



PIKES

PIELISEN KARJALAN KEHITTÄMISKESKUS OY

Taidolla töihin -hanke 2020-2022

LOPPURAPORTTI

Mari Pursiainen, yritysasiantuntija

Aki Nevalainen, yhteyspäällikkö

8.2.2024

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

| Taidolla töihin 2020-2022 | Yritysasiantuntija Mari Pursiainen | 046 922 4271 | mari.pursiainen@pikes.fi |

Kauppatori 1, FI-75500 Nurmes www.pikes.fi <http://www.facebook.com/PikesOy> <http://www.issuu.com/pikes> [Youtube/PIKES](https://www.youtube.com/channel/UC...)



PIKES

PIELISEN KARJALAN KEHITTÄMISKESKUS OY

1. HANKKEEN PERUSTIEDOT

Taidolla töihin 2020–2022

1.8.2020-31.12.2023

Hankekoodi: S22057

Toimintalinja: 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Erytistavoite: 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

Pielisen Karjalan Kehittämiskeskus Oy (PIKES Oy)

Y-tunnus: 2042869–6

<http://www.pikes.fi>

Yhteyshenkilöt:

Jukka Nevalainen, kehittämispäällikkö, jukka.nevalainen@pikes.fi, 0400 250 552

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

| Taidolla töihin 2020-2022 | Yritysasiantuntija Mari Pursiainen | 046 922 4271 | mari.pursiainen@pikes.fi |

Kauppatori 1, FI-75500 Nurmes www.pikes.fi <http://www.facebook.com/PikesOy> <http://www.issuu.com/pikes> [Youtube/PIKES](https://www.youtube.com/channel/UC...)



3. TIIVISTELMÄ

3.1. Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

Hankkeessa parannettiin osaamista kehittämällä työttömän työvoiman työllistymistä ja yritysten henkilöstön työssä pysymistä. Hankkeessa järjestettiin koulutuksia ja valmennuksia kohderyhmälle sen tarpeiden mukaisesti. Lisäksi yritysten rekrytointiongelmia ratkaistiin järjestämällä erityyppisiä rekrytointikampanjoita sosiaalisessa mediassa sekä osallistumalla ja järjestämällä rekrytilaisuuksia. Yrityksille järjestettiin työntekijöiden lisäkoulutuksia yritysten tarpeiden mukaisesti. Hankkeessa toteutettiin työnhakijoille Työllisty Nurmeksessa -koulutusta sekä henkilökohtaisia sparraavia tapaamisia.

Hankkeen toimenpiteet jaettiin hankkeen tavoitteista johdettuihin kolmeen työpakettiin:

- TPK 1 Koulutukset / valmennukset ja kokeilut:
 - toteutettiin Työllisty Nurmekseen -koulutusta,
 - toteutettiin työnhakijoiden työnhakuun liittyvää henkilökohtaista työnhakijoiden sparraamista sekä
 - toteutettiin yrityksille / yrittäjille suunnattuja palveluita
- TPK 2 Rekrytointipalvelut yrityksille:
 - toteutettiin yritysten rekrytointitarpeiden kartoitusta,
 - osallistuttiin yritysten rekrytointiprosesseihin sekä
 - parannettiin Nurmeksessa työllistävien toimialojen (ja työnantajayritysten) näkyvyyttä alueen ulkopuolelle.
- TPK 3 Toiminnasta tiedottaminen ja verkostoituminen:
 - markkinoitiin hankkeen palveluita ja verkostokumppaneiden tilaisuuksia,
 - tehtiin yhteistyötä paikallisten ja maakunnallisten toimijoiden kanssa sekä
 - koordinoitiin paikallisen työllisyyspolku työryhmän toimintaa.



TYÖPAKETTI 1		TYÖPAKETTI 2		TYÖPAKETTI 3		
Koulutukset / valmennukset ja kokeilut		Rekrytointipalvelut yrityksille		Toiminnasta tiedottaminen ja verkostoituminen		
Työllisty Nurmekseen - koulutus	Koulutukseen haku ja haastattelu	Rekry-tarpeiden kartoitus		Hankkeen markkinointi ja info-tilaisuudet	Hankkeen ja TE-palveluiden palveluista tiedottaminen	
	Koulutukseen hyväksyminen ja TE-toimiston tuki				Työllistymiseen ja koulutuksiin liittyvä tiedottaminen	
	Yksilöohjaus, ammattitaidonkartoitus, urasuunnitelma					
	Osaamisen arvioimisen ja kehittämisen yritysjakso 10–20 pv					
	Työllistyminen tai jatkosuunnitelma kohti työtä tai koulutusta					
Työnhakijoiden sparraaminen	Osaamisen kartoitus	Rekry-prosessiin osallistuminen	Aikataulutus	Verkosto yhteistyö ja kumppanuuk-sien kehittäminen	Kumppaneiden tilaisuudet kohderyhmille	
	Työllistymismahdollisuuksien kartoitus				Paikalliset toimijat	
	Koulutustarpeiden kartoitus				Maakunnalliset toimijat	
	Henkilökohtainen tiedotus				Maakunnan ulkopuoliset toimijat	
	Työllistymisen seuranta					
Yritysten palvelut	Työntekijöiden osaamisen kehittäminen	Näkyvyyden parantaminen	Video- ja somekampanjat	Työllisyyspolku - työryhmän koordinointi		
	Työntajasaamisen kehittäminen: työntajamielikuva, perehdyttäminen, henkilöstöjohtaminen, rekrytointiosaaminen					Medianäkyvyyden hakeminen
						Messut, rekrytilaisuudet, oppilaitosten tapahtumat
Uudet kokeilut	Työnhakijoiden tapaamiset yhdessä TE-toimiston kanssa	TE-toimiston ja ELY-keskuksen palveluihin ohjaaminen	Rekrykoulutus, palkkatuki, korttikoulutukset, KV-rekrytoinnit			
	Kokeilut yrityskohtaisiin rekrytointeihin					

Taulukko 1. Hankkeen toimenpiteiden tiivistelmä työpaketeittain.

3.2. Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

The project improved skills by developing the employment of the unemployed workforce and the retention of company personnel. The project organized training and coaching for the target group according to its needs. In addition, companies' recruitment problems were solved by organizing different types of recruitment campaigns on social media and by participating and organizing recruitment events. Additional employee training was organized for the companies in accordance with the companies' needs. In the project, "Työllisty Nurmekseen" training and personal sparring meetings were implemented for job seekers. The project's measures were divided into three work packages derived from the project's goals:



- **Work package 1:** Education / coaching and experiments:
 - the training called "Työllisty Nurmekseen" was carried out
 - personal sparring of job seekers related to their job search was carried out
 - services aimed at companies/entrepreneurs were implemented
- **Work package 2:** Recruitment services for companies
 - mapping of companies' recruitment needs was carried out
 - project participated in companies' recruitment processes
 - the visibility of the industries (employer companies) employing Nurmes outside the area was improved
- **Work package 3:** Information about the operation and networking
 - the project's services and network partners' opportunities were marketed
 - there was cooperation with local and provincial actors
 - coordinated the activities of the local employment working group

4. HANKKEEN TARVE, TOTEUTUS JA TULOKSET

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

Hankkeen ensisijaiset tavoitteet olivat:

- Vahvistaa työnhakijoiden, yrittäjien ja yritysten henkilöstön osaamista ja kokeilla uusia malleja osaavan työvoiman saamiseen
- Helpottaa yritysten rekrytointeja ja sitä kautta myös työllistämistä
- Hakea ennakoivaa tietoa ja tiedottaa hankkeen ja myös TE-toimiston palveluista kohderyhmälle

Hankkeessa parannettiin osaamista kehittämällä työttömän työvoiman työllistymistä ja yritysten henkilöstön työssä pysymistä. Hankkeessa järjestettiin koulutuksia ja valmennuksia kohderyhmälle sen tarpeiden mukaisesti. Lisäksi yritysten rekrytointiongelmia ratkaistiin järjestämällä erityyppisiä rekrytointikampanjoita sosiaalisessa mediassa sekä osallistumalla ja järjestämällä rekrytilaisuuksia. Yrityksille järjestettiin työntekijöiden lisäkoulutuksia yritysten tarpeiden mukaisesti.

