

SIRPALEISTA KOKONAISUUKSIA TYÖMARKKINOILLE- HANKE

Hanke numero 578/2016

LOPPURAPORTTI

Hankkeen toteutusaika 1.1.2017- 15.8.2017



Sisällys

2. Hankkeen tiedot	3
3. Yhteenveto hankkeesta	3
4. Näkökulmia hankkeeseen.....	4
5. Hankkeen lähtökohdat ja keskeiset ongelmat	5
6. Hankkeen tavoitteet	6
7. Hankkeen toteutus	6
7.1 Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen toimenpiteet.....	6
7.2 Aikataulu	10
7.3 Resurssit ja toteutuksen organisaatio	11
7.4 Kustannukset ja rahoitus	11
7.5 Raportointi ja seuranta.....	12
7.6 Toteutusolelutukset ja riskit	13
8. Yhteistyökumppanit	13
9. Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille hankkeen tuloksena innovatiivinen malli.....	13
10. Hankkeen tulokset ja vaikutukset.....	16
11. Jatko-toimenpiteet	17
12. Allekirjoitus ja päiväys	18

2. Hankkeen tiedot

Hankkeen toteuttaja:	Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy
Hankkeen nimi ja tunnus:	Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille – hanke Dnro 578/2016, hankkeen nro 970
Kokonaisuus:	Alueelliset innovaatiot ja kokeilut (AIKO)
Toimenpiteen toteutuskunta:	Kuusamo ja Taivalkoski
Hankkeen toteutusaika:	1.1.2017–15.8.2017

3. Yhteenveto hankkeesta

Koillismaalla kausityöllisyys ja vastaavasti -työttömyys on voimakasta. Yrityksillä olisi halu pitää kiinni osaavasta työvoimasta, mutta työtä ei ole tarjota kuin osaksi vuotta. Toisaalta monissa yrityksissä olisi työtä, mutta niin vähän, ettei työntekijän palkkaaminen kannata taloudellisesti. Työntekijän näkökulmasta pieniä erillisiä tehtäviä ei aina kannata ottaa vastaan, jos työt ajoittuvat osalle vuotta. Tilanne näyttäytyy alueella mm. negatiivisena muuttoliikkeenä.

Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen tavoitteena oli hakea innovatiivinen malli tai malleja sirpaleisten työmarkkinoiden yhdistämiseksi.

Työntekijän kannalta tämä tarkoitti eri vuodenajoille ajoittuvien töiden yhdistämistä ympärivuotisiksi kokonaisuuksiksi sekä usean työnantajan vähäisen tai ajoittaisen työtarpeen yhdistämistä kokoaikaisiksi työpaikoiksi.

Hankkeen tavoitteena oli myös mahdollisuuksien, ideoiden ja tarpeiden esiin nostaminen, samoin kuin yhteiskunnan asettamien reunaehtojuen huomioiminen päätösten yhdistämisessä.

Hankkeen toiminta-alue oli Kuusamo ja Taivalkoski. Hanketta varten haastateltiin 25 Kuusamo-Taivalkoski alueen eri alojen yritystä. Haastatteluissa kartoitettiin yritysten sesonkityötilannetta ja etsittiin ratkaisuvaihtoehtoja sesonkityön aiheuttamiin haasteisiin.

Sesonkityön uuden innovatiivisen mallin löytämiseksi hanke järjesti yrittäjille 1.6.2017 Workshopin, jossa hahmoteltiin ratkaisua siihen, miten sesonkityö saataisiin työntekijälle ja työnantajalle pidempikestoiseksi sekä pysyvämmäksi työn muodoksi.

Hankkeessa toteutettiin myös osaamiskartoituksia, jotka KSAK Oy suoritti 3 työntekijälle. Henkilöt valikoituivat osaamiskartoitukseen yrittäjien suosituksesta. Kartoitusten tarkoituksena oli löytää työntekijän alalta toiseen siirrettävät taidot ja koko potentiaali eri aloille sijoittumiseen.

Hankkeen tuloksena tuotettiin malli, jossa digitaalinen Contact Center – koordinoi sesonkityövälistystoimintaa Kuusamo-Taivalkoski alueella.

Kuva: Hankeidean kuvaus. Hankkeen lähtötilanne.



4. Näkökulmia hankkeeseen

Perinteinen sesonkityö ei välttämättä ole enää alueellinen erityispiirre. Käytäntö on levinnyt uusien töiden markkinoille laajemminkin. Työvoima haluaa työskennellä joustavammin ja tämä haastaa yritykset kehittämään resurssejaan ja osaamistaan perinteisten ratkaisujen lisäksi. Uudet digitaaliset palvelukonseptit tuottavat jo tiettyjä ratkaisuja näihin tarpeisiin.

Joustavuustavoitteiden ja riskien painopiste on siirtymässä työntekijöille ja sesonkiluonteisuus voimistaa tätä trendiä. Julkiset työvoimapalvelut ja lainsäädäntö (työvoima- ja yrityspalvelut, työttömyysturvalaki ja työaika- ja työsopimuslainsäädäntö) eivät vielä tunnista parhaalla mahdollisella tavalla tätä ilmiötä.

Tulevissa kasvupalveluissa soveltamisala on jonkin verran laajempi. Yhteistoiminnalliset mallit esim. osuuskuntamalli, parviyrittäjyys, työpankki ja vertaisvuokraus antavat malleja sesonkityön järjestämiseksi. Digitaaliset ratkaisut esim. Work Pilots, Treamer, Tiitus ja Pockethunt tuovat uudenlaisen näkökulman

työnvälitykseen. Työnantajan ja työntekijän digitaaliset ”matchaajat” Matkalla Duuniin ja Duuniruukki ovat esimerkkinä julkisesta vaihtoehdosta digitaaliseen työn järjestämiseen.

Osaamis- ja koulutusratkaisuista tarjontaa laajentavat esim. ELPA ammattikortti, osaamispankki ja kasvupalvelukoulutus.

