



Yhteistyötä yli kuntarajojen

- Keski-Uudenmaan työllisyysstrategia



KESKISEN UUDENMAAN KUMPPANUUSYHDISTYS

ESIPUHE

Keski-Uudellamaalla oli käynnissä vuosina 2002 – 2003 Euroopan komission rahoittama ja Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistyksen hallinnoima eurooppalainen yhteistyöhanke ”Raising Awareness of European Strategy”. Hankkeen tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta Euroopan työllisyysstrategiasta ja kansallisista työllisyyden suuntaviivoista sekä levittää paikallistasolla tietoa hyvistä eurooppalaisista toimintatavoista työllisyysstrategioiden laadun parantamiseksi. Tavoitteena oli myös aloittaa paikallisen/seudullisen työllisyysstrategian valmistelu. Hankkeeseen liittyi asiantuntijavaihtoa ja Keski-Uudenmaan oma asiantuntijaryhmä kävi Blackpoolissa Englannissa tutustumassa erilaisiin työllisyyteen liittyviin toimintatapoihin. Hanke huipentui vuoden 2003 lopussa järjestettyyn kansainväliseen seminaariin, jonka teemana oli ”Paikallinen näkökulma työllisyyteen”. Työllisyyskomissaari Anna Diamantopoulou oli valmistanut seminaarivieraille videotervehdyksen, jossa hän painotti paikallisen toiminnan tärkeyttä sekä sen toteuttamista Euroopan työllisyysstrategian puitteissa.

Hankkeessa toimi ohjausryhmä, johon kuuluivat:

Lasse Laaksonen, Tuusulan kunta, puheenjohtaja
 Tapio Makkonen, Tuusulan työvoimatoimisto
 Rauni Petramo, Keravan työvoimatoimisto
 Seija Pohjanoksa, Diakonia-ammattikorkeakoulu
 Tapani Ranki, Keski-Uudenmaan oppisopimuskeskus
 Leena Ritala, Järvenpään kaupunki
 Kirsi Suvanto, Osuuskunta Omaoksa, Järvenpää
 Anna Viitanen, Järvenpään työvoimatoimisto
 Toivo Viitapohja, CoatsOpti, Kerava
 Sanna Itäsaari, Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys, sihteeri
 Erja Lindberg, Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys

Uudenmaan liiton koordinoima Seudulliset strategiat ja innovaatiot työllisyyden edistämisessä Uudellamaalla -hanke käynnistyi samaan aikaan vuoden 2003 alussa. Keski-Uudellamaalla Lempi-hankkeen seudullinen ohjausryhmä muodostettiin samoista henkilöistä, jotka toimivat jo Raising Awareness of European Strategy -hankkeen ohjausryhmässä. Ratkaisu koettiin tarkoituksenmukaiseksi, sillä näin Keski-Uudenmaan työllisyysstrategian valmistelu jatkui Uudenmaan liiton hankkeen puitteissa ja työllisyysstrategiatyö linkittyi tehokkaasti ja luontevasti sekä maakunnalliseen että seudulliseen yhteistyöhön. Ohjausryhmä vastasi strategian kokoamisesta ja koordinoinnista. Strategian kirjoitustyössä oli prosessin loppuvaiheessa mukana Yrjö Kotisalo/Talousanalyysit Kotisalo Oy.

Ohjausryhmän kokouksissa kerättiin ehdotuksia alueen selvitystarpeista ja lyötiin lukkoon seuraavat teemat: 1) kolmannen sektorin työllistämismahdollisuuksien edistäminen Keskisellä Uudellamaalla 2) työvoiman saatavuus yritysten näkökulmasta ja 3) ikääntymisen vaikutukset työmarkkinoilla. Ohjausryhmä tutustui Euroopan työllisyysstrategiaan käyttäen sitä kehyksenä ja työkaluna oman seudullisen työllisyysstrategian valmistelussa. Työ aloitettiin kartoittaen ensin Keski-Uudenmaan alueen työllisyystilanne. Oli tärkeää myös koota yhteen kaikki alueella toimivat erilaiset työllisyshankkeet, jotta tilanteesta saatiin kokonaiskuva. Kartoitus auttoi Keski-Uudenmaan alueen omien lähtökohtien ja tarpeiden määrittelyä.

Kolmannen sektorin työllistämisen edistäminen -tutkimushankkeen toteuttajaksi valittiin T:mi ProCes/Tuomas Leinonen ja kohteeksi kolme erilaista kolmannen sektorin organisaatiota Keski-Uudeltamaalta: Lähde ry, Nuorten työpaja Jenga ja Järvenpään Omaoksa Osuuskunta. Tutkimus ”**Keski-Uusimaan kuntien Järvenpää, Kerava ja Tuusula sosiaalisin perustein tapahtuva työllistäminen**” valmistui syyskuussa 2003, jonka jälkeen tutkimustulokset käytiin ensin tarkasti läpi kyseessä olevien organisaatioiden kanssa. Tuloksia esiteltiin myös mm. Keravan kaupunginhallitukselle. Tutkimuksessa todettiin, että ratkaiseva merkitys toiminnan onnistumiselle on ammattilaisten motivaatio työskennellä osin vaikeidenkin ongelmien parissa. Strategioilla ja toimintasuunnitelmilla voidaan kyllä luoda edellytyksiä ja mahdollisuuksia hyvälle tulokselle, mutta itse toiminnan toteuttajat olisi saatava mukaan jo suunnitelmia laadittaessa eli mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lisäksi todettiin, että aluestrategian laatimisen yhteydessä on saavutettava yksimielisyys sosiaalisin perustein tapahtuvan työllistämisen tarpeesta ja siitä, kuinka tätä työllistämistä tuetaan ja mitkä ovat alueelliset tavoitteet.

Julkisen sektorin ikääntyminen -tutkimushankkeen toteuttajaksi valittiin Talousanalyysit Kotisalo Oy/ Yrjö Kotisalo. Tutkimus ”**Keski-Uudenmaan julkisen sektorin henkilöstön ikääntymisen vaikutukset**” valmistui syksyllä 2003. Tutkimuksen tarkastelun painopisteenä olivat kuntien yhteistyön mahdollisuudet paikata tulevaisuudessa mahdollisesti syntyvää työvoimapulaa. Järvenpäässä, Keravalla ja Tuusulassa vuosina 2004 – 2008 eläkkeelle siirtyviä korvaava rekryointitarve on arvion mukaan yhteensä 485 henkilöä, joka on yhteensä 9 % nykyisestä henkilöstömäärästä. Tutkimuksessa todettiin, että olisi varauduttava ajoissa eläkkeelle siirtyvien ammattilaisten korvaamiseen uusilla työntekijöillä. Tutkimuksessa ehdotettiin myös Keski-Uudenmaan kunnille yhteistä henkilöstöpolitiikkaa, johon sisällytettäisiin erityinen rekryointistrategia.

Työvoiman saatavuus -tutkimushankkeen kautta Hyvinkään, Järvenpään, Keravan, Nurmijärven, Mäntsälän sekä Tuusulan alueella työttömänä työnhakijoina olevien toimistotyötä hakevien henkilöiden ammattitaitoa kartoitettiin ja tehtiin projektisuunnitelma heidän työllisyytensä edistämiseksi. Kyseessä olevien työnhakijoiden ryhmä oli alueella suuri (syksyllä 2003 yli 900 hallinto-, atk- ja toimistotyön hakijaa) ja näytti, ettei heidän ammattitaitonsa vastaa alueen yrittäjien tarvetta. Vuonna 2002 avoimia, tälle ryhmälle sopivia työpaikkoja oli keskimäärin 4,5 kpl/ kuukausi. ”**Keski-Uudellamaalla työttömänä työnhakijoina olevien toimistotyöntekijöiden työllistymisen edellytykset innovatiivisin keinoin**” -tutkimuksen tekijäksi valittiin Airi-Maija Ylätaalo Mäntsälän työvoimatoimistosta ja tutkimus valmistui syksyllä 2003. Tutkimuksessa hahmoteltiin Keski-Uudenmaan alueelle yhteistä projektia ja se oli myöhemmin pohjana ESR -hankehakemukselle, joka jätettiin joulukuussa 2003. Hankkeen nimeksi tuli Amalia -ammattillista liikkuvuutta hallinto-, atk- ja toimistoalan työnhakijoille Keski-Uudellamaalla ja se käynnistyi syksyllä 2004.

Keski-Uuttamaatakin koskettaa tulevina vuosina ikääntyminen. Tähän tulisi varautua hyvissä ajoin ja tutkia mahdollisuudet valmistella teemalle yhteinen hanke. Myös työssä jaksaminen on ajankohtainen aihe ja sen hankkeistamisen mahdollisuudet tulisi tarkasti selvittää. Eläkkeelle lähtö nähdään usein vain 55 - 64 -vuotiaita koskevana ilmiönä, mutta työskentely pitäisi aloittaa jo 40 - 50 -vuotiaiden työntekijöiden kanssa. Keski-Uudellamaalla olisi selkeä tarve työvoimapankille, kuten Yrjö Kotisaloon tekemässä tutkimuksessa todettiin.

Diakonia-ammattikorkeakoulu on saanut rahoituksen Equal-hankkeelleen (Sosiaalinen yrittäjyys alueen voimavaraksi) ja sitä kautta saadaan myös Keski-Uudenmaan

kumppanuusyhdistykselle jatkossa pientä resurssia vuosittaiseen työllisyysstrategian päivittämistyöhön ja sosiaalisen yritystoiminnan kehittämiseen alueella. Hanke käynnistyy vuoden 2005 alussa.

Keski-Uudenmaan alueella voimakkaasti esiin nouseva teema on sosiaalinen yritys ja yrittäjyys. Huolimatta vuonna 2004 voimaan tulleesta sosiaalisen yrityksen laista ei alueelle ole vielä perustettu sosiaalista yritystä, vaikka tarve on ilmeinen. Pitkäaikaistyöttömille ja vajaakuntoisille työnhakijoille tarvitaan työpaikkoja, jotka tarjoavat mahdollisuuden palata takaisin avoimille työmarkkinoille oikean ja mielekkään työn avulla. On myös työnhakijoita, jotka eivät useista yrityksistään huolimatta sijoitu avoimille työmarkkinoille ja heille sosiaalinen yritys tarjoaa aivan uudenlaisen vaihtoehdon.

Seudullisen työllisyysstrategian tavoitteena oli nostaa työllisyysasiat osaksi uutta, seudullista KUUMA-ohjelmaa. KUUMA-kumppanuus on viiden kunnan – Järvenpään, Keravan, Mäntsälän, Nurmijärven ja Tuusulan – yhteistyöverkosto, ja se on osana valtakunnallista aluekeskusohjelmaa. Vuoden 2005 alusta myös Pornaisten kunta liittyy yhteistyöverkoston. KUUMA-ohjelman tavoitteena on edistää alueen kehittymistä ja kasvua parantamalla alueen kilpailukykyä, tarjoamalla yhteisiä palveluja ja kehittämällä koko seutua koskeviin prosesseihin liittyvää päätöksentekoa. Sen avulla pyritään yhteistyöhön yli kuntarajojen sekä myös työnjakoon kuntien vastuulla olevien palveluiden järjestämisessä.

Kahden ja puolen vuoden mittainen prosessi saavuttaa yhden etapin, kun työllisyysstrategia vuoden 2004 lopulla julkaistaan. Julkaisemista edeltää seudullinen työllisyysfoorumi, jonka tavoitteena on vahvistaa vuoropuhelua työllisyydestä sekä mahdollisesti tuottaa uusia työllisyyteen liittyviä aloitteita. Strategiaa päivitetään vuosittain ja samalla myös arvioidaan uudestaan siihen valittuja painopistealueita. Jatkossa paikallinen/seudullinen strategiatyö jakautuu kehittämistyöryhmän ja asiantuntijaryhmien työskentelyksi. Työllisyysstrategiaan liittyvät asiantuntijaryhmät kootaan eri toimintakokonaisuuksien asiantuntijoista seuraavien teemojen alle: **uusien työpaikkojen luominen ja yrittäjyyden edistäminen, työvoiman saatavuuden turvaaminen sekä sosiaalisin perustein tapahtuva työllistyminen.** Asiantuntijaryhmien tehtävänä on arvioida oman toimintakokonaisuutensa toteutumista Keski-Uudellamaalla, tuottaa kehittämisideoita sekä hankkeistaa niitä.

Seudullinen työllisyysstrategia on Keski-Uudenmaan vastaus Euroopan komission toiveille laatia paikallisia työllisyysstrategioita sekä vahvistaa Euroopan työllisyysstrategian paikallisulottuvuutta. Työllisyysstrategian laatiminen vaati osallistuneilta toimijoilta sitoutuneisuutta ja asioihin perehtymistä. Haluammekin kiittää kaikkia toimijoita niistä monista ajatuksista ja näkemyksistä, joita eri tahot ovat tuoneet tämän strategian valmisteluun.

Keskisellä Uudellamaalla 7.12.2004

Lasse Laaksonen
markkinointipäällikkö
Tuusulan kunta
työryhmän puheenjohtaja

Erja Lindberg
projektipäällikkö
Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
työryhmän sihteeri

SISÄLLYS

ESIPUHE	6
1 JOHDANTO	10
2 TAUSTAA JA LÄHTÖKOHTIA.....	11
2.1 EUROOPAN TYÖLLISYYSSTRATEGIA	11
2.2 SUOMEN KANSALLINEN TYÖLLISYYSPOLITIIKAN TOIMINTASUUN- NITELMA.....	13
2.3 PAIKALLISET/ALUEELLISET TYÖLLISYYSSTRATEGIAT	13
3 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSTILANNE.....	14
3.1 PAIKALLISEN TYÖLLISYYSPOLITIIKAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	14
3.2 TYÖLLISYYDEN SWOT.....	14
4 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN VISIO, TAVOITTEET JA TOIMINTAKOKONAISUUDET.....	16
4.1 VISIO 2010	16
4.2 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TAVOITTEET	16
4.3 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOIMINTA- KOKONAISUUDET	17
5 OSALLISTUJATAHOT KESKI-UUDELLAMAALLA	19
5.1 KUNNAT.....	19
5.2 TYÖHALLINTO	21
5.3 YRITYKSET	21
5.4 SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN YKSIKÖT JA YRITYKSET	22
5.5 KOULUTUSORGANISAATIO.....	22
5.6 KESKISEN UUDENMAAN KUMPPANUUSYHDISTYS	23
5.7 KESKI- UUDENMAAN KEHITTÄMISKESKUS FORUM	23
5.8 KESKI-UUDENMAAN UUSYRITYSKESKUS	24
5.9 TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISEEN LIITTYVÄT HANKKEET.....	24
5.10 KOLMAS SEKTORI.....	24
5.11 SEURAKUNNAT.....	25
5.12 KANSANELÄKELAITOS.....	25
5.13 YKSITYINEN TYÖVOIMANVUOKRAUS.....	25
5.14 UUDENMAAN LIITTO.....	25
5.15 KUNTALIITTO	25
5.16 UUDENMAAN TE-KESKUS.....	26
5.17 ELINKEINOELÄMÄN JÄRJESTÖT JA AMMATTIJÄRJESTÖT	26
6 RAHOITUSMAHDOLLISUUKSIA PAIKALLISEN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOTEUTTAMISEEN.....	26
7 YHTEENVETO	27
8 PAIKALLISEN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOIMINTAMALLI	30
9 PAIKALLISEN STRATEGIATYÖN ARVIOINTI	32
10 SUMMARY	32
LÄHTEET.....	35
LIITE 1.....	36
SANASTOA	36
LIITE 2.....	42
Tämän ehdotuksen työstämiseen ovat osallistuneet.....	42
LIITE 3 Hankesalkku	

1 JOHDANTO

Keski-Uudenmaan työllisyystilanne vuonna 2004 on selkeästi Suomen parhaimpia sekä keskimääräistä korkeamman työllisyysasteen (n. 70 %) että matalamman työttömyysasteen (6,6 %) ansiosta. Keski-Uusimaa on vahva ja kilpailukykyisen alue, johon on keskittynyt lähes 50.000 työpaikkaa. Erinomainen maantieteellinen sijainti, vankka väestöpohja, nuori ikärakenne, hyvä koulutustaso ja monipuolinen elinkeinorakenne ovat alueen työvoimapolitiittisia vahvuuksia.