TE-palveluiden kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä. Hankkeessa toteutettiin työnhakijoille Työllisty Nurmeksessa -koulutusta sekä henkilökohtaisia sparraavia tapaamisia, joka pohjautui Kohtaanto 2018–2019-hankkeessa käyttöön otettuun Tekijöitä yrityksiin -koulutukseen. Tässä hankkeessa käytetään koulutuksesta nimitystä Työllisty Nurmekseen -koulutus. Tämä koulutus oli toteutettavissa



”lyhytkestoisena koulutuksena työttömyysetuudella” ja se mahdollisti työnhakijoiden alle kuuden kuukauden mittaisen koulutuksen vaatien vain ilmoituksen TE-palveluihin ennen koulutuksen aloittamista.

Hankkeen toimenpiteet jakautuivat tavoitteista johdettuihin kolmeen hankkeen työpakettiin: 1) koulutuksiin, valmennuksiin ja uusien kokeiluiden kautta tapahtuvaan oppimiseen, 2) yrityksille suunnattuihin rekrytointipalveluihin ja yritysten avointen työmahdollisuuksien näkyvyyden parantamiseen sekä 3) tiedon hakuun ja tiedottamiseen.

TYÖPAKETTI 1: Koulutukset / valmennukset ja kokeilut

Työllisty Nurmeksessa -koulutus työnhakijoille (palveluntuottajat ja yritysasiantuntija)

Työllisty Nurmeksessa -koulutus oli avoin niin työnhakijoille kuin esim. opintojen loppuvaiheessa oleville opiskelijoille. Koulutukseen kuului kouluttajan tekemä ammattitaidon ja osaamisen kartoitus, yrityksessä toteutettava osaamisen kehittämisen jakso sekä jatkosuunnitelma, joko työnhaun jatkamisesta tai koulutautujan työllistyessä, perehdytyksestä ja koulutuksesta yrityksessä. Työllisty Nurmeksessa -koulutuksen palveluntarjoajaksi valikoitui hankkeen alussa Valmennuskeskus Public. Syksyllä 2022 palvelua jatkoi Eezy sekä hankkeen vetäjä omalla työpanoksellaan. Asiakkaat ohjautuivat koulutukseen TE-palveluiden kautta, sosiaalisen median ilmoittelun sekä hankkeen infotilaisuuksien kautta. Työttömien koulutukseen osallistujien osalta tehtiin tiivistä yhteistyötä TE-palveluiden kanssa. Työnhakija-asiakkaiden yhteydenotot ja heille annetun ohjauksen määrä lisääntyi huomattavasti keväällä 2021. Vuoden 2022 loppuvaiheessa merkittävä muutos oli ulkomaalaistaustaisten työnhakija-asiakkaiden määrän kasvu ja heidän erityishaasteensa työnhaussa, päällimmäisenä kielitaitoon liittyvät asiat. Tämä näkyi mm. pidempinä osallistumisina palveluun ja runsaampana ohjauksen tarpeena sekä hitaampana työllistymisenä. Työllisty Nurmeksessa -koulutuksen lisäksi toteutti hankkeenvetäjä työnhakijoiden henkilökohtaista sparrausta lähes koko hankkeen ajan.

Hankesuunnitelmassa mainitaan toimenpiteenä työnhakijoiden tapaamiset yhdessä TE-toimiston kanssa. Nämä eivät toteutuneet korona pandemian, TE-palveluiden uudistusten (henkilöasiakkaiden paikalliset palvelut tulivat takaisin) vuoksi.



Taidolla töihin 2020–2022- hankkeen palveluina uutta työtä etsivälle ovat mm.:

- Henkilökohtainen sparraus työnhaussa: tukea pohdintaan ja vaihtoehtojen kartoitukseen, tietoa avoimista työpaikoista ja työllisyyttä tukevista koulutuksista sekä yhteyksiä yrityksiin
- Tekijöitä yrityksiin -koulutus: yksilöllinen osaamisen kartoitus ja 20 pvän yritysjakso itseä kiinnostavassa yrityksessä, jossa on aito työllistymisen mahdollisuus
- Tietoa oppisopimuksesta ja palkkatuesta
- Pikesiltä saat myös tietoa ja ohjausta yrityksen perustamiseen

Ota yhteyttä työnhakuun, yrittäjyyteen ja koulutukseen liittyvissä asioissa!
Apumme on maksutonta ja luottamuksellista.

Kuva 1. Palvelukuvaus työnhakijoille.

Valmennukset yritysryhmille

Valmennusten avulla kehitettiin osallistuvien yritysten rekrytointiosaamista monipuolisesti eri teemojen avulla. Valmennuksilla parannettiin yritysten osaavan työvoiman saatavuutta ja sitä kautta työllistymistä alueella.

Kaikille yrittäjille avoimet yritysryhmien valmennukset toteutettiin joko webinaareina tai lähikoulutuksina:

- 2020–2021: webinaarisarja "Päivitä yrityksen rekrytointi- ja perehdytysosaaminen". Palveluntuottajana oli Karelia-AMK. Webinaari-sarjassa oli yhteensä 7 osaa, joista ensimmäinen osa oli myös maakunnallisen "Tulevaisuuden taitajat työnantajat" -verkoston yhteisen webinaarisarjan aloitusosa:
 - Rekrytointiin uudet tuulet –sarja: Rekrytoinnin nykytila ja trendit - Mitä rekrytoinnissa tapahtuu nyt ja tulevaisuudessa, rekrytoinnin suunnitelmallisuus, rekrytointiprosessi ja erilaiset menetelmät, rekrytointimarkkinointi
 - Modernit perehdytyksen ja osaamisen kehittämismenetelmät –sarja: laadukas perehdytys, henkilöstö voimavarana, osaamisen kehittämisen menetelmät
- 2021/2022: rekrytointivalmennus-sarja. Palveluntuottajina olivat Rookie Communications ja Karelia-AMK.
 - Tunnista osaaminen, varmista saatavuus –tiekartta osaamisen tunnistamisesta osaamisen varmistamisen keinoihin
 - Henkilöstövuokrauksen monet mahdollisuudet
 - Osaamisen johtaminen käytännössä – oikea henkilö oikeassa paikassa
 - Hyödynnä rekry, imagon ja tunnettuuden parantamisessa



- Onnistunut rekryointi ja sujuva startti – kuinka löydetään sopivat henkilöt ja sitoutetaan heidät yritykseen
- Tavoitteena oli kehittää yritysten rekryoinnin osaamista ja käytänteitä ja sitä kautta parantaa työvoiman saamista ja toisaalta työllistymistä alueella. Kaikissa osallistuneissa yrityksissä tehtiin yksi tai useampi käytännön toimenpide, esim. rekryointimarkkinointiin liittyen.
- Kevät 2023: webinaarit yritysryhmälle. Palveluntuottajana oli Karelia-AMK
 - Työhyvinvoinnin kulmakivet: arvot ja yhteisöllisyys, työkyky ja terveys, työterveyshuolto ja työsuojelu
 - Työntekijän palkkaaminen: juridinen vastuu - mitkä keskeiset lait tulee tunnistaa ja tietää, työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, työehtosopimus ja työsopimus
 - Yritys- ja työnantajamielikuvan sekä työntekijäkokemuksen kehittäminen: työnantajan houkuttelevuus, työpaikkailmoitukset, brändin perusta, imago ja työnantajamielikuva

Yrityskohtaiset rekryointivalmennukset & työntekijöiden koulutukset

Vuoden 2022 aikana toteutettiin kolme yrityskohtaista koulutusta: 1) kurottajakoulutus (uusi toiminta yritykselle, tukee koulutettujen työssä pysymistä ja siirtymistä osittain uuteen tehtävään), 2) Motoman-koulutus (uuden robottiaseman käyttöönotto, työnhakijan työllistyminen ja toisen henkilön uuden tehtävän oppiminen), 3) uuden asiakastietojärjestelmän käyttöönottokoulutus (tehostettiin kirjauksia, uuden sisällön oppimisella tuettiin työssä pysymistä). Yrityskohtaista rekryointivalmennusta hyödynsi yksi yritys hyödyntäen asiantuntijoita sekä Karelia-AMK:sta että Rookie Communicationsilta.

Vuoden 2023 aikana käytiin läpi työnantajayritysten kehittämistoimenpiteitä sekä kartoitettiin tarpeita henkilöstön osaamisen lisäämiselle, mutta tälle ajalle ei toteutunut yhtään koulutusta, johon hankkeen mahdollistamaa rahoitusta olisi tarvittu.