5. Hankkeen lähtökohdat ja keskeiset ongelmat

Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen lähtökohtana oli selvittää, miten kausivaihteluiden ja sesonkien määrittävä sirpalemainen työllistävyys saataisiin pidempikestoiseksi, mielellään ympärivuotiseksi.

Kausivaihtelut työssä aiheuttavat Kuusamo-Taivalkoski alueella sen, että sesonkityöntekijät eivät yleensä jää paikkakunnalle asumaan, vaan lähtevät alueelta pois sesongin jälkeen. Tämä johtaa siihen, että yritykset eivät saa tarvitsemaansa työvoimaa, eivätkä työntekijät löydä kokoaikaista työtä, jolloin sekä kausityöttömyys että poismuutto alueelta jatkuvat voimakkaana. Toisaalta työvoiman puute haittaa yritysten kasvua ja yrittäjien jaksamista.

Jatkuva uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja sisään ajaminen kuluttavat yrittäjän voimavaroja ja vievät aikaa ydintehtävien suorittamiselta. Pienen yrityksen suurimpia kynnyksiä on ensimmäisen työntekijän palkkaaminen. Tekemätöntä työtä on yleensä paljon, muttei tarpeeksi työntekijän palkkaamiseen. Piilossa olevia pieniä irrallisia työtehtäviä on vaikea hahmottaa.

Sesonkien myötä työntekijän työ ja työttömyysjaksot vuorottelevat sen sijaan, että hänen työtehtäviensä sisällöt vaihtelisivat ajoittain tai kausittain. Ydinkysymyksenä hankkeessa oli siis, miten sesonkityöntekijä saataisiin työllistettyä monialaisesti ympäri vuoden kierron.



Kuva: Pesiölän puutarha

6. Hankkeen tavoitteet

Tavoitteena hankkeessa oli löytää malli siihen, miten eri vuodenajoille ajoittuvien työpätkien yhdistäminen työntekijöille kokovuotiseksi kokonaisuuksiksi voisi toteutua yritysten yhteistyönä.

Haluttiin myös löytää työllistymismalleja, joissa työstä toiseen siirtymistä määrittää mm. koulutus, kiinnostukset, harrastukset ja henkilökohtaiset ominaisuudet sekä tarvittaessa lisäkoulutus.

Tavoitteena oli nostaa esiin mahdollisuudet, ideat ja tarpeet sekä toisaalta yhteiskunnan asettamat reunaehdot pätkätöiden yhdistämiselle. Samalla tunnistettiin tekijöitä, jotka edesauttavat tai estävät työllistymistä kokoaikaisesti/ympäri vuotisesti.

Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen tavoitteet yhteistyötahojen kanssa olivat esim. oppilaitosten kanssa, suunnitella työntekijöille yksilöllisiä koulutusratkaisuja ja niiden toteutusta. Yhteistyötahoja olivat mm. TE- toimisto, oppilaitokset, kuntien työllistämishankkeet sekä yrittäjäjärjestöt.

Hankkeen välittömien tulosten tavoitteena oli saada työpaikkoja yritysten yhteisratkaisuna. Pidemmän aikavälin tavoitteena oli työllistämismallien kytkeminen yhteen esim. digitaaliseen palvelualustaan, mökkiläisten palveluiden sekä paikasta riippumattoman tietotyön kehittämiseen sekä kotona asumista tukevien palveluiden tuottamiseen.

Mallin avulla voitaisiin vaikuttaa laajasti maaseutualueiden työllisyyden, elinvoiman ja asumisen mahdollisuuksien ylläpitämiseen ja kehittämiseen, sekä alueen vetovoimaisuuden lisäämiseen asuin- ja työympäristönä. Mallista voitaisiin saada hyötyä myös koulutetun maahanmuuttajaväestön työllisyyden edistämiseen.

Pitkän tähtäimen tavoitteena on henkilö- ja tapauskohtaisen, nopean digitaalisen palvelumallin löytäminen työllistämisen tueksi.

7. Hankkeen toteutus

7.1 Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen toimenpiteet

Toimenpiteet työntekijöille (3 henkilöä) toteutuivat osaamiskartoituksina. Niiden tarkoituksena oli tunnistaa tekijöitä, jotka edesauttavat tai estävät työllistymistä kokoaikaisesti/ ympäri vuotisesti. Osaamiskartoitusten avulla työntekijöiltä yritettiin löytää ns. siirrettäviä taitoja, jotka ovat yhdistävänä tekijänä työntekijän siirtyessä alalta toiselle. Siirrettäviä taitoja voivat olla mm. asiakaspalvelutaito, kielitaito, työkonetaito, rakennustaito jne.

Yrityksiin kohdistuvat toimenpiteet toteutuivat haastatteluina, joissa hahmoteltiin yritysten ideoita ja näkemyksiä sesonkityön ympäri vuotistamiseksi. Haastatteluissa kartoitettiin myös, mitä osaamista heidän yrityksensä tarvitsee ja mihinkä vuodenaikaan. Lisäksi selvitettiin, minkälaista osaamista ja ominaisuuksia työntekijällä pitäisi olla.

Yrityskäynnit aloitettiin kontaktoimalla kuusamolaisia yrityksiä ja sen jälkeen edettiin taivalkoskelaisiin yrityksiin. Haastateltavat yritykset valittiin sillä periaatteella, että ne olivat mahdollisimman heterogeenisiä ja tekemisissä sesonkityön kanssa. Yrityksiä olivat esim. ohjelmapalvelu-, hotelli-, ravintola- ja catering-, kiinteistöhuolto-, metsä-, puutarha-, puu-, rakennus-, kalanviljely- ja kalanjalostusalan yritykset.

Työllistämiskoordinaattori kontaktoi haastatteluun valitut yritykset ensin puhelimitse ja sopi yrityksen kanssa haastatteluajan. Kaikki kontaktoidut yritykset suostuivat tapaamiseen ja haastatteluun osallistui yhteensä 25 yritystä.

