



Euroopan unionin  
osarahoittama

## Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelma

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

### Valintaesitys

29.3.2023

Dnro: EURA 2021/200304/09  
02 01 01/2022/ESAELY

### Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Pohjois-Savon osaajavetovoimamalli - yhteistyöllä vaikuttavuutta

Hakijan virallinen nimi

Kuopion kaupunki

Hakemusnumero

200304

Saapumispäivämäärä

28.02.2023

Alkamispäivämäärä

01.09.2023

Päätymispäivämäärä

31.08.2025

Viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

Kokouksen päivämäärä

Hakuilmoitus

Pohjois-Savon ESR+ -hankehaku

Hakutunnus

ESAELY-004

Käsittelijä

Tiina Johanna Arvola

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.1. Polkuja töihin

Tukimuoto

Työllisyyden, osaamisen ja sosiaalisen osallisuuden tukemiseen liittyvä kehittämishanke

### Kuvaus hankkeen sisällöstä

Pohjois-Savo kilpailee osaajista muun maailman kanssa ja tarvitsee niitä vahvistaakseen ja ylläpitääkseen alueen elinvoimaa ja parantaakseen yritysten kasvun mahdollisuuksia. Osaajia on saatava entistä enemmän maakunnan ulkopuolelta, mutta on myös huolehdittava jo alueella asuvien osaajien pysyvyydestä. Yritysten ja organisaatioiden selvityksissä osaajien saatavuus on tunnistettu yhdeksi suurimmista yritysten ja organisaatioiden kasvun ja olemassaolon haasteista. Osaavasta työvoimasta on vakava pula lähes jokaisella toimialalla.

Elinkeinoelämän toimijoiden puolelta noussut vahva tarve uusien toimintamallien sekä julkisen ja yksityisen sektorin yhteisten toimintatapojen kehittämiseksi. Mikäli toimia osaajapulan helpottamiseksi ei tehdä, yritykset

ajautuvat vakaviin ongelmiin seuraavan nousukauden alkaessa ja se tulee jarruttamaan myös paikallista ja valtakunnallista talouskasvua.

Maakunnan vetovoiman parantaminen on keskeinen kysymys, jotta kasvavat ja toimintaansa kehittävät työllistäjät saavat tulevaisuudessa riittävästi työvoimaa. Toimenpiteitä tarvitaan alueellisesti, valtakunnallisesti ja jopa kansainvälisesti, jotta alue saadaan työnhakijoiden tietoisuuteen. Myös alueella jo asuvien osaajien ja opiskelijoiden pysyvyydestä on huolehdittava.

Alueen elinvoimaisuuden takaaminen vaatii systemaattista yhteistyötä. Hankkeen tavoitteena on edistää alueen yritysten ja muiden työnantajien osaavan työvoiman saatavuutta. Hanke kasvattaa alueen yritysten kilpailukykyä edistämällä alueen vetovoimaisuutta ja osaajien saamista alueelle sekä parantamalla elinkeinoelämän toimijoiden välistä vuoropuhelua. Olennaista yhteistyössä on kunta- ja organisaatorajojen häivyttäminen sekä toimia yhtenäisenä työssäkäyntialueena.

Hankkeen keskeisimpänä tavoitteena on rakentaa osaajavetovoimamalli ja työkaluja yhteistoiminnan tueksi sekä kokeilla eri työpaketeissa uusia tapoja osaajien houkuttelemiseksi ja veto- ja pitovoiman edistämiseksi. Lähtökohtana toimenpiteille on osaajien ja kärkiosaamisen näkökulmat. Pidemmän aikavälin tavoitteena on, että koko työssäkäyntialueen osaavan työvoiman saatavuus paranee ja yritysten kilpailukyky kehittyä. Tätä kautta myös koko maakunnan veto- ja pitovoima vahvistuvat.

Hankkeessa tunnistetaan olemassa olevat palvelurakenteet sekä kartoitetaan osaajapulan ympärillä toimivien hankkeiden ja toimijoiden rajapinnat välttämällä päällekkäistä työtä. Hankkeen aikana toteutetaan tarpeellisia tutkimuksia sekä kootaan olemassa olevat hyödynnettävät palvelut ja toimenpiteet kokonaisuudeksi. Samalla myös tunnistetaan tarpeet ja puutteet osaajien houkuttelun näkökannalta.

Hankkeen toimenpiteitä kohdistetaan valittuihin kärkialojen osaajiin ja ammattiyhteisöihin sekä aloille potentiaalisesti työllistyviin henkilöihin maakunnassa ja sen ulkopuolella, ja lisäksi valittuihin kohdemaihin Suomen ulkopuolella. Toimenpiteitä kohdistetaan myös nuoriin, jotka pyritään sitouttamaan alueelle.

Hankkeen aikana suunniteltuja toimenpidekokonaisuuksia ovat:

- Osaajavetovoimamallin rakentaminen ja sen koordinointi,
- tiedolla johtamisen keinot ja yhteistoimintatapojen rakentaminen,
- digitaalisten työkalujen käyttöönotto, toimenpiteiden konseptointi (esim. tiekartta) ja markkinoinnin (esim. rekrytointikampanjat) toimenpiteet.
- Lisäksi toimenpiteitä kohdennetaan kansainvälisen tunnettuuden rakentamiseksi.

Hanketta on valmisteltu laajassa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa ja sen valmistelu pohjautuu maakunnallisen Future Savo -vetovoimahankkeen tilaamaan raporttiin osaajavetovoiman parantamiseksi ja yhteismarkkinoinnin toteuttamiseksi.

Tarvitaan pitkäjänteistä yhteistyötä ja yhteinen toimintatapa, jotta saadaan aikaan riittävää vaikuttavuutta ja tavoitetaan osaajat alueellisesti, kansallisesti ja jopa kansainvälisellä tasolla. Hankkeen aikana tehdään tiivistä yhteistyötä alueen yritystoimijoiden, oppilaitosten ja kuntakumppanien kanssa. Hankkeen päätoteuttajana ja hallinnoijana toimii Kuopion kaupunki.

## Hankkeen toimenpiteet

### TYÖPAKETTI 1:

#### TP 1: Yhteistyömallin rakentaminen

Osaajavetovoimamalli ja verkostomainen yhteistyö rakennetaan yhdessä hanketoimijoiden ja -kumppaneiden kanssa. Näitä ovat kuntatoimijat, yritykset ja oppilaitokset. Suunnittelu ja mallin rakentaminen toteutetaan mm. fasilitoiduissa työpajoissa ja yhteistyöfoorumeissa. Tavoitteena on toiminnan eritysvetoisuus.

#### TP 2: Osaajavetovoimayhteistyön koordinointi ja johtaminen

Yhteistyön kehittämiselle nimetään koordinoiva kehittäjä/toimija hankkeen aikana ja sen jälkeiselle jaksolle. Koordinoiva johtaja toimii edustajana ja kehittää tavoitteellista yhteistyötä toimijoiden ja sidosryhmien välillä.

#### TP 3: Toimialakohtaiset työryhmät

Toimenpiteiden edistämiseksi kootaan toimialakohtaiset (scene) työryhmät kumppaneista ja paikallisista edelläkävijäyrityksistä, jotka näkevät alueellisen osaajavetovoiman edistämisen strategisena menestystekijänä

tulevaisuudessa. Näissä voidaan hyödyntää jo olemassa olevia kokoonpanoja, kuten alueellisen kauppakamarin valiokunnat tai alueelliset klusterit. Työryhmien ja taustatutkimusten kautta voidaan tunnistaa myös ne tarpeet ja mahdolliset puutteet Pohjois-Savossa, mitkä pitäisi ratkaista, jotta osajia saataisiin houkutelua alueelle ja yrityksiin.

## TYÖPAKETTI 2: Tiedolla johtaminen ja yhteistyötoimintatapojen rakentaminen

### TP 1: Verkoston yhteistyöfoorumi

Keskeisenä tavoitteena on luoda foorumi aidolle vuoropuhelulle elinkeinoelämän ja kuntaorganisaatioiden sekä oppilaitosten välillä, ja tiivistää siten yhteistyötä sekä edistää osaavan työvoiman saatavuutta ja yritysten kilpailukykyä. Foorumi on osa osaaajavetoivoimamallin toimintaa ja jatkuu hankkeen jälkeen. Yhteistyöfoorumissa tuodaan esiin ajankohtaisia näkökulmia sekä ongelmia/epäkohtia, mihin kaivataan ratkaisuja tai toimenpiteitä. Foorumeita järjestetään 1-2 kertaa vuodessa.

### TP 2: Verkoston digitaalinen työtila

Hankkeen aikana otetaan käyttöön digitaalinen työtila, jaettu dataympäristö ja tietopalvelu (intra), joka mahdollistaa keskitetyn viestinnän ja kommunikoinnin kumppaneiden, maakunnan toimijoiden ja sidosryhmien kesken. Sopimuksen tahot sitoutuvat osallistumaan ja kehittämään yhteisen työtilan vaikuttavuutta ja sisältöä. Digitaalinen työtila mahdollistaa tiedon, tutkimusten ja datan jakamisen sekä toimii paikkana tarvittaville tietopaketeille ja sopimuskäytännöille.

### TP 3: Viestintä

Viestinnän tavoitteena on säännöllisyys ja pitkäjänteisyys sekä aktiivinen tiedon jakaminen sisäisesti (mm. ajankohtaiskoosteet) ja ulkoisesti (mm. toimitetut julkaisut). Hankkeen viestintä ulottuu myös sidosryhmiin ja yhteiskuntaan. Kumppaneita ovat hankkeessa mukana olevat toimijat ja yritykset sekä välillisesti hankkeen rajapinnassa kehitystyötä tekevät toimijat.

### TP 4: Tapahtumakumppanuudet

Tavoitteena on osallistua tapahtumiin, joiden kumppanuus edistää tavoitteiden toteutumista.

## TYÖPAKETTI 3: Digitaaliset työkalut, konseptointi ja markkinointi

### TP 1: media-alustan kehitystyö kansalliseen ja kansainvälisen näkyvyyden tueksi

Tavoitteena on luoda kanava alueemme toimijoiden rekrytointien tueksi sekä alueellisen vetovoimaisuuden edistämiseksi. Osaaja on nostettava keskiöön, ei yritykset, kunnat tai organisaatiot. Vaikuttavuutta rakennetaan kärkialojen ja elämisen kokonaisuuden kautta. Vaikuttavan alustan luominen tarkoittaa organisaatioiden ja yritysten keskinäistä vahvaa yhteistyötä. Hyödynnetään olemassa olevia rakenteita, verkostoja ja palveluita sekä luodaan yhdessä uusia toimintamalleja.

Keskitetylle markkinointialustalle tuotetaan monipuolisesti tarinoita mm. alueen ilmiöistä, menestystekijöistä, vetovoimatekijöistä, ainutlaatuisuudesta, elämänlaadun ja työssäkäynnin mahdollisuuksista. Kunnan rooli on toimia etenkin elämisen, asumisen ja osaamisen alueena taustalla. Lisäksi alustalle tuodaan mm. palvelupolkukokonaisuus. Alustan sisältö on suunnattu osajille ja alueen elinkeinoelämän toimijoille. Tarvittaessa tuotetaan myös markkinointimateriaalia toimenpiteiden tueksi.