TYÖPAKETTI 2: Rekryointipalvelut yrityksille

Rekryointipalvelut (yritysasiantuntija)

Hankkeessa toteutettiin neuvontapalvelua ja tuettiin yritysten rekryoinneissa ja rekryointiosaamisen kehittämisessä. Rekryointipalvelussa autettiin yrityksiä kaikessa rekryointiin liittyvässä: rekryointitarpeen määrittely, ilmoituksen tekeminen, kohderyhmän ja markkinointikanavien määrittely, haastattelut, uusien työntekijöiden koulutus, palkkatuki, oppisopimus. Neuvonnassa korostettiin hiljaisen haun sijaan paikkojen laittaminen avoimeksi TE-palveluihin sekä ilmoittelu sosiaalisessa mediassa. Nämä keinot todettiin hankkeen aikana tehokkaiksi tavoiksi saada työntekijöitä.



Hankkeessa tiedotettiin avoimista työpaikoista sosiaalisessa mediassa ja verkostojen kautta, tarjottiin työpaikkoja hankkeen työnhakija-asiakkaille ja opiskelijoille sekä neuvottiin TE-toimiston palveluihin, palkkatukeen, oppisopimukseen ja koulutuksiin liittyen. Rekrytointipalveluja hyödynsivät pienet yritykset, kun taas isompien yritysten kanssa yhteistyö toteutui enemmän kampanjoiden ja Työllisty Nurmeksessa - koulutuksen yritysajaksopaikkojen kautta. Pienille yrityksille apu yhdenkin henkilön onnistuneessa rekrytoinnissa oli merkittävää.

Hankesuunnitelmassa mainitaan ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi, mutta varsinaisia KV-rekrytointeja ei hankkeessa toteutettu resurssipulan vuoksi ja lisäksi yritysten KV-tarpeet olivat vähäisiä. Yrityksille järjestettiin keväällä 2023 infotilaisuus aiheesta ”Mistä saan apua ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin?” yhteistyössä TE-palveluiden kanssa. Näiltä osin yrityksiä ohjattiin olemassa olevien palveluiden käyttöön. Kansainvälisyys näkyi kuitenkin hankkeessa, sillä henkilöasiakkaina hankkeeseen osallistui ukrainalaisia, venäläisiä ja turkkilainen työnhakija.

Onko yrityksessäsi ajankohtaista:

- Uuden henkilön rekrytointi
- Rekrytointisosaamisen päivittäminen
- Rekrytointimarkkinoinnin uudistaminen
- Perehdytyksen kehittäminen
- Henkilöstön koulutukset
- Palkkatuen hakeminen, oppisopimus tai muu työllistämisen tuki

Tarjoamme maksutonta palvelua ja tukea myös ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttöön. Ota yhteyttä, kerron mielelläni lisää. Onnistutaan yhdessä!

Kuva 2. Palvelukuvaus yrityksille.

Kampanjat

Hankkeessa parannettiin näkyvyyttä viestintäkampanjoilla nostamalla esiin työllistäviä aloja, työntantajyrityksiä ja työpaikkoja. Työnhakijoiden tietoisuuden lisääntyessä työllistymismahdollisuuksista parannettiin alueen työllisyyttä sekä turvattiin alueen yritysten työvoiman saantia myös alueen ulkopuolelta. Kampanjoilla vaikutettiin mahdollisesti myös nuorten opiskeluvalintoihin, etenkin jos he olivat halukkaita jäämään paikkakunnalle. Hankkeen alakohtaisilla kampanjoilla lisättiin työnhakijoiden tietoisuutta kyseisestä alasta ja sen työmahdollisuuksista sekä lisäämään alan houkuttelevuutta. Kampanjoiden tavoite oli saada aloille työvoimaa ja parantaa myös alueen työllisyyttä.



Hankkeessa toteutettiin seuraavat kampanjat:

- 2020 Työllisyysviikon sosiaalisen median -kampanja, johon osallistui yhdeksän yritystä ja Nurmeksen kaupunki.
 - 2021 Sotealan maakunnallinen viestintäkampanja (yhteistyössä Business Joensuu, KETI, LieKe ja Pikes), johon osallistui Nurmekselta kolme hoiva-alan yritystä. Palveluntuottajana oli mainostoimisto Hurry.
 - 2021 TE-liven Nurmee-teemaviikot, johon osallistui viisi yritystä, TE-palvelut ja Nurmeksen kaupunki.
 - 2021 Ravintola-alan viestintäkampanja, johon osallistui kolme yritystä.
 - 2021/2022 Nurmeksen kesä ja työ 2021 ja 2022-kampanjat. Kampanjaan osallistui neljä yritystä, Siun Sote ja Nurmeksen kaupunki. Kampanja suunnattiin erityisesti alueen ulkopuolelle, siksi siinä tuotiin esille olennaista tietoa asumisesta, kulkuyhteyksistä ja kesäajan tapahtumista ja harrastusmahdollisuuksista. Toki kampanjalla aktivoitiin myös paikallisia nuoria työnhakuun. Kampanja suunnattiin erityisesti 20–25-vuotiaille. Palveluntuottajana oli mainostoimisto Hurry Oy.
 - 2022 Metallialan kampanja, johon osallistui kaksi ns. Metallinyrkki yritystä. Palveluntuottajana oli Torni-Filmi Oy.
 - 2022 Matkailijasta asukkaaksi –kampanja, jonka kohderyhmänä olivat erityisesti alueelle tulevat ja alueesta kiinnostuneet matkailijat. Heitä pyrittiin saamaan jäämään / palaamaan alueelle asukkaiksi, työntekijöiksi ja yrittäjiksi.
 - 2023 Työllisty Nurmekseseen –kampanja, johon osallistui neljä yritystä. Palveluntuottajana oli Torni-Filmi Oy.

Rekrytointitapahtumiin osallistuminen / järjestäminen

Hankkeessa osallistuttiin seuraaviin tapahtumiin:

- 2020/2021 Opiskelijarekrytointitapahtumat: Duuniday 2021, Lappeenrannan amk:n tapahtuma ja WorkSmart, Karelia-amk Joensuu. Tapahtumissa oli esillä hankkeen palvelut, Työllisty Nurmeksessä-koulutus ja avoimia työpaikkoja.
- 2022 Rekry, työelämä ja koulutus –tapahtuma Kuopiossa. Tapahtumassa oli esillä Nurmeksen avoimet työpaikat ja hankkeen palvelut.
- 2022/2023 Riverian Pestuu –tapahtumat Nurmeksessä, Valtimolla ja Joensuussa. Tapahtumissa hankkeen pisteellä olivat esillä kolmen paikallisen yrityksen ja Nurmeksen kaupungin työpaikat, hankkeen ja PIKESin palvelut sekä matkailun esitteet Pielisen Karjalasta.



- 2023 Rekry, työelämä ja koulutus –tapahtumat Joensuussa ja Kuopiossa. Tapahtumissa oli esillä Nurmeksen avoimet työpaikat (mm. yritykset, hyvinvointialue, Nurmeksen kaupunki) sekä pienimuotoinen kysely kävijöille.

Hankkeessa järjestettiin työllisyystapahtuma:

- 2023 Työtä ja koulutusta Nurmeksessa -tapahtuma, johon osallistui 20 näytteilleasettajaa: alueen yrityksiä kuusi, oppilaitoksia kolme, henkilöstö- ja rekryfirmoja kaksi, kaikki paikallisen Työllisyyspolku työryhmän jäsenorganisaatiot, yhdistyksiä ja muita organisaatioita. Kaiken kaikkiaan tapahtumassa kävi arviolta noin 80 opiskelijaa ja 50 työnhakijaa.

TYÖPAKETTI 3: Toiminnasta tiedottaminen ja verkostoituminen

Hankkeen toimenpiteistä sekä avoimista työpaikoista tiedottaminen ja markkinointi

Hankkeen alussa Työllisty Nurmeksessa-koulutusta esiteltiin mm. Riverian Nurmeksen yksikön työelämä- ja jatko-opintopäivässä, jonka suunnittelussa hanke oli myös aktiivisesti mukana. Syksyllä 2021 järjestettiin kaikille avoin keskustelutilaisuus työnhakuun liittyvistä asioista Nurmes-talolla. Tilaisuudessa olivat tavattavissa hankkeen vetäjä, Työllisty Nurmeksessa-valmentaja sekä TE-palveluiden Tiina Köngäs. Talvella 2022/2023 pidettiin työnhaku ja työelämä infot kahdelle Nurmeksen lukion abiryhmälle.

