

ESR tekee tulevaisuutta - hyviä käytäntöjä



ESR edistää työllisyyttä ja osaamista

Tämä esite kertoo Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittamasta toiminnasta Suomessa. Esimerkit kuvaavat sitä, miten ESR tukee yrittäjyyttä, kehittää uusia tapoja edistää työllisyyttä ja hyvinvointia, kehittää oppimisen tapoja ja vastaa muuttuvien työmarkkinoiden tarpeisiin. Ohjelmakaudella 2007-2013 Euroopan sosiaalirahaston rahoitusta käytetään suomalaisen yhteiskunnan työllisyyden, osaamisen ja kilpailukyyn parantamiseen.

Suomessa ESR-toiminnalla etsitään, kokeillaan, tuotetaan ja toteutetaan uusia ratkaisuja kansalliseen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan sekä levitetään hyviä käytäntöjä. Vuosina 2000-2006 ESR-osarahoitteisen toiminnan kokonaisrahoitus on Suomessa noin 3 miljardia euroa, josta EU:lta tuleva ESR:n osuus on noin 905 miljoonaa euroa. Rahoitukseen osallistuvat lisäksi valtion viranomaiset, kunnat, muut julkiset sekä yksityiset organisaatiot, etenkin pk-yritykset.

ESR-ohjelmia hallinnoivat työllisyys-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaa vastaavat valtion viranomaiset: työministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, työvoima- ja elinkeinokeskukset, opetusministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, sisäasiainministeriö, lääninhallitukset sekä maakunnan liitot. Kunnat, kansalaisjärjestöt sekä talous- ja työelämän järjestöt osallistuvat ESR-toimintaan projektien toteuttajina ja yhteistyökumppaneina ja ovat mukana ESR-hallinnossa eri tasoilla.

ESR-rahoituksella on toteutettu yli 15,5 miljoonaa koulutus- ja henkilötöyöpäivää syksyyn 2006 mennessä. ESR tuokin hyvin merkittävän panoksen osaamisen kehittämiseksi. Lisäksi ESR-projekteissa työllistetään ihmisiä ja tarjotaan yrityksille kehittämistukea.

Kuluvalla ohjelmakaudella on käynnistetty yli 4 700 ESR-projektia. ESR-projekteissa on ollut mukana yli 155 000 yritystä ja projekteihin on osallistunut yli 850 000 henkilöä. ESR-toiminta on siis tavoittanut hyvin laajan joukon suomalaisia.

Osa ESR:n tukemasta koulutuksesta on tutkintotavoitteista. ESR-projektien osallistujat ovat suorittaneet yli 37 000 tutkintoa.

ESR-projektit tarjoavat myös erilaisia lyhytkestoisia informaatiotilaisuuksia ja muita vastaavia välineitä osaamisen lisäämiseksi. Näitä välineitä on hyödynnetty yli kolme miljoonaa kertaa.

Uusi ESR:n ohjelmakausi käynnistyy vuonna 2007. ESR-rahoitusta on käytettävissä Suomessa 615 miljoonaa euroa vuosina 2007-2013. Jatkossa ESR:n tukeman toiminnan painopisteitä ovat

- Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittämisen sekä yrittäjyyden lisääminen
- Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäisy
- Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis-, innovaatio- ja palvelujärjestelmien kehittäminen
- Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa.

Lisätietoa ESR:n tarjoamista mahdollisuuksista, rahoitetusta toiminnasta ja hyvistä kokemuksista sekä ohjeita rahoituksen hakijoille saa osoitteesta www.esr.fi.





2



22



8



4



6

ESR tukee yrittäjyyttä

Tuettu tie liiketoiminnan sähköistämiseen.....2

ViestinVaihto johdattaa pk-yriyten hallittuun sukupolvenvaihdokseen4

Julkiset yrityspalvelut hipaisusta käyntiin.....6

Intotalo synnyttää yrittämisen kulttuuria Kainuuseen8

ESR kehittää uusia tapoja edistää työllisyyttä ja hyvinvointia

Käytännönläheinen palvelu tuottaa työpaikkoja Pirkanmaalle10

Työpooli saattaa pätkätyöntekijät lähes vakituisten asemaan.....12

Välittäjäorganisaation sateenvarjon alla pienetkin toimivat14

Ikäihvä Päijät-Häme lisää itsenäisiä ikävuosia ja elämänlaatua.....16

ESR kehittää oppimisen tapoja

Tuoteistettua monimuotokoulutusta ja verkkopalveluja opetukseen18

Ammatillinen peruskoulutus lähelle käytäntöä työssäoppimisen tukiohjelmalla20

ESR vastaa muuttuvien työmarkkinoiden haasteisiin

Yhteiset työmarkkinat Kaakkois-Suomen ja Venäjän välille.....22

Täsmäkoulutusta yritysten muutostilanteisiin.....24



16



18

EAskeleella yritys hyödyntää tietotekniikan edut

Tuettu tie liiketoiminnan sähköistämiseen

Pienten ja keskisuurten yritysten liiketoiminnan kehittämiseksi kauppa- ja teollisuusministeriö kehitti yhdessä työvoima- ja elinkeinokeskusten kanssa eAskel-ohjelman. Se on tuotteistettu palvelu, jonka tarkoitus on luoda kilpailuetua yritysten liiketoimintojen sähköistämällä paitsi Euroopassa myös globaalisti. Palaute yrityksiltä on ollut hyvä.

Tietotekniikka liiketoiminnassa eli eAskel-kehittämisohjelma on yksi KTM:n kehittämästä 14 tuotteistetusta palvelusta pienille ja keskisuurille yrityksille. Sen toteuttamisesta huolehtivat paikalliset työvoima- ja elinkeinokeskukset eri puolilla Suomea. Ohjelma soveltuu elinkaaren eri vaiheissa oleville ja tietoteknisesti eri kehitysvaiheissa oleville pienille ja keskisuurille yrityksille.

"Vaikka eAskel on tuotteistettu palvelu, sen sisältö on helposti kunkin yrityksen tarpeisiin räätälöitävissä", eAskeleen kehittämisestä vastaava ylitarkastaja **Jaana Lappi** kauppa- ja teollisuusministeriöstä sanoo.

Tavoitteena on tehostaa ja kehittää yritysten liiketoimintaa tietotekniikkaa ja tietoverkkoja hyödyntämällä. Ohjelman tuloksena yritys saa käytännönläheisen suunnitelman liiketoimintaan liittyvien tietoteknisten ratkaisujen kehittämiseen.

"Aikaisemmin puhuttiin sähköisestä liiketoiminnasta, me puhumme mieluummin liiketoiminnan sähköistämisestä. Ajatus on, että tietotekniikan avulla yritys voi saada aikaan, ei vain kilpailukykyä, vaan jopa uutta kilpailuetua", Lappi sanoo.

TEKNIikka ON VAIN RENKI

Tärkeätä Jaana Lapin mukaan on, että ohjelmassa tietotekniikka tai ulkopuolinen konsultti eivät sanele ratkaisua, vaan kehittäminen lähtee yrityksen oman liiketoiminnan strategisista tarpeista. eAskeleen aluksi käydään konsultin kanssa keskustelu, jonka tarkoituksena on selvittää ohjelman tavoitteet ja mahdollisuudet ja näin välttää pettymykset.

"Liiketoiminnan sähköistäminen sisältää monta asiaa: yrityksen strategian kehittämisen, yrityksen toimintatapojen kehittämisen, tietoteknisten ratkaisujen kehittämisen, mutta myös osaamisen kehittämisen, sillä järjestelmän käyttöönottoon vaikuttavat asenteet ja käyttötaidot. Manuaalisia toimintatapoja ei voi sellaisenaan siirtää sähköisiksi, vaan tarvitaan uusia toimintamalleja. Kokonaisuus pitää ottaa huomioon ja eAskel auttaa tässä", Lappi toteaa.

Yrityksen kehittämishaasteet, joihin eAskeleella pyritään vastaamaan, eivät poikkea normaalista liiketoiminnan kehittämisestä. Tietotekniikka on vain tehokas väline kerätä, hyödyntää ja jalostaa yrityksen liiketoimintaan liittyvää tietoa.

EAskel-ohjelma sopii yritykselle esimerkiksi silloin, kun tavoitteena on toiminnan tehostaminen, kannattavuuden ja maksuvalmiuden parantaminen ja seuraaminen tai vakavaraisuuden kehittäminen. EAskel sopii myös yritykselle kansainvälistymisen tueksi tai myynnin ja markkinoinnin kehittämiseksi tai vaikkapa asiakaspalvelun parantamiseksi.

"Oikeastaan tänä päivänä tietotekniikka ja -verkot liittyvät lähes kaikkeen liiketoiminnassa. Tärkeää on, että yritys löytää oman liiketoimintansa kannalta oikean ja oleellisen tavan hyödyntää uusinta tekniikkaa", Lappi kertoo.

YRITYKSET TYYTYVÄISIÄ

Yli 200 yritystä eri puolilla Suomea on käynyt läpi ohjelman. Yritysten antaman palautteen keskiarvo on 8,4 arviointiasteikolla 1-10.

EAskeleen edullinen hinta, 460 euroa, madaltaa kynnystä ryhtyä liiketoiminnan kehittämiseen. Tietotekniikan vaatimat investoinnit ovatkin sitten suuremmat, mutta tavoitteena on löytää tietotekniikan kehittämiseen selkeät ratkaisut, joiden toteuttamiseen yrityksen resurssit riittävät. Ohjelmaan osallistuminen vaatii yritykseltä ohjelmaan sitoutumista ja yrityksen omakohtaista työskentelyä, johon yritys saa tukea liiketoiminnan ja tietoteknisten ratkaisujen kehittämiseen erikoistuneelta konsultilta. KTM:n yksi tarkoitus on juuri saada pienet- ja keskiuuret yritykset käyttämään enemmän ulkopuolista apua liiketoiminnan kehittämisessä ja kasvattamisessa.

Hintaan sisältyy kaksi konsulttitapaamista ja loppuraportti kehittämissuosituksineen sekä puolen vuoden jälkeen seurantalaveri konsultin kanssa. Seurantalaveri on tarpeen sovittujen toimenpiteiden käynnistämisen varmistamiseksi.

OMAVÄKI POHTIMAAN ENSIN

Varsinaisen työ käynnistyy eAskel -ohjelmaan kehitetyllä työkirjalla, jonka täyttämällä yritys jo etukäteen pääsee pohtimaan tietotekniikan mahdollisuuksia monipuolisesti. Työkirja toimii pohjana myös konsultin ja yrityksen välisessä keskustelussa.

"Johdon käsitykset yrityksen tilanteesta saattavat poiketa todellisuudesta ja usein hedelmällisintä keskusteluissa on se, että saadaan koottua saman pöydän ääreen eri näkökulmat", Lappi sanoo.

"Strategian näkökulmasta liiketoiminnan sähköistäminen tuo uusia mahdollisuuksia. Tietotekniikan ja toiminnan kehittäminen on jatkuva prosessi. Tekniikka on eAskeleessa vain väline, mutta tärkeä sellainen", Lappi sanoo.

Yritys voi tarpeen mukaan tilata eAskeleen jälkeen muutaman ylimääräisen konsulttipäivän edulliseen 300 euron päivähintaan. Konsultin lisäapua voi tarvita mm. tarjouspyyntöjen laatimiseen, käsittelemiseen ja teknisten ratkaisujen vertailuun.



