

Uusia

mahdollisuuksia



nextlevel

NEXT LEVEL NEWS 8/2025



Euroopan unionin
osarahoittama

Autamme työtä
kaipaavat uudet
kainuulaiset sekä
osaajia etsivät
yritykset kohtaamaan
toisensa.

SIVU 4

**Painopisteeksi
olemassaolevat asiakkuudet**

SIVU 6

**Työnantajat erittäin
tyytyväisiä palveluun**

SIVU 8

**Tavoitteena rohkea
työnantajakampanja**

SIVU 10

**Tuotteistaminen tukee
juurruttamista**





Valokuva: Robert Ruggiero, unsplash.com

Uusia mahdollisuuksia - uusille kainuulaisille

PROJEKTIPÄÄLLIKÖN PÄÄKIRJOITUS

Hankkeen fokus siirtyy määrän sijaan laatuun ja palveluiden juurruttamiseen.

Next Level -hanke on edennyt syksyllä 2025 puoliväliin. Tämä tarkoittaa, että Hankkeen loppupuoliskolla on hyvä keskittyä toiminnallisten työllistämistoimenpiteiden sijaan palveluiden jatkokehittämistyöhön.

Näin varmistamme, että lyhyen aikavälin vaikutusten lisäksi syntyy pitkän aikavälin vaikuttavuutta. Tämä vaatii rohkeutta tehdä painotuksia ja suunnanmuutoksia.

Määrä ei korvaa laatua

Tavoitteena oli saada toimintaamme mukaan 450 henkilöasiakasta. Hankkeeseen on nyt osallistunut yli 860 uutta kainuulaista. Olemme saavuttaneet alkuperäisen tavoitteen kaksinkertaisesti.

Erinomaista on, että asiakkaamme ovat myös saaneet runsaasti erilaisia palveluita hankkeelta.



Rajalliset resurssit kannattaa kohdentaa olemassaoleviin asiakkaisiin.

Panostimme henkilöasiakkaiden suureen palvelutarpeeseen etenkin ensimmäisenä toimintavuotena etenkin kortti- ja lupakoulutusten kautta.

Työelämän pätevyyskoulutukset edistävät uusien kainuulaisten työllistymistä, joten panostus on ollut perusteltua. Emme kuitenkaan pysty järjestämään koulutuksia loppuajankana samalla volyymilla.

Rajallisten taloudellisten ja myös henkilöstöresurssien vuoksi on järkevää panostaa hankkeen loppuajankana henkilöasiakastyössä määrän sijaan laatuun.

Keskitymme siis auttamaan niitä henkilöasiakkaita, jotka ovat saaneet jo merkittävää tukea saaneet erilaisten koulutus- ja valmennuspalvelujen kautta.

Meidän kannattaa auttaa olemassaolevia asiakkaitamme eteenpäin kohti kainuulaista työelämää. Uusien asiakkaiden vastaanottaminen ilman, että meillä on tarjota heille palvelua, ei ole tarkoituksenmukaista.

Lisäksi olemassaoleviin asiakkaisiin keskittyminen luo mahdollisuuden kehittää ja kokeilla myös uusia palveluita.

Työnantajayhteistyössä kaikki tapaamiset ovat merkittäviä

Hankkeen tavoitteeksi on asetettu 200 työnantajaa. Tämä on haastava tavoite. Panostamme resurssiemme puitteissa edelleen työnantajayhteistyöhön osallistumalla työnantajatapahtumiin. Järjestämme myös mahdollisuuksien mukaan niitä yhteistyössä sidosryhmien kanssa Kainuun eri kunnissa.

Hanke ei voi vaikuttaa työnantajien rekrytointimahdollisuuksiin tai -tarpeisiin. Me voimme kuitenkin edistää tietoisuutta ja kiinnostusta uusista kainuulaisista potentiaalisina työntekijöinä. Henkilökohtaiset tapaamiset ja keskustelut työnantajien kanssa asiasta ovat arvokkaita, vaikka ne eivät johtaisikaan heti rekrytointiin.

