i>Esitys</i>	PowerPoint	Kirjastonhoitajien kykyjen tärkeyden painottaminen
20'	Miten IT-taitoja opetetaan kirjastossasi? Valitse eri kirjastossa työskentelvä pari ja keskustelkaa 7 minuuttia. Valitkaa yksi asia, joka on yhteinen kirjastoissanne.  <i>Keskustelu</i>	Paperi	Kokemusten jakaminen
15'	IT-yaitojen opettamismenetelmiä (luento, tietokoneluokka, henkilökohtainen opastus, työpajat, vertaisoppiminen ym. )  <i>Esitys</i>	PowerPoint	Esitellään IT-opetuksen erilaisia menetelmiä
10'	Nimeä yksi asia, joka jäi erityisesti mieleesi tai kiinosti sinua ja jaa se muun ryhmän kanssa		Yhteenveto

## Moduuli 6: Uudet taidot: Yrittäjyys, Lilljana Pahor

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
15'	Ohjelman ja tavoitteiden esittely <i>Menetelmä: Esitys</i>	PowerPoint	Työn esittely, organisaation näkökulma
15'	Miksi yrittäjyys on niin tärkeää? Miksi ihmiset päättävät ryhtyä yrittäjiksi? - Taloudellinen kriisi - Työttömyys - Pieneten ja keskisuurten yritysten puute <i>Ohjaajan esitys</i>	PowerPoint	Ymmärtää yrittäjyyden merkitys ja taustaa
30'	Yrittäjyyden tyypit Esimerkkejä onnistuneesta yrittäjyydestä. Minkälainen on yrittäjien asenne eri maissa? <i>Menetelmä: Ohjaajan teoreettinen osuus</i> Keskustelu esimerkeistä (yrittäjät ja yrittäjyyden kehitys) ja asenteista eri maissa <i>Menetelmä: Ryhmätyö, keskustelu</i>	PowerPoint  Osanottajien raportit	Painotetaan yrittäjyyden monimuotoisuutta Tunnistetaan yhteneväisyydet
40'	<i>Menestyksellisen ja tehokkaan yrittäjyyden yhteisiä ominaisuuksia (taidot, kyvyt)</i> Yrittäjämäinen ajattelutapa <i>Menetelmä: Ohjaajan teoreettinen osuus</i> Video: <a href="#">The 15 Characteristics of Effective Entrepreneurs</a> Ja <a href="#">25 Common Characteristics of Successful Entrepreneurs</a> <i>Menetelmä: Keskustelu neljässä ryhmässä, julisteiden valmistaminen ja esittely</i> Olemmeko me yrittäjiä? Katsotaan video: <a href="#">You Only Need These 3 Things to Be an Entrepreneur</a> ja keskustellaan	PowerPoint  Fäläppitaulut, värikynät, videotokset	Saadaan tietoa, minkälaista on hyvä yrittäjyys  Reflektoidaan omia kykyjä yrittäjäksi
30'	Yrittäjyyden myytit: - Ovat tekijöitä, eivät ajattelijoita - Yrittäjäksi synnyttään - Ovat aina innovaattoreita <i>Menetelmä: Keskustellaan kolmessa ryhmässä jokaisesta myytistä. Julisteiden esittely ja puolesta ja vastaan argumentit</i>	PowerPoint fläppitaulut, värikynät	Ymmärtää yrittäjyyden eri piirteitä
20'	Miten kirjastonhoitajat voivat rohkaista yrittäjyyteen? (Luomalla luottamusta kuuntelemalla, motivoimalla, antamalla tietoa, ei-formaalista opetusta, antaa mahdollisuuksia verkostoitumiseen, valmentamalla) <i>Menetelmä: Ohjaajan esittämät esimerkit</i> <i>Menetelmä: Keskustellaan neljässä ryhmässä eri kirjastojen ja maiden esimerkeistä</i> <i>Esitys esimerkeistä ja ajatuksista</i>	PowerPoint  Fläppitaulut, värikynät, juliste-esitykset	jakaa ja saada esimerkkejä siitä, miten kirjastot voivat kannustaa yrittäjyyteen.
60'			

## Moduuli 7: Askel askeleelta menestykselliseen palveluun yleisessä kirjastossa, Breda Karun

### Osa I

Aika	Aihe ja mentelmä	Aineisto	Kommentit
40'	Johdanto aiheeseen ja osanottajien esittely  Palvelulinja (ajatus-varainhankinta-kumppanuus-täytäntöönpano ja jatkuvuus-vaikutusten arviointi ja kannatus)  <i>Menetelmä: ohjaajan teoreettinen osuus- esitys</i>	PowerPoint	Katsaus palvelulinjaan
50'	<b>Idea</b>  Keskustelu ryhmissä: Mitä työttömyyteen liittyviä haasteita työvoimatoimisto/ yleinen kirjasto hoitaa omassa yhteisössäsä? <i>Vain työttömyyttä? Mikä on alkuperäinen ajatus?</i>  <i>Menetelmä: Ohjaajan teoreettinen osuus- esitys +ryhmätyö</i>	PowerPoint  paperi	Tullaan tietoiseksi oikean idean määrittelyn tärkeydestä
50'	<b>Varainhankinta</b> Miten saadaan rahoitus idean toteuttamiseen, eurooppalaiset ja globaalit mahdollisuudet  Keskustelu ryhmissä:Mitä listalla olevista ohjelmista tunnet? <i>Mitkä olivat lähteistäsi työttömien palvelu-projektissa?</i>  <i>Menetelmä: ohjaajan teoreettinen osuus-esitys + ryhmätyö</i>	PowerPoint    paperi	Lyhyt katsaus mahdollisuuksiin EU:ssa ja globaalisti
40'	<b>Palvelun aloittaminen</b> ja jatkosuunnitelma Projektisykli Projektityön edut Jatkuvuus  <i>Menetelmä: ohjaajan teoreettinen osuus- esitys</i>	PowerPoint	Tarkoitus ei ollut pitää luentoa projektin johtamisesta, joten sosuus oli hyvin lyhyt.

## Osa II.

Aika	Aihe ja menetelmä	Aineisto	Kommentit
60'	<b>Kumppanuus</b> Kumppanuuden muodot, Mikso kumppanuus – kirjaston näkemys, kumppanin näkemys, Kumppanuus innovaatioita varten, Onnistunut/ epäonnistunut kumppanuus, Esimerkki erinomaisesta kumppanuudesta yleisessä kirjastossa.  Keskustelu ryhmissä: <i>Keitä ovat kumppaneitanne työttömien palveluissa? Miten lähestytte heitä? Ovatko kumppanit samoja kuin alussa vai onko tullut muutoksia? Mitkä ovat tärkeimmät syyt onnistumiselle/ epäonnistumiselle?</i> <i>Menetelmä: ohjaajan teoreettinen osuus- esitys + ryhmätyö</i>	PowerPoint        paperi	Tullaan tietoiseksi siitä, että mikään kirjaston palvelu ei onnistu ilman kunnollista kumppanuutta; opitaan, miten sellainen kumppanuus rakennetaan.
40'	<b>Arvioidaan kirjastosi palveluiden vaikutusta</b> Miksi vaikutusta mitataan Mittaamismenetelmiä, Vaikutuksen suunnittelu ja arviointi, Looginen malli Video: <a href="#">Public Libraries 2020 tour</a> <i>Menetelmä: ohjaajan teorettinen osuus- esitys + ryhmätyö</i>	PowerPoint	To become familiar with new method (in libraries) of presenting results
80'	<b>Asian edistäminen</b> Viestintä Osanottajat kirjoittavat yksilöllisesti vastaukset post-it-lapuille kysymykseen: <i>Mikä on kirjasto?</i> <i>Mitkä piirteet erottavat kirjaston muista julkisista palveluista?</i> Jokainen osanottaja valitsee parhaat vastauksensa.  Video: <a href="#">Neil Gaiman on Libraries</a> Kirjasto ja verkostot Video: <a href="#">We Love Libraries</a> ,  Keskustelu ryhmissä: Kuinka paljon kohderyhmänne tietää kirjaston palveluista?  <i>Menetelmä: ohjaajan teorettinen osuus- esitys + ryhmä- ja yksilötyö</i>	PowerPoint   Post-it   fläppitaulu  PowerPoint, video, lehtiset  PowerPoint, video	Painotetaan sitä, että promootio on vain yksi osa kirjaston markkinointiprosessia.

## 2.2.5 Ohjeita ja ehdotuksia

### Didaktiset periaatteet:

- Interaktiiviset metodit käyttöön (Roolipelit, pelit, julisteet ja kuvat, mindmapit, lautapelit)
- Kokemusten ja ideoiden jakaminen
- Esimerkkien ja materiaalien jakaminen (työlomakkeet, testit)
- Osanottajia eri kirjastoista ja maista.
- Koulutukseen on tärkeää sisällyttää taukoja ja rentoutumisharjoituksia opiskelijoille. Ohjaaja päättää ryhmästä riippuen, millon ja minkälaisia taukoja on syytä pitää.

### Ohjaaja(t):

Yleensä ulkopuolisia ohjaajia

On hyvä olla monta ohjaajaa.

Ohjaajia eri maista ja taustoista.

Miten ohjaaja valitaan:

- Pätevyys aikuisopetuksen perusteiden opetukseen tai vastaava kelpoisuus (didaktikka ja aikuisopetuksen menetelmät)
- Lisänä pätevyys valmentamiseen ja asiantuntijuus
- Riittävä kokemus opettamisesta/ ohjaamisesta
- Kokemusta työskentelystä työttömien kanssa yleisessä kirjastossa
- Seuraavia luonteenpiirteitä toivotaan: Joustavuus, hyvä stressin sietokyky, hyvä ihmistuntemus, avoin mieli, ystävällisyys ja hyvä ajanhallintakyky
- Ohjaaja on hyvän käytöksen roolimalli
- Kyky löytää ryhmälle sopivaa opetusmateriaalia

### Organisatoriset periaatteet:

Kesto: 5 päivää opetusta

Lisäksi itseopiskelua

Osanottajien lukumäärä: noin 16

Yksi huone koko koulutuksen ajan



## **KAPPALE 3**

### **KOULUTUSTILAISUUDET**

---

#### **3.1. Koulutustilaisuuksien yhteenveto**

#### **3.2. Esimerkkejä työttömille suunnattujen koulutustilaisuuksien hyvistä käytännöistä (Itävalta, Bulgaria, Suomi, Irlanti, Liettua, Romania, Slovenia)**

# KAPPALE 3

## KOULUTUSTILAISUUDET

### 3.1. YHTEENVETO KOULUTUSTILAISUUKSISTA

Yhteiskunnan taloudellisten ja sosiaalisten muutosten vuoksi kirjastojen on ollut pakko kehittää uusia palveluja erityisryhmille.

LinkiNjob hankkeessa mukana olevien kumppaneiden tarkoitus on kehittää koulutustilaisuuksia työttömille käyttäen erilaisia menetelmiä. Tarkoitus on opettaa kehittämään taitoja, joita he voivat käyttää työhaussa (tietoteknikka, informaatiolukutaito, yrittäjyys).

Koska työttömät ovat heterogeeninen ryhmä, hankkeessa on jaettu työttömät seitsemään eri ryhmään; (i) pitkäaikaistyöttömät, (ii) vanhemmat työntekijät, (iii) vähän koulutetut, (iv) naiset, (v) maahanmuuttajat, (vi), ihmiset. noilla on erityistarpeita, (vii) ensimmäistä työtään etsivät.

Kumppanit järjestivät yhteensä 32 koulutustilaisuutta, joista 10 perustui tietotekniikkaan. Koulutuksiin osallitui yhteensä 350 työyöntä. Heistä 92% vastasi kyselyyn.

