

Juha Koiranen

YHTEISHANKINTAKOULUTUSTEN YHTEENSOVITTAMINEN
CASE MENESTYVÄ YRITYS – TYÖLLISTÄVÄ SATAKUNTA

Liiketalouden koulutusohjelma
Laaja suuntautumisvaihtoehto
2008



YHTEISHANKINTAKOULUTUSTEN YHTEENSOVITTAMINEN

CASE MENESTYVÄ YRITYS -TYÖLLISTÄVÄ SATAKUNTA

Koiranen, Juha
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Syyskuu 2008
Välimäki, Esko
UDK: 331.5
Sivumäärä: 46

Asiasanat: yhteishankintakoulutus, työllistyminen, työttömyys, rekrytointi, vaihtokoulutus, ikääntyvät työntekijät, henkilöstökoulutus, Satakunta, työvoima

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia ja arvioida henkilöstön koulutusmahdollisuuksia Satakunnan alueella, erityisesti yhteishankintakoulutusten ja Satakunnan TE-keskuksen organisoiman Menestyvä yritys - työllistävä Satakunta -projektin kautta.

Satakunnan työttömyysaste on ollut 90-luvun alun lamasta lähtien selvästi muuta maata korkeampi. Kierre alkoi jo 70-luvulla teollisuuden rakennemuutoksen yhteydessä ja tilanne jatkui pahana läpi 80-luvun. Vasta 2000-luvun taitteessa on havahduttu tilanteeseen: työttömyys on muutakin kuin prosenttiyksiköitä taulukoissa. Se aiheuttaa niin henkilökohtaisia kuin laajempiakin yhteiskunnallisia ongelmia, erityisesti alueilla joissa työttömyyttä on ollut pitkään. Alueellisiin työvoimaongelmiin tulisi tarttua entistä hanakammin, sekä rohkaista ihmisiä vaihtamaan alaa tai muuttamaan alueille, joista löytyisi oman alan töitä.

Koska työttömyys on tällä hetkellä niin koko Suomessa kuin Satakunnassakin lähinnä rakenteellista, ohjaa työhallinto määrärahoja erityisesti työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien työllistämiseen. Nuoria, pitkäaikaistyöttömiä ja ikääntyneitä pyritään aktivoimaan olemaan itse aktiivisia. Erilaisia työvoimakoulutusjärjestelmiä on 2000-luvulla putkahdellut esiin eri puolella Suomea, erilaisella menestyksellä. Menestyvä yritys - työllistävä Satakunta -hankkeen tarkoituksena on järjestää yhteishankinta-koulutuksia yritysten kanssa silloin, kun yrityksellä on tarvetta osaamisen kehittämiseen, rekrytointiin tai lomautusaikaiseen koulutukseen.

Tutkimuksessa tuli esiin monipuolinen ja muuntautumiskykyinen koulutusmuoto, joka kerää lähes pelkästään positiivista palautetta käyttäjiltä. Sitä voidaan käyttää niin isommissa kuin pienemmissäkin yrityksissä, alasta riippumatta. Ongelmia ja parannettavan varaa tietysti on, mutta Satakunnan esimerkki osoittaa, että yhteishankintakoulutukset tulevat olemaan tärkeässä osassa Suomen painiessa lisääntyvien työllisyysongelmien kanssa.

ADAPTATION OF JOINT PURCHASE TRAINING

CASE MENESTYVÄ YRITYS – TYÖLLISTÄVÄ SATAKUNTA

Koironen, Juha

Faculty of business and culture Rauma, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business and Administration

September 2008

Välimäki, Esko

UDC: 331.5

Number of Pages: 46

Key Words: Joint training programme, employment, unemployment, recruiting, part exchange training, ageing employees, staff training, Satakunta, labour.

The goal of my thesis was to study and evaluate the staff training possibilities in the Satakunta region, especially within the programme of joint training and Menestyvä yritys - työllistävä Satakunta -project (Successful company – employing Satakunta), organized by the Employment and Economic Development Centre of Satakunta (TE-centre).

Since the depression of the 90's the unemployment rate of Satakunta has been higher than elsewhere in Finland. The increase started already in the 70s with the structural change in the industry and the situation remained miserable through the 80s. Not until the turn of the 21st century have authorities become aware of the actual state of the matter: unemployment is more than just numbers in the tables. It incurs personal problems and even wider issues in society, especially in the regions where unemployment has existed for a longer period. Regional employment issues should be addressed more efficiently with a stronger will and encourage people to change their line of work or move to regions where they could find a job they have a training to.

As the unemployment in Finland as well as in Satakunta is mainly structural, the employment administration provides counselling mainly to people who are in the weakest position in the labour market. Young people, long-term unemployed and aged are encouraged to activate themselves. Various labour training programmes have been started in Finland in this century with varying success. The purpose of the successful company – employing Satakunta –project is to set up joint training programmes with companies when the company has a need to develop its know-how, to recruit new personnel or to train during temporary lay-offs.

A versatile and adaptable training method was designed during the research. The comments from the people involved in the joint training programmes were mainly positive and the programme can be used in bigger and in smaller companies, regardless of their line of business. Certainly there are problems and lot to improve in the training programme, but the positive example of Satakunta shows that joint training programme will have a great part to play with Finland battling against the increasing employment issues.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖLLISYYDEN KEHITTYMINEN SUOMESSA JA SATAKUNNASSA.....	7
2.1	Työttömyyden tekijöitä ja lajeja	7
2.2	Lama Suomessa ja Satakunnassa.....	8
2.2.1	Lama ja rakennetyöttömyys	9
2.3	Ratkaisuja.....	10
2.3.1	Tanskan malli	11
2.3.2	Suomen malli?.....	12
3	MENESTYVÄ YRITYS – TYÖLLISTÄVÄ SATAKUNTA.....	14
3.1	Alueelliset lähtökohdat	14
3.2	Henkilöresurssit ja ohjausryhmä.....	16
3.3	Tavoitteet	18
3.4	Toimenpiteet	20
3.5	Yhteistyötahot.....	21
3.6	Tiedottaminen	21
4	YHTEISHANKINTAKOULUTUS	22
4.1	Soveltuvuus.....	22
4.1.1	Rekrytointikoulutus.....	23
4.1.2	Lomautuksen aikainen koulutus.....	23
4.1.3	Työssäolevien koulutus	24
4.2	Kesto	25
4.3	Toteutus	25
4.4	Seuranta ja arviointi	25
5	YHTEISHANKINTAKOULUTUS ERI NÄKÖKULMISTA	26
5.1	Yrityksen näkökulmasta	26
5.1.1	Koulutuksen suunnittelu.....	27
5.1.2	Koulutuksen hankinta.....	28
5.1.3	Oppilasvalinta.....	28
5.1.4	Seuranta.....	28
5.1.5	Kustannukset	29
5.2	Koulutettavan näkökulmasta.....	29
5.3	Yhteishankintakoulutus käytännössä.....	30
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA SUORITTAMINEN.....	32
6.1	Tutkimuksen tarkoitus	32
6.2	Aineiston keruu.....	32

7	TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT	33
7.1	Esimerkki 1: Yhdessä eteenpäin - Jat-Asennus Oy ja KMT Group Oy	33
7.1.1	Keskittyneisyys	36
7.2	Esimerkki 2: Ikääntymisen tuomat ongelmat palvelualoilla.....	37
8	LOPPUYHTEENVETO.....	41
9	LÄHTEET.....	43

1 JOHDANTO

Suomi tulee pian taistelemaan suurten ikäluokkien tuoman ongelman kanssa. 2010-luvun käynnistyessä ja suurten ikäluokkien vetäytyessä työelämästä saattavat useat yritykset olla vailla työvoimaa. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisesta on tulossa yksi tärkeimmistä työvoimapolitiittisista kysymyksistä. Osaavasta työvoimasta tulee olemaan pulaa ja maailma, jossa elämme, on jatkuvasti muuttumassa yhä enemmän uuden teknologian ympärillä pyöriväksi. Siksi eteen tulee väistämättä tilanteita, joissa henkilöstöltä tullaan vaatimaan nopeaa sopeutumista uusiin työtehtäviin ja -välineisiin. Mikäli yritykset haluavat pysyä mukana ajassa ja näin säilyttää kannattavuutensa, on tärkeää pitää työntekijät ammattitaitoisina. Henkilöstön kehittämisellä pyritään paremman osaamisen ohella myös parempaan työssä jaksamiseen. Silloin työurat pitenevät, työpaikat säilyvät ja voidaan tavoitella myös uusien työpaikkojen luomista. Henkilöstön koulutus tuleekin olemaan tulevaisuudessa yhä suurempi haaste, johon yritysten on pakko löytää uusia ja tehokkaita ratkaisuja.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja arvioida henkilöstön koulutusmahdollisuuksia erityisesti yhteishankintakoulutuksen pohjalta Satakunnan alueella. Keskeisenä lähtökohtana on Satakunnan Työvoima- ja elinkeinokeskuksen käynnistämä Menestyvä yritys –projekti, jonka käyttöä ja mahdollisuuksia työssäni tarkastelen. Tarkoituksena on selvittää myös, mitkä tekijät edistävät ja rajoittavat projektin alaisten yhteishankintakoulutusten käyttämistä ja kehittämistä.

Etsin sopivaa ja kiinnostavaa aihetta lopputyölle, kunnes Terhi Saaren ja Päivi Äijälän avustuksella tuli eteen ehdotus käsitellä yhteishankintakoulutuksen mahdollisuuksia. Päivi Äijälä toimii projektipäällikkönä Menestyvä Yritys – Työllistävä Satakunta -projektissa ja lupasi minulle kaiken avun ja tiedon, jonka projektilliset pystyvät antamaan, joten tartuin haasteeseen ja lupasin yrittää tehdä opinnäytetyöni kyseisestä aiheesta.

2 TYÖLLISYYDEN KEHITTYMINEN SUOMESSA JA SATAKUNNASSA

Suomi on hyvä esimerkki globalisaation positiivisesta vaikutuksesta talouteen. Lisääntyvän avoimuuden ja toimivan markkinatalouden avulla meistä on tullut yksi maailman kilpailukykyisimmistä maista. 90-luvun lamasta selvittiin jokseenkin kunnialla ja elintaso on noussut huimasti. Samalla myös heikohko työllisyystilanne on parantunut, joskaan ei samaa tahtia talouden kasvun kanssa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2008)

2.1 Työttömyyden tekijöitä ja lajeja

Työttömyys voi johtua monista eri syistä, joiden perusteella työttömyyden lajit tavallisesti erotetaan. *Kausityöttömyys* on varsin selvä asia. Sillä tarkoitetaan työvoiman kysynnän ja tarjonnan kausittaista vaihtelua, jota ilmenee Suomessa esimerkiksi matkailualalla (Lappi työllistää talvella) ja rakennusalalla (kesäisin paljon enemmän rakennusprojekteja). *Kitkatyöttömyydellä* puolestaan tarkoitetaan aikaa, jolloin henkilö etsii töitä, vaikkapa opiskelujen päättymisen jälkeen tai työpaikan vaihtumisen yhteydessä. Kitkatyöttömyys on tavallisesti melko lyhytaikaista, eikä sitä voida juurikaan poistaa, paitsi kieltämällä työpaikan vapaa valinta. (Tilastokeskuksen verkkokoulu. Päivitetty 8.2.2006)

Suhdannetyöttömyys riippuu yleensä suuremmassa mittakaavassa tapahtuvasta taloudellisesta vaihtelusta. Kärjistetysti voidaan ajatella, että laskusuhdanteiden aikana työttömyys kasvaa ja noususuhdanteiden aikana työttömyys laskee. Tilanne ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen, sillä esimerkiksi 90-luvun laman jälkeen oli Suomessa melkoinen nousukausi menossa, mutta samalla nousi myös työssäkäyvien tuottavuus, jolloin uusia työpaikkoja ei syntynyt odotetusti.

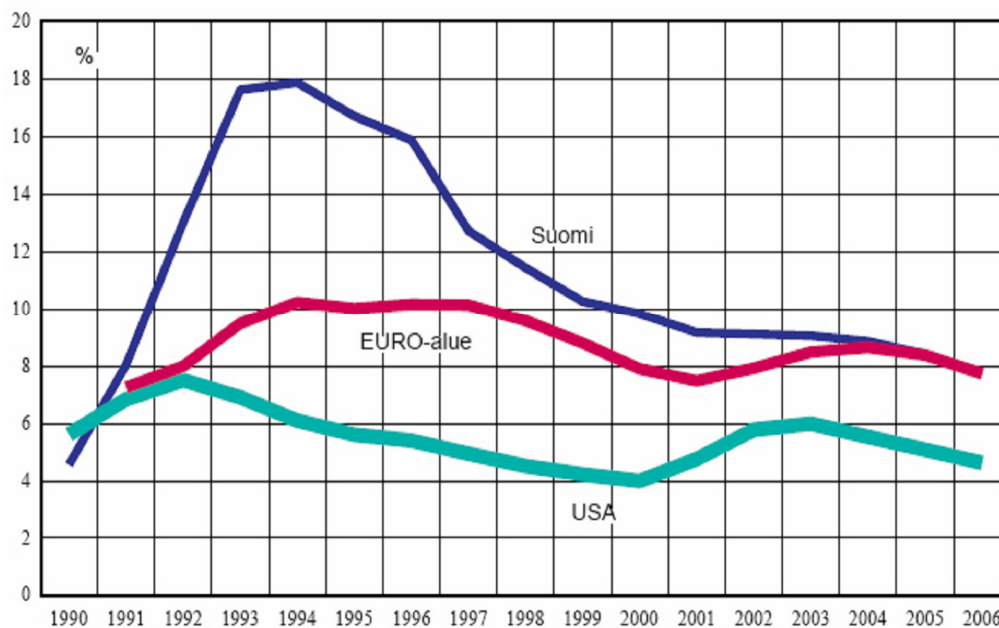
Rakennetyöttömyys on työttömyyden lajeista selvästi monitahoisin ja tutkimuksen kannalta merkittävin. Sen määrittely on myös selvästi hankalampaa kuin muiden työttömyyden lajien. Karkeasti ottaen voidaan sanoa sen johtuvan talouden ja markkinoiden rakenteellisesta muutoksesta tai puutteista (esimerkiksi koulutuksesta), jotka ohjaavat töitä ja työntekijöitä alalta toiselle. Tarjonta ja kysyntä eivät

kuitenkaan vastaa tarvittavan nopeasti, jolloin syntyy työttömyyttä, vaikka työpaikkoja olisikin tarjolla. Ikääntyvien kohdalla on kyse myös yleensä rakennetyöttömyydestä, koska tarjolla olevat työpaikat ovat sellaisia, että mahdollisesti vanhentuneelle tietotaidolle ei ole kysyntää. (Luukannel & Manninen 2005, 28-29)

Työssäni tulen keskittymään juuri rakennetyöttömyyteen, joka on tällä hetkellä vallitseva työttömyyden laji Suomessa ja Satakunnassa.

2.2 Lama Suomessa ja Satakunnassa

Laman aikana Suomessa oli liki puoli miljoonaa työtöntä. Tilanne oli selvästi huonompi kuin muissa kilpailijamaissa tai vaikkapa koko Euro-alueella. Esimerkiksi Porissa työttömyysaste oli pahimmillaan yli 25 %. Käytännössä luku oli varmasti vielä pahempi, sillä osa todellisuudessa työttöminä olleista oli tukityössä tai koulutettavana. Kuten kuvaajasta 1 näkee, on tällä hetkellä ero kaventunut ja työttömyysaste pudonnut 7 %:n tienoille. Tosin Porissa tilanne on yhä heikko ja se pitääkin perää yhdessä Jyväskylän kanssa Suomen kymmenen suurimman kaupungin listalla noin 13 %:n työttömyysasteella. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2008, www.ek.fi; Jyväskylän kaupungin verkkosivut 2008, www.jyvaskyla.fi)



Kuvio 1. Työttömyysaste (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2008 / OECD)

2.2.1 Lama ja rakennetyöttömyys

Kuten taulukosta näkee, oli vuonna 1991 työttömiä työnhakijoita noin 213 000 ja seuraavana vuonna jo 363 000. 1990-luvun puolivälin huippuvuosina työttömiä oli lähes 500 000 ja vaikka lukemat ovat tulleet tasaisesti alaspäin, päästiin vasta huhtikuussa 2007 takaisin vuoden 1991 tasolle. Talouskasvu oli kuitenkin jo 90-luvun lopulla varsin vahvaa, mutta työttömyys ei silti laskenut samaa tahtia.