Hankkeessa levitettiin tietoa avoimista työpaikoista ja koulutusmahdollisuuksista sekä työvoimapolitiisista tuista ja koulutuksista. Tässä hyödynnettiin hankkeen verkostoja ja sosiaalisen median kanavia. Hanke viesti aktiivisesti sosiaalisessa mediassa myös TE-palveluiden ja muiden tahojen työllisyyttä tukevista koulutuksista ja palveluista. Hankkeesta tiedotettiin myös lehti-ilmoituksilla sekä osallistumalla tapahtumiin. Hankkeessa tehtiin yhteistyötä erityisesti TE-palveluiden, Nurmeksen kaupungin työllisyyspalveluiden, alueen oppilaitosten ja maakunnan muiden työllisyshankkeiden kanssa.

Maakunnallinen yhteistyö

Verkostoissa toimiminen antoi tietoa ja osaamista, joista oli hyötyä hankkeen toimintaan. Hankkeesta tehtiin yhteistyötä seuraavien verkostojen kanssa:

- yhteistyötä KETIn, LieKen ja Business Joensuun työllisyshankkeiden sekä kauppakamarin ja maakuntaliiton kanssa. Maakunnallisissa kehittämissyhtiöiden työllisyshankkeiden yhteistyöpalaverissa aiheina olivat mm.; ajankohtaiset asiat, alueen rekrytointien tilanne, hyvien käytänteiden jakaminen ja yhteistyön suunnittelu.
- oltiin mukana ELY:n työpajoissa alueen elinkeinorakenteen muutoksista ja tarvittavista toimenpiteistä sekä alueen työllisyyden tulevaisuuden näkymiin liittyen
- oltiin mukana Pohjois-Karjalan Rekryringissä, johon kuuluvat mm. Maakuntaliitto ja Luotsi



- o tehtiin yhteistyötä TTT eli Tulevaisuuden Taitavat Työnantajat -verkostoissa, johon kuuluvat maakunnan työllisyshankkeiden vetäjien lisäksi Pohjois-Karjalan kauppakamari
- o osallistuttiin Pohjoismaisen työllisyyspalvelumallin etäkoulutukseen sekä Työllisyys Forum 2022 -tapahtumaan etänä
- o osallistuttiin Vauhtia Uralle -hankkeen verkostoitumispäivään
- o osallistuttiin TE-toimiston uuden palvelumallin esittelyyn
- o osallistuttiin Työntekijöitä ja matkailijoita Pohjois-Karjalaan-hankkeen ohjausryhmään sekä vastuullisuuskoulutukseen
- o hankkeen vetäjä kuului useiden oppilaitosten hankkeiden ohjausryhmiin alueensa edustajana; Kansainvälinen uraohjaamo-hanke/Karelia amk, Lukiosta työelämän tuuliin-hanke/maakunnan lukiot sekä Osaajia harvaan asutulle alueelle -hanke/Karelia amk ja UEF

Paikallinen yhteistyö

Tehtiin yhteistyötä paikallisen ammatillisen koulutuksen Riverian, Nuorten yrittäjyys Nurmeksessa toimijoiden, Pielisen Karjalan työllisyystoimijoiden sekä Nurmeksen työllisyyspolku-työryhmän (jonka vetäjänä hanke toimi) kanssa. Käytäntöön menevää yhteistyötä tehtiin TE-palveluiden yhteistyövirkaileijan Tiina Köngäksen, Nurmeksen kaupungin työllisyysohjaaja Sirke Katajalan sekä Työllisty Nurmeksessa -koulutuksen kouluttajan Martti Turusen (Valmennuskeskus Public). Lisäksi hankkeen vetäjä kuului myös Nurmeksen kotouttamisen monialaiseen työryhmään.

Konkreettisia yhteistyötoimenpiteitä paikallisesti olivat:

- o Nurmeksen työllisyyspolku -työryhmän kanssa ideoitiin ja suunniteltiin mm. TE-liven Nurmeksen teemaviikot sekä tehtiin yhteistyötä hankkeen syksyllä 2023 järjestämän Työtä ja koulutusta -tapahtuman tiimoilta.
- o Talvella 2021/2022 toteutettiin yhteistyössä oppilaitosten kanssa työnhakupajat Riverian Nurmeksen opiskelijoille sekä Pestuu-tapahtuma TE-live-konseptia hyödyntäen.
- o Hankkeesta osallistuttiin talvella 2022/2023 Nurmeksen kaupungin nuorisotoimen järjestämään Insta-livetapahtuman. Tapahtumassa tiedotettiin nuorille vapaana olevista kesätyöpaikoista, 4H-yrittäjyydestä ja NY-yrittäjyydestä.

Myös PIKESin sisäinen yhteistyö auttoi hankkeen toimenpiteiden toteuttamisessa mm. työnhakija-asiakkaiden yrittäjyysneuvonnassa. Hankkeen alussa osallistuttiin myös PIKESin vuoden 2021 ennakkointikartoitukseen kontaktoimalla pääasiassa sote-alan yrityksiä. Tätä kautta hanke sai tietoa sekä rekrytointi- että koulutustarpeista. Lisäksi hankkeessa hyödynnettiin PIKESin tietokantaa kohtaktoitaessa työantajayrityksistä.



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

TYÖPAKETTI 1: Koulutukset / valmennukset ja kokeilut

Työllisty Nurmeksessa -koulutuksen kautta työnhakijaa helpotettiin löytämään osaamistaan vastaavaa työtä ja toisaalta yrityksiä löytämään heidän tarpeisiinsa vastaavia työntekijöitä. Autettiin koulutukseen osallistuneita henkilöitä sanallistamaan osaamistaan ja parantamaan työnhakutaitojaan konkreettisten neuvojen avulla, mistä heille on hyötyä myös myöhemmin. Koulutuksen ja henkilökohtaisen sparrauksen kautta työnhakijoita autettiin suuntaamaan tulevaisuuttaan esim. päätös uuden alan opiskelusta vahvistui. Koulutuksen valmentajan ja hankkeen vetäjän yrityskontaktien avulla oli koulutukseen osallistujien mahdollisuus saada yhteys sopiviin työnantajyrityksiin, päästä työssäoppimisjaksolle ja sitä kautta tai suoraan työllistyä ko. yritykseen. Työllisty Nurmeksessa -koulutuksen kautta työllistyi 37 työnhakija-asiakasta.

Yrityksille suunnattujen palveluiden, yritysryhmien ja yritys kohtaisten valmennusten, kautta parannettiin toimenpiteisiin osallistuneiden rekrytointiosaamista ja tarjottiin mahdollisuus verkostoitua muiden yrittäjien kanssa. *Yrityskohtaisten työntekijöiden* koulutusten kautta parannettiin työntekijöiden osaamista ja monipuolistettiin heidän työnkuvaansa.

TYÖPAKETTI 2: Rekrytointipalvelut yrityksille

Rekrytointipalveluihin osallistui 39 yritystä, palvelu sisälsi konkreetista tukea yritykselle rekrytointi-ilmoituksen tekemisessä, sen jakamisessa eri kanaviin, haastattelujen suunnittelussa ja haastatteluissa sekä palkattavien työntekijöiden valinnassa sekä palkkatuki- ja koulutusasioissa. Rekrytointipalveluiden kautta yrityksiin työllistyi 26 työnhakijaa. Hankkeessa toteutetut erilaiset markkinointi *kampanjat* toivat näkyvyyttä niin Nurmekselle kuin alueen eri toimialoille ja niillä toimiville yrityksille. Kampanjat lisäsivät niihin osallistuneiden yritysten tunnettavuutta sekä paikallisesti että alueen ulkopuolella. Toimenpiteellä parannettiin yrityksiä löytämään sopivia osaajia heidän avoimiin tai avoimeksi tuleviin työtehtäviin.

Hankkeessa osallistuttiin myös näytteilleasettajana erilaisiin *rekrytointitapahtumiin* ja järjestettiin Työtä ja koulutusta Nurmeksessa -tapahtuma Nurmes-talolla, minkä avulla tiedotettiin avoimista työtehtävistä, opintomahdollisuuksista ja työllisyyspalveluista, lisättiin osallistuneiden näytteilleasettajien näkyvyyttä, tarjottiin eri toimijoille verkostoitumiskanava, kerrottiin kevytyrittäjyydestä ja yritysten rekrymarkkinoinnista sekä tuettiin työnhakijoiden työnhakutaitoja. Alueen ulkopuolella osallistuttiin kahtena vuonna Rekry, työllisyys ja koulutus -tapahtumiin Joensuussa ja Kuopiossa, mikä toi näkyvyyttä alueen työnantajyrityksille sekä Nurmekselle.



