



**Euroopan unioni**  
Euroopan sosiaalirahasto

## Loppuraportti

Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020  
Suomen rakennerahasto-ohjelma



### Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä	Diaarinumero EURA 2014/5739/09 02 01 01/2017/ESAELY
Käsittelijä	Puhelinnumero
Hankekoodi S21149	Tila Keskenkäynnissä

### 1 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi Kohtaanto 2018-2019	
Alkamispäivämäärä 1.1.2018	Päättymispäivämäärä 30.6.2020
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erityistavoite 6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen	
Tukimuoto Työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen liittyvä kehittämishanke	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	
Kustannusmalli Flat rate 17 %	

### 2 Tuensaajan perustiedot

Tuensaajan nimi Pielisen Karjalan Kehittämiskeskus Oy	
Y-tunnus 2042869-6	Hankkeen WWW-osoite <a href="http://www.pikes.fi">http://www.pikes.fi</a>
Yhteyshenkilön nimi Outi Meriläinen	
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite outi.merilainen@pikes.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0469224271

### 3 Tiivistelmä

#### 3.1 Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

Hanke toteutettiin Nurmeksien ja Valtimon alueella 1.1.2018-30.6.2020. Hankkeessa lähdettiin hakemaan ratkaisuja yritysten työvoimatarpeiden ja työnhakijoiden osaamisen väliseen kohtaanto-ongelmaan. Pääkohderyhmänä hankkeessa olivat alueen yritykset, työnhakijat ja uudet työntekijät sekä erityiskohderyhmänä nuoret.

Hankkeen päätavoitteina oli:

- saada parannettua osaavan työvoiman saatavuutta alueen yrityksessä
- helpottaa yritysten omistajanvaihdoksia ja rekrytointiprosessia
- koulutusten avulla nostaa työnhakijoiden ja rekrytoitavien työntekijöiden osaamistasoa
- luoda uusia toimintamalleja yritysten työvoimatarpeisiin
- parantaa työvoiman liikkuvuutta maakunnallisen yhteistyön avulla
- vahvistaa yritysten välistä yhteistyötä
- rohkaista yrityksiä kokeiluihin mm. työntekijöiden yhteiskäytössä.

Hankkeen tuloksena:

- 105 henkilöä työllistyi alueen yrityksiin määräaikaaisesti tai toistaiseksi
- 113 henkilöä sai apua työllistymiseensä
- 62 yritystä sai apua rekrytointiin ja/tai uuden työntekijän kouluttamiseen
- 54 henkilöä sai työllistymistään tukevaa koulutusta
- 66 henkilöä osallistui yrityksille suunnattuun rekrytointivalmennukseen
- alueen työllistävien alojen ja yritysten positiivinen näkyvyys parani
- osallistuneiden yritysten rekrytointiosaaminen kehittyi
- työnhakija-asiakkaat aktivoituivat työhaussa ja tulevaisuuden suunnittelussaan
- paikallisten työllisyystoimijoiden, oppilaitosten ja kaupungin välinen yhteistyö vahvistui

### 3.2 Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

#### Mismatches between jobs and workers

The project was carried out during 1.1.2018-30.6.2020 in the region of Nurmee and Valtimo. The main goal of the project was to find solutions to the mismatches between open vacancies and job-seekers. The main target groups of the project were companies in the area, job-seekers and new employees and especially young people.

The main objectives of the project were:

- to help companies to find skilled labour
- to support companies in their transfer of ownership and recruiting processes
- to develop the competence level of job-seekers and employees
- to create new ways to meet the companies demands for labour
- to enhance the mobility of the work force through regional collaboration
- to strengthen the co-operation between companies
- to encourage companies to try, for example, the use of the shared work force.

The results of the project:

- 105 people were employed to the companies in the area for temporary or permanent positions
- 113 people were helped in their job-seeking process
- 62 companies were assisted and advised in their recruiting process and/or the training of the new employee
- 54 people participated in training that supported their employment
- 66 people took part in the recruiting training directed for companies
  
- the companies and the main sectors of employment gained more positive publicity
- developed the recruiting competence of the companies involved
- activated the job-seekers in their job-hunting and planning for future
- local co-operation between different actors in the employment field, educational establishments and the city officials was strengthened

## 4 Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset

### 4.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?

#### 4.1.1 Hankkeen lähtökohta, tavoitteet ja kohderyhmät

Hankkeessa lähdettiin hakemaan ratkaisuja yritysten työvoimatarpeiden ja työnhakijoiden osaamisen väliseen kohtaanto-ongelmaan. Nämä ongelmat korostuvat erityisesti tietyillä aloilla sekä maantieteellisillä alueilla, joihin myös hankkeen toiminta-alue kuuluu. Väestön ikääntyminen, nuorten poismuuttaminen paikkakunnalta, paikallisen koulutuksen säilyttämisen haasteet, työnhakijoiden osin vanhentunut ja puutteellinen osaaminen suhteessa yritysten tämän päivän tarpeisiin ja vaatimuksiin sekä yritysten rekrytointiosaamisen puutteellisuus ovat osana ongelmaa. Niinpä alueella on usein samanaikaisesti runsaasti avoimia työpaikkoja ja paljon työnhakijoita. Yrityksillä on myös usein vaikeuksia saada osajia avoimiin työtehtäviin. Ongelmaan oli jo pureuduttu hanketta edeltäneessä Työtä ja osaamista Pielisen Karjalan yrityksiin- hankkeesta, jonka tuloksia tässä hankkeessa myös hyödynnettiin.

