



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Valintaesitys

8.5.2025

Dnro: EURA 2021/209574/09
02 01 01/2025/ESAELY

Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi

Oppiva työllisyysalue - Kohti valmentavaa jatkuvan oppimisen kulttuuria

Hakijan virallinen nimi

Tamora Oy

Hakemusnumero

209574

Saapumispäivämäärä

14.03.2025

Alkamispäivämäärä

01.06.2025

Päättymispäivämäärä

31.12.2026

Viranomaisen

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Kokouksen päivämäärä

Hakuilmoitus

Etelä-Savon ESR+ hankehaku (1/2025)

Hakuilmoituksen tunnus

ESAELY-098

Käsittelijä

Pia Marjaana Pirskanen

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

Oppiva työllisyysalue – Kohti valmentavaa jatkuvan oppimisen kulttuuria on hanke, joka tukee Etelä-Savon työllisyysalueiden henkilöstön ja kuntien yhteistyötä kehittämällä uusia toimintamalleja osaamisen jakamiseen, työelämän laatuun ja työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseen. Hanke vastaa muuttuvan palvelujärjestelmän ja työmarkkinoiden haasteisiin kehittämällä valmentavan, jatkuvaan oppimiseen perustuvan

toimintakulttuurin, joka tukee työllisyysalueiden ja kuntien henkilöstön kykyä vastata elinkeinoelämän muuttuviin tarpeisiin.

Hankkeen tavoitteet:

? Tunnistaa ja ennakoida osaamistarpeita, jotta työllisyysalueilla voidaan kehittää palveluja ja osaamista oikea-aikaisesti.

? Uudistaa työnteon tapoja ja työelämän laatua, jotta henkilöstö voi hyödyntää kyvykkyytensä täysimääräisesti ja kehittää palveluja asiakaslähtöisesti.

? Vahvistaa johtamista ja muutoksenkyvykkyyttä, jotta työllisyysalueiden henkilöstö ja kunnat voivat rakentaa uuden toimintakulttuurin yhteistyössä.

? Kehittää palveluprosesseja ja parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa, jotta yritykset saavat osaavaa työvoimaa ja työnhakijat pääsevät nopeammin töihin.

? Tukea maakunnan älykkään erikoistumisen painopisteitä, kuten metsä-, matkailu- ja palvelualoja, joissa työvoiman tarve kasvaa ja kausivaihtelut korostuvat.

? Edistää yhdessä tekemisen kulttuuria ja toimintamallien skaalautuvuutta, jotta kehitetyt ratkaisut ovat hyödynnettävissä myös muilla työllisyysalueilla.

Hanke toteuttaa tavoitteitaan tarjoamalla työpajaprosesseja, joissa henkilöstö tunnistaa omat vahvuutensa, kehittää asiakaslähtöisiä palveluratkaisuja ja vahvistaa työhyvinvointia. Työpajoista syntyy 105 käytännön kokeilua, joista muotoillaan 21 uutta toimintamallia työelämän ja työnvälityksen kehittämiseksi.

Hanke tukee myös johtamisen ja muutoksenkyvykkyyden vahvistamista, jotta työllisyysalueiden ja kuntien henkilöstö voi tehokkaasti toimia muuttuvassa palvelujärjestelmässä. Kollegiaalisen coaching-mallin avulla esihenkilöt ja johto saavat tukea työhönsä, ja valmentava johtaminen juurtuu osaksi toimintakulttuuria.

Hankkeen tulokset dokumentoidaan ja jaetaan laajasti, jotta ne hyödyttävät myös muita työllisyysalueita ja kuntia valtakunnallisesti. Hankkeen huipentaa Suuri Työllisyyskarnevaali, jossa esitetään kehitetyt ratkaisut ja hankkeen vaikuttavuus.

Hanke toteutetaan ajalla 1.6.2025–31.12.2026

Hankkeen toimenpiteet

Hanke koostuu neljästä työpaketista, joiden avulla rakennetaan muutoksenkyvykkyyttä, kehitetään toimintamalleja ja tuetaan työllisyysalueiden henkilöstön jatkuvaa oppimista. Toimenpiteet linkittyvät suoraan hankkeen tavoitteisiin ja etenevät loogisesti vaiheittain.