TYÖPAKETTI 3: Toiminnasta tiedottaminen ja verkostoituminen

Hankkeesta ja hankkeen toimenpiteistä tiedottamisen lisäksi hankkeessa tiedotettiin alueen työnantajayritysten avoimista työpaikoista, mikä tuki alueen yritysten näkyvyyttä ja yrityksiä löytämään sopivia osajia yritykseensä. Hankkeessa tehdyn maakunnallisen ja paikallisen yhteistyön tuloksena hankkeessa järjestettiin info- ja rekrytointitapahtumia sekä tuettiin muiden tapahtumien organisointia.

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

Yhteistyö TE-toimiston, ELYn ja koulutusorganisaatioiden kesken työnhakijoiden ja avointen työtilaisuuksien kohtauttamiseen jatkuu. Uutta tietoa on saatu asiantuntijatahojen pitämistä koulutuksista ja valmennuksista, ja tätä tietoa hyödynnetään koulutuksiin osallistuneiden, sekä yritysten ja organisaatioiden että Pikesin, toiminnassa. Rekrytointiosaaminen on karttunut. Yrityksillä on mahdollisuus hyödyntää asiantuntijoiden kanssa syntyneitä verkostoja myös tulevaisuudessa.

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

Hankkeen varsinaiset kohderyhmät olivat Nurmeksen alueella:

- alueella olevat ja alueelle sijoittuvat yritykset
- alueen palkansaajat ja työnhakijat, joilla on mahdollista työllistyä suoraan tai lyhyiden tukitoimien avulla
- alueelta lähtöisin olevat tai tänne muuttoa harkitsevat henkilöt ja yritykset
- alueen työpaikoista kiinnostuneet opiskelijat

Hankkeen välilliset kohderyhmät olivat:

- ammatilliset oppilaitokset
- koulutusorganisaatiot
- Nurmeksen kaupunki
- Pohjois-Karjalan TE-toimisto
- muiden seutukuntien alueiden yritykset ja työnhakijat.

Hanke toteutui suunnitellusti Nurmeksen alueella toteutettuina toimenpiteinä alueen yrityksille, niiden palkansaajille (valmennuksiin osallistuneet työntekijät) sekä alueen työnhakijoille ja opiskelijoille. Alueelle sijoittui hankkeen aikana yksi yritys ja heille työllistyi rekrytointipalveluiden kautta 10 työntekijää. Nurmekseen muuttavia henkilöasiakkaita oli muutamia, jotka hyödynsivät hankkeen palveluita.



Toimenpiteitä tehtiin myös alueelle muuttaneiden kv-työnhakijoiden (erityisesti Ukrainasta Nurmekseen muuttaneet) kanssa. Myös välilliset kohderyhmät tavoitettiin, ja Nurmeksen kaupungin, TE-palveluiden ja Riverian kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä. Muiden seutukuntien yritysten ja työnhakijoiden kanssa toimenpiteet toteutuivat tapahtumiin osallistuttaessa sekä some-kampanjoiden kautta tunnettuuden lisäämisenä. Yrityksille suunnattuihin webinaareihin osallistui yrityksiä myös muilta paikkakunnilta: Joensuusta, Kiteeltä, Lieksasta ja Tohmajärveltä. Lisäksi oli yksittäisiä yrityksiä, joiden pääpaikka on Joensuussa, jotka tarvitsivat työntekijöitä Nurmeksen toimipisteelle. Lisäksi sote-alan kampanja oli maakunnallinen.

5. SEURANTATIEDOT

5.1. Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?

Määrällisiä tavoitteita toiminnalle oli asetettu seuraavasti:

- Henkilökoulutuspäivien tavoite 740 kpl = toteuma oli 287 kpl
- Koulutettuja henkilöitä tavoite 100 kpl = toteuma oli 151 kpl
- Osaamiskartoitusten ja/tai työllistämistoimien avulla työllistyviä tavoite 50 kpl = toteuma oli 72 kpl
- Mukana olevia yrityksiä tavoite 55 kpl = toteuma oli 59 kpl
- Osallistumiset rekrytointitilaisuuksiin tavoite 5 kpl = toteuma oli 9 kpl

Kaikki muut määrälliset tavoitteet saavutettiin lukuun ottamatta henkilökoulutuspäivien tavoitetta, joka jäi vajaaksi. Henkilökoulutuspäiviin on laskettu mukaan seuraavat toimenpiteet: Työllisty Nurmekseen -koulutuksen kautta yrityksiin 20 päivän harjoitteluun / yritysajaksi osallistuneet työnhakija-asiakkaat, yritysten valmennuspaketteihin osallistunut henkilöstö sekä yrityskohtaisiin valmennuksiin ja koulutuksiin osallistunut henkilöstö. Vaikka yritysryhmille järjestettyjä valmennuskertoja oli kaikkiaan 22 erillistä kertaa, olivat ne kestoltaan 1–4 tunnin mittaisia. Tämä on otettu huomioon laskettaessa henkilökoulutuspäivien kokonaisluvussa. Yrityskohtaisia valmennuksia ja koulutuksia yritykset hyödynsivät vähän (vain kolme yritystä). Työnhakija-asiakkaiden yritysajaksi (harjoittelu) osallistuneiden henkilökoulutuspäivien lukumäärä oli yhteensä 200 päivää. Tähän lukumäärään ei ole laskettu niitä asiakkaita, jotka työllistyivät ilman ns. harjoittelujaksoa hankkeen toimenpiteiden kautta. Varsinaista harjoittelujaksoa hyödynnettiin suunniteltua vähemmän. Tähän vaikutti koronapandemian mukanaan tuomat rajoitukset sekä mm. yritysten tarpeiden ja Työllisty Nurmekseen -koulutukseen osallistuneiden osaamisen kohtaanto haasteet.



Määrälliset tavoitteet hankesuunnitelmassa	Tavoite kpl	Toteutunut kpl	Erotus
Henkilökoulutuspäiviä: Harjoittelujakso yrityksessä 20 pv/hlö Koulutukset / valmennukset yrityksille	740	287 Henkilöasiakkaat 200 hkpv, Yritysiasiakkaat ja muut 87 hkpv	- 453
Koulutettuja henkilöitä: Työllisty Nurmekseen -koulutus Yritysten rekrytointipalvelut	100	151 Henkilöasiakkaat 78, Yritysiasiakkaat 52+muut 21	+ 51
Työllistämistoimien avulla työllistyviä: Työllisty Nurmekseen -koulutus Yritysten rekrytointipalvelut	50	72 Työllisty Nurmekseen - koulutus 46 kpl, Yritysten rekrytointipalvelut 26 kpl	+ 22
Mukana olevia yrityksiä	55	59	+ 4
(Mukana olevia muita organisaatioita) *	-	20	+ 20
Osallistumiset rekrytointitilaisuuksiin (hanketyöntekijä)	5	8	+ 3
(Rekrytointitilaisuuden järjestäminen) *	-	1	+ 1

Taulukko 2. Hankkeen määrälliset tavoitteet ja niiden toteutuminen. *Muiden organisaatioiden kuin yritysten mukana ololle ei hankesuunnitelmassa ollut asetettu määrällistä tavoitetta eikä myöskään tapahtumien järjestämiselle.

