



Euroopan unionin
osarahoittama

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

Euroopan sosiaalirahasto (ESR+)



Elinvoimakeskus

Loppuraportti

2.10.2026 Dnro: EURA 2021/205853/09
02 01 01/2024/ESAELY

Tila: Valmis

Tunnistetiedot

Hankekoodi
S30847

Saapumispäivämäärä
2.10.2026

1. Rahoittava viranomainen

Itä-Suomen elinvoimakeskus

2. Tuensaajan tiedot

Tuen saajan virallinen nimi
Etelä-Savon Koulutus Oy

Y-tunnus
2249317-6

2.1 Seurannan yhteyshenkilö

Etunimi
Minna

Sähköposti
minna.kropi@esedu.fi

Sukunimi
Kröpi

Puhelinnumero
0447115640

3. Hankkeen perustiedot

Hankkeen julkinen nimi
KIEKU - Kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista työpaikoille

Toimintalinja
4 Työllistävä, osaava ja osallistava Suomi

Erityistavoite
4.2. Uutta osaamista työelämään

4. Tiivistelmä

Hankkeen tulosten julkinen tiivistelmä. Mitä tavoiteltiin ja miten siinä onnistuttiin?

Etelä-Savon ammattiopistossa tunnistettiin tarve kehittää työelämän kanssa vieraskielisten opiskelijoiden kieli- ja kulttuuritietoista ohjausta, jotta opinnot etenevät, opiskelijat valmistuvat, työllistyvät ja kiinnittyvät maakuntaan. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntyessä työpaikoilla koetaan kuormittumista vasta kehittyvällä kielitaidolla ammattia opiskelevien ohjaamisesta. Opintojen etenemisen ja työllistymisen tueksi tarvitaan kieli- ja kulttuuritietoisuutta sekä uutta osaamista työpaikkaohjaajille, työyhteisöille ja ammatillisille opettajille.

Hanhakemus valmistettiin huolella. Etukäteiskyselyyn vastasi 108 työpaikkaohjaajaa, 74 vieraskielistä opiskelijaa ja 50 opettajaa, jonka pohjalta toimenpiteet kohdennettiin todellisiin kehittämistarpeisiin. Tavoitteena oli 165 osallistujaa. EURAn aloitustiedot antoi 333 ja päätöstiedot 254 henkilöä. Hankkeeseen osallistui 8 yritystä tai organisaatiota.

TYÖPAIKOILLE JALKAUTUVA VALMENNUS

Hankkeessa toteutettiin 7 työnantajan kanssa 67 matalan kynnyksen kieli- ja kulttuuritietoisuuden ohjauksen valmennusta. Prosessinomaiseen työnohjaukselliseen valmennukseen osallistui 18 ryhmää, 12 toimipistettä ja 264 työyhteisön jäsentä, mukana yhdenvertaisesti suomalaisia ja vieraskielisiä työntekijöitä sekä esihenkilöitä. Työpajoja järjestettiin kullekin työyhteisölle 3–4 kertaa (a' 1½–2 h), teemoina kieli, kulttuuri, perehdyttäminen ja tekoäly ymmärtämisen varmistamisessa. Työpajat tarjosivat mahdollisuuden käsitellä ohjauksen kokemuksia ja koettuja haasteita.

Lähtötilanteessa osallistujat kuvasivat suhtautuvansa vieraskielisiin opiskelijoihin ja työntekijöihin ystävällisesti ja tasa-arvoisesti. Monikulttuurisuus nähtiin voimavarana, mutta suurimmat haasteet liittyivät kielimuuriin, molempinpuoliseen ymmärtämiseen, kiireeseen ja tilanteisiin, joissa kv-osaaja ei uskalla kertoa, ettei ymmärrä. Ohjaaminen koettiin antoisana mutta myös haastavana, aikaa vievänä ja kuormittavana. Erityisesti epävarmuus omasta ohjaamisesta ja ymmärtämisen varmistamisesta kuormitti. Tarvetta nähtiin lisäajalle, tuelle, konkreettisille ohjauskeinoille ja työyhteisön yhteiselle keskustelulle.

Osallistujat tekivät valmennuksen alku- ja päätösvaiheessa itsearviointia ohjausosaamisestaan 10 kysymyksen avulla. Tulokset osoittivat, että valmennuksen avulla koettu ohjausosaaminen kasvoi. Ohjausvarmuus, perehdyttämisaosaaminen, perehdytyksen mukauttaminen kielitaitoon, työtehtävien ohjaus, suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon tukeminen, kulttuuritaustan huomioiminen sekä ymmärtämisen varmistaminen kehittyivät lähes kaikilla. Käännösovellusten käytön osaaminen ohjauksen tukena vaihteli, eikä lyhyt valmennus muuttanut sitä merkittävästi, mutta tekoälyavusteiset käännöstyökalut tulivat tutummiksi.

Tulosten ja palautteiden pohjalta voidaan sanoa, että valmennus oli hyödyllinen sekä kehitti yhteistyötä ja molempin puolista ymmärrystä työyhteisöissä. Suomalaiset osallistujat saivat varmuutta ja heidän kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaamisensa vahvistui. Vieraskieliset työntekijät kokivat tulleen nähdyksi ja teemojen käsittely tuki heidän sopeutumistaan suomalaiseen työkulttuuriin. Yhdenvertaista osallistumista työpajoihin edisti myös materiaaleista tekoälyllä tehty käännökset kv-osallistujien äidinkieliä. Havaintona, että tämän kaltainen interventio voi olla työpaikalla tarpeen myös niille kv-osaajille, jotka ovat työskennelleet jo pidempään. Parhaimmillaan valmennukset kehittivät koko työyhteisöä ja vahvistivat keskustelukulttuurin kasvua ja asioiden puheeksi ottamista. Osallistujista 74 teki hankkeessa kehitetyn digitaalisen ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja” -osaamismerkkin. Valmennusta ja sen tuloksia esiteltiin webinaarissa, josta on tehty tallenne.

Hankkeessa tuotettiin verkkokoulutus ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja”. Materiaali pohjautuu valmennuksessa käytettyyn aineistoon. Aineisto on aukikirjoitettu ja muokattu helposti omaksuttavaan muotoon lyhyiksi videoiksi, joiden jälkeen on kertaavia kysymyksiä. Kurssille osallistuneet ovat antaneet kiitettävää palautetta sisällöstä, digitaalisen osaamismerkkin teki 16. Koulutukseen voi hakeutua Esedun kurssitarjonnan kautta. Koulutusta markkinoidaan työpaikoille mm. opettajien jakamalla flyerilla, painos 3100 kpl. Verkkokoulutuksen käsikirjoitus on julkaistu hankkeen sivulla.

Työpaikoille tuotettiin opas ”Sujuvaa perehdytystä ja ohjausta – Vinkkejä selkeään kieleen ja vuorovaikutukseen” videoineen. Oppaasta otettiin 2000 kpl painos jaettavaksi mm. opettajien kautta työpaikoille. Opas on tulostettavissa Esedun sivuilta työpaikkaohjaajille, linkki myös hankkeen verkkosivulla.

CHATBOTIT

Hankkeessa rakennettiin ja pilotoitiin kaksi 24/7 toimivaa chatbottia.

”TEO-Botti” rakennettiin tukemaan vieraskielisten opiskelijoiden työelämäjaksoille orientoitumista. Se opastaa suomalaisesta työkulttuurista ja työelämässä tapahtuvasta osaamisen hankkimisesta selkeällä suomella sekä tekoälyosuudessa noin 30 kielellä. Sisältö perustuu palvelumuotoilun avulla koottuihin 50 opiskelijan kokemuksiin ja toiveisiin. Työssäoppiminen koettiin mieluisaksi mutta myös jännittäväksi erityisesti kielen ja ymmärtämisen haasteiden vuoksi. Kokemukset käsitteellistettiin chatbotiksi, jota kehitettiin iteratiivisesti noin 60 opiskelijan kanssa. Opiskelijoiden antama TEO-Botin yleisarvosana oli 4,35/5. Botilla oli hankkeen päättyessä noin 200 käyttäjää, ja se on sijoitettu Esedun verkkosivuille. Bottia esiteltiin omassa webinaarissa ja siitä tehtiin tallenne. TEO-Botista julkaistiin käsikirjoitus ja se on vapaasti käytettävissä ja muokattavissa.

Opiskelijoille järjestettiin tekoälyn vastuullisen käytön infoja ja VIERKO2-hankkeen kanssa muokattiin selkeällä suomen kielellä tekoälyohjeistus, joka löytyy Esedun verkkosivulta vieraskielisille opiskelijoille.

”Perehdytysbotti” rakennettiin yhdessä HVA Eloisan siivouspalvelujen kanssa selvittämään digitaalisen perehdyttämisen mahdollisuuksia. Vieraskielisen opiskelijan perehdytyksen haasteina nähdään mm. rajallinen aika, kehittyvä kielitaito, ymmärtämisen varmistaminen, ammattisanaston selittäminen, työturvallisuus, kulttuurierot ja tottumattomuus ohjata vieraskielistä opiskelijaa.

Botti opastaa laitoshuoltajan työtehtäviin vaihteittain selkeällä suomella. Eloisa laati käsikirjoituksen rungon, kirjoitti vaihteittaiset työtehtävät auki, tarjosi kuvausympäristöt ja testasi bottia. Eloisan palautteen mukaan perehdytysbotin prosessin toteuttaminen yhtenäistä ja tuki oman työn ja laadun kehittämistä, kun työvaiheita käytiin yhdessä läpi kolmen eri yksikön voimin.

Hankkeessa laadittiin chatbotin käsikirjoitus selkeällä suomen kielellä, kuvattiin ja editoitiin aineisto sekä rakennettiin botti, jossa on yli 500 kuvaa ja 44 videota. Botti toimii selaimessa puhelimella ja tietokoneella.

Eloisan testaajien yleisarvosana oli 4,07/5 ja Esedun opiskelijatestaajien 4,29/5. Botin hyötyinä ovat ajasta ja paikasta riippumaton tuki, mahdollisuus toistaa työvaiheita, kielen oppimisen tukeminen, ammattisanaston ymmärtämisen helpottaminen, ohjaustyön täydentäminen, ohjaajien kuormituksen vähentäminen, perehdytyksen yhdenmukaistaminen ja laadun varmistaminen, työturvallisuuden tukeminen, väärinymmärrysten vähentäminen, itsevarmuuden lisääminen sekä taskuoppaana toimiminen kaikille työntekijöille ja erilaisille oppijoille. Botti siirtyi hankkeen päättyessä Eloisan käyttöön.

Bottia esiteltiin omassa webinaarissa ja siitä tehtiin tallenne. Perehdytysbotista on tehty hyvän käytännön kuvaus.

OPETTAJIEN VALMENNUS

Yhteistyössä HAMK Kieku- ja Kaiku-hankkeen kanssa järjestettyyn Kielitietoisuus ja monikielisyys -koulutukseen osallistui 13 opettajaa ja ohjaajaa. VIERKO2-hankkeen kanssa toteutettuun kielitietoisuuswebinaariin osallistui 117 Esedun työntekijää. Hanke kehitti henkilöstön tekoälyosaamista erityisesti vieraskielisten opiskelijoiden ohjauksen ja opetuksen näkökulmasta kahdessa koulutuksessa. Opettajat saivat henkilökohtaista tukea tekoälyn hyödyntämiseen esimerkiksi opetusmateriaalien selkeyttämisessä. Hanke osallistui myös Esedun tekoälyohjeistuksen ja agenttien kehittämiseen. Tekoälytukeen osallistui yli 60 henkilöä.

