

# Elinvoimaa ESR-hankkeista

Itä-Suomen tavoite I –ohjelman hankkeita  
Pohjois-Karjalassa 2000 – 2006



## Sisällys:

Hannele Jokiniemi: Euroopan sosiaalirahasto vahvistaa osaamista ja parantaa työvoiman valmiuksia .....	4
Uusia yrittäjiä hautomon avulla .....	5
TeknoKet kannusti verkoistoitumaan .....	5
Kilpailukykyä koulutuksella ja yhteistyöllä .....	6
Henkistä hyvinvointia yrittäjille .....	7
Matkailussa on paljon yhteisiä haasteita .....	8
Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä .....	9
Poolista löytyi polkuja työelämään .....	10
Tykyn Tuki lisäsi laatua .....	11
Metsureita rajan varressa .....	12
Takaisin työelämään kokemusta hyödyntäen .....	13
Maahanmuuttajista apua työvoimapulaan .....	14
Lisää työkykyä ja parempaa vointia .....	15
Ennakko-hanke katsoi tulevaisuuteen .....	16
Virtaa firmaan ja voimaa verkostoista .....	17
Kierrätä, pyöritä... Optiota työllistymiseen .....	18
Luettelo ESR-projekteista .....	21-22

## Elinvoimaa Euroopan sosiaalirahaston hankkeista Pohjois-Karjalaan

Itä-Suomen tavoite 1 -ohjelman Euroopan sosiaalirahaston hankkeiden toimintalinja ja toimenpidekokonaisuudet 2000 – 2006

### Toimintalinja 2:

Osaamisen vahvistaminen ja työvoiman valmiuksien parantaminen

### Toimenpidekokonaisuus 2.1

Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen

### Toimenpidekokonaisuus 2.2

Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen

### Toimenpidekokonaisuus 2.3

Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen

### Toimenpidekokonaisuus: 2.4

Työelämän tasa-arvon edistäminen



### Hannele Jokiniemi

Osastopäällikkö

Pohjois-Karjalan TE-keskus, työvoimaosasto

## Euroopan sosiaalirahasto vahvistaa osaamista ja parantaa työvoiman valmiuksia

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tehtävänä on auttaa työttömyyden torjunnassa, edistää työvoiman ammattitaitoa ja tukea yritysten ja niiden henkilöstön osaamista työelämän muutostilanteissa. Tavoitteena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja elinikäistä oppimista, kehittää aktiivista koulutus- ja työvoimapolitiikkaa työttömyyden torjumiseksi sekä lisätä sosiaalista osallisuutta.

Rahaston tavoitteena on myös lisätä valmiuksia tutkimuksen, tieteen ja teknologian aloilla. ESR-toiminnalla etsitään, tuotetaan ja kokeillaan uusia ratkaisuja kansalliseen työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan sekä levitetään hyviä käytäntöjä kansalliseen toimintaan. Lisäksi rahaston varoilla rahoitetaan uusien toimintamallien kehittämistä inhimillisten voimavarojen lisäämiseksi ja työllisyyden turvaamiseksi.

ESR-ohjelmaa toteutetaan hakumenettelyllä noudattamalla ohjelma-asiakirjan valintaperusteita ja seurantakomitean asettamia valintakriteerejä. Rahoitetuilta hankkeilta on edellytetty innovatiivisuutta. Niiden tulee olla työllisyyttä ja osaamista edistäviä, tulevaisuuteen suuntautuneita, ennakointitietoa hyödyntäviä ja eri osapuolten verkostoitumista edistäviä. Lisäksi rahoituksen edellytyksenä on hankesuunnitelman realistisuus ja tarvelähtöisyys sekä toteuttajien ammattitaito. Eduksi on katsottu tasa-arvon, ympäristöystävällisyyden, paikallisen kumppanuuden ja tietoyhteiskuntakehityksen edistäminen.

Ohjelmakaudella 2000 – 2006 Euroopan sosiaalirahasto vahvisti osaamista ja paransi työvoiman

valmiuksia neljällä toimintalinjalla. Tähän julkaisuun on poimittu esimerkkejä Pohjois-Karjalan TE-keskuksen rahoittamista hankkeista kaikilta toimintalinjoilta.

Julkaisun tavoitteena on osoittaa rahoitettujen toimien moninainen kirjo ja toimia osaltaan myös hyvien käytäntöjen esille tuojana. Ennakko 2010, Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä, Ravata ja Pohjois-Karjalan työpooli olivat mukana työministeriön hyvien käytäntöjen esimerkkeinä.

Pohjois-Karjalan TE-keskuksen työvoimaosasto myönsi päättyneellä ohjelmakaudella ESR- ja kansallista rahoitusta 45 miljoonaa euroa 51 projektille. Projekteihin osallistui yhteensä yli 21.000 pohjoiskarjalaista.

TE-keskus oli asettanut ohjelmakauden alussa tavoitteeksi 62 %:n työllisyysasteen vuoteen 2007 mennessä. Kunnianhimoinen tavoite saavutettiin – työllisyysaste oli vuoden 2006 lopussa 62,6 %. Tilanne kuitenkin ehti jo muuttua globalisaation koeteltua Pohjois-Karjalaa kovin kourin. Työllisyysaste oli vuoden 2007 lopussa enää 60,3 %.

Ohjelmakaudella 2007 – 2013 on suurena haasteena saada työvoima pysymään alueella ja työllistymään paremmin, jotta maakunnan hyvinvoinnin kehitys saadaan jälleen samaan hyvään vauhtiin kuin päättyneellä kaudella. Tässä on avuksi edellisellä kaudella syntynyt hyvä osaaminen ja kokemus sekä eri toimijoiden välinen tiivis kumppanuus.

## Uusia yrittäjiä hautomon avulla

Projektin tavoitteena oli edelleen kehittää Joensuun Tiedepuisto Oy:ssä luotua yritys-hautomotoimintaa. Toimenpiteillä pyrittiin aktivoimaan erityisesti yliopistosta, ammattikorkeakoulusta sekä toisen asteen oppilaitoksista valmistuvia opiskelijoita, jatko-opiskelijoita sekä tutkijoita miettimään yrityksen perustamista ja yrittäjäksi ryhtymistä.

Toisen tärkeän kohderyhmän muodostivat ns. yritys-lähtöiset spinnoffit, jossa työsuhteessa oleva henkilö joko omasta tai työnantajasta aloitteesta harkitsee oman yrityksen perustamista.

Näitä kohderyhmiä lähestyttiin erilaisin aktiviteettein, kuten liikeideakilpailulla.

Yrityshautomotoiminnan avulla voidaan aktivoida uusien ideoiden esille tuloa sekä arvioida liikeideoiden menestymismahdollisuuksia. Yrityksen perustamisen jälkeen hautomotoiminnalla voidaan merkittävästi vaikuttaa yrityksen menestymismah-

dollisuuksien paranemiseen sekä yrittäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämiseen.

Yrittäjien tai yrittäjiksi aikovien osaaminen kehittyi projektin aikana vahvasti työssä oppimisen kautta siten, että he saivat jatkuvaa tukea ja ohjausta oman toimintansa kehittämiseksi.

Nämä toimenpiteet vaikuttivat koko yrityksen henkilöstön osaamisen kasvuun pitkällä tähtäimellä ja paransivat henkilöstön valmiuksia selviytyä vaativista työ- ja yritys-elämän tilanteista.

### **Projektin nimi: Yrityshautomo 2000**

1.1.2000 – 30.10.2007

*Toimenpidet kokonaisuus: Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen.*

**Kohderyhminä** olivat yrityksen perustamista harkitsevat henkilöt sekä aloittavat yrittäjät. Tavoitteena on saada laajasti mukaan eri toimialojen yrityksiä, kuitenkin erityisesti maakunnan painopistealueilta.

## TeknoKet kannusti verkoistoitumaan

- TeknoKetin innovatiiviset elementit liittyivät toiminnan joustavuuteen asiakkaiden suuntaan, maakunnallisten yhteistyömahdollisuuksien hyödyntämiseen ja yritysverkostojen kehittämiseen, projektipäällikkö Mari Eskelinen-Mäki luonnehtii.