### TP 2: Digitaaliset rekrytointikampanjat

Hankkeen aikana luodaan Pohjois-Savon tunnistettujen kärkialojen ympärille ns. scenet, mitkä toimivat lähtökohtana markkinoinnin toimenpiteille. Scenet pitävät sisällään kovan osaamisen lisäksi myös muita alueen vetovoimaan liittyviä tekijöitä, mitä osaaja pitää tärkeänä miettiessään muuttopäätöstä tai alueelle jäämistä.

Hankkeessa keskitytään 3-4 valittuun sceneen, mitkä alustavasti ovat hyvinvointi-, lääkeala ja terveysteknologia, ICT, teknologiateollisuus sekä matkailu- ja palvelusektori. Hankkeen jälkeen mallia voidaan monistaa muillekin aloille ja täydennetään jo olemassa olevia. Kampanjoita toteutetaan 4-8 hankkeen kahden vuoden aikana, riippuen niiden laajuudesta.

### TP 3: Rekrytointin palvelupolut

Toteutetaan olemassa olevista palveluista (mm. rekrytointi ja kotouttaminen) palvelupolkukokonaisuus, minkä avulla tunnistetaan myös tarpeet ja puutteet osajien houkuttelun näkökannalta.

### TP 4: Tiekartan tuottaminen

Keskeinen kehittämisalue on tiekartan tuottaminen ja hyödyntäminen yhteisen osaajapulan ja osaajavetovoiman parantamisen ratkaisemiseksi. Tiekartta pitää sisällään Pohjois-Savon jo luodut keinot sekä rajapinnat muiden toimijoiden, toimenpiteiden ja hankkeiden välillä. Tiekartassa huomioidaan myös oppilaitosten ja yritysten väliset rajapinnat. Tiekartan avulla tunnistetaan tarpeet ja mahdolliset puutteet osaajien houkuttelun näkökannalta.

TP 5: Kumppaniyritysten hyvät rekrytoinnin käytännöt konseptiksi

Hyödynnetään kumppaniyritysten ja alueellisten vetureiden osaamista rekrytoinnin käytännöistä ja kehitetään hyvien käytäntöjen pohjalta konsepti osaajien houkuttelemiseksi kansallisella ja etenkin kansainvälisellä tasolla.

**TYÖPAKETTI 4: Kansainvälinen Tunnettuus**

TP 1: Kansainväliset kumppanuudet

Toteutetaan selvitys kansainvälisistä kumppaneista/alueista, joiden kanssa vuorovaikutteinen yhteistyö osaajien houkuttelemiseksi olisi mahdollista. Kv-kumppaneita voivat olla esim. Kuopion kaupungin ystävyyskaupungit. Tavoitteena on löytää 2-4 globaalia kumppania.

TP 2: Kv-kampanjat

Toteutetaan kansainvälinen rekrytointikampanja(t) valituille kohdeyleisöille. Kampanjassa hyödynnetään hyvien käytäntöjen konseptia sekä kansainvälisiä kumppanuuksia.

TP 3: Etärekrytoinnin käytännöt

Selvitetään etärekrytoinnin käytännöt ja suunnitellaan konsepti, jota alueelliset elinkeinoelämän toimijat voisivat hyödyntää omassa kv-rekrytoinnissaan. Tarpeet voivat vaihdella siinä, tarvitaanko osaaja alueelle fyysisesti vai toimisiko hän kotimaastaan käsin.

**TYÖPAKETTI 5: Hallinto**

Tavoitteena on varmistaa, että hanke saavuttaa tavoitteensa, etenee aikataulussaan, ei ylitä kustannuksiaan sekä hoitaa raportointi- ja muut viranomaisvelvoitteen asettamat toimenpiteet.

