

Tampereen kaupunkiseudun
työpoliittinen toimintaohjelma
2005-2012

ISBN 951-609-267-5



SISÄLLYSLUETTELO

1	Esipuhe	1
2	Johdanto	3
3	Toimintaohjelman rakenne ja tiivistelmä	4
4	Strateginen painopiste 1: Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen	9
4.1	SWOT-analyysi	11
4.2	Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti	12
4.3	Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008	14
5	Strateginen painopiste 2: Monimuotoisen yrittäjyyden edistäminen	17
5.1	SWOT-analyysi	18
5.2	Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti	19
5.3	Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008	23
6	Strateginen painopiste 3: Nuoret koulutettuina työelämään	26
6.1	SWOT-analyysi	27
6.2	Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti	28
6.3	Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008	33
7	Strateginen painopiste 4: Rakennetyöttömyyden alentaminen	36
7.1	SWOT-analyysi	38
7.2	Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti	39
7.3	Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008	45
8	Strateginen painopiste 5: Seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittäminen	48
8.1	SWOT-analyysi	49
8.2	Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008	50
9	Jatkotoimenpiteet.....	53
10	Lähteet	55

1 ESIPUHE

Vuoden 2004 alussa Tampereen kaupunkiseudun kunnat, työhallinto sekä lukuisat yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat – yhteensä 42 yhteistyötahoa (ks. liite 1) – solmivat yhteistyösopimuksen Tampereen seutukunnan työllisyysstrategian uudistamisesta. Lisäksi asetettiin tavoitteeksi tehdä esitys strategiaa täytäntöön panevasta toimintaohjelmasta ja yhteistyötä hallinnoivasta rakenteesta. Strategian uudistuksen koordinoimiseksi käynnistettiin 1.4.2004 Seutuverkko-projekti, joka päättyi 30.6.2005. Uudistuksen yhdeksi keskeiseksi lähtökohdaksi määriteltiin myös laajamittainen yhteistyö TE-keskuksen hallinnoiman ja Pirkanmaan muiden seutukuntien työllisyysstrategiatyötä koordinoivan Collabora-hankkeen kanssa.

Samanaikaisesti seutukunnan työllisyysstrategian kanssa on valmisteltu kuntayhteistyönä Tampereen kaupunkiseudun seutu strategiaa. Kaupunkiseudun seutukunnallisen ja työpoliittisen ohjelmityön samanaikaisuus on mahdollistanut yhteisen arvion siitä, että seutuyhteistyön strategisen päällysrakenteen muodostaa seutu strategia ja yhtä toimialaa edustavat asiakirjat ovat toimintaohjelmia. Tämän perusteella seutukunnan työllisyysstrategian uusi nimi on *Tampereen kaupunkiseudun työpoliittinen toimintaohjelma*.

Tampereen kaupunkiseudulla on työpoliittisella yhteistyöllä monivuotiset perinteet. Julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin kumppanuuteen perustuva yhteistyö käynnistyi vuonna 1995 kaupunginjohtaja Jarmo Rantasen koollekutsumista laajapohjaisista työpoliittisista seminaareista. Yhteistyö organisoitui vuonna 1997 Tampere-Pirkkalan Kumppanuusprojektiksi laajeten siitä jo vuonna 1998 koko seutukuntaa kattavaksi yhteistyöksi. Yhteistyötä jatkettiin Kumppanuusprojektin jälkeen seutukunnallisessa Työn tiet -projektissa, jonka puitteissa tehdyssä teematyössä vahvistui yhteinen käsitys siitä, että seutukunnan työllisyyspoliittinen strategia on uudistettava.

Työpoliittinen toimintaohjelma on vuorovaikutteisessa yhteistyössä rakennettu esitys ja näkemys siitä, miten vuonna 2012 *Tampereen kaupunkiseutu on yrittäjyysmyönteinen, osaavan työvoiman seutu, joka on seudullisella ja laaja-alaisella työpoliittisella yhteistyöllä merkittävästi nostanut alueen työllisyysastetta, kohottanut työvoiman osaamista sekä alentanut työttömyyttä*.

Toimintaohjelman yhteisen ja painopistekohtaisten visioiden pohjalta on syntynyt esitys siitä, millaisilla toimenpiteillä visioituun tulevaisuuteen voidaan päästä. Tämä osuus muodostaa ohjelman 28-kohtaisen toimenpideoSION vuosille 2005 – 2008. Olennainen kysymys on, miten nämä teematyössä, painopistetyöryhmissä ja foorumeissa rakentuneet yhteiset esitykset lähtevät elämään jokapäiväisessä yhteistyössä. Onko sitoutuneisuuden aste niin korkea, että kukin toimija kykenee määrittelemään oman roolinsa ja vastuunsa ohjelman toteutuksessa? Jokainen yhteistyökumppani ratkaisee tämän omien johtopäätöstensä pohjalta. Tärkeää myös on, että kun toimintaohjelmaan liittyviä toimenpidekortteja täytetään, niin siinä yhteydessä pohditaan myös se, miten toimintaohjelma tavoittaa omassa organisaatiossa kaikki toteutukseen vaikuttavat keskeiset toimijat. Vain toimintaohjelman jalkautuminen elävään elämään turvaa sen täysimittaisen toteutumisen.

Seutuverkko-projektin puolesta esitän mitä parhaimmat kiitokset kaikille niille ihmisille, jotka ovat osallistuneet tähän yhteiseen prosessiin, jonka tuloksena on syntynyt *Tampereen kaupunkiseudun työpoliittinen toimintaohjelma*. Kiitokset hankkeen koordinaattoreille Sampsa Hakuliselle ja Jani Niemiselle ja erityisesti Katri Kokkilalle, jonka vastuulle on jäänyt prosessin loppuun saattaminen yhteistyössä Tuula Mikkosen kanssa.

Työpoliittisen toimintaohjelman hyväksyminen ei ole prosessin loppu, vaan alku, joka vaatii entistä tiiviimpää ja syvempää yhteistyötä, sillä ratkaisevaa ei ole yhteinen asiakirja, vaan yhteinen tekeminen.

Tampereella 21.pnä helmikuuta 2005

Matti Luukinen

työvoima-asiamies / Tampereen kaupungin elinkeinokeskus

Seutuverkko-projektin neuvottelukunnan ja sen työjaoston puheenjohtaja

2 JOHDANTO

Tampereen seutukunnan ensimmäinen yhteinen työllisyysstrategia valmistui vuonna 2000 ja kumppanuusyhteistyössä olevat toimijat hyväksyivät sen periaatteiltaan ja tavoitteiltaan. Seuraavana vuonna laadittiin strategian toimintaohjelma, joka hyväksyttiin tammikuussa 2002.

Vuonna 2000 hyväksytty strategia on edelleen ajankohtainen, mutta sen uudistaminen on koettu välttämättömäksi jo pelkästään työpolitiikassa¹ tapahtuneiden merkittävien muutosten vuoksi. Toinen tärkeä uudistamisen peruste on vuonna 2000 laaditun strategian löyhä sitoutumisaste toimijoiden keskuudessa. Tampereen seutukunnan työllisyysstrategian uudistamisen keskeinen teema onkin toimijoiden sitoutuminen koko strategiaprosessiin aina painopistevalinnoista niiden toteuttamiseen asti.

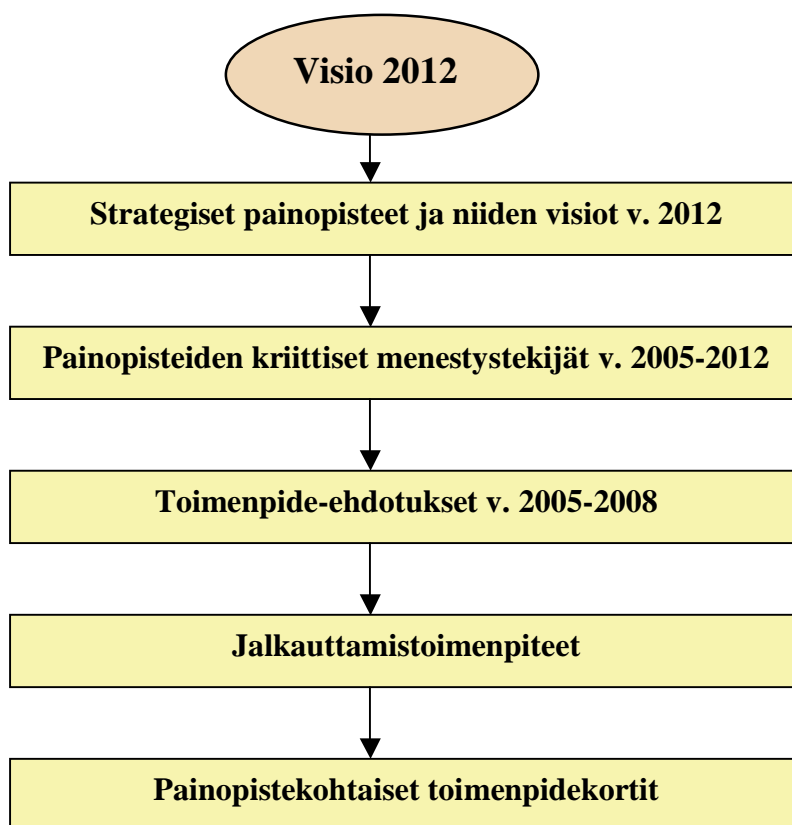
Tampereen seutukunnan työllisyysstrategian uudistamiseen liittyvän suunnittelusopimuksen allekirjoitti kaikkiaan 42 tahoa (liite 1), jotka vaikuttavat seutukunnan työllisyysdenhoitoon joko suoraan tai välillisesti. Työllisyysstrategiaa uudistavan Seutuverkko-projektin alussa tehtiin nykytila-analyysi ja haastateltiin yli 60 asiantuntijaa. Kuntakierroksilla ja elokuussa 2004 järjestetyssä Painopisteseminaarissa valittiin yhteisesti Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman painopistealueet. Painopisteiden ympärille perustettiin asiantuntijaryhmät (liite 2), joiden tuloksena syntyi toimintaohjelmasta jokaisen painopisteen alta löytyvät SWOT-analyysit ja toimenpideehdotukset.

Työllisyysstrategian uudistamisprosessi on rakentunut laaja-alaiseen ja tasa-arvoiseen osallistumiseen. Eri toimijatahojen roolien ja tehtävien määrittely sekä työllisyysdenhoitoon liittyvien palvelujen työnjako ja resursointi nousivat keskeisiksi uudistettavan strategian haasteiksi. Strategiatyön keskeisenä tavoitteena on se, että seudullisten yhteistyökumppaneiden kehittäjäverkostosta päästään nyt aitoon toimijaverkostoon. (Strategialla verkottuvaan työllisyysdenhoitoon 2004, iii-iv.)

¹ *Työpolitiikka*-käsite on laaja ja siitä on olemassa monia erilaisia näkemyksiä. Tässä asiakirjassa sillä tarkoitetaan yläkäsitettä, johon sisältyy työllisyys- ja työvoimapolitiikka sekä johon liittyy läheisesti myös sosiaali- ja koulutuspolitiikka. Hallituksen ohjelmasta johdettu työpoliittinen strategia ja työllisyysden politiikkaohjelma pitävät sisällään hyvin pitkälti samoja elementtejä kuin Tampereen kaupunkiseudun työpoliittinen toimintaohjelma.

3 TOIMINTAOHJELMAN RAKENNE JA TIIVISTELMÄ

Toimintaohjelman rakenne on esitetty kuviossa 1. Tampereen kaupunkiseudun työpoliittiselle toimintaohjelmalle on määritelty sekä yleinen visio että jokaiselle strategiselle painopisteelle oma visionsa vuodelle 2012. Jokaisen strategisen painopisteen alla on kuvattu kriittiset menestystekijät eli pidemmän aikavälin prosessit, joihin tulee kiinnittää huomiota koko ohjelmakauden 2005-2012 loppuun asti. Toimenpide-ehdotukset on suunniteltu toteutettaviksi vuosina 2005-2008, joka vastaa kuntien valtuustokauden pituutta. Toimintaohjelman jalkauttamiseen liittyvät toimenpiteet on kuvattu tarkemmin painopisteen 5, Seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittämisen, kohdalla. Työpolitiikan toimijoiden sitoutuminen toimintaohjelmaan tulee aivan uudella tavalla konkreettiseksi painopistekohtaisten toimenpidekorttien myötä.



Kuvio 1. Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman rakenne

Seuraavassa on kuvattu tiivistetysti Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman yleinen visio ja painopistekohtaiset visiot vuodelle 2012, niihin liittyvät kriit-

tiset menestystekijät vuosille 2005-2012 sekä toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008.

**TAMPEREEN KAUPUNKISEUDUN TYÖPOLIITTISEN TOIMINTAOHJELMAN
VISIO 2012:**

Tampereen kaupunkiseutu on yrittäjyysmyönteinen, osaavan työvoiman seutu, joka on seudullisella ja laaja-alaisella työpoliittisella yhteistyöllä merkittävästi nostanut alueen työllisyysastetta, kohottanut työvoiman osaamistasoa sekä alentanut työttömyyttä.

1. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseutu on osaavien ihmisten menestyvä seutu. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan väliseen kohtaamisongelmaan on löydetty ratkaisu eivätkä kaupunkiseudulla toimivat yritykset koe merkittäviä rekrytointiongelmia. Aktiivisen maahanmuuttopolitiikan harjoittaminen on tuonut seudulle maahanmuuttajia, joiden myötä monikulttuurisuus on lisääntynyt kaupunkiseudulla ja työpaikoilla. Ennakointitietoa käytetään aktiivisesti hyväksi koulutussuunnittelussa ja työnhakijoille tarjottavissa palveluissa.

Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

- ennakkoinnin prosessi
- koulutuksen työelämäläheisyyden ja -lähtöisyyden prosessi
- maahanmuuttajien rekrytoinnin prosessi

Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- koulutusratkaisujen työelämälähtöisyyden lisääminen
- työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tavoitehakuisuuden lisääminen
- koulutussetelien käyttöönottokokeilun käynnistäminen
- ns. hiljaisen tiedon välittäminen ammattiosaajilta nuorille työntekijöille
- työuran pidentäminen
- maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen

2. Monimuotoisen yrittäjyyden edistäminen

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseutu on yrittäjämönteinen ja alueelta löytyy hyvät edellytykset monipuoliselle yritystoiminnalle. Kaupunkiseudun yrittäjyyden neuvonta- ja tukipalveluissa huomioidaan kattavasti yrittäjyyden erilaiset muodot sekä yritysten koko elinkaari. Yritysneuvonnassa on käytössä ”yhden luukun periaate”, jonka mukaan asiakas saa tarvitsemansa neuvontapalvelun yhdestä pisteestä.

Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

- seudullisen yhteistyön prosessi
- yrittäjyyskasvatuksen prosessi
- yritysneuvonnan prosessi
- osuustoimintayrittäjyyden kehittämisen prosessi
- sosiaalisen yrittäjyyden edistämisen prosessi

Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- ns. yhden luukun periaatteen vahvistaminen
- yrittäjyyskasvatuksen sisällyttäminen koulutusohjelmiin
- Uusyrittäjäkeskus Ensimetrin ja Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen rahoituksen vakinaistaminen
- osuustoimintayrittäjyyden määrällinen ja laadullinen kehittäminen
- sosiaalisen yrittäjyyden kehittäminen

3. Nuoret koulutettuina työelämään

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla on toimiva alle 25-vuotiaiden nuorten palvelujen poikkihallinnollinen yhteistyö- ja palveluverkosto, jonka avulla pystytään tehokkaasti edistämään nuorten siirtymistä jatko-opintoihin ja työelämään.

Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

- nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen ennaltaehkäisyn prosessi
- nuorten yhteiskuntatakuun seutukunnallisen toimeenpanon prosessi
- nivelvaiheiden ohjausprosessi (kouluasteelta toiselle tai koulutuksesta työelämään)
- koulutuksen keskeyttämisen ehkäisyn prosessi

Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- työvaltaisten opiskeluväylien kehittäminen
- seudullisen nuorten ja muun työpajatoiminnan edellytysten selvittäminen ja yhteistyön kehittäminen oppilaitosten ja työnantajien kanssa
- nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpano laajassa seutukunnallisessa yhteistyössä
- työelämän ennakoitiedon välittäminen peruskoulun ja lukion opiskelijoille, opettajille ja opinto-ohjaajille
- nuorten sijoittumisen seurantajärjestelmän luominen ja palvelutarjonnan yhteistyön kehittäminen

4. Rakennetyöttömyyden alentaminen

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla rakennetyöttömyyttä on saatu merkittävästi alennettua ja ennaltaehkäistyä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien organisaatioiden välisellä poikkihallinnollisella ja seudullisella yhteistyöllä.

Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

- syrjäytymisen ennaltaehkäisyn prosessi
- seudullisen työvoiman palvelukeskuksen kehittämisen prosessi
- työmarkkinatuen uudistamisprosessi
- tukityöllistämisen kehittämisen prosessi
- hyvinvointia palvelevien työpaikkojen lisäämisen prosessi
- kolmannen sektorin yhdistysten työnantajaroolin kehittämisen prosessi

Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- työttömien syrjäytymisen ehkäisyn seudullinen kehittäminen
- kuntouttavan työtoiminnan seudullisuuden kehittäminen
- Tampereen työvoiman palvelukeskuksen laajentaminen seudulliseksi
- työelämän ennakoitiedon välittäminen työttömille
- tukisetelit
- tukityöllistämisen vaikuttavuuden selvittäminen ja lisääminen
- hyvinvointia palvelevien työpaikkojen lisääminen ja kehittäminen
- kolmannen sektorin roolin nostaminen työllistäjänä

5. Seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittäminen

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla on saavutettu vakiintunut työpolitiikan yhteistyön rakenne julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien tahojen välillä. Tampereen kaupunkiseutu toimii työpolitiikassa vuorovaikutteisessa yhteistyössä sekä maakunnan että valtakunnan tasolla.

Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- seudullisen työllisyydenhoidon rakenteen muodostaminen
- painopistekohtaiset toimenpidekortit
- toimintaohjelman jalkauttamistoimenpiteet
- maakunnallinen ja valtakunnallinen yhteistyö

4 STRATEGINEN PAINOPISTE 1: OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUDEN TURVAAMINEN

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseutu on osaavien ihmisten menestyvä seutu. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan väliseen kohtaamisongelmaan on löydetty ratkaisu eivätkä kaupunkiseudulla toimivat yritykset koe merkittäviä rekrytointiongelmia. Aktiivisen maahanmuuttopolitiikan harjoittaminen on tuonut seudulle maahanmuuttajia, joiden myötä monikulttuurisuus on lisääntynyt kaupunkiseudulla ja työpaikoilla. Ennakointitietoa käytetään aktiivisesti hyväksi koulutussuunnittelussa ja työnhakijoille tarjottavissa palveluissa.

Vision avaaminen

Osaavan työvoiman saatavuus on niin julkisen, yksityisen kuin kolmannenkin sektorin yksi kriittisimmistä kilpailukykytekijöistä tulevalla ohjelmakaudella 2005-2012. Nykyinen työvoima ikääntyy ja eläköityy yhä kiihtyvämmässä tahdissa. Työikäisen väestön ikäjakaumat osoittavat, että risteyskohta on jo ohitettu; työvoimaa poistuu työmarkkinoilta enemmän kuin uutta tulee tilalle (ks. liite 3). Työmarkkinoilta poistuu työvoimasta vuoteen 2015 mennessä noin miljoona työllistä ja poistuma on jatkuvasti suurempi kuin työmarkkinoille tuleva työvoima (Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille 2005, 40). Vajaus koskettaa myös yrittäjiä, sillä Pirkanmaalle tarvitaan lähivuosina 5 000-6 000 jatkajaa yrityksille.

Vuoden 2010 jälkeen Suomessa on eläkkeellä noin 400 000 ihmistä enemmän kuin nyt, mikä vaikuttaa merkittävästi työelämän ja koko hyvinvointiyhteiskunnan perusrakenteiden kestävyYTEEN. (Työuran jatkamisen keinot 2004, 56, 5.) Eläkeiän nostaminen ja työssä jaksamisen edistäminen eivät yksin riitä ratkaisuksi osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen, vaan Tampereen kaupunkiseudulla tulee harjoittaa aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa. Maahanmuuton lisäksi on huomioitava Suomen rajojen sisäpuolella tapahtuva maassamuutto eli kilpailu osaavasta työvoimasta tulee kovenemaan myös seutukuntien välillä. Liitteessä 4 on kuvattu Tampereen seutukunnan väestönmuutokset ja väkiluku vuodelta 2004.

