



Valintaesitys maakunnan yhteistyöryhmän sihteeristön käsittelyyn

Hankkeen julkinen nimi	Osaaminen 360
Hakemusnumero	R-02424
Valintakokouksen päivämäärä	
Hakijan virallinen nimi	Kuusamon kaupunki
Osatoteuttajat	KSAK Oy
Toimintalinja	4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi
Erityistavoite	4.1. Polkuja töihin
Alkamispäivämäärä	1.1.2026
Päätymispäivämäärä	30.4.2028
Käsittelijä	Ville Mehtälä

Hakijan esittämä kuvaus hankkeen sisällöstä

Kuusamossa rakennetyöttömyys on kasvanut tasaisesti, ja kohtaantohaasteet ovat jatkuneet. Työnhakijoiden osaaminen ei aina johda työmarkkinoille, ja työnantajilla on haasteita tunnistaa ja sanoittaa osaamistarpeita. Työnhakijoiden osaamisen kartoitusta ja työnantajien työvoima- ja osaamistarpeiden kartoitusta ei ole aiemmin tehty systemaattisesti, mikä vaikeuttaa tarpeisiin vastaavien koulutusten ja palveluiden suunnittelua.

Hankkeen varsinaiset kohderyhmät:

Hanke kohdistuu ensisijaisesti työnhakijoihin yleisesti, työnantajiin sekä työllisyys- ja yrityspalveluiden rajapinnassa työskenteleviin asiantuntijoihin. Hankkeen kohderyhmät tarkemmin ovat:

1. Työnhakijat: •Kuusamolaiset työnhakijoiksi ilmoittautuneet •Kuusamolaiset työvoiman ulkopuolella olevat työnhakijat •Kuusamolaiset 2. asteen opintojen ja korkeakouluopintojen loppuvaiheen opiskelijat •Kuusamon työmahdollisuuksista kiinnostuneet •Kuusamolaiset työssä olevat alan- tai tehtävävaihdosta kiinnostuneet

2. Työnantajat, joilla on toimipiste Kuusamossa

3. Työllisyys- ja yrityspalveluiden rajapinnoilla työskentelevät asiantuntijat Kuusamossa

Osallistuvia henkilöitä 560 (työttömät 250, koulutuksessa 170, työssä 120, työmarkkinoiden ulkopuolella 20)

Mukaan tulevia yrityksiä 140

Hankkeen tavoitteet:

Hankkeen tarkoituksena on edistää työmarkkinoiden kohtaantoa ja siten lisätä alueellista elinvoimaa tunnistamalla ja analysoimalla työnhakijoiden osaamista sekä työnantajien työvoimaja osaamistarpeita järjestelmällisesti.

Hankkeen tavoitteet ovat: 1. Työnantajien osaavan työvoiman saatavuuden ja pitovoiman edistäminen kehittämällä työvoima- ja osaamistarpeiden tunnistamista ja kuvaamista sekä työn tuunausta ja perehdyttämistä
2. Työnhakijoiden nopeamman työllistymisen ja tarpeisiin vastaavan osaamisen kehittämisen edistäminen työnhakijoiden osaamisen tunnistamista ja kuvaamista kehittämällä
3. Vaikuttavien ja tarpeeseen vastaavien koulutusten, valmennusten ja muiden palveluiden suunnittelun mahdollistaminen työllisyyspalvelujen ekosysteemissä kehittämällä osaamisen tiedolla johtamista ja luomalla järjestelmällinen toimintamalli osaamistiedon hyödyntämiseen ja ennakoinnin tueksi.

Selvittämällä sekä työnantajien tarpeita että työnhakijoiden osaamista saadaan kokonaiskuva paikallisesta työmarkkinatilanteesta. Osaamisen tiedolla johtamista kehittämällä voidaan kohtauttaa työnantajat ja työnhakijoita monipuolisemmin ja siten edistää työvoiman saatavuutta työvoimapulasta kärsiville aloille. Syvällisempi tieto osaamistarpeista mahdollistaa myös sesonkityyppisillä aloilla työskentelevien ympärivuotisen työllistymisen tukemista, työnhakijoiden ammatillista liikkuvuutta ja toisaalta myös työtehtävien ja -mahdollisuuksien räätälöintejä. Osaamisen tiedolla johtamisen kehittäminen edistää työllisyyspalveluiden yhteistyöverkoston toimintaa sekä mahdollisuuksia ennakoida tulevia työvoima- ja koulutustarpeita ja siten suunnitella ja toteuttaa vaikuttavampia palvelu- ja koulutuskokonaisuuksia oikea-aikaisesti. Osaamistarpeiden tunnistaminen ja kuvaaminen mahdollistaa yritysten osaamisperustaisen rekrytointiosaamisen lisäämisen ja siten edistää monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta rekrytointiprosesseissa ja työyhteisöissä.