#### Sukupuoli:

Mies	Nainen
108	233

#### Ikä:

15-25	26-35	36-45	46-55	56+
54	92	60	68	33

Kyselyssä osallistujilta kysyttiin kaksi peruskysymystä:

#### Mikä parhaiten heijastaa osallistujien mielipidettä koulutustilaisuuksista

	Hyvin tyytymätö	Melko tyytymätö	Ei osaa sanoa	Melko tyytyäinen	Hyvin tyytyväine
Sisältö	1	1	9	116	195
Vaikeusaste	2	1	24	143	145
Kouluttaja	1	0	8	59	255
Oppimateriaali	2	3	20	84	212
Tunnelma	1	1	17	59	242

### Mitä mieltä osallistujat olivat seuraavista väittämistä?

Väite:	vahvasti eri mieltä	hieman eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	hieman samaa mieltä	Samaa mieltä	Ei tiedä
Tilaisuus nosti odotuksiani	6	8	21	89	188	10
Oppimastani on hyötyä minulle ulevaisuudessa	1	4	13	78	210	15
Osallistuminen koulutukseen on lisännyt työn saanti mahdollisuuksiani	4	4	17	93	170	31

Suurin osa osanottajista olivat erittäin tai melko tyytyväisiä tilaisuuksiin. Niiden määrä, jotka eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä sisällön vaikeudesta osoittaa, että kirjastojen on tulevaisuudessa tehtävä haastavampia tehtäviä tai eroteltava osanottajat heidän aiemman osaamistasonsa perusteella. Niiden osanottajien määrä, jotka vastasivat “ en tiedä” kaikkiin kolmeen kategoriaan osoittaa, että jotkin osanottajat eivät pidä yleistä kirjastoa elinikäisen oppimisen paikkana.

### Mistä osanottajat saivat tietää koulutustilaisuuksista:

Kirjasto	52,1%
Internet, kirjaston kotisivut, facebook...	15,9%
Oppilaitos	15,5%
Ystävät	3,4%
Paikallislehti	3%
Muu	10,1%

### Top 20 kommenttia ja ehdotusta liittyen koulutustilaisuuksiin:

1. Hieno työapaja. Jatkakaa samaan malliin. Hyvin positiivinen energia.
2. OLisi hienoa, jos esityksistämme tehtäisiin video, jotta voisimme kerrata sisällöt kotona.
3. Parhaita olivat käytännön esimerkit, ohjaajan energia. Ehdotan enemmän keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa.

4. Toivon jatkokurssia. Suurempaa luokkahuonetta. Kaikki selitettiin todella hyvin!
5. Olen erittäin tyytyväinen kurssiin, erityisesti siihen, että kaikki selitettiin selvästi. Moni ennestään epäselvä asia tuli selväksi.
6. Toivoisin jatkoa, jossa olisi enemmän käytännön esimerkkejä ja sitä kautta enemmän ymmärrystä kaikkiin selitettyihin käsitteisiin.
7. Nautin kaikesta. Toivon pääseväni uudestaan koulutukseen, mutta eri aiheesta. Toivon, että ei relevantteihin nettisivuihin ei käytettäisi niin paljon aikaa.
8. Esitykset olivat ymmärrettäviä, ammattitaitoisia. On hyvä, että aiheita tuettiin henkilökohtaisilla esimerkeillä. Rynässä oli liian vähän toimintaa, se oli liian passiivinen.
9. Jotkut luennoitsijat eivät ottaneet kontaktia yleisöön. Tarjoilu voisi olla tauolla, ei alussa. Joka tapauksessa oli hauskaa ja sain paljon uutta tietoa.
10. Nautin paljon kaikesta; luennot olivat erittäin miellyttäviä, hyvä tunnelma.
11. Toivon enemmän tietokonekursseja. Hieno oppimisympäristö. Henkilökunta on erinomaista. Kirjaston on hieno paikka. Kiitos.
12. Voin käyttää kaikkea oppimaani seuraavassa työhaastattelussa.
13. Nautin esityksestä ja eri oppimistekniikoista..
14. Olen onnellinen, että voin jatkaa opiskelua kotona.
15. Hyvä asioiden selitys työpajan aikana ja hyvä materiaalia jatkotyöskentelyä varten.
16. Ehdotan, että tietokoneopetukselle olisi enemmän aikaa.
17. Jos mahdollista, kurssit voisivat olla pidempiä tulevaisuudessa.
18. Opin erilaisia asioita tietotekniikasta.
19. Olisi hyvä saada yhteenveto vastaavista kursseista ja niiden tuloksista, jotta pystyisi näkemään, onko kursseista käytännön hyötyä suhteessa niihin sijoitettuihin resursseihin.
20. Toivon uutta kurssia.

Nämä kommentit osoittavat, että kumppanit ovat saavuttaneet projektille asetetut tavoitteet. Ne osoittavat myös, mitä parannettavaa on tulevaisuudessa, kun yleisissä kirjastoissa järjestetään koulutustilaisuuksia työttömille.

## Analyysi koulutustilaisuuksista

Perinteisesti useimmat yleiset kirjastot ovat arvioineet toimintaansa mittaamalla panoksia ja tuotoksia. Panoksia ovat olleet henkilökunnan määrä, kokoelman koko, asiakastilat, budjetti ym. Tuotoksia ovat olleet mm. opetustilaisuuksien määrä, lainausluvut, tapahtumien osallistujamäärä, kumppanuudet ym. Viime vuosina painopiste on ollut enemmän toiminnan tuloksissa ja vaikuttavuudessa eli hyödyssä, jonka asiakas saa palvelusta. Yleisillä kirjastoilla voi olla vaikuttavuutta oppimisen viidessä kategoriassa: tieto ja ymmärrys; taidot; asenteet ja arvot, nautinto, inspiraatio ja luovuus, aktiivisuus, kehittyminen ja edistyminen. Tässä johdannossa valotetaan seuraavaa:

**TARPEET** (ongelmat joita opetustilaisuudet pyrkivät ratkaisemaan):

Kaikki toimenpiteet, joilla pyritään vähentämään työttömien määrää, ovat tervetulleita työmarkkinoilla, joihin taloudellinen kriisi on suuresti vaikuttanut. Koska työnhakijoille on olemassa vain vähän ilmaisia opinto-ohjelmia, kirjasto voi tarjota sellaisia ja omaltaosaltaan helpottaa heidän pääsyään takaisin työmarkkinoille.

Etsiessään työtä työnhakijat kohtaavat monia haasteita. Miten esitellä itsensä onnistuneesti työnantajalle ja kuinka löytää itselle sopivia ilmoituksia ja tehdä oikeanlainen cv ovat työllistymisen avaimia. Kyseiselle kohderyhmälle työn etsiminen internetin kautta saattaa olla haaste. Työpajoissa esiteltiin työhakuun liittyviä nettisivuja, kuinka niitä löytää ja myös sivuja, joissa voi luoda oman profiilinsa. Yksi tämän kohderyhmän kokema haaste on pitkän työttömyyden mukanaan tuoma tunne, että heillä ei ole niitä taitoja, joita tarvitaan nykyisillä työmarkkinoilla. IT-kurssien avulla pyrimme nostamaan työmarkkinoiden ulkopuolelle syystä tai toisesta jääneiden ihmisten perustaitoja. Tietotekniikkataitoja tarvitaan useimmissa nyky-yhteiskunnan ammateissa. Työpajojen materiaalien oltava helposti ymmärrettäviä, mielenkiintoisia ja niistä on oltava apua.

**PANOKSET** (resurssit, jotka mahdollistavat tai rajoittavat opetustilanteiden tehokkuutta) Läheinen kontakti työnhakijoihin ja tuki opetustilanteissa, käytännönläheiset tehtävät ja tehtävät, joissa on avoimia kysymyksiä koskien heidän uraansa, työkokemustansa ja tulevaisuuden toiveita. Näin ”passiivisista” osallistujista tulee ”aktiivisia”.

Informaation ja harjoitusten on vastattava työelämän uusia vaatimuksia ja luotava realistinen kuva työnsaannin mahdollisuuksista. Vuorovaikutus osallistujien kanssa ja heidän kannustamisensa aktiiviseen oppimiseen on olennaista.

Henkilökunta suoritti seuraavat tehtävät: työpajojen suunnittelu ja vetäminen; kutsujen lähettäminen, opetusmateriaalin valmistaminen, työpajojen arviointi.

**TOIMINTA** (koulutustilaisuuksien prosessit, tekniikat, tapahtumat ja toiminnot).

Tasapaino teoreettisen ja käytännöllisen opetuksen välillä saavutetaan työpajoissa havainnollistamalla selityksiä ja antamalla osallistujille yksilöllisiä harjoituksia.

Osallistujilta pyydetään jatkuvaa opetusmeneetmiä koskevaa palautetta ja tarvittaessa menetelmiä sovitetaan osallistujien tarpeiden mukaan.

Oppimisen on oltava vuorovaikutteista, käytännöllistä ja useita eri menetelmiä ja työvälineitä soveltavaa (CV-mallien esittäminen, videoita työhaastattelutilanteista, suositeltavia nettisivuja jne.)

Osallistujien on osoitettava jollain tavalla, että heidän taitonsa kehittyvät. Se voi tapahtua esimerkiksi tekstinkäsittely-työpajoissa tai he voivat työnhakuun liittyviä nettisivuja osoittaakseen, että he ovat saavuttaneet tarvittavat oppimisen askeleet.

On hyödyllistä toistaa ja linkittää tieto mahdollisimman moneen visuaaliseen välineeseen (lyhytelokuvat, valokuvat, kuvat, interaktiiviset linkit ym.) Käytännöllisten tehtävien säännöllinen tekeminen luentojen aikana auttaa pitämään yllä yleisön aktiivisuutta ja auttaa omaksumaan perustietoja.

Opetusprosessissa on otettava huomioon osanottajien erilaiset oppimiskyvyt. Opettajalla täytyy olla kykyä käsitellä eri tasoja niin, että osanottajat eivät koe työpajaa joko tylsäksi tai toisaalta liian haastavaksi.

**TULOKSET** (asennemuutokset, käyttäytyminen, tiedot, taidot, status)

### 1. Taidot

Koulutustilaisuuksien osanottajat ovat saaneet tietotekniikan perustaidot kuten dokumenttien kirjoittaminen (ansioluettelot, kirjeet), sähköpostin käyttö, nettiprofiilin teko työnhakua varten ja luotettavien nettisivujen käyttö. He ovat oppineet kirjoittamaan ansioluettelon ja sovittamaan se hakemansa työpaikan tarpeisiin. He ovat saaneet tietoa siitä, miten valmistautua työhaastatteluun, miten käsitellä työnhakuun liittyvää stressiä ja miten esitellä itsensä vuorovaikutustilanteessa.

Itsensä esitleminen oikein (kommunikointi mahdollisen työnantajan kanssa, korrekti pukeutuminen, profiilin teko sosiaalisiiin medioihin jne.), luotettavien nettisivujen käyttö, laadukkaan ansioluettelon tekeminen, onnistuneen profiilin teko ja esittely internetissä.

Osanottajien itsetunto ja tieto siitä, mitä heiltä työnhakutilanteessa odotetaan, on parantunut.

## **2. Asenteet ja arvot**

Osanottajien omien kykyjen tunnistaminen ja henkilökohtaisten arvojen vahvistuminen on ollut erittäin tärkeää.

## **3. Nautinto, inspiraatio, luovuus**

Osanottajille kehittyi innostus oppimiseen ja he olivat avoimia tiedonsaannille ja ajatusten jakamiselle muiden samanmielisten kanssa. Osallistuminen ryhmäopastuksiin lisäsi osanottajien yhteisöllisyyden tunnetta, koska kaikki olivat samanlaisessa tilanteessa. Se kasvatti heidän työskentelymotivaatiotaan ja haluaan etsiä uusia koulutusmahdollisuuksia.

## **4. Aktiivisuus, käyttäytyminen, edistyminen**

Suurempi todennäköisyys työnsaantiin kasvanut itseluottamus ja parantuneet taidot lisäsivät opiskelumotivaatiota ja mahdollisuuksia onnistuneisiin työhaastatteluihin.

