

Vipuvoimaa
EU:lta

2007–2013

sosiaalirahastosta

Hankkeet hyväiksi käytännöiksi

Esimerkkejä työhallinnon rahoittamista
hankkeista rakennerahastokaudelta 2000–2006



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Sisältö

| | |
|---|----|
| Lukijalle ----- | 3 |
| TOLAB – Toiminnan ohjauslaboratorio----- | 4 |
| Hyökyaalto oppivan organisaation viitekehyksessä ----- | 6 |
| Naturpolis houkutteli paluumuuttajia Kuusamoon ----- | 8 |
| Malli ja mittarit työhyvinvoinnin systemaattiseen kehittämiseen----- | 10 |
| Työllistyminen johtotähtenä koko opiskelun ajan ----- | 12 |
| Maahanmuuttajat yrittäjyyden polulla----- | 14 |
| Rohkaisua ruohonjuuritasolta----- | 16 |
| Maakunnallinen ennakointipalvelu tuli tarpeeseen Varsinais-Suomessa --- | 18 |
| Tervetuloa tunturiin! ----- | 20 |
| Uusi ohjelmakausi 2007-2013----- | 22 |

Lukijalle

ESR-rahoituksella tuetaan heikoimmassa asemassa olevien mahdollisuuksia menestyä, edistetään tasa-arvoa ja yrittäjyyden edellytyksiä. Rahaston avulla Suomessa voidaan parantaa työllisyyttä ja työllistymismahdollisuuksia sekä edistää uusien työpaikkojen luomista.

Sosiaalirahaston ohjelmassa rahoitetaan hankkeita, joilla koulutetaan esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia takaisin työelämään. Tavoitteina on työllistymisen edistäminen, työssä pysyminen ja syrjäytymisen ehkäisy.

ESR tukee yrittäjyyttä ja yritysten kehittämistä sekä parantaa työorganisaatioiden toimivuutta ja tuottavuutta kestäväällä tavalla. ESR-ohjelmassa rahoitetaan myös rakenteellisia hankkeita, jotka koskevat laajaa joukkoa ihmisiä pitkällä aikavälillä.

ESR-toiminta käynnistyi Suomessa maamme liittyttyä Euroopan unioniin vuoden 1995 alussa. Marraskuuhun 2007 mennessä maassamme on rahoitettu yli 9 400 ESR-hanketta. Nämä hankkeet ovat tarjonneet yli 34 miljoonaa henkilötyöpäivää koulutusta sekä muita työllistämisen- ja kehittämispalveluja. Projektien toimenpiteisiin osallistuneiden lisäksi ESR-toiminnassa on mukana hankkeiden ohjausryhmissä työtään tekeviä yhteistyökumppaneita ja henkilöstöä toteuttajaorganisaatioista. ESR-rahoitusta Suomella on ollut käytettävissään 12 vuoden aikana noin 1,1 miljardia euroa. Kansallisen rahoituksen kanssa resursseja on ollut yhteensä 5,1 miljardia, johon sisältyy myös arvio hankkeisiin käytetystä yksityisestä rahoituksesta.

Työhallinto rahoitti lähes 1 700 ESR-hanketta päättyvällä rakennerahastokaudella, joiden pääteemat olivat:

- 1. Yrittäjyyden ja yritysten henkilöstön kehittäminen**
- 2. Työllistyvyyden ja yhdenvertaisuuden edistäminen**
- 3. Työvoimapalvelujen kehittäminen ja ennakointi**

Kesällä ja alkusyksystä 2007 koottiin viitisenkymmentä esimerkkiä rakennerahastokauden 2000-2006 hankkeista, joista yhdeksän on julkaistu tässä esitteessä. Nämä ja kaikki muut esimerkit löydät osoitteesta: www.rakennerahastot.fi.

Työn uudet organisointitavat

TOLAB – Toiminnan ohjauslaboratorio

Toiminnanohjaus on kasvuhakuisten yritysten ”juttu”

Seinäjoen ammattikorkeakoulun ICT-yksikön toteuttamalla TOLAB-projektilla on ollut kunnianhimoinen tavoite: toiminnanohjauksen verkostomainen osaamiskeskittymän luominen Etelä-Pohjanmaalle ja alueen pk-yritysten koulutuksen ja tutkimuksen kehittäminen. Pitkälle on jo päästykin!

Toiminnanohjaus on yleensä ymmärretty isojen yritysten ”järeeksi jutuksi”. Sovellusala riippumaton TOLAB tuo sen johdon päätöksenteon ja päivittäisten rutiinien tueksi myös pk-yrityksiin.

Yrityksille on tarjolla kaksi erilaista lähestymistapaa. Sovellus voi toimia joko asiakkaan omalla palvelimella tai etäkäyttöyhteydellä selaimen kautta, jolloin asiakkaan ei tarvitse huolehtia ohjelmiston eikä palvelimen ylläpidosta tai käytöstä.

Tarve on ilmeinen

Toiminnanohjauksen tehostamiselle on monissa pk-yrityksessä selvä tarve. – Jos pk-yritys haluaa kasvaa, ruutuvihko ei enää riitä, TOLABin projektipäällikkö

Heikki Siltala toteaa

– Pk-yrityksissä keskitytään yleensä ydinosaamiseen, jolloin asioiden hallintaan liittyvät toimet tahtovat arjen huikeessa jäädä lapsen kenkiin. Sääli, sillä onnistunut toiminnanohjausjärjestelmä säästäisi aikaa, rahaa ja työtä sekä mahdollistaisi yrityksen kasvun ilman pelättyjä tietohallinto- ym. karikoita, hän muistuttaa.

Yrityskohtaista koulutusta puolueettomalla maaperällä

TOLAB tarjoaa yrityksille yrityskohtaista valmennusta ja tukea toiminnanohjauksen määrittelyssä,



hankinnassa ja käyttöönotossa, mahdollisuuden testata ohjausjärjestelmiä laboratoriossa sekä monimuotokoulutusta toiminnanohjauksen eri osa-alueista. – Rakennamme yrityksille päätöspohjaa, mutta itse järjestelmiä koskevaan kaupankäyntiin emme sekaannu, Siltala vakuuttaa.

Yritykset voivat Seinäjoen ammattikorkeakoulun ICT-yksikön tiloissa toimivassa TOLAB-toiminnanohjauslaboratoriossa testata, kehittää ja kouluttaa henkilöstöään puolueettomalla maaperällä sekä tutustua eri toiminnanohjausjärjestelmiin case-aineistojen avulla. Tiloja voidaan käyttää niin oppilaitosten, yritysten kuin ohjelmistotoimittajienkin koulutuksiin, kursseihin ja esittelyihin.

Siltalan mukaan pk-yrityksissä työskentelevien aikuisten ammattitaidon ylläpitäminen on haasteellista.

– Ennen yksi ammatti kesti kolme sukupolvea, nyt yhden sukupolven aikana tarvitaan kolme ammattia. Tuloksellisinta ja taloudellisinta opiskelua on yritysکوhtainen koulutus työn ääressä ja omaan työhön liittyvien esimerkkien kautta, hän tiivistää.

Kolmikantahyötyä

TOLABissa on koottu tietoa erikokoisten, eri aloilla toimivien ja eli elinkaaren vaiheissa olevien kasvua

hakevien yritysten toiminnanohjausjärjestelmien hankintaprosesseista. Ohjausryhmässä mukana olleet yritykset ovat Similan Oy ja Hilamet Oy sekä case-yrityksinä Mecakone Oy, Preseco Pomiltek Oy, E.S. Lahtinen Oy, Centaurea Oy sekä Alajärven Steely Oy.

Koska projektin tavoitteena oli yritysten, ohjelmistotoimittajien ja kouluttajien yhteisen osaamiskeskittymän luominen, hyötyjä kannattaa tarkastella jokaisen näkökulmasta.

– Kasvuun tähtäävät pk-yritykset saavat kilpailuetua oppiessaan tehokkaita ohjausmalleja jo alusta alkaen. Ohjelmistotaloille voimme toimittaa projektissa koottua tietoa, joka auttaa kehittämään uusia ratkaisuja yritysten erilaisiin tarpeisiin. Myös toteuttaja, eli oppilaitos hyötyy voidessaan tarjota ajassa ja yritysten arkipäivässä mukana olevaa opetusta, Heikki Siltala tiivistää.