VERKOSTOYHTEISTYÖ

KIEKU koordinoi yhteistyötä, johon osallistui 7 kehittämishanketta sekä viranomaistoimijoita. Verkoston itsearvioinnin mukaan vahvuuksia olivat tehokas tiedonvaihto, uudet ideat ja näkökulmat, avoin ja luottamuksellinen yhteistyö sekä alueellisen yhteistyön vahvistuminen.

TUOTOKSET

Tuotokset on julkaistu tai linkitetty hankkeen verkkosivulle.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Hankkeen tulokset viittaavat siihen, että työpaikkojen kieli- ja kulttuuritietoisuuden sekä ohjausosaamisen kehittäminen voi tukea vieraskielisten opiskelijoiden opintojen etenemistä, työelämässä oppimisen onnistumista, valmistumista ja työllistymistä. Kun työyhteisöjen valmiudet perehdyttää, ohjata ja varmistaa ymmärtäminen vahvistuvat, opiskelijan mahdollisuudet onnistua työpaikalla paranevat. Samalla myönteiset työelämäkokemukset voivat vahvistaa halua työllistyä alueelle ja kiinnittyä maakuntaan. Tämä hyödyttää myös muita kansainvälisiä osaajia.

Myös muut hankkeen toimenpiteet tukivat näitä tavoitteita. TEO-Botti voi madaltaa työelämään siirtymisen kynnystä lisäämällä opiskelijan ymmärrystä suomalaisesta työkulttuurista ja vahvistamalla valmiuksia työelämäjaksoihin. Perehdytysbotti puolestaan tukee työtehtävien oppimista, ymmärtämistä ja työturvallisuutta sekä tarjoaa mahdollisuuden kerrata sisältöjä omaan tahtiin, mikä voi lisätä opiskelijan itsevarmuutta ja vähentää ohjauksen kuormittavuutta työpaikoilla.

Opettajien kieli- ja kulttuuritietoisuuden sekä tekoälyosaamisen vahvistaminen tukee opiskelijan oppimista jo ennen työelämäjaksoa ja sen aikana. Verkostoyhteistyö puolestaan mahdollistaa hyvien käytäntöjen leviämisen ja toimintamallien kehittämisen laajemmin alueella. Hankkeessa kehitetyt materiaalit, verkkokoulutus ja chatbotit luovat edellytyksiä toimintamallien hyödyntämiselle myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Hankkeen tulosten julkinen englanninkielinen tiivistelmä

South Savo Vocational College (Esedu) identified a need to strengthen language- and culture-aware guidance for international students in cooperation with workplaces to support study progress, graduation, employment, and long-term integration into the region. As workplace learning has increased, workplaces have experienced growing challenges in supervising students whose Finnish language skills are still developing. The project aimed to strengthen the competences of workplace instructors, work communities, and vocational teachers.

The project proposal was based on a needs assessment completed by 108 workplace instructors, 74 international students, and 50 teachers. Activities were designed to address identified needs. The original target was 165 participants. According to the EURA monitoring system, 333 participants provided baseline data and 254 completed the final evaluation. Eight companies or organizations participated.

WORKPLACE-BASED COACHING

The project delivered 67 low-threshold training sessions on language- and culture-aware guidance with seven employers. Eighteen workplace groups from 12 worksites, involving 264 Finnish and international employees and supervisors, participated in three to four workshops (1.5–2 hours each). Topics included language, culture, workplace induction, and AI for supporting understanding.

Participants initially described their attitudes towards international students and employees as friendly and equitable, while identifying language barriers, mutual understanding, time pressure, and uncertainty in supervision as the main challenges. They expressed a need for practical methods, support, and opportunities for discussion.

Baseline and final self-assessments showed improved confidence in workplace guidance, induction, adapting guidance to language proficiency, giving clear instructions, supporting

Finnish language and vocational terminology, recognising cultural backgrounds, and verifying understanding. Although the use of translation applications changed little, participants became more familiar with AI-assisted translation tools.

Feedback indicated that the coaching strengthened workplace collaboration, mutual understanding, and participants' language- and culture-aware guidance skills. International participants felt acknowledged and supported in adapting to Finnish working life. The coaching also benefited more experienced international employees and promoted workplace development and open discussion. Altogether, 74 participants completed the digital Language- and Culture-Aware Workplace Instructor competence badge. The coaching model was presented in a recorded webinar.

The project also developed the online course Language- and Culture-Aware Workplace Instructor, based on the coaching materials and delivered through short videos with review questions. The course has received excellent feedback and is available through Esedu's course catalogue. It is promoted with 3,100 printed flyers distributed by teachers. The complete course script is published on the project website.

The project also produced the guide Smooth Workplace Induction and Guidance – Tips for Clear Language and Effective Interaction, accompanied by videos. A total of 2,000 printed copies were distributed to workplaces, and the guide is also downloadable from Esedu's website.

CHATBOTS

The project developed and piloted two 24/7 chatbots.

The "TEO Bot" supports international students preparing for workplace learning. It explains Finnish working culture and workplace learning in clear Finnish and allows AI-assisted interaction in approximately 30 languages. Its content is based on the experiences and expectations of 50 students collected through service design and was further developed iteratively with about 60 students. Students rated the chatbot 4.35/5. By the end of the project it had about 200 users and was published on Esedu's website. The chatbot, its script, and a recorded webinar are freely available through the project website.

The project also organised information sessions on the responsible use of AI for students. Together with the VIERKO2 project, guidance on responsible AI use was rewritten in clear Finnish for international students and published on Esedu's website.

The "Induction Bot" was developed with Eloisa Cleaning Services to explore digital workplace induction. It addresses challenges such as limited induction time, developing language skills, ensuring understanding, professional terminology, occupational safety, cultural differences, and limited experience in supervising international students.

The chatbot provides step-by-step guidance for hospital cleaner tasks in clear Finnish. Eloisa prepared the framework, documented work processes, provided filming environments, and tested the chatbot. According to Eloisa, the development process also harmonised work practices and supported quality improvement across three units.

The project rewrote the script in clear Finnish, produced all visual material, and built a chatbot containing more than 500 images and 44 videos, accessible on mobile devices and computers. Eloisa testers rated it 4.07/5 and Esedu student testers 4.29/5. At the end of the project, the chatbot was transferred to Eloisa. Its benefits include flexible access, repeated learning, support for language learning and professional terminology, complementary workplace guidance, reduced supervisory workload, consistent induction, improved quality and occupational safety, fewer misunderstandings, increased confidence, and a practical guide for all employees and different learners. A recorded webinar and a good practice description have been published on the project website.

TEACHER TRAINING

Together with HAMK and the KIEKU and KAIKU projects, the project organised the Language Awareness and Multilingualism training for 13 teachers and workplace instructors. A language awareness webinar organised with the VIERKO2 project attracted 117 Esedu staff members. Two AI training sessions strengthened staff competence in supporting international students, teachers received individual AI support, and the project contributed to Esedu's AI guidelines and AI agents. More than 60 staff members participated in AI support activities.

NETWORK COOPERATION

The KIEKU project coordinated regional cooperation involving seven projects and public authorities. Self-evaluation identified effective information sharing, new ideas, open and trusting cooperation, and stronger regional collaboration as key strengths.

PROJECT OUTPUTS

All outputs have been published or linked on the project website:

<https://esedu.fi/tietoa-meista/hankkeet/kieku-kieli-ja-kulttuuritietoista-ohjausosaamista-tyopaikoille/>

CONCLUSIONS

The results indicate that strengthening language- and culture-aware workplace guidance supports international students' study progress, workplace learning, graduation, employment, and regional integration. Better workplace induction, guidance, and verification of understanding improve students' opportunities to succeed and may encourage them to remain in the region.

The TEO Bot lowers the threshold for entering working life by improving understanding of Finnish working culture and workplace learning. The Induction Bot supports learning, understanding of work tasks, occupational safety, independent revision of tasks, learner confidence, and reduces the supervisory burden. Strengthening teachers' language awareness, cultural competence, and AI skills supports students before and during workplace learning. Regional cooperation promotes the dissemination of good practices, while the project's materials, online course, and chatbots enable continued use and wider adoption after the project has ended.

Missä hankkeen yleisesti hyödynnettävät tulokset ja tuotokset ovat julkisesti saatavilla?

TUOTOKSET

- Kaikki tuotokset on julkaistu tai linkitetty hankkeen verkkosivulle <https://esedu.fi/tietoa-meista/hankkeet/kieku-kieli-ja-kulttuuritietoista-ohjausosaamista-tyopaikoille/>

- Työpaikkaohjaajille tarkoitetut materiaalit sekä maksuttoman verkkokurssin esittely ja kurssille hakeutuminen löytyvät Esedun sivulta <https://esedu.fi/tyoelamalle/tyopaikkaohjaajille/>

- Opiskelijoille tarkoitetut materiaalit löytyvät sivulta <https://esedu.fi/opiskelijalle/vieraskielisille-opiskelijoille/>

5. Toteutus ja tulokset

Saavutettiin hankesuunnitelmassa esitetty kohderyhmä vai tuliko siihen muutoksia? Oliko muita toteutukseen liittyviä muutoksia?

Hankkeen varsinaiset kohderyhmät olivat

1. Esedun ammatillisen koulutuksen vieraskieliset opiskelijat.
2. Vieraskielisiä opiskelijoita ohjaavat yritysten ja organisaatioiden työpaikkaohjaajat ja työyhteisöjen muut työntekijät.
3. Esedun työelämäyhteistyöstä vastaavat opettajat ja ohjaajat.

4. Maakunnan muiden ammatillisten oppilaitosten vieraskieliset opiskelijat, opettajat ja ohjaajat.

Saavutimme hyvin hankesuunnitelmassa esitetyt kohderyhmät. Toteutukseen ei tullut muutoksia.

Tavoitteena oli saada hankkeelle yhteensä 165 osallistujaa. EURAn aloitustiedot antoi 333 henkilöä ja päätöstiedot 254 henkilöä.

Esedun ammatillisen koulutuksen vieraskielisiä opiskelijoita osallistui yhteensä 95, joista EURAssa aloitustiedot 68 ja päätöstiedot 41 osallistujalla (TP2). Päätöstiedot jättäneistä opiskelijoista 34 opiskeli oppisopimuksella, joilla EURAssa työmarkkina-asema ”työssä”. Kaikista aloitustiedot jättäneistä 48 opiskeli oppisopimuksella eli työmarkkina-asema ”työssä” ja 20 työmarkkina-asema ”opiskelija”. Hankkeen toimenpiteisiin osallistuminen meni suunnitelman mukaan.

Yritysten ja organisaatioiden työntekijöitä osallistui valmennuksiin eli työpajoihin yhteensä 264 henkilöä, joista EURAssa aloitustiedot 254 ja päätöstiedot 200 osallistujalla (TP1). Osallistujissa oli myös 8 henkilöä, joiden työmarkkina-asema oli aloitustilanteessa ”opiskelija”. Lisäksi lyhytkestoisin valmennuksiin osallistui yhteensä 60 henkilöä. Tavoitteena oli saada mukaan 14 yritystä tai organisaatiota, mutta siinä ei onnistuttu monista yrityksistä huolimatta. Hankkeessa oli mukana lopulta 8 yritystä tai organisaatiota, joista 7 kanssa oli tehty aiesopimus. Hankkeen toimenpiteisiin osallistuminen meni suunnitelman mukaan.

Esedun työelämäyhteistyöstä vastaavia opettajia ja ohjaajia oli heille järjestetyssä koulutuksessa 15 osallistujaa, joista EURAssa aloitustiedot 15 ja päätöstiedot 13 osallistujaa. Lisäksi 117 opettajaa ja ohjaajaa osallistui koko henkilöstölle järjestettyyn webinaariin kielitietoisesta ohjauksesta. Hankkeen toimenpiteisiin osallistuminen ei mennyt tavoitteena olleen määrän mukaan (25 EURAssa) täysin suunnitelman mukaan. Opettajien ajankäyttö muuhun kuin opetustyöhön on haasteellista.

Hankkeella oli vaikeuksia saavuttaa maakunnan muiden ammatillisten oppilaitosten vieraskielisiä opiskelijoita, opettajia ja ohjaajia. Samiedulle ja STEP-koulutukselle tarjottiin useita kertoja mahdollisuutta osallistua opettajille järjestettävään koulutukseen sekä testata TEO-Bottia opiskelijaryhmien kanssa. Lopulta vain Samiedun 2 ohjaajaa osallistui opettajille järjestettyyn koulutukseen, aloitus- ja päätöstiedot EURAssa.

Miten kohderyhmä koki hankkeen? Millaista palautetta kohderyhmältä on saatu?

OPISKELIJAT

Esedun vieraskieliset opiskelijat suhtautuivat orientaatio- eli TEO-Botin rakentamiseen myönteisesti. Työssäoppiminen on isossa roolissa opintojen aikana, joten siihen liittyy monenlaisia kokemuksia ja ajatuksia. TEO-Botin sisällön materiaali kerättiin opiskelijoille järjestetyissä työpajoissa palvelumuotoilun keinoin. Työpajoissa oli hyvä henki, ne olivat osallistavia ja mahdollistivat omien työelämäänsä liittyvien kokemusten sanoittamista ja purkamista. Opiskelijat vaikuttivat innostuneille ja arvostivat sitä, että olimme kiinnostuneita heistä. Useimmat opiskelijat olivat oppisopimusopiskelijoita. Saatu materiaali oli itsessään tärkeää palautetta oppilaitokselle opiskelijan näkökulmasta työssäoppimiseen liittyvistä ajatuksista, haasteista ja onnistumisista.

Työpajojen jälkeen teimme hanketyönä koontia saadusta materiaalista ja rakensimme sen pohjalta TEO-Botin. Kutsuimme bottia testaamaan sekä työpajoissa mukana olleita että uusia opiskelijoita omaehtoisesti tai ryhmätilanteissa. Testauksista kerättiin palautetta, 60 testaajaa. Palaute liittyi botin toimivuuteen, sisältöihin ja sen tulevaan käyttöön. Toimivuutta ja sisältöjä muokattiin palautteen pohjalta. Opiskelijat antoivat botille yleisarvosanan 4,35/5 (asteikko 1=erittäin huono – 5=erittäin hyvä). Testaajien mielestä botti oli helppokäyttöinen (88%), käytti selkeää suomen kieltä (97 %), sisälsi opiskelijalle tärkeät asiat (83 %). Testaajista 79 % halusi käyttää bottia uudestaan ja 85 % suosittelisi sitä myös muille opiskelijoille. ”Botti on loistava terminologian ymmärtämiseen ja eri tilanteissa toimimiseen. Se on erittäin hyödyllinen opiskelijoille. Kiitos paljon!”

Opiskelijoille järjestetyissä tekoälyinfoissa oli mukana noin 60 opiskelijaa. Polarisoituminen tekoälyn käyttämisessä näkyi selvästi: osa opiskelijoista käytti tekoälyä ymmärtämisen varmistamiseen sujuvasti, osalle se oli vieraampaa. Korostimme tekoälyn vastuullista käyttämistä. Opiskelijat olivat innostuneita ja vastaanottavia. Palautetta emme keränneet.

TYÖYHTEISÖT

Kieli- ja kulttuuritietoisuuden ohjauksen valmennusta eli työpajoja järjestettiin 67 kertaa, joissa mukana oli 18 eri ryhmää. Osallistujissa oli suomalaisten työntekijöiden lisäksi myös kv-opiskelijoita ja työntekijöitä sekä esihenkilöitä. Saimme myönteisen vastaanoton lähes kaikissa paikoissa. Jalkautuvat ja prosessinomaiset työpajat (3-4 tapaamista/ryhmä) oli toimiva tapa toteuttaa koulutusta. Työnohjauksellinen ja keskusteleva ote salli osallistujien purkaa mahdollista ohjaukseen liittyvää kuormittumistaan.

Osallistajat tekivät itsearviointia ohjausosaamisestaan työpajojen alussa ja lopussa 10 kysymyksen avulla. Työpajojen vaikututtavuutta arvioitiin vertaamalla osallistujien itsearviointien yhteenvedoja työpajojen alussa ja lopussa. Tulokset osoittavat, että osallistujien kokemus omista valmiuksistaan, osaamisestaan ja asenteistaan vahvistuivat lähes kaikilla arvioituilla osa-alueilla. Yhteenvedo tuloksista liitteenä.

Osallistujilta kerätty palaute vahvisti ja rikasti itsearvioinnin tuloksia. Vieraskieliset ja suomenkieliset työntekijät hyötyivät työpajoista eri tavoin:

- Suomenkieliset saivat lisää osaamista ohjaukseen, perehdytykseen ja omaan viestintään työssä (Esim. "Tämä on herättänyt paljon ajatuksia omasta toiminnasta ja siitä, miten voisin sitä kehittää.", "Sain varmuutta työpajoista perehdyttämiseen.", "On hyödyllistä kuulla muualta tulleiden kokemuksia.", "Esille on tullut asioita, joita ei ole tullut ajatelleeksi.", "Sain hyviä valmiuksia ja vinkkejä.").
- Vieraskieliset työntekijät kokivat, että heidät huomattiin ja heitä ymmärrettiin. He saivat tukea sopeutumiseen uuteen työympäristöön sekä apua arjen työhön (Esim. "Ajattelin aiemmin, että en ole hyvä töissä, koska en osaa suomen kieltä, mutta teidän avullanne ymmärrän, että tilanteemme on normaali ulkomaalaiselle.", "Työpaja auttoi meitä ymmärtämään myös suomalaista työkulttuuria.", "Toivon, että jokainen työpaikan ohjaaja osallistuisi tällaiseen työpajaan.").

Valmennus järjestettiin yhden kerran lyhytkoulutuksena osana oppilaitoksen työpaikkaohjaajakoulutusta. Kerätyssä palautteessa tämä osuus sai runsaasti kiitettäviä kommentteja. Teams-koulutuksena se järjestettiin 3 kertaa. Palautetta ei niistä kerätty, mutta saimme yksittäisiä kiittäviä kommentteja sisällöstä ja toteutuksesta.

Hankkeen päätöswebinaarissa työelämän edustajan käyttämä puheenvuoro hankkeen hyödyllisyydestä oli erityisen hieno palaute. Sen mukaan mm. "Lisäsi valmiuksia ja toi selkeyttä perehdytykseen ja opastukseen, herätti ajatuksia ja huomiota omaan tekemiseen ja suhtautumiseen, keskustelukulttuurin kehittyminen, yhteisen ymmärryksen lisääntyminen, avasi kulttuurieroja ja näin helpotti toimimista arjessa, vuorovaikutuksen kehittyminen".

Työyhteisöille tehtiin työpajojen materiaalin pohjalta verkkokurssi Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja, joka jää toimimaan hankkeen päättymisen jälkeen. Osallistujia hankkeen loppuun mennessä 17. Kurssille on osallistuttu myös muualta kuin Etelä-Savon alueelta, mm. Satakunnan hyvinvointialueelta. Kurssista saatu palaute on ollut kiitettävää. Asteikolla 1= täysin eri mieltä – 5= täysin samaa mieltä kysymyksen "Materiaalit olivat riittävän monipuolisia" vastausten ka on 4,6/5 ja kysymyksen "Sain uutta osaamista, josta on minulle hyötyä ohjatessani vieraskielistä opiskelijaa tai uutta työntekijää" ka on 4,4/5.

Palautetta verkkokurssista: "Erittäin selkeä materiaali, jonka pohjalta saa kokonaiskuvan monikulttuurisen työyhteisön ja opiskelijan ohjauksesta. Voidaan hyödyntää yleisesti monikulttuurisessa työyhteisössä. Kurssista oli hyötyä todella paljon, ja peilasin omaa toimintaani vieraskielisen opiskelijan ohjaustyössä. Voin viedä kurssin antia työyhteisöön jaettavaksi ja keskusteltavaksi viikkokokouksissa.", "Aineisto oli hyvä. Sekä videoita että kirjallista materiaalia, jota voi hyödyntää työssä. Todella hyvä kurssi ohjaajille.", "Teidän

koulutuksenne oli todella helmi. Haitaksi ei tietenkään ole myöskään, että koulutus on ilmainen näinä säästökuuri aikoina.”.

PEREHDYTYSBOTTI

Perehdytysbotin rakentaminen tehtiin hyvässä yhteistyössä hyvinvointialue Eloisan siivouspalvelujen kanssa. Prosessi oli työläs, mutta antoisa. Siihen osallistui yhteensä 46 Eloisan työntekijää, joista 8 osallistui työprosessien aukikirjoittamiseen, 4 oli kuvauksissa malleina ja 27 testasi bottia. Botin testauksessa saatiin arvokasta palautetta sen muokkaamiseksi. Yleisarvosana botista oli 4,07/5 asteikolla 1 = erittäin huono – 5 = erittäin hyvä. Kaikki testaajat arvioivat siitä olevan paljon tai erittäin paljon hyötyä vieraskieliselle opiskelijalle.

Perehdytysbottia testasi myös 7 Esedun puhtauspalvelujen opiskelijaa. Heidän antama palaute botille oli kiitettävää, ja 86% kertoi haluavansa käyttää sitä jatkossa oppimisen tukena.

OPETTAJAT

Osallistujia oli vaikeaa saada mukaan tavoiteltua määrää. Ne opettajat, jotka osallistuivat hankkeen ja HAMK:n Kieku- ja Kaiku- hankkeen yhteistyössä järjestämään koulutukseen Kielitietoisuus ja monikielisyys, olivat innostuneesti mukana. Koulutuksen järjestäjä keräsi palautetta osallistuneilta. Koulutus sai asteikolla 1-5 arvosanan 4,3. ”Hyvä koulutus ja tärkeää asiaa. Eikä näissä asioissa tule kerralla valmiiksi, vaan pitää muistaa pitää mielessä.”

Hankkeen järjestämässä kielitietoisuus-webinaarissa henkilöstölle ei kerätty palautetta. Yksittäiset palautteet ovat olleet kiitettäviä.

Hankkeen tarpeellisuudesta, toimenpiteistä ja tuotoksista on saatu oppilaitoksen sisällä hyvää palautetta eri yhteyksissä.

Hanke tuki opettajien tekoälyosaamisen kehittymistä monin tavoin vieraskielisen opiskelijan opintojen edistämisen näkökulmista. Esedun henkilöstölle järjestettiin kaksi tekoälykoulutusta, joista toinen oli suunnattu opetushenkilöstölle ja toinen tukipalvelujen henkilöstölle. Lisäksi opettajille tarjottiin henkilökohtaista ohjausta tekoälyvälineiden hyödyntämiseen esimerkiksi opetusmateriaalien muokkaamisessa selkeämmiksi ja ymmärrettävämmiksi sekä ymmärtämisen varmistamisen tueksi. Hanke osallistui myös Esedun tekoälyohjeistuksen ja tekoälyn hyödyntämisen kehittämiseen muun muassa rakentamalla agentteja. Hankkeen tarjoamaan tekoälytukeen osallistui yhteensä yli 60 henkilöä, joista noin 50 osallistui tekoälykoulutuksiin ja loput saivat henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa.

Muuttuiko hankkeen aiottu maantieteellinen alue? Jos muuttui, niin miten?

Hankkeen maantieteellinen alue ei muuttunut aiotusta. Työpajoja toteutettiin jalkautuen Mikkeliin, Pieksämäellä, Mäntyharjussa, Kangasniemellä ja Savonlinnassa. Yksi työpaja järjestettiin suunnitellusti Joroisissa, jossa on Esedun Pieksämäen yksikön työssäoppimispaikka. Teamsilla toteutetuissa lyhytkoulutuksissa oli mukana osallistujia koko maakunnan alueelta.

Miten hanke vastasi hankesuunnitelmassa esitettyyn kehittämistarpeeseen? Ilmenikö toteutuksen aikana uusia kehittämistarpeita?

Hanke vastasi hyvin hankesuunnitelmassa esitettyyn kehittämistarpeeseen. Hankkeen suunnitteluvaiheessa tehty alkukysely työpaikkaohjaajille, opiskelijoille ja opettajille kirkasti työelämässä tapahtuvan oppimisen haasteita eri osapuolien näkökulmista, jonka pohjalta tehty hankesuunnitelma oli realistinen ja onnistunut. Työpaikoilla toteutettu valmennus eli työpajatyöskentely ja niissä käydyt keskustelut vahvistivat entisestään alkukyselyn esiin nostamia tarpeita siitä, että työyhteisöt tarvitsevat uutta osaamista ja asian prosessointia vastaanottaessaan kv-osaajia työyhteisöön ja ohjatessaan heitä.

Hanke osui oikeaan aikaan. Työyhteisöissä koettiin tarvetta saada osaamista ja työkaluja ohjaamiseen erityisesti silloin, kun työpaikoilla oli ollut jo kv-osaajia ja oli koettu haasteita ohjaamisessa.

Työpaikoilla järjestetyt valmennukset kasvattivat hankkeen tulosten mukaan kieli- ja kulttuuritietoista ohjausosaamista. Samalla ne kasvattivat ymmärrystä vieraskielisen työvoiman rekrytoimisesta ja perehdyttämisestä. Työyhteisöjen vastaanottavuuden ja ohjausosaamisen pitkäjänteinen kehittäminen on tärkeää sekä suomenkielisten että vieraskielisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen toimivuuden takia myös jatkossa.

Jalkautuva, matalan kynnyksen työtapana oli oikea valinta toteuttaa työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritietoista valmennusta. Työpajoihin pyrittiin luomaan turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri. Kohtaaminen ja pysähtyminen työyhteisöjä usein mietityttäneen aiheen äärelle synnytti tunteiden purkamista, keskustelua ja prosessointia, joka mahdollisti oivalluksia ja uutta osaamista. Teamsilla toteutetut lyhytkoulutukset osoittautuivat enemmän tiedon jakamiseksi, käytettävissä oleva aika oli rajatumpi ja vuorovaikutusta ei syntynyt samalla tavalla.

Monikulttuurisissa työyhteisöissä on kokemuksiemme mukaan tarve keskustella yhdessä, mielellään ulkopuolisen fasilitaattorin johdattamana siitä, miten työntekijät kokevat yhdessä työskentelyn ja millaisia mahdollisia haasteita he kokevat kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden keskellä. Oman kuormittumisen sanoittaminen, ilmaisu ja purkaminen, sekä toisen osapuolen kuuleminen luovat yhteistä ymmärrystä tilanteiden inhimillisistä puolista. Tällaisen keskustelun tulisi olla prosessinomaista ja mahdollistaa molemmien puolisen ymmärryksen ja kunnioittamisen kasvua, sekä tarjota tilaisuuksia saada tietoa ja oppia uusia toimintatapoja työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi. Kertaluontoiset koulutukset ovat hyvä alku, mutta ne eivät yksin riitä.

Kv-osaajien sopeutumisen haasteena suomalaiselle työpaikalle nostetaan usein vain suomen kielen taito. Vähemmälle huomiolle jää kulttuurinen sopeutuminen ja sen tukeminen, jossa Kieku-hankkeen kokemusten mukaan monilla työpaikoilla on edelleen paljon kehitettävää. Havaintojemme mukaan kv-osaajat tarvitsevat tukea myös perehtymisen jälkeen. Useat kv-osaajat olivat työskennelleet jo pidempään työpaikassaan (1-5 v.), ja silti monilla heistä ilmeni edelleen haasteita ymmärtää suomalaista työkulttuuria tai vuorovaikutuksen tapoja ja vivahteita. Työssä viihtymisen ja pitovoiman kasvattamiseksi tarvitaan uudenlaista tukea, esimerkiksi vertaisryhmiä tai työnohjausta, joissa heillä on mahdollisuus käsitellä kokemuksiaan säännöllisin väliajoin. Kieku-hankkeen tarjoamat työpajat, joissa koko työyhteisö kokoontui yhteen, vastasi jollain tapaa tähän tarpeeseen.

Hankkeessa kehitettiin opiskelijoille digitaalista tukea työelämäjaksoille orientoitumiseen. Kehittämistoiminta vahvisti, että opiskelijat tarvitsevat ennakkotietoa ja monikanavaista tukea lähtiessään suomalaiseen työelämään osana ammatillisia opintoja. Hankkeessa kehitetty TEO-Botti toteutettiin nyt suurilta osin käsikirjoitettuna chatbottina ilman tekoälyä, joka oli oikea ratkaisu. Opiskelijat saattavat kuitenkin kokea keskustelun botin kanssa vaillinaiseksi ilman tekoälyä. Kun tekoälyn suomat mahdollisuudet luotettavan ja turvallisen botin teknisessä toteuttamisessa kehittyvät, vastaavia botteja tulisi jatkokehittää.

Hankkeessa järjestettiin työyhteisöille, opiskelijoille ja opettajille infoja tekoälyn turvallisesta käyttämisestä ymmärtämisen varmistamisen tukena. Se herätti suuressa osassa osallistujia mielenkiintoa ja oli selvästi tarpeellista. Huomasimme samalla, että digitaaliset taidot ja myös kiinnostus vaihtelevat suuresti käyttäjäryhmien sisällä. Yhteiskunnan palvelujen muuttuessa yhä enemmän digitaalisiksi on pidettävä huoli siitä, että kaikilla on vähintään perustaidot digitaalisten välineiden käyttämiseen: tämä on jatkuvan kehittämisen tarve.

Perehdytysbotti oli erinomainen kokeilu siitä, voiko perehdyttämistä laadullisesti parantaa sitä varten laaditulla chatbotilla. Toteutus oli työläs, mutta kannattava prosessi. Yhteistyössä ollut työnantaja löysi lukuisia hyötyjä ei vain itse botista, vaan koko prosessista. Se mm. tuki työtapojen yhtenäistämistä ja kehitti laatua. Perehdytysbotista laaditussa hyvän käytännön kuvauksessa on tarkemmin pohdintaa mm. kehittämistarpeista.

Miten hankesuunnitelmassa esitetyt laadulliset tavoitteet toteutuivat?

Laadulliset tavoitteet toteutuivat hyvin.

KIELI- JA KULTTUURITIEETOISEN OHJAUSOSAAMISEN KEHITTYMINEN

Hankkeen kehittämä valmennus oli toteutukseltaan joustava ja vastasi työpaikkojen tarpeisiin ja mahdollisuuksiin osallistua siihen kiireisen työelämän puitteissa. Pilottityöpaikoissa henkilöstön kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaaminen vahvistui. Jo lähtötilanteessa osallistujat kuvasivat suhtautuvansa vieraskielisiin opiskelijoihin ja työntekijöihin ystävällisesti ja tasa-arvoisesti. Monikulttuurisuus nähtiin voimavarana, mutta suurimmat haasteet liittyivät kielimuuriin, molemminpuoliseen ymmärtämiseen, kiireeseen sekä tilanteisiin, joissa kv-osaaja ei uskalla kertoa, ettei ymmärtänyt. Ohjaaminen koettiin kiinnostavana ja ammatillisesti kehittäväksi, mutta myös haastavana, aikaa vievänä ja kuormittavana. Erityisesti epävarmuus omasta ohjaamisesta ja ymmärtämisen varmistamisesta kuormitti. Työyhteisöissä toivottiin lisää aikaa, tukea, konkreettisia ohjauskeinoja ja mahdollisuuksia yhteiseen keskusteluun.

Alku- ja päätöstilanteen itsearviointit osoittivat valmennuksen laadullisten tavoitteiden toteutuneen. Kv-osaajien hyväksyminen osaksi työyhteisöä vahvistui edelleen. Ohjausvarmuus, perehdyttämisaikojen, perehdytyksen mukauttaminen kielitaitoon, työtehtävien selkeä ohjaaminen, suomen kielen ja ammatillisen kielitaidon tukeminen, kulttuuritaustan huomioiminen sekä ymmärtämisen varmistaminen kehittivät. Käännössovellusten käyttö ymmärtämisen tukena ja osaaminen niiden käyttämiseen vaihteli, eikä lyhyt valmennus muuttanut sitä merkittävästi, mutta tekoälyavusteiset käännöstyökalut tulivat tutummiksi.

Itsearviointien ja sanallisten palautteiden perusteella työyhteisöjen monimuotoisuustaidot ja vastaanottavuus kehittivät, mikä hyödyttää sekä vieraskielisiä opiskelijoita että maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Myös vieraskielisten opiskelijoiden ohjaukseen liittyvä kuormitus vaikutti helpottuvan. Yhteenveto itsearvioinnin ja palautteiden tuloksista on liitteenä.

Osaamisen osoittamiseen luotiin osaamismerkki ja niitä tehtiin 74 kpl.

Työpaikoille tehtiin seuraavat materiaalit, jotka löytyvät Esedun verkkosivujen uudelta alisivulta <https://esedu.fi/tyoelamalle/tyopaikkaohjaajille/>. Alasivu luotiin hankkeen aloitteesta:

- Verkkokurssi Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja + digitaalinen osaamismerkki.
- Verkkokurssia mainostava flyer. Painos 3100 kpl jaettavaksi työpaikoille.
- Opas työpaikoille. Sujuvaa perehdytystä ja ohjausta – Vinkkejä selkeään kieleen ja vuorovaikutukseen. Painos 2000 kpl jaettavaksi työpaikoille + verkkoversio.
- Neljä lyhytvideota: 1) Kielitietoinen ohjaus ja selkeä suomi työpaikalla. 2) Kulttuuri ja vuorovaikutus työpaikalla. 3) Vieraskielisen opiskelijan ja työntekijän perehdyttäminen työpaikalla. 4) Tekoäly ja ymmärtämisen varmistaminen työpaikalla.

OHJAUSOSAAMISEN KASVUN HYÖDYT OPISKELIJOILLE

Tavoitteena oli, että ammatillisen koulutuksen vieraskielisten opiskelijoiden mahdollisuudet saada opintojen aikaisia koulutus- ja oppisopimuspaikkoja parantuvat. Opiskelijat saavat paremmin kielitietoista ohjausta työelämäjaksoilla ja heidän kokemansa ohjauksen laatu kehittyy. Ammattikielen ja ammattitaidon kehittyminen työelämäjaksojen aikana paranevat. Opiskelijoilla on paremmat mahdollisuudet edetä opinnoissaan, valmistua ammattiin ja työllistyä maakuntaan.

Näiden laadullisten tavoitteiden toteutumista emme pysty varmasti todentamaan. Pilottityöpaikoissa on kehittynyt edellytykset ohjata opiskelijoita entistä paremmin ja sitä kautta mm. tukea opintojen edistymistä.

OPISKELIJOIDEN ORIENTOITUMINEN TYÖELÄMÄJAKSOILLE

Tavoitteena oli tarjota koulutusalaan riippumatta kaikille vieraskielisille opiskelijoille yhdenvertaisesti tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä ja odotuksista ennen työelämäjaksoa sekä vähentää siihen liittyvää jännitystä. Tavoite toteutui rakentamalla TEO-Botti, jonka käsikirjoitus on myös muiden oppilaitosten käytettävissä.

Chatbotti tehtiin opiskelijoita kuunnellen. Opiskelijat osallistuivat botin pohja-aineiston tuottamiseen sekä testasivat bottia. Toimivuutta ja sisältöjä muokattiin palautteen pohjalta. Opiskelijat antoivat botille yleisarvosanan 4,35/5. Testaajista 79 % käyttäisi bottia uudelleen ja 85 % suosittelee sitä muille. Hankkeen aloitteesta Esedun verkkosivuille luotiin uusi alisivu vieraskielisille opiskelijoille, johon botti on sijoitettu.

PEREHDYTYSBOTTI

Tavoitteena oli pilotoida chatbottia perehdytyksen tukena ja helpottaa vieraskielisten opiskelijoiden ja työntekijöiden perehtymistä Eloisan työpisteissä. Perehdytys-chatbot siirrettiin hankkeen päättyessä Eloisan ylläpidettäväksi. Botista laadittiin hyvän käytännön kuvaus, ja kokemuksia voidaan hyödyntää myös muilla työpaikoilla.

TEKOÄLYAVUSTEINEN KIELENTUKI

Tavoitteena oli, että tekoälyavusteisesta kielentuesta on luotu koulutusmateriaalit opiskelijoille, työpaikoille ja opettajille.

Materiaalit on tehty. Materiaalit opettajille ja työpaikoille löytyvät verkkokurssista sekä Oppaasta työpaikoille. Opiskelijoille tarkoitettu vastuullisen käytön ohjeistus on selkokielistetty Esedun ohjeista yhdessä VIERKO2-hankkeen kanssa. Samalla täytyy muistaa, että tekoälyn kehittymisen vauhti on niin nopeaa, että tänään tehdyt ohjeet ovat huomenna jo vanhoja.

OPETTAJIEN JA OHJAAJIEN KIELI- JA KULTTUURITIE TOISEN OHJAUSOSAAMISEN KEHITTYMINEN

Tavoitteena oli, että työelämäyhteistyöstä vastaavien opettajien ja ohjaajien kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaaminen ja pedagogiikka kehittyvät. Opettajat osaavat tukea paremmin opiskelijoita koulutuksen aikana sekä työpaikkaohjaajia vieraskielisten opiskelijoiden ohjaamisessa. Opettajien valmiudet toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutuksessa kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen valmennuskokonaisuutta paranevat ja he sitoutuvat sen toteuttamiseen.

Ne opettajat ja ohjaajat (13), jotka osallistuivat hankkeen järjestämään koulutukseen, kehittivät ohjausosaamistaan. Hankkeen järjestämä webinaari kielitietoisuudesta nosti teeman opettajien ja ohjaajien tietoisuuteen. Hankkeen tekemä sisäinen viestintä on pitänyt asiaa esillä. Opettajille on tehty työpaikoille jaettavaksi Opas, jossa käydään läpi keskeiset asiat kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksesta. Oppaan sisältö on mahdollisuus käydä läpi myös lyhyinä videoina. Opettajat voivat ohjata työpaikkaohjaajia hankkeessa tehdyille verkkokurssille. Opettajien ajankäytön haasteiden vuoksi heitä ei valmennettu toteuttamaan valmennuskokonaisuutta. Valmennuksen laadukas toteuttaminen vaatii ryhmätoteutuksen, jota opettajat eivät ajankäytön haasteiden takia pysty toteuttamaan työpaikoilla.

OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLINEN YHTEISTYÖ

Tavoitteena oli, että oppilaitoksen ja työelämän välinen yhteistyö syvenyy. Tuloksia mitataan palautteen ja itsearvioinnin avulla.

Jokaisen työpaikan kanssa tehty yhteistyö oli työelämälähtöistä ja välitöntä. Yhtenä tuloksena voidaan esittää yhteistyön syveneminen erityisesti Eloisan kanssa, jonka 175 työntekijää osallistui työpajoihin ja 22 työntekijää lyhytkoulutukseen, yhteensä 12 eri ryhmää ja 197 työntekijää. Hyvä palaute valmennuksesta eteni sisäisesti Eloisalla, joka sai uudet ryhmät ilmoittautumaan mukaan yhteistyöhön.

VIESTINTÄ

Tavoitteena oli, että hanke on järjestänyt tulosten levittämiseen liittyen 4 webinaaria ja viestinyt sisäisissä ja ulkoisissa tiedotuskanavissa.

Hanke järjesti 4 webinaaria, joihin osallistui yhteensä 176 henkilöä. Webinaareista tehtiin tallenteet, jotka ovat saatavilla hankkeen verkkosivulla.

Hankkeen sisäinen viestintä kohdistui Esedun henkilöstöön, opettajiin, ohjaajiin ja opiskelijoihin. Viestinnän tavoitteena oli lisätä tietoisuutta hankkeen tavoitteista, osallistumismahdollisuuksista, tuotoksista ja tuloksista sekä tukea niiden käyttöönottoa organisaatiossa. Sisäistä viestintää oli

intrassa, kehittämispäivässä ja teamissa yhteensä 15 kertaa. Suoraviestintää tehtiin runsaasti. Lisäksi opiskelijoille viestittiin Wilmassa ja sähköposteilla.

Ulkoista viestintää suunnattiin työelämäkumppaneille, yrityksille, verkostoille, koulutusorganisaatioille, päättäjille, medialle sekä laajemmalle yleisölle. Viestinnän painopiste siirtyi hankkeen edetessä tulosten levittämiseen ja juurruttamiseen. Ulkoista viestintää toteutettiin verkkosivuilla, uutiskirjeissä, mediaviesteissä, työelämäfoorumeissa, tutustumisvierailussa, teams-esittelyillä, RekryON-messuilla, ständillä sekä suoraviestinnällä yhteensä 22 kertaa. Someviestintää julkaistiin 11 kertaa. Perehdytysbotista julkaistiin 3 lehtijuttua.

VERKOSTOYHTEISTYÖ

Tavoitteena oli, että maakunnassa toimivien muiden kehittämishankkeiden kanssa tehtävä yhteistyö mahdollistaa tiedon, hyvien käytäntöjen ja uusien toimintatapojen vaihtamista ja yhdessä kehittämistä. Yhteistyö mahdollistaa sen, että eri hankkeiden yhteydenotot yrityksiin ja muihin työnantajiin tapahtuu hallitusti ja tuottaa palveluja useammalle työnantajalle. Tuloksia mitataan yhteisellä itsearvioinnilla.

Hanke kutsui mukaan ja koordinoi kehittämishankkeiden yhteistyötä edistäviä tapaamisia 8 kertaa. Mukana oli 7 hanketta sekä Etelä-Savon ELY:n / Itä-Suomen Elinvoimakeskusten työntekijöitä.

Verkoston yhteisen itsearvioinnin perusteella verkoston keskeisimmät vahvuudet olivat tehokas tiedonvaihto hankkeiden välillä, uusien ideoiden ja näkökulmien saaminen omaan työhön, avoin ja luottamuksellinen yhteistyöilmapiiri, alueellisen yhteistyön vahvistuminen. Verkoston erityiseksi arvoksi nähtiin nopea pääsy ajankohtaiseen tietoon eri hankkeista, vertaistuki ja vertaiskehittäminen, jotka laajentavat omaa näkökulmaa, eri toimijoiden työn parempi ymmärtäminen ja arvostus, sujuva yhteistyö viranomaisten kanssa.

Valitse hankkeen laadullisten tavoitteiden toteutumista kuvaava vaihtoehto

Tavoitteet ylitettiin

Minkä muutoksen hanke on tuonut hankesuunnitelmassa kuvattuun lähtötilaan?

Etelä-Savon ammattiopistolla on tarvetta kehittää yhdessä työelämän kanssa vieraskielisten opiskelijoiden saamaa kieli- ja kulttuuritietoista ohjausta, jotta opiskelijoiden opinnot etenevät, he valmistuvat ammatteihin, siirtyvät työelämään ja kiinnittyvät maakuntaan.

Jalkautuvat työpaikat ovat tuoneet vahvistusta siihen, että hankkeessa luodut materiaalit voivat vaikuttaa myönteisesti työyhteisön valmiuksiin vastaanottaa, perehdyttää ja ohjata kv-osaajia.

Pilottityöpaikoissa työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritietoinen ohjausosaaminen on kasvanut ja vahvistunut valmennuksiin osallistuneiden työyhteisöjen itsearvioinnin tulosten ja palautteiden mukaan. Tämä on vähentänyt työyhteisöissä koettua kuormittumista ja kehittänyt kv-osaajien saamaa ohjausta kieli- ja kulttuuritietoisemmaksi. Kielitaidon kehittymistä osataan nyt tukea suunnitelmallisemmin ja paremmin. Ymmärrys työpaikan roolista kv-osaajan kielitaidon kehittämisessä on muuttumassa. Perehdyttämisessä osataan huomioida kv-osaajan lähtötilanne paremmin.

Pilottityöpaikoissa monimuotoisuus ja vastaanottavuus ovat kehittyneet ja kynnys palkata tai tarjota työssäoppimispaikkoja kv-osaajille on laskenut.

Tietoisuus uusista digitaalisista välineistä ymmärtämisen varmistamisessa on kasvanut ja kynnys käyttää niitä on laskenut. Esihenkilöiden mukanaolo valmennuksissa on lisännyt mahdollisuuksia ottaa niitä myös käyttöön.

Pilottityöpaikoilla oli monia oppisopimusopiskelijoita. Yksittäisten palautteiden pohjalta on saatu merkkejä siitä, että opiskelijat ovat työllistyneet valmistumisensa jälkeen.

Vieraskielisillä tutkinto-opiskelijoilla on nyt mahdollisuus valmistautua työelämäjaksoille entistä paremmin TEO-Botin avustamana. Tekoälyn käyttämiseen liittyvä oppilaitoksen ohjeistus on selkokielistetty.