Vuosi ja kuukausi	Yhteensä	Sukupuoli		Ikäryhmä		Työttömyyden kesto	
		Miehet	Naiset	Alle 25- vuotiaat	Yli 50- vuotiaat	Yli vuosi	Yli 2 vuotta
1991	213 201	134 611	78 590	45 762	29 073	5 298	539
1992	363 121	221 485	141 636	77 835	51 798	29 239	1 302
1993	482 173	280 729	201 444	97 697	72 838	86 018	10 079
1994	494 247	276 896	217 351	92 213	86 400	133 561	32 740
1995	466 013	254 865	211 148	80 510	93 239	140 224	53 620
1996	447 987	241 430	206 557	68 552	104 721	134 898	59 042
1997	408 964	214 937	194 027	53 908	110 766	124 558	56 957
1998	372 431	190 183	182 248	46 861	108 175	112 612	54 656
1999	348 140	177 190	170 950	44 267	105 477	97 981	50 620
2000	321 119	161 648	159 471	39 332	102 492	88 968	43 508
2001	302 177	153 433	148 744	36 555	98 260	82 693	39 224
2002	293 969	154 460	139 509	35 759	95 301	77 661	36 407
2003	288 843	153 473	135 370	35 250	95 881	72 426	33 336
2004	288 402	152 179	136 223	34 933	98 858	73 040	31 756
2005	275 317	144 111	131 206	30 530	100 475	72 366	31 397
2006	249 519	129 327	120 192	26 449	94 992	64 793	28 860
2007	216 869	111 142	105 727	22 221	86 420	52 037	24 937
2007/1	243 784	129 838	113 946	25 831	94 433	58 180	27 701
2007/2	234 660	126 522	108 138	23 470	92 364	56 578	27 089
2007/3	221 534	120 288	101 246	21 132	89 431	54 916	26 374
2007/4	212 331	112 932	99 397	20 063	87 317	53 706	25 811
2007/5	202 029	103 308	98 721	18 908	83 888	52 413	25 306
2007/6	224 843	106 949	117 894	26 351	85 301	52 414	25 085
2007/7	237 953	111 448	126 505	28 844	87 434	52 668	25 094
2007/8	210 379	103 524	106 855	22 738	83 891	51 015	24 500
2007/9	198 470	99 417	99 053	19 833	81 934	49 264	23 759
2007/10	198 349	100 769	97 580	19 234	82 246	48 197	23 287
2007/11	199 147	104 165	94 982	18 394	82 827	47 410	22 753
2007/12	218 958	114 544	104 144	21 857	85 983	47 679	22 489

Taulukko 1. Työttömät työnhakijat kuukauden lopussa (Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut 23.9.2008)

On yleisesti uskottu, että työttömyyden taustalla on yhä tuo 1990-luvun lama ja erityisesti laman uhreiksi joutuneet ikääntyneet ja heikommin koulutettu väestö. Teknologian kehittymisen ja automaation myötä ihmiset putosivat laman aikana helpommin pois vauhdista, eikä paluuta enää ollut, erityisesti ihmisten saatua kerran

pitkääikaistyöttömän leiman otsaansa. Korkeammin koulutettuihin lama ei samalla tavalla iskenyt teknologia- ja viestintätaitojen korostuessa. Hakeutuessaan laman aikana työpaikkoihin, joihin olisi riittänyt vähäisempikin koulutus, he lisäsivät huonommin koulutettujen työttömyyttä. Tämä ns. bumping down-ilmiö on yksi osatekijä siinä, että voimme sanoa yleisen koulutustason kasvun edistäneen suurten ikäluokkien työttömyyttä. (Böckerman, Hämäläinen, Hämäläinen, Kauhanen 2002, 39)

Vaikka uutta teknologiaa syytetään usein, on kortilla myös toinen puoli, sillä toisten alojen vaipuessa syntyy uusia aloja ja sitä kautta myös uusia työpaikkoja. Koska talouselämässä pyritään kuitenkin tekemään tulosta, eikä harjoittamaan hyväntekeväisyyttä, katoavat kannattamattomat työpaikat ja yritykset. Laman aikaisesta suhdannetyöttömyydestä siirryttiin siis rakennetyöttömyyteen.

2.3 Ratkaisuja

Laman jälkeen (ja jo sen aikanakin) pyrittiin vaikuttamaan aktiivisesti työttömyysongelmaan työvoimapolitiikan, eläkejärjestelmän ja verotuksen uudistamisella. Tarkoituksena oli saada työttömät ensisijaisesti työllistymään avoimille ja ei-tuetuille työmarkkinoille. (Böckerman et al 2002, 52)

Viime vuosien parantuneesta tilanteesta huolimatta on selvää, että kysyntä ja tarjonta eivät täysin kohtaa Suomen työmarkkinoilla. Työvoimaviranomaiset ovat pyrkineet keskittymään entistä tehokkaammin ongelmaryhmien aktivointiin. Näitä ongelmaryhmiä ovat nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja ikääntyneet. Yhtenä ongelmana pidetään myös verrattain korkeita työttömyyskorvauksia, joiden usein katsotaan laskevan työttömien motivaatiota hakea töihin.

Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen tavoitteena oli vuonna 2003 laskea työttömien määrää vähintään 100 000 hengellä. Tähän ei päästy, mutta mikäli suunta jatkuu samana, voidaan sitä odottaa muutaman vuoden sisällä tapahtuvaksi. Ongelmia tuovat kuitenkin Suomen kalleus tuotantopaikkana, sijainti, sekä työvoiman ikääntyminen, vaikka Suomesta toisaalta löytyy tarvittavaa (erikois)osaamista ja julkinen talous on pääosin hyvin terveellä pohjalla. Kehitys ei

kuitenkaan saa keskittyä erityisosaamiseen ja korkeamman/korkeimman koulutuksen omaavien työllistämiseen. Huolimatta yleisen koulutustason nostamisesta, on myös huolehdittava sellaisten työpaikkojen säilyttämisestä, jotka ovat heikommin koulutettujen ulottuvilla. (Valtioneuvosto 2003, 8)

Yksi tärkeimmistä työvoimapolitiittisista muutoksista painottaa aikuiskoulutuksen laadun kehittämistä erityisesti yksilöiden ja yritysten tarpeita korostaen. Tavoitteena on mahdollisimman joustava järjestelmä, jonka avulla voidaan reagoida työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin hyvin nopeasti. Tukityöllistämisen laatua parannetaan yhdistämällä entistä enemmän työssä oppimista ja koulutusta. (Valtioneuvosto 2003, 13)

2.3.1 Tanskan malli

Yksi varteenotettava ratkaisu voisi olla siirtyminen ns. Tanskan malliin, josta on puhuttu Suomessa jo pidemmän aikaa. Kärjistetysti se perustuu eräänlaiseen pakkotyöllistymiseen ja korkeaan työttömyysturvaan. Työttömyyskorvaukset voivat olla korkeita, jopa 80 %, mutta vuoden työttömyyden jälkeen pitää ottaa töitä vastaan, olivat ne sitten väärältä alalta tai vaikkapa muussa kaupungissa. Tällä tavoin saadaan ihmiset pysymään mukana työelämässä ja syrjäytymistä ei pääse tapahtumaan. Samalla alueellista työttömyyttä pystytään torjumaan, eikä myöskään "vapaamatkustajia" pääse syntymään. Käytännössä tämä tarkoittaa myös entistä suurempia haasteita koulutuksen suhteen, enemmän omaa vastuuta ja velvollisuuksia, mutta sitä kautta myös oikeuksia. (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2003, 39-41)

Heikko irtisanomissuoja on myös Tanskan mallin peruspiirteitä. Tämä on varsin kaksipiippuinen asia. Työllistämiskynnys tulee alas, pelkästään jo sen takia, että irtisanominen ja henkilökunnan uudistaminen on tarpeen vaatiessa helpompaa. Näin pystytään helpommin vastaamaan kysynnän ja tarjonnan tarpeisiin. Myös työpaikkakohtaiset palkkaneuvottelut ja tulospalkkauksen korostuminen nopeuttavat työvoiman kiertoa. Parempi irtisanomissuoja puolestaan tukee pidempiä työsuhteita, jolloin irtisanomisten sijaan täytyy etsiä muita ratkaisuja kuten sijoittamista uusiin

tehtäviin, koulutusta, lyhyempiä työaikoja koko henkilökunnalle, vuorotteluvapaata ja eläkeratkaisuja. (Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005, 1-3)

Työvoiman määrä on Tanskassa noin 2,8 miljoonaa ja työikäistä väestöä on noin 3,6 miljoonaa. Eli näiltä osin Tanskan työmarkkinat vastaavat Suomen työmarkkinoita. Tanskan mallia ei kuitenkaan voida siirtää sellaisenaan Suomeen. Vaikka työvoimaa löytyy suunnilleen saman verran Suomen kanssa, on alueellisen työttömyyden hallinta meillä hankalampaa jo pelkästään Suomen huomattavasti suuremman pinta-alan takia. Samoin Tanskan tuotantorakenne on maatalous- ja palvelupainotteinen, jolloin talouden kasvu on työllistävämpää, kuin teollisuuden vetämässä Suomessa. Vaikka huippuosaamista löytyy molemmista maista, on erona Tanskalaisten yritysten parempi verkostoituminen keskenään. Toki pelkästään rahallista panostusta lisäämällä sekä aktiivisiin, että passiivisiin toimiin voitaisiin parantaa tilannetta, mutta tämä vaatii aikaa. (Työpoliittinen aikakauskirja 1/2003, 4-5; Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005, 5 ; Työministeriön strategiakatsaus 2004, 23)

2.3.2 Suomen malli?

Tanskan mallin sijaan on pyrittävä löytämään omia, Suomen oloihin sopivia ratkaisuja. Korkeaan työllisyyteen ja alhaiseen työttömyyteen ei Tanskassakaan ole päästy pelkästään työvoiman tarjontapuolen toimia hiomalla. Kysymys on kuitenkin aina kysynnän ja tarjonnan kohtaamisesta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että molempien osapuolten toimenpiteiden tulee muodostaa kokonaisuus, jonka on puolestaan pohjaututtava kyseisen maan työmarkkinarakenteeseen.

Tanskan joustoturvamalli eli ns. ”flexicurity” toimii nimenomaan tämän kokonaisuuden ansiosta. Eli Tanskan malli toimii siis nimenomaan Tanskassa, mutta samaan aikaan moni muu maa on onnistunut työttömyyden kurissapidossa paremmin kuin kohtuullisesti. Suomessa lähtökohdaksi tuleekin ottaa meidän oma tilanteemme, ei Tanskan, eikä minkään muunkaan maan. (Työministeriön strategiakatsaus 2004, 21)

Muihin EU-maihin verrattuna Suomi panostaa aktiiviseen työvoimapolitiikkaan melko vähän. Työttömien aktivointiaste on ollut Suomessa yksi vanhojen EU-maiden alhaisimmista. Vuonna 2004 se oli 25,6 prosenttia, kun aktivointiaste esimerkiksi Tanskassa oli vastaavana ajankohtana 43,5 prosenttia. Tämä näkyy suoraan avoimen työttömyyden erona. Vuonna 2007 EU:n määrittelemien työttömien aktivointiaste oli 29 prosenttia eli nousu on ollut varsin vähäistä. (Työllisyyskertomus vuodelta 2007, 119; Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa 2006, 44)

Työmarkkinatukiudistus astui voimaan Suomessa vuoden 2006 alusta. Yksi tavoitteista oli aktivointiasteen nostaminen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työtä ja työvoimapoliittisia toimenpiteitä osoitettaisiin tehostetusti viimeistään siinä vaiheessa, kun työmarkkinatukea on maksettu 500 työttömyyspäivältä tai työttömyyspäivärahalta siirtyneelle on maksettu 180 päivältä työmarkkinatukea. Yli 500 työttömyyspäivältä työmarkkinatukea saaneista tammi–syyskuussa keskimäärin 34,5 prosenttia oli aktiivitoimien piirissä, kun edellisenä vuonna vastaavana ajanjaksona aktiivitoimien piirissä oli keskimäärin 25,8 prosenttia työmarkkinatuen saajista. Ennen työmarkkinatukiudistusta, vuonna 2005, tämän ryhmän aktivointiaste oli 19,7 prosenttia. Kaikkien työmarkkinatuen saajien aktivointiaste oli vuoden 2007 tammi–syyskuussa 34,1 prosenttia. (Tuomaala 2007, 3; Työllisyyskertomus vuodelta 2007, 41, 82)

Myöskään pelkillä työvoimapoliittisilla ratkaisuilla ei työttömyyttä ratkaista. Ohessa on pidettävä myös huoli talouden vakaasta kasvusta ja huolehdittava siitä, että innovaatioketju säilyy, emmekä jäisi riippuvaisiksi Nokiasta ja muutamasta muusta huippuyrityksestä.

Vaihtoehtoisia ja radikaalejakin ideoita nousee silloin tällöin esiin. Esimerkiksi Kullervo Hirvonen on väitöskirjassaan vuonna 2001 pohtinut erilaisia malleja ja keinoja työllisyystilanteen ja kansantalouden parantamiseksi ja stabiloimiseksi. Hirvosen mukaan nykyinen työvoimakustannusten rakenne on merkittävä massatyöttömyyden syy Suomessa ja elinkeinoelämällä on ollut vaikeuksia sopeutua toimintaympäristön muutoksiin. Yhdeksi syyksi Hirvonen laskee valtiovallan kyvyttömyyden ratkaista työvoimapoliittisia päätöksiä riittävän nopealla aikataululla ja teholla. Vallitsevaan tilanteeseen reagoidaan siis liian hitaasti. Ratkaisuiksi

tarjotaan esimerkiksi uudistuksia yritysten ja henkilöiden verotuksessa, alueellisen työllisyyspolitiikan tarkentamista ja Tanskan mallin mukaisesti myös työpaikkakohtaisia palkkaneuvotteluita. (Hirvonen 2001, 15, 77)

Tulevaisuudessa Hirvonen saa varmasti seuraajia ja tulemme todennäköisesti näkemään useita tutkimuksia vastaavasta aiheesta. Mikäli maailman taloustilanne pysyy yhtä epävakaisena, ovat vaihtoehtoiset mallit entistä halutumpia ja niiden toimivuutta tullaan varmasti myös testaamaan maapallon eri kolkissa. Se jää tosin vielä nähtäväksi ratkaistaanko niillä lopulta mitään.