Projekti: Toiminnanohjauslaboratorio TOLA

Toteutusaika: 1.7.2004–31.3.2007

Toteuttaja: Seinäjoen ammattikorkeakoulu

www.tolab.fi, www.seamk.fi

Ammattikorkeakoulu aluevaikuttajana

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinaattori **Jari Rajamäki** kertoo ICT-yksikön toteuttavan useita erilaisia tutkimus- ja kehittämishankkeita yhdessä työelämän kanssa. Monet hankkeet kytkeytyvät opetukseen, ja nii den toteutuksessa painotetaan aluevaikuttavuutta, mikä on eräs ammattikorkeakoulujen perustehävistä.

– Tämä projekti on ollut pitkäkestoinen ja budjetiltaan iso. Päärahoittajat Etelä-Pohjanmaan TE-keskus ja Seinäjoen Seudun Aluekeskushjelma ovat uskoneet siihen ja tukeneet hienosti sen

läpiviemistä. Ohjausryhmä on ollut aktiivinen, ja siinä mukana olleet yritysten edustajat aidosti mukana, ryhmän puheenjohtajana toiminut Rajamäki toteaa.

TOLAB toi hänen mukaansa ICT-yksikön opetustarjontaan tärkeän lisäresurssin ja työelämäläheisen opiskeluympäristön. Projektissa syvennettyä toiminnanohjausosaamista siirretään nyt kurssien ym. muodossa opetussuunnitelmiin. Lisäksi ICT-yksikössä alkoi syksyllä 2006 ylempään amk-tutkintoon johtava tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma. Sen punaisena lankana on toiminnanohjaus-

konsepti, ja siinä yhtenä osana järjestelmäintegrointi. TOLAB on synnyttänyt myös useita opinnäytetöitä.

– Ketju jatkuu, kun koulusta valmistuvat vievät uutta osaamista heitä työllistäviin yrityksiin. Meiltä valmistuneiden tradenomien ja insinöörien työllistymisprosentti onkin erittäin hyvä, Jari Rajamäki mainitsee.

Lopputuloksena yritysten toiminta tehostuu, tehostuminen tuo kilpailuetua ja lisää alueen vetovoimaa sekä tuo tätä kautta uusia työpaikkoja alueelle.

Työyhteisöjen ja niiden henkilöstön osaamisen kehittäminen

Hyökyaalto oppivan organisaation viitekehyksessä

Hyökyaalto-projektiin osallistui vuosina 2002-2004 noin 1 100 työvoimatoimiston virkailijaa 22 työvoimatoimistosta seitsemän TE-keskuksen alueelta. Projektin avulla pyrittiin parantamaan asiakaspalvelun laatua ja vaikuttavuutta. Ideana oli ensin analysoida kehittämistarpeet ja tämän pohjalta osallistaa koko työyhteisö koulutukseen ja tätä kautta toiminnan kehittämiseen.

Projektia veti työministeriön projektipäällikkö **Elisabet Heinonen**. Laajan projektin toiminnan kärkeen hän nostaa työvoimatoimistokohtaiset koulutusohjelmat ja suurseminaarit. Ympäri maata järjestetyissä suur- tai strategiaseminaareissa jalkautettiin työpoliitiikan strategiaa ja valotettiin työmarkkinoiden haasteita. Mukana oli myös työministeriön korkeinta johtoa.

Ensin selville kehittämistarpeet

Projektissa kehitettiin osaamista kolmella osa-alueella: asiakastyömenetelmissä, alueellisten ja paikallisten työmarkkinoiden tuntemuksessa ja työyhteisön toimivuudessa.

– Tämä kolmijako perustuu julkisten työvoimapaalvelun painopisteisiin ja kansallisista hankkeista saatuihin kokemuksiin, Elisabet Heinonen kertoo.

Hyökyaalto-projekti ei tarjonnut työvoimatoimistoille valmista toimintamallia, vaan koulutukset räätälöitiin toimistokohtaisesti. Räätälöinti perustui mm. Excel-pohjaisten osaamiskartoitusten avulla selvitettyihin kehittämistarpeisiin. Lisäksi käytössä oli erilaisia barometri-, asiakas- ja tilastotunnuksia sekä EFQM-itsearviointeja.

– Kehittämisen periaatteena oli, että fokuksessa on asiakastyöntekijä, ja asiakastyötä on kehitettävä siellä, missä sitä tehdään. Viitekehysenä oli oppiva organisaatio, Elisabet Heinonen sanoo.

Työprosessien analysoinnista palvelumallien kehittämiseen

Työvoimatoimistokohtainen koulutus kesti yleensä noin yhden vuoden, ja siihen sisältyi keskimäärin noin 10 työpäivää. Koulutuksissa käytettiin myös ulkopuolisia asiantuntijoita.

– Meillä työhallinnossa on vahva sisäisen koulutuksen ja kehittämisen perinne. Silloin tällöin on terveellistä käyttää myös ulkopuolisia kouluttajia.

He osaavat kysyä oikeita asioita ja tuovat mukanaan ”ihmetystä”, Elisabet Heinonen toteaa.

Työvoimatoimistojen palvelumalleja kehitettiin työprosessien analysoinnin avulla etenkin projektin viimeisenä toimintavuonna 2004. Ajankohta oli hyvä, koska tuolloin oli menossa työvoimapolitiikan rakenteellinen uudistus ja työvoiman palvelukeskuisia perustettiin.

Analysoinnin jälkeen toimistoissa arvioitiin oppimis- ja ryhmätyötehtävien avulla ko. toimiston palvelumallia suhteessa esiin nousseisiin kehittämistarpeisiin. Kun näkemys kehittämiskohteista oli kirkastunut, työ palvelumallin parissa siirtyi osaksi toimiston johdon ja henkilöstön arjen toimintaa.

Koulutuksen, kehittämisen ja uudistusten toimeenpanon yhteen sitova malli sai osallistujilta hyvää palautetta. Projektin loppuraportissa todetaankin, että työprosessien kehittämisen onnistumisen kannalta on ratkaisevaa, miten laajalti koko työvoimatoimiston henkilöstö siihen voi osallistua.

Hyvää palautetta kehittäjäkoulutuksesta

Hyökyaalto-projekti järjesti mukana olevien työvoimatoimistojen ja työvoimaosastojen kehittäjille kehittäjäkoulutusta ja vuonna 2004 kehittämisfoorum, johon osallistui noin 40 kehittäjää.

Tähän kimmokkeena oli se, että kehittäjien yhteistyö ja verkottuminen oli ollut varsin vähäistä. Tarkoituksena oli jakaa projektissa saatuja kokemuksia ja vertailla hyviä käytäntöjä. Palautteissa kiiteltiin vuorovaikutusta ja toisilta oppimista sekä benchmarking-tyyppisiä toimistokäyntejä.

”Keinumista on kuunneltava”

Hyökyaalto oli poikkeuksellinen ESR-projekti, ja poikkeuksellinen on myös sen arviointiraportti (**Robert Arnkil** ja **Timo Spangar**). Otteita raportin lähes runollisista alkusanoista:



Projekti: Hyökyaalto

Toteutusaika: 1.1.2002-31.1.2005

Toteuttaja: Työministeriö, HK-tiimi

”...Hyökyaalto on ollut vaikeasti määriteltävissä oleva ja myös arvioitava hanke. Niin sen toteutus-tapa, kuin tuloksetkin ikään kuin koko ajan liikkuvat, huojuvat ja keinuvat.

...Aloimme kiinnostua siitä, mitä tämä keinunta oikein on, kertooko se jotain tärkeää ja mielenkiintoista

...Hyökyaalto kertoo jotain mielenkiintoista siitä murroksesta, joka on käynnissä siirryttäessä ”ensimmäisestä modernista”, jossa korostuu tiukka työnjako, hierarkiat, selkeät suunnitelmat ja ylhäältä alas johtaminen, ”toiseen moderniin”, jossa korostuu muutosten yllättävyys, epävarmuus, rajojen ylittäminen. Toisessa modernissa tarvitaankin uudenlaista yhteistyötä yli rajojen ja se haastaa niin johtamisen, osaamisen kuin kouluttamisenkin. Hyökyaalto on ollut keskellä näitä muutoksia ja osa sitä. Siksi se ”keinuu”. Mielestämme tätä keinumista on kuunneltava.. ”

Keinumista on myös kulttu

Elisabet Heinonen nimeää hyväksi kokemukseksi projektin vetämisestä sen, että sai tehdä työtä työvoimatoimistojen ihmisten kanssa.

