



EQUAL



4WORK -Development Partnership:

Hyvien käytäntöjen opas

2005

Jyväskylä



www.equaltortona.al.it



www.crea.es



www.hwk-trier.de



www.kyt.st

ISBN 952-99523-0-9 (sid.)
ISBN 952-99523-1-7 (PDF)

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
4Work -kumppanuusprojektin esittely.....	4
Työryhmä 1: PK-yritysten saaminen mukaan toimintaan - Johdanto.....	7
Espanja: Solidaaristen yritysten rekisteri (sivu 9)	
Espanja: Yritysten integrointi (sivu 12)	
Saksa: Neuvontakeskuksen perustaminen (sivu 14)	
Saksa: Täydennyskoulutus mekatronikkaan (sivu 20)	
Suomi: Projektityöntekijöiden valmennusta yritys yhteistyöhön (sivu 22)	
Italia: Miten pienet ja keski suuret yritykset saadaan mukaan /osallistumaan (sivu 28)	
Työryhmä 2: Koulutus – Johdanto.....	32
Espanja: Sovellettu koulutus (sivu 34)	
Espanja: Sovellettua koulutusta täydentävät menetelmät (sivu 37)	
Saksa: Rheinland-Pfalzin kauppakamarien järjestämät koulutustoimenpiteet (sivu 40)	
Suomi: Tarinallinen ryhmätyömenetelmä (sivu 46)	
Italia: Uusi koulutuskäytäntö, johon PK-yritykset osallistuvat (sivu 52)	
Työryhmä 3: Integroituminen - Johdanto.....	56
Espanja: Huollettaville suunnatut hoivapalvelut (sivu 58)	
Espanja: Työmarkkinoilla sovellettava kulttuurien välinen väliesmenettely (sivu 60)	
Saksa: "Ulkomaalaiset" -ryhmän integroituminen työmarkkinoille (sivu 64)	
Suomi: Asuntoaluetoinnin malli (sivu 68)	
Suomi: Talkoorinki – toimintaan valtaistaminen (sivu 77)	
Italia: Tortona per il lavoro. (sivu 81)	

Johdanto

EU:n rikkaus on kulttuurien, kielten ja tapojen monimuotoisuus. Tämä opas esittelee neljässä maassa, Espanjassa, Italiassa, Saksassa ja Suomessa toteutettujen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamien EQUAL –yhteisöaloitteeseen kuuluvien projektien kansainvälisessä 4WORK –yhteistyöprojektissa työryhmätyönä tunnistettuja hyviä käytäntöjä.

Kaikki neljä projektia kuuluvat EQUAL –ohjelman työllistyvyys –toimintalinjan toimenpidetekonaisuuteen, jossa tavoite on työmarkkinoille pääsyn helpottaminen kaikille avointen työmarkkinoiden luomiseksi, myös niille, joilla on työmarkkinoille pääsemiseen tai niille palaamiseen liittyviä integroimisvaikeuksia.

Oppaassa kuvataan 4WORK –projektissa kolmen teematyöryhmän työn tuloksena 18 ”hyvää käytäntöä”. Niiden yhteisiä tunnusmerkkejä ovat tarkoituksenmukaisuus tavoitteiden kannalta, omaksettavuus ja siirrettävyys. Ne tarjoavat uusia ja käyttökelpoisia välineitä kaikenlaisen työmarkkinoilla esiintyvän syrjinnän ja eriarvoisuuden torjuntaan.

Nykyistä parempien eurooppalaisten työmarkkinoiden rakentamisessa on hyvä ottaa oppia muilta ja soveltaa muiden kehittämiä ratkaisuja olemassa olevien käytäntöjen ja toimintatapojen parantamiseen.

Oppaasta löytyvät myös kaikkien yhteistyöorganisaatioiden internet-osoitteet.

4WORK-kumppanuusprojektin esittely:

4WORK-kumppanuusprojektissa on mukana neljä yhteistyökumppania:

Italia:

Tortona per il lavoro: työttömien koulutus- ja neuvontaorganisaatio
(Tortona per il lavoro www.equaltortona.it).
Hallinnollinen organisaatio: Tortonan kunta (www.comune.tortona.al.it)

Espanja:

Aunaza (D.P. Cesaraugusta)
Hallinnollinen organisaatio: CREA, Confederación de Empresarios de Aragón (www.crea.es)

Saksa:

Ongelmaryhmien työllistymisen edistäminen käsityöläisaloille
Hallinnollinen organisaatio: Handwerkskammer Trier (www.hwk-trier.de)

Suomi:

Kuriiri – neljän asuntoalueen verkosto
Hallinnollinen organisaatio: Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry. (www.kyt.st/kuriiri)

Kansainvälinen yhteistyösopimus TCA, Transnational Cooperation Agreement, laadittiin ensimmäisessä kokouksessa Trierissä 26.3.2002.

Kumppanuusprojektin päämäärä on:

- Vaihtaa tietoja ja jakaa kokemuksia niistä tärkeistä kysymyksistä, jotka liittyvät työmarkkinoilla epäedullisessa asemassa oleville ryhmille suunnattuihin työllistymis- ja tukijärjestelmiin.
- Testata ja tutkia erilaisia lähestymistapoja, malleja ja menetelmiä, jotka on suunnattu tukemaan työmarkkinoilla huono-osaisten ihmisten pääsyä työmarkkinoille ja löytää ratkaisuja olemassa oleviin ongelmiin.
- Kerätä yhteen kaikkien kumppanuusprojektien hyvät toimintatavat, esitellä ne ja laatia ”Hyvien toimintatapojen opas”.
- Tuoda lisäarvoa yhteistyökumppaneiden kaikkiin kansallisiin projekteihin ja kaikille projektiin osallistuville maille esimerkiksi esittelemällä uusia ideoita, jotka asettavat kyseenalaiseksi tällä hetkellä hyväksytyt toimintatavat, sekä parantamalla sovellettavia menetelmiä ja järjestelmiä.

4WORK -kumppanuusprojektin toiminta:

Yhteisesti sovittuun toimintaan kuuluvat:

- Ryhmätyö, jossa käsitellään kolmea aihetta, joihin sisältyy mm. hyvien toimintatapojen testaaminen.
- Opintoretket/-vierailut.
- Tiedonvälitys (seminaarit, erilaiset julkaisut ja raportit).
- Kommunikaatio ja työskentely intranetin välityksellä.
- Johtaminen.
- Projektin arviointi.

Projektin arvioinnin tekee Johann Wolfgang Goethe-Universität, Institut für Polytechnik und Arbeitslehre. Frankfurt, Saksa.

Kumppanuusprojektin organisaatio:

Kumppanuusprojektia johtaa johtoryhmä, jossa jokaisella yhteistyökumppanilla on oma edustaja. Johtoryhmän puheenjohtajuus on projektin suomalaisella yhteistyökumppanilla, ja se toimii myös sihteeristönä. Eri työryhmien puheenjohtajuudet jaetaan muiden yhteistyökumppaneiden kesken.

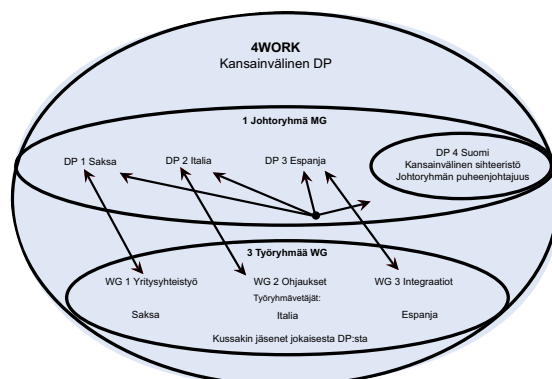
Projektissa on kolme työryhmää, joista jokainen hoitaa tiettyä erityisaihepiiriä. Nämä työryhmät (ja niiden aiheet) valittiin yhdessä projektin alussa ja ne ovat työskennelleet koko projektin ajan. Jokainen kansallinen yhteistyöorganisaatio on nimennyt 1-2 jäsentä näihin työryhmiin.

Työryhmien (TR) aiheet ja niitä johtavat yhteistyökumppanit ovat:

- Yhteistyö PK-yritysten (pienien ja keskisuurien yritysten) kanssa - saksalainen kumppani.
- Koulutus/valmennus - italialainen kumppani.
- Integroituminen - espanjalainen kumppani.

Työryhmien pääasiallisena päämääränä on testata omaan aiheeseensa liittyviä menetelmiä, ongelmia ja ratkaisuja ja laatia oma osuutensa Hyvien toimintatapojen opas -julkaisuun.

Organisaatio kaavio



Julkaisut:

- Englanninkielinen Hyvien toimintatapojen opas (Good Practise Guide) julkaistaan Internetissä pdf-muodossa
- Yhteistyökumppaneiden omille kielille käännetty Hyvien toimintatapojen opas julkaistaan jokaisessa maassa
- Projektin arviointiraportti

Erityisaiheita käsittelevien työryhmien kokoukset, johtoryhmien kokoukset ja seminaarit ovat seuraavat:

- Zaragoza, syyskuussa 2002 (aloituskokous).
- Tortona, toukokuussa 2003.
- Zaragoza, lokakuussa 2003 (kokouksen yhteydessä osittain suurelle yleisölle suunnattu seminaari).
- Trier, toukokuussa 2004 (kokouksen yhteydessä osittain suurelle yleisölle suunnattu seminaari).
- Alessandria, lokakuussa 2004 (kokouksen yhteydessä osittain suurelle yleisölle suunnattu seminaari).
- Projektin päätösseminaari Jyväskylässä Suomessa, maaliskuussa 2005.

Opintovierailut:

- Kaikki kumppanit Italiassa (lokakuu 2004).
- Italialainen kumppani Suomessa (maaliskuu 2004).
- Espanjalainen kumppani Suomessa (marraskuu 2004).
- Suomalainen kumppani Saksassa (syyskuu 2003, tammikuu 2004), Italiassa (toukokuu 2004), Espanjassa (syyskuu 2004).

Valtioiden rajat ylittävä Internet-sivusto.

Intranet toimii työvälineenä projektia johdattaessa ja hallinnoitaessa

Työryhmä 1: PK -yritysten saaminen mukaan projektiin

Johdanto

Työryhmässä 1, Yhteistyö PK -yritysten kanssa, on neljä yhteistyökumppania: Italia, Saksa, Espanja ja Suomi.

Jokaisessa projektissa on erilaisia tapoja auttaa työttömiä ja jokaisen kumppanin pitää samanlaisesti houkutella yrityksiä mukaan yhteistyöhön. Tämä on ollut Työryhmän 1 (Yhteistyö PK -yritysten kanssa) yhteinen perusajatus. Tämän työn lähtökohtana oli kriittisten ongelmien löytäminen ja niihin vastaaminen:

- Mitä etuja yritykset saavat siitä, että osallistuvat EQUAL -ohjelmaan?
- Minkälaisilla keinoilla tavoitamme yritykset ja miten saamme ne motivoitua osallistumaan EQUAL-ohjelmaan?
- Minkälaisilla keinoilla yritysten (yrittäjän ja yrityksen työntekijöiden) ja kohderyhmän on mahdollista päästä avoimeen keskusteluun?

Työmme alkoi sillä, että perehdyimme toistemme PK -yritysten ja työmarkkinoiden tilanteeseen. Toistemme toimintaympäristön ja projektien tuntemaan oppiminen on ollut välttämätön edellytys onnistuneelle tiedonvaihdolle. Kommunikaatio ja yhteisestä kielenkäytöstä sopiminen on ollut tärkeä tekijä työssämme ja auttanut työryhmää saavuttamaan päämäärät ystävällisessä ja tuottavassa ilmapiirissä.

Olemme sopineet seuraavista asioista yhteisesti:

- PK -yritysten kanssa käytävän kommunikoinnin pitää tapahtua kasvokkain.
- Kommunikoinnissa käytettävä kieli on sovitettava PK -yrityksen tilanteeseen.
- PK -yritysten taloudellinen tilanne pitää ottaa huomioon.
- PK -yritysten houkuttelemisen mukaan projektiin on aloitettava tutustumalla PK -yritysten tarpeisiin, jotta niihin pystytään tarjoamaan ratkaisuja.
- Tarpeisiin tutustumiseen käytettävän ajan ennen ratkaisujen tarjoamista pitää olla mahdollisimman lyhyt ja byrokraatia pitää olla mahdollisimman vähän.
- Kun PK -yrityksille ehdotetaan lähtemistä mukaan projektiin, ehdotukseen pitää sisältyä ymmärrettäviä ja ilmeisiä etuja, jotka voivat vaihdella paljonkin, kuten Hyvien käytäntöjen oppaasta voi nähdä.
- Erilaisten tarjousten, työskentelymenetelmien ja kokeilujen siirtokelpoisuus on yksi työmme tärkeimmistä tekijöistä. Tällä tavoin kaikkien kansallisten projektien on mahdollista rikastuttaa muita ja niistä saaduista kokemuksista on mahdollista välittää tietoa EU:n sisällä.

Espanja:

- Solidaaristen yritysten rekisteri: ryhmä yrityksiä ja laitoksia, jotka ovat vapaaehtoisesti sitoutuneet tähän aloitteeseen puolustaa ja edistää tasa-arvoa työmarkkinoilla.
- Integraatioyritykset: yritykset, jotka on tarkoitettu niille ihmisille, joilla on vaikeuksia integroitua työmarkkinoille. Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt tukevat näitä yrityksiä.

Saksa:

- Neuvontakeskus neuvoo ja avustaa työnhaussa sekä tarjoaa ihmisille mahdollisuuden suorittaa tutkintonsa loppuun. Neuvoo hakevien nykyinen koulutus otetaan huomioon, jotta he valmistuisivat mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti.
- Mekatroniikka-alan spesialistit: tarjotaan apua ammattitaitoisille mekaanisten ja sähkötekniisten alojen työttömille, jotta heidän on helpompi sopeutua työhön.

Suomi:

- Projektissa työskentelevän henkilöstön kouluttaminen yhteistyöhön yritysten kanssa. Yhteistyössä ulkopuolisen konsultin kanssa toteutettavan koulutuksen päämääränä on tarjota projektissa työskentelevälle henkilöstölle tietoja, taitoja ja kokemusta, joita tarvitaan yhteyksien solmimiseen yritysten kanssa, sekä erityisesti parantaa heidän kykyään tunnistaa mahdolliset yhteistyömuodot ja harjoitella yhteistyötä.

Italia:

- "Tortona per il lavoro" –projekti esittelee käytetyn lähestymistavan, jonka avulla PK -yritykset saadaan sitoutumaan vahvasti toimintaan, jonka tarkoitus on pätevästi huonosti koulutettuja aikuisia työttömiä. Tämän projektin perusajatus on, että aloitetaan analysoimalla PK -yritysten tarpeet, jotta pystytään luomaan mahdollisuuksia pätevätyä ammattiin ja työllistyä.

Espanja:

Solidaaristen yritysten rekisteri

Johdanto

Aunaza on Zaragozan maakunnassa toteutettava EQUAL -projekti, ja yksi sen päätavoitteista on kehittää integroitu lähestymistapa työmarkkinoilla esiintyvään syrjintään liittyviin ongelmiin. Tietojen ja kokemusten yhdistämistä varten Aunazaan kuuluu useita paikallisia organisaatioita: julkishallinnon edustajia, sosiaalisia yhteisöjä, ammattiyhdistyksiä ja työnantajajärjestöjä.

Tarpeiden kuvaus

Työvoiman integroimisprojekteissa vaaditaan yrityksen ja työntekijän sitoutumista. Yleensä sosiaaliseen integroitumiseen liittyvät aloitteet ovat sosiaalisten yhteisöjen kehittämiä, ja ne on pääasiassa kohdistettu ihmisille, jotka ovat vaarassa joutua eriarvoisuudesta johtuvan syrjinnän kohteeksi. Ongelma on se, että työnantajilla ei ole tarpeeksi tietoa, ja että heidät täytyy saada kiinnittämään huomiota työhönotossa esiintyvään eriarvoisuuteen.

Ratkaisun kuvaus

Koska Aunaza -projektilla on yhtenä kehittämiskumppanuuden yhteistyökumppanina CREA, Aragónin alueen työnantajien järjestö, sillä ei ole ollut mitään ongelmia yritysten mukaan saamisessa.

Pääperiaatteet:

- Luoda uusia menetelmiä käytettäväksi taistelussa työmarkkinoilla esiintyvää syrjintää ja sosiaalista syrjäytymistä vastaan.
- Integroida tuloksellisesti työmarkkinoille ihmisiä, jotka ovat vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta tai joutua syrjityiksi työmarkkinoilla.

Mikä on solidaaristen yritysten rekisteri?

Solidaaristen yritysten rekisteri on ryhmä yrityksiä ja instituutioita, jotka ovat vapaaehtoisesti sitoutuneet tähän hankkeeseen puolustaa ja edistää tasa-arvoa työmarkkinoilla.

- Kampanjan osatekijät
- Informatiiviset seminaarit
- Henkilökohtaiset käynnit yrityksissä ja järjestöissä.
- Tiedotusmateriaali: esitteet, julisteet.
- Mainosmateriaalit: avaimenperät, auringonvarjot.
- Tunnistamista helpottavat materiaalit: nimikyltit.

Päämäärät:

Päämäärä 1:

- Kiinnittää huomiota.
- Lisätään työnantajien tietoisuutta siten, että he suostuvat palkkaamaan ihmisiä, joilla on ongelmia, jolloin saavutetaan konkreettisia tuloksia.

Päämäärä 2:

- Esimerkkien tarjoaminen
- Esitellään yritykset, jotka voivat palkata syrjäytymiselle alttiista ryhmistä tulevia ihmisiä.
- Kenttätyö: Etsitään yrityksiä ja hyviä toimintatapoja.

Päämäärä 3:

- Toiminta asian tunnettuuden edistämiseksi
- Henkilökohtaiset käynnit /vierailut.
- Kysymyskaavakkeet, joilla mitataan tyytyväisyyttä.
- Ongelmien analysointi.
- Mahdollisten tulevaisuudessa mukaan tulevien yritysten arviointi.

Päämäärä 4: Julkaisutoiminta

- Tiedotusmateriaalien julkaiseminen.
- Solidaaristen yritysten rekisteriin rekisteröityjen yritysten nimien julkaiseminen.
- Julkaistaan opas Zaragozan alueella sovelletuista hyvistä toimintatavoista.

Vaikutukset ja tulokset

- Huomion kiinnittäminen on erityistoimenpide, ja siksi sen vaikutuksia ja tuloksia on hyvin vaikea mitata.
- Tähän mennessä me olemme levittäneet tietoa tästä projektista 600 yritykseen, joista yli 50 on mukana solidaaristen yritysten rekisterissä.
- Pidämme sitä toistaiseksi hyvänä tuloksena, mutta olemme kunnianhimoisempia ja meidän päämäärämme on saada enemmän yrityksiä mukaan ja lisätä niiden sitoutumisastetta.

Edut:

Työntekijöiden kannalta:

- parempi työilmapiiri
- tuottava osallistuminen on helpompaa

Työnantajien kannalta:

- työskentelyolosuhteiden parantuminen yrityksessä
- yritys voi esitellä vahvistuneen imagonsa yhteiskunnalle

Olemme laatineet seuraavat säännöt, johon sisältyvät yritysten henkilöstöpolitiikan pääkohdat:

Rekisteröitynyt jäsen

Zaragozan EQUAL-projekti: AUNAZA-CAMAL

- Toimenpiteet, joiden tarkoituksena on laatia yrityksen tai yhteisön positiivinen toimintasuunnitelma, jonka kaikki työntekijät tuntevat ja johon he kokevat kuuluvansa osana.
- Luodaan työhönotossa, ylentämisessä ja koulutuksessa sovellettava menettelytapa, jossa kaikilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet.
- Kiinnitetään kaikkien yrityksessä työskentelevien huomio tasa-arvon etuihin tutkimalla omaa asennoitumistamme ja käyttäytymistämme työpaikalla.
- Lisätä johtajien ja kaikkien muiden työntekijöiden palkkauksesta, valinnasta ja koulutuksesta päättävien tietoisuutta tasa-arvoisista mahdollisuuksista.
- Tunnistaa se, miten tärkeä koko henkilöstömme työpanos poikkeuksetta on sosiaaliselle ja taloudelliselle kehitykselle.
- Edistetään suurempaa tietoisuutta tasa-arvoasioista ja niiden parempaa integroimista tukemalla asianmukaisten ohjeiden, menettelytapojen ja ohjelmien suunnittelua ja niiden käyttöönottoa.
- Käytetään positiivista kieltä ja kuvia integroimista ja tasa-arvoa varten tarvittavan suotuisan ilmapiirin luomiseksi.
- Huolehditaan kaikkien esteiden poistamisesta tasa-arvon saavuttamisen tieltä yrityksen jokapäiväisissä liiketoimissa.
- Myönnetään, että integroituminen parantaa tehokkuutta; tehokkuushan on yksi kaikille yrityksille yhteisistä päämääristä.
- Toimitaan tiedonvälityksen, tutkimuksen, opintojen ja muiden tietoisuuden lisäämiseen tähtäävien toimintojen edistämiseksi sekä tasa-arvoon tähtäävien positiivisten asenteiden edistämiseksi.

Minä, _____, toimin yrityksessä _____
_____, ja lupaan täten omaksua näiden sääntöjen periaatteet, soveltaa kaikkia tarvittavia toimenpiteitä ja hyväksyä EQUAL -yhteisöaloiteohjelman.

Tämän todistan allekirjoituksellani

_____ (paikka), _____. (päivä) _____ (kuukausi) _____
(vuosi)

Allekirjoitus: _____

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Liikeryitysten mukaan saaminen on niin tärkeässä osassa integroitumisprosesseja, että olemme varmoja siitä, että tästä ajatuksesta tulee yksi integroitumisprojektien perustavanlaatuisen osa. Toivomme, että tämä ajatus tullaan siirtämään nykyisiin työllistymiskäytäntöihin ja muihin kansainvälisiin projekteihin ja hankkeisiin.

Espanja:

Yritysten integrointi

Integroivat yritykset:

Huomionherättämiskampanja, jonka tarkoituksena on esitellä sosiaaliseen työhön integroivien yritysten sosiaalista toimintaa.

Johdanto

Aragonin alueen integroivien yritysten järjestö (AREI) on liikeyritysten toukokuussa 1999 perustama yhdistys, johon kuuluu 12 integroivaa yritystä.

AREI työskentelee 150 muun yrityksen kanssa, jotka tarjoavat noin 3000 työpaikkaa. Näitä yrityksiä löytyy lähes kaikkialta Espanjasta, ja ne kuuluvat Espanjan integroivien yritysten ja yhteisöjen liittoon (FEDEI).

Huolimatta siitä, että yrityksillä on taloudelliset päämäärät, oli tärkeää, että sosiaalisista, voittoa tavoittelemattomista organisaatioista tuli integroivien yritysten omistajia.

Näitä integroivia yrityksiä löytyy kaikista maakunnista. Kaikki sosiaalipalvelut käyttävät niiden tuotteita ja palveluita, vaikka niitä ei vielä säädellä lailla.

Nämä yritykset ovat kaupallisia yhteisöjä, jotka:

- Tuottavat teollisuustuotteita tai -palveluita tai harjoittavat liiketoimintaa.
- Ovat säännöllinen toimija avoimilla markkinoilla, joilla ne myyvät tuotteitaan ja palveluitaan, joihin liittyy lisäarvoa, jne.
- Tarjoavat työntekijöilleen tai yhteistyökumppaneilleen voimassa olevan lainsäädännön mukaiset työehdot. Ne palkkaavat työntekijänsä olemassa olevien sopimusmallien mukaisesti noudattaen senhetkistä voimassa olevaa työehtosopimusta.
- Kehittävät henkilökohtaisessa ja sosiaalisessa integroitumisessa sovellettavaa menettelytapaa.
- Sijoittavat voittonsa sosiaalisiin päämääriin tai yritysrakeneteeseen suunnattuihin investointeihin.

Kaikilla näillä yrityksillä on kaksi yhteistä tunnusmerkkiä:

- Voittoa tavoittelemattomat yhteisöt tukevat niiden toimintaa.
- Ne ovat integroivia yrityksiä, jotka on tarkoitettu ihmisille, joilla on vaikeuksia integroitua työmarkkinoille.

Päämäärä on saada yritykset palvelemaan ihmisiä, joiden on saatava itsenäisyytensä takaisin. Tällä tavalla he saavuttavat taloudellisen riippumattomuuden, pystyvät huolehtimaan perheestään ja irtautumaan niistä olosuhteista, jotka saattavat johtaa heidän syrjäytymiseensä. Näissä yrityksissä voidaan luoda mahdollisuuksia, joita kukin näistä ihmisistä tarvitsee.

Toimintamme koostuu julkisuus- ja huomionherättämiskampanjasta, jonka tarkoitus on esitellä AREIn päämäärät sekä yhteiskunnalle että suurelle yleisölle.

Näiden toimenpiteiden käyttäjiä ovat kaikki AREIhin liittyneet yritykset, ja edunsaajia ovat ne noin 200 suojatuista yhteisöistä tulevaa työntekijää, jotka ovat osa näiden yritysten työvoimaa.

Tarpeiden kuvaus

Me elämme informaatioyhteiskunnassa, ja siksi meidän on tarpeen tehdä AREIn jäsenyritysten liikkeenjohdollinen ja sosiaalinen toiminta julkisesti tunnetuksi. Me haluamme, että kaikkialla yhteiskunnassamme tiedetään, että tällaisia yrityksiä on olemassa ja niiden sosiaaliset päämäärät tunnetaan. Tietämättömyys on ensisijainen este, joka on voitettava, jotta yrityksillemme avautuu mahdollisuus tutustua potentiaaliin asiakkaisiin. Meidän pitää kilpailla vapailla markkinoilla toimivien yritysten kanssa. Meidän täytyy esitellä itsemme yhteiskunnalle ja herättää yhteiskunnan mielenkiinto. Me olemme luoneet tämän ongelman ja meidän pitää ratkaista se itse.

Ratkaisujen kuvaus

Kokoontumisissa ja kokouksissa olemme sopineet eri yritysten tekemien ehdotusten perusteella laadituista yhteisistä päämääristä, ja olemme päättäneet myöntää rahoituksen sosiaalisen imago-/huomioherättämiskampanjan toteuttamiseen, jonka hyväksytyt päämäärät on tehdä tunnetuksi se, että tämäntyyppisiä yrityksiä on olemassa.

Me haluamme välittää yhteiskunnalle ”optimistisen” ja ”positiivisen” viestin. Haluamme tehdä tunnetuksi yrityksiemme tietotaitoa ja niiden ihmisläheistä luonnetta. Me haluamme, että niitä ei enää pidetä jonkinlaisina ”avustavina” yrityksinä.

Nykyään puhutaan jatkuvasti niistä ihmisistä, jotka ovat ”syrjäytyneet yhteiskunnasta”. Me haluamme, että he ”pääsevät takaisin yhteiskunnan piiriin”. Meitä ei kiinnosta se, mikä on syrjäytymisen syy, vaan me toimimme sen puolesta, että syrjinnän harjoittaminen lakkaa kaikissa yhteiskunnissa.

Tämä projekti on innovatiivinen, sillä tämä on ensimmäinen kerta, kun asiasta on päätetty toteuttaa imagokampanja.

Imagokampanja on perustavanlaatuinen tapa mainostaa tuotetta. Meidän kampanjamme pääasiallinen päämäärä on myydä kaikille yrityksillemme yhteistä tuotetta: ihmisten ihmisarvoa.

Tämä imagokampanja on täysin uusi integroivien yritysten toimialalla.

Vaikutukset ja tulokset

Olemme käyttäneet kahdentyyppisiä resursseja: inhimillisiä ja taloudellisia.

- Kaikki AREI:ssa työskentelevät ovat ponnistelleet yhdessä sen tarkentamiseksi, miten me halusimme toteuttaa kampanjan, mitä asioita meidän piti esittää ja sen, miten me haluamme, että ne esitetään.
- AREIhin kuuluvissa yrityksissä työskentelee yhteensä 260 työntekijää.
- Yhteensä 190 työntekijällä oli integroimisongelmia.

Muut huomioitavat asiat: Siirrettävyys

Tulokset ovat edelleen tekeillä. Niillä on epäilemättä suuri sosiaalinen vaikutus, kun otetaan huomioon se, että suurin osa ihmisistä ei tiedä, että tällaisia yrityksiä on olemassa.

Saksa:

Neuvontakeskuksen perustaminen

Johdanto

Handwerkskammer Koblenz (käsityöläisten kauppakamari) on itsehallinnollinen julkisoikeuden säätelemä elin, joka toimii yhteistyössä noin 17 500 Rheinland-Pfalzin pohjoisosassa toimivan yrityksen kanssa. HwK toteuttaa kaikenlaisia ammattitaitoisten käsityöläisten etuja puolustavia kampanjoita, jotka liittyvät taloustilanteeseen, aluekehitykseen, ammatilliseen koulutuspolitiikkaan, uusiin teknologioihin, ympäristönsuojeluun ja Euroopan sisämarkkinoihin. Koska se on palvelukeskus, sen omien jäsenyritysten tukeminen on keskeistä sen toiminnassa.

Neuvontatoiminta:

Esimerkiksi kauppakamarin yritysneuvontakeskuksen asiantuntijat tarjoavat aktiivisesti tukea itsenäisille yrityksille. Neuvontakeskuksesta saa asiantuntevaa ja useimmissa tapauksissa maksutonta neuvontaa markkinoinnissa ja liikkeenjohdossa sekä yrityksen perustamisessa. Lisäksi kauppakamari avustaa jäsenyrityksiään lainopillisiin kysymyksiin, laatujohtamiseen, ympäristönsuojeluun, työsuojeluun, perus- ja täydennyskoulutukseen, vientiin, uusiin teknologioihin ja tietotekniikkaan liittyvissä ongelmissa. Apua saa myös muistomerkkien järjestämiseen, hoitoon ja kunnostamiseen.

Kauppakamarin suhdetoiminta:

Kauppakamari tiedottaa julkisesti Rheinland-Pfalzin pohjoisosan talousalueen suurelle yleisölle, millaista koulutusta se järjestää ja millaisia tuotteita ja palveluita sen yritykset tarjoavat. Se tekee tiivistä yhteistyötä lehdistön, radion ja television kanssa ja julkaisee aikakauslehtiä "Handwerk Spezial" ja "Handwerk in den vier Jahreszeiten" sekä järjestää lukuisia tapahtumia, joissa käsityöläiset esittäytyvät asiakkailleen.

Perus- ja täydennyskoulutus:

Handwerkskammer Koblenz toimii itse yhtenä ammatillisen koulutuksen pätevöitymiskeskusena. Alansa tunteva ja kokenut henkilökunta opettaa sen modernissa metalli- ja teknologiakeskuksessa, johon kuuluvat hitsaustekninen instituutti ja laserkeskus, talonrakennusteknologian keskus ja Koblenzin käsityöläisammattien akatemia. Talousalueellaan Handwerkskammer Koblenz toimii Bad Kreuznachin, Herrsteinin ja Rheinbrohlin kaupungeissa sijaitsevassa viidessä täydennyskoulutuskeskuksessa paikallisten jäsenyritystensä yhteistyökumppanina. Niissä jokaiselle on tarjolla juuri itselle sopivaa uudelleen- tai täydennyskoulutusta.

Käsityöläisammateissa tarvitaan ammattitaitoista työvoimaa. Tässä työssä kaikkien työntekijöiden pitää olla ammattitaitoisia. Kaikkien EQUAL –projektin kohderyhmiin kuuluvien työttömien pitää olla ammattitaitoisia, jotta he saisivat uuden työn.

Käsityöläisammateissa löytyy työpaikkoja myös ihmisille, jotka tekevät työtä enimmäkseen käsi-

työnä. Taiteen ja käsityöläisammattien perinne on vuosisatoja vanha ja tänä päivänä niitä harjoitettaessa otetaan huomioon alan uusimman työtekniikan ja suunnittelun erityiset näkökohdat, mutta samalla vaalitaan vanhoja entistämistekniikoita. Ammattitaitoista työvoimaa täytyy kouluttaa säännöllisin väliajoin. Tietotekniikka ja atk-taidot, kuten tietokoneavusteinen suunnittelu, työstö- ja valmistus (CAD, CAM) ovat osa koulutusohjelmaa.

