

Hävkraft  
från EU

2007–2013

från Europeiska socialfonden

# Från projekt till välfungerande praxis

Exempel på projekt finansierade av arbetsförvaltningen  
under strukturfondsperioden 2000–2006



Europeiska unionen  
Europeiska socialfonden

## Innehåll

Till läsaren -----	3
TOLAB – Verksamhetsstyrningslaboratoriet -----	4
Flodvåg i den lärande organisationens referensram -----	6
Naturpolis lockade återflyttare till Kuusamo -----	8
Modell och mätare för systematisk utveckling av arbetshälsan -----	10
Arbetet som ledstjärna under hela studietiden -----	12
Invandrarna på väg mot företagande -----	14
Uppmuntran från gräsrotsnivå -----	16
Landskapsomfattande prognostiseringstjänst fyllde ett behov i Egentliga Finland -----	18
Välkommen till fjällen! -----	20
Den nya programperioden 2007–2013 -----	22

# Till läsaren

ESF-finansieringen riktar sig till de svagaste i samhället och syftar till att stödja deras möjligheter att lyckas i livet, samt att främja lika behandling och jämställdhet och öka företagsamheten. Med fondmedlen kan man förbättra sysselsättningen och möjligheterna att få arbete samt främja skapandet av nya arbetsplatser i Finland.

Inom ramarna för socialfondens program finansieras projekt som till exempel syftar till att utbilda långtidsarbetslösa och personer med nedsatt funktionsförmåga så att de kan återgå till arbetslivet. Målet är att främja sysselsättningen, bevara arbetsförmågan och förhindra utslagning.

ESF stödjer företagsamhet och företagsutveckling samt förbättrar arbetsorganisationernas funktion och produktion på ett hållbart sätt. Inom ramarna för SRF-programmet finansieras även strukturella projekt som omfattar en stor skara människor på lång sikt.

ESF-verksamheten startade i Finland i och med anslutningen till Europeiska unionen i början av 1995. Fram till november 2007 har över 9 400 ESF-projekt finansierats i vårt land. Dessa projekt har erbjudit utbildning samt andra sysselsättnings- och utvecklingstjänster för över 34 miljoner dagsverken. I ESF-verksamheten deltar förutom de som är delaktiga i projektens åtgärder även samarbetspartner inom projektens styrgrupper och personal i de genomförande organisationerna. Under 12 års tid har Finland förfogat över ca 1,1 miljarder euro i ESF-medel. Inbegripet den nationella finansieringen har resurserna uppgått till sammanlagt 5,1 miljarder vari ingår även en uppskattning av den privata finansieringen av projekten.

Arbetsförvaltningen finansierade närmare 1 700 ESF-projekt under den strukturfondsperiod som nu avslutas. Huvudteman var:

- 1. Utveckla företagsamheten och personalens kompetens inom företagen**
- 2. Främja sysselsättningen och likvärdigheten i arbetslivet**
- 3. Utveckla och förutse behovet av arbetskraftstjänster**

Under sommaren och hösten 2007 samlade man ihop ett femtiotal exempel på projekt som genomförts under strukturfondsperioden 2000–2006, av vilka nio finns publicerade i den här broschyren. Dessa och alla andra exempel hittar du på adressen: [www.rakenerahastot.fi](http://www.rakenerahastot.fi).

## Nya sätt att organisera arbetet

# TOLAB - Verksamhetsstyrningslaboratoriet

### Verksamhetsstyrning är expansiva företagens "grej"

Målet för TOLAB-projektet som genomförts av ICT-avdelningen vid Seinäjoki yrkeshögskola har varit ambitiöst: att skapa ett nätverksbaserat kompetenskluster för verksamhetsstyrning i Södra Österbotten och att utveckla utbildningen och forskningen inom små och medelstora företag. Och långt har man kommit!

Verksamhetsstyrning har i allmänhet uppfattats som stora företags "grova grejer". TOLAB som är oberoende av tillämpningsområde gör det möjligt för små och medelstora företag att tillämpa verksamhetsstyrningen som stöd i ledningens beslutsfattande och dagliga rutiner.

Företagen erbjuds två olika tillvägagångssätt. Programmet kan användas antingen på kundens egen server eller med fjärranslutning via webblä-

saren varvid kunden inte behöver bekymra sig över underhållet eller användningen av programvaran eller servern.

### Behovet är uppenbart

I många små och medelstora företag finns ett klart behov av att effektivisera verksamhetsstyrningen. - Om ett litet eller medelstort företag vill växa räcker det inte med rutigt papper längre, konstaterar **Heikki Siltala** som är TOLAB:s projektchef.

- I små och medelstora företag koncentrerar man sig i allmänhet på kärnkompetensen varvid de administrativa funktionerna tenderar att hamna i bakvatten. Det är synd, eftersom ett välfungerande verksamhetsstyrningssystem sparar tid, pengar och arbete samt gör det möjligt för företaget att växa utan att behöva bekymra sig över informationsadministrativa eller andra fallgropar, påpekar han.



### Företagsspecifik utbildning på neutral mark

TOLAB erbjuder företagen skräddarsydd handledning och stöd i att definiera, anskaffa och ta i bruk verksamhetsstyrningen, möjligheter att testa styrsystemen i laboratorium samt flerformsstudier i verksamhetsstyrningens olika delområden. – Vi skapar ett beslutsunderlag för företagen, men vi blandar oss inte i själva affärerna med systemen, säger Siltala.

I TOLAB-verksamhetsstyrningslaboratoriet vid Seinäjoki yrkeshögskolas ICT-enhet kan företagen testa, utveckla och utbilda sin personal på neutral mark samt bekanta sig med olika verksamhetsstyr-system med hjälp av case-materialet. Labbet kan användas för utbildning, kurser och föreläsningar för läroinrättningar, företag och programproducenter.

Enligt Siltala är det en utmaning att upprätthålla kompetensen hos vuxna anställda inom små och medelstora företag.

– Förut hade man samma yrke i tre generationer, nu behöver man tre yrken under en generation. Den mest resultatrika och ekonomiska utbildningen är skräddarsydd utbildning som är praktiskt anknuten till det egna arbetet, säger han sammanfattningsvis.

### Trefaldig nytta

I TOLAB har man samlat information om processerna kring anskaffning av verksamhetsstyrnings-

system i expansiva företag av olika storlek och i olika utvecklingsfaser. Styrgruppen har bestått av företagen Similan Oy ja Hilamet Oy samt som case-företag Mecakone Oy, Preseco Pomiltek Oy, E.S. Lahtinen Oy, Centaurea Oy samt Alajärven Steely Oy.

Eftersom projektets målsättning var att skapa ett gemensamt kompetenskluster för företag, programproducenter och utbildare, finns det skäl att granska nyttan ur alla parter synvinkel.

– För expansiva små och medelstora företag innebär det en konkurrensfördel när de lär sig effektiva styrmodeller från första början. Vi kan förse programhusen med samlad information från projekten, vilken bidrar till utvecklingen av nya lösningar för företagens olika behov. Även läroinrättningen som genomför projekten gynnas av att kunna erbjuda ändamålsenlig utbildning i företagets vardag, säger Heikki Siltala.

**Projekt:** Verksamhetsstyrningslaboratoriet TOLAB  
**Tidpunkt för genomförandet:** 1.7.2004–31.3.2007  
**Verkställare:** Seinäjoen ammattikorkeakoulu  
[www.tolab.fi](http://www.tolab.fi), [www.seamk.fi](http://www.seamk.fi)

## Yrkeshögskolan som regional påverkare

Samordnaren av forsknings- och utvecklingsverksamheten **Jari Rajamäki** säger att ICT-enheten genomför olika forsknings- och utvecklingsprojekt på arbetsplatserna. Många projekt är anknutna till undervisning och i genomförandet av dem betonas den regionala påverkan, vilket är en av yrkeshögskolornas grundläggande uppgifter.

