

6.11.2023

Arviointi ja vaikuttavuusselvitys "Kokka kohti Suomea" -koordinaatio- hankkeen ja hankkeeseen liittyvien alueellisten hankkeiden tuloksista ja toiminnasta (ESR)

SUVI PELTONIEMI, SUSANNA SEPPONEN,
LAURI KORVENMAA, JOONAS SÖDERHOLM
GAIA CONSULTING



Sisällysluettelo

Tiivistelmä	2
Executive Summary	3
1 Johdanto	4
2 Arvioinnin kohteen kuvaus	5
3 Kokka -kokonaisuuden toteutuksen arviointi	7
3.1 Alueellisten hankkeiden toteuttajat ja osallistujat	7
3.2 Alueellisten hankkeiden kohdistuminen Kokka-kokonaisuuden tavoitteisiin.....	10
3.3 Rekrytoitavien tavoittaminen hankkeissa	11
3.4 Yritysten tavoittaminen hankkeissa	11
3.5 Osallistujien näkemys hankkeiden onnistumisesta	13
3.6 Valtakunnallisen koordinoitihankkeen rooli ja lisäarvo.....	14
3.7 Syntyneet toimintamallit, käytännöt, verkostot ja yhteisöt	15
4 Kokka-hankkeen vaikuttavuus	23
4.1 Vaikutukset pitkäjänteiseen yhteistyöhön ja pysyvien toimintamallien kehittämiseen	23
4.2 Hankkeen vaikutukset kansainväliseen rekrytointiin ja kansainvälisten osaajien työllistymisen palveluketjun kehittämiseen	24
4.3 Hankkeen rooli ja lisäarvo Talent Boost-kokonaisuudessa	25
5 Arvioinnin yhteenveto	25
5.1 Johtopäätökset	25
5.2 Kehittämisehdotukset.....	27
Lähdeluettelo	28
Liite 1: Arvioinnin kysely.....	29
Liite 2: Alueellisten Kokka-hankkeiden kuvaukset	34
Liite 3: Arvioinnin toteutus	43

Tiivistelmä

Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hallinnoima ESR-hanke ”Kokka kohti Suomea – kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskuksiin” - hankkeen tavoitteena on ollut turvata yritysten kasvu kasvukeskuksissa edistämällä kansainvälisten työntekijöiden rekrytoitumista Suomen työmarkkinoille. Tässä arvioinnissa on tarkasteltu Kokka-kokonaisuuden valtakunnallisen koordinaatiohankkeen ja sen 14 alueellisen hankkeen onnistumista sekä selvitetty kokonaisuuden vaikuttavuutta. Arvioinnin tarkastelujakso oli Kokka-hankkeen ja alueellisten hankkeiden toteutusjakso 1.1.2019–31.12.2023. Tuloksia on tarkoitus hyödyntää kansainväliseen rekrytointiin liittyvien palveluiden kehittämisessä, ennakointityön suunnittelussa ja Suomen veto- ja pitovoimaisuuden edistämässä.

Arviointi toteaa, että Kokka-hankkeiden tavoitteet ovat pääosin toteutuneet riittävästi. Kokka-hankkeet ovat kohdistuneet toiminnan tavoitteisiin nähden olennaisella tavalla. Toiminta on toisaalta kohdistunut suurilta osin jo maassa oleviin kansainvälisiin osaajiin ja kansainvälistä rekrytointia edistävää toimintaa on tehty vähemmän.

Kokka-toiminta on osallistujien keskuudessa nähty tarpeellisena. Kokka-hankkeiden toiminta on tuonut toimijoita yhteen alueilla ja vähentänyt palveluiden pirstaleisuutta. Toiminnassa luodut verkostot ja toimintamallit ovat vastanneet alueiden tarpeisiin ja valtakunnallinen koordinaatiohanke on luonut lisäarvoa Kokka-kokonaisuuteen mahdollistaen laajan verkostoitumisen. Yritysten sitoutuminen on ollut osittain haastavaa ja jää epäselväksi, kuinka merkittävästi hankkeet ovat onnistuneet osumaan laajemman yrityskehityksen vaihteleviin tarpeisiin. Palvelupolun sujuvoittamiseen keskittyvät toimintamallit ja tiivistynyt viranomaisyhteistyö ovat kuitenkin luoneet pohjan jatkuvuudelle ja pidemmän aikavälin vaikuttavuudelle. Kokka-kokonaisuuden toiminnan tulosten hyödyntäminen jatkuu alueilla osittain hankkeen jälkeen.