Yrityskäynneillä työllistämiskoordinaattori esitteli hankkeen idean ja mahdolliset hyödyt yritykselle. Suurimmaksi hyödyksi haastateltavat mainitsivat sen, että yrityksen omiin tarpeisiinsa kouluttamat, perehdytetyt ja hyviksi havaitut kausityöntekijät voisivat työllistyä Kuusamo-Taivalkoski alueelle ympärivuotisesti. Näin yrityksillä olisi mahdollisuus käyttää heidän työpanostaan jatkossa pysyvämmiin ja jatkuvampiin. Hyvien työntekijöiden saatavuus olisi näin turvattu.

Tärkeäksi koettiin se, että säästyttäisiin uuden, kokemattoman henkilöstön jatkuvasta perehdyttämisestä ja sisäänajosta yritykseen. Näin voitaisiin saavuttaa Win-Win tilanne, josta hyötyy sekä työnantaja että työntekijä. Samalla sesonkityöntekijöiden ammattimaisuus, sitoutuminen, motivaatio ja saatavuus kasvaisivat.

Haastattelujen avulla kartoitettiin myös tekemätöntä työtä yrityksissä. Etsittiin siis töitä, jotka kaipaavat tekijää, jota ei kuitenkaan voida kokopäiväisesti rekrytoida yritykseen. Tässä yhteydessä keskusteltiin mahdollisuudesta yrittäjien yhteistyönä työllistää työntekijä. Samalla tehtiin tarvekartoitus tarvittavan ja mahdollisesti rekrytoitavan työntekijän osaamistarpeista ja ominaisuuksista. Hankkeen yhtenä tarkoituksena oli matchmaking eli saattaa oikeanlaiset yritykset ja työntekijät yhteen.

Sirpaleet -hankkeen hyötynä nähtiin se, että hyvät työntekijät tottuisivat useamman työnantajan malliin ja jäisivät pysyvästi tälle seudulle. Haastatteluissa lähes kaikki haastateltavat toivat esille sen, että hankkeen onnistumiseksi tarvittaisiin taho, joka koordinoisi sesonkityöntekijöiden "välitystoimintaa". Myös ajatus siitä, että tämä toimisi digitaalisesti, nousi usein esille. Haastattelu oli ns. puolistrukturoitu eli kaikilta kysyttiin samat kysymykset, mutta painopiste oli vapaassa keskustelussa ja ideoinnissa.

Haastattelujen jälkeen 1.6.2017 toteutettiin Workshop, jossa pohdittiin ja kehitettiin mallia sesonkityön ympärivuotistamiseksi monialaisesti. Workshopin vetäjänä oli Jaana Utti, Tamora Oy:stä. Osallistujia oli paikalla 12 henkilöä.

Haastatellut yritykset olivat:

- Kahvila Catering MokkaKettu
- Kuusamon Kalajaloste
- Kuusamon yhteismetsä
- Sanitar
- Pohjolan Pirtti
- Ruka Safaris
- Rukapalvelu
- Ruka Adventures
- Koillismaan Osuuskauppa

- Kuusamon Kalatalo
- Kitkan Herkku
- Rukakeskus
- Pölkky Oy
- Pizzeria Ruka
- Subway Kuusamo/Ruka
- Kotipizza Kuusamo/Ruka
- Isokenkäisten Klubi
- Kuusamon Hirsitalot
- Puutteenkylä puutarha
- Kalanviljely Vääräniemi
- Telatek Oy
- Rakennus- ja koneurakointi Esa Särkelä
- Pesiölän puutarha
- Saijan lomakartano
- Maatalousyrittäjät Sauli ja Heli Leinonen

Haastateltujen yritysten sesonkihuippujen jakautuminen:

Yritysten sesongit	tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu
Rakennus- ja koneurakointi E.Särkelä												
Kuusamon Hirsitalot												
Koillismaan Luonnonkala												
Kuusamon Yhteismetsä												
Pohjolan Pirtti												
Puutteenkylän Puutarha												
Pölkky Oy												
Ruka Safaris												
Rukakeskus												
Rukapalvelu												
Saijan lomakartano												
Maatalousyrittäjä Sauli Leinonen												
Ruka Adventures												
Kalankasvatus Vääräniemi												
Isokenkäisten Klubi												
Pizzeria Ruka												
Kuusamon Kalajaloste												
Kitkan Herkku												
Subway Kuusamo												
Kotipizza Kuusamo												
Pesiölän Puutarha												
Kahvila Caterig Mokkakettu	ei selvää sesonkihuippua											
Sanitar	ei selvää sesonkihuippua											
Telatek	ei selvää sesonkihuippua											

Haastattelujen kysymyksiä olivat mm.

1. Mitä kaikkea yrityksessänne tehdään?
2. Onko teillä kausi- tai sesonkityöntekijöitä? Onko heitä tarpeeksi ja ovatko he samoja vuodesta toiseen, pitäisikö olla, jos eivät ole?
3. Missä tehtävissä sesonkityöntekijät teillä työskentelevät?
4. Miten rekrytoitte sesonkityöntekijät?

