



Helsinki Espoo Vantaa Kauniainen

PKS-YHTEISTYÖHANKE

Työvoima ryhmä

15.1.2007

Työvoiman saatavuuden turvaaminen pääkaupunkiseudulla

loppuraportti 15.1.2007

Sisällysluettelo

1	TOIMEKSIANTO	1
2	KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN VASTAAVUUS	1
2.1	PKS- työvoimabarometrin kehittäminen	2
2.2	TET-Ohjelma.....	2
2.3	Ammatillinen koulutus pääkaupunkiseudulla	2
2.4	Ammattikorkeakoulutus pääkaupunkiseudulla.....	3
2.5	Asiantuntijoiden koulutus työvoiman tarpeita vastaavaksi	3
2.6	Pääkaupunkiseudun yhteinen koulutus työttömille	3
3	TYÖPERUSTAINEN MAAHANMUUTTO JA MAASSA OLEVAN MAAHANMUUTTAJATAUSTAISEN VÄESTÖN INTEGROIMINEN TYÖELÄMÄÄN	4
3.1	Maahanmuuttoon liittyvä lupajärjestelmä.....	4
3.2	Maahanmuuttajien neuvonta- ja tukipalvelu.....	4
3.3	Kieltenopetus	5
4	TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS MAAN SISÄLLÄ	6
5	PÄÄKAUPUNKISEUDUN HENKILÖSTÖPOLITIikka	7
5.1	Osaamisen kehittäminen.....	7
5.2	Vetovoimainen työnantaja	7
5.3	Koulutuksen aloituspaikat.....	8
5.4	Maahanmuuttajien koulutuspolut.....	8
6	YHTEENVETO	9
7	LÄHDELUETTELO	11
8	LIITTEET	12
8.1	<i>Liite 1</i> : Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjaukset.....	12
8.2	<i>Liite 2</i> : Hankesuunnittelu: Suunniteltavan toimenpiteen tulosten ennakointi.....	13
8.3	<i>Liite 3</i> : Työvoiman saatavuuden turvaaminen kaaviokuvana	13

Yhteyshenkilöt:

Puheenjohtaja:

asukaspalvelujohtaja Katariina Poskiparta, Vantaa

Jäsenet:

elinkeinojohtaja Eero Holstila, Helsinki

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, Kauniainen

henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen, Vantaa

kyvykkyyksien johtaja Eira Mononen, Espoo

elinkeinojohtaja Kari Ruoho, Espoo

kaupunginsihteeri Tina Strandberg, Kauniainen

henkilöstöjohtaja Hannu Tulensalo, Helsinki

Sihteerit:

kansliashteeri Maarit Hievanen, Vantaa

yhteispalvelupäällikkö Susanna Taipale-Vuorinen, Vantaa

1 TOIMEKSIANTO

Pääkaupunkiseudun kaupunginjohtajat ovat 9.6.2006 nimenneet kaupunkien yhteistyösopimuksen mukaisten yhteistyöhankkeiden valmisteluun 14 työryhmää. Työryhmä 4 on nimetty "Työvoimaryhmäksi" ja sen puheenjohtajaksi on nimetty asukaspalvelujohtaja Katariina Poskiparta Vantaalta.

Työryhmän tehtävänä oli työvoiman saatavuuden turvaamiseksi laatia suunnitelma työelämän muutosten ja tarpeiden ennakoinnista koulutuksessa, riittävän koulutuksen turvaamisesta sekä aktiivisesta maahanmuuttopolitiikasta. Suunnitelmassa esitetään miten työperustaisten maahanmuuttajien palvelutarjontaa kehitetään ja erityisesti huolehditaan heidän mahdollisuuksistaan hankkia suomenkielen taito. Esitys sisältää selvityksen maahanmuuttajien seudullisesta neuvonta- ja tukipalveluista ja ehdotuksen niiden parantamiseksi. Kaupungit huolehtivat työnantajina henkilöstöpolitiikan kehittämisestä. Työtä toteuttaa jo seudullinen henkilöstöstrategia-projekti (Henstra). Työryhmä toimi yhteistyössä henkilöstöstrategiaprojektin kanssa (kappale 5 Pääkaupunkiseudun henkilöstöpolitiikka).

Työryhmä kuuli asiantuntijoina Helsingin seudun kauppakamarin koulutusvaliokunnan puheenjohtaja Juhani Kujalaa sekä johtaja Mervi Virtasta työministeriöstä.

Työvoimaryhmän suunnitelma esiteltiin 23.8.2006. Työvoimaryhmän työstä annettu väliraportti esitettiin kaupunginjohtajille 27.10.2006. ja seurantaryhmälle 9.1.2007. Työryhmä kokoontui kahdeksan kertaa: 3.8.2006, 15.8.2006, 29.8.2006, 26.9.2006, 16.10.2006, 24.11.2006, 14.12.2006 sekä 10.1.2007.

Työvoimaryhmälle annetun aikataulun mukaisesti työvoiman saatavuuden turvaamiseen liittyvä suunnitelma olisi pitänyt esittää vuoden 2006 loppuun mennessä. Työvoimaryhmän viimeinen kokous oli 10.1.2007 ja raportti luovutettiin 15.1.2007.

2 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN VASTAAVUUS

Uudellamaalla poistuu työmarkkinoilta vuoteen 2015 mennessä noin 250 000 henkilöä. Samalla työpaikkojen määrään arvioidaan kasvavan noin 1,5 % vuosina 2006-2010.

Helsingin seudun kauppakamari on omissa kannanotoissaan päätenyt seuraaviin esityksiin:

- työvoiman saatavuus työmarkkinoilla on turvattava,
- koulujen toimintatapoja on kehitettävä,
- yrittämisen asennetta ja taitoa kehitettävä,
- työvoimapolitiittista koulutusta uudistettava sekä kannustettava jatkuvaan oppimiseen.