Koulutusten hankintaan liittyvä byrokratia oli yritysten suuntaan mahdollisimman vähäinen. Tarkoituksena oli löytää yritysten ja henkilöstön kokonaisvaltaisen kehittämisen kannalta oikeat välineet ja rahoitusinstrumentit ja ohjata yrityksiä hyödyntämään näitä aktiivisesti.

- Projekti toimi myös katalyyttinä uusille kehittämishankkeille, mm. ympäristöalan EcoTeekki-hanke, tuomalla esille yritysten kehittämis- ja työvoimatarpeita.

Yksi tärkeä osa-alue oli yritysten välisten yhteistyöverkostojen synnyttäminen – Carelian EcoTec-verkosto sekä puuseppäverkosto, joiden toiminta jatkuu projektin jälkeenkin yritysveloitetusti.

Hankkeessa omaksuttua kokonaisvaltaista otetta yritysten koulutus- ja kehittämistarpeiden kartoittamiseksi ja ratkaisujen löytämiseksi hyödynnettiin vuoden 2005 alussa toimintansa aloittaneen Keski-Karjalan Kehitysyhtiö Oy KETIn yritysneuvojen toiminnassa.

### **Osaamista ja kilpailukykyä**

TeknoKet-hankkeen tavoitteena oli Keski-Karjalan seutukunnan puu-, muovi- ja metalliteollisuuden pk-yritysten henkilöstön osaamispääoman kehittäminen ja yritysten kilpailukykyyn parantaminen. Painopistealueina olivat laatu, tuottavuus, tuotteet

ja yhteistyö. Koulutustavoitteena oli 3.600 henkilökoulutuspäivän toteuttaminen.

Hankkeessa järjestettiin yritys kohtaista, eli yhden yrityksen henkilöstölle toteutettua koulutusta tai konsultointia / neuvontaa, yhteiskoulutuksia, seminaareja, opintomatkoja sekä osallistumisia toimialakohtaisille messuille. Lisäksi hankkeessa tehtiin yritysten kehittämis- ja työvoimatarpeeseen liittyviä esiselvitys- ja kartoitustöitä.

TeknoKetissä muodostui kolme yritysverkostoa, joiden toimintaa pyrittiin tukemaan: Metallialan alihankkijoiden sopimus- ja alihankintayhteistyö, erikoispuuseppien yhteistyöverkosto sekä ympäristötekniikan yritysten yhteistyöverkosto Carelian EcoTec.

### Neljä uutta yritystä

Määrällisten tulosten osalta projektin tavoitteet saavutettiin melko hyvin. Yrityskohtaisista toimenpiteistä projektissa kertyi noin 2.480 koulutuspäivää, yhteiskoulutuksista 350. Uusia yrityksiä hankkeen vaikutuksesta syntyi neljä kappaletta.

Uusia työpaikkoja projektissa syntyi 38 kappaletta ja säilytettyjä työpaikkoja arvioitiin olleen 35 kappaletta. Yhteensä laatukäsikirjoja syntyi 6 kap-

paletta ja yrityksiin koulutettiin 14 laatu- tuote- tai tuotannonkehittämistoimenpiteistä vastaavaa henkilöä. Mikroyritysten strategioita (teknologia, markkinointi) tehtiin yhteensä 8 kappaletta.

Lisäksi TeknoKet-hankkeen vaikutuksesta käynnistettiin yrityshankkeita (investointi, kehittäminen) yhteensä 21 kappaletta.

### **TEKNOKET - Keski-Karjalan pk-teollisuusyritysten kilpailukykyyn parantaminen henkilöstön osaamista lisäämällä**

1.12.2001 – 31.12.2004

*Toimenpidekokonaisuus: Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen*

**Projektin kohderyhmä:** Projektin kohderyhmänä ja hyödynsaajina ovat (muovi-, metalli-, puu- ja tekstiilialan) pk -teollisuusyritykset ja heidän henkilökuntansa. Toimenpiteet kohdentuvat hankkeeseen sitoutuneiden yritysten henkilökunnan moniosaamisen lisäämiseen (tuotanto, tuotekehitys, tuotannon suunnittelu, myynti, markkinointi, yrittäjyys ja johtaminen). Mikroyrityksissä (alle 10 hlöä) yrityksen johtoon ja avainhenkilöihin.

## Kilpailukykyä koulutuksella ja yhteistyöllä

Osaava Pohjois-Karjala II-projekti oli jatkoa Osaava Pohjois-Karjala- projektille. Toteuttamisesta vastasi Joensuun Tiedepuisto Oy, Imtec. Projektilla parannettiin pohjoiskarjalaisen muovi- ja metallialan pk-yritysten kilpailukykyä räätälöidyillä, yritys kohtaisilla koulutus- ja kehittämistoimenpiteillä sekä muodostamalla toimintaa edistäviä yhteistyörenkaita.

Lisäksi tavoitteena oli vakiinnuttaa systemaattinen ja kokonaisvaltainen yritysten ja yritysten henkilöstön kehittämistoiminta muovi- ja metallialan pk-yrityksissä.

Hanke alkoi yrityksissä perusteellisella kartoituksella, jossa selvitettiin yrityksen ja sen henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeet sekä osallistuminen kehittämisrenkaisuun. Kartoituksen jälkeen tehtiin ko. yrityksen tarpeisiin räätälöity koulutus-

ja kehittämisohjelma ja sovittiin toteutuksesta yrityksen kanssa.

Projekti etsi kehittämisohjelmien toteuttajiksi parhaat mahdolliset asiantuntijat, joista asiakasyritysten kanssa yhdessä valittiin kunkin toimenpiteen toteuttaja. Projektin toimenpiteiden toteuttamiseen osallistui 53 kouluttajaa tai konsulttia.

Kustakin toteutetusta koulutus- ja kehittämistilaisuudesta kerättiin palaute osallistujilta. Käytettyjä kouluttaja- ja konsulttivalintoja yritykset pitivät onnistuneina. Laajan projektin hallinnointia varten luotiin systemaattinen toimintamalli.

### Alihankintaan uusi verkosto

Projektille asetetut tavoitteet toteutuivat hyvin. Mukana oli 59 yritystä ja henkilökoulutuspäiviä tuli yli 15.000.

Yrityksissä järjestettyjen koulutusten ja kehittämis-toimenpiteiden painopiste oli tuotantotekniikassa ja tuotannonohjauksessa sekä johtamisessa ja strategisessa suunnittelussa. Myös tiimityöhön, suunnitteluohjelmiin sekä laatu- ja ympäristöjär-jestelmiin liittyvät kehitysprojektit olivat keskeises-sä asemassa.

Lisäksi projekti teki lukuisia Pohjois-Karjalan elin-keinoelämään, yritysten verkottumiseen ja alihan-kintaan liittyviä selvityksiä.

Kehittämisenkaista merkittävin oli alihankintaren-gas, jossa oli mukana 12 alihankintayritystä. Ali-hankintayrityksille räätälöidyissä koulutus- ja ke-hittämishankkeissa keskityttiin mm. yritysten laa-dun, toimitusajan, joustavuuden sekä uusien toi-mintatapojen kehittämiseen päämiehen ja yritys-ten välisissä yhteispalaverissa sovittujen tavoit-

teiden mukaisesti. Vuosittain pidettyihin alihankin-tapäiviin osallistui yhteensä yli 200 henkilöä. Monet järjestetyt yritystapaamiset johtivat tarjous-ppyntöihin ja tilauksiin.

### **Projektin nimi: Osaava Pohjois-Karjala II**

1.7.2000 – 31.8.2003

*Toimenpidekokonaisuus: Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen*

**Kohderyhmä:** Projektin suora kohderyhmä: muo-vi-metalliklusteriin kuuluvat yritykset Itä-Suomes-sa, erityisesti Pohjois-Karjalan alueella, sekä muo-vi-metallialan työntekijät: 40 pohjoiskarjalaista muovi- ja metallialan yritystä, joissa työntekijöiden määrä on yhteensä 2.650 henkilöä.