5. Mihin työhön kaipaisitte lisätyövoimaa ajoittain/silloin tällöin?
6. Onko teillä sellaista työtä, johon kaipaisitte tekijää ajoittain tai joka jää tekemättä/tai yrittäjän itsensä tehtäväksi, koska sitä varten ei kannata palkata työntekijää? Paljonko tällaista työtä teillä on arviolta ja miten se ajoittuu viikoittain/ kuukausittain/ vuosittain? Onko se säännöllistä vai epäsäännöllistä?
7. Mihinkä vuodenaikaan tarvitsisitte lisätyövoimaa? Minkälaisiksi ajanjaksoiksi? Kuinka nopeasti / millä varoitusaajalla toivoisitte saavanne työntekijän paikalle, kun tarve on tiedossa?
8. Minkälaista osaamista, ominaisuuksia tai koulutusta odotatte lisätyövoimalta? Onko teillä työtä, johon ette välttämättä tarvitse ammattiosaajaa, vaan johon voisi riittää henkilön muut sopivat ominaisuudet ja lyhyt perehdytys työpaikalla?
9. Olisitteko halukas tulemaan mukaan yritysysteistyökokeiluun, jossa pyritään saamaan yrityksille työntekijöitä sen omaan tarpeeseen räätälöidysti. (Pitää sisällään myös sen, että mahdolliset hyviksi todetut kausityöntekijät pystyttäisiin työllistämään alueella jonkin muun yrityksen palvelukseen siksi ajaksi, kun töitä ei varsinaisessa työpaikassa ole tarjolla.)
10. Mitä odotuksia, ideoita tai ehdotuksia teillä on Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen ja yritysysteistyön toteuttamiseen?

Yrittäjien haastatteluissa esille tulleita ajatuksia:

- Vaikka työntekijöille tarjottaisiin heti sesongin jälkeen töitä toisesta yrityksestä, he viettävät mieluummin kauden vapaalla ja menevät oman yrityksen sesongin alkaessa töihin takaisin samaan yritykseen. Sesonkityöhön suhtaudutaan ns. normaalitilanteena.
- Voimakasta asennemuutosta asennoitumisessa sesonkityöhön tarvitaan.
- Työllistymisen ja ansaitsemisen jatkuvuus ympärivuotisessa mallissa koettiin turvallisuutta tuovana ja edesauttavan työntekijän alueelle asettumista.
- Nopea sijaistaminen, kiireapu toimii esim. vuokratyöfirmojen kautta. Pidempien työjaksojen mallit sopisivat Sirpaleet -hankkeelle.
- Haasteeksi koettiin se, että eri aloille työllistytessä osaamisvaatimukset ovat erilaisia.
- Parhaat työntekijät ovat vakituisesti Kuusamo-Taivalkoski alueella asuvia paikallisia (toisaalta hyviä työntekijöitä olivat useiden mielestä myös muualta tulleet).
- Turvallisuusriskien hallinta ja asiakasturvallisuuden takaaminen täytyy olla kunnossa siirryttäessä alalta toiselle.
- Sesonkityöntekijät haluavat profiloitua yhteen yritykseen. Eri työnantajille työllistymisen vaihtoehtoksi esitettiin sitä, että yritykset myyvät toisilleen työntekijän panosta oman sesonkinsa ulkopuolella.
- Mikä taho koordinoisi ympärivuotisen työllistymisen mallia?



Kuvat: Pölkky Oy

Haastatteluissa tuli esille, että hankkeen tavoitteen mukaisia aihioita on jo olemassa. Esim. Kuusamon yhteismetsällä kesällä työkoneita käyttävä henkilö työllistyy talvikaudeksi Rukakeskuksen rinnekonetyöntekijäksi.

Kuusamon Kalajaloste, Petäjälammen Herkku ja Kasvishovi toimivat yhdessä mm. toimitilojen ja markkinoinnin suhteen.

KSAK Oy toteutti hankkeeseen kuuluvat työntekijöiden osaamiskartoitukset kolmelle henkilölle. He olivat ammatiltaan rakennuskone-, puutarha- ja hotellityöntekijä. Kyky siirtyä tehtävästä ja alasta toiseen oli heille kaikille tuttua. Myös asenne, motivaatio ja työhön sitoutuminen oli heillä korkealla tasolla. Kuitenkin heillä kaikilla kyti ajatus siitä, että vielä voisi jotain uutta tehtävää kokeilla. Osaamiskartoituksessa kartoituksen tekijä antoi heille suoraan vinkkejä uusista koulutusmahdollisuuksista ja urakehitysnäkymistä.

Osaamiskartoitukset palvelivat hanketta siten, että saimme tietää minkälainen työkapasiteetti yhdestä henkilöstä löytyy ja miten eri tehtäviä voidaan yhdistellä.

Mikko Kesä Oy konsultoi hanketta 19.6.2017. Konsultoinnissa perehdyttiin mm. uuden työn muotoihin ja digitaalisiin ”työvälytyspalveluihin” sekä pohdittiin vastaavan palvelun tuotteistamista sesonkityöviitekehukseen.

7.2 Aikataulu

Hankkeen virallinen toteutusaika oli 1.1–30.6.2017. Hankkeelle anottiin ja saatiin 1,5 kk jatkoaika, joten kokonaistoteutusajaksi tuli 1.1- 15.8.2017. Yrityshaastattelut toteutettiin 3.3–21.4.2017.

Hankkeen aikana työllistämiskoordinaattori tapasi Kuusamo-Taivalkoski alueen muita työllistämisen- sekä yhteistyötahoja.

KSAK Oy valittiin tarjouskilpailussa tuottajaksi osaamiskartoituksiin, jotka toteutettiin 10.6- 7.7.2017.

7.3 Resurssit ja toteutuksen organisaatio

Hankkeeseen resursoitiin yhden työllistämiskoordinaattorin 6 kk palkkaus, johon anottiin ja saatiin 1kk jatkoaika. Työllistämiskoordinaattorin toimikausi oli siis 1.1.- 31.7.2017. Hankkeelle haettiin jatkoaikaa 15.8.2017 asti hankehallinnointia varten.

Työllistämiskoordinaattorin työnkuvaan kuuluivat yrityshaastattelut, niiden raportointi ja analysointi. Hänen tehtäväkenttäänsä kuuluvat myös yhteistyö yritysten, oppilaitosten, TE-toimiston, kuntien ja työtekijöiden kanssa sekä hankehallinto, tiedotus ja jatkotoimenpiteiden suunnittelu.

Hankkeen hallinnointiin varattiin 1 kk määräraha projektisihteerille, joka avusti hankkeen maksatuksissa, hankeseurannassa, dokumentoinnissa sekä käytännönjärjestelyissä.