Työllisyyden kasvu on Keski-Uudellamaalla ollut ja tulee virallisten ennusteiden mukaan olemaan ainakin vuoden 2010 tienoille asti parempaa kuin lähiseuduilla ja muualla Suomessa lukuun ottamatta pääkaupunkiseutua. Keski-Uudellamaalla avautuu arviolta noin 27.000 työpaikkaa vuosina 2003 - 2010. Tämä sillä edellytyksellä, että talouden reaalikasvu on vähintään keskimäärin 2,5 % vuodessa. Näillä näkymin työllisyyttä kasvattavat rakentaminen, liikenne, kaupalliset palvelut, liike-elämää palveleva toiminta, terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut sekä jossain määrin myös teollisuus.

Verraten suotuisat kehitysnäkymät eivät ole itsestäänselvyys. Sekä työttömyys että työvoiman niukkuus aiheuttavat ongelmia. Keski-Uudenmaan työllisyyden haasteina ovat markkinoiden ja investointien kasvun painottuminen Suomen ulkopuolelle, tuottavuuden kehittämispaineet, ammattityövoiman saatavuuden vaikeutuminen, työvoiman osaamistason kehittäminen sekä erikoistuneiden alihankinta- ja yrityspalvelujen saatavuus. Tällä vuosikymmenellä työmarkkinoilta poistuu runsaasti kokeneita työntekijöitä. Tuotantorakenteen muutoksen kohtaamiseksi ja rakenteellisen työttömyyden vähentämiseksi on kehitettävä uudenlaisia lähestymistapoja ja toimintamalleja. Keski-Uudenmaan toimijat eivät yksin pysty haasteisiin vastaamaan. Siihen tarvitaan myös valtion ja työmarkkinaosapuolien toimenpiteitä.

Korkea työllisyysaste on tärkeä edellytys seutukunnan menestymiselle, erityisesti kuntien taloudelle. Työllisyyteen voidaan vaikuttaa kasvuhakuisella elinkeinopolitiikalla ja työvoimapolitiikalla; yritysten, kuntien ja alueiden omin toimenpitein ja myös valtakunnallisin päätöksin. Uudenmaan yksi erityispiirre on yllättävän suuri suhdannealttius. Sen vuoksi kasvuennusteiden ja tulevaisuuskuvien laatiminen on erityisen vaativaa ja skenaarioissa pitää varautua sekä todennäköiseen että hitaampaan vaihtoehtoon. Ennakoiva ote nopeuttaa reagointikykyä, vähentää tarpeettomia kokemuksia ja tuo pitkällä aikavälillä säästöjä.

Syksyllä 2003 tilastot ja analyysit näyttivät vielä Keski-Uudenmaan osalta kohtalaisilta, mutta vuoden 2004 uutiset yritysmaailmasta ovat tuoneet pilviä taivaalle. Tällä hetkellä näyttää siltä, että teollisuuden työllisyystilanne on huonontumassa myös Keski-Uudellamaalla. Eräät alueella pitkään toimineet suuret yritykset ovat irtisanoneet työntekijöitään tai aikovat niin tehdä. Osa yritystoiminnasta suuntautuu lähemmäs markkinoita tai maihin, joissa työvoimakustannukset ovat huomattavasti alhaisemmat kuin Suomessa. Omistukset kansainvälistyvät ja tytäryhtiötalous on eräs uhka koko maan kannalta. Globalisaation haasteet edellyttävät laaja-alaista yritysten ja julkisen sektorin yhteistyötä. Seudullisen työllisyysstrategian avulla voidaan huomioida alueen erityispiirteet ja lähtökohdat, vastata näköpiirissä oleviin uhkiin sekä koota paikalliset voimavarat ja osaaminen yhteen.

2 TAUSTAA JA LÄHTÖKOHTIA

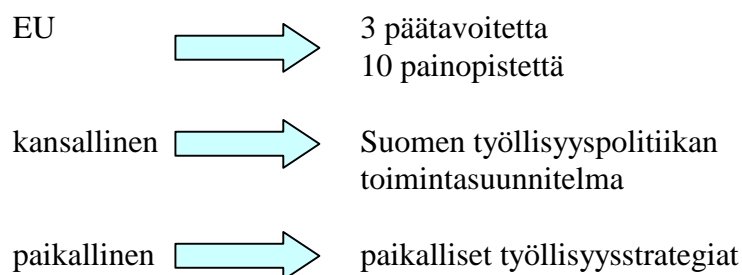
”Paikalliset työllisyysasiat ovat taloudellisia, sosiaalisia ja hallinnollisia kysymyksiä. Onnistunut taistelu työttömyyttä ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan edellyttää kaikkien käytettävissä olevien resurssien, mukaan lukien paikallistason, käyttöönottoa. Tämä puolestaan vaatii eri osapuolten, kuten sosiaalisten partnereiden, seudullisten ja paikallisten viranomaisten, yritysten, vapaaehtoistyöntekijöiden ja paikallisten asukkaiden itsensä aktiivista osallistumista.” (Työllisyyskomissaari Anna Diamantopouloun tiedote)

Suomen kilpailukyky maailmanmarkkinoilla on ratkaiseva tekijä talouskasvun ja työllisyyden kannalta. Joillain toimialoilla, kuten metsäklusterissa, kilpailukykyemme perustuu osaamisen ohella mittakaavaetuun ja sitä kautta kustannustehokkuuteen. Tutkimukseen perustuva teknologinen etu on usein pohjana laadulliselle kilpailukyvyllle maailmanmarkkinoilla. Logistinen osaaminen, strategiset kumppanuudet ja tuotantoprosessien hallinta kuuluvat menestystekijöihin. Ellei talousyksikkö yllä mittakaavaetuun, laatu on sen kilpailukeino. Laatu- ja tuottavuusvaateet koskevat myös julkista sektoria tarkasteltaessa sen kykyä tarjota työpaikkoja ja ylläpitää hyvää infrastruktuuria. Vaikka Suomen kilpailukyky on luokiteltu hyväksi, kaikki faktat eivät puhu sen puolesta. Maastamme on viime vuosina virrannut ulos pääomia, yrityksiä, työtä ja ihmisiä.

Suomen työllisyyspolitiikkaa ohjaa Euroopan työllisyysstrategia ja kansallinen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma. Näiden lisäksi alueellisesti ja paikallisesti tehdään työllisyysstrategioita, jotka ohjaavat toimijoita toteuttamaan suunnitelmia käytännössä. Euroopan komissio ja jäsenmaiden kansalliset ohjelmat rahoittavat näitä paikalliselle tasolla vietyjä työllisyyden edistämistoimenpiteitä. Tästä riippumatta valtaosa työllisyyttä koskevista päätöksistä tehdään alueen yrityksissä ja myös kunnissa. Pyrkimyksenä on kustannustehokkuuden ja kilpailukykyyn parantaminen. Osa yritysten sisäänrakennetuista työpaikoista korvataan alihankinnoilla ja ostopalveluilla. Sama kehityssuunta on havaittavissa myös julkisissa palveluissa. Tuotannossa siirrytään entistä joustavampiin ja ohuempiin organisaatioihin. Kiinteistä kustannuksista pyritään saamaan muuttuvia ja minimoimaan niitä. Osa yrityksistä siirtää tuotantoa maihin, joissa se on edullisempaa kuin Suomessa. Työpaikat karkaavat julkisen sektorin käsistä varsinkin, jos verotus on kilpailijoita ankarampi.

2.1 EUROOPAN TYÖLLISYYSSTRATEGIA

Uudessa vuoden 2003 Euroopan työllisyysstrategiassa on kolme päätavoitetta 1) *täystyöllisyys* 2) *työn laadun ja tuottavuuden parantaminen* 3) *sosiaalisen yhteenkuuluvaisuuden ja osallisuuden vahvistaminen*. Näiden kolmen yleistavoitteen lisäksi Euroopan komissio on nostanut esiin 10 painopistettä.



Kuvio 1. Euroopan työllisyysstrategian toimintamalli

Euroopan komission työllisyysstrategia perustuu kolmiportaiseen malliin, jossa unionin tasolla vahvistetaan työllisyyspolitiikan suuntaviivat, kansallisella tasolla työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmat sekä alue- ja paikallistasolla omat paikalliset työllisyysstrategiat. Alueetasolla on oltava kytkentä yrityksiin ja kuntiin.

Euroopan työllisyysstrategiassa työllisyyden edistäminen nähdään laajana toimialueena, jolloin se sisältää työttömyyden vähentämisen lisäksi työvoiman saatavuuteen, yrittäjyyteen, osaamiseen ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä toimenpiteitä. Lisäksi Euroopan työllisyysstrategia korostaa paikallisia toimenpiteitä työllisyyden edistämiseksi ja jäsenmaiden edellytetään herättävän alueelliset ja paikalliset toimijat edesauttamaan Euroopan työllisyysstrategian toimeenpanoa.

Tässä työllisyysstrategian valmistelussa on huomioitu paikalliset tarpeet sekä EU:n asettamat tavoitteet kansalliselle ja paikalliselle toimintatavalle työllisyyden hoidossa. Keski-Uudenmaan alueen oma työllisyysstrategia täyttää paikallisille työllisyysohjelmille asetetut vaatimukset (Työllisyyden paikallisen kehittämisstrategian 10 käskyä, Juhani Lönnroth, Euroopan komissio, 2000):

1. Työllisyysstrategian valmistelussa on selvitetty paikalliset vahvuudet ja heikkoudet.
2. Strategiassa on pyritty välttämään nurkkakuntaisuutta eli toiminta-alueena on seutukunta, joka huomioi globaalit vaatimukset ja haasteet.
3. Strategialle on luotu mitattavat tavoitteet ja päämäärät.
4. Strategiassa on määritelty toimijoiden roolit, tehtävät ja vastuut.
5. Strategia perustuu toimivaan yhteistyökumppanuuteen.
6. Strategiassa on määritelty seutukunnan voimavaroja ja ulkopuolisten resurssien tarvetta.
7. Strategiassa on otettu huomioon eri keinojen integrointi ja synergiaedut.
8. Strategian toimivuutta on kokeiltu jo työryhmäprosessien aikana.
9. Strategialle luodaan indikaattoreita/mittareita ja arviointijärjestelmä.
10. Strategialle tullaan luomaan jatkuva seuranta- ja raportointijärjestelmä ja sitä tullaan päivittämään säännöllisesti.

Euroopan työllisyysstrategian suuntaviivojen toivotaan toimivan kehikkona myös paikalliselle ja alueelliselle toiminnalle työllisyyden hyväksi. Alue- ja paikallistason toimijoiden osallistumista suuntaviivojen kehittämiseen ja täytäntöönpanoon tulisi strategian mukaan tukea ”etenkin paikalliskumppanuuksien, tiedonlevityksen ja kuulemisen kautta”

2.2 SUOMEN KANSALLINEN TYÖLLISYYSPOLITIIKAN TOIMINTASUUNNITELMA

Työllisyyden kansallinen toimintasuunnitelma on Suomen hallituksen vastaus Euroopan työllisyysstrategiassa oleviin vuoden 2003 työllisyysuuntaviivoihin sekä Suomelle osoitettuihin suosituksiin. Toimintasuunnitelmassa esitellään Suomen keskeiset työmarkkinahaasteet ja hallituksen toimet haasteisiin vastaamiseksi. Toimenpiteiden painotus on keskipitkän ja pitkän aikavälin toimissa. Toimintasuunnitelma sisältää 24.6.2003 asetetun pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelman ”Työllä, yrittämisellä ja yhteisvastuulla uuteen nousuun” tavoitteet ja toimet sekä työmarkkinajärjestöjen aloitteet Euroopan työllisyysstrategian toteuttamiseksi. Ohjelman tavoitteet ja toimenpiteet konkretisoituvat vuosittain laadittavassa strategia-asiakirjassa.

Suomen kansallisen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaan on vuonna 2003 linjattu kolme päätavoitetta: 1) *työvoiman saatavuuden turvaaminen ja rekrytointiongelmien lieventäminen* 2) *aktiivitoimenpiteiden tarjonnan lisääminen ja systematisointi* 3) *rakenteellisen työttömyyden alentaminen*. Tähän on syytä lisätä, että erityisesti yrityssektorin kilpailukyky ja kasvava yrittäjäyys ovat ehtona päätavoitteiden toteutumiselle.

Hallituksen politiikkaohjelmista on luotu laaja-alainen toimintakokonaisuus, jolla edistetään ja tuetaan talouskasvun edellytyksiä ja ne tähtäävät viime kädessä työllisyyden merkittävään paranemiseen. Tämän lisäksi hallitus vahvistaa työllisyyttä erityisellä poikkihallinnollisella työllisyyden politiikkaohjelmalla, jonka keskeisenä tavoitteena on työvoiman tarjonnan lisääminen ja rakenteellisen työttömyyden vähentäminen. Työllisyysohjelma toteutetaan neljänä osahankkeena, jotka sisältävät useita toimenpiteitä. Osahankkeet ovat:

- Julkisen työvoimapolitiikan palvelurakenteen uudistaminen
- Työmarkkinatuen aktivointi
- Työvoimapolitiittiset aktiiviohjelmat ja koulutus
- Työurien pidentäminen

2.3 PAIKALLISET/ALUEELLISET TYÖLLISYYSSTRATEGIAT

Euroopan työllisyysstrategia on viitekehys myös paikalliseen ja alueelliseen työllisyyden tarkasteluun ja arviointiin. Näkökulma on laaja-alainen. Euroopan työllisyysstrategian avulla on mahdollista tunnistaa paikallisista strategioista, aloitteista ja toimenpiteistä sekä aukkoja että päällekkäisyyksiä. Alueellinen työllisyysstrategia lähtee työmarkkina-analyysistä, jonka avulla syntyvät alueen omat, strategiset valinnat ja priorisoinnit. Paikalliset erityispiirteet ja niistä nousevat alueen omat haasteet määrittelevät viime kädessä paikallisen työllisyysstrategian elementit. Strategian tulee olla ”poikkihallinnollinen” hankepaketti yksittäisten sirpalehankkeiden sijaan. Hankepaketin avulla voidaan vähentää päällekkäisiä

toimintoja työllisyyden hoidossa ja myös lisätä toimien tehokkuutta ja paikallista sitoutuneisuutta.

