

Mahdollisuuksien Pohjoinen – JobBoost Koillis-Suomi

Loppuraportti

01.09.2020 – 31.08.2023

Hankenumero S22184

1. Hankkeen perustiedot	2
2. Tuensaajan perustiedot	2
3. Tiivistelmä	2
3.1. Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä	2
3.2. Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä	3
4. Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset	4
4.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?	4
4.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?	8
4.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?	9
4.4 Toteutuiko hanke aiotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiinko suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?	9
5. Seurantatiedot	9
5.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?	9
5.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?	10
6. Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä	10
6.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukaista osaamista?	10
6.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?	10
6.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?	10
6.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?	11
7. Horisontaaliset tavoitteet	11
7.1 Sukupuolten tasa-arvo	11
7.2 Kestävä kehitys	11
8. Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin	12
8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?	12
8.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)	12
9. Aineiston säilytys	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
9.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
10. Liitteet ja allekirjoitus	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1. Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi: Mahdollisuuksien Pohjoinen – JobBoost Koillis-Suomi

Alkamispäivämäärä: 01.09.2020

Päättymispäivämäärä: 31.08.2023

Toimintalinja: 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus

Eryytavoite: 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: Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy

Y-tunnus: 1940705-4

Hankkeen WWW-osoite: <http://www.naturpolis.fi>

Muut tuensaajat (osatoteuttajat)

Tuensaajan nimi: Kainuun ammattiopisto Kuusamon toimipaikka

Tuensaajan Y-tunnus: 0214958-9

Tuensaajan nimi: KSAK Oy

Tuensaajan Y-tunnus: 0832600-5

Tuensaajan nimi: Koulutuskuntayhtymä OSAO

Tuensaajan Y-tunnus: 0992445-3

Tuensaajan nimi: Pudasjärven kaupunki

Tuensaajan Y-tunnus: 0188962-2

Tuensaajan nimi: Posion kunta

Tuensaajan Y-tunnus: 0191908-6

3. Tiivistelmä

3.1. Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

Mahdollisuuksien Pohjoinen – JobBoost Koillis-Suomi -hankkeella kehitettiin ratkaisuja työmarkkinoiden kohtaantoongelmiin sekä osaavan työvoiman rekrytointiin. Hanketta toteutettiin Kuusamon, Taivalkosken, Pudasjärven ja Posion muodostamalla alueella. Hankkeen päätoteuttaja oli Naturpolis Oy ja osatoteuttajia olivat Pudasjärven kaupunki, Posion kunta, Kainuun ammattiopiston Kuusamon toimipaikka, KSAK Oy ja koulutuskuntayhtymä OSAO.

Hankkeen päätavoitteet olivat seuraavat:

1) tehostaa työnhakijoiden ohjautumista oikea-aikaisesti alueen palveluihin ja työpaikkoihin huomioiden erityisryhmien (kuten nuoret ja maahanmuuttajat) erityistarpeet.

2) vastata yritysten ja työnhakijoiden osaamisen kehittämistarpeisiin

3) vastata kohtaantohaasteisiin ja parantaa yritysten osaavan työvoiman saatavuutta

Kaikkiin päätavoitteisiin liittyi kunta- ja organisaatorajojen ylittävän yhteistyön kehittäminen sekä paikallistuntemuksen hyödyntäminen työllisyyteen liittyvissä prosesseissa. Tavoitteena oli luoda pysyviä kumppanuusmalleja ja mielikuvaa yhtenäisestä työssäkäyntialueesta.

Hankkeen toimenpiteet jakaantuivat kolmeen työpakettiin seuraavasti:

TP1 Palveluprosessin kehittäminen: Palveluprosesseja kehitettiin rakentamalla alueellisia ja paikallisia kumppanuusmalleja, joilla sitoutettiin eri toimijoita kehittämään työllisyyspalveluihin liittyvää yhteistyötä palvelemaan tehokkaammin ja joustavammin työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden tarpeita. Toimenpiteiden tuloksena perustettiin työllisyyspalvelupisteet Kuusamoon, Taivalkoskelle ja Pudasjärvelle.

TP2 Koulutusagenttitoiminnan kehittäminen: Työpaketin toimenpiteet liittyivät koulutusagenttitoiminnan kehittämiseen. Toimenpiteillä vastattiin niin työnhakijoiden kuin työnantajien osaamisen kehittämistarpeisiin yksilöllisesti ja joustavasti. Koulutusagentit tekivät tiivistä yhteistyötä TP1 duuniagenttien kanssa. Toimenpiteiden tuloksena syntyi Uraohjaus-malli sekä useita uusia osaajatarpeisiin vastaavia koulutuksia.

TP3 Osaavan työvoiman rekrytointi: Osaavan työvoiman rekrytointia edistettiin alueen työmahdollisuuksia markkinoimalla sekä rekrytointi- ja asettautumismalleja kehittämällä. Toimenpiteiden tuloksena syntyi Maan pinnalla -konsepti.

3.2. Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

The project Opportunities in the North - JobBoost Northeast Finland found solutions to employment mismatch and recruitment of skilled workforce. The project was operated in an area comprising Kuusamo, Taivalkoski, Pudasjärvi and Posio. The principal actor of the project was Naturpolis Oy, and subordinate actors were Pudasjärvi town, Posio municipality, Kainuu Vocational College Kuusamo Unit, KSAK Oy and Educational Consortium OSAO.

The main objective of the project were

- 1) to target jobseekers to the services and jobs in the area more efficiently, taking into account the particular needs of specific groups (such as young people and immigrants),
- 2) to meet the skills improvement needs of companies and jobseekers,
- 3) to meet the challenges of skills mismatch and improve the availability of skilled workforce for companies.

All main objectives comprise enhancement of cross-border collaboration between municipalities and organisations, and utilisation of local expertise in employment-relating processes. The goal is to create permanent partnership models and an impression of a cohesive employment area.