## Henkistä hyvinvointia yrittäjille

Yrittäjä-SYSSÄYS-projektissa huomio oli yrit-täjässä itsessään, työhyvinvoinnin edistämi-nessä. Projektin aikana toteutettiin 28 liikun-nallista ja henkiseen hyvinvointiin liittyvää ta-pahtumaa, 40 työnantajavalmennusiltaa, 12 johtamisvalmennusiltaa, 912 yrittäjien työter-veystarkastusta / kuntotestiä, 445 yrityskäyn-tiä ja 30 yrittäjän lomituspalvelupäivää.

Lisäksi julkaistiin pienyrittäjän työnantajaopas sekä paperi- että nettiversiona.

Mukana oli kaikkiaan 1.730 henkilöä. Projektin aikana yrittäjien henkisen rasituksen kokemukset työssä laskivat 84 prosentista 48 prosenttiin.

### Verkottumista

Hankkeen avulla vahvistettiin pohjoiskarjalaisten pienyrittäjien työssä jaksamista ja edesautettiin heidän työkyvyn ja terveyden ylläpitämistä. Hank-keessa kohennettiin monimuotoisen ja yrittäjäläh-töisen koulutuksen ja valmennuksen avulla pien-yrittäjien työnantaja- ja johtamisvalmiuksia.

Projekti edisti ja tuki yrittäjien verkottumista sekä kehitti pienyrittäjien uudentyyppejä rekrytointi- ja

lomituspalvelumalleja. Se kehittää yrittäjien val-miuksia selviytyä yrittämiseen ja yrittäjyyteen liit-tyvistä haasteista sekä auttoi heitä kehittämään yrityksiään.

Hankkeen aikana haettiin, kehitettiin ja kokeiltiin aktiivisia ja uudentyyppisiä työllistämismalleja pi-enyrityksille. Hanke suunnattiin erityisesti Pohjois-Karjalan maakunnan mikroyrittäjille sekä nuorille, alkaville yrittäjille.

### **Yrittäjä-Syssäys**

15.3.2002 – 31.12.2004

*Toimenpidekokonaisuus: Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen*

**Kohderyhmä:** Pohjois-Karjalan maakunnassa si-jaitsevat pienyrittäjät; erityisesti mikroyrittäjät (1-9 henkilön yritykset). Erityishuomiota tullaan kiin-nittämään myös nuoriin, alkaviin yrittäjiin. Välilliset tahot: maakunnan työvoima- ja työsuojeluviranomaiset sekä työterveyshuollon henkilöstö, joiden yhteistyötä tullaan tiivistämään ja kehittä-mään pienyrittäjien kanssa.

# Matkailussa on paljon yhteisiä haasteita

MatkailuSampo -hankkeen yksi tavoite oli yrittäjien ammatillisen osaamisen vahvistaminen. Koulutus oli keskeisessä osassa. - Yrittäjillä on yhteisenä haasteena miten kestää mukana jatkuvassa muutoksessa, joita tulee esimerkiksi lakeihin, säännöksiin ja verotukseen. MatkailuSampo-hankkeen koulutuksissa pyrittiin nostamaan esiin juuri näitä toimialan yhteisiä haasteita, Arja Kinunen kertoo.



Hankkeen taustalla olivat Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen toteuttaman Paikallisuus matkailuvaltiksi -hankkeen kokemukset. Etenkin pienillä yrityksillä itsellään ei ole riittävästi aikaa, resursseja eikä osaamista tuotekehityshankkeiden suunnitteluun ja läpivientiin. Käyttäjien mielestä tuotteiden ja palvelujen kehittäminen on yrityksissä jäänyt viimeistelyä vaille tai ns. puolitiehen. Lisäksi kokonaiskuvan muodostaminen alueen toiminnoista ja palveluista, kysynnän ja tarjonnan vastaavuuden selvittäminen on tarpeen toimialan yrittäjille, kehittäjille sekä muille toimijoille.

Matkailun asiakaslähtöisyyden perustaksi tarvitaan analyysejä ja tutkimuksia, joiden tietoja tulisi olla käyttökelpoisessa muodossa sekä yrittäjien että muiden toimijoiden saatavilla.

## Koulutus kannattaa

Nurmeslainen luontomatkailuyrittäjä Liisa Klippel tuli hakemaan tietoa marginaaliverotu käytännöistä MatkailuSampo-hankkeen järjestämästä Mat-

kailuyrityksen kannattavuuteen ja verotukseen liittyvästä koulutuspäivästä.

Koulutukseen kannatti osallistua, sillä yritys sai takautuvasti 10.000 euron palautuksen verokantaan tehdyn oikaisun jälkeen.

MatkailuSampo järjesti myös laatukoulutusta sekä organisoivat benchmarking-matkoja, joilla oli erilaisia teemoja, kuten lumirakentaminen tai Hämeen a la carte ja Pohjois-Karjala matkailijan silmin.

## Projektin nimi: MatkailuSampo

1.8.2004– 28.2.2007

*Toimenpidekokonaisuus: Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen*

**Kohderyhmä:** 150 - 170 matkailu- ja kulttuurialan yrittäjää ja yritysten työntekijää. 80 - 100 yliopiston ja ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Yritysverkosto. Matkailu- ja yritysneuvojat.

# Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä

Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä oli Pohjois-Karjalan kauppakamarin hallinnoima ja Euroopan sosiaalirahaston Pohjois-Karjalan TE-keskuksen kautta rahoittama projekti.

- Tavoitteena oli auttaa teollisuusyrityksiä varsinkin Pohjois-Karjalan maakunnan reuna-alueilla saamaan tarvitsemansa ammattitaitoinen työvoima, projektipäällikkö Tiina Tolvanen kertoo.

- Tähän pyrittiin yritysten, työvoimaviranomaisien ja koulutusorganisaatioiden yhteistyötä aktivoimalla ja tiivistämällä.

Projekti pyrki tavoitteeseensa mm. seutu- ja toimialatyöryhmien työskentelyllä. Seututyöryhmien tehtävänä oli nostaa esiin kunkin alueen tärkeimmät tarpeet ja tehtävät "Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä" -teeman alla. Toimialakohtaiset työryhmät nostivat esille työelämän tarpeita eri toimijoiden käyttöön sekä miettivät, miten oman alan houkuttelevuutta voidaan lisätä.

Hanke järjesti seminaareja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuteen liittyvistä teemoista ja toteutti yrityskohtaisia neuvottelutilaisuuksia yhteistoiminnan kehittämiseksi. Projekti toteutti myös peruskoulun ja lukion opettajille ja oppilasryhmille tutustumiskäyntejä oman paikkakunnan yrityksiin. Projekti oli käynnistämässä Tekniikkakerhoa, jonka tavoitteena on tehdä tekniikan alaa, toisen asteen opettajia ja oppilaitoksen tiloja tutuksi peruskoulun yläkoululaisille.

## Oppaita nuorille

Lisäksi hanke selvitti Pohjois-Karjalan maakunnan 9-luokkalaisten jatko-opintosuunnitelmia ja niihin vaikuttavia asioita, luovutti Yrityksen perustajan oppaat kaikille toisen asteen ammatillisen koulutuksen ensimmäisen vuoden opiskelijoille Pohjois-Karjalassa sekä osallistui lukuisiin muihin aihepii-



riin liittyviin tilaisuuksiin ja toimenpiteisiin yhdessä toisten toimijoiden kanssa.

Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä sai lyhyessä ajassa paljon käytännön toimia aikaan. Se onnistui herättämään keskustelua ammattitaitoisen työvoiman riittävydestä, sai aikaan jatkuvuutta omaavia uusia foorumeita keskustelun ylläpitämiseksi ja toimenpiteiden kehittämiseksi kohderyhmien välillä, loi alueelle uusia toimintamalleja ammattitaitoisen työvoiman saamisen turvaamiseksi sekä tuotti toimijoiden käyttöön Reseptikirjan - Työelämä ja koulumaailma yhteistyössä.