Rohkealla kampanjalla luodaan kiinnostusta

Työnantajayhteistyön lisäksi maakunnallinen työnantajakampanja on hyvä tapa edistää yleistä tietoisuutta ja kiinnostusta uusien kainuulaisten rekrytointiin.

Kun rekrytointitarve on olemassa, löytyy sopiva työntekijä sekä hie- man rohkeutta, varsinaisen rekrytointiprosessi ja työn aloitus sujuu yllättävän pienen lisätuen avulla. Tätä viestiä tuodaan kampanjassa esille onnistumistarinoiden avulla.

Kampanja toteutetaan yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Sidosryhmät ovat toivoneet kampanjalta rohkeaa ja raikasta ideaa. Yhtenä mahdollisena vaihtoehtona on digitaalisen kohtaamispaikan rakentaminen työnantajien ja työntekijöiden välille. Sidosryhmien kannan lisäksi jatkuvuus on varmistettava, mutta hanke voisi tähän kehittä- mistyöhön ohjata resursseja.

Kampanjan käynnistämisessä on tärkeää muistaa, että suunnittelu vie eniten aikaa. Ennen lanseera- usta tulee olla määritelty kampan- jakonsepti sekä valitut sisällöntuo- tannon kanavat ja aikataulut.

Palvelumuotoilu tukee juurruttamista

Henkilöasiakas- ja työnantajapal- veluiden kehittäminen palvelumu- toilun ja tuotekehitystyön mene- telmillä on antanut merkittävää lisäarvoa kehittämistyölle.

Se on auttanut parantamaan ole- massaolevia palveluita sekä tuonut juurruttamisen näkökulman osaksi kehittämistyötä entistä vahvem- min.

Näkökulman merkitys kasvaa en- tisestään hankkeen loppuvaihees- sa. Jotta hankkeessa pilotoidut toimintamallit ja palvelut voidaan juurruttaa, niistä on laadittava sel- keät tuote- ja palvelukuvaukset.

Tuote- ja palvelukuvausten laa- timiselle on varattava riittävästi aikaa siitäkin syystä, että kevään 2025 aikana hankkeella on mah- dollista jatkokehittää vielä palve- luita yhdessä asiakkaiden kanssa.

Tuloksia haastavassa toimintapäristössä

Hanke on toiminut vaativassa teemassa ja haastavassa toimin- taympäristössä. Henkilöasiakai- den palvelutarve on ollut valtava hankkeen resursseihin nähden. Samaan aikaan yleinen taloustilan- ne on vaikeuttanut yritysten rekry- tointimahdollisuuksia.

Lisäksi hankkeen toteuttajaorga- nisaatio koki suuren henkilöstö- muutoksen, kun kotoutumiskou- lutuksen järjestämisvastuu siirtyi valtiolta kunnille vuoden 2025 alussa. Hanke on tästä kaikesta huolimatta on pystynyt ylläpitä- mään palveluiden laatua, saavutta- maan tuloksia ja edistämään kaik- kia neljää hankkeen päätavoitetta.

Yhteenvedona voi todeta, että hankkeessa kannattaa loppupuoliskolla keskittää resurssit laaduk- kaaseen henkilöasiakastyöhön, työnantajayhteistyöhön ja -kam- panjaan sekä palveluiden tuotteis- tamiseen ja jatkokehittämiseen.

Painopisteeksi olemassaolevat asiakkuudet



Jo tukea saaneisiin keskittyminen lisää työllistymisen todennäköisyyttä.

Hankkeen tavoitteena on auttaa uusia kainuulaisia löytämään töitä.

Elokuun loppuun mennessä hankkeeseen on rekisteröitynyt 856 henkilöasiakasta. Suurin osa eli noin 90% asiakkaistamme on myös saanut vähintään yhtä palvelua hankkeelta.

Kevään aikana uusia asiakkaita on rekisteröitynyt hankkeeseen 61 henkilöä. Heistä 44 on työttömiä työnhakijoita ja 17 opiskelijoita.

Marraskuussa 2024 avattuun henkilöasiakkaiden koulutuskyselyyn on vastannut yhteensä tähän mennessä 478 henkilöasiakasta. Koulutuskyselyyn vastanneiden lukumäärä antaa suuntaa aktiivisessa asiakkuudessa olevien henkilöasiakkaiden määrästä.