Tampereen kaupunkiseudun menestyminen kansallisesti ja kansainvälisesti vaatii proaktiivista otetta työ- ja elinkeinopolitiikkaan sekä niiden tiiviimpää kytkeytymistä toisiinsa. Proaktiivinen näkökulma korostaa ennalta vaikuttamisen mahdollisuuksia työllisyshoidossa. Työllisyshoidon toimien vaikutus paranee, kun työvoiman tarjonta integroidaan entistä kiinteämmin työn kysyntään. Koulutustarjonnassa tulee huomioida entistä paremmin eri toimialojen työvoiman tarpeet, jotta koulutetaan osaavaa työvoimaa niille aloille, joille sitä kulloinkin tarvitaan.

4.1 SWOT-analyysi

NYKYISET VAHVUUDET	NYKYISET HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - vetovoimainen ja kasvava kaupunkiseutu - seudulla monipuolista elinkeinotoimintaa - hyvät liikenneyhteydet - monipuolinen koulutusorganisaatioverkosto tuo seudulle osaavaa työvoimaa ja yrityksiä - ennakoinnin korkea taso - työnantajien koulutusmyönteisyys - aikuiskoulutustarjonta monipuolista 	<ul style="list-style-type: none"> - innovatiivisuuden ja nopean reagoinnin puute koulutuksessa - elinkeinoelämän tarpeita ei huomioida tarpeeksi koulutussuunnittelussa - verkostoitumisen heikko taso (koulut, julkinen sektori, yritykset) - työnhakijoiden tuki ei ole tarpeeksi yksilöllistä - työnantajien sitoutuminen työllisyyspoliittisiin ratkaisuihin ollut heikkoa - rakennetyöttömyys on edelleen melko korkealla tasolla kansallisestikin mitattuna - Tampere-keskeisyys
TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	TULEVAISUUDEN UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - kaupunkiseutu pysyy jatkossakin vetovoimaisena - seudulla säilyy monipuolinen elinkeinorakenne - seudulla harjoitetaan aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa - seudulla järjestetään monipuolisempaa ja työelämälähtöisempää koulutusta - verkostoyhteistyö on säännöllistä eri asian tuntijaryhmien välillä - työllistäviä kasvuyrityksiä tuetaan - 10-luokka säädetään pakolliseksi, mikäli nuorella ei ole peruskoulun jälkeen opiskelu- tai työpaikkaa - työyhteisöjen kehittäminen on jatkuvaa 	<ul style="list-style-type: none"> - vetovoiman kääntöpuoli – muuttajat ovat vain palvelujen käyttäjiä, eivät rahoittajia - työvoiman ikääntyminen johtaa vääjäämättä työvoimapulaan - seudulle ei saada houkuteltua riittävästi osaavaa työvoimaa muualta Suomesta ja ulkomailta - seudulla toimivien yritysten määrä vähenee - työvoiman saatavuuden turvaamiseen tärkeä toiminta muodostuu ainoastaan julkisen sektorin puolustustaisteluksi - koulutuksessa ei huomioida riittävästi työelämän tarpeita - ylikoulutuksen vaarat - työelämän tulosvaatimukset kovenevat ja työssä jaksaminen heikkenee - työttömyys lisääntyy

Taulukko 1. SWOT-analyysi osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisesta

4.2 *Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti*

Ennakoinnin prosessi

"Ennakointi on järjestelmällinen, osallistava prosessi, jossa kerätään tietoa ja laaditaan visioita keskipitkän ja pitkän aikavälin tulevaisuudesta ja jolla pyritään parantamaan nykyisten päätösten tietopohjaa ja käynnistämään yhteisiä toimia" (Alueellisen ennakoinnin käytännön opas 2002, 11). Ennakointitiedon hyödyntäminen on peruslähdekohta, kun ryhdytään suunnittelemaan osaavan työvoiman saatavuutta turvaavia toimenpiteitä.

Tampereen kaupunkiseutu tulee kokemaan ohjelmakaudella 2005-2012 merkittäviä toimintaympäristön muutoksia, joista monet vaikuttavat suoraan osaavan työvoiman määrään. Suuret ikäluokat ikääntyvät ja siirtyvät eläkkeelle, mikä asettaa haasteita valtiolle ja kunnille taata asukkailleen hyvinvointivaltion palvelut. Pirkanmaalla määrällisesti suurin ikäryhmä on 50-54-vuotiaat (v.2004). Lähivuosina ollaan tilanteessa, jossa yhä pienevän ja ikääntyvän työtätekevän väestön pitäisi huolehtia yhä suuremmasta eläkeläisjoukosta sekä vastata yritysten tuottavuuden kasvusta. (Työuran jatkamisen keinot 2004, 58, 6.) Työvoimapulan uhka on toimialakohtainen ja eläköityminen jättää jälkensä varsinkin valmistavan teollisuuden ammatti- ja asiantuntijatehtäviin, rakennusalalle sekä julkissektorivetoiselle hoiva-alalle.

Ennakointitietoa tuottavat toimijat pyrkivät selvittämään analyyseissään eri toimialojen tulevaisuuden näkymiä, mikä pitää sisällään muun muassa työvoiman tarpeen ja työtehtävissä vaadittavan osaamistason muutokset. Tätä tutkimustietoa tulee hyödyntää seudullisen työpolitiikan suuntaviivoja ja käytännön toimia suunniteltaessa. Ennakointitiedolla voidaan vaikuttaa myös ihmisten uravalintoihin välittämällä tietoa työvoimapulasta kärsivistä aloista ja niille hakeutumisesta sekä kouluttautumisesta.

Koulutuksen työelämäläheisyyden ja -lähtöisyyden prosessi

Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen vaatii koulutussuunnittelulta ennakkoivampaa otetta ja koulutustarjonnan uudelleen kohdentamista. Koulutusten sisällöt tulee muokata palvelemaan työelämän tarpeita mahdollisimman hyvin, jotta Tampereen

kaupunkiseutu menestyy globaaleilla markkinoilla jatkossakin. Koulutustarjonnassa tulee huomioida entistä paremmin se, että koulutetaan ihmisiä nimenomaan niille aloille, joilla on kysyntää työvoimasta. Lisäksi on tärkeää kasvattaa koulutuksen reagointivalmiutta muuttuvissa tilanteissa sekä valmiuksia räätälöidä yksilöllisempiä koulutusratkaisuja opiskelijoiden ja työnantajien tarpeista käsin.

Tuotannollisen työn osittainen siirtyminen ”halvan työvoiman” maihin johtaa elinkeinoelämän erikoistumiseen kapeimmille osaamisen alueille, jolloin elinikäinen oppiminen ja tietotaidon jatkuva päivittäminen korostuu. Tampereen kaupunkiseudun oppilaitoksista tulee valmistua riittävästi osaavia ammattilaisia tarvelähtöisesti eri aloille. (Tampereen seutukunnan työllisyysstrategia 2000, 22-23.) Siinä onnistuminen vaatii oppi- ja tutkimuslaitosten harjoittaman verkostoyhteistyön suuntaamista entistä tiiviimmin yrityselämän suuntaan. Koulutusten sisällöissä tulee painottaa työelämäläheisyyttä, mikä merkitsee teoriaopintojen ja työssäoppimisjaksojen sujuvaa vuorottelua. Yhteishankinta- ja oppisopimuskoulutusta pyritään lisäämään, jolloin koulutuksesta aiheutuvat kulut jakautuvat tasaisemmin eri toimijoiden välillä.

Maahanmuuttajien rekrytoinnin prosessi

Tampereen seudulla on 6 787 ulkomaan kansalaista, mikä on vain 2,16 % koko seudun asukasmäärästä. Valtaosa maahanmuuttajista asuu Tampereella (5 631 henkilöä). (Tampereen maistraatin tilasto 31.12.2004.) Maahanmuuttaja-käsite pitää sisällään rekrytoinnin kannalta hyvinkin erilaisia ryhmiä: työperäiset maahanmuuttajat, opiskelemaan tai työpaikkaa etsimään tulevat, paluumuuttajat, turvapaikanhakijat ja pakolaiset. Maahanmuuttajien joukko on siis hyvin heterogeeninen ja ryhmät sekä yksilöt tarvitsevat keskenään erilaisia palveluita.

Maahanmuuttajat nähdään tärkeänä yhteiskunnallisena voimavarana ja työelämää kehittäväenä sekä rikastuttavana ryhmänä. Maahanmuuttajien pysyvämpi jääminen Suomeen osaksi osaavaa työvoimaa vaatii kotoutumisprosessin onnistumista, joka edellyttää onnistunutta maahanmuuttajakoulutusta. Koulutuksen tulee olla työelämäläheistä ja työnantajatahojen saaminen mukaan aktiiviseen maahanmuuttajapolitiikkaan on ensi arvoisen tärkeää. (Pirkanmaan alueellinen työllisyysstrategia 2003-2006, 24-25.)

Tilastokeskuksen mukaan Suomi tarvitsee vuoteen 2020 mennessä 2,1 miljoonaa ulkomailla tulevaa työntekijää, jotta pystyttäisiin säilyttämään nykyinen huoltosuhde. Tampereen kaupunkiseudun kohdalla laskelmat tarkoittavat vähintäänkin tuhansien ulkomaisten työntekijöiden rekrytointia vuosittain. Työvoiman maahanmuuttoa on kehitettävä usein eri keinoin. Työntekijän työ- ja oleskeluluvan myöntämisen ja uusimisen tulee olla joustavaa. Valtakunnan tasolla pitää harkita erikoisosaajien houkuttelemista vero- ja palkkapolitiisin keinoin. Työnantajälhtöisissä työvoiman maahanmuuton mallissa julkisen sektorin pitäisi pystyä valvomaan, että maahanmuuttajien oikeudet otetaan huomioon. (Tuominen, Aamulehti 16.5.2004, B23.)

4.3 Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- ✓ *Koulutusratkaisujen työelämälähtöisyyden lisääminen* – Koulutuksen työelämälähtöisyyden lisääminen vaatii oppilaitoksilta innovatiivista otetta ja tiivistä yhteyttä elinkeinoelämän toimijoihin. Työmarkkinajärjestöjen edustajien osuutta koulutussuunnittelussa kasvatetaan. Selvitetään myös millä keinoilla ja mittareilla pystytään parhaiten seuraamaan koulutusten työllistävää vaikutusta. Oppilaitosten tulee myös keskenään pyrkiä lisäämään yhteistyötä poistamalla koulutustarjonnan päällekkäisyyttä ja lisäämällä oppilaitosten erikoistumista. Toimenpidekaudella otetaan aktiivisemmin käyttöön kaupunkiseudun oppilaitoksissa kummiluokkatoiminta, jossa mukaan lähtevä yritys pyrkii takaamaan oppilaille kesätyö- ja työssäoppimispaikkoja, opinnäytetöiden aiheita sekä mahdollisesti myös työpaikan valmistumisen jälkeen. Toimenpiteiden toteuttamisesta vastaavat ensisijaisesti Tampereen kaupunkiseudun oppilaitokset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, yritykset, Pirkanmaan TE-keskus, työvoimatoimistot sekä Pirkanmaan oppisopimuskeskus.

- ✓ *Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tavoitehakuisuuden lisääminen* - Työvoimapolitiittista aikuis- ja muuntokoulutusta lisätään määrällisesti, suunnataan nykyisille ja tulevaisuuden kapeikkoaloille sekä yhteishankintakoulutuksen osuutta kasvatetaan. Tukityöllistämisyjärjestelmää tulee kehittää koulutuksellisempaan suuntaan, jotta pitempään työttömänä olleet työnhakijat voidaan saattaa osaksi osaavaa työvoimaa (lisää painopiste 4 kohdalla). Vastuutahoina toimivat Pir-

kanmaan TE-keskus, kaupunkiseudun työvoimatoimistot, kunnat, oppilaitokset sekä tukityöllistämistä harjoittavat työnantajat.

- ✓ *Koulutussetelien käyttöönottokokeilun käynnistäminen* - Otetaan ensin kokeilu- luonteisesti käyttöön ns. koulutussetelit niiden työnhakijoiden osalta, joiden ammatinvalinta on pitkittynyt, koulutus keskeytynyt ja työllistyminen osoittautunut vaikeaksi. Työnhakijoille voidaan tarjota esimerkiksi työvoimapoliittista koulutusta, työssäoppimisjaksoja yrityksissä, ammatillisia opintoja ja työelämän valmennusta. Koulutusseteleillä avataan tietä työllistymiseen yhteistyössä Pirkanmaan TE-keskuksen, kaupunkiseudun työvoimatoimistojen, kuntien, yritysten, kolmannen sektorin, oppilaitosten ja työttömien yhdistysten kanssa.

- ✓ *Ns. hiljaisen tiedon välittäminen ammattiosaajilta nuorille työntekijöille* – Eläköityvät ammattiosaajat vievät mukanaan työmarkkinoilta paljon sellaista osaamista, jota ei ole mahdollista siirtää nuoremmille sukupolville pelkästään oppikirjojen kautta. Toimenpidekaudella otetaan aktiivisemmin käyttöön “mestari-kisälli” –tyyppiset toimet, joissa käytännön ammattiosaamista siirretään yrityksissä ja työpajoilla kokeneemmilta työntekijöiltä nuorille. Toimien toteuttamisessa keskeisessä roolissa ovat yritykset, työpajat, kolmas sektori, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, Pirkanmaan oppisopimuskeskus sekä muut koulutusorganisaatiot. Osa toimista voidaan toteuttaa työvoimapoliittisena koulutuksena, jolloin mukaan tulevat myös Pirkanmaan TE-keskus sekä kaupunkiseudun työvoimatoimistot.

- ✓ *Työuran pidentäminen* – Työorganisaatioiden toimintakunto – instituutin vuonna 2004 tekemän ”Työuran jatkamisen keinot” -selvityksen mukaan työuran pidentämisen avaimet ovat pitkälti sekä yksilöllä itsellään että työyhteisöllä. Työssä pysyminen riippuu yksilön kyvystä ja tahdosta samoin kuin organisaatioiden tahdosta pitää henkilöstönsä kiinni työelämässä. Tulevaisuudessa ja jo tulevalla toimenpidekaudella 2005-2008 yritysten ja muiden organisaatioiden on pidettävä kiinni ikääntyvistä työntekijöistä, koska ennenaikaiset eläköitymisreitit tulevat vähenemään ja pula osaavasta työvoimasta kasvamaan. Ikääntyville työntekijöille on tarjottava koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia, mahdollisuutta työnkiertoon, sillä uudet oppimismahdollisuudet lisäävät työmotivaatiota ja

työssä jaksamista. Tampereen kaupunkiseudulla pyritään siihen, että yhä useampi organisaatio ottaa henkilöstöstrategiassaan ja toiminnassaan aktiivisemmin huomioon eri ikäisten työntekijöiden tarpeet. Henkilöstöstrategian osana voi olla esimerkiksi työyhteisössä laadittava ikästrategia tai -ohjelma, joka pohjautuu elämäntapaajatteluun. Työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet tulee jatkossa nähdä enemmänkin kannattavina investointeina tulevaisuuteen kuin lyhyen aikavälin lisäkustannuksina. Työhyvinvointi ja elämäntapaajattelun käyttöönotto on kaikkien työyhteisöihin kuuluvien vastuulla.

- ✓ *Maahanmuuttajien osaamisen hyödyntäminen* – Toimenpidekauden tärkeimpänä lähtökohtana tulee pitää asenneilmapiiriin vaikuttamista, jotta maahanmuuttajat nähtäisiin jatkossa ennen kaikkea työmarkkinoiden tärkeänä voimavarana. Heterogeeniseen maahanmuuttajajoukkoon kohdennetaan toimia ja palveluita sekä käynnistetään kokeiluja, joilla tuetaan jo seudulla olevien työllistymistä, ulkomaisten opiskelijoiden jäämistä seudulle opintojen jälkeen sekä osaavan työvoiman aktiivista rekrytointia suoraan ulkomailta. Integraatio merkitsee maahanmuuttajien mukautumista osaksi suomalaista yhteiskuntaa. Maahanmuuttajien ja heille tarkoitettujen palvelujen eriyttäminen muista ei lisää integraatiota, vaan sillä saadaan aikaan aivan päinvastainen vaikutus. Toimenpiteiden toteuttamisesta vastaavat Pirkanmaan TE-keskus, kaupunkiseudun kunnat, työvoimatoimistot, alueen oppilaitokset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, seurakunnat sekä maahanmuuttajiin liittyvät projektit.

5 STRATEGINEN PAINOPISTE 2: MONIMUOTOISEN YRITTÄJYYDEN EDISTÄMINEN

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseutu on yrittäjämönteinen ja alueelta löytyy hyvät edellytykset monipuoliselle yritystoiminnalle. Kaupunkiseudun yrittäjyyden neuvonta- ja tukipalveluissa huomioidaan kattavasti yrittäjyyden erilaiset muodot sekä yritysten koko elinkaari. Yritysneuvonnassa on käytössä ”yhden luukun periaate”, jonka mukaan asiakas saa tarvitsemansa neuvontapalvelun yhdestä pisteestä.

Vision avaaminen

Tampereen kaupunkiseudulla edistetään yritysten ja sitä kautta työpaikkojen määrän kasvua sekä yritystoiminnan monimuotoistamista. *Monimuotoisella yrittäjyydellä* viitataan tässä erilaisten yrittäjyyden muotojen edistämiseen erityisesti työpöliitiikan näkökulmasta käsin. Erityishuomiota kiinnitetään sosiaalisen ja osuustoimintayrittäjyyden kehittämiseen Tampereen kaupunkiseudulla. Yrittäjyyteen kannustetaan ja opastetaan myös julkisen hallinnon ja kolmannen sektorin työpajoilla.

Talouden ja työllisyyden kasvu edellyttää yritystoiminnan kasvua. Yrittäjyyden avulla voidaan myös tasapainottaa kaupunkiseudun sisäistä aluekehitystä ja parantaa työmarkkinoilla heikommassa asemassa olevien pääsemistä mukaan työelämään. Yritysten perustamista, kehittämistä ja uudistumista suosiva toimintaympäristö onkin yksi keskeisimmistä tekijöistä hallituksen työllisyysastetavoitteen saavuttamiseksi. (Kauppa- ja teollisuusministeriön yrittäjyyskatsaus 2004, 4.)

Yrittäjämönteisyys on myös yksi Tampereen kaupunkiseudun vetovoimaisuuden ehdoista jatkuvasti kiristyvillä, globaaleilla työmarkkinoilla. Palveluiden saatavuus ja laatu sekä osaavan työvoiman saatavuus ovat ratkaisevassa asemassa, kun alkava yrittäjä miettii yrityksensä fyysistä toimipaikkaa tai toimiva yritys tuotantonsa siirtämistä toiseen seutukuntaan tai jopa Suomen rajojen ulkopuolelle.

5.1 SWOT-analyysi

NYKYISET VAHVUUDET	NYKYISET HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - kasvava, vetovoimainen kaupunkiseutu - monipuolinen elinkeinorakenne - seudulla hyvät ja monipuoliset koulutusmahdollisuudet - toimivat neuvontapalvelut yrittäjille ja yrittäjiksi aikoville - neuvontapalveluiden laatua arvostetaan valtakunnallisesti - yrittäjyyttä edistävät toimijat mukana ja yhteistyö monipuolista - kuntien elinkeinoasiamiesten tiivis yhteistyö seudulla 	<ul style="list-style-type: none"> - kaupunkiseudulla alhainen kiinnostus oman yrityksen perustamiseen => vähän alkavia yrittäjiä - riittämätön yrittäjyyskasvatus oppilaitoksissa - suuri osa yrittäjyysneuvontaverkostosta projektirahoituksella - yritystoiminnan kehittäjäverkoston hajanaisuus - yritysten näkökantaa ei huomioida riittävästi kunnallisessa päätöksenteossa - keskittyminen liikaa suuriin teollisuus- ja teknologiayrityksiin, kasvuyritykset jääneet riittävää huomiota vaille - pitkäjänteisyyden puute yrittäjyyden edistämiseen tähtäävissä toimenpiteissä
TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	TULEVAISUUDEN UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - toimijoiden yhteinen näkemys kaupunkiseudun kehittämisestä - tiiviimpi seutukunnallinen yhteistyö, voimavarat yhteen - oppilaitosten ja yritysten kiinteämpi yhteistyö - Tampereen kaupunkiseudun keskeinen sijainti Suomessa ja Tampereen veturiroolin parempi hyödyntäminen - erilaiset yrittäjyyden mallit käyttöön (mm. uusosuuskunnat ja sosiaaliset yritykset) - maahanmuuttajien itsensätyöllistäminen yrittäjinä - ennakoitintoiminta ja ennakoitintiedon hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - seutukunnallinen yhteistyö pysyy vain muodollisena - kaupunkiseudun kuntien yhteistyön kitkat - yrittäjyyttä ei kytetä koulutusohjelmiin - yrittäjyysneuvontaverkoston rahoituksen päättymisen tai vähentyminen - ikääntyminen, sukupolvenvaihdosproblematiikka - tuotannon osittainen siirtyminen halvemmän työvoiman maihin - ennakoimaton EU-lainsäädäntö

Taulukko 2. SWOT-analyysi monimuotoisen yrittäjyyden edistämisestä

5.2 Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

Seudullisen yhteistyön prosessi

Tampereen kaupunkiseudulla elinkeinopolitiikan keskeisenä tavoitteena on ollut seudun kokonaisvaltaisen kilpailukyvyn ja vetovoimaisuuden kehittäminen. Elinkeinopolitiikan toimintamalli on perustunut useiden toimijoiden verkostomaiseen yhteistyöhön. Elinkeinopolitiikka liittyy tiiviisti osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen ja sillä on myös vahva kytkentä työllisyyden hoitoon. Tampereen kaupunkiseudulla on tarkoitus laatia seudulle yhteinen elinkeinopoliittinen toimintaohjelma täydentämään ja täsmentämään seutustrategian elinkeinopoliittisia linjauksia. (Tampereen kaupunkiseudun strategian 2016 asiakirjaluonnos 17.11.2004, 11.)