Kaikki alue- ja paikallistason toimijat tulisi saada mukaan Euroopan työllisyysstrategian täytäntöönpanoon ja avaintoimijat sen ohjaukseen. Tämä on tehtävä tunnistamalla mahdollisuudet luoda työpaikkoja paikallistasolla ja lujittamalla tähän tähtäävää kumppanuutta. Paikallisen työllisyysstrategiatyön pitää perustua laaja-alaiseen yhteistyöhön, jossa ovat edustettuina julkinen, yksityinen ja kolmas sektori. On kuitenkin muistettava, että paikallinen työllisyysstrategia on aina kompromissi eri toimijoiden välillä ja siksi sen säännöllinen päivittäminen ja jatkuva kehittäminen on tärkeää. Pääpaino tulee olla yhteisellä visiolla oman alueen työllisyyden edistämiseen liittyvistä haasteista, kehittämiskohteista sekä eri osapuolten roolien ja vastuiden selkiyttämisessä. Tuloksellisuuteen vaikuttaa prosessikokonaisuuden hallinta ja tavoitteellinen johtaminen.

3 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSTILANNE

Keski-Uudenmaan alueen työllisyystilanteen kuvaus on rakentunut erilaisten analyysien ja ennusteiden pohjalta.

3.1 PAIKALLISEN TYÖLLISYYSPOLITIIKAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Keski-Uudellamaalla kuntakohtainen työttömyysaste on asettunut 5-7 %:n haarakkaan. Suurin osa työttömistä kokee työttömyyden vain tilapäisesti, mutta joukossa on valitettavan paljon myös pitkäaikaistyöttömyyttä. Vakaisissa oloissa työllistäminen on osa elinkeinopolitiikkaa, mutta matalasuhdanteessa ja elinkeinoelämän rakenteellisissa muutoksissa kunnilta odotetaan sosiaali-, koulutus- ja asuntopoliittisia erityistoimenpiteitä.

3.2 TYÖLLISYYDEN SWOT

Alueellisen työllisyyden edistämisen pitää pohjautua oman alueen vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamiseen. Se puolestaan pohjautuu tutkimuksiin ja analyyseihin alueen työllisyydestä, työttömyydestä sekä toteutuneista toimenpiteistä. Lähtökohtia täydentävät eri toimijoiden asiantuntijanäkemykset. Vahvuuksia ja heikkouksia tulee tarkastella vuosittain, koska työmarkkinoilla muutoksia syntyy hyvinkin nopealla aikavälillä.

Keski-Uudenmaan nykytilan vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen sekä tulevaisuuden mahdollisuuksien arviointi *nelikenttäanalyysin* (SWOT) avulla perustuu alueella toteutettuihin moniin tutkimuksiin, selvityksiin ja asiantuntemukseen.

Vahvuudet ► rakenna niiden varaan!

- * erinomainen sijainti, pääkaupungin läheisyys
- * hyvä infrastruktuuri ml. teknologiaympäristö
- * yritysten varsin terve taserakenne
- * nuori, hyvin koulutettu väestö
- * suhteellisen alhainen työttömyys
- * kansainväliset yhteydet
- * yrittäjämyönteinen ilmapiiri
- * vakiintuneet, helposti saatavat elinkeinopalvelut
- * monipuolinen ammatillisen koulutuksen tarjonta

Mahdollisuudet ► hyödynnä!

- * metropolialueen kasvun hyödyntäminen
- * opetus- ja tutkimuspalvelujen kautta uusia, innovatiivisia toimintatapoja
- * palvelusektorin kasvupotentiaali
- * seudulliset työmarkkinat
- * hyvät edellytykset uusille kasvuyrityksille
- * verkostoitumalla entistä strategisempi ote ja kustannussäästöjä
- * kansainvälistymisellä uutta kysyntää, uusia lähestymistapoja ja osaamista

Heikkoudet ► korjaa!

- * työpaikkaomavaraisuus noin 70 %
- * ostovoimaa siirtyy pääkaupunki-seudulle
- * erikoisammattityövoimasta pulaa
- * ammattikoulutuksen heikohko vetovoima
- * rakenteellinen työttömyys
- * korkeat asumiskustannukset
- * teollisuuden kannattavuusongelmat
- * vähän sosiaalista yrittäjyyttä

Uhat ► torju!

- * rakennemuutos: työpaikkojen siirtyminen muualle
- * hinta- ja kustannustason nousu suhteessa ostovoimaan
- * kvartaalitalous ja kasvoton omistus
- * osaavan työvoiman saatavuus heikentyy
- * kasvava poistuma eläkkeelle
- * sosiaalietuuksien rahoituspainet
- * energian voimakas kallistuminen syö kansainvälistä kilpailuetuamme

Keski-Uudenmaan seudun voidaan katsoa muodostavan oman työmarkkina-alueen Helsingin seudulla. Sijainti maan suurimman kysyntäalueen pääkaupunkiseudun välittömässä läheisyydessä tarjoaa monia etuja verrattuna muihin kaupunkiseutuihin maassamme. Keski-Uusimaa on pääkaupunkiseudun kasvualue. Jo nyt Keski-Uusimaa on kooltaan keskisuuri työpaikkakeskittymä lähes 50 000 työpaikallaan ja työpaikkojen määrä alueella on tähän asti kasvanut nopeammin kuin ns. kasvuseuduilla. Korkea-asteen tutkinnoilla mitattuna Keski-Uudenmaan kuntien työvoiman koulutustaso on jopa korkeampi kuin Turun seudulla ja ylemmän korkea-asteen osuudella mitattunakin lähes samaa tasoa kuin muilla suuremmilla kaupunkiseuduilla. (Pikkarainen 2003.)

Yksi alueen erityispiirre on maahanmuutto. Jos kasvuskenaariot toteutuvat, maahanmuutto tulee lisääntymään vielä merkittävästi, ja siitä aiheutuvat kustannukset sosiaalietuuksineen ja sopeutumisiongelmat tulevat suurelta osin kuntien harteille. Tähän tulee ajoissa varautua ja valita resurssien mukainen realistinen linja. On nähtävä, että koulutuksen saaneet muuttajat ovat myös arvokas mahdollisuus. Työperusteinen maahanmuutto helpottaa mm. hoitoalan ja rakennusalan työvoimapulaa ja osaltaan kansainvälistää aluettamme.

4 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN VISIO, TAVOITTEET JA TOIMINTAKOKONAISUUDET

Visio kertoo toivotusta tulevaisuuden tilasta. Lähtökohta-analyysiin perustuva tulevaisuuden näkymä voidaan pelkistää tahtotilaksi tavoitehorisontissa. Sinne pääsemiseksi tarvitaan strategia, toimintasuunnitelmat ja toteutus. Keski-Uudenmaan työllisyysvisio on kuvaus Keski-Uudenmaan alueesta silloin, kun se on menestyksekkäällä strategialla saavuttanut päämääränsä.

Strategiset tavoitteet muodostavat työllisyysstrategian keskeisen ohjenuoran. Tavoitteiden asettelussa tulee aina huomioida lähtökohdat, olemassa olevat realiteetit ja ne asiat, joihin paikallisella tasolla on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Strategiassa työllisyyden edistämiseksi asetetut tavoitteet tukevat visiota.

4.1 VISIO 2010

”Keski-Uudellamaalla on monipuoliseen elinkeinorakenteeseen, kilpailukykyiseen yrittäjyyteen ja osaamiseen perustuvat kasvavat työmarkkinat, joilla työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat hyvin ja korkea tuottavuus on keskeinen kilpailuetu”

4.2 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TAVOITTEET

Keski-Uudenmaan paikallisen työllisyysstrategiatyön tavoitteena on

- lisätä paikallisten toimijoiden tietämystä Euroopan työllisyysstrategiasta, työllisyyttä koskevasta kansallisesta toimintasuunnitelmasta, Keski-Uudenmaan alueen työllisyyden ja työttömyyden erityispiirteistä, yrityksistä, yrittäjyydestä sekä alueen vahvuuksista, heikkouksista, mahdollisuuksista ja uhista
- koota yhteen työllisyyden parissa työskentelevät keskeiset toimijat ja lisätä näiden välistä moniammatillista, verkostomaista yhteistyötä
- tunnistaa paikallisten toimijoiden kanssa alueen ja sen keskeisten klustereiden vahvuudet ja kehittämiskohdat ja etsiä niihin yhdessä ratkaisuja
- määritellä yhteiset tavoitteet ja sen myötä sitouttaa eri toimijat työllisyyden edistämiseen
- tukea erilaisia seudullisia työllisyys Hankkeita työmarkkinoiden parantamiseksi ja hyödyntää sekä Euroopan komission että kansallisten rahoitusohjelmien tarjoamia rahoitusmahdollisuuksia työllisyyden edistämiseksi Keski-Uudellamaalla
- kehittää työllisyyden hoitoon toimintamalli, joka jatkuvasti tuottaa uusia innovaatioita työllisyyden edistämiseksi
- ylläpitää kansainvälistä yhteistyötä työllisyyden edistämiseksi ja verkostoitua erilaisiin kansainvälisiin hankkeisiin
- luoda työllisyydelle luotettava, avoin ja tietoa vaihtava ilmapiiri
- työpaikkaomavaraisuuden nostaminen
- osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen
- rakennetyöttömyyden alentaminen

- yrittäjyyden edistäminen
- estää nuorten työttömyyden muuttuminen pitkäkestoiseksi

4.3 KESKI-UUDENMAAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOIMINTA-KOKONAISUUDET

Kansalliset työllisyyden suuntaviivat noudattavat Euroopan työllisyysstrategian kautta tulevia linjauksia. Niiden tulee heijastua paikallisessa työllisyysstrategiassa, jotta riittävän laaja-alainen näkökulma säilyisi käsiteltäessä paikallista työllisyyden toimikenttää.

Strategiassa on huomioitu myös maakunnan tasolla tehty strategiatyö. Myös Kuntaliiton, Uudenmaan TE-keskuksen ja työministeriön ohjeistukset ja näkemykset paikallisesta työllisyysstrategiasta on huomioitu strategiatyössä. Paikalliset erityispiirteet ja niistä nousevat alueen omat haasteet määrittelevät aina ensi kädessä paikallisen työllisyysstrategian keskeiset elementit.

Seuraavassa on tarkasteltu Euroopan työllisyysstrategiassa määriteltyjä painepistealueita Keski-Uudenmaan omista lähtökohdista käsin:

I Kohdistetaan työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin aktiivisia ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Tavoitteena on valmistautua paikallisesti työhallinnon palvelumuutokseen. On pyrittävä työttömyyden hallinnoinnista työnteon, sirpaletöidenkin, suosimiseen ja nykyistä aktiivisempiin työllistämistoimiin. Jo työttömyyskauden alkuvaiheessa työnhakijoille tulee laatia henkilökohtaiset toimintasuunnitelmat. Työvoimatoimistojen palveluja on parannettava ottaen huomioon sekä työnhakijat että paikanvaihtajat ja myös työnantajat, jotka etsivät osaavaa työvoimaa. Tavoitteena on parantaa ja tehostaa työvoimapolitiikan vaikuttavuutta. Kehitetään verkostomaista yhteistyötä alue- ja paikallistasolla.

II Työpaikkojen luominen ja yrittäjyys

Tavoitteena on Keski-Uudenmaan yrittäjämapiirin vahvistaminen ja yritysten toimintaympäristön parantaminen. Lisätään alueen vahvoihin ja nouseviin toimialoihin liittyvää tietämystä, koulutusta sekä keskeistä liiketoimintaosaamisen koulutusta.

Kaavoitusta ja maapolitiikkaa tehostetaan tukemaan nykyistä selvemmin taloudellista kasvua ja sitä kautta työllisyyttä. Sopivien toimitilojen puute on usein yritystoiminnan kehittymisen este. On luotava keskitetty rekisteri alueen vapaana olevista tonteista ja toimitiloista, jotta niiden tarjontaa voidaan tehostaa sekä parantaa kysynnän ja tarjonnan kohtaamista. Rekisteri palvelisi myös työpaikkaomavaraisuuden kehittämistä.

Suunnataan toimenpiteitä erikoistuneiden yrityspalvelujen ja markkinaehtoisten yksityisten palvelujen kasvattamiseksi alueella. Viranomaisten yhteistyötä yritysten kanssa tehostetaan. Lisätään yritysten ja oppilaitosten yhteisiä yrittäjyyskasvatushankkeita Keski-Uudellamaalla niin, että uudesta yrittäjyydestä tulee menestystekijä.

III Vastataan muutoksiin ja edistetään sopeutumiskykyä ja liikkuvuutta työmarkkinoilla.

Tavoitteena on tukea työn laatua, tuottavuutta ja kansainvälistymisvalmiuksia edistäviä hankkeita. Parannetaan yhteistoimin teollisuuden alihankintamahdollisuuksia Keski-Uudenmaan alueelta. Selvitetään, onko alueella tarvetta lisätä mahdollisuuksia perusopintoihin ja jatko-opintoihin jollain muulla kielellä kuin suomeksi (englanti, ruotsi, saksa, venäjä). On pyrittävä lisäämään tietoisuutta työnantajille mahdollisuuksista järjestää tarvittavaa täydennyskoulutusta. Valmistaudutaan ammattityövoiman tuontiin työvoimapulaa kärsivillä aloilla.

IV Edistetään inhimillisen pääoman ja elinikäisen oppimisen kehittämistä.

Tavoitteena on tukea ammatillisen koulutuksen mahdollisuutta nuorten työttömyyden ehkäisijänä; kehitetään käytännönläheisiä koulutusvaihtoehtoja kuten yrittäjäkoulutusta, työssäoppimista ja tapakasvatusta. Jämäköitetään nuorten koulutuksen läpivientä. Oppisopimuskoulutuksella on tässä tärkeä rooli. Lisäksi parannetaan aikuisten koulutusmahdollisuuksia. Lisätään yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä elinikäisen oppimisen parissa sekä tuetaan suurten työntajien henkilöstön kehittämishankkeita. Koulutustarjonnan tulee määräytyä pääosin yritysten ja kuntien tarpeiden mukaan, ei niinkään oppilaitosten ja opiskelijoiden toiveiden mukaan.

V Lisätään työvoiman tarjontaa ja edistetään aktiivista ikääntymistä.

Lähtökohtana on kaikkien ikäryhmien potentiaalın hyödyntämistä työvoimana. Tavoitteena on varautua Keski-Uudenmaan julkisen sektorin henkilöstön ikääntymiseen sekä edistää yrittäjien sukupolvenvaihdosten tukemista alueella. Lisäksi tavoitteena on luoda kehittämishankkeita työssä jaksamiseen ja ammatillisen ja tietotekniikan osaamisen päivitykseen. Lisätään ikääntyneen väestön työpanoksen käyttöastetta ja pyritään pidentämään työuraa sopivilla kannusteilla. Huomioidaan koulutetut maahanmuuttajat osana työvoiman tarjontaa.

VI Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tavoitteena on nostaa esille Keski-Uudellemaalle tyypillisiä sukupuoliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä kuten perheen ja työn yhteensovittaminen. Koska alueella väestö on nuorta, alueella on paljon työssäkäyviä lapsiperheitä ja pendelöinti asuinpaikan ja työpaikan välillä yleistä. Lastenhoitopalvelujen riittävä tarjonta ja nykyistä joustavammat työaikajärjestelyt ovat tarpeen.

VII Edistetään työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevien integroitumista ja torjutaan syrjintää.