Hankkeen päätavoitteena oli saada parannettua osaavan työvoiman saatavuutta alueen yrityksessä. Tavoitteena oli myös helpottaa yritysten omistajanvaihdoksia ja rekrytointiprosessia sekä koulutusten avulla nostaa työnhakijoiden ja rekrytoitavien työntekijöiden osaamistasoa. Lisäksi hankkeen toiminnallisena tavoitteena oli luoda uusia toimintamalleja yritysten työvoimatarpeisiin, parantaa työvoiman liikkuvuutta maakunnallisen yhteistyön avulla sekä vahvistaa yritysten välistä yhteistyötä ja rohkaista kokeiluihin mm. työntekijöiden yhteiskäytössä.

Hankkeen kohderyhminä olivat:

- alueella olevat ja sinne sijoittuvat yritykset
- alueen palkansaajat ja työnhakijat
- alueelta lähtöisin olevat, vastavalmistuneet tai vielä opiskelevat nuoret

ja välillisinä kohderyhminä:

- ammatilliset oppilaitokset
- muut koulutusorganisaatiot
- Nurmeksen kaupunki ja Valtimon kunta
- Pohjois-Karjalan te-toimisto
- muiden seutukuntien yritykset ja työnhakijat

Hankkeen lähtökohtana oli myös, että muodostetaan maakunnallinen hanke- ja toimijaverkosto mm. kehittämissyhtiöiden, koulutusorganisaatioiden ja te-toimiston kanssa. Tärkeimpänä yhteistyöverkoston hankkeelle ajateltiin eri seutukunnallisia työllisyshankkeita, Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistystä sekä Pohjois-Karjalan te-toimistoa.

#### 4.1.2 Hankkeen toteutus ja tulokset

Hankkeen toiminta-aikana onnistuttiin hyvin päätavoitteessa eli parantamaan alueen yritysten osaavan työvoiman saatavuutta. Tähän tavoitteeseen päästiin ensinnäkin nostamalla esiin alueen avoimia työpaikkoja ja työllistäviä aloja sekä yrityksiä niin alueella kuin sen ulkopuolella mm. erilaisissa rekrytointitapahtumissa, sosiaalisessa mediassa videokampanjoiden avulla sekä rohkaisemalla ja auttamalla yrityksiä avoimien työpaikkojen ilmoittelussa. Tällä luotiin osaltaan positiivista työnantajamielikuvaa ja lisättiin yritysten tunnettua. Toiseksi, yrityksiä autettiin konkreettisesti ja tarvittaessa pitkäjänteisesti rekrytointiprosesseissa ja uuden työntekijän osaamisen kehittämisessä. Kolmanneksi, työnhakijat saivat yksilöllistä ja

henkilökohtaista apua työllistymiseensä. Myös yhteistyö te-palveluiden kanssa, palkkatukeen liittynyt neuvonta sekä Tekijöitä yrityksiin-koulutus ja koulustehdas eli kisällikoulutus olivat merkittävänä osana työllistämistavoitteen saavuttamisessa.

Osaamisen kehittämistä arvioitaessa on todettava, että koulutusten osalta hankkeessa jäätin asetetusta koulutettujen henkilöiden määrän tavoitteesta. Osaltaan tähän vaikutti se ettei Vihreän teollisuuden alueen työvoimatarve konkretisoitunutkaan vielä hankeaikana kuten tavoitteita asetettaessa oli odotettavissa. Myös koronaepidemian vaikutus näkyi hankkeen jatkoajalla keväällä 2020 siten ettei mm. suunniteltuja koulutusten yritysjaksoja voitu kaikilta osin toteuttaa. Runsaasta tiedotuksesta huolimatta yritysten kiinnostus lyhyiden koulutusten tukeen oli vähäistä. Erityisesti lupakorttikoulutukset koetaan yrityksissä niin edullisiksi ja helpoiksi ettei niiden tukeen ole tarvetta. Tätä ei liene jatkossa tarvetta toteuttaa. Lyhyiden koulutusten lisäksi haasteita oli työnhakuun liittyvissä valmennuksissa. Erityisesti nuoria oli vaikeaa saada motivoitua mukaan, vaikka toteutuneet valmennukset olivat erittäin onnistuneita. Osaltaan te-palveluissa tämän arvioitiin johtuvan vähäisestä työttömien nuorten määrästä alueella.

Kisälli- eli koulustehdaskoulutus puolestaan oli vähäisestä toteutuneiden määrästä huolimatta merkittävä niissä yrityksissä, joissa se toteutui. Erityisesti pienille yrityksille osaavan, toistaiseksi työllistettävän uuden työntekijän merkitys on erittäin suuri. Kisällikoulutuksen osalta hankkeessa on osallistuttu ELYn koordinoimaan kehittämistyöhön ja maakunnan hankkeiden väliseen yhteistyöhön. Omistajanvaihdoskoulutuksia sen sijaan ei hankeaikana kisällikoulutuksen osalta päästy toteuttamaan vaikka hankkeesta oltiinkin mukana muutamassa omistajanvaihdoksessa. Koulutusta tulisi ehkä kehittää vielä näiltä osin joustavammaksi. Parhaiten koulutustavoitteet toteutuivat määrällisesti Tekijöitä yrityksiin-koulutuksen osalta. Myös tämä koulutus koettiin sekä yritysten että koulutettavien osalta hyväksi ja hyödylliseksi ja työllistymisprosentit olivat molemmissa hyvät. Koulutukset olisi erittäin hyvä jatkossakin olla jossain muodossa alueen yritysten käytössä.

