



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Valintaesitys

7.8.2023

Dnro: EURA 2021/201923/09
02 01 01/2023/ESAELY

Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Paremmiin -palvelualueiden rekrytointiprosessien osaamisen kehittäminen

Hakijan virallinen nimi

Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy

Hakemusnumero

201923

Saapumispäivämäärä

17.03.2023

Alkamispäivämäärä

01.07.2023

Päätymispäivämäärä

31.12.2025

Viranomainen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Kokouksen päivämäärä

Hakuilmoitus

Etelä-Savon ESR+ -hankehaku (1/2023)

Hakutunnus

ESAELY-024

Käsittelijä

Kirsi Komppa

Toimintalinja

4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite

4.2. Uutta osaamista työelämään

Tukimuoto

Työllisyyden, osaamisen ja sosiaalisen osallisuuden tukemiseen liittyvä kehittämishanke

Hanke toteutetaan: Yhden toteuttajan hankkeena

Kuvaus hankkeen sisällöstä

Palvelualan yrityksissä tarvitaan uusia toimintatapoja ja lisää osaamista ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi- ja perehdyttämisprosessiin kotimaasta ja ulkomailta. Tarve liittyy vakituisen, tilapäisen ja kausityövoiman rekrytointiin ja kiinnittymiseen yrityksiin ja Etelä-Savon alueelle.

Palvelualan yrittäjien esille nostamat ongelmat liittyvät työvoiman suureen vaihtuvuuteen, palvelualueiden matalaan kiinnostavuuteen työpaikkana sekä oman osaamisen ja resurssien vähäisyyteen. Kiireisen arjen keskellä ei ole mahdollisuutta panostaa rekrytointien läpivientiin eikä huolehtia perehdyttämisestä riittävän hyvin, mikä näkyy suoraan työntekijöiden työn tuloksellisuudessa ja sitoutumisessa työpaikkaan.

Hankkeen pitkän tähtäimen tavoitteena on lisätä palvelualueiden johtajien ja esihenkilöiden rekrytointiosaamista, yritysten muutoskyvykkyyden ja tukea koko henkilöstön osaamista lyhytaikaisen työvoiman perehdyttämisessä. Hankkeen konkreettiset tavoitteet ovat:

- 1.) Kehittää palvelualueiden johtajien sekä esihenkilöiden rekrytointiosaamista prosessien, osaamisen ja tarpeen tunnistamisen avulla
- 2.) Lisätä työntekijöiden erilaisten työnkuvien mahdollistumista, jotta rekrytointivaikeuksissa olevien yritysten työvoiman hyvinvointi sekä työn mielekkyys paranee ja alan vetovoima kasvaa.
- 3.) Lisätä palvelualueiden johtajien, esihenkilöiden sekä kaikkien alalla työskentelevien henkilöiden osaamista lyhytaikaisen työvoiman perehdyttämisessä.
- 4.) Vahvistaa palvelualueiden kausityöntekijöiden ja yritysten kohtaavuutta, lisäämällä rekrytointiosaamista sekä kotimaisten ja ulkomaisten rekrytointikanavien tuntemusta ja käytänteitä.

Hankkeessa toteutetaan yhdessä yhteistyöyritysten kanssa prosessien, osaamisen ja tarpeen tunnistamisen yhdistetty malli, jota hyödyntämällä palvelualueiden työnkuvat voivat moninaistua. Moninaistuvat työnkuvat voivat mahdollistaa myös raskausajan sekä ikääntyvien työskentelyä paremmin palvelualueilla.

Hankkeen aikana tuodaan virtuaaliselle tarjottimelle pysyvän työvoiman sekä kausityöntekijöiden tavoittamiseen merkittävimmät kotimaiset ja ulkomaiset rekrytointikanavat, jotta yritysten rekrytointiprosessit yksinkertaistuvat. Kausityöntekijöille tehdyn kyselyn perusteella voidaan nostaa rekrytointia paikallisesti tukevia asioita esille Etelä-Savolaisissa yrityksissä.