Hankkeen työllistämiskoordinaattorina toimi Outi Uusinoka ja projektisihteerinä Berit Lahtela

7.4 Kustannukset ja rahoitus

Hankkeelle myönnettiin alueellisten innovaatioiden ja kokeilujen (AIKO) määrärahaa (momentti 32.50.40) 70% hyväksytyn kustannusarvion mukaisesti toteutuneista kustannuksista kuitenkin enintään 33 590 euroa.

Kehittämishankkeen
kustannusarvio:

Kehittämishankkeelle hyväksytään seuraava kustannusarvio.

	€
Palkkakustannukset	28 860
Asiantuntijapalkkiot	12 200
Välilliset kustannukset	6 926
Yhteensä	47 986

Kehittämishankkeen
rahoitussuunnitelma:

Kehittämishankkeelle hyväksytään seuraava rahoitussuunnitelma.

	€
AIKO-määräraha	33 590
Kunta	14 396
Yhteensä	47 986

Hankkeen kirjanpidosta on vastannut Kuusamon kaupunki Naturpolis Oy:n kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Kirjanpitäjänä on toiminut Satu Oja-Heiniemi.

Toteuma: 1.1.–15.8.2017

Hankkeen kustannukset toteutuivat taulukon mukaisesti hankkeen päättyessä 15.8.17. Hankkeen rahoitus muodostui AIKO – määrärahasta 33 590 euroa ja kuntarahasta 14 396 eur. Kokonaisbudjetti oli 47 968 eur.

Tunniste	Välittömät kustannukset	Kokonaisbudjetti	Kumulatiivinen toteuma	Tot % vertailu koko hankkeen budjettiin 2017-	Ero budjettiin = JÄLJELLÄ, koko hankeaika	Ero % Koko hanke-aika
4700	Palkat	28 860	27 469,49	95,18 %	1 390,51	95,18
4701	Ostopalvelut / asiantuntijapalvelut	12 200	2 720,09	22,30 %	9 479,91	22,30
	Välittömät kustannukset yhteensä		30 189,58			
	Flat rate 24% palkoista	6 926	6 592,68	95,19 %	333,32	95,19
	Naturpolis Oy yhteensä	47 986	36 782,26	76,65 %	11 203,74	76,65

	Rahoitus
AIKO -määräraha 70%	33 590
Kunta 30%	14 396
	47 986

Ostopalveluihin osoitettua määrärahaa käytettiin Mikko Kesä Oy:n konsultointikäyntiin 19.6.2017. Rahaa olisi voitu käyttää konsultoinnin hankkimiseen koko hankkeen ajalle tai hankkeen jatkamiseen. Hankkeessa päädyttiin kuitenkin vain yhteen konsultointikäyntiin, jolloin ostopalvelujen käyttö jäi vähäiseksi.

7.5 Raportointi ja seuranta

Hankkeen ohjausta, seuranta ja valvontaa varten muodostettiin ohjausryhmä, johon kuuluivat:

Jouni Korhonen, Pohjois-Pohjanmaan TE-toimisto (pj.)

Henrik Riipinen, Ruka-Kuusamo Subway

Anne Koski-Heikkinen, Kainuun ammattiopisto

Pentti Parviainen, Taivalkosken Kala/Taivalkosken yrittäjät

Kirsi kankaanpää, Kuusamon kaupunki, Askel –projekti, myöhemmin ohjausryhmään nimettiin Kirsi Kankaanpään tilalle Lea Revonmäki, Kuusamon kaupunki, Työhype –projekti
Marja- Riitta Karjalainen, Taivalkosken kunta

Asiantuntijajäsenet:

Jari Hentilä, Naturpolis Oy

Rahoittajan edustajana Päivi Keisanen, Pohjois-Pohjanmaan Liitto

Kirsi Kuosku, Naturpolis Oy

Outi Uusinoka, Naturpolis Oy

Kari Sirviö, Naturpolis Oy

Ari- Matti Toivonen, Naturpolis Oy

Hankkeen ohjausryhmän kokouksia on pidetty 13.3.2017 ja sähköpostikokous 5.5.2017. Viimeinen kokous pidetään 24.8.2017.

Lisäksi hankkeen toteutuksesta raportointiin ja toimintaa esiteltiin Naturpoliksen hallitukselle sekä seudulliselle kehittämistyöryhmälle.

7.6 Toteutusolehdutket ja riskit

Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen haasteena oli hankkeen lyhyt toteutusaika. Haastatteluja tehtiin 25 kappaletta sillä periaatteella, että jokainen haastateltava tavattiin ” face to face” hänen omassa yrityksessään. Haastattelujen toteuttamiseen ja niiden raportointiin kului suunniteltua enemmän aikaa. Samalla kuitenkin tehtiin kartoitus yrittäjän tarvitseman työvoiman osaamistarpeesta ja ominaisuuksista.

Haastatteluissa esille tullut jo useamman sukupolven myötä elämäntavaksi muodostunut käytäntö, jossa työtä tehdään tauotta lumisesongin ajan ja sen jälkeen levätään, osoittautui sitkeäksi ja pysyväksi asenteeksi. Hankkeen tavoitteiden kannalta asenteenmuutostyö olisi välttämätöntä. Kysymykseksi kuitenkin jää, miten asenteen muutos saataisiin toteutumaan.

Hankkeen edetessä syntynyt malli sesonkityön organisoimisesta Contact Centerin kautta, toi esille kysymyksiä siitä palveleeko malli myös taivalkoskelaisia ja olisiko malli monistettavissa.

Mallia muokattiin yleisemmäksi, jolloin se on hyvin monistettavissa alueille, joissa sesonkityövoimaa käytetään.

Osaamiskartoituksissa kaikki osallistuneet työntekijät olivat jo valmiiksi monitaitoisia ja aloitteellisia oman työuransa suhteen. Jatkossa olisi mielenkiintoista tehdä osaamiskartoituksia henkilöille, jotka eivät valmiiksi ole monitaitoisia ja aktiivisia. Näin voitaisiin suunnitella koulutuspolkuja, joissa koulutuksen ja työkokemuksen kautta saataisiin työmarkkinoille moniosaajia.