The project comprised three work packages

WP1: improvement of the service process

Service processes were improved by forming regional and local partnership models that engaged various operators to develop employment service collaboration to provide more efficient and flexible service to both jobseeker and employer customers. Local partnership models were formed in Kuusamo, Taivalkoski and Pudasjärvi.

WP2: Improvement of Training Agent operation

The measures of this work package pertained to improving the Training Agent operation. The measures were used to meet the development needs of jobseekers as well as employers alike, in an individualistic

and flexible way. Training Agents were working in close collaboration with Job Agents. Measures of this work package resulted in creating model of career guidance and many other new trainings corresponding to the skills needs.

WP3: Recruitment of skilled workforce

The recruitment of skilled workforce was enhanced by marketing the region's job opportunities, and by improving recruitment and settlement models. In particular, the measures will consider the specific aspects of international recruitment. The measures resulted as concept called *Maan pinnalla*.

4. Hankeen tarve, toteutus ja tulokset

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

Lähtökohta ja tausta

Hankkeella haettiin ratkaisua ensisijaisesti työmarkkinoiden kohtaantohaasteiden ratkaisemiseen sekä osaavan työvoiman saatavuuden parantamiseen. Lisäksi toimenpiteitä kohdennettiin työnhakijoiden tehokkaampaan tavoittamiseen ja ohjautumiseen työhön, koulutukseen tai muuhun palveluun. Hankkeen suunnitteluvaiheessa vuonna 2019 työvoiman kysyntä oli noussut aiempia vuosia korkeammalla tasolla ja usealla työnantajalla oli jo vaikeuksia löytää sopivaa työvoimaa tarpeisiinsa. Tuolloin arvioitiin, että tilanne ei tule työnantajan näkökulmasta helpottumaan pitkällä tähtäimelläkään vaan työvoimasta tulee olemaan pulaa. Työvoiman tarve näytti kasvavan eniten majoitus-, ravintola- ja kiinteistöalan toiminnoissa. Yrityksiltä saadun palautteen mukaan rekrytoinnit jäivät liian usein toteutumatta, koska paikkakuntien vetovoima ei houkuttele uusia asukkaita muuttamaan työn perässä huolimatta siitä, vaikka itse työnantajan tarjoama työtehtävä kiinnostaisi ja yrityksellä itsellään olisi hyvä työnantajaimago. Alueella oli tuolloin suhteellisen korkea työttömyysaste ja myös korkeahko nuorisotyöttömien määrä. Erilaisiin työvoimakoulutuksiin oli ollut myös haasteita saada tarpeeksi osallistujia. Työnhakijoiden ja työnantajien osaamistarpeisiin vastaamiseen haluttiin siten löytää joustavampia ja tehokkaampia toimenpiteitä. Hankkeen erityisen uutuusarvon katsottiin olevan kuntarajat ylittävässä yhteistyössä, jossa nähtiin hyödylliseksi yhdistää laajemman alueen voimat ja kehittää yhtenäistä työssäkäyntialuetta. Hankkeen katsottiin mahdollistavan työllisyyteen liittyvien prosessien kokonaisvaltaisen kehittämisen alueellisesti ja paikallisesti. Alueella ei ollut aikaisemmin juurikaan toteutettu rekrytointeihin ja asettautumispalveluihin liittyviä kehittämistoimenpiteitä tai kehitetty alueen palveluprosesseja uusien työntekijöiden ja asukkaiden näkökulmasta.

Tavoitteet ja niiden toteutuminen

Hankkeelle asetettiin kolme päätavoitetta, joilla kaikilla oli myös alatavoitteita. Tavoitteet olivat:

1. Paikallistuntemusta hyödyntämällä tehostetaan työnhakijoiden ohjautumista oikea-aikaisesti alueen palveluihin ja työpaikkoihin huomioiden erityisryhmien (kuten nuoret ja maahanmuuttajat) erityistarpeet.
 - a. Selkeytetään palvelutarpeita ja palveluprosesseja sekä karsitaan päällekkäisyyksiä.
 - b. Edistetään kuntien välistä yhteistyötä.
 - c. Yhtenäistetään käytäntöjä ja hyödynnetään osaamista sekä palveluita ristiin.
 - d. Rakennetaan kumppanuusmalli eri työllisyystoimijoiden, viranomaisten, yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden kesken.
2. Vastataan yritysten ja työnhakijoiden osaamisen kehittämistarpeisiin.
 - a. Kartoitetaan yksilön työllistymiseen tähtäävien osaamisen kehittämistarpeet ja vastataan niihin.

- b. Kehitetään ja mallinnetaan yksilön työllistymiseen tähtäviä yksilöllisiä ja joustavia osaamisen päivittämisprosesseja.
 - c. Kartoitetaan työelämän osaamisen kehittämistarpeet, vastataan niihin sekä mallinnetaan kehittämisprosessia.
 - d. Kartoitetaan työelämän osaajatarve (työvoima) ja vastataan tarpeisiin.
3. Vastataan kohtaantohaasteisiin ja parannetaan yritysten osaavan työvoiman saatavuutta.
- a. Rakennetaan mielikuvaa yhtenäisestä työssäkäyntialueesta.
 - b. Edistetään työntekijöiden liikkuvuutta yli kuntarajojen (työssäkäyntialueen tunnistaminen).
 - c. Parannetaan edellytyksiä houkutella osaavaa työvoimaa alueen ulkopuolelta.
 - d. Tunnistetaan ja tuodaan esille alueen pitovoimatekijöitä.
 - e. Hankkeen tavoitteet ja toimenpiteet jakautuivat kolmeen työpakettiin:

Seuraavassa käydään toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutumista läpi työpakettien mukaisesti.