Kaupunkiseudun yhtenäisen näkemyksen löytäminen ja vieminen käytännön tasolle on onnistuneen seudullisen elinkeino- ja työpolitiikan kulmakiviä. Muodollisesta yhteistyöstä on päästävä todelliseen kumppanuuteen. Tiiviin yhteistyön piiriin tulee sisällyttää myös kuntien luottamushenkilöt, sillä määrääjain vaihtuvien valtuutettujen tulee olla tietoisia myös yritysten näkökannoista tehdessään resursointiin ja toimintaympäristöön vaikuttavia päätöksiä. Kaiken kaikkiaan tieto kaupunkiseudulla tuotetuista yrityspalveluista tulee olla keskitetysti saatavilla.

Yrittäjyyskasvatuksen prosessi

Hallitusohjelman yksi keskeisimpiä teemoja on yrittäjyys ja yrittäjyyden edistäminen koulutuksen eri asteilla. Useimpiin muihin korkean tulotason maihin verrattuna Suomessa perustetaan kuitenkin vähemmän yrityksiä ja ne kasvavat hitaammin. Nuorisobarometri 2004:n mukaan nuorten (15-29-vuotiaiden) yrittäjyysaktiivisuus ja -halut ovat Suomessa vanhempien ikäluokkien vastaavia runsaampia. Noin joka kymmenes suomalaisnuori suunnitteli loppuvuodesta 2003 vakavissaan oman yrityksen perustamista. Toivoa yrittäjyyden noususta siis on, mutta vielä jää nähtäväksi toteutuvatko nuorison myönteisemmät yrittäjyysasenteet myös käytännössä.

Tehtävä aiempaa yrittäjyyshaluisempien sukupolvien kasvattamiseksi on paljolti säilytetty koulutusjärjestelmän harteille. Muun muassa monissa ammattikorkeakouluissa haas-

teeseen onkin tartuttu rivakasti. Yrittäjyysshalujen on kuitenkin todettu laskevan koulutuksen lisääntyessä, mille on useita mahdollisia selityksiä: palkkatyö tarjoaa paremman (riskikorjatun) tuoton koulutukselle, muodolliseen koulutukseen hakeutuu todennäköisemmin henkilöitä, jotka luonteeltaan ja kyvyiltään eivät alun perinkään ole yrittäjähenkisiä tai jostain syystä koulutusjärjestelmä tappaa ”yrittäjyyden kipinän”. Koulutusjärjestelmällä on kuitenkin merkittävä rooli pyrittäessä edistämään yrittäjyyttä, sillä yrittäjyysshalut näyttäisivät huipentuvan suhteellisen nuorella iällä – noin 25-vuotiaana. Liitteessä 5 on kuvattu alemman ja korkeamman tason opintoja suorittaneiden yrityksen perustamisaikomusten todennäköisyys iän suhteen.

Monimuotoisen yrittäjyyden kehittäminen ja yrittäjämysteisyyden lisääminen vaativat kaikelta toiminnalta pitkäjänteisyyttä. Asenneilmapiiriä ei muuteta hetkessä. Nuorten käsitykset perinteisestä yritystoiminnasta ovat varsin stereotyyppisiä. Kolme neljäsosaa nuorisobarometrin 2004 kysymyksiin vastanneista uskoo yrittäjien tekevän ylipitkiä työpäiviä, mikä ei kuitenkaan näy tuloissa, ja yrittäjien palkkatyötä parempaan tulotasoon uskoo vain hieman yli puolet. (Nuorisobarometri 2004, 7, 60-66.) Tärkeässä roolissa ovat varsinkin yrittäjät itse, sillä asenteiden muokkaaminen ja yrittäjäksi ryhtymisen kynnyksen madaltaminen vaativat itsenäisen ammatinharjoittamisen hyvien puolien voimakasta markkinointia. Asennemuokkaus on myös oppilaitosten, opettajien ja opinto-ohjaajien tehtäväkenttää. Joitakin oppilaitoksia on käytetty jopa yrityshautomoina. Yrittäjyyskasvatus tulee osaksi opetusohjelmia kaikilla kouluasteilla aina peruskoulusta korkeakouluhin asti.

Yritysneuvonnan prosessi

Tampereen kaupunkiseudun työllisyshoidon kannalta on tärkeää huolehtia siitä, että yrittäjäksi ryhtyminen on aina harkinnanarvoinen vaihtoehto (Tampereen seutukunnan työllisyysstrategia 2000, 20). Suomessa on runsaasti sekä potentiaalisia mahdollisuuksia että osaavia henkilöitä uusien yritysten perustamiseen. Kiinnostus oman yrityksen perustamiseen on kuitenkin niin Tampereen kaupunkiseudulla kuin koko Suomessakin alhainen. Tilanne on lähivuosina muuttumassa erityisen kriittiseksi nykyisen yrittäjäkunnan tullessa suurelta osin eläkeikään ja etsiessä työlleen jatkajaa nuoremasta polvesta. (Pirkanmaan alueellinen työllisyysstrategia 2003-2006, 30.) Pirkanmaalle tarvi-

taan lähivuosina arviolta 5 000-6 000 jatkajaa yrityksille (Työuran jatkamisen keinot, 2004, 56).

Pk-yritysten perustamiseen ja toiminnan eri vaiheiden tukemiseen tähtäävä toiminta on tärkeää, kun tarkastellaan yritystoiminnan työllistävää vaikutusta. Vuoden 1994 jälkeen toteutunut yritysten työllisyyden kasvu on ollut pääosin seurausta pk-yritysten kasvusta. Suurten yritysten työllisyys kasvoi vuosien 1994-2001 välisenä aikana 15 prosenttia, kun pk-yritysten työllisyyden kasvu oli keskimäärin 33 prosenttia. Pienten, 10-49 henkilöä työllistävien yritysten työllisyyden kasvu oli tuona aikana 47 prosenttia. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 39.)

Tampereen kaupunkiseudulla on toimivat yritysten neuvonta- ja tukipalvelut, mutta muun muassa Uusyrityskeskus Ensimetri ja Tampereen seudun osuustoimintakeskus toimivat edelleen määräaikaikaisella projektirahoituksella. Ensimetri tarjoaa neuvontaa alkaville yrittäjille ja Tampereen seudun osuustoimintakeskus on puolestaan osuuskuntayrittäjien oma neuvontapiste. Näiden tahojen toiminta on todettu ensiarvoisen tärkeäksi ja tarpeelliseksi, joten niiden rahoitus tulee saada vakinaiseksi tulevan ohjelmakauden 2005-2012 aikana. Lisäksi kaupunkiseudulla tarjottavassa yritysneuvonnassa tulee vahvistaa toimialasta ja yritysmuodosta riippumatta ns. yhden luukun periaatteen toteuttamista tiiviissä yhteistyössä yritysneuvontaa antavien tahojen kanssa. Yhdestä yritysneuvonnan pisteestä tulee saada monipuolista neuvontaa yritysten koko elinkaarelle aina yritysten perustamisesta sukupolvenvaihdokseen asti. Jos kyseisestä paikasta ei löydy tarvittavaa tietämystä, niin asiakas osataan vähintäänkin ohjata suoraan oikeaan paikkaan.

Osuustoimintayrittäjyyden kehittämisen prosessi

Monimuotoista yrittäjyyttä edistävä toiminta pitää jo nimensäkin mukaan sisällään sekä perinteisen yrittäjyyden edellytysten parantamisen että uudempien, suosiotaan kasvattavien yritysmallien käyttöönoton. Vuonna 2000 valmistuneessa Tampereen seutukunnan työllisyysstrategiassa nostettiin vahvasti esiin uusosuuskunnat ja sosiaalinen yrittäjyys. Edellä mainitut yrittäjyyden mallit ovat nyt ehkä vieläkin ajankohtaisempia.

Uusosuuskuntatoiminta kasvaa alueella kiivaaseen tahtiin ja pirkanmaalaisten uusosuuskuntien arvioitu liikevaihto vuonna 2004 on jo noin 17,5 miljoonaa euroa. Toinen suosiota osoittava luku on liikevaihdon osuuskuntakohtaisen kasvu, joka on ollut n. 33% viimeisen viiden vuoden aikana. (Yhteenvedo osuuskuntien taloudellisista vaikutuksista Pirkanmaalla 2004.) Osuustoimintayrittäjyyttä tulee jatkossakin tukea ja kehittää, sillä toiminta on useimmiten paikallistalouteen perustuvaa ja se toimii myös hyvänä yrittäjyyskasvatuksen välineenä. Uusia osuuskuntamalleja tulee ideoida ja edelleen kehittää. Pirkanmaalla on jo hyviä kokemuksia osuustoiminnan sisällyttämisestä osaksi oppilaitosten opetusohjelmaa.

Sosiaalisen yrittäjyyden edistämisen prosessi

Laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan 1.1.2004. Sosiaalinen yritystoiminta on liiketoimintaa, joka tarjoaa työtä vajaakuntoisille tai muutoin heikossa työmarkkina- asemassa oleville henkilöille. Sosiaalinen yritys poikkeaa muista yrityksistä vain siten, että se on merkitty työministeriössä pidettävään *sosiaalisten yritysten rekisteriin*². Sosiaalisille yrityksille voidaan kuitenkin maksaa työllistämistukea, yhdistelmätukea ja työllisyyspoliittista projektitukea muille yrityksille maksettavasta tuesta poikkeavin ehdoin. Työllistämistukea ja yhdistelmätukea voidaan myöntää sosiaalisille yrityksille muita yrityksiä väljemmin ehdoin ja pidemmäksi ajaksi. (Suomen ensimmäiset sosiaaliset yritykset 2004, 3.)

Sosiaalisista yrityksistä annetun lain tavoitteena on vähentää työttömyyttä ja nostaa työllisyysastetta. Sosiaalisista yrityksistä toivotaan apua erityisesti rakennetyöttömyyteen, josta on tullut pysyvä ilmiö, sillä suuri osa työttömistä ei työllisty edes hyvän talouskasvun aikana. Lain myötä on avautunut uusia mahdollisuuksia, mutta Tampereen kaupunkiseudulla eikä koko Pirkanmaalla ollut vielä helmikuussa 2005 toiminnassa yhtään sosiaalista yritystä (Suomessa 14 kpl). Vaarana on, että sosiaalisen yritystoiminnan kehittäminen ajautuu yrityspalveluiden marginaaliin eikä ole varsinaisesti kenenkään

² *Sosiaalisten yritysten rekisteriin* hyväksyminen edellyttää, että yritys työllistää koko työntekijämäärästään vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteenlaskettuna vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä, maksaa kaikille työntekijöilleen alan työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan, ei ole elinkeinotoiminnassaan rikkonut lakia eikä ole toiminut hyvän liiketavan vastaisesti eikä myöskään ole laiminlyönyt maksaa veroja, sosiaaliturva- tai sosiaalivakuutusmaksuja. Sosiaalinen yritys poistetaan rekisteristä omasta pyynnöstään tai kun se ei enää täytä rekisteröinnin edellytyksiä. Jos vajaakuntoisten tai pitkäaikaistyöttömien osuus laskee alle 30 prosenttiin, rekisteriin merkityllä yrityksellä on kuitenkin kuusi kuukautta aikaa täyttää edellytys uudelleen. (Suomen ensimmäiset sosiaaliset yritykset 2004, 3.)

vastuulla. Sosiaalinen yrittäjyys tulee nostaa tasavertaiseksi vaihtoehdoksi muun yrittäjyyden rinnalle ja se otettava osaksi kansallista yrittäjyysohjelmaa. Yritysneuvontaa antavien tahojen tulee varmistaa, että se tunnetaan yhtenä yrittämisen mahdollisuutena muiden joukossa.

Yhtenä sosiaalisen yritystoiminnan kehittymisen uhkana voidaan pitää myös sitä, että sosiaalisten yritysten julkisista varoista saama tuki leimataan kilpailutilannetta vääristäväksi. Samoin rahoittajat voivat suhtautua kielteisesti sosiaalisen yritystoimintaan liittyvään riskinottoon, sillä sijoitetulle pääomalle ei ole odotettavissa paljoa rahallista tuottoa, jos lainkaan. Sosiaalisen yritystoiminnan hyödyt kerääntyvät pitkällä aikavälillä koituvista julkisen sektorin säästöistä sekä yksilöiden hyvinvoinnin ja sosiaalisen pääoman lisääntymisestä. Sosiaaliset yritykset eivät säästä vain työttömyys- ja sosiaaliturvamenoja, vaan ne lisäävät myös verotuloja. Sosiaaliseen yritykseen sijoittaminen on nähtävä eettisenä, yhteiskunnallisesti kannattavana, pitkän aikavälin strategisena sijoitustoimintana. (Sosiaaliset yritykset osaksi valtavirtaa 2004.)

Tampereen kaupunkiseudulla kuten muuallakin Suomessa on tärkeää luoda puitteet yhteistyölle sosiaalisen yrittäjyyden edistämiseksi, järjestää neuvontaa ja koulutusta sosiaalisesta yritystoiminnasta ja tarjota asiantuntija-apua paikallisten hankkeiden suunnitteluun (Tampereen seutukunnan työllisyysstrategia 2000, 22).

5.3 Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- ✓ *Ns. yhden luukun periaatteen vahvistaminen* - Tampereen kaupunkiseudulla yritysneuvontaa antavat tahot kokoontuvat säännöllisesti ja toimivat tiiviissä yhteistyössä, jotta seudulla edistetään yhden luukun periaatteen toteutumista. Asiakkaan tulee saada yhdestä neuvontapisteestä tarvitsemaansa yritysneuvontaa toimialasta ja yritysmuodosta riippumatta tai hänet osataan vähintäänkin tarvittaessa ohjata suoraan oikean tahon puoleen. Tärkeässä roolissa yhden luukun periaatteen vahvistamisessa ovat Uusyrittäjäkeskus Ensimetri, Pirkanmaan yrittäjät ry, Tampereen seudun osuustoimintakeskus, Pirkanmaan TE-keskuksen yritysosasto, Tampereen kaupunkiseudun kunnat, Finnvera, Tekes sekä muut asiaan liittyvät tahot.

- ✓ *Yrittäjyyskasvatuksen sisällyttäminen koulutusohjelmiin* – Yrittäjyyskasvatusta ja –koulutusta lisätään sekä syvennetään kaikilla koulutusasteilla aina peruskoulusta korkeakouluihin asti. Yrittäjyyskasvatus onkin jo monissa oppilaitoksissa otettu mukaan strategisena painopisteenä, mutta käytännön toimet tulee käynnistää joko erillisen oppiaineen muodossa tai muihin oppiaineisiin sisällytettynä. Toimenpidekauden aikana toteutetaan muutamassa koulussa pilottiluonteisena ”Vuosi yrittäjänä” -kampanja, jota Nuori Yrittäjyys ry on jo vuosia järjestänyt onnistuneesti muualla Suomessa. Yrittäjyyskasvatuksen edistämiseksi ovat tärkeässä roolissa kaupunkiseudun kuntien opetustoimet, alueen oppilaitokset, yrittäjäjärjestöt, elinkeinoelämän keskusjärjestö ja yritysneuvontaa tarjoavat toimijat.

- ✓ *Uusyrittäjäkeskus Ensimekin ja Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen rahoituksen vakinaistaminen* – Tampereen kaupunkiseudun kunnat, Pirkanmaan TE-keskus, Pirkanmaan yrittäjät ry, Tampereen seudun osuustoimintakeskus ja muut tarpeelliseksi katsotut toimijat käynnistävät välittömästi keskustelut edellä mainittujen yritysneuvontapalveluiden rahoituksen vakinaistamisesta. Tavoitteena voidaan pitää, että vuoden 2006 (viimeistään 2007) talousarvioista lähtien seudullisten toimijoiden omarahoitusosuus kasvaa vuosittain ja vastaavasti projektirahoituksen osuus pienenee.

- ✓ *Osuustoimintayrittäjyyden määrällinen ja laadullinen kehittäminen* – Tampereen kaupunkiseudun alueella toimii tällä hetkellä reilut 200 uusosuuskuntaa, joista noin 100 on vesiosuuskuntia. Alueen neuvontatoiminta on valtakunnallistakin arvostettua, joten uusosuustoiminnan lisäämiseen on olemassa erinomainen pohja. Rahoituksen vakinaistamiskehityksen lisäksi tulee neuvonnan henkilöstöresursseja lisätä sekä ottaa erityistarkastelun alle maahanmuuttajien ja uusosuustoiminnan yhteys. Osuuskuntatoiminta tulee nähdä myös oppilaitosten yrittäjyyskasvatuksen välineenä. ProAkademia-mallin mukaista toimintaa tulee jatkaa ammattikorkeakouluissa ja levittää sitä myös muiden koulutusasteiden oppilaitoksiin. Tällöin opiskelijat osuuskunnan perustaessaan ja yrittäjämäisesti opintonsa suorittaen voivat yhdistää yrittäjyyskasvatuksen, käytännön oppimisen

ja matalan riskin. Keskeisessä roolissa ovat Tampereen seudun osuustoimintakeskus ja oppilaitokset.

- ✓ *Sosiaalisen yrittäjyyden kehittäminen* – Kolmivuotinen, Equal-rahoitteinen Pirkanmaan SYKE -projekti toteutetaan koko maakunnan alueella ja hankkeen tavoitteena on perustaa 30 sosiaalista yritystä Pirkanmaalle vuoden 2007 loppuun mennessä. Projektia hallinnoi Uusyrityskeskus Ensimetri. Tampereen kaupunkiseudun alueelle palkataan kaksi palveluneuvojaa, jotka pyrkivät hankkeen puitteissa tukemaan sosiaalisten yritysten perustamista ja niiden toiminnan kehittämistä. SYKE-projekti antaa todellisen mahdollisuuden ja resurssit kokeilla sekä pysyvästi käyttöön ottaa sosiaalista yritystoimintaa koskevan lain suomat mahdollisuudet. Lisäksi toimenpidekaudella lisätään yrittäjyyttä lähellä olevien toimijoiden, erityisesti viranomaisten, tietoisuutta sosiaalisesta yrittäjyydestä sekä rakennetaan seutukunnalle laajana kumppanuusyhteistyönä sosiaalisen yrittäjyyden kehittämisohjelma.

6 STRATEGINEN PAINOPISTE 3: NUORET KOULUTETTUINA TYÖ- ELÄMÄÄN

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla on toimiva alle 25-vuotiaiden nuorten palvelujen poikkihallinnollinen yhteistyö- ja palveluverkosto, jonka avulla pystytään tehokkaasti edistämään nuorten siirtymistä jatko-opintoihin ja työelämään.

Vision avaaminen

Työvoimaan kuuluvat 15-24-vuotiaiden nuorten ikäluokat ja työllisten määrät ovat pääasiallisesti pienentyneet viimeisten 15 vuoden aikana. Samaan aikaan Suomessa peruskoulun päättäneistä nuorista noin kuusi prosenttia ei hakeudu heti jatko-opintoihin ja osa keskeyttää toisen asteen opinnot heti opintojen alkuvaiheessa. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 25, 12.) Koulujärjestelmään on luotava katkeamaton ohjausjärjestelmä, jotta nuoria ei pääse putoamaan viranomaisten eri tukiverkkojen ulkopuolelle.

Nuoren tulisi pystyä jo peruskoulussa päättämään omasta työurastaan, mikä on hyvin vaikeaa, jos nuorella ei ole riittävää ja ajantasaista tietoa työelämästä ja eri ammateista. Nuoren päätöksiin vaikuttaa hänen lähipiirinsä, opinto-ohjaajat ja opettajat. Lisäksi nuoren valintoihin vaikuttaa omalta osaltaan myös julkisuudessa olleet tiedot tiettyjen alojen laajoista irtisanomisista, vaikka kyseisellä alalla olisi toisaalta tarvetta osaavalle työvoimalle, sekä median tietyistä ammateista kulloinkin synnyttämät epärealistiset mielikuvat. Valintoja tehdäänkin monesti liikaa mielikuvien eikä niinkään tiedon ja kokemuksen perusteella. Merkittävä haaste on työelämää koskevan ennakoititiedon tehokas hyödyntäminen työuraa suunniteltaessa. Väärät uravalinnat, opintojen keskeyttämiset ja venymiset lisäävät osaavan työvoiman saatavuusongelmaa, koska samalla työikäinen väestö vähenee ja koulutetuista työntekijöistä tulee pulaa.