Executive Summary

The aim of the “Course towards Finland -growth and competitiveness in growth centres from international talent” -project (Kokka), coordinated by the Centre for the economic development, transport and environment of Southwest Finland, has been to boost the growth of companies by promoting the placement of international talents on the Finnish labour market. This evaluation has focused on the success of the Kokka coordination project and the 14 regional projects and their impact. The evaluation period aligned with the execution period of the Kokka coordination project and the regional projects between 1.1.2019-31.12.2023. The findings are meant to be used for the development of services related to international recruitment, planning and forecasting and advancing the ability of Finland to attract and sustain international talent.

The evaluation concludes that the objectives of the Kokka project were met sufficiently. The regional projects have targeted actions in a relevant manner against the set objectives. However, the activities in large part have focused on international talent already in the country, while activities to advance recruitment from a broad have had a smaller role.

The participants have seen the project activities as useful. The activities of the regional projects have brought together actors in the regions and reduced the scattering of services. The operating models and networks created by the Kokka activities have met the needs of the regions while the national coordination project has brought added value to the Kokka consortia by enabling broad scale networking. Obtaining commitment of companies has been somewhat challenging and it remains unclear to what extent the regional projects have been able to meet the changing needs of the broader business community in the regions. The operating models focusing on improving the service path and enhanced cooperation among authorities have, however, created a basis for continuity and long-term impact. The utilization of the results of Kokka activities have been continued to some extent after the end of the projects.

1 Johdanto

Tämän arvioinnin kohteena on Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hallinnoima ESR-hanke ”Kokka kohti Suomea – kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskukseen”. Hankkeen tavoitteena on ollut turvata yritysten kasvu kasvukeskuksissa edistämällä kansainvälisten työntekijöiden rekrytoitumista Suomen työmarkkinoille. Arvioinnin tarkastelujakso oli Kokka-hankkeen ja alueellisten hankkeiden toteutusjakso 1.1.2019–31.12.2023. Tuloksia on tarkoitettu hyödyntää kansainväliseen rekrytointiin liittyvien palveluiden kehittämisessä, ennakoitavuuden suunnittelussa ja Suomen veto- ja pitovoimaisuuden edistämiseksi.

Arviointi- ja vaikuttavuus selvityksen tavoitteena oli arvioida ”Kokka kohti Suomea” - kokonaisuuden valtakunnallisen koordinaatiohankkeen ja sen 14 alueellisten hankkeiden onnistumista sekä selvittää kokonaisuuden vaikuttavuutta. Arvioinnissa vaikuttavuudella tarkoitettiin, ovatko hankkeet saaneet aikaan kansainvälistä rekrytointia edistäviä toimintamalleja, käytänteitä, verkostoja tai yhteisöjä, ovatko nämä juurtuneet osaksi organisaatioiden ja alueiden pysyvää toimintaa sekä rakennetta ja minkälaisia vaikutuksia tällä voidaan nähdä olevan yritysten kasvun edistämiseksi kasvukeskuksissa.

Arvioinnissa hyödynnettiin monimenetelmällistä kehittävän arvioinnin lähestymistapaa, jossa pyrittiin tunnistamaan vaikuttavuuden edellytyksiä ja haasteita sekä yhteiskehittämään toiminnan jatkosuosituksia yhdessä hankeomistajien kanssa. Näin pyrittiin varmistamaan, että arvioinnin tulokset ja kehittämissuhteet aidosti hyödyntävät palveluiden jatkokehittämistä ja ennakoitavuuden suunnittelua. Arvioinnissa käytetyt menetelmät sisälsivät aineistokatsauksen hankkeen kirjalliseen aineistoon ja raportteihin, taustahaastattelut hankkeen avainhenkilöille, syventävät haastattelut alueellisten hankkeiden koordinaattoreille, sekä laajemman hankekyseilyn hankkeen sidosryhmille.

Arvioinnin toteutti Gaia Consulting Oy kesäkuu 2023 - marraskuu 2023 välisenä aikana. Arviointia ohjasi tilaajan asettama ohjausryhmä.