Valmennuksia lukuun ottamatta nuoret kohderyhmänä tavoitettiin suhteellisen hyvin ja yhteistyötä tehtiin koko hankeajan erityisesti alueen toisen asteen oppilaitosten kanssa. Hankkeesta osallistuttiin opiskelijarekrytointitapatumiin alueella ja sen ulkopuolella ja paikallisen ammatillisen koulutuksen osalta oltiin mukana myös Pestuu-päivien suunnittelussa. Nurmeksen lukio oli kokonaisuudessaan mukana Tulevaisuuden työelämäteemalla järjestetyssä Tulevaisuusfoorumissa, johon opiskelijaryhmä toteutti myös hankkeen ohjauksella kyselyn. Oppilaitoksessa pidettiin myös työelämä tietous-oppitunteja ja hankkeesta oltiin mukana kehittämässä lukion yhteyksiä työelämään. Karelia ammattikorkeakoulun kanssa oltiin yhteydessä opiskelijoille sopivista avoimista työpaikoista etenkin kesätöiden osalta sekä osallistuttiin oppilaitoksen WORKsmart-rekrytointitapahtumaan. Yhteistyössä Karelia amk:n SMErec-hankkeen kanssa toteutettiin myös yrityksille valmennusta mm. sosiaalisen median hyödyntämisestä rekrytoinneissa.

Verkostojen ja yhteistyön osalta hanketta voidaan pitää onnistuneena. Hanke perusti yhteistyössä Nurmeksen Yrittäjät ry:n kanssa työryhmän, johon kuuluu laajasti paikallisia työllisyystoimijoita, kaupungin edustajia, ammatillisen koulutuksen ja yrittäjien edustajia. Työryhmä on kokoontunut säännöllisesti ja ottanut alueella päävastuun mm. työllisyysviikkojen tapahtumien suunnittelusta ja toteutuksesta yhteistyössä Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen kanssa. Työryhmä on mukana myös ammatillisen koulutuksen Pestuu-tapahtumissa ja työelämäpäivissä. Toimintaa on tarkoitus jatkaa ja kehittää edelleen.

Maakunnallisesti yhteistyötä on tehty pääosin muiden kehittämissyhtiöiden työllisyshankkeiden kanssa. Yhteistyö on ollut hyvien käytänteiden jakamista ja kisällikoulutuksen kehittämistä, yhteistyössä ELYn ja te-palveluiden kanssa. Hanke on ollut myös aktiivisesti mukana Pielisen työllisyystoimijat-verkostossa sekä tehnyt tiivistä yhteistyötä Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen kanssa mm. asiakasohjausten osalta.

Te-palveluiden kanssa yhteistyö on ollut jatkuvaa ja olennainen osa hanketta. Hankkeen aikana kehitettiin mm. toimintamalli, jossa hankkeen koulutuksiin hakeutuneita työnhakijoita haastateltiin yhdessä te-palveluiden vastuuvirkailijan, hankkeen edustajan ja kouluttajan kanssa. Mikäli koulutus ei osoittautunut hakijalle sopivaksi vaihtoehdoksi, hänelle pyrittiin löytämään jo haastattelun aikana vaihtoehtoisia jatkosuunnitelmia. Tätä toimintamallia ja sen kehittämistä on tarkoitus jatkaa Taidolla Töihin-hankkeessa. Muita uusien toimintamalleja tai kokeiluja hankkeen tuloksena ei varsinaisesti syntynyt. Yritysten osalta lisättiin tietoutta palkkatuesta ja sen hyödyntämisestä, erilaisista koulutuksista työllistämisen tueksi, kehitettiin rekrytointiprosesseja ja lisättiin tietoisuutta perehdytyksen ja työntekijöiden osaamisen kehittämisen sekä positiivisen työnantajamielikuvan merkityksestä. Tätä työtä jatketaan Taidolla töihin-hankkeessa.

#### 4.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?

Hankkeen määrälliset tavoitteet ja tulokset:

1. Koulutuspäiviä: tavoite 300 kpl/ toteutuneet 746 pv

- Tekijöitä yrityksiin 329 opt
- Koulustehdas eli kisällikoulutus: Kisällit 9 hlö, 366 pv, Työpaikkaohjaajat 6 hlö, 8 pv.
- Työtä päin! koulutus 43pv

Lisäksi hankkeessa tuettiin lyhyitä alle 10 pv:n koulutuksia, esim. lupakortit, järjestettiin rekrytointivalmennusta yrityksille, lyhytkestoista työnhaun sparrausta ja yrittäjyysvalmennusta työnhakija-asiakkaille ja sekä tuettiin neljän (4) oppisopimuksen syntymistä.

2. Koulutettuja henkilöitä: tavoite 100 henkilöä/toteutuneet 54 koulutettua työnhakijaa/työntekijää

Toteutuneet:

- Lyhyet koulutukset 9
- Tekijöitä yrityksiin 17
- Koulustehdas eli kisällikoulutus 15: 9 kisälliä ja 6 työpaikkaohjaajaa
- Oppisopimus/palkkatuki hankkeesta 4
- Työtä päin! 6
- Sähköisen työnhaun sparraus 3

Lisäksi:

- Valmennusta yrityksille, yhteensä 66 osallistujaa
- 11 henkilön työllistämiseen palkkatukea rinnakkaihankkeesta

3. Osaamiskartoitukseen ja/tai työllistämistöimiin osallistuvia henkilöitä: tavoite 100 kpl/toteutuneet 113 henkilöä

Joiden perusteella työllistyy määräaikaisesti tai toistaiseksi: tavoite 30 henkilöä (muutoshakemus 70 henkilöä)/toteutuneet 105 henkilöä

Lukuun sisältyvät sekä hankkeeseen kirjatut työnhakija-asiakkaat (69 työllistynyttä) että (tiedossa olevat) hankkeen tuella yrityksiin työllistyneet henkilöt (36 työllistynyttä). Välillä yrityksistä oli haasteellista saada tietoa työllistymisistä ja ESR-lomaketta tällä tavoin hankkeeseen osallistuneilta henkilöiltä. Todellisuudessa hankkeen tuella työllistyneiden määrä lienee vielä suurempi. Joka tapauksessa työllistyneiden määrää koskeva tavoite ylittyi.