8. Yhteistyökumppanit

Tärkeitä yhteistyökumppaneita hankkeessa olivat haastateltavien yritysten lisäksi TE-toimisto, Kuusamon ja Taivalkosken työllisyyttä edistävät hankkeet, Koillis-Suomen Aikuiskoulutus Oy, Kainuun Ammattiopisto, Kuusamon yrittäjät ry, Taivalkosken yrittäjät ry, Rukan kävelykyläyhdistys ry ja Ruka-Kuusamo Matkailu ry.

Työllistämiskoordinaattori osallistui Pohjois-Suomen työllisyysverkoston toimintaan sekä paikallisiin työllisyyttä edistävien hankkeiden yhteistilaisuuksiin.

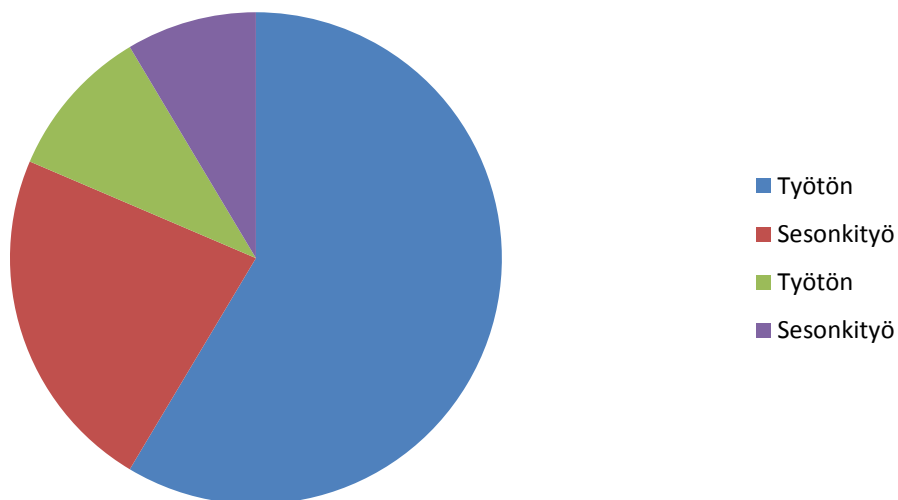
9. Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille hankkeen tuloksena innovatiivinen malli

Rukalla vapautuu joka kevät lumisesongin jälkeen n. 400 asiakaspalveluhenkistä ja kielitaitoisia työntekijää, jotka yleensä lähtevät pois alueelta, koska jatkotyötä ei ole tiedossa. Tämä on valtava potentiaali ja tyypillinen ilmiö nimenomaan sesonkityön viitekehityksessä. On vain ajan kysymys mikä taho tarttuu tähän ilmiöön ensimmäisenä liiketoiminnan näkökulmasta.

Yrittäjien haastattelujen ja ideoinnin kautta sesonkityön uudelleen järjestämiseksi Kuusamo-Taivalkoski alueella löytyi innovatiivinen malli, jossa sesonkityöntekijät tekisivät työtä Contact Centerissä, josta he voisivat lähteä eripituisille työjaksoille ja johon palaisivat työn päätyttyä. Tällaiset pistokäynnit sesonkityötehtävässä voisivat olla lyhyt- tai pidempikestoisia.

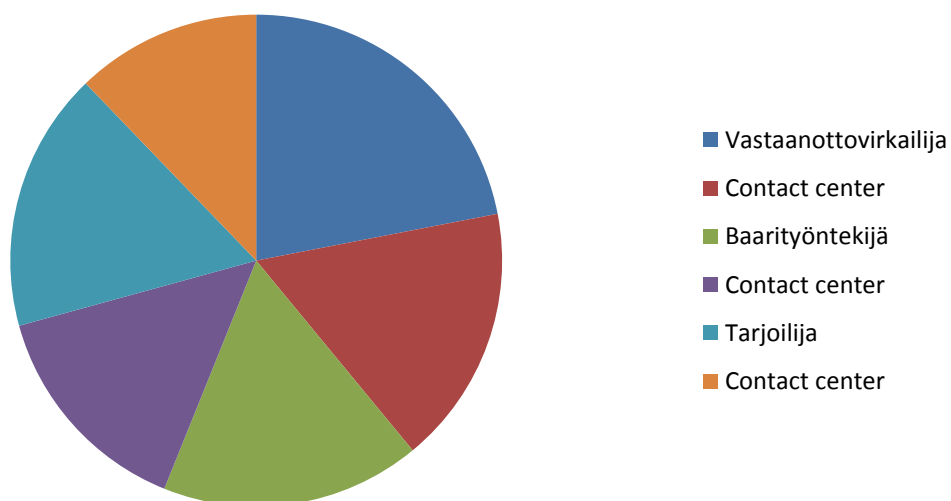
Sesonkityö - työtön -malli

Yhden työntekijän vuodenkierto



Sirpaleista kokonaisuuksia - malli

Yhden työntekijän vuodenkierto



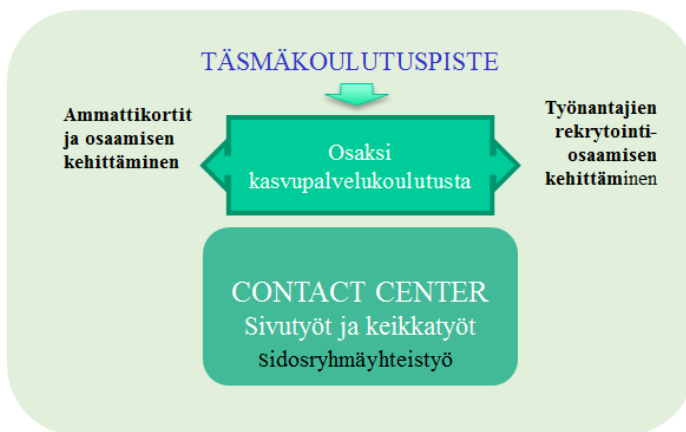
Contact Center -toiminta on monikanavaista digitaalista asiakaspalvelua, johon kuuluu mm. IT-helppdesk, chat- vaihteenhoito-, puhelinmyynti- ja agenttipalvelu. Työtä tehdään digitaalisesti ja joustavasti eikä siinä tarvitse tiettyä koulutusta. Erilaiset työ- ja koulutustaustat sopivat Contact Center -työhön. Työntekijät

saavat myös itse pitkälti määritellä työaikansa ja työpäivänsä. Joustavuus tekee tästä työstä hyvän parin sesonkityön kanssa.