Hankkeen toimenpiteet:

Työpaketti 1: Työnantajien työvoima- ja osaamistarpeet Tavoite: edistää työnantajien työvoima- ja osaamistarpeiden tunnistamista ja kuvaamista sekä työpaikkojen työtehtävien tuunausta osaamistarpeiden mukaisesti ja tiedon kerääminen. Ei toimialarajoituksia, kohdennetaan erityisesti rekrytointihaasteista kärsiville kuten matkailu- ja ravintola sekä sosiaali- ja terveysaloille.

1.1. Työnantajien työvoima- ja osaamistarpeiden kerääminen (Kuusamon kaupunki, 1/2026-3/2028)

Tehtävät •Työnantajien kontaktointi: suorakontaktointit, infot, tapahtumiin osallistuminen
•Kartoitusten valmistelu: TP3:ssa määriteltyjen tarpeiden ja toimintamallien pohjalta •Työvoima- ja osaamistarpeiden kartoitukset: työnantajaorganisaatioihin jalkautuminen, tulosten kirjaaminen •Muut toimenpiteet: tarvittaessa ohjaaminen 1.2 toimenpiteisiin tai muihin yrityspalveluihin, työnhakijoiden ja työnantajien kohtauttaminen osaamistyökalun ja minirekryjen avulla

1.2 Työnantajien tukeminen osaamisen tunnistamisessa ja henkilöstön työtehtävien tuunaamisessa

(KSAK Oy, 1/2026-2/2028) Tehtävät •Suunnittelu, valmistelu ja työnantajien kontaktointi •Työpajat 7kpl: mm. tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet, osaamiskartoitusten periaatteet, keinoja ja menetelmiä henkilöstön osaamistarpeiden tunnistamiseen, osaamiskartoitusten tulosten analysointi ja tulkinta, henkilöstön työtehtävien tuunaus, täsmätyökykyisten ja nuorten työllistämisen mahdollisuudet, muut teemat tarpeiden mukaisesti, kesto n. 2-3h/työpaja •Osaamiskartoitukset henkilöstölle, jotka ovat kiinnostuneita ammatillisesta liikkuvuudesta ja uusista työtehtävistä: organisaatioiden vahvuudet ja kehitystarpeet sekä nykyisen henkilöstön osaaminen •Työtehtävien tuunaus: työrooleja muokataan, jotta nykyisen henkilöstön osaaminen saadaan hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla, ja samalla avautuu mahdollisuuksia luoda uusia työtehtäviä, huomioidaan pitkäjänteinen osaamisen kehittäminen ja osaamisperusteisen rekrytoinnin mahdollistaminen •Perehdyttäjien sparraus 3 kpl: perehdyttämisen tärkeys, yrityskulttuuri ja arvot, motivointi ja kannustaminen, kommunikointitaidot, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, osaamisen arviointi, täsmätyökykyiset ja nuoret työpaikalla (ryhmä- ja/tai henkilökohtaisena ohjauksena, selvitetään mahdollisuuksia palkata useamman yrityksen yhteinen perehdyttäjä esim. sesonkityöhön

Roolit ja vastuut Kuusamon kaupunki: TP1 ja työnantajayhteistyön koordinointi, 1.1 tehtävät, 1.2 työpajojen ja sparrausten sisältöjen suunnittelu KSAK Oy: 1.2 kokonaisuuden koordinointi ja toteutus

2.1 Työnhakijoiden osaamisen kartoittaminen (Kuusamon kaupunki, 2/2026-3/2028) Tehtävät

•Työnhakijoiden tavoittaminen ja motivointi: työllisyysohjaajien ja oppilaitosten kautta, ulkoisella viestinnällä huomioidaan alueen työmahdollisuuksista kiinnostuneet ja työvoiman ulkopuolella olevien tavoittaminen •Osaamiskartoituksiin valmistautuminen: TP3:ssa määriteltyjen tarpeiden ja toimintamallien pohjalta •Henkilöasiakkaiden osaamiskartoitukset: ohjatusti erilaisissa ryhmissä tai tuetusti yksilöohjauksessa, ryhmiä järjestetään ensisijaisesti työllisyyspalveluissa ja oppilaitoksissa sekä tarpeiden mukaisesti erikseen tunnistetuille erityisryhmille •Muut toimenpiteet: ohjaaminen tarvittaessa 2.2 toimenpiteisiin tai muuhun palveluun, lyhytkoulutukset- ja valmennukset, joilla tuetaan nopeaa työllistymistä ja vastataan työnantajien tarpeisiin, esim. osaamisperustainen työnhaku sekä alakohtaiset