HANKETIEDOT

Toteutus:

Työvoima- ja elinkeinokeskukset

Tavoitteet:

- tuotteistettu palvelu pienten ja keskiuurten yritysten liiketoiminnan sähköistämisen edistämiseen

Tulokset:

- yli 200 yritystä osallistunut
- yritysten antama keskiarvo ohjelmasta 8,4 (1-10 -asteikolla)

Yhteystiedot:

Ylitarkastaja Jaana Lappi
Kauppa- ja teollisuusministeriö
Puh. 09-1606 2658
jaana.lappi@ktm.fi

Tilaukset sujuvoituvat

Perheleipomo **Pulla-Pirtti Oy** laittoi järjestelmänsä kuntoon eAskelen tuella. Nykyisin asiakkaat voivat tehdä tilauksensa omilla järjestelmillä ja Pulla-Pirtti saa raaka-ainetiedot verkon välityksellä.

"Suunnitelma on pitänyt hyvin kutinsa. Muutokset, joiden tekemiseen varasimme aikaa korkeintaan kaksi vuotta, ovat jo suurimmaksi osaksi totta. Nettisivujen täydellinen uudistus oli ensimmäinen konkreettinen teko. Nyt sivusto palvelee tehokkaasti mm. palautteen keräämisen ja rekrytoinnin kanavana", yrittäjät **Sirpa** ja **Hannu Räinen** kertovat.

Suunnitelma sisälsi myös pidemmän ajan, 3-5 vuoden kuluessa tehtävät investoinnit. Seuraava askel on siirtyä sähköiseen tiedon-siirtoon.

Jatkaja tarvitaan noin 80 000 yritykselle

ViestinVaihto johdattaa pk-yritysten hallittuun sukupolvenvaihdokseen

Suomessa noin 60 000–80 000 yritystä vaihtaa lähivuosina omistusta omistajien ikääntymisen vuoksi. Kauppa- ja teollisuusministeriö sekä TE-keskukset ovat luoneet työkalun, ViestinVaihdon, jonka avulla pienten ja keskiuurten yritysten sukupolvenvaihdokset voidaan toteuttaa suunnitelmallisesti ja turhia riskejä välttäen.

Suomen Yrittäjien tekemän selvityksen mukaan yrittäjät pitävät verotusta ja rahoitusta sekä sopivan jatkajan löytymistä ongelmallisimpana sukupolven- tai omistajanvaihdoksiin liittyvinä kysymyksinä. Selvityksen mukaan lähes puolella ikääntymisen takia yritystoiminnasta luopuvalla ei ole tiedossa jatkajaa.

Yritystoiminnasta luopuvan yrittäjän kannalta ei myöskään ole saman- tekevää, kenelle hän luovuttaa elämäntyönsä. Sukupolvenvaihdos on usein suuri taloudellinen tapahtuma, jonka muotoon ja sisältöön vaikuttavat sekä luopujan että jatkajan taloudelliset tarpeet.

ViestinVaihto-palvelu on työkalu, joka auttaa sukupolvenvaihdoksen edessä olevia pk-yrityksiä valmistautumaan tulevaan sukupolven- ja/tai omistajanvaihdosprosessiin sekä tekemään sukupolvenvaihdokseen liittyvät valinnat ja ratkaisut mukana olevien eri osapuolien intressit huomiottaen.

YRITYKSET TYYTYVÄISIÄ

Käynnistysvuodestaan 2002 ViestinVaihto-palvelua on käyttänyt liki 800 pk-yritystä. Näistä 77 prosentissa oli sukupolvenvaihdos jo tehty tai tekeillä. Osallistuneet yritykset olivat pääasiassa alle 50 henkilön yrityksiä (94 %). Toimialoista eniten edustettuina olivat teollisuus (41 %), kauppa (33 %) sekä palvelut (17 %).

Luopujien keski-ikä oli 58 (nuorin 41, vanhin 73), jatkajien 40 (nuorin 25, vanhin 64). Yritysten keski-ikä oli 25 vuotta (6-92 vuotta). Yritysten liikevaihto oli keskimäärin 1 000 000 euroa.

"ViestinVaihtoa koskeva evaluointitutkimus keväältä 2006 osoitti, että yrittäjät ovat olleet ohjelmaan tyytyväisiä. Tärkeimpinä hyötyinä ovat olleet ulkopuolisen asiantuntijan näkemys yrityksestä, valmiin sukupolven- tai omistajanvaihdossuunnitelman saaminen sekä sukupolven- tai omistajanvaihdosprosessin käynnistymisen ja nopeutuminen", ViestinVaihdon projektipäällikkö, neuvotteleva virkamies **Anna-Liisa Levonen** kauppa- ja teollisuusministeriöstä sanoo.

"Hyvänä pidetään myös sitä, että konsultit ovat onnistuneet hyvin sukupolven- ja omistajanvaihdostilanteille tärkeimmässä, luottamuksen synnyttämisessä. Lähes kaikki yrittäjät olivat valmiita suosittelemaan ohjelmaa muille yrittäjille".

Palvelun toteuttamisessa ovat mukana TE-keskusten yritysosastot ja niiden ViestinVaihto-tuotevastaavat, noin 60 sertifioitua ViestinVaihto-asiantuntijaa tai konsulttia.

VIESTINVAIHDON SISÄLTÖ

1. Yrittäjän odotukset ja reunaehdot
 - jatkajien kartoittaminen
2. Yrityksen taloudellisen arvon määrittäminen
3. Verotuksellisten ja juridisten kysymysten selvittäminen
 - luovutusvaihtoehdot verotuksen näkökulmasta
4. Verovaikutukset
5. Rahoitusmahdollisuudet eri luovutusvaihtoehdoissa
6. Toimenpidesuosituks

Lopputuloksena syntyy kirjallinen sukupolvenvaihdossuunnitelma.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Työvoima- ja elinkeinokeskukset

Tavoitteet:

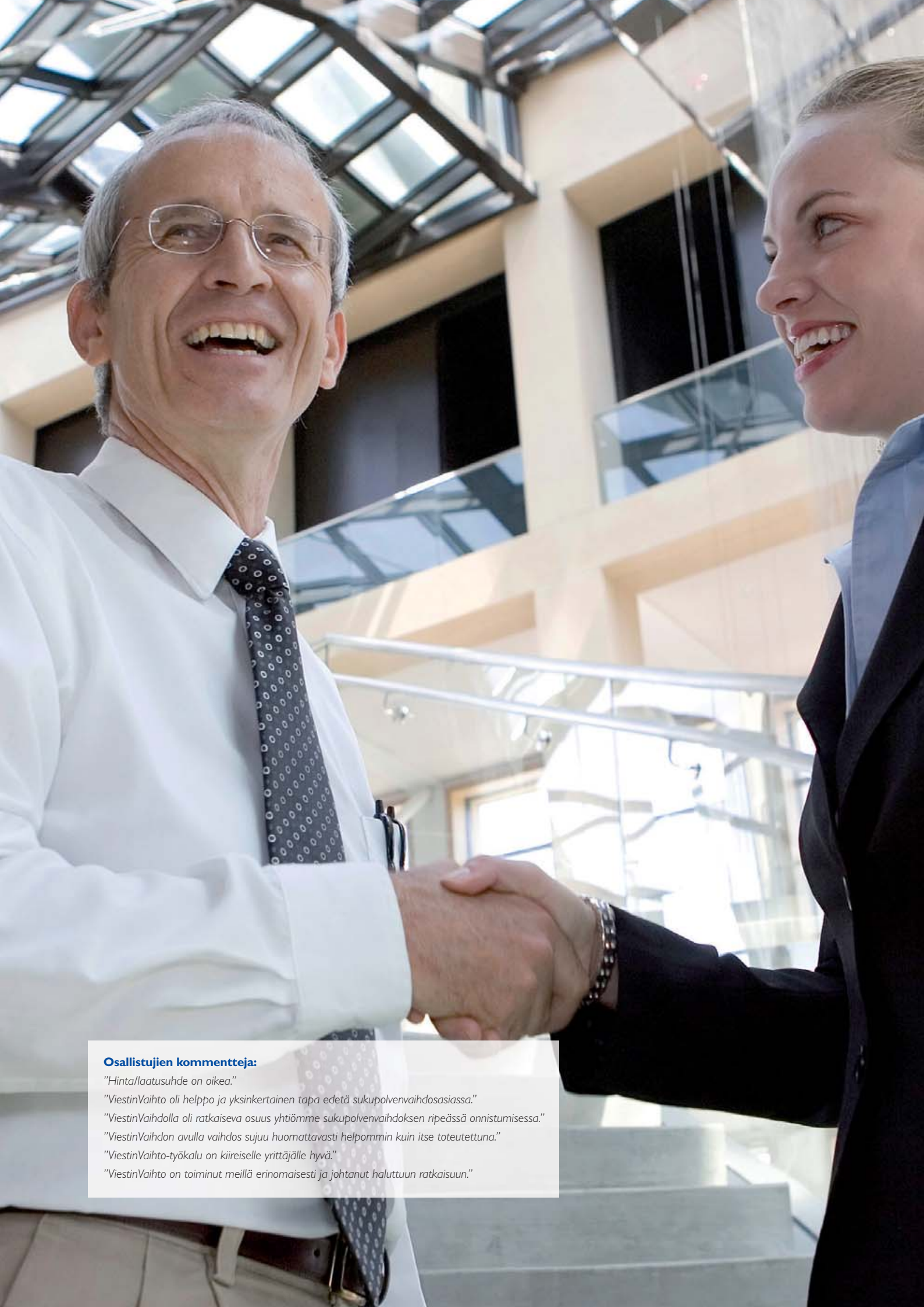
Edesauttaa yritystoiminnan jatkumista ja kehittymistä
Säilyttää yrityksen henkilöstön työpaikat ja osaaminen

Tulokset:

Lähes 800 pk-yritystä osallistunut, joista 77 prosentilla oli sukupolvenvaihdos tehty tai tekeillä.
Lautututkimuksessa palvelun kokonaiskeskiarvo oli 8,8 asteikolla 4–10.

Yhteystiedot:

Projektipäällikkö Anna-Liisa Levonen
Kauppa- ja teollisuusministeriö
Puh. 09-1 606 3685
anna-liisa.levonen@ktm.fi



Osallistujien kommentteja:

"Hinta/laatusuhde on oikea."

"ViestinVaihto oli helppo ja yksinkertainen tapa edetä sukupolvenvaihdosasiassa."

"ViestinVaihdolla oli ratkaiseva osuus yhtiömme sukupolvenvaihdoksen ripeässä onnistumisessa."

"ViestinVaihdon avulla vaihdos sujui huomattavasti helpommin kuin itse toteutettuna."

"ViestinVaihto-työkalu on kiireiselle yrittäjälle hyvä."

"ViestinVaihto on toiminut meillä erinomaisesti ja johtanut haluttuun ratkaisuun."

Julkiset yrityspalvelut hipaisusta käyntiin

Yrityksiä palveleva verkkopalvelu täydentyy analyysityökaluilla

Kauppa- ja teollisuusministeriö lisää julkisesti ja osittain julkisesti rahoitettujen yrityspalveluiden asiakaslähtöisyyttä Yritys-Suomi -palvelussaan. Laajan uudistushankkeen tärkeänä osana on ESR-hanke, jolla kehitetään Yrityssuomi.fi -verkkopalvelua.