Työllistämistä edistävät koulutukset

Alkukesästä toteutimme työelämän lupa- ja korttikoulutuksia. Venäjäksi ja englanniksi järjestettiin työturvallisuuskorttikoulutukset sekä hygieniapassikoulutus venäjäksi toukokuussa.

Anniskelupassikoulutus toteutettiin yhteistyössä YSAOn kanssa englanniksi toukokuussa ja venäjäksi kesäkuussa. Korttikoulutuksiin osallistui yhteensä 123 henkilöä.

Toukokuussa toteutettiin jälleen kolme päivää kestävä työelämävalmennus selkosuomeksi. Valmennus sisältää teemoina oikeudet ja velvollisuudet suomalaisessa työelämässä, suomalainen työelämäkulttuuri ja työnhaku Suomessa.

Työllistymistä edistävänä ohjaus- ja koulutuspalveluna on toteutettu myös Suomi-CV -työpajoja pienryhmissä ja yksilöllisesti. Työelämävalmennukseen ja CV-työpajoihin osallistui yhteensä 76 henkilöä.

Yksilövalmennuksen pilotointi käynnistyi

Henkilöasiakkaille suunniteltiin kevään aikana työllistymistä edistävä yksilövalmennus. Valmennuksen kokonaiskesto on noin 2,5 kuukautta ja se sisältää 10 tapaamista.

Valmennuksella on runko, mutta sisältö räätälöidään aina asiakkaan tarpeiden mukaan. Yksilövalmennuksen pilotointi käynnistyi elokuussa.

Valmennuksen tavoitteena on vahvistaa osallistujan työnhakutaitoja, kykyä tuoda oma osaaminen esille ja kontaktoida työnantajia. Valmennus edistää työntekijän valmiuksia hakea työtä itsenäisesti ja tavoitteellisesti.

Valmennus on kohdennettu työttömille työnhakijoille, joilla on ammatillinen tutkinto tai osaaminen Suomesta, suomen kielen taitoa ja ammatti alalta, jossa on Kainuussa työvoimapula. Tärkeää on työntekijän oma motivaatio löytää töitä Kainuusta ja sitoutua valmennukseen.

ForeAmmatti irtisanottiin

ForeAmmatti- palvelu otettiin käyttöön syksyllä 2024. Palvelun tavoitteena oli toimia henkilöasiakasjärjestelmänä sekä tiedolla johtamisen työkaluna.

Kevään aikana 2025 todettiin, että palvelun toiminnallisuudet eivät vastaa hankkeen tarpeita siinä mittakaavassa, mitä alunperin ajateltiin. Palvelu ei tuota lisäarvoa henkilöasiakasjärjestelmänä, koska siitä puuttuu raportointiominaisuudet.

Myös osaamiskartoituksen käytävyydessä havaittiin puutteita. Sen avulla ei ole mahdollista kartoittaa työntekijöiden toimeksiantoihin sopivia osaajia. Osaamiskartoitus on lisäksi kaikkien Kainuu-Koillismaan työllisyysalueen asiakkaiden käytettävissä, eli myös hankkeen henkilöasiakkaat voivat sitä hyödyntää.

Kehittämistarpeista käytiin palveluntuottajan kanssa keskustelu elokuussa. Palveluntuottaja toimitti vastineen hankkeen tunnustamiin kehittämishaasteisiin.

Lopputuloksena todettiin, että palvelu ei tuota riittävää lisäarvoa hankkeen tarpeisiin varsinkin kun huomioon otetaan palveluan korkea kuukausikustannus. Tästä syystä palvelu irtisanottiin elokuussa.

Parannuksia tiedonhallintaan ja asiakasohjaukseen

ForeAmmatin irtisanomisen jälkeen pohdittiin, löytyisikö tiedonhallintaan muita vaihtoehtoja. Nopeasti tehtiin johtopäätös, että enää ei ole tarkoituksenmukaista käyttää aikaa uusien järjestelmien käyttöönottoon.