Selvitetään, paljonko alueella on työmarkkinoille soveltuvia vajaakuntoisia ja muita heikommassa asemassa olevia. Tavoitteena on myös tukea sosiaalisen yritystoiminnan rakentamista Keski-Uudellemaalle, jossa on verraten vähän sosiaalisen yritystoiminnan mukaisia työllistymismahdollisuuksia vajaakuntoisille ja vammaisille. Yhteistyö yhteiskuntavastuuta korostaviin yrityksiin on tässä tärkeää. Tuetaan kolmannen sektorin roolia työllistäjänä.

VIII Tehdään työnteko kannattavaksi työn houkuttelevuutta lisäävin kannustimin.

Kokeillaan pilottiluonteisesti kuntakohtaisen lisän merkittävyyttä yhdistelmätuen lisänä ja arvioidaan sen kannustavuutta pitkäaikaistyöttömien työllistämisen edistämiseksi.

IX Muutetaan pimeä työ lailliseksi työksi.

Tavoitteena on luoda kehittämishankkeita esimerkiksi aloille, joissa selkeästi esiintyy ei-ilmoitettua työtä pimeän työn torjumiseksi yhteistyössä työhallinnon ja sosiaalitoimen kanssa.

X Alueellisiin työllisyyseroihin puuttuminen

Tavoitteena on tunnistaa entistä paremmin alueen tarjoamia mahdollisuuksia ja haasteita sekä parantaa työpaikkojen ja työntekijöiden kohtaantoa. Kuntien yhteinen työvoimapankki on tähän eräs keino. Tärkeää on myös työmarkkina-alueella työvoiman lähiliikkuvuuden edistäminen.

5 OSALLISTUJATAHOT KESKI-UDELLAMAALLA

Työllisyyden edistämiseksi paikallisilla toimijoilla on toisaalta yhteisiä, samansuuntaisia sekä toisaalta toisistaan poikkeavia mielenkiinnon kohteita, etuja ja tavoitteita. (Seutujen työllisyysstrategiat, Linnapuomi, 2002.) On tärkeää etsiä yhdessä ratkaisuja, määritellä yhteiset tavoitteet ja kartoittaa eri toimijoiden rooleja yhteistyöverkostossa.

Verkostoituminen on nähtävä keinona saavuttaa asetetut tavoitteet. Verkostoitumisella tarkoitetaan eri osapuolten yhteistoimintaa, strategisia kumppanuuksia, jossa vallitsee luottamus ja kaikki osapuolet katsovat hyötyvänsä jollain lailla tehdystä yhteistyöstä. Moniammatillinen verkostotyö yhdistää resurssit synergiaksi. Työllisyyden edistämiseksi verkostoitumisella voidaan aikaansaada sisällöllisesti monipuolisempia kokonaisuuksia kuin toimimalla yksin. Verkostoitumisen avulla mahdollistetaan myös osaamisen kehittyminen. Verkostotyöskentely on yhteinen tapa työstää asiaa, jossa jokainen edustaa omaa toimialaansa, kulttuuritaustaansa ja toiminta-ajatustaan.

Seuraavassa on esitelty erilaisia toimijoita ja heidän roolejaan työllisyyden edistämiseksi Keski-Uudellamaalla. Näistä *keskeisiä ovat yritykset, kunnat, työhallinto, koulutus ja yritysneuvonta.*

5.1 KUNNAT

Kunnilla on kehittämisvastuu omilla alueillaan ja erikseen määritellyistä tehtävistä myös toteuttamisvastuu. Kuntien rooli työllistämiseksi voidaan nähdä elinkeinopoliittisena, sosiaalipoliittisena ja henkilöstöpoliittisena.

Kunta on alueellaan yleensä suurin työnantaja, joka esimerkiksi antaa kuvaa alueen toimintatavoista. Kuntien tulee olla esimerkillisiä, kehittyviä ja vetovoimaisia työnantajia.

Keski-Uudenmaan alueella ns. KUUMA-kunnat (Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Tuusula) jotka ovat väestöpohjaltaan ja koulutustasoltaan riittävän vahvat, ovat päättäneet tiivistää yhteistyötään tavoitteena kuntien toiminnan rationalisointi, työvoiman saanti ja seudulliset työmarkkinat. Yhteistyöhön on luontevaa kytkeä myös naapurikuntia idässä ja pohjoisessa. Toimivuudesta ja tavoitteellisuudesta on kuitenkin pidettävä kiinni: kuntayhteistyössä lukuisat työryhmät ja palaverit eivät ole välttämättömiä, mutta päätösten ja tulosten aikaansaaminen kohtuuajassa on.

Kuntien rooli on koko ajan kasvamassa oman alueensa työllisyyden edistämisessä ja poliittinen tahtotila on välttämätön edellytys toimivalle yhteistyölle. Kunnille on tärkeää työllisyyden kytkeminen voimakkaammin eri hallintokuntien toimintaan sekä hallintokuntien valmiuksien kehittäminen tässä suhteessa. Tämä liittyy myös kykyyn hoitaa ja hyödyntää muuttoliikettä

Kuntien vastuu työllisyydestä korostuu ja monipuolistuu myös Keski-Uudellamaalla, vaikka työllisyys muuhun maahan verrattuna onkin hyvä. Yhteiskunnalla ja kunnilla on viimekädessä vastuu myös niistä, jotka eivät ilman tukea kykene työllistymään. Tällaisia ryhmiä ovat mm. vammaiset ja vajaatyökykyiset sekä eri syistä kilpailussa jälkipäähän jääneet. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) tuli voimaan 1.9.2001. Se merkitsee uusia mahdollisuuksia pitkään työttöminä oleville asiakkaille. Laki velvoittaa kunnat ja työvoimatoimistot yhteistyöhön kullekin asiakkaalle sopivan palvelukokonaisuuden laatimiseksi. Tämän lisäksi laki velvoittaa kuntia järjestämään kuntouttavaa työtoimintaa pitkään työttömänä olleille työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saaville asiakkaille, jotka täyttävät lain tarkemmin määrittelemät ehdot.

Kuntouttava työtoiminta -lain tavoitteena on edistää pitkäaikaistyöttömien ja nuorten työllistymistä ja ehkäistä syrjäytymistä työvoima- ja sosiaaliviranomaisten yhteistyön ja aktivointitoimenpiteiden avulla. Lain keskeinen uudistus on aktivointisuunnitelma. Yleisin toimenpide, mistä aktivointisuunnitelmassa on sovittu, on työnhaku tai sen jatkaminen. Toiseksi yleisin toimenpide on työharjoittelu. Usein aktivointisuunnitelmiin sisältyy myös muita työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, kuten työvoimakoulutusta tai tukityöllistämistä. Kuntouttavaa työtoimintaa ei järjestetä yrityksissä ja se on aina toissijaista toimintaa työhön, koulutuksen tai muuhun työvoimaviranomaisen tarjoamaan toimenpiteeseen nähden.

Kuntien tavoitteena on myös koulutetun työvoiman saatavuus ja tuki työpaikkojen syntymiselle. Uutta sijaintipaikkaa etsivä yritys tarkistaa ensimmäisenä, onko alueelta saatavissa osaavaa työvoimaa, millaiset palvelut alue tarjoaa ja voiko siellä pitempään toimia. Monipuolinen toimialarakenne on perustana alihankintavalmistuksen ja -palvelujen kysynnälle. Tämän vuosikymmenen haaste on houkutella yritystoimintaa osaavan väestön luo, eikä siirtää työvoimaa työn perässä.

Kunnilla on myös työnantajan rooli. Kuntien odotetaan toimivan vastuullisina työnantajina panostamalla henkilöstönsä kehittämiseen, varautumalla henkilöstön ikääntymisen aiheuttamaan työvoimapulaan ja parantamalla työn tuottavuutta ja laatua. Kunnilla on rooli myös työelämän tasa-arvoon vaikuttavana tahona. Organisaatioita virtaviivaistamalla ja ostopalveluilla voidaan työn tuottavuutta kohottaa ja veropaineita helpottaa. Kunta ei voi kuitenkaan tuottavuusjahnissa unohtaa palvelujen vaikuttavuuden tavoitetta. Kuntien tilannetta ja odotuksia tulee seurata kiinteästi.

5.2 TYÖHALLINTO

Suomen työllisyyspolitiikan asiantuntijoita paikallistasolla ovat alueen työvoimatoimistot, joilla on kattava tieto alueen työmarkkinoista. Työhallinto tukee monin eri toiminnoin paikallisen työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista sekä toimii työttömien työnhakijoiden osaamisen vahvistajana. Työvoimatoimistoissa toteutetaan Suomen kansallisen työllisyyspolitiikan asettamia linjauksia alueen omiin tarpeisiin soveltaen.

Työvoimatoimistojen tarjoamat työvoimapalvelut on tarkoitettu työssä oleville, työttömille, työelämäänsä tulossa oleville henkilöille sekä työnantajille. Palveluja löytyy omatoimisesti käytettävistä verkkopalveluista räätälöityihin henkilökohtaisiin palveluihin. Työhallinnon www.mol.fi -palvelusta saa tietoa työvoimapalvelujen sisällöstä, avoimista työpaikoista, työvoimakoulutuksesta ja eri ammateista. Verkon kautta voi myös mm. ilmoittautua työvoimatoimiston asiakkaaksi, hakea työvoimakoulutukseen tai jättää työpaikkailmoituksen. Työvoimatoimistosta saa henkilökohtaista palvelua työnhaussa ja -välityksessä ja tietoa työmarkkinoista, koulutuksesta, ammateista sekä yrittäjyydestä. Työvoimatoimisto neuvoo työttömyydenaikaisten etuuksien hakemisessa ja tukee työllistymistä eri tavoin.

Työnantajille työvoimatoimisto tarjoaa mm. rekrytointi- ja koulutuspalveluja. Avoimista työpaikoista työnantaja voi tiedottaa maksutta työhallinnon valtakunnallisissa, erittäin suosituissa kanavissa. Palvelut räätälöidään yrittäjien tarpeiden mukaisesti. Työvoimatoimisto palvelee, kun yritys tarvitsee työvoimaa. Työvoimakoulutusta voidaan toteuttaa työnantajan ja työhallinnon yhteishankintana. Työvoimatoimisto neuvoo myös henkilöstön vähentämistilanteissa. Rekrytoinnin tukipalveluna työnantajalle voidaan määrättyin edellytyksin myöntää tukea työttömän työnhakijan työllistämiseen.

Työvoimatoimistoilla on yli 200 toimipisteen verkosto, joka kattaa koko maan. Työnantajille tarjottavat rekrytointiin ja henkilöstön kehittämiseen liittyvät peruspalvelut ovat maksuttomia ja niitä saa kaikista työvoimatoimistoista. Suurimmat työvoimatoimistot tarjoavat peruspalvelujen lisäksi työnantajan tarpeisiin räätälöityjä maksullisia erityispalveluja – HenkilöstöRatkaisuja. Jotkut työvoimatoimistot hoitavat myös henkilöstövuokrausta määräaikaisiin tehtäviin.

5.3 YRITYKSET

Työllisyyden edistäminen lepää ensisijaisesti yrityksissä syntyvien ja säilyvien työpaikkojen varassa. Sen vuoksi on kannettava huolta yritysten kilpailuedellytyksiin vaikuttavista tekijöistä, jotta työpaikat syntyisivät Keski-Uudellamaalla. Suomi ei ole ns. halpamaa globaalissa kilpailussa, vaan korkean osaamisen maa. Yritysten kilpailukyvyyn ja kasvun yhtenä keskeisenä mahdollistajana on osaava työvoima, toimivat alihankinta- ja työmarkkinat sekä monilla toimialoilla kilpailukykyinen energian hinta.

Tulevaisuudessa yritysten tulee panostaa henkilöstönsä koulutukseen yhä enemmän. Lisäksi yritysten ja oppilaitosten yhteistyölle on etsittävä uusia muotoja ja yritysten mahdollisuutta osallistua koulutusten suunnitteluun on lisättävä. Myös työhallinnon yrityksiin suuntautuvia toimenpiteitä on pyrittävä hyödyntämään entistä enemmän.

Keski-Uudenmaan alueen teollisuuden runkona on *metalliklusteri* (osin metsä-) eli paperikoneiden ja laitteiden valmistus sekä metallituoteteollisuus (esim. Metso Paper, Hackman Metos). Ne ovat kansallisesti hyvin kilpailukykyisiä, mutta se ei riitä, kun markkinat ovat maailmalla. On oltava myös kansainvälisesti kilpailukykyinen. Myös *elintarviketeollisuus* (mm. Sinebrychoff, Wursti) on Keski-Uudellamaalla varsin vahvaa, samoin *kumi- ja muovituoteteollisuus* (Stowe Woodward Finland). Muista toimialoista erottuvat *rakentaminen* ja siihen liittyvä teollisuus (mm. Parma), *telekommunikaatio/elektroniikka ja terveydenhoidon teknologia* (mm. Tekval, Perlos, Steris Finn Aqua), kehittynyt *tukku- ja vähittäiskauppa* (Tuko Logistics, S-ryhmän Prisma, K-ryhmän CM:t) sekä kasvavat *logistiikka- ja kuljetusklusteri* (mm. Rocla). Näiltä aloilta on löydettävissä ne *veturiyitykset*, joiden alihankinta- ja palveluvaikutukset Keski-Uudenmaan alueella ovat merkittävät. Näiden vaikutusten selvittäminen ja kiinteiden yhteyksien luominen klusterivetureihin helpottaa työllisyysstrategian toteutusta, seuranta ja korjaustoimenpiteitä.

Globalisaatio ja kiristynyt kilpailu johtavat siihen, että työn tai palvelun hankinnat suuntautuvat sinne, mistä se liiketaloudellisesti on edullisinta. Myös asiakaslähtöisyys voi edellyttää tuotannon siirtämistä lähemmäs markkinoita. Olennaista on valmistusprosessin kokonaisuuden hallinta ja tieto, mistä saa kilpailukykyistä ammattiosaamista. Näistä syistä johtuen Keski-Uudenmaan konepajateollisuudella on hyvin rajallinen kyky luoda Suomessa uutta työtä. Sitä voi tulla syntyä paikallisesti, jos siellä on erikoisosaamista. Entistä tärkeämpiä ovat aivot, automaatio ja prosessinhallinta.

Keski-Uudenmaan palvelualoilla on kysyntäpotentiaalia kaupallisten palveluiden ohella hoivayrityksille ja ns. kulttuuriteollisuudelle. Palveluiden tuotteistaminen lisää mahdollisuuksia markkinoilla.

5.4 SOSIAALISEN TYÖLLISTÄMISEN YKSIKÖT JA YRITYKSET

Sosiaalista työllistämistä toteuttavat yksiköt ja yritykset vastaavat heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämisen edistämisestä. Sosiaalista työllistämistä on kehitettävä tulevaisuudessa paitsi osana työllistämispolkua avoimille markkinoille, myös pysyvän työpaikan tarjoajina erityisesti vajaakuntoisille ja vammaisille. Lisäksi kehittämistyötä olisi suunnattava sosiaalisen työllistämisen roolin ja toimintatapojen selkiyttämiseen. Olennaista on löytää kestävä liikeidea, joka mahdollistaa työpaikat. Eräillä yrityksillä kuuluu yhteiskuntavastuun ohjelmaan tarjota työpaikkoja vajaakuntoisille periaatteessa siten, että kumpikin osapuoli hyötyy.

