

## Elinvoiminen Kuusamo -Yhteistyön iltapäivä 22.4.2026

Yhteenvedon työstämisessä on hyödynnetty tekoälyä.

### Kysymys 1: Miten työelämän muutokset näkyvät Kuusamossa – ja millaisia uusia mahdollisuuksia ne avaavat?

Tässä vastauksissa toistuu selkeä kokonaiskuva: Kuusamon työelämä on murroksessa erityisesti työvoiman saatavuuden, matkailuvetoisuuden, kansainvälistymisen ja työn tekemisen tapojen muutoksen vuoksi. Samalla nämä muutokset avaavat uusia mahdollisuuksia.

### Keskeiset muutostekijät

#### 1) Työvoimapula ja väestörakenne

- Eläköityminen (erityisesti sote-alalla) lisää työvoiman tarvetta
- Nuoria työntekijöitä on vähemmän, ja heidän työtoiveensa ovat muuttuneet (osa-aikaisuus, joustavuus)
- Fyysisiin ja palveluammatteihin on vaikea löytää tekijöitä

-> Tämä korostaa rekrytoinnin, koulutuksen ja työnantajien joustavuuden merkitystä.

#### 2) Kansainvälistyminen ja maahanmuutto

- Työperäinen maahanmuutto nähdään välttämättömänä
- Matkailu kansainvälistyy → kielitaito ja kulttuuriosaaminen korostuvat
- Tarve vastaanottaa ja integroida ulkomaisia työntekijöitä paremmin

-> Muutos vaatii asennemuutosta, avoimuutta ja toimivia palveluita tulijoille.

#### 3) Matkailun kasvu ja rakennemuutos

- Matkailu on keskeinen työllistäjä ja kasvun veturi
- Sesonkiluonteisuus on edelleen haaste, mutta ympärivuotisuutta tavoitellaan
- Luksusmatkailu, elämysteollisuus ja erikoistuminen kasvavat

-> Matkailun kasvu lisää työpaikkoja, mutta vaatii osaamista ja laadun kehittämistä.

#### **4) Osaamisvaatimusten muutos**

- Tarvitaan monipuolista osaamista, kielitaitoa ja palveluosaamista
- Yritysten ja koulutuksen yhteistyön tarve kasvaa
- Perehdytykseen ja jatkuvaan oppimiseen pitää panostaa

-> Osaajapula ei ole vain määrällinen vaan myös laadullinen.

#### **5) Etätyö ja monipaikkaisuus**

- Etätyö lisääntyy ja mahdollistaa asumisen Kuusamossa ilman paikallista työpaikkaa
- Infra (nettiyhteydet) ei vielä täysin tue tätä kehitystä
- Monipaikkaisuus tuo uusia tarpeita palveluille ja asumiselle

-> Etätyö voi kääntää muuttotappion mahdollisuudeksi.

#### **6) Kohtaanto-ongelmat ja rakenteelliset esteet**

- Työntekijät ja työpaikat eivät kohta (esim. liikkuminen, autottomuus)
- Asuntopula rajoittaa työvoiman saatavuutta
- Rekrytoinnissa tarvitaan rohkeutta ja uusia käytäntöjä

-> Ongelma ei ole vain työpaikkojen puute, vaan järjestelmän toimivuus.

### **Uudet mahdollisuudet**

#### **1) Kansainvälinen työvoima ja osaaminen**

- Mahdollisuus tuoda alueelle osaajia ja uutta näkökulmaa
- Koulutetut maahanmuuttajat resurssina
- Monikulttuurisuus vahvistaa elinvoimaa

#### **2) Matkailun uudet segmentit**

- Luksusmatkailu ja elämyspalvelut
- Ympärivuotinen matkailu
- Paikallistuntemuksen tuotteistaminen

-> Mahdollisuus nostaa arvoa ja laatua, ei vain määrää.

#### **3) Etätyön tuoma kasvupotentiaali**

- Uudet asukkaat ilman paikallisia työpaikkoja
- Uudet palvelutarpeet (esim. hyvinvointi, arjen palvelut)

- Mahdollisuus houkutella osaajia valtakunnallisista tehtävistä

#### **4) Uudet toimialat ja liiketoiminta**

- Hyvinvointipalvelut (yhteiskunnan vetäytyessä)
- Kiertotalous
- Elämysteollisuus ja tapahtumat

#### **5) Koulutuksen ja osaamisen kehittäminen**

- Paikalliset koulutusratkaisut
- Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö
- Uusien urapolkujen synty

#### **6) Kestävä kehitys kilpailuetuna**

- Luonto ja puhtaus keskeinen vetovoimatekijä
- Kestävyys liiketoiminnan ja matkailun ytimessä