- Tätä tahtoisin tehdä lisää, hän sanoo.

– Jos jälkiviisaus sallitaan, lisäksi ministeriön ja erityisesti alueiden ja verkostojen osallisuutta ja panosta. Meitä projektityöntekijöitä oli vain kaksi, ja hoidimme sekä projektin ohjausta, koordinointia, koulutusohjelmien suunnittelua ja osin toteutusta sekä talous- ja hallintoasioita.

Hyökyaallon elementtejä on käytetty ja ilmeisesti vielä käytetään monessa kohteessa. Näistä esimerkkejä ovat projektin tulosten ja arvioinnin pohjalta syntynyt kansallisen työvoimatoimistokohdattaisen kehittämisen tukemisprojekti neljällä TE-keskusalueella vuonna 2005, osaamiskartoitusten kehittäminen ja osaamiskartoitusohjeen valmistelu työhallintoon, sekä Työllisyysohjelman toimeenpanoa koskeva koulutushanke vuonna 2006.

– Olen usein miettinyt, miten projektin saa loppumaan. Vai voiko tai pitääkö se saada loppumaan? Vastausta tähän en ole keksinyt. Tärkeintä kuitenkin on välttää kehittämisväsymystä, Elisabet Heinonen pohtii.

Elisabet Heinonen ja Jari Kettunen. Hyökyaalto-projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 352. Työministeriö 2005. Loppuraportti sisältää myös edellä mainitun arviointiraportin.

Yritystoiminnan edistäminen

Naturpolis houkutteli paluumuuttajia Kuusamoon

Naturpolis Kuusamo rekrytointi -hankkeen tavoitteena oli löytää osaajia niihin tehtäviin, joissa oli työvoimapulaa. Vuosituhannen vaihteessa Pohjois-Pohjanmaalla havaittiin, että esimerkiksi korkean teknologian, terveydenhuollon ja opetusalan osaajista oli puutetta.

– Vaikka alueella oli korkea työttömyys, hyvin koulutetuista ihmisistä oli pulaa. Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohdanneet toivotulla tavalla, kertoo hanketta vetänyt **Hannu Tikkanen**.

Naturpolis Kuusamo -hankkeella tehtiin alueen yrityksiä tunnetuksi ja kerrottiin työmahdollisuuksista. Toisaalta tavoitteena oli myös kertoa yrityksille osaavista työntekijöistä, joita alueelle on ollut saatavissa. Kohderyhmänä olivat siis sekä työnhakijat että yritykset.

Työpaikat löytyivät verkosta

Yksi hankkeen tärkeimpiä työkaluja oli internet-tietokanta, joka auttoi työntekijöitä ja työnantajia löytämään toisensa. Rekry.kuusamo.fi -sivuilla oli projektin aikana lähes 400 ilmoitusta ja lähes parisataa kävijää päivässä.

– Osa työllistyvistä on ollut alueelta ja osa alueen ulkopuolelta kuten paluumuuttajat. Erityisesti heidän on ollut helpompi etsiä alueen työpaikkoja nimenomaan verkosta. Omalla rekrytointisivustolla alueelle saatiin houkutelua juuri halutunlaista, korkeasti koulutettua työvoimaa, painottaa Tikkanen verkon etuja.

Sivusto oli myös viestinnällisesti tärkeä kanava. – Sen kautta tehtiin tunnetuksi koko Kuusamon aluetta. Sivuilla oli työpaikkojen lisäksi tietoa alueen palveluista, yrityksistä ja harrastuksista; kaikesta, joka saattaa kiinnostaa alueelle muuttoa harkitsevaa.

Päätapahtumassa satoja osallistujia

Hankkeen yhteydessä osallistuttiin paljon myös erilaisiin tapahtumiin, mm. RekryRuka-messuille vuonna 2002 ja 2003. Paluumuuttajia houkuteltiin myös muulla tavoin.

– Suurin tapahtuma oli luokkien luokkakokous, johon osallistui Kuusamossa 1990-luvulla peruskoulunsa käyneitä nuoria aikuisia. Heistä monet olivat lähteneet kotiseudultaan, ja nyt saimme esiteltyä,

mitä mahdollisuuksia nykykuusamolla on tarjottavana, kertoo Tikkanen.

Luokkien luokkakokoukseen ilmoittautui yli 400 henkilöä. Osallistujille tehtiin yhteistyössä Oulun yliopiston kanssa kysely, jossa selvitettiin mm. Kuusamosta pois muuttaneiden nuorten käsityksiä kaupungista, sekä mahdollisuuksia ja haluja palata takaisin kotikaupunkiinsa.

– Poismuuttaneet arvostivat Kuusamoa ja olivat periaatteessa halukkaita palaamaan kotiseudulleen. Ongelmaksi kuitenkin nähtiin työpaikkojen ja koulutusmahdollisuuksien puute.

Työ jatkuu elinkeinojen kehittämissyhtiössä

Hankkeen yhteistyömalli jäi elämään, kun yritykset oppivat vähitellen hyödyntämään erilaisia mahdollisuuksia ja vaikeasti saatavan työvoiman tavoittaminen helpottui.

Työ jatkuu nyt Naturpolis Oy -elinkeinojen kehittämissyhtiössä, jonka omistavat Kuusamon kaupunki sekä Posion ja Taivalkosken kunnat. Se tarjoaa neuvonta-, rekrytointi- ja kehittämissivustoa tiiviissä yhteistyössä yhteistyökumppaniensa, mm. työvoimamahallinnon kanssa.

Eräs nykypäivän ongelmista on suurten ikäluokkien eläköityminen. Vuonna 2006 aloittanut Next Generation -hanke pyrkii varmistamaan, että alueella olisi osaajia tulevaisuudessakin.

– Toimet kohdistetaan erityisesti alle 40-vuotiaisiin osaajiin. Alueelle on palkattu headhunter eli suorahakukonsultti, joka auttaa alueen yrityksiä rekrytoinneissa. Headhunterin työn tukena toimii osaajapankki, joka on työntekijöiden ja työnantajien sähköinen kohtauspaikka, kertoo markkinointipäällikkö **Mia Lampela** Naturpolis Oy:stä.



Projekti: Naturpolis Kuusamo Rekrytointi -hanke
Toteutusaika: 1.5.2000–31.12.2003
Toteuttajaorganisaatio: Kuusamon kaupunki, yrityspalvelut
www.naturpolis.fi

”Täällä on kaikki mitä ihminen tarvitsee”

Helsingiläinen **Anna Kristiina Lohilahti** palasi perheensä kanssa Kuusamoon vuonna 2004. Entinen kotikaupunki tuntui tarjoavan hyviä mahdollisuuksia sekä työhön että vapaa-aikaan. Helsingiläisen rivitaloasunnon hinnalla viisi-lapsinen perhe sai Kuusamosta unelmatalon.

– Olihan se aluksi sellaista haaveilua. Verkosta katsottiin taloa, ja mietittiin että olisipa hieno. Mutta sitten kun rupesi ottamaan asioista selvää, niin huomasi, että olisihan

se ihan oikeasti mahdollista.

Annan puoliso oli jo Helsingissä yrittäjä, ja Kuusamossa tuntui olevan hyvät mahdollisuudet jatkaa yritystoimintaa. Miehen remonttifirma pyörii nyt Helsingin lisäksi Kuusamossa ja lisäksi perhe hankki nahkurintöitä tekevän Tannery Ay:n.

– Tutkimme paikallisia mahdollisuuksia esimerkiksi yrityspalveluiden kautta ja kyselimme, mistä olisi ostettavissa hyvä yritys.

Sitten löytyi tämä nahkurinverstas. Työvoimatoimisto auttoi rekrytoinnissa ja nyt yritys työllistää itsemme lisäksi kolme työntekijää.

Muuttopäätöksen jälkeen järjestelyt piti hoitaa nopeasti. Tietoa oli kuitenkin hyvin saatavissa ja asiat järjestäytyivät mutkattomasti.

– Kyllä täällä palvelut pelaa. Kuusamosta löytyy kaikki mitä ihminen tarvitsee!