TP1: Palveluprosessin kehittäminen (Naturpolis Oy, Pudasjärven kaupunki)

Työpaketin tavoitteena oli työnhakijoiden palvelutarpeen ja palveluprosessien selkeyttäminen sekä tehostaminen. Toimenpiteiden tarkoituksena oli edistää asiakkaan ohjautumista oikea-aikaisesti oikeaan palveluun ja niissä huomioitiin erityisesti erityisryhmien työllistymisen edistäminen (nuoret, osatyökykyiset, ikääntyvät, maahanmuuttajat). Toimenpiteiden tavoitteena oli myös työnhakijoiden liikkuvuuden edistäminen paikallistuntemusta hyödyntämällä sekä yhtenäisen työssäkäyntialueen rakentaminen.

Toimenpiteet jakaantuivat alueellisiin ja paikallisiin tehtäviin. Työpaketin toimenpiteisiin osallistuivat pääasiallisesti Naturpolis Oy ja Pudasjärven kaupunki. Yhteiskehittämiseen osallistuivat myös muut osatoteuttajat ja laajemmin sidosryhmiä.

Alueellisen kumppanuusmallin kehittämistä koordinoi Naturpolis. Tarkoituksena oli edistää työllisyyden toimijoiden verkostoyhteistyötä alueellisesti ja siten mahdollistaa mahdollisimman esteetön yhteistyö eri toimijoiden välillä työllisyyden ja yrittäjyyden edistämiseksi. Alueellista yhteistyötä kehitettiin sekä hanketoimijoiden kesken, että laajemmissa verkostoissa. Hanketoimijoiden työvälineenä toimi yhteinen työskentelytila Teams-ympäristössä sekä säännölliset tapaamiset hankkeen ajan. Hankkeen alkuvaiheessa yhteiskehittämistä ja alueellista palvelumuotoilua toteutettiin Mikko Kesä Oy:n fasilitoimana. Kehittämisen tuloksena syntyi alustavat mallit työllisyyspalvelupisteille (Kuusamo, Taivalkoski, Pudasjärvi) sekä alueellinen työllisyydenhoidon kumppanuussopimus 2021-2022. Kumppanuussopimuksella Kuusamon ja Pudasjärven kaupungit, Taivalkosken kunta, Naturpolis Oy, Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus ja Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto sopivat yhteisestä tahtotilasta osallistua erilaisiin seudullisen työllisyydenhoidon ja elinvoiman kehittämistoimiin alueillaan. Kumppanuussopimus toimi viitekehityksenä hankkeen kehittämistoimenpiteille. Yhteiskehittämistä toteutettiin myös duuni- ja koulutusagenttien yhteisen palvelumuotoiluprosessin avulla vuoden 2022 aikana (*Liite 1: Palvelumuotoilu*). Hankkeen toimenpiteisiin liittyviä ostopalveluita toteutettiin osittain yhteishankintoina. Muutoin ei noussut esille tarpeita työllisyydenhoitoon liittyvistä yhteishankinnoista.

Työpaketin toimenpiteitä toteutettiin myös paikallisesti Kuusamossa, Taivalkoskella ja Pudasjärvellä. Kuusamon ja Taivalkosken toimenpiteiden toteuttamisesta vastasi Naturpolis Oy. Kuusamossa rakennettiin vaiheittain Ohjaamo-toiminnalla aloittaen työllisyyspalvelupiste. Asiakasohjausta toteutettiin ensivaiheessa Naturpolis Oy:n tiloissa, seuraavaksi KSAK Oy:n tiloissa ja lopulta Kuusamon kaupungintalolle perustettiin Työllisyyspalvelupiste Kieppi, jonka osana toimii myös nuorten Ohjaamo.

Kuusamossa toimi hankkeen ajan 1-2 duuniagenttia, joiden ensisijaisina tehtävinä oli henkilöasiakastyöskentely, yritysyhteistyö sekä palveluprosessien kehittäminen. Henkilöasiakkaille tarjottiin henkilökohtaista tarpeisiin vastaavaa ohjausta, erilaisia lyhytkoulutuksia ja infoja sekä mahdollisuuksia tutustua työnantajiin. Duuniagentit tekivät yhteistyötä koulutusagenttien kanssa, mikä edisti asiakkaiden osaamisen kehittämisen tarpeiden tunnistamista ja sopivaan koulutukseen ohjautumista. Duuniagentit kartoittivat laajasti myös yritysten tarpeita ja tukivat rekrytointien etenemisessä. Verkostotyöskentelyn kehittäminen aloitettiin hankkeen alussa ja sitä toteutettiin hankkeen loppuun asti verkoston muotoutuessa lopulta työllisyyspalvelupiste Kiepin toimintojen ympärille.

Taivalkoskella toteutettiin vastaavanlaisia toimenpiteitä työnhakija- ja työntäjä-asiakkaiden kanssa. Paikkakunnalle rakentui myös tiivis verkostoyhteistyö, jonka työskentelyn tuloksena Taivalkoskelle perustettiin työllisyyspalvelupiste Arpeetti. Taivalkoskella työskenteli yksi duuniagentti, joka asiakastyöskentelyn lisäksi koordinoi Arpeetin toimintoja ja kehittämistä. Sekä Kuusamossa, että Taivalkoskella toteutettiin monipuolista viestintää somekanavien, printtimedian ja tapahtumien kautta. Hankkeen alussa konseptoitiin KoillisRekry -tapahtuma, joka toteutettiin toukokuussa 2023.

Pudasjärven kaupunki toteutti Pudasjärvellä paikallisesti työpaketin toimenpiteitä. Myös Pudasjärvellä kehitettiin monialaista verkostoyhteistyötä palvelumuotoilun avulla sekä rakennettiin työllisyyden palvelupiste, jonka avulla saadaan tehostettua, keskitettyä ja oikea aikaistettua palveluihin ohjautumista kohderyhmä asiakkaiden osalta. Hankkeen tavoitteena oli nimenomaan saada matalalla kynnyksellä toimiva palvelupiste, jonka puoleen hankkeen kohderyhmä- asiakkaat voivat kääntyä, tarvitessaan neuvoa ja ohjausta oman työllisyyspolun rakentamisessa. Hankkeen aikana ja sen pilotointivaiheessa, palvelupisteestä muodostui Pudasjärvellä työllisyysasioita huomattavasti laajempi monipalvelupiste, jossa neuvonta-apua saa myös Kela asiointiin, opintoasioihin ja myös kaupungin asiakaspalvelun tietoneuvontaan. Monipalvelupiste toimii yhteistyössä kaupungin omien sektoritoimijoiden sekä muiden mm. työllisyyttä, opintoasioita ja arjen palveluita tarjoavien kesken. Myös Pudasjärven toimenpiteet sisälsivät erilaisia tapahtumia ja infoja työnhakijoille sekä monipuolista viestintää ja markkinointia. Pudasjärvellä toimi hankkeen aikana duuniagentti/koordinaattori, joka vastasi Pudasjärven toimenpiteiden toteutuksesta.