Työpaketti 1: Kyvykkyydet käyttöön – osallistava työskentely koko henkilöstölle (Kesä 2025 – Kevät 2026)

Tavoitteena on vahvistaa työllisyysalueiden ja kuntien henkilöstön osaamista, työhyvinvointia ja asiakaslähtöisyyttä tarjoamalla työpajaprosessi, joka innostaa osallistujat tunnistamaan omat voimavaransa ja kehittämään omaa työtään.

Työpajaprosessi koko henkilöstölle: Kolme inspiroivaa työpajaa, jotka toteutetaan työn ohessa ja kytketään suoraan osallistujien omiin työprosesseihin. Teemoina:

- Työhyvinvointi – Miten työelämän laatu ja hyvinvointi tukevat työn tuloksellisuutta?
- Tuottavuus – Kuinka kehittää työllisyysalueiden ja kuntien palveluita vaikuttavammin?
- Asiakashyöty – Miten työllisyyspalvelut voivat paremmin vastata työnhakijoiden ja yritysten tarpeisiin?

Työpajasarjojen toteutus:

- Yhteensä 15 työpajasarjaa eri työllisyysalueilla. Yhdessä sarjassa kolme puolen päivän työpajaa, jotka toteutetaan 3-4 viikon välein, yhden sarjan kesto tällöin noin 2 kuukautta. Aloitukset porrastetusti työllisyysalueiden ja kuntien tilanteet huomioiden. Digi- tai hybriditoteutus osallistujien työpaikoilla.
- Jokaisessa sarjassa 21–28 osallistujaa, jotka työskentelevät 3–4 hengen kehittämissä.
- Jokainen tiimi toteuttaa oman työpaikkalähtöisen kehittämisprojektin, jonka tavoitteena on kehittää palveluprosesseja ja asiakaskohtaamista.

Tulokset:

Työpajoista syntyy yhteensä 105 osallistujien itsensä toteuttamaa kokeilua, joissa testataan ja kehitetään uusia toimintamalleja työllisyysalueilla.

Työpaketti 2: Mallinnus ja toimintamallien skaalautuvuus (Talvi 2026 – Kevät 2026)

Työpajoissa ja kehittämisprojekteissa syntyneet kokeilut analysoidaan ja muotoillaan konsepteiksi, joita voidaan skaalata laajemmin käyttöön.

Kokeilujen ja tulosten analysointi:

- Kokemuksista ja kokeiluista kerätään laadullista ja määrällistä tietoa, joka auttaa tunnistamaan tehokkaimmat toimintamallit.
- Työpajoissa syntyy arviolta 21 uutta konseptia, jotka tuovat ratkaisuja työmarkkinoiden kohtaantohaasteisiin ja osaamisen kehittämiseen.

Toimintamallien kehittäminen ja levittäminen:

- Hankkeessa syntyneet konseptit dokumentoidaan ja jalkautetaan osaksi työllisyysalueiden ja kuntien työprosesseja.
- Skaalattavat mallit mahdollistavat valtakunnallisen hyödyntämisen muilla työllisyysalueilla.

Tulokset:

Uudet konseptit, arviolta 21 kpl, jaettavaksi valtakunnallisesti työllisyysalueiden ja kuntien käyttöön.

Työpaketti 3: Kollegiaalisen johtamisen kehittäminen (Kesä 2025 – Kesä 2026)

Työllisyysalueiden johto ja esihenkilöt ovat uuden edessä, ja heidän on johdettava toimintaa tilanteessa, jossa asiakkuudet, rahoitus ja yhteistyörakenteet muuttuvat nopeasti. Hanke tukee kollegiaalisen johtamisen ja valmentavan työyhteisökulttuurin rakentamista.