Työssä jaksamisen parantaminen

Malli ja mittarit työhyvinvoinnin systemaattiseen kehittämiseen

Porin Diakonialaitoksen, nykyisen Länsi-Suomen Diakonialaitoksen DL-Työinto-projektissa luotiin malli, jonka avulla työyhteisö voi systemaattisesti ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. Vuosina 2003-2005 toteutetun projektin kantavana ajatuksena oli henkilöstön osallistaminen kehitystyöhön yhdessä sidosryhmien kanssa.

– Teimme vuonna 2001 ensimmäisen strategiamme, jossa henkilöstön hyvinvointi oli vahvasti esillä. Sen linjauksiin kirjattiin työhyvinvointi, työterveyshuolto ja työsuojelu. Lisäksi arvojemme kärjessä on ihmisyyden arvostaminen ja toisena henkilöstön hyvinvointi, Diakonialaitoksen johtaja **Aku Keltto** kuvaa projektin lähtöasetelmia.

– ESR-projektihaku osui tuolloin meidän kannaltamme juuri oikeaan aikaan, ja hyvä yhteistyö Satakunnan TE-keskuksen ESR-koordinaattoreiden Timo Aron ja **Maija Saaren** kanssa oli hankkeen onnistumisen kannalta ratkaiseva.

– Haimme järjestelmää työhyvinvoinnin jatkuvaan ja systemaattiseen kehittämiseen. Saimme sen, samoin mittarit tämän kaiken mittaamiseen, Aku Keltto tiivistää.

Länsi-Suomen Diakonialaitos toimii kristillisellä arvopohjalla ja tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja eri väestöryhmille, erityisesti ikääntyneiden ihmisten tarpeisiin. Diakonialaitos etsii myös uusia avuntarvitsijaryhmiä, nostaa heidän tarpeensa tietoisuuteen ja kehittää uusia palveluja.

Painopisteet jaksotettiin vuosiin

Työhyvinvoinnin systemaattiseen kehittämiseen DL-työinto-projektilla oli painopistealueet eri vuosille. Nämä jaksotettiin niin, että vuoden 2003 painopisteeksi otettiin johtamisen edistäminen. Vuonna 2004 päähuomio oli henkilöstön jaksamisen lisäämisessä, ja vuoden 2005 pääteema oli henkilöstön ja heidän lähiyhteisönsä huomiointi.

Projektin aikana käynnistyi myös Kokeneiden Klubi, joka valmentaa eläkkeelle siirtyviä työntekijöitä ja pitää yhteyttä jo eläkkeellä oleviin henkilöihin. Tässä kohdin Aku Keltto puhuu mieluummin

työ- ja elämäkokemuksen arvostamisesta kuin nyt niin muodikkaasta hiljaisesta tiedosta.

Projekti oli suuri mahdollisuus

– DL-Työinto -projekti oli meille suuri mahdollisuus. Kaltaisemme sosiaali- ja terveysalan toimija ei voi kokeilla niin monia erilaisia metodeja, kuin mitä me nyt teimme, Aku Keltto sanoo.

Koulutuksen lisäksi projektissa kokeiltiin mm. taideterapiaa, työnohjausta, retriittitoimintaa, teemalaisuuksia sekä perhepäiviä ja monenlaista muutakin virkistystoimintaa

– Länsi-Suomen Diakonialaitos on täällä Porissa suurehko työnantaja. Henkilökuntaa on 250 ja toimintayksiköitä 14. Yhteisöllisyyttä kasvattivat projektin aikana pienetkin asiat, kuten esimerkiksi keskustelut kollegoiden kanssa painonhallintaryhmissä ja ESR:n ja projektin tunnuksilla varustetut yhdenmukaiset puserot. Palaute on ollut hyvä, ja tällä tiellä jatketaan. Parhaat käytännöt elävät edelleen.

Työhyvinvointi on nyt kehittämisryhmän vastuulla

– Löysimme projektin aikana myös oikeat mittarit. Käytimme QPS-Nordic-työhyvinvointikartoituksia työtoiminnan menetelmien kohdentamiseen ja toiminnan arviointiin. Tulokset analysoitiin ja tiedotettiin henkilöstölle yhdessä ja yksiköittäin. Palautetilaisuudet toteutettiin yhteistoiminnallisen oppimisen muodossa.

Projektin jälkeen QPS-kysely toteutetaan ja analysoidaan vuosittain, ja laajempi tarkastelu tehdään kerran kolmessa vuodessa.

Projektin tuloksena syntyi Työinto-malli. Sen avulla työyhteisö voi selkeyttää työhyvinvoinnin

Projekti: DL-Työinto

Toteutusaika: 1.3.2003-31.12.2005

Toteuttaja: Porin Diakonialaitoksen säätiö, nykyisin Länsi-Suomen Diakonialaitos
www.pdl.fi

nykytilaa, hyödyntää kehittämisen menetelmiä ja arvioida niiden toimivuutta.

– Malli pohjautuu kaksisilmukaisen oppimisen teoriaan ja toimii kuin kiertävä kehä. Meillä tarkastuspisteet ajoittuvat marras- ja toukokuuhun, Aku Keltto mainitsee.

– Perustimme kehittämisryhmän, jonka vastuulla on työhyvinvointia koskevan toiminnan koordinointi ja seuranta. Työinto-mallin ja kehittämisryhmän ansiosta työhyvinvoinnin kehittäminen on siirtynyt osaksi arjen työtä. Kaikkein tärkeintä on, että tämä työ jatkuu ja on systemaattista.

Länsi-Suomen Diakonialaitoksen kehittämisryhmässä on mukana myös työterveyshuolto, työsuojelu ja luottamustoimi. Tämä lisää henkilöstön ja sidosryhmien osallisuutta ja vuorovaikutusta.

Suurin hyötyjä on asiakas

Aku Keltto jäsentää DL-Työinto-projektin hyötyjä henkilökunnan, johtamisen ja asiakkaiden näkökulmista.

– Projekti on lisännyt henkilökunnan ymmärrystä omasta työyhteisöstä, tutustuttanut 14 eri yksikössä työskenteleviä toisiinsa ja madaltanut yksikkörajoja. Tietoisuus mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön ja elämään on lisääntynyt, hän toteaa.

Projektin vaikuttavuuden arvioinnissa henkilöstö koki projektin lisännen työssä jaksamista ja johdon kiinnostusta henkilöstöön. Johdon kykyyn huolehtia organisaation tulevaisuudesta alettiin luottaa aiempaa enemmän.

– Lähiesimiesten identiteetti on kehittynyt. Johtamisilmapiiri on aiempaa avoimempi ja vuorovaikutuksellisempi, ja sisäisen viestinnän on koettu tehostuneen. Vaikka työtahti meilläkin kiristyy koko ajan, työuupumuksen merkittävää lisääntymistä ei ole havaittu.

Aku Keltto korostaa, että ne kaikkein tärkeimmät hyötyjä ovat kuitenkin asiakkaat.

– Tärkeimmät päätökset tehdään asiakkaan kohtaamisessa. Projekti on luonut hyvää pohjaa ja edellytyksiä persoonalliselle kohtaamiselle. Asiakas vaistoaa, tunnistaa ja varmasti myös arvostaa sitä, kun hänet kohtaava panee persoonallisuutensa peliin.



Väyliä työmarkkinoille

Työllistyminen johtotähtenä koko opiskelun ajan

– Duuniverkko-hankkeen syvin olemus on rekrytoinnin näkyväksi tekeminen oppilaitoksissa, projektipäällikkö Marja Kaikkonen Amiedusta sanoo.

Hankkeessa kehitetty ura- ja rekrytointipalvelujen toimintamalli vakinaistetaan aluksi Amiedun yhteistyöyritysten ja Amiedussa opiskelevien käyttöön. Sen laajentaminen myös muiden aikuiskoulutuskeskusten ja yhteistyötahojen käyttöön on työryhmän mietinnässä.

Duuniverkon tavoitteena on vauhdittaa ammatin opiskelevien ja parantaa työvoimakoulutuksesta valmistuvien työllistymistä sekä saada uutta, osaaavaa työvoimaa työvoimapolusta kärsiviin pääkaupunkiseudun yrityksiin. Opiskelijoita on ollut mukana pari sataa.

Sähköinen kohtaamispaikka

– Yritykset ovat kiinnostuneet rekrytointipalvelujen toimintamallista. Tämän levittäminen etenee käsi kädessä sen mukaan, miten hankkeessa kehitetyn sähköisen hakupalvelun rahoitus ratkaistaan. Suunnitelmia tehdään syksyn 2007 aikana, Marja Kaikkonen toteaa.

