

Analyysi: Elinvoiminen Kuusamo -Yhteistyön iltapäivä 22.4.2026

Kysymys 3:

Millaista yhteistyötä Kuusamossa voitaisiin tehdä työn ja osaamisen kehittämiseksi, konkreettiset teot?

Saaduissa vastauksissa toistuu vahva ajatus siitä, että osaaminen syntyy ennen kaikkea tekemisen kautta. Työssäoppiminen, oppisopimus ja mestari–kisälli-tyyppiset ratkaisut nähdään keskeisinä keinoina kehittää huippuosaamista ja vastata yritysten todellisiin tarpeisiin.

Oppilaitosten ja yritysten yhteistyötä toivotaan vahvistettavan erityisesti työharjoittelujen, kesätöiden ja oppisopimuspaikkojen kautta, mutta myös siten, että harjoittelujaksoja porrastetaan paremmin eri aloilla. Näin yrityksillä olisi aidosti mahdollisuus ohjata ja perehdyttää opiskelijoita, ja opiskelijoille syntyisi realistinen kuva työelämästä ja työllistymispoluista.

Monissa vastauksissa korostuu tarve tiiviimmälle ja avoimemmalle vuoropuhelulle oppilaitosten, työnantajien ja kaupungin välillä. Yrityksillä on halua kertoa koulutustarpeistaan reilummin ja aikaisemmassa vaiheessa, jotta koulutuksia voidaan suunnata ennakoivasti. Samalla nähdään tärkeänä, että koulutuksen järjestäjät ja toimialat kohtaavat säännöllisesti – vaikka lyhyiden keskustelutuokioiden tai teemakohtaisten työryhmien muodossa – ja että Kuusamo Kampus kehittyä aidoksi fyysiseksi ja henkiseksi yhteistyön keskuksiksi. Yhteistyö ei rajoitu vain koulutukseen, vaan ulottuu rekrytointiin, osaamiskartoituksiin ja yhteisiin hankkeisiin.

Koulutusten osalta korostuu joustavuuden ja tarpeenlähtöisyyden vaatimus. Vastauksissa peräänkuulutetaan lyhytkoulutuksia, täsmäkoulutuksia ja muuntokoulutuksia, joihin on mahdollista osallistua myös työurien eri vaiheissa. Työvoimapolitiittinen koulutus ja koulutuksen aikainen rahoitus nähdään tärkeinä välineinä, kun halutaan vastata nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Tämän lisäksi toivotaan lisää ammattikorkeakoulutason koulutuksia Kuusamoon.

Useissa vastauksissa nousee esiin myös toimintakulttuurin ja asenteiden muutos. Työllisyyspalveluja halutaan kehittää yhdessä työnhakijoiden ja työnantajien kanssa esimerkiksi asiakasraatien ja palvelumuotoilun avulla. Matalan kynnyksen osaamiskokeilut, työkoikeilut ja avoimet ovet työpaikoille nähdään keinoina madaltaa sekä työnhakijoiden että yritysten kynnystä kohdata toisensa. Rekrytointinissa toivotaan avoimuutta ja rohkeutta: töihin

pitäisi päästä osaamisen perusteella, ei suhteiden kautta, ja yrityksiä kannustetaan ottamaan harjoittelijoita ja työntekijöitä myös maahanmuuttajataustaisista ja kansainvälisistä osaajista.

Vastauksista piirtyy myös vahva toive yritysten välisestä ja toimialojen rajat ylittävästä yhteistyöstä. Ajatus “mehiläisistä karpästen sijaan” kuvaa halua siirtyä kilpailuasetelmasta yhteiseen kehittämiseen. Yhteiset teemapäivät, toimialakohtaiset tiimit ja suuremmat kehittämishankkeet nähdään alustoina, joissa yritykset voivat kohdata toisensa, jakaa osaamista ja synnyttää uusia yhteistyömuotoja. Paikallisten toimijoiden suosiminen ja verkostojen vahvistaminen koetaan koko alueen elinvoimaa lisääväksi tekijäksi.

Matkailun ja kulttuurin osalta vastauksissa korostuu Kuusamon omien vahvuuksien parempi hyödyntäminen. Matkailuyritysten ja oppilaitosten yhteistyötä halutaan syventää niin, että yritysten todelliset tarpeet ja koulutuksen sisältö kohtaisivat paremmin. Paikalliset tarinat, kulttuuri, opaspalvelut ja vesistömatkailu – kesän revontulina – nähdään merkittävinä, vielä osin hyödyntämättöminä mahdollisuuksina, joiden kehittäminen vaatii laajaa yhteistyötä koulutuksen, yritysten ja aluekehittäjien kesken.

Lopuksi vastauksissa nousee vahvasti esiin vetovoiman ja pitovoiman kysymys. Osaamisen kehittäminen ei yksin riitä, jos työ ei ole houkuttelevaa. Palkkauksen ajantasaisuus, erityisesti matkailualalla, koetaan keskeiseksi kehityskohteeksi, ja palkkauksen tulisi seurata osaamisen kasvua. Kansainvälisten osaajien kohdalla esiin nousee myös perheiden yhdistäminen ja arjen sujuvuus osana pitovoimaa.

Kokonaisuutena vastaukset maalaavat kuvaa Kuusamosta, jossa työn ja osaamisen kehittäminen nähdään yhteisenä, pitkäjänteisenä prosessina. Keskiössä ovat luottamus, avoin viestintä ja konkreettinen yhdessä tekeminen – keinot, joilla osaaminen, työ ja elinvoima voidaan saada kohtaamaan entistä paremmin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vastauksissa painottuu tekemällä oppiminen, joustava ja ennakoiva koulutus sekä tiivis yhteistyö oppilaitosten, yritysten ja kaupungin välillä.

Vuoropuhelua halutaan vahvistaa ennakoivasti ja samalla perään kuulutetaan toimintakulttuurin muutosta, avoimempaa ja osaamisperusteista rekrytointia sekä matalan kynnyksen kokeiluja, jotka helpottavat työntekijien sekä työnhakijoiden kohtaamista.