## Lisätietoja hakemuksesta

### Hankkeen toteutusalue

#### Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

#### Maakunnat

Pohjois-Savo

#### Kunnat

Iisalmi, Kuopio, Suonenjoki, Rautalampi, Keitele, Tervo, Vesanto, Pielavesi

## Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

### Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 7 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset
Matkakustannusten ilmoitustapa	Matkakustannusten yksikkökustannukset
Sisältyykö arvonlisävero kustannuksiin?	Ei

**Kustannusarvion tiivistelmä**

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	219 232	219 232	
2 Matkakustannukset	11 584	11 584	
3 Ostopalvelut	507 502	507 502	
4 Muut kustannukset	0	0	
Flat rate 7 % kehittäminen	51 682	51 682	
5 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
<b>Nettokustannusarvio yhteensä</b>	<b>790 000</b>	<b>790 000</b>	

**Rahoitussuunnitelman tiivistelmä**

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	632 000	632 000	80,00
2 Omarahoitus: Kuntarahoitus	60 000	60 000	7,59
3 Kuntarahoitus	10 000	10 000	1,27
4 Muu julkinen rahoitus	30 000	30 000	3,80
5 Yksityinen rahoitus	58 000	58 000	7,34
<b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b>	<b>790 000</b>	<b>790 000</b>	<b>100,00</b>

**Rahoittajan arvio hankkeesta**

Hanke on Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027-ohjelman mukainen ja toteuttaa toimintalinjan 4. Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi erityistavoitetta 4.1. Hanke täyttää yleiset valintaperusteet ja hakemus on erityistavoitekohtaisten valintaperusteiden mukaisessa arvioinnissa saanut riittävästi pisteitä tullaan rahoitetuksi. Saadut asiantuntijalausunnat on otettu huomioon hankkeen arvioinnissa ja tullaan huomioimaan myös hakemuksen korjaus- ja täydennystarpeissa.

Kauppakamarin selvityksen mukaan: Talouden heikkenevästä suhdanteesta huolimatta yrityksiä vaivaa vakava pula osaavasta työvoimasta. Eniten pulaa on ammatillisista osaajista. Toimia osaajapulan helpottamiseksi on tehtävä, etteivät yritykset ajaudu ongelmiin seuraavan nousukauden alkaessa. Tämä jarruttaisi kasvua. Yritykset pitivät tärkeimpinä syinä rekrytointihaasteisiin hakijoiden riittämätöntä määrää (valtakunnallisesti 53%, Pohjois-Savossa yli 63 %), kiristynyttä kilpailua työntekijöistä (46%, Pohjois-Savossa liki 52%) sekä hakijoiden vähäistä työkokemusta (43%). Myös hakijoiden soveltumaton koulutus (25%) ja työn vastaanottamisen kannustinloukut (16%) nähtiin isoina haasteina rekrytoinnille. Kauppakamarien jäsenyrityksille tehdyn kyselyn mukaan valtakunnallisesti yrityksistä noin 70 prosentilla ja Pohjois-Savossa peräti 73 prosentilla on pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta. Pohjois-Savossa 76 prosenttia arvioi rekrytointitarpeen kasvavan 2-3 vuoden aikajänteellä.

Hankkeen kautta lisätään osaajien rekrytointia kasvualan yrityksiin ja Pohjois-Savon kärkialueille. Hanke keskittyy rekrytoimaan alueelle myös kv-osaajia. Hankkeen myötä alueelle luodaan pysyvä osaajien vetovoimaa lisäävä toimintamalli, johon alueen yritykset ovat sitoutuneet.

Hankkeeseen sitoutunut PeeÄssä, Savonia, Talentree, Medikro, Charles River, Hyvinvointialue, Kuopio-Tahko markkinointi, KPY Novapolis, Kauppakamari, Iisalmen kaupunki ja SawoGrow. Osaajapulaan etsimään laajasti uusia keinoja ja hanke eri toimijoiden hakee uutta toimintamallia markkinoinnin, mielikuvien ja pilotoinnin kautta. Tavoitteena hakea pysyvä toimintamalli alueen toimijoiden kesken, johon jokainen jatkossa panostaa myös rahallisesti.

**Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet**

Hanke esitetään hyväksyttäväksi.

### **Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä**

Kyllä