Sähköinen hakupalvelu on Amiedun opiskelijoille ja pääkaupunkiseudun yrityksille tarkoitettu kohtaamispaikka. Sen avulla opiskelijat voivat hakea työssäoppimispaikoja ja valmistuttuaan työtä. Työnantajat voivat siellä esitellä yritystään sekä ilmoittaa työharjoittelu-, työssäoppimis- ja työpaikoista. Hakupalvelu otetaan Amiedussa käyttöön vaiheittain vuoden 2007 aikana. Palvelua testanneiden noin 30 työnantajan palaute on ollut erittäin myönteinen, ja opiskelijat ovat kokeneet sen helpoksi käyttää.

Työhaun ohjausta jo ennen koulutuksen alkua

Duuniverkon tärkeä oivallus on työhaun ohjauksen hajottaminen koko opiskeluprosessiin.

– Koska opintojen päämääränä on yleensä työllistyminen, tämä päämäärä on pidettävä johtotähtenä koko ajan, Marja Kaikkonen muistuttaa.

– Olemme kokeilleet työhaun ohjausta eri muodoissa ja havainneet, että ohjaus kannattaa aloittaa jo kartoitusvaiheessa, kun henkilö hakee opiskelemaan. Tällöin on hyvä pohtia esimerkiksi sitä, olisiko tälle opiskelijalle oppisopimuskoulutus paras ratkaisu, vai kannattaisiko hänen kuitenkin hankkia työkokemusta ennen koulutusta.

– Varsinkin niille, joilla on esteinä ikä, kielitaito tai työkokemuksen puute, yksilöllinen ohjaus antaa varmuutta ja taitoja työnhakuun.

Työpaikkaohjaajakoulutusta

– Teimme pitkän projektin alkuvuodet työtä enemmän opiskelijoiden ja sen loppuvuodet enemmän työnantajien kanssa. Työnantajat toivovat usein yhteisiä pelisääntöjä oppilaitosyhteistyöhön.

Projektissa järjestettyyn työpaikkaohjaajakoulutukseen on osallistunut pitkälti toista sataa henkilöä noin 45 työpaikasta. Yhdessä on pohdittu ja kehitelty rekrytointipalveluihin liittyviä teemoja.

– Yhä useammin yritykset kysyvät meiltä mitä tehdä, kun väki siirtyy eläkkeelle. Olemme korostaneet ennustettavuuden suunnitelmallisuutta ja ottaneet hiljaisen tiedon siirtämisen mukaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Yritysten kanssa yhdessä olemme opiskelleet mm. mentorointia.

– Mikä olisikaan sen parempaa, kun yritykset varautuisivat muutokseen ja ottaisivat eläköityvien tilalle Amiedusta valmistuvia, Marja Kaikkonen toteaa.



Projekti: Duuniverkko – Työelämälähtöinen ura- ja rekryointipalvelu

Toteutusaika: 1.2.2004-31.12.2007

Toteuttaja: Amiedu

www.amiedu.fi

Selkokieltä ja selvää suomea

Amiedu on monikulttuurinen aikuiskouluttaja. Vuosittaisesta noin 15 000 opiskelijasta jo noin kymmenen prosenttia on maahanmuuttajia, ja määrä kasvaa koko ajan.

– Duuniverkko-projektissa opiskelijoita on ollut parisataa, emmekä ole edes laskeneet sitä, kuinka paljon heistä on maahanmuuttajia. Myös työvoimatoimistot ja TE-keskus ovat ohjanneet maahanmuuttajia tähän projektiin, **Marja Kaikkonen** kertoo.

Duuniverkon sähköistä hakupalvelua rakennettaessa on mielessä pidetty maahanmuuttajien kielelliset tarpeet. Kehitystyöhön osallistui Amiedun suomen kielen kouluttajia.

– Amiedussa korostamme selkokielen käyttöä kaikille kohderyhmille ja kaikessa toiminnassa. Käytännössä yksi tie kohti selkokieltä on lauserakenteiden yksinkertaistaminen, suomen kielen kouluttaja **Anni Piikki** Amiedusta kertoo.

– Joskus kuitenkin suurempi kynnys kuin selkeä kieli on maahanmuuttajien totuttaminen sähköisten palvelujen käyttäjäksi, hän sanoo.

Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työmarkkinoilla ja yrityksissä

Maahanmuuttajat yrittäjyyden polulla

Venäläisten maahanmuuttajien yrittäjyyden edistämiprojektissa on annettu liiketoiminnan kehittämiskonsultaatiota 900 henkilölle, luotu 30 uutta työpaikkaa sekä perustettu 21 uutta yritystä. Venäläistaustaisten asiakkaiden lisäksi hanke on palvellut Virosta, Somaliasta, Liettua, Kroatiasta, Serbiasta ja Iranista tulleita maahanmuuttajia.

– Aikaisemmin yrityspalveluun tuli paljon maahanmuuttaja-asiakkaita, joiden todelliset tarpeet eivät olleet yrityksen perustamisessa, vaan jossakin ihan muualla. Asiakaspalvelu tapahtui muulla kuin äidinkiellällä, mikä hidasti ja vaikeutti entisestään asiakaspalveluprosessia. Kaikki tämä aika oli tietenkin pois muilta asiakkailta, Venäjä-palvelun yrittäjyysasiamies **Alexei Kantanen** kertoo.

Suomalaisen ja venäläisen hallintoperinteen välillä on valovuosien ero. Suomalaisessa yhteiskunnassa hallintoviranomaisilla on lähtökohtainen halu auttaa kansalaista, mutta Venäjällä asia koetaan usein juuri toisinpäin: viranomaisen yhteydenottoa pidetään usein merkinä jostakin rikkeestä tai muusta epätoivottavasta asiasta.

– On äärimmäisen tärkeää, että ensimmäisen kerran suomalaisen viranomaisen kohdatessaan maahanmuuttaja saa järjestelmästä hyvän kuvan, koska muutoin luottamuksen rakentaminen kestää liian kauan ja hidastaa kotouttamistoimia, Kantanen selventää.

Maahanmuuttajien yrittäjyysasiamiespalvelu vahvistaa luottamusta

Kantasen mukaan ylivoimaisesti suurin venäläisperäisten, ja miksei muidenkin, maahanmuuttajien työelämään sijoittumisen este on liian samanlaisten kotouttamisohjelmien tarjoaminen kaikille maahanmuuttajille ilman, että perusteellisesti selvitetään, mikä on maahanmuuttajan osaaminen ja hänen soveltuvuutensa Suomen työmarkkinoille.

Maahanmuuttajien koulutuksia vetävä **Jouni Mikkola** vahvistaa, että moni työllistymisen esteenä oleva ongelma ratkeaisi nopeammin, jos kommunikointi onnistuisi paremmin, ja jos yritysneuvojat ja kouluttajat ymmärtäisivät enemmän maahanmuuttajien kulttuurista.

– Pidän todella tärkeänä, että venäläisperäisten maahanmuuttajien koulutuksessa ja ohjaamisessa

on suomalaista ja venäläistä kulttuuria yhtä aikaa ymmärättäviä henkilöitä, jotka osaavat tulkita ja välittää informaatiota. Maahanmuuttajien yritysneuvojatehtävä on ollut omiaan tasoittamaan kulttuurieroja ja poistamaan turhia epäluuloja. Tämä on tullut poikkeuksesta esiin kaikilla pitämilläni mamu-kursseilla, Mikkola tiivistää alueen maahanmuuttajakouluttajien mielipiteen.

Mikkolan mukaan seudun maahanmuuttajakouluttajien määrä on tällä hetkellä alarajoilla.

– Esimerkiksi alkavien yrittäjien ohjaamisessa parhaimmat tulokset saavutetaan riittävällä ajankäytöllä per asiakas, ei mittaamalla asiakkaiden kokonaislukumäärää, Mikkola korostaa.

Viisikymmentä tietoisuutta, yli tuhat osallistujaa

Tehokkaita lääkkeitä maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseen ovat tietoisuus ja koulutustilaisuudet, joissa avataan yrittäjyyttä ja eri alojen työllistämistarpeita tarvittaessa maahanmuuttajien omalla äidinkiellällä, mutta ehdottomasti sisältö kulttuuri-eroihin sovitteen.