Kauppakamari pitää lisäksi tärkeänä koululaisten tutustumista mahdollisimman varhain työhön ja työelämään sekä työnantajien vierailuja kouluissa. Kauppakamari näkee tärkeäksi myös rekrytoinnin suoraan ulkomailta. (Juhani Kujala, 26.9.2006)

Uudenmaanliiton ja Helsingin seudun kauppakamarin selvityksen ” Yritysten työvoiman tarve pääkaupunkiseudulla 2006” mukaan yritysten suurin rekrytointitarve kohdistuu ammatillisen koulutuksen suorittaneeseen työvoimaan tuotanto- ja asiakaspalvelutehtävissä. Tutkimuksen mukaan hieman yli puolet yrityksistä on valmiita ottamaan työntekijöiksi henkilöitä, joilla on ammatillinen koulutus, mutta ei työkokemusta. Neljännes yrityksistä ilmoitti halukkuutensa työllistää myös ammattikoulutusta vailla olevan koulutettavaksi työtehtäviin. Ylivoimainen enemmistö yrityksistä oli sitä mieltä, että Suomessa yhteiskunnan tulee olla vastuussa ihmisten perus- ja ammatillisesta koulutuksesta, ottaen huomioon yritysten tarpeet. (Yritysten työvoimantarve pääkaupunkiseudulla 2006, Uudenmaanliitto, Helsingin seudun kauppakamari)

2.1 PKS- työvoimabarometrin kehittäminen

Työvoimabarometrin tarkoituksena on selvittää ja seurata vuosittain elinkeinoelämän ja kuntatyönantajien laadullista ja määrällistä työvoimatarvetta. Tällä ennakoitaan tulevan työvoiman koulutustarpeita.

Toimenpide 1: Työvoimabarometri toteutetaan pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteistyönä yhdessä kauppakamarin kanssa. Työvoimabarometriin kerätään vuosittain erikseen sovittavilta työnantajilta arviot työntekijätarpeesta sekä heidän koulutustasoedellytyksistään viiden vuoden tähtäimellä.

2.2 TET-Ohjelma

Peruskoulun opetussuunnitelmassa yhtenä tavoitteena on oppilaiden työelämään tutustuminen. Tarkoitus on parantaa oppilaiden työelämän ja eri ammattialojen tuntemusta. Työelämään tutustumisjakson aikana hankitaan omakohtaista kokemusta tulevaa ammatinvalintaa varten. Tarkoituksena on myös harjoitella työn hakemista sekä seurata sitä, miten harjoittelu vaikuttaa tuleviin päätöksiin ja omaan mielenkiintoon.

Pääkaupunkiseudulla on kehitteillä yhteinen verkkopalvelu, joka kokoaa yhteen alueen työnantajat ja opiskelijat. TET-tori helpottaa tiedon hakemista eri koulutusaloilta ja työpaikoista.

Pääkaupunkiseudun kunnat hyödyntävät paremmin TET-jaksoa kuntien henkilöstöpolitiikassa. TET- ohjelman uudistamisen ansiosta tutustuminen työelämään varhentuu ja reitti peruskouluista ammatillisiin oppilaitoksiin selkiytyy.

Toimenpide 2: Pääkaupunkiseudun kaupungit toteuttavat TET-tori verkkopalvelun kaupunkien yhteistyönä.

2.3 Ammatillinen koulutus pääkaupunkiseudulla

Pääkaupunkiseudun kehittymisen ja yritysten elinvoimaisuuden kannalta on tärkeää, että työvoiman tarvetta vastaavaa koulutusta on riittävästi.

Pääkaupunkiseudulla on riittämättömästi ammatillisen koulutuksen aloituspaikkoja. Ammatillisen koulutuksen aloituspaikkojen määrää tulee nostaa vastaavaksi.

Espoo, Helsinki, Kauniainen, Vantaa, Kirkkonummi, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, Ami-säätiö, Kauppiaitten Kauppaoppilaitos Oy ja Svenska Framtidsskolan i Helsingforsregionen Ab ovat laatineet yhteistyösopimuksen marraskuussa 2006, ja se on pääkaupunkiseudun kuntien käsittelyssä. Tarkoituksena on sopia koulutuksen järjestäjien yhteistyöstä ammatillisen palvelukyvyyn, tehokkuuden ja vaikuttavuuden lisäämiseksi sekä koko nuorten ikäluokan kouluttamisveloitteen hoitamiseksi. Sopimus ei koske ammattikorkeakouluissa annettavaa koulutusta. Yhteistyöllä ennakoitaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen tarvetta Helsingin seudun työelämässä. Koulutuksen määrälliset ja laadulliset ennusteet päivitetään vuosittain toimialojen kehityksen mukaan. **Tämän sopimuksen toteuttamista ohjaa, seuraa ja valvoo yhteistyöryhmä, jonka jäseneksi kukin sopijaosapuoli nimeää yhden edustajansa.** Pääkaupunkiseudun kuntien tulee esittää valtiolle koulutuspaikkojen määrän nostamista tarvetta vastaavaksi (vrt. koulutustyöryhmä).

Kaupunkiohjelmahankkeena (toimintalinja 2) toteutetaan hanke ”Yhteistyö ammatillisessa koulutuksessa”. Hankkeen tavoitteena on tulevaisuuden työvoimapolun vähentäminen, koulutuspaikan varmistaminen nuorille sekä kustannustehokas ammatillisen koulutuksen palvelujärjestelmä pääkaupunkiseudulle.

Oppisopimuskoulutus on osoittautunut erittäin hyväksi ja joustavaksi keinoksi saada koulutettua työntekijöitä esim. työvoimakapeikkoalueille. Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin aikuisopiskelijoille.