Tässä arvioinnin loppuraportissa esitetään arvioinnin tuloksia seuraavasti. Luvussa kaksi kuvaillaan arvioinnin kohde. Luvussa kolme esitellään Kokka-hankkeen toteutuksen arvioinnin tuloksia. Luvussa tarkastellaan ovatko Kokka-kokonaisuuden organisointi ja hankevalinta ja toteutus vastanneet hankkeelle asetettuihin tavoitteisiin, mitä toiminnalla on saatu aikaan, kuinka hyvin alueelliset hankkeet ovat onnistuneet toiminnassaan ja mikä on ollut valtakunnallisen Kokka-koordinaatiohankkeen rooli ja lisäarvo. Luvussa neljä tarkastellaan Kokka-hankkeen vaikuttavuutta, eli miten toiminta on tukenut pitkäjänteistä yhteistyötä, onnistunut synnyttämään kiinteitä toimintamalleja ja verkostoja, tukenut kansainvälisten osaajien työllistymisen palveluketjun saumattomuutta sekä Talent Boost- tavoitteiden saavuttamista. Luku viisi sisältää arvioinnin yhteenvedon ja kehittämissuhteet alueellisen ja kansallisen rekrytointitoiminnan jatkolle. Raportin liitteissä on kuvattu tarkemmin arvioinnin toteutus, arviointikyselyn tulokset sekä alueellisten hankkeiden yhteenvedot.

2 Arvioinnin kohteen kuvaus

Ajalla 1.1.2019–31.12.2023 toteutetun ”Kokka kohti Suomea - kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskuksiin” -hankkeen (Kokka-hanke) tavoitteena oli auttaa yrityksiä rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia Suomessa ja ulkomailta Suomeen. Hanke muodostui valtakunnallisesta hankekokonaisuudesta, jota koordinoi Varsinais-Suomen ELY-keskus, sekä 14 alueellisesta paikallisten toimijoiden koordinoimasta hankkeesta. Hanke rahoitettiin kokonaan Euroopan sosiaalirahaston kautta ja hankkeen budjetti oli yhteensä n. 6,5 miljoonaa euroa, joista alueellisten hankkeiden toteutukseen ohjattiin n. 4,5 miljoonaa euroa.

”Kokka kohti Suomea” -hanke pyrki osaltaan edistämään hallituksen Talent Boost -toimenpiteohjelmaa. Talent Boost tavoittelee työperäisen maahanmuuton vahvistamista ja pyrki edistämään kansainvälisten erityisasiantuntijoiden, työvoiman, opiskelijoiden ja tutkijoiden houkuttelua, rekrytointia, työllistymistä ja integroitumista Suomeen. Tavoitteena oli turvata yritysten kasvua ja kansainvälistymistä ja TKI-toimintaa erityisesti aloilla, jotka kärsivät työvoimapulasta.

14 alueellisten hankkeiden tavoitteina olivat pitovoiman vahvistaminen jo maassa oleville kansainvälisille osaajille toteuttamalla paremmat ja saavutettavammät kotoutumista ja työllistämistä tukevat palvelut, sekä Suomen työelämän houkuttelevuuden lisääminen kansainvälisten osaajien keskuudessa lisäten Suomen vetovoimaa uusille kansainvälisille osaajille Suomen ulkopuolelta. Alueellisten hankkeiden koordinointi tapahtui paikallisella tasolla, pääasiassa oppilaitosten ja kaupunkiorganisaatioiden toimesta, yhteistyössä muiden paikallisten toimijoiden, kuten järjestöjen ja yritysten kanssa.

Alueelliset hankkeet muodostuivat uusien toimenpiteiden ja menetelmien kehittämisestä sekä kokeilemisestä tavoitteena hankkeissa kehitettyjen käytäntöjen levittäminen ja vakiinnuttaminen osaksi kansainvälisten osaajien rekrytointia Suomessa. Toimenpiteet sisälsivät muun muassa asettautumis- ja neuvontapalvelujen kehittämistä, alueiden markkinointia, puolisoiden kotoutumista edistävien palveluiden kehittämisen, kielineuvontaa, yhteistilaisuuksia yritysten kanssa, sekä tilaisuuksia ja palveluita työnhaun tukemiseksi. Lisäksi alueellisten hankkeiden tehtävänä oli alueiden monitoimijaisten yhteistyöverkostojen vahvistaminen sekä maahanmuutto-, kotoutumis- ja elinkeinopalvelujen tiivis yhteistyö, jossa pyrittiin huomioimaan myös alalla toimivat järjestöt ja palveluntuottajat.