Kuusi organisaatiota perusti vuonna 2002 Yritys-Suomi -palvelun yhteiseksi virtuaaliseksi markkinointikanavakseen palvelemaan yrityksiä, yrittäjiä ja yrittäjäksi aikovia. Sen perustajajäsenet olivat Finnvera, Finpro, Tekes, TE-keskukset, Suomen Teollisuussijoitus Oy ja Sitra.

Mukana olevien organisaatioiden määrä kasvoi vuonna 2006 kolmella uudella: Keksinäköä, Patentti- ja rekisterihallituksella ja verohallinnolla.

Ensimmäisenä ESR-hankkeena Yritys-Suomeen suunnitellaan analyysipalveluja. Niiden valmistelu aloitettiin PKT-säätiössä keväällä 2005, kun palvelun tarve oli käynyt ilmi aiempien selvitysten, yrittäjähaastatteluiden sekä käyttäjätilastojen perusteella.

"Tämän laajenevan Yritys-Suomi -yhteisön palveluja ja ratkaisuja yrityksille halutaan tuoda entistä selkeämmin esille uusilla analyysityökaluilla", projektipäällikkö **Tommi Simon** PKT-säätiöstä kertoo.

PROAKTIIVISEEN PALVELUUN

Suomen julkiset yrityspalvelut jaetaan tulevaisuudessa neljään lohkoon: Seudulliset palvelut, Kasvuyrityspalvelut, Innovaatiopalvelut sekä www- ja Contact Center -palvelut. Jälkimmäisessä rakennetaan yhteisiä palvelukonsepteja erityisesti asiakaspalveluun ja sähköiseen asiointiin niin, että eri toimijat voivat hyödyntää niitä omien palveluidensa tarjoamisessa.

ESR-projektissa tarjotaan verkkotyökaluja asiakkaan aikomuksen eli tilanteen tai ongelman selvittämiseen ja liiketoimintasuunnitelman laatimiseen ja päivittämiseen. Analyysityökalut julkaistaan uudistettavassa Yritys-Suomi II:ssa keväällä 2007, jonka jälkeen kerätään käyttäjien tarkempaa palautetta.

"Asiakkaan aikomus ei aina välttämättä ole hänelle itselleenkaan selvä. Harva yrittäjä tuntee syvästi julkisia yrityspalveluja, mutta ei hänen tarvitsekaan. Nykyaikainen palveluajattelu lähtee siitä, että asiakasta pyritään lähestymään proaktiivisesti ennakoiden, eikä vasta, kun ongelma on jo akuutti. Aikomusanalyysi helpottaa myös verkkopalvelun sisällön hahmotusta ja käytettävyyttä, koska se ohjaa nopeasti tiedon lähteille", Simon toteaa.

LIIKETOIMINTASUUNNITELMA KAIVATUIN

"Liiketoimintasuunnitelma on jatkuvasti haetuin yksittäinen vapaa hakusana ja asiana Yritys-Suomessa, joten tuotettava palvelu vastaa suoraan kysyntään", Simon toteaa.

Liiketoimintasuunnitelma on tärkeä dokumentti paitsi yrityksen rahoittajille, myös ennen kaikkea yritykselle itselleen, koska siinä on rakenteellisessa muodossa yrityksen keskeiset historia-, nykytila- ja tulevaisuustiedot, joiden mukaan toimintaa kehitetään.

"Liiketoimintasuunnitelma on parhaimmillaan elävä dokumentti, jota päivitetään ainakin kerran vuodessa tai silloin, kun yrityksen ympäristö on isommin muuttumassa. Se on johdon työkalu, jonka päivittämisessä myös henkilöstön hiljaista tietoa on syytä selvittää ja dokumentoida", Simon sanoo.

PALVELU KÄYNNISTYY HIPAISUSTA

"Asiakas saa Yritys-Suomesta yhdestä osoitteesta kattavasti tiedot keskeisistä yrityspalvelutoimijoista ja niiden palveluista. Kun yritys ottaa yhteyttä yhteen palveluntarjoajaan, koko yrityspalvelukoneisto käynnistyy yrityksen tarpeiden mukaan niin sanotun hipaisuperiaatteen mukaisesti", Simon kuvaa.

Uudet analyysityökalut auttavat käyttäjää hahmottamaan oman tilanteensa entistä asiakaslähtöisemmin, koska ne pohjautuvat pääosin yrityksen tai yrittäjän elinkaaren mukaisiin polkuihin.

Elinkaaripolkuja voivat olla alkava, kansainvälistyvä, omistajaa vaihtava, kasvava, vakiintunut ja uudelleen suuntautuvan yrityksen polku. Niistä yrittäjä tai häntä palveleva asiantuntija voi palvelua käyttäessään valita yhden tai vaikka kaikki osiot ja täyttää niiden sisältöjä oman tilanteensa mukaan.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Pienen ja keskisuuren teollisuuden edistämissäätiö, PKT-säätiö

Tavoitteet:

Asiakas saa julkisia yrityspalveluja helposti ja tasapuolisesti koko maassa riippumatta siitä, mikä organisaatio tai organisaatioiden yhteenliittymä niitä tarjoaa tai millaisella alueella palveleva yritys sijaitsee.

Tulokset:

- Palvelu kokoaa eri toimijat keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön ja asiakas saa entistä paremmin tarpeisiinsa soveltuvaa palvelua.
- Voidaan keskittää voimavaroja palveluiden tuottamiseen toimijoiden yhteisenä ponnistuksena.
- Sisällöntuotantoa tehdään yhdessä ja myös teknisissä ratkaisuissa voidaan tehdä yhteishankintoja.
- Uusilla analyysityökaluilla yrittäjän "turhat" yhteydenotot mukana oleviin organisaatioihin vähenevät, koska hän löytää entistä helpommin monimutkaisesta yrityspalvelujen kentästä tukea itselleen. Näin myös yritystä neuvovalla virkamiehellä tai muulla asiantuntijalla jää enemmän aikaa vaativampaan neuvontatyöhön tai konsultointiin.

Lisätietoja:

Projektipäällikkö Tommi Simon, PKT-säätiö
tommi.simon@pkt.fi
Puh. 09-7511 7523, gsm 040 549 3734
Mikonkatu 17 A, Fennia-talon 5. krs.
00100 HELSINKI

www.yrityssuomi.fi



 YritysSuomi

Intotalo synnyttää yrittämisen kulttuuria Kainuuseen

Kainuu on Euroopan maakunnista heikointa yrittäjyysaluetta. Intotalo on perustettu kehittämään Kainuusta yrittäjystävällistä maakuntaa, sillä Kainuun tulevaisuus rakentuu yrittäjyydestä.

Intotalo on yrittäjyyden valmennuskeskus, jonka tehtävänä on madaltaa aloittavan yrittäjän kynnystä oman polkunsu alkutaipaleella. Se on tukikohta, jossa teoria ja käytäntö sekä yksilö ja yhteisö kohtaavat.

Intotalon asiakkaita ovat yrittäjyydestä kiinnostuneet opiskelijat ja erityisesti korkeakouluista valmistuneet yrittäjyydestä kiinnostuneet osaajat.

Yhteisyrittäjyys on tulevaisuuden moderni toimintatapa, uskovat Intotalo-hankkeen perustajat **Makke** ja **Ollis Leppänen**.

Yrittäjyyden ydin on oppiminen: Jatkuva oppiminen antaa energiaa omaan toimintaan. Jatkuva kehittyminen ja oman osaamisen lisääminen on edellytys yrittäjyydelle. Intotalon toimintamalli on kehitetty Kajaanissa vuodesta 2001. Toimintamalli perustuu Johannes Partasen kehittämän Tiimiakatemia yrittäjyyttä synnyttävään toimintamalliin ja toiminnasta saatuihin kokemuksiin vuodesta 1993 (www.tiimiakatemia.fi).

Kajaanin Intotalon lisäksi perheeseen kuuluu nykyään myös Snowpoliksen Intotalo Vuokatissa ja nuorten projektitoimintakeskuksena toimiva Intostation Suomussalmella. Myös Kuusamossa avattiin oma Intotalo syksyllä ja Kuhmoon ollaan suunnittelemassa omaa mallia.

Intotalon toiminta jaetaan kolmeen osaan:

1. Aloittelevien yrittäjien valmennus ja liiketoiminnan kehittäminen
2. Yrittäjystaitojen valmennus ja oman idean kehittäminen korkeakouluopiskelijoille
3. Yrittäjyyskurssit toisen asteen opiskelijoille

YHTEISÖLLISYYS JA VALMENNUS KULMAKIVIA

Intotalon toiminnan perusta ja missio on yrittäjäpersoonien valmentaminen. Yrittäjäpersoonana on oma-aloitteinen, aktiivinen ja luova persoona, jolla on halua ja tahtoa vaikuttaa oman elämänsä valintoihin.

Aloitteleville yrittäjille ja jo yrittäjänä toimiville Intotalo tarjoaa yhteisön, jossa he voivat kehittää omaa liiketoimintaansa. Yrittäjille esihautomo tarjoaa valmennuksen ja sparrausta oman osaamisen ja liikeidean kirkastamiseksi.

Intotalon yritykset muodostavat tiiviin verkoston, jossa toimijat voivat vaihtaa kokemuksia, oppia toisiltaan ja kehittää bisnestä yhdessä. Yli kolmen vuoden aikana Intotalon esihautomon kautta on syntynyt 17 uutta yritystä.

OPIT KÄYTÄNTÖÖN OHJAUKSESSA

Intotalo tukee muiden oppilaitosten opetusta tarjoamalla opiskelijoille paikan, jossa oppeja voi soveltaa käytäntöön. Opiskelijoilla on mahdollisuus

tehdä oikeita projekteja luovassa ympäristössä ja kokeneiden valmentajien ohjauksessa ja sparrauksessa.

Vapaavalintaiset projektiopinnot voidaan liittää suoraan osaksi tutkintoa niin ammattiopistossa, lukiossa, ammattikorkeakoulussa kuin yliopistossakin. Intotalon yrittäjäpolulla voi siis suorittaa kursseja toisen asteen opinnoista aina korkeakouluopintoihin ja oman yrityksen perustamiseen saakka. Oppimismetodi perustuu yrittäjyyttä synnyttävään toimintamalliin, jossa yhteisöllisesti jaetut ajatukset konkretisoidaan toiminnaksi.

Valmennuksissa opiskelijat kehittävät omaa bisnesosaamistaan ja luovat ensimmäisiä asiakaskontakteja. Intotalon osuuskunnan kautta on mahdollisuus kehittää omaa liikeideaa käytännön kokeilujen kautta ja luoda ensimmäiset asiakassuhteet.

Oulun yliopiston Kajaanin yliopistokeskuksen kanssa kehitetty Intoakatemia -opintokokonaisuus mahdollistaa 60 opintopisteen laajusten yliopisto-opintojen suorittamisen Intotalossa. Ammattikorkeakouluopiskelijoilla on mahdollisuus suorittaa 15 opintopisteen laajuiset yrittäjyysopinnot Intotalossa, minkä lisäksi heillä on mahdollisuus kehittää omaa yritysideoita ja sen liiketoimintasuunnitelmaa yrittäjyysjärjittelyn ja opinnäytetyön kautta. Lukio- ja ammattiopiston opiskelijoiden on myös mahdollisuus työllistää itsensä kesätyöprojekteihin Intotalon osuuskunnan kautta.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Kajaanin Teknologikeskus Oy

Tavoitteet:

Luoda uusia yrityksiä ja yrittämisen kulttuuri Kainuuseen
Luoda uusia työpaikkoja

Tulokset:

17 yritystä perustettu 3 vuoden aikana
Kajaanin Intotalo on laajentunut myös Vuokattiin ja Kuusamoon ja suunnitteilla on laajentaa toimintaa myös Kuhmoon

Yhteystiedot:

Kehityspäällikkö Makke Leppänen
Intotalo Kajaani
Kauppakatu 7, 2. krs, 87100 KAJAANI
GSM 044 092 8375
makke@intotalo.com
www.intotalo.com



Kainuussa tartutaan toimeen ja tehdään yhdessä

Kainuusta muuttovirta vie etelän suuriin kasvukeskuksiin. Maakunnassa kuulee sanottavan, että "täällä ei ole mitään". **Makke** ja **Ollis Leppänen** ovat tuumanneet, että täytyy tarttua toimeen.

