



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Loppuraportti

Kestävää kasvua ja työtä 2014 - 2020
Suomen rakennerahasto-ohjelma



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Viranomaisen merkintöjä

Saapumispäivämäärä 20.9.2023	Diaarinumero EUR 2014/10864/09 02 01 01/2020/KESELY
Käsittelijä Mika Villa	Puhelinnumero 0295022776
Hankekoodi S22400	Tila Valmis

1 Hankkeen perustiedot

Hankkeen nimi Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa	
Alkamispäivämäärä 1.4.2021	Päättymispäivämäärä 31.5.2023
Toimintalinja 3. Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus	
Erityistavoite 6.1. Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen	
Tukimuoto Työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen liittyvä kehittämishanke	
Hanketyyppi Hanke, jossa on henkilöitä varsinaisena kohderyhmänä	
Kustannusmalli Flat rate 17 %	

2 Tuensaajan perustiedot

Tuensaajan nimi Etelä-Savon Koulutus Oy	
Y-tunnus 2249317-6	Hankkeen WWW-osoite http://www.esedu.fi
Yhteyshenkilön nimi Taru Särkkä	
Yhteyshenkilön sähköpostiosoite taru.sarkka@esedu.fi	Yhteyshenkilön puhelinnumero 0447115799

Muut tuensaajat (osatoteuttajat)

Tuensaajan nimi Itä-Savon koulutuskuntayhtymä	Y-tunnus 0207390-8
Tuensaajan nimi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy	Y-tunnus 2472908-2

3 Tiivistelmä

3.1 Hankkeen toiminnan ja tulosten tiivistelmä

Hankkeen tavoitteena oli luoda systemaattinen ja aktiivisesti toimiva maakunnallinen kansainvälisten osaajien, yritysten, oppilaitosten ja muiden tuki- ja palveluorganisaatioiden yhteistyörakenne /- verkosto. Etelä-Savon kansainvälisen rekrytoinnin ja kansainvälisen toiminnan oma aluetason ekosysteemi, joka turvaa toimivalla palvelu- ja yhteistyöjärjestelmällä osaavan työvoiman saantia Etelä-Savon elinkeinoelämän tarpeisiin. Hankkeen toimenpiteillä edistetään mikro- ja pk-yritysten kasvua, kehittymistä ja kansainvälistymistä sekä kansainvälisten osaajien nopeaa kiinnittymistä yrityksiin ja alueelle. Talent Hub Etelä-Savoa rakennetaan sekä yrittäjien, työnantajien että kansainvälisten osaajien tarpeista käsin. Tavoitteena oli luoda maakuntaan sopivia, selkeitä, organisaatorajat ylittäviä palvelupolkuja kansainvälisten osaajien houkuttelun, rekrytoimisen, asettautumisen ja integroitumisen tueksi sekä yritysten ja kansainvälisten osaajien kohtaamisen kehittämiseen. Verkoston kautta tuetaan sekä yritysten osaavan työvoiman saamista ja kansainvälistymistä että kansainvälisten osaajien mahdollisuutta työllistyä ja rakentaa kokonainen elämä Etelä-Savossa. Talent Hub Etelä-Savo – verkosto ja toimintamalli on uusi tapa toimia ja edistää tätä yhteistyötä maakunnassa.

Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa –hanke oli yksi Kokka kohti Suomea -koordinaatiohankkeen 14. itsenäisestä osahankkeesta. Maakunnassa toimivia asiantuntijoita ja kansainvälisten työnhakijoiden sekä -opiskelijoiden parissa työskenteleviä tahoja saatiin verkostoitumaan ei pelkästään keskenään, mutta myös kansallisesti. Hankkeen kautta aukeni uusia verkostoja ja väyliä. Silti kahden vuoden hankeajan jälkeen verkostomalli on vielä hyvin alussa ja saavutetut tulokset toimivat lähinnä hyvinä esimerkkeinä jatkossa. Etelä-Savon ELY-keskuksella on valmisteltu pohja jatkaa maakunnallisen Talent Hub –verkoston kehittämistä osana omaa perustyötään yhdessä hankkeen aikana muodostuneen verkoston kanssa.

Hankkeessa toteutettiin kansainvälisten työnhakijoiden ja -opiskelijoiden suomalaisen työelämään tutustuttamista ja suoria yrityskontakteja työsuhteiden aikaansaamiseksi. Yhteistyötahoina paikalliset työllisyyden kuntakokeilut, TE-palvelut, oppilaitokset ja yritysverkostot olivat

keskeisimpiä ja ne olivat aktiivisesti yhteyksissä myös hankkeen suuntaan. Maakunnan yritysraakenteen ja kohderyhmän vähälukuisuuden takia toimenpiteitä toteutettiin lähinnä räätälöidysti case-by-case –tyyppisesti, mutta järjestettiin myös joitakin 20 henkilön live-tilaisuuksia.

Maakunnan ja sen yritysten vetovoimaisuuden lisäämiseksi, erityisesti vieraskielisten työnhakijoiden silmissä, toteutettiin digitaalista materiaalia (videoita), jotka ovat vapaasti käytettävissä Youtuben kautta (Kansainväliset osaajat Etelä-Savon elinvoimaa tukemassa). Kohtaantoa ja rekrytointimahdollisuuksia parannettiin suorilla yrityskontakteilla ja verkostotyön avulla. Myös kv-opiskelijoiden mahdollisuuksia tutustua alueen yrityksiin jo opintojen alkuvaiheessa pilotoitiin ja sen jatkokehittelystä vastaa erityisesti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kv-palvelut.