3 MENESTYVÄ YRITYS – TYÖLLISTÄVÄ SATAKUNTA

Satakunnan Työvoima- ja elinkeinokeskus käynnisti vuonna 2000 Menestyvä yritys -projektin, jonka jatkamisesta päätettiin vuonna 2004. Tällä hetkellä projekti kulkee nimellä "Menestyvä yritys - Työllistävä Satakunta". Se on Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittama ja loppuu toukokuussa 2008. Projektin tavoitteena oli turvata ensisijaisesti pienten ja keskisuurten yritysten työvoiman saanti, samalla monipuolistaen työvoiman ja henkilöstön osaamisen kehittymistä. Tavoitteena oli myös ennaltaehkäistä työttömyyttä laajentamalla työvoiman ammattitaitoa paremmin työmarkkinoiden kysyntää vastaavaksi ja tiivistää yhteistyötä työhallinnon, yritysten ja oppilaitosten välillä. (Juntunen, Sillanpää, Ålander 2007, 37)

3.1 Alueelliset lähtökohdat

Projektin taustalla olivat edelliseltä ohjelmakaudelta saadut kokemukset yrityslähtöisten koulutushankkeiden toteuttamisesta, Osaava-pk- ja Monitaito-hankkeista. Projektin kohderyhmänä olivat Satakunnan alueen pk-yritykset, niiden henkilöstö ja niihin työllistyvät yritykset, sekä suuremmat yritykset verkostojen kautta. (Juntunen et al 2007, 38)

Käytännössä projektin tarkoituksena on järjestää erilaisia rekrytointikoulutuksia yritysten kanssa silloin, kun yrityksellä on tarvetta osaamisen kehittämiseen, rekrytointiin tai lomautusaikaiseen koulutukseen, ehkä jopa ennakoiden yritysten tarvetta. Niin Satakunta kuin muukin Suomi tulee painimaan 2010-luvun taitteen jälkeen työvoimapulan kanssa suurten ikäluokkien vetäytyessä pois työelämästä. Olkiluodon tuleva ydinvoimala on suurin yksittäinen rakennushanke Suomessa. Se tulee työllistämään pelkästään rakennuspaikalla kiireisimpään aikaan noin 2000 henkilöä. Ongelmia tuottaa myös se, että näiltä työntekijöiltä vaaditaan sekä laaja-alaista osaamista ja kokemusta erilaisista rakennusprojekteista, että erityisosaamista tehtävän luonteen takia. Eli jo Olkiluodon rakennushankkeen vaatimien lukemattomien osaajien takia Satakunnan työllisyystilanne tulee olemaan hieman poikkeava. Vaikka Satakunnan alueelta löytyykin kiitettävästi työvoimareserviä, josta voidaan valita parhaiten soveltuvat, pystytään Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta -projektin avulla varmistamaan osaavan työvoiman saatavuus Satakunnan alueella ja varmistamaan, etteivät kysynnän muutokset tule vaikuttamaan merkittävästi alueen työttömyystilanteeseen. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006; Ämmälä 2002, 36 ; Taulukko 3, ks. liitteet)

Olkiluodon mukanaan tuoma tilanne näkyy selvästi myös tilastoissa. Rekrytointiongelmia on eniten teollisuuden alalla ja niiden määrä kasvoi vuosien 2006 ja 2007 välillä selvästi eniten. Ongelmat ovat kohdistuneet erityisesti Varsinais-Suomeen ja Satakuntaan. (Hämäläinen 2007, 3; Taulukko 4, ks. liitteet)

Työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten osuutta 15–64 -vuotiaista. Välillä 1995–2006 on Satakunnan työllisyysaste noussut. Vuonna 2004 niin Satakunnassa, kuin koko maassa tapahtui pieni notkahdus, jonka jälkeen päästiin heti takaisin oikeille raiteille ja vuonna 2005 työllisyysaste parantuikin taas selvästi. Vaikka Satakunnan työllisyysaste on kokonaisuudessaan kasvanut muun maan tahdissa ajanjakson aikana, on myös tiedostettava, että lähtötaso on ollut muuta maata matalampi. Viime vuonna työllisyysaste oli Satakunnassa noin 2,1 prosenttiyksikköä koko maata alempana. 1990-luvun lopulla oli ero muuhun maahan nähden prosenttiyksikön luokkaa, mutta vuosituhanen vaihteessa ero kasvoi ja vuonna 2001 se oli suurimmillaan; noin kolme prosenttiyksikköä. Tämän jälkeen ero on heitellyt

hieman. Pienin ero oli vuonna 2003, 1,4 prosenttiyksikköä, josta ero on kasvanut nykyiseen. (Satamittari, 22.10.2007, www.satamittari.fi)

Työllisyystilanne laahaa edelleen muun maan perässä (Ks. Liite 3). Kuten Karppinen et al (2006, 92) selvittävät, on työllisyystilannetta tutkittaessa otettava huomioon, että Satakunnan väestön koulutustaso on muuta maata huonompi. Tosin tämä ei välttämättä kerro varsinaisen käytännön tilanteen ja osaamisen tasosta. Työllisyyteen ja kilpailukykyyn vaikuttavat lukuisat eri tekijät.

Alanen, Huovari ja Kangasharju (2001, 22) määrittelevät alueiden kilpailukykyyn resurssit karkeasti neljään pääalueeseen, joista osaa käsittelen hieman myös myöhemmin. Niitä ovat inhimillinen pääoma, innovatiivisuus, keskittyminen ja saavutettavuus.

Se, miten kilpailukykyinen Satakunta Suomen mittakaavassa on, vaatisi toisen tutkimuksen, mutta jotain ainakin on tehty oikein; Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projekti on onnistunut aktivoimaan yrityksiä. Siksi siihen on kiinnitetty huomiota myös muualla Suomessa. Projekti onkin ollut eräänlaisena edelläkävijänä yhteishankintakoulutuksen saralla. Monitaito-analyysi on Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projektin pilotista saatujen kokemusten pohjalta tuotteistettu valtakunnalliseksi TE-keskusten asiantuntijapalveluksi. (Aro, Kuoppala, Mäntynevä 2004, 49)

3.2 Henkilöresurssit ja ohjausryhmä

Koska kyseessä on ESR-projekti, on sille perustettava toiminnan tukemiseksi ohjausryhmä. Sillä ei ole kuitenkaan juridista vastuuta projektin toiminnasta, vaan vastuu säilyy rahoituksen saajalla eli projektia toteuttavalla organisaatiolla. Ohjausryhmän tarkoituksena on käytännössä valvoa, että projekti toimii niin kuin sen pitääkin olemalla sekä tukena, että kriittisenä kommentoijana. Tämä tarkoittaa etenemisen ja varojen käytön seuranta, koordinoitua suhteessa muihin eri organisaatioiden projekteihin, informaation välittämistä ja projektin johdon kuntoon saamista.

Projektin toteuttaja toimittaa ohjausryhmälle kopiot projektihakemuksesta (=projektisuunnitelmasta, ks. liitteet 1 & 2) liitteineen, siihen tehdyistä hyväksytyistä muutoksista, projektipäätöksestä, sekä rahoituspäätöksistä. Ohjausryhmä tekee esityksiä hyväksytyyn projektisuunnitelmaan tarvittavista muutoksista, joille tarvitaan TE-keskuksen työvoimaosaston hyväksyntä. Mikäli projekti ei osoittaudu tarkoituksenmukaiseksi, on ohjausryhmällä velvollisuus tehdä rahoittajalle ehdotus projektin keskeyttämisestä.

Käytännössä ohjausryhmä toimii näin:

- Ohjausryhmä valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja tarvittaessa varapuheenjohtajan koko projektin ajaksi.
- Ohjausryhmä valitsee sihteerin, (yleensä se on projekti-päällikkö tai vastaava henkilö).
- Kokouskutsu ja -aineisto lähetetään hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen kokousta ohjausryhmän jäsenille ja TE-keskukselle.
- Kokouksesta pidetään pöytäkirjaa (tai muistiota), joka tulee toimittaa ohjausryhmän jäsenille ja ESR-koordinaattorille mahdollisimman pian kokouksen jälkeen.
- Ohjausryhmän tulee kokoontua riittävän usein ohjaus- ja seurantavelvoitteen toteuttamiseksi.
- Ohjausryhmää voidaan tarvittaessa täydentää. Ohjausryhmä voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita.
- Ohjausryhmä seuraa projektia koskevaa tiedottamista (ks. Euroopan sosiaalirahasto viestintäohjeet ja graafinen ilme).
- Ohjausryhmä käsittelee mm. projektiin liittyviä kustannus- ja raportointiperiaatteita, koulutussisältöjä, projektisuunnitelman sisältämien alihankintojen hankintamenettelyä (pääsääntöisesti tarjouskilpailu) perusteluineen ja siitä hankinnasta projektille koituvaa lisäarvoa.

- Ohjausryhmä seuraa tiiviisti projektin toteutusta ja osallistujapalautteita sekä voi käsitellä tarpeen mukaan maksatushakemukset, väliraportit sekä loppuraportin. (Kaakkois-Suomen TE-keskus 2000)

Ohjausryhmään kuuluvat:

- Asko Aro-Heinilä, toimitusjohtaja, Rauman Seudun Kehitys Oy
- Jukka Huhtala, asiantuntija, Teknologiateollisuus ry
- Jarkko Lehtinen, asiamies, Toimihenkilöunioni TU ry
- Markku Lehtonen, yksikön johtaja, Porin työvoimatoimisto, työnantajapalvelut
- Pentti Rantanen, aluejohtaja, SAK:n Satakunnan aluepalvelukeskus
- Juhani Saarikoski, toimitusjohtaja, Satakunnan Kauppakamari
- Anne Suominen, puheenjohtaja, Satakunnan yrittäjät
- Satu Tietari, projektipäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu
- Paavo Tikkanen, toimitusjohtaja, Pohjois-Satakunnan Kehittämiskeskus
- Timo Aro, EU-koordinaattori, Satakunnan TE-keskus
- Markku Gardin, johtaja, Satakunnan TE-keskus
- Anne Jortikka, kehittämisspäällikkö, Satakunnan TE-keskus
- Juhani Sundell, osastopäällikkö, Satakunnan TE-keskus
(Satakunnan TE-keskus, Yrjö Leppäkorpi)

Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta projektin päällikkönä toimii Päivi Äijälä, koordinaattorina Yrjö Leppäkorpi, koulutussuunnittelijana Kirsti Kuusisto ja palveluneuvojana Eeva Nieminen.

3.3 Tavoitteet

On selvä, että osaavaa työvoimaa karkaa jatkuvasti kohti suurimpia kasvukeskuksia. Tämä vuotaminen pitäisi saada loppumaan Satakunnan elinkeinoelämän turvaamiseksi. Useat Satakunnan yritykset ovatkin kiitelleet, kuinka Menestyvä Yritys -

Työllistävä Satakunta -projekti tähtää kilpailukyvn lisäämiseen. Vain osaamisen avulla voidaan pärjätä, myöhemmin jopa kasvaa ja samalla tietysti työllistää. ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikutukset henkilöstön kehittämiseen -selvityksen loppuraportissa (Aro, Juuti, Kuoppala, Mäntynevä 2005, 25) listataan työvoimapolitiisiin tilanteisiin liittyviä tavoitteita:

- turvata erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työvoiman saanti ja työvoiman osaamisen monipuolinen kehittyminen,
- tukea yritysten kasvua, ja synnyttää uusia työpaikkoja rekrytointikoulutuksen avulla,
- työssäolevien osalta turvata yritysten kilpailukykyä ja olemassa olevia työpaikkoja lisäämällä monipuolisesti yritysten henkilöstön osaamista.
- ennaltaehkäistä yritysten henkilöstön työttömyyttä laajentamalla ammattitaitoa työmarkkinoiden kysyntää vastaavaksi

Toimenpiteiden osalta periaatteena oli se, että koulutuksen on sekä lisättävä henkilöstön osaamista että edistettävä osallistuvien yritysten kehittymistä työorganisaatioina. (Aro et al 2005, 25)

Verrattaessa ensimmäisen Menestyvä Yritys – Työllistävä Satakunta –projektin (2000–2004) tavoitteita tällä hetkellä käynnissä olevan (2004–2008) tavoitteisiin, on helppo todeta, että jo ensimmäinen versio oli menestys, sillä painopisteet ovat pysyneet jokseenkin samoina, mutta muuttuneet tarkemmiksi. Siinä missä alkuperäisen projektin tavoitteisiin kuului vielä verkostoituminen kouluttajien ja pk-yritysten välillä, puhutaan nyt konkreettisemmin ”numeroina” työttömyysasteen alentamisesta, rakenne-työttömyyden vähentämisestä ja on jopa asetettu 80%:n työllistymistavoite. (Menestyvä Yritys – Työllistävä Satakunta, projektikuvaukset S01698 ja S00248, ks. liitteet 1&2)

Samanaikaisesti koko Satakunnan ESR-rahoitteisten hankkeiden painopiste on muuttunut. Enää ei rahoiteta samoissa määrin suoraan työttömiin työnhakijoihin kohdistuvia hankkeita, vaan suunnaksi on otettu yhä enemmän muita projekteja ja erityisesti kokonaisvaltaisempi aluekehittäminen. Syynä tähän on parantunut työllisyystilanne Satakunnan alueella ja kansallisten määrärahojen riittäminen

tukityöllistämisen ja työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen tarpeisiin. (Juntunen, Sillanpää, Ålander 2007, 4)

3.4 Toimenpiteet

Projektikuvauksen mukaan toimenpiteet määritellään näin:

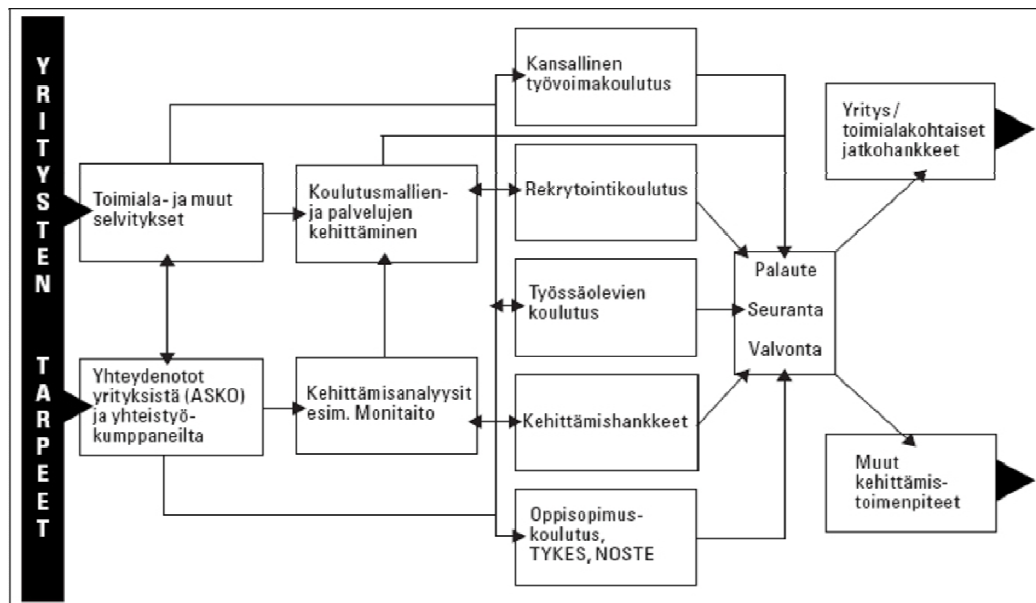
Yritysten neuvonta, analysointi, kehittämistoimet, koulutus, vaihtovalmennus- ja rotaatiokokeilut. Kokeillaan erilaisia koulutusten toteuttamismuotoja ja työelämäläheisempiä työllistäviä koulutusohjelmia. Teetetään toimialakohtaisia selvityksiä, edistetään verkostoitumista, syvennetään ja monipuolistetaan työyhteisöjen sisäistä toimivuutta ja osaamista. Kehitetään yritysten ennakointivalmiuksia muutostilanteita varten. Rakennetaan toimiva alueellinen sekä valtakunnallinen tiedotusverkko OL3 työvoimanhankintaan ja kehittämiseen. Toimitaan TE-keskuksen asiakkuudenhoitomallin mukaan. Eri toimijoiden palveluja koordinoidaan ja kootaan yhteen ja tiedotetaan niistä. (Menestyvä yritys – Työllistävä Satakunta, projektokuvaus S01698)

Hankkeen kokoava luonne heijastui myös kohderyhmien tasolla. Eli toisin sanoen toimenpiteet oli tarkoitettu yrityksiin rekrytoitavalle tai niistä lomautetulle henkilöstölle sekä yritysten työssäolevalle henkilöstölle ja yrittäjille. (Aro et al 2005, 25)

Tilanteissa, joissa yrityksen rekrytointi- tai lomautustilanne on selvä, hyödynnetään enemmän kansallista yhteishankintakoulutuksen periaatteita. Mikäli kokonaisuudet ovat epäselvempiä, otetaan käyttöön monitaitoanalyysi. Satakunnassa kehitetty monitaitoanalyysi on saavuttanut melkoisen suosion yrityksissä. Sen avulla pystytään analysoimaan yritysten tilaa ja näin selvittämään, mihin suuntaan tulevaisuudessa ollaan menossa. Kun tila ja suunta tiedetään, pystytään myös selvittämään, mitä toimenpiteitä ja ratkaisuja yritys tarvitsee kehittyäkseen. Koska analyysiin osana on myös henkilöstön osaamisen ja tulevien osaamistarpeiden kartoittaminen, saadaan sen avulla myös henkilöstö sitoutumaan projektiin paremmin, sekä parannettua työvoimakoulutuksen tarkkuutta huomattavasti. (Täsmäpalvelut-esite 2001, 2,3)

Käytännössä hyvin samankaltaisia ja jopa samoja ratkaisuja sekä kehittämiskeinoita on aloitettu käyttämään myös muualla. Esimerkiksi Varsinais-Suomen TE-keskuksella on Täsmä-hankekokonaisuus, joka koostuu kuudesta ESR-rahoitteisesta

projektista. Molemmissa on kyse työhallinnon itse toteuttamista projekteista joissa pyritään tuomaan yrityksille kattavat mahdollisuudet kehittymiselle, sekä erityisesti Täsmässä kehittää ja toteuttaa työhallinnon strategisia painopisteitä. (Aro et al 2005, 26)



Kuvio 2. Täsmä-Hankekokonaisuus ja sen toimintaympäristö (Aro et al 2005, 26)

3.5 Yhteistyötahot

TE-keskus on alueensa kehittäjä ja toimii yhteistyössä monien tahojen kanssa. Näitä ovat muun muassa ministeriöt, lääninhallitus, maakuntaliitto, ympäristökeskus sekä tiepiirit, kunnat, ammatti- ja yrittäjäjärjestöt, oppilaitokset ja maaseututoimijat. Myös erinäiset muut yhdistykset ja yhteisöt ovat yhteistyötahoina. Tärkeimpänä tahona ovat kuitenkin alueen työvoimatoimistot. (Satakunnan TE-keskus 2008, www.te-keskus.fi.)