– Tiedon lisäksi maahanmuuttajat saavat uusia sosiaalisia kontakteja. Yleensäkin etnisten verkostojen voimaa voisi hyödyntää vielä tehokkaammin, sillä niissä esimerkiksi sana vaikkapa uuden katto-peltiseppän tarpeesta leviää salamannopeasti. Lisäksi näissä tilaisuuksissa suomen kielen taidoton, mutta muutoin ammattimies voi löytää työpaikan jo kulttuuriin sopeutuneen maahanmuuttajan yrityksestä. Tämä on kaikkien etu: henkilö poistuu työttömyyskortistosta, maksaa veroja ja sopeutuu täydellisesti yhteiskuntaan, Kantanen lausuu.

Asennemuutoksella eteenpäin

Kotka-Hamina-alueella maahanmuuttajille oli myös muutama vuosi sitten tarjolla sopivia neuvontapalveluja, mutta ne eivät löytäneet kaikkia maahanmuuttajia tai sitten ne keskittyivät hoitamaan

yksittäisiä ongelmia, ei kokonaisuutta.

Maahanmuuttajan oman yrityksen perustamisessa pätevät ihan samat terveen liiketoiminnan lainalaisuudet: pitää olla alan osaamista, järkevä liike-idea ja markkinointitaitoja.

– Maahanmuuttajien neuvontapalveluissa ei ainakaan aikaisemmin rohkaistu ensisijaisesti yrittäjyyteen, vaikka tarvittavat edellytykset olisivatkin olleet olemassa, Kantanen sanoo.

– Kuluneen puolentoista vuoden aikana tilanne on Kotka-Hamina-alueella mennyt hienosti eteenpäin. TE-keskuksen ja Cursor Oy:n vanavedessä

olemme voineet tuottaa sellaisia neuvontapalveluita ja selkokiekisiä oppimateriaaleja, jotka ovat hälväntäneet kulttuurisia epäluuloja ja nopeuttaneet maahanmuuttajien yrittäjyyttä tai siirtymistä muille työmarkkinoille.

– Maahanmuuttajien omista asenteista on tapahtunut merkittävää muutosta siihen suuntaan, että he ovat aikaisempaa herkempiä siirtymään palkkatyöstä yrittäjiksi tai paremmin koulutustaan vastaaviin työpaikkoihin, vaikka toimeentulo olisi jo turvattu muussa palkkatyössä, Kantanen summaa.

Projekti: Venäläisten maahanmuuttajien yrittäjyyden edistäminen

Toteutusaika: 1.9.2004-30.11.2007 **Toteuttaja:** Amiedu

www.cursor.fi



Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tuttuus
Avoimuus
Luottamus
Aito halu yhteistyöhön
win-win -periaate
Oikeutus verkostotyön tekemiseen
Ahkeruus

Rohkaisua ruohonjuuritasolta

Ilona-projektilla edistetään yrittäjyyttä sekä naisyrittäjien, yrittäjyydestä kiinnostuneiden, työttömien ja kaikkien aktiivisten naisten yhteistyötä ja verkostoitumista. Ilona keskittyy ruohonjuuritason työhön, se rohkaisee ja innostaa naisia toimeliaisuuteen ja kehittymään. Päätehtäviä ovat naisten työllisyyden ja yrittäjyyden kehittäminen ja toiminnan vakiinnuttaminen osaksi valtakunnallista naisten resurssikeskusmallia.

– Erytisen hyväksi käytännöksi on osoittautunut hankerahoituksen turvin tehty käytännön tason verkostoitumistyö. Onnistumisen edellytyksenä on ollut tuntea pelikenttä hyvin.

– Toimijat, organisaatiot, yhteiskunnalliset rakenteet ja yrittäjät olivat tuttuja. Tuttuus tarkoitti jopa henkilötasolla olevaa, entuudestaan syntynyttä tuttuutta ja jossain määrin myös luottamusta, projektipäällikkö **Vuokko Jaakkola** sanoo.

Ja paksu muistikirja

Verkostoammattilaisen hyvä työkalu on paksu muistikirja. Jaakkola kirjoittaa muistiinpanot kaikista tapaamista samaan muistikirjaan. Näin menneisiin tapahtumiin ja palavereihin on helppo palata.

– Ilonan muistikirjasta on ollut korvaamatonta apua monen yrityksen perustamiseen ja kehittämiseen liittyvässä ongelmassa, Jaakkola nauraa.

– Suu pitää aukaista monta kertaa päivässä, palaverissa on turha istua hiljaa. Jos on annettavaa, sitä kannattaa antaa. Mutta samalla pitää jaksaa

ottaa tietoa vastaan ja soveltaa käytäntöön. Se on kovaa ja luovaa työtä, Jaakkola korostaa.

Naisyrittäjyyden tietopankki

Projekti on aktiivisesti osallistunut työryhmiin, monialaisiin neuvotteluihin, ohjausryhmiin ja yhteistyökokouksiin, joissa on ollut mahdollisuus kertoa kentän eli nais- ja pienyrittäjyyden kehittämistarpeista. Eri osapuolien yhteisistä kokemuksista ja näkemyksistä kehittyi projektiin naisyrittäjyyden käytännön tietopankki.

– Yrityksen perustaminen ei ole ruusuilla tanssimista. Oli uskomattoman helpottavaa saada apua yhdestä ja samasta paikasta: mistä haetaan yrityksen starttirahaa, missä järjestyksessä kunkin viranomaisen kanssa pitää asioida sekä tietysti saada kannustusta yrittäjäksi ryhtymiseen, omaa rentoutusterapiayritystä vuoden pyörittänyt **Sari Härkönen** (42 v.) suitsuttaa ja kiittelee myös projektin yrittäjämäistä ja innostunutta otetta.



Palveluita kentän tarpeisiin

Hyväksi esimerkiksi vahvan taustatyön ja toimijoiden yhteistyön tuloksena on syntynyt Pieksämäen yrittäjävalmennusten yhteinen koulutuskalenteri. Myös yrittäjävalmennusten sisältöjä on voitu räätälöidä tarpeita vastaavaksi. Aktiiviselle verkostotoimijalle yli 50 yrittäjäkurssilaisen haastattelu on ollut arvokasta kenttätöitä.

– Kaikki yrittäjävalmennukseen hakeneet haasteltiin perusteellisesti, mikä mahdollisti koulutuksien räätälöinnin tarpeiden mukaan. Tutuiksi tulivat niin uuden yrityksen perustamisen salat kuin markkinointi, liiketoimintasuunnitelman laatiminen ja tietotekniikan hyödyntäminen, Härkönen toteaa.

Onnistunut yhteistyö on periaatteessa hyvin yksinkertaista työtä, mutta käytännössä monen asian pitää lokahtaa kohdalleen. Hyvään lopputulokseen päästään, kun kaikki osapuolet tietävät, miksi työtään tekevät ja mikä on tavoite. Tärkeää on myös se, että kaikki osapuolet tuntevat hyötyvänsä yhteistyöstä.

– Yhteistyökumppaneiden ja alan toimijoiden avoimen tiedon- ja kokemusten vaihdon myötä on syntynyt palveluita ja tuotteita, jotka palvelevat erinomaisesti kentän tarpeita.

– Kaikki tämä kuulostaa helpolta, mutta ilman otsikoinnin elementtejä onnistumisen mahdollisuuksia ei olisi ollut, Jaakkola summaa.

Projekti: Pieksämäen seudun naisten verkostoitumisen ja yrittäjyyden kehittämishanke

Toteutusaika: 1.5.2005-31.12.2007

Toteuttaja: Pieksämäen kaupunki

www.pieksamaki.fi/ilona

Case 8

Ennakointi

Maakunnallinen ennakointi- palvelu tuli tarpeeseen Varsinais-Suomessa

– Ennakointi on tulevaan valmistautumista. Eli juuri niin kuin monelle tutussa tunnuslauseessa todetaan: Ennakoi tuleva tilanne. Näin Varsinais-Suomen TE-keskuksen työvoimaosaston ennakointiprojektin projektipäällikkö **Juha Pusila** määrittelee ennakoinnin.



Projekti: Maakunnallisen tutkimus- ja ennakointipalvelun kehittäminen

Toteutusaika: 1.2.2002-31.12.2007

Toteuttaja: Varsinais-Suomen TE-keskus, työvoimaosasto

www.luotain.fi

Varsinais-Suomen tutkimus- ja ennakointipalvelu on TE-keskuksen ja Varsinais-Suomen liiton keväällä 2002 perustama elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden kehitystä analysoiva ja siitä tiedottava asiantuntija-palvelu.