6.1 SWOT-analyysi

NYKYISET VAHVUUDET	NYKYISET HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - kaupunkiseudulla monipuoliset ja hyvä-tasoiset koulutusmahdollisuudet - työ- ja harjoittelupaikkoja runsaasti tarjolla - työllistämistukimuotojen käyttö - hyviä nuorten projekteja olemassa - seutukunnallinen yhteistyö kehitymässä nuorten osalta - ohjausjärjestelmän aihio olemassa 	<ul style="list-style-type: none"> - oppisopimuskoulutuspaikkojen riittämättömyys - työssäoppimisen riittämätön ohjaus - työllistämistukimuotojen heikko käyttö, yksilöllisyyden puute - seudullinen työpajatoiminta puuttuu - vaihtoehtoiset koulutusväylät heikot ja hajanaiset - oppilashuollossa kehittämistä - nivelvaiheiden yhteistyö ei toimi riittävän hyvin - opinto-ohjauksen systemaattisuudessa ja koordinaatiossa kehittämistä - opintojen keskeyttämiset - yhteistyöverkoston puutteet (työnantajien, oppilaitosten ja työvoimaviranomaisten yhteen pelaaminen) - seudullisen seurantajärjestelmän puuttuminen, tilastojen päällekkäisyys - nuorten projektien heikko koordinointi ja tulosten hyödyntäminen peruspalveluissa
TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	TULEVAISUUDEN UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - nuorten yhteiskuntatakuu - tulevaisuuden työvoimapula väestön ikääntyessä => nuorille kysyntää työelämässä - vaihtoehtoiset (=työvaltaiset) tavat opiskella ammatteihin - oppilaitosten työelämäyhteyksien vahvistaminen pysyviksi toiminnoiksi - työssäoppimisen määrän ja laadun lisääminen - seurantajärjestelmien kehittyminen - verkostoyhteistyön kehittyminen - toimialakohtaisten analyysien ja projektien tulosten hyödyntäminen peruspalveluissa - ennakointitiedon hyväksikäyttö 	<ul style="list-style-type: none"> - nuori jää yksin ongelmiansa kanssa => syrjäytyneiden määrä lisääntyy - nuorilla ei riittävää tietotaitoa työelämän vaatimusten kasvaessa - oppilaitokset toimivat erillään työelämästä ja yhteiskunnasta eivätkä hyödynnä toimintansa suunnittelussa työelämän ennakointitietoa - oppilaitosten yhteistyö työnantajien ja työvoimahallinnon kanssa jää liian pinnalliseksi - ammatillisen koulutuksen arvostus ei lisääntynyt => teollisuuden tuotantotehtäviin ei löydy riittävästi osaavaa työvoimaa - projektit jäävät irrallisiksi hankkeiksi - ESR-projektirahojen väheneminen - seurantajärjestelmää ei saada kehitettyä, vastuutaho puuttuu

Taulukko 3. SWOT-analyysi nuorista koulutettuina työelämään

6.2 *Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti*

Nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen ennaltaehkäisyprosessi

Alle 25-vuotiaitten nuorten työttömyys on laskenut yhtäjaksoisesti vuodesta 1993 lähtien, mutta viime vuosina nuorisotyöttömyyden aleneminen on kuitenkin hidastunut (ks. liite 6). Tampereen kaupunkiseudulla tammikuussa 2005 työttöminä työnhakijoina oli 2 417 alle 25-vuotiasta nuorta, mikä on 12,5 prosenttia kaupunkiseudun työttömien kokonaismäärästä (tammikuussa 2004 vastaavat luvut olivat 2 778 ja 13,5 %, ks. liite 7). Tampereen kaupunkiseudulla nuorten työttömien osuus on siten jonkin verran suurempi verrattuna Pirkanmaan (1/2005: 3 205 ja 11,4 %) ja koko valtakunnan lukuihin (1/2005: 33 819 ja 11,3 %).

Työttöminä työnhakijoina olevista nuorista huomattava osa on edelleen pelkästään peruskoulun tai ylioppilastutkinnon varassa, jolloin mahdollisuudet työllistyä suhteellisen pysyvästi ovat rajoitetut ammattiosaamisen puuttuessa. Työttömistä nuorista 40 prosenttia on vailla ammatillista koulutusta. Nuorten syrjäytyminen olisi estettävä varmistamalla, että kaikki nuoret suorittavat vähintään toisen asteen ammatillisen tutkinnon. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 28, 2.) Samalla on tärkeätä varmistaa, että tutkintoja suoritettaisiin niillä aloilla, joilla on työvoiman tarvetta ja hyvät edellytykset työllistyä. Työelämän ja ammattialojen tuntemusta olisi sisällytettävä opetukseen jo varhaisessa vaiheessa.

Perinteiset opetusmenetelmät eivät sovi kuitenkaan kaikille nuorille, vaan tarvitaan myös vaihtoehtoisia opiskelumuotoja. Nuorten yksilöllisiä tarpeita vastamaan voitaisiin järjestää esimerkiksi valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen rinnalle toteutettavaa ammatilliseen koulutukseen valmistavaa koulutusta, johon voisivat osallistua ne nuoret, jotka tarvitsevat perusvalmiuksia selviytyäkseen yhteiskunnassa ja opinnoissa. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 30.)

Huonosti suomea osaavilla maahanmuuttajanuorilla on suuri syrjäytymisvaara. Erityisen hankalassa tilanteessa ovat heikon luku- ja kirjoitustaidon omaavat, murrosiässä maahan tulleet nuoret, jotka eivät ikänsä puolesta pääse enää peruskouluun tai ovat lopettaneet koulun kesken tai eivät ole päässeet jatko-opintoihin. Maahanmuuttajanuorten

työllistyminen on lisäksi ollut vaikeaa työnantajien ennakkoluulojen vuoksi. (Nuorten yhteiskuntatakuun taustamuistio 2004, 7.)

Keskeinen seurantaan liittyvä kysymys on, mikä taho on vastuussa yhteydenpidosta niihin peruskoulun päättäneisiin nuoriin, jotka eivät aloita jatko-opinnoissa eivätkä kuulu minkään instituution ohjauspalvelujen piiriin. Nämä nuoret eivät joko ole hakeutuneet/päässeet koulutukseen tai työhön perusopetuksen jälkeen tai ovat keskeyttäneet opintonsa toisella asteella. Näiden nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tarvitaan entistä parempaa yhteistyötä työhallinnon, nuorisotoimen, sosiaalipalvelujen, oppilaitosten ja kolmannen sektorin välillä.

Opetushallitus käynnisti vuonna 2003 Nuorten osallisuushankkeen, jossa on tavoitteena luoda pysyviä käytäntöjä ja toimintamalleja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien edistämiseksi. Hankkeen tavoitteena on turvata poikkihallinnollisen yhteistyön kautta jokaiselle peruskoulun päättövaiheessa olevalle nuorelle jatko-opintopaikka tai muu mielekäs vaihtoehto oman elämän rakentamiseksi. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 32, 21.) Tampereen kaupunkiseudulta hankkeessa ovat mukana Tampere, Nokia ja Lempäälä sekä Kangasala-Sahalahti. Osallisuushankkeet ovat kuntakohtaisia eikä niiden tavoitteena siten ole kehittää seudullista nuorten palvelujen koordinoitua, jotta pystyttäisiin yhteistyössä rakentamaan nuorille toimiva, kunta- ja organisaatorajat ylittävä, ohjaus- ja kehittämisverkosto. Seudullisen yhteistyöverkoston avulla pystytään tehokkaammin edistämään nuorten siirtymistä jatko-opintoihin ja työelämään sekä siten ennaltaehkäisemään nuorten syrjäytymistä Tampereen kaupunkiseudulla.

Nuorten yhteiskuntatakuun seutukunnallisen toimeenpanon prosessi

Vuoden 2005 alussa voimaantulleen nuorten yhteiskuntatakuun mukaan kaikille alle 25-vuotiaalle nuorille tulee tarjota viimeistään kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen koulutus-, harjoittelu-, työpaja- tai työpaikka. Jos nuori ei työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitusten vuoksi voi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin, työvoimatoimisto huolehtii muiden toimijoiden, erityisesti kunnan sosiaali- ja terveystoimen kanssa siitä, että nuori saa palveluja, jotka parantavat hänen mahdollisuuksiaan osallistua myöhemmin työvoimapalveluihin.

Nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpano edellyttää eri tahojen moniammatillista yhteistyötä. Työvoimatoimistojen keskeisiä yhteistyötahoja ovat kunnan sosiaali- ja terveys- sekä nuoriso- ja koulutoimi, erityisesti opinto-ohjaajat sekä työpajat ja Kelan kuntoutus-asiantuntijat. Työvoimatoimistojen ja oppilaitosten ohjausyhteistyöllä tuetaan nuorten koulutus- ja ammatinvalintoja koulutuksen ja työelämän nivelvaiheissa, mikä auttaa ennaltaehkäisemään nuorten työttömyyttä ja siten vähentämään yhteiskuntatakuun piiriin tulevien nuorten määrää.

Työministeriön Nuorten yhteiskuntatakuu –muistiossa korostetaan ennaltaehkäisevää työtä, mikä tarkoittaa sitä, että työhallinnossa tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota myös alle 17-vuotiaiden nuorten palvelujen kehittämiseen yhdessä muiden toimijoiden kanssa. Tämä nuorten ryhmä on suuressa syrjäytymisvaarassa, jos he eivät kuulu minkään järjestelmän piiriin. Nuorten yhteiskuntatakuu -muistiossa todetaankin seuraavaa: ”Työvoimatoimistojen ja kunnan tai seutukunnan koulutoimen tai oppilaitosten tulee laatia ohjausyhteistyön toimintasuunnitelma peruskoulun jälkeisissä nivelvaiheissa tapahtuvan nuorten ohjaus- ja palveluyhteistyön toteuttamiseksi.” (Nuorten yhteiskuntatakuu –muistio 2004, 2, 4-7.)

Pienemmillä seutukunnilla yhteiskuntatakuu on toteutunut lähes kokonaan jo nyt, kun taas Tampereen kaupunkiseudulle takuun toteuttaminen on hyvin haasteellista ja edellyttää hyvin toimivaa yhteistyöverkostoa, sillä takuun piirissä on suuret määrät nuoria. Tammikuussa 2005 työttöminä työnhakijoina kaupunkiseudulla oli 2 417 alle 25-vuotiasta nuorta (ks. liite 7).

Nivelvaiheiden ohjausprosessi (kouluasteelta toiselle tai koulutuksesta työelämään)

Suomessa vuonna 2002 peruskoulun päättäneistä 97 prosenttia haki samana vuonna toisen asteen koulutukseen, hakematta jätti siis kolme prosenttia eli noin 1 600 nuorta. Peruskoulun päättäneistä 94 prosenttia jatkoi välittömästi koulutuksessa ja kuusi prosenttia eli noin 3 200 nuorta ei jatkanut heti opintojaan (v. 2001 vastaavat luvut 93 ja 7 %). Nuorten koulutustakuun tavoitteeksi on sovittu, että vuonna 2008 vähintään 96 prosenttia peruskoulun päättävistä nuorista aloittaa samana vuonna lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa tai peruskoulun lisäopetuksessa.

Perus- ja toisen asteen opinto-ohjausta toteutetaan hyvin vaihtelevasti, erityisesti toisella asteella, johtuen opinto-ohjaajien työnkuvien moninaisuudesta. Opinto-ohjauksen tila 2002 –raportin mukaan noin 20 prosenttia 7-9-luokkalaisista ei ollut kertaakaan henkilökohtaisessa ohjauksessa. Tässä ryhmässä pojat ja ammatilliseen koulutukseen suuntautuneet olivat yliedustettuina ja ryhmän koulumenestys keskimäärin muita heikompi.

Työelämän ja ammattialojen tuntemusta olisi sisällytettävä opetukseen jo varhaisessa vaiheessa. Ammatillisen koulutuksen arvostuksessa on edelleen kehittämistä, jotta myös peruskoulussa hyvin menestyvät nuoret näkisivät ammatillisen koulutuksen potentiaalisena vaihtoehtona lukion ja korkeakoulutuksen rinnalla. Perinteisillä ammattialoilla, kuten esimerkiksi monissa teollisuuden ammateissa, tarvitaan tulevaisuudessa entistä osaavampaa ja monitaitoisempaa työvoimaa.

Toisen asteen ammatillisen ja korkea-asteen koulutuksen yhtenä ohjausmuotona on ura- ja rekrytointipalvelujärjestelmä, joka toimii kuitenkin turhan usein irrallaan muusta oppilaitoksessa toteutettavasta ohjaustoiminnasta. Opetushallitus onkin käynnistänyt perusopetuksen, toisen asteen ja aikuiskoulutuksen oppilaitos- ja opinto-ohjauksen kehittämishankkeen vuosille 2003 – 2007, jossa myös Pirkanmaalla on oma alueellinen kehittämishankkeensa.

Mikäli nuorten koulutus- ja työllistymismahdollisuudet halutaan turvata mahdollisimman kattavasti, on yhteistyö oppilaitosten ja työvoimatoimistojen kanssa välttämätöntä. Ammatillisissa oppilaitoksissa toimineet ura- ja rekrytointikokeilut sekä vastaavat ESR-projektit ovat pyrkineet synnyttämään alueellista yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten ja työhallinnon välille. Systemaattista ja suunnitelmallista ura- ja rekrytointipalveluyhteistyötä työvoimatoimiston ja oppilaitosten kesken on kuitenkin harvoin järjestetty. Ammatillisesta peruskoulutuksesta valmistuneiden työttömyysluvut ovat korkeita, mikä takia tulee edelleen vahvistaa oppilaitosten ura- ja rekrytointipalveluja sekä työvoimatoimistojen panostusta palveluyhteistyöhön valmistuvien työllistymisen nopeuttamiseksi. (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 12, 29, 32-36.)

Nuorille suunnatussa palvelujärjestelmässä tulisi olla ns. tarkistuspisteitä niitä nuoria varten, jotka ovat vaarassa pudota koulutus- ja muiden mahdollisuuksien ulkopuolelle (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 96). Opinto-ohjauksen ja työvoimapalvelujen

yhteistyöryhmä ehdottaa raportissaan koulutuksen ulkopuolella oleville, vailla toisen asteen tutkintoa oleville 17-18-vuotiaille nuorille sosiaali- ja terveystoimen yhteistyönä tehtävää ikätarkastusta, jonka yhteydessä annettaisiin myös opiskeluun ja työnhakuun liittyvää ohjausta ja neuvontaa (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 50). Ikätarkastuksen tai tarkistuspisteen tulisi kuitenkin koskea myös alle 17-vuotiaita peruskoulun keskeyttäneitä tai päättäneitä, koska nuoren syrjäytymiskehitys on voinut alkaa jo ennen 17-vuoden ikää. Tampereen kaupunkiseudulla on selvästi tarvetta tällaiselle tarkistuspisteelle, joka keskittyisi ilman koulutuspaikkaa jäävien tai opintonsa keskeyttävien nuorten palvelemiseen. Nuorten sijoittumisesta peruskoulun jälkeen ei ole Tampereen kaupunkiseudulla yhtenäistä kuvaa, vaan eri toimijoiden tilastot ovat keskenään päällekkäisiä ja siten näkemykset esimerkiksi syrjäytyneiden nuorten määristä vaihtelevat suuresti. Tarkistuspisteet ovat tähän mennessä rakentuneet pitkälti yksittäisten projektien varaan, jotka eivät pysty palvelemaan kaikkia apua tarvitsevia nuoria eikä niiden toiminnan jatkuvuudesta ole varmuutta.

Tampereen kaupunkiseudun kunnissa on useita toimijoita, joiden asiakkaina ovat alle 25-vuotiaat nuoret joko välittömästi tai välillisesti. Näiden toimijoiden käytössä on monia erilaisia toimintatapoja ja palveluja, mutta ongelmana on seutukunnallisen koordinaation puuttuminen nuorten ohjauksen osalta. Seutukunnalla olevista hyvistä käytännöistä sekä palveluvajeista ei ole millään taholla kokonaisvaltaista käsitystä eikä seutukunnalla ole kehitetty pysyvää poikkihallinnollista yhteistyöverkosta, joka keskittyisi nuorten asioiden hoitamiseen kunta- ja organisaatorajat ylittävällä otteella. Toimivan yhteistyöverkoston avulla pystyttäisiin sekä ennaltaehkäisemään yhteiskuntatakuun piiriin tulevien nuorten määrää että kehittämään asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia yhteiskuntatakuun toteuttamiseksi.

Koho II -projektin loppuraportissa (19.1.2005) todetaan, että joku taho tarvittaisiin johtamaan verkosta, jotta nykyisestä pirstaleisesta ”palveluruleetista” päästäisiin kehittämään asiakaslähtöisiä palvelukokonaisuuksia ja toimivia palveluketjuja eri toimijoiden yhteistyönä. Tavoitetilan saavuttaminen edellyttää eri toimijoiden tuottamien palvelujen uudenlaista jäsentämistä, olemassa olevien palvelujen kehittämistä, palveluvajeiden tunnistamista, uusien palvelujen kehittämistä sekä eri toimijoiden omien toimintatapojen ja yhteistyön kehittämistä siten, että kohderyhmän tarpeet ja edellytykset tulevat nykyistä paremmin huomioituiksi.

Koulutuksen keskeyttämisen ehkäisyn prosessi

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen keskeytti Suomessa lukuvuonna 2001-2002 noin 12 prosenttia opiskelijoista, joista osa jatkoi muussa koulutuksessa, kokonaan opinnot keskeytti noin 11 prosenttia opiskelijoista. Lukioissa keskeyttäminen on huomattavasti vähäisempää, vain noin 2 prosenttia opiskelijoista keskeytti kokonaan lukio-opinnot. (Nuorten yhteiskuntatakuun taustamuistio, 2004, 7.)

Koulutuksen keskeyttämisen syitä ovat yleensä epäonnistunut koulutusvalinta, motivaatio-ongelmat, henkilökohtaiset syyt, terveydelliset ongelmat, taloudelliset syyt ja siirtyminen työelämään (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 93). Yksi merkittävä syy ammatillisen koulutuksen keskeyttämiseen heti opintojen alkuvaiheessa on hakeutuminen opintoihin vain taloudellisten seikkojen vuoksi, jotta nuori säilyttää oikeuden työmarkkinatukeen. Alle 25-vuotiaan koulutusta vaille olevan on haettava vähintään kolmeen ammatilliseen koulutusohjelmaan työttömyysturvalain mukaan. Tämä aiheuttaa ongelmia oppilaitoksissa, kun niiden kirjoille tulee nuoria, joita kyseinen ala ei kiinnostakaan ja alasta aidosti kiinnostuneet nuoret jäävät ulkopuolelle.

Koulutuksen keskeyttämisen ennaltaehkäisyssä peruskoulun opinto-ohjauksella ja työelämään sekä eri koulutusaloihin tutustumisella on merkittävä rooli, jotta peruskoulun päättövaiheessa oleva nuori pystyy valitsemaan itselleen sopivimman alan. Monesti valintoja tehdään liikaa pelkkien mielikuvien eikä niinkään tiedon ja kokemuksen perusteella, mistä voi seurata opintojen keskeytyminen tai opiskeluaikojen piteneminen toisella asteella (Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen 2004, 29).

6.3 Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- ✓ *Työvaltaisten opiskeluväylien kehittäminen* – Vaikeasti työllistyville, syrjäytymisuhan alaisille nuorille tarjotaan työvaltainen koulutusvaihtoehto, jossa ammattiin opiskellaan toiminnallisen ja valmentavan koulutuksen muodossa. Tämä edellyttää koulutusjärjestelmiltä joustavuutta, jotta opinnot saadaan hyväksiluetua tutkintoihin. Koulutukseen kytkeytyy tiiviisti elämänhallinnan sekä koulutus- ja työelämävaihtoehtojen läpikäynti yksilöllisessä ohjauksessa. Keskeisessä roolissa vaihtoehtojen urapolkujen suunnittelussa ja luomisessa ovat kaupunki-

seudun oppilaitokset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, yritykset, Pirkanmaan oppisopimuskeskus, työhallinto, 3. sektorin toimijat, seurakunnat sekä nuoriin liittyvät projektit.