Kollegiaalisen johtamisen malli:

- Johtamisen kulmakivet määritellään työpajassa yhdessä ylimmän johdon kanssa, jotta voidaan tunnistaa tavoiteltava johtamiskulttuuri. Kaksi puolen päivän työpajaa kullekin osallistujaorganisaatiolle.
- Jokaisen esihenkilön kanssa toteutetaan henkilökohtainen kehittävä dialogi johtamisen kulmakivien ympärillä. Kolmen kohtaamisen sarja 90 min. + 60 min. + 60 min.
- Rakennetaan kollegiaalinen coaching-konsepti, joka tukee johtajien ja esihenkilöiden vertaisoppimista ja muutostyökykyä. Kaksi puolen päivän työpajaa kullekin osallistujaorganisaatiolle konseptin luomiseen ja käynnistämiseen. Yksi puolen päivän työpaja etenemisen arviointiin ja jatkokehittämiseen.

Tulokset:

Hankkeessa syntyy työllisyysalueille soveltuva kollegiaalisen johtamisen malli.

Lisäksi luodaan kollega coaching-konsepti, joka tukee esihenkilöiden ja johdon jatkuvaa oppimista.

Työpaketti 4: Kaikki näkyvissä ja jaettavissa (Kesä 2026 – Joulukuu 2026)

Hankkeen tulokset tehdään näkyväksi ja jaetaan laajasti, jotta ne voivat hyödyttää sekä hankkeen kohderyhmiä että muita työllisyysalueita ja kuntia.

Viestintä ja tulosten jakaminen:

- Hankkeen aikana julkaistaan kolme uutiskirjettä ja podcast-sarjoja, joissa esitellään työn etenemistä ja oivalluksia.
- Tuloksia levitetään sekä maakunnallisesti että valtakunnallisesti, jotta kehitetyt mallit saadaan käyttöön myös muilla työllisyysalueilla.

Suuri Työllisyyskarnevaali – hankkeen päätöstapahtuma:

- Järjestetään loppuvuodesta 2026, ja se kokoaa yhteen työllisyysalueiden henkilöstön, kuntien toimijat ja yrityskumppanit.
- Tapahtumassa jaetaan hankkeen opit ja esitetään käytännön ratkaisuja työelämän kehittämiseen.

Hankkeen todennettavuus

- Työpajaprosessien osallistujamäärät ja toteutetut kokeilut (105 kpl) dokumentoidaan, mikä osoittaa hankkeen vaikutuksen henkilöstön osaamiseen ja palveluprosessien kehittämiseen.
- Työllisyysalueilla syntyvät konseptit ja toimintamallit (21 kpl) analysoidaan ja raportoidaan, mikä varmistaa hankkeen pitkäaikaisen vaikuttavuuden.
- Johtamisen kehittämisen prosessi ja kollegacoaching-mallit tuottavat mitattavia tuloksia johtamisen muutoksesta ja työyhteisön kyvykkyyden kasvusta.
- Viestintämateriaalit (uutiskirjeet, podcastit, loppuraportti) ja Työllisyyskarnevaali takaavat, että hankkeen tulokset ovat laajasti ja avoimesti nähtävillä.

Hankkeen etenemistä seurataan ja sen sisältöä ja tuloksia arvioidaan hankkeen ohjausryhmässä puolivuositain; 11-12/2025, 05-06/2026 ja 11/2026. Arviointi toteutetaan kehittävän arvioinnin menetelmin yhdessä hankkeen osallistajaorganisaatioiden, ohjausryhmän ja hankkeen asiantuntijoiden kesken.

Lisätietoja hakemuksesta

KOHDERYHMÄ

Hankkeen kohderyhmä on työllisyysalueiden henkilöstö Mikkelin seudun, Savonlinnan ja Keski-Savon työllisyysalueilla.

Lisäksi kohderyhmää ovat Etelä-Savon kuntien henkilöstö eli ne kuntien työntekijät, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä työllisyysalueiden kanssa ja joiden rooli työmarkkinoiden toiminnan tukemisessa ja elinvoiman kehittämisessä on keskeinen.