3.6 Tiedottaminen

Projektista tiedotetaan Satakunnan TE -keskuksen verkkosivuilla ja Menestyvä Yritys -lehden avulla. Näiden lisäksi TE -keskus on myös julkaissut esitteen, jossa selvitetään, miten projekti toimii, sekä järjestänyt tiedotustilaisuuksia. Tiedotustilaisuuksiin on osallistunut kaksi kertaa enemmän väkeä, kuin on odotettu.

Listaan on myös lisättävä ESR-projektien yhteinen Bulletin-lehti ja Monitaito-projektin oma Monitaito-lehti. (Juntunen et al 2007, 19, 39)

4 YHTEISHANKINTAKOULUTUS

Henkilöstön osaamisen kehittämishankkeissa on toteutettu yhdistämällä erimuotoista koulutusta kehittämistoimenpiteisiin. Myös kokonaisia koulutusohjelmia on otettu mukaan. Tyypillistä monille näistä hankkeista on koulutustoimenpiteiden muodostaminen räätälöidysti erilaisten osaamisen ja työkyvyn kartoitusmenetelmien, sekä analyysien pohjalta. (Aro et al 2005, 17)

4.1 Soveltuvuus

Työvoimakoulutus voidaan räätälöidä täysin työnantajan tarpeiden mukaan. Yhteishankintakoulutuksesta on muodostunut kattava termi tälle mahdollisuudelle. Se toteutetaan yrityksen ja työhallinnon yhteisesti suunnittelemana, hankkimana ja rahoittamana. Työhallinto maksaa koulutuksen hankintakustannuksista yleensä enintään puolet. Tavallisia perehdyttämis- ja henkilöstökoulutuksia ei kuitenkaan voida rahoittaa yhteishankintakoulutuksella. Yhteishankintakoulutusta hyödynnetään useissa asioissa, esimerkiksi kun rekrytoidaan uutta työvoimaa tai kehitetään henkilöstön ammatillista osaamista. Mikäli yritys/työnantajan toiminta muuttuu tai kehittyy, voidaan niin ikään hyötyä yhteishankintakoulutuksesta. Samalla tavoin se tulee kyseeseen, kun halutaan parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia sijoittua uuteen työhön tai ammattiin, vaikkapa työnantajan vähentäessä henkilöstöä tai lopettaessa toimintansa. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

Yhteishankintakoulutus on hyvin joustavaa. Se voidaan räätälöidä yhden tai useamman työnantajan tarpeisiin tai toteuttaa muuten työnantajan tilanteeseen sopivalla tavalla yhdessä valitun kouluttajan kanssa. Tietysti koulutus voidaan suunnata yksittäiselle opiskelijalle tai opiskelijaryhmälle. Tällöin työnantaja osallistuu opiskelijoiden valintaan. Joustavuudesta kertoo myös se, että koulutus

voidaan toteuttaa siten, että koulutettavalla on mahdollisuus suorittaa samalla vaikkapa osa ammattitutkinnosta. Koulutettavat voivat myös olla työttömiä, työttömyysuhan alaisia tai työssä olevia henkilöitä. Yhteishankintakoulutuksena ei kuitenkaan voida järjestää tavanomaista perehdytys- ja henkilöstökoulutusta, jotka kuuluvat työnantajan kustannettavaksi. Yhteishankintakoulutus sopiikin lähes kaikille yrityksille, koosta ja toimialasta riippumatta, sekä kunnille ja julkisen sektorin organisaatioille. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

4.1.1 Rekrytointikoulutus

Mikäli yrityksellä on vaikeuksia löytää ammattitaidolla varustettuja työntekijöitä, eikä valmista koulutusohjelmaa ole saatavilla, on silti mahdollisuuksia. Yritys voi yhdessä työhallinnon kanssa suunnitella rekrytointikoulutusohjelman, jonka tarkoituksena on vastata yrityksen tarvitsemiin osaamis- ja erityistarpeisiin. Tavoitteena rekrytointikoulutuksessa on, että koulutuksen suorittaneet voisivat työllistyä suoraan yrityksen palvelukseen. Sovittaessa voi koulutukseen osallistua myös yrityksen palveluksessa ennestään olleita työntekijöitä. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

4.1.2 Lomautuksen aikainen koulutus

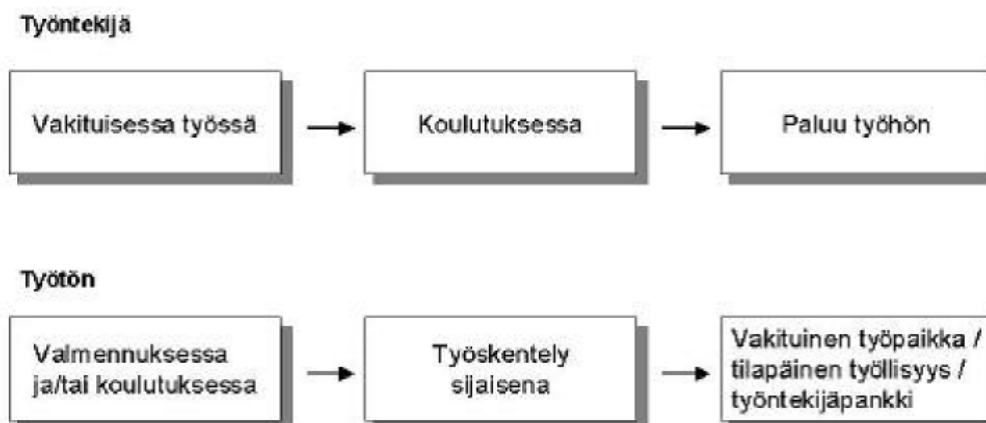
Kaikilla yrityksillä menee välillä paremmin, välillä huonommin. Tyhjempikin kausi voidaan hyödyntää kouluttamalla henkilöstöä. Mikäli yritys joutuu lomauttamaan henkilöstöään, voi se silti tarpeidensa mukaan tehdyllä koulutuksella parantaa henkilöstön valmiutta tulevaisuutta varten. Prosessi etenee kuten rekrytointikoulutuksessa ja yhteistyötahot ovat myös samat. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

Yhteishankintakoulutusta voidaan hyödyntää myös siinä tapauksessa, että yritys joutuu tuntuvasti irtisanomaan henkilöstöä tai mahdollisesti lopettamaan toimintansa kokonaan. Näissä tilanteissa yhteistoimintaa työnantajan, työntekijöiden ja työhallinnon välillä säätelee erityinen muutosturvaa koskeva lainsäädäntö.

4.1.3 Työssäolevien koulutus

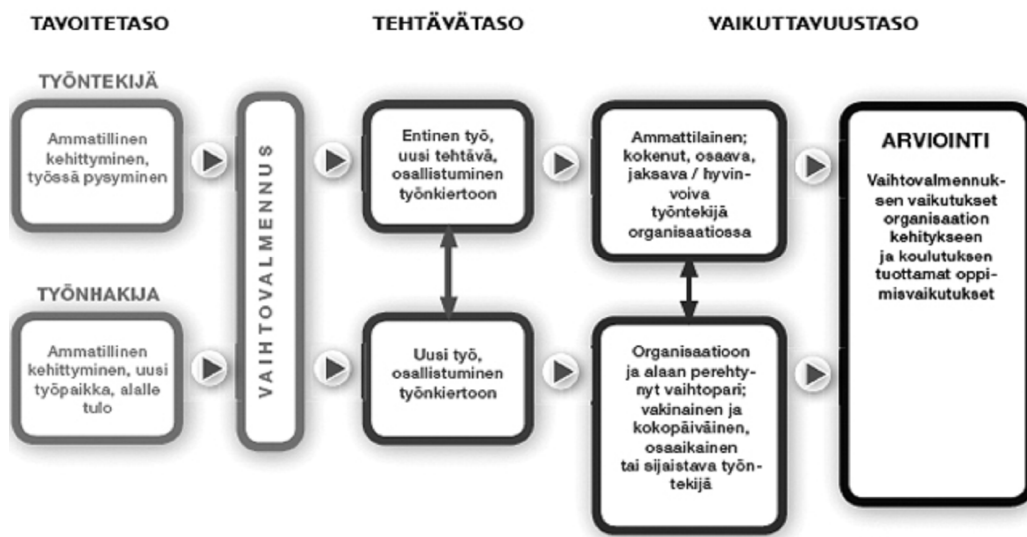
Työssä olevan henkilöstön kohdalla koulutus- tai kehittämistoimenpiteet perustuvat tavallisesti Monitaito-analyysiin. Tarkoituksena on kehittää erityisesti ammatillisia osaamisvalmiuksia. Erityisryhmänä huomioidaan ikääntyvät henkilöt. Monitaito-analyysin myötä yritys saa näkemyksen liiketoiminnastaan ja muista kehittämistarpeistaan.

Yksi kiinnostava mahdollisuus on ns. vaihtoalumnusmalli. Se on työntekijän tai työllistettävän näkökulmasta hyvinkin yksinkertainen. Koulutukseen osallistuu työssäoleva henkilö tai henkilöitä. Teoriaa ja työssäoppimista sisältävän koulutusjakson jälkeen työntekijä jatkaa joko uusissa tehtävissä tai paremmalla osaamisella varustettuna vanhoissa töissä. Koulutuksen ajaksi tai kokonaan vapautuviin tehtäviin puolestaan valmennetaan uusi työntekijä, joka voi olla työtön tai jo töissä. (Vaihtoalumnusopas 2005, 8)



Kuvio 3. Vaihtoalumnuksen idea (Kankaanpää-Lehtinen & Lahtinen 2001, 5)

Tehtäviä voidaan myös kierrättää organisaation sisällä. Tämä on erityisen hyödyllistä esimerkiksi tilanteessa jossa ikääntyvä työntekijä on jäämässä eläkkeelle ja koetaan, että omasta henkilöstöstä löytyy työntekijöitä, jotka sopivalla täsmäkoulutuksella voisivat siirtyä toisiin tehtäviin, mikäli siihen olisi halua. Silloin vältytään turhalta rekrytointiprosessilta ja saadaan ”uusi työntekijä”, joka kuitenkin jo tuntee kuinka kyseisessä yrityksessä toimitaan.



Kuvio 4. Vaihtoalennus organisaation näkökulmasta (Kallio et al 2006, 52)

4.2 Kesto

Koulutuksen kesto vaihtelee alasta ja opintokokonaisuudesta riippuen paljon. Se voi olla mitä tahansa viikoista tai kuukaudesta koko vuoteen. Esimerkiksi vaihtoalennuksen aikana työ ja opiskelu vuorottelevat ja koulutusaikakin voi olla muutamasta viikosta useampaan kuukauteen. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

4.3 Toteutus

Koulutus koostuu yleensä lähiopetuksesta, joka tapahtuu useimmiten oppilaitoksessa ja työharjoittelusta joka puolestaan suoritetaan yrityksessä, sekä joissain tapauksissa myös oppilaitoksessa. On myös mahdollista suorittaa työharjoittelu kokonaan oppilaitoksen palveluksessa. Myös tutkinnon tai sen osan suorittaminen voidaan sisällyttää koulutukseen. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

4.4 Seuranta ja arviointi

Koulutuksen aikana pidetään seurantatilaisuuksia. Näin pystytään myös varmistamaan, että koulutuksen laatu on vaaditulla tasolla, eikä se poikkea

tarkoituksestaan. Koulutuksen vaikuttavuutta seurataan palautelomakkein. (Yhteishankinta eri toimijoiden näkökulmista, prosessikaavio 2007)

5 YHTEISHANKINTAKOULUTUS ERI NÄKÖKULMISTA

5.1 Yrityksen näkökulmasta

EU-koordinaattori Timo Aron mukaan Menestyvä Yritys - Työllistävä Satakunta -projekti on karsittu yrittäjää rassaavasta EU-byrokratiasta tai turhista paperikoukeroista. (Menestyvä yritys - Satakunta -lehti, 2/2005, 1)

Rauman Seudun Kehitys Oy:n toimitusjohtaja, Menestyvä Yritys - Työllistävä Satakunta -projektin ohjausryhmän jäsen Asko Aro-Heinilä näkee, että työvoiman uudelleen koulutus täsmäkoulutuksena ja uuden työvoiman kouluttaminen työmarkkinoiden kysynnän mukaan on tulevaisuudessakin keskeistä. Menestyvä Yritys - Työllistävä Satakunta -projektissa onkin ollut kyse eräänlaisesta täsmäaseesta, jollaista tarvitaan jatkuvasti muuttuvilla ja yhä haastavammilla työmarkkinoilla. (Menestyvä yritys - Satakunta -lehti 1/2007, 3)

Työnantajalla on merkittävä rooli yhteishankintakoulutuksessa, sillä työnantaja osallistuu koulutuksen eri vaiheisiin. Silti kynnys projektiin liittymiseksi on pyritty viemään mahdollisimman alas. Kolme aikaisempaa samantyyppistä projektia ovat ohjanneet kehityskulkua. Aiempien projektien tuomaa kokemusta on osattu hyödyntää ja Satakunnan yritykset ovat jo valmiina kehityksen kärjessä, muidenkin TE-keskusten käynnistäessä Satakunnassa aloitettuja malleja. Esimerkiksi Monitaito-analyysi on käytössä kaikissa TE-keskuksissa kauppa- ja teollisuusministeriön "tuotetarjottimella".