- ✓ *Seudullisen nuorten ja muun työpajatoiminnan edellytysten selvittäminen ja yhteistyön kehittäminen oppilaitosten ja työnantajien kanssa* – Seudullisen työpajaverkoston edellytykset selvitetään ja kehitetään yhteistyötä nuorten työpajojen ja ammatillisen koulutuksen sekä työelämän välillä. Työpajatoiminnan suunnittelussa hyödynnetään entistä enemmän työelämän ennakointitietoa. Lisäksi kehitetään systemaattinen seurantajärjestelmä nuorten sijoittumisen seurantaan paja-kauden jälkeen. Yhteistyötahoina tulisi olla Tampereen kaupunkiseudulla toimivat työpajat, oppilaitokset, työnantajat, kunnat ja työvoimatoimistot.

- ✓ *Nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpano laajassa seutukunnallisessa yhteistyössä* – Nuorten yhteiskuntatakuun tehokasta toteuttamista varten perustetaan seudullinen ja moniammatillinen yhteistyöryhmä, joka koostuu asiantuntijaedustajista Tampereen kaupunkiseudun työvoimatoimistoista, Pirkanmaan TE-keskuksen työvoimaosastolta, kuntien sosiaali- ja terveys- sekä nuoriso- ja koulutoimista (mukana erityisesti opinto-ohjaajat), työpajoista ja Kelan kuntoutus-asiantuntijoista. Lisäksi työvoimatoimistojen ja kaupunkiseudun kuntien koulutoimen tai oppilaitosten tulee laatia nuorten yhteiskuntatakuun mukaisesti ohjausyhteistyön toimintasuunnitelma peruskoulun jälkeisissä nivelvaiheissa tapahtuvan nuorten ohjaus- ja palveluyhteistyön toteuttamiseksi.

- ✓ *Työelämän ennakointitiedon välittäminen peruskoulun ja lukion opiskelijoille, opettajille ja opinto-ohjaajille* - Opiskelijoille, opettajille ja opinto-ohjaajille järjestetään säännöllisesti tilaisuuksia, joissa välitetään tietoa eri toimialoista ja yrittäjyydestä ennakointinäkökulmasta käsin. Paikallisista yrityksistä pyydetään eri alojen työntekijöitä kertomaan työnteostaan ”ruohonjuuritason näkökulmasta”, jotta nuorille välittyy eri ammateista riittävän konkreettinen kuva. Ammatillista koulutusta markkinoidaan nuorille entistä enemmän potentiaalisena vaihtoehtona lukion ja korkeakoulutuksen sijaan. Työelämän ennakointitiedon välittämisessä kouluihin ja nuorille ovat keskeisessä roolissa työnantaja- ja työntekijä-

järjestöt, Pirkanmaan yrittäjät ry, Uusyrityskeskus Ensimetri, Pirkanmaan TE-keskus (Pirkanmaan ennakointipalvelu –hanke) sekä työvoimatoimistot.

- ✓ *Nuorten sijoittumisen seurantajärjestelmän luominen ja palvelutarjonnan yhteistyön kehittäminen* – Koulutukseen hakematta jättäneiden ja koulun keskeyttäneiden nuorten sijoittumisen selvittämiseksi luodaan Tampereen kaupunkiseudulle seurantajärjestelmä, johon kerätään koordinoitusti tiedot alle 25-vuotiaiden nuorten palvelutarpeista ja –tarjonnasta koulutuksen ja työllistymisen näkökulmasta. Seurantajärjestelmän lisäksi kehitetään koulutuspaikkaa vailla oleville, erityisesti alle 17-vuotiaille, koordinoitu ohjaus-, neuvonta- ja tukipalvelutoiminta. Poikkihallinnollisen, seutukunnallisen seurantajärjestelmän ja neuvontapalvelun toteutuminen edellyttää yhteistyötä erityisesti Tampereen kaupunkiseudun kuntien peruskoulujen ja toisen asteen oppilaitosten, kuntien sosiaali- ja nuorisotoimen, työvoimatoimistojen, seurakuntien, 3. sektorin sekä nuorten työpajojen ja projektien välillä. Tampereen kaupunkiseudun nuorten palvelutarpeiden ja –tarjonnan selvittämiseen haetaan erillisrahoitus Pirkanmaan TE-keskukselta.

7 STRATEGINEN PAINOPISTE 4: RAKENNETYÖTTÖMYYDEN ALENTAMINEN

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla rakennetyöttömyyttä³ on saatu merkittävästi alennettua ja ennaltaehkäistyä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien organisaatioiden välisellä poikkihallinnollisella ja seudullisella yhteistyöllä.

Vision avaaminen

Rakenteellisen työttömyysongelman syntyyn vaikuttanut keskeinen murrostekijä on työvoiman kysynnän rakenteen muuttuminen 1990-luvun voimakkaan rakennemuutoksen seurauksena. Työvoimalle asetetut osaamisvaatimukset muuttuivat perinteisten teollisuudenalojen työllisyyden vähetessä ja uusien työpaikkojen synnyttyä pääasiassa metalli- ja elektroniikkateollisuuteen ja tietovaltaisiin palveluihin. Koska työvoiman koulutustaso ei voi lyhyellä aikavälillä muuttua vastaamaan uusien työpaikkojen osaamisvaatimuksia, on kehitys johtanut kysynnän ja tarjonnan kohtaamisongelmaan työmarkkinoilla. 1990-luvun lama selittää kuitenkin vain osan työttömyysongelmasta, sillä osalla työttömistä toistuvat työttömyysjaksot ovat alkaneet jopa ennen 1990-luvun alun lamaa. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 2.)

Rakenteellisen työttömyyden piiriin kuuluu sellaisia jatkuvien työvoimapoliittisten toimien kohteena olevia vaikeasti työllistyviä, joiden ensisijaiset työllistymisen esteet johtuvat yksilöiden henkilökohtaisista ongelmista, sairauksista ja vajavaisuuksista. Heidän kohdallaan tulisi tehostaa hoitoon ja kuntoutukseen ohjausta sekä näiden palveluiden tuottamista ja laatua. Vaikeimmin työllistyvien aktivoinnista ja palveluista vastaavilla toimijoilla tulisi olla yhteinen varhaisen tukemisen strategia, joka perustuisi alueen laajempaan työllisyys- ja elinkeinopoliittiseen strategiatyöhön sekä terveyden ja hyvin-

³ *Rakenteellisella työttömyydellä* tarkoitetaan vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden joukkoa, joka muodostuu seuraavista henkilöryhmistä: 1) yhdenjaksoisesti pitkäaikaistyöttömät, 2) toistuvasti työttömät (=työtön, joka on ollut viimeisten 16 kuukauden aikana yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä olematta kuitenkaan tilastointiajankohtana pitkäaikaistyötön), 3) työvoimapoliittisten toimenpiteiden jälkeen työttömiksi jäävät, 4) toistuvasti toimenpiteille sijoittuvat (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 10).

voinnin edistämisen huomioimiseen pitkäaikaistyöttömien työllistämässä. Toimijoiden välistä yhteistyötä tulisi edistää oppivan verkoston suuntaan siten, että eri palveluista vastaavien toimenpiteet muodostavat jatkuvan, aktiivisen ja tavoitteellisen polun kohti työllistymistä.

Rakennetyöttömyyden alentamisessa välineitä tarjoavat laajapohjainen seutukunnallinen elämänhallinnan ja työllisyydenhoidon edistämiseen suuntautuva yhteistyö, työvoiman palvelukeskukset ja erillisprojektit. Lisäksi vuoden 2006 alussa voimaantulevaksi suunniteltu työmarkkinatuen uudistus saattaa vaikuttaa hyvinkin ratkaisevasti työttömyyden alentamiseen ja työllisyysasteen nostamiseen. Palveluiden verkostoa on kehitettävä edelleen ja työllistymisen esteitä purettava lisäämällä julkisen sektorin yhteistyötä yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien toimijoiden kanssa. Erityisesti yritys kenttä tulisi saada entistä aktiivisemmin mukaan rakennetyöttömyyden ennaltaehkäisyyn ja alentamiseen tähtäävien toimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen, joilla edistetään myös yritysten osaavan työvoiman saatavuutta.

7.1 SWOT-analyysi

NYKYISET VAHVUUDET	NYKYISET HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - Tampereen kaupunkiseutu on vetovoimainen kasvukeskus - hyvä yhteistyö julkisella sektorilla työllisyysasioiden hoidossa - lisääntynyt yhteistyö oppilaitosten ja muiden toimijoiden välillä - seudullinen verkostoituminen lisääntynyt työllisyysneuvonnassa - toimijoita, resursseja ja työllisyysprojekteja löytyy seudulta - yhteiseen Tampereen kaupunkiseudun työvoiman palvelukeskustoimintaan löytyy kiinnostusta 	<ul style="list-style-type: none"> - aidon verkostoitumisen puute työllisyysasioiden hoidossa - kokonaisvastuu työttömistä puuttuu - yritysten osallistuminen työllisyysprojekteihin ja erilaisiin työllisyysneuvonnan tilaisuuksiin ollut hyvin vähäistä - työllisyysneuvonnan kentän hajanaisuus ja vastuunjako epäselvä - projekteja liikaa ja niiden tulosten hyödyntäminen huonoa, kokonaiskoordinaatio puuttuu - työttömien yksilöohjaukseen ei riittävästi resursseja - työnantajien asenteet työttömiä kohtaan - sosiaalisten yritysten puute - kaupunkiseudulta puuttuu proaktiivinen työvoimapolitiikka - matalan osaamisen työpaikkoja ei löydy riittävästi - tukityöllistämisen heikko vaikuttavuus
TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	TULEVAISUUDEN UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - Tampereen työvoiman palvelukeskuksen laajentaminen seutukunnalliseksi - sosiaalisia yrityksiä ja osuuskuntia syntyy kaupunkiseudulle - julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välinen yhteistyö ja verkostoituminen - eläköitymisen myötä työvoiman kysyntä kasvaa - työelämäläheinen täsmäkoulutus (yhteishankinta- ja mestari-kisällikoulutusten lisääminen ja kehittäminen) - positiivinen asennemuutos työttömiä kohtaan - vahvan talouskasvun seurauksena uusien työpaikkojen syntyminen etenkin palvelusektorilla - työllistämistukijärjestelmän selkeytyminen ja vaikuttavuuden lisääntyminen - työmarkkinatuen käyttö aktiivitukena 	<ul style="list-style-type: none"> - pitkään jatkuva epäsuotuisa taloudellinen kehitys - tuotannon osittainen siirtyminen halvemmän työvoiman maihin - julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välinen yhteistyö jää muodolliseksi - työelämän vaatimukset kasvavat eikä matalan osaamisen työpaikkoja löydy - työttömien luokittelu jatkuu ja ihmisten eriarvoisuus lisääntyy - sosiaaliset yritykset koetaan yrityskentällä uhkana eikä yhteistyö toimi - ESR-rahoituksen väheneminen vuodesta 2007 lähtien

Taulukko 4. SWOT-analyysi rakennetyöttömyyden alentamisesta

7.2 Kriittiset menestystekijät vuoteen 2012 asti

Syrjäytymisen ennaltaehkäisyn prosessi

Rakennetyöttömyydelle on ominaista, että henkilöiden työllistymisen mahdollisuudet ovat heikentyneet ikääntymisen, heikon koulutustason ja pitkittyneen työttömyyden vuoksi. Rakenteellisen työttömyyden piiriin kuuluvista suuri osa on ikääntyneitä. (Pirkanmaan alueellinen työllisyysstrategia 2003-2006, 21.) Nuorten syrjäytymisen ehkäisyä on käsitelty tarkemmin edellä kappaleessa ”Nuorten työttömyyden ja syrjäytymisen ehkäisyn prosessi”.

Rakennetyöttömyys ja sen aiheuttama syrjäytymisuhka koskee läheisesti myös maahanmuuttajia, joiden työttömyysaste on viime vuosina alentunut, mutta on yli kaksi kertaa korkeampi kuin Suomen kantaväestön. Maahanmuuttajien keskuudessa on pysyväisluonteista työttömyyttä, joka muodostuu ikääntyneistä, heikosti koulutetuista ja pakolaisena maahan muuttaneista. Maahanmuuttajien työllistymisen esteinä on yleensä kieli- vaikeudet, ongelmat ammatillisen pätevyyden tunnustamisessa sekä mahdollisten täydentävien opintojen puute. Näiden esteiden lisäksi keskeinen työllistymistä vaikeuttava ongelma ovat työnantajien, työyhteisön tai asiakkaiden asenteet ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 26-27.)

Rakennetyöttömien ryhmä on hyvin heterogeeninen, joten sen osalta tarvittaisiin seurantaa ja erilaisten työllisyyspolkujen suunnittelua. Osa rakennetyöttömistä on pitkäaikaistyöttömiä, joilla ei ole enää realistisia työllistymismahdollisuuksia. Hallitus onkin esittänyt kertaratkaisuna eläketukea vuonna 1941-1947 syntyneille, erityisen pitkään työttömänä olleille henkilöille. Lain on tarkoitus tulla voimaan 1.5.2005 ja eläketukeen oikeutettuja henkilöitä arvioidaan vuonna 2005 olevan 3 900.

Pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen ehkäisyssä keskeisessä asemassa on laki kuntouttavasta työtoiminnasta, joka tuli voimaan 1.9.2001. Kuntouttava työtoiminta voi luoda väylän työelämään, auttaa toimintakyvyn palauttamisessa tai sen ylläpitämisessä. Kuntouttavan työtoiminnan tavoite on estää pitkään jatkuvan työttömyyden kielteiset vaikutukset asiakkaan toimintakykyyn. (Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001, 13.) Kuntouttavan työtoiminnan ja siihen mahdollisesti yhdistettyjen muiden sosiaalipalvelujen

tarkoituksena on parantaa henkilön valmiuksia niin, että hänet voidaan ohjata työvoimapoliittisiin työmarkkinavalmiuksia parantaviin toimenpiteisiin (Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille 2005, 18). Kuntouttavaa työtoimintaa tulisi kehittää edelleen kuntien, työhallinnon ja kolmannen sektorin seudullisessa yhteistyössä.

Tampereen seudulla on ollut lukuisia työttömyyden alentamiseen liittyviä projekteja, joiden tulokset ja niissä kehitetyt uudet työmenetelmät tulisi saada koottua työvoiman palvelukeskuksen, työvoimatoimistojen sekä muiden työllisyysasioiden kanssa työskentelevien tahojen käyttöön.

Verkostoyhteistyö ja paikallinen aktiivisuus ovat keskeisessä roolissa syrjäytymisen ennaltaehkäisyssä ja rakennetyöttömyyden hoidossa (Pirkanmaan alueellinen työllisyysstrategia 2003-2006, 21). Yksittäisillä projekteilla ei pystytä riittävästi alentamaan rakennetyöttömyyttä, vaan projektien tulokset tulisi saada koottua ja hyödynnettyä työllisyyttä hoitavien tahojen peruspalveluissa. Työllisyysprojektien tulosten kokoamisessa ja hyödyntämisessä tärkeässä roolissa ovat työvoiman palvelukeskukset.

Seudullisen työvoiman palvelukeskuksen kehittämisen prosessi

Hallituksen työllisyysohjelman keskeinen osa on rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi ja työllisyysasteen nostamiseksi vuosina 2004-2006 toteutettava julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus. Työnvälitys ja vaikeasti työllistyvien palvelut on eriytetty kokoamalla vaikeimmin työllistyvien palvelut ja resurssit työvoiman palvelukeskuksiin. Palvelukeskusten tehtävänä on tarjota elämänhallinnasta ja työnhaun tuesta monipuolisiin aktivoiviin toimenpiteisiin tukea niille työttömille, joiden auttamiseen työvoimatoimistojen nykyiset palvelut ovat osoittautuneet riittämättömiksi. (Hallituksen politiikkaohjelmat – Työllisyys 2004, 3.) Työvoimatoimistojen toiminta uudistuu samanaikaisesti. Tavoitteena on vahvistaa avoimille työmarkkinoille suunnattavaa palvelutoimintaa perustamalla ns. työnhakukeskukset niihin työvoimatoimistoihin, joiden alueille perustetaan työvoiman palvelukeskus. (Työllisyys nousuun -seminaari 2.12.2003, Tarja Filatov.)

Vaikeimmin työllistyvien aktivoinnista ja palveluista vastaavilla toimijoilla tulisi olla yhteinen ”varhaisen puuttumisen strategia”, joka perustuisi laajempaan alueen työllisyys- ja elinkeinopoliittiseen strategiatyöhön. Yhteistyöverkoston toimivuus mahdollistaa olemassa olevien resurssien (kunta/työvoimatoimisto) suuntaamisen samansuuntaisesti. Myös yksityisten resurssien kytkeminen on olennaista yhteistyön tuloksellisuuden kannalta.

Rakenteellisen työttömyyden purkamisessa tarvittavaa julkisten työvoimapalvelujen ja muiden palvelujen tuottamista tulisi edelleen kehittää eri toimijoiden yhteistyöhön ja verkostoitumiseen perustuvan toimintamallin suuntaan. Palvelut tulisi koordinoida siten, että ne parhaiten palvelevat asiakasta ja hänen työllistymistään. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa kokonaisvastuun ottamista asiakkaasta. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 76-77, 30.)

Tampereen seudulla toimineet työllisyysprojektit ovat vaikuttaneet myönteisesti seudullisen työllisyysyhteistyön syntyyn, mutta yksittäisten projektien ja työhallinnon varaan ei rakennetyöttömyyden hoitoa voida seudulla jättää.

Suomessa on jo joitakin seudullisia työvoiman palvelukeskuksia, joiden toiminta kytkeytyy seudulliseen strategiaan. Tampereen kaupunkiseudulla on suunnitteilla seudullinen työvoiman palvelukeskus, mutta tällä hetkellä toiminta on ollut kuntakohtaista. Tampereen työvoiman palvelukeskus aloitti toimintansa 1.4.2004 ja Pirkkalaan perustettiin sivupiste vuoden 2005 alussa. Ylöjärvellä, Nokialla ja Lempäälässä on myös kehitetty työvoiman palvelukeskustoimintaa. Rakennetyöttömyyteen pystytään pureutumaan uudella tavalla yhdistämällä kaupunkiseudun toimijoiden voimavarat yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Seudullinen työvoiman palvelukeskus tuo työttömien palveluun uudenlaista tehokkuutta, poistaa kuntien tekemää päällekkäistä työtä sekä edistää työttömille tarjottavien palveluiden seutukunnallista toteuttamista. Palvelut pystytään seudullisessa työvoiman palvelukeskuksessa koordinoimaan siten, että ne parhaiten palvelevat asiakasta ja hänen työllistymistään.

Työmarkkinatuen uudistamisprosessi

Työmarkkinatuki otettiin käyttöön vuonna 1994. Se tarkoitettiin aktiiviseksi toimenpidetuksi, jolla turvataan työttömän työnhakijan toimeentulo sinä aikana, jona hän hakee työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille. Työmarkkinatuen saajia on tällä hetkellä lähes puolet työttömistä, noin 136 000. Pitkään, vähintään 500 passiivipäivältä työmarkkinatukea saaneiden määrä on noin 78 000, mikä on 57 prosenttia tuen saajista. Yli neljä vuotta työmarkkinatukea passiivisesti saaneiden määrä on kasvussa, kun taas lyhyemmän aikaa passiivitukea saaneiden määrä on vähentynyt viime vuosina, tosin varsin hitaasti. Alle 25-vuotiaita nuoria on tuen saajista selvä vähemmistö, noin 15 prosenttia. Tuen aktiivikäytön taso on noin 26 prosenttia, vaikka tuesta arviointiin käytettävän aktiivitukena yli puolet. Työttömiä näyttää syrjäytyvän myös aktiivitoimien piiristä pysyvästi työmarkkinatuella. Pääasiassa nuorille tarkoitettu väliaikaisesta aktiivisesta toimenpidetuesta onkin muodostunut monille tuen saajille pysyvä toimeentulon lähde, eräänlainen kansalaispalkka, vastoin työmarkkinatuen alkuperäistä tarkoitusta.

Passiivituen kestolla mitattuna työmarkkinatuen saajien rakenne on koko tukijärjestelmän voimassaoloajan vaikeutunut ja vaikeutuu edelleen. Tämä on tapahtunut talouden suhdannevaihtelusta ja työmarkkinoiden yleisestä kehityksestä riippumatta, mikä osoittaa työmarkkinatukijärjestelmässä olevan rakenteellisia ongelmia. Etuuksien rahoitusjärjestelmät on muutettava siten, että ne tukevat ja kannustavat kaikkia toimenpiteiden ja palvelujen järjestäjiä edistämään työmarkkinoille palaamista eivätkä palaamista jollekin etuudelle takaisin työttömäksi. Liitteessä 8 on esitetty taulukko työmarkkinatuen saajien määrästä alueittain korvattujen ”passiivisten” päivien lukumäärän mukaan (toukokuu 2004, Kela). Pirkanmaalla on Uudenmaan jälkeen Suomessa toiseksi eniten työmarkkinatuen saajia (9,6 %) sekä vähintään 500 passiivipäivältä työmarkkinatukea saaneita (9,5 %).

Työmarkkinatukea on muutettava alkuperäisen tarkoituksensa mukaiseksi aktiivitoimien aikaiseksi tueksi. Työttömän on edistettävä kaikin keinoin työmarkkinoille pääsyään ja omatoiminen aktiivinen työmarkkinoille pyrkiminen on oltava peruslähtökohta heti työttömyyden alusta. Jos työttömyys yhteiskunnan maksamalla työttömyysetuuksilla pitkittyy, työttömän on osallistuttava yleisesti hyväksytyihin työllistymistä edistäviin

toimenpiteisiin. Näitä aktiivitoimenpiteitä ovat erityisesti: työ, tuettu työ, työharjoittelu, koulutus, kuntoutus ja näiden yhdistely sekä työllistymistä tukevat peruspalvelut.

Työministeriön asettaman työryhmän ehdotukset nykyistä tehokkaamman, kannustavamman ja tasapainoisemman toimeentulotukietuuksien ja aktiiviohjelmien kokonaisuuden saavuttamiseksi:

1. työmarkkinatuki muutetaan vastikkeelliseksi tietyn työttömyysajan jälkeen (500 päivää työmarkkinatukea passiivitukena saanut tai työttömyyspäivärahalta siirtynyt 180 päivää työmarkkinatukea saanut)
2. käynnistetään pitkäaikaistyöttömien yhteiskuntatakuu (aktiivikauden toimenpiteiden lisääminen ja laadun parantaminen paikallisena yhteistyönä)
3. parannetaan työvoimatoimiston peruspalveluita, jotta voidaan tyrehdyttää virta pitkittyvään työttömyyteen
4. muutetaan valtion ja kuntien vastuita työttömyysaikaisen etuusjärjestelmien rahoituksessa siten, että rahoitus kannustaa toimimaan nykyistä tehokkaammin työllisyystavoitteiden suuntaisesti. Muutos toteutetaan kustannusneutraalilla tavalla valtion ja kuntien kesken. Tällä edistetään sitä, että valtiolla ja kunnilla on yhtäläinen taloudellinen intressi parantaa työllisyyttä nykyistä kestävämmällä tavalla. (Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille 2005, 4-6, 21, 29-30, 37-50.)

Tukityöllistämisen kehittämisen prosessi

Tukityöllistämällä pyritään työttömien ammattitaidon ja osaamisen parantamiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantamiseen alentamalla työllistämisen tai yhdistelmätoimen avulla työnantajan palkkauskustannuksia työsuhteen alussa. Tukityölle asetetuissa yksilöllisissä tavoitteissa ei kuitenkaan ole riittävästi painotettu pysyväisluonteista työllistymistä tukevia toimia, kuten ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä. Tukityön käyttöä työmarkkinavalmiuksien kehittämisessä on mahdollista parantaa asettamalla tukityöllistämälle yksilölliset tavoitteet ja edellyttämällä työnantajilta panostusta työllistettyjen osaamisen ja muiden työmarkkinavalmiuksien parantamiseen tukijakson aikana. Tuen myöntämisen yhteydessä olisi tarpeen sopia muun muassa siitä, miten työnantaja tukee työllistettyä työnhaussa ja jatkosuunnitelmien tekemisessä.

Yksityissektorille myönnettyjen työllistymistukien vaikuttavuus on julkiselle ja kolmannelle sektorille työllistämistä korkeampi. Tämä johtuu pääasiassa siitä, että yrityksiin työllistämistuella työllistettäessä edellytetään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Vähäinen vaikuttavuus julkisella ja kolmannella sektorilla johtuu osaltaan siitä, etteivät työllistämistuella järjestetyt avustavat työtehtävät riittävästi valmenna avoimilla työmarkkinoilla oleviin työpaikkoihin. Työnantajilta tulisi vaatia suunnitelmia siitä, miten asiakkaan uraohjausta edistetään tukijaksolla. Tukityön jälkeiseen sijoittumiseen vaikuttaa myös se, kuinka pitkään työttömyys on jatkunut ennen tukityöllistämistä ja mitä muita työllistymisen esteitä työnhakijalla on.

Tukijärjestelmää tulisi kehittää siten, että työllisyysvaikutukset paranevat. Tuen keston ja tason tulisi nykyistä selvemmin määräytyä yksilön tarpeiden lisäksi sen perusteella, millä tavoin työnantaja parantaa työllistetyn työmarkkinavalmiuksia. Vaikeimmin työllistävien kohdalla tulisi harkita mahdollisuutta nykyistä pidempikestoisempiin tukiin, mikä on nykysäädösten mukaan täysin mahdollista. Pitkään työttömänä olleiden vähäistä osuutta oppisopimuskoulutuksesta tulisi nostaa lisäämällä sopivia oppisopimuspaikkoja. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 81-83.) Työministeriö on kehittämässä tukityöllistämistä entistä koulutuksellisempaan suuntaan.

Hyvinvointia palvelevien työpaikkojen lisäämisen prosessi

Rakennemuutoksessa yksinkertaisten ja vähemmän ammattitaitoa vaativien työtehtävien lukumäärä on supistunut. Heikosti koulutetuille ja vanhentuneen ammattitaidon omaaville työntekijöille soveltuvien työpaikkojen määrä on vähentynyt, vaikka työtehtäviä on edelleen olemassa. Yleisesti näistä työpaikoista käytetään nimitystä ”matalan tuottavuuden työpaikat”, joka on tässä korvattu ”hyvinvointia palvelevat työpaikat” -käsitteellä.

Uusia työpaikkoja syntyy pääasiallisesti sellaisiin tehtäviin, joihin suurin osa työttömistä ei pysty koulutuksen tai työkokemuksen puutteen vuoksi työllistymään. Tässä tilanteessa palkkatason alentaminen ei auta, vaan asian ratkaiseminen edellyttää, että työpaikkoja avautuu myös niihin tehtäviin, joihin rakenteellisen työttömyyden piiristä voidaan työllistyä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan näkökulmasta yhtenä mahdollisuutena voitaisiin nähdä työttömän palkkaaminen sellaisen työntekijän paikalle, joka siirtyy koulutuksen kautta vaativimpiin työtehtäviin (ns. vaihtovalmennus/rotaatiomalli⁴). Toinen mahdollinen tapa aikaansaada uusia työpaikkoja on käyttää tukityöllistämisen väylää sellaisiin tehtäviin, joita ei muuten olisi. Osa jää kuitenkin pysyvästi tuen piiriin esimerkiksi siksi, että kyse on pysyvästi vajaakuntoisten työllistämisestä ja työn tuottavuus on siksi matala ja tuen tarve pysyvä. (Pirkanmaan eloriihi 26.8.2003, Pirkanmaan työvoima 2020.)

Kolmannen sektorin yhdistysten työnantajaroolin kehittämisen prosessi

Tampereen kaupunkiseudulla on lukuisia yleishyödyllisiä yhdistyksiä, joista osa toimii työnantajina ja osalla voisi olla mahdollisuus toimia työllistäjinä, jos niitä autettaisiin enemmän esimerkiksi tukityöllistämisasiossa. Kolmannen sektorin työllistäjän rooli tulee korostumaan entisestään, kun työvoiman palvelukeskuksen asiakkaille haetaan tukityöpaikkoja.

Kolmannen sektorin kentällä on toistaiseksi vain muutama elämänhallinnan ja työllistämisen edistämisen hallitseva yhdistys. Tampereen kaupunkiseudun yhdistysten välistä yhteistyötä tulisi edistää oppivan verkoston suuntaan. Lisäksi niiden edellytyksiä perustaa sosiaalinen yritys tulisi selvittää.

7.3 Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

- ✓ *Työttömien syrjäytymisen ehkäisyn seudullinen kehittäminen* – Työttömien syrjäytymisen ehkäisyä ja työttömien paluuta työmarkkinoille tulee hoitaa laajassa seudullisessa yhteistyössä kaupunkiseudun työttömien yhdistysten, työhallinnon, kuntien sosiaali- ja terveystoimien, koulutusorganisaatioiden, yritysten, sosiaali- ja terveysjärjestöjen, liikuntajärjestöjen, ammattijärjestöjen, muiden 3. sektorin toimijoiden ja seurakuntien välillä.

⁴ *Vaihtovalmennus* antaa työnantajalle mahdollisuuden kehittää jo työssä olevien työntekijöiden ammattitaitoa työnantajan työvoimatilanteen kärsimättä. Vaihtovalmennuksessa yksi tai useampi työntekijä lähtee koulutukseen ja heidän tilalleen tai muihin tehtäviin koulutetaan sijaiset koulutuksen ajaksi. Koulutusohjelma perustuu työnantajan ja henkilöstön koulutustarpeisiin. Vaihtovalmennus sopii hyvin myös tilanteisiin, joissa halutaan parantaa ikääntyvän työvoiman edellytyksiä pysyä työssä. Samalla voidaan kouluttaa työnantajalle uutta osaavaa henkilöstöä. (<http://www.mol.fi/esitteita/yhteishankintakoulutus.html> 10.3.2005)

- ✓ *Kuntouttavan työtoiminnan seudullisuuden kehittäminen* – Kuntouttavaa työtoimintaa kehitetään seudullisesti kehittämiskumppanuudessa palvelun tilaajien ja tuottajien välillä parhaan mahdollisen vaikuttavuuden ja tulosten aikaansaamiseksi (palvelun standardisointi). Yhteistyötahoina ovat kaupunkiseudun kunnat, työhallinto ja kolmas sektori.
- ✓ *Tampereen työvoiman palvelukeskuksen laajentaminen seudulliseksi* – Seudullisen työvoiman palvelukeskuksen edellytykset selvitetään. Mahdollinen hakemus on jätettävä työministeriölle viimeistään syksyn 2005 aikana. Työvoiman palvelukeskuksen seudullisessa laajentamisessa keskeisiä yhteistyötahoja ovat kaupunkiseudun kunnat, työvoimatoimistot, Kansaneläkelaitos, Pirkanmaan TE-keskus ja palveluntuottajat.
- ✓ *Työelämän ennakointitiedon välittäminen työttömille* - Työelämän ennakointitietoa tulisi hyödyntää entistä enemmän työhallinnossa ja välittää tietoa työttömille, jotta he osaavat suuntautua niille aloille, joilla työvoiman kysyntä tulee kasvamaan. Ennakointitietoa tulee jalostaa nykyistä käytännönläheisemmäksi ja selkokielisemmäksi, jotta sitä pystytään hyödyntämään entistä tehokkaammin. Työelämän ennakointitiedon välittämisessä ovat keskeisessä roolissa Pirkanmaan TE-keskus (Pirkanmaan ennakointipalvelu –hanke), työhallinto, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä työttömien yhdistykset.
- ✓ *Tukisetelit* – Yhdistelmätukikokeilussa otettiin vuoden 2005 alussa käyttöön tukisetelit, joiden tavoitteena on aktivoida asiakkaita hankkimaan itse työpaikka. Työnhakijoiden välityksellä voidaan työnantajille tiedottaa palkkatuen käyttömahdollisuudesta. Keskeisinä tahoina ovat työhallinto, kaupunkiseudun kunnat, työttömien yhdistykset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä yritykset.
- ✓ *Tukityöllistämisen vaikuttavuuden selvittäminen ja lisääminen* – Koulutuksen ja ohjauksen osuutta nostetaan tukityöllistämässä sekä lisätään tukityöllistämisen markkinointia työnantajille. Tukityöllistämisen kehittäminen edellyttää tiiviimpää yhteistyötä työhallinnon, työvoiman palvelukeskusten, kuntien, koulutusorganisaatioiden sekä työnantajien välillä.

- ✓ *Hyvinvointia palvelevien työpaikkojen lisääminen ja kehittäminen* – Haetaan laajassa yhteistyössä työnantajien kanssa työttömille työpaikkoja, jotka keskittyvät hyvinvoinnin palvelutehtäviin. Sosiaalisten yritysten edistämiseen liittyvä SY-KE-hanke on esitelty painopisteen 2 toimenpiteissä. Kehitetään tukityöllistämisen vaikuttavuutta (ks. edellä) ja otetaan vaihtovalmennusmalli laajemmin käyttöön. Keskeisinä tahoina tässä ovat työhallinto, kunnat, 3. sektori, yritykset, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä oppilaitokset.

- ✓ *Kolmannen sektorin roolin nostaminen työllistäjänä* – Tuetaan kolmannen sektorin edellytyksiä toimia entistä enemmän työllistäjänä ja laajennetaan vaihtoehdoisen toimeentulotuen käyttöä seudulla. Edistetään Tampereen kaupunkiseudun yhdistysten välistä yhteistyötä verkostomaisempaan muotoon. Selvitetään yhdistysten edellytykset perustaa sosiaalinen yritys. Keskeisinä tahoina ovat 3. sektori, työhallinto, kunnat ja Pirkanmaan TE-keskus. Tätä varten haetaan erillisiä rahoitusta Pirkanmaan TE-keskukselta.

8 STRATEGINEN PAINOPISTE 5: SEUDULLISEN TYÖPOLITIIKAN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Visio 2012

Tampereen kaupunkiseudulla on saavutettu vakiintunut työpolitiikan yhteistyön rakenne julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien tahojen välillä. Tampereen kaupunkiseutu toimii työpolitiikassa vuorovaikutteisessa yhteistyössä sekä maakunnan että valtakunnan tasolla.

Vision avaaminen

Usean toimijan yhteistyörakenteen sujuva toiminta edellyttää, että seudullisilla toimijoilla on yhteinen käsitys konkreettisista tavoitteista ja toimintatavoista. Yhteistyöverkoston toimivuus mahdollistaa olemassa olevien resurssien (kunta/työvoimatoimisto) suuntaamisen samansuuntaisesti. (Rakennetyöttömyyden purkaminen 2003, 77.) Työpolitiikka ei ole kuitenkaan yksin julkisen sektorin asia, vaan yksityinen ja kolmas sektori sekä muut työllisyydenhoitoon liittyvät tahot ovat olennaisia seudullisen työpolitiikan toimintaohjelman toimivuuden kannalta.

Työpoliittinen toimintaohjelma kytkeytyy Tampereen kaupunkiseudulla valmisteilla olevaan seutustrategiaan, jossa käsitellään kuntien valitsemia keskeisiä yhteistyökohteita. Tampereen kaupunkiseudulla työllisyydenhoito nähdään entistä enemmän yhteisenä asiana, joka ylittää kuntien, työhallinnon ja muiden työllisyydenhoitoon liittyvien tahojen viralliset rajat. Työllisyydenhoidon seudullinen koordinointi tuo kaikille toimijoille synergiaetuja; yhdessä saadaan enemmän aikaan kuin yksin. Seudullinen yhteistyö ja verkostoituminen antaa hyvän pohjan vastata paremmin seutukuntien väliseen kilpailuun yrityksistä ja osaavasta työvoimasta. Lisäksi resurssisäästöt ovat mahdollisia, kun päästään eroon eri toimijoiden tekemästä päällekkäisestä työstä. Tampereen kaupunkiseudun työpoliittiseen toimintaohjelmaan sitoutumiselle loi erinomaista pohjaa toimintaohjelman suunnittelutyöhön laajasti mukaan otetut työllisyydenhoitoon liittyvät tahot sekä kaupunkiseudulla toimineet työllisyysprojektit, kuten Työn tiet –projekti.

8.1 SWOT-analyysi

NYKYISET VAHVUUDET	NYKYISET HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> - tiivis kaupunkiseutu, jossa yhteiset tavoitteet ja kunnilla samat perussäännöt - halu tehdä seudullista työllisyysyhteistyötä - kokemukset yhteisistä projekteista (esim. Työn Tiet - ja Tampereen Seudun Kumppanuusprojekti) - verkostoja rakennettu/rakentunut - Tampereen kaupunkiseudun strategia 2016 valmistumassa - kaupunkiseudulla työllisyydenhoidon asiantuntemusta ja osaamista - seudulla vahvat julkiset toimijat (työhallinto ja kunnat), joilla päätösvaltaa - nykyään käytettävissä enemmän resursseja ja välineitä - pystytään keskittymään isojen linjojen kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - yhteinen tahtotila ja seudullinen näkökulma vielä kehitteillä - seudullinen työllisyysyhteistyö ollut liian julkishallintopainotteista - yhteistyö ei toimi vielä läheskään joka tasolla - pidetään liikaa kiinni omista intresseistä, ei nähdä kokonaisuutta - poliittisen päätöksenteon lyhyt aikajänne - asenteelliset esteet yhteistyön tekemisessä - organisaatioiden kankeus ja byrokraattisuus
TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET	TULEVAISUUDEN UHAT
<ul style="list-style-type: none"> - toimiva ja syvenevä seutukunnallinen yhteistyö julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin sekä muiden työllisyydenhoitoon liittyvien toimijoiden kanssa - yhteisen tahtotilan saavuttaminen, jotta menestytään seutukuntien välisessä kilpailussa - kaupunkiseudun yhteisen työvoiman palvelukeskuksen luominen - rakenteiden heilumisen myötä tilaa uusille toimijoille ja toimintatavoille - osaamisen ja tehokkuuden lisääntyminen - erikoistuminen, työnjaoista sopiminen => resurssisäästöt - kehittyvä ennakoitintoiminta ja ennakoitintiedon tehokas hyödyntäminen - EU-hankkeiden tulosten hyödyntäminen peruspalveluissa - poliittisen demokratian hyödyntäminen, syvempi yhteistyö poliitikkojen kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> - työllisyydenhoitoa ei nähdä yhteisenä asiana - toimintaohjelmasta tulee liian laaja, ei kyetä priorisoimaan asioita - toimintaohjelman jalkauttaminen epäonnistuu - työllisyyteen liittyviä palveluja entistä vaikeampi hahmottaa ja ne ovat liian etäällä ihmisistä - yhteistyön kitkat, aitoa viranomaisten ja muiden toimijoiden yhteistyötä ei saada organisoiduksi - resurssien heikentyessä ja työvoiman vähenemässä sekä yritysten siirtyessä ulkomaille alkaa kilpailu kaupunkiseudun sisällä - kuntien ja valtion talouteen liittyvät uhat (ESR-rahojen ja muun rahoituksen väheneminen) - ei kyetä ennakoimaan muutoksia, joita tulee nopeasti eteen (ennakoimaton EU-politiikka, säädösten ja lakien huono enustettavuus)

Taulukko 5. SWOT-analyysi seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittämisestä

8.2 Toimenpide-ehdotukset vuosille 2005-2008

Seudullisen työllisyydenhoidon rakenteen muodostaminen

Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman toimeenpanon hallintaa varten tarvitaan käytännön työtä ja seudullista koordinoitua hoitava työntekijä tai kaksi työntekijää, jotka palkataan työhön mahdollisella projektirahoituksella. Kyse on kokeiluonteisesta toiminnasta, jonka vakinaistamiseen varaudutaan vuonna 2008. Työntekijät tulevat olemaan osa laajempaa *seututoimistoa*, joka mahdollisesti perustetaan Tampereen kaupunkiseudun strategian 2016 pohjalta. Seudullisen työllisyydenhoidon rakenteeseen liittyen perustetaan lisäksi työpolitiikan yhteistyöryhmä ja neuvottelukunta. Liitteessä 9 on kuvattu Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman rakenne ja yhteys Tampereen kaupunkiseudun strategiaan 2016.

Työpolitiikan yhteistyöryhmässä seurataan työpoliittisen toimintaohjelman onnistumista, arvioidaan painopistekohtaisten toimenpiteiden riittävyyttä ja toimintaohjelman kehittämisen- ja muutostarpeita. Työryhmä tekee lisäksi kaupunkiseudun yleisen seutustrategian pohjalta mahdollisesti perustettavalle seutuhallitukselle esityksiä ja pyytää lausuntoja seudullisista työllisyysasioista. Työryhmään tulevat kuulumaan Pirkanmaan TE-keskuksen työvoimaosaston päällikkö, kaupunkiseudun kuntien työllisyysvastaavat, työvoimatoimistojen johtajat sekä edustajat koulutussektorilta, työnantaja- ja työntekijäjärjestöistä, 3. sektorilta ja työttömien yhdistyksistä. Työryhmän on tarkoitus kokoontua kerran kuukaudessa.

Työpolitiikan neuvottelukunnassa on puolestaan edustettuna kaikki toimintaohjelman allekirjoittaneet tahot ja se toimii lähinnä tiedotusluonteisena foorumina, jossa käydään läpi toimintaohjelman toteutumista. Neuvottelukunta kokoontuu pari kertaa vuodessa tai tarvittaessa.