**VAIKUTUS** (Koulutustilaisuuksien odotettavissa olevat tulokset):

Osallistuminen koulutustilaisuuksiin on antanut osanottajille yhteisöllisyyden kokemusta, parantanut heidän vuorovaikutustaitojaan, itsetuntoaan ja elämänlaatuaan.

Osanottajat ovat saaneet tietoa ja taitoja, joiden oletetaan parantavan heidän työnsaantimahdollisuuksiaan.

Näiden uusien taitojen avulla osanottajien mahdollisuudet urasuunnitteluun ovat parantuneet, koska he ovat saaneet perustiedot työhaastattelusta ja heidän itsetuntonsa ja elämänlaatunsa on parantunut.

Voidaan olettaa, että parantuneet tietotekniikkataidot ovat parantaneet osanottajien työnsaantimahdollisuuksia, koska heillä on aiempaa enemmän tietoa eri työnhaku-kanavista ja aiempaa paremmat edellytykset onnistua työhaastattelussa.

Tarve työttömien koulutusta järjestävien paikallisten toimijoiden yhteistyölle on ilmeinen.

Projektissa mukana olevien kumppaneiden koulutustilaisuuksien analyysit kokonaisuudessaan ja palautteet ovat luettavissa projektin kotisivuilla.

## **3.2. Koulutustilaisuuksien parhaita käytäntöjä**

**ITÄVALTA** Landeshauptstadt Linz, Volkshochschule, Lernzentrum

- 1. KUINKA OPPIA MENESTYKSELLISESTI?**
- 2. KUKA PUHUU- ONNISSTUNUT TYÖHAASTATTTELU**

**BULGARIA**, Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov"-Veliko Tarnovo

- 1. TIETOTEKNIIKAN PERUSKURSSI TYÖTTÖMILLE**
- 2. AMMATILLINEN SUUNTAUTUMINEN JA INTGROINTI TYÖMARKKINOILLE**

**SUOMI**

- 1. TYÖNHAKUKURSSI PITKÄAIKAISTYÖTTÖMILLE**
- 2. TEKSTINKÄSITTELYKURSSI TYÖTTÖMILLE  
MAAHANMUUTTAJANAISILLE**

**IRLANTI**, Monaghan County Library Services

- 1. HAASTATTEELUTAIDOT-TYÖPAJA**
- 2. TYÖNHAKU JA VERKOSTOITUMISTAIDOT**

**LIETTUA**, Kaunas County Public Library

- 1. ESITTÄYTYMINEN INTERNETISSÄ**
- 2. INTERNET-PROFIILIN LUOMINEN**

**ROMANIA**, George Baritiu County Library

- 1. YRITTÄJYYDEN ABC**
- 2. OMAN TALouden HALLINTA**

**SLOVENIA**, Ljubljana City Library

- 1. NAiset LIIKE-ELÄMÄSSÄ**
- 2. CV KURSSI TYÖTTÖMILLE**







# MITEN OPPIA MENESTYKSELLISESTI?

## Koulutuksen tyyppi: työpaja

### Kohderyhmä: maahanmuuttajat ja vähän koulutetut

**Tausta:** Vähän koulutetut ja maahanmuuttajat tarvitsevat erityistä tukea oppimiseen, koska monilla heistä ei ole mitään muodollista koulutusta. Valitsimme tämän koulutuksen, koska halusimme parantaa osanottajien opiskelutaitoja ja auttaa tekemään oppimisesta helpompaa.

### Tavoite:

- Saada ideoita henkilökohtaisen oppimistyylin kehittämiseen
- Oppimistyylien itse reflektointi
- Itsetunnon parantaminen
- Saavuttaa itsenäinen opiskeluasenne

### Oppimisprosessi:

1. *Mksi on niin tärkeää löytää oikea oppimistyyli* – Osanottajat saavat perustietoa aivojen toiminnasta ja muistista. Kun he tietävät, mikä auttaa ja mikä estää oppimista, he ovat askeleen lähempänä oppimiseen liittyvienvahvuuksiensa ja heikkouksiensa ymmärtämistä.
2. *Keksutelu oppimiskokemuksista* – Osanottajat keskusteleval oppimiseen liittyvistä myönteisistä ja kielteisistä kokemuksistaan.
3. *Henkilökohtainen oppimistyyli* – Osanottajat keksustelevat omista oppimistyyleistään ja me tarjoamme heille siihen liittyviä testejä.
4. *Kolme pääkategoriaa* – Osanottajat saavat esimerkkejä siitä, miten eri oppimistyylien (kuulo, näkö tai liike) omaavien pitäisi valmistautua opiskeluun.
5. *Oppimistyylien kehitys* – Nyt on osanottajien oma tehtävä miettiä, mikä tyyli sopii heille parhaiten ja toimia sen mukaan.

Kaikki työpajan osat kuuluvat yhteen ja muodostavat yhtenäisen oppimisprosessin.

## TOIMINTASUUNNITELMA

**Koulutuksen kesto:** 2 tuntia

**Ryhmän koko:** 10 osanottajaa, 1 ohjaaja, jos on yli 10 osanottajaa suositellaan kahta ohjaajaa.

**Aineistolähteet:** Kysely, jossa kartotetaan, mikä puoli aivoista on dominoivam aineistoa muistista ja oppimistyyleistä. Käytämme powerpointeja, flappitaulua, julisteita ym.

## SUOSITUKSET

Osanottajien pitäisi tuoda mukanaan henkilökohtaisia oppimisaineistoja, jotta he voivat paremmin valmistautua tehtäviin oman oppimistyylinsä mukaan.





# KUKA PUHUU- ONNISTUNUT TYÖHAASTATTELU! ITÄVALTA

## Koulutuksen tyyppi: työpaja

### Kohdetyhmä: Vähän koulutetut ja maahanmuuttajat

**Tausta:** Tämä työpaja auttaa osanottajia käyttämään työhaussa ja työnhakuun liittyvissä puhelinkeskusteluissa tarvittavaa kieltä.

### Tavoite:

- Ymmärtää työpaikkailmoituksen taustaa
- Saada tietoa tarvittavista taidoista
- Saada neuvoja onnistunuseen puhelinkeskusteluun.
- Käyttää puhelinta tehokkaammin ja luottavaisemmin

### Oppimisprosessi:

1. *Työpaikkailmoitus*— analysoida työpaikkailmoitus ja ymmärtää, minkälaisesta työstä on kyse.

Jos osanottaja osaa vastata kysymyksiin: Mitä taitoja työssä vaaditaan, onko niitä ja mitä pitäisi parantaa.

2. *Puhetaidot* —osanottajille esitetään puhumiseen liittyviä perus kielitaitoja ja käydään läpi, mitä taitoja heillä jo on ja mitä pitäisi parantaa.
3. *Puhelinetiketti saksan kielisessä kieliympäristössä*—Roolipelitehtäviä pareittain. Tämä tehtävä auttaa olemaan vakuuttava puhelimessa.

## TOIMINTASUUNNITELMA

**Koulutuksen kesto:** 2 tuntia

**Ryhmän koko** 10 osallistujaa yhtä ohjaajaa kohden

**Aineistolähteet:** Tietokone jokaiselle osanottajalle, puhetaitoja esittely opetusohjelma. Roolipeliä varten tabletti, jaettavia opetuslehtisiä

## SUOSITUKSET

Heikon kielitaidon omaavakin voi ymmärtää työpaikkailmoituksen, joka on paikallisessa sanomalehdessä, joten niitä kannattaa olla opetustilanteessa





# TIETOTEKNIIKAN PERUSKURSSI TYÖTTÖMILLE - BULGARIA

**Koulutuksen tyyppi:** Kurssi

**Kohderyhmä:** Pitkäaikaistyöttömät, ensimmäistä työtä etsivät, iäkkäät työnhakijat

**Tausta:** Kurssi antaa osanottajille selvyyttä tietotekniikan perusasioista ja siitä, mikä näkökulmat ovat tärkeimpiä tietokoneen käytössä. Osanottajat opettelevat kansioden tekemistä ja erilaisia tallentamisen tapoja. Opiskelijat löytävät uusia mahdollisuuksia etsiä työtä internetin kautta ja oppivat tekemään word-dokumentteja.

**Tausta:** Kurssi on tarkoitettu ihmisille, joilla on hyvin vähän tai ei lainkaan kokemusta tietokoneen käytöstä. Keskeinen tavoite on oppia tietokoneen käytön perusteet. Suoritettuaan kurssin osanottajat osaavat:

- Käsitellä tiedostoja ja kansioita, käyttää muistitikkoa ja CD:tä
- Käyttää oheislaitteita (tulostin, skanneri, projektori)
- Luoda Word-dokumentin ja käsitellä sitä, muuttaa ja liittää tekstiä ja objekteja.
- Etsiä työnhakusivustoja internetistä, rekisteröityä; tehdä CV:n ja työnhakukirjeen.

## Oppimisprosessi:

1. *Tutustuminen tietokoneen toimintaan* – komponentit, oheislaitteet, toiminta, mahdolliset ongelmat.
2. *Tietokonejärjestelmä* – kansiot ja navigointi, tiedostojen lataaminen, työympäristön hallinta.
3. *Työskentely Word-ohjelmalla* – käyttöliittynä, keskeiset piirteet, lisätoiminnot
4. *Internetin käyttö tiedonhaku*, sähköpostin luominen, rekisteröinti työnhakusivustoille.

## TOIMINNAN SUUNNITTELU

**Koulutuksen kesto:** 4 kurssia neljässä osassa 32 tuntia – 26 opetustuntia ja 6 tuntia kahvitauoille ja lounaalle.

**Ryhmän koko:** 49 osanottajaan 4 kurssilla (kesimäärin 12 henkilöä / kurssi)

**Työvälineet:** Tietokone kaikille osanottajille, fläppitaulu, multimedia.

## SUOSITUKSET

Koulutuksen keston pidentäminen, jotta osanottajilla olisi enemmän mahdollisuuksia harjoitella käytännön esimerkkien avulla.







# AMMATILLINEN ORIENTOITUMINEN JA INTEGROITUMINEN TYÖMARKKINOILLE-BULGARIA

**Koulutuksen tyyppi:** Kurssi

**Kohderyhmä:** Pitkäaikasityöttömät, ensimmäistä työtään etsivät, iäkkäät työnhakijat

**Tausta:** Kaikki opetuksen teoreettiset osat linkittyivät visuaalisuuteen – Käytännönläheisiä tehtäviä – tavoitteiden saavuttaminen, kuvaus tavoitteiden saavuttamisen haastaeita, description of difficulties in achieving the objective; analysis of situations, haku- ja saatekirjeen muoto.