Handwerkskammer Koblenz tarjoaa ammatillista koulutusta seitsemässä ammatillisessa koulutuskeskuksessa (3000 koulutuspaikkaa). Yrityksille ja niiden työntekijöille tarjotaan mahdollisuus pätevyitä oppilaitoksissa sekä koulutuskeskuksissa. Handwerkskammer Koblenz tarjoaa työpaikalla toteutettavaa tekniikkaan, taloushallintoon, suunnitteluun, ympäristöhoitoon ja työturvallisuuden liittyvää neuvontaa ja koulutusta työttömien, työssäkäyvien ja työnantajien mahdollisuuksien parantamiseksi. Yksilöllisiä pätevyitymisstrategioita kehitetään yhdessä työnhakijoiden ja HwK:n ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden kanssa siten, että henkilön koulutus otetaan huomioon. Ammatillisen koulutuksen ohjelmat suunnitellaan tulevaisuuden markkinoiden vaatimusten mukaisesti ja siten, että ne vastaavat yritysten tarpeita.

Monille löytyy tulevaisuudessa mahdollisuus käsityöläisammateissa. HwK:n yhteydet 17 500 jäsenyritykseensä ovat tärkeä mahdollisuus erityisesti niille työnhakijoille, jotka täydentävät koulutustaan työharjoittelussa yrityksissä.

Innovatiivisuus:

Koska EQUAL -projektin kohderyhmien aiempi ammatillinen koulutus otetaan huomioon, neuvoa hakevien asiakkaiden on valmistuttava erittäin nopeasti ja tehokkaasti. Byrokraattiset esteet pitää poistaa. Keskuksessa tarjotaan neuvoja ja apua asiointiin viranomaisten kanssa, jotka vahvistavat täydennyskoulutuksen avulla hankitun pätevyuden tai vahvistavat nykyisen pätevyuden viralliseksi. Erityisesti keskitytään sellaisten nuorien maahanmuuttajien tukemiseen, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai joiden koulutus on suoritettu ulkomailla tai vain osittain suoritettu.

Neuvontakeskus on keskustelukumppani, jonka kautta kaikkia näitä EQUAL -projektin aihealueiden mukaisia HwK:n palveluita on saatavissa.

Tarpeiden kuvaus

Pohjimmainen ongelma kohderyhmille tarkoitettujen yhtenäisen ja koordinoitujen tukijärjestelmän puuttuminen. Työmarkkinoille päästäkseen työntekijöiden pitää voittaa monia esteitä ja he tarvitsevat tukea pystyäkseen selviytymään näistä ongelmista. Pääasiallisia ongelmia ovat, että asiakas ja työnantaja eivät ole tietoisia mahdollisuuksista, tai eivät tiedosta tarvetta, ja että huono-osaisiin ryhmiin asennoidutaan kielteisesti ja ennakkoluuloisesti.

Käsityöläisammattien perustan muodostavat harjoitustyöt ja itse tekeminen kielellisten taitojen ja pääasiassa teoriaan pohjautuvien opiskelumenetelmien sijaan. Koulutuksen ja sen kautta saadun pätevyuden pohjana ovat pienten ja keskisuurten yritysten (PK -yritysten) tarpeet. Käsityöläisammattit ovat kohderyhmien mahdollisuus.

Tarvitaan neuvottelukumppania, jonka avulla on mahdollista päästä suoraan koulutukseen, kaupakamarin eri osastojen neuvontaan ja asioida viranomaisten, esimerkiksi työvoimatoimiston ja kunnan, kanssa.

Koulutus, erityisesti eri tekniikan alojen kurssit, on hyvin kallista, eivätkä huono-osaiset yleensä

pysty sitä itse kustantamaan. Koulutusta kuitenkin tarvitaan, jotta he saisivat työpaikan. Jotta yritys saisi taloudellista tukea, sen täytyy sitoutua palkkaamaan harjoittelija menestyksellisesti suoritettun harjoittelun jälkeen. Tätä noidankehää on hyvin vaikea murtaa. Kun kaikki mahdollisuudet huomioidaan, ratkaisu kyllä löytyy.

Ratkaisun kuvaus

Ennen kaikkea tarvitaan tietoa. Kauppakamarin voimavaroja voidaan käyttää kerätessä tietoa koulutusta järjestävistä instituutioista, käsityöyrityksistä, koulutusohjelmista ja alueen kohderyhmistä. Kauppakamarilla on yhteydet 17 500 toiminnassa mukana olevaan käsityöläisyrytykseen. Paikallisten kauppakamarien infrastruktuuri ja työvoimatoimistojen sekä paikallisten viranomaisten ja muiden koulutusta järjestävien instituutioiden täydennyskoulutusta koskeva neuvonta muodostavat verkoston, jossa neuvontakeskus on mukana. Käytettävissä olevat verkostot ovat avain synergia-vaikutusten hyödyntämiseen.

Tarvittaessa voidaan käyttää myös muita verkostoja, joissa EQUAL-projektin kumppanit ovat mukana.

Jotta kaikki mahdollisuudet saadaan kohderyhmien käyttöön, neuvontakeskus on perustettu välimieheksi oppilaitosten, yritysten, työntekijöiden ja työnhakijoiden välille.

Yksilöllinen koulutus on avain kauppakamarin menestykseen. Koska ryhmien kouluttaminen ei enää ole taloudellista, yksilöllillä pitäisi olla mahdollisuus pätevyitä samantapaisissa olemassa olevissa koulutusohjelmissä. Neuvoa hakevien täydennyskoulutus pitää räätälöidä ja synkronoida yksilöllisesti tarkoituksenmukaisten instituutioiden, kuten työvoimatoimiston, kunnan sosiaalitoimiston, ulkomaalaisten neuvontakeskuksen ja täydennyskoulutusta tarjoavan oppilaitoksen kanssa.

Tulokset ja vaikutukset

Olemassa olevien verkostojen käyttäminen:

- Kansallisella tasolla toteutettavassa EQUAL -kehittämiskumppanuusprojektissa on mukana 14 alueellista yhteistyökumppania.
- Seuraavat kauppakamarit: Trier, Mainz ja Koblenz.
- Trierin kaupungin ulkomaalaistoimisto.
- Trierin työvoimatoimisto.
- Trierin sosiaalitoimisto.
- Trier-Saarburgin piirihallinnon sosiaalitoimisto.
- Handwerkskammer Trierin varapuheenjohtaja ja omistamansa huonekalupuusepäniilikkkeen toimitusjohtaja Rudolf Müller.
- Vammaisten yhdistys.
- Rekisteröity yhdistys Lokale Agenda 21 Trier.
- Nais- ja nuorisjärjestö.
- Rheinland-Pfalzin sosiaalitoimi-, nuoriso- ja hyvinvointiviranomaiset.
- Sosiaaliministeriö.
- Arviointi-instituutio IWAK.

Keskinäinen tietojenvaihto varmistetaan säännöllisillä kokouksilla. Internet ja sähköposti ovat käteviä viestintävälineitä. Verkoston jäsenten tietämys sukupuolten valtavirtaistamisesta ja kestävästä kehityksestä pystytään yhdistämään.

Valtioiden rajat ylittävät kumppanuudet Suomesta, Italiasta, Espanjasta ja Saksasta tulevat yhteistyökumppanit kokoontuvat seuraavissa työryhmissä:

- Työryhmä 1 - Yhteistyö pienten ja keskisuurten yritysten (PK -yritysten) kanssa
- Työryhmä 2 - Koulutuksen ohjaus.
- Työryhmä 3 - Integroituminen.
- Työryhmä 4 - Johtoryhmä.

Valtioiden rajat ylittävällä tasolla tapahtuva kokemustenvaihto tukee kansallisten projektien toteuttamista, sillä silloin opimme toinen toisiltamme (kokouskieli on englanti).

Päämäärät ovat hyvä toimintatapa ja sen siirrettävyys.

Muiden olemassa olevien verkostojen käyttäminen:

RWBZ on alueellinen täydennyskoulutus- ja neuvontakeskus, joka toimii Neuwiedin hallintopiirin jatkokoulutuksen neuvontakomitean yhteydessä. Se vastaa myös koulutusmessujen "Neuwieder Lernfest" järjestämisestä. Neuvontakeskus toimii siinä mukana tiedonvälittäjänä ja se pitää yllä yhteyksiä muihin toimintoihin.

"Koulun ja talouselämän valiokunta" ("Task Force School and Economy") on koulujen ja talouselämän aloite. Se on kaikenikäisten koulujen opettajien ja kokeneiden talouselämän edustajien vapaaehtoinen yhdistys. Rheinland-Pfalzin ammattiyhdistysten liitto (LVU), Mainzin opetus-, nais- ja nuorisoasiainministeriö ja Rheinland-Pfalzin talousasiain ministeriö tukevat sen toimintaa. Se vastaa myös alueellisen tiedotuspäivän (Regional Information Day, RITA) järjestämisestä. Neuvontakeskus huolehtii päivän järjestelyistä ja toteuttaa suurimman osan ohjelmasta. Joka toinen vuosi yli 20 näyttöilleasettajaa, jotka edustavat alueen hallintoa, teollisuutta, käsityöläisyhtiöitä, kouluja ja ammattikorkeakoulua (University of Applied Science), jakaa lähes 1 000 kävijälle tietoa koulutuksesta ja mahdollisuuksista päteviyttä ammattiin.

Näyttelyt:

Käsityöläismessut "Messe am Rhein", erikoisnäyttely "Jobs und Fachkräfte" ja muut paikalliset näyttelyt keskittyvät esittelemään eri työaloja ja luomaan yhteyksiä yrityksiin ja neuvonhakijoihin.

Pätevyityminen koulutusmoduulien avulla

Rheinbrohlissa sijaitsevilla ammatillisella täydennyskoulutuskeskuksella, metalli- ja teknologiakeskuksella, rakennusteknologian keskuksella ja käsityöläisammattien mestariakatemiassa on valmiudet tarjota kohderyhmille lisäkoulutusta heidän olemassa olevan koulutuksensa lisäksi tai saada heidän koulutuksensa virallisesti tunnustetuksi.

Suhdetoiminta:

Kauppakamarin PR-osasto toimittaa säännöllisesti paikallislehdistölle lehdistötiedotteita järjestettävistä tapahtumista, lisäliitteitä päivälehteen, erikoisohjelmia televisioon sekä ylläpitää Internet-sivustoja (www.hwk-koblenz.de) "Qualifizierung" ja (www.hjawerk-equal.de)

Kauppakamarin jäsenneuvontapalvelu:

Erityisneuvoja tarvittaessa voi ottaa yhteyttä kauppakamarin ammatilliseen koulutukseen, liikkeenjohtoon, tekniisiin ja lainoittaisiin kysymyksiin erikoistuneisiin neuvonantajiin, joilta saa liikkeenjohdollisia sekä ympäristönsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyviä neuvoja.

Koulutusasioiden neuvonantaja

Tarvitaan neuvonantajaa, joka käyttää hyväkseen edellä EQUAL -ohjelman yhteydessä mainittua infrastruktuuria, jotta voidaan luoda työnhakijoiden, PK -yritysten ja työssä olevien ihmisten etujen mukaisia yhteyksiä.

Neuvontakeskuksen perustaminen:

Päämääränä on tarjota neuvontaa työnhakijoille ja työssä oleville ihmisille.

Työnhakijoille tarkoitetut erikoispalvelut:

- Profilointi.
- Persoonallisuustesti, ammatillinen soveltuvuustestaus.
- Urasuunnittelu, annetaan tietoa yrityskuvista.
- Avustetaan työhakemuksen laadinnassa.
- Avustetaan byrokraatiasta selviämässä.
- Tutkintoon valmistautuminen.
- Autetaan työharjoittelupaikan hankkimisessa, yrityksen sisäinen koulutus.
- Henkilökohtaisten kykyjen kehittäminen.
- Avustetaan viestintäkoulutuksessa.
- Autetaan tekemään päätös siitä, minkä tyyppiseen työhön suuntautuu.
- Tiedonlähteet, käsityöläisammattien messut "Jobs und Fachkräfte", Internetin hyödyntäminen.
- Itsenäinen tiedonhankinta.
- Pystyy ottamaan selvää siitä, mitä on tarjolla ja mitä "tarjoajat" etsivät.
- Varsinaisen työhakemuksen laatiminen.
- Pääasialliset säännöt ja vaatimukset, täydellisen työnhakukirjeen laatiminen, ansioluettelo
- Henkilötiedot, koulutustausta, ammatillinen koulutus ja kokemus, harrastukset ja järjestötoiminta, esittely.

Neuvonta: miten hankkia pätevä koulutus.

- Kehitetään käsityöläisyhdistyksen ammatilliseen koulutukseen perehtyneen asiantuntijan kanssa yksilöllisiä pätevyymisstrategioita, joissa otetaan huomioon yksilöllinen koulutus,
- Kehitetään ammatillisen koulutuksen ja tiedottamisen malleja, kehitetään käsityöläisyhdistyksen täydennyskoulutusohjelmaa, otetaan käyttöön koulutusmoduuleja jatkokoulutuksessa, kuten mekatronikka-alan specialistit ja ammattikoulutuksen saaneet mekatronikka-alan käsityöläismestarit.

Neuvontaan osallistuneet	2002	2003	2004
Neuvontakeskus**	162	186	209
joista naisia	31 (19%)	39 (21%)	38 (18%)*
Täydennyskoulutusta tarjoavat kurssit	5397	5918	2720
Käsityöläismestarikurssit	1433	1386	1480

*naisryrittäjille tarkoitettu alueellinen konferenssi 14. huhtikuuta 2004, EQUAL-ohjelman esittely, neuvontakeskus.
**neuvontaan osallistuneet tulivat 24 maasta: entisen Neuvostoliiton alueelta, Puolasta, entisen Jugoslavian alueelta, Makedoniasta, Tšekkoslovakiasta, Turkista, Kreikasta, Alankomaista, Luxemburgista, Espanjasta, Itävallasta, Portugalista, Libanonista, Iranista, Etiopiasta, Tunisiasta, Algeriasta, Norsunluurannikolta, Kongosta, Madagasgarilta, Dominikaanisesta tasavallasta, Ecuadorista, Paraguayasta, USAsta.

Pääpaino nuorissa maahanmuuttajissa:

Tämä ohjelma tarjoaa tukea nuorille maahanmuuttajille, joilla ei ole ammatillista koulutusta tai joiden koulutus on vain osaksi tai kokonaan ulkomailla suoritettu. Ohjelma tarjoaa neuvoja, miten saada koulutus virallisesti hyväksytyksi ja avustaa viranomaisyhteyksissä.

Jäsenneuvonta:

Handwerkskammer Koblenz luo EQUAL-ohjelman tarkoittamille kohderyhmille mahdollisuuksia saada suoraa neuvontaa ja koulutusta kauppakamarilta. Jokaiselle, joka ottaa yhteyttä Rheinbrohlin neuvontakeskukseen tai kauppakamarin jäsenneuvontaan, annetaan henkilökohtaista neuvontaa.

Muut huomioitavat asiat: Siirrettävyys

Neuvontakeskuksella on yhteyksiä muiden instituutioiden neuvontatoimintaan. Neuvonta voidaan toteuttaa onnistuneesti, jos siitä vastaava henkilö tietää niiden instituutioiden ja yritysten yhteyshenkilöt, joista on hyötyä neuvoa hakeville.

Yhteydet olemassa olevissa verkostoissa mukana oleviin instituutioiden ovat erittäin hyödyllisiä.

Neuvontakeskuksen olemassaolo pitää saada laajemmin suuren yleisön, kohderyhmien ja PK -yritysten tietoon.

Jotta PK -yrityksiin saa solmittua yhteyden, tarvitaan "viestinviejää". Ammattitaitoisen työvoiman tarve ja liiketoimintaan tai tekniikkaan liittyvän erikoistiedon hankkiminen ovat aiheita, joissa PK -yritykset ottavat yhteyttä neuvontakeskukseen.

Konsultointi:

Työnhakustrategiaa pitää kehittää yhdessä työnhakijan kanssa. Jos työnhakija tarvitsee lisäkoulutusta, hänelle tarjotaan siihen tarvittavaa koulutusmoduulia. Neuvonantaja auttaa voittamaan "by-rokraattiset esteet" verkoston yhteyshenkilöiden avulla. Työnhakijalle tarjotaan tilanteen mukaan apua työnhakukirjeen laadinnassa, jotta hän menestyisi työnhaussa.

Siirrettävyys:

Päämäärät ovat:

- Neuvonnan, avun ja koulutuksen tarjoaminen, jotta hakija pääsee työelämään tai pysyy edelleen työelämässä.
- Lähes kaikki instituutiot, joihin kohderyhmät ottavat yhteyttä, pystyvät neuvomaan ja avustamaan heitä sekä löytämään pätevöitymismahdollisuudet.
- Tortonon kunta ja Zaragozassa toimiva CREA ovat instituutioita, joilla on yhteyksiä ja kokemusta tältä alueelta.
- Vaikka kumppaneilla ei ole omia ammatillisia koulutuskeskuksia, ne pystyisivät järjestämään ”ohjattua koulutusta” Tortonon esimerkin mukaisesti.
- Neuvontakeskuksesta saatua kokemusta voidaan käyttää työnhakijoiden kouluttamiseen ja siihen tarvittavien uusien strategioiden kehittämiseen ottaen huomioon yritysten tarpeet.

Saksa:

Täydennyskoulutus mekatroniikkaan

Johdanto

Tätä projektia aloitettaessa tarkoituksena ei ollut luoda tätä koulutustoimenpidekokonaisuutta. Ajaus toteutettiin yhteistyössä Linzin työvoimatoimiston kanssa ja sen tarkoituksena oli auttaa nuoria ammattitaitoisia mekaanisen ja sähkötekniikan alan työttömiä pääsemään helpommin työelämään. Koulutuksen lisäksi projektiin osallistuvia autettiin kehittämään keskeisiä kykyjään. Heidän työskentelyasennettaan piti vahvistaa ja työnhaussa käytettävät muodollisuudet piti hioa parhaiksi mahdollisiksi.

Loppukokeen jälkeen opiskelijat suorittavat kuukauden harjoittelun yrityksissä, jotta heidän työtaitonsa paranevat, jolloin on mahdollista saada vakituinen työpaikka.

Tarpeiden kuvaus

Mekaanisella ja sähkötekniisellä alalla tarvitaan ammattitaitoisia työntekijöitä. Jos ammattitaitoiset työntekijät ovat pitkän aikaa työttöminä, he menettävät kosketuksensa tekniikkaan ja pitkäaikainen työttömyys näkyy aukkoina ansioluettelossa.

Ratkaisun kuvaus

Olemassa olevaa koulutusta pitäisi täydentää lisäkoulutuksella, joka kiinnostaa myös sähkötekni-
sen ja mekaanisen alan ammattilaisia.

Ammattitaitoa vaativa mekatroniikka on lupaava mahdollisuus kummankin alan ammattilaisille.

Koulutuksen lisäksi osallistujat saavat Rheinbrohlissa neuvontaa ja mahdollisuuden lisäkoulutukseen, jonka aikana pedagogitiimi käy läpi heidän työhakemuksensa. Koulutukseen osallistujia opastetaan laatimaan työhakemus. Lisäksi koulutukseen liittyvä neuvonta tarjoaa apua työnhakuun liittyvissä asiakirjoissa, yritysten yhteystietojen etsinnässä, internetkysymysten tekemisessä ja elämänsuunnittelussa. Jokaiselle osallistujalle järjestetään harjoittelujakso yrityksessä, ja harjoittelun päämääränä on saada vakituinen työpaikka. Opettajat ja koulutusneuvoja tukevat koulutukseen osallistuvia koko koulutuksen ajan. Koulutusneuvoja suunnittelee ja toteuttaa koulutuksen. Osallistujat suorittavat neuvojan suunnitteleman koulutuksen Rheinbrohlin ammatillisessa koulutuskeskuksessa.

Koulutukseen osallistujat saivat työttömyyskorvausta koulutus- ja harjoitteluajalta sekä korvauksen matkakustannuksista. 10 osallistujaa suoritti koulutuksen menestyksellä ja aloitti harjoittelun.

Tulokset ja vaikutukset

Yritykset ovat todenneet, että tämä koulutus todellakin on tarkoituksenmukainen laaja-alainen pätevätoimiva toimenpidekokonaisuus ja monipuolinen kokemus siihen osallistuville. Taloustilanteesta johtuen yritysten suhtautuminen on kuitenkin melko pidättyväistä ja/tai varovaista.

Muut huomioitavat asiat: Siirrettävyys

Vastoin odotuksiamme koulutukseen halusi suhteellisen suuri ryhmä, joten sen järjestäminen ja toteuttaminen oli mahdollista. Jatkokoulutuksesta saatu kokemus kuitenkin osoittaa, että yksittäiset koulutukset tulevat olemaan tarpeen yhä useammin. Jatkokoulutuksen parissa työskentelevät kollegat ovat vahvistaneet tämän. Yksittäistapauksissa työvoimatoimisto avustaa koulutustoimintaa.

Tälle projektille ei ole saatu taloudellista tukea mistään EQUAL -projektista. Koska koulutus on jaettu yksittäisistä toimenpiteistä (moduuleista) koostuviksi moduuleiksi, se on nopeampi ja tehokkaampi toteuttaa, sillä siinä voidaan ottaa huomioon olemassa oleva koulutus yksilöllisesti.

Sopiville koulutukseen osallistuville laaditaan kouluttautumissuunnitelma. Koulutukseen osallistuvat käyvät sillä hetkellä meneillään olevilla kursseilla kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti. Koulutuksen jälkeen he saavat Hwk:n käsityöläisten todistuksen ja osallistuvat viralliseen jatkokoulutustutkintoon (joka on maksullinen).

Opettajat ja koulutusneuvoja pitävät heistä yksilöllisesti huolta. Tarvittaessa ja mahdollisuuksiensa mukaan harjoittelu järjestetään yhdessä työvoimatoimiston kanssa, jolloin sen tarkoituksena on saada tarjous vakituisesta työpaikasta.

Suomi:

Projektityöntekijöiden valmennusta yritys yhteistyöhön

Johdanto

Yleisesittely: keskeinen idea ja tavoite

Kuriiri on korkean työttömyysasteen asuinalueiden kehittämisprojekti. Sen avulla pyritään parantamaan kohdealueilla asuvien työttömien tai muutoin heikossa sosiaalisessa asemassa olevien henkilöiden työllistyvyyttä ja elämänlaatua.

Päätarkoituksena on kehittää malli siitä, miten asuntoalueella julkisen, kolmannen ja yrityssektorin toimijat yhteistyössä pystyvät vaikuttamaan epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden voimavaraistumisen ja työllistyvyyden parantumiseen. Tavoitteena on saada hyväksyntä tuotetulle toimintamallille ja levittää sitä muihin kaupunkeihin.

Yritys yhteistyön kautta on ollut tarkoitus muun muassa kehittää yritysverkostoja, herättää yrittäjien sosiaalista vastuuta ja tukea yrittäjiä projektin osallistujan työllistämiseksi. Yritys yhteistyö on saanut suuremman painoarvon projektin loppupuolella. Vuoden 2004 tammikuussa käynnistettiin Kuriirin sisäinen yritys yhteistyömentorointi, jonka tarkoituksena oli valmentaa projektin henkilökuntaa työnantajayhteistyöhön. On huomattu, että projektin työntekijöillä, joilla monilla on sosiaalialan (tai vastaava) koulutus puuttuu tietoa, taitoa tai kokemusta kohdata yrittäjiä. Tarkemmin määriteltynä ongelmana on ollut nimenomaan molempia tahoja kiinnostavien yhteistyömuotojen tunnistaminen. Pyrkimyksenä on ulkopuolisen konsultin ohjauksella selkiyttää, mitä tuotteita ja palveluja osaprojektilla on tarjottavanaan yritykselle sekä selvittää miten lähestyä yrittäjiä. Yritys yhteistyömentoroinnin muotoina ovat yhteiset valmennuspäivät Jyväskylässä 20. - 22.1.04, tutustumismatka Saksan Trierin Handwerkskammeriin 27. - 31.1.04 sekä mentorin jalkautuminen osaprojektien tiimiin pariin sekä projektipäällikön kanssa kohdekaupungin yrityksiin.

Ongelman kuvaus

Projektin henkilökunnalla (ja usein laajemminkin projektiväen keskuudessa) ei ole juurikaan kokemusta yritysmaailmasta ja siellä olevasta kulttuurista ja kielestä. Tästä johtuen työntekijöillä on ollut vaikeuksia suunnitella ja toteuttaa yritys yhteistyötä. Erityisesti ongelma on jo siinä, että on ollut vaikeaa määritellä yhteistyön ydintarkoitus – se syy, miksi yritysten kannattaisi tehdä yhteistyötä Kuriiri projektin kanssa. On tarpeellista selvittää, mitä tarjotaan, jotta voisi tarjota sen oikealla tavalla oikealle yritykselle.

Kuvaus toimintamallista:

Kuriirin kehittämä ratkaisumalli henkilöstön kokemus- ja osaamispuutteisiin on hankkia valmennusta(koulutusta) yritysmaailmaa tuntevalta asiantuntijalta. Asiantuntijan kanssa selvitetään, mistä yritys yhteistyössä on kysymys juuri Kuriiri projektissa ja sen osaprojekteissa, ja miten sitä pääsisi toteuttamaan sopivien yritysten kanssa.

Toimenpiteet

- Kirjoitetaan suunnitelmapaperi yritys yhteistyö mentoroinnista.
- Valitaan valmentaja, jolla on kokemusta yritysmaailmasta ja taitoa kouluttaa.
- Valitaan hankkeesta valmennettavat työntekijät.
- Valittu valmentaja suunnittelee ja järjestää valmennuksen valituille työntekijöille. Valmennusta järjestetään ensin yhteisesti ja myöhemmin osahankekohtaisesti.
- Valmennuksen aikana projektityöntekijät selvittävät, mitä muita alueella toimivia organisaatioita tai projekteja on olemassa, jotka tekevät yritysten kanssa yhteistyötä. Tällä on tarkoitus välttää päällekkäisyyttä yritys kontakteja muodostaessa, jotta ei häirittäisi jo olemassa olevia toimintoja.
- Projektityöntekijät valitsevat valmentajan avustuksella yritykset, joihin ottaa yhteyttä.
- Valmentaja ja projektityöntekijä pohtivat yhdessä etukäteen, mikä tai mitkä ovat projektin tarjoamia palveluja valituille yrityksille, ja miten toimia yhteyttä ottaessa ja tapaamisissa.
- Projektityöntekijät joko yhdessä valmentajan kanssa tai omatoimisesti järjestävät tapaamisia yritysten kanssa.
- Jos valmentaja on paikalla, hän huolehtii keskustelusta ja projektityöntekijä seuraa keskustelua.
- Jos valmentaja on ollut paikalla, valmentaja ja valmennettava vaihtavat rooleja siten, että valmennettava keskustelelee yrittäjän kanssa ja valmentaja tarkkailee.
- Joka vierailun jälkeen tehdään arviointi.
- Ennen tai myöhemmin työntekijä itse jatkaa keskustelua yritysten kanssa. Tarvittaessa on mahdollista jatkaa tuen saantia valmentajan kanssa.
- Valmentajalla ja projektin työntekijöillä on yhteisiä tapaamisia, joissa arvioidaan toimintaa ja saadaan lisää valmennusta.

Tulokset ja vaikutukset

Pitkäkestoiset vaikutukset näkyvät valmennukseen osallistuvien projektityöntekijöiden osaamispääoman kasvuna ja yritysmaailman lisääntyneenä tietona projektimaailmasta (erityisesti työllistämisasiissa). Tämä toimii siten alkuna yritysmaailman ja projektimaailman lähestymiselle. Lyhytkestoiset vaikutukset näkyvät heti projektin toiminnassa.

Henkilökunnan yhteisen koulutuksen yhteydessä laadittiin osaprojektikohtaiset alkusuunnitelmat yritys yhteistyölle. Koulutuksessa käytiin yhdessä läpi työnantajapalveluiden ja niiden hyötyjen määrittäminen. Muutostavoitteeksi asetettiin oppiminen/kokemus toteutetuista yhteistyötoimenpiteistä ja yhteistyökumppaneista, lisäksi tavoiteltiin uusia yhteistyösuhteita ja yhteistyökumppaneita. Tämän avulla saadaan uutta tietoa yrittäjiltä työllistämistä koskevista odotuksista ja saadaan palautetta tä-

män päivän työllistämismenetelmistä heidän näkökulmastaan. Tavoitteena on tarjota mahdollisuutta pysyvään kumppanuuteen hankkeen ja yrittäjien kesken. Tarkemmat toimenpiteiden suunnittelut toteutettiin myöhemmin osaprojektikohtaisesti kohdealueilla. Yhteiseksi tavoitteeksi asetettiin projektiin ja sen kumppanien uskottavuus yritysten ja työnantajien yhteistyökumppanina.

EkoKuriiri

EkoKuriiri-hankkeessa yritysyritysteistyön tavoitteena on ollut löytää työpaikkoja alueen yrityksistä alueen työttömille. Toimintaa on toteutettu yhdessä Työvalmennus- ja kierrätyskeskus EkoKuopio ry:n kanssa. Tarkoituksena on siirtää toiminta heille projektin jälkeen. EkoKuopio ry:n toiminta-alueena on koko Kuopio, ja se työllistää kuukausittain noin 120 henkilöä.

Sen jälkeen kun yritysyritysteistyö-koulutusta oli tarjottu koko Kuriirin henkilökunnalle, ryhdyttiin EkoKuriirissa miettimään oppien soveltamista omalla toiminta-alueella Kuopion Neulamäessä. Asian tiimoilta järjestettiin koulutustilaisuus, jossa samalla kartoitettiin yritysyritysteistyön mahdollisuudet, kokonaisuus ja tavoitteet sekä laadittiin toimintasuunnitelma. Hankkeeseen palkattiin puolipäiväinen yritysyritysteistyöstä vastaava työntekijä. Hänen tehtävänä oli kartoittaa alueen yritykset, olla niihin yhteydessä ja arvioida niiden työntekijätarvetta sekä luoda perusta yritysyritysteistyön edistämiseksi. EkoKuriiri-hankkeen toiminta-alueelta (Neulamäki-Kolmisoppi-Savilahti) löytyi 400 yritystä, joista ¼ oli keskisuuria ja 2/3 pienyrityksiä.

Yritysyritysteistyön tueksi EkoKuriiri-hankkeen normaaleja työvalmennusjaksoja kehitettiin vastaamaan tarkemmin alueen yritysten tarpeita. Näin pyrittiin antamaan myös valmennettaville paremmat edellytykset päästä sisään yrityksiin ja työllistyä sinne. Valmennukseen kuuluvat normaalit, työttömien työnhakijoiden yksilöllisen elämäntilanteen kartoitukseen ja työnhakutaitojen vahvistamiseen kuuluvien osien lisäksi räätälöityjä, yritysyritysteistyöhön liittyviä osia. Prosessiin liittyen etsitään mm. valmennettavalle alueelta yritys, jossa hän voi suorittaa harjoittelun tai työssä oppimisyksikön. Työnantaja saa tietopaketin työllistämisestä, kokoaikaisen tuen ohjaukseen ja motivoituneen työntekijän.

Yritysyritysteistyön työmallia on sovellettu myös kotitaloustyöpaikkojen luomisessa. EkoKuriiri-hankkeessa niitä on syntynyt asiointi- ja kotipalveluun. Nämäkin työmuodot ja syntyneet työtilaisuudet on siirrettävissä EkoKuopion työtoiminnaksi.

Kanava Kuriiri

Kanava-Kuriirin osalta yritysyritysteistyökoulutukseen osallistui kaksi ihmistä, projektipäällikkö ja projektityöntekijä. Yritysyritysteistyö – toiminnan tavoitteeksi määriteltiin projektin ja sen kumppanien uskottavuus yritysten ja työnantajien yhteistyökumppanina. Toiminnan avulla toivottiin saatavan kokemusta ja oppia yhteistyötoimenpiteistä, mahdollisuus solmia uusia suhteita sekä saada tietoa ja palautetta hankkeen suhteen.