4. Työnhakijan ja työnantajan kohtaamisia: tavoite 50 kpl (muutoshakemus 70 kpl)/toteutuneet n. 100 kpl

Lukua on ollut erittäin vaikea arvioida ja kirjata. Tämä arvio perustuu siihen, että kaikille hankkeessa mukana olleille työnhakija-asiakkaille on tarjottu useita työtilaisuuksia ja he ovat olleet näiden pohjalta yhteydessä työnantajiin tai hankkeesta on heidän luvallaan välitetty työnhakijan yhteydenotto yritykseen. Vastaavasti yritysten avoimet työpaikat ovat olleet esillä lukuisissa rekrytointitapahtumissa ja eri medioiden kautta. Hankkeesta on myös oltu mukana kymmenissä työhaastatteluissa.

5. Hankkeessa mukana yrityksiä: tavoite 60 kpl (muutoshakemus 65 kpl)/toteutuneet 62 yritystä

Yritykset kartuttivat hankkeessa rekrytointiosaamistaan, saivat uusia työntekijöitä ja heille koulutusta sekä hyödynsivät palkkatukea työllistämässä. Erityisesti pienissä yrityksissä yhdenkin osaavan työntekijän rekrytoinnilla on suuri merkitys. Koronaepidemian vaikutus näkyi rekrytointien hiljenemisenä keväällä 2020, jolloin jatkoajalle asetettuun lisätavoitteeseen ei päästy.

6. Rekrytointitilaisuuksia: tavoite 4 kpl (muutoshakemus 6 kpl)/toteutuneet 1 kpl

Määrällisten tavoitteiden osalta toteutumatta jäivät koulutettujen henkilöiden määrä ja rekrytointitilaisuuksien määrä. Koulutettujen henkilöiden osalta syitä on kuvattu edellisessä kohdassa. Hankkeen aikana järjestettiin ainoastaan yksi oma rekrytointitilaisuus eli työllisyysviikon Töihin! tapahtuma, yhteistyössä Nurmeksen työllisyyspolku- työryhmän ja te-palveluiden kanssa. Tapahtuma oli onnistunut sekä osallistujamäärän että saatujen palautteiden perusteella ja sen pohjalta on jo aloitettu vuoden 2020 tapahtuman suunnittelu. Muihin omiin rekrytointitapahtumiin ei löydetty yrityksistä halukkuutta ja päädyttiin osallistumaan olemassa oleviin tapahtumiin ja niiden kehittämiseen.

#### 4.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

Hankkeen tuloksia ja kokemuksia tullaan hyödyntämään 1.8.2020 alkavassa Taidolla töihin 2020-2022-hankkeessa seuraavasti:

- jatketaan ja kehitetään Nurmeksen työllisyyspolku-työryhmän toimintaa
- jatketaan ja kehitetään maakunnallista yhteistyötä Kohtaanto-hankkeessa syntyneissä verkostoissa
- hyödynnetään syntyneitä toimintamalleja yritysten rekrytointien helpottamisessa
- hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan hyväksihavaittuja koulutusmalleja työllistymisen tukemisessa
- vahvistetaan edelleen yhteistyötä te-palveluiden kanssa ja palkkatuesta ja muista te-palveluista tiedottamista

#### 4.4 Toteutuiko hanke aiotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiin suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?

Hanke toteutui aiotulla maantieteellisellä alueella. Hankkeen aikana Nurmes ja Valtimo yhdistyivät kuntaliitoksen myötä. Myös suunniteltu kohderyhmä tavoitettiin hyvin.

## 5 Seurantatiedot

### 5.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?

1. Hankkeeseen osallistuvat yritykset:

- Mikroyritys tavoite 40/toteuma 40
- Pieni yritys tavoite 15/toteuma 14
- Keskisuuri yritys tavoite 5/toteuma 7
- Suuryritys tavoite -/toteuma 1
- Yhteensä tavoite 60(65)/tot.62

Hankkeeseen osallistuneiden yritysten osalta päästiin hyvin lähelle tavoitetta.

2. Hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärät (ESR-kirjatut):

Hankkeeseen ESR-kirjatuista 88 henkilöstä 58 oli naisia. Osallistuneista henkilöistä 59 oli hankkeeseen kirjautuessaan työttömiä (joista 40 naisia), 1 työelämän ulkopuolella, 5 opiskelemassa tai koulutuksessa (3 naisia) ja 23 työssä tai yrittäjänä (joista 14 naisia). Hankkeeseen osallistuneista huomattavasti ennakoitua suurempi prosenttiosuus oli naisia ja työttömiä. Määrällisesti hankkeeseen ESR-kirjattuja henkilöitä oli tavoitetta selkeästi vähemmän. Tämän johtui osin haasteista saada osallistujilta ESR-kirjauksia, esim. asuinpaikasta tai sen muuttumisesta johtuen.

