



Työllisyystiistai



Työllisyystiistai

klo 10:00

Kunnat työllisyyttä edistämässä

Toimitusjohtaja **Minna Karhunen**, Kuntaliitto

klo 10:20

Koulutus avuksi työvoiman kysynnän ja saatavuuden haasteisiin

Suunnittelupäällikkö **Kirsi Heinivirta**, Opetus- ja kulttuuriministeriö

klo 10:45

Mestari-kisälli –malli: Osaaminen ja työpaikka kohtaavat, Case Pohjois-Karjalan Koulutustehdas

Projektipäällikkö **Päivi Kipinoinen** Koulutustehtaasta kasvua –hanke, Keski-Karjalan Kehitysyhtiö Oy KETI ja Yritysasiantuntija **Outi Meriläinen**, Kohtaanto 2018 – 2019 -hanke, Pielisen Karjalan Kehittämishanke Oy PIKES

Klo 11:10

Tanskasta mallia työllisyyden hoitoon?

Kansanedustaja, talousvaliokunnan puheenjohtaja **Juhana Vartiainen**

klo 11:30

VIP-vieraana työelämän asiantuntija, entinen kansanedustaja ja työministeri Lauri Ihalainen

– haastattelemassa **Erja Lindberg** ja **Reijo Vuorento**

klo 12:00

Lähetys päättyy



Kunnat työllisyyttä edistämässä

Työllisyystiistai -lähetys

Toimitusjohtaja Minna Karhunen

10.12.2019

Kuntien työllisyyskokeilut

- Työllisyyden kuntakokeilu (8/2012 – 12/2015)
 - 61 kuntaa
- Alueelliset työvoima- ja yrityspalvelukokeilut (8/2017 – 12/2018)
 - 3 oli maakunnallista ja 5 kahden tai useamman kunnan alueella toteutettavaa kokeilua
- Työllisyyden kuntakokeilut (kevät 2020 – 12/2022)
 - haku päättyi 19.11.2019

Toimeenpanon vaiheistus

Hallitusohjelma

Kuntien roolia työllisyyspalveluiden järjestäjänä vahvistetaan. Työllisyyspalveluiden järjestäminen ja toteuttaminen voidaan sopimuksella antaa yhden tai useamman kunnan tehtäväksi kuntien kanssa tehtyjen sopimusten pohjalta. Toimeenpanon tueksi säädetään tarvittaessa erillislainsäädäntö.

Vaiheistettu toimeenpano

I Vaihe: sopimukselliset yhteistyömallit kuntien kanssa – kumppanuuspilottien hyödyntäminen. Osa on jo käynnissä ja osa käynnistyy syksyn 2019 aikana.

II Vaihe: Työllisyyden kuntakokeilut. Jatketaan ja laajennetaan v. 2018 lopussa päättyneiden alueellisten työllisyyskokeilujen toimintamallia. Kokeilut käynnistyvät keväällä 2020.

III Vaihe: Räätälöityjen ja kohdennettujen kaupunkien kasvu- ja työllisyysohjelmien valmistelu. Ohjelmat käynnistyvät keväällä 2021.

Hankehaku

- Tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä, koulutukseen ohjautumista ja tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen.
- Hakemuksia jätettiin **30** ja niissä on mukana yhteensä **120** kuntaa (42 % kunnista).
- Kuntien väestöpohja kokeilujen piirissä on 4,08 miljoonaa (74 % väestöpohjasta).
- Kokeiluun hakeneissa kunnissa on kokeilun kohderyhmästä 80 % ja kaikista työnhakijoista 41 %.

Työllisyyskokeiluihin mukaan hakenneet kunnat



Työllisyyden kuntakokeilun jatkovalmistelussa mukana 20 kaupunkia tai kuntaryhmää

Kokeilualueet varmistuvat lopullisesti,
kun eduskunta on hyväksynyt valmisteilla
olevan kokeilulain.



Jatkovalmisteluun valitut

- Seinäjoki, Ilmajoki / Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksen alue
- Mikkeli, Juva, Hirvensalmi, Mäntyharju, Kangasniemi, Puumala / Etelä-Savon ELY-keskuksen alue
- Savonlinna / Etelä-Savon ELY-keskuksen alue
- Hämeenlinna, Hattula, Janakkala / Hämeen ELY-keskuksen alue
- Lahti, Hollola, Asikkala, Kärkölä, Orimattila / Hämeen ELY-keskuksen alue
- Hyrynsalmi, Kajaani, Kuhmo, Sotkamo, Suomusalmi, Paltamo, Ristijärvi / Kainuun ELY-keskuksen alue
- Jyväskylä, Laukaa, Muurame, Äänekoski / Keski-Suomen ELY-keskuksen alue
- Rovaniemi, Tornio, Kemijärvi, Sodankylä / Lapin ELY-keskuksen alue
- Tampere ja 21 kuntaa / Pirkanmaan ELY-keskuksen alue
- Kokkola / Pohjanmaan ELY-keskuksen alue
- Joensuu, Outokumpu, Liperi, Polvijärvi, Kontiolahti / Pohjois-Karjalan ELY-keskuksen alue
- Oulu, Hailuoto, Ii, Kempele, Liminka, Lumijoki, Tyrnävä, Muhos / Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alue
- Raahe, Pyhäjoki, Siikajoki / Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alue
- Kuopio, Iisalmi, Lapinlahti, Siilinjärvi, Sonkajärvi, Vieremä / Pohjois-Savon ELY-keskuksen alue
- Pori, Kokemäki / Satakunnan ELY-keskuksen alue
- Espoo / Uudenmaan ELY-keskuksen alue
- Helsinki / Uudenmaan ELY-keskuksen alue
- Vantaa, Kerava / Uudenmaan ELY-keskuksen alue
- Salo, Marttila / Varsinais-Suomen ELY-keskuksen alue
- Turku, Laitila, Paimio, Sauvo, Uusikaupunki / Varsinais-Suomen ELY-keskuksen alue

Budjettiriihen pöytäkirjamerkintä työllisyyskokeiluista

”Hallitus käynnistää työllisyyspalvelujen alueelliset kuntakokeilut. Hankkeilla lisätään palvelujen asiakaslähtöisyyttä ja tavoitellaan hallinnonalat ylittäviä ratkaisuja. Kokeilujen tavoitteena on parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille. Kokeilujen vaikuttavuutta seurataan tutkimusperusteisesti. Hankkeen työllisyysvaikutukset syntyvät valtion ja kuntien resurssien yhdistämisen sekä palvelujen ja toimintamallien kehittämisen tuloksena.

Hallitus linjaa työvoimapolitiikan palvelurakenteesta hallituskauden aikana.”

Kiitos!

Minna Karhunen
minna.karhunen@kuntaliitto.fi
@MinnaKarhunen



Onnistuva Suomi tehdään lähellä

kuntaliitto.fi

PL 200, 00101 Helsinki
Kuntatalo, Toinen linja 14
00530 Helsinki





VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Koulutus avuksi työvoiman kysynnän ja saatavuuden haasteisiin

Suunnittelupäällikkö Kirsi Heinivirta
Opetus- ja kulttuuriministeriö
9.12.2019

Osaamispalveluja työllisyyden hoidon tukena

- Valtionosuudella rahoitettu ammatillinen työvoimakoulutus, vähintään 8350 opiskelijavuotta sekä muu valtionosuusrahoitteinen ammatillinen koulutus 179 500 opiskelijavuotta, josta osa kysynnän mukaan työttömien omaehtoiseen opiskeluun työttömyysetuudella
- Korkeakoulujen tarjonta, josta kysynnän mukaan työttömien omaehtoiseen opiskeluun työttömyysetuudella
- ELY-keskusten hankkimat työvoimakoulutukset, kotouttamiskoulutus sekä valmennukset
- TE-toimistojen uraohjaus, TE-Asiakaspalvelukeskuksen koulutusneuvonta- ja uraohjaus sekä työkokeilut ja oppisopimuskoulutus palkkatuella
- Kuntien maahanmuuttajien osaamiskeskukset

Koulutustarjontaa on paljon

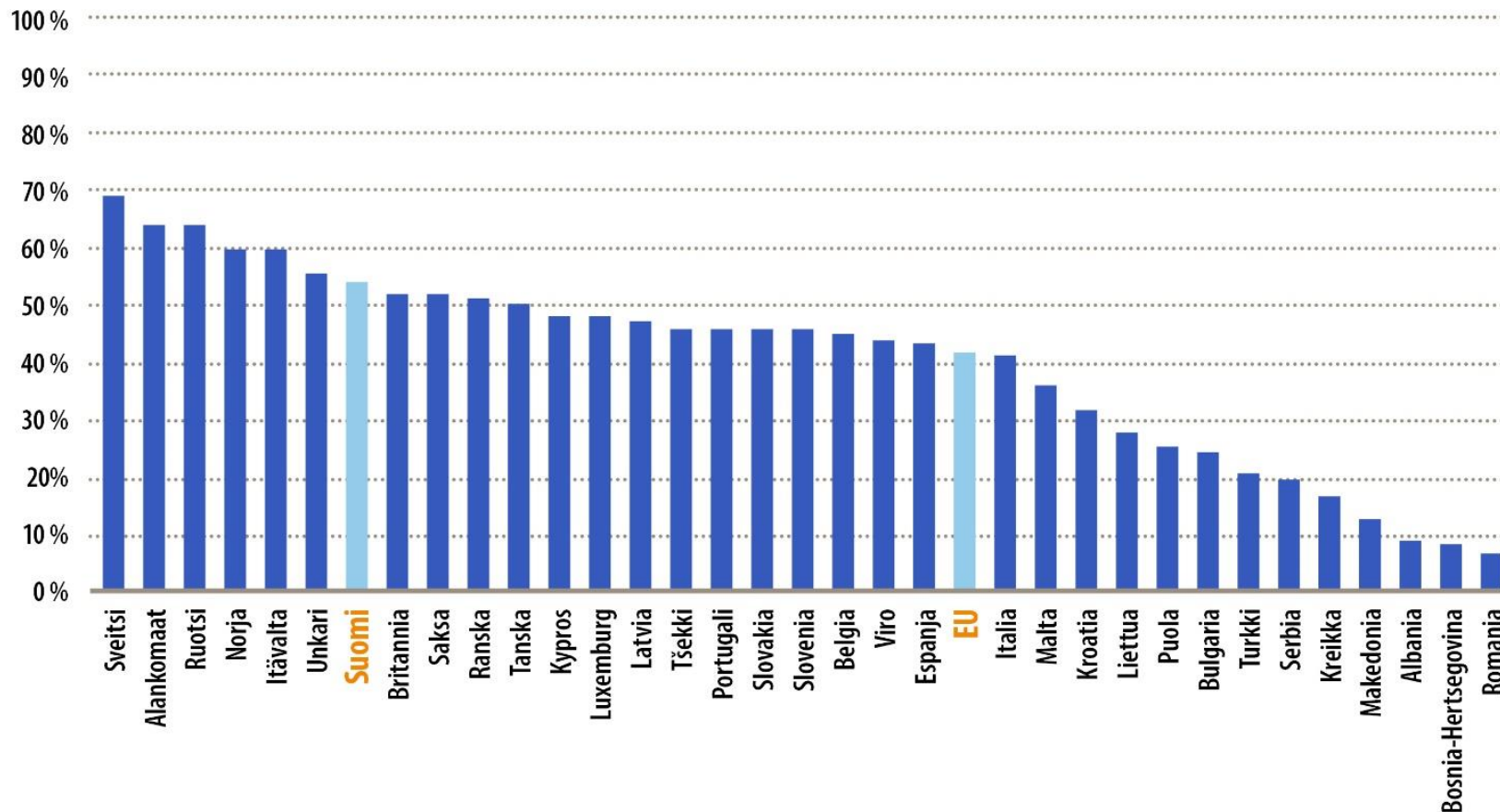
- *Kyse on siitä miten se saadaan parhaiten palvelemaan työllisyystavoitteita ja alueiden elinkeinoja*
- *Erityisenä haasteena on kohderyhmän motivointi ja tuki*
- *Tavoitteena, että koulutuksen järjestäjien tarjonta olisi osuvasti ja kattavasti käytettävissä*