TP1:n onnistumisena voidaan pitää paikallisesti toimivia työllisyyden palvelupisteitä, jotka jatkavat toimintaansa myös hankkeen jälkeen. Sisällöllisesti hankkeen suunnitellut toimenpiteet onnistuivat hyvin ja edistivät tavoitteeseen pääsyä. Ensisijainen haaste liittyi henkilöasiakkaiden tavoittamiseen ja niiltä osin tavoitteisiin ei päästy. Keskittymällä työpakettikohtaisiin toimintoihin, hankkeeseen osallistuvat tahot saavuttivat tavoitteensa hyvin. Alueellisesti ja toiminnallisesti hanke oli suhteellisen laaja ja hankkeeseen osallistuvien tavoitteet tätä kautta myös erilaiset. Myös organisaatioiden toimintatavat ja päätöksenteko poikkesivat keskenään. Alueellisen verkostoyhteistyön kehittämisessä on siten vielä paljon hyödyntämätöntä potentiaalia.

TP2: Koulutusagenttitoiminnan kehittäminen (KAO Kuusamo, KSAK Oy, Koulutus kuntayhtymä OSAO)

Työpaketin tavoitteena oli koulutusagenttitoimintaa kehittämällä pyrkiä osaltaan vastaamaan alueen avoinna olevien työpaikkojen ja työttömien työnhakijoiden kohtaantoon sekä parantamaan yritysten osaavan työvoiman saatavuutta saattamalla yksilöt oikeaan aikaan heille soveltuvaan osaamisen kehittämisen palveluun. Yhtä lailla tähän pyrittiin yritysten osaamisen kehittämistarpeiden selvittämällä. Tavoitteena oli saada ohjattua pedagogisen osaamisen keinoin erityisesti nuoria, maahanmuuttajia ja muita heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä sellaisiin osaamisen kehittämisen palveluihin, jotka edesauttavat ja mahdollistavat työllistymisen.

Koulutusagentit kehittivät yhteistyössä duuniagenttien ja sidosryhmien kanssa työllisyyspalvelupisteiden ympärille muodostuvaa verkostoa sekä koulutus- ja duuniagenttien yhteistyömallia. Työpaketin toimenpiteinä toteutettiin myös yksilöllistä ohjaamista, työnantajien tarpeiden kartoittamista sekä erilaisia infoja, tutustumisia ja tapahtumia sekä monipuolista viestintää. Kaikkien työpaketin toimijoiden toimenpiteet muodostuivat tarpeeseen vastaten hieman erilaisiksi.

Kainuun ammattiopiston Kuusamon toimipisteen toimenpiteet keskittyivät erityisesti työelämäosaamisen kehittämistarpeisiin ja kohtaantohaasteiden ratkomiseen kehittämällä joustavia koulutuksia osaajapulasta kärsiville aloille. KAO Kuusamon toimenpiteitä toteuttivat 6-7 eri alojen koulutusagenttia. Työpanoksen jakaminen useammalle henkilölle edesauttoi laajemman asiantuntemuksen hyödyntämistä sekä työnantajien ja työnhakijoiden tarpeiden tunnistamista. Toimenpiteiden tuloksena KAO Kuusamo on pystynyt vastaamaan työntajien ja työnhakijoiden tarpeisiin useilla uusilla koulutusavauksilla vuosien 2021-2023 aikana.

KSAK Oy:n toimenpiteissä korostui työntajien tarpeiden kartoittamisen lisäksi henkilökohtainen työskentely henkilöasiakkaiden kanssa. Kehittämistoimenpiteiden tuloksena rakentui uusi Uraohjauspalvelu, joka täydentää merkittävä tavalla tarjolla olevia ohjauspalveluita. KSAK Oy:n toimenpiteitä toteutti yksi koulutusagentti.

OSAO:n toimenpiteiden keskiössä oli työskentely hankkeen aikana rakennetuissa työllisyyspalvelupisteissä Taivalkoskella ja Pudasjärvellä osana verkostoa. OSAO osallistui työnantajien ja henkilöasiakkaiden tarpeiden kartoittamiseen sekä kohtaantohaasteiden ratkomiseen. Toimenpiteissä korostui duuni- ja koulutusagenttien yhteistyömallin rakentaminen. Asiakkaille löydettiin hyviä ratkaisuja moniammatillisen yhteistyön avulla.

Vaikka toimijoiden toimintojen painotukset erosivat toisistaan merkittävästi, onnistui työpaketin sisällöllinen toteuttaminen hyvin. Erilaiset painotukset toimenpiteissä toivat kehittämiseen ja kokeiluihin erilaisia näkökulmia. Työpaketin toimenpiteiden onnistumiseen suunnitelman mukaisesti vaikutti suuresti henkilöasiakkaiden odotettua selvästi pienempi määrä, mikä vaikutti myös koulutusagenttien työhön. Toisaalta toimenpiteiden toteuttamiseen liittyvät haasteet ja tulokset osoittavat, että kohtaantoon liittyvät ongelmat ovat todellisia ja vaativat pitkäjänteistä työtä. Työpakettien 1 ja 2 välinen yhteistyö edisti merkittävästi toimijoiden verkostoitumista, mikä mahdollistaa jatkossa sujuvamman yhteistyön.