5.5 KOULUTUSORGANISAATIOT

Keski-Uudellamaalla on vireä ja monipuolinen ammatillisen koulutuksen tarjonta. Koulutusorganisaatioilla on tärkeä rooli työllisyyden edistämisessä erityisesti työvoiman osaamisen kysynnän ja tarjonnan välissä.

Alueella toimivat *ammattikorkeakoulut*, Laurea-ammattikorkeakoulu Keravalla, Järvenpäässä ja Hyvinkäällä sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu Järvenpäässä, joissa annetaan niille määrätyn koulutustehtävän rajoissa korkeakoulututkintoon johtavaa opetusta, ammatillista erikoistumisopetusta ja muuta aikuiskoulutusta sekä avointa ammattikorkeakouluopetusta.

Nurmijärvellä toteutetaan humanististen alojen ammattikorkeakouluopetusta. Käytännönläheisyyttä korostaa se, että osa tutkintotavoitteisesta opetuksesta voidaan järjestää työpaikoilla. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltuvaa tutkimus- ja kehitystyötä. Ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Ammattikorkeakoulut ovat alueellaan yhteistyössä elinkeinoelämän ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa.

Keski-Uudellamaalla *amatilliset oppilaitokset* ovat Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä (Keuda), Seurakuntaopisto, Invalidiliiton koulutuskeskus Järvenpään yksikkö ja Adulta Oy. Oppilaitokset vastaavat omalta osaltaan osaavan työvoiman saatavuudesta. Alueella hyvin merkittävä Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä tarjoaa myös käytännönläheistä oppisopimuskoulutusta kattavalla ammatti- ja toimialarakenteella. Oppisopimuskoulutus on työllisyysstrategian kannalta oivallinen väline. Oppilaitosten on edelleen panostettava erilaisten koulutusmallien kehittämiseen sekä yritys yhteistyön vahvistamiseen.

5.6 KESKISEN UUDENMAAN KUMPPANUUSYHDISTYS

Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys on kuntien perustama yhdistys, joka toimii KUUMA-kuntien alueella. Yhdistyksen tarkoituksena on seudullisen yhteistyön avulla kehittää erilaisia toimintamalleja työllisyyden edistämiseen. Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistyksellä on laaja-alaiset sidosverkostot työhallinnon, kuntien, koulutusorganisaatioiden, yrittäjien, Kelan sekä seurakuntien ja muun kolmannen sektorin kanssa.

Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistyksen rooli paikallisessa työllisyysstrategiatyössä liittyy työn koordinoimiseen, asiantuntijanäkemyksen hankkimiseen sekä kehittämishankkeiden alkuun saattamiseen sekä strategiasta tiedottamiseen alueen toimijoille.

5.7 KESKI- UUDENMAAN KEHITTÄMISKESKUS FORUM

Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Forum on yrityspalvelu- ja kehitysyhtiö. Keskuksen omistajina ovat alueen yritykset, yrittäjäyhdistykset, oppilaitokset ja kunnat. Toiminnan tavoitteena on toimialueen elinkeinoelämän ja seudullisen yhteistyön vahvistaminen. Tavoitteen saavuttamiseksi kehittämiskeskus ylläpitää yrityshautomoa, toteuttaa kehittämishankkeita ja toimii yhdysiteenä omistajiensa ja alueen muiden toimijoiden välillä.

Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskuksen rooli paikallisessa työllisyysstrategiatyössä liittyy yritysten kehittämishankkeiden alkuun saattamiseen sekä työllisyysstrategiasta tiedottamiseen alueen toimijoille, erityisesti elinkeinoelämälle.

5.8 KESKI-UUDENMAAN UUSYRITYSKESKUS

Työllisyyden edistämisessä keskeistä on uusien yritysten luominen. Keski-Uudenmaan Uusyrityskeskus tarjoaa alkaville yrityksille maksutonta ohjausta ja neuvontaa yritysten perustamiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi Uusyrityskeskuksen rooli liittyy alueella yrityskynnyksen madaltamiseen liittyvään tiedottamiseen ja yrityskasvatuksen kehittämiseen yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Tätä tehtäväkenttää on syytä korostaa.

5.9 TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISEEN LIITTYVÄT HANKKEET

Keski-Uudellamaalla on useita työllisyyden edistämiseen liittyviä hankkeita. Kuntien lisäksi Euroopan komissio ja kansalliset rahoitusohjelmat rahoittavat näitä hankkeita ja olemassa olevia rahoituslähteitä tulisi entistä enemmän hyödyntää osana työllisyyden edistämistä ja paikallista kehittämistyötä. Yksittäisten hankkeiden sijasta on syytä tukea strategisempaa lähestymistapaa hankevalmistelussa ja niiden toteutuksessa. Hankkeita valmisteltaessa pitäisi olla uskallusta kokeilla uusia toimintatapoja ja etsiä innovatiivisia ratkaisuja alueen erilaisiin haasteisiin. Hankkeiden viranomaisyhteistyötä tulee edelleen kehittää ja liittää hankkeet selkeäksi osaksi paikallista kehittämistoimintaa.

Hankkeiden tehtävänä on myös tunnistaa hyviä toimintatapoja työllisyyden edistämisessä ja levittää niistä tietoa. Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää tunnistaa parhaat toimintamallit ja käytännöt sekä varmistaa tiedon ja osaamisen siirtyminen hankkeiden päättymisen jälkeen.

5.10 KOLMAS SEKTORI

Kolmas sektori on osa kansalaisyhteiskuntaa. Kolmannen sektorin tavoitteena on turvata täydentävänä toimijana palveluja, työllistymistä, toimeentuloa ja osallisuutta. Sen merkitys paikallisen työllisyyden edistämisessä on vieläkin epäselvä ja sitä olisi kehitettävä yhteistyössä kuntien ja työhallinnon kanssa. Tärkeää olisi parantaa kolmannen sektorin toimijoiden osaamista ja verkostoitumista sekä tukea kolmannen sektorin palvelujen tuotteistamista. Kehittyäkseen kolmas sektori tarvitsee sekä arvostusta että tukea, mutta onnistuessaan kolmas sektori voi toimia esimerkiksi julkisen sektorin palvelujen tuottamisessa varteenotettavana toimijana yritysmaailman rinnalla.

Toiminta on enemmän aatteellisuonteista kuin liiketoiminnallista, joten työllistämisen kannalta toimintamalleja on kehitettävä. Kysynnän kasvun kautta syntyy uutta työtä, varsinkin vähän sitä syntyy ulkopuolisen tuen kautta. Jos seurakunnat luetaan mukaan, kolmannen sektorin merkitys palvelutarjonnassa ja työllistävyydessä kasvaa huomattavasti.

Alueella työllistäneitä yhdistyksiä tai säätiöitä ovat mm: Setlementti Louhela, Lähde ry, työttömien yhdistykset, Ekoteko, Rinki, Uudenmaan vammaispalvelusäätiö, Ilmatorjuntamuseo, Järvenpään Pesis, Jampan asukasyhdistys, Keski-Uudenmaan Uusyrityskeskus, Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys, Keravan omakotiyhdistys, Keravan pesis ja Mustamäen asukasyhdistys.

5.11 SEURAKUNNAT

Seurakunnan perustehtävät tulevat Raamatusta ja lainsäädännöstä. Kirkkolaiilla on määritelty, että seurakunnan tehtävänä on huolehtia jumalanpalvelusten pitämisestä ja muista kristillisistä toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta, lähetystyöstä ja muista kristilliseen sanomaan liittyvistä julistus- ja palvelutehtävistä. Evankelis-luterilaisten seurakuntien velvollisuutena on myös hautausmaiden ylläpito. Nämä tehtävät, jotka tukevat yhteiskunnan toimintaa ja ylläpitävät turvaverkkoja, työllistävät varsin runsaasti. Tuusulan rovastikunnan kuuden seurakunnan kokonaistyöllisyys oli vuonna 2003 kaikkiaan 565 henkilöä.

5.12 KANSANELÄKELAITOS

Kansaneläkelaitos (Kela) hoitaa Suomessa asuvien kansalaisten perusturvaa. Siihen kuuluu perustoimeentulo, terveyden edistäminen ja tuki itsenäiselle selviytymiselle eri elämäntilanteissa. Keski-Uusimaa kuuluu Kelan organisaatiossa Etelä-Suomen alueeseen, jossa on 17 vakuutuspiiriä ja 69 toimistoa.

5.13 YKSITYINEN TYÖVOIMANVUOKRAUS

Yksityinen työnvälitystoiminta täydentää työvoimatoimistojen palveluja. Rekrytointi on työnantajalle iso työ, joka usein annetaan ulkopuoliselle asiantuntijalle. Perinteisesti on käytetty head hunter -palveluita avainhenkilöitä haettaessa, mutta nyt sama käytäntö on leviämässä myös muun henkilöstön hankintaan.

5.14 UUDENMAAN LIITTO

Uudenmaan liitto on Helsingin seudun maakunnallinen aluekehitys- ja maakuntakaavoitusviranomainen. Se on kuntayhtymä, joka on 24 jäsenkunnan ja laajan sidosryhmäverkoston yhteistyöorganisaatio. Uudenmaan liitto luo edellytyksiä ja tukee kuntien, yritysten ja kansalaisten toimia, joiden tarkoituksena on parantaa uusmaalaisten elinoloja kansainvälistyvässä Suomessa osana Euroopan unionia.

Uudenmaan liiton toiminnassa painottuvat sekä pitkäjänteinen, lakisääteinen suunnittelu että myös nopea reagointi ajankohtaisiin haasteisiin. Kansallisen toiminnan lisäksi keskeistä on toimivat yhteistyösuhteet Euroopan muihin alueisiin. Maakunnan kehittämistyön tavoitteena on mahdollistaa tasapainoinen elinkeinorakenne ja nykyistä parempi työllisyystilanne. Tarkoituksena on tukea toimia, joilla saavutetaan korkeatasoisen koulutuksen, tutkimuksen ja kulttuurin maakunta.

5.15 KUNTALIITTO

Suomen Kuntaliitto tarjoaa asiantuntijapalveluita edistämään kuntien toimintaedellytyksiä, yhteistyötä ja elinvoimaisuutta. Suomen Kuntaliittoon kuuluvat maamme kunnat ja kaupungit, joita on yhteensä 444 kappaletta. Mukana toiminnassa ovat maakuntien liitot,

sairaanhoidopiirit sekä koulutus- ja muut kuntayhtymät. Kuntaliitto-konserniin kuuluu myös useita erikoistuneita tytäryhtiöitä. Toiminnallisina keinoina ovat edunvalvonta, palvelut ja niiden kehittäminen. Kuntaliiton toiminta kattaa kaikki kunnallisen toiminnan osa-alueet. Toiminnan painopisteitä vuoteen 2005 asti ovat kuntapolitiikka, itsehallinto, demokratia ja johtaminen, palvelut sekä aluekehitys, elinkeinot ja työllisyys. Kuntaliitolla on myös tiivis yhteys Euroopan unioniin.

5.16 UUDENMAAN TE-KESKUS

TE-keskuksen tehtävänä on tukea ja neuvoa pk-yrityksiä niiden elinkaaren eri vaiheissa. Tavoitteena on myös edistää yritysten teknologista kehittymistä sekä auttaa yrityksiä vientiin ja kansainvälistymiseen liittyvissä asioissa. TE-keskus toteuttaa alueellista työvoimapolitiikkaa sekä suunnittelee ja organisoii työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta. Sen tehtävänä on myös edistää maataloutta, maaseudun elinvoimaisuutta ja maaseutuelinkeinoja sekä kehittää kalataloutta. TE-keskus osallistuu ja vaikuttaa alueensa kehittämiseen. TE-keskus myöntää projektirahoitusta yrityksille kannattaviksi arvioituihin investointi- ja kehittämishankkeisiin.

5.17 ELINKEINOELÄMÄN JÄRJESTÖT JA AMMATTIJÄRJESTÖT

Keski-Uudenmaan alueella vaikuttavat Helsingin kauppakamarin Keski-Uudenmaan paikallisvaliokunta ja Suomen Yrittäjien Uudenmaan organisaatioon kuuluvat paikalliset yrittäjähdistykset. Kauppakamari on alueellinen elinkeinoelämän järjestö, joka edustaa jäseniään ja vaikuttaa mm. kuntien elinkeinopolitiikkaan sekä tarjoaa asiantuntijapalveluja. Myös yrittäjähdistyksien kautta on saatavissa sekä paikallista että laajempaa alueellista asiantuntemusta yritysten toimintaa koskevissa kysymyksissä. Ammattiyhdistyksillä on niin ikään merkittävä vaikutus työpaikkojen syntyyn ja säilymiseen.

6 RAHOITUSMAHDOLLISUUKSIA PAIKALLISEN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOTEUTTAMISEEN

Paikallinen työllisyysstrategiatyö vaatii paitsi yhteistä tahtoa ja yhteistyötä myös resursseja. Kuntien ja työhallinnon lisäksi työllisyyden edistämiseksi tulee hyödyntää Euroopan komission ja kansallisia työllisyyden edistämiseen liittyviä rahoitusohjelmia, joita Keski-Uudellamaalla on käytettävissä useita. Teknologiahankkeissa on käytettävissä Tekesin rahoitusta.

EUROOPAN RAKENNERAHASTOT

Euroopan sosiaalirahasto (ESR)

Tavoite 3 Torjutaan työttömyyttä sekä etsitään, kokeillaan ja tuotetaan uusia ratkaisuja työvoima-, elinkeino- ja koulutuspolitiikkaan.

YHTEISÖALOITTEET

Interreg III Yhteisöaloitteella tuetaan rajat ylittävää valtioiden ja alueiden välistä yhteistyötä.

Equal Uusien menetelmien kokeileminen ja kehittäminen kansainvälisen yhteistyön avulla syrjinnän, epätasa-arvon ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi työelämässä.

OHJELMAT AIHEALUETTAIN

Koulutus

Leonardo da Vinci II

Sokrates II

Yhteistyö EU:n ulkopuolisten alueiden kanssa

PHARE

TACIS

Työelämän kehittäminen

TYKES - työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelma

MUITA RAHOITUSLÄHTEITÄ

Uudenmaan TE-keskus

Uudenmaan liitto

Eri ministeriöt

Raha-automaattiyhdistys

Kunnat

Kuntaliitto

Edellytyksiä rahoituksen saamiselle ovat mm. rahoitushankkeiden koordinointi, alueyhteistyö, useampi toimija ja hakijan omarahoitusosuus. Kysymys on yhteistyöstä sekä rahoituksen ja yritystalouden osaamisesta!

7 YHTEENVETO

Keski-Uudenmaan työllisyystilanne vuonna 2004 on Suomen parhaimpia sekä keskimääräistä korkeamman työllisyysasteen (70 %) että matalamman työttömyysasteen (6,6 %) ansiosta. Korkea työllisyysaste on olennainen edellytys seutukunnan menestymiselle. Työllisyyteen voidaan vaikuttaa kasvuhakuisella elinkeinopolitiikalla, työvoimapolitiikalla, kuntien ja alueiden omin toimenpitein sekä niiden projektitoiminnalla. Suomen kilpailukyky maailmanmarkkinoilla on kuitenkin ratkaiseva tekijä talouskasvun ja työllisyyden kannalta.