A close-up photograph showing four hands interacting with four white plastic gears on a dark wooden surface. The hands are positioned around the gears, with fingers touching or adjusting them. The gears are arranged in a square pattern, with each gear meshing with its neighbors. The lighting is warm, highlighting the texture of the wood and the smooth surface of the plastic. A bright green, semi-transparent graphic element is visible on the right side of the image.

**Työikäisten osaaminen ja osallistuminen on
hyvällä tasolla**

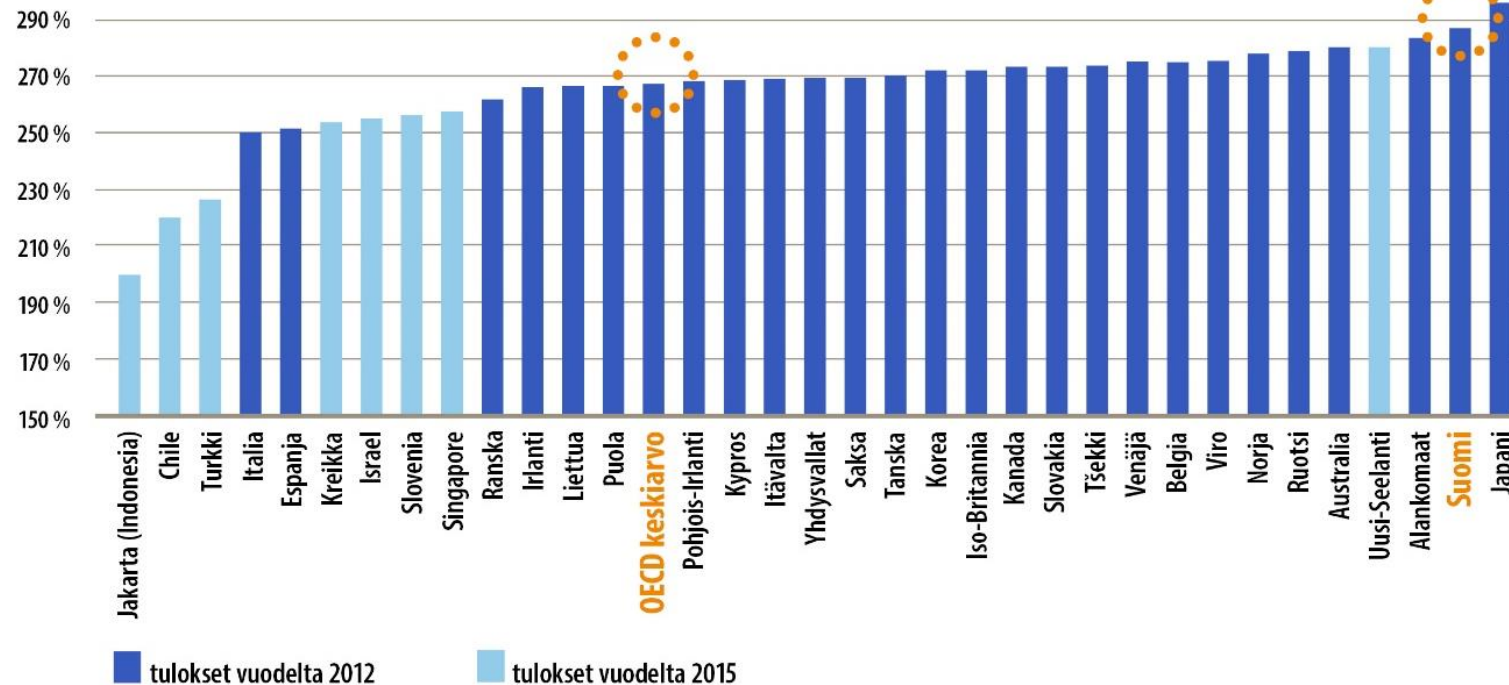
Suomalaisten työikäisten osaamisen kehittämiseen osallistuminen on kansainvälisesti hyvällä tasolla.

- KUVIO 1.** Koulutukseen vuoden aikana (12 kk) osallistuneiden aikuisten (25–64-vuotiaat) osuus 2016/2017



Myös osaaminen on hyvällä tasolla. Sadoillatuhansilla on kuitenkin osaamisessa merkittäviä puutteita.

• KUVIO 2. Kansainvälinen aikuistutkimus (16–65-vuotiaat) PIAAC



Kansainvälinen aikuistutkimus
(16–65-vuotiaat) PIAAC (OECD)
Suomen tulokset vuodelta 2012,

sijoitus:

- lukutaito 2.
- numerotaito 2.
- tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito 3.

Mutta alimmalla tasolla 1 tai sen alapuolella:

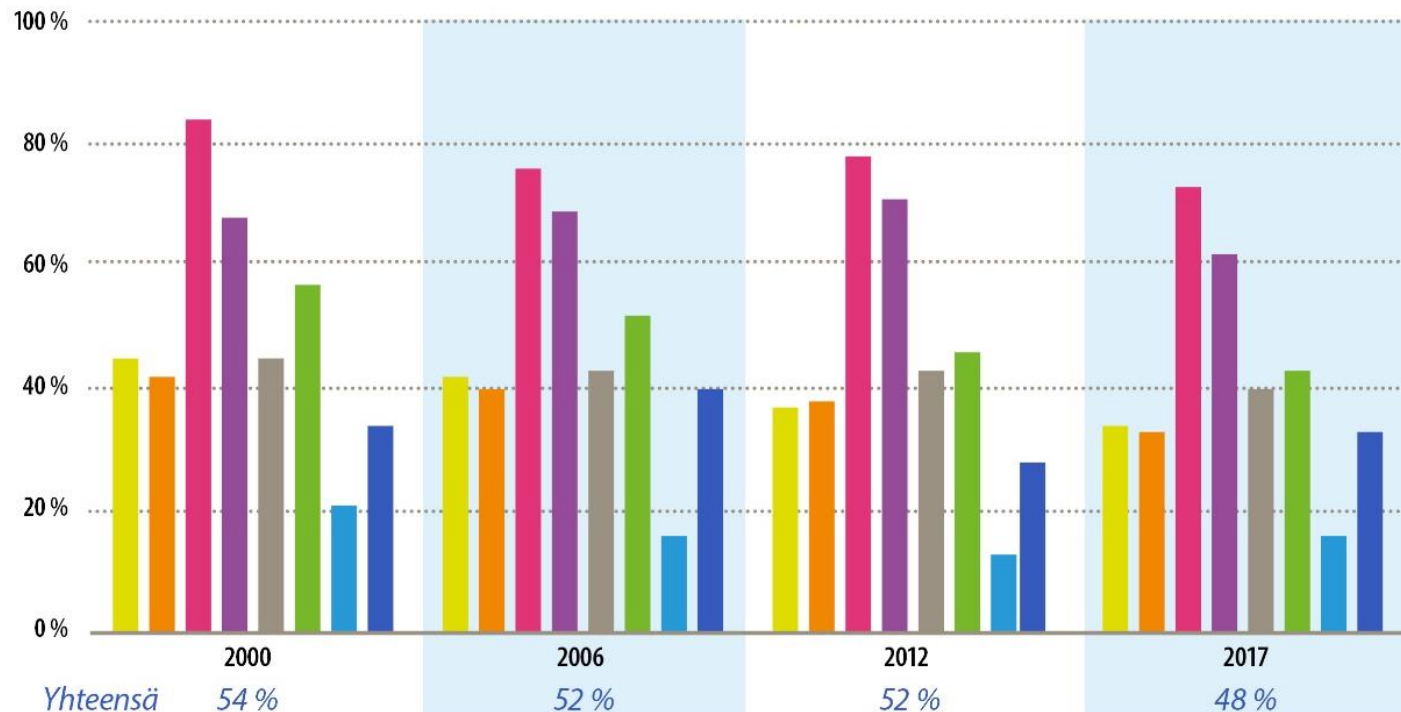
- lukutaito 370 000,
- numerotaito 450 000
- jompikumpi tai molemmat 600 000.

Alle tason 1 tai tieto puuttuu

- tietotekniikkaa soveltavassa ongelmanratkaisutaidossa: 1 000 000.

Eniten osallistuvat toimihenkilöt. Sosioekonomisen aseman vaikutus aikuiskoulutukseen osallistumiseen ei juurikaan ole muuttunut.

- KUVIO 3.** Osallistuminen 2000–2017 sosioekonomisen aseman mukaan (18–64-vuotias väestö).