Työpaikkoja projekti onnistui saamaan aikaan toimintansa aikana seitsemän.

## Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä

1.1.2006 - 31.12.2007

*Toimenpidekokonaisuus: Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen.*



# Poolista löytyi polkuja työelämään

Pohjois-Karjalan työpooli oli tavoite 1 -ohjelmakauden laajimpia ESR-hankkeita.

- Strategiana oli alusta alkaen työllistää työttömiä avoimille työmarkkinoille ja ohjata työllistymistä edistävään koulutukseen. Harjoittelu- ja tukipaiikat toimivat selvästi sisääntulotyöpaikkoina, sillä työllistyneistä 68 prosenttia työllistyi suoraan projektin aikaiseen työ- tai harjoittelupaikkaansa, Arja Kurvinen kertoo.

Palkkatuettu työ yrityksissä osoittautui Pohjois-Karjalan Työpoolissa paremmaksi väyläksi työllistystä avoimilla työmarkkinoilla kuin palkkatuettu työ julkisella tai kolmannella sektorilla. Yksityisen sektorin palkkatuettu työ oli tuloksellinen työllistymisreitti myös vähemmän koulutetuille.

Myös ammattitutkintoon tähtäävä koulutus ja jo työllistämiprojektin aikana syntynyt lyhytaikainenkin työsuhde lupasivat hyvää tulevalle työllistymiselle.

Projektin ohjauksella, tuella ja yksilöllisesti rakennetuilla palveluilla voitiin edesauttaa paitsi työllistymistä myös koulutukseen sijoittumista muutoin heikommin työllistyvien, kuten vähemmän koulutettujen, ikääntyvien, maahanmuuttajien ja pitkään työttömänä olleiden ryhmissä.

## Hyödyllistä ja taloudellista

Työpoolissa tehdyt laskelmat osoittivat, että työllistäminen oli taloudellisesti kannattavaa yhteiskunnalle. Tehdyn laskelman mukaan projekti maksoi itsensä takaisin reilussa kahdessa vuodessa jo pelkästään työttömyysturvan säästöjen muodossa.

Työpooli oli yksilöllisen työllistymisen palvelumalli, jossa koettiin hyväksi:

- Kyseessä oli prosessi – ei sarja peräkkäisiä interventioita. Projektissa käytetty ns. ohjattu työnhaku nivoi toimenpiteitä yhteen ja piti yllä työllistymiseen tähtäävää prosessia
- Pitkäjänteisyys sekä luottamuksen rakentuminen osallistujan ja projektin ohjaajan välille
- Ryhmäohjaus ja vertaistuki



- Yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys - aikaa asiakkaalle ilman ajanvarauksia, ohjaus, tuki ja räätälöidyt palvelut, lisäresurssit
- Toimiminen linkkinä työpoolilaisten, työnantajien, viranomaisten ja oppilaitosten välillä - verkostojen luominen ja hyödyntäminen
- Jalkautuminen kentälle, tavoitettavuus
- Yhteydet yrityksiin – kontaktipintojen järjestäminen työnantajan ja työnhakijan välille
- Toiminnan vastuullisuus (työllistyjällä ja työpoolilla), tavoitteellisuus, laatu ja tuloksellisuus.

## Pohjois-Karjalan Työpooli

1.7.2000 – 30.9.2007

*Toimenpidekokonaisuus: Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen.*

**Kohderyhmänä** olivat yli 25-vuotiaat, jotka ovat työkykyisiä ja joilla on omaehtoinen halukkuus käyttää työpoolin palveluita itsensä työllistämiseksi.

# Tyky Tuki lisäsi laatua

- Tyky tuki -projektin tavoitteet olivat maanviljelijöiden ja maaseutuyrittäjien työkykyä ylläpitävätoiminnan kehittäminen ja työterveyden parantaminen sekä hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttaminen, Maija Kakriainen MTK Pohjois-Karjalasta kertoo.

Tavoitteena oli saada työterveysasiat osaksi maatalousyrittäjän työtä ja maatilan toiminnanhallintaa/laatujärjestelmää. Karjalatalousyrittäjän työsidonaisuutta pyrittiin helpottamaan lisäämällä yrittäjien vapaa-aikaa esim. maksullisen lomitussavun ja lisätyövoiman avulla.

Viljelijöiden järjestötoimintaa oli tavoitteena kehittää tuottajayhdistysten vastuuhenkilöiden suorittamalla itsearviointilla ja laatutyön avulla.

## Mukana 20 yhdistystä

Työelämäorganisaation toimintakykyä ja toiminnanlaatua kehitettiin laatukoulutuksen avulla Pohjois-Karjalan kaikissa 20 tuottajayhdistyksessä. Osallistava itsearviointi aktivoi tuottajayhdistyksen toimijoita keskustelemaan ja kehittämään tuottajayhdistyksen toimintaa. Itsearviointi Euroopan laatupalkintomallia EFQM käyttäen lisäsi toimijoiden keskustelua yhteisistä asioista.

Kaikki 20 yhdistystä laati toimintansa kehittämiseksi laatukäsikirjan. Vertaamalla oppimista harjoiteltiin benchmarkingtyökalun avulla sekä strategisen toiminnan suunnittelua tasapainotetun tuloskortin, BSC (Balanced Scorecard) avulla, jonka käyttöönotosta tehtiin myös yhteiset päätökset organisaatiossa.

MTK:ssa on kehitetty työkirja Hommat hanskaan perhevijelmän johtaminen laatutyökaluja käyttäen.

## Työkykyä edistettiin

Tyky tuki projekti kannusti viljelijöitä liittymään työterveyshuollon palveluiden piiriin, mikä on työterveyshuoltolain mukaan yrittäjille (YEL- ja MYEL-vakuutetuille) ja omaa työtänsä tekeville vapaaehtoista. Liittymistä edistettiin tiedottamalla aktiivisesti työterveyshuollon palveluista: kirjekampanjat, koulutustilaisuudet, messut jne.



visesti työterveyshuollon palveluista: kirjekampanjat, koulutustilaisuudet, messut jne.

Viljelijöiden työterveyshuoltoon kuuluminen lisääntyi Pohjois-Karjalassa siten, että vuonna 2001 MYEL-vakuutetuista 36 %:a ja vuonna 2005 46 % kuului työterveyshuoltoon. Paras tilanne saavutettiin Lieksassa, jossa 60 % MYEL-vakuutetuista teki sopimuksen työterveyshuollon kanssa vuoden 2005 loppuun mennessä.

Työterveyshuollon palvelukonsepti yhtenäistyi koko maakunnassa: vuosisuunnitelma, asiakkuudesta sopiminen, työterveyshuoltopalvelu ja neuvonnallinen tilakäynti. Saatiin myös aikaan ”yhteinen tahtotila”, kuinka toimia työterveyshuollon kanssa yhteistyössä ja mitä palveluilta odotetaan

## Osaamista ja verkottumista

Tuottajayhdistyksen sosiaalivastaavien tehtävän kuvaa ja kykyä toimia työterveyshuollon tukena täsmennettiin koulutuksella, joka toteutettiin yhteistyössä MYTKY:n ja MELA:n kanssa. Koulutuksiin osallistui myös työterveyshoitajia ja vapaaehtoisia maaseudun tukihenkilöitä. Viljelijöitä kannustettiin omatoimisesti huolehtimaan terveydestään ja kunnostaan erilaisissa koulutustilaisuuksissa,

joiden aiheet vaihtelivat terveellisestä ravinnosta ja liikunnasta parisuhdeviestintään.

Viljelijöiden henkistä jaksamista edistettiin koulutamalla maaseudun tukihenkilöitä, perus- ja jatkokoulutuksen avulla. Projektin päätyttyä 2006 keväällä maakunnan alueella toimi noin 20 vapaaehtoista maaseudun tukihenkilöä ja lisäksi viisi vastaavaa tukihenkilöä, joiden tehtävä on koordinaida tukihenkilötoimintaa myös projektin päätyttyä.