2.2 Työnhakijoiden tukeminen osaamisen tunnistamisessa ja kuvaamisessa (KSAK Oy 01/2026-2/2028)

Kohderyhmä: enemmän tukea sekä motivointia osaamiskartoitusten tekemiseen tarvitsevat, ohjautuminen työllisyyspalveluista ja oppilaitoksista. Tehtävät •Yksilölliset osaamiskartoitukset: hyödynnetään motivoivaa haastattelua, urasuunnitteluvalmiuksien, resilienssin ja muutostyökyvykkyuden kartoittaminen, käytetään puolistrukturoitua lomaketta ja erilaisia vahvuusperustaisia menetelmiä, osaamista voidaan mitata testeillä ja käytännön tehtävillä, laaditaan ammatillinen profiili, joka auttaa työhakijaprofiilin ja osaamiskartoituksen täyttämässä, 2-8 tapaamista, joiden kesto on 1-3 tuntia, kartoituksen jälkeen laaditaan alustava jatkosuunnitelma työllistymiseen tai opintoihin •Minivalmennukset (10 kpl: kesto 4pv/2-4h/pvä 1. Nuoren minivalmennus: syrjäytymisen riskissä oleville nuorille ilman toisen asteen koulutusta tai työkemusta, keskitytään minäkuvaan, itsetuntoon ja omaan toimintatyyliin, haetaan suuntaa opiskeluille ja työelämään, sisältää vierailuja ja eri alojen asiantuntijoiden haastatteluja, koulutusvaihtoehdot sekä opiskeluvalmiudet 2. Minivalmennus halukkaalle: keskitytään osaamisperusteiseen työnhakuun syvällisemmin, sisältää mm. CV-sparraus, työhaastatteluun valmistautuminen, sosiaalisen median, verkostojen ja tekoälyn hyödyntäminen, oman osaamisen suhteutuminen tulevaisuuden työelämän tarpeisiin, tarvittaessa suunnitelman osaamisen päivittämiseen 3. Minivalmennus ”epäselvässä tilanteessa” oleville: heille, joille oman osaamisen tunnistaminen on haastavaa esim. vähäisen työkokemuksen tai koulutuksen puutteen vuoksi, motivaatio on heikko ja yksilöllisen osaamiskartoituksen tekemisen kautta havaitaan lisätyöskentelyn tarve, selvitetään etenemisen esteitä ja haetaan ratkaisua tilanteeseen esimerkiksi yrityksiin jalkautumalla 4. Minivalmennus havaittuihin tarpeisiin: suunnitellaan ja tarjotaan eri sisältöisiä valmennuksia työllisyyspalveluissa havaittujen tarpeiden mukaan •Minivalmennusten jalkauttaminen työllisyyspalveluihin: pilotointien perusteella rakennetaan minivalmennusten-konsepti työllisyyspalveluiden työkaluksi Roolit ja vastuut Kuusamon kaupunki: TP2 koordinointi, henkilöasiakkaiden tavoittaminen, 2.1 tehtävät, 2.2 valmennusten sisältöjen suunnitteluun osallistuminen, jalkauttaminen työllisyyspalveluihin KSAK Oy 2.2 tehtävien koordinointi ja toteutus

Työpaketti 3: Osaamisen tiedolla johtaminen Tavoite: tuottaa osaamiseen ja osaamistarpeisiin liittyvää tietoa, joka mahdollistaa työllisyyspalveluiden toimenpiteiden ja koulutusten vaikuttavan suunnittelun.

3.1 Osaamisen tiedolla johtamisen malli (Kuusamon kaupunki, 1/2026-4/2028) Tehtävät •Määrittely: mitä tietoa tarvitaan, miten kerätään ja mihin tallennetaan, TP1 ja TP2 tukeminen •Tiedon keräämisen koordinointi: TP1 ja TP2 osaamiskartoitusten tukeminen, jotta kartoituksissa kerätään oikeaa tietoa oikeassa muodossa, huomioidaan hankkeessa kerätyn tiedon lisäksi myös muu toimintaympäristöstä saatavilla oleva tieto, jota tulee kerätä (investoinnit, työllisyysalue jne.) •Tiedon analysointi: kehitetään tiedon analysointiin liittyviä malleja ja tehdään analyysia •Raportointi: kehitetään raportointitapoja, jotka huomioivat analysoidun tiedon käytön ennakoinnissa ja vaikuttavuuden arvioinnissa •Jalkauttaminen: siirretään malli työllisyyspalveluiden toimintaan, huomioidaan erityisesti tiedonkeräämisessä ja raportoinnissa yhteistyö toimintaympäristön muiden toimijoiden kanssa