Lopetusilmoitusten saatiin 16.6. mennessä 83 henkilöltä. Lopetuslomakkeiden tiedoissa työttömänä oli 14 (naisia 8), ryhtynyt työnhakuun 4 (naisia 2), opiskelemassa/koulutuksessa 4 (naisia 3), työelämän ulkopuolella 0, työssä tai yrittäjänä 57 (naisia 41). Lopetuslomake jäi saamatta 5 osallistujalta, osin koronaepidemian aiheuttamien haasteiden vuoksi. Aloitus- ja lopetuslomakkeita verraten työttömien määrä on vähentynyt 59:stä 14:sta henkilöön eli 45 henkilöllä. Lisäksi osa kirjatuista henkilöistä oli työllistynyt määräaikaisesti, mutta lomakkeen täyttöajankohtana jo uudelleen työttömänä. Nämä henkilöt on kirjattu hankkeen tuloksiin työllistyneinä.

Kaiken kaikkiaan hankkeen asiakkaaksi kirjattuja oli 113, joista 67 naisia. 69 asiakasta työllistyi hankkeeseen osallistuessaan tai välittömästi sen jälkeen. Lisäksi hankkeeseen osallistuneisiin yrityksiin työllistyi 36 henkilöä, joista ei saatu henkilötietoja ja ESR-kirjauksia, vaan ainoastaan yrityksen varmistama työllistyminen. Hankkeen toimenpiteiden tuella tapahtui siis yhteensä ainakin 105 työllistymistä.

### 3. Osallistujien henkilökoulutus- ja henkilötyöpäivät:

Tavoitteena oli yhteensä 300 päivää ja toteuma oli 746 pv. Koulutus oli suunnitelman mukaisesti pääosin yrityksissä tapahtuvaa lähiopetusta.

### 5.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?

Parhaiten hankkeen numeerisista tavoitteista hankkeen toteutusta palvelivat työllistyneiden, mukana olevien yritysten ja hankkeeseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärää koskevat tavoitteet. Koulutuspäivien määrän merkitys oli vähäisempi, koska usein työllistymiseen ei tarvittu koulutusta vaan ainoastaan neuvontaa, ohjauksellista keskustelua ja tiedonvälitystä. Hankalimmin arvioitava ja vähiten hyödyllinen numeerinen tavoite oli kohtaamisten lukumäärä. Kokonaisuutena numeeriset tavoitteet tukivat hyvin hankkeen toteutusta.

Omina seurantatietoina pidettiin kirjaa myös muiden kuin ESR-kirjattujen asiakkaiden tilanteesta, yritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä sekä kaikkien hankkeen tiedossa olevien asiakasyrityksiin työllistyneiden määrästä.

## 6 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

### 6.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukaista osaamista?

Sisällöllisesti hanke kehitti merkittävästi organisaation rekrytointeihin, koulutuksiin ja työllistämiseen liittyvää osaamista, käytänteitä ja verkostoja. Nämä antavat hyvää pohjaa Taidolla töihin-hankkeeseen. Hanke kehitti myös tuensaajan hanketeknistä osaamista.

### 6.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?

Hankkeen toimintaan vaikutti ajoittainen yritysten rekrytointien hiljeneminen. Tämä vaikutti sekä koulutusten että muiden palvelujen tarpeen määrään. Tämä oli kuitenkin ennakoitavissa oleva asia. Kevään 2020 koronaepidemiaan liittyvä rekrytointien ja koulutuksien hiljeneminen sekä tilaisuuksien peruminen oli yllättävä tilanne. Toimintaa toteutettiin mahdollisuuksien mukaan ja vallitseva tilanne huomioiden. Tarpeen mukaan vaihdettiin esimerkiksi painotusta yritysasiakkaista työnhakija-asiakkaisiin tai konkreettisesta toiminnasta yleisempään, tavoitteita tukevaan tiedotukseen ja yhteistyöhön. Tapahtumia siirrettiin tai mietittiin niiden muuttamista verkossa pidettäväksi. Koska hankkeessa oli paljon eri kohderyhmiä ja sidosryhmiä sekä erilaisia toimenpiteitä, jotain oli aina mahdollista toteuttaa tai hyödyntää aikaa tulevien tapahtumien ja palvelujen suunnitteluun, kirjauksiin ja raportointiin.

#### Ennakoitujen riskien toteutuminen

##### 1. Työnhakijoiden motiivit eivät riitä hakeutumaan avoimille työmarkkinoille

Pääosin hankkeeseen hakeutuneet ja ohjatut asiakkaat olivat erittäin motivoituneita edistämään työllistymistään. Eniten motivaatioon liittyviä tai työnhakijan henkilökohtaisesta tilanteesta johtuvia ongelmia työllistymisessä oli pitkäaikaistyöttömien ja työttömien nuorten asiakkaiden kohdalla.

##### 2. Avoimiin työtilaisuuksiin ei saada riittävästi hakijoita

Tämä ei ollut merkittävä ongelma hankkeessa. Rekrytointeissa käytettiin monipuolisesti eri kanavia ja -menetelmiä.

##### 3: Vihreän teollisuuden alueelle sijoittuviksi suunnitellut yritykset eivät toteudu suunnitelmien mukaisesti

Tämä riski realisoitui, mutta ei kuitenkaan merkittävässä määrin vaikeuttanut hankkeen toteuttamista.

### 6.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?

Ohjausryhmän tuki hankkeelle oli merkittävä. Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana viisi kertaa eli puolivuositain. Ohjausryhmän jäsenten tuki hankkeen toteuttamiseen oli tarvittaessa saatavilla myös muulloin.

Ohjausryhmä piti hanketta kokonaisuutena onnistuneena ja näkyvänä ja vaikuttavana alueella.