#### **Yhteenveto**

Kuusamon työelämän muutosta määrittää kolmen voiman yhdistelmä:

1. **Työvoimapula ja väestön ikääntyminen**
2. **Matkailun kasvu ja kansainvälistyminen**
3. **Työn tekemisen murros (etätyö, joustavuus, osaaminen)**

Näiden rinnalla suurimmat mahdollisuudet liittyvät:

- kansainväliseen työvoimaan
- matkailun jalostamiseen (laatu, elämykset, ympärivuotisuus)
- etätyön hyödyntämiseen muuttovoiman lähteenä
- uusiin palveluihin ja toimialoihin

Keskeinen johtopäätös: Kuusamon menestys riippuu siitä, kuinka hyvin se pystyy **houkuttelemaan, vastaanottamaan ja pitämään osaajia**, samalla kun se **kehittää infraa, koulutusta ja työelämän joustavuutta**.

## Kysymys 2: Millaista osaamista Kuusamossa tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa ja miten siihen voidaan varautua?

### Keskeisimmät osaamistarpeet

#### 1) Moniosaajuus ja jatkuva oppiminen

- Tarvitaan **moniosaajia**, jotka pystyvät toimimaan eri tehtävissä ja sesonkien mukaan
- Korostuu ajatus “**oppivasta työvoimasta**”: tärkeämpää kuin valmis osaaminen on kyky oppia uutta
- Sopeutumiskyky, asenne ja tekemisen meininki nähdään ratkaisevina

-> Osaaminen ei ole enää kapea tutkinto vaan yhdistelmä taitoja, oppimiskykyä ja joustavuutta.

#### 2) Ammatillinen osaaminen ja käytännön taidot

- Suuri tarve **ammattikoulutetuille tekijöille**:
  - rakennusala (sähkö-, putki-, rakennusmiehet)
  - palveluala (kokit, tarjoilijat, myyjät)
  - hoiva-ala (erityisesti sote)
- **Kädentaidot ja käytännön ammattiosaaminen** korostuvat
- Perustyö (“perusduuni”) on kriittistä, mutta vetovoima haaste

-> Perinteiset ammatit eivät katoa – päinvastoin niiden merkitys kasvaa.

#### 3) Palvelu- ja asiakaskohtaamisosaaminen

- **Palveluasenne** nousee toistuvasti keskeiseksi
- Asiakkaan kohtaaminen erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä
- Elämysten tuottaminen ja tarinankerronta

-> Tämä korostuu erityisesti matkailussa, mutta laajenee kaikkiin palveluihin.

#### 4) Kansainvälisyys ja kielitaito

- Tarvitaan **kielitaitoa ja kulttuuriosaamista**
- Kansainvälisten työntekijöiden rooli kasvaa
- Pelkkä kielitaito ei riitä → pitää yhdistyä ammattiosaamiseen

-> Kuusamo kansainvälistyy sekä asiakkaiden että työvoiman osalta.

## 5) Matkailu- ja elämystalouden osaaminen

- Matkailuun tarvitaan:
  - moniosaajia
  - paikallistuntemusta (luonto, historia, kulttuuri)
  - elämispalveluiden kehittämistä
- Elämysteollisuus laajenee useille toimialoille

-> Kyse ei ole vain matkailutyöstä, vaan kokemusten tuottamisesta.

## 6) Digitaidot ja uusi teknologia

- Digiosaaminen, tekoäly ja teknologiaosaaminen mainitaan kasvavana tarpeena
- Etätö ja digipalvelut muuttavat työn muotoja

-> Perusdigitaalitojen lisäksi tarvitaan kyky hyödyntää teknologiaa liiketoiminnassa.

## 7) Johtaminen ja työyhteisöosaaminen

- Tarve **esihenkilö- ja johtamisosaamiselle**
- Erilaisten työntekijöiden (nuoret, kansainväliset osaajat) johtaminen
- Perehdytys ja osaamisen kehittäminen työpaikoilla

-> Hyvä johtaminen on kriittinen kilpailutekijä työvoimapolussa.

## 8) Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen

- Yrittäjyyskasvatus ja "sisäinen yrittäjyys"
- Innovatiivinen ajattelu ja kyky tehdä liiketoimintaa
- Moniosaaja-yrittäjät erityisesti pienillä markkinoilla

-> Uusia työpaikkoja syntyy pitkälti yrittäjyyden kautta.