Kokka kohti Suomea -koordinaatiohankkeen tehtävänä oli puolestaan koko hankekokonaisuuden koordinointi. Osana koordinaatiohanketta toteutettiin koko Kokka-hankkeen ja sen alueellisten hankkeiden koordinaatio ja yhteydenpito sekä tuotettiin ”Kasvua kansainvälisistä osaajista” -asettautumispalvelu sekä ”Kansainvälisen rekrytoinnin opas”.

Asettautumispalvelu oli käytettävissä kaikkialla Suomessa 15.2.2022–31.10.2023. Tavoitteena oli:

- tukea suomalaisten pk-yritysten kansainvälistymistä ja kasvua antamalla pk-yrityksille tukea relokaatiopalveluiden hankintaan yrityksen rekrytoidessa osaajan Suomen ulkopuolelta,
- lisätä Suomen veto- ja pitovoimaa kansainvälisten osaajien keskuudessa, sekä
- sujuvoittaa Suomeen muuttavien osaajien alkuvaihetta järjestämällä helppo ja nopea palvelu viranomaisasioinnin ja asettautumisen tueksi.

Työnantajille suunnatun kansainvälisen rekrytoinnin oppaan tarkoituksena oli tarjota vastauksia yleisimpiin rekrytointia koskeviin kysymyksiin. Nämä liittyvät rekrytointiprosessiin ja sen suunnitteluun, verotukseen, työlupiin ja työntekijän perehdyttämiseen ja asettautumiseen.

Taulukko 1: 14 alueellista Kokka -hanketta

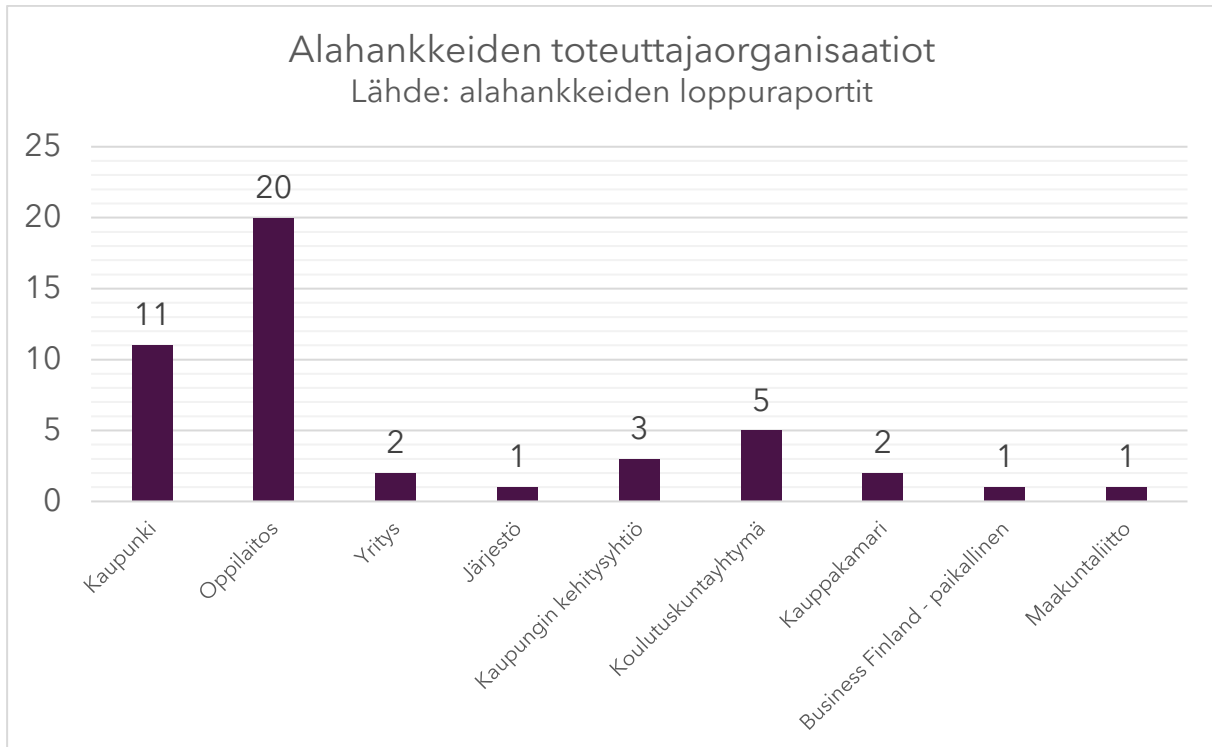
14 alueellista Kokka -hanketta	
Hanke	Toteuttajatahot
Oulu Talent Hub	Oulun kaupunki, Oulun Ammattikorkeakoulu Oy, Oulun Yliopisto, Oulun kauppakamari
Kokka kohti työmarkkinoita	Helsingin kaupunki
Kokka kohti Kanta-Hämettä	Koulutuskuntayhtymä Tavastia, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, Hämeen ammattikorkeakoulu Oy, Hämeen yrittäjät ry
Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa	Etelä-Savon Koulutus Oy, Itä-Savon koulutuskuntayhtymä, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy
TOPPA-hanke	Kajaanin kaupunki
Turku UNICOM	Turun Yliopisto, Åbo Akademi, Turku Science Park Oy
Become Karelian - Work and Live in North Karelia	Business Joensuu Oy, Joensuun kaupunki, Pohjois-Karjalan maakuntaliitto
HOKSAUTUS: Kansainvälisten osaajien houkuttelulla ja työnantajien edellytysten kehittämisellä apua osaajapulaan Keski-Suomessa	Jyväskylän Ammattikorkeakoulu, Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän Yliopisto
Lahti Talent Hub	Lahden kaupunki