### 6.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?

Yrityksiltä saatu palaute on ollut pääosin positiivista tai erittäin positiivista. Myönteistä palautetta on saatu rekrytointien tukemisesta, yleisesti neuvonnasta ja tiedotuksesta, video-kampanjoista, neuvonnasta palkkatuki- ja koulutusasioissa sekä hankkeen koulutuksista. Hankkeen palvelut on koettu yksilöllisiksi ja joustaviksi. Valmennusten sisällöistä ja video-kampanjan toteutuksesta on tullut yksittäisiä kriittisempiä palautteita.

Työnhakijoista tyytyväisimpiä ovat luonnollisesti olleet ne, jotka ovat nopeasti työllistyneet hankkeen avulla, joko koulutuksen kautta tai suoraan. Yksittäisiä negatiivisia palautteita on tullut työnhakija-asiakkailta, joiden työllistyminen ei ole edennyt heidän toivomallaan tavalla. Lähtökohtaisesti henkilöt joiden työllistymiseen Kohtaanto-hankkeen resurssit on koettu riittämättömiksi on suoraan tai jonkin ajan kuluttua ohjattu Tarmo-hankkeeseen, jonka palvelut ovat olleet heille paremmin sopivia. Myös Nurmeksien kaupungin työllisyyskoordinaattorin kanssa on tehty tiivistä yhteistyötä. Kohderyhmässä oli suuria eroja motivaation, koulutus- ja työkokemuspohjan sekä yleisen elämäntilanteen osalta ja hankkeessa pystyttiin selkeästi parhaiten auttamaan niitä, joilla oli mahdollisuus työllistyä suoraan neuvonnan, tiedonvälityksen ja keskustelujen kautta aktivoitumisen tai lyhyen koulutuksen avulla.

Nuoret kohderyhmänä oli haasteellista saada mukaan koulutuksiin tai niiden infotilaisuuksiin. Markkinointia ja tiedotusta kokeiltiin monien eri kanavien kautta. Oppilaitosyhteistyötä oli paljon ja se oli toimivaa ja sitä kautta tavoitettiin myös nuoret kohderyhmänä, erityisesti eri opiskelijarekrytointitapahtumista ja työelämä-oppituntien kautta sekä Tulevaisuusfoorumien nuorten tekemän kyselyn kautta. Selkeimmin palautetta

saatiin jälkimmäisestä. Nuoret kokivat hankkeeseen osallistumisensa ja kyselyn tekemisen ja tulosten esittelyn tilaisuudessa mukavana ja mielenkiintoisen ja ilmoittivat halukkuutensa yhteistyöhön myös jatkossa. Myös nuorille suunnattuun Työtä päin! pienryhmäkoulutukseen osallistuneet nuoret kokivat valmennuksen hyvää ja hyödyllisenä.

Hankkeessa panostettiin myös paluumuuttajiin kohderyhmänä. Asiakkaita tästä ryhmästä oli jonkin verran ja heiltä saatu palaute oli erittäin positiivista.

## 7 Horisontaaliset tavoitteet

### 7.1 Sukupuolten tasa-arvo

	Kyllä	Ei	Perustelu
Sukupuolinäkökulma huomioitiin hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)	x		Hankkeessa oli mukana sekä nais- että miesvaltaisten alojen yrityksiä ja työnhakijapuolen osajajia.
Hankkeen päätavoite oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen		x	Työnhakijat saivat yksilöllistä ohjausta ja heitä pyrittiin ohjaamaan osaamisensa mukaisiin työpaikkoihin sukupuolesta riippumatta. Hanke oli sukupuolineutraali.
Hankkeessa tehtiin toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	x		Tehtyjen ennakoitua haastattelujen ja alueen yritysten tuntemuksen kautta on saatu riittävän selkeä kuva alueen toimintaympäristöstä. Tämä täydentyi vielä hankeaikana yhteistyössä te-palvelujen ja sidosryhmien kanssa.

### 7.2 Kestävä kehitys

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
<b>Ekologinen kestävyys</b>			
Luonnonvarojen käytön kestävyys	2	4	Kestävän kehityksen periaatteet huomioitiin hankkeen koulutuksissa ja niiden järjestelyssä sekä yleisessä hankehallinnoinnissa.
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen	2	4	Pyrittiin välttämään tarpeetonta matkustamista mm. käyttämällä sähköisiä kokouksia.
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus	3	3	Huomioitiin hankkeen toiminnassa, ei merkittävää vaikutusta.
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasut)	5	5	Osaamisen lisääminen parantaa kaikkea ekologista toimintaa.
Natura 2000 -ohjelman kohteet	0	0	Toiminta ei kohdistu Natura-alueille.
<b>Taloudellinen kestävyys</b>			
Materiaalit ja jätteet	7	7	Hankkeessa vältettiin turhaa materiaalin käyttöä ja jätteiden syntymistä. Syntynyt paperijäte kierrätettiin. Suosittiin sähköistä viestintää.
Uusiutuvien energialähteiden käyttö	5	5	Huomioitiin koulutuksissa ja muussa toiminnassa.
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	7	7	Hankkeessa tuettiin uusien työpaikkojen syntyä ja työllistymistä.
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	6	6	Hankkeessa oli mukana runsaasti palvelualojen, erityisesti hoitoalan yrityksiä ja työnhakijoita. Hankkeessa myös kehitettiin ja testattiin uusia keinoja työvoiman saatavuuteen.
Liikkuminen ja logistiikka	4	4	Kokouksissa ja kaikessa hankkeen toiminnassa suosittiin etäyhteyksiä ja sähköisiä palveluja mahdollisuuksien mukaan.
<b>Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus</b>			
Hyvinvointi	7	7	Hanke edisti osallistujien hyvinvointia tukemalla työllistymistä tai koulutukseen hakeutumista ja työnhakijoiden omaa aktivoitumista ja tietoisuutta omasta osaamisestaan ja sen kehittämismahdollisuuksista.
Tasa-arvon edistäminen	5	5	Työnhakijoita ja yritysten edustajia tuettiin ja autettiin neuvonnalla ja koulutuksella sukupuolesta, taloudellisesta tilanteesta ja muusta taustasta riippumatta.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	5	5	Hanke oli avoin työnhakijoille ja yrityksille yhteiskunnallisesta asemasta riippumatta ja kaikki hankkeen palveluja käyttäneet olivat yhdenvertaisessa asemassa.
Kulttuuriympäristö	3	3	Ei merkittävää vaikutusta kulttuuriympäristöön.
Ympäristöosaaminen	3	3	Tavoitteena kestävä kehityksen tukeminen.