Hankkeessa koulutetaan ja testataan rekrytointiin sekä lyhytaikaisen työvoiman perehdyttämiseen sopivia työkaluja ja uudenlaisia toimintamalleja sekä prosesseja. Rekrytointi- ja perehdyttämisen osaamisen lisääminen yrityksiin tulee esihenkilötyön tueksi. Koulutuksissa pureudutaan työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen työnturvallisuuteen sekä työn tuottavuuden lisäämiseen. Hanke tuottaa jatkuvan oppimiseen soveltuvan valmennuskokonaisuuden ja sitä tukevaa materiaalia hyödynnettäväksi hankkeen päättymisen jälkeen.

Hankkeen tuloksena palvelualueiden johdon ja henkilöstön lisääntynyt osaaminen rekrytointiprosessista, osaamisen tunnistamisesta ja työnkuvien monipuolistamisesta sekä lyhytaikaisen työvoiman perehdyttämisestä. Pilottiyrityksissä on kokeiltu uusia toimintatapoja -tai malleja, jotka on mahdollista ottaa osaksi rekrytointiprosessia. Hankkeen kokeilevan kehittämisen toimintatapa on lisännyt yritysten muutoskyvykkyyttä sekä johdon ja henkilöstön osaamista viedä läpi vastaavia kehittämiskohteita.

Pitkällä aikavälillä rekrytointiprosessien kehittäminen parantaa eteläsavolaisten palvelualueiden yritysten ja organisaatioiden tuottavuutta ja työhyvinvointia. Tehokas rekrytointiprosessi lisää yritysten liiketoiminnan kannattavuutta, kun siihen käytettävä aika vähenee ja rekrytointien onnistuminen on hyvällä tasolla. Monipuolinen osaaminen yrityksissä parantaa niiden tulostulosta.

Hankkeen toimenpiteet

Aluksi hankkeen tavoitteena on saada palvelualueiden yrittäjät, palvelualueilla olevat esihenkilöt ja johtajat tietoisiksi rekrytointiprosessin tehostamisen mahdollisuuksista ja prosessien, osaamisen ja tarpeen tunnistamisesta sekä lyhytaikaisen työvoiman laadukkaan perehdyttämisen vaikuttavista tekijöistä. Seuraavassa vaiheessa tuodaan palvelualueiden johtajille, esihenkilöille ja yrittäjille uutta tietoa prosessien, osaamisen ja tarpeen tunnistamisesta sekä erilaisia rekrytointiprosessia hyödyttäviä digitaalisia työkaluja. Yrityksissä pilotoidaan uusia toimintatapoja, malleja ja työkaluja käytännössä.

Tavoitteena on, että hankkeen päättyessä esihenkilöt, johtajat ja yrittäjät ovat omaksuneet käyttöönsä uudenlaisen tavan tehdä rekrytointia ja henkilöstöjohtamista, jonka avulla työyhteisö on tasa-arvoisempi ja tuottavampi, mikä parantaa alueen tunnettua sekä vetovoimaa alalla. Yrittäjillä on tietoa alan lisä- ja täydentävistä koulutusmateriaaleista ja erilaisista rekrytointikanavista. Osaamisen parantaminen yrityksissä kehittää alan työelämää ja tätä kautta edistää työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. Lisäksi tavoitteena on parantaa lyhytaikaisen työvoiman perehdyttämisen laatua, joka luo alueen alalle haluttavuutta ja tuottavuutta.

Hankkeen toimenpiteet jakautuvat seuraaviin vaiheisiin: taustaselvitys, suunnittelu, pilotointi, tulosten kokoaminen ja levittäminen ja jalostaminen jatkossa käytettäväksi. Kaikkien vaiheiden poikkileikkaava teema on palvelualueiden yritysten ja henkilöstön osaamisen lisääminen koko rekrytointiprosessissa, rekrytointiin

suunnittelusta uuden työntekijän perehdyttämisen käytäntöihin. Hankkeen toimenpiteissä painotetaan yritysten henkilöstön kokonaisvaltaista osaamisen tunnistamista. Toimenpiteissä käytetään ketterää ja kokeilevaa kehittämistä, millä halutaan tukea yritysten muutoskyvykkyyttä ja tuoda työväliseitä muutoksen tekemiseen, kun yrityksissä opitaan tekemällä.