Lappeenrannan osalta toiminta jatkui alkuvaiheen koulutuksen jälkeen valmentajan osaprojektikäynnillä. Tapaamisen aikana valittiin kymmenen tavoitetyönantajaa projektin toimialueelta, joita lähdetäisiin lähestymään yhdessä valmentajan kanssa. Asia jätettiin hautumaan ja osaprojektin tehtäväksi jäi miettiä, miten asian kanssa edettäisiin. Hyvästä suunnittelusta ja pohjatyöstä huolimatta projektin työntekijät kokivat pulmaksi motivoituneiden osallistujien puutteen. Kanava-Kuriirin

kohderyhmä ja osallistujat ovat suurimmaksi osaksi pitkäaikaistyöttömiä päihdeongelmaisia. Pitkälisen pohdiskelun ja osallistujakeskusteluiden tuloksena henkilökunta tuli tulokseen, että työnantaja-yhteistyön käynnistäminen ei ole tavoitteiden mukaista ottaen huomioon kohderyhmän ongelmat ja motivaation. Kanava-Kuriiri edustaa matalan kynnyksen toimintaa, joka tähtää osallistujan voimavaistumisen ja elämänhallinnan lisääntymisen kautta työllistymisvalmiuksien edistämiseen. Työllistyminen ei täten ole ensimmäinen tavoite osallistujien etenemisessä. Projektin henkilökunta keskusteli asiasta valmentajan ja hankkeen johdon kanssa ja esitti toiveensa vetäytyä työnantajayhteistyöstä. Näin ollen Kanava-Kuriirissa ei tehdä suunnitelmallista työnantajayhteistyötä vaan kontaktit työnantajiin hoidetaan yksilökohtaisesti tarpeen ja osallistujan oman toiveen mukaan.

Koura-Kuriiri

Yritysyhteistyö -toiminnan alkuvaiheen koulutukseen Koura-Kuriirista osallistui vain projektipäällikkö. Yksilö- ja palveluohjauksen osalta tapahtuneen henkilövaihdon vuoksi muita ei osallistunut tähän koulutukseen. Varsinaisen kenttätöiminnan käynnistyessä uusi työntekijä toimii yhdyshenkilönä yrityksiin.

Koura-Kuriirin työnantajayhteistyön hyötynä oli yritysten mahdollisuus osallistua yhteistyökumppaneina ja hyötyä hankkeen alueellisesta toiminnasta. Hanke toimii työvoimatarpeen välittäjänä ja neuvovana tahona tukityöllistämismenettelyissä. Pääasiallisena tavoitteena on yritysten saaminen mukaan yhteiskunnallisesti merkittävään yhteistyöprosessiin, jossa työttömille kehitettyä tarinallista valmennusprosessia täydennetään yritysten ja yrittäjien näkemyksillä ja mielipiteillä työllisyyden edistämisestä sekä suoralla keskustelumahdollisuudella aktiivisten työnhakijoiden kanssa.

Keväällä 2004 laadittiin yhdessä valmentajan kanssa toimintasuunnitelma. Tapaamisen aikana määriteltiin osahankkeen ja kohdealueen yritysyhteistyön tarpeita. Todettiin, että työllistävyyden edistämiseksi tarvitaan kokeiluja uusista toimintamalleista, joissa testataan tarinallista menetelmää yritysyhteistyössä työllistämisen edistämiseksi. Toimintamalliksi valittiin yrittäjien tarinoiden lisäämisen vertaisnäkökulmasta työttömien tarinoihin. Toimintamallin avulla pyrittiin saattamaan työttömät työnhakijat ja työnantajat samaan tilaan keskustelemaan mm. työnhakuun ja työtehtävien suorittamiseen liittyvistä seikoista. Toiminta aloitettiin osaprojektin toimesta, ottamalla yhteyttä hankkeen osallistujiin ja mahdollisiin yhteistyöyrityksiin. Perustettiin kaksi ryhmää, joista toinen koostui hankkeen työttömistä, jotka aktiivisesti toiminnan aikana suuntautuivat työnhakuun. Heille toteutettiin omia tarinallisia hetkiä, joissa käytiin läpi toiminnan tavoitteita ja motivoitettiin kohtaamaan yhteistyöyrittäjiä. Toisella tapaamiskerralla keskusteltiin yrittäjien antamista teemoista.

Toinen ryhmä koostui yrittäjistä, joihin hankkeen toimesta oltiin aktiivisesti yhteydessä elo-syyskuussa 2004 puhelimitse, esittelykirjeillä ja henkilökohtaisilla tapaamisilla. Tapaamisten yhteydessä keskusteltiin ja kuunneltiin yrittäjien mietteitä työllistämiseen liittyvistä seikoista. Näistä keskusteluisista poimittiin tärkeitä ja ajankohtaisia teemoja. Teemat välitettiin työnhakijaryhmän keskusteltavaksi. Yrittäjille järjestettiin mahdollisuus kokoontumiseen, jossa heillä oli mahdollisuus tavata toisiaan ja vaihtaa mielipiteitä työllistämisestä. Samalla he saivat omakohtaisen kokemuksen vertaistuen toimivuudesta.

Näiden toimien jälkeen on päätetty toteuttaa yhteinen seminaari lokakuussa 2004, jossa työnhakijat ja yrittäjät kohtasivat toisensa. Seminaarissa on tarkoitus käydä avointa keskustelua teemojen avulla ja pyrkiä rakentamaan uusia työllistymisprosesseja. Seminaarin jälkeen työnhakijaryh-

mä kokoontuu vielä tarinalliseen ryhmään, jossa uutta tietoa työllistymiseksi käsitellään yhteisesti ja samalla pohditaan kuultua. Tämän jälkeen jatkuvat yksilölliset palveluohjausprosessit hankkeen avulla. Palveluohjauksessa otetaan läheisiä kontakteja yhteistyöyrityksiin, tavoitteena työllistää yksittäisiä projektin osallistujia.

Kukkuloiden Kuriiri

Kukkuloiden Kuriirista on valmennukseen osallistunut projektipäällikkö ja työvalmentaja. Alussa ideointivaiheessa oltiin luovia ja ei suhtauduttu liian kriittisesti ideoihin. Ensimmäisiä ideoita olivat yrityslehti, työvalmennussopimus työnantajan kanssa (palvelu voi sisältää laajasti rekrytointiin, sopivien työntekijöiden kartoitukseen, piilotyöpaikkojen etsintään, yksilön ohjaukseen työssä tms.) sekä perehdytyksen kehittäminen tarinallisen toiminnan avulla. Myöhemmässä vaiheessa tarinallinen perehdyttäminen jäi pois ja tilalle tuli puhelimitse suoritettu kysely alueen yrityksille. Puhelututkimuksen perusteella selvitettiin, mitä asioita hanke voisi tarjota alueen yrityksille (esim. kopiointipalveluja).

Yritysyhteistyötä tehdään muun muassa alueen jäteaseman Mustankorkean ja Tapiolan kanssa, jotka osallistuvat hankkeen järjestämään aluetapahtumaan, ja ovat mukana aluelehden tekemisessä. Näiden lisäksi yritys- ja työnantajavierailuja/kontakteja on ollut kahdeksan eri yrityksen tai työnantajan kanssa. Vierailujen tavoitteena on ollut muun muassa selvittää työnantajan näkemystä työllistymiseen liittyvistä asioista. Sen lisäksi alueella on järjestetty yritysamiainen, jossa keskusteltiin alueellisesta yhteistyöstä. Tätä toimintaa jatketaan edelleen. Yrityksiä on myös kutsuttu alueelliseen foorumiin, joka pidetään marraskuussa 2004.

Jatkosuunnitelmissa on edelleen toteuttaa kahta eri yritys selvitystä, jotka suoritetaan haastatteleamalla yritysten ja työnantajien sopivia henkilöitä. Toisen selvityksen tavoitteena on selvittää alueen palveluyritysten kiinnostusta tehdä yhteistyötä alueen muiden toimijoiden (esim. asukas yhdistysten) kanssa 'yhdessä pärjäämisen' edistämiseksi. Näiden keskustelujen synnyttämänä tehdään tarveselvitys ja mahdollisesti jopa uusi hankehakemus liittyen yritys yhteistyöhön. Toisen selvityksen tavoitteena on selvittää Jyväskylän alueen yrityksiltä muun muassa:

miten he suhtautuvat työttömiin ja työttömien palkkaamiseen

mihin he kiinnittävät huomiota palkatessaan (esim. työhakemus, haastattelu)

mitä teidän mielestänne pitkäaikaistyöttömän työnhakijan tehdä ennen työhön pyrkimistä?

Tuloksena saadaan todellista tietoa yritysten suhtautumisesta työttömien työllistämiseen ja samalla materiaalia työhakemus- ja haastattelu koulutukseen.

Muita huomioita ja arvioita

Käytännön siirrettävyys toiseen kontekstiin:

Yleisesti Suomessa projekteilla näyttää olevan vaikeuksia saada aikaan aitoa yhteistyötä yritysten kanssa. Syytä varmasti on monia, mutta yksi tekijä lienee projektityöntekijöiden kokemattomuus yritysmaailmasta sinänsä. Jo lyhytkestoinen valmennus asiantuntijan kanssa voi lisätä työntekijän tietoa ja itseluottamusta. Tämä taas voi edesauttaa yritys yhteistyön onnistumista. Valmennus ja tuki voi auttaa siis laajemminkin asian parissa työskenteleviä.

Kriteerit:

Kohderyhmän osallisuus/osallistuminen/mukaan ottaminen: Ensisijaisena kohderyhmänä ovat projektin työntekijät. Väällisenä kohderyhmänä ovat yritykset ja hankkeeseen osallistuvat työttömät

Innovatiivisuus:

- Työttömyyteen liittyvässä projektimaailmassa ei ole juurikaan ollut työntekijöille suunnattua yritysmaailmaan liittyvää valmennusta.
- Kokonaisvaltainen käsitys ongelmasta: Me pyrimme ymmärtämään yritysmaailman logiikkaa ja tarpeita ja selvittämään miten vastata niihin. Kokonaisvaltainen intervention/väliintulo:
- Tarkoituksena on johtaa projekti, yritykset ja työttömät ihmiset työskentelemään yhdessä saman tavoitteen hyväksi

Kestävyys, jatkuvuus:

- Suunnitelma on tehty (ja voidaan tehdä) perustuen ensisijaisen kohderyhmän tarpeisiin.

Siirrettävyys:

- Ongelma on yleinen, joten se on siirrettävissä.

Monia toimijoita mukana (transverse):

- Olennaiset toimijat ovat mukana. Yhteistyöverkosto voi olla tarvittaessa hyvin laaja.

Mukautuvuus ja sopeutumiskyky:

- Työttömyyden kanssa toimivat toimijat voivat käyttää tätä testattua metodia.

Equal opportunities, Gender:

- Ei syrji ketään (esim. sukupuolen, rodun tai kansalaisuuden) osalta.

Italia:

Miten saada pienet ja keskisuuret yritykset mukaan

Johdanto - Tarpeiden kuvaus

Piemonten itäosassa sijaitsevan Tortonan kaupungin (Luoteis-Italiassa, 62 000 asukasta) paikalliset metalliyritykset tarvitsevat työntekijöitä. Toisaalta siellä on korkea työttömyysaste, joka on kasvanut entisestään viime vuoden aikana, mutta työttömien ryhmän ammattitaito on puutteellinen eikä vastaa yritysten tarvitsemää ammattitaitoa.

Yritysten ja koulutusta tarjoavien instituuttien välinen keskustelu on ollut vähäistä tai sitä ei ole käyty ollenkaan. Aiemmat yritykset korjata tämä puute analysoimalla yritysten työllistymis- ja koulutustarpeita ovat pohjautuneet tavanomaisiin menetelmiin, ts. kysymyskaavakkeisiin, joilla saatu palaute on ollut puutteellinen ja joiden laajempi käsittely on kestänyt niin kauan, että niiden avulla kerätty tieto on ehtinyt vanhentua, koska talouden ja tuotannon muutokset ovat hyvin nopeita.

On välttämätöntä ymmärtää, että yritysten luottamus perinteiseen koulutukseen on erittäin vähäistä ja että koulutuksen ja yritysten todellisten tarpeiden välisen koordinaation puute on usein syynä niihin ongelmiin, joita syntyy yritettäessä sovittaa yhteen työvoimalle asetettuja vaatimuksia ja koulutuksen tarjontaa.

Perustava yhteistyö on aloitettu, on todettu, että opetettaviin kursseihin pitää sisältyä työharjoittelua yrityksissä, joten osa opiskelijoiden koulutusajasta kuluu ”työn parissa”. Valitettavasti yritykset pitävät tätä aloitetta eräänlaisena ”aikuisten päivähoitopaikkana”, sillä näiden opiskelijoiden ammattitaito ei vastaa ollenkaan tai ainakaan täysin yrityksen todellisia tarpeita tai se ei usein sovellu tämältyypiseen yritykseen.

Projektimme perustuu oletukseen, että yritykset voidaan saada mukaan koulutusta koskeviin aloitteisiin ja ottamaan vastuuta kohderyhmän (huonosti koulutetut työttömät aikuiset) koulutuksesta.

Paikallisiin yrityksiin on siten luotava keskusteluyhteys, jolloin yritysten on helpompi ymmärtää projektin innovatiivisuus, joka perustuu seuraaviin tärkeisiin elementteihin:

- Työ/koulutuskokeilu perustuu yritysten tarpeisiin ja soveltuu niiden ominaispiirteisiin
- Yritys saa osallistua koulutusprojektin suunnitteluun jo sen alkuvaiheessa
- Yritykset ottavat itse vastuun omista tiloissaan annettavasta koulutuksesta
- Koulutuksesta aiheutuvat kustannukset korvataan
- Kun yritykset lähtevät mukaan, niiden vanhimmilla työntekijöillä on mahdollisuus välittää tietotaitonsa suoraan seuraavalle sukupolvelle, jolloin yritykset voivat valmistautua edessä olevaan sukupolvenvaihdokseen ja äkillisiin odottamattomiin tilanteisiin tuotannossa.

Ratkaisun kuvaus

Tämä projekti ehdottaa kahta ratkaisua:

- Ensimmäisessä ratkaisussa luodaan vahva verkosto, johon otetaan suoraan mukaan paikalliset tahot, jotka ovat tähän saakka työskennelleet yksinään työttömyysongelman ratkaisemiseksi, mutta jotka eivät ole koskaan olleet mukana ryhmänä, joka yhdessä kehittää yhteistä strategiaa työttömien työllistymisen parantamiseksi ja yritysten kehittymisen edesauttamiseksi.
- Toisessa ratkaisussa yritykset osallistuvat suoraan koulutuksen antamiseen, jolloin koulutus- ja työvoimatarpeiden määrittelyn ja ammattitaitoisen työvoiman saamisen väli jää mahdollisimman lyhyeksi.

Projektin jokaisella kumppanilla on oma erityistehtävänsä:

Suunnittelu:

- Tortonan kaupunki – talouden kehittämistoimisto (1 työntekijä 50 % - 1 työntekijä 30 % - 1 työntekijä 15 %).
- Koulutettavien seulonta, esivalmennus, opiskelijavalinta ja avustaminen koulutuksen aikana: työvoimatoimisto.

Koulutus:

- koulutusyritys IAL – koulutusyritys API – ITIIS Marconin tekninen opisto
- Yhteydet PK -yrityksiin ja projektiin osallistuvien PK -yritysten valinta: Unione industriale – APO – CNA – Confartigianato – PST: luonnontieteiden, tekniikan ja televiestinnän keskus
- Koulutuksen jälkeinen avustaminen ja työllistymisen edistäminen:
- työvoimatoimisto yhteistyössä paikallisten käsityöläis- ja yrittäjäyhdistysten kanssa.

Vaikka käyttimmekin tiedonvälityksessä ja asian esille tuomisessa alueen perinteisiä tiedotusvälineitä ja foorumeja (omat osastot paikallisilla messuilla ja näyttelyissä, lehtiartikkeleita erikoislehdissä ja viranomaisten ilmoituksia yhteistyökumppaneiden yhdistysten jäsenjulkaisuissa), päämääränä oli projektin, erityisesti sen perusajatuksen, tehtävän ja logon tunnetuksi tekeminen, se ei ollut riittävä keino saada viesti tarkasti perille projektin kannalta potentiaalisiiin yrityksiin, jotka aiempien tulosten perusteella eivät olleet kovin innostuneita työskentelemään paikallisten koulutusinstituutioiden tai vaikean kohderyhmän kanssa. Yhdistysten saaminen mukaan aloitteeseen osoittautui tuloksetta strategiaksi, koska näiden yhdistysten tehtävänä on yritysten mielestä nimenomaan yritysten etujen valvominen.

Yhteyksien luominen yrityksiin voidaan esittää yhteenvetona seuraavasti:

Sen jälkeen kun kumppanit ovat alustavasti keskustelleet keskenään ja heiltä on saatu suoraa tietoa alueen työllisyystilanteesta (paikallinen työvoimatoimisto) ja yritysten tilanteesta (yrittäjäyhdistykset ja PST), analysoitiin samanlaisia tuotannon sektoreita. Päätettiin rajoittaa tiettyihin sektoreihin, jotta

voitaisiin välttää ammatillisten profiilien liian suuri määrä ja pitää yritysten tarpeiden ja koulutusprosessiin osallistumishalukkuuden analysoinnin ja yrityksissä tapahtuvan koulutusvaiheen alkamisen välinen aika mahdollisimman lyhyenä. Yrityksethän arvostavat nopeutta ja tehokkuutta.

Kun sopiva tuotantosektori on valittu, kehittämiskumppani, jonka yritykset jo tuntevat ja johon ne luottavat, lähettää yrityksille tiedotusmateriaalia postitse, sähköpostitse tai telefaksilla. Sen jälkeen kun tiedotusmateriaali oli lähetetty, yrityksiin otettiin puhelimitse yhteyttä viimeistään kahden viikon sisällä ja sovittiin tapaamisaika yritysten valinnan tekevän kumppanin edustajalle.

Yritystapaamisen aikana PST :n edustaja esittelee projektin ensimmäisen kerran, ja jos kaikki sujuu hyvin, täyttää kysymyslomakkeen, jolla kerätään tietoa yrityksestä ja siitä, minkä tyyppistä työvoimaa se tarvitsee. Jos yrityksellä on koulutustarpeita ja sillä on tarjota mahdollisuus työllistymiseen, tiedustelemme heiltä, ovatko he kiinnostuneita osallistumaan projektin koulutustoimintaan. Jos yritys on kiinnostunut, PST :n edustajat alkavat luoda suhteita yritykseen, mikä tarkoittaa sitä, että sovitaan lisätapaamisia, joissa määritellään yksityiskohtaisesti yrityksessä tarvittavat ammatilliset profiilit ja valmistaudutaan koulutus suunnitelman laatimiseen siten, että kiinnitetään erityistä huomiota sen koulutusjakson sisältöön, joka pitää olla suoritettu ennen yrityksessä tapahtuvaa koulutusta. Kun yritys, punnittuaan tarkkaan projektin innovatiivisia ja kriittisiä näkökohtia (esim. yrityksen tarpeisiin sopivien työttömien puuttuminen), päättää osallistua, laaditaan osallistumissopimus.

Seuraava askel on sovitusvaihe, jossa yrityksestä saatu tieto analysoidaan. Sinä aikana aloitetaan neljä viikkoa kestävä koulutuksen aloitusvaihe koulutusta järjestävissä instituuteissa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutorit ovat koonneet perustiedot opiskelijoista ja pystyvät niiden perusteella mahdollisesti löytämään sopivat opiskelijat yrityksiin. Valittu opiskelija esitellään yritykselle kaksi viikkoa ennen käytännön työtä/koulutusta ja sovitaan hänelle haastatteluaika. Tämä vaihe ei aina ole myönteinen, sillä kun opiskelijat näkevät yksityiskohtaisesti, mitä kaikkea työhön liittyy, he voivat ajatella, ettei tämä ole oikea paikka heille (pitää muistaa, että teemme töitä pitkäaikaistyöttömien huonosti koulutettujen aikuisten kanssa, joka on jokseenkin hankala ryhmä). Toisaalta myös yritys saattaa saada kuvan, että kyseinen opiskelija ei sovi heidän yritykseensä. Tällöin voidaan yrittää kokeilla jotain toista opiskelijaa. Kaikki nämä vaiheet tähtäävät siihen, että pystytään varmistamaan mahdollisimman hyvin, että alkavasta käytännön työstä/koulutuksesta tulee onnistunut.

Yrityksille taataan heti projektin alussa, että projektissa on mukana useita ihmisiä, joihin he voivat luottaa ja joilta he voivat saada lisätietoa kaikista projektiin liittyvistä asioista (koulutusvaiheen suunnittelusta ja johtamisesta, koulutukseen liittyvistä käytännön asioista, hallinnollisista asioista ja siitä, millaista byrokratiaa asiaan liittyy).

Kaikki projektiin olennaisesti liittyvät asiakirjat annetaan yritysten käyttöön.

Seuraavat tässä projektissa mukana olevat ammattilaiset tukevat yrityksiä sinä aikana, kun ne osallistuvat projektiin:

- Paikallisen työvoimatoimiston tutor.
- Koulutuksen järjestävän instituutin tutor (Training Institute Tutor).
- Hallinnollinen neuvonantaja (heistä löytää enemmän tietoa kohdasta Työryhmä 3).
- Yrittäjäjärjestön edustaja, joka on tärkeä yhdistävä tekijä yrityksen ja projektin välillä.

Hän käynnistää hankkeen ja varmistaa, että yritys saa koko ajan tukea. Hän ottaa selville, mikä on yrityksen näkemys hankkeen vahvuuksista ja heikkouksista ja välittää tämän tiedon aloitteen johdoryhmälle (projektin toteuttava elin).

Seuraavat asiat ovat ratkaisevia sen kannalta, saadaanko yrityksiä mukaan projektiin vai ei:

- Pelkän kysymyslomakkeen lähettämällä ja vastausten odottamisella ei ole synny tuloksia. Lomake pitää täyttää henkilökohtaisen tapaamisen yhteydessä.
- Viestinnän pitää tapahtua ”kasvokkain”.
- Viestinviejän pitää olla luottamusta herättävä henkilö, joka edustaa järjestöä, jota yritys pitää luotettavana.
- Viestinnässä pitää painottaa niitä etuja, joita yritys saa projektista/ideaista
- Yrityksellä ja yrittäjällä pitää olla mahdollisuus osallistua niiden toimien suunnitteluun, jotka koskevat häntä ja hänen yritystään.
- Yhteydenottojen ja toiminnan välissä ei saa kulua liian paljon aikaa.
- Kun yritys pyytää jotakin tukea, sitä pitää antaa välittömästi.
- Kaikki työ-/koulutuskokeilun aikana esiintyvät ongelmat pitää ratkaista välittömästi.
- Yrityksen pitää vakuuttua siitä, että heidän käyttämänsä aika/inhimillinen työpanos on investoimisen arvoista ja he saavat siitä tehokkaita tuloksia.

Tulokset ja vaikutukset

Tällä hetkellä projektin tulokset ovat vain osittaisia, mutta mitä tulee yritysten mukaan saamiseen, projektilla on jo saavutettu huomattavia tuloksia, sekä määrällisesti (niiden yritysten määrä, jotka ovat halukkaita osallistumaan) että laadullisesti (miten tehokas käytännön työ/koulutus on koulutuksella saaduilla tuloksilla ja työllistymismahdollisuuksilla mitattuna). Tähän päivään mennessä on toteutettu kolme koulutusjaksoa loppuun saakka ja kaikkiin niihin on saatu riittävästi yrityksiä mukaan.

Projektin operatiivinen vaihe alkoi toukokuussa 2003, jolloin aloitettiin ensimmäinen viidestä kurssista, ainut kurssi, joka on kokonaan päättynyt ja jonka lopputiedot ovat saatavissa. Tämä kurssi liittyi metallin työstöön, oli nimeltään ”Costruzioni al banco con ausilio macchine utensilii” ja alkoi 12. toukokuuta ja päättyi 3. lokakuuta. Tämä ensimmäinen kurssi oli menestys: 65,21 %, niistä opiskelijoista, jotka suorittivat kurssin loppuun, ovat nyt työllistyneet.

Toinen saman alan kurssi alkoi 13. lokakuuta 2003, jolloin 16 opiskelijaa aloitti kurssin ja tällä hetkellä 7 heistä suorittaa vielä työ-/koulutuskokeilua.

Kolmas kurssi nimeltään ”Addetto lavorazione materie plastiche” (muovivalukoneen käyttäjä) alkoi 19. tammikuuta; jolloin 22 opiskelijaa, joista suurin osa naisia, aloitti koulutuksen, ja joista 18 suorittaa nyt työ-/koulutuskokeilua alueen yrityksissä. Tuloksia tarkastellaan keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Muut huomioitavat asiat: Siirrettävyys

Projektin tarkoituksena on erityispäämääriensä (huonosti koulutettujen aikuisten tai aikuisten, joilla ei ole lainkaan ammatillista koulutusta, kouluttaminen ja integroituminen työelämään) lisäksi luoda operatiivinen malli, mikä on uusi kokeilu.

Vaikka tällä kokeilulla on omat rajoitteensa ja ongelmansa, se voi kiinnostaa menetelmien laati-joita ja niitä elimiä, jotka vastaavat koulutus- ja työllistämistavoista, sillä projekti on kehittänyt innovatiivisia tapoja integroida kaikkein heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä (ikäntyneitä työttömiä,

joilla on erittäin huono ammatillinen koulutus tai joilla ei ole ammatillista koulutusta) työelämään.

Kun otetaan huomioon projektin koko ja rajallinen aikaväli sekä sen kokeellisuus, emme voi väittää, että olisimme luoneet täysin strukturoidun mallin, mutta valtavirtaistamisen avulla meillä on tarkoitus levittää ideaamme, jotta saamme luomamme innovaation entistä konkreettisemmaksi tällä alalla. Mallin siirrettävyys ei uskoaksemme osoittaudu ongelmalliseksi.

Työryhmä 2: Koulutus

Johdanto

Työryhmässä 2 on neljä yhteistyökumppania: Suomi, Saksa, Italia ja Espanja.

Kaikilla kansallisilla projekteilla on erilaiset tavat auttaa työttömiä ja samalla jokaisen yhteistyökumppanin pitää organisoida koulutukseen tai valmennukseen liittyviä hankkeita. Tämä on ollut työryhmämme yhteinen perusta. Lähtökohtamme tälle työlle oli määritellä aiheeseemme liittyvät kriittiset kysymykset ja yrittää vastata niihin:

- Miten saamme motivoitua työttömät osallistumaan koulutukseen?
- Miten järjestämämme koulutusta, joka vastaa työnantajien ja työttömien todellisia tarpeita?
- Millä tavalla koulutus voisi helpottaa työntekijöiden liikkumista valtiosta toiseen?

Ryhmämme aloitti perehtymällä muiden kumppaneiden paikallisiin projekteihin ja siihen, millainen huono-osaisten työttömien asema muiden kumppaneiden työmarkkinoilla on, sillä eroja oli paljon. Ainoastaan luettelon kahta ensimmäistä aihetta käsiteltiin sekä yhteisten kokousten aikana että intranetissä käydyssä projektiin liittyvässä keskustelussa. Muiden kumppaneiden tilanteen ja projektien tunteminen ja ymmärtäminen on luonut pohjan menestykselliselle kokemusten vaihdolle.

Kommunikaatio ja yhteisestä kielenkäytöstä sopiminen on ollut tärkeä tekijä työssämme ja auttanut työryhmää saavuttamaan päämääränsä ystävällisessä ja tuottavassa ilmapiirissä.

Olemme yhteisesti sopineet seuraavista huono-osaisten ryhmien koulutukseen liittyvistä asioista:

- On välttämätöntä luoda koulutusohjelmia, jotka vastaavat erityisesti kohderyhmän tarpeita, ts. sovitaa koulutus koulutettavalle sopivaksi eikä siten, että koulutettavaa sopeutetaan koulutukseen.
- Koulutusohjelmien pitää olla joustavia.
- Verkostoituminen on tärkeää (yritykset, koulutuksen järjestämisestä vastaavat elimet, sosiaalityöntekijät).
- Koulutuksen pitäisi olla mahdollisimman käytännöllistä (itse tekemällä oppiminen) ja siihen liittyy tutkintoon valmentaminen ja ohjaus.
- Opiskelijoita täytyy rohkaista ottamaan vastuuta omasta kouluttautumisestaan.
- Ohjelmia täytyy arvioida jatkuvasti. Miten hyvin olemme onnistuneet ja olisiko jossain parantamisen varaa?

Työryhmän kumppaneiden lyhyt esittely:

Espanja:

- Sovellettu koulutus: laaditaan ohjelmamalleja, jotka ovat tehtäväkeskeisiä aikaperusteisuuden sijaan. Ohjelmat suunnitellaan joustaviksi ja keskenään vaihdettaviksi moduuleiksi, joihin on mahdollista tulla mukaan ja jotka voi päättää joustavasti, joissa oppimistoimien aikataulut, opiskelijoiden valvonta ja valinta on mahdollista suunnitella joustavasti siten, että ohjelman sisältö, toteutusaika, paikka ja opiskelutapa otetaan huomioon.
- Sovellettua koulutusta täydentävät toimenpiteet: on huomioitava monenlaisia henkilökohtaisia tilanteita (esim. tarvitaanko sosiaalitoimiston palveluita) ja sovitettava yhteen kaikki ponnistukset, jotta tärkein päämäärä, integroituminen työelämään ja yhteiskuntaan voidaan saavuttaa. Näitä toimenpiteitä toteutetaan koulutusohjelmien aikana ja sen jälkeen niin kauan, että koulutetut saavat työpaikan, ja ne ovat koulutettavien käytettävissä koko prosessin ajan.

Saksa:

- Käsiyöläisyhdistysten toteuttamat koulutustoimet: ohjelman päämäärä on jokaiselle kohderyhmälle erityisesti suunniteltu koulutus, joka on sovitettu koulutukseen osallistuvan taustan mukaisesti, ja jossa otetaan huomioon elinikäinen oppiminen. Tarkoituksena on, että koulutukseen osallistuvat integroituvat työmarkkinoille.

Suomi:

- Narratiivinen ryhmätyötoiminta: innovatiivinen voimavaraistava ryhmätyömenetelmä työttömille, jossa kertomuksia käytetään vahvistamaan ihmisten yhteisöllisyyden tunnetta, ts., että he kuuluvat pieneen yhteisöön, mikä vahvistaa heidän motivaatiotaan, keskinäisiä yhteyksiään ja toistensa vastavuoroista tukemista. Kertomukset liitetään jokapäiväisiin kokemuksiin. Narratiiviseen työryhmään on liitetty yksilöllistä neuvontaa ja esimerkitapausten johtaminen. Niiden kautta osallistujat saavat käyttöönsä sosiaaliviranomaisten, ammatillisen koulutuksen, peruskoulutuksen ja työvoimaviranomaisten palvelut.

Italia:

- Uusi koulutusikäntö, jossa PK -yritykset ovat mukana, on vaikean työttömyyden kukistamiseen kohdistettu uudenlainen lähestymistapa, jossa ongelmaa tarkastellaan yritysten näkökannalta. Siinä laaditaan ja testataan uudenlaista koulutusohjelmaa, joka on joustava ja niveltyy tiiviisti yritysten tarvitsemiin ammatillisiin taitoihin ja pätevyysvaatimuksiin.

Espanja: Sovellettu koulutus

Johdanto

Tämän kehittämiskumppanuus kattaa maantieteellisesti Zaragozan kaupungin alueen, ja sen toimijat ovat kaupungin avainasemassa olevia sosiaali- ja talousalan yhteisöjä. Toimijoihin kuuluu julkishallinnon viranomaisia, sosiaaliviranomaisia, voittoa tavoittelemattomia organisaatioita ja NGO-yhteisöjä, jotka työskentelevät työmarkkinoilta syrjäytyneiden ryhmien parissa, erityisesti niiden ryhmien, jotka ovat kaikkein huonoimmassa asemassa, kuten mielenterveysongelmien ja ruumiinvamman takia työkyvyttömiä, maahanmuuttajien, ammatillista koulutusta vailla olevien nuorten, sosiaalisista ongelmista kärsivien, jne. parissa. Projektin yleismaailmallisena päämääränä on kiinnittää erityistä huomiota naisten tilanteeseen.

Kaikki yhteistyökumppanit osallistuvat aktiivisesti, integroidusti ja koordinoitusti tähän projektiin. Yksi päämäärästä on kokeilla erilaisia menetelmiä ja mallia, jonka päämääränä on saada integroitua pahiten syrjäytyneet työmarkkinoille. Päämäärään liittyy halu saada käytetyille menetelmille ja malleille jatkuvuutta.