Toimenpide 3: Pääkaupunkiseudun kaupungit huolehtivat siitä, että työvoiman tarvetta vastaavaa koulutusta, mukaan lukien oppisopimuskoulutus on riittävästi ja opintojen keskeyttämisprosentti laskee olennaisesti.

2.4 Ammattikorkeakoulutus pääkaupunkiseudulla

Osana pääkaupunkiseudun yhteistyötä on selvitetty myös Helsingin ammattikorkeakoulun (Stadian), EVTEK - ammattikorkeakoulun ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyö mahdollisuuksia ja -vaihtoehtoja. Lähtökohtana on saada aikaan myös Paras -hankkeen tavoitteiden mukaisesti koko seudun elinkeinoelämää palvelevat innovaatioammattikorkeakoulut. Selvityksissä on päädytty siihen, että Stadian ja EVTEK:in toiminnot yhdistetään perustamalla uusi ammattikorkeakoulu, jonka ylläpitomuotona on osakeyhtiö (vrt. koulutustyöryhmä).

Toimenpide 4: Pääkaupunkiseudun kaupungit huolehtivat, että niiden omistamat ammattikorkeakoulut ottavat koulutustarjonnassaan huomioon työvoiman tarpeen pääkaupunkiseudulla.

2.5 Asiantuntijoiden koulutus työvoiman tarpeita vastaavaksi

Yhteistyöllä yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa varmistetaan huippuosaajien saaminen pääkaupunkiseudulle. Yliopistoista tulee valmistua pääkaupunkiseudun elinkeinoelämän ja kaupunkien tarpeita vastaavaa korkeasti koulutettua työvoimaa.

Kansainvälisesti kilpailukykyisen tiedon ja osaamisen merkitys tuotannontekijänä kasvaa kiristyneessä maailmalaaajuudessa kilpailussa. Kielellinen ja kulttuurinen osaaminen on erittäin tärkeää. Tällä hetkellä Suomessa osaajien liikkuvuus ja maahanmuutto ovat vähäisiä. Suomen houkuttelevuus perustuu tutkimus- ja koulutusyksiköiden sekä yritysten kansainväliseen tunnettavuuteen ja tutkimusympäristöjen korkeaan laatuun sekä henkilökohtaisiin kontakteihin ja verkostoihin. (Tutkijoiden ja asiantuntijoiden kansainvälinen liikkuvuus - selvitystyö, Noki, Kovanen).

Pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelman hankkeet 2005-2007 eli Ulkomaisten osaajien palveluiden kehittäminen pääkaupunkiseudulla, Kansainvälisten perheiden perusasteen opetus sekä Helsinki School of Creative Entrepreneurship tukevat yhteistyötä yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa.

Pääkaupunkiseudun kunnat toteuttavat yhdessä säännölliset yhteistyötapaamiset yliopiston rehtorifoorumin ja pääkaupunkiseudun kaupunginjohtajien kanssa.

Toimenpide 5: Pääkaupunkiseudun kaupungit tiivistävät yhteistyötä yliopistojen- ja korkeakoulujen kanssa asiantuntijatyövoiman turvaamiseksi.

2.6 Pääkaupunkiseudun yhteinen koulutus työttömille

Työvoimahallinto vastaa työvoimakoulutuksesta. Pääkaupunkiseudulla tulee tiivistää kaupunkien yhteistyötä, yritysten kanssa toteutettavan työvoimakoulutuksen saamiseksi työvoimakapeikkoaloille. Kapeikkoaloja ovat mm. rakennus-, kuljetus- ja hoiva-ala. Kuntien tulee järjestää kunta-alan tehtäviin opiskeleville riittävästi harjoittelupaikkoja. Tällä hetkellä koulutusta järjestetään liian vähän, eikä koulutus ole alueellisesti oikein kohdentunut.

Toimenpide 6: Pääkaupunkiseudun kaupungit tiivistävät yhteistyötä riittävän ja työelämän tarpeita vastaavan työvoimakoulutuksen järjestämiseksi.

3 TYÖPERUSTAINEN MAAHANMUUTTO JA MAASSA OLEVAN MAAHANMUUTTAJATAUSTAISEN VÄESTÖN INTEGROIMINEN TYÖELÄMÄÄN

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (19.10.2006) sisältää 35 politiikka linjausta. Nämä linjaukset tukevat työperustaisen maahanmuuton edistämistä sekä maahanmuuttajataustaisen väestön integrointia työelämään. Samalla linjaukset tukevat niitä toimenpiteitä, joita pääkaupunkiseudun kaupunkien näkemyksen mukaan tulee toteuttaa työperustaisen maahanmuuton edistämiseksi. Pääkaupunkiseudun yhteinen markkinointiyhtiö aloitti toimintansa lokakuussa 2006. Markkinointiyhtiön tehtävänä on pääkaupunkiseudun kaupunkien vetovoiman lisääminen.

3.1 Maahanmuuttoon liittyvä lupajärjestelmä

Pääkaupunkiseudun kuntien yhteinen vaatimus on työperustaista maahanmuuttoa koskevan lupajärjestelmän yksinkertaistaminen. Lupajärjestelmästä tulee olla selkeät yksinkertaiset ohjeet myös englanniksi esimerkiksi omilla verkkosivuilla. Tutkinnon vastaavuuden tunnustamista tulee yksinkertaistaa. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman politiikkalinjaukset 5 ja 9 tukevat näitä näkemyksiä (liite 1).

Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman yhtenä tavoitteena on vahvistaa kaikkien maahanmuuttajien mahdollisuuksia hyvän hallinnon mukaiseen kohteluun hallinnon asiakkaana, erityisesti mahdollisuutta viivytyksettömään ja joustavaan hakemusten käsittelyyn. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että kahden EU-maan välillä ei voi olla sellaista sopimusta, joka syrjii muiden EU -maiden kansalaisia.

Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman politiikkalinjauksena 4 on yksinkertaistaa kahdessa vaiheessa työvoiman maahanmuuttoa koskeva lupajärjestelmä. Poliitiikkalinjauksena 5 on selvittää voitaisiinko edistää ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuutta saapua hakemaan työtä ja työpaikan järjestettyä saada Suomessa haettua oleskelulupa työntekoa varten. Poliitiikkalinjauksena 9 on parantaa ulkomailla hankitun osaamisen tunnustamisjärjestelmää. (Valtioneuvosto 19.10.2006, Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, liite 1)

Toimenpide 7: Pääkaupunkiseudun kunnat edellyttävät työperustaista maahanmuuttoa koskevan lupajärjestelmän yksinkertaistamista hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman mukaisesti.

3.2 Maahanmuuttajien neuvonta- ja tukipalvelu

Esityksessä hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi politiikkalinjauksena 16 on luoda yksilölliset tarpeet huomioon ottava kotouttamisjärjestelmää täydentävä opastusjärjestelmä, jonka tavoitteena on edistää ulkomaalaisten selviytymistä työelämässä ja yhteiskunnassa Suomessa oleskelun aikana. (liite 1)

"Maahan muuttavat työntekijät ja elinkeinonharjoittajat ja heidän perheenjäsenensä tarvitsevat yhteiskunnassa toimiakseen kuitenkin nykyistä tehokkaampaa tiedottamista ja opastusta. Opastuksen tarve ja laajuus riippuvat monista seikoista, kuten oleskelun kestosta ja luonteesta, iästä, aikaisemmasta koulutuksesta ja lähtömaasta. Tästä syystä olisi tarpeen luoda kotouttamisjärjestelmää täydentämään erityisesti työperusteisesti maahan muuttavien ja heidän perheenjäsentensä tarpeisiin kattava opastusjärjestelmä."(Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, Valtioneuvosto 19.10.2006)

Pääkaupunkiseudun kaupungeilla on maahanmuuttajille omat maahanmuuttajapalveluyksikönsä kotouttamislain mukaisia tehtäviä varten. Yksiköiden johto tapaa säännöllisesti. Kaupungeittain annetaan toisistaan hieman poikkeavia palveluja. Esimerkiksi asiakkuusryhmät ja asiakkuusajat vaihtelevat jonkin verran. Vantaalla on maahanmuuttajien yhteispalvelu MYP joka palvelee keskitetysti paluumuuttajia sekä pakolaisia. Palvelua annetaan myös muille maahanmuuttajille, jotka ovat hakeutuneet tämän palvelun piiriin. Tästä palvelusta saadut kokemukset ovat pääasiassa hyviä. Maahanmuuttajien määrä ja kirjo on huomattavasti kasvanut viime vuosina. Neuvontaa ja ohjausta tarvitsee opiskelemaan tai työhön tulleen lisäksi koko hänen perheensä. Neuvontaa ja opastusta tulisi tarjota mahdollisimman nopeasti ja joustavasti. Myös monet työnantajat tarvitsevat opastusta ulkomaisten työntekijöiden vastaanottamisessa.

Pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma 2005-2007 sisältää hankkeen "Ulkomaisten osaajien palveluiden kehittäminen pääkaupunkiseudulla". Hanke on edistynyt toteutumisvaiheeseen. Toteutuksesta vastaavaksi kumppaniksi on valittu Oy CulturePlus Ltd. Lisäksi työministeriö, opetusministeriö, opetushallitus ja kuntaliitto ovat selvittämässä kotouttamiskoulutustyöryhmässä ohjaus- ja neuvontapalveluiden järjestämistä maahanmuuttajille. Edellä mainittu palvelu voidaan toteuttaa esimerkiksi laajentamalla maahanmuuttajien yhteispalvelupisteen toiminta koskemaan myös työperustaisia maahanmuuttajia.

Ulkomailta työvoimaa palkkaavilla yrityksillä on myös tarvetta saada ohjausta ja neuvontaa koskien lupaprosesseja sekä työntekijän palveluita. Palvelun tulee vahvistaa työnantajan valmiuksia rekrytoida ulkomaisia työntekijöitä.

Toimenpide 8: Pääkaupunkiseudun kaupungit toteuttavat verkkopalvelun yhdessä kauppakamarin ja työministeriön kanssa pilottina kaikille työperustaisille maahanmuuttajille.

3.3 Kieltenopetus

Selma- hanke vahvistaa työntekijöiden osaamista ja tiedon saamista maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuusasioissa. Hanke kokoaa tietoa maahanmuuttajille suunnatusta koulutuksesta ja verkostoista. Selma edistää maahanmuuttajaväestön osallisuutta sekä kotouttamista pääkaupunkiseudun kuntiin. Selma-hanketta toteuttaa pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA. Lisätietoa Selma-hankkeesta löytyy www.selma-net.fi .

Helsingissä maahanmuuttajien kielikoulutusta järjestäviä ja maksavia viranomaistahoja ovat Helsingin kaupunki ja TE-keskus. Osa koulutuksesta liittyy maahanmuuttajien kotouttamisprosessiin, osa on muilla perusteilla järjestettävää yhteiskunnan tukemaa koulutusta, osa on maahanmuuttajien omaehtoista koulutusta. Koulutusta toteuttavat ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, yliopistot, korkeakoulut, kansalais- ja työväenopistot, ammatilliset oppilaitokset, aikuislukiot sekä erilaiset koulutusyritykset ja toiminimet.