Kohderyhmän henkilöasiakkaat olivat hyvin heterogeeninen joukko henkilöitä, joita yhdisti vahva motivaatio työllistyä, oppia samalla suomen kieltä ja päästä aktiiviseksi toimijaksi ympäröivään yhteiskuntaan. Myös kv-opiskelijoista valtaosa toivoi pääsevänsä aktiivisemmin osallistumaan paikalliseen yhteisöön. Kohderyhmä tuotti arvokkaita vinkkejä ja ehdotuksia kaupungin vastaanottavuuden parantamiseksi yhden työpäiväpäivän tuloksena (erillinen raportti).

3.2 Hankkeen toiminnan ja tulosten englanninkielinen tiivistelmä

The aim of the project was to create a systematic and well-functioning regional cooperation structure/network of international experts, companies, educational institutions and other support and service organizations. Etelä-Savo's own regional ecosystem for international recruitment and international operations, which secures access to skilled labor for the needs of Etelä-Savo's business community through a functioning service and cooperation system. The project's measures promote the growth, development and internationalization of micro and SME companies, as well as the rapid attachment of international experts to companies and the region.

Talent Hub Etelä-Savo project was built based on the needs of entrepreneurs, employers and international experts. The goal was to create clear, cross-organizational service paths suitable for the province to support the attraction, recruitment and integration of international comers, as well as the development of meeting international talents. Through the network, companies are supported both in getting a skilled workforce and internationalization, as well as the opportunity for international experts to get a job and build a whole life in Etelä-Savo. Talent Hub Etelä-Savo - network and operation is a new way of working and supporting this model in the region.

Experts working in the province and entities working with international job seekers and students were able to network not only among themselves, but also nationally. Through the project, new networks and avenues opened up. Even so, after a two-year project period, the network model is still very much at the beginning and the achieved results mainly serve as good examples in the future. The ELY center in Etelä-Savo has prepared the basis for continuing the development of the provincial Talent Hub network as part of its own basic work together with the network formed during the project.

In the project, international job seekers and students were introduced to the Finnish working life and direct business contacts were made to establish employment relationships. The local municipal employment experiments, TE services, educational institutions and business networks were the most important partners as partners, and they were also actively connected in the direction of the project. Due to the business structure of the province and the small number of the target group, measures were mainly implemented on a case-by-case basis, but some live events for 20 people were also organized.

In order to increase the attractiveness of the province and its companies, especially in the eyes of migrant job seekers, digital material (videos) were created, which are freely available via YouTube (Talent Hub South Savo -International talents fueling regional growth). Placement and recruitment opportunities were improved through direct company contacts and network work. Opportunities for vocational students to get to know companies in the region were also piloted in the early stages of their studies.

The customers in the target group were a very heterogeneous group of people who were united by a strong motivation to get a job, learn the Finnish language and become an active player in the surrounding society. The target group produced valuable tips and suggestions for improving the city's receptivity as a result of one workshop day.

4 Hankkeen tarve, toteutus ja tulokset

4.1 Miten hanke onnistui vastaamaan kehittämistarpeeseen ja kuinka hankkeen tavoitteet toteutuivat?

Hankkeen ajankohtaisuus oli sen tärkein arvo. Etelä-Savon maakunnassa ei ollut vastaavia muita saman teeman hankkeita lukuunottamatta SEUTUKAUPUNKIrekry-hanketta (alueena Savonlinnan seutu). Muut kansainvälisille työnhakijoille tai opiskelijoille kohdennetut hankkeet ovat kohdentuneet hyvin rajatuille kohderyhmille (esim. XAMK:n digitaalihankkeet).

Hankkeen toteuttajat edustivat kahta ammatillista ja yhtä korkea-asteen oppilaitosta, joilla on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluihin ja työsuhteisiin sekä näiden kautta parempaan sopeutumiseen alueella. Myös vieraskielisten työnhakijoiden kielipointoihin ja työmahdollisuuksien parantamiseen valmennusten, osatutkintojen ja räätälöityjen kurssien avulla ollaan pystytty vaikuttamaan. Esimerkiksi ukrainalaisten tilapäistä suojelua hakeneiden henkilöiden pääsyyn työelämään on tartuttu kaikissa kolmessa oppilaitoksessa ja myös hanke on huomionoinut heidät.

Hankeessa edistettiin kansainvälisten osaajien nopeampaa kiinnittymistä alueelle linkittämällä korkea-asteen ulkomaalaisopiskelijoita alueen yrityksiin ja organisaatioihin työelämään tutustumisen sekä lyhytkestoisten harjoittelujen kautta. Näissä toimenpiteissä tehtiin tiivistä yhteistyötä Xamkin Talent Boost -asiantuntijoiden kanssa. Hankkeen pilotit auttoivat em. toimijoita parantamaan kohderyhmille suunnattuja palveluita. Maakunnallisen Talent Hub –verkoston rakentamisessa hanke teki laaja-alaisesti toimijoiden ”herättelyä” ja saattoi uusia yhteistyökumppanuuksia yhteen. Verkosto tulee löytämään oman maakunnallisen mallinsa Etelä-Savon ELY-keskuksen luotsaamana kesäkuussa 2023.

1) Talent Hub Etelä-Savo –verkoston kokoaminen ja toimintamallin luominen

--> graafisesti kuvattavaa verkostomallia ei saatu aikaiseksi johtuen hankestatuksesta (väliaikaisuus); monista avaintoimijoiden vaihtumisista; pandemian vaikutuksesta; maakunnan sisäisistä jännitteistä; kriittisistä tapahtumista (ml. Ukrainan sodan vaikutukset, sähkön toimitusvaikeudet), jotka menivät toisaalta vieraskielisten työllisyyden ja yritysten elinvoimakysymysten edelle – toisaalta vahvistivat teeman merkitystä. Silti organisaation toimivan verkoston siemen saatiin itämään ja joitakin osin käytännön toimintaan.

2) Kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa

--> riittävän laaja ja kattava yritys selvitys saatiin käyttöön ja siitä oli hyötyä monien toimenpiteiden toteutuksessa.

3) Kansainvälisten osaajien ja yritysten kohtaannon lisääminen

--> kohtaannuttamisia toteutettiin lähinnä case-by-case –tyylisesti, sillä maakunnan työpaikat ovat hyvin pienikokoisia eikä (kv-taustaisia) työntekijöitä olisi voitu onnistuneesti rekrytoida useita kerrallaan. Ensimmäisen vieraskielisen työntekijän palkkaaminen vaatii useimmiten enemmän valmistelua ja tukea sekä yritykselle että työntekijälle, mutta onnistuessaan voimaannuttaa kaikkia osapuolia.

Hankkeen lopulla toteutettiin kahden tilaisuuden kokonaisuus, missä kohtaannutettiin sekä kaupungin edustajia, yrityksiä ja muita julkisia organisaatioita. 14.4.23 Mikkeli tarjosi kaupungintalonsa Speed Dating –tilaisuudelle, missä lyhyellä aikataulutusella kv-osallistujat keskustelivat haluamiensa edustajien kanssa henkilökohtaisesti. 15.4.23 työpajapäivässä pääosassa olivat kv-osallistujien ryhmätyöt ja niissä syntyneet ehdotukset inklusion parantamiseksi ja suomalaisen työelämään tutustumiseksi. Em. Tilaisuudet linkittyivät vahvasti myös neljänteen työpakettiin.

4) Korkea-asteen ja toisen asteen ulkomaalaisopiskelijoiden linkittäminen yrityksiin ja organisaatioihin

--> Xamkissa testattiin toimintamallia kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työelämään tutustumisjakson toteutuksista alueen yrityksiin. Lyhytkestoisten harjoittelu- ja työhön tutustumispaikkojen löytäminen oli yllättävän työläs prosessi. Työnantajien taholta malliin liittyi useita haasteita: sopivan lyhytkestoisen projektin määrittely, ohjausresurssit, kielitaito työpaikalla sekä vähäinen tieto kansainvälisistä osaajista. Myös opiskeluaikataulujen ja yritysten kiireisten aikataulujen yhteensovittaminen aiheutti haasteita. Samanaikaisesti myös suomenkieliset opiskelijat etsivät opintoihin kuuluvia pidempiä harjoittelupaikkoja, mikä hankaloitti ja hidasti kv-opiskelijoiden työllistymistä. Suurin osa harjoitteluista toteutettiin keväällä 2023.

4.2 Mitä välittömiä tuloksia hankkeella saatiin aikaan? Mitä vaikutuksia tuloksilla on?

Hankkeen neljän osatavoitteen tulokset ja vaikutukset:

1) Talent Hub Etelä-Savo –verkoston kokoaminen ja toimintamallin luominen

- benchmarking muualla toteutetuista malleista ja niiden hyödyntäminen Etelä-Savon mallin rakentamisessa

--> hanke osallistui tiiviisti Kokka kohti Suomea –koordinaatiohankkeen ja ko. hankeverkoston toimintaan ja hyödynsi muissa maakunnissa kokeiltuja/olemassa olevia malleja

- kehitetään alueellinen Talent Hub -yhteistyömalli sidosryhmäkumppaneiden kanssa

--> alueellista mallia kehitettiin erityisesti saattamalla uudenlaisia yhteistyökumppaneita yhteen ja lisäämällä tietoisuutta muiden alueiden hyvistä käytänteistä (esim. Joensuun malli). Sidosryhmistä Mikkelin kaupunki, Etelä-Savon Yrittäjät ja Etelä-Savon kauppakamari ovat olleet eniten mukana toimenpiteissä ja osoittaneet kiinnostuksensa olemaan mukana myös jatkossa. Maakunnallisuus ei ole toteutunut mainittavan hyvin. Mikkelin ja Savonlinnan väliset haasteet, jotka näkyvät myös esim. hyvinvointialueen ja TE24-ohjelman kehittämisessä, ovat tiedostettu myös Talent Hub Etelä-Savo –verkostomallia työstettäessä.

Savonlinnassa paikallisen maahanmuuttokoordinaation säännölliset teams-palaverit lisäsivät paikallista verkostoyhteistyötä ja auttoivat kehittämään palvelujen sujuvuutta kv-osaajien ja kv-opiskelijoiden integroitumisessa sekä työllistymisessä koko seutukunnalle.

- vahvistetaan tiedonkulkua eri verkostojen kesken kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi

--> hanke osallistui mm. Talent Boost Newsroom –verkostoinfoihin ja levitti kansallisen tason kv-uutisia/tulossa olevia toimenpiteitä verkostossaan mm. Uutiskirjeissä ja LinkedIn-ryhmässään. Savonlinnassa havaittiin paikallisen yhteistyön tiivistyneen liittyen kv-osaajien rekrytointiin.

Yritysyhteistyö sekä yrityksille ja yritysjärjestöille tiedottaminen parantui kv-rekrytointiin liittyvistä asioista.

2) Kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa

- kartoitetaan alueen mikro- ja pk-yritykset, joilla on tarve kansainvälisten osaajien rekrytointiin ja kartoitetaan haasteet, joita osaajien rekrytointeihin liittyy

--> selvitys toteutettiin vuodenvaihteessa 2021-2022 ja tuloksena saatiin 70 yrityshaastattelua sisältävä selvitys. Siinä keskiössä oli ulkomaalaiset työntekijät, kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntäminen ja yritys yhteistyö oppilaitosten kanssa. Em. aineistoa pystyttiin hyödyntämään koko hankkeen ajan esim. yritysmarkkinoinnissa ja kv-opiskelijoiden & kv-työnhakijoiden kohtauttamisia toteutettaessa. Myös markkinointivideoiden kohteita etsittiin em. yrityksistä. Esille tulleita haasteita käsiteltiin verkostoissa ja webinaareissa.

3) Kansainvälisten osaajien ja yritysten kohtaannon lisääminen

- markkinointi- ja viestintäkampanjat Etelä-Savon ja alojen vetovoimaisuuden vahvistamiseksi ja yritysten tukeminen työpaikkojen esiintuomisessa --> hankkeessa tuotettiin viisi markkinointivideota eri aloilta liittyen onnistuneisiin kansainvälisten työnhakijoiden rekrytointeihin (tekstitys suomeksi ja englanniksi) ja yksi em. videoista koostettu video, jossa oli myös venäjänkielinen tekstitys. Nämä videot julkaistiin hallinnoijan (Esedu) Youtube-kanavalla. Ne jäivät myös yrityksille vapaasti käytettäväksi.

- kansainvälisten osaajien jalkauttaminen yrityksiin

--> kv-työnhakijoita ja opiskelijoita haastateltiin jokaisessa hankeorganisaatiossa räätälöidyn kohtaannuttamisen onnistumiseksi. Sekä yritykset että työnhakijat hyötyivät räätälöidystä jalkauttamisesta. Aktiivinen tiedottaminen yrityksille kansainvälisen työvoiman hyödyntämismahdollisuuksista ja löytämisestä sekä Kokka-koordinaatiohankkeen materiaalit olivat onnistuneen jalkauttamisen kulmakiviä.

4) Korkea-asteen ja toisen asteen ulkomaalaisopiskelijoiden linkittäminen yrityksiin ja organisaatioihin

- selvitetään yritykset ja muut organisaatiot, joilla on kiinnostusta tarjota työelämään tutustumisjaksoja - tiedotetaan/ohjataan kansainvälisiä opiskelijoita työpaikkoihin

--> tässä hyödynnettiin sekä hankkeen yo. yritys selvitystä että hankehenkilöstön omia verkostoja. Huhtikuussa 2023 toteutetut kv-tilaisuudet avasivat selvästi mukaan tulleiden silmiä: kv-osaajat huomasivat, että kaupungin ja työelämän edustajia on mahdollista tavoittaa matalalla kynnyksellä ja organisaatioiden edustajat tapasivat aktiivisia ja osaavia henkilöitä, jotka olisivat valmiita osallistumaan työ- ja sosiaaliseen elämään tilaisuuden saatuaan.

- toteutetaan lyhyitä työelämäjaksoja

--> haasteena useimmilla kansainvälisillä opiskelijoilla oli ensimmäisen harjoittelu- tai työkokemuksen hankkiminen Etelä-Savosta (Suomesta). Tähän haasteeseen testattiin lyhytkestoista harjoittelua/työelämään tutustumista. Lisäksi opiskelijoille annettiin henkilökohtaista opastusta ja neuvontaa työnhakuun liittyvissä asioissa sekä oltiin suoraan yhteyksissä yrityksiin opiskelijoiden työllistymisen helpottamiseksi.

Xamkin pilotoiman tutustumisjakson pituus oli 2-10 päivää ja näiden jaksojen tavoitteena on ollut tutustuttaa työnantajayritykset kansainvälisiin opiskelijoihin ja mahdollistaa myöhemmin pidempi harjoittelu tai opinnäytetyö yrityksessä. Näistä harjoittelusta laadittiin artikkeleja, joiden kautta levitetään tietoa harjoittelumahdollisuuksista sekä rohkaistaan myös muita yrityksiä hyödyntämään alueella jo asuvia kansainvälisiä osaajia. Toimintamallia ja hankkeen muitakin toimenpiteitä testattiin ja toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Xamkin Talent Boost –verkoston kanssa.

Myös Esedulla ja Samiedulla annettiin kv-opiskelijoille henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa työnhakuun liittyvissä asioissa. Lisäksi oltiin yhteydessä suoraan työnantajiin ja sitä kautta saatiin ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita kesätöihin ja valmistumisen jälkeen vakituiseen työsuhteeseen. Esedulla hyödynnettiin myös Mikkelin seudun työllisyyden kuntakokeilussa käytössä olevaa ForeAmmatti-järjestelmää. Siinä on mahdollisuus sanottaa oma osaamisensa erilaisten tekemisten kautta ilman tiettyyn ammattiin sitoutumista. Tämä on ollut voimaannuttavaa ja hyödyllistä monelle kv-työnhakijalle, jonka työtehtävät ovat saattaneet olla omassa kotimaassaan hajanaisiakin ilman ammattinimikettä. Lisenssitoimijat saavat lisäksi ohjelman kautta asiakkailleen AI-pohjaisen työpaikkailman henkilökohtaiseen käyttöön.

4.3 Miten hakemuksen kohteena olevaa toimintaa jatketaan ja tuloksia sekä kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen?

1) Talent Hub Etelä-Savo –verkoston kokoaminen ja toimintamallin luominen

--> Etelä-Savon ELY-keskus lupautui jo hankesuunnitelmassa jatkamaan verkoston koordinoijana ja verkoston kehittäjänä osana omaa perustyötään yhdessä muodostuneen verkostotoimijoiden kanssa. Verkoston kick-off-tilaisuus pidetään 6.6.23 keskellä maakuntaa Rantasalmella ja sinne on kutsuttu useita kymmeniä kuntien, oppilaitosten ja organisaatioiden edustajia sekä muita verkoston avaintoimijoita.

2) Kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa

-->6/2022 julkaistu selvitys on jo osin vanhentunut, mutta teemasta kiinnostuneita yrityksiä voidaan edelleen GDPR-laki huomioiden edelleen kontaktoida. ES-ELY teki loppusyksystä 2022 vastaavantyyppisen selvityksen.

3) Kansainvälisten osaajien ja yritysten kohtaannon lisääminen

--> hyvät käytännöt ja kokeilut jäävät käyttöön ainakin osatoteuttajien edustajien jatkaessa työtään. Myös Esedun tytäryhtiö Kasvuesedu on vahvasti mukana vieraskielisten työnhakijoiden valmentamisessa ja kouluttamisessa mm. TE-palvelujen ostopalvelukumppanina. Myös Esedun vuonna 2023 alkavat kolme englannin kielistä perustutkintokoulutusta hyödyntävät hankkeen esimerkkejä.

Mikkelin kaupunki, Xamk ja Etelä-Savon kauppakamari ilmaisivat halukkuutensa jatkaa huhtikuussa 2023 toteutettujen tilaisuuksien tyyppisiä kohtaamis- tai avointen ovien päiviä. Jatkossa markkinointia ja yritysten rekrytointia em. tilaisuuksiin täytyy tehdä suunnitellummin ja pitkäjänteisemmin.

4) Korkea-asteen ja toisen asteen ulkomaalaisopiskelijoiden linkittäminen yrityksiin ja organisaatioihin

--> hankkeen lopussa Xamk teetti selvityksen ammattikorkeakoulujen toimintamalleista ja käytännöistä kansainvälisten opiskelijoiden työelämään integroitumiseen liittyen. Selvityksessä kartoitettiin ja verrattiin muiden valittujen ammattikorkeakoulujen kv-opiskelijoiden harjoitteluihin ja työelämäyhteistyön malleja Etelä-Savon Kokka –hankkeessa ja Xamkissa testattuihin malleihin. Pääasiassa toimenpiteet eri AMK:ssa muistuttivat toisiaan, mutta joitakin hyviä käytäntöjä selvityksestä löytyi, joita voitaisiin vielä kokeilla Etelä-Savossakin.

Xamkin Talent Boost -asiantuntijat toimivat jatkossakin osana maakunnan Talent Hub -verkostoa ja sen vastuulla tulee olemaan alueen kv-opiskelijoiden työllistäminen alueen yrityksiin ja integrointi alueeseen. Hankkeessa testattuja yritysvierailuja tullaan jatkamaan osana yritys-oppilaitosyhteistyötä Xamkissa. Kv-opiskelijoiden integroimisesta ja työllistymisestä laaditaan palvelupolkukuvaus, jossa keskitytään erityisesti nivelvaiheisiin. Yritysyhteyshenkilön tehtävänä on löytää harjoittelu- ja työpaikkoja kansainvälisille opiskelijoille, mallina ja esimerkkinä käytetään hankkeen selvityksessä esiin nostettuja malleja.

Jatkossa ehdotamme yritysten rekrykäytäntöjen uudelleen tarkastelua yhdeksi ratkaisuksi kansainvälisten osaajien työllistymismahdollisuuksien parantamiseksi. Kielitaitovaatimukset menevät liian usein kaiken muun osaamisen edelle ja näin menetetään osaajia muille alueille/pois Suomesta.

4.4 Toteutuiko hanke aiotulla maantieteellisellä alueella tai kuinka alue mahdollisesti muuttui? Saavutettiinko suunniteltu kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?

Hankkeen toimenpiteitä toteutettiin suurelta osin verkossa eli niihin oli mahdollista osallistua paikkakuntariippumattomasti. Livetapahtumien määrään vaikutti suurimpana syynä korona-pandemian aiheuttamat kokoontumisrajoitukset. Myös maakunnallinen yritys rakenne poikkeaa suuresti monista muista: jopa 95 % kaikista yrityksistä on pieniä tai mikroyrityksiä (alle 10 työntekijää), mikä ohjaa toimenpiteitä suoraan yritys kontaktien ja räätälöityjen kohtauttamisten suuntaan. Yritystilaisuuksia markkinoitiin koko Etelä-Savon alueella yhteistyössä sidosryhmäkumppaneiden kanssa. Toimenpiteitä suunnattiin sekä työnantajille että kansainvälisille työnhakijoille, osaajille sekä opiskelijoille. Suunniteltu kohderyhmä pysyi samana koko hankkeen ajan. Henkilöasiakkaiden osalta minkään kieliryhmän asiakkaat eivät korostuneet eikä olleet ylikorostettuina.

ESR-seurantalomakkeita analysoitaessa havaittiin Pieksämäen seudun vähäinen osallistuminen hankkeeseen. Se ei kuitenkaan kerro yhteydenottojen ja kontaktoinnin puuttumisesta, vaan paikkakunnan "omavaraisuudesta" eli paikallisten toimijoiden ja kansainvälisten työnhakijoiden sekä työvoimaa etsivien yritysten toimivasta kohtaannosta

Varsinaisina kohderyhminä olivat alueella jo asuvat kansainväliset osaajat ja opiskelijat, työvoimapulasta kärsivät yritykset ja työnantajat sekä sidosryhmäkumppanit. Em. ryhmät olivat toimenpiteiden ja viestinnän kohteena koko hankkeen ajan. Hankkeeseen mukaan lupautuivat seuraavat sidosryhmät: Etelä-Savon maakuntaliitto, Etelä-Savon ELY-keskus, Etelä-Savon TE-toimisto, Eures, Etelä-Savon kauppakamari, Mikkelin nuorkauppakamari, Team Finland alueverkosto, Etelä-Savon Yrittäjät, Mikkelin kaupungin työllisyyspalvelut ja Solmu-hanke, Mikkelin, Pieksämäen ja Savonlinnan kaupungit, Mikkelin kehitysytio Miksei Oy, Bovallius-palvelut, ProAgria Etelä-Savo ja Mikkelin yliopistokeskus. Aktiivisimmat kumppanit ovat olleet ES ELY, Mikkelin seudun kuntakokeilu, Mikkelin kaupunki, sekä Savonlinnan Hankekehitys Oy.

Välillisinä kohderyhminä oli mainittu asettautumispalveluja tuottavat viranomaiset ja muut toimijat sekä kansainvälisten osaajien perheet. Kaupunkien maahanmuuttopalvelujen ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa tehtiin yhteistyötä tarpeen vaatiessa. Tilanteet liittyivät tällöin useimmiten puolison työllistymiseen.