Päämäärät:

- Kehitetään uusia tapoja taisteltaessa syrjäytymistä ja huono-osaisten ryhmien kokemaa eriarvoisuutta vastaan, jotta niiden olisi helpompaa päästä tai palata työmarkkinoille, siten, että otetaan huomioon kaupungin sosiaaliseen ja taloudelliseen tilanteeseen liittyvät työllistymismahdollisuudet.
- Luodaan työmarkkinoille pääsyä helpottavat verkostot, järjestetään ne toimiviksi ja tehdään yhteistyötä siten, että olemassa olevat voimavarat optimoidaan ja koordinoidaan ottaen huomioon kaupungin erityisongelmat ja käytetään jo muilla alueilla olevien ryhmien parissa testattuja ja tehokkaiksi havaittuja menetelmiä. Lisäksi luodaan sosiaalisten integroitumisstrategioiden tai normaalin työllisyyspolitiikan avulla välineitä, jotka sopivat juuri näihin tarpeisiin.
- Luodaan yhteinen työskentelystrategia, jotta voidaan varmistua siitä, että toimintoja pidetään yllä ja että ne voidaan siirtää tulevien menetelmien suunnitteluun siten, että koordinoidaan eri toimijoiden toiminta ja menetelmät, joita käytetään sosiaalisessa integroitumisessa ja työelämään integroitumisessa.
- Edistetään toimenpiteitä, joiden avulla yhdistetään ne näkökulmat, jotka käsittelevät kaupunkialueiden niiden naisten, joilla on vaikeuksia päästä työmarkkinoille, yhteiskuntaan ja työelämään integroitumista.

Tarpeiden kuvaus

Sosiaalisilla toimijoilla on aiempaa kokemusta sellaisten ihmisten kouluttamisesta, joilla on erityisongelmia ja ongelmia sosiaalisessa ja työelämään integroitumisessa.

Toimijat tuntevat näiden ihmisten tarpeet ja ominaispiirteet, ja heillä on käytössään ammatti-ihmisiä, joilla on tarvittava koulutus ja kokemusta.

Tavallisesti toimijat työskentelevät sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät omasta erityisilanteestaan johtuen pysty osallistumaan tavanomaisiin koulutusohjelmiin.

Esimerkiksi entisten huumeidenkäyttäjien ja vankien pitää jättää koulutuksensa kesken, jos heidän erityisohjelmassaan (kuntoutus, ehdonalainen vapaustuomio, perhesuhteet) niin määrätään, eikä tavanomainen koulutus salli heidän palata takaisin opintoihin. Jälkeenpäin heidän on mahdollista saada työn saamiseksi tarvittava pätevyys.

Siksi pitää kehittää uusi koulutusmenetelmä, jossa näiden ihmisten on mahdollista suorittaa koulutusohjelmansa loppuun yksilöllisesti.

Ratkaisun kuvaus

Sovelletussa koulutuksessa yhdistetään joustavia elementtejä, jotka on sovitettu useiden eri edunsaajien tarpeiden mukaisesti. Ohjelmassa uudet elementit yhdistetään tavanomaiseen aikuiskoulutukseen.

Koulutustoimet kehittävätkin integroitumiseen liittyvistä suunnitelmista monipuolisia projekteja, jotka on tarkoitettu kaikille EQUAL -ohjelmasta hyötyville. Koulutustoimista laaditaan yhteenveto puolen vuoden välein, ja ohjelmat ja niistä vastuussa olevat yhteisöt määritellään.

Nämä koulutustoimet noudattavat Aragonin julkishallinnon työvoimaviranomaisten koulutusohjelmia koskevia määräyksiä.

Vaikka tämä koulutus onkin ennalta määritelty, sen sisältö, aikataulutus ja kehittäminen ovat tarpeen mukaan joustavia, jolloin voidaan ottaa huomioon koulutusta saavien tarpeet ja ongelmat (koulutus on organisoitu modulaariseksi siten, että siihen on helppo tulla mukaan ja se on mahdollista sovittaa eri elämänvaiheisiin).

Tätä sovellettua koulutusta täydennetään lisätoimenpiteillä, jotka on suunniteltu erityisesti sovelletun koulutuksen vaatimuksiin.

Kohderyhmät:

- Vammaiset, joilla on mielenterveydellisiä ongelmia.
- Huono-osaiset.
- Maahanmuuttajat.
- Naiset, joilla on integroitumisongelmia.
- Entiset huumeriippuvaiset.
- Entiset rikoksenteikijät.
- Edellä mainittujen ryhmien kanssa työskentelevät kouluttajat ja toimijat.

Vaikutukset ja tulokset

Päämäärät:

- Selvitetään, minkälaista koulutusta tarvitaan tiettyihin syrjäytymisvaarassa oleviin ryhmiin kuuluvien ihmisten integroitumiseksi yhteiskuntaan ja työmarkkinoille.
- Parannetaan metodeja, jotta koulutus saadaan sovitettua kohderyhmille tyypillisiä kykyjä vastaavaksi.

- Koulutetaan kouluttajia ja kaikkia muita toimijoita, jotka ovat mukana tässä integroimisprosessissa.
- Helpotetaan erilaisiin koulutusohjelmiin pääsyä ja parannetaan mahdollisuuksia saada ammatillinen pätevyys.

Tarjotut kurssit:

- Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión (Aragonin integroitumista edistävien sosiaalisten yhteisöjen verkosto).
 - Rakennusten kunnossapito.
 - Teollinen räätälintyö (Industrial tailoring).
 - Alumiinin käyttö kirvesmiehen ja puusepäntyössä.
 - Avun tarpeessa olevien ihmisten henkilökohtainen avustaminen.
 - Teollisuuskäsittelyjen aputyöntekijä.
 - Rakennusten kunnossapito ja restaurointi.
- Comité Español de Representantes de Minusválido (Espanjan vammaisjärjestöjen edustajien neuvosto).
 - Erityinen työhönsijoittumiskoulutus mielenterveysvammaisille.
 - Elektroniikka- ja televiestintäoperaattori.
 - Espanjan kielen asiantuntijat.
 - Työllistymistä edistävä peruskoulutus.
- Ohjelman tärkein saavutus on, että sen avulla on pystytty luomaan entistä enemmän kokonaisia koulutusmenetelmiä. Täten ohjelmaa voidaan pitää tehokkaana menetelmänä, joka on sovitettu siitä hyötyä saavien tarpeisiin.
- Samalla tämä koulutus soveltuu parhaiten siitä hyötyä saaville ja työmarkkinoiden tarpeisiin (liike-elämän eri sektoreiden, joilla tarvitaan tämäntyyppistä pätevyyttä).
- Tästä koulutuksesta olisi vielä enemmän hyötyä, jos kurssseille pääsisi vielä useammalla tavalla, jolloin voitaisiin saavuttaa suunnitelmien mukainen 100 %:n integroituminen.
- Sovellettu koulutus on innovatiivinen koulutusmenetelmä ja sen päämääränä on hävittää kaikki eriarvoisuutta aiheuttavat tilanteet työmarkkinoille integroitumiseen tähtäävistä menetelmistä.

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Sovelletun koulutuksen pohjalta on kehitetty ehdotuksia, joilla tähdätään tällä hetkellä voimassa olevan koulutusta koskevan lainsäädännön muuttamiseen. On mahdollista luoda vieläkin yksilöllisempiä koulutusmenetelmiä, joissa otetaan huomioon koulutuksen ratkaiseva asema kaikissa yksilölliseen integroitumiseen tähtäävissä ohjelmissa.

Tällä hetkellä Aragonin työllistymisinstituutti yrittää sisällyttää sovelletun koulutuksen menetelmät virallisiin koulutusohjelmiinsa ja lainsäädäntöön.

Espanja:

Sovellettua koulutusta täydentävät menetelmät

Johdanto ja tarpeiden kuvaus

(sama kuin kohdassa Sovellettu koulutus).

Ratkaisun kuvaus

Päämäärät:

- Välittää ihmisille tietoa työmarkkinoista ja työllisyyspolitiikasta yleensä.
- Auttaa niitä ihmisiä, joilla on ongelmia integroitumisessa työmarkkinoille sekä itsensä ja ammattitaitonsa kehittämisessä.
- Vakaannuttaa tällaisen ihmisen asemaa työntekijänä työmarkkinoilla.
- Koordinoida koulutusohjelmaan osallistuvien erilaisten yhteisöjen sosiaaliset resurssit, jotta varmistetaan, että ohjelmasta hyötyvät pääsevät koulutukseen.

Toimenpiteet:

- Työllistymistä ja integroitumista ohjaavat toiminnat ihmisten itsensä kehittämiseen liittyvät toiminnot.
- Huolehditaan tiedon saavutettavuudesta.
- Työnvälitystoiminta.
- Vahvistetaan työntekijän asemaa.
- Sosiaalityöntekijät, jotka vastaavat resurssien koordinoinnista ja avustavat ohjelmasta hyötyä saavia (neuvonantajat, tutorit).

Menetelmien kuvaus:

Näissä toimenpiteissä tarvitaan työelämään integroitumiseen erikoistunutta henkilökuntaa. Tämän henkilökunnan pitää kehittää työnhakuun, työmarkkinoille integroitumiseen ja seurantaan liittyviä toimia ja niitä täydentäviä menetelmiä. Nämä toimenpiteet liittyvät koulutuksen päämääriin, ja ne jaetaan kahteen eri osa-alueeseen:

- Toimenpiteet niitä ihmisiä varten, joilla on erityistarpeita ja jotka tarvitsevat erityiskoulutusta saadakseen ohjelmasta kaiken irti.
- Toimenpiteet niitä ihmisiä varten, jotka osallistuvat EQUAL -ohjelman mukaiseen koulutukseen, sekä mahdollisuuksien mukaan muita sellaisia ihmisiä varten, joilla on erityisongelmia integroitua muiden mukana tavanomaisille aloille. Näissä tilanteissa tarvitaan yksityiskohdainen analyysi kunkin hyödynsaajan koulutustarpeista ja työmarkkinoiden tarpeista.

Kun koulutustoimet on suunniteltu, määritellään mitä täydentäviä toimenpiteitä tarvitaan (sovellettua aineistoa, kouluttajien opastusta, viittomakielen tulkkia, neuvontaa...). Näin koulutusta voidaan

tehostaa siten, että ohjelmasta hyötyvät henkilöt saavat koulutuksesta mahdollisimman paljon hyötyä.

Näin on mahdollista vastata kaikkien niiden ihmisten tarpeisiin, joilla on ongelmia integroitua yhteiskuntaan tai työmarkkinoille ilman erityiskoulutusta. Pää tavoite on heidän integroitumisensa.

Näihin kahteen edellä mainittuun osa-alueeseen kuuluvia ohjelmasta hyötyviä ihmisiä opastetaan yksilöllisesti, jolloin heillä on koulutusta aloittaessaan enemmän tietoa. Koulutuksen jälkeen he voivat saada lisäohjausta koko työmarkkinoille integroitumisprosessinsa ajan. Täten voidaan varmistaa jatkuva integroitumisreitti, jossa hyödynsaajalla on käytössään tukea koko ajan.

Vaikutukset ja tulokset

Ohjaus- ja koulutusvaiheiden aikana ja tarvittaessa myös työmarkkinoille integroitumisen jälkeen toteutettavat toimet ja toimenpiteet ovat seuraavat:

Ohjaus ja työmarkkinoille integroitumiseen liittyvät toimet:

- Työnhakuun keskittyvät työpajat.
- Työlainsäädännön tuntemus.

Henkilökohtaiseen kehittymiseen tähtäävät toimet:

Yksilölliset toimet:

- Haastattelut ja tapaamiset.
- Henkilökohtaisen kasvun eri osa-alueiden tukeminen.
- Sosiaalityöntekijöiden tarjoama neuvonta/tutorointi.

Ryhmätyöt (pienet ja lyhytaikaisesti toimivat ryhmät):

- Sosiaalisten taitojen ja suhteiden kehittämiseen tähtäävät työpajat.
- Sopeutettavien taitojen kehittämiseen tähtäävät työpajat.
- Luku- ja kirjoitustaidon kehittämiseen tähtäävät työpajat.
- Itsetunnon ja itseluottamuksen kehittämiseen tähtäävät työpajat.

Muut toimet:

Espanjassa käytetyn viittomakielen tulkkaus:

- Koulutustoimet.
- Muut toimet.

Sovellettu aineisto (selkokielinen espanjankielinen ja visuaalinen aineisto):

- Kirjalliseen ilmaisuun liittyvä aineisto.
- Koulutukseen liittyvä aineisto.
- Kuvakkeiden ja kuvien avulla välitettävä tieto ja aineisto.

Seuranta:

- Vaalitaan ja pidetään yllä yrityksiin luotuja yhteyksiä.
- Analysoidaan, millaista työmarkkinoille sopeuttamista tarvitaan.

- Välimiehenä toiminen yhteyksissä yrityksiin.
- Toiminta yrityksissä (työtoverit, työnjohto).

Jatkuva seuranta:

- Työmarkkinoille sopeutumisen valvonta.
- Käytöksellisten ongelmien syntyminen ennaltaehkäisy ja tarvittaessa ratkaiseminen.
- Valmistautuminen uudistuksiin ja uusiin tehtäviin sekä niihin sopeutuminen.

Lisäksi mikä tahansa ehdotus, joka takaa mahdollisuuden kehittää integroitusreitteitä.

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Yhteenveto:

Huono-osaisten ihmisten integroitusohjelmissa tarvitaan täydentäviä toimenpiteitä, joten niiden pitäisi olla yksi niistä elementeistä, joita pitää eniten kehittää EQUAL II -ohjelmassa.

Koska näitä toimenpiteitä on kehitetty yhdessä, kehittämisen aikana kertyneet kokemukset voivat auttaa meitä laadittaessa tulevaisuuden suunnitelmia, jotka mahdollistavat sen, että ne ihmiset, jotka ovat suuressa vaarassa joutua syrjityiksi, pääsevät työmarkkinoille ammatillisesti ja henkilökohtaisesti sovelletun koulutuksen avulla. EQUAL II -ohjelmassa nämä toimenpiteet pitäisi analysoida perusteellisesti, niitä ei saisi pitää vain koulutusta täydentävinä toimenpiteinä, vaan ne pitää ymmärtää myös yksilöllistä integroitusreittiä täydentävinä toimenpiteinä, sillä niissä luodaan "täydentäviä tiimejä", jolloin sitoutuminen on luontevampaa ja päämääriä on enemmän.

Tämä täydentäminen alkaisi heti, kun ohjelmaan tulee siitä hyötyvä henkilö, ja siihen sisältyisi seuranta ja välimiehenä toimiminen yrityksessä sen jälkeen, kun henkilö on integroitunut työmarkkinoille. Itsensä työllistämiseen tähtäävään koulutukseen sisältyy monia näkökohtia: eri liiketoimintamallien lisäksi myös asennekasvatus, esiintymistaidot ja itsensä kehittäminen. Itse asiassa tämä on yksi tapa saavuttaa yhteiskunnallinen ja taloudellinen integroituminen samalla kertaa. Jokaisessa projektissa yksilöllinen koulutus lisää sen käytännön arvoa.

Kun EQUAL II -ohjelman yhtenä päämääränä pidetään niiden ihmisten integroituminen työmarkkinoille, joilla on ongelmia päästä työmarkkinoille, uskomme, että tässä toimessa kehitetyillä moduuleilla on käyttöä opetettaessa niitä taitoja, joita työmarkkinoilla tavallisesti tarvitaan.

Saksa:

Rheinland-Pfalzin kauppakamarien järjestämät koulutustoimenpiteet

Johdanto

Kesäkuusta 2002 lähtien Rheinland-Pfalzin käsityöläisten kauppakamarit ovat osallistuneet yhteis-eurooppalaiseen EQUAL -yhteisöaloitteeseen ohjelmalla, jonka tarkoituksena on "parantaa käsi-työläisalojen ongelmaryhmien työllistymismahdollisuuksia".

Tämän projektin puitteissa kauppakamarit toteuttavat erilaisia koulutustoimenpiteitä, joita Saksan liittotasavallan talousasiain ja työvoimaministeriö tukee taloudellisesti ja jotka saavat rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta ja Rheinland-Pfalzin liittovaltion työllisyys-, sosiaali-, perhe- ja terveysasioista vastaavan ministeriön varoista.

Tarjous on kohdistettu EQUAL -ohjelman mukaisiin kohderyhmiin kuuluville miehille ja naisille, jotka ovat palaamassa takaisin työelämään, sosiaaliavun varassa eläville, yksinhuoltajille, työttömille ja muille epäedullisessa asemassa oleville ihmisille.

Tämän projektin päämääränä on luoda jokaiselle kohderyhmälle tarkoituksellisesti kehitetty osallistujaystävällinen koulutus, jossa otetaan huomioon elinikäisen oppimisen periaatteet, jotta osallistujien on mahdollista integroitua työmarkkinoille.

Tarpeiden kuvaus

Onnistuneen jatkokoulutusmenetelmän vaatimukset ovat yhtä moninaiset kuin ne erilaiset kohderyhmät, joille ohjelma on kehitetty.

Olipa sitten kysymys naisista, jotka haluavat palata takaisin työelämään äitiysloman jälkeen tai miehistä vanhempainloman jälkeen, pitkäaikaistyöttömistä ammattitaidottomista työntekijöistä, nuorista, jotka eivät ole valmistuneet ammattioppilaitoksesta, tai maahanmuuttajista, joiden saksankielen taito on heikko, näille kaikille ryhmille on tärkeää, että asiaa viedään eteenpäin kunkin ryhmän kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla siten, että keskitytään jokaisen yksittäisen osallistujan tarpeisiin.

Käsityöläisyhdistysten jatkokoulutusmenetelmä on kehitetty seuraavasti:

Koulutustarpeiden ja kyseisen kohderyhmän määrittäminen:

Jokaisen koulutustoimenpiteen valmisteluvaiheessa tehdään yksityiskohtainen analyysi, jossa käsitellään seuraavia kysymyksiä:

- Mitä ongelmia tiedämme oman käsityöläisyhdistyksemme alueella olevan? (tarpeiden analysointi)
- Millä kohderyhmillä on erityistarpeita koulutuksen suhteen?
- Onko alueella olemassa muita koulutustoimien tarjoajia, jotka työskentelevät tämän kohderyhmän kanssa?(tarjonnan analysointi)
- Mitä kohderyhmiä haluamme tavoittaa? Mille kohderyhmille me pystymme mallimme ansi-

osta tarjoamaan erityismahdollisuuksia, joita muut koulutuksen tarjoajat eivät pysty tuottamaan? (mallin analysointi)

- Mitkä kohderyhmät voimme saada osallistumaan koulutustoimiimme? (markkinoiden analysointi)
- Mitä etua näiden kohderyhmien pitäisi saada, jos he osallistuvat meidän koulutustoimiimme?

Koulutustoimen päämäärien ja sisällön määrittäminen:

Sen jälkeen kun asianomaiset kohderyhmät on määritelty, koulutustoimenpiteistä vastuussa olevat henkilöt alkavat suunnitella toimenpiteiden toteutusta ja selvittää kohderyhmien tarpeita.

Toimenpiteiden suunnittelu perustuu seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on koulutustoimenpiteen täsmällinen tavoite? (kohteeseen perehtyminen).
- Millä aloilla kohderyhmillämme on jatkokoulutukseen liittyviä erityistarpeita? (Toimenpiteisiin osallistuviin perehtyminen).
- Mitkä ovat vahvuudet, joita pitää kehittää ja mitkä ovat heikkoudet, jotka pitää kompensoida? (valtaistaminen).
- Mitkä ovat kohderyhmän kannalta tarkoituksenmukaisia oppiaineita? (Oppiaineisiin perehtyminen)
Millainen päättötodistus kohderyhmälle voidaan antaa tutkintotodistus, osallistumistodistus, diplomi? (Varsinainen pätevytyminen).
- Mitä muuta tärkeää opetukseen pitää kognitiivisten tietojen lisäksi sisällyttää tietokoneen käyttökokemus, kielitaito, liikkeenjohdon perusasioiden osaaminen, kommunikaatiokoulutus jne. (Opetuksessa sovellettava metodologia).
- Mitkä ovat sisällön välittämiseen sopivat keinot? (Metodologia)
- Mitkä ovat ryhmän aktiiviset vaikutusmahdollisuudet koulutustoimenpiteen päämäärien määrittelyssä ja jatkokoulutuksen suunnittelussa? (Integraatio).
- Onko miehillä ja naisilla tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua tähän koulutustoimenpiteeseen?
- Ovatko päämäärät ja sisällöt tarkoituksenmukaisia kummankin sukupuolen kannalta? (Sukupuolien tasa-arvon valtavirtaistaminen)

Asiantuntijoiden valinta:

Koulutussuunnitelman laatu pohjautuu sopivien opettajien/kouluttajien valintaan. Tässä yhteydessä pitää ottaa huomioon seuraavat näkökohdat:

- Millaiset pätevyysvaatimukset asetamme kouluttajille?(Didaktiikan ja metodologian tuntemus, aiempi kokemus kyseisen kohderyhmän kanssa työskentelystä, taito toimia tiedotusvälineiden kanssa, sosiaalinen osaaminen, jne. (Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset).
- Opettajille annetaan ennen koulutustoimenpiteen aloittamista yksityiskohtaista tietoa kohderyhmästä ja sen päämääristä ja ongelmista, jotta oppiminen olisi kauppakamarin periaatteita noudattaen menestyksellistä. (Opettajien perehdyttäminen etukäteen)

Järjestämiseen liittyvät perusedellytykset / infrastruktuuri:

- Ennen kuin koulutustoimenpide aloitetaan on huolehdittava sen järjestämiseen liittyvistä perusedellytyksistä, kuten koulutuksen järjestämisaikasta, teknisistä välineistä ja tarvittavista materiaaleista ja tarvikkeista ja kirjallisesta aineistosta.
- Rheinland-Pfalzin käsityöläisyhdistykset yrittävät löytää sellaiset koulutuksen järjestämipaikat, joihin on hyvät liikenneyhteydet – ottaen huomioon edellytykset naisten, miesten, vammaisten ja muiden ryhmien tasa-arvoiseen kohteluun.
- Koulutustoimenpiteen valmisteluvaiheessa tarkistetaan, että käytettävät välineet ovat koulutukseen osallistuvien ja koulutusmenetelmien kannalta tarkoituksenmukaisia (välineet ovat nykyaikaisia, ehjiä ja toimivia).

Aikatekijät:

- Koska suurin osa kauppakamareiden koulutustoimenpiteistä on suunniteltu pitkän tähtäimen toimenpiteeksi, joka kestää useita kuukausia, on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota ajalliseen suunnitteluun.

Seuraaviin kysymyksiin pitää vastata valmisteluvaiheessa:

- Pystyykö kohderyhmämme osallistumaan koulutustoimenpiteeseemme sovittuina aikoina? (Ajankohdan suunnittelu).
- Oppituntien ajankohta pitää järjestää siten, että niiden naisten, joilla on lapsia, lapset ovat koulussa ja/tai päivähoitossa sinä aikana, kun he itse osallistuvat kursseille. On myös hyvin tärkeää huolehtia siitä, että koulujen loma-aikoina ei järjestetä opetusta, jotta se ei estä naisia, joilla on lapsia, osallistumasta koulutustoimenpiteeseen.
- Onko koulutuksen sisältö ja oppiaineet mahdollista työstää suunniteltuina ajanjaksoina, kun otetaan huomioon erilaisten ryhmien tarpeet? (Ajankäyttö).

Yhteistyökumppanit:

Jotta oppimisprosessia voitaisiin pitää tuloksellisena, on erityisen tärkeää, että ulkopuoliset organisaatiot, yritykset ja paikalliset viranomaiset integroituvat verkostoon, joka on optimaalinen kohderyhmän kannalta.

Koulutusohjelman suunnittelun valmisteluvaiheessa kauppakamarit ovat luoneet yhteyksiä potentiaaliin työnantajiin, sosiaali- ja terapiapalveluiden tuottajiin, kielikouluihin, sosiaalitoimistoihin ja työvoimatoimistoihin, jotta voidaan varmistaa, että jokaisesta osallistujasta huolehditaan kokonaisvaltaisesti.

Ratkaisun kuvaus

A) Koulutustoimenpiteiden toteuttaminen:

Rheinland-Pfalzin kauppakamarit ovat toteuttaneet seuraavanlaisia eri kohderyhmille tarkoitettuja koulutustoimenpiteitä:

- Liikkeenjohdonassistentti.
- Käsityöläisalojenliikkeenjohdontutkinto.
- Mekatroniikka-alanspesialistit.

- Integroiva-ammattisuuntautunut kielikurssi ulkomaalaisille.
- Toimiston tietotekniikan asiantuntija (naiset, joilla on valmis ammatillinen koulutus ja jotka haluavat palata takaisin työelämään).
- Käsitöläisalojen asiakaspalveluneuvoja (noin 50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat).
- Työelämään integroitumiseen tähtäävä kurssi huonosti koulutetuille työttömille (jotka eivät ole suorittaneet ammatillista koulutustaan loppuun).
- Koska ohjelman suunnittelussa on keskitytty päämääriin, koulutukseen osallistujiin ja asiantuntijapalveluiden integroimiseen sekä potentiaaliin työntajiin kohdistuviin toimenpiteisiin, näitä kauppakamarien tarjoamia toimenpiteitä voidaan pitää tehokkaana strategiana integroitua työmarkkinoille.

B) Koulutukseen osallistuvien antama arvio:

Arvioitaessa tilannekatsauksia, joita osallistujat ovat laatineet toteutetuista koulutustoimenpiteistä, on saatu selville, että:

Kohderyhmällä on erittäin suuri tarve saada lisäkoulutusta tieto- ja kommunikaatioteknologiassa ja kauppakamarien koulutustarjonnassa sitä olisi voitu huomattavasti lisätä. Aivan yhtä tärkeinä osallistujat pitivät liikkeenjohtamiseen liittyvien perustietojen opettamista.

Koulutukseen osallistuneet ovat reagoineet hyvin eri tavoin neuvontaan, kommunikaatiokoulutukseen ja hakemusten laatimiseen liittyvään koulutukseen. Joillakin osallistuneilla oli vaikeuksia arvioida vahvuuksiaan ja heikkouksiaan avoimesti, kun taas toiset pitivät näitä näkökohtia oman ammatillisen tulevaisuutensa kannalta perustavanlaatuisina ja ensiarvoisen tärkeinä kokemuksina. Tässä yhteydessä opettajien metodologinen ja aiemman kokemuksen kautta hankittu pätevyys ovat tärkeitä.

Myös kauppakamarien tarjoamat integroitumista edistävät palvelut ja tekniset toimistot on otettu vastaan hyvin eri tavoin. Jotkin koulutukseen osallistuneet ovat osallistuneet toistuvasti yksilöllisiin henkilökohtaisiin neuvonpitoihin, toiset taas jättivät nämä ohjelmat kokonaan väliin. Tällaisen käytöksen syiksi paljastuvat ne taustatekijät, jotka löytyvät jokaisen yksittäisen osallistujan sosiaali- ja hyväntekeväisyysinstituutioihin liittyvistä aiemmista kokemuksista ja heidän halukkuudestaan ottaa apua vastaan ja hakea neuvontapalveluita tarjoavien instituutioiden palveluita. Kaikista EQUAL -projekteista kerätyistä kokemuksista on saatu selville, että kaikkein vähiten on sellaisia ihmisiä, jotka osallistuvat koulutustoimenpiteisiin, koska he eivät näe elämässään olevan muita vaihtoehtoja ja haluavat jotenkin päästä yli kaottisen tai masentavan elämänvaiheen.

Osallistujat ovat pitäneet erityisen hyvänä kokemuksena koulutukseen sisältyvien käytännön jaksojen aikana tapahtuvaa koulutuksen sisältöön liittyvän teorian ja käytännön syventymisen yhdistämistä. Aidoissa tilanteissa tapahtuva oppiminen on työelämän kannalta ihanteellinen perusta. Koulutukseen sisältyvien käytännön jaksojen osallistujilla on mahdollisuus luoda kontakteja potentiaaliin työntajiin, ja jotkut osallistujat ovat myös saaneet työtä. Kauppakamarien ja PK -yritysten väliset tiiviit yhteydet ovat olleet hyvin tärkeitä etsittäessä paikkoja käytännön koulutusta varten ja mahdollisuuksia työllistyä.

Oppimisprosessi pysyväisluonteisessa ryhmässä oli erittäin tärkeä kokemus koulutukseen osallistujille. Työttömät ja yksinhuoltajat kokevat itsensä usein yksinäisiksi ja syrjäytyneiksi. Kun he olivat yhdessä samoin ajattelevien ihmisten kanssa heterogeenisissä ryhmissä, he oppivat tuntemaan

ryhmätyöskentelyn perusmahdollisuudet ja uhat. Samalla heidän itsevarmuutensa, kykynsä tuoda omat mielipiteensä esiin ja yhteisöllisyyden tunteensa paranevat.

Monet koulutukseen osallistujat alkoivat tavata toisiaan myös kurssien ulkopuolella. He muodostivat itse organisoituja pintoryhmiä, keskustelivat kokemuksistaan ja viettivät vapaa-aikaa yhdessä. Nämä kokemukset vaikuttavat pysyvästi osallistujien sosiaaliseen, taloudelliseen ja ammatilliseen ympäristöön.

C) Kauppakamarin oma arviointi:

Kauppakamarissa tehty oma koulutuksen arviointi osoitti, että kun yhdistyksen työntekijöille selvitettiin EQUAL -projektin kohderyhmä ja sen opiskelemat oppiaineet, heidän asenteensa kohderyhmää kohtaan muuttui.

Kun kauppakamarin työntekijät olivat ensin joutuneet pohtimaan omaa asennettaan ”huono-osaisia” kohtaan sekä sitä, miten neuvontaa annetaan, millä tavalla koulutustoimenpiteet organisoidaan, mitä metodologiaa sovelletaan ja millä tavalla ratkaisuja voidaan löytää, kauppakamarin kaikilla osastoilla alettiin keskustella rakentavasti EQUAL -projektista. Tämä projekti ja sen puitteis- sa käyty keskustelu muuttaa työntekijöiden toimintaa myös tulevaisuudessa.

Olipa sitten kyse työpaikalla tehtävästä konkreettisesta työstä, projektien suunnittelusta ja niiden esittelemisestä erilaisissa toimikunnissa tai poliitikkojen kanssa käydyistä keskusteluista, niin aiheena ”integroituminen työmarkkinoille” pysyy tulevaisuudessakin keskeisessä asemassa kauppakamareissa, ja siihen kiinnitetään huomiota myös EQUAL -projektin päättymisen jälkeen. Sellaiset aihekokonaisuudet, kuten ”sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen”, ”monimuotoisuuden johtaminen” ja ”elinikäinen oppiminen” eivät enää ole vain teoreettisia EQUAL -projektin mukaisten koulutustoimenpiteiden toteuttamisen jälkeen, sillä EQUAL -projektien kohderyhmien kanssa tehty käytännön työ kohdisti näiden teorioiden mahdollisuudet ja uhat elävään elämään.

D) Opettajien antama arviointi:

Opettajien antama arviointi osoitti, että EQUAL- projektin kohderyhmät (jotka ovat erilaisia kuin aiemmin toteutettuihin työvoimatoimistojen järjestämiin koulutustoimenpiteisiin osallistuneet ryhmät) ovat olleet erittäin motivoituneita ja ovat siksi osallistuneet aktiivisesti näihin koulutustoimenpiteisiin, sillä pitkän koulutusjakson aikana osallistujat sitoutuivat ryhmäänsä, millä oli positiivinen vaikutus kaikkiin ryhmän jäseniin.

Opettajilla / kouluttajilla oli mahdollisuus testata uusia ja innovatiivisia menetelmiä asiantuntemuksensa eteenpäin välittämiseksi, mikä ei olisi ollut mahdollista lyhytjaksoisissa koulutustoimenpiteissä, joiden osallistujat vaihtuvat jatkuvasti. Opettajainkokouksissa opettajat keskustelivat ryhmän kanssa saamastaan käytännön kokemuksesta. Opettajat ovat ryhmätyönä laatineet kirjallisen suunnitelman niistä lähtökohdista, jotka jatkokoulutuksessa pitää ottaa huomioon, jotta tulevaisuudessa ”huono-osaisten” parissa toteutettavassa työssä on mahdollista hyödyntää opettajien aiempaa kokemusta, joka on hankittu monilta eri aloilta.