Projektin ansioista syntyi erilaisia yhteistyösuhteita, joista monet jäivät toimimaan projektin päätyttyäkin. Näihin verkostosuhteisiin pystyttiin toimijoiden yhteistyönä rakentamaan pelisääntöjä.

### **TYKYN TUKI, maatalous- ja maaseutuyrittäjien työkykyä tukeva toiminta**

1.3.2002 – 31.3.2006

*Toimenpidekokonaisuus: Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen*

## Metsureita rajan varressa

Pohjois-Karjalan metsänomistajien liiton hankkeessa uusia taimikoiden varhaishoitokohteita löytyi yli 10.000 hehtaaria. Ilman hanketta olisi vaikea ollut saada tässä laajuudessa metsäomistajia huomaamaan ja tekemään hoitotöitä ja rajojen avauksia.

Pitkäaikaistyöttömiä tai työttömiä metsureita koulutettiin kahtena talvena yhteensä 30. Heille järjestettiin kesäkausiksi taimikoiden varhaishoitokohteiden raivauksia, ennakkoraivauksia ja rajanaukaisuja. Töitä tehtiin koko maakunnan alueella.

Metsurit palkattiin työosuuskunta Sontikkaan, joka hoiti työnantajavelvoitteet. Sontikka teki työntekijöiden työllistämistukia varten sopimukset työvoimaviranomaisten kanssa ja työsopimukset metsureiden kanssa. Metsänomistajien liitto puolestaan palkkasi hankepäällikön ja merkkeajat. Metsänhoitoyhdistyksistä vuokrattiin merkkeajien toimipisteet paikkatietojärjestelmiseen ja laitteineen.

### Töitä riittää osaaville

Vuosittain otettiin yhteyttä 3.000 - 4.000 metsänomistajaan, minkä perusteella saatiin hankittua raivauskohteet. Maastokausina töissä oli parhaimmillaan yhtä aikaa 26 metsuria ja 7 merkkeajaa opastamassa metsurikimppoja.

Merkkeajat ja hankepäällikkö valmensivat kimppoja. Metsäalan TES:stä helpotettu paikallisesti sovittu tuottavuuspalkkausmalli motivoi hyvin metsureita.

Taimikoiden varhaishoitoa tehtiin kahden vuoden aikana 1.500 hehtaarin alalla, jossa havupuun taimet vapautettiin haittaavan lehtipuun tukahduttukselta. Tilarajoja avattiin 500 km ja yhteensä niitä on avattu viidessä vuodessa yli 2.000 km.

Ennen koneellista korjuuta tehtäviä ennakkoraivauksia ja maisemanhoitohakkuuta tehtiin myös. Osaavimmat metsurit pärjäävät jatkossa ilman palkkatukea ja työllistyvät hyvän kysynnän perusteella. Osa metsureista tarvitsee jatkossakin palkkatukea.

Koko hankkeen aikana urakoitiin yli 9.000 henkilötyöpäivää, joka tarkoittaa lähes 20 henkilötyövuotta.

### **Rajanvarren työmaat Pohjois-Karjalassa**

*Toimenpidekokonaisuus: Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen.*

# Takaisin työelämään kokemusta hyödyntäen

Kokemus Eduksi -projekti mahdollisti kymmenien ihmisten paluun työelämään.

- Hanke oli myös yhtenä pohjana suunnitellamme Joensuun seudun työvoiman palvelukeskuksen Aikuisten tiimin rakennetta ja palveluja, Ritva Rusi kertoo.

- Aikuisten palvelutarpeet ovat erilaisia kuin nuorten. Yhteistyön käynnistyminen palvelukeskuksessa oli helpompaa, kun mukana oli osaamista yhteistyöstä sosiaalityön kanssa.

Kokemus Eduksi toimi sellaisen työnhakijaryhmän parissa, jonka mahdollisuudet työmarkkinoilla vaikeuttavat vähäisiltä.

Projektin asiakkaat kokivat itse suurimmaksi työllistymisen esteeksi ikänsä, terveydentilansa heikkenemisen sekä koulutuksensa ja osaamisensa vanhenemisen.

Usealla projektiin osallistuneella oli takanaan pitkä työura. Ammattitaito ja kokemus työelämästä karttui vuosien aikana.

Kokemus Eduksi - projektin tavoitteet liittyivät pitkäaikaistyöttömien palvelutarpeisiin ja ikääntyvien työnhakijoiden palvelujen parantamiseen sekä työhallinnon ja peruspalveluviraston yhteistyön kehittämiseen ja toiminnan tehostamiseen.

## Voimavaroja ja elämänlaatua

Kohderyhmän heikon työllistyvyyden ja ongelmien monimuotoisuuden perusteella toimenpiteet kohdistuivat työkunnan arviointiin ja kuntoutukseen eikä työllistymistavoitteita asetettu kovin korkealle. Tavoitteena oli ottaa projektin toimenpiteisiin 210 asiakasta, joille kaikille tehdään yksilöllinen suunnitelma

Arvion perusteella projektiin osallistuneista 19 prosenttia sijoittuu projektin jälkeen työhön tai koulutukseen; 15 avoimille työmarkkinoille, 4 yrittäjäksi ja 24 koulutukseen.

Tutkintoja projektissa suoritettiin kymmenen, terveyteen liittyviä selvityksiä tehtiin projektissa 150, taloudelliseen tilanteeseen liittyviä selvityksiä 30 kappaletta.

Projektin välillisenä tavoitteena oli asiakkaiden voimavaraistaminen niin, että mukana olleet kokisivat lisääntyneitä tyytyväisyyttä vähintään yhdellä seuraavista elämän osa-alueista: tiedot ja taidot, ihmissuhteet, terveys, vapaa-aika.

## Kokemus eduksi

31.7.2000 – 30.9.2004

*Toimenpidekokonaisuus: Työelämän tasa-arvon edistäminen.*

**Kohderyhmä:** 50-59-vuotiaat pitkäaikaistyöttömät ja joiden työmarkkina-asema on heikentynyt; 50-59-vuotiaat peruspalveluviraston toimeentulotuki-asiakkaat



*”Jos harkinta puuttuu, hanke kaatuu.*

*”Jos on neuvonantajia, se onnistuu”*

# Maahanmuuttajista apua työvoimapulaan

- Pätevä-projekti kehitti toimivia pätevytymis- ja täydennyskoulutusohjelmia maahanmuuttajille lievittäen samalla työmarkkinoiden osaaajapulaa, kehityspäällikkö Mari Pekkarinen Joensuu yliopistosta kertoo.

Projektissa räätälöitiin suomen kielen opetusta myös ammattikunnittain varmistuen näin ammatillisen sanaston ja kielitaidon kehittyminen.

- Koulutuksiin kuului myös työvalmennuspalvelut. Työvalmentajan avulla opiskelijat siirtyivät työelämään tuetusti. Samalla valmennettiin myös työyhteisöjä vastaanottamaan maahanmuuttajia.

Koulutuksella työelämään

PÄTEVÄN tavoitteet kohdistuivat maahanmuuttajien integraatiomahdollisuuksien parantamiseen sekä työllistymisen lisäksi työvoimapolitiittisten koulutusten kehittämiseen, maahanmuuttajatoimijoiden alueelliseen yhteistoimintaan sekä maahanmuuttajakysymysten esille nostamiseen alueella ja suomalaisten työyhteisöjen tietouden lisäämiseen monikulttuurisuuskysymyksissä.

PÄTEVÄ järjesti työvoimapolitiittista koulutusta: Opettajien pedagogisten opintojen täydentäminen, Lääkäreiden koulutus, Sairaanhoidtajien valmentava koulutus, Ohjelmointi ja WWW-sivujen suunnittelu -koulutus, Tietotekniikan perusteet, Kaupan ja palvelualan koulutus, Maahanmuuttaja yrittäjänä: yrityksen perustaminen ja liiketoiminta Suomessa, Nuori maahanmuuttaja suuntaa etsimässä: koulutus ja ammatti, Suomen kielen jatkokurssi tietotekniikka-alalle suuntautuville, Suomen kielen tehokurssi opettajille ja lääkäreille.