Painopistekohtaiset toimenpidekortit

Toimintaohjelman seurannassa ja toimenpiteiden arvioinnissa käytetään painopistekohtaisia toimenpidekortteja sekä ulkoista arviointia. Toimintaohjelman allekirjoittaneet toimijat valitsevat itse ne toimenpiteet, joiden toteuttamiseen he haluavat ja heillä on

resursseja osallistua. Toimijat määrittelevät toimenpidekorteissa omat tavoitteensa valitsemisinaan toimenpiteissä, suunnitellut toimet ja aikataulut, käytettävät resurssit, toteutuksen vastuuhenkilön ja mittarit. Lisäksi toimijat tekevät kalenterivuositain itsearvion saavuttamistaan tuloksista kyseisessä toimenpiteessä. Korttien täyttämiseen on olemassa erillinen ohje. Liitteestä 10 löytyy esimerkki yhdestä kortista.

Painopistekohtaiset toimenpidekortit palautetaan toimintaohjelman allekirjoittamisen jälkeen seudullista työpolitiikan ohjelmatyötä koordinoiville työntekijöille, jotka koavat kaikki painopistekohtaiset kortit sekä tarvittaessa neuvovat toimenpidekorttien täyttämässä. Työpolitiikan yhteistyöryhmässä arvioidaan toimintaohjelman toteuttamiseen sitoutuneiden tahojen ilmoittamien toimien riittävyys ja seudullinen toteutus kussakin toimenpiteessä. Toimijoiden kalenterivuositain tekemä itsearviointi ja toimintaohjelman toteutumisen ulkoinen arviointi käsitellään työpolitiikan yhteistyöryhmässä sekä koosteet suunnitteluista toimista ja arvioinneista lisäksi työpolitiikan neuvottelukunnassa.

Toimintaohjelman jalkauttamistoimenpiteet

Työpolitiikan ohjelmatyötä koordinoivat työntekijät käyvät toimijakohtaisia neuvotteluja toimintaohjelmassa esitettyihin toimenpiteisiin sitoutumisesta sekä seuraavat ja koordinoivat suunniteltujen toimenpiteiden seudullista toteutumista toimenpidekaudella. Työntekijät järjestävät lisäksi toimintaohjelman jalkauttamiskoulutuksia ja seudullisia työllisyysfoorumeja työpolitiikan yhteistyöryhmän valtuutuksella. Toimintaohjelmaa ja sen toteuttamista esitellään myös kaupunkiseudun kuntien valtuutetuille.

Tampereen kaupunkiseudun työpoliittinen toimintaohjelma julkistetaan 6.4.2005 pidettävässä seudullisessa työllisyysfoorumissa. Työllisyysfoorumissa käydään läpi toimintaohjelman sisältöä ja suunniteltuja toimenpiteitä. Seudullista työllisyysfoorumikäytäntöä tullaan sen jälkeen jatkamaan vähintään kerran tai kaksi vuodessa toteutettavina tilaisuuksina, joissa käydään läpi työpolitiikan ajankohtaisia asioita ja työpolitiikan toimijat pääsevät vaihtamaan kokemuksiaan.

Painopistekohtaisten toimenpiteiden ympärille muodostetaan lisäksi työryhmiä, jotka pureutuvat tarkemmin toimenpiteiden toteuttamiseen tarvittavien toimien suunnitteluun.

Työryhmissä toimijat visioivat realistisesti tulevaa ja kehittävät uusia toimintatapoja. Työryhmätyöskentely pohjautuu laajan yhteistyöverkoston toimintaan, jossa on mukana edustajat julkiselta, yksityiseltä, 3. sektorilta, työttömien yhdistyksistä sekä muilta työllisyshoitoon liittyviltä tahoilta, jotka katsotaan tarpeellisiksi osallistua työskentelyyn. Seudullisten työllisyysfoorumien kautta levitetään paikallisesti syntynyttä tietoa ja hyviä käytäntöjä.

Maakunnallinen ja valtakunnallinen yhteistyö

Tampereen kaupunkiseudun työpoliittista toimintaohjelmaa toteutetaan tiiviissä yhteistyössä seudun työpolitiikan toimijoiden kanssa. Toimintaohjelma ja sen toimenpiteet ovat seutukunnallisia, mutta yhteistyötä tehdään myös muiden seutukuntien, maakunnan ja valtakunnan tasolla. Muilla alueilla laadittujen työllisyysstrategioiden ja toimintaohjelmien toteuttamisesta voidaan ottaa oppia puolin ja toisin. Osaavan työvoiman saataavuuden turvaamiseen ja työttömyyden alentamiseen liittyvät haasteet koskevat kaikkia työpolitiikan toimijoita niin paikallisella, kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla.

Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisella toimintaohjelmalla on selvä yhteys paikallistason strategioista EU:n tasolle asti (ks. liite 11). Strategiat painottuvat hieman eri tavoin, mutta päälinjat ovat kaikissa samat. Suurin haaste on strategioiden ja toimintaohjelmien tavoitteiden tuominen käytäntöön, jokaisen työpolitiikan toimijan tietouteen ja sitä kautta konkreettisiksi kehittämistoimenpiteiksi.

9 JATKOTOIMENPITEET

Tampereen kaupunkiseudun työpoliittisen toimintaohjelman koostamisesta ja seudullisen työpolitiikan yhteistyörakenteen muodostamisesta on vastannut Seutuverkko-projekti (päättyy 30.6.2005). Työpoliittinen toimintaohjelma on osa valmisteilla olevan *Tampereen kaupunkiseudun strategian 2016* toteutusta ja keskeinen osa harjoitettavaa seudullista elinkeinopolitiikkaa.

Toimintaohjelman valmistelun aikana on varmistettu seudullisen työpolitiikan pysyvän rakenteen muodostuminen (ks. liite 9). Painopiste 5:n – Seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittäminen – ympärille perustettu *työpolitiikan yhteistyöryhmä* jatkaa kokoontumisiaan kuukausittain. Työryhmää laajennetaan nykyisestä siten, että siihen tulee kuulumaan Pirkanmaan TE-keskuksen työvoimaosaston päällikkö, kaupunkiseudun kuntien työllisyysvastaavat, työvoimatoimistojen johtajat sekä edustajat koulutussektorilta, työnantaja- ja työntekijäjärjestöistä, 3. sektorilta ja työttömien yhdistyksistä. Lisäksi toimintaohjelman allekirjoittavista toimijoista muodostetaan *työpolitiikan neuvottelukunta*, joka toimii kaksi kertaa vuodessa tai tarvittaessa kokoontuvana tiedotusluonteisena foorumina.

Heti toimintaohjelman valmistuttua käydään toimijakohtaiset neuvottelut siihen sitoutumisesta, joka näkyy konkreettisesti painopistekohtaisten toimenpidekorttien täyttämisenä. Toimenpidekorttien avulla työpolitiikan yhteistyöryhmässä arvioidaan painopistekohtaisten toimenpiteiden riittävyyttä sekä seurataan vuosittain toimenpiteiden toteutusta toimijoiden tekemien itsearviointien pohjalta.

Tampereen kaupunkiseudun strategian 2016 pohjalta mahdollisesti perustettavan *seutu-toimiston* rooli ja tehtävät ovat vielä tällä hetkellä auki, mutta työpoliittista toimintaohjelmaa koordinoiva työntekijä tai työntekijät tullaan tarvitsemaan työpolitiikan yhteistyöryhmässä käsiteltävien asioiden valmisteluun. Lisäksi painopistekohtaisten toimenpidekorttien täyttämisen ohjeistus ja koonti tulevat olemaan toimintaohjelmaa koordinoivien työntekijöiden vastuulla.

Painopistekohtaisten toimenpidekorttien avulla on tarkoitus saada toimijat sitoutumaan aidosti toimintaohjelman täytäntöönpanoon. Toimintaohjelman allekirjoittaneiden toi-

mijoiden tulee löytää roolinsa toimenpiteiden toteuttamisessa, mikä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että toimijoiden tulee osallistua kaikkien suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamiseen, vaan ainoastaan niihin, joihin heillä on intressejä ja resursseja osallistua. Kaikki toimijat eivät välttämättä löydä lainkaan itselleen roolia toimintaohjelman toteuttamisessa, mutta heidän toivotaan silti osallistuvan järjestettäviin yhteisiin seudullisiin työpolitiikan tilaisuuksiin ja foorumeihin. Painopistekohtaisten toimenpidekorttien avulla työpolitiikan yhteistyöryhmässä pystytään koordinoimaan toimintaohjelman mukaisia työpolitiikan toimia ja välttämään päällekkäinen kehitystyö sekä ottamaan oppia muilta toimijoilta yli kunta- ja organisaatorajojen.

Tampereen kaupunkiseudun työpolitiikan toimintaohjelma ulottuu vuoteen 2012 ja 28-kohtainen toimenpideohjelma vuosille 2005-2008. Toimintaohjelman päivittäminen ja uusin toimenpiteiden suunnittelu vuosille 2009-2012 tulee siten ajankohtaiseksi viimeistään vuoden 2008 aikana. Toimintaohjelma-asiakirjaa tärkeämpänä on nähtävä käytännön toimiin tarttuminen, kehitysprosessi, jonka päämääränä on vision 2012 toteutuminen: *Tampereen kaupunkiseutu on yrittäjyysmyönteinen, osaavan työvoiman seutu, joka on seudullisella ja laaja-alaisella työpoliittisella yhteistyöllä merkittävästi nostanut alueen työllisyysastetta, kohottanut työvoiman osaamistasoa sekä alentanut työttömyyttä.*

10 LÄHTEET

- Alueellisen ennakkoinnin käytännön opas.* 2002. Toivonen, M., Nieminen, J. & co (toim.) Euroopan komission julkaisu. Belgia.
- Hallituksen politiikkaohjelmat – Työllisyys.* 2004.
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja.* 2001. Työministeriön julkaisu nro 289. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Oppaita 2001:8. Helsinki.
- Laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003).* 30.12.2003. Helsinki.
- Nuorisobarometri 2004 – Oman elämänsä yrittäjät?* 2004. Wilska, Terhi-Anna (toim.) Opetusministeriö, nuorisotutkimusverkosto, nuorisosaain neuvottelukunta. Edita, Helsinki.
- Nuorten ohjauspalvelujen järjestäminen – Opinto-ohjauksen ja työvoimapalvelujen yhteistyöryhmä.* Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2004:29. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Yliopistopaino.
- Nuorten yhteiskuntatakuu ja sen taustamuistio.* 30.12.2004. Työministeriö.
- Opinto-ohjauksen tila 2002 – Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa.* Arviointi 8/2002. Ulla Numminen, Tuire Jankko, Anna Lyra-Katz, Nina Nyholm, Marjatta Siniharju ja Renata Svedlin. Opetushallitus.
- Pirkanmaan alueellinen työllisyysstrategia 2003-2006.* Huhtikuu 2003. Pirkanmaan työvoima- ja elinkeinokeskus, Pirkanmaan työvoimatoimistot. Eräsalon Kirjapaino Oy.
- Rakennetyöttömyyden purkaminen –projektin raportti.* Työhallinnon julkaisu nro 321. 2003. Työministeriö, Helsinki.
- Sosiaaliset yritykset osaksi valtavirtaa – Sosiaalista yritystoimintaa koskevat kehittämissuosituks.* Julkistettu Sosiaalisten yritysten kansallisen teematyön päätöseminaarissa 17.12.2004. Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaalisten yritysten kansallinen teematyö, Stakes.
- Strategialla verkottuvaan työllisyydenhoitoon – Toimijoiden näkemyksiä Tampereen seutukunnan työllisyysstrategian haasteista.* 1/2004. Työn Tiet –projekti/Ulla-Maija Koivula.
- Suomen ensimmäiset sosiaaliset yritykset.* 2004. Työministeriön julkaisu, kolmas täydennetty painos.

Tampereen kaupunkiseudun strategian 2016 asiakirjaluonnos 17.11.2004, Seutufoorumi. Tampereen kaupunkiseudun aluekeskusohjelma/HAUS kehittämiskeskus Oy.

Tampereen seutukunnan työllisyysstrategia - aktiivisten, kehittyvien ja osaavien ihmisten menestyvä seutu. 1/2000. Tampereen Seudun Kumppanuusprojekti/Marko Koskinen.

Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille. 2005. Työministeriön julkaisu.

Työuran jatkamisen keinot – selvitys työuran jatkamisen kannustimista ja hyvistä käytännöistä sekä toimenpidesuosituksia. 2004. Tampereen yliopisto, Työorganisaatioiden toimintakunto – instituutti.

Työvoima 2020. Työllisyys uuden vuosituhannen alussa. 2002. Väliraportti. Työministeriön julkaisu.

Yhteenveto osuuskuntien taloudellisista vaikutuksista Pirkanmaalla 2004. Heinä-elokuu 2004. Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen tekemä selvitys osuuskuntien taloudellisista vaikutuksista.

Yrittäjyyskatsaus 2004. Tiedotustilaisuudessa 4.5.2004 jaettu. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisu.

Muut lähteet:

KOHO II –loppuraportti TE-keskukselle. 19.1.2005.

Pirkanmaan eloriihi – koko työhallinnon tapaaminen 26.8.2003. Pekka Tiainen: Pirkanmaan työvoima 2020.

Pirkanmaan työllisyyskatsaukset 1/2005 ja 1/2004. Pirkanmaan TE-keskus. (<http://www.te-keskus.fi/pirkanmaa>)

Tampereen maistraatin tilasto 31.12.2004 maahanmuuttajista Tampereen seutukunnalla.

Tuominen, Maila-Katriina. ”Työvoima vähenee ja siitä pitää puhua” -artikkeli Aamulehdessä 16.5.2004, B23.

Työllisyys nousuun -seminaari 2.12.2003. Työministeri Tarja Filatovin puhe: Työllisyysohjelman painopisteet ja toteutus.

Työministeriön työllisyyskatsaus tammikuu 2005. (<http://www.mol.fi>)

Internet-lähteitä:

<http://www.collabora.fi> (Collabora-projektin sivut)

<http://www.ek.fi> (Elinkeinoelämän keskusliiton sivut)

<http://www.ktm.fi> (Kauppa- ja teollisuusministeriön sivut)

<http://www.minedu.fi> (Opetusministeriön sivut)

<http://www.mol.fi> (Työministeriön sivut)

<http://www.nuoriyrittajyys.fi> (Nuori yrittäjyys ry:n sivut)

<http://www.osuustoimintakeskus.net/> (Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen sivut)

<http://www.pirkanmaanennakointipalvelu.info> (Pirkanmaan ennakointipalvelu –
hankkeen sivut/Pirkanmaan TE-keskus)

<http://www.stat.fi> (Tilastokeskuksen sivut)

<http://www.te-keskus.fi/pirkanmaa> (Pirkanmaan TE-keskuksen sivut)

<http://www.valtioneuvosto.fi> (Valtioneuvoston sivut)

SUUNNITTELUSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITTANEET TAHOT

1. Kangasalan kunta
2. Lempäälän kunta
3. Nokian kaupunki
4. Pirkkalan kunta
5. Tampereen kaupunki
6. Ylöjärven kaupunki
7. Vesilahden kunta
8. Pirkanmaan TE-keskus
9. Pirkanmaan liitto
10. Kangasalan työvoimatoimisto
11. Lempäälän työvoimatoimisto
12. Nokian työvoimatoimisto
13. Tampereen työvoimatoimisto
14. Ylöjärven työvoimatoimisto
15. SAK:n Pirkanmaan aluepalvelukeskus
16. SAK:n Tampereen paikallisjärjestö ry
17. Akava Pirkanmaan aluetoimikunta
18. STTK:n Pirkanmaan aluetoimikunta
19. Tampereen kauppakamari
20. EK (ent. Teollisuuden ja työnantajien keskusliitto)
21. Teknologiateollisuus, Tampere
22. Rakennusteollisuus RT ry, Sisä-Suomen piiri
23. EK (ent. Palvelutyöntekijät ry)
24. Tampere 2000 -verkosto
25. Yhdessä selviytymisen tuki ry
26. Siltavalmennus ry
27. Tampereen invalidien työtuki ry (Titry)
28. Tampereen evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä, yhteiskunnallinen työ
29. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu
30. Metallityöväen Murikka-opisto
31. Pirkanmaan taitokeskus
32. Tampereen aikuiskoulutuskeskus
33. Tampereen teknillinen yliopisto
34. Tampereen yliopisto
35. Voionmaan opisto
36. Tampereen seudun työttömät ry
37. Hervannan seudun työttömät ry
38. Pirkkalan työttömät ry
39. Kangasalan työttömät ry
40. Lempäälän seudun työttömät ry
41. Nokian työttömät ry
42. Ylöjärven työttömät ry

PAINOPISTEKOHTAISTEN ASIANTUNTIJARYHMIEN KOONPANOT (SYKSY 2004)

1. Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen (kokoontui 14.10.2004 ja 10.11.2004):

- Jani Nieminen, Seutuverkko-projekti pj.
- Katri Kokkila, Seutuverkko-projekti siht.
- Marjukka Alhava, TYT
- Heikki Syvänen, Tampereen työvoimatoimisto
- Antti Eskelinen, Tampereen kauppakamari
- Peer Haataja, Pirkanmaan TE-keskus (Pirkanmaan ennakointipalvelu –hanke)
- Pasi Laine, Tampereen kaupunki
- Soile Kaarela, TAKK
- Marianna Arvola, Pirkanmaan oppisopimuskeskus
- Päivi Myllykangas, EK
- Marja Huttunen, Pirkanmaan TE-keskus

2. Monimuotoisen yrittäjyyden edistäminen (kokoontui 7.10.2004 ja 29.10.2004):

- Jani Nieminen, Seutuverkko-projekti pj.
- Katri Kokkila, Seutuverkko-projekti siht.
- Erkki Uitti, Uusyrityskeskus Ensimetri
- Niina Immonen, Tampereen seudun osuustoimintakeskus
- Keijo Järvinen, Pirkanmaan TE-keskus
- Veikko Lahtinen, Ylöjärven työvoimatoimisto
- Osmo Moilanen, TAKK
- Ari Tuulentie, Ylöjärven yrityspalvelu Oy
- Irmeli Jokilampi, Konsulttitoimisto IDIA, Kangasalan yrittäjät ry
- Kauko Salmivirta, Osuma-projekti
- Reijo Saarinen, Titry

3. Nuoret koulutettuina työelämään (kokoontui 13.10.2004 ja 11.11.2004):

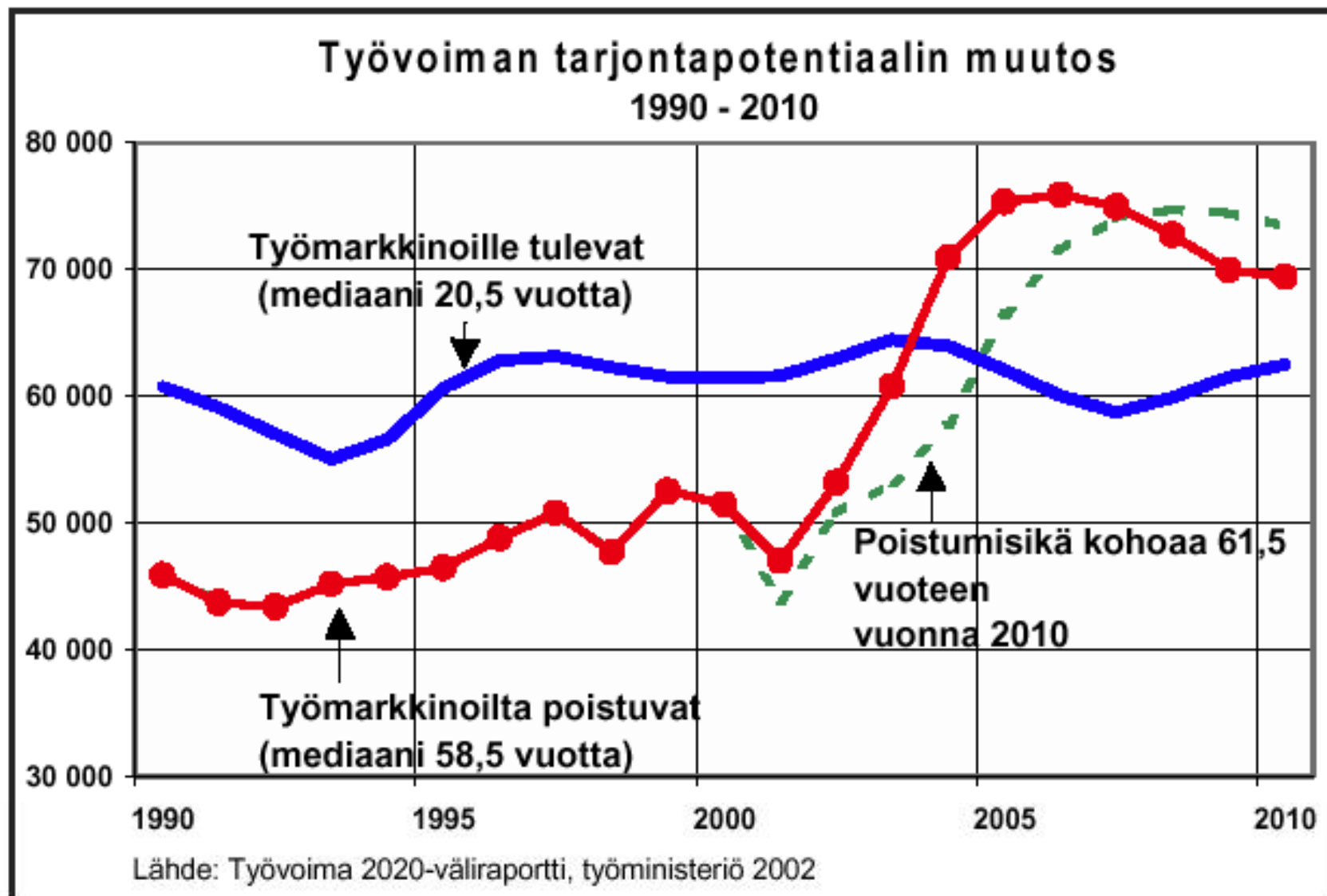
- Katri Kokkila, Seutuverkko-projekti pj.
- Jani Nieminen, Seutuverkko-projekti siht.
- Jukka Nieminen / Ari Silvennoinen, Teknologiateollisuus ry
- Veijo Väle, Työn Polut -projekti
- Kyösti Viitanen, Tampereen Ammattiopisto
- Kari Lähdesmäki, Tampereen ev.lut. seurakunnat
- Raija Pylvänen, Tampereen työvoimatoimisto
- Heikki Takkunen, Lempäälän kunta
- Irene Rinne, Siltavalmennus/Koho-projekti
- Jaana Niemi, Pirkanmaan TE-keskus, työvoimaosasto
- Jetta Turunen, AKU-projekti