TP3: Osaavan työvoiman rekrytointi (Naturpolis Oy, Posion kunta)

Työpaketin tavoitteena oli osaavan työvoiman rekrytoinnin ja työntekijöiden pysyvyyden (pitovoimatekijöiden) edistäminen sekä yhtenäisen työssäkäyntialueen mielikuvan luominen ja rekrytointiosaamisen kehittäminen. Toimenpiteiden toteuttamisen koordinoinnista vastasi Naturpolis Oy ja toimenpiteistä suuri osa toteutettiin yhteistyössä Posion kunnan kanssa.

Alueen työmahdollisuuksien markkinoinnin edistämiseksi toteutettiin tunnettuus- ja muuttajatutkimus, jonka perusteella pystyttiin määrittelemään toimenpiteille potentiaalisia kohderyhmiä. Hankkeen alkuvaiheessa perustettiin työryhmiä, joiden avulla kehitettiin työssäkäyntialueen konseptia. Kilpailutuksen tuloksena yhtenäisen työssäkäyntialueen konseptointi ostettiin asiantuntijapalveluna NTRNZ media Oy:lta. Konseptoinnin tuloksen syntyi Maan pinnalla -brändi, joka toimi kaikkien muiden työpaketin toimenpiteiden pohjana. Markkinointikumppaniksi valikoitu puolestaan WTF Design Oy, joka toteutti jatkuvaa markkinointia sekä markkinointikampanjoita Maan pinnalla -kanavissa. Konseptointi ja markkinointitoimenpiteet onnistuivat hyvin ja niillä tavoitettiin oikeita kohderyhmiä sekä saatiin yhteydenottoja alueen työmahdollisuuksista kiinnostuneilta. Naturpoliksen toimenpiteisiin sisältyi myös

rekrytointitapahtumiin osallistumisia Suomessa ja ulkomailla sekä kansainvälisiin verkkorekrytapahtumiin osallistumista. Osallistumisien perusteella Maan pinnalla -brändi toimii hyvänä mielenkiinnonherättäjänä ja työkaluna osaaja- ja asukasmarkkinoinnissa. Hankkeen aikana tuotettiin paljon laadukasta video- ja kuvamateriaalia markkinointikampanjoiden tueksi. Näitä voidaan hyödyntää myös jatkossa.

Rekrytointi- ja asettautumismallin rakentamisen toimenpiteillä tavoiteltiin erityisesti alueen ulkopuolelle suuntautuvien rekrytointien edistämistä. Toimenpiteiden tarkoituksena oli selvittää erityisesti kansainväliseen rekrytointiin ja asettautumispalveluihin liittyvät olemassa olevat prosessit, mallit ja toimijat sekä kartoittaa mahdolliset palveluaukot. Tavoitteena oli lisäksi edistää eri toimijoiden rekrytointiosaamista (erityisesti kansainvälinen osaaminen). Jo hankkeen alkuvaiheessa kävi ilmi, että rekrytointiosaamisessa yleensä ja erityisesti kansainvälisiin rekrytointeihin liittyen on paljon vaihtelua ja kansainvälisten rekrytointien toteuttamisen kynnyks on korkea. Myös monikulttuurisen työyhteisön johtamiseen liittyy paljon haasteita. Asettautumispalveluita ei käytännössä myöskään ollut. Tämän perusteella rekrytointeihin ja asettautumiseen liittyvä kehittäminen aloitettiin perusasioista kuten oleellisiin kuntien tarjoamiin palveluihin liittyvien infojen kääntämisellä englanniksi, rekrytoinnin perusteisiin keskittyvillä infoilla ja työpajoilla sekä kansainvälisen rekrytoinnin selvityksellä sekä materiaalipaketilla työnantajille.

Suuri osa työpaketin toimenpiteistä kohdistui yhteisesti Maan pinnalla -alueella (Kuusamo, Taivalkoski, Posio). Paikallisesti tehtiin joitakin kohdennettuja markkinointikampanjoita sekä esimerkiksi tapahtumiin osallistumisia. Kaikilla paikkakunnilla toteutettiin myös paikallista verkostotyöskentelyä kuntien työmahdollisuuksien tunnettuuden lisäämiseksi ja paikallisten rekrytointien onnistumiseksi. Työpaketin toimenpiteet olivat onnistuneita ja tukivat tavoitteiden saavuttamista. Toimenpiteet lisäsivät huomattavasti alueen tunnettua asuja- ja osaajamarkkinoinnin näkökulmasta. Niiden kautta on saatu nostettua esille mielenkiintoisia ja erilaisia tarinoita sekä toisaalta tietoa alueen mahdollisuuksista myös alueella jo oleville asukkaille. Maan pinnalla -brändi koettiin toimivaksi ja se luo hyvän pohjan jatkotoimenpiteille. Hankkeen aikana todettiin edelleen selkeä tarve pitkäjänteiselle osaaja- ja asukasmarkkinoinnille sekä samanaikaisesti asettautumispalvelujen kehittämiselle. Yhteistyö hankkeen toimijoiden sekä esimerkiksi kuntien työllisyyspalveluiden kanssa loi mahdollisuuksia toimivien palveluprosessien kehittämiselle.

Tarkempia tietoja TP3:ssa toteutetuista selvityksistä sekä markkinointikampanjoista löytyy: <https://naturpolis.fi/maanpinnalla/>.