Vieraskielisille opiskelijoille on tehty hankkeen aloitteesta Esedun verkkosivuille oma alasivu, johon kootaan heidän opintojaan tukevia materiaaleja selkeällä suomen kielellä.

Työelämälle tarkoitetut hankkeessa tuotetut materiaalit löytyvät hankkeen aloitteesta tehdyiltä työpaikkaohjaajille tarkoitetulta uudelta alasivulta.

**Päästiinkö toteutuksessa suunnitelmassa esitettyihin määrällisiin tavoitteisiin (indikaattorilukemat)?
Mistä mahdolliset erot johtuvat?**

OSALLISTUJAT

Tavoitteena oli saada hankkeelle yhteensä 165 osallistujaa.

Saavutimme hyvin hankesuunnitelmassa esitetyt kohderyhmät.

Aloitustiedot täytti 333 osallistujaa. Hankkeessa oli yhteensä 254 osallistujaa, joilla on EURAssa aloitus- ja päätöstiedot.

Työpaikkaohjaajat:

Tavoite 95, toteutuma 200 (250 aloitus ja 200 päätöstietoa).

Työpaikkaohjaajia oli enemmän kuin oli tavoitteena. Yhteistyö erityisesti Eloisan kanssa tuotti useampia ja lukumäärältään suurempia ryhmiä, kuin olimme ennakoineet. Päätöstietoja jäi täyttämättä, koska 2 työnantajaa keskeytti valmennuksen (organisaation nopea alasajo, äkillisesti muuttunut työntekijätilanne) tai työntekijät eivät päässeet mukaan viimeiseen työpajaan eivätkä lukuisista pyynnöistä huolimatta täyttäneet päätösilmoitusta.

Opiskelijat:

Tavoite 45, toteutuma 41 (68 aloitus ja 41 päätöstietoa.).

Hankkeen Esedun opiskelijoille järjestämiin toimenpiteisiin (TP2) osallistuneista opiskelijoista 34 oli oppisopimusopiskelijaa, jolloin heidän tm-asema EURAssa on "työssä", ja 7 tm-asema oli "opiskelija". Hankkeen työpaikoilla järjestämiin toimenpiteisiin (TP1) osallistui myös 8 opiskelijaa, jolloin heidän tm-asema EURAssa on aloitustilanteessa "opiskelija".

Opettajat:

Tavoite 25, toteutuma 13 (15 aloitus ja 13 päätöstietoa).

Opettajien osallistuminen hankkeeseen oli haastavaa ajankäytön takia. Oppilaitoksen yt-neuvottelut ja niiden tuloksena irtisanomiset vaikuttivat myös suuresti asiaan.

KOKO HANKE, KAIKKI OSALLISTUJAT

Yhteensä tavoite 165, toteutuma 254 osallistujaa.

Työmarkkina-asetat alussa

- Työttömät: tavoite 0, toteutuma 1.
- Yleissivistävässä / ammatillisessa koulutuksessa: tavoite 45, toteutuma 28.
- Työssä: tavoite 120, toteutuma 301.
- Yrittäjänä: tavoite 0, toteutuma 1.
- Työmarkkinoiden ulkopuolella: tavoite 0, toteutuma 1

Lopettaneista

- Työtön työnhakija: tavoite 0, toteutuma 1.
- Opiskelemassa tai koulutuksessa: tavoite 0, toteutuma 7.
- Työnhakuun ryhtymisiä: tavoite 11, toteutuma 0.
- Koulutuksessa aloittaneita: tavoite 0, toteutuma 2.
- Työllistyneet: tavoite 3, toteutuma 5.
- Ammattipätevyys: tavoite 40, toteutuma 74.

YRITYKSET JA ORGANISAATIOT

Tavoitteena oli tavoittaa 14 yritystä. Hankkeeseen osallistui lopulta 8 yritystä, joista suuryrityksiä 3.

Uusien työnantajien löytäminen ja sitouttaminen oli erityisen haasteellista lukuisista yrityksistä huolimatta. Työpajojen päivämäärät sovittiin jo yhden yrityksen kanssa, joka joutui peruuttamaan yhteistyön yt-neuvottelujen takia.

Myönteisenä voidaan kuitenkin nähdä se, että hyvinvointialue Eloisasta osallistui sekä siivous- että hoivatyöntekijöitä hankkeeseen koko maakunnan alueelta, 12 eri ryhmää ja 197 eri osallistujaa.

Yrityksille suunnattua valmennusta suunniteltaessa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työpajan hyöty sanoitetaan konkreettisesti yrityksen arjen näkökulmasta. Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus voi käsitteenä jäädä abstraktiksi, joten sitä kannattaa avata esimerkiksi perehdytyksen sujuvuuden, väärinymmärrysten vähenemisen, työturvallisuuden ja ohjaajien kuormituksen keventämisen kautta. Osallistumiskynnystä voidaan madaltaa tarjoamalla valmennusta työpaikan ehdoilla, esimerkiksi tarjoamalla lyhyitä, työpaikan aikatauluihin sovitettuja työpajoja ja hyödyntämällä yrityksen omia esimerkkejä. Lisäksi on tärkeää lähestyä aihetta ratkaisukeskeisesti eikä syyllistävästi: Valmennuksen tarkoituksena ei ole osoittaa puutteita, vaan tarjota käytännön keinoja tilanteisiin, joissa yhteinen kieli tai kulttuurinen tausta ei ole itsestäänselvyys. Kun yrityksiä lähestytään yhteistyön merkeissä, on hyvä kiinnittää erityistä huomiota aiheutuviin kustannuksiin ja työpajoista saataviin hyötyihin, selkeyttää aiheen abstraktiutta sekä helpottaa koetun haasteen tunnistamista ja tunnistamista.

Valitse hankkeen määrällisten tavoitteiden (indikaattorilukemat) toteutumista kuvaava vaihtoehto

Tavoitteet ylitettiin

Mikäli hankkeessa oli sellaisia osallistujia, joita ei raportoitu indikaattoreina, kerro paljonko osallistujia oli ja mistä syystä tietoja ei voitu raportoida.

Kaikkiaan hanke tavoitti tavalla tai toisella yhteensä noin 723 osallistujaa.

Hankkeessa oli yhteensä noin 390 osallistujaa, joita ei raportoitu indikaattoreissa. He olivat kertaluontoisia osallistujia, eivätkä täyttäneet osallistumistietojaan EURAan joko toiminnan lyhytkestoisuuden takia tai kieltäytymällä antamasta omia henkilötietojaan.

Heistä:

- 10 työyhteisön jäsentä ei halunnut täyttää EURAan tietojaan, vaikka osallistui työpaikoilla järjestettyihin valmennuksiin.
- 51 työyhteisön jäsentä osallistui työpaikoille järjestettyihin kieli- ja kulttuuritietoisuuden ohjauksen lyhytkoulutuksiin teamsilla tai info-tyyppisesti.
- 54 Esedun vieraskielistä opiskelijaa osallistui kertaluontoisesti joko TEO-Botin testaamiseen ja/ tai tekoälyinfoon.
- 40 sosionomiopiskelijaa osallistui yhden aamupäivän pituiseen lyhytkoulutukseen ja TEO-Botin testaamiseen.
- Esedun tekoälykoulutuksissa opettajille ja ohjaajille oli kertaluontoisesti noin 50 osallistujaa, henkilökohtaista sparrausta mm. selkeäkielisten tehtävien ja ohjeiden tuottamisessa tekoälyn avulla sai 5 opettajaa, ja oppilaitoksen tekoälyn käyttöön ottamista vieraskielisten opiskelijoiden näkökulmasta edistettiin 4 opettajan kanssa.
- 176 osallistujaa neljässä eri webinaarissa:
 - * TEO-Botin kanssa suomalaiseen työelämään. 10.12.2025, 18 osallistujaa
 - * Kielitietoinen ohjaus - Saavatko opiskelijat sinusta selkoa? 4.2.2026, 117 osallistujaa
 - * Selkeä suomi. sujuva alkua – chatbotti laitoshuoltajan perehdytyksen tukena. 16.4.2026, 17 osallistujaa

* Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaus työpaikoilla – Opit ja oivallukset KIEKU-hankkeesta.
21.5.2026, 24 osallistujaa.

*Webinaaritalenteita on katsottu Youtubessa yhteensä 87 kertaa, joista TEO-botti webinaari on saanut eniten katseluja, 36 kpl.

Hankkeessa oli 79 osallistujaa, jotka täyttivät EURAan aloitustiedot, mutta eivät päätöstietoja.
Heistä:

-50 työpaikkaohjaajaa (TP1)

-27 opiskelijaa (TP2)

-2 opettajaa (TP4).

Arvioi, miten asetetut määrälliset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta

Hyvin

Perustele, miksi asetetut määrälliset tavoitteet palvelivat hankkeen toteutusta arvioimallasi tavalla

Tavoitteena ollut osallistujamäärä oli suuri. Hankkeen suunnitteluvaiheessa esitimme rahoittajalle oman arviomme mukaan realistisesti vielä suurempaa osallistujamäärää. Tavoitetta laskettiin hyväksytyyn hakemukseen tavoitteeksi 165 osallistujaa. Ylitimme osallistujamäärän reilusti, 333 aloitustietoa ja 254 päätöstietoa. Hankkeella oli lopulta runsaasti myös osallistujia, joita ei ollut mukana indikaattoreissa. Tätä oli ennakoitu jo hakuvaiheessa.

Pystyimme työskentelemään hyvin tasapainossa hankkeen tavoitteiden, resurssien ja aikataulujen kanssa. Määrälliset tavoitteet ohjasivat hankkeen painopisteitä ja toteutuksen resurssien jakautumista. Hankesuunnittelussa tehdyt arviot perustuivat aiesopimukseen ja näiden yritysten kanssa käytyihin alustaviin suunnitelmiin (TP1), Esedun vieraskielisten opiskelijoiden määrään (TP2), ennakoituihin määrään opettajien osallistumisesta heille järjestettävään koulutukseen (TP4) sekä alustaviin keskusteluihin muiden hankkeiden kanssa (TP5). Olimme luottavaisia siitä, että tulemme saavuttamaan määrälliset tavoitteet.

Etenimme hankkeen toteuttamisessa kaikkien työpakettien osalta lähes yhtäaikaaisesti ja etupainotteisesti. Valmennukset eli työpajatyöskentelystä sopiminen aiesopimuksen tehneiden työpaikkojen kanssa käynnistyi jo elokuussa ja ensimmäinen ryhmä lokakuussa 2024. Työskentely opiskelijoiden kanssa alkoi marraskuussa 2025. Keväällä 2025 meillä oli tavoitteet osallistujamäärän osalta jo täynnä, mutta totesimme samalla, että hyvin rakennettua valmennusohjelmaa voidaan tarjota vielä uusille ryhmille. Yhteistyö hyvinvointialue Eloisan kanssa mahdollisti hankkeen tavoitteet ylittäneet osallistujamäärät. Vaikka indikaattoreissa Eloisa on vain yksi työnantaja, pystyimme pilotoimaan valmennusta Eloisan siivous- ja hoivatyöntekijöiden 12 eri ryhmän kanssa koko maakunnan alueella, joka lisäsi huomattavasti hankkeen vaikuttavuutta.