"Jos jotakin ei ole, tehdään se yhdessä. Intotalo tarjoaa kajaanilaisille ja kainuulaisille ennenkokemattoman, aktiivoin vaihtoehdon", Makke ja Ollis Leppänen, miehet Intotalon idean takana, sanovat. He halusivat tehdä jotakin yhteiskunnallisesti merkittävää ja jättää kättensä jäljet näkyviin.

"Opettajakeskeinen opetus ja luokassa hiljaa istuminen tuskastuttivat. Tiimiakatemiaan metodiin tutustuttuaan he oivalsivat, että koulujen oppimis- ja opetusmetodi on osaksi vanhanaikainen. Se ei palvele eri oppimistyylin omaavia yksilöitä. Kinesteettiset oppijat, jotka oppivat tekemällä, kärsivät pelkästään audittiiviseen opetustapaan keskittyvästä opetuksesta". Asiaan täytyy saada muutos! Tuhansien ihmisten ei enää tulevaisuudessa tarvitse turhaan tuskastua koulussa, kun Intotalon moderneihin haasteisiin vastaavat toimintamallit pääsevät valloilleen", Leppäset toteavat.

SYKE silottaa tien sosiaalisesti yritykseksi

Käytännönläheinen palvelu tuottaa työpaikkoja Pirkanmaalle

Sosiaaliset yritykset ovat Suomessa uusi ilmiö. Sosiaalisen yritystoiminnan aikaansaamiseksi aloitti Pirkanmaalla SYKE-projekti, joka kehittää toimintaa yksilöllisellä ja kokonaisvaltaisella palvelulla. Ennen projektia Pirkanmaalla ei ollut ainoatakaan sosiaalista yritystä, SYKE:n ansiosta maakuntaan on syntynyt 71 prosenttia koko maan sosiaalisista yrityksistä.

Laki sosiaalisista yrityksistä astui Suomessa voimaan vuoden 2004 alussa. Lain tavoitteena on tukea vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä ja vähentää samalla ns. rakennetyöttömyyttä. Kesäkuun loppuun mennessä 2006 Suomessa oli rekisteröity 53 sosiaalista yritystä, jotka työllistivät 321 henkilöä. Työllistetyistä 108 oli vajaakuntoisia ja 43 pitkäaikaistyöttömiä.

"Laki sinänsä ei edistä sosiaalisten yritysten perustamista. Apuna tarvitaan voimakasta markkinointia ja palasten paikalleen lokahtamista", projektipäällikkö **Mikko Kesä** Ensimeristä sanoo. SYKE-projektia toteuttaa Ensimetri eli Tampereen Seudun Uusyrityskeskus ry.

Projekti alkoi marraskuussa 2004 ja se päättyi lokakuun lopussa 2007. Tavoitteeksi asetettu 30 sosiaalisen yrityksen perustaminen Pirkanmaalle saavutettiin jo ensimmäisen vuoden aikana. Nyt SYKE tavoittelee seuraavaa 30 yritystä 2006 loppuun mennessä. Tavoitteen saavuttaminen vaatii runsaasti työtä SYKE:n kuudelta yritysneuvojalta.

HARTIAVOIMIN MARKKINOINTIA

"Sosiaaliset yritykset ovat vielä uusi asia, kuriositeetti. Asia vaatii paljon markkinointia ja asian esittelyä", Kesä sanoo.

Kesän mukaan monessa tapauksessa ei ole realistista ajatella, että lähdetään alusta asti luomaan sosiaalista yritystä. Sen vuoksi SYKE:n kohderyhmänä ovat olemassaolevat pienet ja keskisuuret palveluyritykset, jotka palvelevat lähellä olevia asiakkaita. Näitä voidaan muuttaa sosiaalisiksi yrityksiksi.

Esteitä pitää raivata sosiaalisten yritysten edestä myös viranomaisten suuntaan.

"Lakia tulkitaan eri puolilla Suomea eri tavalla ja tukipäätökset vaihtelevat. Vajaakuntoisten työllistäminen vaatii yritykseltä paljon. Työntekijöiden ohjaamiseen menee paljon aikaa ja työntekijät myös sairastelevat enemmän kuin normaaliyrityksessä. Tätä eivät viranomaiset täysin ymmärrä", Kesä toteaa.

SYKE on kehittänyt niin kutsutun 360-asteen palvelumallin, kokonaisvaltaisen sosiaalisen yrittäjyyden palvelumallin. Se sisältää neuvontapalveluja sekä ulkopuolisia asiantuntijapalveluja yritystoimintaan.

"Me pyrimme tekemään asian helpoksi yrittäjille ja hoidamme hänen puolestaan paperisodan ja yhteydet työvoimatoimistoihin rekrytointia varten", Kesä toteaa.

Sosiaalisen yrityksen työvoimasta 30 prosenttia pitää olla vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Työsuhteet voivat olla joko määräaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia. Yritys voi saada palkkatukea pitkäaikaistyöttömään jopa 2 vuotta ja vajaakuntoiseen jopa 3 vuotta.

Pirkanmaalla useimmat sosiaaliset yritykset ovat syntyneet kaupan alalle ja hoiva-alalle.

Pirkanmaan SYKE = Sosiaalisen yritystoiminnan kehittäminen Pirkanmaalla (PULSE of the Tampere Region)

360-palvelumalli sisältää:

Neuvontaa

- sosiaaliseen yritystoimintaan
- tukiin
- rekrytointiin

Asiantuntija- ja koulutuspalveluja

- myyntiin, markkinointiin ja viestintään
- liikeideaan ja liiketoiminnan kehittämiseen
- ebusinekseen
- lakiin, verotukseen ja sopimusoikeuteen
- toimitilakysymyksiin
- tuote- ja palvelukehitykseen
- henkilöstön kehittämiseen ja ohjaamiseen
- talouteen ja rahoitukseen

Toiminnan kehittämistyötä

Tutkimuksia, viestintää ja imagon kehittämistä

Kansainvälisiä vertaiskokemuksia

Mental Oy tuottaa yksityisiä asumispalveluja

Päivi Mäenpää perusti keväällä 2005 yhdessä **Päivi Aaltosen** kanssa sosiaalisen yrityksen tuottamaan yksityisiä sosiaalialan asumispalveluja. Kohderyhminä ovat päihde- ja mielenterveyskuntoutujat sekä vanhukset.

Syksyllä 2006 Kuntoutuskeskus Mental Oy:ssä on työntekijöitä on 20, joista vajaa-työkykyisiä on 7.

"Kokemukset ovat olleet haastavia ja mielenkiintoisia, olemmehan pilottiyritys Pirkanmaalla. Alkuvaikeuksien kautta olemme saavuttaneet merkittävän aseman palvelun tuottajina sekä työllistäjinä", Mäenpää sanoo.

Erona tavalliseen yritykseen hän pitää verkostoitumisen määrän lisääntymistä, mikä hänen mielestään on pelkästään positiivista. Lisäksi yrittäjältä vaaditaan näkemystä ja kokemusta työntekijöiden rekrytoinnissa sekä työtyytyväisyyden arvioinnissa. Jo aiemmin Mäenpäällä oli saman alan yritys, jonka hän sulautti Mentaliin.

Tasa-arvoa työmarkkinoille

"Perustimme sosiaalisen yrityksen siksi, että halusimme osaltaan olla tehostamassa vaikeasti työllistävien tilannetta. Maamme tarvitsee sosiaalisia yrityksiä, jotta tasa-arvo voisi toteutua työmarkkinoilla. Olemme tyytyväisiä että olemme tehneet ratkaisun

aikanaan ryhtyä sosiaalisesti yritykseksi ja uskomme vastaavanlaisten yritysten syntyyn", Mäenpää kertoo.

"Olemme palkanneet myös terveydenhoitajan työyhteisön kehittäjäksi ja tukijaksi. Jos olisimme tavallinen yritys, ehkä emme panostaisi näin laajassa mittakaavassa työtyytyväisyyteen", Mäenpää sanoo.

Samalla viivalla

Mental on voittoa tavoitteleva ja tulosta tuottava yritys. Se osallistuu julkiseen kilpailutukseen ja on samalla viivalla kilpailutilanteessa kuin mikä tahansa yritys.

"Olemme nyt osallistuneet myös Tampereen kaupungin kilpailutukseen lastensuojelun palveluntuottajina ja toivomme, että sosiaalinen yritys saisi lisäarvon työllisyyden näkökulmasta."

HANKETIEDOT

Toteutus:

Ensimetri, Tampereen Seudun Uusyrityskeskus ry
Tampereen Seudun Uusyrityskeskus

Tavoitteet:

Luoda 30 uutta sosiaalista yritystä Pirkanmaalle

Tulokset:

Ensimmäisen toimintavuoden 2004 aikana perustettiin jo 30 yritystä. Vuoden 2006 loppuun mennessä odotetaan seuraavien 30 syntymistä.

Yhteyshenkilö:

Projektipäällikkö Mikko Kesä
Pirkanmaan SYKE
Puh. 03-251 6600
mikko.kesa@ensimetri.fi



Työvoimaviranomaiset ja yritykset innovoivat uuden työllistämismallin

Työpooli saattaa pätkätyöntekijät lähes vakituisten asemaan

Sipoon työvoimatoimisto innovoi yhdessä paikkakunnan metallirytyksen K. Hartwall Oy:n kanssa uudenlaisen tavan työllistää ja kouluttaa. Kun pulmana oli Hartwallin vaikeus saada kausityöntekijöitä, ratkaisuksi kehkeytyi Työpooli, jonka kautta työntekijät voivat erilaisten pätkätyöiden varassa saavuttaa lähes vakinaisten työntekijöiden aseman ja edut.

Alussa mukaan lähti seitsemän yritystä ja suunnitteluvaiheesta asti mukana on ollut myös Metalliliitto. Viiden vuoden aikana Työpoolin kautta on syntynyt 736 työsuhdetta, joista 122 on vakinaistettu. Keskimäärin työpoolilaiset ovat tehneet 15 000 työpäivää vuodessa.

"Työpooli vakinaistaa pätkätyöt", kuvaa projektipäällikkö **Aarne Kuusi** Porvoon Uusiyrittäjäkeskuksesta.

Työllistetyistä suurin osa on nuoria alle 25-vuotiaita ja lähes yhtä paljon 25–49-vuotiaita. Viisi prosenttia työllistetyistä on olleet yli 50-vuotiaita.

Yrityksiä on mukana yhdeksältä eri paikkakunnalta noin 30. Yritykset toimivat eri aloilla: muun muassa metalli-, muovi-, makeis-, lääke-, elintarvike- ja panimoteollisuudessa sekä kirjojen, hammastahnan, auton rengaspalveluiden, kalatuotteiden ja käsivoiteiden parissa.