Kun projektiin osallistumisesta on tehty mahdollisimman helppoa, saattaa pintaan kuitenkin nousta epäluuloja sen toimivuudesta; voidaanko näin helposti saada mitään hyvää? Teollisuuden saralla epäluuloja ovat perinteisesti herättäneet konsultit, joiden

puheet on usein koettu turhana sanahelinänä. Polartherm Oy:n toimitusjohtaja Paavo Sorvikko kuului tähän ryhmään, mutta mieli muuttui projektin edistyttyä:

Minulla on ollut aiemmin epäluuloja konsultteja kohtaan, mutta nyt jouduin kertaheitolla korjaamaan käsityksiäni ylöspäin. Monitaito-analyysi ei jäänyt pelkäksi puheenlätinäksi, vaan yrityksessämme paneuduttiin analyysin pohjalta konkreettisiin ongelmiin. Analyysin perusteella on käynnistetty henkilökunnan monitaitoisuuteen liittyvä koulutusprojekti. (Menestyvä yritys - Satakunta -lehti 1/2005, 1)

Samoilla linjoilla on myös Satakunnan työvoima- ja elinkeinokeskuksen työvoimaosaston osastopäällikkö Juhani Sundell:

Projektiin panostetaan ja sitoudutaan tosissaan. Projektissa oleva henkilökunta edustaa monissa liemissä keitettyä käytännön asiantuntemusta. Tuosta käytännönläheisyydestä yrityskentältä onkin tullut projektille suurimmat kiitokset. (Menestyvä yritys - Satakunta -lehti 1/2005, 1)

Huomattavaa on myös kuinka projekti toimii eri aloilla, eikä pelkästään tietyillä teollisuuden haaroilla. Koulutus soveltuu erinomaisesti myös palvelualoille. Esimerkiksi kaupan alalla on myynti- ja kahvila-ravintola -työntekijöiden koulutusta. Vaikka koulutusmalli taipuu alalle kuin alalle, on lähtökohtana kuitenkin aina oltava yrityksen oma tarve.

5.1.1 Koulutuksen suunnittelu

"Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty" kuuluu vanha sanonta. Henkilöstön rekrytoinnin ja koulutuksen kohdalla hyvällä suunnittelulla voidaan saavuttaa säästöä kustannuksissa. Työnantaja on mukana koulutuksen suunnittelussa alusta alkaen, työsuhteen käynnistymiseen saakka. Näin yrityksen tarpeet ja esimerkiksi taloudelliset rajoitteet pystytään huomioimaan. Vaikka yritykset odottavat hankkeen toiminnalta helpoutta ja sujuvuutta, ei sen toteuttamisen nopeus ole aina ratkaiseva tekijä. Pääasia on, että on olemassa selkeä aikataulu jota pystytään noudattamaan alusta loppuun saakka.

Hyvä suunnittelu koko hankkeen käynnistysvaiheessa on johtanut myös siihen, että yrityksille ei tule ylimääräistä työtä. Käytännön toimet on tehty mahdollisimman

helppoiksi. Yritys ottaa yhteyttä paikalliseen työvoimatoimistoon ja/tai TE-keskukseen ja tekee esityksen yhteishankintakoulutuksesta. Tämän jälkeen yritys ja työhallinnon edustajat arvioivat tilanteen eli mahdollisesti rekrytoitavien henkilöiden ja/tai nykyisen henkilöstön koulutustarpeet ja tekevät alustavan koulutussuunnitelman. (Yhteishankintakoulutus-esite 2006)

5.1.2 Koulutuksen hankinta

Koulutusohjelmat kilpailutetaan tavallisesti koulutustahojen kesken, ellei yrityksellä ole painavaa syytä toimia itse kouluttajana. Kilpailuttamisen jälkeen yritys ja TE-keskus yhdessä päättävät kouluttajan valinnasta. Tässä valinta perustuu tavallisen käytännön mukaisesti kokonaistaloudellisesti edullisimpaan vaihtoehtoon. Perusteita valinnalle ovat esimerkiksi laatu, toimitusvarmuus, sekä aikaisempi kokemus. (Yhteishankintaprosessi eri toimijoiden näkökulmista, prosessikaavio 2007)

5.1.3 Oppilasvalinta

Oppilashaku tehdään yhdessä alueen työvoimatoimiston kanssa. Yritys ja työvoimatoimisto sopivat yhdessä hakijakriteerit. Tämän jälkeen yritys valitsee koulutukseen lähtevät henkilöt, työvoimatoimiston ottaessa lähinnä kantaa valintaperusteisiin ja hoitaessa tiedotuksen. (Yhteishankintaprosessi eri toimijoiden näkökulmista, prosessikaavio 2007)

5.1.4 Seuranta

Kuten jo aikaisemmin on mainittu, pidetään koulutuksen aikana seurantatilaisuuksia. Näiden ja annettujen palautteiden avulla yritys kommentoi koulutusta kouluttajalle ja pyrkii mahdollisesti korjaamaan olemassa olevia epäkohtia mikäli on itse vastuussa koulutuksesta. Koulutuksen jälkeen yritys antaa loppuarvioinnin, sekä suunnittelee ja ryhtyy tarvittaviin jatkotoimenpiteisiin. Yritys myös sitoutuu palkkaamaan 80 % koulutuksen hyväksyttävästi suorittaneista henkilöistä työsuhteeseen. (Yhteishankintaprosessi eri toimijoiden näkökulmista, prosessikaavio 2007)

5.1.5 Kustannukset

Menestyvä Yritys -projekti osallistuu koulutuksen rahoitukseen yhdessä yrityksen kanssa. Yritys vastaa Satakunnan TE-keskuksen kanssa koulutuskustannuksista. Kustannukset menevät tavallisesti puoliksi, mutta olemassa ovat myös maksimitukimäärät opiskelijapäivää kohden. Yrityskohtaiset kustannukset pienenevät, mikäli samaan koulutukseen osallistuu useampi yritys. Koulutuksen aikana yrityksellä ei ole palkanmaksuvelvoitetta vaan koulutettavat ovat työvoimakoulutuksen tukien piirissä. Opiskelijoilla on mahdollisuus saada koulutus- tai työmarkkinatukea. (Vaihtovalmennusopas 2005, 23)

Työssä olevien koulutuksen kohdalla koulutusta tuetaan Monitaito-analyysin valmistumisen jälkeen kahden vuoden ajan. Analyysin kustannuksista yritys vastaa noin neljänneksen osalta ja koulutuskustannuksista 30–60 % riippuen yrityksen koosta ja koulutuksen hinnasta. Koulutuksenaikaisiin palkkakustannuksiin yritys ei tukea saa. (Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut 2008)

5.2 Koulutettavan näkökulmasta

Koulutettavan näkökulmasta lähtökohdat ovat oikeastaan hyvin selvät. Tärkeintä on olla itse aktiivinen ja etsiä tietoa. Luonnollisesti myös halu lähteä mukaan koulutukseen on tärkeää. Mikäli henkilö hakee ja pääsee mukaan koulutukseen on avainasemassa sitoutuminen. Henkilökohtaista opintosuunnitelmaa noudattamalla ja hyvällä motivaatiolla pääsee pitkälle. Koulutuksen aikana koulutettava antaa mahdollisesti välipalautteen ja lopuksi loppupalautteen, minkä jälkeen hyväksyttävästi koulutuksen suorittanut opiskelija saa töitä yrityksestä. (Yhteishankintaprosessi eri toimijoiden näkökulmista, prosessikaavio 2007)

5.3 Yhteishankintakoulutus käytännössä



Kuvio 5. Yhteishankintakoulutus prosessina (Koiranen 2006)

Suomi on verrattain pieni maa, mutta yleensä erilaisten kilpailukykytutkimusten kärkipäässä, joskin viime vuosina olemme hieman pudonneet huippuvuosien lukemista. Vaikka talous on jatkuvassa ja melko vakaassa kasvussa, on meillä samanaikaisesti työttömyyttä ja työvoimapulaa. Jotain on siis vialla yhteiskunnan rakenteissa.

Laman jälkeisen Suomen veturina toimi Nokia ja muu uusi teknologia. Näiden perässä metsäteollisuus ja konepajat nousivat kohti maailman huippua. Työpaikkoja syntyi jatkuvasti, mutta työttömyyttä ei silti saatu kuriin. Ongelmat siirtyivät 2000-luvulle. Ja kiitos talouskasvun, on Suomesta tullut kallis itsepalveluyhteiskunta. Henkilökohtaisen palvelun väistyessä ihmiset pakotetaan tekemään asioita itse, vaikka samalla olemmekin uuden teknologian myötä saaneet myös lukuisia mahdollisuuksia ja uusia palveluita käyttöömmemme. (Ruokanen 2004, 15)

Valtavin harppauksin etenevä teknologian vallankumous on kaksiteräinen miekka. Vaikka se helpottaa elämäämme, on sen tuntemisesta tulossa perusedellytys lähes työhön kuin työhön. Työttömyyden, ikääntymisen tai vaikkapa pidempiaikaisen sairastamisen aikana syrjäytyminen yhteiskunnasta on liian helppoa ja jo muutaman työttömyysvuoden aikana saattaa teknologia kiiruhtaa ratkaisevat askelet karkuun ja työn saamisesta tulee entistä hankalampaa.

Oli ongelmakohtana tietoteknisten taitojen puutteellisuus tai joku muu, niin kaikkien ongelmakohtien löytäminen ja selkeneminen auttaa sekä yritystä, että (mahdollista) työntekijää itseään. Silloin näihin tilanteisiin voidaan lähteä helpommin hakemaan yhteisiä ratkaisuja. Tässä kohtaa yhteishankintakoulutus astuu esiin kartoittamalla molempien osapuolten tarpeet ja tuomalla joustavan mallin ratkaisujen löytämiseksi.

Samalla tavalla ongelmatilanteiden ratkaisuun pitäisi tarttua kansallisella tasolla, mutta ottaen lähtökohdaksi eri alueiden tilanteet. Esimerkiksi yksi maamme pahimmista ongelma-alueista työllisyyden saralla on ollut Satakunta. Talouden ja teollisuuden tilanne on ollut joissakin määrin jopa huolestuttava. 70-luvulla alkaneesta matalalennosta ja 90-luvun alun lamasta on pyritty nousemaan toden teolla vasta viimeisten vuosien aikana (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2008) (ks. kpl 2.2). Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projekti on koko alueella tapahtuneen asennemuutoksen yksi hyvä ilmentymä. Nykyään uskalletaan jo luottaa tilanteen paranemiseen ja ollaan valmiita sitoutumaan erilaisiin kehitysprojekteihin. Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projektin rinnalla on yhteishankintakoulutuksista tullut yksi merkittävimmistä tavoista saada osaavampaa työvoimaa, joskaan sen vaikutuksista mielestäni suurimpiin varsinaisiin ongelmakohtiin - tiettyjen alueiden heikkoon työllisyystilanteeseen ja ikääntymisen aiheuttamiin muutostarpeisiin – ei ole riittävästi tietoa.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA SUORITTAMINEN

6.1 Tutkimuksen tarkoitus

Työministeriön selvityksen mukaan 32 % yrityksistä koki rekrytointiongelmia vuonna 2006. Vuonna 2005 vastaava luku oli 25 %. Suoranaisesta työvoimapulasta kärsi 10 % yrityksistä. Vaikka vuokratyövoiman lisääntyvällä käytöllä saadaan ongelmia hieman paikattua, on se ratkaisuna yhä vajavainen. Yhteishankintakoulutuksesta puhutaan jatkuvasti ratkaisijana, mutta onko sillä mahdollista paikata niitä syvällä olevia rakenteellisia ongelmia?

Tavoitteena on lähteä kahden esimerkin kautta tutkimaan, miten "Menestyvä yritys - työllistävä Satakunta" –projekti ja yhteishankintakoulutukset ovat käytännössä toteutuneet eri aloilla. Kontrastin saamiseksi valitut alat olivat ääripäitä, eli teknologiateollisuus ja palvelusektori. Tärkeänä asiana oli tuoda esiin työllistymisessä ja koulutuksessa ilmeneviä ongelmia, sekä hahmotella mahdollisia ratkaisumalleja.

6.2 Aineiston keruu

Aineistona on käytetty eri lähteistä saatuja raportteja yhteishankintakoulutusten toimivuudesta Satakunnan alueella ja eri toimialoilla. Vertailin raportteja, Työministeriön julkaisemia yhteishankintakoulutusta koskevia esitteitä ja yleisesti työvoimapolitiikkaa koskevia julkaisuja yritysten koulutussuunnitelmiin ja -raportteihin. Vaikka aineistoa oli aiheen uutuuden takia varsin rajallisesti käytössä oli se myös vastaavasti hyvin ajankohtaista. Koska suuri osa aineistosta oli joko suoraan valtionhallinnon alaisten ministeriöiden julkaisemia tai jossain kytköksissä niihin, voidaan lähteitä pitää hyvin luotettavina.

Yritysten koulutussuunnitelmien käyttämisen ongelmana oli niiden kirjavuus. Huolimatta yhtenevästä pohjalomakkeesta, oli osa suunnitelmista tehty todella yksityiskohtaisesti, mutta osassa taas esimerkiksi koulutusten sisältö tai vaikkapa kohderyhmä oli määritelty joko hyvin suppeasti tai liian laveasti. Tähän seikkaan

luulisi TE-keskusten puuttuvan hanakammin. Koulutusten vertailu keskenään oli myös hankalaa, koska aloja oli lukuisia ja koulutettavien lukumäärä vaihteli suuresti.

Useita raportteja tutkiessa esille nousivat samat seikat ja erityisesti ikääntymisen tuomat ongelmat. Tämä ei oikeastaan tullut yllätyksenä, onhan suurten ikäluokkien työmarkkinoilta vetäytymisestä puhuttu jo pitkään. Hämmästyttä herätti lähinnä ettei ongelman tiedostamisesta huolimatta sille ole saatu tehtyä vuosien saatossa juuri mitään.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTELMÄT

7.1 Esimerkki 1: Yhdessä eteenpäin - Jat-Asennus Oy ja KMT Group Oy

JAT- Asennus Oy on Jämijärvellä vuonna 1989 perustettu yritys, joka toimii sähkökojeistojen sopimusvalmistajana sekä teollisuusautomaation kokonaistoimittajana. Yrityksen liikevaihto on tällä hetkellä (2007) yli 4,5 miljoonaa euroa ja se työllistää noin 90 henkeä. Se on yksi KMT Groupin osakkuusyhtiöistä. KMT Group on kankaanpääläinen yritys, jonka liikevaihto on noin 25 miljoonaa euroa ja joka työllistää noin 150 henkeä. (KMT-Group 2007, www.kmt.fi; JAT-Asennus 2007, www.jatasennus.fi)

Vuonna 2005 yritykset päätyivät ensimmäisen kerran ottamaan osaa rekrytointikoulutukseen. Tällöin valittiin 12 koulutettavaa 50 hakemuksesta ja KMT-groupin toimitusjohtaja kiitteli rekrytoinnin vaivattomuutta (Menestyvä Yritys –lehti, 1/2005). Ei siis ollut ihme, että samanlaiseen ratkaisuun päädyttiin vuonna 2006. Tuolloin molempien yritysten tilanne oli niin hyvä, että kaivattiin jälleen lisää sähköalan osaajia, joita ei kuitenkaan Pohjois-Satakunnan alueelta meinannut löytyä. Vuoden 2005 koulutus oli kirkkaana mielessä ja uusina tulokkaina mukaan tulivat myös pienemmät yritykset Pipa-Asennus ja Jama-Asennus.

Valitut hakijat saivat aluksi peruskoulutusjakson aikana teoriakoulutusta, mutta pääasiallisena tarkoituksena oli koulutuksen jatkuminen työssäoppimisena yritysten

sisällä. Yhtenä tärkeimmistä tekijöistä työnantajat näkivät koulutusajan eräänlaisena tutustumisjaksona, jolloin saadaan hyvä ja kattava kuva työntekijän taidoista ja motivaatiosta. Tässä tapauksessa on myös mielenkiintoista, kuinka erikokoiset yritykset pystyvät yhdessä miettimään tarpeitaan, ja näin oikealla koulutuksella ja rekrytoinnilla jatkamaan kehitystä.