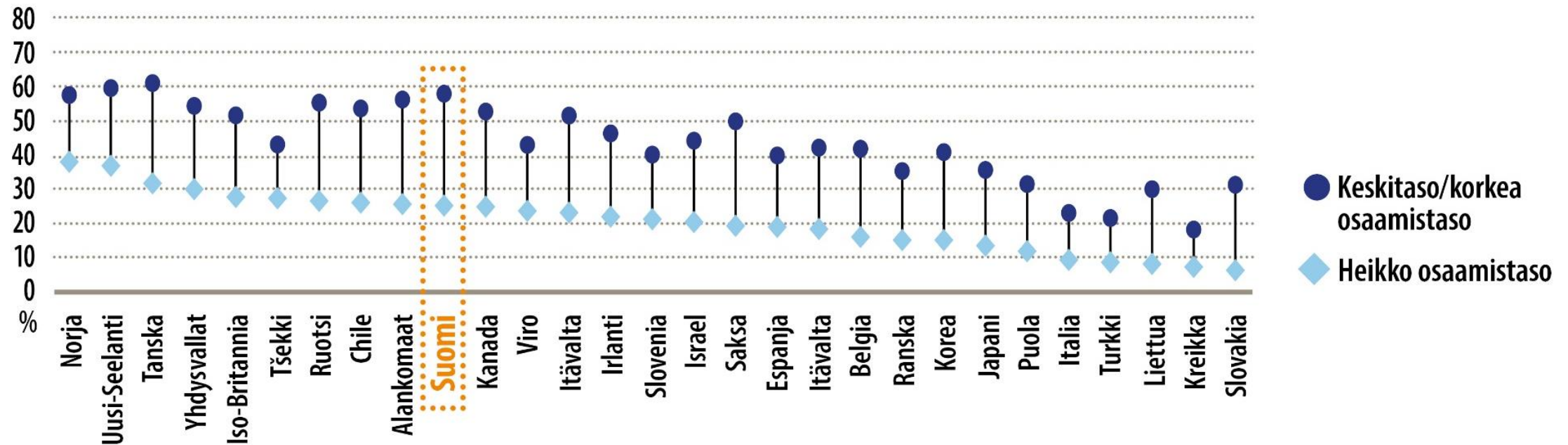
Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistui työntekijöistä 39 %, alemmista toimihenkilöistä 61 % ja ylemmistä toimihenkilöistä 67 %.



Suomessa erot heikon ja keskitasoisen/hyvän osaamistason ryhmien välillä sekä erot matalapalkkaisten ja muiden välillä koulutukseen osallistumisessa ovat OECD-maiden suurimpia.



- KUVIO 4.** Osallistumiserot heikon- ja keskitasoisen/hyvän osaamistason ryhmien välillä.



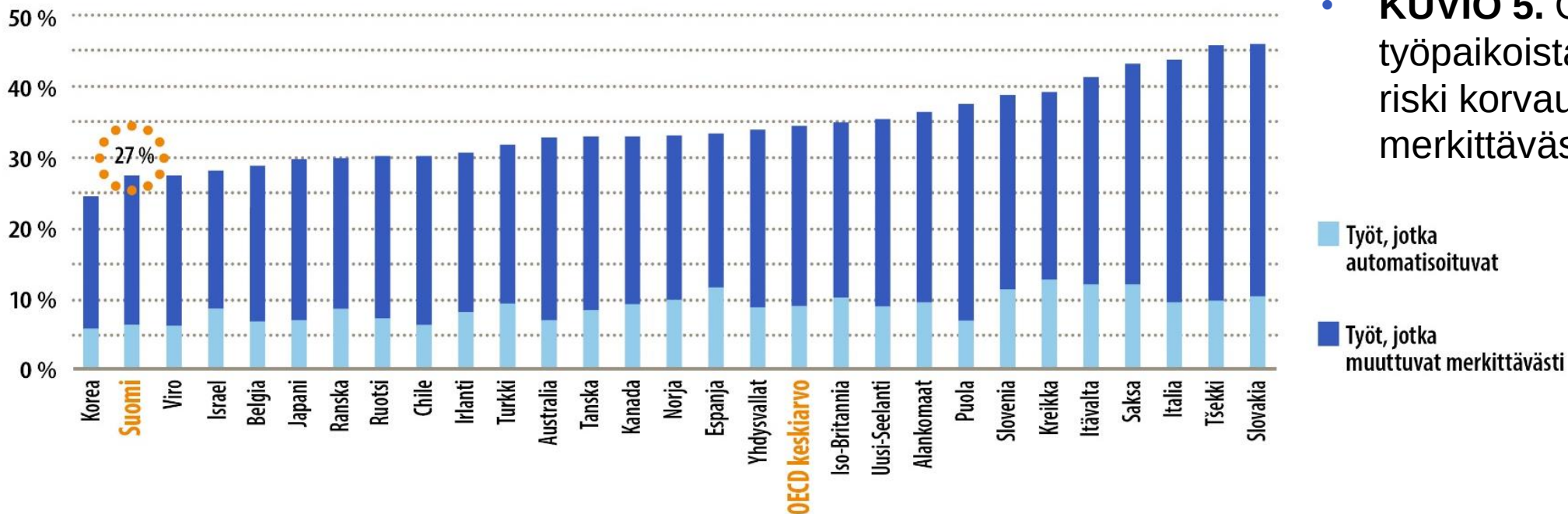
Osallistumisen kasautuminen työuran aikana syventää aikaisemmin syntynyttä osaamiskuilua.

A hand is holding a white industrial remote control device. The device has a small screen displaying a menu with options like HOME, OPEN, EDIT, STATUS, and TOOL. Below the screen is a keypad with various function keys (F1-F6), directional arrows, and alphanumeric keys. Above the screen are several buttons: a red emergency stop button, a green 'Start' button, a white 'Pause' button, and a black 'Play' button. In the background, an orange robotic arm is visible, and a large yellow and black graphic of a hand holding a tool is on the wall. A green abstract shape is in the top right corner.

**Työtä häviää ja muuttuu automatisaation vuoksi
– uusia työpaikkoja syntyy**

Osaaminen vanhenee työelämän muutoksissa.

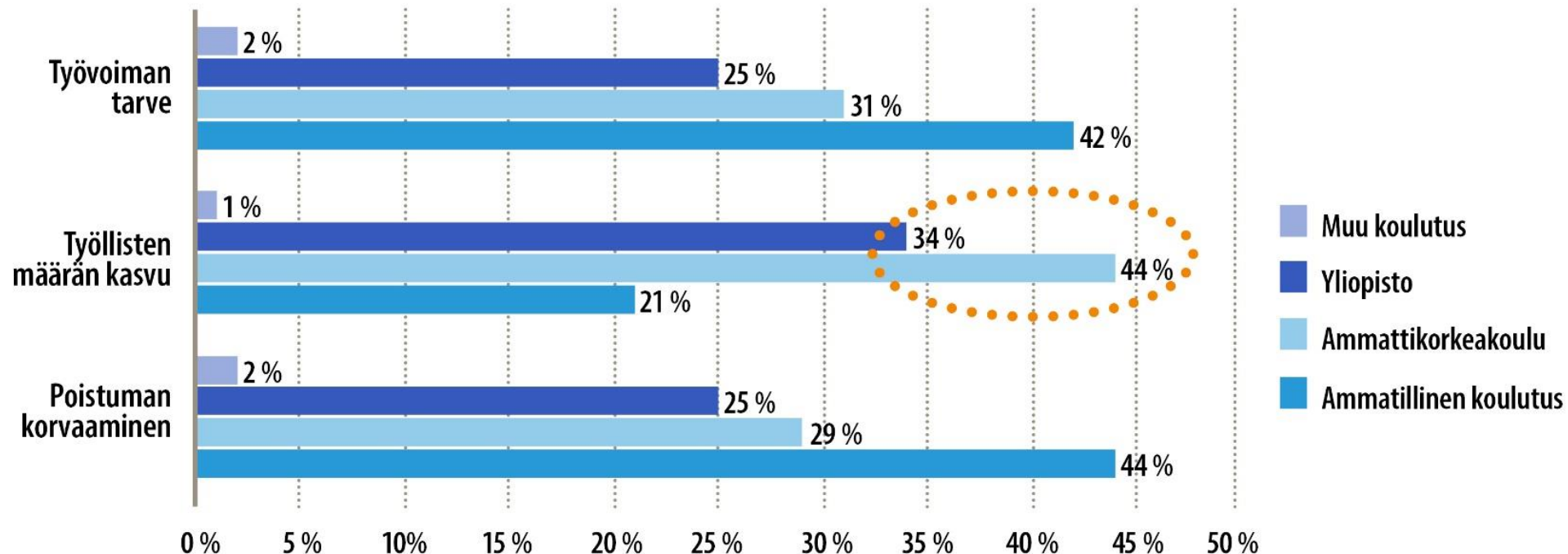
Joka neljäs työtehtävä muuttuu merkittävästi seuraavan 10–20 vuoden aikana. Muutos voi koskea yli 400 000 henkilöä. **Suurin muutos on matalapalkkaisissa ja lyhempää koulutusta edellyttävissä tehtävissä. Heitä koulutus tavoittaa huonosti.**



Lähes 80 % syntyvistä uusista työpaikoista edellyttää korkeakoulutasoista osaamista. Nuoret ikäluokat eivät riitä.

Tarvitaan isoja muutoksia jo työssä olevien osaamiseen.

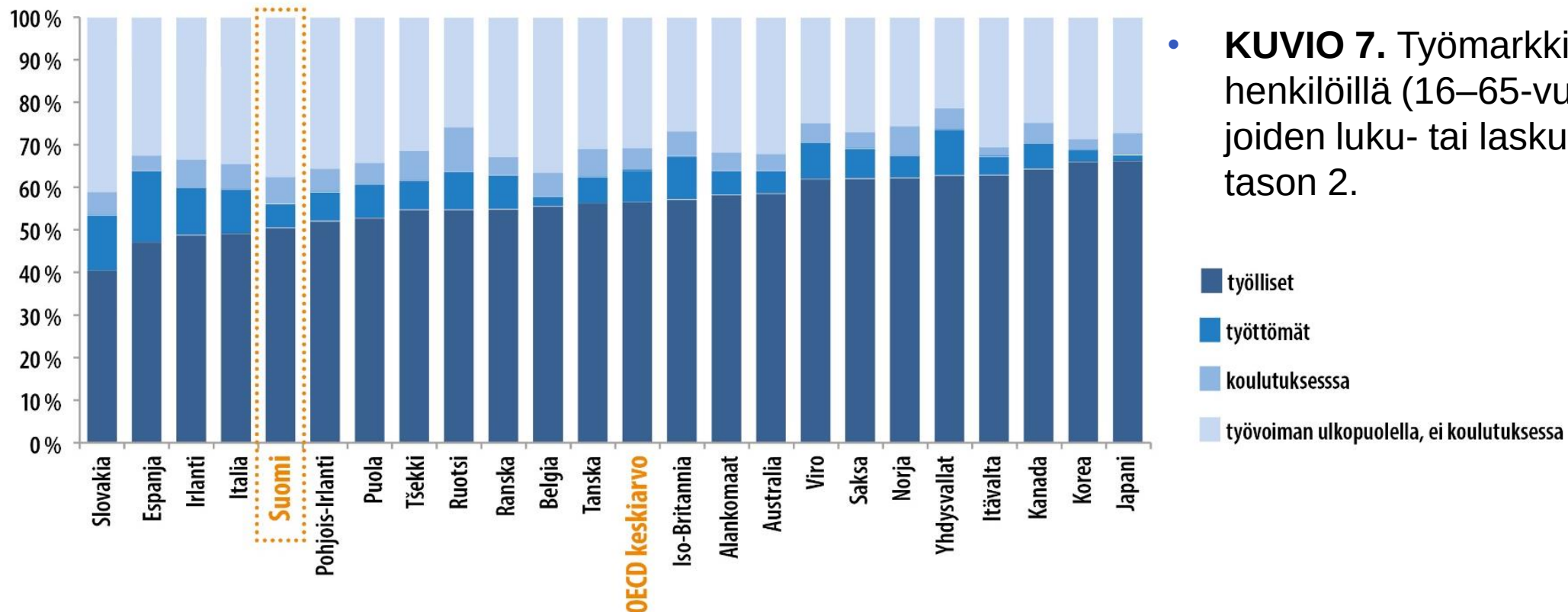
- KUVIO 6.** Uuden työvoiman tarve 2017–2035. Koulutusasteiden osuudet tarpeesta.