– Det här projektet har varit långvarigt och stort med tanke på budgeten. Huvudfinansiärerna Sydösterbottens TE-central och Seinäjokiregionens regioncentrumprogram har haft förtroende för det och stött genomförandet på ett gynnsamt sätt. Styrgruppen

har varit aktiv och de deltagande företagens representanter har engagerat sig helhjärtat, konstaterar gruppens ordförande Jari Rajamäki.

Enligt honom tillförde TOLAB ICT-enhetens utbildningsutbud en betydelsefull tilläggsresurs och en arbetslivsnära studiemiljö. Verksamhetsstyrningskompetensen som utvecklats under projektets gång överförs nu i form av kurser m.m. till studieplanerna. Därtill startade vid ICT-enheten under hösten 2006 ett utbildningsprogram i informationssystem som leder till högre yrkeshögskoleexamen. Verksamhetsstyrningskonceptet löper som en röd tråd

genom projektet, där systemintegrering utgör en del. TOLAB har även gett upphov till många lärdomsprov.

– Kedjan fortsätter i och med att de utexaminerade tar med sig den nyförvärvade kompetensen till de företag där de arbetar. Sysselsättningsgraden för tradenomer och ingenjörer som utexaminerats här är mycket hög, påpekar Jari Rajamäki.

Som ett resultat effektiveras företagets verksamhet, effektiviteten ger konkurrensfördelar och ökar regionens attraktivitet samt bidrar därmed till nya arbetsplatser i regionen.

## Utveckling av arbetsplatserna och personalen

# Flodvåg i den lärande organisationens referensram

**I Hyökyaalto-projektet deltog under åren 2002–2004 omkring 1 100 tjänstemän vid 22 arbetskraftsbyråer inom sju av TE-centralens regioner. Projektet syfte var att förbättra kundservicens kvalitet och effekt. Utgångspunkten var att först analysera utvecklingsbehoven och på basis av resultaten aktivera alla anställda i utbildningen och därigenom i utvecklingen av verksamheten.**

Projektchef **Elisabet Heinonen** vid arbetsministeriet ledde projektet. Bland det omfattande projektets viktigaste verksamheter betonar hon de skräddarsydda utbildningsprogrammen och storseminarierna. Vid stor- och strategiseminarier som arrangerades runt om i landet befäste man strategin inom arbetspolitiken och belyste arbetsmarknadens utmaningar. Arbetsministeriets högsta ledning deltog också i seminarierna.

### Först klargöra utvecklingsbehoven

I projektet utvecklades kompetensen inom tre delområden: inom arbetet med kunderna, kännedomen om den regionala och lokala arbetsmarknaden och arbetsplatsens funktion.

– Den här tredelningen baserar sig på prioriteringarna inom den offentliga arbetskraftsservicen och erfarenheter av de nationella projekten, förklarar Elisabet Heinonen.

Hyökyaalto-projektet försåg inte arbetskraftsbyråerna med ett färdigt koncept, utan utbildningarna skräddarsyddes för de olika byråerna. De speciella utvecklingsbehoven kartlades med hjälp av ett Excel-diagram. Därtill användes olika barometrar, kundklassificering och statistiska metoder samt självutvärderingar enligt EFQM-modellen.

– Principen för utvecklingen var att fokusera på kundbetjäningen och på de personer som utför den. Referensramen bestod av den lärande organisationen, säger Elisabet Heinonen.

### Från analysering av arbetsprocesser till utveckling av servicemodeller

Den skräddarsydda utbildningen vid arbetskraftsbyråerna pågick under ca ett år och omfattade i medeltal ca 10 arbetsdagar. I utbildningen anlätades även externa experter.

– Inom arbetsförvaltningen har vi en stark tradition av intern utbildning och utveckling. Men då

och då är det nyttigt att anlita externa utbildare. De kan ställa de rätta frågorna och väcker ”förundran”, konstaterar Elisabet Heinonen.

Arbetskraftsbyråernas servicemodeller utvecklades på basis av en analysering av arbetsprocesserna särskilt under det sista projektåret 2004. Tidpunkten var bra eftersom det då pågick en strukturell reformering av arbetskraftspolitiken och servicecenter för arbetskraften inrättades.

Efter analyseringen utvärderade man genom uppgifter och grupparbeten den ifrågavarande byråns servicemodell i förhållande till de uppkomna utvecklingsbehoven. När man fått en klar bild av utvecklingsobjekten började ledningen och personalen arbeta med servicemodellen i sitt dagliga arbete.

Modellen som knöt samman utbildning, utveckling och förnyelse fick positiv feedback av deltagarna. I projektets slutrapport konstaterar man att utfallet av utvecklingen av arbetsprocesserna i hög grad beror på deltagandet bland arbetskraftsbyråns personal.

### Positiva reaktioner på utvecklarutbildningen

Inom Hyökyaalto-projektet arrangerades för de deltagande arbetskraftsbyråerna och deras utvecklare en utbildning och år 2004 ett utvecklingsforum med ca 40 utvecklare som deltagare.

Orsaken till detta låg i utvecklarnas svaga deltagande i samarbete och nätverk. Syftet var att dela med sig av erfarenheter av projektet och jämföra goda förfaranden. I responsen berömdes interaktionen och lärandet av andra samt de jämförande besöken på andra byråer.

### ”Man måste vara lyhörd för gungandet”

Hyökyaalto var ett exceptionellt ESF-projekt, vilket även karaktäriserar utvärderingsrapporten (**Robert Arnkil** och **Timo Spangar**). Utdrag ur rapportens närmast lyriska inledning:



”...Hyökyaalto har varit ett projekt som varit svårt att definiera och därmed också svårt att utvärdera. Såväl sättet att genomföra det som resultaten är i ständig rörelse, svajar och gungar.

...Vi började intressera oss för vad denna gungning egentligen är, förklarar den något viktigt och intressant

...Hyökyaalto berättar något intressant om den brytning som sker när man övergår från ”det första moderna”, där man betonar strikt arbetsfördelning, hierarkier, klara planer och toppstyrt ledarskap, till ”det andra moderna”, där man betonar förändringarnas oberäknelighet, osäkerhet och gränsöverskridande. I det andra moderna behöver man därför ett nytt slags gränsöverskridande samarbete och det innebär en utmaning för såväl ledarskap, kompetens och utbildning. Hyökyaalto har stått i mitten av dessa förändringar och utgjort en del av den. Därför ”gungar” det. Vi anser att man måste var lyhörd för gungandet.”

### **Man har varit lyhörd för gungandet**

Elisabet Heinonen nämner en positiv erfarenhet av att ha lett projektet, att hon fick arbeta med arbetskraftsbyråernas personal.

- Det skulle jag vilja göra oftare, säger hon.
- Om man får vara efterklok skulle jag öka ministeriets och speciellt regionernas och nätverkens deltagande och insatser. Vi var endast två projektarbetare och vi skötte styrningen och samordningen av

**Projekt:** Hyökyaalto

**Tidpunkt för genomförandet:**

1.1.2002–31.1.2005

**Verkställare:** Arbetsministeriet,  
teamet för personalutveckling

projektet, planeringen och delvis genomförandet av utbildningsprogrammen samt ekonomi- och förvaltningsärenden.