Vaikutukset ja tulokset

Kun on otettu huomioon kyseessä olevan talousalueen taloudellinen tilanne ja kohderyhmän koostumus, noin ¾:lle osallistujista on ollut mahdollista löytää työtä kauppakamarien toteuttamien koulutustoimenpiteiden avulla.

Tulosten tarkempi tutkiminen osoitti kuitenkin, että on erittäin harvinaista, että osallistuja löytää vakinaisen, kuukausipalkkaisen ja kokopäiväisen työpaikan. Suurin osa työsuhteista oli osa-aikaisia, määräaikaisia ja pikkutöitä.

Tähän on syynä se, että PK -yritykset pelkäävät solmia pitkäaikaisia työsopimuksia talouskriisin aikana. Koska suuret konsernit, kuten Opel, Karstadt, Schott ja IBM, muutenkin sanovat joukoittain irti työntekijöitään, olisi epäilemättä virhe olettaa, että EQUAL -projektin huono-osaisten ryhmään osallistuvilla olisi paremmat mahdollisuudet työmarkkinoilla kuin työntekijöillä, joilla on hyvä koulutus, mahdollisuus joustaa työajoissa, ja joiden työkyky ei ole vajavainen.

Ne osallistujat, jotka eivät löytäneet työpaikkaa, halusivat jatkaa täydennyskoulutuksessa, jotta voisivat täydentää vielä puuttuvia pätevyksiään. Tämä johtui siitä, että he olivat saaneet positiivisia kokemuksia juuri loppuun suorittamansa koulutustoimenpiteen aikana. Valinnasta voi olla myös jotain psykologista tai ruumiinterveydellistä terapeutista apua. Osa osallistujista oivalsi, että heidän pitää ensin työstää omat ”henkilökohtaiset ongelmansa” ennen kuin he ovat työkykyisiä.

Muutaman osallistujan täytyi keskeyttää koulutustoimenpide vakavan sairauden takia. Näiden osallistujien kohdalla herää kysymys, ovatko he tulevaisuudessa enää kykeneviä palaamaan työelämään.

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Nämä koulutustoimenpiteet ovat sovellettavissa muilla talousalueilla Saksassa ja Euroopassa –kohderyhmän ja koulutustoimenpiteen päämäärien mukaan. Koulutustoimenpide ”Käsityöläisalojen liikkeenjohdon tutkinto” on jo virallisesti hyväksytty koko Saksan liittotasavallan alueella.

Sen täsmällinen siirtäminen ilman muutoksia ei ole suositeltavaa. Sen yhteyteen pitäisi kehittää järjestämispäikällä toteutettavaksi tarkoitettua lisätarjontaa / lisätoimenpiteitä, joissa otetaan huomioon se, mihin ryhmään osallistujat kuuluvat.

Meidän mielestämme on erityisen suotavaa, että koulutustoimenpiteen osallistujille suunnitellaan kokonaisvaltainen huolenpito-ohjelma, joka toteutettaisiin kohderyhmän kannalta innovatiivisella tavalla ja johon liittyy kauppakamarien integroitumispalvelutoimiston neuvontaa, opintojen ohjausta ja tutorointia.

Esimerkiksi EQUAL -projektin suomalaisen yhteistyökumppanin tarinallinenryhmätoiminta olisi mahdollista integroida kauppakamarien koulutusohjelmaan.

EQUAL -projektin espanjalaisilta ja italialaisilta yhteistyökumppaneilta siirtäisimme modulaarisen jatkokoulutuksen konseptin.

Suomi:

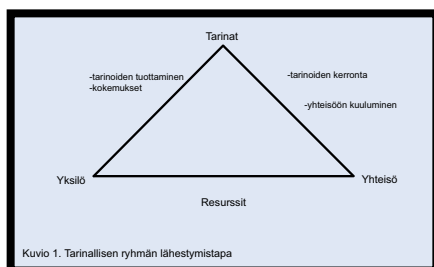
Tarinallinen ryhmätyömenetelmä

- pitkäaikaistyöttömät oman elämän palapeliä kasaamassa

Johdanto

Pitkäaikaistyöttömyyteen yhdistyvä arkielämän muutos haastaa innovatiivisten työmuotojen kehittämiseen. Tarinallinen ryhmä vastaa tähän haasteeseen ja mahdollistaa osallistujille voimavaraistumista ja vertaistukea. Lähestymistavassa yhdistyy tarinan kerronta, ryhmätyö, voimavaraistuminen ja sosiaalinen näkökulma. Tarinallinen ryhmä sopii ihmisille, joilla on menossa elämänmuutosvaihe, esimerkiksi työttömyys.

Pitkäaikaistyöttömien elämäntilanne on monisäikeinen. Toisaalta heidän elämäänsä sisältyy vaaja toimintaa, toisaalta heillä on myös vahvuuksia. Paikallisen hyvinvointipalvelujärjestelmän organisaatioiden tulisi tunnistaa "näkyvättömien asiakkaiden" tarpeet ja tarjota pitkäaikaistyöttömille yksilöllisiä polkuja ja toimintamalleja. Tämä tarkoittaa, että tuotetaan enemmän paikallista tietoa, tunnustetaan pitkäaikaistyöttömien vahvuuksia, kehitetään paikallista sosiaalipolitiikkaa, laajennetaan verkostoa ja moni ammatillista yhteistyötä.



Ongelman kuvaus ja tarpeet

Arkielämässä pitkäaikaistyöttömien energiaa kuluu ruoan ja rahan hankkimiseen, asioiden hoitamiseen ja ihmissuhteisiin. Elämänsisältö ohenee. Useimmat heistä ovat jatkuvasti tekemisissä hyvinvointipalvelujen organisaatioiden kanssa, esim. sosiaali -ja terveystoimi, työvoimatoimi ja Kela. Hyvinvointipalvelut tarjoavat perustoimeentulon, mutta se ei ole riittävä. Tarvitaan lisäksi Kirkon diakoniatyön ja järjestöjen auttamistyötä.

Taulukoista 1 – 3 ilmenee taustatietoa 77 osallistujasta, joista 70 oli mukana kolme kuukautta kestäneessä tarinallisessa ryhmässä. Kaikki olivat pitkäaikaistyöttömiä, suurin osa 25 – 49 vuoden välillä. 32 osallistujalla ei ollut ammatillista koulutusta ja elämää sävyttivät sosiaaliset riskit. Sosiaaliset riskit jakautuvat useisiin yksilöllisiin tilanteisiin. Päihdeongelma ja epävarma elämäntilanne ovat merkittävässä määrin esillä sosiaalisina riskeinä. 24 osallistujalla ei ollut erityisiä sosiaalisia riskejä, mutta työttömyys oli luonut elämään muutostilanteen.

Työttömyyteen vaikutti koulutuksen puute tai tarve vanhentuneen koulutuksen uudistamiseen.

	alle 25	25-39	40-49	yli 50	Yhteensä
Miehet	4	11	10	8	33
Naiset	6	12	18	8	44
Yhteensä	10	23	28	16	77

Taulukko 1. Osallistujien ikä ja sukupuoli

	Mies	Nainen
Päihdeongelma Päihderippuvuus, vaikuttaa monella elämäntilanteella.	8	8
Huonot työelämävalmiudet. Ei riittävästi työkokemusta, motivaation, keskittyneisyyden, vuorovaikutustaitojen ja aloitteellisuuden puutetta, terveysongelmia.	3	1
Sosiaalisten riskien kasaantuminen. Köyhyys, terveysongelmat, ihmissuhdevaikkeudet, päihteidenkäyttö, elämäntilanteet.	3	4
Mielenterveysongelmat. Pitkäaikaisen kuntoutuksen tarve. Työelämävalmiuksien väheneminen.	2	2
Epävarmu elämäntilanteesta. Mielialan vaihtelut, satunnaista masentuneisuutta, riippuvuutta sosiaalipalvelujärjestelmistä, negatiivinen kehä, huono itsetunto, pitkään jatkunut työttömyys.	5	7
Kielivaikkeudet. Maahanmuuttajat.	1	1
Yksinäisyys. Ei riittävästi ihmissuhteita, osallistujan henkilökohtainen kokemus.	1	1
Terveysongelmat. Fyysinen terveys.	0	6
Yhteensä	23	30

Taulukko 2. Osallistujien sosiaaliset riskit (Koura-kuriiri -hanke. Juhani Louhela ja Soile Saastamoinen)

Koulutusala	Osallistujia	%
Sosiaali -ja terveys	8	10
Kaupallinen	9	12
Matkailu, majoitus ja hotellipalvelut	12	16
Teknologia, liikenne ja kommunikaatio	15	19
Ei ammatillista koulutusta	32	42
Muu	1	1

Taulukko 3. Osallistujien koulutustausta

Ratkaisun kuvaus

Tarinallisen ryhmän tavoitteena on osallistujien voimavaraistuminen ja vertaistuki. Tarinallinen ryhmä on luonteeltaan sosiaalista ryhmätyötä. Osallistujien itseluottamus kasvaa ja he näkevät elämässään uusia mahdollisuuksia. Tarinallisessa ryhmässä tarinat nousevat jokapäiväisistä kokemuksista. Kertomalla niistä tarinoita, osallistajat antavat kokemuksille merkityksiä. Yhteisesti jaettu tarinan kerronta mahdollistaa parempia tarinoita.

Jokainen ryhmä kestää kolme kuukautta, kokoontuen kahdesti viikossa kaksi tuntia kerrallaan. Joskus kokoontumiset voivat olla pidempiä. Ryhmissä on ohjaaja ja avustava ohjaaja, joka on tarpeen ryhmän osallistujien määrän kasvaessa. Kun ryhmä jakautuu kahteen pienempään ryhmään, apuohjaajaa tarvitaan toisessa pienryhmässä. Ohjaaja toimii yhteistyössä osallistujien kanssa, eikä korosta asiantuntijuutta, että osallistujien tarinat pääsevät esille.

Tarinallisen ryhmän toiminta on rakennettu niin, että tarinallisiin aiheisiin ja yhteisesti jaettuun tarinan kerrontaan on kytketty menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Osallistajat saavat itselleen tehtäväkirjan, joka auttaa osallistujia tarinoiden kerronnassa. Kokoontumisten väliajalla osallistajat valmistelevat omaa tarinallista aihettaan seuraavaa kertaa varten Ohjaaja johdattelee jokaiseen tarinalliseen aiheeseen. Kun osallistuja kertoo ryhmässä tarinaa, toiset esittävät joitakin kysymyksiä ja ajatuksiaan. Näin tapahtuu tarinan yhteistä jakamista.

Tarinalliset aiheet kohdentuvat seuraavasti:

- Kohdentuminen osallistujan voimavaroihin.
- Kohdentuminen osallistujan tarpeisiin.
- Kohdentuminen esteisiin ja ratkaisujen etsiminen.
- Kohdentuminen jatkuvuuteen ja lähitulevaisuuteen.

	Vaiheen nimi	Vaiheen sisältö
Ensimmäinen vaihe	Ryhmän muodostuminen	Suunnittelu, rekrytointi, aloitus ja sitoutuminen
Toinen vaihe	Osallistujien omaehtoinen toiminta	Aikaa ja tilaa osallistujien aiheille Esteisiin vaikuttaminen
Viimeinen vaihe	Ryhmän päättäminen	Tulevaisuuteen suuntautuminen, arviointi ja päätösjuhla

Tautukko 4. Tarinallisen ryhmän vaiheet

Ryhmän muodostuminen:

Ennen tarinallisen ryhmän alkamista on tärkeää päättää ryhmän koosta, kestosta, tarkoituksesta, osallistujista ja intensiivisyyden asteesta. Yhteistyökumppanit ovat keskeisessä asemassa, kun osallistujia rekrytoidaan tarinalliseen ryhmään. Ryhmän alussa ohjaaja kertoo tarinallisen ryhmän tarkoituksesta ja luonteesta. Tarkoituksena on osallistujien voimavaraistuminen ja vertaistuen syntymisen. Osallistajat antavat ryhmälle nimen ja tekevät yhteisen sopimuksen toimintasäännöistä, jotka edistävät ryhmän toimintaa.

Tarinallisessa ryhmässä osallistuja tuottaa ensin ryhmäkokoontumisten väliajalla sisäistä tarinaa,

joka on yhteydessä kokemuksiin. Ryhmäkokoontumisissa tapahtuu yhteisesti jaettu tarinan kerronta, missä vertaistuki ja yhteisöön kuulumisen tulevat mahdollisiksi. Tarinallinen ryhmä mahdollistaa sosiaalista osallistumista, jolloin se on luonteeltaan yhteisö. Osa ryhmiin osallistujista solmii myös keskinäisiä yhteyksiä ryhmän ulkopuolella. Resurssilla tarkoitetaan sekä virallisia että epävirallisia resursseja. Viralliset resurssit liittyvät hyvinvointipalveluihin. Epävirallisissa resurssissa näkökulma on voimavaroissa, sosiaalisessa osallistumisessa ja lähiyhteisön tarjoamissa mahdollisuuksissa.

Kun tarinan kerronta käynnistyy, osallistujat saavat kosketuksen omiin ja toisten voimavaroihin, mikä mahdollistaa innostunutta tarinan kerrontaa.

Zippo -sytkäri

Heikki on ollut ryhmän alkuvaiheessa hiljainen, vastannut vain kysyttäessä. Tällä kertaa Heikki kertoo lyhyesti itselle rakkaasta asiasta ja esineestä. Heikki nostaa pöydälle Zippo –merkkisen sytkärin ja kertoo ostaneensa sen ensimmäisestä palkkatilistä. Pari vuotta sytkäri oli kateissa ja se löytyi onneksi uudelleen. Sytkäri on toiminut koko ajan. Sytkäri kiertää ryhmän osallistujien keskuudessa. Kalle sanoo: tähän on laatusytkäri, merkkituote, tehdas on perustettu vuosisadan alussa. Mistä olet ostanut tämän? Heikki sanoo keski-Suomesta paikkakunnan. Kysyjä on kotoisin samalta paikkakunnalta ja he keskustelevat keskenään. Muistelevat kioskin myyjää ja koulukokemuksia. Seuraavalla kerralla Heikki saapuu muita aiemmin ryhmään ja kysyy minulta, ryhmän ohjaajalta: voisinko näyttää ryhmässä hänen tekemiä runoja. Muut ryhmäläiset ovat niistä kiinnostuneita. Yhden ryhmäkerran alussa osallistujat lukevat vuorollaan yhden Heikin runon ääneen ja antavat rohkaisevaa palautetta niistä. Heikki sanoo ironian olevan hänen voimavaranansa runoissa.

Osallistujien omaehtoinen toiminta:

Tässä vaiheessa osallistujia pyydetään tuomaan ryhmään jonkin oman aiheen, josta he haluavat keskustella toisten kanssa. Osallistuja saa lisää vastuuta itselle tärkeiden asioiden esilletuomisessa.

Ryhmän avustava ohjaaja mahdollistaa kahden pienryhmän käyttämisen, jolloin keskusteluaikaa on enemmän. Etsivä tarinan kerronta on esillä ja siihen liittyy osallistujien keskinäinen vertaistuki. Tyhjäkäynnillä

Ryhmäläisten kesken syntyy keskustelu. Katri kertoo, että kaapit ovat täynnä tavaraa ja pitäisi viedä kirpputorille niitä. Ei tahdo saada aikaiseksi vientiä. Jaana hymähtää ja juttelee Katrin kanssa, että hänellä taas kaapeissa on paljon vanhoja lehtiä, mitkä olisi saatava pois. Sakari sanoo, että hänen koti on nyt autopaikka. Kerran tuli vietyä tavaroita jo pois ja nyt pitäisi saada tavarat takaisin. Kirpputori kutsuu! Ryhmässä syntyy naurun remahdus, kun Jaana lisää, tee Sakari kauppoja Jaanan kanssa. Liisa kertoo kuinka elämä tuntuu kuin olisi tyhjäkäynnillä: samat ympyrät. Sitä vain on, ikkunasta katsoo, ei ajattele. Havahtuu siihen, että ei ajattele. Se olotila tulee työttömän elämään hiipimällä, ei hoksaa kun huomaa sen syntyneen.

Kaipaa uusia virikkeitä. Katri sanoo, että heinäkuussa muutamat työssä olevat juttelivat hänelle, olemme kesälomalla. Miten siihen kommentoida! Välillä ärsyttää työttömän näkökulmasta. Petteri sanoo, että voi vastata ironisesti: meidän ei tarvitse työttömänä olla lomalla.

Yksilö – ja palveluohjaus resursseja mahdollistamassa:

Tarinallisen ryhmän rinnalla hankkeessa toimi yksilö – ja palveluohjaus. Työsuunnittelija toteutti sitä yhteistyössä osallistujien kanssa. Yksilö – ja palveluohjaus sisälsi aloitusvaiheen, tarvekartoituksen, suunnittelun, verkostoyhteistyön, irtautumisen ja arvioinnin.

Useilla osallistujilla oli heikot työelämävalmiudet koulutuksen puuttumisen tai vanhenemisen tai työkokemuksen puuttumisen vuoksi. Tämän vuoksi suuri osa osallistujista oli motivoitunut koulutamaan itseään, joko uudessa tutkinnossa tai lisäkoulutuksessa. Osallistujat hakeutuivat vuoden kestäviin omaehtoiisiin koulutuksiin (5), kolme vuotta kestävään omaehtoiisiin koulutuksiin (7), työvoimakoulutuksiin(4), oppisopimuskoulutukseen (1) ja työnhakuvalmennuksiin (3).

Työelämään on suuntauduttu seuraavasti: yrittäjä (1), työssä avoimilla markkinoilla (2), yhdistelmätyöissä (10), muussa tukityössä (1), työelämävalmennus/-harjoittelussa (4), työkokeilussa (1) ja kuntouttava työtoiminnassa (1). Muita sijoittumisia ovat kuntoutustutkimus (2), eläke (1), eläkeselvittelyt (2), kotihoidontuki (1) ja sairausloma (1). Kaksi ihmistä on muuttanut toiselle paikkakunnalle, keskeyttäneitä on viisi ja 17 ihmisen osalta yksilö- ja palveluohjaus on vielä kesken.

Tuloksia mietittäessä on tärkeää huomata, että monien ihmisten kohdalla ensimmäinen tulos on päivärytmin ja arkielämän selkiytyminen. Kun nämä asiat ovat kunnossa kotoa ulospäin suuntautuva aktivoituminen voi alkaa tapahtua. Osallistujat voivat aloittaa harrastuksia, sitoutua säännöllisiin tukitoimenpiteisiin ja aloittaa tulevaisuuden syvällisemmän suunnittelun vaikkapa ammatinvalinnanohjauksessa.

Matin tarina

Osallistujamme, nuori mies, tuli ilmoittautumaan mukaan läheistensä tuomana. Hän oli esittelytilanteessa hyvin epäileväinen ja toikin esille, että on osallistunut aiemminkin pili-päli –projekteihin, joissa katsotaan kivien hymyileviä naamioita. Nuori mies saapui kuitenkin paikalle, kun ryhmätöimintä käynnistyi.

Ensimmäisen kerran tavatessamme kahden kesken osallistuja oli puhelias ja kertoi ihan mielellään elämänsä eri käänteistä ja siitä kuinka tyytyväinen hän on tämän hetkiseen elämäänsä. Hän sai työmarkkinatukea ja eli sillä. Hänen päivärytmiensä oli jokseenkin sekava, mutta se ei häntä haitannut, sillä yksineläjänä hänen oli helppo tehdä juuri niitä asioita, jotka häntä kiinnostivat. Autoharrastus oli hänelle tärkeä. Osallistuja sanoi suoraan, että hänen suurin huolenaiheensa on nykyisen elämäntyyliinsä säilyttäminen sellaisenaan. Työvoimatoimiston hän kertoi olevan kaikkein pahin paikka, sillä siellä täytyy aina keksiä, mitä on työllistymisensä eteen tehnyt. Samalla hän totesi, että hänet on kutsuttu tekemään aktivointisuunnitelmaa työvoimatoimiston virkailijan ja sosiaalityöntekijän kanssa.

Aktivointisuunnitelman jälkeen osallistuja varasi minulta ajan. Hän kertoi, että hän oli lupautunut etsimään itselleen sopivaa työelämävalmennuspaikkaa. Mieli oli vähän maassa, mutta keskusteltuaamme, huomasimme hänelle sopivan harjoittelualan, missä hän saisi sekä käyttää aiempaa osaamistaan, että oppia uutta. Sitten tuli vastaan aikakysymys: Milloin harjoittelulle olisi aikaa? Kesän aikana autot veisivät ajan. Päätimme rauhoittaa tilanteen ja palata asiaan, kunhan osallistuja syksyn tullen asettuisi taas paikoilleen ja kävisi jo aiemmin varatun työnhakuvalmennuskoulutuksen. Työnhakuvalmennukseen oli liitetty myös atk –koulutusta ja tämä oli oikea onnenpotku! Osallistuja huomasi, että atk oli juuri sitä, mihin hän voisi kouluttautua ja sopiva koulutus löytyikin iltakoulutuksena.

Tällä hetkellä osallistujamme, entinen elämäntapatyötön, käy koko vuoden kestävästä iltakoulu. Koulu vaikuttaa kiinnostavalta ja uuden oppiminen mukavalta. Osallistujalla on vielä edessään haaasteita, joiden kanssa on työskenneltävä. Vastuunottaminen omasta elämästä, hygieniasta, aikatauluista ja liikkumisesta ovat asioita, johon hän kiinnittää huomiota. Parempaan päin ollaan menossa,

Vaikutukset ja tulokset

Koura-Kuriiri –hankkeessa toteutettiin yhdeksän tarinallista ryhmää ja tarinallisen ryhmän toimintamalli kehittyi. Tarinallisen ryhmän perusteiden koulutusta annettiin sosiaalialan, työvoimaton ja järjestöjen työntekijöille, jotka haluavat soveltaa tarinallista ryhmää työssään.

Kolme kuukautta kestäviin ryhmiin osallistui 70 pitkäaikaistyötöntä, joista 5 keskeytti ryhmän. Osallistujat arvioivat ryhmän toimintaa ja suosittelivat tarinallista ryhmää muille työttömille. Tarinallinen ryhmä lisäsi osallistujien omaehtoista toimintaa. Kaksi kolmasosaa hyötyi tarinallisesta ryhmästä. Yhdellä kolmasosalla oli eriasteista katkoksellista tarinan kerrontaa. Rahapula, sairaus, perhekiiri, päihdeongelma aiheutti kriisiä heidän elämässä ja oli vaikeampi keskittyä tarinalliseen ryhmään.

Tarinallisuus laajensi osallistujien ymmärrystä omasta elämästään ja he saivat kosketuksen omiin ja toisten voimavaroihin. Osallistujat saivat lisää tietoa ryhmässä. Syntyi vertaistukea, joka kosketti sekä osallistujien sekä henkistä että käytännöllistä puolta. Suunnitelmallisuus kasvoi ja osallistujat loivat yhteyksiä toisiin ryhmäläisiin ryhmässä ja ryhmän ulkopuolella.

Ryhmässä ilmeni kolme tarinan kerronnan muotoa. Ensimmäinen oli innostava tarinan kerronta, joka oli esillä ryhmän alkupuolella ja näkyi ajoittain ryhmän loppuun asti. Nämä tarinat liittyivät osallistujien hyviin kokemuksiin elämän eri vaiheista. Toinen tarinan kerronnan muoto oli etsivä tarinan kerronta. Se näkyi, kun osallistujat etsivät ratkaisuja heille tärkeisiin esteisiin ja vertaistuesta. Kolmas tarinan kerronnan muoto oli katkoksellinen tarinan kerronta, jolloin osallistujan tarina ei lähtenyt syntymään.

Yksilö –ja palveluohjaus mahdollistivat yksilöllisten polkujen syntymistä, jolloin työnsuunnittelija yhdessä osallistujan kanssa toimien edisti osallistujien koulutusmahdollisuuksia ja työmarkkinoille suuntautumista. Samalla osallistujien elämäntilannetta tuli tarkasteltua kokonaisuutena ja resurssit haettiin osallistujien tarpeisiin hyvinvointipalveluista. Tarinallinen ryhmä ja yksilö –ja palveluohjaus täydensivät toisiaan.

Tarinallisen ryhmän toimintamallia voidaan toteuttaa erilaisissa organisaatioissa, joissa on tarve voimavaraistavalle ja vertaistukea sisältävälle työmuodolle.

Italia: Uusi koulutusikäytäntö, johon PK-yritykset osallistuvat

Johdanto

Tämän aloitteen pääasiallisena päämääränä on työllistää joukko (vähintään 50 - enintään 75) huonosti koulutettuja pilottikoulutusohjelman avulla, jonka koulutustoimissa paikalliset yritykset ovat mukana. Tämän ohjelman tarkoituksena on osoittaa, että uusi lähestymistapa, joka koskee työllistymistä poikkeustilanteissa, ja jonka kohteena on tuottavuusongelma yritysten näkökulmasta, on tehokas ja toistettavissa. Ohjelmassa suunnitellaan uusi joustava ja tiiviisti yrityksissä tarvittaviin taitoihin ja pätevyysvaatimuksiin liittyvä koulutustapa ja testataan sitä.

Yritysten saaminen suoraan mukaan koulutusprosessiin auttaa voittamaan ne rakenteelliset esteet, jotka ovat kauan hankaloittaneet talousalueella tarjolla olevia työllistymismahdollisuuksia.

Näiden kahden päämäärän - työllistettäisiin työttömiä aikuisia ja luotaisiin uusi koulutuksellinen lähestymistapa, joka liittyy tiiviisti tuotannon tarpeisiin – saavuttamiseksi on toteutettava koulutus- ja työllistymistarpeiden seuraamiseen liittyviä toimenpiteitä samalla, kun paikallisen työvoimatoimiston tuottamia ohjaukseen liittyviä aloitteita integroidaan.

Tarpeiden kuvaus

Piemonten itäosassa sijaitsevan Tortonan kaupungin (Luoteis-Italiassa, 62 000 asukasta) työttömyysaste on korkea, ja se on entisestään kasvanut viime vuosien aikana. Toisaalta paikalliset metallirytykset tarvitsevat työntekijöitä, mutta työttömät eivät pysty vastaamaan niiden tarpeisiin. Suurin osa näistä yrityksistä on pieniä yrityksiä (0-5 työntekijää), joilla ei yleensä ole varaa investoida koulutukseen, ja toisaalta paikallisella työvoimatoimistolla ei ole varaa investoida erikoiskoneisiin, jotka ovat erilaisia eri yrityksissä.

Työttömien ryhmään kuuluvat ovat yli 25-vuotiaita, heillä on huono koulutus, eivätkä he ole tottuneet ottamaan vastuuta omasta tulevaisuudestaan työmarkkinoilla.

Ratkaisun kuvaus

Tämänhetkisten/todellisten/konkreettisten koulutustarpeiden analysointi toteutetaan siten, että paikalliset yritykset otetaan siihen suoraan mukaan. 300 paikalliseen yritykseen lähetään kysymyslomake, josta saadun palautteen perusteella suunnitellaan koulutuskursseja, joilla on tarkoitus vastata tarpeisiin ”reaaliajassa”.

Koulutussuunnitelma:

Ensimmäiset kysymyslomakkeiden avulla saadut vastaukset osoittivat, että yritykset tarvitsivat erittäin kiireellisesti työstökoneiden käyttäjiä.

Paikallinen koulutusta tarjoava yritys suunnitteli koulutusprojektin siten, että se oli yhteistyössä suoraan yrityksiin, jotta ne voisivat saada yrityksen tarpeita vastaavia työntekijöitä.

Peruskoulutus toteutettaisiin ammatillisessa koulutuskeskuksessa/Marconi -instituutissa ja erikoistumiskoulutus suoraan yrityksissä.

Koulutussuunnitelmaa laadittaessa oli pakko ottaa huomioon tulevien opiskelijoiden erityispiirteet. Nämä opiskelijat eivät varmastikaan olleet "opintoihin suuntautuneita", vaan pääsivät todennäköisimmin parhaimpiin suorituksiin tekemällä oppimisen menetelmällä. Siksi teoreettinen osuus on mahdollisimman lyhyt, jolloin käytännön koulutukselle jää runsaasti aikaa.

Kuten edellä mainittiin myös yritysten tarpeet oli välttämättä otettava huomioon, eikä koulutuskeskuksessa toteutettu koulutus ollut kovin differentioitua, vaan se oli perusasioiden tasolla, jolloin yrityksillä oli tilaisuus antaa erikoiskoulutusta työssäoppimisen aikana.

Ohjelman kesto:

Kaikki koulutusohjelmaan sisältyvät kurssit kestävät 600 tuntia. Nämä 600 tuntia jakautuvat 86 tunnin oppituntiin/käytännön harjoitteluun ammatillisessa koulutuskeskuksessa ja Marconi -instituutin käytännön laboratorioissa ja 488 tuntia käytetään yrityksissä järjestettävään työssäoppimiseen. Yrityksen nimeämä tutor ja koulutuskeskuksen tutor ovat yhdessä sopineet yrityksissä toteutettavan koulutuksen sisällön. Jäljelle jäävät 26 tuntia käytetään haastatteluihin ja käytännön kokeisiin.

Koulutuksessa sovellettava lähestymistapa

Perinteiset oppitunnit - opettaja/oppilas:

Perinteisen kouluttaja/koulutettava/koulutusryhmä välisen vuorovaikutuksen päämääränä on välittää koulutettaville uudet asiat ja kehittää ja vertailla niitä. Sen apuna käytetään tavallisesti kommunikaation hallintaan tarkoitettuja välineitä (dioja, taulukoita, yhteenvetoja, kaavioita ja diagrammeja), joiden tarkoituksena on edistää oppimisprosessia ja tehostaa aktiivisen kuuntelun, henkilökohtaisen osallistumisen ja muistiinpanojen tekemisen menetelmää. Opiskelijoita kannustetaan antamaan palautetta siten, että kiinnitetään huomiota asialliseen kommunikointiin ja käyttäytymiseen luokassa.

Aktiivinen/käytännön oppiminen laboratoriossa/ ja yrityksessä:

Yrityksen todellista ympäristöä simuloivassa luokahuoneessa opiskelija oppii kuuntelemisen sijaan pääasiassa itse tekemällä. Hän oppii ratkaisuja etsiessään ja itsenäisesti työskennellessään, hän oppii tehokkuutta analysoimalla omia kokemuksiaan samalla kun työstää tehtäviä, joihin kaikki osallistujat ottavat osaa. Koulutuksen päämääränä on ennen kaikkea käytännöllinen oppiminen siten, että opittuja tekniikoita sovelletaan omin käsin tekemiseen. Laboratorio on opiskelijoiden kannalta merkityksellinen koulutusympäristö, sillä he ymmärtävät, että käytännön asioiden tekemisen tarkoituksena on se, että he voivat onnistuneesti soveltaa niitä suoraan työpaikalla.

Ryhmämetodi:

Tämäntyyppisen metodin tarkoituksena on saada osallistujat työskentelemään keskenään interaktiivisesti määriteltyjen päämäärien saavuttamiseksi annetun ajan puitteissa. Kouluttajasta tulee prosessin koordinoija ja dynaaminen tarkkailija. Tässä metodissa etusijalla on tietojen vaihtaminen

ja se, että ryhmän osallistujat oppivat ymmärtämään erilaisia kokemuksia ja arvostamaan toisten kokemuksia.

Käytetyt työvälineet:

- Marconi -instituutissa järjestettävän koulutusjakson aikana opiskelijat tekevät käytännön töitä mekaniikan työpajassa (IPS Marconi) sekä yrityksissä. Lisäksi opiskellaan tietokoneen käyttöä ja käydään läpi kouluttajien suunnittelemat opintosisällöt ja harjoitukset.
- Järjestelmän mukaiset arkistoitavat asiakirjat:
 - Projektiin osallistuvien hakemukset.
 - Jokaisen opiskelijan henkilökohtainen kansio.
 - Lähtötasotestin arvioinnit.
 - Sopimus.
 - Työturvallisuuteen liittyvät käytännöt koulutuksen/työssäoppimisen yrityksissä aikana
 - Päiväkirja työssä saatujen kokemusten kirjaamista varten (henkilökohtainen koulutus-suunnitelma, läsnäolomake, hankitut taidot, arviointi, jne.)
 - Opetuspäiväkirja.
 - Asiakirjat, joilla todistetaan, että lakisääteiset vaatimukset on hoidettu: työssä vaaditut vakuutukset, työsuojelupiirin tarkastusilmoitus.