Skills for Jobs database, OECD 2018: Suomessa 9/10 pula-ammattista on korkean osaamistason ammatti

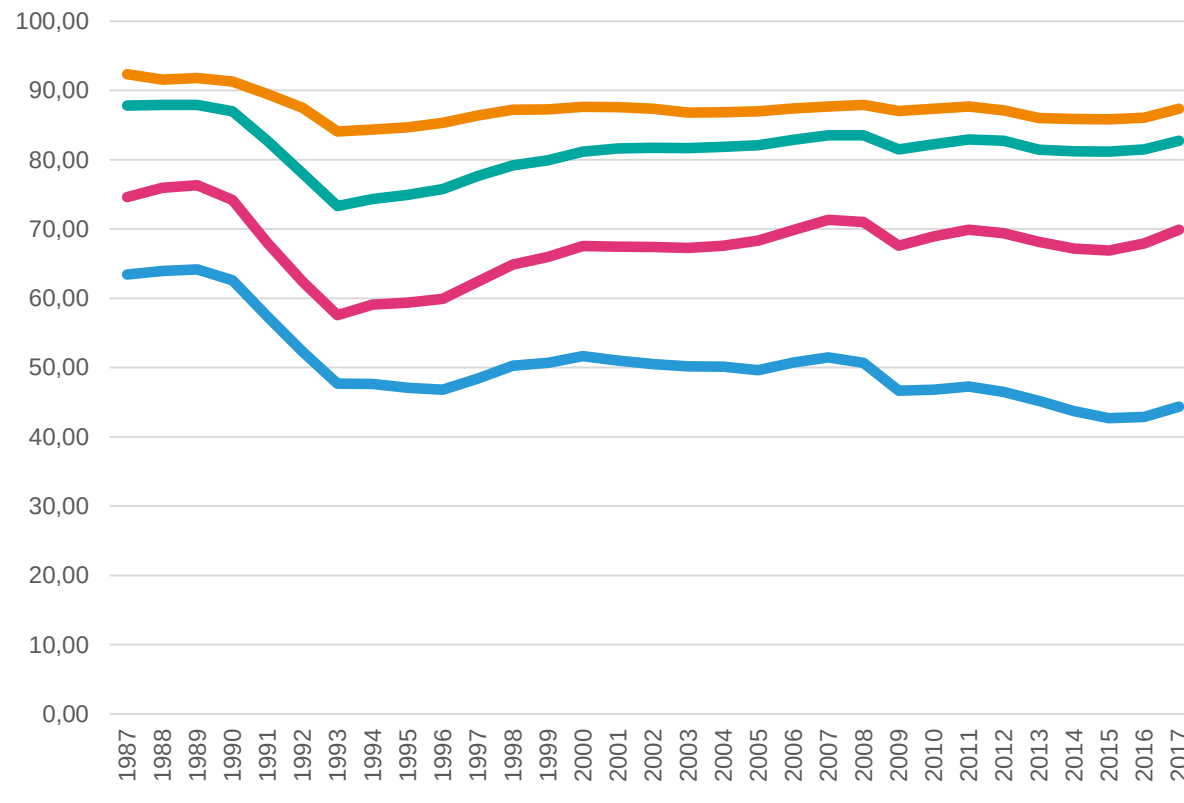
Heikot perustaidot omaavista 16–65-vuotiaista vain puolet oli töissä.

Lisäksi 30 %:lla pelkän peruskoulun ja 20 %:lla ammatillisen tutkinnon suorittaneista oli heikot perustaidot. Ensimmäisen polven maahanmuuttajista yli puolella oli puutteita taidoissa.



Pelkän peruskoulun varassa olevien työllisyysaste on noin 43 %.

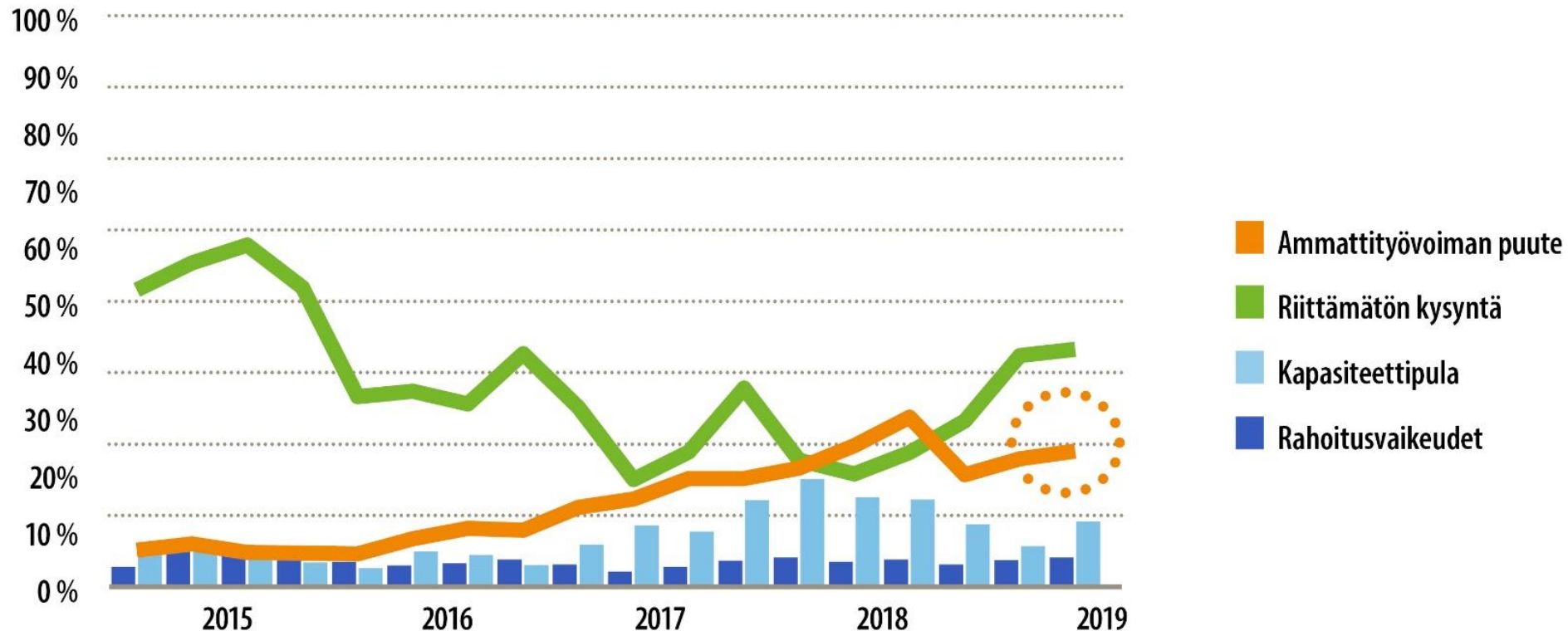
- KUVIO 8.** Työllisyys koulutusasteen mukaan 1987–2017, 18–64-vuotiaat



- Ylempi korkeakouluaste tai tutkijakoulutusaste
- Alin korkea-aste tai alempi korkeakouluaste
- Toinen aste tai erikoisammattikoulutusaste
- Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutusaste tuntematon

Työnantajista 40 % ilmoittaa rekrytointiongelmista ja EK:n jäsenyrityksistä 19 % piti osaavan työvoiman saantia kasvun esteenä (7/2019). Osaavan työvoiman saatavuus rajoittaa myös pk-yritysten kasvua.