Suomen työllisyyspolitiikkaa ohjaa Euroopan unionin työllisyysstrategia ja kansallinen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma. Näiden lisäksi alueellisella ja paikallisella tasolla tehdään työllisyysstrategioita, jotka toteuttavat niitä käytännössä. Strategia on avaintoimialat

kattava hankepaketti yksittäisten sirpalehankkeiden sijaan. Valtaosa työllisyyttä koskevista päätöksistä tehdään yrityksissä, joissa pyritään tehokkuuden ja kilpailukyvyn parantamiseen. Tuotannossa siirrytään entistä joustavampiin ja ohuempiin organisaatioihin. Osa yritysten sisään rakennetuista työpaikoista korvataan alihankinnoilla ja ostopalveluilla joko kotimaasta tai ulkomailta. Myös kunnat, jotka ovat keskeinen sektori työllisyyden kannalta, turvautuvat entistä enemmän ostopalveluihin.

Uudessa vuoden 2003 Euroopan työllisyysstrategiassa on kolme päätavoitetta:

1) täystyöllisyys 2) työn laadun ja tuottavuuden parantaminen 3) sosiaalisen yhteenkuuluvaisuuden ja osallisuuden vahvistaminen. Euroopan työllisyysstrategiassa työllisyyden edistäminen nähdään laajana toimialueena, jolloin se sisältää työttömyyden lisäksi työvoiman saatavuuteen, yrittäjyyteen, osaamiseen ja työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyyn liittyviä toimenpiteitä. Laadun ja tuottavuuden parantaminen nostaa kilpailukykyä.

Suomen kansallisen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaan on päätavoitteiksi linjattu:

1) työvoiman saatavuuden turvaaminen ja rekrytointiongelmien lieventäminen
2) aktiivitoimenpiteiden tarjonnan lisääminen ja systematisointi 3) rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Yrityssektorin kilpailukyky ja kasvava yrittäjyys ovat ehtona päätavoitteiden toteutumiselle. Hallituksen työllisyysohjelman osahankkeet ovat: julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistaminen, työmarkkinatuen aktivointi, työvoimapolitiittiset aktiiviohjelmat ja koulutus sekä työurien pidentäminen.

Keski-Uudenmaan alueellisen työllisyyden edistäminen pohjautuu alueen vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamiseen.

Vahvuuksiin kuuluu erinomainen sijainti ja kansainväliset yhteydet, hyvä infrastruktuuri, nuori väestörakenne, yrittäjämystyys, monipuolinen elinkeinorakenne, hyvät koulutus- ja muut palvelut sekä yritysten varsin terveet taseet.

Heikkouksiin on luettavissa vähäinen työpaikkaomavaraisuus, ostovoiman karkaaminen Helsingin suuntaan, pula ammattityövoimasta ja rakennetyöttömyys.

Mahdollisuuksia on metropolialueen hyödyntäminen, uudet innovaatiot opetus- ja tutkimuspalvelujen kautta, verkostoituminen ja kumppanuudet, uusi yrittäjyys, palvelusektorin kasvu, kansainvälistymisen hyödyntäminen ja seudulliset työmarkkinat.

Uhkana on nähtävissä työpaikkojen siirtymistä muualle, kasvava poistuma eläkkeelle, kustannustason korkeus, osaamiskapeikat ja hidas tuottavuuskehitys.

Visio 2010: Keski-Uudellamaalla on monipuoliseen elinkeinorakenteeseen, kilpailukykyiseen yrittäjyyteen ja osaamiseen perustuvat kasvavat työmarkkinat, joilla työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat hyvin ja korkea tuottavuus on keskeinen kilpailuetu.

Keski-Uudenmaan työllisyysstrategian tavoitteena on

- lisätä paikallistason tietämystä edellä kuvatuista strategioista ja Keski-Uudenmaan vahvuuksista ja heikkouksista
- koota yhteen työllisyyden parissa työskentelevät toimijat ja lisätä yhteistyötä
- määrittellä yhteiset kehittämiskohdat ja -tavoitteet ja sitoutua niihin
- tukea seudullisia työllisyys Hankkeita
- kehittää uusia innovaatioita työllisyyden edistämiseksi

- ylläpitää kansainvälistä yhteistyötä ja verkostoitua kansainvälisesti
- tukea uusien kasvuyritysten syntymistä

Strategian toteutus edellyttää, että tunnistetaan mahdollisuudet luoda paikallisesti työpaikkoja ja lujittaa tähän tähtäävää kumppanuutta.

Seuraavassa on koottu Euroopan työllisyysstrategiassa esiintyvät painopistealueet Keski-Uudenmaan lähtökohdista. Niiden tarkempi sisältö on kuvattu tämän selvityksen luvussa 4.3 ja liitteenä olevassa hankesalkussa.

1. kohdistetaan työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin aktiivisia ja ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä
2. työpaikkojen luominen ja yrittäjäyys, veturiyritysten ja kuntien keskeinen rooli
3. muutosvalmiuksien, sopeutumiskyvyn ja liikkuvuuden edistäminen työmarkkinoilla
4. inhimillisen pääoman ja elinikäisen oppimisen kehittäminen
5. työvoiman tarjonnan edistäminen ja aktiivinen ikääntyminen
6. sukupuolten välisestä tasa-arvosta huolehtiminen
7. edistetään integroitumista työmarkkinoille ja torjutaan syrjintää
8. työnteko kannattavaksi kannustimin ja sivukulukevennyksin
9. pimeä työ lailliseksi
10. alueellisiin työllisyyseroihin vaikuttaminen

On tärkeää etsiä yhdessä ratkaisuja ja määritellä eri toimijoiden vastuut yhteistyöverkossa. Toimijoiden rooleja ja tehtäväalueita on esitelty luvussa 5. Tällaisia toimijoita ovat:

1. Kunnat
2. Työhallinto
3. Yritykset
4. Sosiaalisen työllistämisen yksiköt
5. Koulutusorganisaatiot
6. Keski-Uudenmaan Kumppanuusyhdistys
7. Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Forum
8. Keski-Uudenmaan Uusyrityskeskus
9. Kolmas sektori ja seurakunnat
10. Kela
11. Kuntaliitto
12. Uudenmaan TE-keskus
13. Elinkeinoelämän järjestöt ja ammattijärjestöt
14. Uudenmaan liitto

Näistä toimijoista keskeisiä ovat yritykset, kunnat, työhallinto, koulutus ja yritysneuvonta.

Rahoitusmahdollisuuksia on paikallisen työllisyysstrategian ja hankkeiden toteuttamiseksi runsaasti lähtien Euroopan rakennerahastosta päätyen kotimaisiin rahoituslähteisiin. Myös rahoitusta on koordinoitava, etteivät liian kepeät hankkeet mene läpi ja syrjäytä työllistämisen kannalta merkittäviä projekteja. *Rahoituksen koordinointi* edellyttää alan osaamista.

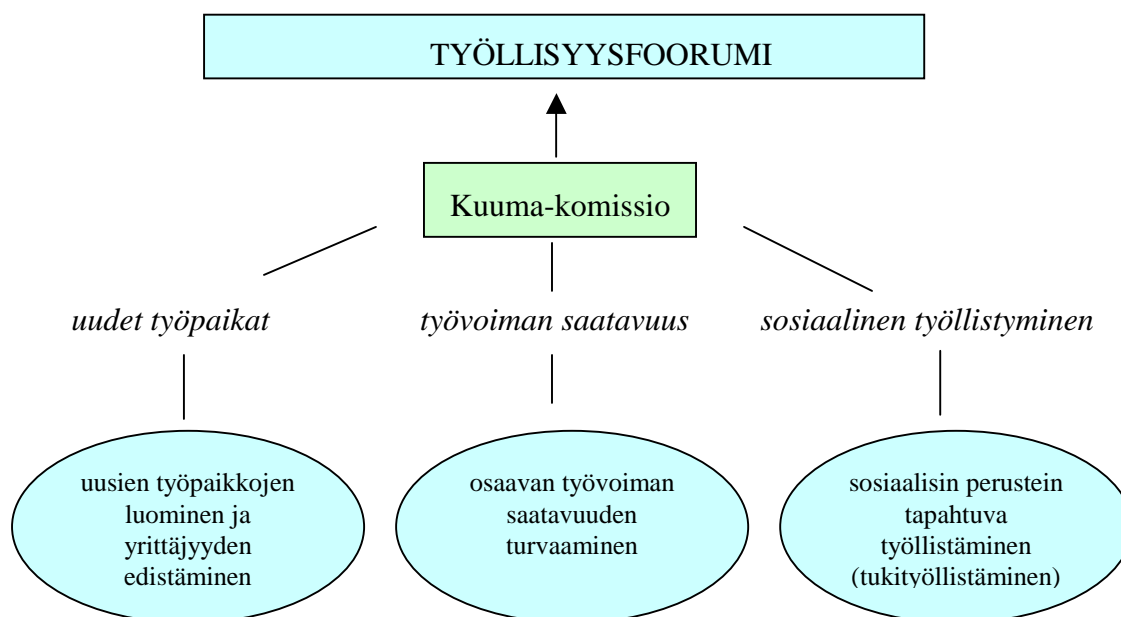
8 PAIKALLISEN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TOIMINTAMALLI

Kyseessä on kumppanuuteen perustuva työllisyysstrategia Keski-Uudenmaan kehityksen ja hyvinvoinnin turvaamiseksi. Lähtökohtana on alueen kilpailukykytekijöiden, työllisyyden kysyntätekijöiden ja tarjontatekijöiden tunnistaminen, alueen vahvuuksille rakentaminen ja heikkouksien korjaaminen. Keinona on yrittäjyyden, tuottavuuden, osaamisen, kilpailukyvyn ja verkostoyhteistyön kehittäminen kuntien, muiden viranomaisten, yritysten ja järjestöjen kesken sekä myös talous- ja veropolitiikkaan vaikuttaminen.

On järkevää hyödyntää olemassa olevia organisaatioita. Keski-Uudellamaalla on tarkoituksenmukaista toteuttaa paikallista työllisyysstrategiatyötä Keski-Uudenmaan kumppanuusyhdistyksen koordinoimana ja Kuuma-yhteistyöhön nivellettynä. Kumppanuusyhdistys on perustettu toteuttamaan seudullista työllisyysyhteistyötä. Lisäksi se tuo strategiatyöhön Euroopan työllisyysstrategian mukaisen laaja-alaisen näkökulman, koska sillä on jo olemassa olevat omat vahvat ja laaja-alaiset sidosryhmät.

Euroopassa saatujen kokemusten perusteella paikallisten työllisyysstrategioiden luomiseen ja toteuttamiseen vaikuttavat sopivimmilta kaksi- tai kolmitasoiset kumppanuusrakenteet, joista on yhteisesti sovittu. Menestystekijöitä ovat:

- yhteinen visio ja ymmärrys toteuttavista tehtävistä
- liiketoimintaosaamisen koulutus peruskoulusta alkaen
- kansainvälistymisvalmiuksien koulutus
- yrittäjyyden edellytysten vahvistaminen tavoitteena lisätä kasvuyrityksiä alueella
- kaavoituksen suuntaaminen tukemaan yritysten kasvua
- työmarkkinoiden jäykkyyksien vähentäminen
- tuottavuuden parantaminen erityisesti kunnissa
- alueellisen sitoutumisen vahvistaminen päätösvalmiudesta kuntayhteistyötä ja yritysten yhteiskuntavastuuta korostamalla



Kuvio 2. Paikallisen strategiatyön toimintamalli

Keski-Uudellamaalla paikallisen työllisyysstrategian valmistelu ja seuranta tapahtuu kolmessa asiantuntijaryhmässä, joiden työn tuloksia arvioidaan vuotuisessa työllisyysfoorumissa. Se on työseminaari, jossa työhallinnon, kuntien, neuvonta-, kehittämis- ja koulutusorganisaatioiden, elinkeinoelämän ja ns. kolmannen sektorin edustajat yhdessä pohtivat työllisyyden nykytilaa sekä odotuksia, jo tehtyjen toimenpiteiden tuloksellisuutta ja mitä uusia toimenpiteitä tulisi käynnistää entistä parempaan tulokseen pääsemiseksi tai kehityssuunnan korjaamiseksi.

Toimenpidekokonaisuudet voidaan jakaa karkeasti kolmeen. Ensimmäinen kokonaisuus liittyy yrittäjyyden edistämiseen ja uusien työpaikkojen luomiseen. Tämän asiakokonaisuuden valmisteluvastuuta esitetään KUUMAN elinkeinoryhmälle.

Toinen asiakokonaisuus liittyy osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen. Keskeisiä toimijoita ovat oppilaitokset, työhallinto ja elinkeinoelämän järjestöt kauppakamarin johdolla. Meneillään oleva OKKE-projekti kuuluu tähän asiakokonaisuuteen. Laurea-ammattikorkeakoululla on tämä asiakokonaisuus osana aluekehittämistä vastuutaan. Alkuvaiheessa OKKE-projektin johtoryhmä soveltuu valmistelemaan tätä osiota.

Kolmas asiakokonaisuus on työllistäminen sosiaalisin perustein. Sitä tapahtuu jo mm. kuntien, työhallinnon ja työttömien yhdistysten toimesta. Tämän asiakokonaisuuden edelleen kehittäminen ja hankkeen tuotteistaminen on jo Keskisen Uudenmaan kumppanuus-yhdistyksen vastuulla.

Siltä osin kun työllisyysfoorumien valmistelu vaatii koordinoitua ja eri työryhmien esittämien asioiden priorisointia, niin tehtävän suorittaa Kuuma-komissio. Työllisyysfoorumien valmistelutehtävä annetaan Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistykselle, jolle kunnat ovat jo delegoineet työllistämiseen liittyviä erityistehtäviä.

Edellä kuvattu toimintamalli ei tarvitse toimiakseen uusia, valmistelevia työryhmiä tai organisaatioita. Se tukeutuu seudullisesti olemassa oleviin toimijoihin ja KUUMA-ohjelman

toimintatapaan. Tarvittaessa työryhmät voivat käyttää ulkopuolista asiantuntemusta esim. kutsumalla kokouksiin ulkopuolisia asiantuntijajäseniä.

9 PAIKALLISEN STRATEGIATYÖN ARVIOINTI

Lähdettäessä luomaan paikallista työllisyysstrategiaa ja toimimaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti, on tehtyä työtä ja aikaansaatuja tuloksia voitava matkan varrella kriittisesti arvioida. Työllisyystoimenpiteitä arvioitaessa käytetään apuna seuranta- ja arviointijärjestelmää, joka perustuu soveltuvin osin seuraaviin **arviointikriteereihin** (lähde: *European Commission, European Job Challenge*). *Lähtökohtana on aina kysyntäperusta, markkinasegmentit, ovatko ne riittävät?*

Työpaikat ja syrjäytymisen ehkäisy

- kuinka paljon työpaikkoja hanke synnyttää/turvaa?
- millä hinnalla?
- mikä on työsuhteiden laatu ja odotettu kesto?
- kohtaako uusi työ hankkeen kohderyhmät?
- syntyneet henkilökohtaiset ratkaisut, vaihtoehdot?
- kuinka toimenpide kohtaa/kattaa kohderyhmän?
- onko kulttuuriset lähtökohdat huomioitu?
- täydentääkö toimenpide olemassa olevaa palvelutarjontaa, miten vaikuttaa resurssitarpeisiin?
- osallistuvatko kohderyhmät tarpeiden määrittelyyn, suunnitteluun, toteutukseen?