Arviointijärjestelmä ja todistuksenanto:

Arviointia tehdään jatkuvasti koko kurssin ajan. Kouluttajat tarkistavat aina, ovatko kaikki ymmärtäneet esitetyn asian ennen kuin siirrytään seuraavaan uuteen aiheeseen. Opiskelijoita rohkaistaan ottamaan vastuuta sekä omasta oppimisestaan koulutuksen aikana että tulevasta työstään.

Koulutukseen osallistujille on annettu yksilöllistä neuvontaa aivan projektin alusta alkaen, ja neuvonta jatkuu koko koulutusprojektin ajan (modello Pombeni -malli).

Kurssin aluksi opiskelijoille annetaan ohjausta, heille selvitetään kurssin päämäärät, opetettavat sisällöt ja heille asetetut vaatimukset. Säännöllisin väliajoin opiskelijoita rohkaistaan kertomaan, miten he menestyvät, arvioimaan koulutusta ja tekemään koulutukseen liittyviä päätöksiä ja ehdotuksia. Nämä toimenpiteet jatkuvat myös yrityksissä suoritettavan koulutuksen ajan, jolloin yrityksen tutor on suoraan mukana niissä.

Kurssin loppuksi opiskelijat haastatellaan, jolloin he voivat antaa oman henkilökohtaisen arvionsa kurssista ja siitä, miten ovat itse edistyneet kurssilla.

Kouluttajat, tutorit ja neuvonantajat pitävät säännöllisiä ryhmää koskevia kokouksia, joissa he keskustelevat kurssin kulusta ja siitä, miten opiskelijat edistyvät, onko jotain kriittistä ilmennyt ja pitäisikö joitain asioita mahdollisesti korjata. Tiedonkulku kaikkien projektissa jollakin tavalla mukana olevien ihmisten välillä on jatkuva.

Loppukoe:

Kurssin kouluttajien ja yrityksissä tapahtuvaa työssäoppimista ohjaavien tutoreiden laatima loppukoe on jaettu kolmeen vaiheeseen (kirjalliseen kokeeseen, käytännön kokeeseen ja suulliseen kokeeseen) ja sen pituus on 12 tuntia.

Koska käytännön koe suoritetaan mekaniikan työpajassa, ryhmä täytyy jakaa kahtia, jotta opiskelijoilla on mahdollisuus käyttää kaikkia työvälineitä vaivatta.

Siksi kokeen kokonaispituus on 18 tuntia.

Kohderyhmään kuuluvan koulutettavan profiili:

Potentiaaliset koulutettavat ovat Tortonan alueella asuvia yli 25-vuotiaita työttömiä. Tortonan alueella on yhteensä noin 1 800 työtöntä. Paikallinen työvoimatoimisto huolehtii valintavaiheesta, jotta löydetään vaatimukset täyttävät potentiaaliset opiskelijat eli työttömät, yli 25-vuotiaat, jotka sitten valitaan haastatteluun.

Kouluttajan/opettajan profiili/henkilöstölle asetetut pätevyysvaatimukset:

Kaikkien kouluttajien pitää olla oman alansa asiantuntijoita ja heillä pitää olla kokemusta aikuiskoulutuksesta. Kouluttajilla pitää olla aiempaa kokemusta yhteistyöstä tämän koulutusinstituutin kanssa. Heidän pitää olla tottuneita työskentelemään kaikentyyppisten opiskelijoiden kanssa, myös huono-osaisista koostuvien ryhmien ja nuorten, joilla on vaara syrjäytyä sosiaalisesti.

Henkilöstöön kuuluu sekä koulutussisällön teoriaan perehtyneitä että käytännön asiantuntijoita.

Tutor on "läsnä" koko kurssin ajan siltä varalta, että hän on niiden opiskelijoiden tukena, joilla on ongelmia. Kun kurssi on käynnissä, tutor "pistäytyy" luokassa aamuisin tarkistamassa, tarvitseeko joku apua. Sama henkilö on tukihenkilönä myös yrityksissä järjestettävän koulutuksen aikana, käy yrityksissä säännöllisesti ja tekee yhteistyötä yrityksen nimeämän tutorin kanssa. Hän on aina käytettävissä ongelmien varalta.

Hyvän kouluttajan pitäisi olla perillä alansa asioista, osoittaa kiinnostusta opiskelijan oppimista kohtaan, esittää opettava aineisto selvästi, olla motivoitunut, osata korostaa opetettavan aineiston olennaisia asioita ja olla innostava. Hänen pitää myös osata luoda miellyttävä opiskeluympäristö, osata käyttää erilaisia teknisiä välineitä, pystyä sopeutumaan erilaisiin tarpeisiin ja olla sitoutunut/omistautunut opettamiseen.

Koulutuksen toteuttamisympäristö ja välineistö:

- Ial: perinteinen luokkahuone.
- Marconi Instituutti: mekaniikan työpaja.
- Yrityksissä on käytettävissä kaikki yrityksessä käytettävät välineet ja koneet.
- Koulutuksesta syntyvät kustannukset / rahoitettavat kustannukset:
 - Koulutusstruktuurin järjestämiskustannukset.
 - Henkilöstökulut.
 - Lisäksi koulutuskeskuksen tutorin palkkaaminen.
 - Yleisluontoiset kulut.
 - Opiskelijoille koulutuksen aikana maksettava korvaus 2,73 /tunti.
 - Yrityksen nimeämän tutorin palkkakustannukset 50 tunnilta.
 - Neuvonantajien palvelut.

Tämän projektin tärkeä ominaispiirre on, että siinä korvataan työssäoppimisjakson aikana yrityksen tähän tehtävään järjestämän tutorin 50 tunnin palkkakustannukset.

Työryhmä 3: Integroituminen

Tarkka määritelmä: Työmarkkinoille Integroituminen

Työmarkkinoille integroituminen on avaintekijä yhteiskunnallisen integroitumisen saavuttamiseksi. Me ymmärrämme, että yhteiskunnallinen integroituminen on prosessi, jonka päämääränä on tasa-arvoinen yhteiskunnallinen osallistuminen.

Integroituminen työmarkkinoille sisältää seuraavat asiat:

- Koulutus.
- Työpaikan saaminen.
- Sisäinen kannustaminen: henkilökohtainen ja ammatillinen kehittyminen.
- Työpaikan säilyttäminen: työpaikastaan päättävät ihmiset.

Ymmärrämme, että ”työmarkkinoille integroituminen” on välttämätöntä, jotta voidaan saavuttaa yhteiskunnallinen integroituminen ja itsehallinto ja mahdollisuus päättää omista asioistaan itse.

Mielikuvaamme sanasta ”integroituminen” sisältyy ajatus, että jokaisella ihmisellä on mahdollisuus itse valita osallistumisensa taso ja menetelmä ilman ulkoisia rajoituksia.

Me haluaisimme lisätä vielä yhden näkökulman tähän määritelmään: liike-elämän verkoston osallistuminen integroitumisprosessiin on korvaamatonta.

Työryhmässä 3 – Integroituminen on neljä yhteistyökumppania: Italia, Saksa, Espanja ja Suomi. Kaikki kansalliset yhteistyökumppanit työskentelevät erilaisissa konteksteissa ja ne soveltavat erilaisia toimenpiteitä, jotta saavuttaisivat saman päämäärän eli ihmisten integroitumisen siten, että työssä olevien ja työtä hakevien kokeman syrjinnän ja eriarvoisuuden poistamiseen voidaan käyttää yhä useampia uusia ja testattuja menetelmiä.

Työryhmän kumppaneiden lyhyt yhteenveto:

Espanja:

- Huollettaville ihmisille tarkoitetut hoitopalvelut: tämä toimenpide tarjoaa kaksi tapaa parantaa integroitumista työmarkkinoille: toisen tästä toimenpiteestä hyötyä saaville ihmisille ja toisen naisille, joiden on erityisen vaikea huolehtia huollettavista ihmisistä.
- Kulttuurienvälinen työelämässä käytettävä välimiesmenettely: tämä ohjelma tuottaa toimenpiteen, jonka avulla voidaan poistaa yhteiskunnalliseen syrjäytymiseen ja työmarkkinoilta syrjäytymiseen johtavat tilanteet siten, että aloilla joille integroituminen on vaikeaa käytetään välimiesmenettelyä.

Saksa:

- Trierin kaupungin ulkomaalaisten neuvontakeskus ja EQUAL -ohjelman mukainen toimenpide: Kohderyhmän "ulkomaalaiset" integroituminen työmarkkinoille. Tämän ohjelman perustana on uusi pedagoginen konsepti, jota käytetään kielen ja kulttuurin opettamisen kursseilla.

Suomi:

- Kuriiri muodostaa asuntoalueille tarkoitetun toimenpiteen puitteet. Sen päämäärinä ovat valitun talousalueen ja sen yhteisön holistinen kehittäminen, työttömyyden vähentäminen ja syrjäytymisen estäminen.
- Työryhmän toimenpiteet koostuvat neljästä erilaisesta elementistä. Toimenpiteen keskeinen työskentelymuoto on työ, jota tuetaan yksilöllisellä ohjauksella, ryhmätyöllä ja vapaa-ajan toiminnalla ja harrastuksilla.

Italia:

- Tortona per il Lavoro: Tässä projektissa on kaksi menestyksellistä ratkaisua: ensimmäisessä luodaan vahva verkosto, jossa paikalliset yhteistyökumppanit ovat suoraan mukana, ja toisessa ratkaisussa yritykset ovat suoraan mukana koulutuksessa.

Espanja:

Huollettaville suunnatut hoivapalvelut

Johdanto

- Aunaza on yksi EQUAL -yhteisöaloitteen mukainen projekti, jonka kohteena on työmarkkinoille pääsemiseen ja työmarkkinoilla pysymiseen liittyvien esteiden ja eriarvoisuuden poistaminen.
- Huollettavista (lapsista, vanhuksista, sairaista tai huono-osaisista) huolehtiminen on yksi tärkeimmistä työmarkkinoille integroitumisen esteistä.
- Aunaza-projektiin, joka on kehitetty Zaragozan kaupungissa EQUAL -yhteisöaloitteen puitteissa, kuuluu integroitumisohjelman täydentävänä toimenpiteenä huollettaville tarkoitettujen hoivapalveluiden tarjoaminen.
- Tämä projekti yrittää tarjota uusia työmarkkinoille integroitumismahdollisuuksia niille ihmisille, jotka eivät tavallisesti voi osallistua koulutusohjelmiin tai muihin integroitumistoimenpiteisiin.
- Tämä tilanne koskee erityisesti naisia, jotka yleensä ovat vastuussa lasten, vanhusten, sairaiden ja huono-osaisten hoidosta.
- Zaragozan kaupungin työttömyysluvut ovat hyvin erilaisia eri sukupuolten kohdalla. Suurin osa työttömistä on naisia, ja heidän työpaikkansa ovat myös epävarmoja. Siksi tämän toimenpiteen päämääränä on poistaa työmarkkinoille pääsyyn liittyvä sukupuolten välinen eriarvoisuus.

Ongelman kuvaus

- Tällä hetkellä huollettavien määrä lisääntyy, mikä johtuu Euroopan väestön ikääntymisestä.
- Zaragozassa meidän pitää lisäksi huomioida se, että maahan saapuvien maahanmuuttajien perheillä ei ole täydentävää perherakennetta auttamassa heitä.
- Myös yhden vanhemman perheiden määrä lisääntyy. Lisäksi tällä hetkellä pitää muistaa myös, että huono-osaiset tarvitsevat jatkuvaa huolenpitoa.
- Siten meidän on todettava, että tällä hetkellä huomattavan suuri määrä ihmisiä, etenkin naisia, huolehtii lapsista, vanhuksista tai sairaista ja huono-osaisista sukulaisistaan.
- Jos lisäämme tähän tilanteeseen vielä epävakaa taloudellisen tilanteen ja tarpeen integroitua työmarkkinoille, ne ihmiset, jotka huolehtivat huollettavista, tarvitsevat apua, jotta heidän olisi mahdollista päästä työmarkkinoille.
- Näitä tarpeita varten on olemassa joitakin julkisia palveluita, mutta niitä ei ole määrällisesti riittävästi, eikä niihin ole käytettävissä tarpeeksi rahaa ja aikaa. Lisäksi julkisten palveluiden järjestäminen on hidasta.

Siksi me tarvitsemme joustavaa toimenpidettä, jota voidaan soveltaa niiden ihmisten todellisten tarpeiden mukaan, jotka huolehtivat huollettavista.

Ratkaisun kuvaus

Kun olimme analysoineet joitakin huollettavien ihmisten hoitomahdollisuuksia, hyväksyimme joitakin seuraavan tyyppisiä palveluita:

Seuraavien toimenpiteiden toteuttaminen:

Projektin ensimmäisessä vaiheessa mietitään, minkälaisia palveluita ohjelmasta hyötyä saaville tarjotaan, jotta ne vastaisivat heidän tarpeitaan.

Palvelut ovat seuraavanlaisia:

- ”Hyväntekeväisyysperustainen” päivähoito (1-3-vuotiaille).
- Tämän järjestön tarkoituksena on tarjota jatkuvaa palvelua lyhyeksi ajaksi tarjottavan palvelun sijaan, koska se on tärkeää lasten kannalta. Vain pitkän aikavälin toimenpiteitä.
- ”Hyväntekeväisyysperustainen” päiväkotitoiminta: Tarkoitettu huollettaville, osapäiväistä hoitoa tarvitseville mutta myös ihmisille, jotka eivät tarvitse hoitoa.
- Mahdollisuus ostaa aterioiden kotiin.
- Celtadia- ja Más Manos -järjestöjen koulutuskeskuksen yhteyteen suunnitellut lapsille tarkoitetut ryhmät: Tarjolla on kaksi lapsille tarkoitettua ryhmää: toinen koululaisille, joiden vanhemmat tarvitsevat lastenhoitajaa siksi aikaa, kun ovat itse koulutuksessa, toinen niille alle 3-vuotiaille (alle kouluikäisille) lapsille, joiden vanhemmat osallistuvat koulutusohjelmaan.
- Celtadia- ja Más Manos -järjestöjen tarjoama kotiapu, joka on tarkoitettu vanhusten, huono-osaisien ja lasten hoitoon (tarkoitettu ihmisten hoitamiseen, ei kodinhoidon tehtävien suorittamiseen).
- Sen jälkeen kun on määritetty, mikä tyyppisestä palvelusta on kyse ja mikä sen hinta on, laaditaan pöytäkirja, johon kirjataan palvelun hakijan pyynnön saapuminen, tarpeiden analysointi ja millä tavalla tarpeisiin vastataan. Lisäksi määritellään, kuinka pitkäksi aikaa palvelua tarvitaan.

Tämän toimenpiteen koordinoitiin tarvitaan kolme työntekijää.

Projektin edunsaajat:

- EQUAL -ohjelman mukaisiin toimenpiteisiin ja muihin integroitumiseen tähtääviin menetelmiin osallistuvat ihmiset.
- Kohdistettu naisille, jotka huolehtivat perheenjäsenistään, mutta myös muut ryhmät otetaan huomioon:
 - Romanit ja etniset vähemmistöt.
 - Työttömät.
 - Huono-osaiset.
 - Miehet, jotka huolehtivat perheenjäsenistään.
 - Vammaiset.
 - Ihmisille, jotka osallistuvat työmarkkinoille integroitumiseen tähtääviin menetelmiin.

Vaikutukset ja tulokset

Tämä toimenpide on innovatiivinen ja sen tulokset ovat olleet yksinomaan positiivisia, varsinkin kun otetaan huomioon tarvittavat resurssit.

Tätä huollettavien hoitopalveluiden tarjoamiseksi järjestettyä toimenpidettä ovat tarvinneet ja siitä ovat hyötäneet seuraavat: kouluttamattomat 25 - 50-vuotiaat (suurin ryhmä) sekä maahanmuuttajat (paljon) ja työssäkäyvät ja työttömät (jonkin verran).

Tällä toimenpiteellä parannetaan kahden ryhmän integroitumista työmarkkinoille: niiden, jotka osallistuvat tähän toimenpiteeseen ja saavat siitä hyötyä, ja niiden naisten, joiden erityisongelmana on huollettavien omaistensa hoidon järjestäminen.

Tällä tavalla integroitumista edistetään epäsuorasti (EQUAL -ohjelman mukaisia Aunaza -projektin toimenpiteitä täydentävänä toimenpiteenä) ja suoraan (käyttämällä henkilökohtaista avustajaa).

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Vaikka toimenpiteen suunnitteluvaiheessa ajateltiin, että sen pääasiallisia edunsaajia ovat naiset, sitä ei ole kuitenkaan suunniteltu pelkästään naisia varten.

Ohjelman toteuttamisen aikana olemme kuitenkin huomanneet, että kaikki tätä toimenpidettä hakeneet ovat olleet naisia.

Aragonin alueen naisten instituutin kiinnostuminen ohjelmasta oli ohjelman kannalta tärkeä seikka, ja tasapainotti kunnallisen rahoituksen puuttumisen. Kuntien budjetit ei eivätkin riittä kaikkiin tarpeisiin, sillä niistä pitää riittää varoja kaikenlaisiin tilanteisiin, ei pelkästään työmarkkinoille integroitumista vaikeuttavien esteiden poistamiseen tärkeisiin projekteihin.

Naisten instituutin kiinnostuksen herättämisen lisäksi olemme saaneet aikaan myös yleisen yksimielisyyden siitä, että tämä toimenpide on niin tärkeä, että se voitaisiin siirtää aktiiviseen työllisyyspolitiikkaan alueellisella, kansallisella ja koko talousyhteisön tasolla, ja erityisesti siihen politiikkaan, joka on kohdistettu niille, joilla on ongelmia päästä työmarkkinoille ja pysyä työmarkkinoilla.

Espanja:

Työmarkkinoilla sovellettava kulttuurien välinen välimiesmenettely

Johdanto

Viime vuosina maahanmuuttajat ovat olleet huomattavan suuri sosiaalipalveluiden tarvisijaryhmä. Tähän on kaksi syytä: ensinnäkin se, että viime vuosien hyvän taloudellisen tilanteen ansioista työttömyys on pienentynyt ja syrjäytymisvaaran uhkaamia espanjalaisia on integroinut enemmän työmarkkinoille. Samaan aikaan maahanmuuttajien määrä Aragónissa on kasvanut. Aivan alussa maahanmuuttajilla on tarjottavanaan vain työpanoksensa, ja vasta sen jälkeen kun he ovat asuneet

jonkin aikaa Aragonissa heidän sosiaaliset tarpeensa tulevat esille.

Suurin osa Aragónin maahanmuuttajista tulee Itä-Euroopasta, Pohjois-Afrikasta, Saharan eteläpuolisesta Afrikasta ja Amerikasta. Tämä tarkoittaa sitä, että alueellamme on huomattava määrä erilaisia kulttuuri-, uskonto- ja kieliryhmiä, joilla on omat erilaiset perinteensä. Vuonna 1999 tyypillinen Aragonissa asuva maahanmuuttaja oli nuori mies, joka asui ystäviensä luona, mutta nyt maahanmuuttajien yhteiskunnallinen tilanne on muuttunut täysin. Maahanmuuttajista 40 % on naisia ja perheiden määrä on lisääntynyt, sillä koko perhe muuttaa yhdessä, ja monet nuoret maahanmuuttajat opiskelevat yleisissä kouluissa espanjalaisten rinnalla.

Tarpeiden kuvaus

Suurin osa näistä ihmisistä tarvitsee julkishallinnon palveluja, kuten julkisen sektorin järjestämiä terveydenhuoltopalveluita, koulutus- ja sosiaalipalveluita. Samaan aikaan maahanmuuttajat osallistuvat entistä enemmän Aragónin alueella järjestettäviin koulutusohjelmiin ja työelämään ja ovat huomattava tekijä alueen vuokramarkkinoilla. Maahanmuuttajat ovat yksi EQUAL -yhteisöaloitteesta hyötävistä ryhmistä, sillä suurin osa näistä ihmisistä kärsii yhteiskunnallisesta syrjäytymisestä tai heidän on vaikea päästä työmarkkinoille ja heillä on muita ulkomaalaisille tyypillisiä tarpeita.

Maahanmuuttajia erikoisesti koskevista olosuhteista meidän pitää tähdentää erityisesti sitä, että synnyinkulttuuristaan irrotettuina heillä on sopeutumisvaikeuksia, puutteellisesta kielitaidosta aiheutuvia ongelmia ja esteitä hakea ja saada apua ja palveluita.

Työllistyminen on äärimmäisen tärkeää. Työpaikka tarjoaa mahdollisuuden ansaita rahaa ja integroitua, mikä on myös ratkaisevaa maahanmuuttajille, jotka tulevat Eurooppaan taloudellisista syistä.

Maamme työmarkkinoiden rakenteen takia työpaikan saaminen on vaikeasti saavutettava tavoite kenelle tahansa. Tähän päämäärään pääseminen on vielä vaikeampaa maahanmuuttajille, sillä työmarkkinoiden rakenteet ovat hyvin erilaisia meidän maassamme kuin niissä maissa, joista he tulevat. Toisin sanoen heidän työmarkkinoillaan on erilainen työkkulttuuri.

Siksi työmarkkinoilla tarvitaan välittäjää erilaisista kulttuureista tulevien välille.

Ratkaisun kuvaus

Tässä projektissa eri kulttuurien välillä toimivien välimiesten vastualueeseen kuuluu huolehtia siitä, että EQUAL -yhteisöaloitteen tarkoittamat maahanmuuttajat voivat helpommin solmia yhteyksiä työmarkkinoille sekä estää puutteellisesta kielitaidosta ja erilaisista kulttuureista ja perinteistä aiheutuvien ongelmien syntyminen.

Lisäksi he vievät eteenpäin tietoa maahanmuuttajaväestön tarpeista ja laativat ehdotuksia, joiden tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien integroitumista. Kulttuurien välillä toimivien välimiesten tärkeänä tehtävänä on estää ennakkoluulojen, väärinkäsitysten ja erimielisyyksien syntyminen, ja ottaa etukäteen selville, millaisia työntekijöiden ja työnantajien tähän väestöryhmään liittämät käsitykset ovat sekä korostaa niitä myönteisiä vaikutuksia, joita nämä maahanmuuttajat tuovat Aragónin alueelle.

Tässä ohjelmassa kehitetään toimenpide, jonka tarkoituksena on poistaa yhteiskunnalliseen syrjäytymiseen ja työmarkkinoilta syrjäytymiseen johtavat tilanteet siten, että käytetään välimiesmenettelyä niillä alueilla ja aloilla, joille integroituminen on vaikeaa.

Päämäärät:

- Maahanmuuttajille tarkoitettujen työmarkkinoille integroitumiseen liittyvien avustavien menetelmien kehittäminen.
- Maahanmuuttajaryhmille tarkoitettu sosiaalipalveluihin (terveydenhoito, asuminen, saatavilla olevat avustukset, jne.) ja työelämän käytäntöihin perehdyttävä koulutus.
- Työelämän erityiskysymyksiin liittyvä koulutus.
- Yhteiskunnallisiin kysymyksiin liittyvässä välimiestoiminnassa tarvittavien välineiden luominen yhteistyössä muiden ohjelmien välimiesten kanssa.
- Työelämään liittyvässä välimiestoiminnassa tarvittavien välineiden luominen.
- Työttömille maahanmuuttajille tarjottava apu, jotta heidän on helpompi päästä työmarkkinoille, sekä avustaminen työnhakuprosessissa ja yhteydenotoissa yrityksiin.
- Työpaikan pitämiseksi tarjottavaa apua, johon liittyy ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä työpaikalla mahdollisesti syntyvien konfliktien varalta.
- Maahanmuuttajille tarkoitettujen välimiestoiminnan luominen EQUAL -ohjelman puitteissa, jonka tarkoituksena on EQUAL -ohjelmasta hyötyvien avustaminen työmarkkinoille integroitumista edistävien prosessien aikana.
- Välimiestoimintaan liittyvien palveluiden luominen kaikkien Zaragozan alueella toimivien maahanmuuttajien kanssa työskentelevien organisaatioiden käyttöön.
- Koordinointitilojen luominen. Yhteistyössä yrityksissä toimivien yhteiskunnallisten asioiden välimiesten kanssa luotavat pöytäkirjat, joiden avulla toimenpiteitä ohjataan.

Kehitettävät toimenpiteet:

Koulutustoimenpiteet, joiden tarkoituksena on yhteiskunnallisten asioiden ja työelämän kysymysten välimiestoiminta eri kansallisuuksia edustaville, pääasiassa Afrikasta ja Itä-Euroopasta, tuleville työttömille maahanmuuttajille. Erilaisen kulttuuri- ja kielitaustansa vuoksi näiden maahanmuuttajaryhmien on kaikkein vaikeinta integroitua. Näihin koulutusryhmiin pitää ottaa yhtä paljon miehiä ja naisia.

Ryhmälle sopivan koulutusmateriaalin laatiminen:

Yrityksissä toteutettavat harjoittelujaksot, joiden yhteydessä koulutukseen osallistuvilla on mahdollisuus luoda yhteydet kaikkiin EQUAL -ohjelman yhteistyökumppaneihin.

Saada yritykset palkkaamaan koulutusprosessin päättymisen jälkeen kaksi maahanmuuttajaa, joista toinen tulee Afrikasta ja toinen Itä-Euroopasta. Toisen heistä pitäisi olla mies ja toisen nainen, ja he ovat osallistuneet kaikkiin ohjelman osa-alueisiin ja edustavat kaikkia EQUAL -ohjelmasta hyötyviä.

Ohjelmasta hyötyvät:

Tämä toimenpide on kohdistettu työttömille maahanmuuttajille, ja tarkoitus on edistää heidän pääsyään työmarkkinoille. Toimenpiteen kohteena ovat myös maahanmuuttajat, jotka jo ovat päässeet työmarkkinoille ja jotka asuvat pysyvästi Zaragozassa.

Tämän toimenpiteen koordinointiin tarvitaan kolme työntekijää.

Vaikutukset ja tulokset

Välimiestointiaan liittyvät toimenpiteet tyypeittäin:

- Kulttuurienväläinen välimiestointia, jota ammattiyhdistysedustajat täydentävät.
- Työoikeuden ja maahanmuuttoa koskevan lainsäädännön opettaminen.
- Ohjelman PR-toimintaan liittyvän materiaalin jakaminen.
- Konfliktien estämiseen suunnattu välimiestointia.
- Konfliktien ratkaisemiseen suunnattu välimiestointia.
- Ammattiyhdistysten organisaatorakenteeseen perehtyneille palveluasiantuntijoille suunnatut asian tärkeyden esille tuomiseen liittyvät toimenpiteet / koulutustoimenpiteet.
- Ammattiyhdistysten edustajille suunnatut asian tärkeyden esille tuomiseen liittyvät toimenpiteet / koulutustoimenpiteet.
- Johtajille suunnatut asian tärkeyden esille tuomiseen liittyvät toimenpiteet / koulutustoimenpiteet.
- Yrityksille suunnatut asian tärkeyden esille tuomiseen liittyvät toimenpiteet / yrityksissä järjestettävät koulutustoimenpiteet.

Tärkeimpien ammattiyhdistysten organisaatioon on ohjelman aikana otettu eri kulttuurien välillä toimivan välimiehen toimenkuva, mikä näkyy niiden omassa sisäisissä toiminnoissa, joita ovat seuraavat:

- Koulutusryhmät, joissa on mukana tietopalvelussa ja jäsenhankinnassa työskenteleviä sekä ihmisiä niistä palveluista, jotka ottavat ohjelmasta hyötyvät suoraan huomioon.
- Poliitikassa toimiville ja yritysjohtajille tarkoitetut tiedotus- / koulutustilaisuudet.
- Tämä toimenpide on tuotu julkisesti esille niiden omassa dokumentaatiossa.
- Tämän toimenpiteen tunnetuksi tekeminen ammattiyhdistysten edustajien ja yhdistysten työntekijöiden parissa näkyy siinä, että heitä on osallistunut suurin joukoin tiedotus- / koulutustilaisuuksiin, mikä on tulosta motivoinnin onnistumisesta.
- Erilaisille organisaatioille ja järjestöille tarjottava apu puutteellisesta kielitaidosta johtuvissa ongelmissa, mikä on maahanmuuttajien perustuslaillisten oikeuksien turvaamista edistävä väline.
- Asian tunnetuksi tekemiseen tähtäävän mainoskampanjan ansiosta olemme saaneet CAI:n (alueellinen säästöpankki) yhteistyökumppaniksemme seminaarien ja koulutusryhmien järjestämiseen liittyvissä asioissa.
- Tämän toimenpiteen tuloksena olemme laatineet seuraavat julkaisut: ”Työmarkkinoille tarkoitettu eri kulttuurien välisen välimiesmenettelyn opas”, joka on tärkeä työväline, ja ”Työoikeuden ja ammatillisen ohjauksen opas”

Tämä toimenpide on ollut tehokas, koska suurin osa siitä hyötyä saaneista on ollut maahanmuuttajia, mikä oli yksi projektin päämäärästä. Sen avulla on joissakin yrityksissä pystytty välttämään työntekijöiden kanssa tai työntekijöiden välille syntyneet konfliktit. Tästä toimenpiteestä ovat hyötynneet myös muut työntekijät kuin maahanmuuttajat, sillä myös he ovat hyötynneet työpaikan työskentelyolojen parantumisesta.

Eri kulttuurien välille suunniteltu välimiesmenettely on edesauttanut projektin yleisten päämäärien saavuttamista, mutta siitä on apua myös sukupuolten tai rotujen välistä syrjintää aiheuttavia tekijöitä poistettaessa jo heti alkuvaiheessa ja poistettaessa niitä esteitä, jotka estävät maahanmuuttajien osallistumista työmarkkinoille ja heidän elämänsä asettumista normaaleihin uomiin.

Kun arvioimme alueellemme tulevan maahanmuuttoliikkeen kehittymistä, ymmärrämme, että työmarkkinoilla sovellettava eri kulttuurien välille tarkoitettu välimiesmenettely tulee entistä tärkeämpi yhteiskunnallisen kehityksen kannalta.

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Tällä toimenpiteellä on saatu aikaan erittäin hyviä tuloksia, ja sitä pidetään yhtenä mahdollisena pysyvänä toimenpiteenä ammattiyhdistysten organisaatioissa, jotka ovat kehittäneet tämän toimenpiteen.

Kun otetaan huomioon, miten tärkeässä osassa maahanmuutto Euroopassa on, on mahdollista, että tämä toimenpide voidaan ottaa osaksi aktiivista työllisyyspolitiikkaa, jolla voidaan parantaa maahanmuuttajien pääsyä työmarkkinoille ja heidän pysymistään työmarkkinoilla.

Tällä hetkellä tarkoituksemme on vahvistaa tätä toimenpidettä, jotta se olisi helpompi siirtää muillekin aloille kuin työmarkkinoille.

Saksa:

”Ulkomaalaiset” -ryhmän integroituminen työmarkkinoille.

Johdanto

Perustiedot: tietoa kohderyhmästä

A) Saksalainen yhteiskunta tänä päivänä

Saksan yhteiskunta jaetaan lain nojalla Saksan kansalaisiin ja ulkomaisten kansalaisiin. ”Sijoitetut” (Aussiedler) ovat Saksan kansalaisia ja siten Saksan kansalaisuuslait suojaavat heitä. Ulkomaisten kansalaiset -ryhmässä on monia erilaisia ryhmiä, joilla on erilaiset oikeudet. Siihen kuuluvat ensinnäkin EU-maista tulevat maahanmuuttajat, kehitysmaista tulevat maahanmuuttajat sekä entisen Neuvostoliiton alueelta tulevat maahanmuuttajat, jotka on vielä jaettu kahteen ryhmään: kiintiöpakolaiset ja muut pakolaiset. Näiden lisäksi ulkomaisten kansalaisten luettelon hännillä ovat vielä ”turvapaikanhakijat” ja kansainväliset opiskelijat, ja kaikkiin näihin sovelletaan maahanmuuttolakia. ”Turvapaikanhakijoiden” ryhmä on luotu hyvin hajanaisen laillisen perustan pohjalta, mistä syntyy kaikenlaisia vääärinkäsityksiä.