Varsinaisia ongelmia ei niin esimerkkiyrityksillä kuin muillakaan ole yhteishankintakoulutuksen kanssa ollut. Tietyt erikoisalajat ovat tietysti muita hankalampia, mutta haasteet ovat nykypäivänä erilaisia. Esimerkiksi nuorten saaminen teollisille aloille on alati vaikeampaa. Vaikka ammattikouluista saadaankin vuosittain työvoimaa, on ongelmana vielä ylä-asteella olevien laiska kiinnostuminen alasta. Kuva nykyajan tehdastyöskentelystä ei vastaa todellisuutta. Niinpä yritykset ovat pyrkineet järjestämään esimerkiksi vierailuja, jolloin nuoret pääsisivät näkemään ja kokemaan millaista työnteko nykyaikaisessa tehtaassa on. (Sundell 2006, Työtä ja Elämää 2/2006)

Tämänkaltainen "markkinointi" tulee mielestäni olemaan tulevaisuudessa erittäin tärkeässä osassa, jotta alalle ei pääse syntymään tulevaisuudessa pulaa työntekijöistä. Eli toisin sanoen, tietynlaisesta jatkuvuudesta tulisi pyrkiä pitämään kiinni ja säilyttää työpaikkoja Suomessa, eikä lähteä halpojen (tai "halpojen") tuotantokulujen perässä vaikkapa Kiinaan.

Eräänlaisena ongelmana voidaan pitää sitä tosiasiaa, että suuri osa yrityksistä on pieniä. Vuonna 2000 tehdyssä tutkimuksessa (Koskinen, Vafidis) selvisi, että esimerkiksi puolella haastatelluista satakuntalaisista elektroniikka- ja ohjelmistoalanyrityksistä oli liikevaihto alle miljoona markkaa ja noin 70 prosenttia yrityksistä työllisti vain yhdestä neljään henkilöä. Vaikka yrityksillä olisikin tarvetta (ja halua) palkata lisää työvoimaa, vaatii se huomattavan määrän panostusta. Tutkimukseen osallistuneilla, pienillä yrityksillä on todennäköisesti paljon oman, spesifin (teknisen) alan osaamista, mutta laajentuminen ja palveluiden kehittäminen vaatisi tietotaitoa myös markkinoinnin, sekä henkilö- ja taloushallinnon puolella. (Koskinen & Vafidis 2000, 94, 104)

Pienten yritysten toiminnan parantamiseksi on Satakunnan alueella käynnissä muitakin projekteja, kuin Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta. Yksi esimerkki on teknillisten alojen ja erityisesti elektroniikkaan suuntautunut Electropoli Satakunta –projekti, joka on Tampereen teknillisen korkeakoulun Rauman tutkimusyksikön yhteydessä toimiva hanke, jonka tavoitteena on

1. auttaa elektroniikkaa, automaatiota ja erilaisia ohjelmistoja tarvitsevia tai niitä tuottavia yrityksiä ja yhteisöjä verkostoitumaan keskenään siten, että ne
2. toimialasta riippumatta hyödyntävät aiempaa enemmän Satakunnassa olevaa alan osaamista, ja
3. kehittävät sitä maakunnan yhteiseksi hyväksi. (Rauman kaupungin verkkosivut 2007)

Pienemmillä yrityksillä on myös muita ongelmia, kuten Markku Gardin on selvityksessä ”Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen yhteishankintojen ja palkkatukisetelin kehittämistarpeista” (2007, 9, 17) esittänyt. Yhteishankintakoulutus on käsitteenä yhä hieman heikosti tunnettu ja koska suuri osa vaikkapa juuri elektroniikan alan yrityksistä on pieniä ja verrattain heikosti tavoitettavissa, pitäisi markkinointiin panostaa enemmän. Yrityksiä ja kouluttajia tulisi hyödyntää markkinoinnissa, sekä keskittää markkinointia verkoston (TE-keskukset osastoinen, työvoimatoimistot, kouluttajat, seudulliset yrityspalvelut) sisällä.

Toinen häiritsevä tekijä saattaa olla myös erilaisten työllistävien projektien suuri määrä Suomessa, jolloin yhteishankintakoulutus jää jo terminä helpommin muistettavien jalkoihin. Kuten Gardin osoittaa, on ongelma myös yrittäjien aktivointi; he saattavat havahtua tarpeisiinsa aivan liian myöhään, jolloin pelkästään koulutuksen suunnittelusta tulee astetta vaikeampaa. Yksi konkreettinen toimenpide saavutettavuuden parantamiseksi olisikin yhteishankintakoulutuksen tuotteistaminen. Tulisi kehittää oma brändi, oma tuotemerkki ja hyvä imago. Gardinin mukaan nykyinen termi ”yhteishankintakoulutus” tulisi muuttaa muotoon ”Yrityslähtöinen työvoimakoulutus”. Tämä nimi voisikin olla selkeämpi, sillä siitä saa heti selkeän kuva mistä on kysymys. Samalla se jakaantuisi vielä osiksi rekrytointikoulutus (uuden henkilöstön hankinta), lomautuskoulutus (lomautettavat henkilöt) ja

henkilöstön kehittämisen koulutus (työministeriön määrittelemät ryhmät). (Gardin 2007, 9, 10)

7.1.1 Keskittyneisyys

Satakunnan ja erityisesti Rauman seudun työpaikkojen toimialarakenteessa on erityispiirteenä teollisuuden suuri osuus. Toisin sanoen, voidaan sanoa, että alueelle on keskittynyt teollisuutta. (Satakunta -verkkosivut 2007)

Keskittyneisyyttä voi olla kahdenlaista, monipuolisena tai erikoistumisena. Monipuolisuus tarkoittaa tietysti sitä, että tietyltä alueelta löytyy laaja joukko erilaisia toimintoja ja yrityksiä eri aloilta. Tämän johdosta niin yrityksillä, kuin yksityisillä ihmisillä on mahdollisuus löytää paljon erilaisia tuotteita. Erikoistuminen puolestaan tarkoittaa, että tietylle alueelle on keskittynyt yrityksiä, jotka hyötyvät suoraan toisistaan. Tämä saattaa johtaa toiminnan keskittymiseen hyvin suppealle alalle. Tällöin alueen muut yritykset eivät välttämättä saa täyttä hyötyä keskittyneisyydestä, mutta alueelle voi kerääntyä todellista huipputaamista. (Alanen, Huovari, Kangasharju 2001, 25)

Satakunnan alueella tällaisia keskittymiä ovat Olkiluodon ydinvoimalan rakentamista palvelevat projektit ja Electropoli Satakunta –hanke, joka on hyvä esimerkki pitkäjänteisestä työstä tietyillä toimialoilla, tässä tapauksessa elektroniikan ja sitä soveltavan teollisuuden. Tuloksena on koko Suomen mittakaavassa merkittävä keskittymä. (Rauman seudun innovaatio-ohjelma 2007, 73)

Tässä tulee esiin Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projektin monet mahdollisuudet. Koulutusta halutaan erikoisaloilta, räätälöidysti, juuri oman yrityksen tarpeisiin. Vaikka Jat-asennus ja KMT Group eivät toimineetkaan varsinaisesti Electropoli-hankkeen kautta, on niiden toiminta kuitenkin hyvä esimerkki, kuinka pienten yritysten ehkä kannattaisi toimia entistä enemmän yhdessä ja verkostoitua. Eli käyttää yhdessä hyväksi niitä mahdollisuuksia ja resursseja, joita yksittäisellä pienellä yrityksellä ei yksin välttämättä olisi. Koska kyseisellä alalla

kehitys kulkee huimaa vauhtia eteenpäin, korostuu myös ajan tasalla olevan koulutuksen ja erityisosaamista omaavan työvoiman merkitys.

7.2 Esimerkki 2: Ikääntymisen tuomat ongelmat palvelualoilla

Rekrytointiongelmia on prosentuaalisesti eniten julkisen palvelun ja teollisuuden aloilla ja yksittäisten ammattien ollessa kyseessä sairaanhoitajien kohdalla. Ongelmia on myös lähi- ja perushoitajien kohdalla. Tilanne on pysynyt samanlaisena jo pidemmän aikaa. (Hämäläinen 2007, 5; Hämäläinen 2006, 4,5;)

Yksi Suomen (ja koko Länsi-Euroopan) suurimmista ongelmista tulee olemaan väestön ja sitä kautta myös työvoiman voimakas ikääntyminen. Tulemme painimaan ikääntyvien työntekijöiden (45/55–64 -vuotiaiden, lähteestä riippuen) tuomien ongelmien kanssa yhä enemmän. Samalla työikäisten osuus pienenee, eikä työvoimaa välttämättä enää löydy tarpeeksi. Ongelmasta ei tule pelkästään sisäpoliittinen, sillä se tulee vaikuttamaan negatiivisesti myös Suomen kilpailukykyyn. Jo nyt olemme tilanteessa, jossa joudumme palkkaamaan jatkuvasti kasvavalla volyymilla työvoimaa muualta Euroopasta, Suomen tilanteessa voimakkaimmin Itä-Euroopasta, esimerkiksi Puolasta ja Latviasta. Puuttumatta maahanmuuton tuomiin hyötyihin ja haittoihin, ei sillä kuitenkaan ratkaista ikääntyvien työntekijöiden ongelmaa. (Alasoini, Ramstad, Rouhiainen 2005, 3)

Nykyinen koulutusjärjestelmä on yhä vääristynyt. Saamme liikaa esimerkiksi taide- ja humanististen alojen osaajia ja ”maistereita”, kun taas esimerkiksi palvelualoilla ja teollisuudessa olisi tarvetta korkeasti koulutetuille, mutta myös käytännön tehtäviin tottuneille osaajille.

Jotta ennustettuun työtätekevän väestön määrän laskuun voidaan varautua, EU kannustaa lisäämään erityisesti naisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työelämään osallistumista sekä kehottaa sijoittamaan inhimilliseen pääomaan ja korkeampaan tuottavuuteen taloudellisten uudistusten, tutkimuksen ja innovaatioiden kautta. On suunnattava voimavaroja nuorten työelämään siirtymisen helpottamiseksi ja heitä on tuettava ”epälineaarilla” urakehityksellään, joka pitää sisällään työtä, opiskelua, työttömyyttä ja uusien taitojen oppimista tai vanhojen päivittämistä. (Vihreä kirja - Vihreä kirja – Kohti väestönrakenteen muutoksia – uusi solidaarisuus sukupolvien välillä 2005, 3)

"Menestyvä yritys - työllistävä Satakunta" -projektin yhteydessä puhutaan jatkuvasti, kuinka monipuolinen se on. Teollisuuden ohella erilaisista koulutusmahdollisuuksista hyötyvät myös lukuisat palvelualan yritykset. Eniten rekrytointiongelmia palvelualoille tuo ikääntyminen, koska palvelualoilla ihmisillä on aina ollut ja tulee todennäköisesti aina olemaan tärkeä merkitys.

Kankaanpään kuntoutuskeskuksessa päädyttiin muuntokoulutukseen työvoimaprofiilin muutoksen takia. Kuntoutusavustajista oli pulaa henkilöstön kulkiessa kohti eläkeikää ja samaan aikaan laitoshuoltajille oli vähennystarvetta. Koulutukseen lähti mukaan viisi vapaaehtoista elokuussa 2007, tarkoituksena selvittää koko ruljanssista vain kolmessa kuukaudessa. Normaalisti kuntoutusavustajia ei näin nopeasti luonnollisesti saataisi koulutettua, mutta koska kyseessä oli vammaisten kanssa työskentelyyn tottuneita "alan ammattilaisia" ei ajan kanssa ongelmaa pääse syntymään. (Menestyvä yritys - Satakunta -lehti 2/2007, 3)

Mutta missä vaiheessa kokemus muuttuu negatiiviseksi piirteeksi? Alkaako kokenut työntekijä jossain vaiheessa ”kangistumaan kaavoihinsa”, eikä enää pysty tai halua oppia uutta?

Lukuisten tutkimusten mukaan ikääntyvät oppivat siinä missä nuoremmatkin. Tärkeätä on kuitenkin huomata, että oppimistavat muuttuvat iän myötä. Esimerkiksi lähimuistin huonontumista pystyvät ikääntyvät paikkaamaan kyvyllä yhdistää jo opittua. Toisin sanoen he hyödyntävät kokemustaan. Ongelmaksi muodostuu tällaisessa tilanteessa mahdollinen kokemuksen puute, esimerkiksi tietotekniikan ja muun uuden teknologian kanssa. Tietoteknisestä osaamisesta ja medialukutaidosta onkin tullut viime vuosien aikana eräänlainen vaatimus nyky-yhteiskunnassa pärjäämiselle. Kun tästä kelkasta on pudonnut, ei mukaan pääseminen olekaan enää yhtä helppoa. Työn saannin tai uralla kehittymisen esteeksi voivat nousta sellaiset tekijät ja taidot, jotka ovat nuoremmille ikäpolville itsestäänselvyksiä. (Esim. Akila & Sallinen 2001, 14-16; Euroopan komission verkkosivut 2006)

Näiden valmiuksien parantamiseksi on käynnistetty lukuisia ohjelmia, joista esille voisi ottaa vaikkapa vuonna 2003 aloitetun Noste-hankkeen. Sen tarkoituksena on

parantaa mahdollisuuksia töissä pysymiseen ja urakehitykseen, joko hakeutumalla ammatilliseen tutkintoon tähtäävään koulutukseen tai nykyaikana työelämässä korostuvaan tietoteknisiä taitoja parantavaan koulutukseen. Hanke on tarkoitettu 30–59 -vuotiaille henkilöille, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa tai itse peruskoulua ei ole jostain syystä käyty loppuun. Eli vaikka ammatillista osaamista saattaisi löytyä tietyistä tehtävistä paljonkin, voivat työntekijä ja työnantaja kokea, että lisäkoulutuksesta olisi hyötyä. Tällöin voidaan hakea mukaan maksuttomaan ohjelmaan. (Noste kannattaa –esite 2007, 2; Noste-ohjelman verkkosivut 2007)

Myös Noste-ohjelmassa pyritään sitomaan koulutus mahdollisimman paljon töissä tapahtuvaksi ja niihin liittyväksi. Tällä lasketaan kynnystä ”koulun penkille lähtemisestä” alas, eivätkä muut tekijät tai rajoitteet kuten perheet ja vaikkapa harrastukset tule esteeksi opiskelulle. (Noste kannattaa –esite 2007, 2)

Kun edellisestä istunnosta koulussa on aikaa, käy usein niin, että ei uskalleta tai enää osata oppia. Tämä pätee erityisesti ikääntyviin työntekijöihin. Mutta kuten jo mainittua, ikääntyvät oppivat siinä missä nuoremmatkin, tosin hyödyntäen eri asioita. Ikääntyvien työntekijöiden resursseista puhuttaessa käytetään usein termiä inhimillinen pääoma. Termillä tarkoitetaan ihmisten tietoja, taitoja ja osaamista. Se on hyvin keskeisessä asemassa, sillä alueellinen menestys riippuu paljolti siitä, miten kyvykkäitä ihmisiä siellä on töissä. Koulutus on hyvä mittari inhimilliselle pääomalle, joskaan ei missään nimessä absoluuttinen, sillä tietoja, taitoja ja osaamista syntyy luonnollisesti muuallakin. (Alanen et al 2001, 22-23)

Osaa, jaksaa ja työllistyy? – raportissa (Luukannel & Manninen 2005) on selvitetty nimensä mukaisesti Ikääntyvien osaamista, jaksamista ja työllistymistä tukevien ESR-osarahoitettujen hankkeiden tuloksia ja vaikuttavuutta. Liian usein aikuis- ja henkilöstökoulutuksissa korostetaan kokonaan uuden oppimista, kun huomattavasti järkevämpää olisi pyrkiä hyödyntämään jo olemassa olevaa osaamista ja tietoa. Myös kaiken hiljaisen tiedon eteenpäin jakaminen on tärkeää. Raportissa listataan useita vaihtoehtoisia lähestymistapoja ikääntyneiden kouluttamiseen:

- mestari-oppipoika –mallin modernit sovellukset, sekä muut asiantuntijuuden jakamista tukevat lähestymistavat (shared expertise, cognitive apprenticeship)
- ongelmalähtöinen oppiminen ja koulutus
- yhteistoiminnallinen oppiminen
- modernit työssä oppimisen mallit (esim. rajavyöhyke)
- kehittävän työntutkimuksen kehittämishankkeet oppimisprosesseina
- uudet oppimista ja asiantuntijuuden jakamista tukevat työn organisaatiotavat (mm. solmutyöskentely, tiimiverkko-organisaatio, tiimityömallit)
- osaamisen dokumentointi (näyttötutkinnot)
- kontekstuaalinen oppimiskäsitys
- oppimisympäristöajattelu
- verkkopohjaiset oppimisympäristöt (Luukannel & Manninen 2005, 23)

Keskittyminen vanhusten vahvuuksiin heikkouksien sijasta on esimerkki kuinka koulutusmallit ja työjärjestelyt kehittyvät. Tietojen ja taitojen siirtäminen erityisesti käytännön osaamisena vanhemmilta työntekijöiltä nuorille (tai miksei toisinkin päin) vaatii kuitenkin molemmilta osapuolilta halua oppia ja opettaa, sekä kykyä kommunikoida. Työpaikan tehtäväksi jää tukea tätä, luoda oppimiselle suotuisa ympäristö ja tehdä se mahdolliseksi, vaikkapa koulutuksia yhdistämällä.