Hankkeiden hallinnointi ja kumppanuuden toteutuminen

- mitkä ovat hallintokustannukset?
- mikä on hallinnon tehokkuus?
- kuinka seuranta ja arviointi on järjestetty?
- onko yhteisö ja kohderyhmät informoitu, mobilisoitu?
- kuinka kumppanuus toteutuu yksityisen ja julkisen rahoituksen välillä?
- kuinka kumppanuus toteutuu hallinnon eri tasojen välillä?

Muita kriteereitä

- toteuttaako hanke muita yhteisön tavoitteita?
- onko se innovatiivinen, omaperäinen?
- voidaanko se toteuttaa myös muualla?
- mikä on työpaikkatarve ja paljonko on lähivuosien poistuma?

10 SUMMARY

The employment situation in Central Uusimaa is among the best ones in Finland. A high employment rate is an essential prerequisite of the regional success. There are many means to affect the employment rate, but the decisive factor is the competitive power of the Finnish economy.

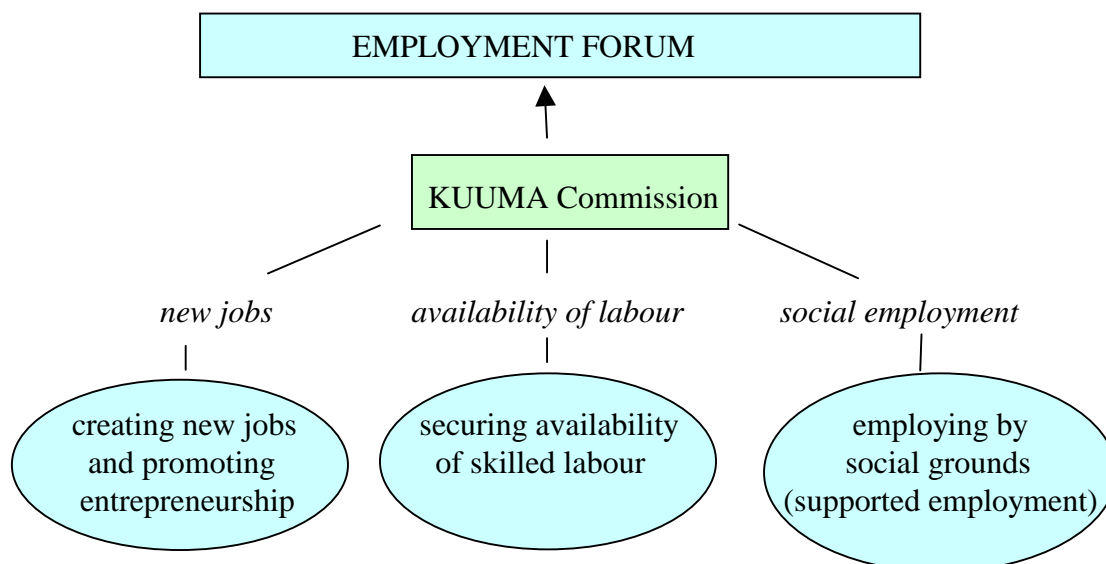
The European Employment Strategy and the Finnish National Action Plan are the practical guidelines for the Finnish employment work. In addition to these, there is a need for a local or regional employment strategy, too. The primary aims in the Finnish National Action Plan are to secure the labour supply, to increase and systematize the activating measures, and to cut the structural unemployment down. The competitive force of the firms and a growing entrepreneurship are important conditions for the goals of the National Action Plan.

The regional employment in Central Uusimaa is based on our strengths and opportunities. It is important to repair our weaknesses and avoid the threats. In accordance with the Vision 2010, Central Uusimaa will have a growing labour demand based on a wide industrial structure, and a competitive entrepreneurship. The labour market is working well, and high productivity will be a significant advantage in the competition.

The targets of the Regional Employment Strategy in Central Uusimaa are

- to increase our knowledge about strategies represented earlier, and our knowledge of the regional strengths and weaknesses
- to get together the local employment factors, and to strengthen their cooperation
- to define the common development ventures
- to develop new innovations in order to promote employment
- to maintain international cooperation and network
- to support the establishment of new firms with a willingness to grow

The most important factors are firms, local authorities, education and entrepreneurship training. The financial coordination requires special skills. The essential means are to develop entrepreneurship, productivity, competitiveness, and the network between our cities, other authorities, firms and business organizations. It is also important to influence the general financial and tax policy. There will be a development group and specialist teams to carry out the Employment Strategy in practice.



The model of action for local strategy.

The preparation and follow-up of the local employment strategy in Central Uusimaa takes place in three specialist teams whose results are assessed in an annual employment forum. It is a work seminar in which representatives of employment administration, municipalities, consultation, development and training organizations, economy, and the so-called third sector meet to consider the present status of and expectations for employment, the efficiency of the measures taken, and what new measures should be taken to reach better results or to turn the trend.

The measures can be roughly divided into three groups.

The first group relates to promoting entrepreneurship and creating new jobs. It is proposed that the KUUMA trade team assume the duty of preparation of the issues in this group.

The second group relates to securing the availability of skilled labour. Vital factors are schools, labour administration and trade organizations led by the Chamber of Commerce. The present OKKE project is part of this group. This group is assigned to Laurea Polytechnic as part of its regional development responsibility. At the initial stage, the OKKE project managing team is suited to the preparation of this part.

The third group implies employment by social grounds. This is already implemented by e.g. municipalities, labour administration, and associations of the unemployed. The further development of this group and the customization of the project are already the responsibility of Central Uusimaa Partnership.

Where coordination in preparing the Employment Forum, and prioritization between the issues brought up by the teams is necessary, the KUUMA commission will assume the responsibility. The preparation task is given Central Uusimaa Partnership, to which the municipalities have already delegated specific tasks related to employment.

To function, the above model does not require new preparatory teams or organizations. It is backed by existing regional actors and the method of the KUUMA programme. As necessary, the teams may use external expertise for instance by inviting outside specialist members in their meetings.

LÄHTEET

- Analyysi Uudenmaan seutujen työmarkkinoista ja työvoimasta / Hietala, 2003
 ESR-sanasto, Ohjelmakausi 2000 – 2006 / Työministeriö, 2002
 ESR– Ohjelma-asiakirjan täydennysosa 2000 – 2006, Tavoite 3, Suomi / Työministeriö, 2000
 ESR– Yhtenäinen ohjelma-asiakirja 2000 – 2006, Tavoite 3 / Työministeriö, 1999
 Euroopan työllisyysstrategia, 2003
 DI Pekka Haapanen, Metso Paper Oy, haastattelu 28.9.04
 Hallituksen strategia-asiakirja 2004, Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat / Valtioneuvosto, 2004
 Kari J. Hietala, Järvenpään seurakunta, lausunto 12.10.2004
 Järvenpään – Kerava - Tuusulan alueella toimivat erityistyöllistämisyksiköt / Vates, 2003
 Keski-Uudellamaalla työttömänä työnhakijana olevien toimistotyöntekijöiden työllistämisen edellytykset innovatiivisin keinoin / Ylätalo, 2003
 Keski-Uudenmaan kuntien, Järvenpään, Keravan ja Tuusulan, sosiaalisin perustein tapahtuva työllistäminen / Leinonen, 2003
 Kuntien henkilöstön ikääntymisen vaikutukset lähivuosille / Talousanalyysit Kotisalo Oy, 2003
 Kuuma – Keski-Uudenmaan kuntien kumppanuusohjelma / 2003
 Lasse Laaksonen: Kunnat työllisyysstrategian toteuttajina, muistio, Tuusula 2003
 LEMPI Uusimaa/Uudenmaan liitto: Työmarkkina-analyysi Uudenmaan seuduille, 2003
 Menestyksen avainpaikalla. Keski-Uudenmaan elinkeinosiselvitys / Business Forum, 2000
 Paikallista sitoutumista työllisyyteen koskevien valmistelevien toimien arviointi, tiivistelmäraportti, 2002
 Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2003
 Tiedosta – arvioi – paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä / Työministeriö, 2001
 Työpolitiikan strategia 2003 – 2007 – 2010 / Työministeriö, 2003
 Uudenmaan aluekehittämissopimus 2002 – 2006 / Uudenmaan liitto, 2002
 Uudenmaan kaupunkiseutujen innovaatiokapasiteetti / Pikkarainen, 2003
 Uudenmaan maakuntasuunnitelma 2025, Visio ja strategia / Uudenmaan liitto, 2003
 Uudenmaan seutujen elinkeinojen kilpailukykyanalyysit ja strategiset haasteet / Aronen, 20

- LIITE 1 Sanastoa
 LIITE 2 Tämän ehdotuksen työstämiseen ovat osallistuneet
 LIITE 3 Hankesalkku

LIITE 1

SANASTOA

Aktivointisuunnitelma

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa kunnat ja työvoimatoimistot laatimaan suunnitelman yhteistyössä pitkään työttömänä olleen kanssa.

Balanced scorecard

Tasapainotettu mittaristo, käytetään yrityksen/yhteisön aikaansaannosten arvioinnissa

Benchmarking

Jatkuva ja järjestelmällinen prosessi parhaiden menetelmien ja toimintatapojen tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja soveltamiseksi. Tavoitteena on oman organisaation ja toiminnan kehittäminen vertaamalla parhaisiin käytäntöihin.

Epätypilliset työsuhteet

Normaalityösuhteista poikkeavia epätypillisiä työsuhteita ovat osa-aikatyö, määräaikaistyö, kotiansiotyö, sirpaletyö tai mm. vuokratyöntekijöiden työsuhteet.

ESR

Euroopan sosiaalirahasto, joka on yksi Euroopan unionin rakennerahastoista. ESR pyrkii edistämään toimenpiteitä, joilla ehkäistään ja torjutaan työttömyyttä, kehitetään inhimillisiä voimavaroja ja parannetaan yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille.

Euroopan työllisyysstrategia (EES)

perustuu Amsterdamissa tehtyyn sopimukseen. Sopimuksessa määritellään eurooppalainen strategia ja työllisyyden suuntaviivat, jotka jäsenvaltioiden on huomioitava kansallisissa politiikoissaan.

Evaluointi

Määrätyin väliajoin suoritettava vaikuttavuuden ja tehokkuuden arviointi, jonka suorittavat rakennerahastoista riippumattomat ulkopuoliset tutkimuslaitokset tai evaluaattorit. Toimintaa voidaan arvioida etukäteen (ex ante), toiminnan ollessa käynnissä (väliarviointi) ja toiminnan päätyttyä (jälkiarviointi).

Horisontaalinen

Vaakasuora

Kilpailukyky

Talousyksikön kyky tuottaa hyödykkeitä kilpailijoita kustannustehokkaammin, kyky menestyä markkinoilla hinnalla tai laadulla. Mittarit: markkinaosuus, suhteellinen kannattavuus.

Klusteri

muodostuu yrityksistä, joissa keskinäinen vuorovaikutus tuottaa suuria hyötyjä. Klusterissa on tietyllä alalla toimivia yrityksiä, joilla on keskinäisiä ja toimialarajat ylittäviä kytkentöjä (yrityksryppäät, osaamiskeskittymät).

Kolmas sektori

Suomalaisessa yhteiskunnassa kolmanteen sektoriin kuuluvat erilaiset järjestöt, seurakunnat ja säätiöt sekä uusosuustoiminta/pienosuustoiminta. On hyviä perusteita lukea siihen myös seurakunnat. Kolmas sektori sisältää toimintoina sekä palkkatyötä että vapaaehtoistyötä. Kyseessä on toiminta, joka on yksityistä (non-governmental), ei voittoa tavoittelevaa ja itsehallinnollista. Yhteistä koko Euroopassa on, että kolmannen sektorin merkitys ja toimintavolyymi on 90-luvulla kasvanut sekä palkkatyön että vapaaehtoistyön tuottajana sekä yhteiskunnallisena toimijana.

Kumppanuus

Eri toimijoiden välistä yhteistyötä, jossa etsitään paikallisia ratkaisuja työllistämisen kysymyksiin ja paikallisen kehityksen tukemiseen. Tavoitteena on löytää paikallista asiantuntemusta ja voimavaroja alueen kehittämiseksi ja löytää ratkaisuja pitkäaikaistyöttömyyteen sekä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Paikallinen kumppanuus on laajapohjaista yhteistyötä paikallisen kehityksen tueksi.

Kvartaali

Neljännes, esim. neljännesvuosi

Kuntouttava työtoiminta

Laki (189/2001) kuntouttavasta työtoiminnasta velvoittaa kunnan sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston tekemään aktivointisuunnitelman yhdessä pitkään työttömänä olleen, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saaneen henkilön kanssa. Tiiviimpää yhteistyötä tehdään silloin kun työhallinnon palveluvalikoimasta ei ole löydetty asiakkaalle työllistymistä edistävää ratkaisua.

LAP (Local Action Plan)

Paikalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioiva työllisyysuunnitelma, joka noudattaa kansallisia työllisyyden suuntaviivoja sekä perustuu Euroopan työllisyysstrategiaan.

NAP (National Action Plan)

Kunkin EU:n jäsenmaan vuosittain tekemä suunnitelma työllisyyden parantamiseksi. Se perustuu Euroopan työllisyysstrategiaan ja sen pohjalta kullekin vuodelle laadittaviin työllisyysuuntaviivoihin.

Ohjausryhmä

Projektin toteutusta ohjaava elin, jonka tehtävänä on ohjata ja valvoa projektin toimintaa ja verrata sitä hyväksytyyn projektisuunnitelmaan, hyväksyä projektin tiedotussuunnitelma ja välittää tietoa projektin tuloksista sidosryhmille. Ohjausryhmällä ei kuitenkaan ole juridista vastuuta projektin toteutumisesta.

Oppipoika-kisälli -malli

Työssä oppimisen menetelmä, jossa kokeneempi osapuoli eli opettaja ohjaa kokemattomampaa osapuolta ja jonka kautta opiskelijalla on mahdollisuus saada apua, ohjeita ja tukea sopivassa määrin ja yksilöidysti.

Oppisopimuskoulutus

Määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa järjestettävillä tietuopolisilla kursseilla. Se tarjoaa myös laajat mahdollisuudet ammatilliseen lisäkoulutukseen. Oppisopimuskoulutuksen kesto on tutkintoon johtavassa koulutuksessa yleensä 2 – 4 vuotta.

Palvelutarvekartoitus

on työvoimaviranomaisen tekemä arviointi asiakkaan omista resursseista sekä viranomaisen mahdollisuuksista tukea asiakkaan työmarkkinavalmiuksia huomioiden työnantajien työvoimatarpeet sekä osaamisvaatimukset.

Pendelöinti

Kunnan rajat ylittävä työssäkäynti, työmatkaliikenne.

Pitkäaikaistyöttömyys

Tähän ryhmään kuuluvat työttömät, joiden työttömyys on kestänyt yhtäjaksoisesti yli vuoden. Syynä on useimmiten ikääntyminen, koulutuksen riittämättömyys tai ammattitaidon jälkeen jääminen voimakkaassa työelämän muutoksessa.

Poikkihallinnollinen

Hallinnonalojen välinen

Polarisoituminen

Eriytyminen, kaksinapaistuminen

Rakennetyöttömyys

Sellaista työttömyyttä, joka on riippumatonta suhdanteiden vaihteluista. Se on myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan välinen kohtaanto-ongelma, joka johtuu useista erityyppisistä tekijöistä.

Segregaatio

Erottelu, erillään pitäminen, syrjintä

Sosiaalinen integraatio

Ihmisten liittyminen osaksi yhteiskuntaa, sosiaaliin suhteisiin, muiden joukkoon. Vastakohtana on eristäytyminen.