Espoossa maahanmuuttajien kielikoulutusta toteuttavat alueelliset toimintakeskukset. Työväenopisto toteuttaa suomenkielen kursseja yhteistyössä toimintakeskusten kanssa. Maahanmuuttajapalvelut järjestävät keskustelukerhoja sekä rinnasteista koulutusta kaksi kertaa vuodessa. Koulutuksen järjestämiseen osallistuvat myös maahanmuuttajien järjestöt. Lisäksi kielikoulutusta järjestävät aikuislukiot ja työväenopisto.

Vantaalla työvoimapolitiittista suomenkielen ja yhteiskuntatiedon koulutusta järjestetään kotouttamislain piirissä oleville, työvoimatoimiston asiakkaille. Tämä koulutuskokonaisuus sisältää moduleita (3- 4 modulia) yhteensä n. 40 opintoviikkoa. Tämän lisäksi voidaan järjestää työvoimapolitiittiseen koulutukseen rinnastettavaa koulutusta. Työvoimatoimisto tekee päätökset rinnastuksesta. Tätä koulutusta järjestävät esim. aikuisopistot ja muut oppilaitokset. Vantaalla kaupunki järjestää niille henkilöille, jotka eivät ole työvoimatoimiston asiakkaita (esim. kotiäidit

Työvoimaryhmä

ja seniorit) suomenkielen koulutusta. Koulutuksen järjestäminen on vapaaehtoista ja sen tarkoituksena on estää syrjäytymistä. Koulutusta järjestetään lisäksi projektimuotoisena, johon voi osallistua rinnastamispäätöksellä.

Nuorille vasta maahan tulleille maahanmuuttajille (15-19 vuotta) järjestetään valmistavaa opetusta 1-2 vuotta. Tämän tarkoituksena on, että opiskelijat jatkavat perusopinnoissa ja saavuttavat peruskoulun päättötodistuksen. Perusopetusta järjestetään 15-24 -vuotiaille nuorille 1-3 lukuvuotta.

Maahanmuuttajien valmentava (mava-koulutus) puolestaan valmentaa nuoria ammatilliseen koulutukseen.

Kielikoulutuksen järjestämisessä tulisi riittävästi ottaa huomioon erityisryhmien kielikoulutus-tarpeet. Yleisen kielikoulutuksen lisäksi mukaan tulisi ottaa tietyille ammattialoille ja erityisryhmille suunnattua koulutusta. Tarkoituksenmukaista koulutusta tulisi olla esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomille, oppimisvaikeuksista kärsiville, vammaisille, kauan työelämästä poissa olleille, kotiäideille ja korkeasti koulutetuille. Osana kieliopintoja maahanmuuttajille pitäisi varmistaa mahdollisuus hankkia riittävä ruotsinkielentaito.

Kielikoulutus voidaan jakaa esimerkiksi seuraavan tyyppisiin koulutuksiin

- työvoimapoliittinen koulutus
- työvoimapoliittiseen koulutukseen rinnastettava koulutus
- muut työllistämistä tukevat koulutukset
- kaupungin palveluksessa työskentelevien maahanmuuttajien kielikoulutus
- kotoutumiskoulutus
- luku- ja kirjoitustaidottomien ja muiden erityisryhmien kurssit
- nopeasti etenevien kurssit
- ylemmän tason kurssit
- harrastuspohjaiset kurssit
- peruskoulun ja lukion kurssit.

Kaikki tehtävät eivät vaadi samantasoista suomenkielen osaamista. Tämän johdosta suomenkielen hyvää osaamista ei tulisi vaatia kaikissa tehtävissä.

Toimenpide 9: Suomeen töihin tuleville maahanmuuttajille järjestetään kielikoulutusta jo henkilön omassa kotimaassa, kuten hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksessa 3 ja 16 mainitaan.

4 TYÖVOIMAN LIIKKUVUUS MAAN SISÄLLÄ

Työvoiman saatavuus pääkaupunkiseudulla on aiemminkin turvattu merkittävässä määrin maan sisäisellä liikkuvuudella tai muuttoliikkeellä. Myös jatkossa tarvitaan toimenpiteitä, joilla maan sisäistä liikkuvuutta lisätään.

Työvoiman liikkuvuuden edellytyksenä on mm. kohtuuhintainen asuminen, tätä kysymystä tarkastellaan maankäytön ja asumisen työryhmässä.

"Yhteisellä maankäyttöön ja asuntopoliittikkaan sekä liikenteen infrastruktuuriin liittyvillä toimenpiteillä varmistetaan, että pääkaupunkiseutu vahvistaa asemaansa houkuttelevana kotimaisten ja ulkomaisten yritysten toimintaympäristönä sekä viihtyisänä asuinpaikkana. Pääkaupunkiseutu varautuu maankäytön suunnittelussa siihen, että alueella asuu vuonna 2020 150 000 asukasta nykyistä enemmän, mikä merkitsee huomattavaa haastetta erityisesti asuntorakentamisessa, palveluiden järjestämisessä ja liikenteen hallinnassa. Yhteisellä strategialla huolehditaan kilpailukyvyllä ja työllisyyden kasvattamiselle sekä palveluiden ylläpitämiselle välttämättömästä uudesta asuntorakentamisesta, asuntojen riittävästä väljyyskasvusta ja hei-

kommissiossa olevista asunnontarvitsijoita. (Pääkaupunkiseudun neuvottelukunta, Maankäytön ja asuntopolitiikan strategisia linjauksia)

Toimenpide 10: Pääkaupunkiseutua tulee markkinoida houkuttelevana vaihtoehtona työmarkkinoilla ja pääkaupunkiseudun kaupungit osallistuvat rekrytointitapahtumiin.

5 PÄÄKAUPUNKISEUDUN HENKILÖSTÖPOLITIikka

Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit käynnistivät yhteisen tykes-rahoitteen henkilöstöstrategian kehittämishankkeen vuonna 2005. Hanke päättyi käytännössä 31.12.2006, mutta siihen liittyy raportointivelvoite työministeriölle 28.2.2007 mennessä. *Hankkeelle haetaan jatkorahoitusta seudullisen oppimisverkoston luomiseksi. Henkilöstöstrategian teemoja jatketaan ja työtä tehdään jatkuvana normaalina yhteistyönä.*

Yhteisinä strategiateemoina vuosina 2005 ja 2006 ovat olleet osaamisen kehittäminen ja veto-voimainen työnantajakuva. Teemojen kehittämistä on tarkoituksenmukaista jatkaa. Kauniaisten kaupunki osallistuu jatkossa mukaan toimintaan. Uudeksi strategiateemaksi tulee ottaa monimuotoisuus (diversiteetti).

5.1 Osaamisen kehittäminen

Tavoitteena on turvata kaupunkien työntekijöiden jatkuva oppiminen yhteisen koulutussuunnitelun ja koulutuksen hankinnan ja järjestämisen avulla. Ensi vaiheessa luodaan malli, jossa osaamistarpeiden perusteella luodaan koulutuspolut täydennys- ja jatkokoulutusta varten perehdytyksestä erityisosaamiseen asti. Ensimmäinen kaupunkien yhteinen suunnitelma on rakenteilla vanhustenpalveluihin. Niissä palveluntarve ja osaamishaasteet kasvavat nopeasti ja työvoiman saatavuus voi muuttua kriittiseksi. *Samassa yhteydessä pyritään mallintamaan seudullisten yhteisten koulutusten järjestämistä.*

Lisäksi on tarpeen selvittää kaupunkien yhteisen koulutuksen sisältöalueet, organisointi ja ohjaus.

Toimenpide 11: Selvitetään pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteisen koulutuksen sisältöalueet, organisointi ja ohjaus. Selvitys tulee tehdä 15.9.2007 mennessä. Selvitys tehdään osana pääkaupunkiseudun henkilöstöstrategiahanketta.

5.2 Vetovoimainen työnantaja

Kaupunkityönantajat ovat suurimpia työnantajia kaupunkiansa alueella. Kaupunkien henkilöstörakenteet painottuvat vanhimpiin ikäluokkiin. Vuosikymmenen lopulla on odotettavissa, että vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrät kasvavat nopeasti. Palvelujen järjestämiseen tarvitaan riittävästi tekijöitä, joilla on osaamista kunta-alan ammateista.

Tavoitteena on pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteisen, osaavan työvoiman hankintaa tukevan työnantajakuvan kehittäminen, yhteisten kilpailutekijöiden määrittely sekä niitä tukevien markkinointitoimien suunnittelu ja toteutus. Yhteistyön muotoja ovat:

- vuotuisten yhteisten markkinointitapahtumien koordinointi
- yhteisen markkinointimateriaalin tuottaminen (esitteet, verkkosivut, mainokset)
- koulujen TET-jaksojen hyödyntäminen
- kansainvälisen markkinoinnin suunnittelu ja toteutus
- seudullisen markkinatilanteen seuranta ja raportointi
- yhteisen markkinointikoulutuksen järjestäminen.

5.3 Koulutuksen aloituspaikat

Kunta-alan ammatteihin valmistavaa koulutusta tulee suunnata pääkaupunkiseudulle. Kaupungit kartoittavat tietopohjaa niistä ammateista, joihin kaupungit erityisesti tarvitsevat tulevaisuudessa lisää osaajia. Yhdessä etsitään kanavia ja uusia toiminta- ja yhteistyömuotoja mm. oppilaitosten kanssa. Tavoitteena on kohdentaa koulutusta pääkaupunkiseudulle myös kuntatyön tarpeisiin.

Toimenpide 12: Pääkaupunkiseudun kaupungeilla tulee työnantajina olla edustus seudullisessa koulutusta pohtivassa työryhmässä. Kaupunkien tulee aktiivisesti tuoda esille kuntatyön aloituspaikkojen tarve opetusministeriön ja valtioneuvoston edustajille.

5.4 Maahanmuuttajien koulutuspolut

Uudeksi seudullisesti yhtenäiseksi sisältöalueeksi tulee ottaa monimuotoisuus (diversiteetti). Työperäinen maahanmuutto helpottuu todennäköisesti maan hallituksen maahanmuuttajapoliittisen ohjelman toteuttamisen myötä. Lähtömaan perehdyttämis- ja koulutusosuus työperäisessä maahanmuutossa on kuitenkin avainasemassa. Konkreettisten kokemusten saantia varten pks-kuntien kannattaisi hakea ESR-rahoitusta ja perustaa erityinen projekti. Haasteena on nimenomaan sopivien täydennyskoulutusten kehittäminen ja suomen kielen taitojen hionta jo kotimaassa. Kaupunkien kokemuksista olisi hyötyä myös seudun elinkeinoelämälle. Kielikoulutusten järjestämistä maahanmuuttajille tulee myös tehostaa yhdessä sovittavalla tavalla.

Toimenpide 13: Pääkaupunkiseudun kaupungit tukevat suomen- ja ruotsinkielen opiskelua työn ohessa.

Toimenpide 14: Pääkaupunkiseudun kaupungit laativat yhteisen maahanmuuttajataustaisille työntekijöille tarkoitetun perehdyttämismallin ja koulutuspolut sekä suunnitelman työyhteisöjen monikulttuurisuustaitojen kehittämiseksi osana pääkaupunkiseudun henkilöstöstrategiahanketta.

6 YHTEENVETO

Toimenpide ehdotukset:

1. Työvoimabarometri toteutetaan pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteistyönä yhdessä kauppakamarin kanssa. Työvoimabarometriin kerätään vuosittain erikseen sovittavilta työnantajilta arviot työntekijätarpeesta sekä heidän koulutustasoedellytyksistään viiden vuoden tähtämellä.
2. Pääkaupunkiseudun kaupungit toteuttavat TET-tori verkkopalvelun kaupunkien yhteistyönä.
3. Pääkaupunkiseudun kaupungit huolehtivat siitä, että työvoiman tarvetta vastaavaa koulutusta, mukaan lukien oppisopimuskoulutus on riittävästi ja opintojen keskeyttämisprosentti laskee olennaisesti.
4. Pääkaupunkiseudun kaupungit huolehtivat, että niiden omistamat ammattikorkeakoulut ottavat koulutustarjonnassaan huomioon työvoiman tarpeen pääkaupunkiseudulla.
5. Pääkaupunkiseudun kaupungit tiivistävät yhteistyötä yliopistojen- ja korkeakoulujen kanssa asiantuntijatyövoiman turvaamiseksi.
6. Pääkaupunkiseudun kaupungit tiivistävät yhteistyötä riittävän ja työelämän tarpeita vastaavan työvoimakoulutuksen järjestämiseksi.
7. Pääkaupunkiseudun kunnat edellyttävät työperusteista maahanmuuttoa koskevan lupajärjestelmän yksinkertaistamista hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman mukaisesti.
8. Pääkaupunkiseudun kaupungit toteuttavat verkkopalvelun yhdessä kauppakamarin ja työministeriön kanssa pilottina kaikille työperustaisille maahanmuuttajille.
9. Suomeen töihin tuleville maahanmuuttajille järjestetään kielikoulutusta jo henkilön omassa kotimaassa, kuten hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksessa 3 ja 16 mainitaan.
10. Pääkaupunkiseutua tulee markkinoida houkuttelevana vaihtoehtona työmarkkinoilla ja pääkaupunkiseudun kaupungit osallistuvat rekrytointitapahtumiin.
11. Selvitetään pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteisen koulutuksen sisältöalueet, organisointi ja ohjaus. Selvitys tulee tehdä 15.9.2007 mennessä. Selvitys tehdään osana pääkaupunkiseudun henkilöstöstrategiahanketta.
12. Pääkaupunkiseudun kaupungeilla tulee työnantajina olla edustus seudullisessa koulutusta pohtivassa työryhmässä. Kaupunkien tulee aktiivisesti tuoda esille kuntatyön aloituspaikkojen tarve opetusministeriön ja valtioneuvoston edustajille.
13. Pääkaupunkiseudun kaupungit tukevat suomen- ja ruotsinkielen opiskelua työn ohessa.

- 14. Pääkaupunkiseudun kaupungit laativat yhteisen maahanmuuttajataustaisille työntekijöille tarkoitetun perehdyttämismallin ja koulutuspolut sekä suunnitelman työyhteisöjen monikulttuurisuustaitojen kehittämiseksi osana pääkaupunkiseudun henkilöstöstrategiahanketta.**

7 LÄHDELUETTELO

Työryhmä on kuullut toimintansa aikana seuraavia asiantuntijoita:

Juhani Kujala, Helsingin seudun kauppakamarin koulutusvaliokunnan puheenjohtaja ”Työvoiman tarve Helsingin seudulla vuoteen 2015 – mistä tekijät”

Mervi Virtanen, johtaja, työministeriö, ”Maahanmuuttopoliittinen ohjelma”

Julkaisut ja työpaperit

Espoo, Helsinki, Vantaa, Kauniainen, Omnia, Ami-säätiö	Yhteistyösopimus, luonnos
Heikkilä-Paukkonen Irma	Maahanmuuttajien yhteispalvelu Vantaalla
Helsingin kaupunki, opetusvirasto	Kansainvälisten perheiden toisenasteen koulutus pääkaupunkiseudulla
Helsinki, Espoo, Vantaa Kananen Kari, Vantaan kaupunki, Urban II -ohjelma C 32:2006	TET-tori Hakemus Ulkomailta rekrytoidaan jo
Lankinen Timo, opetusministeriö	Ammatillinen liikkuvuus
Lehtonen Mariela, Urban II -ohjelma C 27:2006	Kadonneet Tytöt
Noki, Kovanen	Tutkijoiden ja asiantuntijoiden kansainvälinen liikkuvuus -selvitystyö
Pääkaupunkiseudun kaupunkiohjelma 2005-2007	Hankeraportit 2006
Pääkaupunkiseudun neuvottelukunta 2005	Maankäytön ja asuntopolitiikan strategisia linjauksia
Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca	Pääkaupunkiseudun monikulttuurinen tietopalvelukeskus Selma
Työministeriö	Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa
Uudenmaan liito	Yritysten työvoimantarve pääkaupunkiseudulla 2006
Valtioneuvosto 19.10.2006	Hallituksen Maahanmuuttopoliittinen Ohjelma

8 LIITTEET

8.1 Liite 1 : Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjaukset

3) Politiikkalinjaus: Lisätään työvoiman liikkumista koskevaa yhteistyötä erityisesti EU-maiden, lähialueiden sekä muiden Suomen kannalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa.

- Toimenpiteet: Neuvotellaan yhteistyön käynnistämisestä erityisesti Puolan viran-omaisten kanssa tavoitteena lisätä työvoiman liikkuvuutta yhteisö sääntösten puitteissa.
- Vastuutahot: TM, UM, SM
- Kustannukset ja kustannusten jako: Kustannukset riippuvat toiminnan laajuudesta. Toimintaan on mahdollista hakea ESR-, Interreg- ja muuta EU-rahoitusta.

4) Politiikkalinjaus: Yksinkertaistetaan kahdessa vaiheessa työvoiman maahanmuuttoa koskevaa lupajärjestelmää.

- Toimenpiteet:
 - Ensimmäisessä vaiheessa korjataan ulkomaalaislain työnteko-oikeutta koskevien sääntösten ongelmat, kuten sääntelyn vaikeaselkoisuus. Laajennetaan ja tehostetaan ulkomaalaisten työntekotietojen rekisteröintiä ja kehitetään ulko-maalaisrekisterin tilastointijärjestelmää. Tehostetaan lupahallinnon toimintaa ja nopeutetaan hakemusten käsittelyä. Selvitetään mahdollisuutta supistaa lupa-asioita ratkaisevien poliisiyksiköiden määrää. Työvoiman saatavuusharkinta säilytetään toistaiseksi.
 - Toisessa vaiheessa muutetaan järjestelmän rakenteita siten, että työnteko-oikeus sisältyy jokaiseen ulkomaalaiselle myönnettävään oleskelulupaan, mahdollisesti eräitä herkimpiä aloja lukuun ottamatta. Toisen vaiheen edellytyksenä on, että työvoiman saatavuusongelmat lisääntyvät ja työttömyystilanne helpottaa.
- Valmistelu toiseen vaiheeseen siirtymiseksi käynnistetään työpolitiikan neuvot-telukunnan kansainvälisen liikkuvuuden jaostossa. Jaosto myös tekee ehdotukset toiseen vaiheeseen siirtymisen ajankohdasta sekä mahdollisista poikkeusaloista, joilla oleskelulupaan ei sisälly työnteko-oikeutta. Lisäksi jaosto seuraa siirtymäajasta luopumisen vaikutuksia, työntekotietojen rekisteröintiä ja työ-voimatoimistojen keskittämisen toimivuutta.
- Sisäasiainministeriö selvittää erikseen biometriseen tunnistamiseen liittyvät ky-symykset.
- Vastuutahot: TM, SM
- Kustannukset ja kustannusten jako: Tehdään virkatyönä.

5) Politiikkalinjaus: Selvitetään voitaisiinko edistää ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuutta saapua hakemaan työtä ja työpaikan järjestyttyä saada Suomessa haettuna oleskelulupa työntekoa varten.

- Toimenpiteet:
 - Selvitetään kolmikantaisesti työnhakua varten myönnettävän viisumin tai niin sanotun pitkän viisumin käyttöönoton vaihtoehtoja ja vaikutuksia.
 - Selvitetään käytännöt ja ulkomaalaislain toimivuus haettaessa ja myönnettäessä viisumi työnhakua varten sekä maasta käsin oleskelulupa työntekoa varten.
- Vastuutahot: UM, SM, TM
- Kustannukset ja kustannusten jako: Tehdään virkatyönä

9) Politiikkalinjaus: Parannetaan ulkomailla hankitun osaamisen tunnustamisjärjestelmää**- Toimenpiteet:**

- Tehostetaan ulkomailla hankitun osaamisen hyödyntämistä joustavoittamalla aiemman koulutuksen ja osaamisen tunnustamista sekä lisäämällä mahdollisuuksia pätevyyden osoittamiseen näytön kautta.
 - Kehitetään muiden kuin korkeakoulututkintojen tunnustamismenettelyjä.
 - Parannetaan koordinaatiota ja yhteistyötä osaamisen tunnustamisen parissa toimivien tahojen välillä. Lisätään tiedottamista eri tunnustamismahdollisuuksista.
 - Jatketaan tiivistä yhteistyötä EU- ja Pohjoismaisella tasolla osaamisen tunnustamisjärjestelmien yhteensovittamiseksi.
- Vastuutahot: OPM
- Kustannukset ja kustannusten jako: Tehdään virkatyönä.

16) Politiikkalinjaus: Luodaan yksilölliset tarpeet huomioon ottava kotouttamisjärjestelmää täydentävä opastusjärjestelmä, jonka tavoitteena on edistää ulkomaalaisen selviytymistä työelämässä ja yhteiskunnassa Suomessa oleskelun aikana.**- Toimenpiteet:**

- Työministeriö laatii maahan saapuvalla ulkomaalaisille tarjottavan perustieto-materiaalin, ”maahantulopakettin”, painettuna ja sähköisesti sekä perustietopakettin jakosuunnitelman.
 - Parannetaan yhteiskuntaan opastavien sekä kielikoulutuspalvelujen saatavuutta ja käytettävyyttä ja kehitetään opastusjärjestelmään liittyviä uusia työelämässä ja yhteiskunnassa selviytymistä edistäviä tukitoimia.
 - Valmistellaan malli suomen ja ruotsin kielen digitaalisesta ja muusta etäope-tuksesta, ennen maahan saapumista annettavasta tiedotusmateriaalista ja opas-tuksesta sekä suunnitelma toimeenpanosta.
 - Lisätään viranomaisten järjestämää opastusta koskevat säännökset kotouttamislakiin.
 - Harkitaan setelijärjestelmän kehittämistä opastuspalvelujen hankkimiseksi.
- Vastuutahot: TM, OPM, UM, STM
- Kustannukset ja kustannusten jako: Opastusjärjestelmän luomisesta ja tiedotusmateriaalin tuottamisesta aiheutuu kustannuksia. Järjestelmän kehittämistä rahoitetaan ESR-toimintakauden 2007-2013 toimintalinjasta 4. Järjestelmän kehittämisen jälkeen selvitetään kustannusten jako valtion, työnantajien ja maahanmuuttajien kesken erikseen sovittavalla tavalla.

8.2 Liite 2 : Hankesuunnittelu: Suunniteltavan toimenpiteen tulosten ennakointi**8.3 Liite 3: Työvoiman saatavuuden turvaaminen kaaviokuvana**