5 Seurantatiedot

5.1 Päästiinkö toteutuksessa hakemuksessa esitettyihin (kohta 12) numeerisiin tavoitteisiin? Mistä mahdolliset erot johtuvat?

Hankkeen numeraaliset tavoitteet liittyivät ESR-seurantalomakkeen täyttäneiden henkilötietolomakkeiden lukumäärään (ml.yrittäjät) sekä hankkeessa mukana olleisiin yrityksiin ja muihin organisaatioihin. Nämä kaikki määrälliset tavoitteet toteutuivat täysimääräisinä, vaikka hankkeen puolessa välissä kertymät näyttivät heikoilta.

5.2 Miten asetetut numeeriset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta? Mitkä indikaattorit olisivat tukeneet paremmin toteutusta? Mitä mahdollisia omia seurantatietoja tai indikaattoreita toteutuksessa hyödynnettiin?

Numeeriset tavoitteet ovat tarkentaneet toimenpiteiden ja kohtaamisten suunnittelua sekä resurssien fokusointia koko hankeajan. Korona-ajalla kertymä oli selvästi hitaampaa, mutta hankkeen loppua kohti alkuperäisiin tavoitteisiin päästiin helposti. Konkreettiset yrityksen ja kansainvälisen osaajan kohtauttamiset (toimenpiteet/lukumäärät) olisivat toimineet hyvin yhtenä indikaattoreista.

6 Hakijan osaaminen, hankkeen riskiarviointi ja ohjausryhmä

6.1 Miten hanke kartutti tuensaajan hanketyöosaamista ja hankkeen sisällön mukaista osaamista?

Hankkeen yhteistyökumppania toimineen Xamkin osalta yhteydet muihin samaa teemaa edistäviin hankkeisiin ja toimijoihin tiivistyivät. Toimenpiteitä toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Xamkin Talent Boost -asiantuntijoiden kanssa. Hankkeen myötä hankekumppanin osaaminen hankkeen toiminta-alueella lisääntyi: Xamk sai tärkeää tietoa sekä alueen yritysten että kansainvälisten opiskelijoiden tarpeista liittyen yritys-yliopistoyhteistyöhön, mikä myös kehitti konkreettisesti yritys-yliopistoyhteistyötä. Myös Xamkin uudet yhteistyökumppanuudet tiivistyivät ja syvenivät kasvattaen samalla yhteistyöverkostoa.

Samiedussa hankeasiantuntijan mukanaolo hankkeessa kerrytti paljon organisaation osaamista kv-osaajien rekrytointiprosessista ja siihen liittyvistä asioista. Verkostoitumiset ja benchmarkkaus vastaavien toimijoiden ja hankkeiden kanssa valtakunnallisestikin toivat arvokasta lisäosaamista ja tietoa käytännön työstä kv-rekrytoinnissa. Hankkeessa toteutettu mukana olevien oppilaitosten henkilöstöille suunnattu koulutus "Monikulttuurinen oppilaitos" antoi runsaasti tietoa kv-opiskelijoiden arvostavaan kohtaamiseen. Hankkeesta saadulla kokemuksella on hyvä jatkaa paikallisesti asian edistämistä ja yhteistyötä yritysten, oppilaitosten ja julkisen sektorin kanssa. Kv-rekrytoinnin kehittämistä ja jalkauttamista jatketaan yhteistyössä yritysten kanssa hankkeessa "Osaavan työvoiman ja opiskelijoiden saatavuuden lisääminen Savonlinnan talousalueella". Tässä hankkeessa jatkuu Kokassa aloitettu kv-rekrytointien kehitystyö yhteistyössä yritysten kanssa.

Esedun projektipäällikkö jakoi valtakunnallisen tason toimenpiteistä, koulutuksista ja materiaaleista tietoa LinkedIn-ryhmän lisäksi myös oman oppilaitoksen henkilöstölle sisäisesti. Keskustelua heräteltiin esim. monimuotoisuusjohtamisesta.

6.2 Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja kuinka niihin reagoitiin?

Haasteet olivat pääosin hallinnollisia. Sekä Xamkin että Samiedun osalta hanketyöntekijöiden vaihtuvuus hidasti asetettujen tavoitteiden saavuttamista, koska jokaisen uuden työntekijän piti perehtyä hankkeen toimintaan uudelleen. Osatoteuttajilla oli molemmilla kolme eri osa-aikaista työntekijää hankkeen aikana. Tiedonsiirto organisaatioiden sisällä toimi kuitenkin melko hyvin. Projektipäällikön vastuu hankkeen etenemisestä ja suunniteltujen toimenpiteiden toteuttamisesta kasvoi luonnollisesti em. henkilövaihdosten takia.

6.3 Miten ohjausryhmä tuki hankkeen toteutusta? Miten ohjausryhmä luonnehti hankkeen onnistumista?

Ohjausryhmä kokoontui hankkeen aikana 5 kertaa. Arviointi hankkeen etenemisestä tehtiin kaksi kertaa. Parhaimmat arviot hanke sai tavoitteiden ajankohtaisuudesta (3,9/4) ja hankehenkilöstön sitoutumisesta hankkeen tavoitteisiin ja toteutukseen (3,7/4). Myös hankehenkilöstön ammattitaito ja yhteistyö muiden tahojen kanssa arvioitiin korkealle (3,6/4). Arvioinneissa ohjausryhmä oli varsin kriittinen omaa toimintaansa ja hankkeelle antamaansa tukea kohtaan (vastausten keskiarvot n. 2,9/4).