VERKKO TYÖVÄLINEENÄ

Työpoolin tärkein työväline on internet-sivusto, joka koostuu salasanoitettavasta työnhakijoiden rekisteristä, yritysten toiminnan esittelystä kontaktitietoineen, alueen työmarkkinauutisista, ja koulutuksesta.

Tärkeä osa ovat pienet videopätkät yritysten tarjolla olevista töistä.

"Monille esimerkiksi palvelujen parissa toimineista naisista järjestäisi töitä teollisuuden parista, mutta mielikuva töistä on usein väärä tai puutteellinen. Videoista he näkevät, että työ on kevyttä ja siistiä ja lisäksi se on paremmin palkattua kuin perinteiset naisalat", Kuusi sanoo.

Projekti käynnistyi työllisyyspoliittisen rahoituksen turvin vuonna 2001 alkuselvityksellä. Keväästä 2004 ESR-rahaa on käytetty toiminnan laajentamiseen ja kehitys- sekä tuotteistamistyöhön.

ANSIOT VAKINAISEN TASOSSA

"Työpooli hoitaa kaiken valmistelevan työn työnhakijan puolesta ennen ja jälkeen yritykseen menon. Haastatteluista koulutukseen", Kuusi sanoo.

Kahdeksan työvoimatoimiston ja rekrytoivien yritysten ohella muita yhteistyötahoja Työpoolissa ovat kehitys- ja neuvontatöissä Metallityöväenliitto ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto, rekrytoinnissa Porvoon kauppaoppilaitoksen Yrityspalvelu, koulutuksentarjoajina Edupoli ja Uudenmaan TE-keskus sekä pankkiasioissa Sampo Pankki ja Nordea.

"Olen laskenut, että Työpoolin kautta henkilö voi helposti työllistyä yhdeksäksi kuukaudeksi. Työmarkkinatuen ansiosta työntekijän ansiot ovat lähes samat kuin vakinaisella työntekijällä", Kuusi kertoo.

AMMATTITUTKINTO TYÖN OHESSA

"Tämä on eräänlainen työkoulu, jolla opetetaan työelämän valmiuksia", Kuusi toteaa.

Työpoolilaisia myös tarpeen mukaan koulutetaan tiettyjen perusasioiden osalta, mikä mahdollistaa työskentelyn eri alan yrityksissä. He suorittavat esimerkiksi hygieniapassin, tulityökortin, työturvallisuuskortin, ensiapukurssin, atk-kurssin ja mittauskurssin. Näiden jälkeen koulutus eriytyy henkilön mukaan.

Työttömyysjaksojen aikana tavoite on, että työpoolilainen osallistuu koulutukseen, jonka myötä hän voi suorittaa jopa ammattitutkinnon.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Porvoon Seudun Uusiyrittäjäkeskus Oy

Tavoitteet:

Työnhakijoille

- Uusi tapa työllistyä ja saada koulutusta.
- Määräaikaista työsuhteista työtä lähes koko vuodeksi eri yrityksissä

Yrityksille

- Uusi tapa löytää sopivia työntekijöitä määräaikaisiin ja vakinaisiin työsuhteisiin.
- Mahdollistaa työsuhteiden ketjuttamisen eri yritysten välillä siten, että työntantajilla on mahdollisuus saada palvelukseensa uudestaan heillä jo työskennelleitä henkilöitä.

Tulokset:

736 työsuhdetta, joista 122 vakinaistettu

Yhteystiedot:

Projektipäällikkö Aarne Kuusi
Porvoon Seudun uusiyrittäjäkeskus ry
Puh. 020 513 1628
aarne.kuusi@pooli.net

www.pooli.net



K. Hartwall saa juuri oikeanlaisia työntekijöitä



Laatupäällikkö **Seppo Kajander** K. Hartwall Oy:stä on tyytyväinen Työpoolin toimintaan. Yritys saa juuri oikeanlaista työvoimaa jokavuotiseen kausitarpeeseensa. Lisää yrityksiä hän kaipaa pooliin mukaan, samoin lisää väkeä pooliin kiertoon.

"Pooli tuntee yrityksemme niin hyvin, että saamme juuri sellaisia henkilöitä kuin tarvitsemme. Meille on tullut paljon sellaisia hyviä nuoria työntekijöitä, jotka eivät jaksaneet käydä ammattikoulua, mutta haluavat suorittaa ammattitutkinnon työn ohessa", Kajander sanoo.

"Nyt vain on poolin yrityksiin vakinaistettu niin paljon työvoimaa, että tarvitsemme lisää ihmisiä kiertoon poolin yrityksiin", Kajander toteaa.

Hän pitää työpoolia parempana kuin työvoiman vuokrausta, koska poolilaiset sitoutuvat paremmin kuin vuokratyövoima. Kajander on ollut toisena kättilönä Työpoolille yhdessä Sipoon työvoimatoimiston toimistonjohtajan **Rabbe Forsblomin** kanssa. Nykyisin Kajander toimii Työpoolin ohjausryhmän puheenjohtajana seuraamassa ja kehittämässä toimintaa.

"Tarvitsemme lisää sellaisia yrityksiä, joilla sesongit sattuvat eri aikoihin. Työpooli tarvitsee myös lisää tunnettuutta yritysten ja varsinkin potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa. Tiivistämme yhteistyötämme työvoimatoimistojen kanssa, että nämä markkinoisivat Työpoolia asiakkailleen säännöllisesti", Kajander sanoo.

Kansalais- ja vapaaehtoisjärjestöt mukaan

Välittäjäorganisaation sateenvarjon alla pienetkin toimivat

Välittäjäorganisaatio on uusi, mielenkiintoinen ja kokeileva toimintamalli, jossa pienet toimijat saadaan tekemään merkittäviä tekoja. Suomessa Euroopan sosiaalirahaston yleiskattavan tuen osuus toteutettiin välittäjäorganisaatiotoiminnalla vuodesta 2000 lähtien. Tulokset osoittavat, että välittäjäorganisaatio toimii hyvin niin paikallisilla vaikutuksilla kuin yksilötason saavutuksillakin mitattuna.

Toiminnan ideana on löytää, innostaa ja saada ESR-projekteihin mukaan pieniä paikallisia kansalais- ja vapaaehtoisjärjestöjä.

Välittäjäorganisaatioilla on asiantuntemusta työmarkkinoiden toimivuudesta, työttömien työllistyvyyden parantamisesta, työmarkkinoilta syrjäytymisen ennaltaehkäisystä sekä tasa-arvon edistämisestä työmarkkinoilla. Nämä organisaatiot pyrkivät myös alueellisen ja paikallisen kumppanuuden edistämiseen.

HALLINTOTAAKKA KEVENEÉ

Välittäjäorganisaatiot keventävät pienten toimijoiden hallinnollista taakkaa toimiessaan tukioirganaationa rahoittamilleen hankkeille. Välittäjäorganisaatio perustaa sateenvarjoprojektin, jonka puitteissa se tekee ehdotuksia osahankkeista rahoittavalle viranomaiselle.

Pienet toimijat toimivat välittäjäorganisaation sateenvarjoprojektin osaprojekteina ja saavat näin isommalta organisaatiolta tukea, apua ja opastusta. Välittäjäorganisaatio koordinoi sateenvarjoprojektia.

PIENILLÄ SUMMILLA ISOJA ASIOITA

Välittäjäorganisaatiot ovat tuoneet ESR-toimintaan uudenlaista toimintamallia, uusia toimijoita, innostusta, aloitteellisuutta ja ihmisläheisyyttä. Toiminnan vapaaehtoistyön, vertaistuen ja keskinäisen oppimisen rooli on merkittävä.

Pienillä summilla voidaan tehdä paikallisesti suuria asioita. Välittäjäorganisaatiotoiminta kuuntelee kansalaisen ääntä ruohonjuuritasolla, kun tuki suunnataan arkeen eli juuri sinne, missä tarvetta on ja missä järjestöt toimivat.

Konkreettisenä tuloksena välittäjäorganisaatiotoiminnan avulla erityisesti heikoimmassa asemassa olevien ihmisten työllisyyttä ja osaamista on voitu parantaa, kun projektit ovat löytäneet tekemätöntä työtä ja sille tekijöitä.

YHTEISTYÖVIRIÄÄ

Välittäjäorganisaatiotoiminta on herättänyt monenlaista yhteistyötä. Organisaatiot ovat verkostoituneet keskenään ja pienet toimijat esimerkiksi paikallisten työvoimatoimistojen ja uusien työvoiman palvelukeskusten kanssa.

Pienillä toimijoilla on arvokasta paikallista merkitystä, kun innostuneet tekijät tuovat kyliin uutta elämää muun muassa elävöittämällä ja elvyttämällä esimerkiksi kylätoimintaa.

SENTRAALI AKTIVOI KOLMATTASEKTORIA TYÖLLISTÄMÄÄN

Välittäjäorganisaatiotoiminnan voimana Sentraali-hankkeen projektipäällikkö **Ulla-Mari Raatikainen** pitää sitä, että tukien avulla voidaan vahvistaa yhteisöjä löytämään itse ratkaisuja olemassa oleviin ongelmiin ja kehittää edelleen työ- ja toimintamahdollisuuksia.

Sentraali-hankkeen tavoitteena on kolmannen sektorin työllistämiskynnyksen madaltaminen ja kolmannen sektorin toimijoiden aktivoituminen työllistäjinä ja palveluiden tuottajina. Sen tavoitteena on myös etsiä ja kehittää uusia työ- ja toimintamahdollisuuksia heikossa työmarkkina-asemassa oleville, tukea omaehtoista selviytymistä ja ehkäistä syrjäytymistä.

”Käytännön esimerkkejä Sentraalin osahankkeiden toiminnasta ovat muun muassa palvelut diakonian ja kotipalvelun välimaastossa, kylätalkkari, kolmannen sektorin lehti, asukastupa järjestettävä ruokailu ja koulutusta-pahtumat sekä avustavat kotipalvelut”, Raatikainen listaa.

SINIDUUNI ETSII TEKEMÄTÖNTÄ TYÖTÄ

Sininauhaliiton SiniDuuni etsii tekemätöntä työtä, jota voidaan sovittaa kunkin henkilön osaamisen ja voimavarojen mukaan tai työtä, jolle ei löydy tekijöitä.

Aiemmat kokemukset ovat hyvät. Vuosina 2001–2002 toteutetun välittäjäorganisaatiotoiminnan kautta Sininauhaliiton jäsenyhteisöjen toiminta ratkoi kuntoutuvien päihdeongelmaisten pitkäaikaistyöttömyyttä ja syrjäytymisongelmaa.

Osahankkeiden toiminnalla tavoitettiin lähes 250 päihdeongelmaista työtöntä. Heistä viidesosa työllistyi, koulutukseen pääsi kahdeksan henkilöä ja uusia työpaikkoja syntyi 16.

”Pystyimme nostamaan työllistävät innovaatiot syrjäytymistä ehkäisevään käyttöön. Toisella kierroksella pääsemme jatkokehittelemään toimintamalleja, levittämään hyviä käytäntöjä laajempaan käyttöön sekä tuoteistamaan niitä”, projektipäällikkö **Paula Välimäki** kertoo.



HANKETIEDOT

Toteutus:

Useita eri järjestöjä ja yhdistyksiä

Tavoitteet:

Saada ESR-projekteihin mukaan perinteisen projektitoiminnan ulkopuolelta tulevia toimijoita. Erityisesti paikallisia kansalais- ja vapaaehtoisjärjestöjä.

Tulokset:

Kolmannelle sektorille on synnytetty runsaasti uudenlaisia paikallisen toiminnan muotoja (työtä) ja niiden tekijöiksi on aktivoitu työelämästä syrjäytyneitä henkilöitä.

Yhteystiedot:

Ylitarkastaja Riikka-Maria Turkia
Työministeriö
Puh. 010 604 9291
riikka-maria.turkia@mol.fi

Tutkimus, koulutus, terveydenhoito ja kunnat yhteistyössä

Ikihyvä Päijät-Häme lisää itsenäisiä ikävuosia ja elämänlaatua

Ikihyvä Päijät-Häme tähtää aktiiviseen ikääntymiseen, lisäämään itsenäisiä elinvuosia ja parempaan elämänlaatuun iäkkäille asukkaille. Tavoitteena on luoda hyvän ikääntymisen maakunta, jossa kuntalaiset ovat aktiivisia ja saavat palveluja niitä tarvitessaan.

Ikihyvä on ainutlaatuinen hanke. Siinä yhdistyvät luontevasti kehittämistyö ja monitieteinen tutkimus hyvään ikääntymiseen ja terveyden edistämiseen. Hankkeessa yhteistyötä tekevät saumattomasti tutkimus- ja koulutusorganisaatiot, sairaanhoitopiiri ja kunnat. Ikihyvä koostuu kymmenen vuoden seurantatutkimuksesta ja sen ympärille rakentuvista kehittämishankkeista.

"Suomessa ei ole samalla tavalla heti alkuun pitkäkestoiseksi suunniteltuja ja laajasti verkostoituneita sekä aidosti useamman kunnan kanssa samansuuntaisesti ja samanaikaisesti yhteistyötä tekeviä hankekokonaisuuksia", erikoistutkija **Raisa Valve** Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmeniasta kertoo.

Ikihyvää on verrattu Pohjois-Karjala –projektiin, jossa sydänterveyden lisääminen oli päätavoite. Ikihyvässä tavoitteet ovat hieman laaja-alaisemmat ikääntymiseen ja terveyden edistämiseen monipuolisesti liittyvät asiat ja niihin vaikuttaminen. Ennaltaehkäisevän työn tavoitteena on myös auttaa säästämään sosiaali- ja terveyssektorin kuluissa.

TULOKSET VAIKUTTAVAT JO KUNNISSA

Projekti sai alkunsa, kun Päijät-Hämeessä havahduttiin siihen, että kokonaiskuoilleisuus sairaanhoitopiirissä sekä kuolemat sellaisiin tauteihin, joihin alle 65-vuotias ei yleensä kuole, olivat koko maan keskiarvoa suurempia. Lisäksi eläkeikäisten osuus väestöstä suurenee Päijät-Hämeessä selvästi koko maata nopeammin.

Seurantatutkimuksen ensimmäinen tiedonkeruuvaihe ja raportointi sekä yhteistyöverkostojen luominen kuntiin vuonna 2002 oli mahdollista ESR-rahoituksen avulla. Vuodesta 2004 Ikihyvässä on toteutettu ikääntyvien toimintakykyisyys-hanketta, jossa kuntien kotihoidon henkilökuntaa koulutetaan arvioimaan ikääntyvien toimintakykyä entistä aktiivisemmin ja samalla tutkitaan uusien toimintatapojen toimivuutta ja vaikutuksia.

"Tuloksina on näkyvissä jo, että kunnissa ikääntymiseen liittyvät asiat ovat saaneet enemmän huomiota. Entistä enemmän korostetaan ennaltaehkäiseviä toimia, jotta kuntien asukkaat voisivat hyvin. Kotihoidossa on tiedostettu kotihoidon asiakkaan toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä ja heillä on nyt keinoja arvioida toimintakykyä ja tukea vanhusta toimintakykyyn ylläpidossa", Valve kertoo.

Ikihyvässä kehitettäviä toimintoja pyritään juurruttamaan jo hankkeen aikana osaksi kuntien toimintaa. Kuntouttavan työotteen käsite on saanut konkreettisia sisältöjä arkoitoimissa. Perusterveydenhuollossa Ikihyvän elin- taparyhmä-toiminta on vakiintunut osaksi normaalia toimintaa.

ROOLIT SELVÄKSI TOIMIJOILLE

"Tähän työhön tarvitaan myös muita kuin julkista sektoria. Muiden toimijoiden verkostoiminen toimintaan mukaan on yksi haaste", Valve sanoo.

Hankkeessa on järjestetty ikäihmisten aktivointitapahtumia, mm. seni-oriliikuntatapahtuma syksyisin, liiku terveemmäksi -päivä keväisin. Ne on toteutettu yhteistyössä kunnan ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Erilaisista tapahtumista pyritään saamaan vuosittain järjestettäviä.

Pyrkimys on lisätä edelleen yhteistyötä Ikihyvän ja kolmannen sektorin välillä ja miettiä yhdessä kuntien toimijoiden kanssa, mitkä ovat kunnan ja kolmannen sektorin roolit esimerkiksi ikääntyvien toimintakyvyn edistämässä.

"ESR-rahoitus on erittäin tärkeää Ikihyvälle, sillä sen avulla on luotu pohjarakenne toiminnalle ja hankkeen

koordinaatiolle. Tämä on puolestaan mahdollistanut laajojen kehittämishankkeiden suunnittelun Ikihyvän yhteistyöverkostossa", Valve toteaa.

Paljon ja monella tasolla on vielä asioita saavutettavissa.

"Päätäjille ja kuntajohdolle voidaan edelleen viedä viestiä mielekkästä ikääntymisestä ja terveyden edistämisestä. Ikihyvän seurantatutkimuksen vuosien 2002

ja 2005 aineistojen laaja-alainen hyödyntäminen kuntien strategiatyöhön on yksi tärkeä tavoite", Valve sanoo.





HANKETIEDOT

Toteutus:

Etelä-Suomen lääninhallitus, sosiaali ja terveysministeriö
Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
Helsingin yliopisto, Yhteiskuntapolitiikan laitos
Kansanterveyslaitos
Lahden ammattikorkeakoulu
Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Verso
Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri
UKK-instituutti
Kunnat: Artjärvi, Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Iitti,
Kärkölä, Lahti, Myrskylä, Nastola, Orimattila, Padasjoki, Pukkila, Sysmä

Tavoitteet:

- Päijäthämäläisten hyvinvoinnin parantaminen, sairastavuuden vähentäminen, elämänlaadun kohentaminen ja alueen vetovoiman kasvattaminen
- Ikääntyvän väestön hyvinvointia, terveyttä, sosiaalista tilannetta, elämänlaatua ja palvelutarpeita koskevan tutkimustiedon laaja-alaista keräämistä, analysointia ja seurainta

- Kuntakohtaisten erityispiirteiden kartoittamista Ikääntymiseen ja hyvinvointitek-
nologiaan liittyvien palvelujen kehittämistä

Tulokset:

- Kunnat korostavat jo toiminnassa ennaltaehkäiseviä toimia
- Kuntouttavan työotteiden käsite konkretisoitunut arkeen
- Perusterveydenhuollossa Ikähyvän elintaparyhmä -toiminta vakiintunut osaksi toimintaa

Yhteystiedot:

Kehityspäällikkö Tiina Mäkelä
Helsingin yliopisto, tutkimus- ja kehittämiskeskus Palmenia
Puh. 03-892 20208
tiina.makela@helsinki.fi

www.palmenia.helsinki.fi/ikihyva

Tuotteistettua monimuotokoulutusta ja verkkopalveluja opetukseen

Kolme toisiaan täydentävää hanketta on kehittänyt ja tuotteistanut tietoverkon käyttöä ja uusia välineitä perus- ja korkeakouluopetukseen sekä toisen asteen opetukseen. Yhteistyö, vahva tuotteistus-näkökulma ja ammattimainen toteutus sekä toiminnan arviointi jo hankeaikana toivat tulosta.

Ensimmäinen opetusministeriön alulle panema hanke alkoi vuonna 2000 ja viimeinen loppuu vuoden 2007 lopussa. Tikas- ja Verkkomentor-hankkeiden tuloksena on tuotettu ja tuotteistettu viiden opintoviikon monimuotokoulutus sekä tätä tukeva verkkoympäristö ja opetusmateriaalit tietotekniikan ja erityisopetuksen asiantuntijoiden yhteistyönä.

VirtuaaliAMK-yhteistyössä on tuotettu laadukkaita verkkopalveluja ja -tuotteita Suomen kaikkien ammattikorkeakoulujen monimuoto-opetukseen. VirtuaaliAMK:n ESR-rahoitteinen AMK-verkostohanke päättyy vuoden 2006 lopussa, mutta muu VirtuaaliAMK-toiminta jatkuu ja on jo vakiintunut osaksi suomalaista korkeakoulujärjestelmää.

TIKAS ERILAISILLE OPPIJOILLE

Hankkeissa on luotu uusi koulutusmalli tietotekniikan opetukseen erilaisille oppijoille. Erilaisia oppijoita ovat esimerkiksi kehitysvammaiset, autistiset, luki- ja oppimisvaikeuksia omaavat, ikäihmiset, monikieliset ja maahanmuuttajat. Mallin lisäksi syntyi koulutusmateriaali.

Syntyneet Tikas-kouluttajakoulutus antaa pätevyyden opettaa Tikas-osaamissältöjä ja myöntää Tikas-tietokonekortteja lisenssin hankkineissa oppilaitoksissa. Hankkeessa koulutettiin Tikas-kouluttajia ja Tikas-koulutusvastaavia yhteensä noin 200 henkilöä ja yli 1000 erilaista oppijaa suoritti Tikas-tietotekniikkakortit.

VERKKOMENTOR TUOTOYELÄMÄN TUNTEMUSTA

Opiskelijoiden, opettajien ja työelämäasiantuntijoiden yhteistyönä kehitettiin uudenlainen Verkkomentor -toimintamalli sekä verkkomentoroiden monimuotoinen orientaatiokoulutus. Se on toimintamalli, joka tuo ammattikorkeakouluopetukseen työelämän tuntemusta.

Arviointitutkimusta tehtiin sekä verkkomentoreitten, tutoropettajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Kansallisista ja kansainvälisistä konferensseista saadut asiantuntijakokemukset sekä tulosten aktiivinen levitys koko projektin ajan osoittautuivat tärkeiksi.

VIRTUAALIAMMATTIKORKEAKOULU – AMK-VERKOSTO

AMK-verkoston kuuluvat 30 ammattikorkeakoulua ja VirtuaaliAMK:n kehittämisyksikkö ovat yhteistyössä tuottaneet laadukkaita koulutusmateriaaleja sekä useita verkkopalveluja ammattikorkeakoulujen käyttöön.

AMK-verkostossa on tuotettu vuosien 2004–2006 aikana 750 opintopisteen verran oppimisasihoita hyödyntäviä koulutustuotteita (esim. seksuaaliterveyden opintokokonaisuus sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle ja tiedonhankinnan interaktiiviset oppimisasihoit) eri koulutusaloille 500 tuotantorengasjäsenen voimin. Vuodesta 2001 lähtien koulutusmateriaalia on tuotettu kaiken kaikkiaan 1500 opintopisteen verran ja tuotantorengasjohtamintaan on kaiken kaikkiaan osallistunut n. 1000 henkilöä.

Amk.fi-portaali toimii mm. ammattikorkeakoulujen koulutustarjonnan keskitettynä markkinointikanavana ja sähköisten asiointipalvelujen tarjoajana. Opiskelija voi hakea sähköisesti muiden ammattikorkeakoulujen tarjontaan opintoihin, seurata hakuprosessiaan ja saada hyväksynnän opintoihin portaalin kautta.

ETUOTANTOYMPÄRISTÖ MATERIAALEILLE

Portaaliin integroitu eTuotantoympäristö on rakennettu keskitettyä koulutustuotantoprosessia varten. Materiaalien varastointi-, hallinta- ja jake-lukonseptin pohjalta on kehitetty kansallinen digitaalisten aineistojen ja metatiedon tietovaranto, jonka kautta koulutusmateriaalit ovat ammattikorkeakoulujen saatavilla ja käytettävissä. Metatiedon kansallinen kehittäminen on yksi AMK-verkostohankkeen merkittävimmistä saavutuksista. Verkoston laaditut tekijänoikeussopimukset varmistavat vuosien 2004–2006 aikana tuotettujen materiaalien käyttöoikeuden kaikille ammattikorkeakouluille. VirtuaaliAMK:n koulutustuotteiden ja -palvelujen pedagogiseen ja tekniseen laadunvarmistukseen on kehitetty laatukriteereitä ja toteutettu erilaisia arviointityökaluja. Julkiseen materiaalipankkiin vietävät aineistot käyvät läpi laadunarviointiprosessin.

Opettajien ja muiden tuotantorengasissa mukana olleiden tieto- ja viestintätekniiset taidot sekä tiimityötaidot ovat kehittyneet huomattavasti, ja päällekkäistä työtä on pystytty välttämään. Tuotantorengasjohtamisessa on ollut mukana eri alojen asiantuntijoita, tuottajien osaaminen on lisääntynyt ja he ovat saaneet uusia kokemuksia. Siten myös ammattikorkeakoulujen tietopääoma on merkittävästi lisääntynyt.



HANKETIEDOT

Toteutus:

Tikas-projekti: Kehitysvammaliitto ry, Oppimateriaalikeskus Opike
Verkkomentor: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu / AVERKO, Avoin verkkoammattikorkeakoulu
Ammattikorkeakouluverkosto: Suomen Virtuaaliammattikorkeakoulu

Tavoitteet:

- Luoda perus- ja toisen asteen opetuksen pedagoginen koulutusmalli erilaisten oppijoiden tietotekniikkaopetukseen.
- Luoda koulutusmalli, jossa työelämäasiantuntijat toimivat verkko-opintojaksoilla verkkomentoreina tuoden autenttista työelämän näkökulmaa verkko-opetukseen. Koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen lisääminen ja verkko-opetuksen laadun parantaminen.
- AMK-verkostohankkeen tavoitteet:
- Ammattikorkeakoulujen verkostoituminen ja verkostona toimiminen
- Oppimisaihioihin perustuva koulutustuotantomalli ja materiaalien laaja-alainen tuotanto, eTuotantoympäristön kehittäminen, koulutusmateriaalien varastointi-, hallinta- ja jakelukonseptin sekä digitaalisten aineistojen tietovarannon kehittäminen
- Portaalipalveluiden kehittäminen (www.amk.fi ja www.avoinamk.fi)

Tulokset:

Tikas on osa Kehitysvammaliiton Oppimateriaalikeskuksen normaalia toimintaa. Verkkomentorointi vakiinnutetaan osaksi Avoinen verkkoammattikoulun AVERKOn toimintaa ja projektin tuottama koulutusmateriaali on saatavilla osoitteessa www.averko.fi.

- Pilotin verkkomentoreita hyödynnetään jatkossa uusien verkkomentoreiden kouluttajina
- AVERKOn opintojaksot ovat opiskelijoiden saavutettavissa Suomen Virtuaaliammattikorkeakoulun portaalien kautta. Toimintamallia voidaan soveltaa myös toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa

VirtuaaliAMK – AMK-verkoston tuloksia ovat:

- 750 opintopisteen verran laadukkaita koulutustuotteita ammattikorkeakoulujen käyttöön
- Koulutustuotantoa palveleva eTuotantoympäristö ja tuotantoprosessi
- Koulutustuotteiden varastointi-, hallinta- ja jakelukonsepti ja digitaalisten aineistojen tietovaranto, kansallisen metatiedon kehittäminen
- ammattikorkeakoulujen laajamittainen verkostoituminen ja AMK-henkilöstön tieto- ja viestintätekniisten taitojen sekä tiimityötaitojen kehittyminen, etätyövälineiden tehokas hyödyntäminen
- amk.fi- sekä avoinamk.fi -portaalit, mm. opiskelijan sähköinen asiointi

Lisätiedot:

Tikas: leena.kokko@famr.fi
Verkkomentor: irja.leppisaari@cou.fi
AMK-verkosto: ari.vesikko@amk.fi

Ammatillinen peruskoulutus lähelle käytäntöä työssäoppimisen tukiohjelmalla

Teoriakeskeinen ammatillinen peruskoulutus mullistui Suomessa vuonna 2001, kun opintosuunnitelmiin ilmestyivät työssäoppimisjaksot yrityksissä. Tämä aiheutti suuren tarpeen kehittää ja kokeilla sopivia malleja erilaisille aloille työssäoppimisesta sekä ennen kaikkea kouluttaa opettajakunta uuteen ajatteluun ja tutustuttaa työelämään.



Ratkaisuksi luotiin opetusministeriön, lääninhallitusten ja Opetushallituksen yhteistyönä Ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen tukiohjelma. Siihen kuuluvia hankkeita on ESR-rahoituksella 2000-2006 rahoitettu noin 92 miljoonalla eurolla.

Rahoitusta on kohdistettu työpaikkaohjaajien koulutukseen, opettajien työelämäjaksojen toteuttamiseen ja työssäoppimisen

kehittämishankkeisiin sekä tiedottamiseen. Tiedottamiseen on sekä sähköisiä että painettuja esitteitä ja tiedotteita, jotka on suunnattu opiskelijoille, opettajille ja työelämälle.

"Tavoite on lähentää koulutusta vastaamaan työelämän tarpeita. Ammatillisen työssäoppimisen kehittäminen ja sisäänajaminen koulutukseen on ollut merkittävä asia", ylitarkastaja **Antti Markkanen** opetusministeriöstä sanoo.

Opetushallinnon kannalta tukiohjelma on ollut erittäin merkittävä työssäoppimisen kehittämisessä ja toteuttamisessa.

"Hankkeissa on kehitetty ja saatu käyntiin paljon erilaista toimintaa. Ammatillisessa peruskoulutuksessa on paljon eri aloja, ja ne vaativat erilaisia käytäntöjä työssäoppimisessa. Musiikkiala poikkeaa hyvin paljon vaikka konepajasta ja puusepän töistä", Markkanen sanoo.

KESKEYTTÄMISET VÄHENTYNEET

Työssäoppimisjaksot ovat lisänneet ammatillisen peruskoulutuksen kiinnostusta opiskelijoiden keskuudessa ja samalla jopa vähentäneet opintojen keskeyttämisä. Työssäoppimisen avulla opiskelijat viimeistään saavat selville, ovatko he oikealla alalla. Ammattiosaamisen näyttötyöt tehdään myös yrityksissä.

"Opiskelijat ovat olleet innoissaan siitä, että he pääsevät oikeasti tekemään jotakin ja monet kysyvätkin heti opintojen alussa, että milloin työssäoppimisen jaksolle mennään", Markkanen selittää.

ESR-rahoitteisella tukiohjelmalla on mm. kehitetty erilaisia työssäoppimisen toteutustapoja ja koulutettu työpaikkojen henkilökuntaa ohjaamaan opiskelijoita. Viime aikoina työssäoppimista on kehitetty erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

OPETTAJIEN ROOLI MURROKSESSA

Ammatillisessa koulutuksessa myös opettajien rooli on laajentunut teorian hallitsemisesta myös käytännön työelämän tuntemiseen. Oma työnsarkansa onkin ollut tutustuttaa opettajat käytännön töihin työpaikoilla ja luomaan ja ylläpitämään suhteita työelämään. Opettajien tehtävä on jatkossa löytää opiskelijoille työssäoppimispaikat.

"Työssäoppimisen vaikutus on kahdensuuntainen. Parhaimmillaan oppilaitokset palvelevat työpaikkoja tuomalla uusia virikkeitä. Toisaalta työpaikoilla ammattiosaajien arvostus omaa osaamistaan kohtaan kasvaa, kun työpaikalle tulee työssäoppijoita ja kokeneet osaajat opastavat heitä", Markkanen toteaa.

Työskentelyjakson hyvä puoli on myös se, että yritykset voivat näin saada uusia hyviä työntekijöitä, joista kokemuksen myötä kasvaa uusia osaajia.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Opetushallitus, opetusministeriö, lääninhallitukset

Tavoitteet:

Lähentää ammatillista peruskoulutusta käytäntöön työssäoppimisella

Tulokset:

- työpaikkaohjaajien koulutusta kahden opintoviikon koulutuksella
- tiedotusmateriaalin tuottaminen
- opettajien työelämäjaksojen avulla ajantasaistettu opettajien työelämäntuntemusta
- kehitetty työssäoppimiseen liittyviä käytäntöjä
- oppilaitosten ja työelämän yhteistyön lisääntyminen
- työelämän mahdollisuudet osallistua työelämän tarpeita vastaavan opetuksen suunnitteluun yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa ovat kasvaneet
- sähköiseen viestintään perustuvia malleja ja materiaaleja

Yhteystiedot:

Ylitarkastaja Antti Markkanen
Opetusministeriö
Puh. 1607 7251
antti.markkanen@minedu.fi



Ratkaisu työvoimapulaan rajan takaa

Yhteiset työmarkkinat Kaakkois-Suomen ja Venäjän välille

Kaakkois-Suomen ja Pietarin alueen välille luodaan yhteistä työmarkkina-aluetta hankkeessa nimeltä Työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen ja Venäjän välillä eli TYLI. Etelä-Savon TE-keskuksen johtamaa hanketta toteutetaan Suomessa Etelä-Savon, Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson alueella sekä Venäjällä Pietarissa ja Leningradin alueella.

"Suomessa on paljon avoimia työpaikkoja, joihin on vaikeuksia löytää sopivaa työntekijää Suomesta ja tällöin hyvin hoidettu, luotettava venäläisen työvoiman rekrytointipalvelu on paikallaan", hankkeen johtoryhmän puheenjohtaja, osastopäällikkö **Markku Turkia** Etelä-Savon TE-keskuksesta perustelee.

Onnistuminen edellyttää saumatonta yhteistyötä, avoimuutta ja molempien maiden järjestelmien riittävää synkronointia ja henkilöstöjen yhteistä kouluttautumista.

"Hankkeen aikana ennakoidaan yhdessä molempien alueiden työvoimatulevaisuutta, tehdään toimivat työnvälityksen sähköiset ja henkilökohtaiset järjestelmät julkisen työvoimapolun käyttöön sekä kehitetään maahanmuuton tiedotus- ja neuvontapalveluja", Turkia luettelee.

"Näiden alueitten kesken on jo paljon yhteistyötä elinkeinoelämän, hallintojen ja kansalaisten kesken. Tälle pohjalle oli luonnollista ryhtyä rakentamaan yhteistä työmarkkina-aluetta kummankin maan naapurialueitten yhteistyönä", Turkia toteaa.

KAHDEN MAAN JÄRJESTELMÄT SOVITETTAVAYHTEEN

Hanke on edennyt hyvin, vaikka tehtävä ei ole ihan helppo, kun on kyseessä kaksi maata ja neljä työhallinnon hallinnollista aluetta.

"Erityistä kiitosta pitää antaa Pietarin työhallinnon sitoutuneisuuteen hankkeeseen ja kykyyn ratkoa eteen tulleita ongelmia. Myönteisintä on, että yhteiset julkisen työvoimapolun järjestelmät ovat toiminnassa ja henkilöstön kouluttaminen on käynnissä", projektipäällikkö **Martti Haaranen** sanoo.

Palvelut ovat ilmaisia sekä työnhakijoille että työnantajille. Tähän mennessä työvoima on liikkunut lähinnä Venäjältä Suomeen päin, mutta myös toiseen suuntaan on ollut kiinnostusta. Varsinkin Pietarin alueella toimivat suomalaiset yritykset ovat hakeneet tätä kautta työvoimaa.

RÄÄTÄLÖIDYT TOIMEKSIANNOT

Projekti on keskittynyt alkuvaiheessaan rakentamaan toimivan järjestelmän. Toimeksiannot on räätälöity huolellisesti ja soveltuvuus- sekä ammatilliset osaamisvaatimukset on selvitetty tarkoin. Syyskuun puolivälissä 2006 hankkeen luomassa Internet-palvelussa on työtä hakemassa 330 venäläistä työnhakijaa.

"Suuria volyymeja ei ole vielä tavoiteltu. Tuloksena on muutama kymmenen vakituista työpaikkaa ja suurempi määrä kausityöpaikkoja parille kymmenelle eri työnantajalle. Toimeksiannot näyttävät kuitenkin johtavan pysyviin asiakassuhteisiin työnantajien kanssa", Haaranen selittää.

TYLI on pilotihanke, jonka tehtävänä on kehittää työvoiman liikkuvuusmenettelyjä, jotka ovat sovellettavissa kaikkialla Suomen ja Venäjän välillä. Siksi hanke tehdään kiinteässä yhteistyössä työministeriön ja työelämäosapuolten kanssa.

Osapuolet ovat yhdessä selvitelleet välittämiä ja ennakoitavissa olevia rekrytointiongelmia, joilla työvoiman liikkuvuutta myös pyritään edistämään. Sellaisia ovat erityisesti metalliala, kuljetus, rakentaminen, rakennus-tarviketeollisuus, kiinteistöjen hoito ja huolto sekä jotkut terveydenhoidon ja sosiaalialan tehtävät. Kausitöissä painottuvat maa- ja puutarha-alat, matkailu ja kauppa.

HANKETIEDOT

Toteutus:

Etelä-Savon Työvoima- ja elinkeinokeskus yhdessä Kaakkois-Suomen TE-keskuksen kanssa

Tavoitteet:

Kehittää työvoiman liikkuvuusmenettelyjä, jotka ovat sovellettavissa kaikkialla Suomen ja Venäjän välillä ja luoda yhtenäinen työmarkkina-alue Kaakkois-Suomen (Etelä-Savo, Etelä-Karjala ja Kymenlaakso) ja Pietarin alueen (Pietari, Leningradin alue) välillä.

Tulokset:

- Työnvälityksen sähköiset järjestelmät luotu
- Kymmeniä vakituksia ja vielä enemmän kausityöntekijöitä rekrytoitu Venäjältä Suomeen työvoimapolua paikkaamaan

Yhteystiedot:

Yhteyshenkilöt Martti Haaranen ja Markku Turkia
Etelä-Savon työvoima- ja elinkeinokeskus
Mikonkatu 3 ja 5
PL 164, 50101 Mikkei
Puhelinvaihe 010 60 24000

www.trud.fi



Pietarin Inkeri-liiton puheenjohtaja Wladimir Kokko on hyvin aktiivisesti edistänyt inkerinsuomalaisten elinolojen kehittymistä Venäjällä.



Suomen ja Venäjän lähialueiden välisen työvoiman liikkuvuuden takaajina toimivat oikealta projektipäällikkö Martti Haaranen, keskellä Pietarin työhallinnon johtaja Pavel Pankratov ja vasemmalla Etelä-Savon TE-keskuksen työvoimaosaston päällikkö Markku Turkia.



Pietarissa toimivan inkerinsuomalaisten työvoimatoimiston johtaja Natalia Troshina ja lakimies Elene Tikka.



Muutoksenhallinta kysyntälähtöisesti jo ennakolta

Täsmäkoulutusta yritysten muutostilanteisiin

Työvoiman saatavuudesta on tullut jo ongelma joillakin aloilla Suomessa. Toisaalta osa työvoimasta on työttömyysuhan tai syrjäytymisvaaran alainen vähäisen koulutukseen osallistumisen vuoksi. Tähän ongelmaan työministeriön Muutoksen hallintaa proaktiivisesti –hankekokonaisuus kehittää toimintamalleja työssäolevien kouluttamiseksi ja elinikäisen oppimisen edistämiseksi.

Työministeriö pyrkii juurruttamaan koulutuksen osaksi yritysten, erityisesti pienten ja keski suurten yritysten, liiketoiminnan, organisaation ja teknologian kehittämistä tukevia toimia. Hanketta toteutetaan koko maassa kahdeksan TE-keskuksen voimin. Kullekin alueelle on kehitetty sen erityispiirteitä noudattavat ja toisistaan eroavat projektit.

YRITYSTEN TARPEISTA LÄHTEVÄÄ

Hankkeen projektit ovat suunnattu yritysten muutostilanteisiin, ne ovat hyvin yrityslähtöisiä eli täsmäkoulutusta ja osa rahoituksesta tulee osallistuvilta yrityksiltä. Muutostilanteita voivat olla esimerkiksi sukupolven vaihdos, teknologian muutos, työntekijöiden eläköitymisalato, markkinoiden muutos. Hankkeisiin osallistuu noin 1 000 yritystä.

Hankkeilla tavoitellaan työntekijäryhmiä, jotka näyttäisivät olevan työttömyysuhan alaisina osaamisen vajeiden vuoksi. Tällaisia ryhmiä ovat erityisesti ikääntyvät ja alhaisen koulutuksen tai vanhentuneen ammattitaidon omaavat, pk-yritysten henkilöstö, yksinyrittäjät, epätyypillisissä työsuhteissa olevat sekä maahanmuuttajat. Lisäksi halutaan löytää kannustimia heidän ammattitaitonsa ja ammatillisen liikkuvuutensa edistämiseksi.

UUSIA RAHOITUSMALLEJA ETSITÄÄN

"Tämä on nimenomaan työssäolevien osaamisen kehittämistä. Hankkeissa selvitetään, mitä tarpeita yrityksissä muutostilanteessa on ja minkälaisia koulutus- ja rahoitusmalleja voidaan kehittää. Yritysten osuutta koulutuksen rahoittajina on tarkoitus myös lisätä", hankkeita koordinoiva projektipäällikkö **Nina Kurola** PriceWaterhouseCoopersista kertoo.

Uusina rahoitusmalleina selvitetään mm. verkostomallia, joissa osakeyhtiöt, säätiöt tai yhdistykset voisivat toimia yhdessä. Rahoitusmalleja tutkitaan myös ESR-rahoituksen, yhteishankintojen, työministeriön rahoitusratkaisujen ja yritysten oman rahoituksen yhdistelminä.

"Tässä pohditaan muun muassa mikä on työvoimapolitiittisen tuen rooli", Kurola kertoo.

Hankkeen pyrkimyksenä on saada eri hallinnonalat, työministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö ja opetusministeriö yhdistämään voimansa sekä parantaa työhallinnon palveluvalikoiman yhteiskäyttöä.

AIHIOIT JATKOJALOSTUKSEEN, HYVÄT KÄYTÄNNÖT KIERTOON

Alueelliset hankkeet päättyvät vuoden 2007 loppuun. Sen jälkeen niistä ja ulkomailta saatavista käytännöistä valitaan parhaat käytännöt kopioitavaksi käyttöön ja hyviä aihioita jatkjalostettavaksi edelleen.

ALUEELLISET PROJEKTIT:

1. KoMePa Varsinais-Suomessa

Kone- ja metallialan yrityksille, koordinoijana Koneteknologiakeskus, yritysten ja oppilaitosten yhteinen koulutus- ja kehittämiskeskus. Projektissa luodaan toimintamalli yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämiseksi alan yrityksiä palvelevalla tavalla.

2. Virtuaalicalampus Pirkanmaalla

Tampere Business Campus -hankkeessa kehitetään tietämysverkkoa, jossa yhden yrityksen osaaminen ja kokemukset jaetaan nopeasti ja tehokkaasti muille yrityksille. Oppi otetaan työhön eikä osajia iroteta omasta työstä pitkään oppimisprosessiin.

3. Fokus Forum Uudellamaalla

Kehtää alueelle sopivaa jatkuvaa toimintamallia pienten ja keski suurten yritysten liiketoiminnan tarpeista kumpuavalle osaamisen kehittämiseksi. Käynnistää yritysverkostoja ja rakentaa verkostoyhteistyön mallia pk-yrityksille.

4. Proaktiivisen huonekaluteollisuuden kehittämisohjelma Etelä-Pohjanmaalla

Luodaan pysyvä toimintamalli huonekaluteollisuuden kärkiyritysten strategian ja yhteistoiminnan kehittämiseen. Täsmäkoulutuksella ja työvoimapanilla kasvatetaan osaavaa työvoimaa.

5. Mukana murrosvaiheessa Pohjois-Pohjanmaalla

Etsitään keinoja pidentää yritysten elinkaarta ja turvata työllisyys räätälöidyillä palveluilla. Laajassa yhteistyöverkostossa ovat mukana mm. verottaja, työvoimatoimistot, kunnat, kuntien yrityspalveluorganisaatiot sekä muut viranomaiset sekä pankit ja tiloimistot.

6. TOP 10+ Etelä-Savossa

Muutostilanteessa kartoitetaan yrityksen voimavarat ja valjastetaan kaikki keinot. Tavoitteena jatkuvan oppimisen metodin edistäminen yrityksissä.

7. VETO Pohjois-Savossa

Veneteollisuuden verkostokilpailukyvyyn kehittämishankkeessa tuotetaan systemaattista tietoa verkostoyritysten työhön ja tuotantoon liittyvästä kehityksestä ja organisoidaan kehittämissyhteistyötä veturiyritysten, alihankkijoiden ja TE-keskusten kanssa.

8. Rakennusalan kehittäminen Varsinais-Suomessa

Henkilöstön osaamisen ja yritysten toimintojen kehittämishanke



HANKETIEDOT

Toteutus:

Price Waterhouse Coopers

Tavoitteet:

- pyritään vaikuttamaan työvoiman saatavuuteen ennen työvoimakapeikkojen syntymistä ja välttämään työntekijöiden irtisanominen ja työttömäksi joutuminen, ennakaiselle eläkkeelle siirtyminen ja mahdollinen syrjäytymiskierre
- selvitetään työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen roolia, käyttömahdollisuuksia ja toimintamuotoja työssä olevien osaamisen parantamisessa osana muita kansallisia instrumentteja

Lisätietoja:

Projektipäällikkö Nina Kurola
PriceWaterhouseCoopers
Puh. 09-2280 1815
nina.kurola@fi.pwc.com