## 9) Hyvinvointi- ja hoivaosaaminen

- Sote-alalla suuri kasvava tarve
- Ikääntyminen lisää palvelujen kysyntää
- Yhteisölliset asumisratkaisut ja paikalliset palvelut

-> Hoiva-alasta tulee yksi kriittisimmistä osaamisalueista.

## Miten osaamistarpeisiin tulisi varautua?

### 1) Koulutuksen vahvistaminen ja monipuolistaminen

- Lisää:
  - toisen asteen koulutuspaikkoja
  - AMK-tasoisia koulutuksia
- Räättälöityjä koulutuspolkuja paikallisiin tarpeisiin
- Nopeaa reagointia työelämän muutoksiin

-> Koulutuksen pitää olla **ketterää ja työelämälähtöistä**.

### 2) Työelämäyhteistyön tiivistäminen

- Yritykset mukaan suunnittelemaan koulutusta
- Enemmän:
  - harjoittelupaikkoja
  - työssäoppimista
  - mestari-kisälli -malleja

-> Oppiminen siirtyy yhä enemmän työpaikoille.

### 3) Jatkuva oppiminen ja lisäkoulutus

- Täydennys- ja lisäkoulutus koko työuran ajan
- Mahdollisuus päivittää osaamista helposti
- Oppimisen kulttuurin vahvistaminen

-> Osaaminen ei ole kertaluonteinen, vaan jatkuva prosessi.

### 4) Ammattien arvostuksen ja vetovoiman parantaminen

- Palvelu- ja hoiva-alojen arvostusta nostettava
- Palkkaus ja työolot vastaamaan vaativuutta
- "Perusduunin" houkuttelevuus keskiöön

-> Ilman arvostusta ei synny riittävästi osaajia.

### 5) Kansainvälisten osaajien houkuttelu ja sitouttaminen

- Panostetaan:
  - kotoutumiseen

- perheiden asettautumiseen
- asumiseen
- Kansainvälisten osaajien pysyvyys tärkeää

-> Rekrytointi ei riitä, tarvitaan myös pitovoimaa.

## 6) Rakenteellisten esteiden ratkaiseminen

- Asuminen (asunnot työntekijöille)
- Liikkuminen (työmatkat, yhteiskuljetukset)

-> Osaaminen ei riitä, jos käytännön arki ei toimi.

## 7) Ennakointi ja osaamistarpeiden kartoittaminen

- Jatkuva dialogi yritysten, kouluttajien ja julkisen sektorin välillä
- Osaamistarpeiden aktiivinen ennakointi

-> Reagoinnin sijaan siirrytään ennakointiin.

## Yhteenveto

Keskeisin viesti on tämä:

Kuusamo tarvitsee **samanaikaisesti vahvaa ammattiosaamista, moniosaajia ja jatkuvaa oppimiskykyä.**

Ja onnistuminen riippuu siitä, kuinka hyvin alue pystyy:

- yhdistämään koulutuksen ja työelämän
- houkuttelemaan ja pitämään osaajia
- nostamaan käytännön ammattien arvostusta
- rakentamaan joustavan ja oppivan työelämän

Ydinajatus:

**“Osaaminen ei ole vain mitä osaat nyt – vaan kuinka nopeasti pystyt oppimaan uutta ja tekemään työtä muuttuvassa ympäristössä.”**

### **Kysymys 3: Millaista yhteistyötä Kuusamossa voitaisiin tehdä työn ja osaamisen kehittämiseksi, konkreettiset teot?**

Vastauksista nousee selkeä kokonaisuus: yhteistyön tarve ei ole yksittäinen toimenpide, vaan jatkuva, käytännönläheinen verkosto työn, koulutuksen ja yritysten välillä. Yhteistyö tiivistyy erityisesti tekemällä oppimiseen, vuoropuheluun ja yhteisiin rakenteisiin.

#### **Keskeisimmät yhteistyön muodot**

##### **1) Työssäoppiminen keskiöön**

- Työssäoppiminen, oppisopimus ja harjoittelut korostuvat vahvasti
- Mestari-kisälli -mallit
- Ajatus: **osaajiksi kasvetaan tekemällä työtä, ei vain koulun penkillä**

-> Tämä on selvästi tärkein yksittäinen yhteistyön muoto.

##### **Konkreettiset teot:**

- Lisää oppisopimuspaikkoja yrityksiin
- Harjoittelujen aikataulujen parempi koordinointi
- Matalan kynnyksen “osaamiskokeilut”

##### **2) Oppilaitosten ja yritysten tiivis kumppanuus**

- Yhteistyö koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa
- Yritysten tarpeet suoraan koulutukseen
- Ammattikorkeakoulu-yhteistyön vahvistaminen

-> Koulutuksen pitää vastata suoraan työelämän tarpeisiin.