– TE-keskuksen yhteydessä toimiva ennakointipalvelu kokoaa, analysoi, jalostaa ja levittää toimialatietoa käyttäjien tarpeisiin. Keskeisiä yhteistyökumppaneita ovat Varsinais-Suomen liitto, työvoimatoimistot, seutukuntien kehittämiskeskukset, Turun kaupunki, oppilaitokset, Turun kauppa-kamari, toimialajärjestöt ja yritykset, Juha Pusila kertoo.

– Tiedonhallinta, joustava ja nopea palvelu sekä verkostomainen toimintatapa ovat olleet hankkeemme onnistumisen edellytykset.

www.luotain.fi-palvelu on kovassa käytössä

Hanke alkoi vuonna 2002 ja päättyy vuoden 2008 huhtikuussa. Hankkeen aikana kehitettyä palvelumallia jatketaan tämänkin jälkeen.

– Vuoteen 2005 toimintamme oli lähinnä infrastruktuurin rakentamista. Kokosimme tietokantoja ja kehitimme sähköistä palvelua tietojen jakeluun sekä rakensimme asiantuntija- ja toimijaverkostoja. Kahtena viime vuonna olemme tuoneet asiantuntevamme maakunnan ja seutukuntien elinkeino-, työvoima- ja koulutuspolitiikan ennakointiin, Pusila kuvaa.

Hankkeessa kehitetty ja vuonna 2005 käyttöön otettu www.luotain.fi-palvelu on kovassa käytössä ja linkitetty kaikille keskeisimmille ennakointia käsitteleville nettisivuille.

Tietoa ja tulkintaa

Varsinais-Suomen ennakointihankkeessa on tehty tarkka linjaus siitä, mitä se on ja mitä ei.

– Emme halua tilastokeskukseksi tilastokeskuksen tilalle. Tarjoamme julkisen palvelun periaatteella ajantasaisia lukuja, mutta ei pelkkiä lukuja. Kokoamme tiedot pääosin itse, ja itse myös analysoimme ne. Tulkinnan apuna on hyvä asiantuntijaverkosto, Juha Pusila mainitsee.

– Tuotamme tietoa toimialalähtöisesti, asiakaslähtöisesti ja alueellisesti, eli maakunnan sekä Turun, Salon, Vakka-Suomen, Loimaan ja Turunmaan seutukunnat kattavasti.

– Seuraamme Varsinais-Suomen keskeisistä aloista metalli-, informaatio- ja viestintä- (ns. ICT-), elintarvike-, hyvinvointi-, rakennus-, logistiikka- ja matkailualoja ja näihin liittyviä kehittyneitä yrityspalveluita.

Kolmen asteen aikajänne

Juha Pusila kuvaa ennakoinnin aikajännettä kolmiportaiseksi.

– Historia on tunnettava, jotta ymmärtäisi sen, miten tähän on tultu. Nykyhetken tarkka tuntemus on tärkeätä siksi, että tietäisi, mistä ponnistetaan tulevaisuuteen. Yhteistyötahojemme näkökulmasta tulevaisuus tarkoittaa yleensä vuotta tai paria vuotta eteenpäin.

– Tämän lähitulevaisuuden ennakoinnin taustalla on luonnollisesti käsitys siitä, miltä tämän hetken ymmärryksen ja tiedon valossa vuodet tästäkin eteenpäin näyttävät, hän toteaa ja täsmentää: Verkostomaisen toimintatapamme ansiosta käytös-sämme on myös eri aikajännteillä tuotettua ennakointimateriaalia, jonka avulla tulevaisuuden kehitysvaihtoehtoja arvioidaan asiantuntijaryhmissä.

Seutukunnat aktivoituneet

Varsinais-Suomen tutkimus- ja ennakointipalvelun asiantuntemus tunnetaan ja tunnustetaan alueella.

– Kiitosta on tullut siitä, että olemme kehittäneet tätä oman kehitystoimintamme avulla, Pusila sanoo.

Hankkeen toimesta on seutukunnissa käynnistetty klusterikohtaisia ennakointiprosesseja, joiden tavoitteena on kytkeä olemassa oleva ennakointitieto (ja menetelmäosaaminen) seudulliseen kehittämiseen. Klustereiden toimintaympäristön muutokset on kartoitettu, alueellisia vaikutuksia arvioitu ja tarvittavia toimenpiteitä kehitetty laajassa verkostoyhteistyössä. Työ jatkuu myös vuonna 2008.

– Olen iloinen siitä, että alueen seutukunnat ovat aktivoituneet ennakointiin ja resursoineet omaa ennakointitoimintaansa. Olemme osallistuneet mm. Salon, Loimaan ja Turun ennakointiprosessien kehittämiseen. Seutukunnilta saamamme palautteen mukaan maakunnallinen ennakointipalvelu on välttämätön tuki niiden omaan ennakointitoimintaan, Juha Pusila toteaa.

Työvoimapalvelujen kehittäminen

Tervetuloa tunturiin!

Tunturi-Lapin talvimatkailun huiman kasvun myötä alueen yrityksillä on ollut jatkuva pulamattitaitoisesta työvoimasta. Kun ei omalta alueelta löytynyt ongelmaan ratkaisua, päätettiin lähteä muualle kalastelemaan.

Tunturi-Lapin matkailuyritykset työllistävät yli 2000 työntekijää, joista reilusti yli puolet on sesonkityövoimaa. Matkailuun kuuluu olennaisena osana sesonkivuonaisuus, mikä vaikeuttaa rekrytointia.

– ”Tunturin työntekijät” projektissa rakennettiin alan työntekijöille mahdollisuus työllistyä kausityöntekijöinä, mutta ympärivuotisesti. Talvisin töitä riittää hiihtokeskuksissa, kesäisin taas esimerkiksi laivoilla ja saaristoalueiden matkailuyrityksissä, tiivistää Tunturi-Lapin työvoimatoimiston johtaja **Heino Vasara**.

Tunturista saaristoon ja takaisin

Tunturin työntekijät -hankkeella pyrittiin paitsi tarjomaan hiihtokeskusten työntekijöille ympärivuotista työtä, myös houkuttelemaan osaavaa työvoimaa kasvukeskuksista pohjoiseen. Matkailubisneksen kansainvälistyessä työntekijöille asetetut vaatimukset ammattitaidon ja esimerkiksi kielitaidon suhteen kasvavat.

– Pohtiessamme ratkaisuja työvoimapulaan teimme aluksi tarkan työvoimaselvityksen ja katsoimme, mistä väkeä saadaan ja miten. Huomasimme, että sesonkiporukasta merkittävä osa tuli Turusta ja Varsinais-Suomesta. Joten sinne oli lähdeittävä tuulia tunnustelemaan, Vasara kuvaa lähtötilannetta.

Samaan aikaan Turussa painittiin saman ongelman kanssa. Saaristokunnissa matkailupalvelut olivat jotakuinkin samankaltaisia, mutta työvoimaa kaivattiin ainoastaan kesäkaudella. Niinpä Kolarin ja Kittilän työvoimatoimistot sopivat matkailualan ”vaihto-ohjelmasta” Turun työvoimatoimiston kanssa.

Työpaikat esiin

Projektin tärkeimpiä tehtäviä on ollut aktiivinen tiedottaminen Ylläs – Levi -alueen avoimista matkailualan työpaikoista. Tähän liittyen on järjestetty monenlaista tapahtumaa.

– Turussa järjestettiin minimessut kolmena syksynä. Lisäksi teimme lähes parikymmentä ”saarnamatkaa” Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan alueella.

Ylläksellä ja Levillä järjestetyillä rekrymessuilla yrittäjät esittelevät toimintaansa ja haalivat työntekijöitä ympäri Suomen.

Hankkeessa kehitettiin Kolarin työvoimatoimiston luomaa mallia työvoiman matkailuselityksestä, jonka avulla saadaan tietoa mm. paljonko matkailu työllistää, missä ammateissa ja millaisissa työsuhteissa.

– Tietoja käytetään hyväksi kuntien investointisuunnitelmia laadittaessa ja luodessa visioita tulevaisuuteen. Lisäksi saaduilla tiedoilla on suuri merkitys työvoiman koulutuksen suunnittelussa.