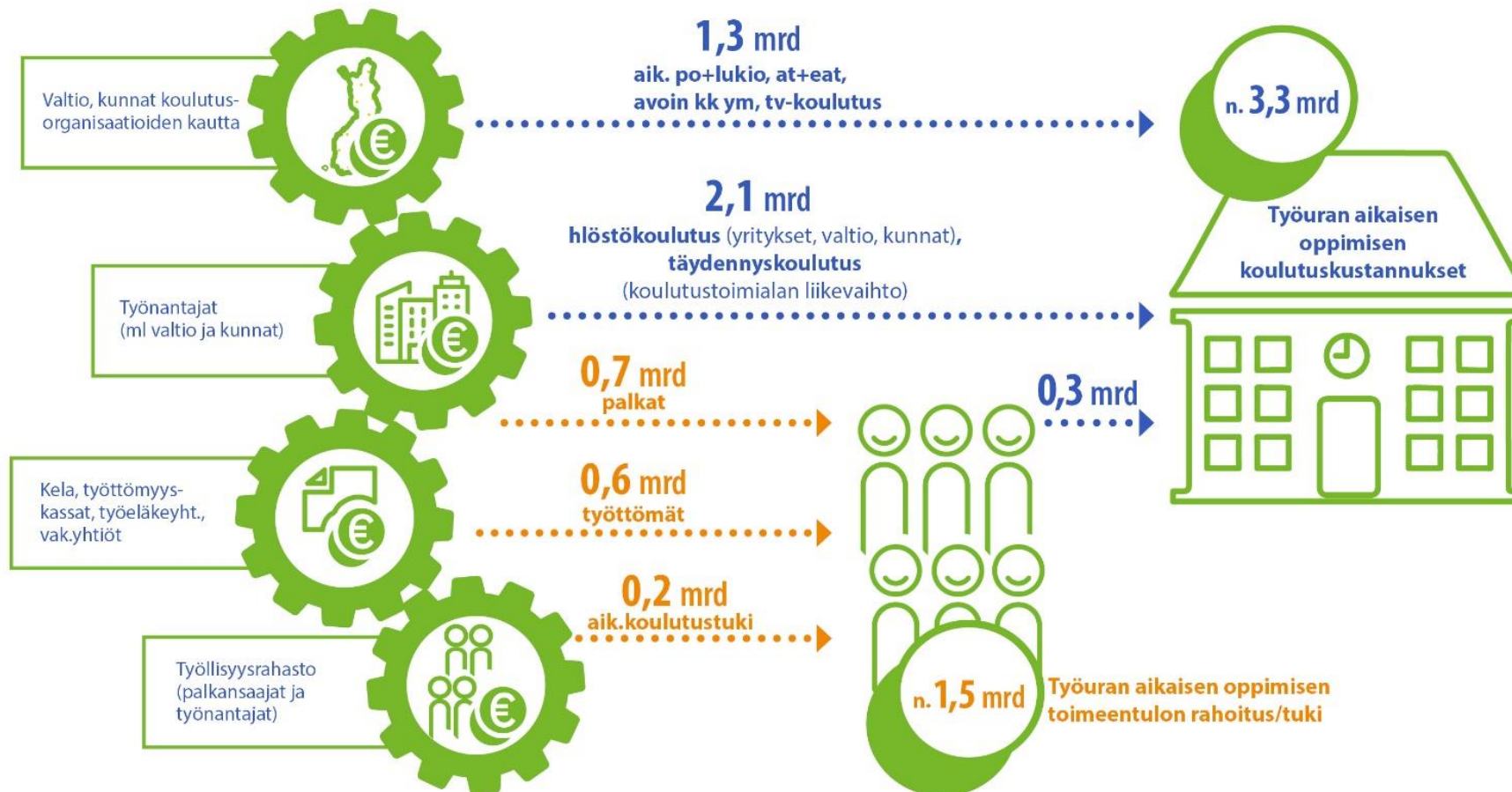
- KUVIO 9.** Tuotannon kasvun esteet





Kuka rahoittaa työikäisten oppimista

Työuran aikaisen koulutuksen rahoitus



A close-up photograph showing four hands interacting with four large, white, interlocking plastic gears on a dark wooden surface. The hands are positioned around the gears, with fingers touching or moving them. The lighting is warm, highlighting the texture of the wood and the smooth surface of the plastic. A bright green, semi-transparent graphic element is visible on the right side of the image.

OECD:n suositukset Suomelle (luonnos 27.9.2019)

Yleiset edellytykset sille, että osaamisjärjestelmä vastaa tulevaisuuden työelämän tarpeisiin

- Tarjonnan oltava tarpeeksi laajaa: yksilöiden ja työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta kaikille osaamistasoille
- Perustuttava laadukkaaseen ja ajantasaiseen tietoon muuttuvista osaamistarpeista
- Oltava joustavaa muodoiltaan ja aikatauluiltaan, otettava huomioon työn ja perheen velvoitteet
- Painotuttava (toisiinsa kytkeytyviin) lyhyempiin, mikromodulaarisiin kokonaisuuksiin

Jatkuvan oppimisen järjestelmä: Suomen haasteet

Järjestelmä kannustaa osallistumaan tutkintoon johtavaan koulutukseen (maksuttomuus, avoimuus, etuudet)

- Joskus tarkoituksenmukaista
- Ei aina tehokkain tapa
- Saattaa heikentää nuorten pääsyä koulutukseen

Koulutustarjonnassa on puutteita/aukkoja

- Puuttuu lyhyitä, työelämärelevantteja koulutuksia
- Puuttuu vaihtoehtoja ammatillisen osaamisen tason nostamiseksi

Ennakointitietoa hyödynnetään heikosti

Työuran aikaisen koulutukseen osallistumisen taloudellinen hyöty on vähäinen

OECD:n Suositukset

Monipuolistetaan koulutustarjontaa

Parannetaan kohtaantoa ja ennakointitiedon vaikuttavuutta ja sitä kautta koulutuksen työelämävastaavuutta

Vahvistetaan yksilöiden kannusteita osallistua relevanttiin koulutukseen

Aikuiset, joilla on heikot perustaidot

Suomen haasteet

Kokonaisvaltaiset neuvonta- ja ohjauspalvelut puuttuvat

- Yleisimmät osallistumisen esteet työstä tai perheestä johtuva ajan puute
- Osallistumisen esteet kasautuvat
- Koulutusjärjestelmässä vaikea navigoida
- Mahdollisuudet saada uraohjausta ovat vähäiset
- Kokonaisvaltaisia ohjauspalveluja vain rajatuille kohderyhmille

Kohdennettu koulutustarjonta puuttuu

- Heikommat edellytykset hyödyntää avointa, universaalia koulutustarjontaa

Hakeva toiminta on riittämätöntä

- Sisäänrakennettu ajatus siitä, että koulutukseen hakeutuminen on yksilön oma valinta
- Ohjaus- tai koulutusorganisaatiot eivät saa rahoitusta hakevaan toimintaan, poikkeuksena esim Ohjaamot ja maahanmuuttajien osaamiskeskukset

OECD:n suositukset

Kehitetään kokonaisvaltaisia ohjauspalveluja

Toteutetaan kohdennettu ohjelma, kehitetään räätälöityjä koulutuksia

Lisätään hakevaa toimintaa

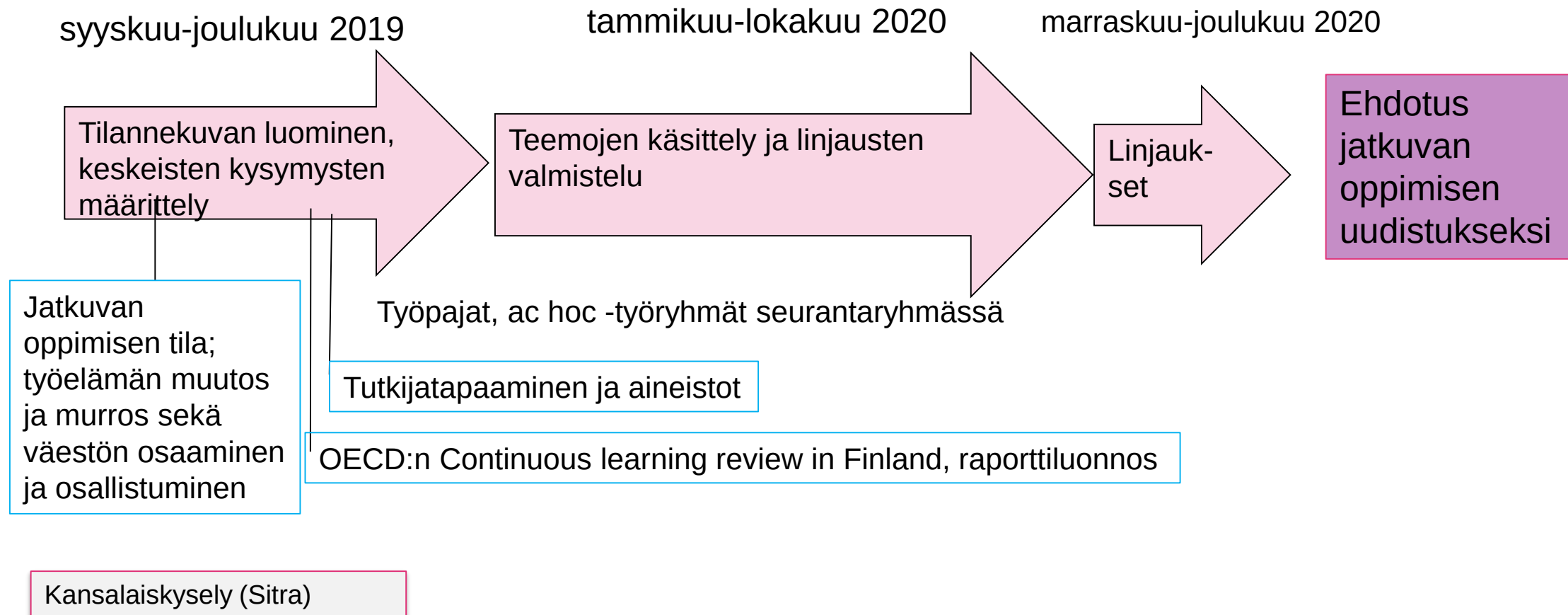


Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus

Hallitus toteuttaa parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista.



Jatkuva oppimista tarkastellaan kokonaisuutena ml koulutustarjonta, toimeentulo ja osaamisen tunnustaminen.



Yhteinen viestintä OKM, TEM, STM, VM

Akuuttina toimenpiteenä hallitus esittää talousarvion täydennyksessä 20 milj. € lisäystä jatkuvaan oppimiseen