##### **Konkreettiset teot:**

- Yhteiset koulutukset ja lyhytkoulutukset
- Yritysten aktiivinen osallistuminen opetukseen (vierailut, case-esimerkit)
- Nopea vuoropuhelu osaamistarpeista (esim. keskustelut, työpajat)

##### **3) Jatkuva vuoropuhelu ja tiedonvaihto**

- Tarve lisätä **kommunikaatiota (“all about communication”)**
- Työvoima- ja osaamistarpeiden avoin jakaminen
- Työnhakijoiden ja työnantajien osallistaminen palvelujen kehittämiseen

-> Yhteistyön pullonkaula ei ole halu, vaan tiedonkulku.

### **Konkreettiset teot:**

- Toimialakohtaiset tiimit
- Asiakasraadit ja palvelumuotoilu
- Nopeat, säännölliset keskustelutilaisuudet

### **4) Yhteiset tapahtumat ja kohtaamiset**

- Teemapäivät, avoimet ovet, tarinaillat
- Yritysvierailut oppilaitoksiin ja päinvastoin
- Tapahtumat, joissa yhdistetään osaaminen, koulutus ja rahoitus

-> Kohtaaminen synnyttää yhteistyötä.

### **Konkreettiset teot:**

- Yritysten avoimet ovet
- Yrittäjävierailut kouluihin
- Alueelliset osaamis- ja rekrytapahtumat

### **5) Yritysten välinen yhteistyö**

- Yhteistyö ei vain koulutuksen kanssa, vaan myös **yritysten kesken**
- Toimialarajat ylittävä oppiminen
- Yhteiset hankkeet ja verkostot

-> Kilpailun sijaan yhteistyö vahvistaa koko aluetta.

### **Konkreettiset teot:**

- Yhteiset projektit ja hankkeet
- Osaamisen jakaminen yritysten välillä
- Paikallisten toimijoiden suosiminen

### **6) Joustavat ja räätälöidyt koulutusratkaisut**

- Lyhytkoulutukset tarpeeseen
- Muuntokoulutus
- Koulutuksen nopea reagointi

-> Ei yksi malli kaikille, vaan kohdennettuja ratkaisuja.

## **Konkreettiset teot:**

- Työvoimapoliittiset koulutukset
- Yritysten kanssa yhdessä räätälöidyt koulutuspolut
- Koulutuksen rahoituksen kehittäminen

## **7) Kansainvälisen työvoiman integrointi yhteistyöllä**

- Yritysten rohkeus ottaa kansainvälisiä osaajia
- Harjoittelupaikat maahanmuuttajille
- Pitovoiman kehittäminen (perheet, arki, verkostot)

-> Kansainvälistyminen vaatii yhteistyötä, ei vain rekrytointia.

## **8) Asenne- ja kulttuurimuutos yhteistyön perustana**

- Tarve avoimuudelle:
  - osaajat myös “ulkopuolelta”
  - ei pelkkää tuttuja rekrytointia
- Yhteistyökulttuuri:
  - “mehiläisiä toisillemme, ei karpäsiä”

-> Ilman asennemuutosta rakenteet eivät toimi.

## **9) Yhteiset rakenteet ja kohtaamispaikat**

- Esim. Kuusamo Kampuksen kehittäminen
- Paikat, joissa koulutus, yritykset ja kehittäjät kohtaavat

-> Tarvitaan pysyviä yhteistyön alustoja, ei vain yksittäisiä projekteja.

## **Yhteenveto**

Keskeisimmät yhteistyön muodot tiivistyvät neljään kokonaisuuteen:

### **1. Tekemällä oppiminen**

- työssäoppiminen, oppisopimus, mestari–kisälli

### **2. Koulutuksen ja työelämän kumppanuus**

- yhteissuunnittelu, yrityslähtöinen koulutus, tiivis yhteistyö

### **3. Jatkuva vuorovaikutus ja kohtaamiset**

- keskustelut, tapahtumat, verkostot

#### **4. Joustavat ja yhteiskehitetyt ratkaisut**

- lyhytkoulutukset, muuntokoulutus, hankkeet

##### **Ydinviesti:**

Kuusamossa tarvitaan siirtymä yksittäisistä toimenpiteistä **jatkuvaan, käytännönläheiseen yhteistyöhön**, jossa:

- opitaan tekemällä
- tieto kulkee nopeasti
- yritykset, koulutus ja julkinen sektori toimivat yhtenä verkostona

Menestys riippuu lopulta siitä, kuinka hyvin yhteistyö saadaan **arkeen ja käytäntöön**, ei vain suunnitelmiin.