Liite 2: JobBoost toimenpiteet ja tulokset – loppuseminaariesitys

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

Hankkeen selkeät välittömät tulokset ja onnistumiset työpakettien toimenpiteiden mukaisesti ovat seuraavat:

- Työllisyyspalvelupisteiden rakentamiset ja siirtämiset toteuttajakuntien rakenteisiin. Työllisyyspalvelupisteet toimivat sekä fyysisinä asiakaspalvelupaikkoina, että verkostomaisina moniammatillisen yhteistyön alustoina. Ne antavat hyvän perustan paikallisille työllisyyspalveluille muuttuvassa toimintaympäristössä. Hankkeen aikana perustettiin:
 - o Kuusamoon työllisyyspalvelupiste Kieppi: <https://www.kieppikuusamo.fi/>
 - o Taivalkoskelle työllisyyspalvelupiste Arpeetti: <https://www.taivalkoski.fi/yrittajyyss-ja-tyo/arpeetti/>
 - o Pudasjärvelle monipalvelupiste Pirtin Kohtaamo: <https://www.pirtinkohtaamo.fi/>
- Koulutusorganisaatioiden ja kuntien työllisyyspalveluiden yhteistyön lisääntyminen ja moniammatillinen verkostoyhteistyö erilaisin ura-, koulutus- ja palveluohjaus keinoin

- Uudet työnantajien tarpeisiin vastaavat koulutusavaukset
- Maan pinnalla -brändi yhtenäisen työssäkäyntialueen osaaja- ja asukasmarkkinoinnin välineenä

Osaltaan näiden tulosten vaikutuksena

- työnhakijoiden tavoittaminen työllisyyspalvelupisteiden kautta on edistynyt tasaisesti ja työnhakijoiden ohjautuminen työhön, oikeaan koulutukseen tai muuhun palveluun tehostuu
- alueen työttömyysaste on pääosin laskenut
- erityisesti Kuusamossa 30-vuotiaiden työttömyys on vähentynyt
- mielikuva yhtenäisestä työssäkäyntialueesta (Kuusamo, Taivalkoski, Posio) on syntynyt ja lisää alueen vetovoimaisuutta
- alueella on tunnistettu kansainvälisten rekrytointien ja asettautumispalveluiden kehittämisen tarve ja niiden edistämiseksi on suunniteltu lisätoimenpiteitä
- alueen toimijoiden välinen yhteistyö on lisääntynyt ja tuo hyötyä toimintaan

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

Perustetut työllisyyspalvelupisteet Kuusamossa, Taivalkoskella ja Pudasjärvellä jatkavat toimintaansa kuntien rakenteissa. Kaikki kunnat ovat osoittaneet resurssia pisteiden ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Samalla toimintaansa jatkavat muodostuneet verkostot osana työllisyyspalvelupisteiden toimintaa. Maan pinnalla -konseptin hyödyntäminen osaaja- ja asukasmarkkinoinnissa jatkuu Naturpoliksen ja Posion kunnan yhteistyönä. Myös tähän toimintaan on osoitettu resurssia.

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

Hanketta toteutettiin suunnitelman mukaisesti Kuusamossa, Taivalkoskella, Pudasjärvellä ja Posiolla. Suunniteltua kohderyhmää saavutettiin, mutta huomattavasti vähemmän kuin oli tavoitteena. Kohderyhmään ei tehty muutoksia. Erityisesti hankkeen loppupuolella kohderyhmänä korostui maahanmuuttajat. Hankkeelle haettiin muutosta viisi kertaa. Muutokset kohdistuivat pääasiallisesti kustannuslajeihin ja kustannuksien siirtoihin. Hankkeen sisältö pysyi suunnitellun mukaisena.

Koronan vaikutukset toimintaan

Hankesuunnitelma valmisteltiin ennen koronaa, joten suunnitelmassa ei ollut osattu varautua koronan aiheuttamiin haasteisiin, jotka näkyivät erityisesti asiakashankinnassa. Koronan vaikutukset näkyivät myös työllisyyspalvelupisteiden suunniteltua hitaampana avaamisena. Suuri osa yhteiskehittämisestä toteutettiin etänä, mikä osaltaan vaikutti kehittämisen etenemiseen ja vaikuttavuuteen.

5. Seurantatiedot

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

Hankerahakemuksen mukaan hankkeessa tavoiteltiin yhteistyötä yhteensä 130 yrityksen kanssa. Hankkeen aikana toteutui yhteistyö noin 140 yrityksen tai muun työnantajan kanssa. Hankkeen tavoitteena oli, että hankkeen toimenpiteisiin osallistuu 1080 henkilöä. Hankkeen aloituslomakkeen täytti 238 henkilöä eli tavoitteesta jäätin huomattavasti. Asiakashankinta oli haasteellista koko hankkeen ajan ja sitä vaikeutti esimerkiksi koronan aiheuttamat rajoitukset toiminnassa, mikä osaltaan hidasti työllisyyspalvelupisteiden avaamista. Osa asiakkaista myös kieltäytyi lomakkeiden täyttämisestä. Haasteita olisi myös yhteistyön koordinoimisessa sekä hanketyöntekijöiden ohjeistuksissa asiakashankintaan sekä lomakkeiden täyttöön

liittyen. Hankkeen toimenpiteiden kautta tavoitettiin tosiasiallisesti huomattavasti enemmän kohderyhmää kuin aloituslomakkeita täyttäneitä oli. Työllisyyspalvelupisteiden asiakasvirta kasvoi tasaisesti avaamisen jälkeen ollen loppuvaiheessa Kuusamossa noin 100 käyntikertaa kuukaudessa, Taivalkoskella noin 20 asiakasta kuukaudessa sekä Pudasjärvellä noin 40 asiakasta kuukaudessa. Lisäksi työpaketti 3 toimenpiteiden tuloksena saatiin useita kymmeniä asiakaskontakteja, joiden rekisteröinti järjestelmään ei ollut mahdollista.

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

Yleisesti ottaen hankkeelle määritellyt numeeriset tavoitteet kuvaavat hankkeen toimenpiteiden onnistumista. Työnhakija-asiakkaiden määrä sekä tavoitettujen yritysten määrä ovat oleellisia tämän tyyppisissä hankkeissa. Oman haasteensa seurantaan tuo henkilötietolomakkeiden täyttämiseen liittyvät ongelmat. Osassa toimenpiteissä seurattiin yksittäiseen toimenpiteisiin osallistuneiden määrää sekä esimerkiksi asiakastapaamiskertoja. TP3 osalta hyödynnettiin somekampanjoiden osalta esimerkiksi tavoitettujen henkilöiden ja kontaktien määrää.

6. Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

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

Kaikilla osatoteuttajaorganisaatioilla oli jo valmiiksi kokemusta ja vahvaa osaamista hankkeiden toteuttamisesta. Hankkeen sisällöt ja laaja toteuttajajoukko oli kuitenkin uutta. Hanke kartutti erityisesti yhteistyöhankkeiden toteuttamiseen liittyvä erityisosaamista sekä sisällöllisesti verkostoyhteistyön kehittämiseen liittyvää osaamista. Hankkeessa työskenteli myös useita henkilöitä, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta hanketyöskentelystä. Erityisesti työpaketti 3 toimenpiteet olivat sisällöllisesti uusia ja lisäsivät toteuttajien osaamista teemoihin liittyen.

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

Hankesuunnitelmassa oli ennakoitu riskeiksi hankehenkilöstöön, toimijoiden sitoutumiseen sekä työnhakijoiden tavoittamiseen liittyviä tekijöitä. Riskejä toteutui näiden kaikkien osalta. Erityisesti päätoteuttajan hankeorganisaation henkilöstömuutokset ja – haasteet heijastuivat hankkeen sisäisen yhteistyön toteutumiseen ja yhteiseen kehittämiseen sitoutumiseen. Työnhakijoiden tavoittaminen oli myös erittäin haasteellista ja tämän riskin toteutuminen näkyy myös hankkeen numeraalisten indikaattoreiden toteutumisessa. Lisäksi ennakoimattomina riskeinä toteutuivat pandemia sekä hankkeen loppuvaiheessa muu globaali turvallisuus- ja taloustilanne, jotka osaltaan muuttivat toimintaympäristöä. Riskien toteutumiseen pyrittiin reagoimaan erityisesti viestintää tehostamalla ja palvelumuotoilua hyödyntämällä, mutta riskien vaikutuksia ei pystytty täysin minimoimaan.

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

Ohjausryhmän kokouksia järjestettiin yhteensä 11. Jokaiseen ohjausryhmään valmisteltiin tilannekatsaus, joka käytiin läpi ohjausryhmän kanssa. Ohjausryhmässä oli asiantuntijoita, joiden kanssa pyrittiin tarkastelemaan toteutettuja toimenpiteitä kriittisesti sekä löytämään ratkaisuja haasteisiin.

Ohjausryhmä koki hankkeen hyödylliseksi. Hanke on vastannut muuttuvan toimintaympäristön luomiin muutostarpeisiin ja haasteisiin esimerkiksi rakentamalla hankkeen jälkeen kuntien organisaatioissa jatkavat

työllisyyspalvelupisteet Kuusamoon, Taivalkoskelle ja Pudasjärvelle, tiivistämällä oppilaitosten ja työllisyyspalveluiden yhteistyötä sekä uusilla koulutusavauksilla. Erityisen onnistunutta on ollut Maan pinnalla -konseptin kautta luotu sosiaalisen median presens, tavoitavuus ja sitä kautta hankittu positiivinen näkyvyys. Alun haasteiden jälkeen hanketta on kokonaisuudessaan johdettu täsmällisen laadukkaasti.

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

Palautetta kerättiin työnhakija-asiakkailta sekä suullisesti että kirjallisesti ohjausten yhteydessä. Palautetta kerättiin myös eri tapahtumien yhteydessä. Kohderyhmä koki pääasiallisesti hankkeen toimenpiteet vaikuttavina ja kokivat saaneensa apua tilanteeseensa ja mahdollisuuksia edetä työhön tai koulutukseen. Työnantajien palaute oli jakaantuneempaa. Työnantajille suunnatuista tapahtumista (esim. KoillisRekry, aamukahvitilaisuudet, työpajat) palaute tuli hyvää palautetta ja osallistujat kokivat osallistumisen hyödylliseksi. Osa yrityksistä koki saaneensa hankkeen toimenpiteiden kautta apua rekrytointeihin, mutta osa olisi odottanut enemmän.

7. Horisontaaliset tavoitteet

7.1 Sukupuolten tasa-arvo

Hankkeen päätavoitteena ei ollut sukupuolten tasa-arvon edistäminen.

Hankkeessa tehtiin toimintaympäristön analyysia sukupuolinäkökulmasta huomioiden, että kohderyhmässä on työttöminä työnhakijoina enemmän miehiä kuin naisia. Sukupuolinäkökulma on huomioitu hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen) esimerkiksi tuomalla esille erilaisia työ- ja koulutusmahdollisuuksia sukupuoleen katsomatta. Hankkeen osallistujista noin 55% oli naisia.

7.2 Kestävä kehitys

Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys: Luonnonvarojen kestävä käyttöä voitiin hankkeessa edistää mm. ohjaamalla mahdollisuuksien mukaan hankkeen toimenpiteinä olevia palveluja, tilaisuuksia ja tapahtumia paikkoihin, jotka ovat saavutettavissa sekä joukkoliikenteellä että muilla kestävillä liikkumismuodoilla. Uudet palvelujen tuotantotavat mm. erilaiset monikanavaiset- ja sähköiset palvelut vähensivät tilojen ja liikkumisen tarvetta. Markkinointi ja viestintä hoidettiin pääsääntöisesti sähköisesti, eli materiaalitehokkaasti ja luonnonvaroja säästän.

Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen: Ei vaikutusta.

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus: Ei vaikutusta.