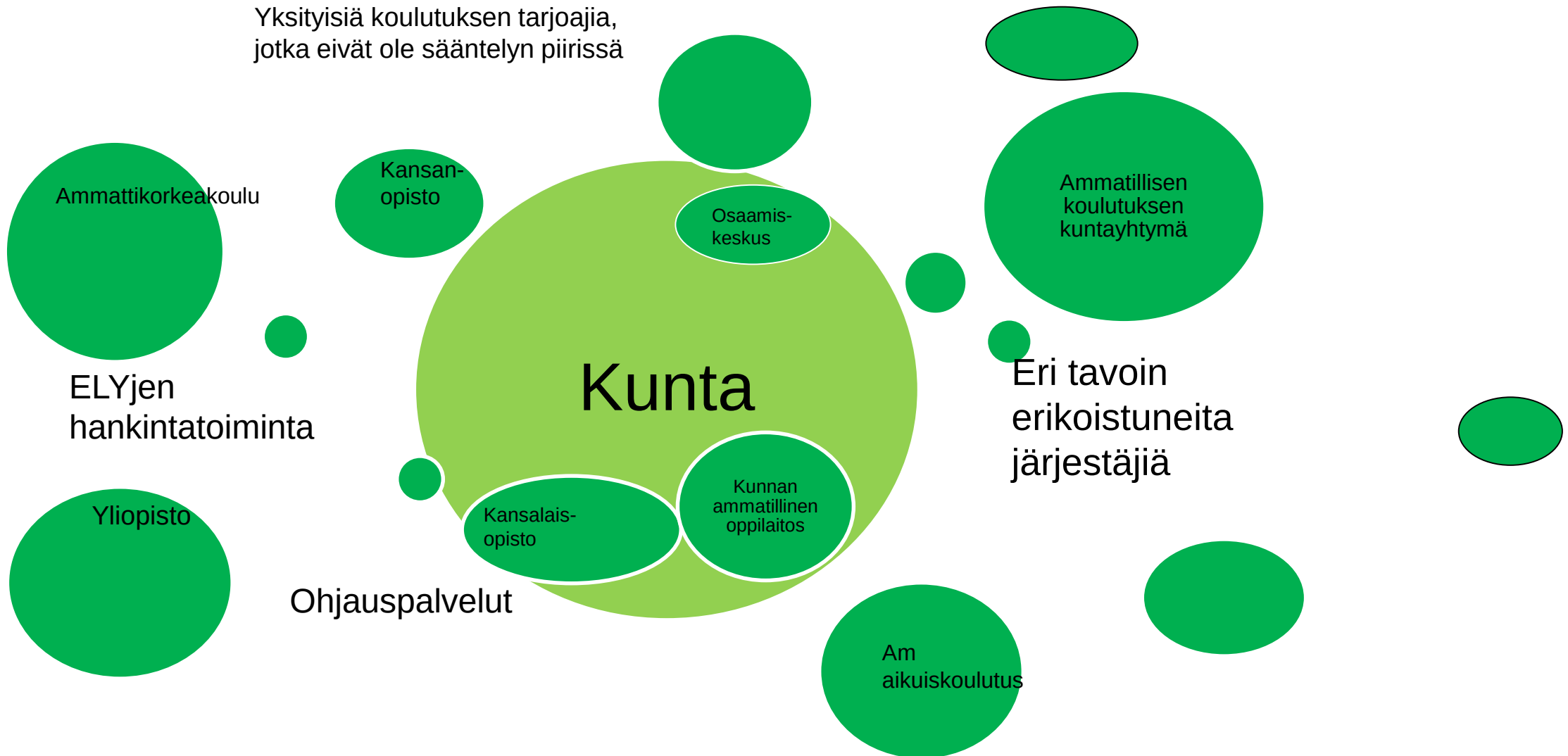
- Kuntakokeilun tukeminen
- Muunto- ja lisäkoulutuksiin, lyhyisiin koulutuskokonaisuuksiin
- Ohjaus- ja tukipalveluihin
- Hankkeisiin, jotka täydentävät nykyistä koulutustarjontaa ja tuovat lisäarvoa koulutuksessa aliedustetuille ryhmille tai toimialoille, joilla on osaamispulaa
- Keskustelu- ja tiedotustilaisuus keskiviikkona 11.12.2019 klo 09.00 – 10.45, mahdollisuus seurata verkossa

Näkökohtia

- Alueelliset ja paikalliset osaamistarpeet vaihtelevat
- Työvoiman osaamisrakenne vaihtelee alueellisesti
- Tarpeet usein täsmäosaamista edellyttäviä, eivätkä noudattele esim. koulutusaloja tai -tasoja
- Ammatillinen liikkuvuus edellyttää osaamisen kehittämistä
- Huomioitava erilaisessa työmarkkina-asemassa olevien osaaminen kehittäminen: työlliset, työttömät ja työvoiman ulkopuolella olevat
- *Kohtaanto on alueellinen ilmiö ja sillä on alueelliset ominaispiirteet*
- *Ratkaisut usein alueellisia ja riippuvaisia alueellisista elinkeinorakenteista*
- *Pelkkä osaamisen kehittäminen ei riitä*

Seudun kaikki osaamispalvelut käyttöön

hypoteettisen kunnan alueen hypoteettinen koulutustarjonnan rakenne





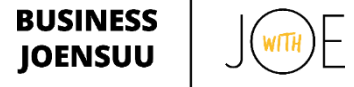
VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

**Jotta uudistus on mahdollinen,
on tärkeää löytää
yhteinen linja ja tahto.**

MESTARIT JA KISÄLLIT: OSAAMINEN JA TYÖPAIKKA KOHTAAVAT

CASE Pohjois-Karjalan Koulutustehdas

Päivi Kipinoinen KETI Oy
Outi Meriläinen PIKES Oy



KYMMENIÄ ONNISTUNEITA REKRYTOINTEJA

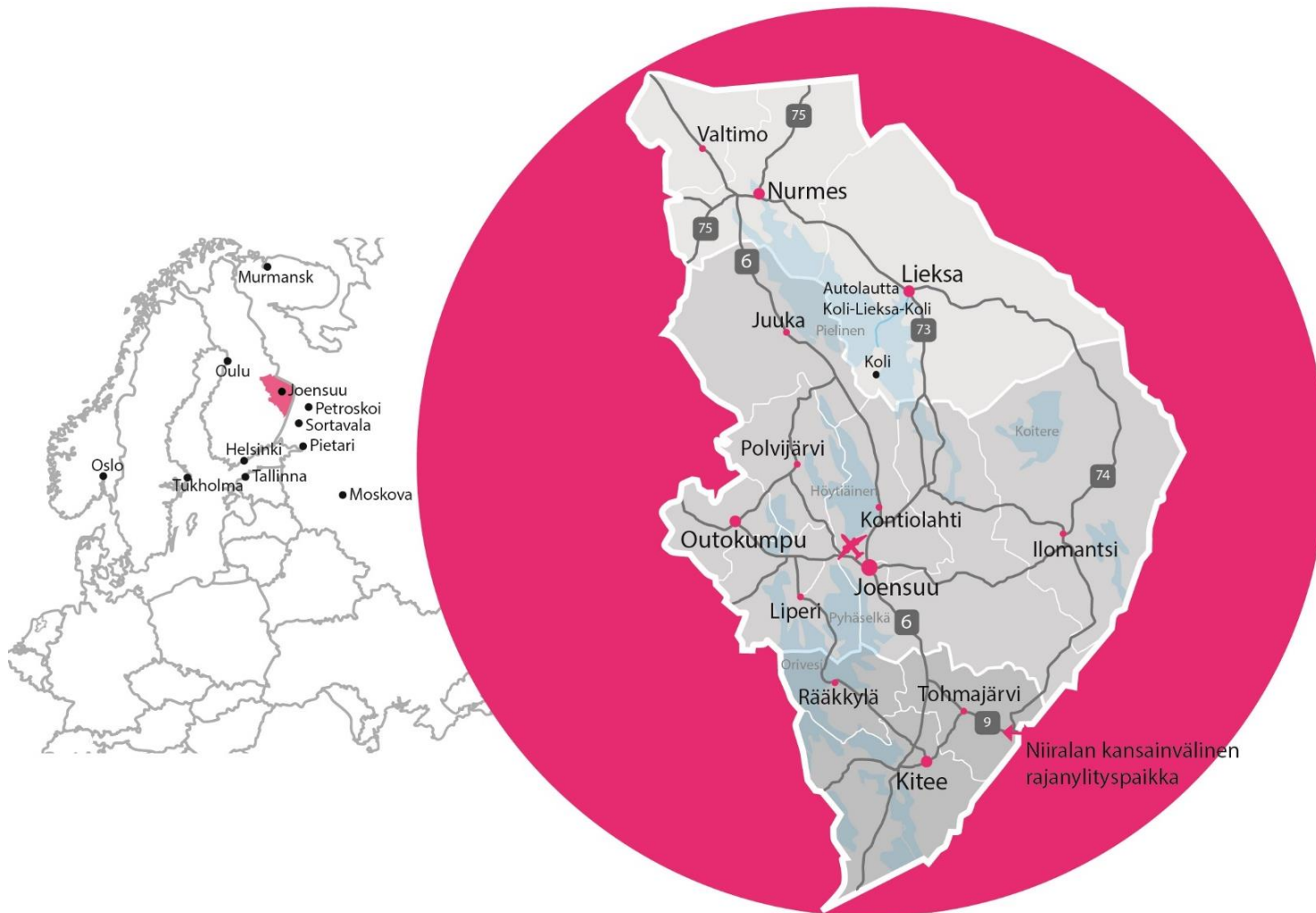
[Video.](#)

POHJOIS-KARJALASSA

ON KYMMENITTÄIN ESIMERKKEJÄ ONNISTUNEISTA REKRYTOINNEISTA



POHJOIS-KARJALA



Business Joensuun alue:
Joensuun kaupunki, Ilomantsi,
Kontiolahti, Liperi,
Outokummun kaupunki,
Polvijärvi