Henkilöasiakkaiden tietokantaan tehtiin toimialaluokitus, joka nopeuttaa sopivien työntekijöiden kartoitusta. Jatkossa kokeillaan tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuuksia kartoitustyössä, kun henkilötiedot anonymisoidaan.

Kesän aikana tehtiin työttömille työnhakijoille päivitetty sähköinen asiakaskysely, josta tiedot siirrettiin tietokantaan. Samalla luovutettiin paperisista alkukartoituslomakkeista. Opiskelijat ja työssä olevat siirrettiin omaan tietokantaan, jotta tiedonhallinta on sujuvampaa.

Lisäksi päivitettiin myös henkilöasiakkaille suunnattuja ohjeita, jotta asiointi olisi sujuvampaa ja odotukset hankkeen palveluista realistisia.

Osallistujaluku täynnä

Kesäkuussa toteutettu palautekysely henkilöasiakkaille keräsi 81 vastausta. Palautteen keskiarvo oli 9,5 (asteikko 1-10).

Vapaassa palautteessa asiakkaat arvostivat erityisesti hankkeen maksuttomia, käytännönläheisiä ja hyvin järjestettyjä koulutuksia. Lisäksi hankkeen henkilötöä pidettiin ammattitaitoisena ja ystävällisenä. Hankkeen katsotaan konkreettisesti auttaneen työhauksussa ja integroitumisessa Suomeen.

Hankkeessa on yli 800 asiakasta, joista monet ovat saaneet useampaa palvelua työllistymisensä tueksi. Jatkossa meidän on tarjottu koulutuksenmukaista keskittyä vain olemassaoleviin asiakkuuksiin.

Keskittyminen olemassaoleviin asiakkaisiin lisää todennäköisyyttä konkreettisiin työllistymisiin. Heille on jo tarjottu työllistymistä edistäviä palveluja, joiden päälle voidaan rakentaa jatkotukea. Muutos tarkoittaa sitä, että sitä, että uusia asiakkaita ei oteta enää hankkeeseen.

Tällä tavalla hankkeen resurssit voidaan hyödyntää tehokkaasti ja mahdollisimman vaikuttavasti. Keskittyminen olemassaoleviin asiakkuuksiin antaa myös mahdollisuuden kehittää ja luoda uusia palveluja.



Valokuva: Nikita Kachanovsky, unsplash.com

Työnantajat erittäin tyytyväisiä palveluun

Hankkeen tavoitteena on auttaa kainuulaisia työnantajia uusien kainuulaisten rekrytoinnissa.

Hankkeen tavoitteena on 200 työnantaja-asiakasta. Elokuun loppuun mennessä hankkeen asiakkuudessa on yhteensä 33 työnantajaa. Hankkeen toteutus-aikana yhteensä 154 henkilöasiakasta hankkeen on työllistynyt hankkeen aikana. Noin viideosa työllistymisistä on tapahtunut muualle kuin Kainuuseen.

Myönteistä on, että useampi työnantaja on rekrytoinut enemmän kuin yhden hankkeen asiakkaana olleen työntekijän. Lisäksi usea työnantaja on palannut asiakkaaksi eli käyttänyt hankkeen palvelujen uudelleen. Rekrytointifirmoista on tullut yksi tärkeä yhteistyökumppani työntekijöiden työllistämisen kanavana.

Kesäkuussa toteutettuun työnantajakyselyyn vastasi neljä työnantajaa, ja palautteen keskiarvo oli 9,25. Työnantajat kokivat palvelun erittäin hyödylliseksi. Hankkeen avulla on löytynyt useita hyviä työntekijöitä yritysten tarpeisiin.

Jalkautuvaa työnantajatyötä

Työnantajapalveluiden kehittämistyössä tunnistettiin keväällä, että tietoisuuden ja kiinnostuksen herättäminen on tärkeintä.

Kun rekrytointitarve on olemassa ja sopiva työntekijä löytyy sekä työnantajalla on halua edetä, varsinainen tarvittava tuki rekryointiprosessissa on kevyt.