Vaihe 1: Selvitys rekrytointiprosessien nykytilasta ja kehittämistarpeista yrityksissä, ajalla 7 – 9/23

Selvitys palvelualan yritysten rekrytointiprosessin nykytilasta ja osaamisen/tarpeen tunnistamisesta tehdään kirjallisuuskatsauksen, asiantuntijahaastattelujen ja pilottiyritysten haastattelujen avulla. Kirjallisuuskatsaus ja asiantuntijahaastattelut keskittyvät koko palvelualan tilanteeseen ja luovat yleisemmän tason kuvauksen. Tähän sisältyy myös kartoitus suomalaisten ja kansainvälisten rekrytointikanavien käytöstä.

Alueen yritysten haastattelut/kyselyt tekevät näkyväksi nykykäytännöt ja kehittämisen tarpeet rekrytointiprosessien, perehdyttämisen sekä osaamisen ja rekrytointitarpeen tunnistamisessa. Osana osaamisen ja rekrytointitarpeen tunnistamista selvitetään henkilöstön työnkuvia ja osaamista sekä prosessia, jonka avulla rekrytoitavan henkilön osaamisalueita määritellään.

Vaiheen 1 lopussa analysoidaan ja kootaan yhteen esille tulleet kehittämistarpeet, kootaan pilotointiryhmät sekä suunnitellaan yrityksiin kohdistuvan ajasta ja paikasta riippumattoman koulutusten alustava sisältö ja menetelmät.

Vaihe 2: Tutustumista rekrytoinnin ja perehdyttämisen tehostamiseen ja kehittämissuunnitelmat, ajalla 10/23–2/24

Hankkeen henkilöstö selvittää tilapäisen työvoiman (kausityövoiman) rekrytointiprosessia ja perehdyttämisen käytäntöjä sekä käytössä olevia suomalaisia ja kansainvälisiä rekrytointikanavia haastattelujen, kyselyn ja benchmarking -menetelmän avulla.

Onnistumisia kausityövoiman saatavuudessa ja eri rekrytointikanavia esitellään erityyppisissä tilaisuuksissa, jotka ovat avoimia kaikille alan toimijoille, yrityksille ja organisaatioille

- demotilaisuudet ja/tai lyhyt koulutukset, joiden teemoina esim. rekrytointikanat, rekrytointi-ilmoitukset, virtuaalisten alusten käyttö rekrytoinnissa, tasa-arvon edistäminen työpaikalla, rekrytointiprosessin tehostamisen ja osaamisen tunnistamisen välinen yhteys, Talent Boost -toimenpideohjelma ja TE-keskusten Työllistä taidolla – palvelua.
- kausityövoiman saatavuus: tietoiskut onnistumista ja taustalla vaikuttavista tekijöistä

Kausityövoiman saatavuuteen liittyvät onnistumiset ja niiden taustalla olevat tekijät kootaan sähköiseen julkaisuun ja tuotetaan virtuaaliselle tarjottimelle rekrytointikanavien infomateriaalia alan toimijoille, jotta kansainvälisen työvoiman rekrytointiprosessi tehostuu ja tietotaito lisääntyy. Virtuaalinen tarjotin tarkoittaa esimerkiksi ThingLink -alustaa, jonne rekrytointikanaviin liittyvä tieto kootaan ja josta se on helposti saavutettavissa.

Hankehenkilöstö ja pilottiyritykset tarkentavat ja aikatauluttavat alustavat kehittämissuunnitelmat sekä sopivat kehittämisessä käytettävistä menetelmistä, toteutuksen aikataulusta ja tavoitteista. Kehittämissuunnitelmien työstämisessä käytetään esimerkiksi yhteiskehittämisen menetelmiä, työpajoja ja sparrauksia.