Sosiaalinen pääoma

Se edesauttaa kaikkia osapuolia hyödyttävää kollektiivista eli yhteisöä koskevaa toimintaa. Yksilöt, yhteisöt ja kansakunnat luovat ja vaihtavat keskenään myös sellaisia resursseja, jotka eivät ole taloudellisesti määriteltävissä.

Sosiaalinen yritys

Liikeyritys, jonka palveluksessa olevista työntekijöistä kolmannes on vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Se on kuin mikä tahansa kaupparekisteriin merkitty yritys, joka tavoittelee voittoa ja tuottaa markkinoille tavaroita tai palveluita. Se voi toimia millä tahansa toimialalla. Sosiaalisen yrityksen nimeä voivat käyttää ainoastaan työministeriössä pidettävään sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset.

Starttiraha

Työllistämistuki yrittäjäksi ryhtyvälle. Tuen tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan omaehtoista työllistymistä turvaamalla yrittäjän toimeentulo sinä aikana, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Samalla edistetään uuden yritystoiminnan syntymistä. Tukea voi saada kerrallaan enintään 10 kuukauden ajaksi.

Strategia

Kuvaus siitä, miten inhimillisiä ja taloudellisia resursseja käytetään asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Strategia merkitsee päämäärähakuista, suunniteltua, luovaa ja tosiasioihin perustuvaa työtä, jonka tavoitteena on taata toiminnan tuleva menestys.

SWOT-analyysi (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)

Arviointimenetelmä, jolla kootaan toiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Analyysin tuloksia hyödynnetään asioiden tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä.

TE-keskus

Työvoima- ja elinkeinokeskukset aloittivat toimintansa vuonna 1997. Suomessa toimii yhteensä 15 TE-keskusta, joista saa neuvonta- ja kehittämisspalveluita, jotka liittyvät työvoima- ja elinkeinokysymyksiin. TE-keskus on myös EU-rahoituksen asiantuntija ja myöntäjä sekä EU-yhteistyön kehittäjä alueellaan.

Toimenpide

Työtön työnhakija voidaan työvoimaviranomaisen osoituksesta velvoittaa osallistumaan työharjoitteluun, työelämänvalmennukseen, koulutukseen, ammatinvalinnan-ohjaukseen, kuntoutukseen tai muihin kohtuullisiksi katsottaviin työllistymistä edistäviin tai parantaviin asioihin, joita kutsutaan yhteisellä nimellä toimenpide.

Toistuvaistyöttömyys

Kiertoa työttömyyden, työvoimapoliittisten toimenpiteiden ja lyhytaikaisten työsuhteiden kehässä.

Tuottavuus

Tuotoksen määrä suhteessa käytettyjen panostekijäin määrään ($T=Q/I$). Voidaan erottaa työn tuottavuus, pääoman tuottavuus, kokonaistuottavuus. Usein seurattu mittari on tuottavuuden muutos. Tuottavuus ei ole sama kuin kannattavuus, mutta hyvä tuottavuus tukee kannattavuutta.

Työharjoittelu

Työmarkkinatoimenpide, jonka avulla voidaan edistää ammatillista koulutusta vailla olevan, työmarkkinatukeen oikeutetun nuoren (alle 25 v.) työelämään perehdyttämistä sekä työhönsijoittumista.

Työkokeilu

Työmarkkinatoimenpide työhön sijoituksen tai työssä pysymisen tukemiseksi. Sen avulla ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja saavan tai vajaakuntoisen asiakkaan soveltuvuutta, koulutus- tai työvaihtoehtoja selvitetään.

Työllisyysaste

Keskeinen kansantalouden hyvinvoinnin mittari. Työllisyysaste on 15–64 -vuotiaiden työllisten prosenttiosuus samanikäisestä väestöstä ja se kuvaa työvoimaresurssin käytön laajuutta kansantaloudessa eli sitä, kuinka moni työikäinen tekee työtä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen työllisyysasteluku on Suomen virallinen työllisyysaste ja kansainvälisesti vertailukelpoinen.

Työttömyysaste

Työttömien prosenttiosuus työvoimasta. Se kuvaa työvoimaresurssin vajaakäyttöä kansantaloudessa. Se on julkisuudessa eniten käytetty työmarkkinoiden tunnusluku. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen työttömyysaste on Suomen virallinen työttömyysaste ja kansainvälisesti vertailukelpoinen.

Työpaikkaomavaraisuus

Kunnan tai tietyn alueen työpaikkatarjonta suhteessa työvoimaan.

Työpajatoiminta

Sosiaalinen yhteisö, jossa työskentelyn ja siihen liittyvien ohjaus- ja valmennusohjelmien avulla pyritään parantamaan ensisijaisesti pitkään työttömänä olleiden tai syrjäytymisvaarassa olevien valmiuksia hakeutua koulutukseen, työhön tai yrittäjäksi.

Työvoiman palvelukeskus

Vajaakuntoisuus

Henkilö on vajaakuntoinen, jos hänen mahdollisuutensa sopivan työn saamiseen tai säilyttämiseen ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen tai psyykkisen vamman tai vajavuuden vuoksi (ILO:n määritelmä). Työhallinnon tilastoinnissa vajaakuntoiset työnhakijat jaetaan vamman, sairauden tai vajavuuden johdosta kahteenkymmeneen diagnoosiluokkaan.

Valtavirtaistaminen (mainstreaming)

Toiminnan tulosten siirtäminen projektitoimintaa laajemmiksi ja yleisimmiksi toimintatavoiksi. Se on kokemusten ja hyvien käytäntöjen levittämistä ja niiden sisällyttämistä strategioihin

Verkostoituminen

Väline tai tapa jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Verkostoitumisella tarkoitetaan eri osapuolten välistä yhteistoimintaa, jossa osapuolten välillä vallitsee luottamus ja kaikki osapuolet hyötyvät jollain tavalla yhteistyöstä vrt. kumppanuus.

Vertikaalinen

Pystysuora

Voimavaraistaminen (empowerment)

Kohderyhmän osallistuminen projektin suunnitteluun, toteuttamiseen, arviointiin ja päätöksentekoon, jotta kehitettävästä toiminnasta tulee osuvia ja tehokkaita.

Vuorotteluvapaa

Järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemän vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelusuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työttömänä työnhakijana olevan henkilön.

Yhdistelmätuki

Voidaan myöntää työnantajalle pitkäaikaistyöttömän palkkakustannuksiin enintään 24 kuukauden ajaksi. Tuki koostuu ensimmäisen vuoden aikana työnantajalle maksettavasta työmarkkinatuesta ja työllistämistuesta. Toisen vuoden aikana yhdistelmätukena maksetaan ainoastaan työnantajalle maksettava työmarkkinatuki.

Yhteispalvelupiste

Pisteestä saa vähintään kahden eri viranomaisen palveluita. Palveluista vastaavat viranomaisten omat virkailijat. Vaihtoehtoisesti viranomaiset saattavat hoitaa toistensa tehtäviä sopimuksenvaraisesti. Yhteispalvelupisteessä toimivaa virkailijaa kutsutaan palvelusihteeriksi.

LIITE 2**Tämän ehdotuksen työstämiseen ovat osallistuneet**

Ahonen, Marja	Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä
Enovaara, Pertti	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Gartman, Maija	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Hirvikoski, Tuija	Laurea-ammattikorkeakoulu
Hämäläinen, Oiva	Järvenpään kaupunki
Jänkävaara-Lempiäinen, Jutta	Järvenpään työvoimatoimisto
Kakko, Anssi	Keravan kaupunki
Kojima, Eila	Keski-Uudenmaan ammattikoulutusyhtymä
Kuoppa-aho, Aimo	Järvenpään työttömät ry
Lamminmäki, Lauri	Kuntaliitto, Brysselin toimisto
Latva-aho, Pirjo	Järvenpään kaupunki
Lehtinen, Tarja	Tuusulan kunta
Linnapuomi, Pekka	Kuntaliitto
Makkonen, Tapani	Tuusulan työvoimatoimisto
Nevalainen, Marja	Keski-Uudenmaan Klubitalo
Niinistö, Jorma	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Petramo, Rauni	Keravan työvoimatoimisto
Pohjanoksa, Seija	Diakonia-ammattikorkeakoulu
Rajala, Irmeli	Talkoorengas/ Lähde ry
Ranki, Tapani	Keski-Uudenmaan oppisopimuskeskus
Rinta, Eija	Laurea-ammattikorkeakoulu
Ritala, Leena	Järvenpään kaupunki
Saikkonen, Paavo	Työministeriö
Salko, Totti	Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Oy Forum
Salminen, Kirsti	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Salovaara, Pertti	Keski-Uudenmaan Uusiyrittäjäkeskus ry
Savonne, Anu	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Sternberg, Synnöve	Louhela Settlementti ry
Suvanto, Kirsi	Osuuskunta Omaoksa
Svensson, Ossian	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Tomperi, Tarja	Adulta Oy
Vahlström-Mäkinen, Marja	Invalidiliiton koulutuskeskus, Järvenpään yksikkö
Viitanen, Anna	Järvenpään työvoimatoimisto
Viitapohja, Toivo	Coats Opti Oy
Voutilainen, Olli	Uudenmaan liitto
Winha-Järvinen, Merja	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Yliluoma, Arja	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys
Ylisirniö, Kalevi	Uudenmaan erityishuoltopiiri, Mäntsälä
Åberg, Ari	Keskisen Uudenmaan kumppanuusyhdistys

Hankesalkku

TOIMINTAKOKONAISUUDET	SISÄLTÖALUEITA	TOIMENPITEITÄ	TOIMIJATAHOT	KEHITTÄMISIDEAT
1) Kohdistetaan työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin aktiivisia ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä	<p>osaamisen parantaminen, työnhakuaktiivisuuden lisääminen ja pitkään työelämästä poissa olleille tarjottava lisätuki</p> <p>työvoimapolitiikan vaikuttavuuden parantaminen</p> <p>työvoimapalvelujärjestelmän uudistus</p>	<p>jokaiselle pitkäaikaistyöttömälle aktivointisuunnitelmat</p> <p>nuorille alle 25-v. koulutus-, työharjoittelu- tai työpajapaikka 3 kk työttömyyden jälkeen</p> <p>aktiiviohjelmien laatua ja vaikuttavuutta parannetaan</p> <p>työvoimapalvelujärjestelmän uudistus (palvelukeskukset)</p> <p><u>hankkeet:</u> * Laatia pajoille</p>	<p>työhallinto, kuntouttava työtoiminta/kunnat</p> <p>kuntouttava työtoiminta kuntien työpajat</p> <p>työhallinto</p> <p>työhallinto, kunnat, Kela</p> <p>Järvenpään kaupunki</p>	
2) Työpaikkojen luominen ja yrittäjyys	<p>yriytysten toimintaympäristön kehittäminen</p> <p>yrittäjyyskasvatus ja yritysneuvonta</p>	<p>yrittäjyyskasvatus</p> <p>yrittäjäkoulutus</p>	<p>kuntien elinkeinopolitiikka</p> <p>oppilaitokset</p> <p>Keski-Uudenmaan kehittämiskeskus Forum, Keski-Uudenm. Uusyrittäjäkeskus</p>	<p>yrittäjyyskasvatuksen kehittäminen</p> <p>erikoistuneet yritysneuvontapalvelut, sukupolven vaihdokset</p>

TOIMINTAKOKONAISUUDET	SISÄLTÖALUEITA	TOIMENPITEITÄ	TOIMIJATAHOT	KEHITTÄMISIDEAT
		yritysneuvonta yritysten kansainvälistyminen <u>hankkeet:</u> * Yrityshautomo * Jpään kulttuuriteollisuuden yrityskeskus * Hyve-verkkopalvelu (hyvinvointipalvelut Uudellamaalla) * Start up (opiskelijoiden yritysneuvonta) * Plato (pk-yritysten kehittämishanke) * Sosvoima (sosiaalinen yrittäjyys alueen voimavaraksi)	Forum, Uusyrittäjäkeskus Forum Forum Forum Laurea-amk Diak	
3) Vastataan muutoksiin ja edistetään sopeutumiskykyä ja liikkuvuutta työmarkkinoilla	työvoiman saatavuus, rekrytointiongelmien vähentäminen, työn vetovoima ja mielekkyys, lisätään työhyvinvointia ja työolosuhteita sekä kehitetään käytäntöjä, jotka tukevat työssä viihtymistä ja työssäjaksamista	<u>hankkeet:</u> * Työtori * Jobstep.net * Ilona * Amalia	työhallinto kumppanuusyhdistys Laurea-amk Laurea-amk Mätsälän työvoimatoim.	TYKES-ohjelma

TOIMINTAKOKONAISUUDET	SISÄLTÖALUEITA	TOIMENPITEITÄ	TOIMIJATAHOT	KEHITTÄMISIDEAT
4) Edistetään inhimillisen pääoman ja elinikäisen oppimisen kehittämistä	ammattillinen koulutus nuorten työttömyyden ehkäisemiseksi, koulutuksen keskeyttämistä ehkäistään sekä koulutuksesta työelämään siirtymistä nopeutetaan ja aikuisten koulutusmahdollisuuksia parannetaan	aikuiskoulutus, työvoimapoliittinen aikuiskoulutus, yhteishankintakoulutus, oppisopimuskoulutus <u>hankkeet:</u> * Noste-ohjelma * Aktor-opintojen keskeyttämisen ehkäisy * Työelämäohjausta matalapalkka-aloilla työskenteleville	oppilaitokset Adulta Laurea-amk DIAK	nuorten oppisopimuskoulutus
5) Lisätään työvoiman tarjontaa ja edistetään aktiivista ikääntymistä	ammattillinen kuntoutus työntekijöille, ikääntyneiden ammatillisen osaamisen nostaminen	<u>hankkeet:</u> * Kokeneiden voima	Adulta	kuntien työvoimapankki-hanke
6) Sukupuolten välinen tasa-arvo	työn ja perheen yhteensovittaminen			

TOIMINTAKOKONAISUUDET	SISÄLTÖALUEITA	TOIMENPITEITÄ	TOIMIJATAHOT	KEHITTÄMISIDEAT
7) Edistetään työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevien integroitumista ja torjutaan syrjintää	tuetaan maahanmuuttajien ja vajaakuntoisten työllistymisen helpottumista	<p>kuntouttava työtoiminta nuorten työpajat</p> <p>sosiaalisin perustein työllistävät organisaatiot</p> <p><u>hankkeet:</u> * Kumppanuus+ -hanke * WOP -vapautuvien vankien projekti * Klubi-talo * Wik-tori * ELMA -hanke * Työtä ja tukea -hanke * Sentraali (kolmannen sektorin hautomohanke)</p>	<p>kunnat kunnat</p> <p>Osuuskunta Omaoksa Sopimuskoti Myllytien toimintakeskus työttömien yhdistykset</p> <p>kumppanuusyhdistys Keravan vankila</p> <p>alueen kunnat Invalidiliiton koul.keskus työhallinto kumppanuusyhdistys kumppanuusyhdistys</p>	
8) Tehdään työnteko kannattavaksi työn houkuttelevuutta lisäävin kannustimin		yhdistelmätuen kuntalisä	Järvenpään kaupunki	
9) Muutetaan pimeä työ lailliseksi työksi				
10) Alueellisiin työllisyseroihin puuttuminen				