Uusien yritysten ja organisaatioiden tavoittaminen oli kuitenkin vaikeaa. Tämä vaikutti viestintään laitettuun resurssiin. Tavoittaaksemme uusia yrittäjiä viestimme opettajien kautta niille työpaikoille, joilla vieraskielisiä opiskelijoitamme on TEO-jaksoilla, mahdollisuudesta osallistua kieli- ja kulttuuritietoiseen valmennukseen ja markkinoimme Esedun uutiskirjeessä. Teimme suoramarkkinointia RekryOn-tapahtumissa ja saimme apua myös Reppu-hankeelta. Kävimme hyviä neuvotteluja useamman yrityksen kanssa, mutta ne eivät johtaneet yhteistyöhön. Tavoitteena ollut 14 yritystä ja organisaatiota ei siten toteutunut.

Miten hankesuunnitelmassa esitetyt, yleisesti hyödynnettävät tulokset ja vaikutukset toteutuivat? Saavutettiin sellaisiakin tuloksia ja vaikutuksia, joita ei esitetty hankesuunnitelmassa?

Yleisesti hyödynnettävät tulokset ja vaikutukset toteutuivat hyvin ja suunnitelman mukaisesti.

TYÖPAIKOILLE JA OPPILAITOKSILLE

Kieli- ja kulttuuritietoisuuden ohjauksen valmennuksen materiaalit on muokattu kahdeksi tuotokseksi. ”Opas työpaikoille” ja siihen liittyvät neljä videota löytyvät Esedun verkkosivuilta hankkeen aloitteesta tehdyiltä uudelta alasivulta työpaikkaohjaajalle, jossa ne ovat vapaasti

työpaikkaohjaajien ja työyhteisöjen käytettävissä. Valmennuksen materiaalien pohjalta rakennettu verkkokurssi ”Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja” on helppokäyttöinen ja maksuton kurssi, johon kuka tahansa voi hakeutua em. verkkosivun ja Esedun koulutustarjonnan kautta.

Hankkeen verkkosivulla on julkaistu ”Opas työpaikoille” ja siihen liittyvät neljä videota, neljä webinaaritalennetta, TEO-Botin käsikirjoitus, verkkokurssin käsikirjoitus sekä perehdytysbotin hyvän käytännön kuvaus. Ne ovat vapaasti käytössä ja hyödynnettävissä.

Hankkeessa siivousalalle tehty perehdytysbotti-pilotti on siirretty hyvinvointialue Eloisan omaan hallintointiin, jossa se on käytössä erityisesti vieraskielisten opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden, mutta myös kenen tahansa Eloisan siivouspalveluissa työskentelevän perehdytyksessä ja ohjaamisessa. Pilotista laadittiin hyvän käytännön kuvaus, joka on vapaasti käytettävissä ja hyödynnettävissä.

OPISKELIJOILLE JA MUILLE OPPILAITOKSILLE

Vieraskielisille opiskelijoille tehty TEO-Botti löytyy Esedun verkkosivujen uudelta alasivulta <https://esedu.fi/opiskelijalle/vieraskielisille-opiskelijoille/> Alasivu luotiin hankkeen aloitteesta. Sivulta löytyy myös Tekoälyn käyttö opiskelussa – ohjeet selkokielellä. Sivulle tullaan jatkossa kokoamaan myös muita kohderyhmälle tarkoitettuja materiaaleja.

TULOKSIA JA VAIKUTUKSIA, JOITA EI ESITETTY HANKESUUNNITELMASSA

Jalkautuvista, matalan kynnyksen työpajoista saatu kokemus ja tulos on se, että vastaavia, koko työyhteisön mukaan ottavia pidempi kestoisia prosessikoulutuksia, olisi hyödyllistä toteuttaa silloin, kun halutaan kehittää ja vahvistaa koko monikulttuurista työyhteisöä.

Suunnitteluvaiheessa ajattelimme, että valmennukseen osallistuu vain suomalaisia työyhteisön jäseniä. Työpajoissa oli kuitenkin mukana vieraskielisiä opiskelijoita ja työntekijöitä. Heidän mukanaan olo oli erittäin hyödyllistä ja mahdollisti sellaisia myönteisiä vaikutuksia, joita ei ollut ennakoitu. Vuorovaikutus suomalaisten työntekijöiden, esihenkilöiden ja kv-opiskelijoiden ja työntekijöiden välillä oli erityisen tärkeää ja työyhteisön yhteishenkeä kehittävää. Kv-osaajat saivat tunteen siitä, että heidän kokemiaan haasteita ymmärretään ja niihin osataan jatkossa vastata paremmin. Suomalainen työkalu avautui heille uudella tavalla, tätä emme olleet osanneet ennakoida.

Opiskelijoiden työpajojen tulokset vahvistivat enemmän kuin oli ennalta odotettu sitä, miten kuormittavaa opiskelijalle on aloittaa työelämäjakso suomalaisella työpaikalla.

Chatbottien tekemisessä yllätti se, miten tekoäly ei vielä taivu sellaisen chatbotin rakentamiseen, jossa tarvitaan tarkkaa ja ennalta määritettyä sisältöä. Siksi päädyimme tekemään chatbotit työälällä, mutta turvallisella ja varmalla ratkaisulla eli käsikirjoitettuin botteina.

Perehdytysbotin rakentamisessa odottamaton tulos oli se, miten paljon sisällön muokkaaminen saman työnantajan, mutta kolmen eri paikkakunnan yksiköiden tarpeisiin vaikutti myönteisesti yksiköiden omien työtapojen tarkasteluun, yhtenäistämiseen ja kehittämiseen. Asianomaiset esihenkilöt näkivät tämän erittäin positiivisena vaikutuksena ja tuloksena.

Miten tuloksia ja kokemuksia hyödynnetään hankkeen päättymisen jälkeen? Valitse vaihtoehto toiminnan jatkumisesta hankkeen päättymisen jälkeen.

Kehitettyjä työkaluja, toimintamalleja tai kehitettyjä tuotteita hyödynnetään toteuttajan normaali-toiminnassa

Miten hanke näkyi julkisuudessa? Miten hankkeesta tiedotettiin?

VIESTINTÄ

Tavoitteena oli, että hanke on järjestänyt tulosten levittämiseen liittyen 4 webinaaria ja viestinyt sisäisissä ja ulkoisissa tiedotuskanavissa.

Hanke järjesti 4 webinaaria, joihin osallistui yhteensä 176 henkilöä. Webinaareista tehtiin tekstitetyt tallenteet, jotka ovat saatavilla hankkeen verkkosivulla.

Hankkeen sisäinen viestintä kohdistui Esedun henkilöstöön, opettajiin, ohjaajiin ja opiskelijoihin. Viestinnän tavoitteena oli lisätä tietoisuutta hankkeen tavoitteista, osallistumismahdollisuuksista, tuotoksista ja tuloksista sekä tukea niiden käyttöönottoa organisaatioissa. Sisäistä viestintää henkilöstölle oli intrassa, kehittämisspäivässä ja teamissa yhteensä 15 kertaa. Suoraviestintää tehtiin runsaasti. Opiskelijoille viestittiin Wilmassa ja sähköposteilla.

Ulkoista viestintää suunnattiin työelämäkumppaneille, yrityksille, verkostoille, koulutusorganisaatioille, päättäjille, medialle sekä laajemmalle yleisölle. Viestinnän painopiste siirtyi hankkeen edetessä tulosten levittämiseen ja juurruttamiseen. Ulkoista viestintää toteutettiin verkkosivuilla, uutiskirjeissä (jakelu n. 8000), mediaviesteissä, työelämäfoorumeissa, tutustumisvierailussa, teams-esittelyillä, RekryON-messuilla, ständillä sekä suoraviestinnällä yhteensä 22 kertaa. Someviestintää julkaistiin 11 kertaa. Perehdytysbotista julkaistiin 3 lehtijuttua.

Toteutuiko hankkeen aikana ennakoituja tai muita riskejä ja miten niihin reagoitiin?

Riski 1: Yritysten ja organisaatioiden mukaan lähtö hankkeen pilottityöpaikkoihin on haasteellista esimerkiksi ajankäytön suhteen.

Emme saaneet hankkeeseen mukaan kaikkia aiesopimuksen tehneitä yrityksiä ja organisaatioita. Yksi organisaatio jättäytyi pois jo alussa ajankäytön ja YT-neuvottelujen takia. Yksi organisaatio joutui keskeyttämään käynnissä olevan valmennuksen organisaation lopettamisen takia ja yksi ajankäytön haasteiden takia.

Uusien pilottityöpaikkojen mukaan saaminen oli haasteellista. Yhteistyötä markkinoitiin uutiskirjeissä, oppilaitoksen työelämätahtumissa sekä opettajien suorakontaktien kautta. Neuvotteluja käytiin muutaman yrityksen kanssa, mutta ne johtivat yhteistyöhön vain yhden uuden yrityksen kanssa.

Riski 2: Hankkeen tavoite vaikuttaa työpaikoilla oleviin toimintamalleihin ja kehittää yksilöiden kieli- ja kulttuuritietoista osaamista ei ole helppo tehtävä. Valmennusten toteuttaminen vaatii työpaikoilta sitoutumista ja motivaatiota uusien toimintatapojen yhdessä muovaamiseen. Jos työyhteisössä on mukana henkilöitä, joilla on vahvoja ennakoluuloja ja asenteita suhteessa maahan muuttaneisiin, tehtävä on vielä haasteellisempi.

Riski ei toteutunut. Hyvä yhteistyö työpaikkojen kanssa loi positiivisen vastaanoton työyhteisöissä. Joissain työyhteisöissä oli mukana joitain selvästi ennakoluuloisia tai valmennukseen passiivisesti suhtautuvia osallistujia, mutta he eivät vaikuttaneet valmennuksen etenemiseen kielteisesti.

Riski 3: Opiskelijat eivät innostu tai ehdi osallistua hankkeen osallistaviin kehittämistoimenpiteisiin.

Riski ei toteutunut. Ne opiskelijat, jotka lähtivät mukaan, olivat innostuneita ja sitoutuneita. Kun tapaamiset saatiin sovittua kouluajalle, työpajat ja testaamiset sujuivat hyvin. Palvelumuotoilun työpajat sekä tekoälyinfot järjestettiin hyvässä yhteistyössä opettajien kanssa. EURA-lomakkeiden täyttäminen oli haasteellista myös opiskelijoiden kanssa.

Riski 4: Chatbottien nopea tekninen kehittyminen ja niiden uudet mahdollisuudet voivat tehdä hankkeen toteuttamissuunnitelmat vanhoiksi jo syntyessään. Tietosuojaan liittyvät kysymykset voivat aiheuttaa epäilyjä työpaikoilla chatbottien turvallisuudesta.

Todellinen riski, jonka kanssa työskenneltiin paljon hankkeen aikana. Alkuperäinen ajatus käyttää tekoälyä chatboteissa ei onnistunut kuin osittain. Tietosuoja ei aiheuttanut haasteita perehdytysbotin tekemisen yhteydessä.

Riski 5: Verkostoyhteistyö muiden hankkeiden kanssa ei lähde kehittymään toivottuun suuntaan.

Riski ei toteutunut. Yhteistyö sujui hienosti muiden hankkeiden kanssa ja tuotti lisäarvoa kaikille osallistujille. Verkosto kokoontui 8 kertaa.

Missä hankkeen aineisto säilytetään tai arkistoidaan? Ilmoita myös yhteystiedot.

Etelä-Savon Koulutus Oy: Päätearkisto, Otavankatu 4, 50100 Mikkeli.