Element ur Hyökyaalto har använts och används tydligen fortfarande på många håll. Som exempel på detta kan nämnas ett nationellt stödprojekt för utveckling av arbetskraftsbyråerna inom fyra TE-centralområden år 2005, utveckling av kompetenskartläggningen och beredning av anvisningar för kartläggning av kompetensen för arbetsförvaltningen, samt ett utbildningsprojekt som gäller verkställandet av Sysselsättningsprogrammet år 2006.

– Jag har ofta funderat över hur man avslutar ett projekt. Eller, kan det eller måste det avslutas? Jag har inget svar på den frågan. Det viktigaste är dock att undvika utvecklingströtthet, resonerar Elisabet Heinonen.

**Elisabet Heinonen och Jari Kettunen.** Hyökyaalto-projektets slutrapport. Arbetsförvaltningens publikationer 352. Arbetsministeriet 2005. Slutrapporten innehåller även ovannämnda utvärderingsrapport.

## Främjande av företagsamhet

# Naturpolis lockade återflyttare till Kuusamo

**Målet med rekryteringsprojektet Naturpolis Kuusamo var att hitta sakkunniga personer för sådana arbeten där det rådde brist på arbetskraft. Vid tiden för millennieskiftet upptäckte man i Norra Österbotten att det rådde brist på sakkunniga inom bl.a. högteknologi, hälsovård och undervisning.**

– Trots att det rådde hög arbetslöshet i regionen var det brist på välutbildade människor. Efterfrågan och utbudet på arbetskraft var inte i önskad balans, förklarar **Hannu Tikkanen** som ledde projektet.

Genom projektet Naturpolis Kuusamo presenterade man företagen i regionen och klargjorde för arbetsmöjligheterna. Å andra sidan var målet också att informera företagen om kunnig arbetskraft som hade blivit tillgänglig i regionen. Målgruppen utgjordes alltså både av arbetssökande och företag.

### Arbetsplatser på nätet

Ett av projektets viktigaste arbetsredskap utgjordes av en databas på Internet, som hjälpte arbetstagare och arbetsgivare att hitta varandra. På webbplatsen rekry.kuusamo.fi fanns under projektets gång närmare 400 annonser och 200 besökare dagligen.

– En del av de sysselsatta har kommit från regionen och en del, som exempelvis återflyttare, från andra håll. Det har varit lättare för dem att söka arbetsplatser på nätet. Med hjälp av den egna rekryteringssajten kunde man locka till sig den specifika, högutbildade arbetskraft man ville nå, säger Tikkanen om webbens fördelar. Webbplatsen utgjorde också en viktig kommunikationskanal.

– Genom den kunde vi sprida information om hela Kuusamo-regionen. Förutom arbetsplatser innehöll webbplatsen information om service, företag och fritidsaktiviteter inom regionen; allt som kan tänkas intressera en person som överväger att flytta till området.

### Huvudevenemanget lockade hundratals deltagare

Deltagandet i olika evenemang var flitigt i samband med projektet. Bl.a. RekryRuka-mässan 2002 och 2003 lockade en hel del besökare. Återflyttare lockades också på andra sätt.

– Det största evenemanget var en alla tiders klassträff för unga vuxna som gått i grundskolan i

Kuusamo på 1990-talet. Av dem hade många lämnat sina hemtrakter och nu kunde vi presentera för dem vilka möjligheter det moderna Kuusamo kan erbjuda, förklarar Tikkanen.

Till alla tiders klassträff anmälde sig över 400 personer. I samarbete med Uleåborgs universitet sammanställde man en enkät där man tillfrågade de unga deltagarna som flyttat från Kuusamo om deras åsikter om staden, samt om möjligheter och vilja att flytta tillbaka till sin hemstad.

– De som hade flyttat bort uppskattade Kuusamo och var i princip villiga att flytta tillbaka till sina hemtrakter. Bristen på arbetsplatser och utbildningsmöjligheter ansågs dock innebära ett problem.

### Arbetet fortsätter inom utvecklingsföretaget

Projektets samarbetsmodell levde vidare i och med att företagen så småningom lärde sig att utnyttja olika möjligheter och det blev lättare att nå svårtillgänglig arbetskraft.

Arbetet fortsätter inom näringsutvecklingsföretaget Naturpolis Oy som ägs av Kuusamo stad och Posio och Taivalkoski kommuner. Företaget erbjuder rådgivning, rekryterings- och utvecklingstjänster i intensivt samarbete med sina samarbetspartner, bl.a. arbetskraftsförvaltningen.

Ett av dagens problem är pensioneringen av de stora åldersklasserna. Projektet Next Generation som startade år 2006 har som mål att säkerställa den framtida tillgången på kompetent arbetskraft inom regionen.

– Åtgärderna riktas speciellt mot sakkunniga personer under 40 år. En headhunter, dvs. en rekryteringskonsult, har anställts inom regionen för att hjälpa företagen i området med rekryteringar. En expertpool har inrättats som stöd för headhunterns arbete. Poolen fungerar som en elektronisk träffpunkt för arbetstagare och arbetsgivare, förklarar marknadsföringschef **Mia Lampela** vid Naturpolis Oy.



**Projekt:** Naturpolis Kuusamo Rekryteringsprojekt  
**Tidpunkt för genomförandet:** 1.5.2000–31.12.2003  
**Verkställarorganisation:** Kuusamo stad, företagservice  
[www.naturpolis.fi](http://www.naturpolis.fi)

## ”Här finns allt vad människan behöver”

Helsingforsaren **Anna Kristiina Lohilahti** återvände med sin familj till Kuusamo år 2004. Den förra hemstaden verkade erbjuda goda möjligheter beträffande såväl arbete som fritid. För priset av ett radhus i Helsingfors fick fembarnsfamiljen sitt drömhäus i Kuusamo.

– Visst var det bara drömmar till en början. Vi kollade in ett hus på nätet och tyckte att det såg fint ut. Men när vi sedan började ta reda på saker och ting märkte vi att det verkligen var möjligt.

Annas man var företagare i Helsingfors och det verkade som om det fanns goda möjligheter att fortsätta företagsverksamheten i Kuusamo. Mannens renoveringsfirma verkar nu både i Helsingfors och Kuusamo och därtill skaffade familjen garveriet Tannery Ay.

– Vi undersökte de lokala möjligheterna genom bl.a. företags servicen och frågade var man kunde få köpa ett bra företag. Så hittade vi garveriet. Arbetskraftsbyrån hjälpte med rekryteringen och nu sysselsätter

företaget förutom oss själva dessutom tre anställda.

Efter flyttbeslutet måste allting ordnas kvickt. Informationen var lättillgänglig och allting ordnade sig smidigt.

– Servicen fungerar bra här. I Kuusamo finns allt vad människan behöver!

## Främjande av arbetshälsan

# Modell och mätare för systematisk utveckling av arbetshälsan

**Inom projektet DL-Työinto vid Diakonianstalten i Björneborg, nuvarande Västra Finlands Diakonianstalt, skapades en modell med vilken arbetsplatsen systematiskt kan upprätthålla och utveckla arbetshälsan hos de anställda. Grundtanken bakom projektet som genomfördes under åren 2003–2005 var att engagera personalen i utvecklingsarbetet tillsammans med intressegrupperna.**

– År 2001 gjorde vi upp vår första strategi där personalens välbefinnande betonades. Arbetshälsa, företagshälsovård och arbetarskydd utgjorde strategins riktlinjer. Främst bland våra värderingar kommer respekt för mänskligheten och därefter personalens välbefinnande, säger **Aku Keltto**, direktör för Diakonianstalten i Björneborg, om projektets utgångspunkter.