Lisäksi projekti tarjosi koulutusta yhteistyötahoilleen venäjän kielessä sekä monikulttuurisuusopinnoissa. Projektin konkreettiset toimenpiteet käsittivät suomen kielen kurssit, erikoiskoulutukset kohderyhmittäin, työ- tai koulutuspaikan etsimisen, urasuunnittelun, harjoittelujaksot, tuen opiskelijoiden perheille sekä työnantajien, yhteisöjen ja viranomaisten koulutuksen.

PÄTEVÄN koulutuksissa oli mukana 178 opiskelijaa, joista naisia 138. Projektin toimintaan osallistui 56 yritystä ja 12 organisaatiota.

Uusien, projektin myötävaikutuksella syntyneiden työpaikkojen määrä oli 19, joista 13 naistyöpaikkaa.



## Opettajiksi ja terveydenhuoltoon

Opiskelijoita työllistyi koulutustaan vastaaviin tehtäviin sekä yksityiselle että kuntasektorille. Lisäksi suuri määrä opiskelijoita sai työkokemusta koulutuksiin sisältyneiden työharjoitteluiden kautta. PÄTEVÄ lievitti osaltaan työmarkkinoiden osaaajapulaa. Opettajien pedagogisten opintojen täydennyskoulutusten kautta sai 16 opiskelijaa opettajan pätevyuden Suomessa. Lääkärikoulutuksen tuloksina oli yksi terveyskeskuslääkärin työpaikka sekä seitsemälle opiskelijalle amanuenssin paikka koulutuksen aikana terveyskeskuksessa tai sairaalassa.

Projektin painotuotteena syntyi Maahanmuuttajalääkärin kliininen opintokirja, joka auttaa maahanmuuttajalääkärinä hahmottamaan suomalaisen lääkärin ammatin sisältöä ja vaatimuksia. PÄTEVÄ myös kehitti työyhteisöjä varten koulutusmallin maahanmuuttajan kohtaamiseen työtoverina.

## PÄTEVÄ - maahanmuuttajat työelämään

1.10.2001 – 31.8.2004

*Toimenpidelinja: Työelämän tasa-arvon edistäminen.*

# Lisää työkykyä ja parempaa vointia

Tavoitteena oli:

\* Edistää ikääntyvän henkilöstön voimavarojen säilyttämistä ja osaltaan tukea maakunnan ikääntyvän työvoiman jaksamista työelämässä.

\* Lisätä tieto - taitoa ja kehittämismahdollisuuksia maakunnan yrityksille, organisaatioille ja ammatinharjoittajille.

\* Ennaltaehkäistä työelämästä poissiirtymisen riskiä, työmarkkinoilta syrjäytymistä sekä iästä johtuvaa syrjintää.

New Step - Uusi askel työkyvyn ylläpitoon projekti toteutettiin vuosina 2002 - 2005. Projektin hallinnoijana toimi Itä-Suomen Kuntoutuspalvelu Oy/ Joensuun Kuntohovi. Projektin toteuttajina toimi moniammatillinen asiantuntijaverkosto. Asiantuntijaverkostoon kuului Proskill Oy, Mentorit Oy, Joensuun yliopisto ja Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.

## Työkuntaa ylös

Jokaiselle ryhmälle toteutettiin noin 18 kuukauden pituinen ohjelma. Ohjelma sisälsi ammatillista teoriatietoa, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvää tietoa sekä fyysistä aktiivisuutta tukevaa toimintaa sekä ohjausta ja neuvontaa.

Kokonaistyökuntaa testattiin Etusi -osoittimen (fyysinen kunto, työolo-ura- ja yhteisötyytyväisyys), lääkärin tarkastuksen, psykologin haastelun ja laboratoriomittausten avulla ohjelman alussa ja lopussa. Toimintaryhmät kokoontuivat Lieksassa ja Joensuussa.

Projektissa aloitti 192 henkilöä, henkilötyöpäiviä kertyi yhteensä 6.815. Henkilötyöpäivät muodostuivat mm. alku- ja loppumittauksista, koulutus, seminaari ja käytännön ryhmätoiminnoista, ohjauksesta, neuvonnasta ja valmennuksesta sekä aktiivisuuspäiväkirjoista.

Projektissa testattiin kokonaistyökuntomittaria (Etusi -osoitin), jonka avulla pystyttiin seuraamaan muutoksia projektin aikana. Osallistujista 88 % koki, että ohjelmassa hankitut tiedot ja taidot olivat siirtyneet toiminnan tai tietoisuuden tasolle.

Osallistujista 87 %:n mukaan ohjelma oli vaikuttanut heidän henkiseen, fyysiseen tai sosiaaliseen hyvinvointiin.

Kokonaistyökunto parani. Fyysinen aktiivisuus lisääntyi, fyysisen suorituskyvyn osa-alueet parantivat sekä veren rasva- sekä sokeriarvoissa tapahtui myönteisiä muutoksia.

## NEW STEP - Uusi askel työkyvyn ylläpitoon 1.9.2002 – 31.12.2005

*Toimenpidekokonaisuus: Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen*

**Kohderyhmä:** Maakunnan pk- ja mikroyritysten sekä rakennemuutoksessa oleva julkisen sektorin (opetus- ja sosiaalialan) ikääntyvä henkilöstö, ikääntyvät ammatinharjoittajat. Välilliset kohderyhmät; yrittäjät, yritysjohto, työyhteisöjen avainhenkilöt ja työyhteisöt sekä yritysten työterveyshuolto. Muut tahot; muut hankkeet ja projektit sekä järjestöt.

## Ennako-hanke katsoi tulevaisuuteen

- Ei riitä, että tietoa tuotetaan, vaan se pitää pakata vastaanottajaa kiinnostavaan muotoon ja viedä perille asti. Vaikka strategiat ovat tärkeitä, oleellisia päätöksiä Pohjois-Karjalan tulevaisuuden kannalta tekevät koulutuksiin ja myöhemmin työelämään hakeutuvat nuoret henkilökohtaisilla valinnoillaan, Anu Anttila kertoo.

Yhteistyö ja asiaan panostaminen tekivät mahdolliseksi maakunnan kaikkien yritysten kontaktoinnin ja niiden palvelutarpeiden selvittämisen.

- Kaikki on mahdollista, kun tekee, sen osoitti esimerkiksi Yritysharava.

Ennako 2010 tuotti ja jalosti aineistoa Pohjois-Karjalan osalta mm. väestöennusteista, ikärakenteesta, eläköitymisestä, työpaikoista ja työvoimatarpeista sekä osaamistarpeista.

Tiedottamiseen panostettiin voimakkaasti. Tiedon tuottamisen lisäksi hankkeessa välitettiin tietoa kattavasti koko maakunnan alueella. Erytishuomion saivat koulutukseen hakeutuvat nuoret sekä heidän vanhempansa.

Hanke mm. vieraili lukuisilla kouluilla oppilaanohjaajan tunneilla sekä vanhempainilloissa. Kaikkiaan hankkeen tiedotustilaisuuksiin osallistui lähes 11.000 henkilöä.

Pohjois-Karjalan ennakointitietoa sisältävät sivut ovat osoitteessa [www.ennako2010.fi](http://www.ennako2010.fi).

### Selvityksiä, haravointia

Ennako 2010 tuotti maakunnan painopistealoista klusteriselvityksiä sekä alueen työmarkkinoita kuvaavia taustaselvityksiä.

Selvityksiä ovat mm. Pohjois-Karjalan työttömyyden kuva, kuntasektorin työvoimatarpeiden ennakointi, kivi- ja kaivannaisklusterin työvoimatarpeiden ennakointi, osaajapulaselvitys (lääkärit) sekä sijoittumisseurannat.

Yhtenä osana hankkeen toimintaa oli myös osallistuminen Pohjois-Karjalan talouskatsauksen toimittamiseen.