**Tavoite:** Saavutettavat tai kehitettävät taidot

- nykytilanteen analysointi
- Ammatilliseen kehitykseen vaikuttavat vaikeudet
- Vahvuuksien analysointi
- Taitojen summaaminen
- CV:n kirjoittaminen ja esiintyminen työnantajan edessä
- Tavoitteiden ja päämäärien asettaminen
- Vuorovaikutustaitojen parantaminen

**Oppimisprosessi:**

Osanottajien kanssa saavutettiin::

1. Urasuunnittelu
2. Parantunut työmotivaatio
3. Vuorovaikutustaidot, jotka johtavat onnistuneeseen työhaastatteluun;
4. Henkilökohtaisten vahvuuksien kehittyminen – taitojen parantuminen ja henkilökohtaisen kasvun tukeminen
5. Ammatillisen orientoitumisen tukeminen
6. Työmarkkinatilanteen analysointi;
7. Työnhakuun liittyvien käytännöllisten taitojen parantuminen

## TOIMINNAN SUUNNITTELU

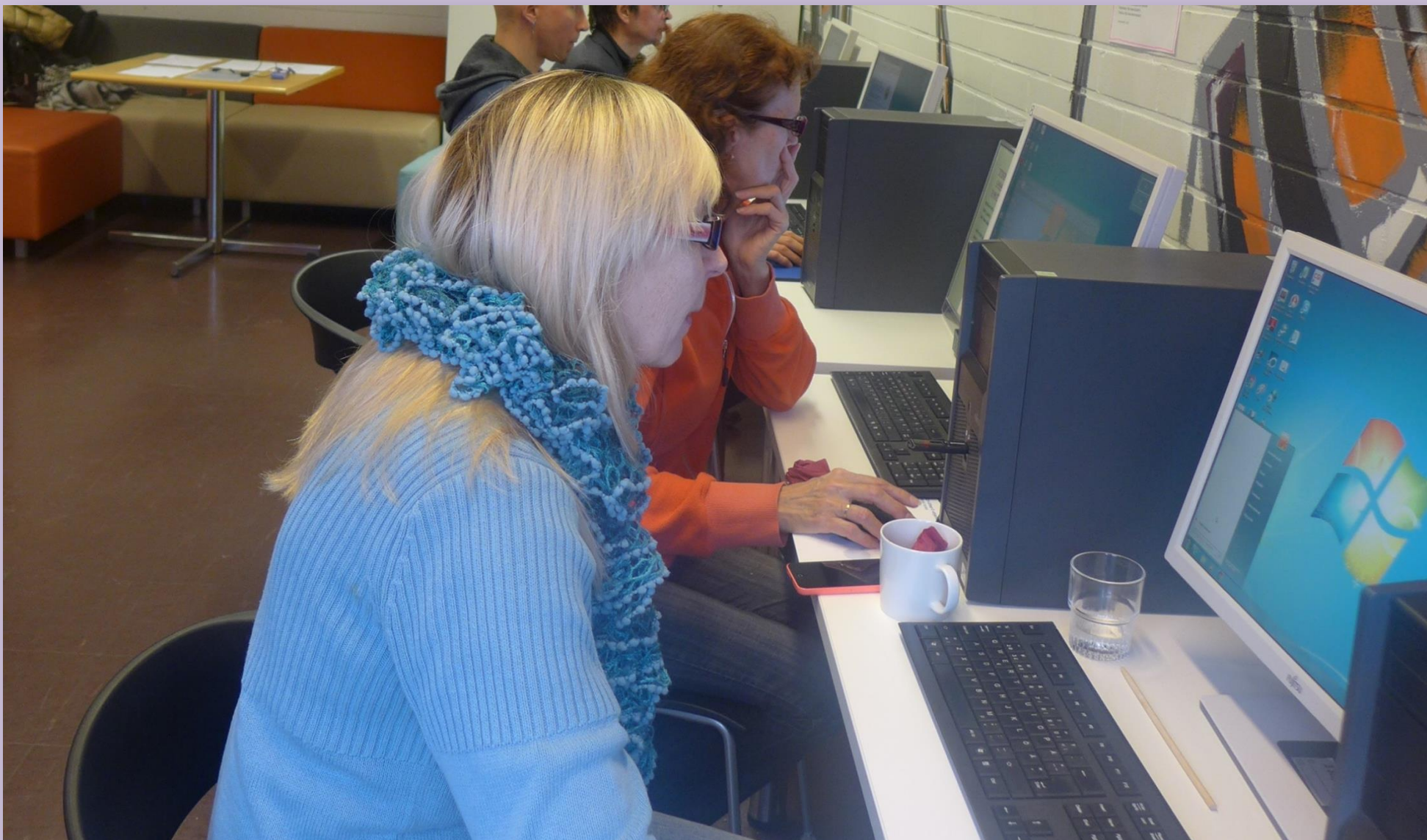
**Koulutuksen kesto:** 4 kurssia, neljässä osassa 32 tuntia 26 tuntia opetusta ja 6 tuntia kahvi- ja lounastaukoja.

**Ryhmän koko:** 49 osanottajaa neljällä kurssilla (keskimäärin 12 osanottajaa kurssia kohden).

**Työvälineet:** Tietokone jokaiselle osanottajalle, fläppitaulu, multimedia

## SUOSITUKSET

Lisätä kurssin kestoja, jotta osanottajat oppivat materiaalin paremmin ja heillä on enemmän aikaa käytännön harjoituksiin.



# TYÖNHAKUKURSSI PITKÄAIKAISTYÖTTÖMILLE - SUOMI

**Koulutuksen tyyppi:** Työpaja

**Kohderyhmä:** Pitkäaikaistyöttömät ja maahanmuuttajat

**Tausta:** On tärkeää osata käyttää erilaisia työnhakuun liittyviä internet sivustoja. Ansioluettelo, jonka voi lähettää työnantajalle työtä hakiessa, on myös tärkeä. Tämä koulutustilaisuus yhdistää kaksi tärkeää asiaa: Kuinka tehdä CV ja kuinka käyttää internetin työnhakupalveluja.

**Tavoite:**

Auttaa osanottajia tekemään oma CV ja opettaa heitä käyttämään internetin työnhakupalveluja.

**Oppimisprosessi:**

- Linkinjob-hankkeen ja koulutustilaisuuden esittely
- Nopea katsaus osanottajien lähtötasoon: onko heillä CV ja ovatko internetin työnhakupalvelut ja niiden käyttö heille tuttua.
- Hyvän CV:n ominaisuudet
- Miten kirjoitetaan hyvä työnhakuilmoitus
- Osanottajille annetaan valmis lomakepohja, jota he voivat käyttää kirjoittaessaan ansioluetteloaan.
- Yleisimpien internetin työnhakupalveluiden esittely
- Näytetään, miten eri alojen töitä voi etsiä ja annetaan osanottajien selailla sivustoja.
- Autetaan osanottajia löytämään omien tarpeidensa mukaisia työnhakupalveluita ja jopa lähettämään hakemus, jos he löytävät jotain sopivaa.

## TOIMINNAN SUUNNITTELU

**Koulutuksen kesto:** 2 tuntia

**Ryhmän koko::** 10 osanottajaa

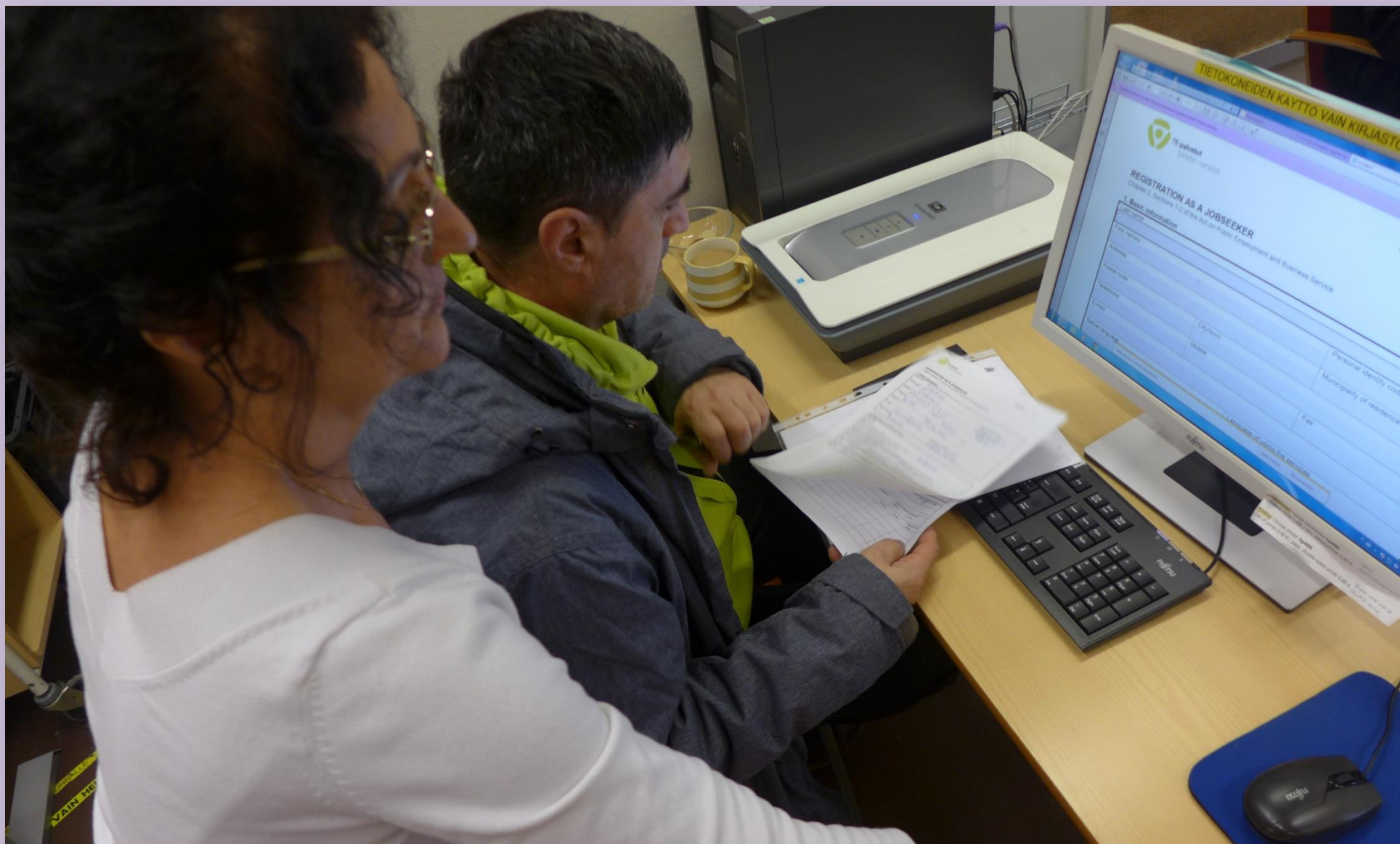
**Työvälineet::** Tietokone jokaiselle, fläppitaulu, multimedia, videoprojektori, kahvia ja naposteltavaa osanottajille.

## SUOSITUKSET

Voisi olla hyvä ajatus saada joitain materiaaleja paikalliselta työvoimatoimistolta. On myös hyvä ajatus ottaa etukäteen selville, onko internetissä eri ammattialoille joitain erityisiä työnhakupalveluja

·  
·





# WORD-TEKSTINKÄSITTELYKURSSI TYÖTTÖMILLE MAAHANMUUTTAJANAISILLE-SUOMI

**Koulutuksen tyyppi:** Työpaja

**Kohderyhmä:** Työttömät maahanmuuttajanaiset

**Tausta:** Tekstinkäsittelyä ja –muokkausta tarvitaan työhaussa ja työelämässä.

## **Tavoite:**

Opettaa osanottajille tekstinkäsittelyohjelmaa (Word), jotta he voivat käyttää sitä työhaussa ja työympäristössä.

## **Oppimisprosessi:**

- Linkinjob-hankkeen ja koulutustilaisuuden esittely
- Osanottajien lähtötason kartoitus: kuinka hyvin he osaavat käyttää tekstinkäsittelyohjelmia ja minkälainen on heidän kielitaitonsa.
- Microsoft Wordin perusteet: kuinka avata ja tallentaa dokumentteja, kuinka muotoilla ja editoida tekstiäkuinka kopioida ja liittää tekstiä.
- .Kaikki osanottajat avaavat valmiin tekstidokumentin ja muotoilevat tekstiä ohjeiden mukaan ja
- Kaikille osanottajille annetaan kirjoitustehtäviä, joissa käytetään näppäimistöä isojen kirjaimien, erikoismerkkien ja symbolien tekemiseen, kirjoitetaan tekstiä käyttäen tekstin muotoilua ja kopioidaan tekstiä online
- Tallennetaan dokumentti ja liitetään se sähköpostiin.
- Tehtyään tehtävät osanottajat kirjoittavat lyhyen kirjeen vahvuuksistaan ja mielenkiinnon kohteistaan.