3.2 Osaamisen tiedolla johtamisen jalkauttaminen työllisyyspalveluiden ekosysteemiin (Kuusamon kaupunki, KSAK Oy 1/2026-4/2028) Tehtävät •Työnhakijoiden osaamiskartoitukset ja työnantajien

työvoima- ja osaamiskartoitukset: määritellään käytettävät työkalut ja niihin liittyvät toimintaperiaatteet, kehitetään ja opastetaan työkalujen käyttöä työllisyys- ja yrityspalveluiden sekä niiden rajapinnoilla työskenteleville asiantuntijoille • Asiantuntijoiden työpajat: mm. tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet, osaamiskartoitusten periaatteet, keinoja ja menetelmiä työnhakijan osaamistarpeiden tunnistamiseen, osaamiskartoitusten tulosten analysointi ja tulkinta, kehityssuunnitelmien/jatkosuunnitelmien laatiminen, osaamisen tunnistamisen työkalujen käyttö ja niiden kehittäminen, tekoälyn hyödyntämisen ohjaustyössä, voidaan järjestää yhteisesti TP 1.2 toimintojen kanssa

Roolit ja vastuut Kuusamon kaupunki: työpaketin koordinointi, 3.1.tehtävät, osaamiskartoitustyökalun hankkiminen ja käytön koordinointi sekä opastus, toimintamallin jalkauttaminen, työpajojen sisältöjen suunnitteluun osallistuminen ja asiantuntijoiden sitouttaminen työskentelyyn KSAK Oy: asiantuntijoille järjestettävien työpajojen suunnittelun koordinointi ja toteutus

Hankkeen tulokset:

Hankkeen konkreettisia tuloksia ovat: • Työnantajien työvoima- ja osaamistarpeiden tunnistaminen ja kuvaaminen. • Työnhakijoiden osaamisen tunnistaminen ja kerääminen. • Työnantajien ja työnhakijoiden osaamisperusteinen kohtaaminen • Osaamisen tiedolla johtamisen mallin kehittäminen ja jalkauttaminen työllisyyspalveluihin. • Uusien työtehtävien ja urapolkujen syntyminen työn tuunauksen avulla. • Työnantajien osaamisen tunnistamisen sekä rekrytointi- ja perehdytysosaamisen kehittyminen • Työnhakijoiden ammatillisen liikkuvuuden ja osaamisen kehittyminen.

Lisätietoja hakemuksesta

Kustannusarvion jakaantuminen:	EU+valtio 607 561 €
Palkkakustannukset 542 466 €	Kuntarahoitus 151 892 €
Flat rate 40 % kehittäminen 216 987 €	
Nettokustannusarvio yhteensä 759 453 €	Rahoitussuunnitelma yhteensä 759 453 €

Kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma

Hankkeen kustannusarvio yhteensä	759 453 €
Hankkeen rahoitussuunnitelma yhteensä	759 453 €
Hankkeelle esitetty tuen enimmäismäärä	607 561 €, 80 %

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hanke on Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027-ohjelman mukainen ja toteuttaa sen toimintalinjan 4 erityistavoitetta 4.1 Polkuja töihin. Hanke täyttää yleiset valintaperusteet ja erityistavoitekohtaisessa arvioinnissa hanke sai riittävästi pisteitä (25/42) tullakseen rahoitetuksi.

Hankkeen tarkoituksena on edistää työmarkkinoiden kohtaantoa ja lisätä alueellista elinvoimaa tunnistamalla ja analysoimalla työnhakijoiden osaamista sekä työnantajien työvoima- ja osaamistarpeita järjestelmällisesti. Osaamisen tiedolla johtamista kehittämällä voidaan ennakoida tulevia työvoima- ja koulutustarpeita ja siten suunnitella ja toteuttaa vaikuttavampia palvelu- ja koulutuskokonaisuuksia oikea-aikaisesti.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen EURA-rahoituskokous 27.5.2025

Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen Elinkeino ja luonnonvara - teemaryhmän kommentit 9. – 17.4.2025
Pohjois-Pohjanmaan MYR-sihteeristö 23.9.2025
Pohjois-Pohjanmaan MYR

Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä