

HAKUOHJELMA

Osaavan työvoiman saatavuuden varmistamiseen tähtäävään missiovetoiseen tutkimus- ja kehittämistoimien hakuohjelmaan on kirjattu viisi osa-aluetta: 1) Tilannekuva ja ennakointi, 2) Koulutus osaavan työvoiman varmistajana, 3) Työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen, ja 4) Kansainväliset osaajat ja 5) Kehittämistoimet. Kunkin osa-alueen yhteyteen on koottu yhdestä kahteen missiota (= tehtävää). Missioiden toteuttamiseksi on jo ennalta identifioitu tutkimus- ja/tai kehittämiskysymyksiä ja -tarpeita. Näihin pyydämme tutkijoilta hankesuunnitelmia. Lisäksi tai edellisten sijaan tutkijat voivat jättää suunnitelman muusta, itse määrittelemästään tehtäväalueesta / tutkimus- ja kehittämistarpeesta, mikäli se on perustellusti merkittävä pääteeman ja myös Tampereen / Pirkanmaan kannalta.

1: Tilannekuva ja ennakointi

1.1 Missio: Tunnistetaan työmarkkinoiden tulevaisuuden kehityssuunnat

Työmarkkinoiden osaamis- ja osaajakohtaannon parantamiseksi tarvitaan tietoa tulevaisuuden erilaisista kehityssuunnista. Erityisesti tutkimustietoa tarvitaan seuraavista asiakokonaisuuksista:

1.1.1 Korkeastikoulutettujen määrän kasvu ja sen vaikutus työmarkkinoihin

Kansallinen tavoite on lisätä korkeastikoulutettujen, etenkin tohtorikoulutettujen määrää. Sen sijaan kysynnän näkökulmasta ja etenkin pk-yritysten kohdalla haasteeksi on tunnistettu yritysten tiedostamattomuus pitkälle koulutetun osaavan työvoiman merkityksestä niiden liiketoiminnan kehittämisessä ja kilpailukyvyn säilyttämisessä. Miten siis yleinen koulutustason nosto eli AMK- ja maisteritutkintojen suorittaneiden ja etenkin tohtorikoulutettujen määrän lisääminen tulee vaikuttamaan työmarkkinoihin? Tuleeko tämä osaamisen ja osaajien potentiaali hyödynnettyä: Onko yrityksillä ja myös muilla työnantajilla kykyä hyödyntää korkeastikoulutettujen, etenkin tohtoreiden osaamista toiminnassaan yleisesti ja TKI-toiminnassa erityisesti? Suomesta ei ehkä tulevaisuudessa löydy riittävästi koulutettavia; onko työmarkkinoilla vastaanottokykyä korkeastikoulutetuille kansainvälisille osaajille?

1.1.2 Vaihtoehtoisten elannonhankinnan muotojen vaikutus työelämään

Työelämän muutoksesta voidaan nähdä merkkejä mm. yksilöiden taloudellisen toimeliaisuuden ja siihen liittyvien vaihtoehtojen lisääntymisenä, joita etenkin digitalisaatiokehitys mahdollistaa (vrt. GoMore, Lainappi yms.). Missä määrin ja miten nämä uudet tekijät muuttavat työelämää ja ehkä parantavat työllisyyttä, on kuitenkin epäselvää. Tarvitsemme tietoa siitä, mitä uudenlaisia, ja usein myös digitalisaation mahdollistamia, yksilöiden toteuttamia taloudellisen toimeliaisuuden vaihtoehtoja voidaan tunnistaa? Mitä realistisia mahdollisuuksia erilaisilla yksilöillä on toteuttaa uusia työllistymisen ja elannonhankinnan tapoja? Kenelle nämä uudet vaihtoehdot ovat todellisia mahdollisuuksia ja ketkä näistä ovat kiinnostuneita? Onko taloudellisen toimeliaisuuden uusista muodoista saatavissa merkittävä vaihtoehto perinteisen työnteon tai yrittäjyyden sijaan, vai ovatko ne jonkinasteinen sivuvirta elannonhankinnan mahdollistajina? Miten ja missä määrin uusien taloudellisen toimeliaisuuden vaihtoehtojen sekä uudenlaisen työ- ja elannonhankinnan orientaation arvioidaan vaikuttavan työllisyyteen? Onko näillä muutoksilla jo nyt tai onko näistä odotettavissa laajaa merkitystä esimerkiksi yksilöiden urapolkuihin, valintoihin työpaikan suhteen, työssä pysymiseen tms.? Entä, miten nykyistä työllisyyslainsäädäntöä tulisi uudistaa, mikäli uudet elannonhankinnan muodot tarjoavat selkeän vaihtoehdon palkkatyön ja yrittäjyyden lisäksi?