Yritysharavassa tavoitteena oli yritysten palvelutarpeiden selvittäminen ja niihin vastaaminen yhdessä alueen eri toimijoiden kanssa sekä päällekkäisen toiminnan vähentäminen.



Pohjois-Karjalassa Yritysharavointi tehtiin kahdesti: keväällä 2006 yleisenä palvelutarvekartoituksena maakunnan kaikille yrityksille ja keväällä 2007 työvoima- ja koulutustarpeisiin keskittyvänä kohdennettuna kierroksena. Kaikkiaan haastattelukierroksilla haastateltiin yli 6 000 yritystä.

Yritysharavan avulla mm. löydettiin runsaasti ns. piilotyöpaikkoja.

Noin neljäsosalla haastatelluista yrityksistä (275 kpl) oli tarve työvoimalle lähiaikoina. Mahdollisia tarpeita oli vajaalla 200 yrityksellä. Työvoimatarpeet koskivat 757 henkilöä.

## Virtaa firmaan ja voimaa verkostoista

- Virtaa firmaan vastasi Pohjois-Karjalan pienta ja mikroyritysten yrittäjien ja henkilöstön sekä yritysverkostojen koulutus- ja kehittämistarpeisiin. Kullakin alueella toteutuksesta vastasi yhteiskunnallisista toimijoista koottu verkosto (projektiryhmä), jolloin voitiin toimia juuri alueellisista lähtökohdista lähtien, projektipäällikkö Teemu Purmonen kertoo.

Kumppanit tulivat paitsi Pohjois-Karjalasta, myös Saksasta, Puolasta, Espanjasta ja Tsekistä.

Toiminta toteutettiin EQUAL pent@point-yhteishankkeena, jossa aktiivisella toiminnalla edistettiin kansainvälisten kumppaneiden välistä tietojen ja kokemusten vaihtoa. Toiminta keskittyi erityisesti verkostojen luomiseen sekä yhteyksien välittämiseen eri maiden hanketoimijoiden sekä yritysten välillä.

Hankkeen yritysneuvojat auttoivat yrittäjiä maksutta kehittämistoimenpiteiden suunnittelussa ja hankinnassa. Yrityskartoituksien pohjalta laadittiin koulutussuunnitelma, jonka Koulutussuunnitelmiensa pohjalta suunniteltiin ja toteutettiin yhteishankintakoulutuksia.



Työvoima- ja elinkeinokeskus



### Kulturipalvelua ja kummitoimintaa

Suosittumia toimintamalleja oli hankkeen järjestämä Kulkuri – palvelu, jossa autetaan yrittäjiä yritystoiminnan arkipäivän ongelmissa.

Kulkuri on kilpailutettu konsultti, jolta hanke hankki liiketoiminnan asiantuntijapalvelua. Palvelua käytettiin 94 yrityksessä.

Yrityskummi on luottohenkilö, joka toimii yrittäjien keskustelukumppanina, valmentajana ja neuvonantajana. Hän tuo yrityksen käyttöön paitsi omaa osaamistaan myös koko kummiverkoston asiantuntemusta.

Hankkeen toiminnan tuloksena Pohjois-Karjalaan perustettiin Pohjois-Karjalan Yrityskummit ry. Jatkossa Joensuun Seudun Kehittämisyhtiö JOSEK Oy vastaa yrityskummitoiminnasta Pohjois-Karjalassa.

Virtaa Firmaan rahoittamia kehittämistoimenpiteitä toteutettiin yli 330 yrityksessä. koulutuksiin osallistui yli 1.400 henkilöä ja opiskelijatyöpäiviä toteutui n. 4.900 kappaletta.



## Kierrätä, pyöritä... Optiota työllistymiseen

Optio Työelämään - Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL -hanke suuntasi voiman viiden kumppanuuden kautta nuorten ja nuorten aikuisten työelämän polun vahvistamiseen ja mahdollistamiseen.

Toiminta-alue oli Joensuun seutu, mutta Option pyörittäminen etenkin Pohjois-Karjalassa ja Kymenlaaksossa. Kansainvälisten yhteistyö laajensi toiminta-alueen Hollantiin ja Italiaan.

Tavoitteena on, että hankkeessa testattujen toimintojen kautta nuorten ja nuorten aikuisten työllisyys tulee kohentumaan. Alle 35-vuotiaiden työllistymistä tullaan seuraamaan työhallinnon kautta vuoteen 2010, projektipäällikkö Arja Pöntinen-Heinonen kertoo.

Hanke mahdollisti vuoropuhelua, joka muuten olisi jäänyt kunkin toimijan omiin verkostoihin. Mukana oli viranomaisia, poliittisia päätöksentekijöitä ja järjestötoimijoita yrityksiä unohtamatta. Option toimintamallit jäävät kiertämään, pyörimään ja kehittymään käytäntöön hankkeen työn jälkeenkin.

Optiossa oli mukana:

- 811 osallistujaa: 82 on työssä avoimella tai tukityöpaikassa (työttömiä aloitti 187 hankkeessa). Huomioiden dialoginen ohjaus ja kylätoimijat oli osallistujista 332 työelämässä hankkeen aikana.
- 14 uutta yritystä
- 6114 henkilöä tiedotuksessa mukana olleita ja
- 1313 henkilötyöpäivää hankkeen aikana.

**Kumppanuusvoimalla vaikutusta nuorten aikuisten työllistymisen polkuun**

1. Käytäntö oppimisen avaimeksi -osahankkeessa/Aktiiviset Työtähakevat ry ja Joensuun ev.lut.srk tuettiin yksilökohtaisella sosiaalisella tuella työllistymistä, jossa yritysverkosto ja osallistujat kohtasivat toisensa erittäin hyvällä menestyksellä. Osahankkeessa koottiin sähköiseen muotoon tehtävösaamisen todistusta, jota on tarvittu uuden alan eli kierrätystoiminnan kehittämiseen, ja siten yksilön jo hallussaan olevan osaamisen avaamiseen.

2. Polku Työmarkkinoille -osahanke/ Joensuun seudun työvoimatoimisto teki työtä dialogisen ohjauksen työvälineen vahvistamiseen verkostossaan. Koulutuksen kautta seudun toimijat liäsivät yhteistyötä, saivat asiantuntemusta dialogiseen ohjaukseen, ja samalla tukivat nuorten koulun käyntiä ja ammattiin suuntautumista tulevaisuuden työntekijöinä.



**3. Vertaisvoima käyttöön -osahankkeen/MTKL ry** kautta seudulle tiedotettiin laajasti sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuudesta, yrittäjyydestä, pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymiseksi. Ryhmämuotoinen psykososiaalinen tuki mahdollistaa lyhyt ja pitkäkestoisen ryhmätoiminnan, jossa esillä on myös työelämään suuntautuva toiminta.

**4. Yhteisölliset työt -osahanke** tavoitti Pohjois-Karjalan Kylien kautta työn, työntekijät ja myös maksajia. Lähtökohta kylätalkkareista kasvoi kylien palveluihin, ja kyläpalveluiden erilaisiksi tuottajiksi; yrittäjänä, osuuskunnan kautta, palkkatuella yhdistyksessä. Pohjois-Karjalan Kylillä on 200 erilaisen kylätoimijan verkosto haasteenaan.

**5. Arviointi** tuotti prosessin aikana tietoa kehittämiseen, ja avasi sisäistä arviointia. Tietoa toimintaympäristöstä tarvittiin osahankkeiden kehittämistyölle.

Toimijoiden yhteistyössä kehittyi kumppanuudessa seudullinen näkemys (eri toimintamallien kokonaisuus) hankkeen yhdistäessä eri viranomaisien ja vapaaehtoisten työn nuorten työllistymistä edistävään toimintaan; Näkemys dialogisen ohjauksen tarpeesta, näkemys yritysneuvonnan suuntaamisesta pitkäaikaistyöttömille, näkemys sosiaalisen yritystoiminnan ja kylien palveluiden haasteesta.