(Luukannel & Manninen 2005, 24)

Yksi haasteista on löytää keinoja kouluttaa erilaisissa elämänvaiheissa ja työtehtävissä olevia työntekijöitä kustannustehokkaasti. Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta –projektin ja Monitaito-analyysin avulla pystytään räätälöimään yritykselle sopiva ratkaisu. Kuten Kankaanpään kuntoutuskeskuksen malli osoittaa, pystytään erilaisiin tarpeisiin vastaamaan hyvinkin nopeasti.

Myös vaihtoalumnusta on käytetty palvelualoilla. Porin aikuiskoulutuskeskus (PAKK) järjesti vuosina 2003–2004 Strada -hankkeen, johon osallistui muun muassa

perushoitajia Porin kaupunginsairaala. Työssäolevien vaihto- ja koulutustarpeiden tavoitteena oli työkyvyn ja työssä jaksamisen parantaminen. Samalla oli tarkoitus myös edistää alan työntekijöiden ja työttömänä olevien ammattitaitoa, sekä näin parantaa työllisyys- ja jatkokoulutusmahdollisuuksia. Työssäolevien koulutus järjestettiin kahdessa kolmen kuukauden jaksossa, joiden välissä oltiin töissä neljä kuukautta. Työnhakijoiden koulutus oli puolestaan laajuudeltaan 32 opintoviikkoa ja se jakautui työssäoppimiseen ja lisäkoulutukseen. (Menestyvä yritys - Satakunta - lehti 2/2006, 3)

Strada II –hanke keskittyi Strada-pilotin tavoin työuupumuksesta kärsiviin, ikääntyviin perushoitajiin. Mukana oli myös pilottiin osallistuneita ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattitaidon omaavia työttömiä, joiden lisäksi osallistujia oli kaupan ja hallinnon alalta, niin työttömiä, kuin töissä olevia. Pilottihankkeesta saatua kokemusta hyödynnettiin toisessa vaiheessa ja tarkoituksena oli jatkaa ja kehittää toimintaa myös muilla aloilla. (Heinikangas & Isberg 2005, 45,50)

8 LOPPUYHTEENVETO

Suomen työttömyystilanne on muuttunut laman aikaisesta suhdannetyöttömyydestä rakennetyöttömyydeksi. Työvoimaa tarvitaan, mutta silti ihmiset pysyvät työttöminä. Tilanne vaatii työvoimapolitiittisia tekoja ylhäältä hallituksesta käsin, mutta myös yksilötasolla, työttömien itsensä taholta. Tarpeet tulisi saada yhdistettyä.

Menestyvä yritys – työllistävä Satakunta -projektia voidaan pitää menestyksenä, koska se on onnistunut tavoittamaan ja aktivoimaan ihmisiä. Se soveltuu hyvin eri aloille ja joustavuutensa ansiosta se on oiva ratkaisu erilaisten yritysten erilaisiin tilanteisiin. Samalla tavoin se on ratkaisu myös erilaisissa elämäntilanteissa oleville työntekijöille. Työllisyystilanteesta ja iästä riippuen vaihtoehtoja löytyy monia, jopa hieman vanhemmalle työvoimalle.

Yrityksille työvoiman ikääntyminen tuo lukuisia ongelmia koulutustarpeiden lisäksi.

Sairauspoissaolot saattavat lisääntyä, sekä työkyvyttömyyskustannukset nousta. Ongelmaksi voi muodostua myös eri-ikäisten työntekijöiden sovittaminen yhteen, kun töitä pyritään kehittämään kaiken ikäisille sopivaksi. Työterveyslaitos käyttää termiä ikäjohtaminen, jolla tarkoitetaan eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksien tunnistamisen ja hyödyntämisen avulla tapahtuvaa töiden muokkaamista, sekä tietysti taloudellista hyötyä, että myös hyvinvointia työntekijöille itselleen.

Useasti suurimpana ongelmana niin vanhempien, kuin nuorempienkin työntekijöiden kouluttamisessa ovat silti he itse ja hieman rajoittuneet asenteet uusia työtehtäviä kohtaan, kuten projektin vetäjä Päivi Äijälä Menestyvä Yritys- Työllistävä Satakunta –lehdessä (2/2007) muistuttaa:

Meillä on ihan hyvää työvoimareserviä. Usein näiden henkilöiden pitäisi vaan rohkeammin alkaa miettiä sitä vaihtoehtoa, että kouluttautuu uuteen ammattiin ennakkoluulottomasti. Rekrytointikoulutukset ovat keskimäärin kuuden kuukauden mittaisia, joten se on suhteellisen helppo tie uuteen ammattiin ja jopa työpaikkaan.

Lähtökohdaksi tulisikin ottaa entistä useammin alueellinen tilanne, kuten Tanskassa on tehty. Työvoimaa on kuitenkin lähes kaikkialla saatavilla, joten miksei käytä sitä, uudelleen koulutettuna, varsinkin kun suomalaisten kotiseurakkaus tuntuu olevan liian vahva, jotta työn perässä muutettaisiin isompia matkoja. Samoin Suomen oloihin ja asenteisiin sopivan työvoimapolitiittisen mallin rakentaminen tulee olemaan mielenkiintoinen prosessi ja tätä koskevia tutkimuksia tullaan todennäköisesti näkemään seuraavien vuosien aikana useita.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että Menestyvä Yritys – Työllistävä Satakunta – projekti on ollut menestys ja yhteishankintakoulutukset ovat nousseet yhdeksi tärkeimmistä - ellei peräti tärkeimmäksi - työvoiman uudelleen koulutuksen välineeksi. Sillä ei ole suuria heikkouksia ja se palvelee niin työnantajia, kuin itse työntekijöitä, mikäli he vain ovat oikealla asenteella liikkeellä ja haluavat tehdä töitä. Nuorten ja työttömien motivointi tulee olemaan yksi suurimmista ongelmista, mutta sitä ei puolestaan voida laskea yhteishankintakoulutuksen piikkiin; ne ongelmat ovat paljon syvemmällä suomalaisten mielissä.

9 LÄHTEET

Akila, R., Sallinen, M., 2001. Ikääntyvä ihminen oppijana. Työterveiset 1/2001. 14-16.

Alanen, A., Huovari, J., Kangasharju, A., 2001. Alueiden kilpailukyky. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja no 176. Helsinki. PTT.

Alasoini, T., Ramstad, E., Rouhiainen, N., 2005. The Finnish Workplace Development as an Expanding Activity – Results, Challenges, Opportunities. Helsinki. Työministeriö.

Aro, T., Kuoppala, M., Mäntynevä, P., 2004. Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt -käsikirja. Helsinki. Edita.

Aro, T., Juuti, P., Kuoppala, M., Mäntynevä, P., 2005. ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikutukset henkilöstön kehittämiseen. Selvityksen loppuraportti. Helsinki. Edita.

Böckerman, P., Hämäläinen, K., Hämäläinen, U., Kauhanen, M., 2002. Työllisyys ja työttömyys. Teoksessa: Sauramo, P. (toim.), Kriisistä nousuun – Miten kävi kansalaisille? Helsinki. Edita, sivut 24-64.

Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivut, 2008. Talousnäkymät - Tietoa Suomen taloudesta [verkkodokumentti]. [Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.ek.fi>

Euroopan komissio, 2005. Vihreä kirja – Kohti väestönrakenteen muutoksia – uusi solidaarisuus sukupolvien välillä. Luxemburg. Euroopan yhteisöjen virallisten julkaisujen toimisto.

Euroopan komission verkkosivut, 2006. ICT for an Inclusive society [verkkodokumentti]. [Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: http://ec.europa.eu/information_society/activities/einclusion/events/riga_2006/index_en.htm

Gardin, M., 2007. Selvitys työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen yhteishankintojen ja palkkatukisetelin kehittämistarpeista. Satakunnan TE-keskus.

Heinikangas, S., Isberg, S., 2006. "Päivääkään en vaihtaisi pois..." Strada II-hankkeen loppuraportti. Porin Aikuiskoulutuskeskuksen julkaisusarja 4/2006. Kokemäki. Satakunnan Painotuote Oy.

Hirvonen, K., 2001. Towards Better Employment Using Adaptive Control of Labour Costs of Enterprise. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Hämäläinen, H., 2006. Rekrytointiongelmien työllistämiseen ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2006. Helsinki. Työministeriö.

Hämäläinen, H., 2007. Rekrytointiongelmien työllistämiseen ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2007. Helsinki. Työministeriö.

JAT-asennus Oy:n verkkosivut, 2007. [Verkkodokumentti.][Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.jatasennus.fi>

Juntunen, T., Sillanpää, K., Ålander, T., 2007. Inhimillistä pääomaa kartuttamassa - Satakunnan TE-keskuksen rahoittaman ESR-projektitoiminnan 2000–2006 kokonaisarviointi. Pori. Kehitys Oy.

Jyväskylän kaupungin verkkosivut 2008. Info / Tietoa Jyväskylästä. / Kymmenen suurimman kaupungin tilastotietoja. [verkkodokumentti.][Viitattu: 20.8.2008]. Saatavilla: http://www.jyvaskyla.fi/info/tietoja_jyvaskylasta/tilasto10

Kaakkois-Suomen TE-keskus. Ohje hankkeiden ohjausryhmille, kausi 2000-2006. [verkkodokumentti.][Viitattu:28.5.2008]. Saatavilla: [http://www2.kotka.fi/mut/asiakirjat/ Ohjausryhmän%20tarkoitus.doc](http://www2.kotka.fi/mut/asiakirjat/Ohjausryhmän%20tarkoitus.doc)

Kallio, T., Kotiranta, M., Laine, K., Poijärvi-Miikkulainen, J., Rahiala, E., Saari, M., Tietari, S., 2006. Osista kokonaisuuksiin. Kehittäjäorganisaatiot ESR-projektien tukena. Eura. Euraprint Oy.

Kankaanpää-Lehtinen, K., Lahtinen, P., 2001. Vaihtovalmennus - Eurooppalaisia malleja. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Julkaisusarja A 2/2001. Tampere. TYT.

Karppinen, A., Laamanen, J.-P., Vähäsantanen, S., 2007. Satakunnan alueelliset kilpailukykyresurssit ja yritysten kilpailukyky. Julkaisusarja A Nro A18/2007. Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö.

KMT-Groupin verkkosivut, 2007. [Verkkodokumentti.][Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.kmt.fi>

Koskinen, K., Vafidis, A., 2000. Pk-yritysyhteistyön kehittämisen edellytyksen Satakunnassa. Selvitys maakunnan metalliteollisuudesta, elektroniikka- ja ohjelmistoteollisuudesta, sekä yritysteollisuudesta. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja 2000:B4. Turku. Turun kauppakorkeakoulu.

Luukannel, S., Manninen, J., 2005. Osaa, jaksaa, työllistyy. Ikääntyvien osaamista, jaksamista ja työllistymistä tukevien ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulos ja vaikuttavuus. Helsinki. Edita.

“Miksi täällä yleensä ollaan” - vaihtovalmennus auttaa syventämään ajatusta omasta työnkuvasta. Menestyvä yritys - Satakunta 2/2006. 3.

Muuntokoulutus toi laitoshuoltajille uuden ammatin. Menestyvä yritys - Satakunta 2/2007. 3.

Noste-ohjelman verkkosivut, 2007. [verkkodokumentti.][Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.noste-ohjelma.fi>

Opetusministeriö, 2007. Noste kannattaa-esite 2007. Helsinki. Opetusministeriö.

Rauman kaupungin verkkosivut, 2007. Rauman seudun innovaatio-ohjelma. [verkkodokumentti].[Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.rauma.fi/opetus/korkeakoulukooste/INNO%2020.3.07%20final.pdf>

Rauman kaupungin verkkosivut, 2008. Korkeakoulutus ja tutkimus Rauman seudulla - Electropoli. [verkkodokumentti].[Viitattu:28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.rauma.fi>

Ruokanen, T., 2004. Menestyksen eväät – Tiekartta tulevaisuuteen. EVA:n raportti. Helsinki. Taloustieto Oy.

Satakunnan TE-keskuksen verkkosivut, 2008. Tietoa TE-keskuksen toiminnasta [verkkodokumentti].[Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.te-keskus.fi>

Satakunnan TE-keskuksen verkkosivut, 2008. Yhteishankintaprosessi eri toimijoiden näkökulmista - prosessikaavio [verkkodokumentti; 12.2.2007]. [Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www2.te-keskus.fi/new/sat/tyovoimapalvelut/MenY/prosessikaavio.xls>

Satakunta -verkkosivut, 2007. Työ ja yrittäminen Satakunnan alueella. [verkkodokumentti].[Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.satakunta.fi>

Satamittari verkkosivut, 2008. Satakunnan työmarkkinat [verkkodokumentti.] [Viitattu 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.satamittari.fi>

Sundell, 2006. Mielikuvat työllistymisen esteenä. Työtä ja elämää, Työvoimakoulutuksen tiedotuslehti. 2/2006. 3.

Teollisuuden Voima Oy, 2002. Ydinvoimalaitosyksikön rakentaminen Loviisaan tai Olkiluotoon. Eura. Eura Print Oy.

Tilastokeskuksen verkkokoulu, 2006. [Verkkodokumentti]. [Viitattu: 28.5.2008]. Saatavilla: <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/index.html>

Tuomaala, 2007. Työmarkkinatuen aktivointiuidistuksen toteutuminen vuonna 2006. Helsinki. Työministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työllisyyskertomus vuodelta 2007. Helsinki. Edita.

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut, 2008. Työnantajan palvelut [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.5.2008]. Saatavilla: http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/03_yhteishankintakoulutus/index.jsp

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut, 2008. Työttömät työnhakijat kuukauden lopussa [verkkodokumentti]. [Viitattu 28.5.2008]. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/20136/tyottomat_230908.pdf

Työministeriö, 2001. Täsmäpalvelut esite. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2003. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2003. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2004. Työministeriön strategiakatsaus 2004. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2005. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2005. Vaihtovalmennusopas. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2006. Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. Työministeriön tulevaisuus-
katsaus seuraavalla hallituskaudelle. Helsinki. Edita.

Työministeriö, 2006. Yhteishankintakoulutus-esite. Helsinki. Edita.

Valtioneuvoston kanslia, 2003. Matti Vanhasen hallituksen hallitusohjelma. 24.6.
2003. Helsinki. Valtioneuvosto.