1.1.3 Kansainvälistymisen vaikutukset työelämään ja -markkinoihin

Koko maan osalta on esitetty, että maahanmuuton osuus työvoiman tarjonnasta tulisi olla 10,5%. Kansallisena tavoitteena on rekrytoida Suomeen erityisesti korkeasti koulutettuja sekä sosiaali- ja

terveydenhuoltoalan ja vientiteollisuuden osaajia, sekä kausityöntekijöitä. Kohdemaina ovat ensisijaisesti EU/ETA-alueet sekä Intia, Brasilia, Vietnam ja Filippiinit. Muuttavatko, ja jos niin miten, eri maista ja kulttuureista tulevat osaajat suomalaista työelämää tai jopa Suomen työmarkkinoita laajemminkin niin työvoimana kuin työnantajina? Syntykö esimerkiksi uutta yrittäjätoimintaa, innovaatioita, kasvua ja kansainvälisyyttä, joka on Suomen taloudelle eduksi?

2: Koulutus osaavan työvoiman varmistajana

2.1 Missio: Varmistetaan työmarkkinoiden tarvitseman osaamisen ja osaajien kohtaanto

Koulutuksella mahdollistetaan osaavan työvoiman saatavuus ja lähtökohtaisesti koulutus pyrkii aina tuottamaan työelämän tarvitsemaa työvoimaa. Työnantajien näkökulmasta tämä ei aina toteudu. Koulutuksen ja työelämätarpeiden aikaikkunat ovatkin monesti erilaiset. Lisäksi tieto työnantajien tarvitsemista koulutustarpeista ei aina välity koulutuksenjärjestäjille. Työelämän jatkuva muutos edellyttää myös yksilöiltä ja työyhteisöiltä toistuvaa oman osaamisen kehittämistä, johon jatkuvan oppimisen koulutustarjonnan tulisi kyetä vastaamaan.

2.1.1 Jatkuvan oppimisen mahdollisuudet

Jatkuva oppiminen ja sitä tukevan koulutustarjonnan tulisi olla merkittävä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa poistava tekijä. Yksilö- ja työyhteisötasolla tämän koulutusmuodon tulisi mahdollistaa oman osaamisen kehittämisen etenkin, kun työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja osaamista tulee voida nopeastikin päivittää työmarkkinoilla pysymiseksi. Miten tätä opiskelumuotoa on mahdollista toteuttaa, kun sitä tukevat rahoituskanavat ovat poistuneet? Mitä tämä vaikuttaa koulutuksen järjestäjiin; onko koulutustarjontaan ehkä odotettavissa muutoksia? Entä, missä määrin yksilöt hyödyntävät ja miten heidän työllisyyttään edistävät muut koulutusvaihtoehdot kuten maksuttomat, internetistä vapaasti löytyvät verkkokurssit, luennot yms.?

Työllisyyspalveluiden näkökulmasta niiden vaikuttava, kustannustehokas toiminta edellyttäisi koulutukselta työelämän tarpeista lähtevää, kysyntälähtöistä koulutusta. Mitä tämä merkitsisi koulutussektorille? Missä määrin tiukasti työnantajien kysynnästä nouseviin tarpeisiin sidottu koulutus todellisuudessa kykenisi vastaamaan työelämän vaatimiin lyhyen- ja pitkäaikavälin osaamis- ja osaajatarpeisiin? Mitä hyviä tai heikkoja puolia tällaiseen kysyntälähtöiseen koulutukseen kaiken kaikkiaan liittyisi?

3: Työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen

3.1 Missio: Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa on ehkäistävä ja vähennettävä

Kohtaanto-ongelma ei aina johdu suorasta osaamisen ja osaajien kysynnän ja tarjonnan epätasapainosta, vaan näiden taustalla vaikuttavista muista, usein monimutkaisistakin syistä. Näitä voivat olla työllisyyttä edesauttavien verkostojen puutteet tai erilaisten elämänhallinnan ja työkyvyn ongelmat sekä tarvittavien tukipalveluiden tai välityömarkkinoiden puutteet. Erilaisista juurisista ja niitä heikosti poistavista tai muutoin puutteellisista palveluista löytyvät usein myös olennaiset tekijät niin sanotun työttömyyden kovan ytimen muodostumiseen ja säilymiseen.

3.1.1 Vaikeasti työllistyvien erilaiset palvelupolut ja palveluiden vaikuttavuus

Vaikeasti työllistyvillä on usein erilaisia, toisinaan pitkiäkin palvelupolkuja kohden työelämää. Eri palveluiden vaikuttavuudesta siirtää yksilöitä näillä poluilla kohden työllistymistä ei kuitenkaan ole saatavilla riittävää, tutkittua tietoa. Tämä johtuu muun muassa siitä, että erilaisten järjestelmien kautta saatavat tietoaaineistot eivät tarjoa mahdollisuuksia tarkastella yksittäisten ihmisten pitkäaikaisia palvelupolkuja. Tutkimusta tulisi tehdä muunlaisen aineiston varassa ja hakea vastauksia muun muassa kysymyksiin: Mitä palvelupolkuja vaikeasti työllistyvien osalta voidaan tunnistaa? Miten nämä muuttuvat ajassa? Miten eri palvelut vaikuttavat / eivät kykene vaikuttamaan yksilöiden siirtymisessä kohti työelämää?

3.1.2 Rakenteellisten ja julkisen rahoituksen muutosten vaikutukset palveluihin

Viimeaikaiset suuret rakenteelliset muutokset eli hyvinvointialueiden perustaminen ja TE-palveluiden siirtyminen kunnille, ja lisäksi julkisen rahoituksen pienentyminen ovat asettaneet vaikeasti työllistyvät ja heille tarjottavat palvelut haastavaan tilanteeseen. Miten julkiset toimijat saavat lakisääteiset palvelunsa toteutetuksi? Entä miten työllisyysalueen ja hyvinvointialueen yhdyspinnat toimivat tämän kohderyhmän palveluiden turvaamiseksi ja tarjoamiseksi? Mikä on kolmannen sektorin toimijoiden asema ja toimintaedellytykset julkisen sektorin rakenteellisten ja rahoitussellisten muutosten jälkeen?

3.2 Missio: Luomme laadukkaat ja vaikuttavat työllisyyttä edistävät digitaaliset palvelut

Kunnat ovat työllisyys- ja yrittäjyyspalveluiden järjestämävastuussa vuoden 2025 alusta. Työllisyyden edistämisen (työllisyys ja yrittäminen) palveluissa on tarve kehittää asiakaslähtöiset digitaaliset palvelut, joiden tulee saman aikaisesti olla laadukkaat, vaikuttavat ja kustannustehokkaat.

3.2.1 Laadukkaiden ja vaikuttavien digitaalisten palveluiden luominen

Kunnat luovat uusia työllistymistä tukevia digitaalisia palveluja niin työnhakijoiden ja näitä työllistävien organisaatioiden, kuin yrittäjyyttä harjoittavien tai sitä aikovien tarpeisiin. Näiden uusien palveluiden taustalle tarvitaan myös tutkimustietoa tuomaan esiin laajempaa teoreettista näkemystä ihmisten arjesta ja asiakkaiden näkökulmasta eli ns. isoa kuvaa, johon yhtäältä käytännön kehittämishankkeet voivat nojautua, ja jota toisaalta voidaan hyödyntää ohjausmekanismien tukena. Samalla tarvitaan myös tietoa tiedolla johtamisesta.

Työllistämisen näkökulmasta työllisyyspalveluilla on kaksi asiakasta – työtä hakevat (työlliset / työttömät) ja työnantajat (yritykset ja muut työnantajat), mutta miten asiakaslähtöisyys on määritelty työllisyyspalvelujen kontekstissa? Entä, mitä työtä hakeva haluaa työllisyyspalveluilta ja etenkin digitaalisilta palveluilta? Mitä arvoa hän niistä odottaa saavansa? Mitä palveluiden tulisi puolestaan tarjota työnantajien tarpeisiin, jotta nämä voivat tunnistaa ja saavuttaa tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa? Miten piilotyöpaikat voitaisiin saada esiin? Entä, mitä yrittäjyyspalveluja tarvitsevat / käyttävät haluavat palveluiltaan? Mitkä ja miten toteutetut palvelut palvelisivat yrittäjyyttä harjoittavien tai sitä aikovien tarpeita? Mikä merkitys palveluodotuksilla ja asiakaskokemuksella on työllisyyspalvelujen vaikuttavuuteen?

Eri tietolähteistä saatava tieto voisi parantaa työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistä ja näitä koskevien palveluiden kehittämistä. Kuntapohjaisilla työllisyyspalveluilla ei kuitenkaan ole vielä omia datavarantoja, eikä käytössä olevat tietoaaineistot riittävällä tasolla vastaa työllisyyspalveluiden tietotarpeisiin liittyvät ne sitten yksilöiden osaamiseen, työmarkkinoiden osaja- ja osaamistarpeisiin, koulutustarjontaan ja sen sisältöihin, elannonhankinnan erilaisiin mahdollisuuksiin jne. Samaan aikaan esimerkiksi ennakoitietoa on mittava määrä tarjolla, mutta se taas tekee tiedon hyödyntämisen vaikeaksi; relevantin tiedon tunnistaminen on hankalaa. Mikä tieto ja spesifisti mitkä tietoaaineistot olisivat keskeisiä, joita työllisyyspalveluiden tulisi hyödyntää oman toimintansa toteuttamiseksi ja palveluiden kehittämiseksi? Mitä mahdollisuuksia tai rajoitteita keskeisten tietoaaineistojen hyödyntämiseen olisi? Minkälaisilla metodeilla mahdollisesti moniulotteista tietoa voisi segmentoida ja kuvata? Miten relevantin, monikanavaisen tietoaaineiston hyödyntäminen parantaisi työllisyyspalveluiden vaikuttavuutta nykyiseen verrattuna? Mitä monikanavaisien tietoaaineistojen hyödyntäminen tarkoittaisi tietojohdamisen näkökulmista?

3.2.2 Työllisyyspalvelu-uudistuksen vaikuttavuus

Valtion ylläpitämät työllisyyspalvelut siirtyvät vuoden 2025 alusta kuntien vastuulle. Tähän siirtoon kytkeytyy myös laajempi työllisyyttä edistävien palvelujen uudistus. Uudistus tuo kunnille myös velvoitteen ekosysteemimäiseen toimintaan niin alueen työnantajien etenkin yritysten kuin muiden työllisyyttä edistävien palveluntuottajien kanssa. Lisäksi uudistus lisää kunnille erityisen

progressiivisen maksuveloitteen osallistua työttömyyden kustannuksiin. Näistä useista muutoksista johtuen uudistuksen toteutumisesta ja sen vaikutuksista on tarve saada tutkittua tietoa. Tutkitun tiedon tarve kohdistuu erityisesti Tampereen kaupungin 16 kunnalle tuottamien palveluiden laatuun ja vaikuttavuuteen alueen työllisyyden edistämiseksi. Tietotarpeet voidaan tiivistää seuraavasti: Miten uudistuksen tavoitteleva työllisyyden edistämässä tehtävä kääntöliike, jolla tähdätään sekä yksilöiden nopeaan työllistymiseen että ehkäistään työttömiksi joutuneiden liukuminen pitkäaikaistyöttömyyteen, todellisuudessa toteutuu? Miten työllisyyttä edistävä yhteistyö elinkeinoelämän / muiden työnantajien kanssa toteutuu? Onko uudistus mahdollisesti vaikuttanut oppilaitosten omistajaohjaukseen? Toteutuuko ja miten ekosysteemimäinen toiminta, mitkä ovat sen vaikutukset työllisyyden edistämiseen? Miten kunnille tulevat työllisyydenhoitoon liittyvät maksusuudet kehittyvät ja mikä on näiden vaikutus niin työllisyyden edistämiseen kuin kuntatalouksiin?

4: Kansainväliset osaajat ja osaajapalvelut

4.1 Missio: Luodaan laadukkaat palvelut, palveluprosessit ja kumppanuusyhteistyö kansainvälisten osaajien pitämiseksi

Tampereen kaupunki on jo vuosia ollut aktiivinen toimija kansainvälisten osaajien maahanmuuton edistämässä. Esimerkiksi vuonna 2019 on laadittu Tampereen kaupungin Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma 2019–2024. Ohjelma on mahdollistanut erilaisten palveluiden luomisen ja alueen kansainvälistä pitovoimaa tukevan Tampere Welcoming City-kehitysohjelman laadinnan ja sen toteutuksen.

4.1.1 Tampereen kaupungin Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strateginen ohjelma 2019–2024:n vaikuttavuusarviointi

Kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategisesta kehitysohjelmasta ja sen toteutuksesta ei ole tehty ulkoista arviointia. Mitä vaikuttavuutta ohjelmalla ja sen toteuttamisella on ollut: Onko ohjelman toteuttamisen vaikuttanut kansainvälisten osaajien kotoutumiseen ja työllisyyteen? Ovatko ne tehostuneet ja parantuneet? Onko ohjelma kyennyt tuottamaan pysyviä palvelurakenteita tai muita pysyviä toimintoja?

4.1.2: Kansainvälisten osaajien perheiden pitovoiman kehittäminen

Kansainvälisten perheiden tarpeiden ymmärtämiseksi tarvitaan lisätietoja perheiden integraatioon liittyen. Missä määrin osaajan puolisolilla ja lapsilla on mahdollisuus elää täysipainoista elämää? Olisiko jotain, mitä tulisi esimerkiksi palveluin parantaa? Entä ovatko erilaiset vieraskielisille lapsille suunnatut tukitoimet riittävästi saatavilla? Mitä puutteita on havaittavissa? Miten erilaiset varhaiskasvatuksessa tai perusopetuksessa annetut tukitoimet tai niiden puutteet vaikuttavat myöhemmin elämään, etenkin lapsen aikuisiässä tapahtuvaan työllistymiseen?

5: Kehittämistoimet

5.1 Missio: Työmarkkinoiden kohtaantoa parannetaan muuttamalla asenteita ja arvostuksia

Työmarkkinoiden kohtaantoa ehkäisevät niin työntekijä- kuin työnantajapuolelta tunnistettavissa olevat negatiiviset asenteet ja arvostukset. Erityisiksi selvitystarpeiksi on tunnistettu seuraavaa: Mitä eri ammatteihin liittyviä asenteita ja arvostuksia eri koulutukseen/työelämään hakeutuvilla on? Miten eri ammatteihin ja työelämään liittyviin negatiivisiin mielikuviin, asenteisiin ja arvostuksiin voidaan vaikuttaa, jotta ne tukisivat työllistymiseen johtavien koulutusten valintaa ja työtehtäviin hakeutumista? Mitkä puolestaan ovat erilaisten organisaatioiden rekrytointiin vaikuttavat asenteet tai muut tekijät yli 50-vuotiaiden, vieraskielisten työnhakijoiden, täsmätökykyisten, pitkäaikaistyöttömien, työvoiman ulkopuolella olevien ml. eläkeläisten suhteen? Mitkä asiat tukisivat työnantajien halukkuutta rekrytoida näistä työntekijäryhmistä? Mitkä olisivat merkittävimmät toimenpiteet, joilla asenteita voitaisiin muuttaa ja millä kehittämistoimella /-toimilla niitä konkreettisesti kyetään toteuttamaan?