Työnantajayhteistyön syventäminen on ollut yksi toiminnan painopiste. Kevään aikana yhteensä 45 työnantajaa on tavattu henkilökohtaisesti ja informoitu hankkeen palveluista. Lisäksi osalle on avoimen rekrytoinnin aikana tarjottu hankkeen palveluja.

Kaikilla kohdennetuilla yhteydenotoilla ja etenkin henkilökohtaisilla tapaamisilla on merkitystä, vaikka ne eivät heti tuottaisikaan tuloksia. Kohtaamiset ovat hyvä tapa lisätä tietoisuutta ja kiinnostusta ja luoda edellytyksiä toimeksiannoille tulevaisuudessa.

Työnantajille markkinoidaan myös vieraskielisten työllistämiseen saatavilla olevaa kuntalisää, jota Kainuu-Koillismaan työllisyysalue myöntää.

Hoiva-alan koulutus syyskuussa

Alkukesästä suunniteltiin hoiva-alan lyhytkoulutuksen sisältö. Koulutus sisältää perehdytyspäivät asiakkaan kohtaamisesta ja työergonomiasta. Näiden lisäksi koulutus sisältää alan suomen kielen sanastoa, suomalaisen työelämän koulutuspäivän ja hätäensiapu- ja hygieniapasikoulutukset.

Koulutus toteutetaan venäjäksi. Se on suunnattu henkilöasiakkaille, joilla on omasta kotimaastaan joko koulutusta tai työkokemusta hoito- ja hoiva-alalta. Tavoitteena on edistää ihmisten työllistymistä alalle, josta heillä on jo koulutusta tai työkokemusta.

Rakennusalan koulutus lokakuussa

Rakennusalan lyhytkoulutuksen suunnittelu aloitettiin alkukesästä kartoittamalla asbesti- ja purkutyön sekä timanttikorauksen mahdollisia kouluttajia. Tarve koulutukselle tuli yhteistyökumppanina toimivan henkilöstövuokrausyrityksen kautta.

Sopivaa kouluttajaa lähdettiin kartoittamaan heti alkukesästä. KAO:n rakennusalan kanssa käytiin ensimmäiseksi keskustelu mahdollisuudesta toteuttaa koulutus. Valitettavasti KAO:lla ei ole enää opettajaa tai laitteistoa koulutuksen toteuttamiseen, joten kouluttajaa lähdettiin kartoittamaan muualta.

Haasteena oli löytää kouluttaja, joka pystyisi toteuttamaan koulutusta asbestipurkutyön lisäksi myös timanttikoraukseen. Lopulta löytyi toimija, jonka oli mahdollista toteuttaa molemmat.

Erinomaista oli myös se, että he pystyvät toteuttamaan asbestipurkutyön koulutuksen osion venäjäksi. Asbestipurkutyö on virallinen ammatillisen tutkinnon tutkinnon osa, minkä takia on tärkeää, että kouluttaja pystyy kouluttamaan osion venäjäksi.

KAOn rakennusalan kanssa sovittiin elokuussa tilojen käytöstä koulutuksen näyttöjen toteuttamiseksi.

Koulutus on suunnattu venäjänkieliselle rakennusalan koulutusta ja työkokemusta omaaville henkilöasiakkaille. Koulutus sisältää asbestipurkutyön ja timanttikorauksen lisäksi alan suomen kielen sanastoa, suomalaisen työelämän koulutuspäivän ja hätäensiapu- ja työturvallisuuskorttikoulutukset.

Toimeksiantoja ja yhteistyötarjouksia

Alkukesän aikana hanke kartoitti sopivia työntekijöitä kahdelle rekrytointifirmalle ja kahdelle työntajalle.

Kajaanin kaupungin henkilöstöhallinnon kanssa pidetyn palaverin pohjalta laadittiin työnantajan ohje ulkomaalaistaustaisten työntekijän palkkaamisesta. Ohjeen on tarkastanut Work in Finlandin asiantuntija ja se on kaikkien työnantajien käytettävissä hankkeen verkkosivuilla.

Kevään aikana hanke on osallistunut erilaisiin työnantajatapahtumiin. Hanke järjesti rekrytointifirmojen edustajille yhteistyölounaan, osallistui Kajaanin yrittäjien yrittäjäklubeille touko- ja kesäkuussa sekä Kauppakamarin yhteistyötapahtumaan. Hanke oli mukana myös Sotkamon duunitreffeillä kesäkuun alussa.

Elokuussa Kainuun eri kuntien työllisyyspalveluilta tiedusteltiin syksyn aikana järjestettävistä työnantajatilaisuuksista ja tarjottiin mahdollisuutta järjestää tapahtumia yhteistyönä. Lisäksi kuntien yrittäjäjärjestöille tarjottiin mahdollisuutta järjestää työnantajatilaisuus. Yhteistyötarjous on jo tuottanut useita kiinnostuneita yhteydenottoja.



Kaikilla henkilökohtaisilla työnantajatapaamisilla on merkitystä, vaikka ne eivät tuottaisi heti tuloksia.

Tavoitteena rohkea työnantajakampanja

Hankkeen tavoitteena on tehdä vaikuttamisviestintää ja edistää verkostoyhteistyötä.

Työnantajille suunnatusta kampanjasta, jolla rohkaistaisiin ulkomaa-laisten työntekijöiden rekryointiin, on puhuttu jo ennen hankkeen käynnistymistä.

Asia nousi esille myös toimijaverkostossa viime vuonna. Kampanjan toteuttamista on tämän jälkeen edistetty hankkeen toimesta. Asiassa on nyt päästy askel eteenpäin kohti konkretiaa.

Yhteistyöllä uskottavuutta ja vaikuttavuutta

Työnantajakampanjan toteuttamisesta keskusteltiin alkukesästä Kainuun liiton osaavan työvoiman saatavuuden koordinaatioryhmässä.

Kokouksessa esiteltiin kampanjan tavoite ja idea siitä, että kampanjaa lähdettäisiin suunnittelemaan sidosryhmien yhteistyönä. Tämä edistää kampanjan uskottavuutta, mutta myös vaikuttavuutta pidemmällä aikavälillä.

Yhdessä sidosryhmien kanssa tekemällä kasvaa mahdollisuus, että kampanja jatkuu myös hankkeen jälkeen. Tämä on tärkeää siksi, että työnantajien tietoisuutta ja kiinnostusta uusien kainuulaisten palkkaamiseen on jatkettava myös hankkeen päättymisen jälkeen. Lisäksi uskottavuuden kannalta on parempi, ettei kampanja näyttäydy työnantajille hankevetoisena toimintana.

Koordinaatioryhmän lopputuloksena kampanjan suunnittelutiimiin nimettiin edustajat Kainuun liitosta, Kainuun Yrittäjistä, KAMKista ja Kajaanin kaupungin työllisyyspalveluista. Mukaan kutsuttiin elokuussa vielä KAO:n edustaja.

Elokuussa pidettiin ensimmäinen suunnittelutiimin kokous. Sidosryhmät toivoivat etenkin rohkeaa ja positiivista kampanjaideaa.

Tärkeää olisi välittää työnantajille samaistuttavia onnistumistarinoita ja huomioida eri kohderyhmät tarkasti. Sidosryhmät pitivät hyvänä kampanjan huolellista suunnittelua ennen toteutusvaiheeseen etene-



Yhteinen kampanja lisää uskottavuutta ja varmistaa jatkuvuutta.

Työnantajakampanjan toteuttamisen tueksi kilpailutettiin viestintätoimiston palvelut. Yhteistyökumppaniksi valittiin Mainoslähde Oy.

Mainostoimisto tukee kampanjan luovan idean, sisällöntuotannon ja toteutuksen suunnittelua.

Hankkeen olisi mahdollista käyttää ostopalveluja siihen, että osana kampanjaa kehitettäisiin digitaalinen kohtaamispaikka työnantajille ja työntekijöille. Tämä vaatii keskustelun sidosryhmien kanssa siitä, mikä taho kohtaamispaikan ylläpidosta vastaisi hankkeen jälkeen. Digitaalisen kohtaamispaikan tarve on noussut esiin aiemmin tuotekehitystyön yhteydessä henkilöasiakkaiden tarpeena.

Hanke on toteuttanut tähän mennessä viisi onnistumistarinaa. Loput 10 onnistumistarinaa toteutetaan työnantajakampanjan osana.

KATOS-verkoston kehittämistyö etenee

Alueen verkostoyhteistyön kehittämiseksi on löytynyt luonteva paikka osana ELY-keskuksen koordinoimaa työperäisen maahanmuuton ja vieraskielisten työllisyyden edistämisen verkostoa, jonka toiminta käynnistyi keväällä 2024.

KATOS-verkoston kehittämistyön tukemisen tavoitteena on edesauttaa sitä, että verkoston toiminta jatkuu myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Verkoston kehittämistyössä pyritään rakentamaan yhteinen, toimiva ja pysyvä toimintamalli, joka tukee työperäisen maahanmuuton ja vieraskielisten työllistymisen edistämistä.

Toisena tavoitteena on selkiyttää toimijaroolit ja yhteistyön rajapinnat työnantajien palvelupolun avulla. Kolmantena tavoitteena on tarkentaa ja konkretisoida tunnistettuihin kehittämisteemoihin liittyviä toimenpiteitä ja niihin liittyvää vastuunjakoa.

Neljäntenä tavoitteena on luoda pysyvä foorumi yhteiselle kehittämiselle ja keskustelulle verkoston toimijoiden kesken.

Yhdessä ELY-keskuksen ja verkostoyhteistyön kehittämisen tueksi kootun suunnittelutiimin kanssa on suunniteltu seuraavan verkostotilaisuuden toteutusta. Syksyllä järjestettävässä tilaisuudessa jatketaan toimijoiden roolien selkiyttämisestä työnantajien palvelupolun avulla.

Kehittämiskohteiden tunnistamisen ja toimenpiteistämisen jälkeen on hyvä palata toimijoiden roolien ja palvelupolun tarkentamiseen. Ne toimivat myös lähtökohtana verkoston toimintamallin rakentamiselle.

Uutena ideana sovittiin elokuussa yhteistyön käynnistämisestä KAMKin Master Schoolin kv-opiskelijoiden kanssa. Ideana on se, että opiskelijat osana opintojaan tekevät toimeksiantoja, jotka tukevat KATOS-verkoston kehittämistyötä. Verkoston kehittämistyö saa lisäresursseja ja samalla opiskelijat mahdollisuuden aidosti työelämälähtöisiin ja paikallisiin toimeksiantoihin.

KATOS-verkostoyhteistyön ohella hanke on osallistunut erilaisiin alueen sidosryhmätilaisuuksiin.

Hanke oli mukana Business Kainuu Foorumin ja Kainuun kasvuohjelman suunnittelussa. Lisäksi hankkeella oli yhteistyötapaaminen KAO:n Osaamista kehittämässä -yhteistyöllä työelämälähtöisiä ratkaisuja -hankkeen kanssa ja Kajaanin kaupungin Kotona Kajaanissa -hankkeen kanssa.

Valokuva: Hugo Jehanne, unsplash.com

Tuotteistaminen tukee tulosten juurruttamista

Hankkeen tavoitteena on kehittää uusia palveluita ja toimintamalleja.

Uusien palveluiden kehittämiseksi käynnistettiin vuoden 2025 alussa henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palveluiden kehittäminen palvelumuotoilun avulla.

Palvelumuotoilun prosessi

Tuotekehitystyön tavoitteena on luoda molemmille asiakasryhmille palveluita, jotka on tuotteistavissa osaksi Edukai Oy:n toimintaa hankkeen jälkeen.

Tuotekehitystyöhön on sisällytetty eri vaiheita. Kehitystyö alkoi perusteellisella toimintaympäristön analyysillä, jonka tuloksena syntyi konkreettisia työkaluja, kuten sidesryhmäkartta, eSWOT-analyysi ja megatrendianalyysi.

Näiden pohjalta rakennettiin asiakasprofiilit ja palvelupolut, jotka tuovat näkyväksi asiakkaiden tarpeita ja kokemuksia ja auttavat kehittämään palveluja entistä paremmin heidän tarpeisiin vastaaviksi.