Ämmälä, M., 2002. Selvitys työvoiman saatavuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä
viidennen ydinvoimalaitosyksikön rakentamisessa Eurajoen Olkiluotoon. Satakunnan
TE-keskus

LIITE 1

ESR-PROJEKTIN KUVAUS**Projektin nimi:** Menestyvä Yritys - Työllistävä Satakunta**Projektikoodi:** S01698**Tavoiteohjelma:** 3 Tavoite3-ohjelma**Toimintalinja:** 3.1 Työvoiman kysynnän hyödyntäminen ja työllisyyden edistäminen**Toimenpidekokonaisuus:** 3.1.1 Työttömien työllistäminen avoimille työmarkkinoille ja yritysten työvoiman saannin turvaaminen**Projektin toteutuksen suunniteltu ajankohta****Toteutus alkaa** 1.12.2004 **ja päättyy** 31.5.2008**Projektin toteuttajaorganisaatio****Organisaation nimi:** Satakunnan TE-keskus**Projektin vastuuhenkilön nimi ja asema organisaatiossa:**

Markku Gardin , TE-keskuksen johtaja

Osoite: Pohjoisranta 11 E**Postinumero:** 28100**Postitoimipaikka:** Pori**Puhelin:** 02-6204000**Faksi:** 02-6204001**Sähköposti:** markku.gardin(at)te-keskus.fi**Projektin tiedot (projektisuunnitelman mukaan)****Projektin päävastuuviranomainen:** Satakunnan TE-keskus,
työvoimaosasto**Projektia rahoittavat muut viranomaiset:****Projektin kohderyhmä:** Pääsäänt. satakuntal. pk-yritykset (johto, henkilöstö sekä omistajayrittäjät) sekä rekrytoitavat henkilöt (työttömät ja työttömyysuhanal. sekä työmarkkinoille pyrkivät). OL3:n toimenpiteet

koskevat työvoimatoimistoja, yrityksiä, työnhakijoita myös muilla TE-keskusalueilla. Toimialakoht. verkostot sekä syntyvät yritys- ja yhteistyöverkostot. Erityiskohderyhmänä ikääntyneet ja heikon koulutustason omaavat. Välilliset kohderyhmät: yrittäjäyhdistykset, oppilaitokset, kehittämiskeskukset.

Projektissa aloittavien henkilöiden lukumäärä: 951

Toteutunut seurantatietojen mukaan: 636

Projektiin osallistuvien yritysten tai muiden organisaatioiden

lukumäärä: 123

Toteutunut seurantatietojen mukaan: 96

Projektin suunniteltu kokonaiskustannusarvio yhteensä: 3703320 euroa

Projektin luokittelu (projektisuunnitelman mukaan)

Maantieteellinen kohdealue: Länsi-Suomen lääninhall opetus- ja sivistysosasto

Toimiala: Koulutus

Toiminta-ala: yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen kehitt

Tasa-arvovaikutukset: Sukupuolineutraali projekti

Ympäristövaikutukset: Ympäristöneutraali

Tietoyhteiskuntavaikutukset: Tukee osallistujiensa työllistyvyyttä

Ennakointitiedon hyväksikäyttö: Ei ennakointitavoitetta

Vaikutukset paikalliseen kumppanuuteen: Ei kumppanuuden edistämisaikutuksia

ESR-projektityyppi: Työorganisaatioiden kehittämistä koskeva projekti

Ohjelmakohtainen projektityyppi: Tavoiteohjelman 3 projekti

Hakusanat: työvoiman koulutus , yrityskoulutus

Projektin kuvaus (projektisuunnitelman mukaan)

KOHDERYHMÄ - pääsääntöisesti satakuntalaiset pk-yritykset (johto, henkilöstö sekä omistajayrittäjät), rekrytoitavat henkilöt (työttömät ja työttömyysuhanalaiset sekä työmarkkinoille pyrkivät) . Erityiskohderyhmänä ikääntyneet ja heikon koulutustason omaavat henkilöt

TAVOITTEET - tavoitteena turvata erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työvoimansaanti työelämälähtöisten rekrytointikoulutusten avulla, työllistämistavoite 80 %, hyödyntää yritysten hiljainen kausi henkilöstön osaamisen ja kilpailukyvyn parantamiseen, koulutuksella säilytetään työpaikat, parantaa yritysten kilpailukykyä henkilöstön osaamista lisäämällä, alueen työttömyysasteen alentaminen ja rakennetyöttömyyden vähentäminen

TULOKSET JA VAIKUTUKSET - edistetään ikääntyvien työssäpysymistä ja -jaksamista sekä työssäolevien kouluttautumista, työnkiertoa, uusien työtehtävien oppimista, uusien työntekijöiden työllistymistä yrityksiin. Työvoiman liikkuvuus lisääntyy. Syntyy alakohtaisia kehittämistoimenpide-ehdotuksia. Yritysten kilpailukyky lisääntyy.

KESKEISET TOIMENPITEET - yritysten neuvonta, analysointi, kehittämistoimet, koulutus, vaihtovalmennus- ja rotaatiokokeiluilut. Kokeillaan erilaisia koulutusten toteuttamismuotoja ja työelämäläheisempiä työllistäviä koulutusohjelmia. Teetetään toimialakohtaisia selvityksiä, edistetään verkostoitumista, syvennetään ja monipuolistetaan työyhteisöjen sisäistä toimivuutta ja osaamista. Kehitetään yritysten ennakointivalmiuksia muutostilanteita varten. Rakennetaan toimiva alueellinen sekä valtakunnallinen tiedotusverkko OL3 työvoimanhankintaan ja kehittämiseen. Toimitaan TE-keskuksen asiakkuudenhoitomallin mukaan. Eri toimijoiden palveluja koordinoidaan ja kootaan yhteen ja tiedotetaan niistä

TUOTTEET - uudet työllistävät koulutusohjelmat ja toimialakohtaiset selvitykset, vaihtovalmennukseen uusia toimintamalleja, kehittämistarpeiden analysointityökalu, verkostomainen toimintamalli työhallinnon sisällä koskien OL3:a sekä alueellinen ja valtakunnallinen intra-verkosto ja työssäolevien koulutuksen malli.

RAHOITUS - kehittämis-+hanketyö tehdään projektissa, mutta rekry.koul. rah. v. 2006 alkaen kans. rahalla. Toimintamallin siirtämistä kansalliseen toimintaan.

LIITE 2

ESR-PROJEKTIN KUVAUS

Projektin nimi: Menestyvä yritys

Projektikoodi: S00248

Tavoiteohjelma: 2A Tavoite 2A-ohjelma: Länsi-Suomi

Toimintalinja: 2A.1 Yritystoiminnan kehittäminen ja tuotantorakenteen uudistaminen

Toimenpidekokonaisuus: 2A.1.3 Yrittäjyyden edistäminen ja henkilöstön kehittäminen

Projektin toteutuksen suunniteltu ajankohta

Toteutus alkaa 1.10.2000 **ja päättyy** 31.12.2004

Projektin toteuttajaorganisaatio

Organisaation nimi: Satakunnan TE-keskus, työvoimaosasto

Projektin vastuuhenkilön nimi ja asema organisaatiossa: Markku Gardin

Osoite: Pohjoisranta 11 E

Postinumero: 28100

Postitoimipaikka: PORI

Puhelin: 02 - 620 4000

Faksi: 02 - 620 4001

Sähköposti: markku.gardin(at)te-keskus.fi

Projektin tiedot (projektisuunnitelman mukaan)

Projektin päävastuuviranomainen: Satakunnan TE-keskus, työvoimaosasto

Projektia rahoittavat muut viranomaiset:

Projektin kohderyhmä: Kohderyhmänä ovat pääosin pk-yrityksiin rekrytoitavat tai niistä lomautettuna olevat henkilöt sekä pk-yritysten työssäoleva henkilöstö ja

yrittäjät tavoite 2-alueella. Yritysten kohdalla ei ole toimialarajoituksia. Projektin toimenpiteissä huomioidaan erityisesti ikääntyvä henkilöstö.

Projektissa aloittavien henkilöiden lukumäärä: 2100

Toteutunut seurantatietojen mukaan: 2037

Projektiin osallistuvien yritysten tai muiden organisaatioiden lukumäärä: 310

Toteutunut seurantatietojen mukaan: 265

Projektin suunniteltu kokonaiskustannusarvio yhteensä: 6063575 euroa

Projektin luokittelu (projektisuunnitelman mukaan)

Maantieteellinen kohdealue: Länsi-Suomen lääninhall opetus- ja sivistysosasto, Satakunta

Toimiala: Koulutus

Toiminta-ala: yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen kehitt

Tasa-arvovaikutukset: Sukupuolineutraali projekti

Ympäristövaikutukset: Ympäristöneutraali

Tietoyhteiskuntavaikutukset: Tietoyhteiskuntavaikutuksiltaan neutraali

Ennakointitiedon hyväksikäyttö: Ennakointipainotteinen projekti

Vaikutukset paikalliseen kumppanuuteen: Ei kumppanuuden edistämistävaikutuksia

ESR-projektityyppi: Työssä oppimiseen liittyvä projekti

Ohjelmakohtainen projektityyppi: Koulutus- ja neuvontaprojekti

Hakusanat: koulutus , työllistäminen , yritys-koulutus

Projektin kuvaus (projektisuunnitelman mukaan)

Projekti toimii tavoite 2-alueella sateenvarjona satakuntalaisten pk-yritysten koulutushankkeille. Kohderyhmänä ovat pääosin pk-yritykset, niihin rekrytoitava tai niistä lomautettuna oleva henkilöstö sekä yrittäjät ja työssä oleva henkilöstö. Projektin tavoitteena on turvata ensisijaisesti pienten ja keskisuurten yritysten työvoiman saanti ja työvoiman osaamisen monipuolinen kehittyminen sekä lisätä monipuolisesti yritysten henkilöstön osaamista. Näin turvataan yritysten kilpailukyky ja työpaikat nyt ja tulevaisuudessa. Lisäksi tavoitteena on ennaltaehkäistä yritysten henkilöstön työttömäksi joutumista laajentamalla ammattitaitoa työmarkkinoiden

kysyntää vastaavaksi. Tavoitteena on myös edistää kouluttajien ja pk-yritysten välisten verkostojen syntymistä sekä kehittää ja soveltaa pk-yritysten organisaatioihin, toimintatapoihin ja tilanteisiin soveltuvia henkilöstön kehittämis- ja koulutusmenetelmiä. Projektissa hyödynnetään TE-keskuksen asiakasvastuujärjestelmää, jonka avulla voidaan palvella asiakasta kokonaisvaltaisesti rahoitus-, neuvonta- ja koulutuspalvelujen osalta (rekrytointi, yritystuet, koulutustuet, kansainvälistymispalvelut, teknologiapalvelut, työyhteisöjen kehittämisspalvelut, ammatillinen kuntoutus, kansainvälinen harjoittelijavaihto, keksintöasiamiespalvelut). Projektissa toteutetaan ensisijaisesti sekä yritysten rekrytointi- ja lomautusaikaista koulutusta että Monitaitoanalysoitujen yritysten työssäolevan henkilöstön koulutusta. Tavoitteena on kasvattaa rekrytointikoulutuksen volyymia ja parantaa työssäolevien koulutuksen osuvuutta. Koulutuksen hankinnassa ensisijainen resurssoinnin kohde on rekrytointi- ja lomautusaikainen koulutus. Ohjeellinen jakosuhte koulutuksen hankintaan käytettävissä määrärahoissa rekrytointi-/lomautusaikaisien koulutuksen ja yritysten työssä olevan henkilöstön koulutuksen välillä on 70%/30%. Työssä olevan henkilöstön koulutuksen tulee perustua yrityksessä tehtävään kehittämistarveanalyysiin, joka voi olla esimerkiksi Monitaitoanalyysi.

LIITE 3:

Menestyvä Yritys - Työllistävä Satakunta -projektin seurantatietoja

Seurantajakso: 01.12.2004 - 28.11.2005

	TOTEUTUMA 1.12.2004-28.11.2005	TAVOITE vuodelle 2005
YRITYSTEN LUKUMÄÄRÄ		
yhteensä	82	88
HENKILÖMÄÄRÄ/ rekry + lomautusaikainen		
yhteensä	215	105
HENKILÖMÄÄRÄ/ työssä olevat		
yhteensä	695	432
OPPILASTYÖPÄIVIEN MÄÄRÄ rekry+työssä olevat		
yhteensä	26 593	34 033

Taulukko 2. Työllisyyden kehitys työllisten määrällä mitattuna (1995=100)
(Satamittari, 25.10.2007)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	2004	2005*							
Koko maa	100	101	105	110	112	115	116	116	116
	117	118							
Satakunta	100	99	102	106	105	107	107	107	107
	107	108							
Rauman seutukunta	100	98	102	105	103	106	106	105	106
	104	108							
Porin seutukunta	100	100	103	106	106	108	109	109	108
	109	109							
Pohjois- Satakunta	100	98	100	103	102	102	100	100	101
	101	102							

Lähde: Tilastokeskus ja TuKKK, Porin yksikkö 2007

*=ennakkotieto

Taulukko 3. Arvio ydinvoimalaitostyömaan henkilöstövahvuudesta rakennusaikana.

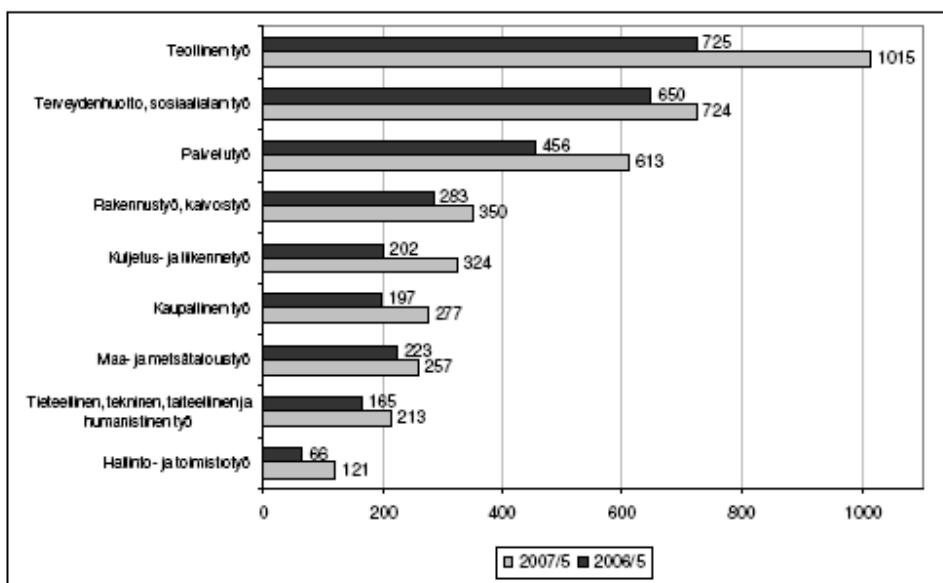
Tehtävä	Vuosi 1.	Vuosi 2.	Vuosi 3.	Vuosi 4.	Vuosi 5.
Työmaan johto ja valvonta	50-100 henkilöä.	50-100 henkilöä.	50-100 henkilöä.	50-100 henkilöä.	50-100 henkilöä.
Rakennustyöt	200-250 henkilöä.	200-800 henkilöä.	800-900 henkilöä.	200-600 henkilöä.	50-200 henkilöä.
Asennustyöt	Ei arviota.	50-200 henkilöä.	200-800 henkilöä.	800-1200 henkilöä.	100-1200 henkilöä.
Työmaapalvelut	50-100 henkilöä.	100-150 henkilöä.	100-200 henkilöä.	100-200 henkilöä.	50-100 henkilöä.
Yhteensä min. ja max. vuoden aikana	300-450 henkilöä.	400-1250 henkilöä.	1150-1650* henkilöä.	1600-2100 henkilöä.	250-1600 henkilöä.

Lähde: Teollisuuden Voima Oy (2002). Ydinvoimalaitosyksikön rakentaminen Loviisaan tai Olkiluotoon. s. 13.

Henkilöstömäärät sisältävät vain rakennuspaikalla tarvittavan työvoiman määrän.

Arvio voi parhaimmillaankin olla vain suuntaa-antava, joten lukuihin tulee suhtautua varauksellisina ex ante-arvioina. Esitetyt arviot ovat verraten ”haarukoivia” myös siksi, että tarkasteltavan vuoden aikana työvoiman määrä vaihtelee projektin eri työvaiheissa. *-merkillä tarkoitetaan sitä, että eri tehtävissä olevien henkilöiden kokonaismäärä on mainittua suurempi. Tämä johtuu siitä, että eri työvaiheiden maksimikuormitus ajoittuu saman vuoden aikana eri ajalle.

Taulukko 4: Rekrytointiongelmien ammattialoittain toukokuussa 2007 ja 2006 lkm.



Lähde: Hämäläinen, 2007. Rekrytointiongelmien työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2007. Työministeriö