TP 1: Palvelut työnhakijoille / henkilöasiakkaille: Työllisty Nurmekseen –koulutus & sparraus	Henkilöasiakkaat kpl			
Koulutukseen osallistuneet henkilöasiakkaat	78			
Yritysjaksolla / harjoittelussa olleet (20 pv jakso)	10			
Työllisty Nurmekseen -koulutuksella työllistyneet	46			
TP 1: Palvelut yritysryhmille / yrityskohtaiset: Valmennukset ja koulutukset	Osallistuneet yritykset kpl/hlö		Osallistuneet muut organisaatiot kpl/hlö	
Asiantuntijavalmennukset yritysryhmille (22 koulutuskertaa: webinaarit / lähivalmennus)	25 kpl	43 hlö	11 kpl	21 hlö
Yrityskohtaiset asiantuntijavalmennukset	1	1–6 hlö	-	
Yrityskohtaiset koulutukset työntekijöille	3	8 hlö	-	
TP 2: Rekrytointipalvelut yrityksille & näkyvyyden parantaminen	Osallistuneet yritykset kpl		Osallistuneet muut organisaatiot kpl	
Rekrytointipalvelut	39		4	
Rekrytointipalveluiden kautta työllistyneet	26 hlö			



Rekrytointitapahtumiin osallistuminen & yritysten avoimien työpaikkojen esiintuominen	9 tapahtumaa (ainakin 11 yrityksen työpaikkojen esittely)	(ainakin 5 muun org. työpaikkojen esittely)
Työtä ja koulutusta Nurmeksessa -tapahtuma	8	12
TE-live lähetykset	4	3
Video- ja somekampanjat	21	3

Taulukko 3. Työpaketien 1 ja 2 määrällisiä lukuja.

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

Hankkeen indikaattorit palvelivat osittain hankkeen toteutusta. Henkilökoulutuspäiviä ja koulutettuja henkilöitä koskevat indikaattorit olisivat voineet olla eriteltyinä kahden erilaisen kohderyhmän mukaan: työnhakijat eli henkilöasiakkaat ja yritykset eli yritysasiakkaat. Kun nyt lasketaan näiden yhteissummat, niin kokonaislukema ei välttämättä ole riittävän informatiivinen. Erityisesti kiinnostavaa on tarkastella työllistämistoimien avulla työllistyneiden henkilöasiakkaiden lukumäärän suhdetta koulutuksessa mukana olleiden henkilöasiakkaiden lukumäärään. Jos ilmoitetaan vain kokonaisluku koulutetuista henkilöistä, luvussa on mukana myös yritysten ja muiden organisaatioiden henkilömäärä. Lisäksi työllistämistoimien avulla työllistyvien kokonaislukumäärässä ovat mukana sekä Työllisty Nurmekseen -koulutuksen kautta työllistyneet sekä yritysten rekrytointipalveluiden kautta työllistyneet. Näiden toimenpiteiden kautta työllistyneiden lukumäärä olisi myös hyödyllistä eritellä. Loppuraportissa näin onkin tehty. Mahdollisesti myös indikaattorit hankkeen aikana työllistyneiden työsuhteen kestosta / tilanteesta hankkeen päättyessä voisi antaa tarvittavaa lisätietoa, erityisesti jos tiedossa olisi myös mahdollisen työsuhteen päättymisen syy.

6. HAKIJAN OSAAMINEN, HANKKEEN RISKIARVIOINTI JA OHJAUSRYHMÄ

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

Pielisen Karjalan Kehittämiskeskus Oy PIKES on kokenut erilaisten hankkeiden toteuttaja eli hankeosaamista tuensaajalla on kertynyt runsaasti jo aikaisemminkin. Hankkeen toimenpiteistä kertynyt hankeaineisto, dokumentaatio, jää Pikesillä hyödynnettäväksi tietolähteeksi. Lisäksi hankkeen aikana pidettiin viikoittaisia yhteisiä palavereja, joissa käytiin läpi sen viikon tärkeimmät hankekuulumiset sekä kuukausikokous, jossa esiteltiin seuraavan kuukauden aikana tulossa olevat hanketoimenpiteet. Näin kartutettiin koko Pikesin henkilökunnan hankeosaamista. Lisäksi hankkeen vetäjä on tehnyt tiivistä yhteistyötä Pikesin toimitusjohtajan Minna Heikkisen, viestintäjohtajan Kaija Turusen sekä taloushallinnon



asiantuntijan Anna Teterinan kanssa. Hanke kartutti tietenkin hankevetäjien henkilökohtaista hankeosaamista, tosin hankkeessa syntynyt hankevetäjien kartuttama ns. hiljainen tieto poistuu työntekijöiden työsuhteen päättyessä.

Hanke kartutti Pikesin osaamista monissa hankkeen sisältöihin liittyvissä teemoissa. Ulkopuolisten asiantuntijoiden pitämien rekrytointivalmennusten sisällöt antoivat runsaasti tietoa mm. rekrytointimarkkinointiin, rekrytointiosaamiseen ja työntajamielikuvan parantamiseen liittyvissä teemoissa. Opittiin, että pienilläkin sparraustoimenpiteillä voi olla suuri merkitys ja apu henkilön / työnhakijan näkökulmasta. Myös huomionarvoista oli, että työntekijöille mahdollistettu yritysjakso madalsi yrittäjän kynnystä palkata ko. henkilö. Tällaisia malleja tarvitaan tulevaisuudessakin.

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

Asiakkaiden ja työnantajayritysten tarpeisiin liittyvät vaikutukset toteutukseen

Työnantajayritysten osallistumisessa osaan hankkeen toimenpiteistä olisi ollut parannettavaa. Toki kaiken kaikkiaan hankkeen eri toimenpiteisiin osallistui jopa 59 eri yritystä (ks. taulukko 2). Yritysryhmille suunnattujen rekryvalmennusten lisäksi hankkeessa tarjottiin mahdollisuutta hyödyntää *yrityskohtaisia asiantuntijapalveluita* yritysten rekrytointiin, perehdytyksen sekä osaamisen johtamisen kehittämiseen. Tätä mahdollisuutta hyödynsi hankkeen aikana vain yksi yritys. Rekrytointivalmennusten osalta yrityskohtaisia asiantuntijapalveluita markkinoitiin erityisesti ryhmävalmennuksiin osallistuville ja aiemmin osallistuneille yrityksille, valmennusten rekrytointin kehittämisen saattamiseksi käytännön toimenpiteiksi yrityksessä. Myös *työllistymistä / työssä pysymistä tukevat koulutukset* olivat kaikkien alueen yritysten käytössä ja niitä markkinoitiin laajasti. Harva yritys kuitenkin tarttui tähän mahdollisuuteen. Yritykset eivät esimerkiksi syksyllä 2023 tarvinneet laitteiden käyttöönottokoulutuksia, sillä hyvin monessa tapauksessa laitehankinnan yhteydessä laitevalmistajalta tuli perehdytys laitteen käyttöön, joka oli kestoltaan 1–2 työpäivää ja se oli hinnoiteltu laitteen hankinta hintaan.

Hankkeen loppuvaiheessa oli *rekryvalmennuksiin* vaikeuksia saada osallistujia. Keväällä 2023 valmennus järjestettiin lyhyempänä webinaarina, sillä lähivalmennuksia jouduttiin siirtämään tai perumaan kokonaan. Myöskään keväälle -23 suunniteltu rekrytointikampanja ei toteutunut, koska asiakasyrityksillä ei ollut sille tarvetta. Syksyllä 2023 yritysryhmälle suunnattuun valmennuspakettiin ilmoitautui vain yksi yritys ja valmennukset jouduttiin perumaan osallistujavähyyden vuoksi. Viimeiseen, syksyn 2023, valmennuspakettiin oli suunniteltu seuraavat teemat:

- Rekrytointiprosessin toteuttaminen ja kehittäminen (Karelia AMK)
 - Rekrytointin ennakoiminen ja suunnittelu
 - Rekrytointin toteuttaminen: akuutit rekrytinnit, kv-rekrytointi, vuokratyövoima