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen): Ei vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet: Ei vaikutusta

Taloudellinen kestävyys

Materiaalit ja jätteet: Hankkeessa noudatettiin toteuttajaorganisaatioiden ohjeistuksia materiaali- ja laitehankinnoissa ja ne tehtiin tarpeeseen perustuen. Samoin noudatettiin toteuttajaorganisaatioiden käytänteitä kierrätyksessä, mm. paperinkierrätyksessä.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö: Ei vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen: Hankkeen yhtenä kohderyhmänä oli eri alojen yritykset. Hankkeessa kehitettiin toimintamalleja, jotka madaltavat yritysten rekrytointikynnystä ja auttavat niitä löytämään tarpeitaan vastaavia osaavia sitoutuneita työntekijöitä.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen: Hankkeessa käytettiin sähköisiä palveluja tiedottamiseen ja yhteydenpitoon.

Liikkuminen ja logistiikka: Hankkeen aikana työllistettiin työttömiä. Työllistymisen

myötä myös tehtävät työmatkat lisääntyivät. Koillismaalle on tyypillistä pitkät etäisyydet ja harvat julkisen liikenteen yhteydet, jolloin työmatkat tehdään useimmiten omalla autolla. Hankkeessa tapahtuvan liikkumisen aiheuttamia haittoja ympäristölle vähennettiin ohjaamalla mahdollisuuksien mukaan hankkeen toimenpiteinä olevia palveluja, tilaisuuksia ja tapahtumia paikkoihin, jotka olivat saavutettavissa sekä joukkoliikenteellä että muilla kestävillä liikkumismuodoilla. Uudet palvelujen tuotantotavat mm. erilaiset monikanavaiset- ja sähköiset palvelut vähensivät tilojen ja liikkumisen tarvetta.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus

Hyvinvoinnin edistäminen: Työllistyminen loi yksilölle hyvinvointia ja paransi hyvinvoinnin edellytyksiä sekä osallisuutta ja osallistumista yhteiskuntaan ja työyhteisöön. Yksilön tiedon saatavuus koulutusmahdollisuuksien myötä lisääntyi. Yrittäjät saivat osittain tarvittavaa työvoimaa, jolloin yritysten toimintaedellytykset parantuivat. Työnhakija-asiakkaiden henkilökohtainen kohtaaminen ja työllistyminen edistivät heidän itsetuntoa ja hyvinvointia.

Tasa-arvon edistäminen: Hanke oli avoin kaikille. Hankkeeseen mukaan pääseminen ja palvelut eivät määräytyneet sukupuolen mukaan, vaan asiakkaan palvelutarve määrittivät toimet. Kaikissa hankkeen toimenpiteissä huomioitiin saavutettavuus. Hankkeessa huomioitiin eri erityisryhmien erityiset tarpeet.

Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus: Työllistyminen ja työllisyysedellytysten parantuminen edesauttoivat yksilön osallisuutta ja integroitumista yhteiskuntaan ja työelämään.

Kulttuuriympäristö: Ei vaikutusta.

Ympäristöosaaminen: Hanke näytti esimerkkiä, miten sähköisiä menetelmiä käyttämällä voidaan viestiä ja pitää yhteyttä tehokkaasti.

8. Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin

8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

Hankkeen aikana tuotettiin visuaalinen ilme ja viestintäkanavat työllisyyspalvelupisteille (Kieppi, Arpeetti, Pirtin Kohtaamo) sekä Maan pinnalla brändille. Viestintä keskittyi näihin kanaviin niiden perustamisen jälkeen. Viestintää tapahtui myös toteuttajaorganisaatioiden muissa viestintäkanavissa. Lisäksi toteutettiin yhteisiä sekä paikallisia työllisyysliitteitä paikallismedioissa, käytettiin printtimainontaa ja viestittiin sidosryhmien kautta. Hanke näkyi myös useissa medioissa. Sosiaaliseen mediaan tuotettiin sekä orgaanista sisältöä, että maksettua markkinointia yhdessä mainostoimiston kanssa sekä omana tuotantona.

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

Hankkeen aikana tutustuttiin moniin aikaisemmin toteutettuihin ja meneillään oleviin hankkeisiin ja pyrittiin löytämään alueelle sopivia toimintatapoja.

Taival Työhön -hanke (S21261) ja PoPa (Porukalla Parempaan) -hanke: Tapahtumien ja tiedottamisen järjestäminen yhdessä Taivalkoskella, toimintamallien kehittäminen, asiakaskoordinointi ja asiakaspolkujen kehittäminen.

Nuoret urapolulle –hanke (S21357): Yhteistyö asiakkaiden tavoittamisen ja yritysyrityksen edistämiseksi sekä toimintamallien kehittäminen ja työllisyyspalvelupisteen rakentaminen

Hankitaan työtä!: Palveluprosessien kehittäminen ja työnantajien sekä työnhakijoiden tarpeiden tunnistaminen.

SeutuRekry: Yhteistyö erityisesti kansainvälisten rekrytointien edistämiseen liittyen

Ketterää osaamista: Yhteistyö osaajatarpeen ennakointimenetelmien- ja mahdollisuuksien kehittämisessä.

Kemu – Ketterän muutoskyvykkyyden valmennusohjelma: Yritysyhteistyön toteuttaminen yhdessä esimerkiksi yhteisillä tilaisuuksilla

Kohota ja Vahvaksi -hankkeet (Pudasjärvi): Asiakasohjaukseen ja palveluprosessien kehittämiseen liittyvä yhteistyö

Lappi: tulevaisuuden sote-keskus. Lapin Tulevaisuuden sote-keskus -hankkeessa kehitetään perhekeskustoimintaa, kuntien perhepalveluita ja niiden monialaista yhteistyötä. Tätä yhteistyötä ei alun perin oltu hankesuunnitelmaan kirjattu, vaan se muodostui ajan kanssa. Yhteistyön myötä muotoutui selkeä visio siitä, että paikallisten perheiden tarinoiden avulla voitaisiin tuoda esille Posion ja Koillismaan mahdollisuuksia perheille hyvänä paikkana asua.

Asettautumispalveluhanke Kemijärvelle, Keminmaalle ja Posiolle 1.8.2020-31.1.2022.

JobBoost-hankkeessa jatkettu päättyneen asettautumispalveluhankkeen hyvien käytänteiden ja toimenpiteiden jalkauttamista.