## **TOIMINNAN SUUNNITTELU**

**Koulutuksen kesto:** 2 tuntia

**Ryhmän koko:** 10 – 15 osanottajaa

**Työvälineet:** Tietokoneet kaikille osanottajille, video projektori

## **SUOSITUKSET**

On suositeltavaa tallentaa joitakin materiaaleja kuten word-dokumentteja etukäteen valmiiksi tietokoneelle, jotta osanottajat voivat helposti editoida niitä koulutuksen kuluessa. Koska osanottajat ovat maahanmuuttajia, joiden kielitaito saattaa olla puutteellinen, on tärkeää aluksi käyttää aikaa käsitteiden selventämiseen, ja auttaa heitä kirjoittamaan ja ymmärtämään sanoja, jotka ovat heille uusia. Voi myös olla hyvä idea antaa osanottajille materiaaleja kielen opiskeluun, koska voi olla vaikea löytää töitä ilman riittävää kielitaitoa. Mukana on hyvä olla myös yksi tai kaksi lisäopettajaa auttaamassa kielen kanssa. .





# HAASTATTELUTAIDOT TYÖPAJA-IRLANTI

## Koulutuksen tyyppi: Kurssi

**Kohderyhmä:** Pitkäaikaistyöttömät, naiset ja Monaghanin kunnan iäkkäät ihmiset

### Tausta:

Tämä IT-kurssi kattaa sellaiset tietokoneen käytön perusteet ja olennaiset sovellukset kuten Wordin, joita työnhakijat tarvitsevat työtä hakiessaan. Se sisältää työpajoja internet tiedonausta, sähköpostin käytöstä, työnhausta internetistä ja siitä, miten ladataan, tallennetaan ja haetaan tiedostoja.

### Tavoite:

Tämä erityisesti työttömille räätälöity IT-kurssi opettaa heitä:

- Tietokoneen peruskäyttöön
- Käyttämään erilaisia sovelluksia kuten Wordia CV:n ja työhakemusten kirjoittamiseen.
- Tekemään sähköpostiosoitte, lähettämään sähköpostia ja sähköpostiin liittyvää etikettiä.
- Käyttämään internetiä, hakukoneiden perusteet, työnhaku internetissä, merkitsemään erilaiset työnhakuun liittyvät internet-sivustot.

### Oppimisprosessi:

Opetus tapahtuu ryhmissä, jossa jokaisella osanottajalla on oma tietokone tai kannettava tietokone. Ohjaajalla on pääsy tietokoneille tarvittaessa, muulloin ohjaaja opetus tapahtuu suullisesti. Kun kysymyksiä nousee esiin, ohjaaja vastaa niihin.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

- Jokaisen työpajan opetussuunnitelman teko.
- Ryhmän tarpeiden ymmärtäminen ja huomioon ottaminen
- Muistiinpanojen tulostaminen.

**Koulutuksen kesto:** Kurssi on jaoteltu 10 x 3 tunnin työpajoihin (30 tuntia kurssi). Jokaisessa kurssissa on 30 minuutin tauko.

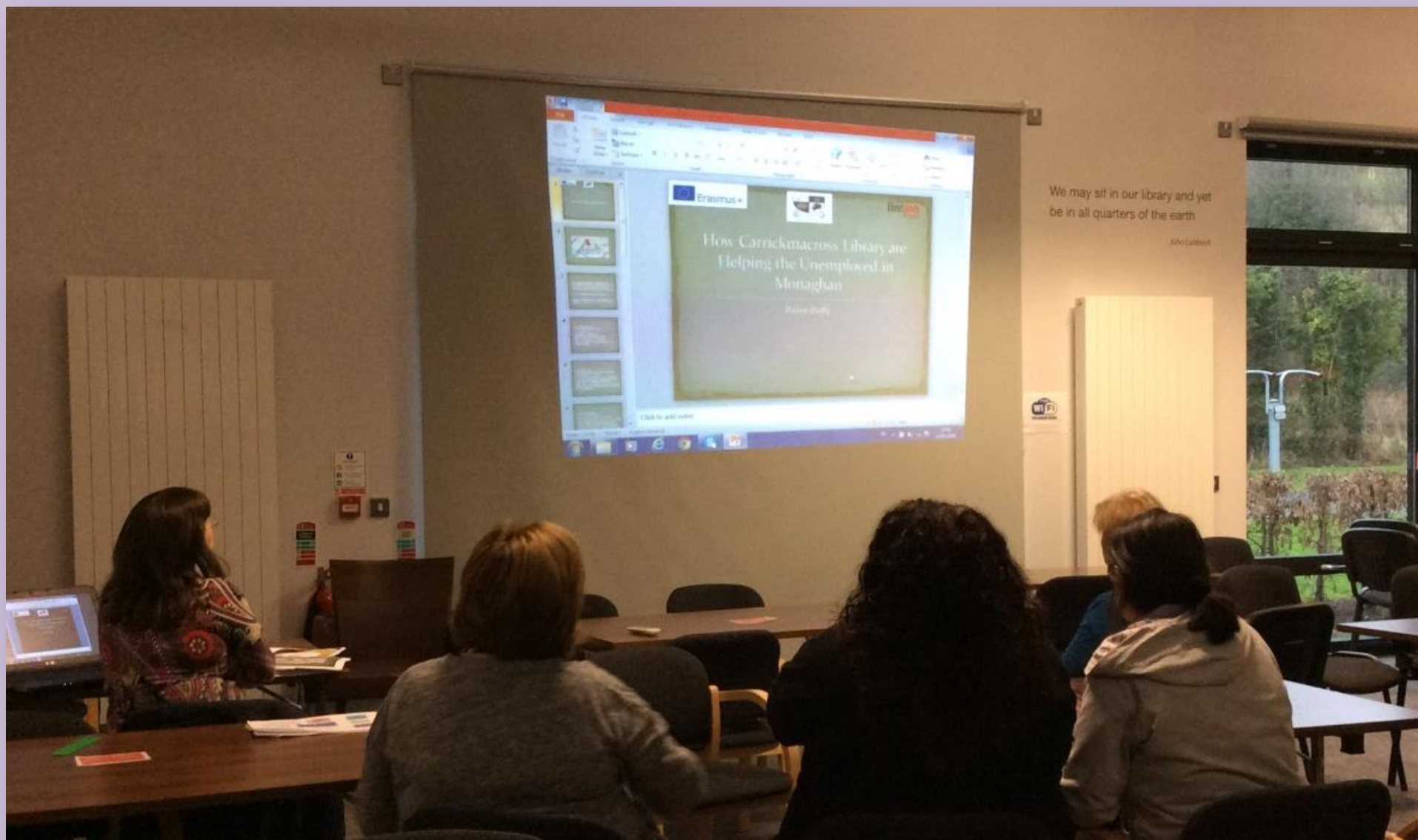
**Ryhmän koko:** Enintään 10 osanottajaa.

**Työvälineet:** Jokaiselle osanottajalle pääsy tietokoneelle, jossa on MS Office-ohjelma. Ohjaajalle tietokone ja projektori ja pääsy internetiin.

## SSUOSITUKSET

Lyhyemmät kurssit tai tietyistä teemoista lisäkurssi.







# TYÖNHAKU- JA VERKOSTOITUMISTAIDOT-IRLANTI

## Koulutuksen tyyppi:

Esitys työpaja - Ryhmäpohjainen esitys, siihen liittyviä kysymyksiä ja vastauksia

## Kohderyhmä:

Pitkäaikasityöttömät, naiset ja Monghanin kunnan iäkkäät ihmiset

## Tausta:

Tämä kurssi on erityisesti räätälöity työttömille / työnhakijalle, joilla ei ole tietoa internetin erilaisista työnhakumahdollisuuksista, verkostoista jne.

## Tavoite:

- Auttaa osanottajia paremmin hallinnoimaan omaa työnhakustrategiaansa.
- Esitys korostaa tapoja, joilla työhausta ja verkostoitumisesta saa mahdollisimman tehokasta.
- Osanottajat oppivat kohdentamaan hakuaan oikein, rakentamaan oman verkostonsa ja myymään omaa osaamistaan.

## Oppimisprosessi:

PowerPointin käyttö ja yksioityt kysymykset. Tällainen lähetsymistapa auttaa osanottajia omaksumaan työpajan opetuksen mahdollisimman tehokkaasti.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

- PowerPoint esityksen teko.
- Ryhmän tarpeiden ymmärtäminen ja huomioon ottaminen.
- Luokkahuonen valmistelu työpajaa varten.
- Muistiinpanojen tulostaminen

**Koulutuksen kesto:** Kahden tunnin työpaja.

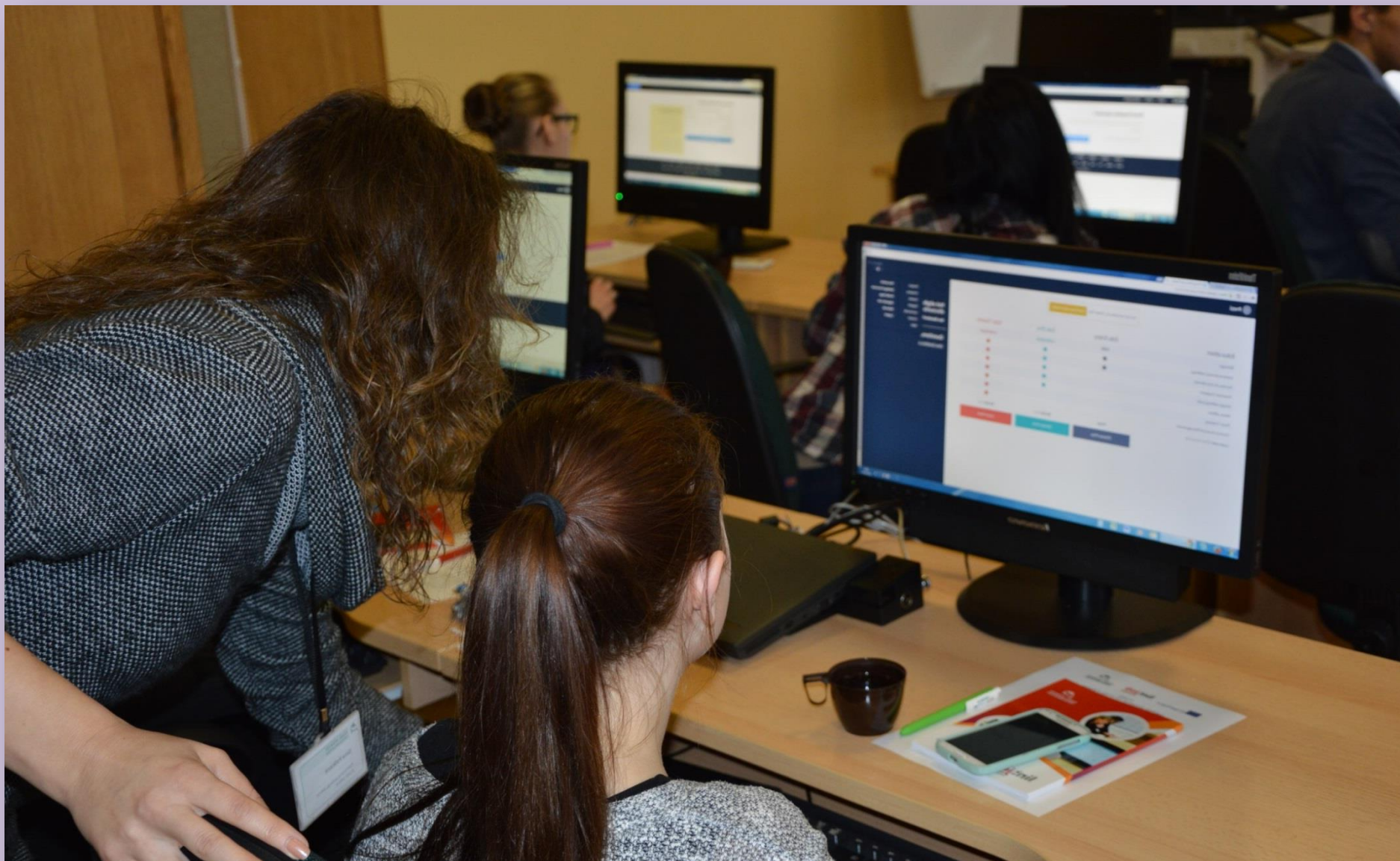
**Ryhmän koko:** Enintään 20 henkilöä.