- Työntekijäpoolin rakentaminen ja verkostoituminen
 - Yrityksen rekrytointisuunnitelman laatiminen
 - Rekrytointimarkkinointi ja viestintä
- Vastuulliset ja monimuotoisuutta edistävät rekrytointikäytännöt (Psycon Corporation)
 - Miten rakentaa hyvä ja laadukas rekrytointiprosessi?
 - Tehtäväanalyysi ja kriteerit päätöksenteon ohjaajana
 - Rekrytointi-ilmoitus
 - Haastattelun tavoitteet ja haastatteluun valmistautuminen
 - Haastattelijan osaaminen
 - Haastavat haastattelutilanteet ja haastattelijan valmius
 - Erilaisten hakijoiden kohtaaminen
 - Syrjimätön päätöksenteko
- Perekäytösprosessin toteuttaminen ja kehittäminen, työntekijäkokemuksen kehittäminen (Karelia AMK)
 - Perekäytöksen suunnittelu ja toteuttaminen, osaamisen kehittäminen
 - Perekäytös- ja koulutus suunnitelman laatiminen
 - Työntekijänä toimiminen (esihenkilön rooli, seuranta, palkitseminen, palautteen antaminen ja saaminen)
- Yritysmielikuva ja työntekijämielikuva (Rookie Communicatios)
 - Yritysimagon ja työntekijämielikuvan rakentaminen on pitkäjänteistä puuhaa ja vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä. Ennen kaikkea se kuitenkin vaatii suunnitelmallisuutta. Valmennuksessa valitaan teemat, joista yrityksen kannattaa viestiä, laitetaan ne tärkeysjärjestykseen ja ideoidaan ensimmäiset sisällöt.
 - Valmennuksen lopputuloksena yrityksellä on liiketoiminnan tavoitteisiin perustuva ja käytettävissä oleviin resursseihin mitoitettu sisältösuunnitelma, joka antaa raamit monikanavaiselle viestinnälle pitkälle tulevaisuuteen.
- Yrityksen sisäinen ja ulkoinen viestintä vs. rekrytointi (Rookie Communicatios)
 - PK-yritysten markkinoinnissa ja viestinnässä on tänä päivänä lukuisia eri osa-alueita, jotka kaikki on huomioitava jollain tasolla. Kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa, ja ihannetilanne on, että kaikkiin osa-alueisiin pystytään satsaamaan. Se harvoin on mahdollista, siis pitää pystyä priorisoimaan.
 - Valmennuksessa käydään keskustellen tärkeimmät markkinointiviestinnän osa-alueet läpi, piirretään iso kuva ja valitaan yritys kohtaisesti liiketoiminnan tavoitteisiin peilaten 2–3 tärkeintä osa-aluetta, mistä markkinointia ja viestintää kannattaa lähteä kehittämään.

Viimeisintä valmennuspakettia markkinoitiin kontaktoimalla työntekijäyrityksiä ensin sähköpostitse, jonka jälkeen soitettiin lähes kaikkiin, joille etukäteistiedote oli lähetetty. Yrittäjät perustelivat osallistumattomuuttaan sillä, ettei ollut joko aikaa tai tarvetta tämän hetken rekrytoinneille eivätkä he myöskään nähneet rekrytointiosaamisen kehittämisen tarvetta tulevaisuutta varten.

Työttömien työnhakijoiden osallistuminen Työllisty Nurmekseen -koulutukseen oli kiitettävää, mutta koulutuksen kautta työllistymisessä ja harjoittelupaikkojen löytämisessä oli jonkin verran kohtaantongelmaa hakijoiden osaamisen ja alueen avoimien paikkojen välillä. Hankkeessa järjestettyjen tapahtumien kautta tuli harjoittelu- tai opinnäytetyöpaikkaa etsiviä opiskelijoita, joille harjoittelupaikan



löytäminen Nurmeksessa oli kuitenkin haasteellista. Tämä haaste näkyi erityisesti korona pandemian aikana. Haasteeksi muodostui työnhakijoiden osallistaminen tapahtumiin. Työnhakijoiden osallistumisen haasteet tiedostettiin ja esimerkiksi Työtä ja koulutusta -tapahtumaa varten ideoitui houkutin työnhakijoiden osallistamiseksi, mutta se ei toteutunut yhteistyökumppanin tiedotuskäytänteisiin liittyvien rajoitteiden vuoksi.

Koronan vaikutus toteutukseen

Erityisesti hankkeen alussa syksyllä 2020 koronapandemia aiheutti haasteita. Vaikutus näkyi mm. live-tapahtumien ja -tapaamisten puuttumisena ja toiminnan toteuttamisena pitkälti etäyhteyksin ja verkossa. Hankkeen osalta tämä vaikutti toimintaan erityisesti rekrytointitapahtumien peruuntumisena tai siirtymisenä sekä henkilöasiakkaiden vähäisyytenä. Työllisty Nurmeksessa -koulutukseen oli haasteita saada lisää koulutettavia. Myös yritysten henkilöstön uusiin tehtäviin kouluttamisten järjestämisessä oli haasteita, koska lähikoulutuksia ei voitu toteuttaa ja webinaareihin oli vaikea saada osallistujia. Yritysten rekrytointia oli normaalia vähemmän eikä neuvontaa tarvittu kovin monessa yrityksessä. Myös yritysajaksopaikkojen löytäminen Työllisty Nurmeksessa -koulutuksia varten oli haastavaa. Lisäksi joillekin asiakkaille tarjottiin useita harjoittelu- ja/tai työllistymisen mahdollisuuksia, mutta he eivät niihin tarttuneet.

Korona vaikutti vielä syksyllä 2021, sillä koronarajoitusten takia yritysten valmennusryhmä pidettiin pienenä, alle 10 henkeä, jotta se voitiin toteuttaa lähiosallistumisella. Korona toi muutoksia myös yhteistyöverkostojen toimintaan. Nurmeksens työllisyyspolku -työryhmän toiminta oli koronarajoitteiden vuoksi haasteellista, sillä toiminta oli perustunut pitkälti live-tapahtumiin ja -tapaamisiin. Toiminnan toteuttamisessa etäyhteyksin/verkossa oli omat haasteensa.

Hankemuutosten vaikutus toteutukseen

Yksityisen rahoituksen osuus jäi selkeästi pienemmäksi kuin hankesuunnitelmassa oli määritelty. Yrityksiltä saatava yksityinen rahoitus sekä tulo toteutuivat hankkeen alusta lähtien vähäisesti, koska hankesuunnitelmassa alun perin mukana ollut yritys kohtaista rekrytointi-ilmoittelua / -markkinointia ei voitu tehdä rahoittajan tekemän rajauksen vuoksi, rahoituksen toteutuminen alkuperäisen suuruusena oli haasteellista. Yksityisen rahoituksen osuutta pyrittiin huomioimaan kaikessa toiminnassa, silloin kuin se oli mahdollista.

Hanke sai jatkoaikaa/-rahoitusta vuodelle 2023 ja uudessa hankesuunnitelmassa osa ostopalveluihin varatusta budjetista kohdistettiin hankkeen henkilöstöresurssiin. Henkilön vastuualueena on yritysten työntekijöiden työssä pysymistä tukevien, yritys kohtaisten työntekijöiden koulutusten, markkinointi ja toteutus.



Hankevetäjän vaihduttua loppuvaiheessa syksyllä 2023 ei toteutettu työnhakijoiden neuvontaa vaan opastettiin suoraan TE-palveluihin. Myös maakunnallinen yhteistyö oli pienimuotoista, sillä verkostoituminen oli tehty edellisen hankevetäjän toimesta ja hankkeen loppuvaiheessa pääpaino oli viimeisten toimenpiteiden toteuttamisessa. Paikallisten toimijoiden kanssa yhteistyö toteutui normaalisti. Uuden hankevetäjän haasteena oli hankkeen toimenpiteiden jatkaminen saumattomasti ja samanaikaisesti hankkeen tavoitteiden sisäistäminen ja jo tehtyjen toimenpiteiden haltuunotto lyhyessä ajassa.

Palveluntuottajiin liittyvät vaikutukset toteutukseen

Työllisty Nurmeksessa -koulutus toteutettiin keväällä 2023 pelkästään hankkeen vetäjän omana työnä, sillä koulutukseen ei saatu sopivaa palveluntuottajaa. Eezy asiantuntijatalo osti aikaisemmin koulutuksia pitäneen Valmennuskeskus Publicin, eikä Eezy tehnyt tarjousta vuoden 2023 koulutuspalveluista.

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

Ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa vuodessa ja hankkeen ensimmäisen puolen vuoden aikana kerran, yhteensä siis seitsemän kertaa. Muiden vakituisten ohjausryhmän jäsenten lisäksi jokaiseen kokoukseen pyrittiin saamaan vaihtuva yrityksen edustaja. Ohjausryhmältä saatiin palautetta hankkeen toimenpiteistä sekä rahoittajan edustajalta neuvoja mm. toimenpiteiden hyväksyttävyydestä. Yrityksien edustajilta saatiin tietoa toimialan ja yrityksen senhetkistä haasteista ja tarpeista, oppilaitoksen edustajalta koulutuksen järjestäjän näkökulmia, Te-palveluiden edustajalta mm. Te-palveluihin liittyvistä uudistuksista sekä kaupungin edustajalta kaupungin toimijoiden näkökulmaa. Ohjausryhmältä saatiin hyvää / kiitettävää palautetta, hankkeen tuloksia arvioitiin hyväksi ja hanketta alueellisesti vaikuttavaksi.