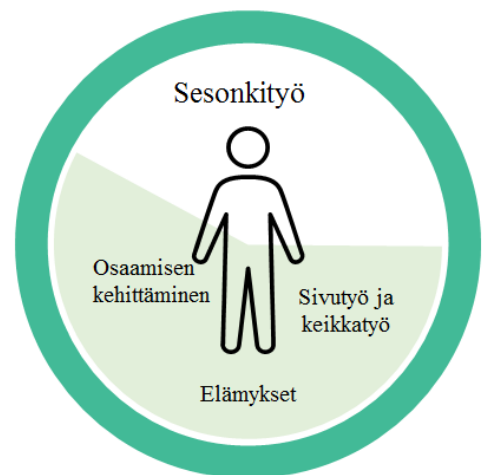
Täsmäkoulutukset (esim. lupakortit) ja rekrytointiprosessit kuuluisivat myös toimintaan Contact Centerissä, joka hoitaisi digitaalisesti työntekijöiden välittämisen erilaisiin töihin. Näin työntekijälle turvattaisiin ympärivuotinen työllistyminen ja yrityksille mahdollisuus saada työntekijä silloin kun tarvetta esiintyy.

Toimintamalli

Systeemisestä näkökulmasta:



Yksilön näkökulmasta:



Yritysten haastatteluissa keskeisimpänä kysymyksenä tuli esille se, että mikä taho koordinoisi sesonkityöntekijöiden "välittämistä" eri alan yrityksiin. Myös kysymys siitä, miten vältetään työtehtävistä toiseen siirryttäessä syntyvät siirtymätauot ja kitka, nousi esille.

Sesonkityön uudelleen järjestämisen mallin ideoinnissa useat haastateltavat mainitsivat henkilöstövuokraus konseptin kommentilla "kannattaako pyörää keksiä uudelleen?". Henkilöstövuokraus kuitenkin usein edellyttää passiivista reserviä, joka odottaa työhön kutsua. Keskeinen asia siis oli, miten löytää malli, joka ei perustu passiiviseen reserviin.

Haastattelujen pohjalta tehtiin seuraavanlainen malli:

Henkilöt toimivat työntekijöinä Contact Centerissä, joka on myös sesonkityövoiman välittäjä ja vastaanottaja (vrt. kotipesä). Tässä mallissa odottavaa passiivista reserviä ei tarvitse ylläpitää, eikä siirtymätauoja synny.

Contact Centerin yhteydessä on henkilöstöpalveluyrityksen omaan konseptiin perustuva rekrytointiyksikkö, joka vastaa työntekijöiden pätevyydestä ja soveltuvuudesta eri tehtäviin. Se osallistuu myös työnantajien rekrytointiosaamisen kehittämiseen.

Sesonkityöntekijöiden siirtyminen eri aloilta toiselle vaatii erilaisia lupakortteja (hygieniä-, anniskelu-työturva-, tulityöpassit) ja osaamisen kehittämistä lyhyiden täsmäkoulutusten muodossa.

Sesonkityöntekijöiden Contact Centeriin liitetään myös koulutusyksikkö, johon paikalliset koulutuksen tuottajat tuottavat (KSAK, KAO) kasvupalvelukoulutusta ja osaamisen kehittämistä, lupakorttikoulutusta ja lyhyitä täsmäkoulutuksia.

Contact Center -työ sopii sesonkityön sirpalemaisuuuden yhdistämiseen hyvin, koska se on joustavaa ja työntekijä saa suunnitella itse, milloin haluaa tehdä työtä. Kuusamo-Taivalkoski alueella sesonkityöntekijät harrastavat usein lumilajeja ja hyvät harrastusmahdollisuudet ovat houkutelleet heidät alueelle. Sesonkityön ja Contact Centerin yhdistäminen antaisi myös erinomaiset mahdollisuudet harrastaa ja hankkia elämyksiä. Se mahdollistaa myös työn ja vapaa-ajan vuorottelun suunnittelemisen.

Malli



10. Hankkeen tulokset ja vaikutukset

Yrityshaastattelujen edetessä kävi ilmi, että Kuusamo-Taivalkoski alueelle on vakiintunut matkailukunnille tyypillinen elämäntapa, jossa lumisesongin aikana tehdään töitä lähes "vuorokauden ympäri". Sesongin jälkeen levätään ja tehdään kunnostustöitä seuraavaa sesonkia varten. Hankkeen tavoitteena oleva ympärivuotinen työhönsijoittuminen eri aloille koettiin vaativana ja raskaana. Jos tavoitellaan ympärivuotista työllistymistä, työn luonteen tulisi olla tasaisemmin jakautuvaa ja kevyempää kuin sesonkityön. Asennemuutos sesonkityön järjestämisen suhteen olisi tärkeää sen kehittämisen näkökulmasta.