## Työvälineet:

- Kyniä ja paperia.
- Tietokone ja projektori ohjaajalle.

## SUOSITUKSET:

Työpajoja erityisistä aiheista kuten esim. LinkedIn:stä



# ESITTYSTEN TEKEMINEN INTERNETISSÄ-LIETTUA

**Koulutuksen tyyppi:** Työpaja

**Kohderyhmä:** Ensimmäistä työtään etsivät, ihmiset, joilla on alhainen koulutus

**Background:** Kyky tehdä esityksiä internetissä on osa monia haastatteluja nykyään. Osanottajille kerrotaan internetistä löytyvistä materiaaleista, joita voi käyttää esitysten tekemiseen.

**Tavoite:** On tärkeää antaa osanottajille tietoa materiaaleista, joita voi käyttää kun tehdään esityksiä osana työnhakua. Siten he pystyvät valitsemaan tapeisiinsa sopivimmat tavat tehdä esittelyjä.

**Oppimisprosessi:** Työpajassa on kaksi teemaa: (1) Omakuvan suunnittelu  
(2) Esittelyjen tekeminen (diojen kerääminen)

1. Esittelyluento – Omakuvan suunnittelu. Osanottajille esitellään teoreettista aineistoa ennen kuin aloitetaan esittelyjen tekeminen. Omakuvan suunnittelu: Pää tavoite ja sisältö, sosiaalinen konteksti, teknologia, julkaiseminen ym.
2. Teoreettinen osa jossa käytännön esimerkkejä- diakokokoelmat (Power Point, Sway, Google Docs, Zoho Show, Slideshare, Prezi).

Käytännön esimerkki, jossa käytetään Prezi-työkalua esityksen tekemiseen ja esittämiseen. Osanottajille esitellään käytännössä rekisteröityminen Preziin ja sen toimintoihin.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Opiskelumateriaali tehdään PowerPointillä

**Koulutuksen kesto:** 1 tunnin työpaja

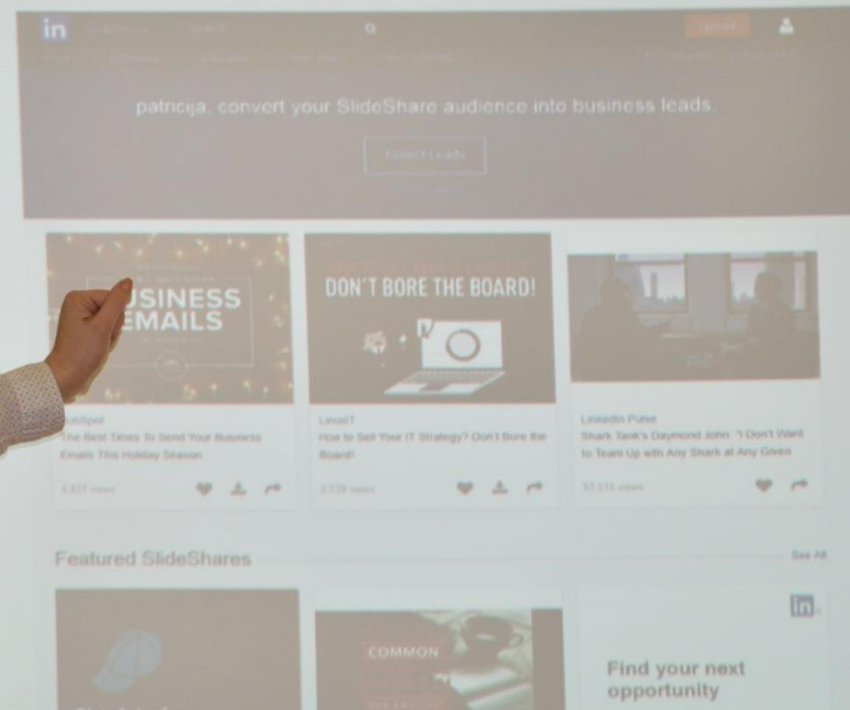
**Ryhmän koko:** 11 osanottajaa

**Työvälineet:** Tietokone jokaiselle osanottajalle, videoprojektori.

## SUOSITUKSET

Osanottajat olivat hyvin tyytyväisiä työpajan sisältöön. He osallistuivat aktiivisesti keskusteluihin ja jakoivat omia kokemuksiaan muiden kanssa. Harjoitukset aikana keskityttiin esitys työkaluihin kuten Sway ja Zoho Show. Työpajaan lisättiin uutta visuaalista aineistoa ja hyödyllisiä linkkejä.

# Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti SlideShare



# PROFIILIN LUOMINEN INTERNETIIN; SOSIAALINEN MEDIA JA BLOGIT-LIETTUA

**Koulutuksen tyyppi:** Työpaja

**Kohderyhmä:** Ihmiset, jotka etsivät ensimmäistä työtään, vähän koulutetut.

**Tausta:** On tärkeää antaa osanottajille tietoa portfolion tekemisestä osana työnhakuprosessia.

**Tavoite:** Antaa osanottajille tietoa internet-profiilin tekemisestä, mikä parantaa työnhakijan mahdollisuuksia esitellä itsensä potentiaalisille työnantajille. Portfolion tekeminen tekee mahdolliseksi sen, että henkilö voi esitellä omaa työkokemustaan ja töitään ja muut voivat ottaa häneen yhteyttä. Portfolio on tärkein kriteeri kun halutaan kiinnittää työnantajan huomio. On tärkeää päivittää portfolioa jatkuvasti, jotta se antaa ajanmukaista tietoa työnhakijan henkilöstä ja ammatillisesta osaamisesta.

**Oppimisprosessi:** Työpajassa oli kaksi teemaa: (1) Portfolion tekeminen; (2) Sosiaalinen media ja blogit.

1. Aiheeseen johdettava luento – Portfolion tekeminen. Osanottajille kerrotaan portfolion eduista, portfolion ja kotisivujen erosta, mihin portfolioa ei pitäisi käyttää, miltä portfolion pitää näyttää ym.
2. Teoria- osuus ja käytännön harjoituksia—teoreettinen ja käytännön esittely internetportaali Wixiin. Wix tarjoaa ilmaisia moderneja teknologisia ratkaisuja, joita voi käyttää internetportaalien luomiseen ja lataamiseen. Sen käyttö ei vaadi mitään ohjelmistosuubittelun erityisosaamista.

Käytännön harjoituksena luotiin portfolio Wix-alustaan, luotiin malli, tekstiä editoitiin, lisättiin komponentteja, julkaistiin internetissä ja editoitiin profiilia.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Opiskelumateriaali tehtiin käyttäen PowerPointia.

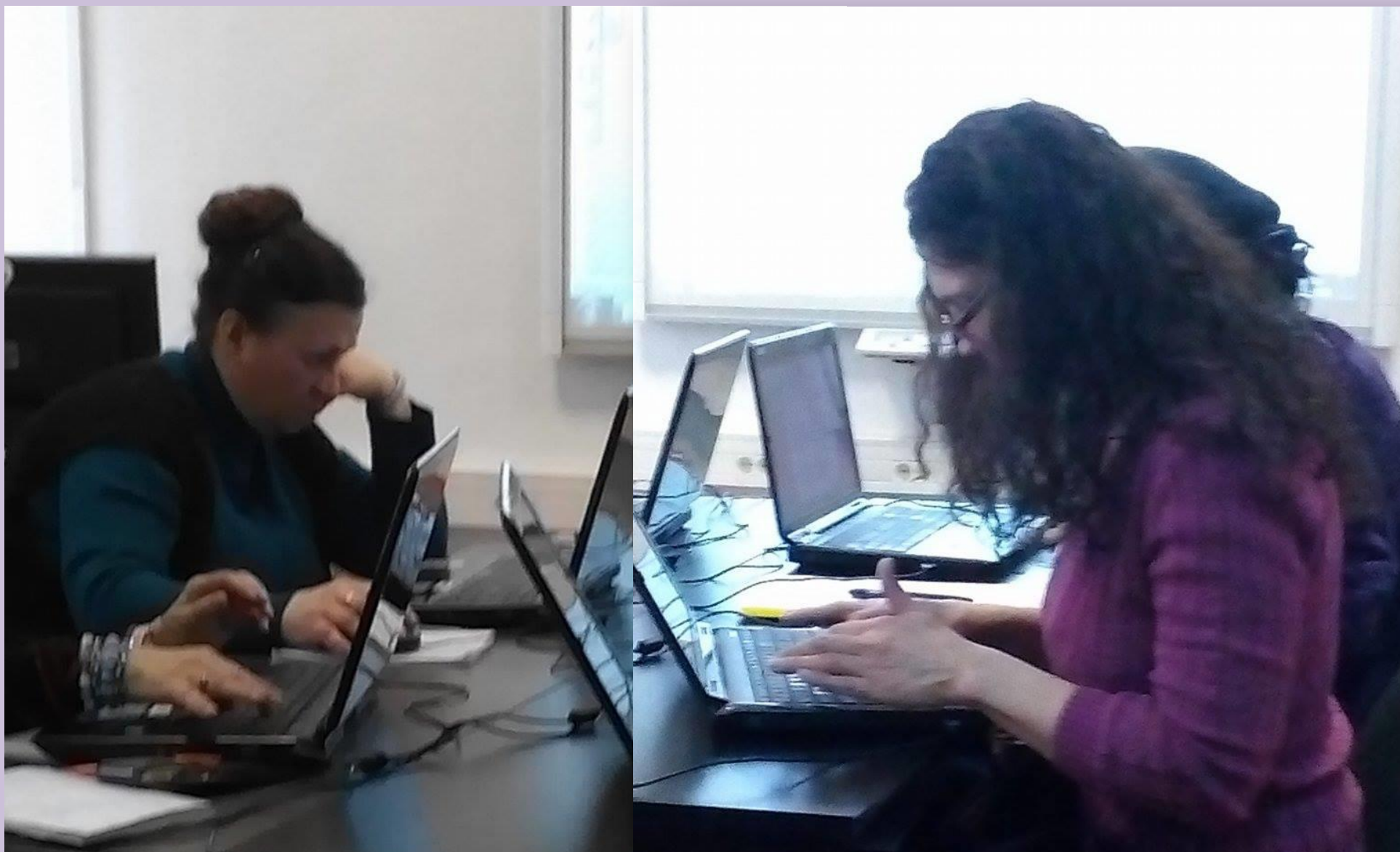
**Koulutuksen kesto:** 1 tunnin työpaja

**Ryhmän koko:** 11 osanottajaa

**Työvälineet:** Tietokone jokaiselle osanottajalle, videoprojektori.

## SUOSITUKSET

Osanottajat olivat erittäin tyytyväisiä työpajaan. Participants. Osanottajilla oli mahdollisuus opetella Wix-portaalin käyttöä henkilökohtaisen portfolion teossa.. Palautteen perusteella päätettiin lisätä enemmän visuaalista aineistoa ja linkkejä käytännön esimerkkeihin.



# YRITTÄJYYDEN ABC-ROMANIA

**Koulutuksen tyyppi:** Kurssi.

**Kohderyhmä:** Työttömät, jotka haluavat tietoa yrittäjyydestä.

**Tausta:** Tämä kurssi on suunniteltu kaikille, jotka haluavat ymmärtää paremmin yrittäjyyteen vaadittavia taitoja ja tietoja.

**Tavoite:**

- Kehittää ymmärrys yrittäjyyden yleisistä piirteistä.
- Saada hyvää tietoa liittyen yrityksen perustamiseen.
- Tsaada tieoa yrittäjyyden edellytyksistä.
- Ymmärtää yrittäjyyteen liittyvät riskit.
- Hankkia taitoja yrityksen perustamiseen.