4. Rakennetyöttömyyden alentaminen (kokoontui 18.10.2004 ja 15.11.2004):

- Katri Kokkila, Seutuverkko-projekti pj.
- Jani Nieminen, Seutuverkko-projekti siht.
- Jukka Vairema, RakennusteollisuusRT ry
- Jyrki Majakulma, Pirkkalan työttömät ry
- Jouko Toivonen, SAK
- Veli-Pekka Järvinen, Tampereen ev.lut seurakunnat
- Eeva Viskari, Pirkanmaan TE-keskus
- Jorma Yli-Hemmo, Tampereen kaupunki
- Riina Hiipakka, Masto/Työn Tiet -projekti
- Päivi Puutio, TAKK
- Terttu Haataja / Anne Sarja, Nokian kaupunki
- Timo Ruohola, Tampereen kaupunki
- Tommi Eskonen, Tampereen työvoiman palvelukeskus
- Jukka Vinnurva, Yhdessä Selviytymisen Tuki ry
- Merja Päivärinta, Kangasalan työttömät ry
- Eila Rantanen, Tampereen työvoimatoimisto
- Ulla-Maija Koivula, Työn Tiet -projekti

5. Seudullisen työpolitiikan yhteistyön kehittämisen (kokoontunut säännöllisesti 24.9.2004 lähtien):

- Markku Kaunisto, Pirkanmaan TE-keskus pj.
- Katri Kokkila, Seutuverkko-projekti siht.
- Jani Nieminen, Seutuverkko-projekti
- Matti Luukinen, Tampereen kaupunki
- Terhi Sten, Kangasalan kunta
- Pekka Mansikkamäki, Ylöjärven kaupunki
- Lasse Silván, Pirkkalan kunta
- Terttu Haataja, Nokian kaupunki
- Heikki Takkunen, Lempäälän kunta
- Markku Männikkö, Vesilahden kunta
- Hannu Antikainen, Kangasalan työvoimatoimisto
- Heikki Syvänen, Tampereen työvoimatoimisto
- Jaakko Vuorinen, Nokian työvoimatoimisto
- Pentti Vuorio, Lempäälän työvoimatoimisto (varalla Henry Stucki)
- Veikko Lahtinen, Ylöjärven työvoimatoimisto



Kuvio 2. Työvoiman tarjontapotentiaalin muutos 1990-2010 (Työvoima 2020 –väliraportti, työministeriö 2002)

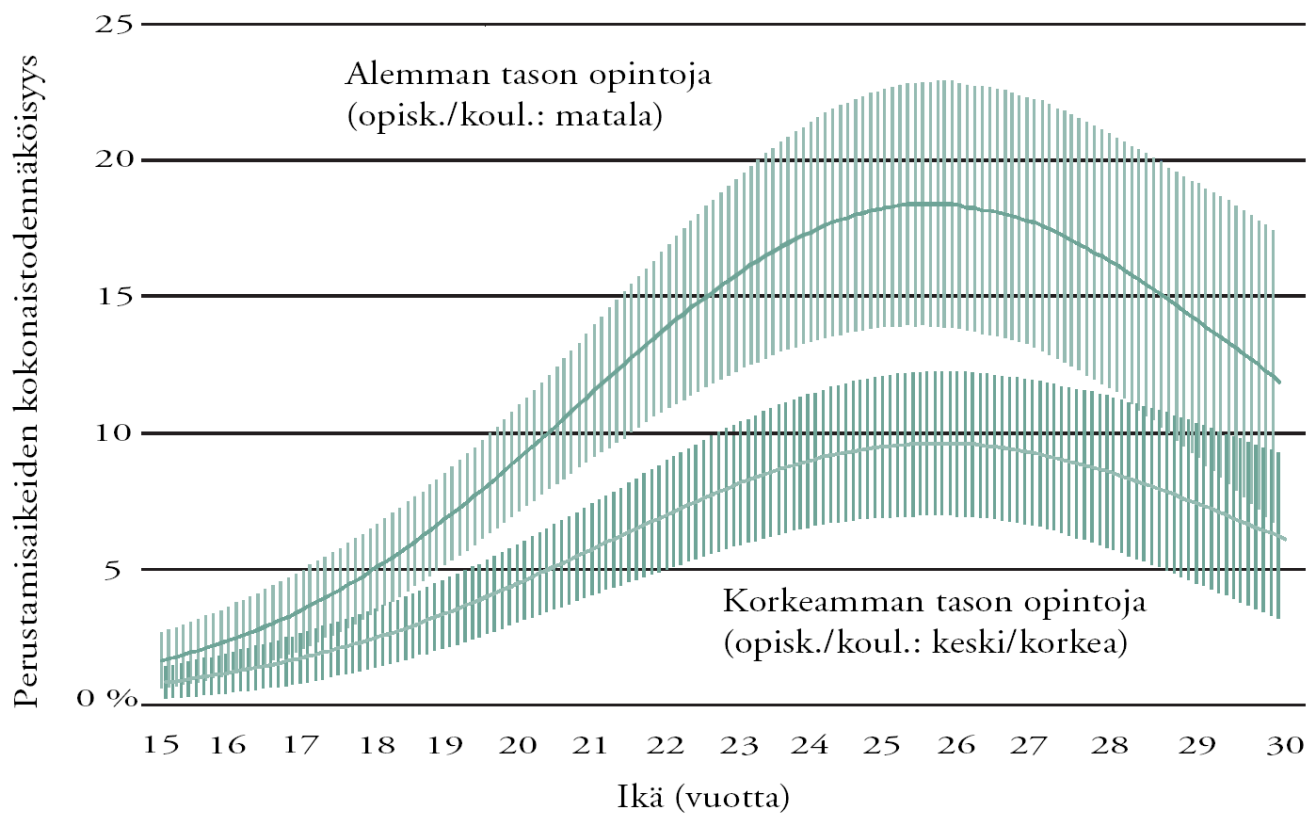
Väestönmuutokset* ja väkiluku* Tampereen seutukunnassa tammi-joulukuu 2004

Alue	Elävänä syntyneitä*	Kuolleita*	Tulo- muutto ^{1)*}	Lähtö- muutto ^{1)*}	Väestön kok.muutos*	Väkiluku 31.12.2004*
Kangasala	330	165	1 700	1 400	465	23 918
Lempäälä	230	111	1 293	1 082	330	17 727
Nokia	354	220	1 681	1 301	514	28 604
Pirkkala	210	87	956	843	236	14 558
Tampere	2 353	1 615	13 475	12 268	1 945	202 911
Vesilahti	43	38	227	219	13	3 676
Ylöjärvi	342	122	1 745	1 324	641	22 339
Seutukunta	3 862	2 358	21 077	18 437	4 144	313 733

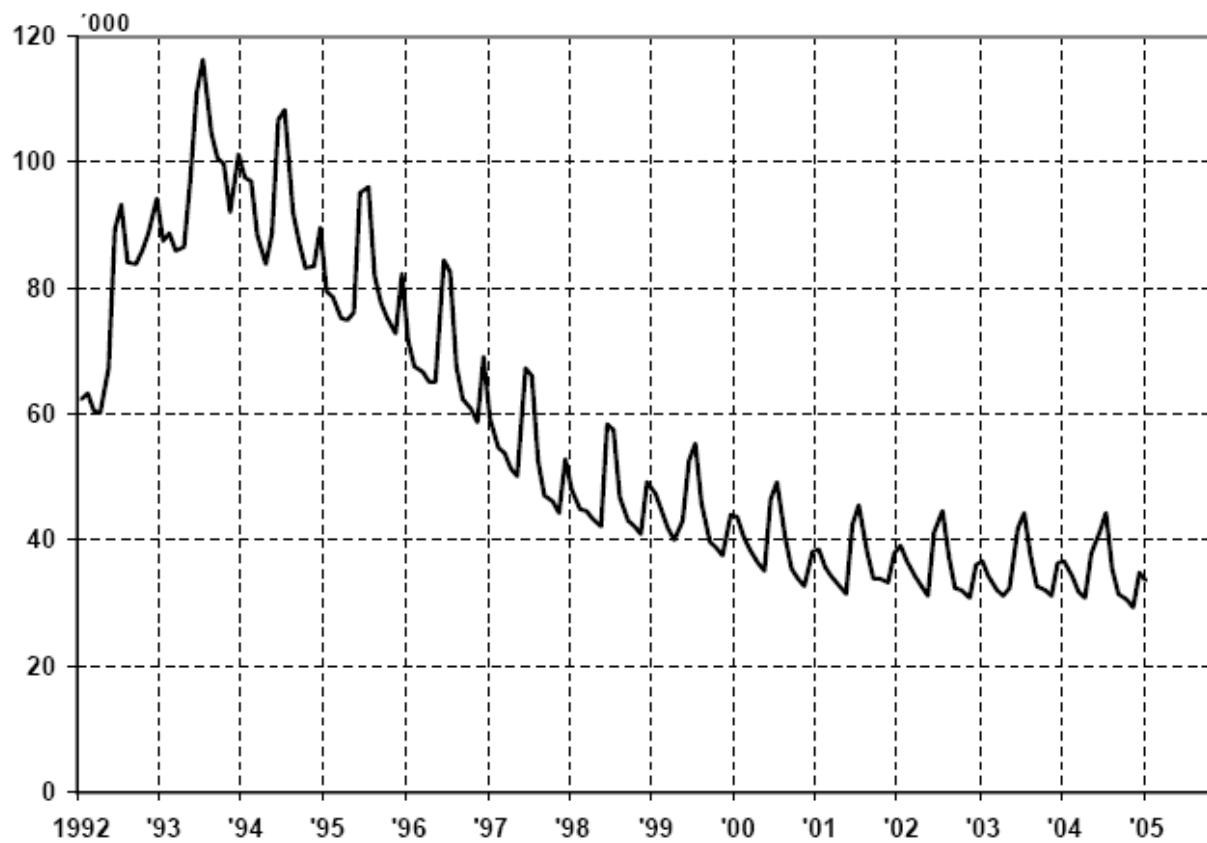
* Ennakkotieto

¹⁾ Sisältää ulkomaisen muuttoliikkeen. *LÄHDE: Tilastokeskus*

Taulukko 6. Väestönmuutokset ja väkiluku Tampereen seutukunnassa tammi-joulukuussa 2004



Kuvio 3. Alemman ja korkeamman tason opintoja suorittaneiden yrityksen perustamisaikomusten todennäköisyys iän suhteen. (Nuorisobarometri 2004, 66)



Kuvio 4. Nuoret työttömät työnhakijat kuukausittain vuosina 1992-2005 (Työministeriön työllisyyskatsaus tammikuu 2005)

KUNTA	Työvoima	Työttömyysaste, %	Työttömät yhteensä	Naiset	Alle 20-vuotiaat	Alle 25-vuotiaat	Yli 50-vuotiaat	Yli vuoden tyött.	Avoimet työpaikat	Työttömyyden muutos v. 04-05 %
Kangasala	12 982 (11 742)	8,8 (9,8)	1 141 (1 152)	533 (527)	38 (34)	157 (158)	404 (375)	223 (259)	40 (57)	-1 % (1%)
Lempäälä	8 808 (8 598)	9,9 (11,4)	872 (984)	428 (493)	20 (29)	96 (99)	370 (372)	244 (216)	60 (22)	-11 % (6%)
Nokia	14 227 (13 906)	12,0 (12,6)	1 711 (1 756)	820 (873)	55 (52)	236 (251)	686 (666)	441 (410)	54 (55)	-3 % (5%)
Pirkkala	7 394 (7 063)	8,7 (9,8)	640 (693)	319 (345)	12 (17)	65 (82)	290 (269)	194 (175)	37 (38)	-8 % (5%)
Tampere	103 784 (103 360)	13,2 (14,2)	13 709 (14 674)	6 588 (7 017)	252 (317)	1 750 (2 046)	4 560 (4 543)	4 043 (4 183)	2 015 (755)	-7 % (1%)
Vesilahti	1 684 (1 648)	9,9 (10,4)	166 (172)	77 (77)	1 (2)	8 (17)	80 (70)	51 (38)	7 (2)	-3 % (-10%)
Ylöjärvi	11 231 (11 004)	9,4 (10,0)	1 060 (1 101)	556 (548)	16 (23)	105 (125)	414 (396)	243 (237)	43 (37)	-4 % (4%)
Tampereen seutukunta yhteensä	160 110 (157 321)	12,1 (13,1)	19 299 (20 532)	9 321 (9 880)	394 (474)	2 417 (2 778)	6 804 (6 691)	5 439 (5 518)	2 256 (966)	-6 % (2%)

Taulukko 7. Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat Tampereen seutukunnalla tammikuussa 2005 (suluisa tammikuu 2004) (Pirkanmaan työllisyyskatsaukset 1/2005 ja 1/2004, Pirkanmaan TE-keskus)

	Kaikki	%	Heistä "passiivista" tukea kuun lopussa saaneet "Passiivisten" päivien lukumäärän mukaan						
			200 ja yli	500 ja yli	%	1000 ja yli	1500 ja yli	2000 ja yli	
Koko maa	136 211	100,0 %	113 297	96 112	78 386	100,0 %	55 233	34 582	16 300
Uusimaa	29 606	21,7 %	25 394	21 712	17 797	22,7 %	12 597	8 084	3 925
Varsinais-Suomi	10 425	7,7 %	8 539	7 120	5 722	7,3 %	4 037	2 548	1 219
Satakunta	6 887	5,1 %	5 777	4 942	4 121	5,3 %	2 969	1 839	808
Häme	10 433	7,7 %	8 799	7 725	6 589	8,4 %	4 945	3 415	1 949
Pirkanmaa	13 038	9,6 %	10 754	9 166	7 462	9,5 %	5 229	3 320	1 671
Kaakkois-Suomi	9 677	7,1 %	7 970	6 878	5 676	7,2 %	4 020	2 534	1 231
Etelä-Savo	4 520	3,3 %	3 600	3 038	2 496	3,2 %	1 805	1 158	525
Pohjois-Savo	7 594	5,6 %	6 129	5 136	4 190	5,3 %	2 921	1 728	718
Pohjois-Karjala	7 075	5,2 %	5 883	5 078	4 186	5,3 %	2 953	1 782	752
Keski-Suomi	8 789	6,5 %	7 370	6 221	5 052	6,4 %	3 653	2 463	1 235
Etelä-Pohjanmaa	3 811	2,8 %	3 128	2 578	2 076	2,6 %	1 382	819	333
Pohjanmaa	4 568	3,4 %	3 680	3 020	2 361	3,0 %	1 637	1 060	543
Pohjois-Pohjanmaa	9 994	7,3 %	8 234	6 754	5 289	6,7 %	3 554	2 098	901
Kainuu	3 139	2,3 %	2 545	2 114	1 655	2,1 %	1 064	471	120
Lappi	6 545	4,8 %	5 404	4 575	3 675	4,7 %	2 448	1 250	367

Taulukko 8. Työmarkkinatuen saajat korvattujen "passiivisten" päivien lukumäärän mukaan (yhdistelmätuki ei ole tarkastelussa mukana), toukokuu 2004 (KELA/taulukko Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille –julkaisusta, 2005, 27)

PAINOPISTE 2: MONIMUOTOISEN YRITTÄJYYDEN EDISTÄMINEN	Toimijan valitsemat toimenpiteet (rastittamalla)	Toimijan omat tavoitteet toimenpiteessä	Suunnitellut toimet ja aikataulu	Resurssit	Vastuuhötoimijaorganisaatiossa	Toimijan asettamat mittarit toimilleen (määrälliset / laadulliset)	Toimijan itsearvio saavuttamistaan tuloksista toimenpiteessä (täytetään kalenterivuoden lopulla)
1. Ns. yhden luokun periaatteen vahvistaminen							
2. Yrittäjyyskasvatuksen sisällyttäminen koulutusohjelmiin	X	Vuosi yrittäjänä –kokeilun käynnistäminen Nais-tenmatkankoulussa Pirkkalassa	Yhteydenotto Nuori Yrittäjyys ry:hyn ja toiminnan käynnistäminen 1.8.2005 lähtien	Kampanjapakettin kustannukset sekä kampanjan vaatiman työajan lisääminen/sisällyttäminen vastuuopettajan työsuunnitelmaan	Pirkkalan sivistystoimenjohtaja	Vuosi yrittäjänä –kokeiluun osallistuvien oppilaiden määrä Syntyneiden yritys-ideoiden määrä xxx	Tämä osio täytetään v.2005 lopulla
3. Uusyrityskeskus Ensimetrin ja Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen rahoituksen vakinaistaminen							
4. Osuustoimintayrittäjyyden määrällinen ja laadullinen kehittäminen							
5. Sosiaalisen yrittäjyyden kehittäminen							
6. Muu toimenpide-ehdotus							

Taulukko 9. Esimerkki yhdestä painopistekohtaisesta toimenpidekortista, kuvitteellinen esimerkki Pirkkalan kunnasta

**Tampereen kaupunki-
seudun työpoliittinen
toimintaohjelma**
**Euroopan työllisyys-
strategia**
**Kansallinen työllis-
syystrategia**
**Pirkanmaan työllis-
syystrategia**
**Seutukuntien työllis-
syystrategiat**

Työpaikkojen luominen ja yrittäjyys	Lisätään yrittäjyyttä ja itsensä työllistymistä	Yrittäjien määrä on kasvanut runsaasti	Yrittäjyys, elinkeinotoiminta ja toimialojen kehittäminen	Monimuotoisen yrittäjyyden edistäminen
Työvoiman tarjonta ja aktiivinen ikääntyminen				
Inhimillinen pääoma ja elinikäinen oppiminen	Varmistetaan osaavan työvoiman saatavuus	Työvoiman Saatavuus on turvattu	Työvoiman saatavuus	Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen
Työnteon kannattavuus ja kannustimet				
Työmarkkinoilla heikoimmassa asemassa olevien integroiminen ja syrjäytymisen torjunta	Parannetaan työn tuottavuutta laadullisesti kestäväällä tavalla	Työelämä on kehittyntä	Osaaminen ja koulutuksen kehittäminen	Nuoret koulutettuina työelämään
Aktiiviset ennaltaehkäisevät toimet työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin				
Muutoksenhallinta, sopeutumiskyky ja liikkuvuus	Alennetaan rakenteellista työttömyyttä 100.000:lla	Työvoiman osaaminen paranee	Työelämän kehittäminen	Rakennetyöttömyyden alentaminen
Sukupuolten välinen tasa-arvo				
Pimeän työn muuttaminen lailliseksi	Luodaan edellytyksiä aktiiviselle työperusteiselle maahanmuuttopolitikkalle	Rakenteellinen työttömyys on purettu	Työttömyyden purkaminen	Seudullisen työpoliittikan yhteistyön kehittäminen
Alueellisiin työllisyyseroihin puuttuminen				

Kuvio 6. Strategiayhteydet (Lähde: Collabora-projekti/Mikko Kesä, muokannut Katri Kokkila/Seutuverkko-projekti)