Kysymyksiä yrittäjissä herättivät turvallisuusasiat ja hyvän asiakaskokemuksen takaaminen. Malli, jossa työntekijä siirtyy eri työtehtäviin vuoden aikana, arvelutti yrittäjiä asiakasturvallisuuden ja -kokemuksen kannalta. Miten taataan asiakkaiden turvallisuus ja tasaisen hyvä asiakaskokemus, jos työntekijä tulee tehtäviinsä esim. ilman alan koulutusta henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella. Uuden toimintamallin toivottiinkin olevan sellainen, että se huomioi työntekijöiden pätevyyden ja kokemuksen hoidettavissa työtehtävissä.

Rekrytointiosaamisen kehittäminen yrityksissä koettiin tärkeänä, onhan työntekijän palkkaaminen yksi yrittäjän tärkeimmistä prosesseista ja päätöksistä. Ammattilaisten apu rekrytoinnissa (esim. henkilöstöpalveluyritykset) oli usean yrittäjän mielestä hyödyllistä.

Rekrytointiprosessin hoitaminen, sesonkitöiden välitys sekä koordinoiminen olivat keskeisimpiä aiheita yrittäjähaastatteluissa. Rekrytointiin ja työn välitykseen sekä koordinoimiseen kaavailtiin nopeaa, ketterää yksikköä.

Lupakorttikoulutukset (esim. hygieniä-anniskelu-työturva-tulityö) ja lyhyet täsmäkoulutukset nähtiin tärkeinä eri aloille siirryttäessä.

Näiden edellä mainittujen haastatteluissa esille tulleiden kysymysten pohjalta Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hanke muodosti mallin (malli esiteltynä luvussa 9), jossa sesonkityön koordinoimista ja työntekijöiden välitystä hoitaisi Contact Center, lupakorttikoulutusta oppilaitokset sekä rekrytointiosaamista joku henkilöstöpalveluyritys. Nämä osiot muodostaisivat yhden toimintakokonaisuuden.

Jos Kuusamo-Taivalkoski alueelle saataisiin tällainen sesonkityön välitykseen tuotteistettu digitaalinen Contact Center, sen kautta toimintaa voitaisiin laajentaa hankkeen tavoitteissa mainittuihin mökkiläisten palveluiden, kotona asumista tukevien palveluiden sekä paikasta riippumattoman tietotyön kehittämiseen.

Contact Centerissä toimivan henkilöstön suuruus on n. 40 henkilöä, mikä toisi suuren määrän uusia työpaikkoja alueelle. Työllistämiskoordinaattori oli yhteydessä Contact Center -toimijoihin ja he olivat kiinnostuneita sesonkityön ja oman toimialansa yhdistämisestä.

Mallin avulla voitaisiin vaikuttaa alueen työllisyyden, elinvoiman ja asumisen mahdollisuuksien ylläpitämiseen ja kehittämiseen, sekä alueen vetovoimaisuuden lisäämiseen asuin- ja työympäristönä.

Kun hankkeen tuloksia peilataan hankesuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin, käynnistyi Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeessa 2 kpl kehitysprosessia. Luotiin toimintamalli, jossa sirpaleisia työsuhteita yhdistämällä saadaan kausi- ja osa-aikatyötä vähennettyä. Malli on digitaalinen, nopea ja henkilökohtaisen työllistämisen mahdollistava.

Hankkeessa päädyttiin digitaalisen toimintamallin rakentamiseen, jolloin yritysten välisten toimintamallien kokeilu oli 0 kpl ja työntekijän henkilökohtaisesti räätälöity työllistymiskokeilu 0 kpl.

Mahdollinen hankkeen myötävaikutuksella syntyvä yritys 1 kpl, olisi palveluja välittävä Contact center. Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -hankkeen myötävaikutuksella syntyisi n. 40 kpl kokoaikaista uutta työpaikkaa, jos Contact centertoiminta käynnistyisi. Hanke työllisti toteutusaikaan 0 henkilöä.

11. Jatkotoimenpiteet

Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille -malli on selkeä hankkeen jatkotoimenpiteitä ajatellen. Contact Center- toiminta, rekrytointipalvelu ja täsmäkoulutukset kilpailutetaan ja rakennetaan mallin mukainen käytännön toiminta.

Toimintamallin organisoiminen ja sen toiminnan aloittaminen tarvitsisi käynnistysvaiheessa hankkeen tukea kaikkien osioitten yhteen sovittamista varten. Työnvälitys-rekrytointi-täsmäkoulutus -kuviossa on useita toimijoita ja toimivuuden sekä hyvän asiakaskokemuksen takaaminen vaatii paljon työtä. Digitaalisen sesonkityönvälityksen toiminta vaatii myös tuotteistusta ja brändäystä. Työntekijän kannalta käytännössä digitaalinen järjestelmä toimii mobiilisti niin, että viesti avoimesta työtehtävästä tulisi hänen matkapuhelimeensa. Työntekijä voisi hyväksyä tai hylätä työtarjouksen puhelimella.

Tämä digitaalinen malli sesonkityön viitekehyksessä olisi ensimmäinen Suomessa, joten markkinoinnin ja tiedottamisen tulisi olla mahdollisimman tehokasta. Malli on myös monistettavissa muihin kuntiin, joissa sesonkityötä esiintyy.

Malli pitäisi juurruttaa yrittäjien keskuuteen, jotta toimintaan saataisiin mahdollisimman suuri joukko työntekijöitä sekä yrityksiä.

Hankkeessa on tähän asti tehty suuri määrä työtä esim. yrityshaastattelujen muodossa ja tiedonkeruu mahdollistaa hyvän pohjan jatkokehittämiselle. Sirpaleista kokonaisuuksia työmarkkinoille - hankkeen sesonkityön kehittämisen toimintamalli on jo pitkälle tuotteistettu palvelukokonaisuus, josta olisi hyvä lähteä rakentamaan uudenlaista toimintakokonaisuutta. Lisäksi se toteutuessaan olisi Suomen ensimmäinen digitaalisesti mobiilialustalla toimiva sesonkityönvälitysmalli.

12. Allekirjoitus ja päiväys

11.9.2017



Outi Uusinoka

Työllistämiskoordinaattori