Vaihe 3: Rekrytointiprosessien ja perehdyttämisen tehostamisen sekä osaamisen ja tarpeen tunnistamisen mallin pilotointi, ajalla 3/24–4/25

Vaiheessa 3 toteutetaan rekrytointiprosessien tehostamisen ja osaamisen tunnistamisen mallin pilotoinnit sovitussa yrityksissä ja pilotointia tukevat sparraukset ja ohjauskäynnit. Tavoitteena on osallistaa pilotointeihin noin 10 toimipaikkaa ja tehdä 6 pilotointia. Pilotoinnit dokumentoidaan ja niiden onnistumista arvioidaan esimerkiksi HyviöPro -sovelluksen avulla.

Pilotoinnin tavoitteena on ketterä yhteiskehittäminen, osaamisen lisääminen ja verkostomaisesti oppiminen ja toimialarajojen ylittäminen. Pilotointiryhmissä kokeillaan uusia toimintamalleja, synnytetään kenties aivan uusia innovaatioita ja edistetään yritysten verkottumista ja lisätään osaamista. Pilotointiin osallistuvien yritysten kokemusten jakaminen ja verkostoituminen on tärkeä osa pilotointitoimintaa.

Pilotointiryhmä toimii kahteen suuntaan: Se tuottaa uutta, räätälöityä tietoa yrityksiin sekä hyödyntää yrittäjien ja henkilöstön osaamista yhteiskehittämisen avulla sekä näin osallistaa ihmiset kehitystoimintaan.

Esimerkkejä mahdollisista pilotoinneista:

Rekrytointiprosessin tehostaminen prosessien, osaamisen ja tarpeen tunnistamisella

Pilotoinnissa sparrataan yrityksiin esihenkilöitä tai rekrytoinnista vastaavia onnistumaan rekrytoinnissa. Erilaiset rekrytointiprosessit tunnistetaan tärkeiksi rekrytoinnin onnistumiselle ja tehostamiselle. Hankkeessa tuotetaan prosessien, osaamisen tunnistamisen ja tarpeen tunnistamisen malli, jota testataan pilotointiyhteisöissä.

Osaamisen tunnistamisen mallin vaikutus (työnkuvien monimuotoistuminen)

Pilotoinnin tavoitteena on tuoda esille yrityksessä piilossa olevia työtehtäviä osaksi henkilöstön työnkuvia ja toisaalta myös tehdä näkyväksi henkilöstöllä oleva osaaminen, jota ei ole osattu huomioida. Osaamisen tunnistamisen kautta on mahdollista moninaistaa työnkuvia ja tätä kautta parantaa työpaikkojen houkuttelevuutta ja tasa-arvoa. Pilotoinnissa luodaan yrityksiin uudenlaisia, moninaisia työnkuvia testattavaksi. Esimerkiksi työnkuva, johon on yhdistettynä kokin ja viestintävastaavan tehtävät. Pilotoinnin tavoitteena on työnkuvien monipuolistuminen, jolla tavoitellaan työhyvinvoinnin lisääntymistä ja työvoiman saatavuuden parantamista ja tasa-arvon parantamista työpaikoilla.

Osaamisen lisäämisellä lisää puhtia kausityörekrytointiin

Pilotoinnin tavoitteena on tuoda palveluala henkilöstölle uutta tietoa ja osaamista virtuaalisuuden hyödyntämiseen rekrytoinnissa ja kausityövoiman saavutettavuudessa sekä lisätä osaamista rekrytointiprosessissa ja esiperehdyttämisessä. Tuotetaan esihenkilöille tai rekrytoinnista vastaaville koulutuksia: rekrytointi-ilmoitusta ennen rekrytointikanavien hyödyntäminen, datan hyödyntäminen rekrytoinnissa, rekrytoinnin ennakointi sekä materiaalit ja digitaaliset ratkaisut helpottamaan rekrytointia. Tuotetaan alalla työskenteleville henkilöille sparrausta ja koulutusta lyhytaikaisen kollegan perehdyttämiseen. Tavoitteena pilotilla on osaamisen lisääminen ja hyvän työelämän kehittäminen yhteisönä ml. työturvallisuus, työhyvinvointi ja työssä jaksaminen.