Yhteyshenkilö Riitta Parkkinen, Otavankatu 4, 50100 Mikkeli, riitta.parkkinen@esedu.fi, puh. 044 711 5600

Mihin hankkeisiin tai hankekokonaisuuksiin hanke toiminnallisesti tai muuten liittyi ja miten?

Hankkeen toiminta-aikana tehtiin yhteistyötä seuraavien hankkeiden kanssa:

- Digimatkailu - digitaalisuus ja tekoäly matkailualalla S30566: Kieku sai tukea osaamismärkin tekemiseen.
- REPPU – työllisyyden ja elinvoiman tukea kuntiin S31428: Viestintää Reppu-hankkeen kautta työnantajille Kieku-hankkeen tarjolla olevista materiaaleista, valmennuksesta ja verkkokurssista.
- VIERKO, Vieraskielisen opetuksen kehittäminen ja kotimaisten kielten opetuksen tarjonnan ja laadun parantaminen ammatillisessa koulutuksessa OKM/31/521/2023 sekä VIERKO 2 Vieraskielisen opetuksen kehittäminen ja kotimaisten kielten opetuksen tarjonnan ja laadun parantaminen ammatillisessa koulutuksessa: Hankkeessa hyödynnettiin VIERKO-hankkeen selkokieliä tuloksia, osaamista eli Tuija Takalan selkokielisyyden webinaari, tekoälyn ohjeiden selkokielistämistä sekä VIERKO-verkoston kautta viestintää hankkeen tuloksista ja webinaareista.

Maahan muuttaneiden työllistymistä ja työyhteisöjen monimuotoistumista edistävien hankkeiden verkostoon osallistuivat seuraavat hankkeet:

- Monivoima - Monimuotoiset työyhteisöt pk-yritysten voimavarana S30592
- Helper - kestäviä työllistymispolkuja maahanmuuttaneille S30567
- Monikulttuuriset opintopolut S30244
- Osaajaportti S30533
- Työpolut Savonlinnaan S30556
- ES-Tyky S30569

Hankkeessa hyödynnettiin seuraavien jo päättyneiden hankkeiden tuloksia:

- Älykkäästi ohjaten S22778: Chatbottien rakentaminen.
- AIKU Aikuisten ohjaustoiminnan konseptointi ja mallintaminen Etelä-Savossa S21836: Chatbottien rakentaminen.

6. Horisontaaliset periaatteet

EU:n perusoikeusasiakirja, YK:n vammaisyleissopimus ja sukupuolten tasa-arvo

Miten sukupuolten tasa-arvo toteutui hankkeessa?

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hankkeen toimenpiteisiin osallistui 333 henkilöä, joista naisia oli 284 (85 %). Hanke edisti ihmisten sosiaalista yhdenvertaisuutta ja oikeutta työhön ja osaamisen kehittämiseen kehittämällä ja toteuttamalla toimintatapoja, jotka edistivät muun muassa alhaisemman koulutuksen omaavien tai äidinkielenään muuta kuin suomea puhuvien mahdollisuuksia hankkia ammatillista koulutusta sekä heidän sijoittumistaan koulutukseen ja työelämään. Esedun vieraskielisistä opiskelijoista suurin osa on naisia, mutta hankkeen toimenpiteet eivät kohdistuneet erityisesti naisiin. Hankkeen toimenpiteillä oli vaikutusta kaikkien vieraskielisten opiskelijoiden ammatillisissa opinnoissa etenemisen mahdollisuuksiin ja sitä kautta työllistymiseen. Toimenpiteet kohdistuivat myös aiesopimusten tehneiden työnantajien

hankeyhteistyöstä kiinnostumisen kautta sellaisille aloille, jotka ovat työntekijärakenteeltaan naisvaltaisia.

Vammaisten henkilöiden sopeutuminen yhteiskuntaan, erityisesti saavutettavuus työvälineiden käytössä ja esteettömyys työtiloissa

Ei myönteistä vaikutusta

Ei suoraa vaikutusta. Hankkeen toteutuksessa huomioitiin työvälineiden saatavuus ja esteettömyys työtilojen osalta. Kaksi hankkeeseen osallistunutta työpaikkaa toimi vammaisten palvelutaloina. Hankkeessa tehdyt webinaari-, teamskoulutus- ja verkkokoulutustallenteet on tekstitetty.

Turvalliset työolot

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hanke edisti turvallisia työoloja kehittämällä työyhteisöjen kielitietoista ohjausta ja toimintatapoja, jotka vähentävät yhteisen kielen haasteiden mahdollisesti aiheuttamia väärinymmärryksiä ja niistä aiheutuvia ongelmia työturvallisuudessa. Hanke edisti myös henkisesti turvallisten työolojen kehittymistä työpaikoilla. Hanke edisti vieraskielisten opiskelijoiden orientoitumista sekä perehtymistä suomalaiseen työelämään, joka osaltaan edistää turvallisia työoloja. Hanketta hallinnoiva Etelä-Savon Koulutus Oy takaa opiskelijoilleen ja työntekijöilleen turvalliset työolot.

Syrjintäkielto kaikelle syrjinnälle

Selvästi myönteistä vaikutusta

Hanke edisti toiminnallaan vahvasti syrjinnän vastaista tietoutta ja toimintaa työpaikoilla. Hanke edisti työpaikkojen monimuotoistumista. Hankkeen toteutuksessa sitouduttiin kieltämään kaikenlainen syrjintä, mikä perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.

Henkilötietojen suoja

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Etelä-Savon Koulutus Oy, Etelä-Savon ammattiopisto kunnioittaa yksityisyyden suojaa. Tietosuojan turvaaminen on meille tärkeää. Noudatamme voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä ja käsitelme henkilötietoja hyvän tiedonhallinta- ja tietojenkäsittelytavan mukaisesti. Hankkeessa henkilötietoja käsiteltiin perustellusta syystä suostumukseen tai sopimukseen perustuen ja rahoittajan ohjeiden mukaisesti. Osallistujatietoja jouduttiin keräämään myös paperilomakkeilla, koska osallistujien digitaidot, välineet tai yhteydet aiheuttivat haasteita EURA-tietojen sähköiseen ilmoittamiseen. Projektipäällikkö siirsi paperilomakkeilla kerätyt henkilötiedot EURAan välittömästi ja hävitti lomakkeet Esedun lukittujen tietoturvasäiliöiden kautta. Tekoälyinfoissa opastettiin osallistujia turvalliseen tekoälyn käyttämiseen.

Ympäristönsuojelu

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Jalkautuvat työpajat sijaitsivat eri puolilla maakuntaa. Matkat tehtiin työnantajan sähköautolla. Hankkeen painotuotteet on painettu FSC-ympäristömerkin saaneelle silk- paperille. Hankkeella ei muuten ollut suoraa vaikutusta ympäristönsuojeluun.

Kestävä kehitys: Ekologinen kestävyys

Luonnonvarojen käytön kestävyys

Ei myönteistä vaikutusta

Ilmastomuutoksen aiheuttamien riskien vähentäminen

Ei myönteistä vaikutusta

Kasvillisuus, eliöt ja luonnon monimuotoisuus

Ei myönteistä vaikutusta

Pinta- ja pohjavedet, maaperä sekä ilma (ja kasvihuonekaasujen väheneminen)

Ei myönteistä vaikutusta

Natura 2000 -ohjelman kohteet

Ei myönteistä vaikutusta

Kestävä kehitys: Taloudellinen kestävyys**Materiaalit ja jätteet**

Jonkin verran myönteistä vaikutusta

Jonkin verran myönteistä vaikutusta. Hankkeen toimenpiteissä tuotetaan aineettomia materiaaleja. Painetut materiaalit on painettu FSC ympäristöystävälliselle paperille.

Uusiutuvien energialähteiden käyttö

Ei myönteistä vaikutusta

Paikallisen elinkeinorakenteen kestävä kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Selvästi myönteistä vaikutusta. Hanke edisti maakunnan alueella toimivien yritysten ja työnantajien mahdollisuuksia saada osaavaa työvoimaa maahan muuttaneista tai kansainvälisistä osaajista.

Aineettomien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen

Selvästi myönteistä vaikutusta

Selvästi myönteistä vaikutusta. Hankkeen toimenpiteissä kehitettiin aineettomia tuotteita, joilla kasvatetaan osallistujien ja työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritietoisten toimintatapojen osaamis pääomaa.

Liikkuminen ja logistiikka

Ei myönteistä vaikutusta

Kestävä kehitys: Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä yhdenvertaisuus**Kulttuuriympäristö**

Ei myönteistä vaikutusta

Ympäristöosaaminen

Ei myönteistä vaikutusta

Lisätiedot

Osallistujien seurantatiedoissa on yksi keskeneräinen aloitustieto, johon ei saada enää vaadittavia korjauksia, aloituspäivä puuttuu. Hanketoteuttaja ei pääse poistamaan eikä täydentämään tietoa.

Ohjausryhmälle lähetettiin KIEKU-hankkeen loppuraportin luonnos 18.8.2026. Ohjausryhmän jäseniä pyydettiin kommentoimaan raporttia 27.8.2026 mennessä.

Määräaikaan mennessä yksi ohjausryhmän jäsen vastasi ja hänellä ei ollut huomautettavaa raporttiin. Loppuraportti todetaan ohjausryhmän jäsenten hyväksymäksi.

Vakuutukset

Tuen saaja vakuuttaa loppuraportin sisältämät tiedot oikeiksi.

Allekirjoitukset

2.10.2026 13:47

Laura Johanna Vänttinen

Hankepäällikkö

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti vahvasti tunnistautuneena EURA 2021 - järjestelmässä (Suomi.fi-tunnistuspalvelu)

Liitteet

Hakija on varmistanut ja vakuuttaa, että asiakirjan liitteet eivät sisällä henkilötunnuksia tai EU:n tietosuoja-asetuksen artikla 9:n mukaisia ns. erityisiä, eli arkaluonteisia henkilötietoja, kuten mm. yksittäisten henkilöiden rotuun, etniseen alkuperään, poliittiseen mielipiteeseen, uskonnolliseen vakaumukseen, ammattiliiton jäsenyyteen, geneettiseen tai biometriseen tunnistamiseen, terveyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä tietoja.

Tiedoston nimi	Kuvaus	Salassapidon perustelu
Flyer.pdf	Flyer verkkokurssin mainostamista varten	
Yhteenveto_ty_pajojen_itsearviointin_tuloksista.pdf	Yhteenveto työpajojen itsearviointin ja palautteiden tuloksista	
KIEKU-A4-digi__1_.pdf	Opas työpaikoille. Sujuvaa perehdytystä ja ohjausta – Vinkkejä selkeään kieleen ja vuorovaikutukseen työpaikalla.	
Kieli_ ja_kulttuuritie toinen_ohjaaja_verkko koulutus_k_sikirjoitus.pdf	Kieli- ja kulttuuritietoinen ohjaaja -verkkokurssin käsikirjoitus	
Hyv_n_k_yt_nn_n_kuvau s_perehdytysbotti.pdf	Hyvän käytännön kuvaus, perehdytysbotti	
KIEKU-hankkeen_viestint_1.1.-31.7.2026_yhteenveto.pdf	KIEKU-hankkeen viestintä 1.1.-31.7.2026	
TEO-botti_k_sikirjoitus.pdf	TEO-Botin käsikirjoitus	