Muuttotappiosta muuttovoittoon

Heino Vasaran mukaan tuloksia tuli työvoimatoimistojen ruohonjuuritason yhteistyöllä.

– Koko projekti on hoidettu suoraan työvoimatoimistojen välillä. Tätä tehtiin sillä tasolla, missä palveluja tarvittiin ja kehitettiin, Vasara kehuu.

Kuntien, yrittäjien ja työhallinnon yhteistyöllä pystyttiin ratkaisemaan työvoiman saatavuutta ja esimerkiksi alueelle muuttamista estävät ongelmat. Erityisissä työnantajaraadeissa käytiin läpi paitsi tarpeita myös pelisääntöjä ja saatu sovittua mm. työsopimusasioita.

Työvoiman liikkuminen on kääntänyt viime vuosina muuttotappion muuttovoitoksi Kittilän ja Kolarin kunnille.

– Tunturikohteisiin tulee töihin paljon nuoria, mutta myös keski-ikäisiä muutoshakuisia tai työelämämuutoksen kokeneita. Kausi on pidentynyt yli puoleen vuoteen, joten moni jo katselee omaa asumusta näiltä seuduilta.

Hankkeen toimintamallia voidaan soveltaa missä tahansa sesonkityön keskittymässä. Turkulaiset kehittävätkin sen pohjalta oman Työnsilta Turusta Tunturiin -projektinsa, joka jatkaa työtä Varsinais-Suomen sekä Länsi-Lapin matkailuyritysten kanssa.



Hankkeen nimi: Tunturin työntekijät

Toteutusaika: 1.7.2001–31.3.2004

Toteuttajaorganisaatio: Kolarin työvoimatoimisto

www.mol.fi/toimistot/tunturi-lappi/

Lappi lumosi Pirkon ja Reijon

Pirkko ja **Reijo Kairimo** löysivät tiensä tunturiin kesällä 2001. Ravintola-alan moniosajaparikunta oli lopettanut oman yrityksensä ja etsi uusia haasteita. Kontakti Levin Hulluun Poroon syntyi Turussa järjestetyn rekrytointitapahtuman kautta.

– Lappi lumosi meidät jo vuosia sitten. Kävimme aikoinaan lasten kanssa täällä paljon hiihtoreisuiilla. Vanhoina ravintola-alan konkareina halusimme lähteä katsomaan millaista Lapin turistihullunmylly oikein on.

Päätös lähteä Leville syntyi nopeasti. Osaaville ammattilaisille löytyi saman tien töitä ravintola Kammista.

– Alunperin meillä oli tarkoitus olla vain yksi talvikausi, mutta jo tammikuussa esimies sanoi, että ette hän te mihinkään lähde, tuokaa se muuttokuorma tänne vain! nauraa Pirkko. Ja sillä tiellä ollaan.

Pirkko ja Reijo ovat Hullussa Porossa ympärivuotisia kuukausipalkkaisia työntekijöitä. Talven ruuhka-aikaan he tekevät tun-

teja työaikapankkiin, mikä takaa pidemmän kesäloman.

Lapin hulluus ei ole haihtunut, päinvastoin.

– Onhan se elämisen laatu täällä ihan toinen. Talvella käydään laskettelemassa ja kelkkailemassa. Tänä syksynä avattiin Leville golfkenttä, jolla kuluu kesäkaudella paljon aikaa. Ja työyhteisö on aivan ihana. Kun kaiken tämän pistää yhteen, niin ei kyllä ole ikävä takaisin!

Uusi ohjelmakausi 2007-2013

Viisi toimintalinjaa

Manner-Suomen ESR-ohjelma koostuu rakennerahastokaudella 2007–2013 viidestä toimintalinjasta (TL 1-5). Linjojen tarkoituksena on helpottaa rahoituksen kohdistamista. Toimintalinjat pohjautuvat kansalliseen rakennerahastostrategiaan ja ESR-asetukseen.

Ensimmäinen toimintalinja kehittää yrittäjyyttä ja yrityksiä sekä henkilöstön osaamista ja työorganisaatioita. Erityisesti on haluttu parantaa pk-yritysten ja henkilöstön valmiuksia sopeutua maailmantalouden ja työvoiman ikääntymisen aiheuttamiin rakennemuutoksiin. Tavoitteena on turvata työvoiman työssä pysyminen ja osaavan työvoiman saatavuus. Lisäksi toimintalinjalla edistetään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä.

Toimintalinja 2 pyrkii alentamaan rakenteellista työttömyyttä. Erityisesti pitkittynyttä työttömyyttä ja sen seurauksia pyritään vähentämään, mutta tavoitteena on myös vähentää nuorten koulutuksen keskeyttämistä ja ehkäistä syrjäytymistä. Tuen avulla varaudutaan ikärakenteen muutoksiin ja työvoiman saatavuuteen.

Kolmannen toimintalinjan tavoitteena on parantaa koulutuksen vastaavuutta työelämään, koulutuksesta työelämään siirtymistä sekä työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista. Pääpaino on erilaisien järjestelmien, kuten työvoimapalvelu-, tiedotus-,

ohjaus- ja neuvontajärjestelmien sekä luovuutta edistävien oppimismallien kehittämisessä.

Toimintalinja 4 keskittyy jäsenvaltioiden ja alueiden väliseen yhteistyöhön ESR-toiminnassa. Päämääränä on eurooppalaisen yhteistyön lisääminen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikassa ja työperusteisen maahanmuuton edistäminen.

Viides toimintalinja antaa teknistä tukea, jota käytetään valmisteluun, hallinnointiin, seurantaan, arviointiin, tiedotukseen ja valvontaan liittyviin toimiin. Tukea käytetään myös parantamaan ESR-ohjelman täytäntöönpanoon koskevia hallinnollisia valmiuksia.

Työpaikat esiin

ESR-ohjelman rahoitukseen osallistuvat sosiaalirahaston ohella valtio, kunnat sekä yksityinen sektori. Ohjelman Eu:lta tuleva ESR-rahoitus on yhteensä n. 615 miljoonaa euroa. Kansallista julkista rahoitusta on ohjelmaan varattu noin 799 miljoonaa euroa.

ESR-ohjelman toimintalinjoittainen rahoitus (miljoonaa euroa)

| Toimintalinja | ESR:n rahoitus | Kansallinen julkinen rahoitus | Yhteensä | EU-rahoituksen rahoitus osuus yhteensä |
|---|----------------|-------------------------------|----------|--|
| 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen | 194 | 249 | 443 | 44 % |
| 2: Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy | 193 | 255 | 448 | 43 % |
| 3: Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen | 167 | 213 | 380 | 44 % |
| 4: Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa | 37 | 49 | 86 | 43 % |
| 5: Tekninen tuki | 25 | 32 | 57 | 44 % |
| Yhteensä* | 615 | 799 | 1 414 | 44 % |

*) Pyöritysten takia taulukko ei summaudu tasan. Luvut on indeksoitu.

ESR-toiminta käynnistyi Suomessa maamme liittyttyä Euroopan unioniin vuoden 1995 alussa. Marraskuuhun 2007 mennessä maassamme on rahoitettu yli 9 400 ESR-hanketta. Nämä hankkeet ovat tarjonneet yli 34 miljoonaa henkilötyöpäivää koulutusta sekä muita työllistämisen ja kehittämispalveluja. Projektien toimenpiteisiin osallistuneiden lisäksi ESR-toiminnassa on mukana hankkeiden ohjausryhmissä työtään tekeviä yhteistyökumppaneita ja henkilöstöä toteuttajaorganisaatioista. ESR-rahoitusta Suomella on ollut käytettävissään 12 vuoden aikana noin 1,1 miljardia euroa. Kansallisen rahoituksen kanssa resursseja on ollut yhteensä 5,1 miljardia, johon sisältyy myös arvio hankkeisiin käytetystä yksityisestä rahoituksesta.

Uudella ohjelmakaudella 2007-2013 on käytettävissä yhteensä 1 414 miljoonaa euroa viiden toimintalinjan toteuttamiseen.

Tässä julkaisussa esittelemme yhdeksän työhallinnon rahoittamaa ESR-hanketta rakennerahastokaudelta 2000-2006.

Euroopan sosiaalirahaston tukemasta toiminnasta saa lisätietoja Internet-osoitteesta www.rakennerahastot.fi

Vipuvoimaa EU:lta

2007-2013