Trierin väestö (31.12.2002)	
Saksalaisia	98%
Ulkomaisten kansalaisia	8%
	100%

Lähde: Trierin hallinto, Tilastokeskus

B) Ulkomaisten kansalaisten ja "sijoitettujen" oikeudellinen asema

Kuten edellä mainittiin, "sijoitetut" ovat Saksan kansalaisia, vaikka he kohtaavat samoja ongelmia kuin valtavan suuri ulkomaisten kansalaisten ryhmä. "Tunnustetut pakolaiset" ja "kiintiöpakolaiset" -ryhmien oikeudellinen asema takaa yleensä vakinaisen asuinpaikan ja heillä on mahdollisuus osallistua kieltenopetuksen alkeiskurssille ja saada taloudellista tukea valtiolta. Muut "entisen Neuvostoliiton alueelta tulevat maahanmuuttajat" ja "muista EU-maista tulevat maahanmuuttajat" voivat saada oikeudellisen aseman, joka takaa vakinaisen asuinpaikan (sen jälkeen kun ovat asuneet ja työskennelleet muutaman vuoden Saksassa), mutta heillä ei ole mahdollisuutta osallistua kielikursseille, eivätkä he saa säännöllistä taloudellista tukea viralliselta taholta. Se, saako "kehityksistä tulevien maahanmuuttajien" ryhmä mahdollisuuden osallistua kielikursseille ja taloudellista tukea, riippuu siitä, mikä on sen oikeudellinen asema (ja / tai mahdollisesti voimassa olevista bilateraalista sopimuksista). Tavallisesti heillä ei ole mahdollisuutta kielikursseihin ja viralliselta taholta maksettavaan taloudelliseen tukeen. "Turvapaikanhakijat", jotka odottavat päätöstä oikeudellisesta asemastaan samoin kuin "turvapaikan hakijat, joita ei ole virallisesti tunnustettu" (hakemuksensa tulosta odottaessaan) saavat vähän taloudellista tukea.

Trierin työttömyysprosentti 1/2004:		
	Kaikki yhteensä	Joista ulkomaisten kansalaisia
Työttömien määrä	17.288	1.416
Työttömyysprosentti	7.3%	19.2%

Lähde: Trierin työvoimatoimisto

C) Kohderyhmän erityisominaisuudet

EQUAL -yhteisöaloitteen kohderyhmän oikeudellinen asema on hyvin monimutkainen. Tämä oikeudellinen monimutkaisuus tuottaa Saksassa maahanmuuttajien integroitumiseen liittyviä ongelmia. Tämän lisäksi integroituminen Saksaan riippuu useista muista tekijöistä, jotka vaikuttavat saksalaiseen yhteiskuntaan integroitumisprosessiin. Dynaamisena prosessina integroituminen vaatii erittäin vahvaa sitoutumista ja halua menestyä. Kieli näyttää tavallisesti olevan integroitumisprosessin avainongelma. Lisäksi peruskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen eri tasot tuottavat ongelman,

miten muissa maissa suoritettavat erilaiset tutkinnot hyväksytään. Kaiken kaikkiaan ulkomaiden kansalliset edustavat kotimaitaan, joilla on omat kulttuuriset ja uskonnolliset erityisominaisuudet, jotka ovat erilaisia kuin saksalaiset olosuhteet.

Kaikki nämä ongelmaryhmät ovat edustettuina Trierissä. Siellä on varsinkin nuoria, jotka eivät ole suorittaneet loppututkintoa ja ovat siksi työttömiä. Ohjelman kohderyhmään kuuluu myös yksinhuoltajia, vammaisia ja muita kaikenikäisiä ihmisiä.

Tarpeiden kuvaus

Jotta kohderyhmä saataisiin integroitua työmarkkinoille, tarvitaan useita menetelmiä.

Kielikurssit ovat yksi avaintekijöistä, joiden avulla ulkomaiden kansalaisia voidaan valmentaa työmarkkinoille, ja niitä pidetään erittäin tärkeinä, jotta nämä ihmiset voivat osallistua tuottavaan yhteisöön. Yritykset pitää saada huomaamaan, mitkä ulkomaalaisten erityistarpeet ovat.

Yhteisölle pitää välittää tietoa kunkin ryhmän ja alaryhmän erityistarpeista ja ongelmista.

Projektin avulla kohderyhmälle on tarkoitus välittää tietoa ja motivoida heitä osallistumaan näihin toimenpiteisiin.

Ratkaisun kuvaus

Ensinnäkin ohjelmassa suunnitellut toimenpiteet pitää analysoida siten, että kurssien ja ohjelmien järjestäjät pystyvät huomaamaan ulkomaalaisten erityistarpeet. Tähän ohjelmaan kuuluu olennaisena osana se, että keskitytään opettamaan niitä perustaitoja, joita konkreettisessa työtilanteessa tarvitaan. Osallistujille välitetään Saksan työmarkkinoiden työkulttuuriin ja erikoispiirteisiin liittyvää tietoa. Toisin sanoen, koska tietyt tavat ja rituaalit ovat tärkeitä työnhakuprosessissa, työnhakijan pitää ymmärtää esimerkiksi yrityshierarkia. Sen lisäksi osallistujien on tärkeää ymmärtää maan erityispiirteitä, jotta he voisivat saada työtarjouksia. Ensimmäisessä vaiheessa kehitetään uusia strategioita, joita voidaan soveltaa näihin toimenpiteisiin. Esimerkiksi kurssien ajaksi järjestetään lastenhoito, mikä voi parantaa ulkomaalaisten asemaa.

Seuraavassa vaiheessa annetaan opettajille ryhmään liittyvää tietoa, jotta he voivat valmistautua kurssien osallistujien erityistarpeiden ja mahdollisesti ilmaantuvien ongelmien varalle. Tämä tarkoittaa sitä, että myös osallistujille annetaan tietoa etukäteen, jotta voidaan minimoida ohjelman alkuvaiheeseen liittyvät ongelmat.

Ohjelman perustana on uusi pedagoginen konsepti, joka on suunniteltu sovellettavaksi kieli- ja kulttuurikursseilla. Yksi tämän prosessin osa-alue on löytää sopivat opettajat, jotka pystyvät toteuttamaan nämä konseptit käytännössä. Opetustehtävässä onnistuakseen opettajien pitää ymmärtää ohjelman molemmat päämäärät eli heidän pitää pystyä välittämään osallistujille perusta, jonka avulla he pystyvät etsimään työpaikkoja ja hakemaan jotain tiettyä työpaikkaa.

Kaikkein tärkeimpänä päämääränä on kertoa kohderyhmälle mitä uusia mahdollisuuksia tämä uusi EQUAL -ohjelma heille tarjoaa. Siksi tieto täytyy julkaista paikallislehdissä usealla eri kielellä, joten tämä toimenpide on linjassa aloitteentekijöiden antaman projektiin osallistujille tarjotun henkilökohtaisen avustamisen kanssa. Tästä syystä aiheesta on julkaistu useita artikkeleita paikallislehdissä (Trierin kaupungin Rathaus-Zeitung -tiedotuslehdissä, jotka ovat ilmestyneet 4.5.2004, 18.5.2004 ja 25.5.2004). Sen lisäksi on painettu useita tiedotuslehtisiä, joiden avulla tieto on saatu välitettyä Trierissä asuvan kohderyhmän tietoon.

Vaikutukset ja kuvaukset

Panostukset: ohjelman toteuttamiseen käytetyt resurssit ovat olleet seuraavat:

- Suurin osa tehdystä työstä on ollut vapaaehtois pohjalta tehtyä työtä: Lisäksi erilaisista rahastoista korvataan viranomaisten työstä 10 tuntia /kuukausi.
- Ohjelman kustannusten / tuottojen suhde: toimenpiteestä aiheutuneiden kustannusten suhde saavutettuihin tuloksiin nähden.

Koska ohjelma ei ole vielä päättynyt, emme vielä voi määrittellä lopullisia ohjelmasta aiheutuneita kustannuksia ja sen tehokkuutta. Tämä asia selviää ohjelman aloitteentekijöiden suorittamassa loppuarvioinnissa.

Suomi: Asuntoaluetoiminnan malli

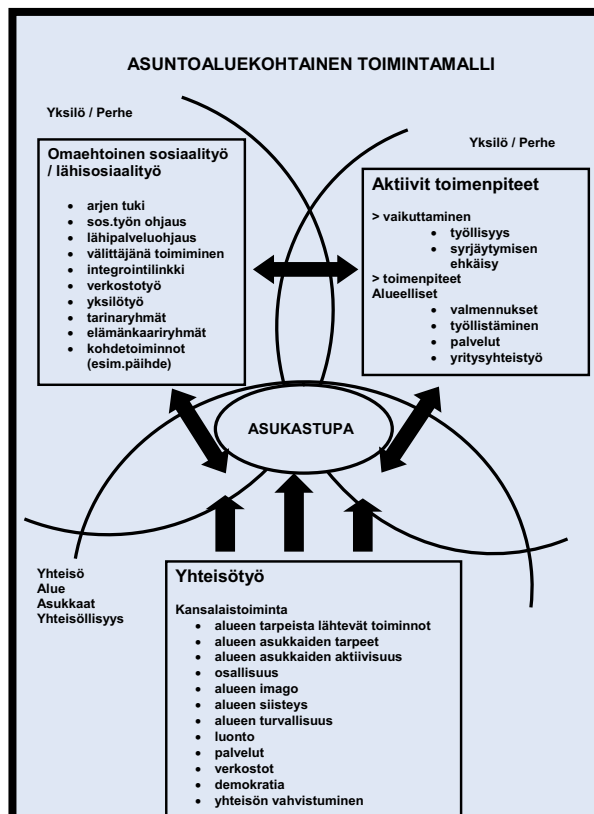
Johdanto

Kuriiri on korkean työttömyysasteen asuinalueiden kehittämishanke. Sen avulla pyritään parantamaan kohdealueilla asuvien työttömien, pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien tai muuten heikossa sosiaalisessa asemassa olevien henkilöiden työllisyyttä ja elämänlaatua.

Kuriiri-hanke toteutetaan neljän kaupungin yhteistyöprojektina. Kussakin kaupungissa on mukana tietty asuinalue; Jyväskylä Keltinmäki – Myllyjärvi - Mäyrämäki, Kuopiosta Neulamäki, Lappeenranta Luukkanrinne ja Hovinpelto ja Rovaniemeltä Korkalovaara ja Ounasrinne.

Päätarkoituksena on kehittää malli, miten asuntoalueella julkisen, kolmannen ja yrityssektorin toimijat yhteistyössä pystyvät vaikuttamaan kaikkein heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden voimavaraistumiseen ja työllistymisen parantumiseen.

Kuriiri-hanke on toimintamenetelmien kehittämishanke, jossa päätoimintakohteena on asuntoaluekohtainen toiminta, kaupunkirakenteen asuinalueen ja yhteisön kokonaisvaltainen kehittäminen, työllisyyden alentaminen ja syrjäytymisen ehkäisy.



Tavoitteet:

- Edistää työllisyyttä.
- Aktivoida pitkään työttömänä työnhakijana olleita ja tukea heidän elämänhallintaa.
- Ehkäistä syrjäytymistä.
- Rakentaa yli toiminta- ja hallintorajat ylittävää yhteistyöverkostoa.
- Kehittää asuntoaluekohtainen toimintamalli työllisyyden hoitoon ja syrjäytymisen ehkäisyyn.
- Kehittää alueellista palveluverkostoa.

Ongelman kuvaus

Suomen muuttunut työllisyystilanne ja 1990-luvun laman aiheuttama julkisen palvelurakenteen muutoksen seurauksena syntyi alueellisesti hyvinvoinnin vajetta. Erityisesti se vaikutti kuntien sosiaali- ja terveystalouden julkisen rahoituksen supistumiseen.

Perinteisten työvoimahallinnon ja sosiaalitoimen keinot eivät enää olleet riittäviä, eivätkä ne tavoittaneet alueellisesti kohderyhmää.

Suomessa 1990- luvun lopussa ja 2000-luvun alussa keskisuurten kaupunkien asuntoalueiden ongelmat olivat mm:

- Korkea rakenteellinen työttömyys, työttömien ikääntyminen ja työttömyyden pitkäaikaistuminen, toistuvaistyöttömyys, syrjäytymisen ja sitä seuraava marginalisoitumisen riski.
- Perinteinen sosiaalityö ei riittävästi pysty vastaamaan alueelliseen tarpeeseen.
- Lähiöiden sosiaalinen konteksti. Lähiöissä asuu keskimäärin enemmän, lapsiperheitä, työttömiä, maahanmuuttajia, yksinhuoltajia, nuoria, opiskelijoita tai muuten päivisin vapaita aikaa viettäviä aikuisia (eläkeläiset, mielenterveysongelmaisista, päihdeongelmaisista, ym) Näitä ryhmiä yhdistää matala tulotaso tai työttömyys.
- 1970-luvulla rakennetuilla asuntoalueilla on asuntokannan saneeraustarve ja ympäristön parantamisen tarve.
- Asuinalueiden yhdyskuntatyön uusien muotojen kehittämisen haaste. Mitä on yhteisöllisyys kaupunkikulttuurissa.

Tarpeet

Korkea alueellinen työttömyys, johon haetaan ratkaisua paikallisin ja yksilöllisin keinoin. Alueellisesti etsitään uusia työllisyyden toimintamalleja ja toimenpiteitä syrjäytymisen ehkäisemiseksi.

Yksilön näkökulma:

- Työttömien kuva; pitkäaikaistyöttömyys ja toistuvaistyöttömyys.
- Työttömyys erityisesti kerrostaloalueilla ja vuokra-asunnoissa asuvien kohdalla on usein pitkittynyt. Se vaikuttaa yksilön ja perheen toimeentulotasoa heikentävästi. Toimeentulo muodostuu usein eri sosiaalipoliittisista tuista.
- Syrjäytymisen uhka.

- Työttömyys ja siitä aiheutuva köyhyys edistää syrjäytymistä. Erityisesti yksinelävät ovat vaarassa syrjäytyä ilman perhe- tai ystäväverkoston tukea.
- Syrjäytyneet ja marginaaliryhmät.
- Pitkittyessään työttömyys ja sosiaalinen huono-osaisuus vahvistaa riippuvuutta sosiaalipoliittista tuista. Samanaikaisesti sosiaaliset ongelmat kasautuvat. (moniongelmaisuus; päihdeongelmat, mielenterveysongelmat, perheongelmat, asunnottomuus).
- Yksilön vastuu omasta elämästä.
- Yksilö on viimekädessä vastuussa omasta elämästään. Työttömyys, sairastuminen, koulutus, asuminen, työllisyystilanne, toimeentulon tekijät ym. tekijät vaikuttavat yksilön valintoihin.

2) Alueellisten toimintamenetelmien näkökulma

Lähivalmennus:

- Tarve uudistaa työllisyyttä edistäviä koulutusmenetelmiä ja parempaa koulutuksen kohdentumista työttömien tarpeeseen. Lähivalmennuksen mallintamisen tavoitteena on tuoda työllisyyttä edistävä koulutus lähelle asukkaita, alueelliseksi toimintamuodoksi.

Yksilötyö ja yksilöllinen palveluohjaus:

- Tarve luoda paikallisesti uusia toimintamalleja tukemaan työllistymistä ja yksilön arjenhallintaa. Omaehtoinen sosiaalityömuodon kehittäminen täydentää julkisten toimijoiden virallisia työmenetelmiä (kaupungin ja seurakunnan diakoniatyö). Omaehtoinen sosiaalityö uudistaa kaupunkisomiaalityötä.

Tiedon tarve:

- Yhteiskunnan palvelurakenne ja toimijoiden moninaisuus on usein saavuttamattomissa peruskansalaiselta. Tietoa ja apua on vaikea löytää. Lähipalveluohjauksen tarve on noussut vahvasti esiin työllistymisen edistämisessä ja arjenhallinnan tukemisessa.
- Aluemalli on kehittännyt uudentyypin alueellisen välittäjän roolia paikallisten toimijoiden kesken. Se on vahvistanut alueellisen tiedottajan ja tiedon välittäjän roolia ja tarvetta.

Perhetuen tarve:

- Paikallinen työ on nostonut lisääntyneen tuen tarpeen myös perheille. Räättälöity ja kohdistettu sosiaalityö työstyy yksilötyön kautta tukemaan koko perhettä. Alueellinen sosiaalityö tunnistaa paikallisyhteisön ja perheiden tarpeet paremmin. Työssä korostuu erityisesti välittäjän ja palveluohjauksen rooli. Samalla turvataan tai korvataan puuttuvia palveluita.

Yhteisötyön kehittämisen näkökulma:

- Alueen yhteisöllisyyden vahvistamisen tarve
- Alueen verkostojen vahvistaminen, eri yhdistys- ja asuntoaluekohtaisten toimijoiden verkottaminen ja niiden näkyväksi tekeminen.
- Alueen imagon parantamisen tarve.

- Alueellinen imago, hyvän asuminen ja alueellisesti korkeatasoinen asuinalue on tärkeää alueen ihmisille. Kaupunkisuunnittelun tavoite on pitää eri asuntoalueet hyvinä paikkoina asua. Eri toimenpiteillä halutaan ehkäistä negatiivisen kehityksen kierre ("ränsistynyt asuntoalue, häiriötä, erityisryhmiä, ikärakenteen vinoutuma jne.).
- Yhteisövastuu.
- Yhteisötyö alueella vahvistaa yksilöiden elämää, viihtymistä alueella ja turvallisuuden tunnetta. Oma asuinalue mielletään tärkeäksi ja sen hyvinvoinnin eteen ollaan valmiita tekemään töitä. Yhteisötyö etsii kaupunkirakenteesta uusia kaupunkikulttuuriin sopivia työmuotoja (entisen yhdyskuntatyön tai talkoohenki-käsitteen uudistaminen kaupunkiyhteisössä).

Kuvaus toimintamallista:

- Kuriiri-hankkeen asuntoaluekohtainen toimintamalli muodostuu kolmesta strategisesta toimintakokonaisuudesta.
- Omaehtoisesta sosiaalityöstä (kaupunki/lähi/aluessosiaalityö)
- Aktiivit toimenpiteet (työllistäminen, koulutus)
- Yhteisötyö
- Kukin toiminta-alue täydentää ja vahvistaa eri toimintastrategioita. Yhdessä ne muodostavat alueellisen toimintapaletin (keinovalikoiman). Eri toimintatapoja voidaan toteuttaa yhdessä ja erikseen alueellisen tarpeen tai yksilöiden tarpeiden pohjalta. Eri toimintatavat on tuoteistettu asuntoaluekohtaisiksi toimintakokonaisuuksiksi.

Omaehtoinen sosiaalityö (alue/lähisosiaalityö):

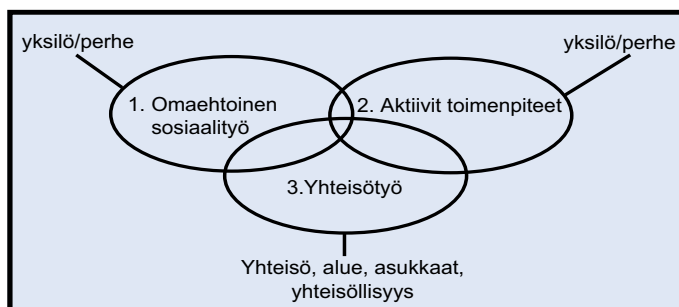
- Lähisosiaalityö
- Asukastupatoiminta
- Kohderyhmätoiminnot

Aktiivit toimenpiteet:

- Yrityslähtöinen valmennus (koulutus)
- Alueellinen valmennus (koulutus)
- Aluelähtöiset työmahdollisuudet (työllistäminen)

Yhteisötyö:

- Yhteisötyö asumisimagon ja hyvinvoinnin kehittämisessä
- Yhteistyö asukastoiminnassa
- Aluelähtöiset verkostot



Omaehtoinen sosiaalityö (kaupunki/alue/lähisosiaalityö):

Strategia:

- Omaehtoinen sosiaalityö tarkoittaa yksilön ja perheen arjen tukea välittäen sosiaali- ja lähipalveluita yksilötasoisesti tai ryhmätöön keinoin huomioiden erityistarpeet.
- On alueella tapahtuvaa.
- Uudelleen määrittävää, suhteessa sosiaaliseen kontekstiin ja kaupunkirakenteeseen.
- On ammatillista sekä /että moni ammatillista.
- On välittävää.
- Sektorirajat ylittävää.
- Ennaltaehkäisevää ja korjaavaa.

Omaehtoinen sosiaalityö on määritelty alueella tapahtuvaksi, asukkaiden tarpeesta lähteväksi ammatilliseksi sosiaalityöksi. Toimintamallissa etsitään alueelle sopivia sosiaalityön muotoja yksilön ja perheiden erilaisten elämäntilanteiden tukemiseksi. Omaehtoinen sosiaalityö ulottuu perinteisen sosiaalityön ulkopuolelle, tekee alueellisesti täydentävää viranomaistyötä yhteistyössä julkisen sosiaalityön toimijoiden kanssa, jalkautuu asiakkaan kotiin, asioi asiakkaan kanssa, toimien puolestapuhujana, rinnalla ja tukien.

Kuriiri-hankkeessa omaehtoinen sosiaalityö on mm. arjen tukea, sosiaalityön ohjausta, palveluohjausta, välittäjänä toimimista, integrointilinkkinä olemista, verkostotyötä, yksilötyötä, eri työmenetelmien ohjausta ja tukemista kuten; tarinaryhmät, elämäntarinarit ja kohdetoiminnot (esim. päihdetyö).

Sosiaaliohjaajan työpiste sijaitsee alueen asukastuvalla. Asukastupa on alueen kaikkien toimintojen fyysinen keskus. Se palvelee asukkaita monipuolisesti. Se toimii alueellisena info- ja resurssikeskuksina, asiakastyön, perhetyön ja eri ryhmätyöskentelyjen sekä alueellisten valmennusten toimintayksikkönä.

Sosiaaliohjaaja on helposti lähestyttävissä ja hän on arkisin joustavasti tavoitettavissa. Hän pystyy tarvittaessa nopeasti reagoimaan asiakkaan tarpeeseen. Omaehtoinen alueellinen sosiaalityö on osa muuta asukastuvalla tapahtuvaa työtä, on osa valmennus- ja yksilöohjausta. Omaehtoinen sosiaalityö tukee myös asukkaiden omia vertaisryhmiä ja vertaistoimintoja. Ammatillinen työote antaa legitimitetin ja uskottavuuden alueelliselle sosiaalityölle.

Aktiivit toimenpiteet:

Strategia:

Vaikuttamista työllisyyteen ja syrjäytymisen ehkäisyyn sekä toimenpiteitä yksilöiden ja ryhmien valmentamisessa, työllistämässä, palveluiden kehittämisessä ja yritysysteistyössä.

- On alueella tapahtuvaa toimintaa.
- Täsmätyöllistämistä (yksilölle etsitään hänelle sopiva työ omalta alueelta).
- Alueen työtilaisuuksien hyödyntäminen.
- Lähivalmennus työllistymisen tukena.
- Arjen tuki työllistymistavoitteessa.
- Yritysyhteistyö.

Kuriiri-hankkeen tavoitteen mukaiset, työllisyyttä edistävät ja syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet muodostuvat; alueellisesta koulutus- ja valmennusosioista, alueellisesta työllistämisestä, alueellisten palveluiden tuottamisesta yhdessä yhteistoimijoiden kanssa ja yritysysteistyöstä alueen yrittäjien kanssa.

Aktiivitoimenpiteiden periaatteet:

Asiakkaiden ohjautuminen toimintoihin perustuu vapaaehtoisuuteen. Toiminnan lähtökohtana on aina asiakas eli osallistuja. Jokainen työntekijä on asiakasta varten. Toiminnot tarjoavat osallistujalle yksilöllisen valmennuksen ja työelämänpolun, joka perustuu asiakkaan tarpeisiin, vahvuuksiin, osaamiseen ja kiinnostukseen. Osallistumissuhde perustuu asiakkaan tarpeisiin, vahvuuksiin, osaamiseen ja kiinnostukseen. Osallistumissuhde perustuu molemminpuoliseen sitoutumiseen, kunnioitukseen ja luottamukseen. Osallistujan eteneminen polulla perustuu yksilölliseen tukeen ja valmennukseen. Päävastuu etenemisessä on osallistujalla itsellään.

Koulutus- ja valmennus:

Alueella tapahtuva koulutus- ja valmennusosio on mallinnettu yhteistyössä työvoimahallinnon edustajien, eri kouluttajien ja yhteistoimijoiden kanssa. Lähtökohtana on saavuttaa osallistujien yksilökohtaiset ja tarvittaessa myös alueelliset tarpeet. Alueellisen koulutuksen ideana on koulutuksen osallistumisen matala kynnyks ja yksilökohtaisten tarpeiden huomiointi.

Pääteemat valmennuksissa on työnhakutaitojen vahvistaminen ja oman elämänhallinnan ja itsetunnon vahvistaminen. Maahanmuuttajille räätälöidään vastaava koulutus, missä kielen opiskelu ja kulttuuriympäristö korostuu. Yritysyhteistyöhön kuuluen järjestetään räätälöity työvalmennuskurssi.

Työllistäminen:

Kuriiri-hankkeen alueellisena tavoitteena on edistää työllistymistä. Yhtenä tavoitteena on etsiä alueellisesta työpaikkatarjonnasta työtilaisuuksia oman alueen työttömille, kehittää uusia työmuotoja ja löytää uusia työpaikkoja alueelta.

Työpaikkoja on löytynyt uusista työmuodoista; erilaiset asukastupaisännän ja – emännäntyöt, lastenohjaajat, asiointi- ja kotiaputyöntekijät, ryhmäohjaajat ja atk-ohjaajat, ympäristönhoitotyöntekijät

ja perinnemaisemanhoitajat. Valmennuksien jatkopolkuina työttömiä on työllistynyt avoimille työmarkkinoille, ja hakeutunut koulutukseen. Työllistämisen ja arjenhallinnan tukena toimii omaehtoinen sosiaalityö.

Kuopion osa-projektin tukena on myös työttömien työterveydenhuollonpalvelut. Kuopiossa toimii työttömille suunnattu työterveydenhoito. Kuopiossa työttömien terveydenhoitaja toimii osana kaupungin terveystalouden järjestelmää. Työttömien terveystarkastukset, mahdolliset jatko- ja seuranta-toimenpiteet sekä kuntokartoitukset pystytään järjestämään joustavasti työttömien terveydenhoitajan välityksellä. Terveydenhoitaja on myös alueellisesti tavattavissa.

Työttömien terveydenhoito on osoittautunut erittäin tarpeelliseksi järjestelmäksi. Suomessa pitkäaikaistyöttömät eivät kuulu minkään virallisen työterveydenhuollon piiriin. Terveystieteelliset ja koulutukselliset syyt ovat kaksi suurinta estettä työllistymisessä.

Palvelut:

Hankkeen tavoitteena on aluelähtöisyys ja alueen asukkaiden tarpeet. Alueellisia palveluita on pyritty täydentämään tai tuottamaan alueelle uusia korvaavia palveluita ja samalla työpaikkoja. Esim. lasten iltapäiväkerhotoiminta, kuntouttavaa päihdetyö ja asiointiapua. Asiointiavun työmuoto on uusi alueellinen palvelumalli.

Yritysyhteistyö:

Yritysyhteistyö käynnistyy v. 2004 aikana eri Kuriirin osahankkeissa. Kuopion osaprojektissa tähän liittyy räätälöity valmennus ja alueen yritysten työvoimatarpeen kartoitus.

Yhteistyö:

Strategia:

- Yhteisön ja alueen asukkaiden omista tarpeista esiin nousevaa kansalaistoimintaa, jossa keskeisenä on osallisuus sekä yhteisöä vahvistava demokratia.
- Yhteistyön tulokset heijastuvat alueen imagoon, siisteyteen ja turvallisuuteen huomioiden sekä palvelut että ympäröivän luonnon.
- Yhteistyö synnyttää uusia verkostoja.
- Alueen imago.
- Rakennettu ympäristö.
- Luontoympäristö.
- Aueen sosiaalinen konteksti.

Alueellisella toimintamallilla pyritään huomioimaan asukkaiden ja alueen tarpeet kokonaisuutena vahvistamisessa. Toimintatapana puhutaan yhteistyöstä. Yhteistyön muotoja pyritään vahvistamaan ja ottamaan välineeksi yksilöille (yhdykskuntatyömuodot, perinteinen talkootyö). Yhteisön tuki antaa yksilöille arvon ja merkityksen. Yhteisöä ei voi olla ilman yksilöitä. Yhteisö vastuu on osa kansalaisten yhteiskunnallista vastuuta.

Nykyinen elämäntapa korostaa yksilön selviytymistä ja yksilöllisyyttä. Kuitenkin elämässä on vaiheita, jolloin ihminen tarvitsee apua. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tuoda yhteisötuki alueen asukkaiden lähelle ja tukea alueellisesti eri yhteistyömuotojen kehittämistä asukkaiden omana toimintana. (Iltapäiväkerho-toiminta, lapsista huolehtiminen ja iäkkäimmistä ihmisistä välittäminen, jaettu vanhemmuus, ympäristöstä huolehtiminen)

Yhteisötyö määritellään Kuriiri-hankkeessa erityyppisiksi alueellisiksi työ- ja toimintamuodoiksi, jotka vahvistavat alueen imagoa, tukevat ihmisten arkea, edistävät yksilön ja yhteisön hyvinvointia. Yhteisötyössä hankkeen toimijoilla on aktiivinen asukkaiden tarpeiden kanavoijan rooli, he tukevat asukkaita heidän omissa toiminnoissaan, ohjaavat palveluihin, tukevat vertaisryhmien toimintaa, mutta eivät ei tee asukkaiden puolesta, vaan toimivat rinnalla ja taustatukena.

Yhteisötyö on alueen asukkaiden demokraattisen päätöksenteon edistämistä, asioiden valmisteluun osallistumista ja viestin välittämistä. Yhteisötyön tavoitteena on rakentaa ja vahvistaa yhteisöä ottamaan vastuuta omasta alueestaan, välittämistä alueen ihmisistä ja olemaan aktiivinen osallinen kaupunkipolitiikassa.

Porrasmalli:

Aktiivisena toiminnan kehittämisen välineenä on Kuriiri-hankkeessa kehitetty voimavaraistumisen ja työllistymisen porras-malli, joka toimii työvälineenä kuriiri-toimintojen arvioinnissa. Porras malli auttaa määrittelemään yksilön tarpeet ja hänen tarvitsemat toimenpiteet yksilöllisten tavoitteiden asettelussa. Porras-malli havainnollistaa hankkeen osallisten määrän, tarvittavan resursoinnin sekä yksilön etenemisen työllistymisen ja voimavaraistumisen portailla. Porrasmallin ideologia perustuu humaniin ihmiskäsitykseen, jossa osallistuja on aktiivinen, osallistuva, jatkuvasti kehittyvä sekä itseohjautuva toimija.

Tulokset ja vaikutukset:

Yksilö:

Koulutusvalmennukset:

- Osallistuja oppii uusia taitoja, ennallistaa osaamistaan, saa apua koulutusmahdollisuuksien kartoittamiseen ja jatkopolkujen löytymiseen, löytää työharjoittelupaikan tai / ja työllistyy hankkeen välityksellä. Ihminen kasvaa kantamaan vastuuta omasta elämästään.

Työllistyminen:

- Oman osaamisen löytyminen ja hyödyntäminen, taitojen ennallistamisen ja uusien työmenetelmien oppiminen työelämässä, uuden ammatin ja työn löytäminen.
- Työllistyminen, lyhyempäänkin työsuhteeseen tai tukityöhön, edesauttaa työn saamisessa ja työuran kehittämisessä. Työn tekeminen ja siitä saatava palaute auttaa kehittymään työssä.
- Työn myötä ihminen saa arvostusta ja se vahvistaa yhteiskunnallista asemaa.
- Hankkeen kautta työhön ja valmennukseen osallistuva sitoutuu tavoitteelliseen työskentelyyn. Yksilö saa tukea työhön. Työn tuomat sosiaaliset kontaktit tukevat kokonaisuhyvinvointia.

Talous:

- Työllistymisen tuo työtulon, myönteisen palkkakehityksen, kerryttää eläketuloa, yksilön ja perheen taloudellinen tilanne paranee.

Hyvinvointi:

- Yksilön saa tuen terveyden ylläpitämiseen. Terveyspalveluiden saatavuus palvelee yksilön työuran suunnittelua tai edesauttaa eläkeratkaisun löytämisessä.
- Sosiaalinen ja psyykinen hyvinvointi on osa terveyttä. Hanke ohjaa tarvittaessa hakemaan apua terveydellisiin ongelmiin.