Ohjausryhmä osallistui kokouksiin aktiivisesti keskustellen ja kysellen toimenpiteistä. Heiltä saatu palaute oli positiivista, mutta yleisluonteista. Uutiskirjeitä lähetettiin ohjausryhmälle ja sidosryhmille OR-kokousten välissä, mutta niiden hyödyllisyydestä ei saatu palautetta.

6.4 Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?

Kansainväliset opiskelijat olivat erittäin tyytyväisiä kaikkeen tukeen, joka liittyi heidän työelämäänsä integroitumiseensa ja harjoitteluihin. Opiskelijat olisivat toivoneet pidempää harjoittelujaksoa, jonka voisi joko kytkeä opintoihin tai siitä voisi saada palkkaa.

Henkilökohtaista työnhakunohjausta saaneet kv-opiskelijat ja -työnhakijat olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun, mikä parhaassa tapauksessa johti työpaikan löytymiseen. Myös työnhakumentoroinnin voimaannuttava vaikutus itsenäisen työnhakemisen parantuaessa on huomioitava tulos.

Muutamia suoria lainauksia:

Thank you very much for doing such great things and for all your warm and valuable support!

It was a great experience for an international student like me to observe the Finnish working style. Thank you for organizing such helpful and engaging project. I would love to join again if there is any open opportunity.

Hei! Kaikki menee hyvin minä saan työpaikka, ensi maanantaina aloita

7 Horisontaaliset tavoitteet

7.1 Sukupuolten tasa-arvo

	Kyllä	Ei	Perustelu
Hankkeessa tehtiin toimintaympäristön analyysi sukupuolinäkökulmasta	x		Markkinoinnissa ja viestinnässä huomioitiin eri sukupuolet
Sukupuolinäkökulma huomioitiin hankkeen toiminnassa (valtavirtaistaminen)		x	Ei ollut tavoitteena
Hankkeen päätavoite oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen	x		Usein vieraskieliset työnhakijat edustavat enemmän miehiä, mutta tässä hankkeessa jakauma oli lähes tasan.

7.2 Kestävä kehitys

Vaikutuksen kohde	Vaikutusaste		Perustelu
	Välitön vaikutus	Välillinen vaikutus	
Ekologinen kestävyys			
Luonnonvarojen käytön kestävyys	5	5	toteutunut paremmin kuin suunnitellusti: paljon digitaalista materiaalia ja verkkotilaisuuksia
Ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen	0	0	ei vaikutusta
Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus	0	0	ei vaikutusta
Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasut)	0	0	ei vaikutusta
Natura 2000 -ohjelman kohteet	0	0	Ei relevantti
Taloudellinen kestävyys			
Materiaalit ja jätteet	5	5	vähän paperista materiaalia, kaikki kierrätettävää (myös hankkeen roll-up, joka pahvinen)
Uusiutuvien energialähteiden käyttö	0	0	ei vaikutusta
Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen	5	5	Kannatettu paikallista yrittäjyyttä ja yritysten verkostoitumista
Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen	6	8	digitaaliset materiaalit käytössä, myös yhteistyö pitkälti verkon kautta
Liikkuminen ja logistiikka	8	8	Hyvin vähän liikkumista ja liikkuaessa käytetty julkisia kulkuvälineitä tai kimpapakyytejä
Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus			
Hyvinvointi	7	8	Monet kv-osallistujat ovat itse kertoneet tulleen kuulluksi ja näkyväksi ensimmäistä kertaa. Aktiivinen osallisuus on lisääntynyt.
Tasa-arvon edistäminen	5	5	Tasa-arvoa on edistetty mahdollistamalla molempien sukupuolten osallistuminen. Myös tiedottamisessa huomioitu.
Yhteiskunnallinen ja kulttuurinen yhdenvertaisuus	6	8	Active International Mikkeli 2023-tapahtuma: osallisuuden ja mahdollisuuksien tasa-arvo, vieraskielisten äänen kuuleminen, kulttuurisen moninaisuuden kunnioitus
Kulttuuriympäristö	0	3	mahdollisuus kantaa omia kulttuurisia perinteitä ja jakaa niitä Etelä-Savon maakuntaan.
Ympäristöosaaminen	0	0	Ei vaikutuksia

8 Julkisuus, tiedottaminen ja yhteydet muihin hankkeisiin

8.1 Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

Työelämään tutustumisjakso toteutettiin opiskelija- ja yritysälähtöisesti. Yksittäiselle yritykselle etsittiin heidän tarpeisiinsa sopiva opiskelija ja samalla kv-opiskelijan toiveet työnantajasta ja alasta huomioitiin mahdollisuuksien mukaan. Tästä syystä TE-piloteissa ei voitu käyttää massamarkkinointia. Työelämään tutustumisjaksoja ja harjoitteluja markkinoitiin ammattikorkeakoulun ilmoitustauluissa työelämätilaisuuksissa, oppilaitoksen ilmoitustauluilla, opettajien ja Xamkin Talent Boost -verkoston kautta. Yritystilaisuuksia ja Innovation Camp -tilaisuutta markkinoitiin ensisijaisesti sosiaalisen median kanavilla (LinkedIn ja Facebook) ja yhteistyökumppaneiden kautta (ml. heidän uutiskirjeensä). Tilaisuuksiin lähetettiin myös kohdennettuja sähköpostikutsuja.

Lehdistöä (maakunnan päälehtiä) kontaktoitiin erityisesti onnistuneiden rekrykokemusten esilletuomiseksi, mutta yhteydenotot eivät juurikaan tuottaneet tulosta. Ostopalveluina teetettyjä valmiita artikkeleita sen sijaan saatiin joitakin päälehtiin. Ammattitoimittaja laati kv-opiskelijoiden harjoittelujaksojen hyödyntämisestä eteläsavolaisissa yrityksissä kaksi artikkelia toukokuussa 2023 ja näitä artikkeleja levitettiin sosiaalisen median kanavissa ja paikallisessa printtimediassa. Näiden artikkelien tarkoitus on rohkaista paikallisia yrityksiä hyödyntämään kv-opiskelijoita enemmän resursseinaan harjoittelijoina ja sitä kautta auttaa ulkomaalaistaustaisia osaajia integroitumaan alueelle.