Kehittämistyöhön on osallistettu henkilö- ja työnantaja-asiakkaita co-creation työpajalla ja teema-haastattelulla.

Kesäkuussa keskusteltiin Kajaanin työllisyyspalveluiden edustajien kanssa alustavasti siitä, mille palveluille voisi olla jatkossa kysyntää. Työelämävalmennus selkosuomeksi ja yksilövalmennus nostettiin esiin mahdollisina palveluina, joille voisi olla kysyntää ostopalveluhankintana.

Strategiatyö antaa suuntaa kehittämiselle

Tuotekehitystyöhön liittyen on tehty alustava liiketoimintasuunnitelma sekä osallistuttu Edukai Oy:n strategian päivitystyön toteutukseen touko-kesäkuussa.

Organisaation tulevaisuuden strategia on elintärkeä hankkeessa pilotoitujen toimintamallien ja palveluiden juurruttamisessa hankkeen jälkeen.

Valmisteilla oleva organisaation strategia antaa hyvän suunnan kehittämistyölle hankkeen loppuvaiheeseen.

Tuotteistaminen juurruttaa

Hankkeessa tuotettujen toimintamallien ja palveluiden juurruttaminen edellyttää sitä, että niistä laaditaan tarkat tuote- ja palvelukuvaukset. Tätä työtä ryhdytään tekemään jo vuoden 2026 alussa.

Tuoteperheen rakentamisen aloittaminen ajoissa antaa aikaa myös suunnitella ja pilotoida täydentäviä palveluja vielä ennen hankkeen päättymistä.



Hankkeessa tuotettujen toimintamallien ja palveluiden juurruttaminen edellyttää sitä, että niistä laaditaan tarkat tuote- ja palvelukuvaukset.

Seuraavat askeleet

Syksyllä 2025 **henkilöasiakastyössä** keskitytään olemassa olevien asiakkuuksien tukemiseen ja heidän työllistymismahdollisuuksien edistämiseen. Lisäksi kehitetään olemassa olevaa tiedonhallintaa ja kokeillaan tekoälyn hyödyntämistä. Yksilövalmennuksen pilotointi jatkuu.

Työnantajayhteistyön osalta jatketaan panostamista henkilökohtaisiin työnantajatapaamisiin. Lisäksi osallistutaan työnantajille suunnattuihin tapahtumiin Kainuun eri kunnissa.

Yhteistyössä kuntien työllisyyspalvelujen ja yrittäjäyhdistysten kanssa järjestetään mahdollisuuksien mukaan tilaisuuksia tietoisuuden ja kiinnostuksen herättämiseksi. Hoiva- ja rakennusalan lyhytkoulutukset toteutetaan syksyllä.

Viestinnän osalta jatketaan maakunnallisen työnantajakampanjan suunnittelua yhdessä sidosryhmien kanssa. Viimeistellään kampanjan viestintäsuunnitelma yhteistyössä mainostoimiston kanssa. Toteutetaan onnistumistarinoita, jotka kytetään osaksi tulevaa kampanjaa.

Verkostoyhteistyön osalta jatketaan KATOS-verkoston toiminnan tukemista. Toteutetaan yhteistyössä ELY-keskuksen ja sidosryhmien kanssa seuraava verkostotilaisuus lokakuussa. Jatketaan yhteistyötä KAMKin Master School kv-opiskelijoiden kanssa.

Uusien palveluiden ja toimintamallien kehittäminen jatkuu keskittymällä palvelujen tuotteistamiseen.

Ota yhteyttä



Edukai Oy, Opintie 3, Oppi 4,
87100 Kajaani, Edukai Oy, 3krs.

Hanke on Euroopan unionin
osarahoittama (ESR+). Toteutusaika
on 2.10.2023–31.12.2026.



**Autamme työtä
kaipaavat uudet
kainuulaiset sekä
osaajia etsivät yritykset
kohtaamaan toisensa.**



Anu Hankio

Projektipäällikkö
040 185 5739
anu.hankio@edukai.fi