## Pohjois-Karjalan TE-keskuksen työvoimaosaston kautta rahoitetut ESR-hankkeet Itä-Suomen tavoite 1 -ohjelmassa 2000 - 2006

### **Toimintalinja 2:**

Osaamisen vahvistaminen ja työvoiman  
valmiuksien parantaminen

### **Toimenpidekokonaisuus 2.1**

Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja  
koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden  
parantaminen

### **Toimenpidekokonaisuus 2.2**

Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman  
osaamisen lisääminen

### **Toimenpidekokonaisuus 2.3**

Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden  
edistäminen

### **Toimenpidekokonaisuus: 2.4**

Työelämän tasa-arvon edistäminen

## **Toimenpidekokonaisuus 2.1** Koulutusjärjestelmien kehittäminen ja koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen

<b>Projekti</b>	<b>tpk</b>
Yrityshautomo-2000	1 Joensuun Tiedepuisto Oy
Puugia -osaamisen siirto	1 Joensuun Tiedepuisto Oy
MENO - Menestykseen osaamisella	1 Joensuun Tiedepuisto Oy, Puuteknologiakeskus Puugia

## **Toimenpidekokonaisuus 2.2** Osaamispääoman kehittäminen ja työvoiman osaamisen lisääminen

Oppiva Vaara-Karjala	2 P-K:n koulutuskuntayhtymä, Nurmeksen oppimiskeskus
Pohjois-Karjalan osaamiskeskusohjelma	2 Joensuun Tiedepuisto Oy
Osaava Pohjois-Karjala II	2 Joensuun Tiedepuisto Oy
Media Content Centria - MECCA	2 Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
Vaiha 1	2 Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan Aikuisopisto
Villin Pohjolan Kutsu - Pohjois-Karjalan osahanke	2 Metsähallitus Villi Pohjola
Yrittäjä-Syssäys	2 Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry.
TEKNOKET - Keski-Karjalan pk-teollisuusyritysten kilpailukyvyyn parantaminen henkilöstön osaamista lisäämällä	2 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, KETI
THE THOUSAND LAKES	2 Lakeland-Finland ry
Osaajakoulutusprojekti: luonnonmukainen tuotanto	2 Pohjois-Karjalan Maaseutukeskus ry
Pielisen-Karjalan tietotekniikka vastaamaan	2 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Nurmeksen oppimiskeskus
2000-luvun haasteisiin (Pikatie 2000)	2 Joensuun yliopisto
OSUVA - Onnistunut sukupolvenvaihdos pk-yrityksissä	
Oppivat organisaatiot 2000+, 2. vaihe	2 Pohjois-Karjalan TE-keskus, työvoimaosasto
CADIMEF, Sisältötuotantotehdas	2 Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
EcoTeekki	2 KETI Keski-Karjalan Kehittämissyhtiö Oy
MatkailuSampo	2 Joensuun yliopisto
CARELIAN METPLAST 2007- kasvuohjelman edellyttämä pohjoiskarjalaisten muovi- ja metallialan yritysten osaamisvalmiuksien kehittäminen	2 Joensuun Tiedepuisto Oy
Y4 - Yrittäjyys Ylös Yhteiskunnassa	2 Pohjois-Karjalan Yrittäjät ry.
Yhteistyöllä - Yrittäjyystalkoot	
Ammattitaitoista työvoimaa yhteistyöllä	2 Pohjois-Karjalan kauppakamari

## **Toimenpidekokonaisuus 2.3** Työmarkkinoiden toimivuuden ja työllistyvyyden edistäminen

Työtä rakennusperinnöstä Pohjois-Karjalassa	3 Pohjois-Karjalan ympäristökeskus
Pohjois-Karjalan Työpooli	3 P-K:n koulutuskuntayhtymä, P-K:n Aikuisopisto
NEW STEP PROJEKTI - Uusi askel työkyvyn ylläpitoon	3 Itä-Suomen Kuntoutuspalvelu Oy, Joensuun Kuntohovi

Projekti	tpk
TYKYN TUKI, maatalous- ja maaseutuyrittäjien työkykyä tukeva toiminta Työvoima- ja koulutustarpeiden ennakkoinnin kehittäminen ja toimijoiden verkostoiminen Pohjois-Karjalassa 2002-2006 ( ENNAKKO 2010)	3 Maataloustuottajain Pohjois-Karjalan liitto MTK-Pohjois-Karjala ry.
Nuortenpaja APAJA	3 Pohjois-Karjalan TE-keskus, työvoimaosasto
Keski-Karjalan Kajastuspajat	3 Loma-Nurmes Oy/ Nuorisokeskus Hyvärilä
Nurmeksens nuortenpaja	3 Kesälahden kunta
Lieksan Nuorisopaja	3 Nurmeksens kaupunki
Tilarajojen ja maiseman raivaus Pohjois-Karjalassa TIMARA -hanke	3 Lieksan kaupunki
NUOTTA	3 Pohjois-Karjalan metsänomistajien liitto ry.
Vaiha 2	3 Joensuun kaupunki
Rajanvarren työmaat Pohjois-Karjalassa RAVATA- hanke	3 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan Aikuisopisto
Yrityskohtaamo	3 Pohjois-Karjalan metsänomistajien liitto ry.
Nurkat Kuntoon	3 Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
SILTA työelämän vaiheiden välillä	3 Pohjois-Karjalan ympäristökeskus
	3 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan Aikuisopisto

#### Toimenpidekokonaisuus: 2.4 Työelämän tasa-arvon edistäminen

Kokemus eduksi	4 Joensuun työvoimatoimisto
ViestintäViehko - viestintä- ja markkinointihanke	4 Pohjois-Karjalan Karellikeskus -naisten voimavarakeskus Oy
Elämäkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus	4 Joensuun yliopisto
Monikulttuurisuus voimavaraksi Pohjois-Karjalassa	4 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä
Valmennuskeskus-projekti	4 Honkalampi-säätiö
PÄTEVÄ-maahanmuuttajat työelämään	4 Joensuun yliopisto
Jalo -hanke	4 Joensuun kaupungin nuorisotoimi
KOODI - Maahanmuuttajatyön koordinoitiprojekti	4 Joensuun yliopisto
Uraa uurtamassa	4 Maaseudun kehittämissyhistys Keski-Karjalan Jetina ry
PROaktiivimalli	4 Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
VIRTAA FIRMAAN - VOIMAA VERKOSTOISTA (Toiminnot 1, 2 ja 3)	1 Pohjois-Karjalan TE-keskus
OPTIO TYÖELÄMÄÄN Joensuun Seudun Työllisyys EQUAL	1 Joensuun kaupunki

*Vuosina 2007-2013 Pohjois-Karjalassa toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston tukemaa Alueellinen kilpailukyky ja työllisyys -tavoitteen Manner-Suomen ESR-ohjelman Itä-Suomen alueellista osiota.*

# Vipuvoimaa EU:lta

2007–2013

## ESR-toimenpideohjelma

Manner-Suomen ESR-toimenpideohjelma on kansallinen koko Suomea koskettava ohjelma. Itä-Suomi on tässä ohjelmassa erityisasemassa - sil-

lä on ainoana alueena oma rahoituskehyksensä ja se saa rahoituksensa erillään valtakunnallisesta osiosta.

## Toimintalinjat

### Toimintalinja 1:

Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen

### Toimintalinja 2:

Työllistymisen ja työmarkkinoilla pysymisen edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen

### Toimintalinja 3:

Työmarkkinoiden toimintaa edistävien osaamis- ja palvelujärjestelmien kehittäminen

### Toimintalinja 4:

Jäsenvaltioiden ja alueiden välinen yhteistyö ESR-toiminnassa

- [www.te-keskus.fi/pohjois-karjala](http://www.te-keskus.fi/pohjois-karjala)
- [www.rakennerahastot.ita-suomi.fi](http://www.rakennerahastot.ita-suomi.fi)
- [www.rakennerahastot.fi](http://www.rakennerahastot.fi)

Paino: Kirjapaino Hyvätuuli Oy, Joensuu 2008