KETI-alue:
Kiteen kaupunki, Rääkkylä,
Tohmajärvi

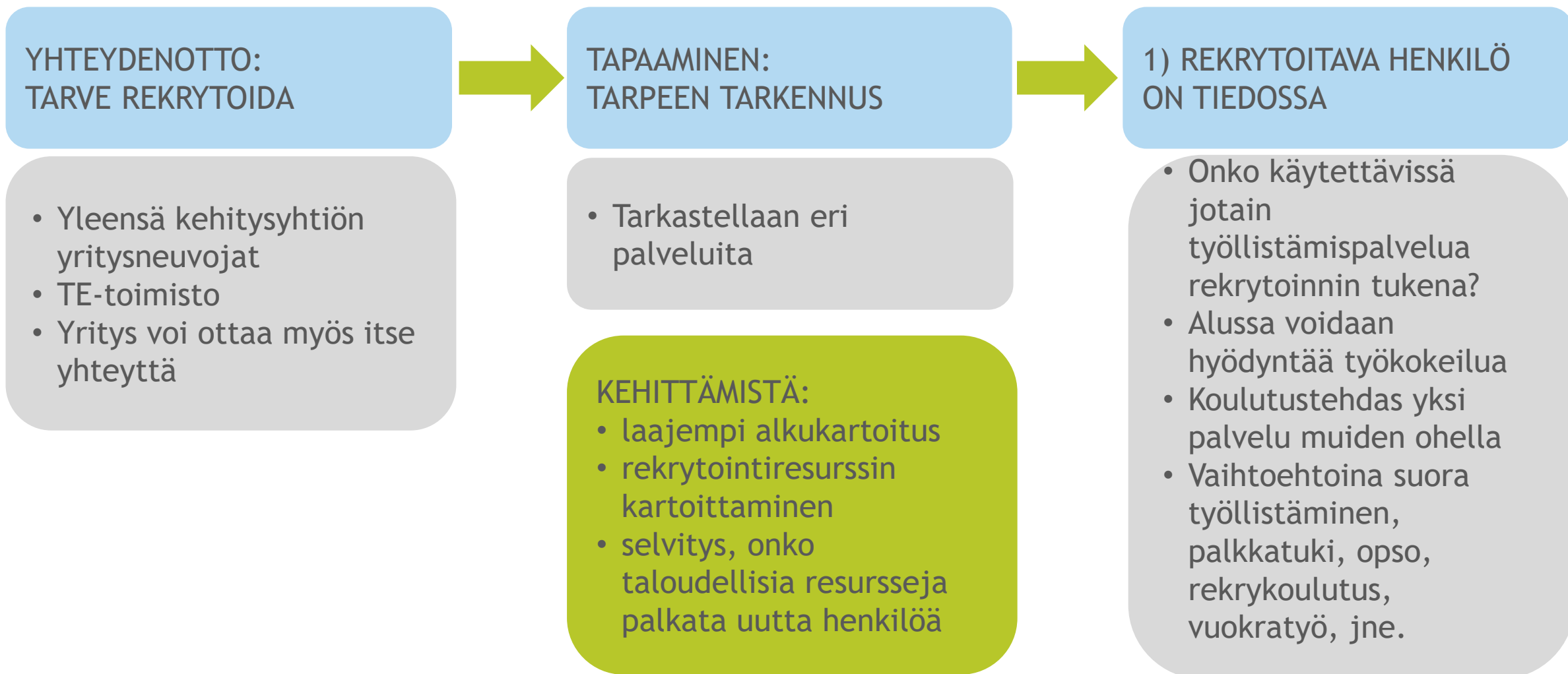
LieKe-alue: Lieksan kaupunki

Pikes-alue: Nurmeksen
kaupunki, Valtimo

MIKÄ KOULUTUSTEHIDAS?

- Koulutustehdas-koulutusta kehitettiin ja kokeiltiin ensimmäisen kerran ESR-osarahoitteisessa Osaava Keski-Karjala -hankkeessa (2015 - 2017).
- Hankkeessa keskityttiin ratkaisemaan **osaavan työvoiman saatavuuteen** liittyviä tarpeita sekä edistämään yrittäjyyttä kehittämällä ja kokeilemalla uudenlaisia koulutustuotteita.
- Mestari-kisälli-toimintamalliin perustuvat koulutukset kehitettiin sekä osaavan työvoiman rekrytointitarpeisiin että omistajanvaihdostilanteisiin.
- Keski-Karjalan alueen erinomaisten kokemusten kannustamana koulutusmallia toteutetaan ja edelleen kehitetään nyt maakunnallisesti Pohjois-Karjalassa neljän eri hankkeen avulla.
- Kouluttajana kaikissa hankkeissa on toiminut Pohjois-Karjalan koulutuskunta-yhtymä Riveria.

PALVELUPOLKU



PALVELUPOLKU

2) REKRYTOITAVAA EI OLE -> HAETAAN HENKIÖ

- Autetaan yrittäjää haussa: kohdennus, sisältö, sopiva kanava
- Ilmoitus kehitysyhtiön ja yrityksen omille sivuille, someen, TE-palveluihin, Työetsijäverkostoon
- Etsitään kehitysyhtiön asiakkaista, aiemmin haastatelluista, muista kontakteista, yrityksen verkostoista

KOULUTTAJAN INFORMOINTI

- Tiedot kouluttajalle: avoin paikka, koulutettavien taustatiedot sekä yrityksen tiedot

TYÖPAIKKAOHJAAJIAN VALINTA YRITYKSESSÄ

- Ohjaajakoulutuksen toteutus

KEHITETTÄVÄÄ

- Yksinyrittäjälle/1. työntekijää palkkaavalle oma koulutus: työnantaja-aidot, perehdytys, sopimukset

KOONTI HAKIJOISTA

- Kehitysyhtiössä koonti hakijoista ja tarvittaessa alustavat haastattelut
- Haastateltavalta suostumus tietojen välittämiseen tuleviin rekrytointeihin
- Haastateltavien karsinta seuraavaan vaiheeseen

PALVELUPOLKU

TYÖNANTAJA HAASTATTELEE
HAKIJOITA

- Mahdollisesti kouluttaja ja kehitysyhtiön yritysneuvoja mukana
- Yrityksen työpaikkaohjaaja mukana
- Haastattelurungon tekeminen yhdessä yrittäjän kanssa

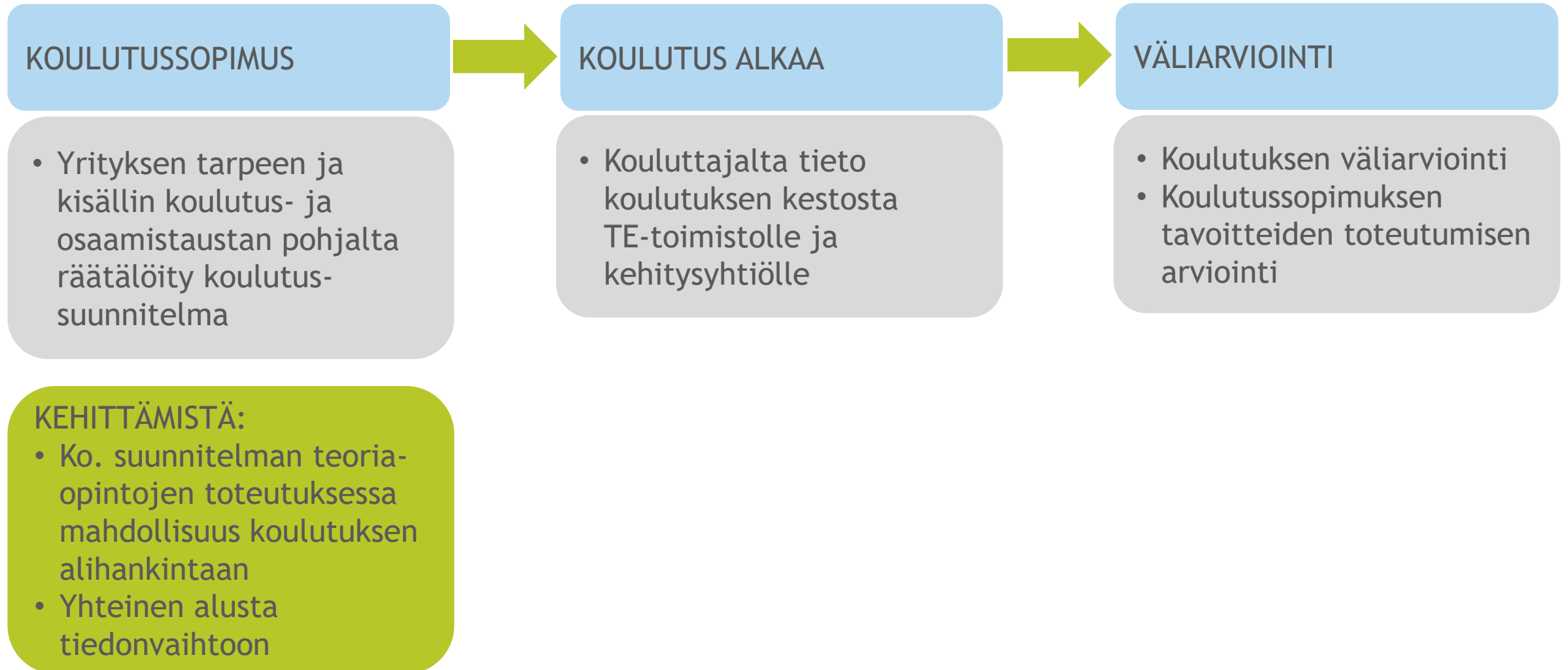
KOULUTETTAVAN KISÄLLIN
VALINTA

- Jos halutaan testata kisällin ja/tai työpaikan sopivuutta, kisälli ensin työkokeiluun
- Tekijöitä yrityksiin -koulutus

YHTEISTAPAAMINEN
YRITYKSESSÄ

- Tapaamisessa työnantaja, kisälli, työpaikkaohjaaja, kehitysyhtiön edustaja
- Koulutuksen aloituspalaveri

PALVELUPOLKU



PALVELUPOLKU

KOULUTUS PÄÄTTYY

- TÄRKEÄ: palaute-keskustelu koulutuksesta
- Päästiinkö tavoitteisiin?
- Miten kerätään ja hyödynnetään tietoa palvelun kehittämiseksi
- Tieto tuloksista, työllistymisestä tai keskeytymisestä TE-toimistoon ja kehitys-yhtiölle
- Jos epäonnistui: mistä johtui, mitä opiksi?
- Miten rekrytoinnissa edetään?

JATKOSUUNNITELMA

- Osaamisen kehittämisen jatkosuunnitelma yrityksessä ja uuden työntekijän kohdalla

POHDINTAAN

- Seuranta toteutuksen aikana
- Pelisäännöt: palkkatuen, opson, TäsmäKoulutuksen hyödyntäminen tapauskohtaisesti
- Koulutus kaikille koulutusasteille
- Maahanmuuttajat kisälleinä: työssä tarvittavan kielitaidon vahvistaminen koulutuksen aikana



EDUT YRITYKSELLE

- Koulutustehdas voi ratkaista yrityksen rekrytointitarpeen, kun sopivaa osaajaa ei tahdo löytyä
- Malli soveltuu myös omistajanvaihdoistilanteisiin

MITEN?