Asiakas – alueellinen toiminta asiakkuuden näkökulmasta:

- Alueellisesti lähipalvelua on saatavilla nopeasti ja joustavasti. Paikallinen terveydenhuolto ja sosiaalityö työttömien ja sosiaalista tukea tarvitsevien kohdalla toimii terveyden ja hyvinvoinnin edistäjänä. Viranomaisverkostojen kontaktit helpottuvat. Ammatillinen toiminta ja eettisten periaatteiden kunnioittaminen luo pohjan toimintojen luotettavuudelle.
- Alueelliset palvelut voivat kehittyessään olla kilpailukykyisiä tuotteita julkisessa palveluverkostossa.

Yhteisö:

- Yhteisötyö aktivoi alueen asukkaita osallistumaan oman alueensa toimintojen kehittämiseen. Yhteisöaktiivisuus vahvistaa aluetta, sallii heikompien läsnäolon, hyväksyy erilaisuuden yhteisön rikkautena ja voimavarana.
- Yhteisötyön kautta alueen arvoa peilataan muiden vastaaviin lähiöihin hyvänä asuntoalueena. Yhteisötyön eri aktiviteettien kautta kansalaistoiminta ja alueellinen demokratia saa toimintamuodon.

Yhteiskunta:

- Hankkeella on vaikutusta paikalliseen ja kansalliseen talouselämään (hankkeen resurssit, kertyvä verotulo, eläkekertymä, sosiaaliturvan vähentyminen (työllistämistuki, toimeentulotuki, asuntotuki, ym.).
- Osallisuuden lisääntymisen mahdollisuus ja yhteisötoiminnan tuen läsnäolo (esim. asukastuvan tuki tapahtumien järjestämisessä) tukee parempaa mahdollisuutta osallistua kansalaisena. Yhteiskunta hyötyy aktiivisesta työllisyyden / työttömyyden hoidosta.
- Asuntoaluekohtaisen malli auttaa kohdentamaan palveluita tarpeiden mukaisesti.
- Yhteisötyön toimintatavat tuovat näkyvyyttä alueelle ja vahvistavat alueen yhteiskunnallista imagoa. Monipuolinen verkostoituminen ja yhteistyö vahvistaa aluetta toimijana ja luo asukkaalle paremmat edellytykset hakeutua palveluihin.
- Yhteiskunta saa aktiivisesta alueellisista toiminnoista avun kaupunkisuunnitteluun ja viranomaisverkostojen toimintaan. Yhteisöllisyys vahvistaa ihmisten vastuullisuutta omasta elämästään ja asuinalueestaan.

Tuloksien toteaminen:

Yksilö:

- Seurantatiedon kerääminen, dokumentoidut viranomaistiedot, kyselyt, haastattelut, prosessikuvaukset, tutkimustyö, henkilökohtainen palaute

Asiakas:

- Asiakastytyväisyys, asiakasuskollisuus, asiakaspalaute, palveluprosessit

Yhteisö:

- Viranomaistieto, dokumentointi; toimeentulotukien säästyminen, virallisen sosiaalityön kuormituksen vähentyminen, virallisen palveluverkoston palaute toiminnasta,
- julkisten toimijoiden ja kolmannen sektorin yhteistyöverkoston toiminnan tiivistyminen, alueen asukkaiden palaute toiminnasta, asumisen pysyvyyden parantuminen (häätöjen määrän vähentyminen), muuttovirrat

- Alueen ihmisten aktivoituminen yhteisiin tapahtumiin, osallisuuden lisääntyminen, palveluihin hakeutuminen ongelmatilanteissa (avun kysymisen kynnys on helpottunut), yhteydenottojen lisääntyminen eri asioissa (alueellinen sos.työ), palveluiden pysyvyys.
- Alueen häiriökäyttäytymisen vähentyminen, ennakoiva työote ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet alueen kehittämisen tarpeiden välittämisessä julkiselle sektorille (välittäminen, aktiivinen viestintä)
- Logistiset mittarit (palveluiden käyttö ja tarve eri toimintojen järjestelmällinen kirjaaminen).

Muita huomioita:

Asuntoaluekohtaisten toimintojen kehittäminen auttaa kehittämään kaupungin kokonaispalveluita ja niiden laatua.

Alueellinen työote on vahvistanut ammatillisuuden lisääntymistä lähiötyössä. Asukastuvan työntekijät saavat työssään vahvan työkokemuksen alueellisina palveluohjaajina. Julkisten palvelujen niukkuudessa alueellinen toiminta pystyy huomioimaan yksilöllisesti alueen ja ihmisten tarpeet.

Alueellinen verkostotyö mahdollistaa joustavani alueellisen kehittämistyön sekä vanhojen työtapojen uudistamisen. Uusien toimintojen avulla pystytään arvioimaan ja vertaamaan eri menetelmien toimivuutta ja tuloksellisuutta.

Toimintamalli on siirrettävissä ja eri työmenetelmät osinakin käyttöön otettavissa niin uusilla asuntoalueilla kuin työmenetelminäkin.

Suomi: Talkoorinki – toimintaan valtaistaminen

Johdanto

Kuriiri on korkean työttömyysasteen asuinalueiden kehittämisprojekti, jonka avulla pyritään parantamaan kohdealueella asuvien työttömien, vaikeasti työllistyvien ja/tai muutoin heikossa sosiaalisessa asemassa olevien henkilöiden työllistyvyyttä ja elämänlaatua. Toiminnan tavoitteena on kehittää malli siitä, miten asuinalueella julkisen, kolmannen ja yrityssektorin toimijat yhteistyössä pystyvät vaikuttamaan epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden voimavaraistumisen ja työllistyvyyden parantumiseen.

Talkoorinki ei ole yritystoimintaa eikä se toiminnallaan kilpaile yritystoiminnan kanssa. Talkoorinki toimii Lappeenrannan kaupungin itäisellä alueella ja sen tavoitteena on olla hyödyksi koko kohdealueen väestölle. Välittömänä tavoitteena on saada työsuoritteita kohderyhmälle sekä tehdä alueella oleva työ, joka resurssien puutteen vuoksi on jäänyt tekemättä. Väilillisesti toiminta vaikuttaa yhteiskuntaan, asuinalueen yleiseen viihtyvyyteen sekä koko väestöön. Talkooringin tavoitteena on elämänhallinnan lisääntyminen sekä koulutus- ja työllistymisvalmiuksien nostaminen.

Talkoorinki koostuu neljästä eri elementistä. Keskeisenä toimintamuotona on työtoiminta, jota tukevat yksilöohjaus, ryhmätoiminta sekä virkistys- ja harrastetoiminnot.

Ongelman kuvaus

Suomea kohdannut lama 1990-luvulla muutti suhdannevaihteluista johtuvan työttömyyden rakenetyöttömyydeksi. Viime vuosikymmenen alun lama oli poikkeuksellisen syvä Suomen olosuhteisiin nähden. Sen seurauksena työttömyys kasvoi ennätyslukuihin. Suomen työttömyys nousi 3,5% lähes kahteenkymmeneen prosenttiin, työttömien määrä kasvoi 325 000 henkilöllä ja teollisuudesta hävisi noin 130 000 työpaikkaa. Laman seurauksena syrjäytyminen alkoi lisääntyä. Työn menettäminen ei yksistään aiheuttanut mittavaa syrjäytymisongelmaa, vaan myös ongelmien päällekkäisyys ja sivuun jääminen useilla keskeisillä elämänalueilla samanaikaisesti. Työttömäksi jääminen on kuitenkin usein laukaiseva tekijä muiden ongelmien synnylle.

Työmarkkinat ovat monesta syystä muuttuneet valikoivammiksi. Työnantajat haluavat lahjakkaita, raittiita ja kielitaitoisia työntekijöitä. Mitä korkeammalle vaatimuksia kohotetaan, sitä useammat jäävät sen alapuolelle. Puutteellinen koulutus yhdistettynä pitkäaikaiseen työttömyyteen heikentää olennaisesti työllistymismahdollisuuksia. Kolmannen sektorin mahdollisuus työttömyyden hoidossa ja syrjäytymisen ehkäisyssä nousi ajankohtaiseksi puheenaiheeksi. Julkiselta ja yksityiseltä sektorilta ei avautunut riittävästi työpaikkoja eikä talouskasvuun perustuva työllisyysstrategia toiminut laman aikana. Nämä tekijät ovat olleet osaltaan edesauttamassa kolmannen sektorin nousua merkittäväksi palveluntuottajaksi muiden toimijoiden rinnalle.

Kanava-Kuriiri toiminta kohdentuu Lappeenrannan itäisen kaupunginosan kahdelle asuinalueelle. Asuinalueiden työttömyysaste on korkea, kun vertaa sitä kaupungin yleiseen työttömyysasteeseen ja kohderyhmä on työvoimapolitiisesta näkökulmasta katsottuna kaikkein vaikeinta. Juuretomuus ja yhteisöllisyyden puute sekä sosiaalisten ongelmien kasaantuminen näkyvät asuinalueiden yleisilmeessä.

Toimintaan osallistuvat henkilöt ovat syrjäytyneet elämän eri osa-alueilta. Henkilöiden työssäkäyntivalmius sekä työtaidot ovat laskeneet pitkän työttömyyden seurauksena ja heillä on usein ongelmia arjenhallinnassa. Mielenterveys ja päihdeongelmat kuuluvat tavallisesti kohderyhmän elämään. Suurin osa asiakkaista on ns. työkyvyttömiä ja tarvitsevat kokonaisvaltaista tukea. Tavoitteellisella toiminnalla vaikutetaan kohderyhmän elämänhallintaan ja työssäkäyntivalmiuteen.

Kuvaus toimintamallista

Talkoorinki muodostuu neljästä eri elementistä, joita ovat työtoiminta, yksilöohjaus, ryhmätoiminta sekä virkistys- ja harrastetoiminta. Työtoiminta on kokonaisuuden ydinpalvelu ja muut toiminnot tukevat työtoimintaa eli ovat ns. tukipalveluja. Useasta elementistä koostuva palvelu tukee asiakasta kokonaisvaltaisesti (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen). Palvelu päättyy jatkosijoittumiseen, mutta asiakkuus ei välttämättä lopu siihen, vaan tarvittaessa seurataan ja tuetaan asiakasta uudessa toimintaympäristössä.

Työtoiminta koostuu työsuoritteista, joita tarjoavat yksityiset kotitaloudet sekä kaupungin eri toimialat. Yksityisen kotitalouden ollessa kyseessä työtoiminta kohdentuu alueella asuville kotitalouksille, joilla esim. ajan puutteen, fyysisen vamman, taloudellisen ahdingon tms. ei ole mahdollisuus suoriutua päivän askareista. Kaupungin eri toimialat tarjoavat työsuoritteita usein omien resurssiensa riittämättömyyden vuoksi. Työtoiminta on valmentava työmuoto ja se perustuu aina asiakkaan omaan vapaaehtoisuuteen. Asiakkaalla on vapaus valita hänelle sopiva ja mielekäs työsuorite. Työ-

suorite on kestoltaan noin neljä tuntia ja siitä maksetaan asiakkaalle maksimissaan. 9 euron suuruinen kannustinraha, raha on verotonta tuloa eikä se vaikuta asiakkaan muihin sosiaalietuuksiin (Suomen tuloverolaki). Edellytyksenä on kuitenkin sosiaalihuollon, päihdehuollon tai mielenterveys-toimen asiakkuus.

Toimenpiteet työtoiminnassa:

- Tiedotus ja markkinointi, yhteistyökumppanit.
- Rekrytointi.
- Työn etsiminen.
- Kontakti toimeksiantajaan (työtoiminnan tarjoaja) ja työstä sopiminen.
- Ohjaaja esittää vastaanotetun työsuorituksen asiakkaille.
- Vapaaehtoiset asiakkaat ottavat työsuorituksen vastaan.
- Ohjaaja sopii toimeksiantajan kanssa työn aloittamisesta ja ohjeistaa työsuorittajat.
- Työseuranta, arviointi ja palautteen välittäminen osapuolten kesken.
- Työn loppuarviointi, kannustinraha asiakkaalle sekä toimeksiantajan laskutus.

Yksilötyö on asiakkaan elämäntilanteen mukaista yksilöllistä ohjausta ja tukea. Se alkaa asiakkaan tilannekartoituksella, jossa huomioidaan senhetkinen elämäntilanne, koulutus ja asiakkaan työhistoria. Toiminta on tavoitteellista ja asiakas itse luo päämääränsä. Ohjaajan rooli on avata uusia näkökulmia ja tuoda esiin eri mahdollisuuksia työllistymiseen sekä koulutukseen liittyen (jatkopolkujen suunnittelu) sekä ohjata asiakkaan vahvuuksia oikeaan suuntaan. Tavoitteita seurataan ja asiakkaan etenemistä arvioidaan säännöllisesti. Yksilötyön kautta asiakas sitoutuu toimintaan.

Ryhmätoiminnalla lisätään asiakkaan valmiuksia toimia työyhteisössä ja elämässä. Toimintojen avulla asiakkaan yhteistyö- ja ryhmässä toimimisen taidot lisääntyvät. Ryhmä toimii vertaistukena sekä turvallisena ympäristönä opetella ja harjoitella sosiaalisia taitoja. Ryhmän kautta yksittäinen asiakas tiedostaa omia voimavarojaan ja samalla hänen itsetuntemuksensa lisääntyy. Menetelmänä käytetään mm. voimavara- ja ratkaisukeskeisiä, sosiaalipedagogisia ja narratiivisiä ryhmätyömenetelmiä.

Virkistys- ja harrastotoiminnan päätarkoitus, tukea asiakkaan jaksamista työ-, yksilö- ja ryhmätoiminnoissa. Toiminta pitää sisällään työkykyä ylläpitävää viriketoimintaa, esim. liikunta-, ulkoilu- ja rentoutus sekä erilaisia vierailuja yhteistyötahoihin.

Tulokset ja vaikutukset

Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden todentaminen projektin toiminnan aikana on vaikeaa, koska yksilössä tapahtuvat muutokset heijastuvat yhteiskuntaan pitkällä aikavälillä. Asiakkaissa tapahtuvat muutokset näkyvät työssäkäyntivalmiuden kohoamisena, joka ilmenee yhteiskunnallisena aktiivisuutena. Osa asiakkaista on jatkosijoittunut mm. avoimille työmarkkinoille, kuntouttavaan työtoimintaa ja erilaisille valmentaville työllisyyskursseille. Elämänhallinnan lisääntyessä yhteiskunnallinen vaikuttavuus näkyy myös siinä, että asiakkaat tarvitsevat entistä vähemmän sosiaalipalveluja. Kaupungin eri toimialat saavat ns. tekemättömän työn edullisesti teetettyä, mikä on mahdollisesti jäänyt ajan ja resurssien vuoksi vähemmälle huomiolle.

Työtoiminnassa suoritettavat työtehtävät tehdään pääsääntöisesti kohdealueilla. Suoritteet ovat

suurelta osin maisemointia, pihojen ja rakennusten kunnossapitoa sekä jätteiden lajittelua edelleen kierrätettäväksi. Hyvin hoidetut ulkoalueet kohentavat alueiden yleisilmettä ja viihtyvyyttä ja näin vaikuttavuus koskee kaikkia alueilla asuvia. Alueiden yksityisille kotitalouksille tehdyt työtoiminnot auttavat toimeksiantajia oman elämän, ajan ja resurssien kohdentamisessa. Projektin toimintojen kautta alueiden sosiaalinen vastuu on lisääntynyt.

Yhteiskunta luo tavallisesti yksilön arvoperustan työn kautta. Työtön henkilö tuntee usein olevansa yhteiskunnan ulkopuolella, ainoastaan sen vuoksi ettei hän ole hyödyksi yhteiskunnalle eikä näin ollen kuulu samaan ryhmään työssäkäyvien henkilöiden kanssa. Talkoorinki antaa mahdollisuuden tehdä työtä ja samalla kuulua johonkin ns. arvostettuun ryhmään. Asiakkaan liittyessä talkoorinkiin hän sitoutuu kaikkiin elementteihin, joita siihen kuuluu. Näiden toimintojen kautta asiakkaan psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky kasvaa. Tämä näkyy lisääntyneenä itseluottamuksena sekä kyynä asettaa itselleen tavoitteita. Asiakkaan verkosto laajenee ja hänen sosiaaliset taitonsa kehittyvät sekä työssäkäyntivalmius kohoaa. Projektin kehittämällä erilaisilla seuranta- ja arviointimenetelmillä voidaan todentaa asiakkaassa tapahtuneita muutoksia. Tuloksia ja vaikuttavuutta on mitattu mm. osallistumisen portaiden sekä toiminta- ja jatkosijoittumisen kautta. Näitä menetelmiä on koko prosessin ajan arvioitu ja kehitetty jo saadun palautteen avulla.

Muita huomioita ja arvioita: Siirrettävyys

Talkoorinki toimintaa arvioitaessa on näyttöä siitä, että monet sille asetetut tavoitteet ja odotukset ovat toteutuneet. Toiminta on ollut hyödyllinen kaikille osapuolille. Koska kyseessä on uusi toimintatapa, löytyy sille myös paljon haasteita ja kehittymisen mahdollisuuksia.

Toimintaa täytyy kehittää ja arvioida koko ajan systemaattisesti. On oleellista pystyä selvittämään asiakkaiden syyt toiminnasta irtautumiseen ja se miksi he eivät ole pystyneet sitoutumaan toimintaan, jotta toiminta olisi tavoitteellista ja asiakkaiden edun mukaista. Menetelmän asiakaslähtöisyys näkyy siinä, että toimintaan osallistuvat ovat olleet suunnitteluvaiheessa mukana ja heidän ääntänsä on kuultu. Asiakkaat voivat vaikuttaa toiminnan kehittämiseen ja ovat koko prosessin ajan mukana toiminnan toteuttamisessa. Talkoorinki menetelmänä on tasa-arvoinen eikä se syrji ketään rotuun, sukupuoleen tai taustaan katsomatta.

Toimintamallina talkoorinki on siirrettävissä useaan eri kontekstiin. Mahdollisia kohderyhmiä voivat olla nuoret, päihde- mielenterveyskuntoutujat, vanhukset sekä kehitysvammaiset huomioiden ryhmien erityisvaatimukset. Talkoorinkiä voi toteuttaa sellaisenaan tai vain osia siitä. Luonnollisesti talkoorinki toimintaa siirrettäessä eri maiden tulee ottaa huomioon omat yhteiskunnalliset erityispiirteensä esim. lainsäädäntö ja strategiat.

Italia:

Tortona per il lavoro

Johdanto ja tarpeiden kuvaus

EQUAL -yhteisöaloitteen projekti "Tortona per il lavoro" sai alkunsa siitä Tortonan talousalueella kriittisestä ongelmasta, että tietyillä talouden sektoreilla, kuten metalli- ja mekaniikka-alalla ja muovituotteiden valmistuksessa ei ollut tarpeeksi työntekijöitä. Samaan aikaan yli 25-vuotiaiden työttömien määrä kasvoi, ja nämä olivat erityisesti naisia.

Yritysten ja koulutusta tarjoavien instituutioiden välillä on aina ollut hyvin vähän keskustelua tai sitä ei ole ollut lainkaan.

Aiemmat yritykset tämän aukon täyttämiseksi perinteisten menetelmien avulla, eli yrittämällä kysymyslomakkeiden avulla analysoida yritysten lisätyövoiman ja koulutuksen tarpeita, tuottivat hyvin vähän vastauksia. Lisäksi tulokseksi saadun tiedon arviointi oli kestänyt niin kauan, että se ehti vanheta, koska tässä toimintaympäristössä taloudelliset ja tuotannon muutokset tapahtuvat nopeasti.

Täytyy ottaa huomioon, että yritykset luottavat hyvin vähän perinteiseen koulutukseen. Se johtuu usein siitä, että koulutuksen ja yritysten todellisten tarpeiden välillä ei ole mitään koordinaointia. Se aiheuttaa ongelmia, kun yritetään sovittaa yhteen yritysten työvoimatarpeet ja työvoiman tarjonta.

Tarpeiden määrittely – yritysten rooli:

Yritysten koulutustarpeet määriteltiin yritysten täyttämien kysymyslomakkeiden avulla, joiden lähettämisestä vastasivat yrittäjähdistykset. Yhdistykset myös analysoivat yritysten tarpeet.

Uutta tässä projektissa on se, että yrityksillä on tärkeä aktiivinen rooli niissä koulutustoimenpiteissä, jotka toteutettiin pitkäaikaistyöttömille (yhteensä 5 kolmen kuukauden pituisia kursseja, johon osallistui noin 15-20 opiskelijaa jokaisella kurssilla). Yritykset tekevät rinta rinnan yhteistyötä perinteisen koulutuselimen (ammattillinen koulutuskeskus) kanssa, joka tarjoaa paljon muutakin kuin tavanomaisia menetelmiä, jotka ovat synnyttäneet aukon koulutuksen tarjoamien kurssien ja yritysten tarpeiden välille.

Yritys nimeää tutorin, jonka tehtävä on opettaa koulutettavalle ennalta määritellyt taidot työssäoppimalla. Koulutusohjelma sovitaan yhteisesti yrityksen kanssa, jotta vältetään niiltä ongelmilta, että yrityksen tarpeet ja koulutuksen sisältö eivät vastaisi toisiaan.

Lyhyesti sanottuna yritykset ovat vastuussa käytännön koulutuksen toteuttamisesta, mikä ei olisi mahdollista alueella olemassa olevissa perinteisissä menetelmissä.

Meidän ei pidä myöskään aliarvioida kustannuksiin liittyviä näkökohtia. Sekä opiskelijat että yritysten nimeämät tutorit saavat korvausta projektista, mikä edesauttaa integroitumisprosessia, johon työttömät, yritykset ja tuon yrityksen työntekijät osallistuvat.

Projektimme perusajatuksena lähdetään oletuksesta, että yritykset on mahdollista saada mukaan koulutusaloitteisiin ja ottamaan vastuuta kohderyhmän (työttömät huonosti koulutetut aikuiset) kouluttamisesta.

Siksi oli välttämätöntä luoda keskusteluyhteys paikallisiin yrityksiin, jolloin niiden on mahdollista ymmärtää projektin perusajatuksen innovatiiviset elementit. Projektin perusajatukseen kuuluvat seuraavat tärkeät elementit:

- Projektiin osallistuvan työn/koulutuksen ansiosta saama kokemus perustuu yritysten tarpeisiin ja erityisominaisuuksiin.
- Yrityksellä on mahdollisuus osallistua projektin avulla toteutettavan koulutuksen suunnitteluun jo sen alkuvaiheissa.
- Yritykset ovat suoraan vastuussa omissa tiloissaan järjestettävästä koulutuksesta
- Koulutuksesta aiheutuvat kustannukset korvataan
- Se, että yritykset lähtevät mukaan, tarkoittaa sitä, että yritysten vanhimmilla työntekijöillä on mahdollisuus välittää tietotaitonsa suoraan seuraavalle sukupolvelle, jolloin yritykset voivat valmistautua edessä olevaan sukupolvenvaihdokseen ja äkillisiin odottamattomiin tilanteisiin tuotannossa.

Projektin tunnusmerkilliset elementit:

Tällä aloitteella on monia vahvuuksia, ja jos projektia johdetaan oikein, niiden avulla saadaan tuloksia, jotka voidaan siirtää Alessandrian talousalueella toteutettaviksi.

Projektin perustuminen kumppanuuteen on yksi sen vahvuuksista, yrittäjäyhdistysten rooli on ollut ensiarvoisen tärkeä seuraavista toimenpiteistä tiedottamisen kannalta:

Tämä innovaatio koskee koulutustoimintaa, jossa yrityksillä on itse asiassa tärkeä tehtävä koulutuksen, jonka käytännöt ja opittavat päämäärät on määritelty, järjestämisessä siten, että he antavat käyttöön joustavat inhimilliset resurssit ja välineet, joiden ansiosta koulutusaloitteen tulokset vastaavat yritysten tarpeita.

Projekti tarjoaa työttömälle ja yritykselle ja yrityksen niille työntekijöille, jotka vastaavat tietotaitonsa siirtämisestä työttömälle, mahdollisuuden luoda yhteyksiä, joista on huomattavaa etua sosiaalisille suhteille.

Kun yritykset osallistuvat koulutusprosessiin ne todella ottavat vastuuta koulutusaloitteesta, josta tulee tärkeä osa yrityksen menestyksestä.

Ratkaisun kuvaus

Tämä projekti ehdottaa kahta ratkaisua:

- Ensimmäisessä ratkaisussa luodaan vahva verkosto, johon otetaan suoraan mukaan paikalliset tahot, jotka ovat tähän saakka työskennelleet yksinään työttömyysongelman ratkaisemiseksi, mutta jotka eivät ole koskaan olleet mukana ryhmänä, joka yhdessä kehittää yhteistä strategiaa työttömien työllistymisen parantamiseksi ja yritysten kehittymisen edesauttamiseksi.
- Toisessa ratkaisussa yritykset osallistuvat suoraan koulutuksen antamiseen, jolloin koulutus- ja työvoimatarpeiden määrittelyn ja ammattitaitoisen työvoiman saamisen väli jää mahdollisimman lyhyeksi.

Verkostoon kuuluu kahdeksan kumppania, jotka edustavat paikallisia viranomaisia, kuten Tortonan kunta ja Alessandrian provinssi ja kummankin alueen työvoimatoimistot, yksityisiä ja julkishallinnon ylläpitämiä koulutusinstituutteja ja varmasti tärkeimpänä paikalliset yrittäjäyhdistykset.

Paikallisten yrittäjäyhdistysten saaminen mukaan projektiin on ensiarvoisen tärkeää, sillä ne ovat työskennelleet pitkään yritysten kanssa niiden etujen turvaamiseksi, joten tässä työssä rakentunut vakaa suhde perustuu luottamukseen. Aivan äskettäin mukaan on saatu uusi taho, paikallinen kou-

lutusinstituutti PST (Luonnontieteiden, tekniikan ja televiestinnän keskus), jonka tavoitteena on siirtää innovatiivinen teknologia ja sen kehittämismenetelmä alueen yritysten tuotantojärjestelmiin.

Tämä kumppani on yrittäjäyhdistysten tavoin vahva tuki paikallisille yrityksille.

Vaikka käytimme tiedonvälityksessä ja asian esille tuomisessa alueen perinteisiä tiedotusvälineitä ja foorumeja (omat osastot paikallisilla messuilla ja näyttelyissä, lehtiartikkeleita erikoislehdissä ja viranomaisten ilmoituksia yhteistyökumppaneiden yhdistysten jäsenjulkaisuissa), päämääränä oli projektin, erityisesti sen perusajatuksen, tehtävän ja logon tunnetuksi tekeminen, se ei ollut riittävä keino saada viesti tarkasti perille projektin kannalta potentiaalisin yrityksiin.

Seuraavat tässä projektissa mukana olevat ammattilaiset tukevat yrityksiä sinä aikana, kun ne osallistuvat projektiin:

- Paikallisen työvoimatoimiston tutor, jonka vastuulla on valvoa, että työ-/koulutuskokeilu yrityksessä sujuu suunnitelmien mukaan, kiinnittää erityistä huomiota siihen, että koulutuksen muodolliset vaatimukset (läsnäolo/poissaolo) ovat annettujen määräyksien mukaisia, varmistaa, että opiskelijat osallistuvat asianmukaisesti koulutukseen ja tarjota opiskelijalle apua, jos tämä palkataan yritykseen. Hän tekee yhteistyötä myös yhdistysten kanssa, jotka tarjoavat rahallisia/verotuksellisia kannusteita, jotka riippuvat opiskelijan tilanteesta. Tutor on opiskelijoiden tukena koko ajan heti projektin alusta lähtien. Hän osallistuu myös opiskelijoiden työ-/koulutuskokeiluun yrityksissä ja on opiskelijan tukena kokeilun jälkeen, jos yritys ei työllistä opiskelijaa.
- Koulutuksen järjestävän instituutin tutor on koulutusalan asiantuntija, jolla on kokemusta työkoekielujen tutorina toimimisesta. Hän työskentelee yhteistyössä työvoimatoimiston tutorin kanssa, jotta varmistetaan tiivis yhteistyö yrityksissä järjestettävästä koulutuksesta vastaavan tutorin ja yrityksen nimeämän tutorin välillä (henkilö, joka vastaa yhteydenpidosta muihin projektissa mukana oleviin henkilöihin – voi olla sama henkilö kuin yrityksissä järjestettävästä koulutuksesta vastaava tutor). Lisäksi hän seuraa oppimisen edistymistä ja sitä että annettu koulutus vastaa koulutusprojektille määritellyjä vaatimuksia, toimii välittäjänä ongelmatilanteissa, jolloin hän voi tarvittaessa järjestää intensiivisiä lyhyitä koulutusjaksoja, jotka tukevat yrityksissä annettavaa koulutusta.
- Hallinnollinen neuvonantaja on asiantuntija, joka avustaa yrityksiä hallinnollisissa asioissa erityisesti työ-/koulutuskokeilun käynnistysvaiheessa ja työ-/koulutuskokeilun päättymisen jälkeen projektiin liittyvissä kirjanpidoissa muodollisuuksissa.
- Yrittäjäyhdistyksen edustaja on tärkeä yhdistävä tekijä yrityksen ja projektin välillä. (Esitelty tarkemmin kohdassa Työryhmä 1).

Vaikutukset ja tulokset

Tällä hetkellä projektin tulokset ovat vain osittaisia, mutta mitä tulee yritysten mukaan saamiseen, projektilla on jo saavutettu huomattavia tuloksia, sekä määrällisesti (niiden yritysten määrä, jotka ovat halukkaita osallistumaan) että laadullisesti (miten tehokas käytännön työ/koulutus on koulutuksella saaduilla tuloksilla ja työllistymismahdollisuuksilla mitattuna). Tähän päivään mennessä on toteutettu kolme koulutusjaksoa loppuun saakka ja kaikkiin niihin on saatu riittävästi yrityksiä mukaan.

Projektin operatiivinen vaihe alkoi toukokuussa 2003, jolloin aloitettiin ensimmäinen viidestä kurssista, ainut kurssi, joka on kokonaan päättynyt ja jonka lopputiedot ovat saatavissa. Tämä kurssi liittyi metallin työstöön, oli nimeltään "Costruzioni al banco con ausilio macchine utensili" ja alkoi 12. toukokuuta ja päättyi 3. lokakuuta. Tämä ensimmäinen kurssi oli menestys: 65,21 %, niistä opiskelijoista, jotka suorittivat kurssin loppuun, ovat nyt työllistyneet.

Toinen saman alan kurssi alkoi 13. lokakuuta 2003, jolloin 16 opiskelijaa aloitti kurssiin ja tällä hetkellä 7 heistä suorittaa vielä käytännön työtä/koulutusta.

Kolmas kurssi nimeltään "Addetto lavorazione materie plastiche" (muovivalukoneen käyttäjä) alkoi 19. tammikuuta; jolloin 22 opiskelijaa, joista suurin osa naisia, aloitti koulutuksen ja joista 18 suorittaa nyt käytännön työtä/koulutusta alueen yrityksissä.

Tuloksia tarkastellaan keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.

Muut huomioon otettavat asiat: Siirrettävyys

Projektin tarkoituksena on erityispäämääriensä (huonosti koulutettujen aikuisten tai aikuisten, joilla ei ole lainkaan ammatillista koulutusta, kouluttaminen ja integroituminen työelämään) lisäksi luoda operatiivinen malli, mikä on uusi kokeilu. Vaikka tällä kokeilulla on omat rajoitteensa ja ongelmansa, se voi kiinnostaa menetelmien laatijoita ja niitä elimiä, jotka vastaavat koulutus- ja työllistämistavoista, sillä projekti on kehittänyt innovatiivisia tapoja integroida kaikkein heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä (ikäntyneitä työttömiä, joilla on erittäin huono ammatillinen koulutus tai joilla ei ole ammatillista koulutusta) työelämään.

Kun otetaan huomioon projektin koko ja rajallinen aikaväli sekä sen kokeellisuus, emme voi väittää, että olisimme luoneet täysin strukturoidun mallin, mutta valtavirtaistamisen avulla meillä on tarkoitus levittää ideaamme, jotta saamme luomamme innovaation entistä konkreettisemmaksi tällä alalla. Mallin siirrettävyys ei uskoaksemme osoittaudu ongelmalliseksi.