KUMPPANUUDET

Hakemuksen liitteenä on toimitettu osallistumissitoumukset Mikkelin ja Keski-Savon työllisyysalueita ja alustavan kiinnostuksen osoitukset Savonlinnan työllisyysalueelta sekä Mäntyharjun kunnalta.

INDIKAATTORIT

Hankkeeseen arvioidaan osallistuvan 400 työssä käyvää henkilöä. Hankkeelle ei ole asetettu lyhyen aikavälin tavoitteita osallistujien osalta.

Hankkeen toteutusalue

Onko hankkeen toiminta valtakunnallista?

Ei

Maakunnat

Etelä-Savo

Kunnat

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

Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman tiivistelmä

Kustannusarviota ohjaavat kustannusmallivalinnat

Kustannusmalli	Flat rate 40 % kehittäminen
Palkkakustannusten ilmoitustapa	Palkkojen yksikkökustannukset

Kustannusarvion tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytty yhteensä €	Hylätyt €
1 Palkkakustannukset	171 425	0	171 425
Flat rate 40 % kehittäminen	68 570	0	
2 Tulot (vähennetään kustannuksista)	0	0	
Nettokustannusarvio yhteensä	239 995	0	

Rahoitussuunnitelman tiivistelmä

	Haetut yhteensä €	Hyväksytty yhteensä €	Osuus %
1 Haettava EU- ja valtion rahoitus	191 996	0	0
2 Omarahoitus: Yksityinen rahoitus	47 999	0	0
3 Kuntarahoitus	0	0	0
4 Muu julkinen rahoitus	0	0	0
5 Yksityinen rahoitus	0	0	0
Rahoitussuunnitelma yhteensä	239 995	0	100,00

Rahoittajan arvio hankkeesta

Hakemusta ei esitetä rahoitettavaksi, koska se ei täytä kaikkia yleisiä valintaperusteita.

Hankkeen katsotaan olevan yleistä toimintatukea hakijana toimivalle Tamora Oy:lle, sillä se on hakemuksessa kuvannut olevansa projektiorganisaatio, jonka ydintehtävänä on hankkeiden suunnittelu ja toteuttaminen. Tamora Oy tarjoaa hankkeen sisältöä vastaavia palveluita maksullisena palvelutoimintana, joten hankkeessa on suurelta osin kyse hakijan perustoiminnasta. Hakija on vuosina 2023-2024 toteuttanut muutosvalmennukset TE-toimistojen johtajille ja palvelujohtajille, joten työpaketti 3 "Kollegiaalisen johtamisen kehittäminen" sisältää osin päällekkäisyyttä suhteessa jo aiemmin toteutettuun toimintaan.

Lisäksi arvioidaan, että hakijalla ei ole riittäviä edellytyksiä vastata hankkeella aikaansaadun toiminnan jatkuvuudesta hankkeen päättymisen jälkeen. Hakemuksen mukaan hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja tullaan hyödyntämään hankkeen jälkeen muiden organisaatioiden normaalitoiminnassa. Hankesuunnitelmassa kuvataan, että hankkeessa kehitettävät työkalut, toimintamallit ja käytännöt ovat sovellettavissa ja skaalattavissa muille työllisyysalueille ja kunnille, mutta Tamora Oy:lla itsellään ei ole roolia hankkeen jatkuvuudessa.

Hankkeelle esitetyt resurssit eivät ole tarkoituksenmukaiset hankkeen toiminnan kannalta. Esitetty kolmen osa-aikaisen työntekijän työpanoksen sisältö ei ole kaikilta osin suhteessa hankkeen työpakettien sisältöön. Tehtäväkuissa ei ole esitetty resurssia työpaketin 3 "Kollegiaalisen johtamisen kehittäminen" toteuttamiseen.

Ratkaisun perustelut ja jatkotoimenpiteet

Etelä-Savon ELY-keskuksen hankeryhmä 25.4.2025

Etelä-Savon ELY-keskuksen rakennerahastopalveluiden rahoituskokous 13.5.2025

Etelä-Savon maakunnan yhteistyöryhmän sihteeristö 20.5.2025

Rahoittaja puoltaa hakemuksen hyväksymistä

Ei