– ESF-projektansökningstiden kom lämpligt för vår del och det goda samarbetet med ESF-samordnarna Timo Aro och **Maija Saari** vid Satakunta TE-central bidrog i hög utsträckning till att projektet lyckades.

– Vi ville ha ett system för kontinuerlig och systematisk utveckling av arbetshälsan. Det fick vi, liksom även instrumenten för att mäta allt detta, säger Aku Keltto.

Västra Finland Diakonianstalt verkar utifrån en kristen värdegrund och producerar tjänster inom social- och hälsovården för olika befolkningsgrupper, särskilt för de äldre. Diakonianstalten letar också efter nya grupper som är i behov av hjälp, lyfter fram deras behov och utvecklar nya tjänster.

### Tyngdpunkterna fördelades årsvis

Projektet DL-työinto för systematisk utveckling av arbetshälsan hade olika tyngdpunkter för varje år. De fördelades så att tyngdpunkten för 2003 bestod i att främja ledarskapet. År 2004 låg fokus på att öka personalens arbetshälsa och huvudtemat för 2005 var att uppmärksamma personalen och dess närmiljö.

Under projektets gång startades även Kokeneiden Klubi (de erfarnas klubb) som handleder anställda som är i tur att gå i pension och håller kontakt med personer som redan är pensionerade. Här talar Aku Keltto hellre om att värdesätta arbets- och livserfarenhet än det nu så moderna begreppet tyst information.

### Projektet innebar en stor chans

– Projektet DL-Työinto gav oss en stor chans. En aktör inom social- och hälsovården som vi kan inte prova på så många olika metoder, vilket vi nu gjorde, säger Aku Keltto.

Utöver utbildning provade man inom ramarna för projektet på konstterapi, arbetshandledning, retreatverksamhet, temaevenemang samt familjedagar och en hel del annan stimulerande verksamhet.

– Västra Finlands Diakonianstalt är en stor arbetsgivare här i Björneborg. Antalet anställda är 250 fördelat över 14 verksamhetsenheter. Små saker räckte till för att öka samhörigheten under projektets gång, som t.ex. diskussioner tillsammans med kolleger i viktkontrollgrupper och tröjor med enhetligt tryck med ESF-logo och projektets namn. Responsen har varit positiv och vi fortsätter på samma väg. De bästa förfarandena lever vidare.

### Arbetshälsan är nu på utvecklingsgruppens ansvar

– Under projektets gång fann vi också de rätta mätinstrumenten. Vi använde oss av QPS-Nordics kartläggningar av arbetshälsan för att rikta in metoderna för att upprätthålla och utveckla arbetshälsan och utvärdera verksamheten. Resultaten analyserades och kommunicerades till personalen gemensamt och enhetsvis. Feedbacken genomfördes i form av gruppdiskussioner.

Efter projektet kommer en QPS-enkät att genomföras och analyseras varje år och vart tredje år genomförs en mera omfattande undersökning.

Som ett resultat av projektet uppkom Työinto-modellen. Med hjälp av den kan arbetsplatsen klarlägga den rådande arbetshälsan, utnyttja utvecklingsmetoderna och utvärdera deras funktion.

**Projekt:** DL-Työinto

**Tidpunkt för genomförandet:** 1.3.2003–31.12.2005

**Verkställare:** Stiftelsen för Diakonianstalten i Björneborg, nuvarande Västra Finlands Diakonianstalt  
[www.pdl.fi](http://www.pdl.fi)

– Modellen grundar sig på teorin om ”doble-loop learning” och fungerar som en sluten cirkel. Hos oss infaller granskningstidpunkterna i november och maj, säger Aku Keltto.

– Vi startade en utvecklingsgrupp med ansvar för samordning och uppföljning av arbetshälsorelaterad verksamhet. Tack vare Työinto-modellen och utvecklingsgruppen har utvecklingen av arbetshälsan blivit en del av det dagliga arbetet. Det allra viktigaste är att det här arbetet fortsätter och att det är systematiskt.

I utvecklingsgruppen för Västra Finlands Diakonianstalt deltar även företagshälsovården, arbetarskyddet och förtroendeverksamheten. Detta ökar personalens och intressegruppernas deltagande och samverkan.

### **Kunden drar mest nytta**

Aku Keltto analyserar nyttan med projektet DL-Työinto ur personalens, ledningens och kundernas synvinkel.

– Projektet har ökat personalens förståelse för sin egen arbetsplats, gjort de anställda vid 14 olika enheter bekanta för varandra och suddat ut gränserna mellan enheterna. Medvetenheten om möjligheten att påverka sitt eget arbete och sitt liv har ökat, konstaterar han.

I sin bedömning av projektets effekter upplevde personalen att projektet gjorde att de orkade bättre i arbetet och att ledningen intresserade sig mer för personalen. Man började allt mer lita på ledningens förmåga att sörja för organisationens framtid.

– De närmaste förmännens identitet har utvecklats. Ledarskapsstilen är öppnare och aktivare och man upplever att den interna kommunikationen har blivit effektivare. Trots att arbetstakten blir allt hårdare även hos oss har vi inte lagt märke till någon märkbar ökning av utbrändhet.

Aku Keltto betonar att det i alla fall är kunderna som dragit den allra största nyttan.

– De viktigaste besluten fattas i fråga om bemötandet av kunden. Projektet har skapat en bra grund och förutsättningar för personligt bemötande. Kunden känner på sig, märker och uppskattar också när den som bemöter honom eller henne satsar helhjärtat på betjäningen.



## Kanaler till arbetsmarknaden

# Arbetet som ledstjärna under hela studietiden

– **Projektet Duuniverkkos innersta syfte är att göra rekryteringen synlig i skolorna säger projektchef Marja Kaikkonen vid Amiedu.**

Verksamhetsmodellen för karriär- och rekryteringstjänster som utvecklas inom ramarna för projektet kommer till en början att tillämpas inom Amiedus samarbetsföretag och bland dem som studerar vid Amiedu. En arbetsgrupp har tillsatts för att utreda en utvidgning av modellen till andra vuxenutbildningscentra och samarbetspartner.

Duuniverkkos mål är att påskynda och förbättra sysselsättningen för yrkesstuderande och studerande inom arbetskraftsutbildningen samt att hitta ny kompetent arbetskraft till de företag inom huvudstadsregionen där det råder brist på arbetskraft. Ett par hundra studerande har deltagit.

### Elektronisk träffpunkt

– Företagen är intresserade av verksamhetsmodellen för rekryteringstjänster. Spridningen av modellen beror på hur man löser finansieringen av den elektroniska söktjänst som utvecklats inom projektet. Under hösten 2007 gör man upp en plan, säger Marja Kaikkonen.

Den elektroniska söktjänsten innebär en träffpunkt för studerande vid Amiedu och företag inom huvudstadsregionen. Med hjälp av den kan de studerande ansöka om praktikplatser och senare också om arbetsplatser när de har fått sin examen. Arbetsgivarna kan presentera sitt företag på webbplatsen och meddela om praktikplatser, platser för inläring i arbetet och arbetsplatser. Söktjänsten tas stegvis i bruk vid Amiedu under 2007. Responsen av de ca 30 arbetsgivare som testat tjänsten har varit mycket positiv och de studerande har upplevt att den är lätt att använda.

### Arbetshandledning redan före utbildningen

En av Duuniverkkos grundidéer är att fördela handledningen i hur man ansöker om arbete över hela studieprocessen.