**Oppimisprosessi:**

1. *Yrittäjyyden yleispiirteet* - Osanottajat oppivat, miten yrittäjät ajattelevat.
2. *Suunnittelu ja kehittäminen* – osanottajat oppivat tekemään eron suunnittelun ja toteuttamisen välillä. Osanottajat oppivat, mitkä ovat suunnittelun ja toteuttamisen perusaskleet käytännössä.
3. *Yrittäjyyteen vaadittavat parhaat ominaisuudet* - Osanottajille kerrotaan, mitkä ovat yrittäjiltä vaadittavia parhaita ominaisuuksia.
4. *Yrittäjyyden riskit*- osanottajaille kerrotaan yrittäjyyteen liittyvistä riskeistä.
5. *Yrittäjyyteen vaadittavat taidot* – Osanottajille opetetaan yrittäjyyteen tarvittavia taitoja; taitoja, joita heillä jo on mutta joita on syytä parantaa ja kehittää.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Oppimateriaali valmistetaan PowerPointilla.

**Koulutuksen kesto:** 5 kertaa- 12 tuntia- 10 opetustuntia ja 2 tuntia kahvitauoille.

**Ryhmän koko:** 10 osanottajaa yhtä ohjaajaa kohden.

**Työvälineet** Tietokoneet kaikille osanottajille, koska heidän on tehtävä kaikki harjoitukset käytännössä. Tietokone ja videoprojektori ohjaajalle.

## SUOSITUKSET

Mahdollisimman paljon käytännön harjoituksia.







# OMAN TALOUDEN HALLINTA – ROMANIA

**Koulutuksen tyyppi:** Kurssi

**Kohderyhmä:** Työttömät, joiden on osattava hallita omaa talouttaan.

**Tausta:** Kurssi suunniteltiin vastauksena siihen tarpeeseen, että yhä suuremmalta osalta ihmisistä puuttuu tietoa henkilökohtaisen talouden hallinnasta, jota tarvitaan omien raha-asioiden tehokkaaseen hoitamiseen.

**Tavoite:**

- budjetin tekeminen
- velka-asioiden hoitaminen
- pitkän aikavälin laina- ja sijoitusasiat
- Tietoa rahaan liittyvistä tarpeista ja päämääristä

**Oppimisprosessi:**

1. *Talouden hallinta – Johdanto* – osanottajat oppivat hallinnoimaan omia raha-asioitaan, budjetin tekoa, miten minkä takia budjetti tehdään ja miten sitä käytetään, *Tarpeiden ja päämäärien tunnistaminen ja priorisointi* – osanottajat oppivat rahankäytön suunnittelua, mitä tarvitaan ja milloin, odotettavissa olevat ja ennalta-arvaamattomat kulut ja tekijät ja periaatteet, jotka vaikuttavat talouden suunnitteluun. Talouden suunnittelun arviointi – osanottajat saavat tietoa vararhastosta, lainan hoidosta, lyhyen aikavälin säästämistä, työntekijöiden palkoista ja eduista
2. *Kodin hoitaminen ja perhe-elämä* – osanottajat oppivat erottamaan toisistaan vuokraaminen ja ostaminen ja saavat tietoa rahan säästämistä ja miten lapsille opetetaan rahan käyttöä. Osanottajille opetetaan myös pitkän aikavälin säästämistä ja sijoittamista;
3. *Avun ja neuvojen pyytäminen* – osanottajille opetetaan tiedosaannin tärkeydestä, tiedonlähteistä ja niiden määrästä, kuluttajan oikeuksista ja valitusten teosta

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Opiskelumateriaali valmistetaan PowerPointin avulla.

**Koulutuksen kesto:** 5 tilaisuutta, 12 tuntia – 10 harjoitustuntia 2 tuntia kahvitaukoihin..

**Ryhmän koko:** 10 osanottajaa yhtä ohjaajaa kohden.

**Työvälineet:** Tietokoneet kaikille osanottajille, koska koulutus perustuu käytännön harjoituksiin. Ohjaajalle tietokone ja videoprojektori

## SUOSITUKSET

Erilaisten metodien käyttö opetuksessa; simulointi, roolipelit, tapaustutkimukset.

On suositeltavaa laittaa osanottajat kokeilemaan opittua käytännössä niin, että he tekevät säästösuunnitelman ja budjetin seuraavalle vuodelle, jotta he oppivat tasapainottamaan omaa talouttaan.



# NAISET LIIKE-ELÄMÄSSÄ-SLOVENIA

**Koulutuksen tyyppi:** työpaja

**Kohderyhmä:** Naiset

**Tausta:** Ominen vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen, taidot, kyvyt, tarpeet ja niiden ymmärtäminen liike-elämän kannalta voi parantaa yksilön asemaa työmarkkinoilla. Vahvuuksien tunnistaminen voi parantaa naisten itsetuntoa.

**Tavoite:**

- Ymmärtää ammatti-identiteetin piirteet
- Ymmärtää konsepti »henkilökohtainen tavaramerkki«
- Tunnistaa omat vahvuudet ja heikkoudet, taidot, kyvyt ja tarpeet
- Oppia tuntemaan henkilökohtaisen valinnan käsite (W. Glasser)
- Ennakkoluulot ja stereotyyppiat naisista liike-elämässä

**Oppimisprosessi:** (1) Johdanto (2) Tutustuminen toisiin, (3) Henkilökohtaiset omonaisuudet, (4) Omien vahvuuksien, heikkouksien, taitojen, kykyjen ja tarpeiden tunnistaminen, (5) »Henkilökohtaisen tavaramerkin« ja henkilökohtaisen valinnan käsitteet.

**Menetelmät:** Esittely, Ryhmätyöskentely, julisteiden tekeminen, keskustelu.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

**Koulutuksen kesto:** Yhden päivän työpaja, 3-4 tuntia, mahdollisuus myös valmistella/ laajentaa työpajaan, jossa käsitellään teemoja yksityiskohtaisemmin (esim. tunteita, yksityis- ja perhe-elämää, sukupuolten tasa-arvoa liike-elämässä jne.)

**Ryhmän koko:** n. 1in 10-15 henkilöä yhtä ohjaajaa kohden. Jos osanottajia on enemmän, tarvitaan keskustelulle enemmän aikaa.

**TYövälineet::** Tietokone ja videoprojektori ohjaajalle, julisteita, PowerPoint esitys, kyniä, fläppitauluja, pieni kokoelma relevanttia kirjallisuutta

## SUOSITUKSIA

On tärkeää luoda hyvä oppimisympäristö ja hyvät suhteet osanottajien kesken heti työpajan alussa, koska aiheet käsittelevät henkilökohtaisia vahvuuksia ja heikkouksia, henkilökohtaisia arvoja ja mieltymyksiä.. Luottamus toisiin luovat pohjan hedelmälliselle keskustelulle.





# CV-KURSSI TYÖTTÖMILLE-SLOVENIA

**Koulutuksen tyyppi:** työpaja, IT-pohjainen työpaja,

**Kohderyhmä:** erityinen kohderyhmä; työttömät eniset natkomaanit, jotka ovat vieroitusohjelmassa.

**Tausta:** (Entisillä) narkomaanien työnsaanti mahdollisuudet ovat heikot, he kohtaavat ennakkoluuloja ja ovat leimautuneet työnantajien (ja muiden) silmissä, joten heidän integroimisensa työmarkkinoille on erityisen tärkeää. heidän on opittava tekemään hyvä CV parantaakseen työllistymismahdollisuuksiaan; IT- taidot ovat olennainen osa työnhakua ja työelämää samoin kuin omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen ja itsetunnon parantaminen.

## Tavoite:

- minkälainen on hyvä CV esitettäväksi työnantajalle
- tutustutaan erityyppisiin CV-tyyppisiin
- opetellaan itselle sopivimman CV-tyypin
- tehdään oma CV
- opitaan tunnistamaan omia vahvuuksia ja heikkouksia

## Oppimisprosessi:

- (1) Johdanto, (2) Tutustuminen oppimateriaaleihin, (3) Esitellään CV-tyyppejä ja (4) Tehdään CV (käytännön harjoitus)

**Menetelmät:** esitys, valmennus ja yksilötyöskentely. Työpajoihin sisältyy pieni aiheeseen sopiva kirjanäyttely.

## KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

**Koulutus suunnitelma:** työpaja kahdessa osassa

**Kesto:** 2x3 tuntia

**Ryhmän koko:** pieni ryhmä ( max. 6 henkilöä)

**Työvälineet:** esitelylehtiset, PowerPoint, fläppitaulu, taulu, lyhyet CV:n tekemistä käsittelevät videositykset. Tietokone kaikille osanottajille, koska työaphjassa on paljon käytännön harjoituksia. Tietokone ja videoprojektori ohjaajalle.

## SUOSITUKSET

On helpompaa tavoittaa kohderyhmä, jos on tehnyt yhteistyötä heidän kanssaan työskentelevien organisaatioiden kanssa (soster, huumevieroituslinikat ym.) Kuvien ottaminen ja osanottajien nimilistat eivät toimi tässä kohderyhmässä. Ylimääräinen ohjaaja työpajoissa on suotavaa. Tyypillinen CV ei toimi tämän kohderyhmän kanssa, koska he ovat yleensä olleet pois työmarkkinoilta kauan.

;



## **KAPPALE 4**

# **VAIKUTUS PAIKALLISYHTEISÖSSÄ**

---

# KAPPALE 4

## VAIKUTUS PAIKALLISYHTEISÖISSÄ

LinkinJob projektin vaikutus kumppaniyhteisöihin voidaan mitata sekä määrällisillä että laadullisilla keinoilla. Projektin tulokset ovat ylittäneet alkuperäiset odotukset. On kehitetty ylimääräisiä koulutustilaisuuksia ja paikallisia kumppanuuksia. Vaikutusta mitataksaan jokainen kumppani järjesti valorisaatiokokouksen tsi projektin esittelytilaisuuden oman yhteisönsä sidosryhmille kuten opetusalan, aikuisopetuksen ja työvoimapalveluiden edustajille ja muille kunnan edustajille. Yhteensä 143 henkilöä osallistui näihin kokouksiin toukokuun 2016 aikana edustaen seuraavia aloja:

Kirjastot	64
Aikuisopetus	25
Työllisyyspalvelut	15
Muut – Media, paikalliset päättäjät, kunnanvaltuutetut, yliopistot, nuorisopalvelut, päihdepalvelut, kunnan työntekijät, yrittäjät	39

Jokaisessa kokouksessa tai esittelyssä kukin kumppani esitteli koulutustilaisuuksien päämäärät, tavoitteet ja tulokset. Kokouksissa keskusteltiin myös projektin todellisista vaikutuksista ja tulevaisuudesta paikallisyhteisöissä.. Osanottajia pyydettiin täyttämään kyselylomake, jossa kysyttiin erityisesti kysymyksiä liittyen projektin vaikutukseen yhteisöissä. Seuraava on yhteenveto vastauksista:

### **Kuinka moni teki muuta yhteistyötä kumppaneiden kanssa?**

Kaikkiaan 38 tai 26% ilmoitti jo tekevänsä yhteistyötä erilaissa projekteissa.

### **Kuinka moni tiesi tästä projektista? Tekikö kukaan yhteistyötä tässä projektissa kirjaston kanssa?**

25% vastasi, että he olivat tietoisia tästä projektista. Mielenkiintoista on se, että useat organisaatiot tekivät yhteistyötä kirjaston kanssa projektin edetessä, mikä on johtanut uusien kumppanuuksien syntymiselle tulevaisuutta varten.

### **Projektin vaikutus paikallisesti- Mitä olivat vaikutukset organisaatioiden mielestä?**

Yksi tärkeimmistä vaikutuksista paikallisyhteisöissä jokaisessa kumppanimaassa oli se, että yhteistyö sidosryhmien kanssa



on parantunut liittyen työttöminen palvelemiseen kirjastoissa. On saatu tietoa siitä, mitä palveluita kukin organisaatio voi tarjota, on lisääntynyt. Kirjastonhoitajat voivat antaa aiempaa enemmän tietoa työttömille muista palveluiden tuottajista ja ohjata heitä oikeiden palveluiden pariin.

Projekti on antanut kirjastoille mahdollisuuksia tutkia niitä palveluita, joita työttömille jo on ja mitä resursseja ja kehitettävää on. Olemme saaneet uutta tietoa siitä, miten voimme tukea työttömiä ja tunnistaa heidän tarpeensa ja kehittää palveluita sen mukaan.

Yleisistä kirjastoista on tullut paikallisyhteisöjen neutraaleja ja rentouttavia matalan kynnyksen keskuksia, minkä vuoksi monet sidosryhmät ajattelevat, että me voimme tavoittaa enemmän työttömiä ja toimia joillekin sysäyksenä palata opintojen pariin epämuodollisesti. Itävallassa kirjastoseura haluaa käyttää tätä koulutusohjelmaa kirjastonhoitajien täydennyskoulutuksessa. Bulgariassa 49 osanottajasta 25 on löytänyt töitä.

### **Mikä on organisaatioiden näkemys kirjastojen merkityksestä työttömien tukemisessa tulevaisuudessa?**

Kuten aiemmin jo mainittiin, kaikki organisaatiot pitävät yleisiä kirjastoja avoimina, helposti lähestyttävänä, neutraaleina ja epämuodollisina paikkoina, joissa työn hakijoiden on helppo saada apua. Ihmiset tuntevat olonsa rentoutuneemmiksi ympäristössä, jossa heidän ei tarvitse selittää syitä palveluntarpeelleen toisin kuin työvoimatoimistossa tai muussa muodollisemmassa paikassa. Monilla aikuisilla on huonoja kokemuksia opiskelusta menneisyydessä, ja heitä jännittää opiskelun uudelleen aloittaminen, sen vuoksi kirjaston rooli opiskelun alun helpottajana voi olla erityisen tärkeä. Elinikäisestä oppimisesta voi näin ollen tulla luonnollinen osa elämää kaiken ikäisille.

Kirjastojen järjestämät koulutukset ovat hyvin joustavia ja ihmiset kaipaavat juuri joustavampia opiskelutapoja. Yleisten kirjastojen tarjoama pääsy tiedonlähteille ilmaiseksi on avain työnhakijoiden tukemiseen tulevaisuudessa. Näitä lähteitä ovat kirjojen ja aikakauslehtien lisäksi langaton verkko ja mahdollisuus käyttää tietokoneita sekä joustavat tilat opiskeluun. Kirjastoammattilaisten tarjoama apu opiskeluun voi täydentää muita opintoja tai johtaa opiskeluun muissa organisaatioissa.

Oppaassa on tunnistettu uusia taitoja, joita tarvitaan, kun kehitetään palveluja työttömille. On oltava tietoteknisiä taitoja ja kykyä hakea tietoa monipuolisesti verkosta. Kirjastonhoitajista on tultava sisällöntuottajia, kun kehitetään palveluja työttömille.

### **Mitä organisaatiot kertoivat EU-projektien merkityksestä ja parhaista tuloksista?**

Vaikka osa organisaatioista ei ollut aiemmin ollut mukana EU-projektissa, monet heistä ovat nyt sitä mieltä, että niistä voi olla hyötyä paikallisella tasolla. Se antaa heille mahdollisuuden ymmärtää tilanteita ja sitä, miten muut ratkaisevat yhteisiä haasteita. Projektin tulokset ovat osoittaneet, että kumppaniverkoston luominen tiedovaihtoa ja parhaiden käytäntöjen jakamista varten on erinomainen menetelmä kehittää luovuutta ja innovaatioita. EU projektit avaavat uudenlaista kulttuurien välistä oppimista, erityisesti maahanmuuttoon liittyvää, koska on löydettävä uusia palveluja, jotka on tarkoitettu kaikille kansalaisille. Yleisten kirjastojen on tärkeää löytää uusia innovatiivisia menetelmiä näiden taitojen kehittämiseen, koska työelämässä tarvittavat taidot ovat nopeasti muuttumassa.

Useat organisaatiot uskovat, että EU pprojekteilla on suuri merkitys työttömyyden integroimisessa työmarkkinoille, koska heillä on silloin paremmat mahdollisuudet suunnitella tulevaisuuttaan.

Projektin tulosten jakaminen EU maissa on tärkeää, koska kaikki maat kamppailevat samojen työttömyyteen liittyvien haasteiden kanssa. Projektissa tehty Euroopan Unionin aluetta koskeva tutkimus, jonka tuloksia ja parhaita käytäntöjä muut organisaatiot voivat käyttää hyödykseen.

### **Ehdottivatko organisaatiot parannuksia LinkinJob-projektiin?**

Monet toivovat, että projektin tuloksia hyödynnetään ja kehitetään jatkossa yleisissä kirjastoissa. Projektissa on löydetty uusia ideoita työskentelyyn työttömien kanssa ja sitä työtä halutaan jatkaa tulevaisuudessa. Eniten kehitettävää yhteistyössä on organisaatioilla, jotka työskentelevät työttömien kanssa varsinkin syrjäisillä alueilla. Monia projektin toimintoja voidaan hyödyntää muissakin organisaatioissa, joten toimivat yhteistyösuhteet tärkeimpiin sidosryhmiin ovat olennaisia palveluja kehitettäessä.

Kun palveluja kehitetään, kirjastojen on tunnistettava vahvuutensa työskellessään yhdessä kumppaneiden kanssa. Voi olla tarve myös tunnistaa muita mahdollisia paikallisia kumppaneita. Kirjastojen palveluiden markkinointi ydin sidosryhmille, työttömille ja työnhakijoille on olennaista. Projektin marinostaminen myös paikallisella, kansallisella ja EU-tasolla on tärkeäätoiminnan kehittymisen kannalta.

### **Johtopäätös**

Kaiken kaikkiaan projektin vaikutus on ollut hyvin myönteinen sekä opiskelijoille että kirjastoille. SE on ollut tärkeä oppimiskokemus projektissa mukana olleille kirjastoille. Se on

avannut uusia mahdollisuuksia löytää ja luoda uusia kumpanuuksiata eri tahojen keksen, jotka tuottavat palveluja työttömille. Projekti on ollut monille kumppaneille alusta, josta on hyvä ponnistaa työttöminen palveluja kehitettäessä. Projekti on tehnyt mahdolliseksi kumppaneiden yhteisen tutkimustyön sekä ideoiden ja hyvien käytäntöjen jakamisen.

Arviointien perusteella on selvää, että LinkinJobin toimintoja voidaan toteuttaa muissakin organisaatioissa kuin yleisissä kirjastoissa. Useille osallistujia- organisaatioille tämä projekti on ollut hyvä lausta työttömille ja työnhakijoille suunnattujen palveluiden kehittämisessä. Se on antanut meille hyvän mahdollisuuden tehdä SWOT-analyysi palveluista, miten niitä tuotetaan, mitä puutteita niissä on ja miten voimme tehdä niistä entistä saavutettavampia. Tämä projekti on ollut silmiä avaava erityisesti suhteessa maahanmuuttajiin kohderyhmänä yleisissä kirjastoissa. Seuraavassa muutamia esimerkkejä siitä, miten organisaatiot aikovat jatkaa palveluiden kehittämistä projektin päätyttyä.

Näitä palveluja esittelevä sivusto organisaation verkkosivuille, vuosittainen budjetti, esitelehtisiä, henkilökunnan koulutusta, kumppanuuksien kehittäminen ja uusien löytäminen, proaktiivisuus paikallisyhteisöjä kohtaan, uusia markkinointistrategioita, sopivia tiloja kirjastoihin.

Opiskelijoiden vaikutus on ollut tuottava ja myönteinen. Kaikki kumppanit kertoivat, että opiskelijat ovat olleet motivoituneita ja ovat tunteneet, että eivät ole yksin. Tämän epämuodollisen koulutuksen avulla he ovat saaneet mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan siitä, mitä on olla työtön ja tuntee itsensä syrjäytyneeksi. Osallistuminen projektin toimintoihin on murtnaut esteitä ja antanut heille toivoa työllistymisestä. Heidän itseluottamuksensa on parantunut ja he ovat saaneet tuntea yhteisöllisyyttä. Jotkin opiskelijoista ovat jatkaneet opiskelua, jotkut siirtyneet muodollisen koulutuksen piiriin ja jotkut ovat työllistyneet.

Kumppanit jatkavat LinkinJob toimintojen promotoimista paikallisella ja kansallisella tasolla. LinkinJob projektia voidaan pitää menestyksellisenä esimerkkinä siitä, miten voidaan strategisesti kehittää palveluja erilaisille kohderyhmille.



## **KAPPALE 5 SUOSITUKSET**

---

## KAPPALE 5 SUOSITUKSET

---

1. Avis, James, Fisher, Roy, Thompson, Ron. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. McGraw-Hill Education, 2014. – 336 p.
2. Brockett, Ralph G. Teaching Adults: A Practical Guide for New Teachers. John Wiley & Sons, 2015. - 160 p.
3. Caffarella, Rosemary S., Ratcliff Daffron, Sandra. Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide. John Wiley & Sons, 2013. - 464 p.
4. Crane, Beverley E. How to Teach: A Practical Guide for Librarians. Rowman & Littlefield, 2013. - 198.
5. Crawford, John, Irving, Christine. Information Literacy and Lifelong Learning: Policy Issues, the Workplace, Health and Public Libraries. Elsevier, 2013. - 320 p.
6. Garrido M., Sullivan J., Gordon A., Coward C. Researching the links between ICT skills and employability: An analytical framework// Information Technologies & International Development. -2012, vol. 8, p. 17-32.
7. Hazzan, Orit, Lapidot, Tami, Ragonis, Noa. Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach. Springer, 2015. - 296 p.
8. Jaffe, Clella. Public speaking: Concepts and skills for a diverse society. Cengage Learning, 2012. – 352 p.
9. Knowles, Malcolm S., Holton III, Elwood F., Swanson, Richard A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge, 2014. – 402 p.
10. Merriam, Sharan B., Brockett Ralph G. The profession and practice of adult education: An introduction. John Wiley & Sons, 2011. – 400 p.
11. Merriam, Sharan B., Caffarella, Rosemary S., Baumgartner, Lisa M. Learning in adulthood: A comprehensive guide. John Wiley & Sons, 2012. – 560 p.
12. Reich, Justin , Daccord, Tom. Best Ideas for Teaching with Technology: A Practical Guide for Teachers, by Teachers. Routledge, 2015. - 384 p.
13. Rogers, Alan, Horrocks, Naomi. Teaching adults. McGraw-Hill Education.- 2010. – 348 p.

14. Singer, Victoria. Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field. Routledge, 2014. - 136 p.
15. Titmus, Colin J. Lifelong education for adults: An international handbook. Elsevier, 2014. – 629 p.
16. Tomei, Lawrence A. Learning Tools and Teaching Approaches through ICT Advancements. IGI Global, 2012. - 440 p.
17. Wang, Victor C. X. Andragogical and Pedagogical Methods for Curriculum and Program Development. IGI Global, 2014. - 501 p.
18. Wang, Victor C. X. Handbook of Research on Technologies for Improving the 21st Century Workforce: Tools for Lifelong Learning. IGI Global, 2012. - 551 p.
19. Wang, Victor C. X. Integrating Adult Learning and Technologies for Effective Education: Strategic Approaches. IGI Global, 2010. - 334 p.
20. Wlodkowski, Raymond J. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. John Wiley & Sons, 2011. – 528 p.

Eurostat

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics)

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

Global Employment Trends for Youth 2013 – study.  
International Labour Organisation  
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal  
<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives  
<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare  
[http://www.edac.eu/indicators\\_desc.cfm?v\\_id=121](http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121)

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions – Monitoring the job market  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>



Agenda for new skills and new jobs

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

Global Employment Trends for Youth 2013 – study.

International Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

European Commission The European Job Mobility Portal –  
Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers,  
About us

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828>