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

Asiakailta kerättiin pääosin suullista ja epävirallisempaa kirjallista palautetta. Se oli lähes poikkeuksetta positiivista. Myös työnhakijoilta suullisesti ja sähköpostitse saatu palaute oli hyvää. Työllisty Nurmeksessa-palvelun osalta asiakaspalautteen keräämistä olisi voinut tehostaa.

Osallistujilta saatu palaute webinaareista oli pääosin positiivista. Rekrytointivalmennuksesta ja yrityskohtaisista asiantuntijapalveluista saatiin hyvää palautetta osallistujilta: osallistuneet yritykset toteuttivat konkreettisia parannuksia rekrytinnissaan. Rekrytointineuvonnasta saatu asiakaspalvelu oli hyvää / erinomaista. Kesällä 2021 yrityksille tehdyn kyselyn mukaan, suurin hyöty kampanjoihin osallistumisesta oli positiivinen työnantajamielikuvan vahvistaminen. Tämä on nykypäivänä erittäin tärkeä



PIKES

PIELISEN KARJALAN KEHITTÄMISKESKUS OY

asia, etenkin nuorten työnhakijoiden keskuudessa. Yritykset kokivat mm. Sote-kampanjan hyödyllisenä sekä sote-alaa ajatellen että yrityksen rekrytointien näkökulmasta. Myös Kesä ja työ -kampanjaan osallistuneilta yrityksiltä saatiin positiivinen palaute.

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

| Taidolla töihin 2020-2022 | Yritysasiantuntija Mari Pursiainen | 046 922 4271 | mari.pursiainen@pikes.fi |

Kauppatori 1, FI-75500 Nurmes www.pikes.fi <http://www.facebook.com/PikesOy> <http://www.issuu.com/pikes> [Youtube/PIKES](https://www.youtube.com/channel/UC...)



7. HORIZONTAALISET TAVOITTEET

7.1. Sukupuolten tasa-arvo

	Kyllä/Ei	Perustelu
Hankkeessa on tehty toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta ?	<input checked="" type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> Ei	Hanke on toimialariippumaton, joten siihen osallistui sekä mies- että naisvaltaisten alojen yrityksiä ja työntekijöitä.
Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen) ?	<input checked="" type="radio"/> Kyllä <input type="radio"/> Ei	Hankkeen toimenpiteissä huomioitiin tasa-arvoinen lähestyminen eri sukupuolten kesken
Hankkeen päätavoite on sukupuolten tasa-arvon edistäminen ?	<input type="radio"/> Kyllä <input checked="" type="radio"/> Ei	Hankkeen päätavoite oli saada yrityksille osaavaa työvoimaa ja työnhakijoille sopiva työpaikka.

7.2. Kestävä kehitys



Ekologinen kestävyys	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	Perustelu
Luonnonvarojen käytön kestävyys ?	2	2	Hyödynnettiin sähköisiä kokouksia ja sähköistä materiaalia.
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen ?	2	2	Hyödynnettiin sähköisiä kokouksia ja sähköistä materiaalia.
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus ?	0	0	Ei ollut vaikutusta luonnon monimuotoisuuteen.
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen) ?	2	2	Hyödynnettiin sähköisiä kokouksia ja sähköistä materiaalia.
Natura 2000 -ohjelman kohteet ?	0	0	Ei ollut vaikutusta Natura-alueisiin.
Taloudellinen kestävyys	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	Perustelu
Materiaalit ja jätteet ?	3	3	Hyödynnettiin sähköisiä kokouksia ja sähköistä materiaalia.
Uusiutuvien energialähteiden käyttö ?	3	3	Hyödynnettiin sähköisiä kokouksia ja sähköistä materiaalia.
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen ?	7	9	Haettiin keinoja osaavan työvoiman saamiseksi alueen kasvaville yrityksille ja eläköityviin työpaikkoihin.



Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen ?	 7	 7	Kehitettiin työllistymiseen uusia toimintamalleja kokeilujen kautta
Liikkuminen ja logistiikka ?	 2	 2	Vähennettiin liikkumista käyttämällä sähköisiä kokouksia ja sähköisiä materiaaleja paperitilusteiden tilalla.
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	Perustelu
Hyvinvoinnin edistäminen ?	 7	 7	Lisättiin työllistymistä ja osaamista ja sitä kautta ihmisten hyvinvointia
Tasa-arvon edistäminen ?	 6	 6	Tuettiin työllistymistä / työllistettiin ja sitä kautta tasa-arvoistettiin ihmisiä nykyisessä kilpailuyhteiskunnassa
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus ?	 4	 4	Tuettiin työllistymistä / työllistettiin ja sitä kautta tasa-arvoistettiin ihmisiä nykyisessä kilpailuyhteiskunnassa myös kulttuurillisesti
Kulttuuriympäristö ?	 0	 0	Ei ollut vaikutuksia kulttuuriympäristöön
Ympäristöosaaminen ?	 5	 5	Tuettiin osaamisen kehittymistä ja sitä kautta lisättiin omalta osaltaan myös ympäristötietoisuutta.



8. JULKISUUS, TIEDOTTAMINEN JA YHTEYDET MUIHIN HANKKEISIIN

8.1. Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

Hankkeesta tiedotettiin järjestämällä infotilaisuuksia (mm. työnhakijoille, lukion abeille sekä Riverian opiskelijoille), esittäytymällä muiden järjestämässä tilaisuuksissa, Karjalaisen ja Ylä-Karjalan lehti-ilmoituksilla, sosiaalisessa mediassa (omissa ja muiden kanavissa), paikallisten ja maakunnallisten verkostojen kautta, Pikesin kotisivuilla yleisesti, Pikes-uutiskirjeen avulla paikallisille yrityksille sekä henkilökohtaisilla yhteydenotoilla suoraan yrityksiin. Hankkeen palveluista työnhakijoille ja yrityksille tehtyjä esitteitä jaettiin mm. eri tilaisuuksissa. Hankkeen palveluista tiedotettiin myös yhteistyökumppaneiden mm. Nurmeksien kaupungin ja TE-palveluiden kautta. Valtakunnallisesti hanke näkyi video- ja somekampanjoiden ja yritysten TE-live lähetysten kautta. Hankkeen asiakirjoissa, esityksissä ja videoissa yms. aineistoissa oli esillä hankkeen nimi, rahoittajan logot (Vipuvoimaa EU:lta, Euroopan unioni/Euroopan sosiaalirahaston ja ELY-keskuksen logot) ja Pikesin logo.

8.2. Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten?

(Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)

Hanke toimi hankeparina Pikesin ”Buustia kasvuun – osaamista yrityksiin” –hankkeen (hankekoodi S21819) kanssa. Hankkeiden keskinäinen työnjako oli selvä. Buustia kasvuun –hanke vastasi yritysten kasvuun liittyvän osaamisen kehittämisestä ja siihen liittyvistä toimenpiteistä, ja tämä hanke yritysten työllisyyteen ja henkilöstön osaamiseen liittyvään toiminnan kehittämisestä. Lisäksi tämä hanke liittyi Kohtaanto 2017–2019-hankkeeseen (hankekoodi S21149), jossa Tekijöitä yrityksiin -valmennusmalli aloitettiin.

Hankkeen vetäjä kuului useiden hankkeiden ohjausryhmiin: Pohjois-Karjalan maakuntaliiton ”Työntekijöitä ja matkailijoita Pohjois-Karjalaan” -hanke (hankekoodi A78699), Karelia-AMK:n ”Kansainvälinen uraohjaamo” -hanke (hankekoodi S22481) ja ”Osaajia harvaan asutulle alueelle” -hanke (hankekoodi S22484) sekä Polvijärven kunnan ”Lukiosta työelämän tulliin” -hanke (hankekoodi S21639). Lisäksi hankkeesta tehtiin yhteistyötä Keski-Karjalan Kehitysyhtiön KETIn, Lieksan Kehityksen LIEKEN ja Business Joensuun työllisyshankkeiden kanssa.

9. AINEISTON SÄILYTYS

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

Hankkeen aineisto säilytetään Pielisen Karjalan Kehittämiskeskuksen sähköisessä arkistossa. Yhteyshenkilönä on kehittämispäällikkö Jukka Nevalainen, puh 0400 250 552, sähköposti jukka.nevalainen@pikes.fi.