## 8 Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin



**8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?**

Hankkeesta ja sen ajankohtaisista asioista on tiedotettu säännöllisesti:

- Pikesin nettisivuilla: Kohtaannon omalla alisivulla ja yleisissä tiedotteissa
- Facebookissa Pikesin, Pielisen Immeiset ja Osaaja Pohjois-Karjalaan sivustoilla
- Nurmeksen kaupungin Työtori- nettisivustolla
- Mol.fi: koulutukset, asiakasyritysten avoimet työpaikat
- Duunitori.fi: asiakasyritysten avoimet työpaikat
  
- Paikallislehti Ylä-Karjalassa
- Viikko Pohjois-Karjalassa
  
- Pikes-utisissa, jotka lähetetään säännöllisesti sähköisesti alueen yrityksille
- Sähköpostein: ryhmäpostit ja kohdenetut, yrityksille, työnhakijoille ja sidosryhmille
- Puhelimitse ja tekstiviestein asiakkaille: kohdenetusti avoimet paikat, koulutukset
- Te-palveluiden verkostoissa ja asiakkaille suunnatuin kirjein: koulutukset, info-tilaisuudet
- Oppilaitoksille suunnatuin sähköpostitiedottein: hankkeen palvelut, kesätyöt
  
- Pielisen työllisyystoimijat-kokoontumisissa
- Nurmeksen työllisyystoimijoiden työryhmässä
- Koulutustehdas sparrausryhmässä

Lehtijutut hankkeesta ja sen toiminnasta:

- 29.3.2018 Ylä-Karjala-lehden jutussa Kohtaanto-hankkeen esittelyä sekä henkilökuva-juttu
- 19.4.2018 Ylä-Karjalan Paluumuuttaja- teemanumero Nurmeksen kaupungin, Ylä-Karjalan ja hankkeen yhteistyönä; pääkirjoitus ja juttu hankkeesta ja työryhmästä
- 24.4.2018 Pääkirjoitus, Ylä-Karjala-lehti: hankkeesta ja Nurmeksen työllisyyspolku- työryhmästä
- 7.6.2018 Ylä-Karjalan Mökkipostissa hankkeen kirjoitus Osaajille töitä!
- 4.9.2018 Ylä-Karjalassa juttu työllisyysviikkojen Potakkajuhlien tapahtumasta ja Nurmeksen työllistämispolku-esitteen julkaisusta
- 11.9.2018 Karjalaisessa juttu Mestari-kisällimallista
- 20.9.2018 Ylä-Karjalassa juttu Tekijöitä yrityksiin-koulutuksesta
- 8.11.2018 Ylä-Karjalassa juttu hankkeen some-koulutuksista ja kouluttajasta
- 6.2.2019 Aukeama Karjalaisessa: kahden hankkeen paluumuuttaja-työnhakija-asiakkaan haastattelu työllistymisestään
- 6.6.2019 Ylä-Karjalan Mökkipostissa hankkeen kirjoitus "Työtä tekeväle"
- 12.9.2019 Ylä-Karjalassa juttu etukäteen Töihin!-tapahtumasta
- 24.9.2019 Ylä-Karjalassa etusivun juttu Töihin!-tapahtumasta
- 26.9.2019 Ylä-Karjalan pääkirjoitus, Töihin!-tapahtuma mainittu
- 8.11.2019 Karjalaisessa haastattelu Nurmeksen lukion nuorista ja heidän hankkeen ohjauksessa Tulevaisuusfoorumi 2019-tilaisuuteen tekemästään kyselystä
- 12.11.2019 Ylä-Karjalassa sivun juttu Tulevaisuusfoorumi 2019 hankkeen kustantamasta Esko Valtaojan puheenvuorosta ja kyselystä

Muu julkisuus:

- 12.-13.2.2019 Työllistäminen 2019-tapahtuma, Espoo: puheenvuoro "Pohjois-Karjalan Koulutustehdas: Mestari-kisälli-mallilla osaaminen ja työpaikka kohtaamaan!"
- 10.12.2019 Kuntatv:n Työllisyystiistai-lähetys; kisällikoulutuksen esittelyä yhdessä KETIn hankkeen kanssa

Koulutukset ja tilaisuudet:

- 15.3.2018 Yrittäjälounas, Nurmes: hankkeen esittely
- 27.3.2018 Yrittäjäaamiainen, Valtimo: hankkeen esittely
- 12.4.2018 Lehdistötiedotustilaisuus: Nurmeksen malli Työllistämispolku-kokonaisuudesta
- 26.4.2018 Nurmeksen työllisyyspolku-työryhmän ensimmäinen kokoontuminen, tämän jälkeen kokoontunut säännöllisesti
- 30.8.2018 Yrittäjyysinfo hankkeen työnhakija-asiakkaille
- 6.9.2018 Yrittäjäaamukahvit: hankkeen esittely
- 10.9.2018 Työllisyysviikkojen työllisyyspäivä Juuassa: Mestari-Kisällikoulutuksen esittelyä
- 12.9.2018 Tekijöitä yrityksiin-koulutuksen infotilaisuus
- 31.10.2018 Sosiaalinen media työnantajamielikuvan luomisessa-rekrytointivalmennus
- 13.12.2018 LinkedIn rekrytointi- ja valmennus
- 4.4.2019 Työtä päin! nuorille suunnatun valmennuksen infotilaisuus
- 14.5.2019 Tekijöitä yrityksiin-koulutuksen infotilaisuus
- 10.4.2019 Rekrytointi ja esimiestaitojen kehittäminen- keinoja/huomioita henkilöstön sitouttamiseen: osa 1 "Rekrytointi ja perehdytys"
- 7.5.2019 Osa 2: "Teemana esimiestaitojen kehittyminen, tavoitteena työhön sitoutunut henkilöstö"
- 10.10.2019 Työtä päin!-koulutuksen infotilaisuus
- 12.11.2019 Tekijöitä yrityksiin-koulutuksen infotilaisuus

Rekrytointitapahtumat ja messut, joihin hanke osallistui:

- 15.11.2018 Riveria Nurmes, työelämäpäivä
- 16.-17.6.2018 Pielisen messut
- 17.7.2018 Kuhmon kamarimusiikkijuhlien toritapahtuma

31.8.2018 Potakkajuhlat, työllisyysviikkojen tapahtuma toritapahtuman yhteydessä  
29.1.2019 DuuniDay2019, Lappeenrannan teknillisen yliopiston ja Saimaan ammattikorkeakoulun rekrytointitapahtuma  
19.2.2019 Pestuu2019, Valtimo: ammatillisen koulutuksen opiskelijarekrytointitapahtuma  
26.2.2019 Pestuu2019, Nurmes  
19.-21.2.2019 Megatärskyt Online, virtuaalinen rekrytointitapahtuma Savon seudulle  
10.9.2019 Rekry2019: Työelämä & Koulutus-tapahtuma, Kuopio  
19.9.2019 Töihin!-rekrytointitapahtuma, Nurmes, hanke järjestäjänä  
14.11.2019 Tulevaisuuden Duuni!-tapahtuma, Riveria Nurmes  
30.1.2020 Karelia amk:n Work Smart- älykkäästi töihin- ura- ja rekrytointitapahtuma, Joensuu  
28.1.2020 DuuniDay 2020, opiskelijarekrytointitapahtuma  
13.2.2020 Pestuu 2020, Nurmes  
17.2.2020 Pestuu 2020, Valtimo

## 8.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyy ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)

Yhteistyötä tehty seuraavien hankkeiden kanssa:

- Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen Tarmo-hanke (S21471): asiakasohjaus, työnhaun sparrauskoulutus, mukana Nurmeksen työllisyystoimijat-työryhmässä, hyvien käytänteiden jakaminen
  - LieKen 5T-hanke(S21152): koulutustehdas eli kisällikoulutus, hyvien käytänteiden jakaminen
  - Josek/Business Joensuun Osaava Joensuun seutu-hanke (S21008): koulutustehdas eli kisällikoulutus, hyvien käytänteiden jakaminen
  - KETIn Koulutustehtaasta kasvua (S21145) koulutustehdas eli kisällikoulutus, hyvien käytänteiden jakaminen
  - Näre ry: Närekartano-hanke: asiakasohjaukset, tiedotus avoimista paikoista, mukana Nurmeksen työllisyystoimijat-työryhmässä, asiakkaat osallistuneet
- Kohtaannon tilaisuuksiin ja infoihin
- SMERec-hanke (S20888): toteutettiin yhteistyössä yrityksille suunnatut valmennukset
  - Lukiota työelämän tuuliin-hanke (S21639): Kohtaanto mukana paikallisen yhteistyön suunnittelussa, ohryn jäsen
- Työtä ja osaamista Pielisen Karjalan yrityksiin (S20690)- hankkeen tuloksia hyödynnettiin Kohtaanto-hankkeessa
- Taidolla Töihin 2020-2022 (S22057)ja Buustia kasvuun - osaamista yrityksiin (S21819) hankkeissa hyödynnetään Kohtaanto-hankkeen tuloksia

## 9 Aineiston säilytys

### 9.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.

Hankkeen aineistoa säilytetään sähköisesti Pikesin Teamsissä hankkeen kansioissa ja paperiversioina hankkeen kansioissa lukollisessa kaapissa Pikesin toimistolla kaupungintalolla, osoitteessa Kirkkokatu 14, 75500 Nurmes. ESR-lomakkeet säilytetään kassakaapissa.

## 10 Liitteet ja allekirjoitus

### Liitteet

Tuensaaja vakuuttaa tässä loppuraportissa ja sen taustalomakkeissa antamansa tiedot oikeiksi.

### Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

Lomake jätetään järjestelmässä viranomaiskäsitteilyyn vahvasti tunnistautuneena valtuudella Rakennerahastohankkeen asiakirjojen valmistelu ja käsitteilyyn jättäminen. Tämä korvaa perinteisen allekirjoituksen. Paperilomaketta ei allekirjoiteta käsin eikä sitä lähetetä postitse viranomaiselle