– Eftersom målet med studierna i allmänhet är en arbetsplats ska detta mål bevaras som ledstjärna hela tiden, påminner Marja Kaikkonen.

– Vi har provat på arbetshandledning i olika former och upptäckt att det lönar sig att inleda handledningen redan i kartläggningsskedet när personen ansöker om studieplats. I det skedet är det bra att fundera på t.ex. om läroavtalsutbildning är den bästa lösningen för en viss elev, eller borde eleven skaffa sig arbetserfarenhet före utbildningen.

– Speciellt för dem som upplever att de har ett hinder i form av hög ålder, bristande språkkunskaper eller brist på arbetserfarenhet ger individuell handledning säkerhet och rutin för att söka jobb.

### Arbetshandledarutbildning

– Under de första åren av det långa projektet koncentrerade vi oss på studerandena och under de sista åren på arbetsgivarna. Arbetsgivarna önskar ofta gemensamma spelregler för samarbetet med läroinrättningarna.

Drygt hundra personer från 45 olika arbetsplatser har deltagit i arbetshandledarutbildningen som arrangerades inom ramarna för projektet. Tillsammans har man funderat över och utvecklat olika teman med anknytning till rekryteringstjänsterna.

– Allt fler företag frågar oss vad de ska göra när personalen går i pension. Vi har betonat systematisk förutsägbarhet och inkluderat överföringen av tyst information i arbetshandledarutbildningen. I samarbete med företagen har vi studerat bl.a. mentorskap.

– Det allra bästa skulle ju vara att företagen förberedde sig för förändringen och ersatte dem som går i pension med utexaminerade elever från Amiedu, konstaterar Marja Kaikkonen.



**Projekt:** Duuniverkko – Arbetslivsinriktad karriär- och rekryteringstjänst

**Tidpunkt för genomförandet:** 1.2.2004–31.12.2007

**Verkställare:** Amiedu

**www.amiedu.fi**

## Klarspråk och tydlig finska

Amiedu är en mångkulturell vuxen-utbildare. Av 15 000 studerande årligen är ca tio procent invandrare och antalet stiger hela tiden.

– I projektet Duuniverkko har deltagit ett par hundra studerande och vi har inte räknat hur många av dem som är invandrare. Också arbetskraftsbyråerna och TE-centralen har handlett invandrare att delta i det här projektet, förklarar **Marja Kaikkonen**.

När man byggde upp Duuniverkkos elektroniska söktjänst beaktade man invandrarnas språkliga behov. I utvecklingsarbetet deltog utbildare i finska vid Amiedu.

– Vid Amiedu betonar vi klarspråk för alla målgrupper och i all verksamhet. I praktiken innebär klarspråk att man bl.a. förenklar satsstrukturen, förklarar **Anni Piikki** som är utbildare i finska vid Amiedu.

– Ibland innebär dock användningen av de elektroniska tjänsterna en högre tröskel för invandraren än ett tydligt språk, säger hon.

## Likvärdighet och mångsidighet på arbetsmarknaden och i företagen

# Invandrarna på väg mot företagande

**I projektet som arbetat för att främja ryska invandrades företagsamhet har 900 personer getts konsultation för utveckling av affärsverksamhet, 30 nya arbetsplatser skapats och 21 nya företag grundats. Projektet har inte bara riktat sig till kunder med rysk bakgrund utan också betjänat invandrare från Estland, Somalia, Litauen, Kroatien, Serbien och Iran.**

– Tidigare besöktes företagstjänsten av många invandrarklienter som i själva verket hade helt andra behov än att grunda företag. Eftersom kundbetjäningen skedde på något annat språk än modersmålet var kundbetjäningssprocessen långsam och svår. All den här tiden var förstås borta från övriga klienter, berättar **Alexej Kantanen**, företagsombudsman vid Rysslandstjänsten.

Skillnaden mellan den finländska och ryska förvaltningstraditionen är flera ljusår. I det finländska samhället är utgångspunkten den att förvaltningsmyndigheterna vill hjälpa medborgarna, medan myndighetskontakten i Ryssland ofta upplevs helt tvärtom: att bli kontaktad av en myndighet ses ofta som ett tecken på någon forseelse eller något annat icke-önskvärt.

– Det är oerhört viktigt att invandraren vid första kontakten med en finländsk myndighet får en bra bild av systemet för annars tar det för lång tid att bygga upp ett förtroende och integrationsåtgärderna hämmas, klargör Kantanen.

### Företagsombudsmannatjänsten för invandrare stärker förtroendet

Det klart största hindret för invandrare med rysk bakgrund, och för andra invandrare också för den delen, att placera sig i arbetslivet är enligt Kantanen det, att alla invandrare erbjuds för likadana integrationsprogram utan att invandrandens kompetens och lämplighet för den finländska arbetsmarknaden grundligt utreds.

**Jouni Mikkola** som håller utbildningar för invandrare intygar att många problem som hindrar sysselsättning skulle lösas snabbare om kommunikationen lyckades bättre och om företagsrådgivarna och utbildarna förstod mera av invandrarernas kultur.

– Jag anser det vara mycket viktigt att det i utbildningen och handledningen av ryska invandrare finns personer som samtidigt förstår den finska och

ryska kulturen och kan tolka och förmedla information. Företagsrådgivningen för invandrare har på ett utmärkt sätt jämnat ut kulturskillnader och avlägsnat onödigt misstänksamhet. Det här har kommit fram på alla de invandrarkurser jag hållit, sammanfattar Mikko invandrarutbildarnas åsikt.

Enligt Mikkola ligger invandrarutbildarnas antal i regionen för närvarande i underkan.

– Till exempel i handledningen av nya företagare nås de bästa resultaten genom att tillräckligt med tid används per klient, inte genom att det totala antalet klienter mäts, framhåller Mikkola.

### Femtio informationsinslag, över tusen deltagare

Informationsinslag och utbildningar där företagsamhet och de sysselsättningsbehov som finns inom olika branscher vid behov förklaras på invandrarernas eget modersmål är effektiva medel för att främja invandrarernas sysselsättning, men innehållet bör absolut anpassas till kulturskillnaderna.

– Utöver informationen får invandrarna nya sociala kontakter. Styrkan av etniska nätverk kunde i allmänhet utnyttjas ännu effektivare eftersom till exempel vetskapen om att det behövs en ny takplåtslagare sprids blixtnabbt inom dessa. På dessa evenemang är det också möjligt att en person som inte kan finska, men annars är yrkeskunnig hittar en arbetsplats i ett företag som drivs av en invandrare som redan anpassat sig till kulturen. Detta gynnar alla: personen avlägsnas ur arbetslöshetsregistret, betalar skatter och anpassar sig helt till samhället, säger Kantanen.

### Framåt med attitydförändring

Även i området Kotka–Fredrikshamn erbjöds för några år sedan lämpliga rådgivningstjänster, men dessa nådde inte fram till alla invandrare eller så var de fokuserade på enskilda problem och inte på helheten.

För en invandrare som grundar ett eget företag gäller likaså lagbundenheterna för sund affärsverksamhet: man måste ha branschkompetens, en vettig affärsidé och marknadsföringsfärdigheter.

– På rådgivningstjänsterna uppmuntrades invandrarna åtminstone inte tidigare i första hand att bli företagare, även om nödvändiga förutsättningar skulle ha funnits, säger Kantanen.

– Under de senaste 18 månaderna har situationen i Kotka–Fredrikshamn-området gått bra framåt. I TE-centralens och Cursor Oy:s kölvatten har vi kunnat

producera sådana rådgivningstjänster och lättlästa läromedel som skingrat den kulturella misstänksamheten och satt fart på invandrarnas företagsamhet eller övergång till något annat område på arbetsmarknaden.

– I invandrarnas egna attityder har det skett en betydande förändring så, att de lättare byter från avlönat arbete till företagande eller till arbeten som bättre motsvarar deras utbildning, även om utkomsten redan skulle vara tryggad i annat avlönat arbete, summerar Kantanen.

**Projekt:** Främjande av företagsamhet bland ryska invandrare

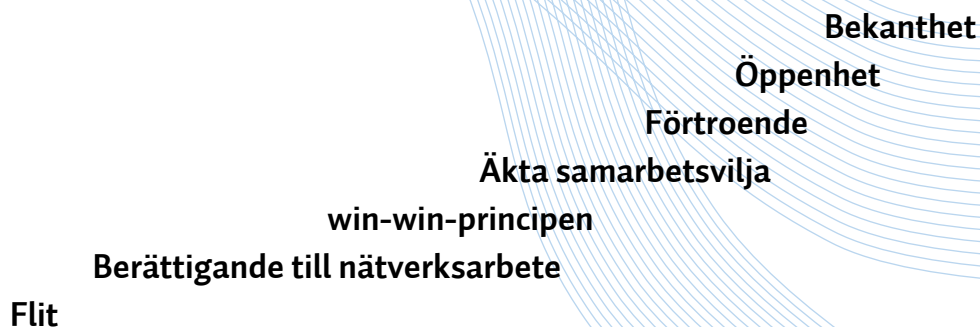
**Tidpunkt för genomförandet:** 1.9.2004–30.11.2007

**Verkställare:** Amiedu

**[www.cursor.fi](http://www.cursor.fi)**



## Jämställdhet mellan könen



# Uppmuntran från gräsrotsnivå

Genom projektet Ilona befrämjas företagsamhet samt samarbete och nätverksbildning mellan kvinnliga företagare, företagsintresserade, arbetslösa och alla aktiva kvinnor. Ilona är inriktat på arbete på gräsrotsnivå och projektet uppmuntrar och inspirerar kvinnor att vara aktiva och utvecklas. Till de främsta uppgifterna hör att utveckla kvinnors sysselsättning och företagsamhet och etablera verksamheten så att den blir en del av den riksomfattande resurscentermodellen för kvinnor.

– Det nätverksbildande arbete som med projektfinansiering utförts på praktisk nivå har visat sig vara en särskilt god praxis. En förutsättning för att lyckas har varit att känna till spelplanen bra.

– Aktörerna, organisationerna, samhällsstrukturerna och företagarna var bekanta. Bekantheten innebar till och med personliga bekantskaper från tidigare och i någon mån även förtroende, säger projektchef **Vuokko Jaakkola**.

### Och en tjock anteckningsbok

En tjock anteckningsbok är ett bra verktyg för en nätverksspecialist. Jaakkola gör anteckningar om alla möten i samma anteckningsbok. På så sätt är det lätt att återkomma till händelser och möten som varit.

– Ilonas anteckningsbok har varit till oerhörd hjälp vid problem som uppstått i samband med grundande och utveckling av företag, skrattar Jaakkola.

– Munnen måste öppnas många gånger om dagen. Det lönar sig inte att sitta tyst på möten. Om man har något att ge, lönar det sig att ge det. Men samtidigt måste man orka ta emot information och

tillämpa den i praktiken. Det är ett hårt och skapande arbete, betonar Jaakkola.

### Kunskapsbank för kvinnlig företagsamhet

Projekttagarna har aktivt deltagit i arbetsgrupper, flerbranschförhandlingar, styrgrupper och samarbetsmöten där det funnits möjlighet att berätta om behoven att utveckla fältet, dvs. kvinnligt företagande och småföretagarverksamhet. Av olika parter gemensamma erfarenheter och synsätt utvecklades inom projektet en praktisk kunskapsbank för kvinnlig företagsamhet.

– Att grunda ett företag är ingen dans på rosor. Det var en otrolig lättnad att få hjälp på ett och samma ställe: var man ansöker om startpengar för företaget, i vilken ordning man ska kontakta de olika myndigheterna samt förstås få uppmuntran att bli företagare, lovordar **Sari Härkönen** (42), som i ett års tid drivit ett eget företag inom avslappningsterapi. Hon berömmar också projektet för dess företagsmässiga och inspirerande angreppssätt.



**Projekt:** Projekt för utveckling av nätverksbildning och företagsamhet för kvinnor i Pieksämäkiregionen  
**Tidpunkt för genomförandet:** 1.5.2005–31.12.2007  
**Verkställare:** Pieksämäki stad  
[www.pieksamaki.fi/ilona](http://www.pieksamaki.fi/ilona) (på finska)

### Tjänster för behov på fältet

Ett gott exempel utgör den gemensamma utbildningskalendern för företagaträningarna i Pieksämäki som är ett resultat av mycket bakgrundsarbete och samarbete mellan aktörer. Även innehållen i företagaträningarna har kunnat skräddarsys så att de svarar mot behoven. För den aktiva nätverksaktören har det varit ett värdefullt fältarbete att intervjua över 50 företagare som deltagit i kurserna.

– Eftersom alla som sökte till företagaträningen intervjuades ingående var det möjligt att skräddarsy utbildningarna enligt de behov som fanns. Deltagarna blev förtrogna med såväl hemligheterna bakom att grunda ett nytt företag som marknadsföring, utarbetande av en affärsverksamhetsplan och utnyttjande av datateknik, konstaterar Härkönen.

Ett lyckat samarbete är i princip ett mycket enkelt arbete, men i praktiken måste många bitar falla på plats. Ett gott slutresultat uppnås när alla parter vet varför de utför sitt arbete och vad som är målet. Det är också viktigt att alla parter känner att de har nytta av samarbetet.

– Genom ett öppet utbyte av kunskaper och erfarenheter mellan samarbetspartner och branschaktörer har det uppkommit tjänster och produkter som på ett utmärkt sätt tjänar behoven på fältet.

– Allt det här låter lätt, men utan rubriksättnings-element skulle det inte ha funnits några möjligheter att lyckas, summerar Jaakkola.

# Case 8

## Prognostisering

# Landskapsomfattande prognostiseringstjänst fyllde ett behov i Egentliga Finland

– Prognostisering är att förbereda sig för framtiden. Dvs. precis det som konstateras i ett känt valspråk: Förutspå den kommande situationen. Så här definieras prognostisering av **Juha Pusila**, projektchef för prognostiseringsprojektet vid TE-centralens arbetskraftsavdelning i Egentliga Finland.



**Projekt:** Utveckling av en landskapsomfattande forsknings- och prognostiseringstjänst

**Tidpunkt för genomförandet:** 1.2.2002–31.12.2007

**Verkställare:** Egentliga Finlands TE-central, arbetskraftsavdelningen

**www.luotain.fi** (på finska)

Forsknings- och prognostiseringstjänsten i Egentliga Finland är en experttjänst som grundats av TE-centralen och Egentliga Finlands förbund våren 2002. Experttjänsten analyserar näringslivets och arbetsmarknadens utveckling och informerar om denna.

– Prognostiseringstjänsten, som finns i anslutning till TE-centralen, samlar, analyserar, förädlar och sprider branschinformation för användarnas behov. Viktiga samarbetspartner är Egentliga Finlands förbund, arbetskraftsbyråerna, utvecklingscentralerna i de ekonomiska regionerna, Åbo stad, läroanstalterna, Åbo handelskammare, branschorganisationerna och företagen, berättar Juha Pusila.

– Informationshanteringen, den flexibla och snabba servicen samt det nätverksmässiga tillvägagångssättet har varit förutsättningar för att vårt projekt skulle lyckas.

### Webbtjänsten [www.luotain.fi](http://www.luotain.fi) används flitigt

Projektet inleddes år 2002 och avslutas i april år 2008. Den servicemodell som utvecklats under projektet fortsätter också efter detta.

– Fram till år 2005 gick vår verksamhet närmast ut på att bygga en infrastruktur. Vi sammanställde databaser och utvecklade en elektronisk tjänst för att sprida information. Vi byggde också nätverk som bestod av experter och aktörer. Under de två senaste åren har vi bidragit med vår sakkunskap i prognostiseringen av närings-, arbetskrafts- och utbildningspolitiken i landskapet och de ekonomiska regionerna, beskriver Pusila.

Webbtjänsten [www.luotain.fi](http://www.luotain.fi) (på finska), som utvecklats under projektets gång och togs i bruk år 2005, är i flitig användning och har länkats till alla de viktigaste webbsidorna som behandlar prognostisering.

### Information och tolkning

I Egentliga Finlands prognostiseringsprojekt har man tydligt markerat vad projektet är och vad det inte är.

– Vi vill inte vara en statistikcentral som ersätter statistikcentralen. Vi erbjuder aktuella siffror enligt principen om offentlig service, men inte enbart siffror. Uppgifterna samlar vi främst in själva och vi analyserar dem också själva. Som stöd för tolkningen har vi ett bra expertnätverk, nämner Juha Pusila.

– Vi producerar information enligt bransch, kund och region, dvs. så att hela landskapet samt de ekonomiska regionerna Åbo, Salo, Nystad, Loimaa och Åboland omfattas.

– Av de viktigaste branscherna i Egentliga Finland följer vi upp metall-, informations- och kommunikations- (s.k. ICT-), livsmedels-, hälso-, byggnads-, logistik- och turistbranschen samt tillhörande utvecklade företagstjänster.

### Tredelad tidsram

Juha Pusila beskriver prognostiseringens tidsram som bestående av tre nivåer.

– Historien bör man känna till för att förstå hur dagsläget uppnåtts.

Att i detalj känna till dagsläget är viktigt för att man ska veta varifrån man tar sats in i framtiden. Ur våra samarbetspartners synvinkel betyder framtiden i allmänhet ett eller ett par år framåt.

– Bakom denna prognostisering av den närmaste framtiden ligger naturligtvis en uppfattning om hur åren framöver kommer att se ut utgående från den förståelse och kunskap man för närvarande har, konstaterar han och preciserar: Tack vare vårt nätverksmässiga arbetssätt har vi också prognostiseringsmaterial från olika tidsperioder till vårt förfogande och med hjälp av detta material uppskattas framtida utvecklingsalternativ i expertgrupper.

### Aktivare ekonomiska regioner

I regionen känner man till och erkänner den sakkunskap som Egentliga Finlands forsknings- och prognostiseringstjänst besitter.

– Vi har fått beröm för att vi utvecklat denna sakkunskap genom egen utvecklingsverksamhet, säger Pusila.

På initiativ av projektet har man i de ekonomiska regionerna startat klusterspecifika prognostiseringsprocesser med syftet att koppla den befintliga prognostiseringskunskapen (och metodkompetensen) till utveckling av regionen. Förändringar i klustrens verksamhetsmiljö har kartlagts, regionala verkningar uppskattats och nödvändiga åtgärder utvecklats i ett omfattande nätverkssamarbete. Arbetet fortsätter också under 2008.

– Jag är glad över att de ekonomiska regionerna i området aktiverat sig i prognostisering och allokerat resurser för sin egen prognostiseringsverksamhet. Vi har bl.a. deltagit i utvecklingen av prognostiseringsprocesserna i Salo, Loimaa och Åbo. Enligt den respons vi fått från de ekonomiska regionerna är en landskapsomfattande prognostiseringstjänst ett nödvändigt stöd för deras egen prognostiseringsverksamhet, konstaterar Juha Pusila.

## Utveckling av arbetskraftstjänster

# Välkommen till fjällen!

**I och med att vinterturismen i Fjäll-Lapland ökat enormt har företagen i området haft en ständig brist på yrkeskunnig arbetskraft. Eftersom en lösning på problemet inte kunde hittas i det egna området, beslöt man att fiska på annat håll.**

Turistföretagen i Fjäll-Lapland sysselsätter över 2 000 arbetstagare av vilka drygt hälften är säsongsarbetskraft. Rekryteringen försvåras av säsongmässigheten som på ett väsentligt sätt hör till turistbranschen.

– I projektet ”Arbeta i fjällen” utarbetades för anställda inom branschen en möjlighet att få arbete som säsongsarbetare, men året runt. På vintern finns det tillräckligt med arbete på skidcentrumen, på sommaren åter till exempel på båtar och i turistföretag i skärgårdsområdena, sammanfattar **Heino Vasara**, direktör för Tunturi-Lappi arbetskraftsbyrå.

### Från fjällen till skärgården och tillbaka

Med projektet Arbeta i fjällen strävade man inte enbart efter att erbjuda de anställda på skidcentrumen arbete året runt utan också efter att locka kunnig arbetskraft från tillväxtcentrumen till norr. I och med att turistbusinessen internationaliseras ökar kraven på de anställda i fråga om yrkesskicklighet och till exempel språkkunskaper.

– När vi funderade på lösningar till bristen på arbetskraft gjorde vi först en noggrann arbetskraftsutredning och undersökte varifrån vi kan få folk och hur. Vi märkte att en påtaglig del av säsongsarbetarna kom från Åbo och Egentliga Finland. Därför var det dit vi måste bege oss för att sondera terrängen, beskriver Vasara utgångsläget.

Samtidigt brottades man i Åbo med samma problem. I skärgårdskommunerna var turisttjänsterna i någon mån likadana, men arbetskraft behövdes endast under sommarsäsongen. Arbetskraftsbyråerna i Kolari och Kittilä kom därför med arbetskraftsbyrå i Åbo överens om ett ”utbytesprogram” inom turistbranschen.

### Arbetsplatserna synliggörs

Att aktivt informera om lediga platser inom turistbranschen i Ylläs–Levi-området har varit projektets viktigaste uppgifter. Många evenemang har anordnats i anslutning till detta.

– I Åbo ordnades en minimässa tre höstar. Dessutom gjorde vi nästan tjugo ”predikoresor” i Lappland och Norra Österbotten. På rekryteringsmäs-

sorna som ordnades i Ylläs och Levi presenterade företagarna sin verksamhet och samlade arbetstagare från hela Finland.

I projektet utvecklades den modell för utredning av arbetskraften inom turistnäringen som arbetskraftsbyrå i Kolari skapat. Med hjälp av denna modell får man bl.a. information om i vilken mån turismen sysselsätter, i vilka yrken och i vilka anställningsförhållanden.

– Informationen utnyttjas när investeringsplaner för kommuner görs upp och visioner för framtiden skapas. Informationen har också en stor betydelse när utbildning av arbetskraft planeras.

### Från utflyttningsöverskott till inflyttningsöverskott

Enligt Heino Vasara var det arbetskraftsbyråernas samarbete på gräsrotsnivå som gav resultat.

– Hela projektet har skötts direkt mellan arbetskraftsbyråerna. Arbetet utfördes på den nivå där tjänster behövdes och utvecklades, berömmar Vasara.

Genom samarbete mellan kommuner, företagare och arbetsförvaltningen kunde man lösa de problem som utgjorde ett hinder för tillgången till arbetskraft och till exempel inflyttning till området. I särskilda arbetsgivarråd gick man förutom behov igenom spelregler och kunde enas om bl.a. arbetsavtalsfrågor.

Arbetskraftens rörlighet har under de senaste åren vänt utflyttningsöverskottet till inflyttningsöverskott i kommunerna Kittilä och Kolari.

– Många unga kommer för att arbeta i fjällen, men också medelålders personer som vill ha en ändring i tillvaron eller som genomgått en förändring i arbetslivet. Säsongen har förlängts till över ett halvt år och därför söker många redan en egen bostad i området.

Projektets verksamhetsmodell kan tillämpas var som helst där säsongsarbete koncentreras. Utgående från denna utvecklade Åboborna sitt eget projekt Arbetsbro från Åbo till fjällen, som fortsätter att arbeta tillsammans med Egentliga Finland och turistföretag i Västra Lappland.



**Projekt:** Arbeta i fjällen

**Tid för genomförandet:** 1.7.2001–31.3.2004

**Verkställarorganisation:** Arbetskraftsbyrån i Kolari

[www.mol.fi/toimistot/tunturi-lappi/](http://www.mol.fi/toimistot/tunturi-lappi/) (på finska)

## Lappland förtrollade Pirkko och Reijo

**Pirkko** och **Reijo Kairimo** hittade till fjällen sommaren 2001. Det mångkunniga paret inom restaurangbranschen hade lagt ned sitt eget företag och sökte nya utmaningar. Kontakten till Hullu Poro i Levi knöts via ett rekryteringevenemang som ordnades i Åbo.

– Lappland förtrollade oss redan för många år sedan. Förr gjorde vi ofta skidresor hit med barnen. Som veteraner inom restaurangbranschen ville vi åka och titta hur turistkarusellen i Lappland egentligen ser ut.

Beslutet att åka till Levi fattades snabbt. För de kunniga yrkesmännen hittades genast arbete på restaurang Kammi.

– Från början hade vi för avsikt att stanna endast en vintersäsong, men redan i januari sa vår chef att inte ska ni åka någonstans, kör hit flyttlasset bara! skrattar Pirkko. Och på den vägen är vi.

Pirkko och Reijo är anställda på Hullu Poro året runt och har månadslön. Under vinterns rusningstid arbetar de in timmar till en

arbetstidsbank och får på så sätt en längre semester på sommaren.

Lapplandsgalenskapen har inte avtagit, tvärtom.

– Visst är livskvaliteten en helt annan här. På vintern åker vi slalom och snöskoter. I höst öppnades en golfplan i Levi och där tillbringas mycket av sommarsäsongen. Och arbetsgemenskapen är alldeles underbar. Med tanke på allt det här, så längtar vi nog inte tillbaka!

## Den nya programperioden 2007–2013

# Fem prioriterade insatsområden

**ESF-programmet för Fastlandsfinland består av fem prioriterade insatsområden (1–5) under strukturfondsperioden 2007–2013. Syftet med insatsområdena är att underlätta allokeringen av finansieringen. De prioriterade insatsområdena baserar sig på den nationella strukturfondsstrategin och ESF-förordningen.**

Det första prioriterade insatsområdet utvecklar företagsamhet och företagare samt personalkompetens och arbetsorganisationer. Man har särskilt velat förbättra beredskapen hos små och medelstora företag och personal att anpassa sig till de strukturförändringar som orsakas av världsekonomin och arbetskraftens åldrande. Målet är att säkra att arbetskraften blir kvar i arbetet och att det finns kompetent arbetskraft att tillgå. Genom insatsområdet främjas även lika behandling och jämställdhet mellan könen i arbetslivet.

Det andra prioriterade insatsområdet strävar efter att minska strukturell arbetslöshet. Man vill särskilt minska utdragen arbetslöshet och följderna av denna, men målet är också att få unga att i mindre utsträckning avbryta sin utbildning och förebygga utslagning. Med hjälp av stödet förbereder man sig för ändringar i åldersstrukturen och tillgången till arbetskraft.

Målet med det tredje prioriterade insatsområdet är att få utbildningen att bättre motsvara behoven i arbetslivet, underlätta övergången från utbildning till arbetslivet och höja den kompetens som behövs på arbetsmarknaden. Huvudvikten läggs vid utveckling

av olika system såsom arbetskraftsservice-, informations-, handlednings- och rådgivningssystem samt inlärningsmodeller som främjar kreativitet.

Det fjärde prioriterade insatsområdet koncentrerar sig på samarbete mellan medlemsstater och regioner i ESF-verksamheten. Målet är att öka det europeiska samarbetet inom arbetskrafts-, utbildnings- och näringspolitiken samt främja arbetsrelaterad invandring.

Det femte prioriterade insatsområdet ger tekniskt stöd som används för åtgärder i samband med beredning, förvaltning, uppföljning, utvärdering, informering och kontroll. Stödet används också för att förbättra förvaltningsmässiga färdigheter när det gäller verkställighet av ESF-programmet.

### **Arbetsplatserna synliggörs**

I finansieringen av ESF-programmet deltar förutom socialfonden staten, kommunerna samt den privata sektorn. EU:s andel av ESF-finansieringen är sammanlagt ca 615 miljoner euro. Den nationella offentliga finansiering som reserverats för programmet är ca 799 miljoner euro.

### Finansieringen av ESF-programmet enligt insatsområde (miljoner euro)

Insatsområden	ESF:s finansiering	Nationell offentlig finansiering	Sammanlagt	EU:s finansieringsandel sammanlagt
<b>1:</b> Utveckla arbetsorganisationer, arbetande arbetskraft och företag samt öka företagsamheten	194	249	443	44 %
<b>2:</b> Främja att människor får sysselsättning och hålls kvar på arbetsmarknaden samt förebygga utslagning	193	255	448	43 %
<b>3:</b> Utveckla kompetens-, innovations- och servicesystem som främjar verksamheten på arbetsmarknaden	167	213	380	44 %
<b>4:</b> Samarbete mellan medlemsstater och regioner i ESF-verksamheten	37	49	86	43 %
<b>5:</b> Tekniskt stöd	25	32	57	44 %
<b>Sammanlagt*</b>	615	799	1 414	44 %

\*) På grund av avrundningarna förekommer det differenser i summeringen. Talen har indexerats.

ESF-verksamheten inleddes i Finland efter att vårt land anslutits till Europeiska unionen i början av år 1995. Fram till november 2007 har över 9 400 ESF-projekt finansierats i vårt land. Projekten har erbjudit över 34 miljoner dagsverken i form av utbildning samt andra sysselsättnings- och utvecklingstjänster. I ESF-verksamheten deltar förutom deltagarna i projektåtgärderna även samarbetspartner och personal från verkställarorganisationerna som utför sitt arbete i styrkommittéerna för projekten. Under 12 år har Finland haft ca 1,1 miljarder euro ESF-finansiering till sitt förfogande. Tillsammans med den nationella finansieringen uppgår resurserna till 5,1 miljarder, som också inkluderar en uppskattning av den privata finansiering som använts för projekten.

Under den nya programperioden 2007–2013 har man sammanlagt 1 414 miljoner euro till sitt förfogande för att verkställa fem prioriterade insatsområden.

I denna publikation presenterar vi nio ESF-projekt som arbetsförvaltningen finansierat under strukturfondsperioden 2000–2006.

Mer information om verksamhet som stöds av Europeiska socialfonden finns på webbplatsen [www.rakennerahastot.fi](http://www.rakennerahastot.fi)

# Hävkraft från EU

2007–2013