Eteläsavolaisissa yrityksissä kuvatut kuusi videota saivat hyvän vastaanoton korkealaatuisina ja "elämänmakuisesti" tehtyinä. Niitä toivotaan käytettävän esim. opetusmateriaalina (myös tekstitystensä takia). Videot ovat vapaasti käytettävissä Youtuben kautta.

8.2 Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten? (Merkitse myös hakemusnumerot tai hankekoodit)

Samaan aikaan käynnissä olevista hankkeista keskeisimmät olivat:

Osaamisesta vahva vientituote Etelä-Savoon (A75473) 8/2019-8/2022 Kansainväliset opiskelijat paremmin alueen voimavaraksi työpaja 10.5.2022 yhteistyössä eri hankkeiden välillä.

Kansainvälisyyden hyödyntäminen ulkomaisen työvoiman saatavuudessa (SeutuAIKO) 2019-2021 Yhteistyötä yritysohjauksissa ja materiaalin jakamisessa.

SEUTUKAUPUNKIrekry (AKKE-rahoitus, E-PL) 1/2022-6/2023. Yhteistyötä yritysohjauksissa, materiaalin jakamisessa ja yritystilaisuuden järjestämisessä 4.5.2023 Savonlinnassa.

OSUVA – nuorten ja nuorten aikuisten digitaitojen sparraus (S22697) 1/2022-8/2023 Etelä-Savon alueen 16-35-vuotiaiden digitaalisten taitojen parantaminen työelämätaitojen edistämiseksi. Kohderyhmänä myös maahanmuuttajanuoret, joiden osalta hankeyhteistyötä soveltuvin osin.

OSUMA – osuvaa koulutusta ja työharjoittelua maahanmuuttajille (S22900) 1-11/2023. Maahanmuuttajanuorten ja nuorten aikuisten työnhakutaitoja sekä koulutukseen ja työelämään ohjautumista. Yhteistyötä kohderyhmän kanssa, ohjaus soveltuvaan hankkeeseen.

Kokka kohti Suomea - Kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskuksiin (S21492) 1/2019-12/2023. Laaja ja kiinteä yhteistyö koordinaatiohankkeen ja sen 13 itsenäisen osahankkeen kanssa

Yksittäiset tilaisuudet tai toimenpiteet vain yhden hanketoimijan kanssa jäivät usein vähäpätöisiksi tai koskettavat liian pientä kohderyhmää. Yhteistyössä useampien organisaatioiden ja hankkeiden kanssa saadaan vaikuttavampia tuloksia ja myös näkyvyyttä enemmän. Niin myös em. tahojen kanssa toimittaessa.

9 Aineiston säilytys

9.1 Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Yhteyshenkilön yhteystiedot.

Etelä-Savon Koulutus Oy:

Säilytystapa paperisena, poikkeuksena taloushallinnon asiakirjat ja ostolaskut, myyntilaskut, muistiut sekä matkalaskut sähköisessä muodossa arkistoituvat Archive-järjestelmään (Meidän IT ja Talous Oy ylläpitää). Varsinaista palkanmaksua koskevat tiedot Archive-järjestelmässä. Pitkäaikainen säilytys SARKKI järjestelmä.

Hankkeen päättyessä paperiset asiakirjat päätearkisto, Otavankatu4, 50100 Mikkeli. Yhteyshenkilö Riitta Parkkinen, riitta.parkkinen@esedu.fi, p. 044 711 5600

Itä-Savon Koulutuskuntayhtymä:

Päätearkisto, Pohjolankatu 4-6, Savonlinna

Yhteystiedot:

Anne Kolehmainen, hankesihteeri, anne.kolehmainen@samiedu.fi, p. 050 56511213

XAMK:

Hankkeen aineisto (muu kuin taloushallinnon aineisto) tallennetaan ja arkistoidaan tiedonohjaussuunnitelman mukaisesti Dynasty-asianhallintajärjestelmään.

Kirjanpitoaineisto, osto- ja matkalaskut sekä myyntilaskut käsitellään hankkeen aikana toimintokohtaisissa järjestelmissä ja arkistoidaan Visman Archive -järjestelmään. Niiltä osin kuin asiakirjoja ei ole tallennettu järjestelmiin, arkistoidaan hankkeiden asiakirjat paperisina.

Paperisten aineistojen säilytyspaikka on Mikkelin kampus, Xamkin päätearkisto MB007-011, Patteristonkatu 2, Mikkeli.

10 Liitteet ja allekirjoitus

Liitteet

Loppuraportti/Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa

Tuensaja vakuuttaa tässä loppuraportissa ja sen taustalomakkeissa antamansa tiedot oikeiksi.

Päiväys ja hakijaorganisaation sähköinen allekirjoitus

Hankekoodi: S22400

Tila: Valmis

Hankkeen nimi: Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savo

Viranomaisen: Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

20.9.2023

Särkkä Taru Hannele
rehtori

Asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti

S22400 Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa

Kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman toteuma

Kustannukset	Yhteensä €	Rahoitus	Yhteensä €	% nettokustannuksista
1. Palkkakustannukset	240 088,79	Kuntien rahoitus: tuensaajan omarahoitus	56 813,96	18,79
2. Ostopalvelut	21 495,53	Muu julkinen rahoitus: tuensaajan omarahoitus	18 785,05	6,21
3. Flat rate	40 815,10	Yhteensä	75 599,01	25,00
Kustannukset yhteensä	302 399,42			
Nettokustannukset yhteensä	302 399,42	Rahoitussuunnitelma yhteensä	89 793,00	

Kustannusarvio yhteensä	359 176,00
-------------------------	------------