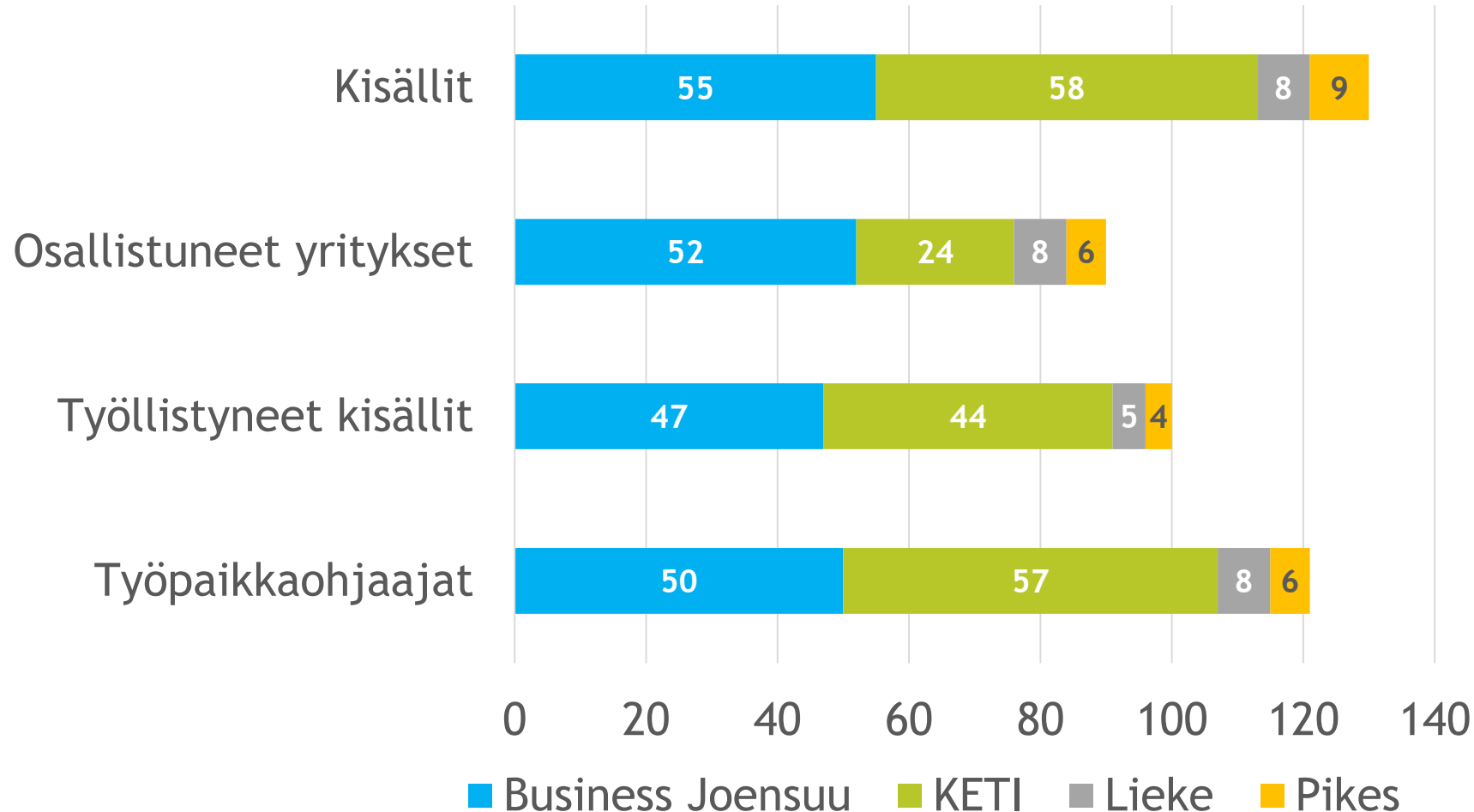
- Etsimme yhdessä sopivan kisällin ja yritys osallistuu kisällin valintaan
- Kisällille suunnitellaan tilanteeseen sopiva koulutus
- Yrityksestä valitaan mestari, joka käy työpaikkaohjaajakoulutuksen ja ohjaa kisällin koulutusta työpaikalla
- Mestari siirtää kisällille työtehtävien vaatimaa ammattitaitoa ja yrityksen hiljaista tietotaitoa

EDUT TYÖNHAKIJALLE

- Mahdollisuus työllistyä
- Osaamisen lisääminen ja ammattitaidon syventäminen
- Työssä oppiminen kokeneen ammattilaisen ohjauksessa
- Koulutus on sopiva tilanteessa, kun on työtön tai työsuhde on päättymässä
- Sopii myös alaa kokonaan vaihtaville, jotka eivät halua lähteä pitkään koulutukseen esimerkiksi oppisopimuksen kautta

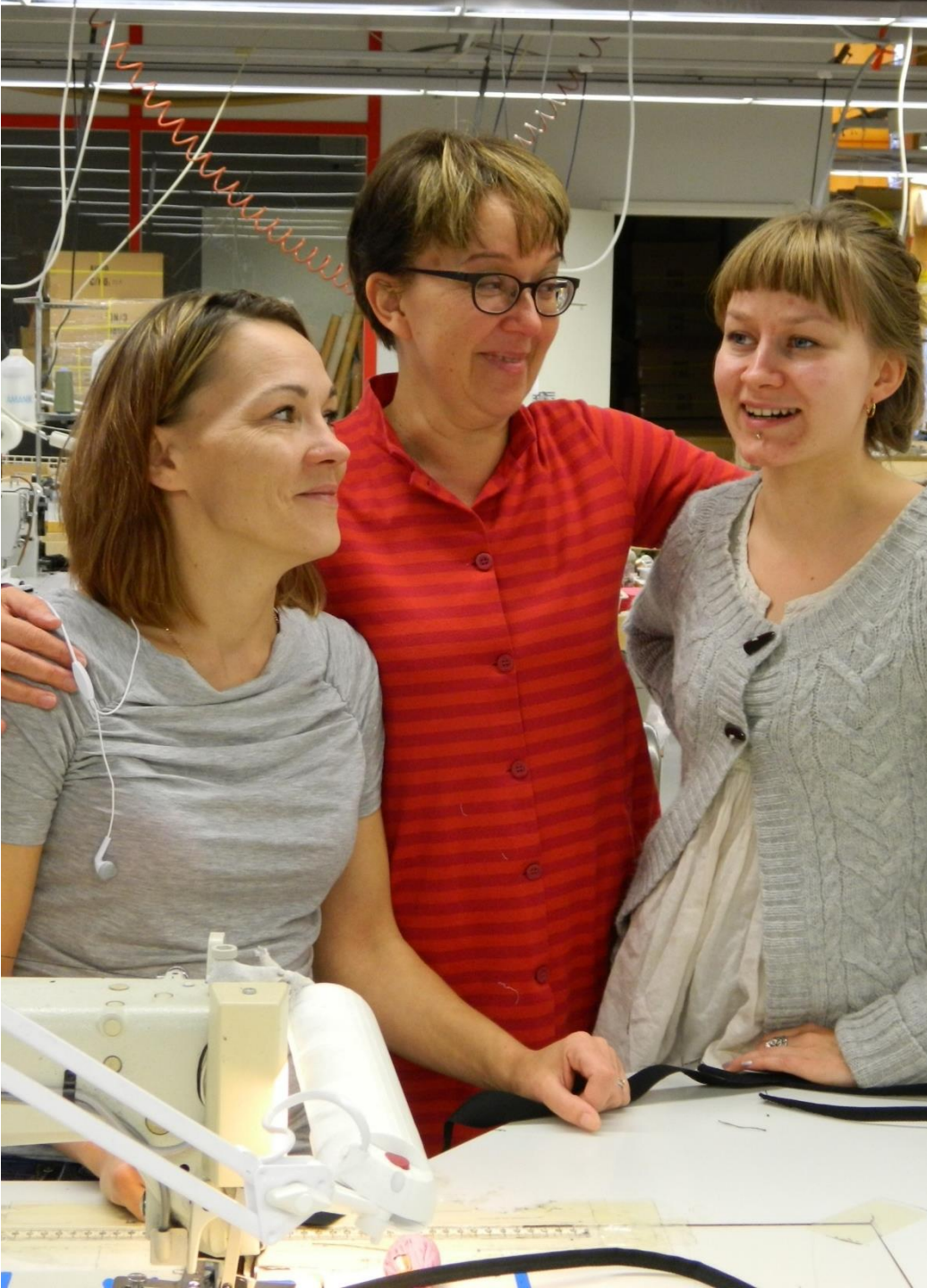


KOULUTUSTEHDAS NUMEROINA



LISÄKSI:

- Omistajanvaihdos-koulutukset:
22 yritysparia
(14 KETI, 8 BJ)
- Uusi yrittäjiä: 19
(10 KETI, 8 BJ,
1 Pikes)



ESIMERKKEJÄ

- Rakennusmiehestä CNC-koneistajaksi
- Kukkakauppias laajensi hautaustoimistopalveluihin
- Koulutuksen kautta teollisuusompelijaksi

PALAUTE MESTARI-KISÄLLIKOULUTUKSESTA

”Sai kerrata opiskelun myötä työntekijän perehdyttämistä.”

”Kisällien tulevaisuus näyttää nyt jo koulutuksen alkuvaiheessa hyvältä. Vaikuttaa, että kaikki kisällit voidaan näillä näkymin työllistää kisällivaiheen jälkeen. Asenne ja työmotivaatio on kaikilla kohdallaan, mikä on melkeinpä tärkeintä.”

”Oikein hyvältä vaikuttaa rekrykanavana, mahdollisuus kouluttaa osa-aikainen tai vakituinen osaaja myös erikoisempiinkin ammatteihin.”

”Kisällikoulutus tuntuu toimivalta ratkaisulta meidän yrityksemme kannalta. Meillä on jo yksi koulutettava projektissa, ja koulutus on sujunut erittäin hyvin. Odotamme lisää hakijoita, koska työllisyysnäkymät alallamme ovat todella hyviä ja kauaskantoisia. Vain ammattiosaajia puuttuu, ja tämä hanke antaa edellytyksiä niitä saada.”

KUINKA JATKETAAN?

RAISA LAPPETELÄINEN, ELY:

- Julkisten työvoimapalvelujen kehittämisessä yritys- ja asiakaslähtöisyys korostuu aikaisempaa enemmän.
- Koulutustehdas on laajentunut yhden hankkeen toiminnasta koko maakuntaa koskevaksi ja samalla on vahvistunut toimijoiden välinen pohdinta siitä, miten tätä tuotetta pitää kehittää osana uudistuvia työllisyyspalveluja.
- Verkoston kehittämistyötä on jatkettu toimijaverkoston kanssa, myös asiakkaita on ollut mukana työskentelyssä.
- Tavoitteena on yrityksen rekrytointiprosessia yhä paremmin tukeva palvelu.

KIITOS!



keti.fi/koulutustehdas



pikes.fi



lieksankehitys.fi // toitalieksassa.fi



businessjoensuu.fi



Työllisyystiistai

Tanskasta mallia työllisyyden hoitoon?

Kansanedustaja, talousvaliokunnan puheenjohtaja **Juhana Vartiainen**



Työllisyystiistai

VIP-vieras:

Työelämän asiantuntija, entinen kansaedustaja ja työministeri **Lauri Ihalainen**



Vuoden 2020 lähetykset:

11.2.

14.4.

9.6.

22.9.

27.10.

8.12.

Lähetykset alkavat aina klo 10.00

Kiitos osallistumisesta!

erja.lindberg@kuntaliitto.fi

@ErjaLinberg
#Työllisyystiistai



kuntaliitto.fi

PL 200, 00101 Helsinki
Kuntatalo, Toinen linja 14
00530 Helsinki