Vaihe 4: Toimintatapojen ja toimintamallien levittäminen ja jatkokehittäminen, ajalla 5–12/25

Pilotointien tuloksia, uusia toimintatapoja ja -malleja levitetään kohderyhmälle seuraavasti

- Järjestetään jami eli informatiivinen sparraustapahtuma, jossa esitellään hankkeessa tehtyjä pilotointeja sekä niiden tuloksia ja jatkokehitetään mahdollisia malleja (syksy 2025).
- Valtakunnallinen loppuseminaari (syksy 2025),
- Kootaan hankkeen tulokset sähköiseen julkaisuun/verkkosivustolle ja julkaistaan ammattilehtiartikkeita hankkeen aikana (2024-2025)
- Suunnitellaan ja tuotetaan materiaalia, jota voidaan hyödyntää jatkuvan oppimisen valmennuskokonaisuuksissa. Sen tarkoituksena on lisätä rekrytointiosaamista sekä osaamisen ja tarpeen tunnistamisen osaamista palvelualan henkilöstössä. Lisäksi materiaalia voidaan hyödyntää osana Xamkin täydennyskoulutusta, mitä varten hankkeen aikana tuotettu materiaali ja tieto tuodaan koulutussuunnitteluun jatkokehittämistä varten. (4-11/2025)
- Materiaalia jaetaan sidosryhmäyhteistyön kautta alan toimijoille ja julkaisujen avulla laajemmin alueen toimijoille ja aiheesta kiinnostuneille. (koko hankkeen ajan)

Flat raten käyttö: asiantuntijapalvelut (koulutukset, työpajat, seminaarit), tiedotus ja viestintä (julkaisut, striimaus), hankehenkilöstön kotimaan matkat, tilaisuuksien järjestämiskulut, koulutuksen asiantuntijan työpanos (160 h)

Lisätietoja hakemuksesta

Osallistuvien henkilöiden määrä 20.

Osallistuvien yritysten määrä 10.

Hankkeen toteutusalue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Etelä-Savo

Kunnat

Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna, Sulkava

Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä**Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat**

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Kustannusarvion tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	251 208	0	251 208
Flat rate 40 % kehittäminen	100 483	0	
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
Nettokustannusarvio yhteensä	351 691	0	

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytyt yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	281 353	0	0
2 Omarahoitus: Muu julkinen rahoitus	70 338	0	0
3 Kuntarahoitus	0	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	351 691	0	100,00

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hankkeen tavoitteena on lisätä palvelualan yritysten rekrytointiosaamista, monipuolistaa työnkuvia ja parantaa kohtaantoa. Hankkeen toimenpiteet eivät ole riittävän konkreettisia ja tehokkaita, jotta ne vastaisivat selkeästi yritysten tarpeisiin. Hankkeeseen osallistuvien yritysten ja henkilöiden määrä on pieni suhteessa hankkeen resursseihin. Hankkeen pilotit yritysten kanssa ovat vähäisiä ja hyödyttävät suppeaa joukkoa yrityksiä. Hankkeessa toteutettava rekrytointin virtuaalinen tarjotin ei tuo lisäarvoa olemassa oleviin alustoihin mm. Työmarkkinatori. Yrityksille on jo tarjolla vastaavia rekry- ja kv-osaamisen palveluita. Hakemuksessa ei ole esitetty tulosindikaattoreita.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Etelä-Savon ELY-keskuksen hankeryhmä 15.5.2023.

Etelä-Savon ELY-keskuksen rakennerahastopalvelut -yksikön rahoituskokous 26.6.2023

Etelä-Savon maakunnan yhteistyöryhmän sihteeristö 23.8.2023

Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä

Ei