Talent Coastline Employment	Vaasan kaupunki, Kokkolan kaupunki, Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur, Vaasan Yliopisto
Entergr8	Tampereen kaupunki, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, Spring House Oy
Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata	Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy, Suomen Yrittäjäopiston kannatus Oy, INTO Seinäjoki, SEDU, Kauhajoen kaupunki
Talent Hub Robotics - Satakunta Region Offers Robotics, AI and Automation Career opportunities in Smart Factories	Prizztech Oy, Sataedu koulutuskuntayhtymä, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova
Kaakon Kokka, Kansainväliset työyhteisöt ja osaajat Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa	Lab-ammattikorkeakoulu Oy, Cursor Oy, Lappeenrannan Lahden teknillinen yliopisto LUT, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy, Etelä-Karjalan Koulutuskuntayhtymä, Kouvola kaupunki, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, Kouvola Aikuiskoulutussäätiö sr, Kouvola Ammattiopisto Oy

3 Kokka -kokonaisuuden toteutuksen arviointi

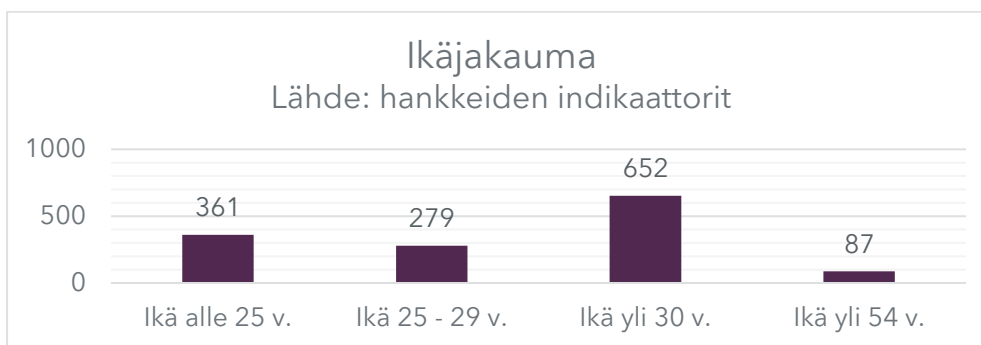
3.1 Alueellisten hankkeiden toteuttajat ja osallistajat

Kokka-kokonaisuuden 14 alueellisessa hankkeessa on ollut mukana suuri joukko toteuttajaorganisaatioita eri sektoreilta. Alueellisten hankkeiden toteuttajaorganisaatioissa korostuvat oppilaitokset (43 %) sekä kaupungit (24 %). Toteuttajaorganisaatioita ovat lisäksi olleet yritykset, järjestöt, kaupungin kehitysyhtiöt, koulutuskuntayhtymät, kauppakamarit, paikallinen Business Finland sekä maakuntaliitto. (Kuva 1).



Kuva 1: Hankkeiden toteuttajaorganisaatiot

Hankkeisiin osallistuneista henkilöistä 1379 henkeä raportoi ikänsä. Heidän joukostansa 47 % ovat hankkeen alkaessa olleet 30-54-vuotiaita (652 henkeä) ja 26 % alle 25-vuotiaita (361 henkeä). Osallistujista 20 % on hankkeen aikana ollut 25-29-vuotiaita (279 henkeä). Yli 54-vuotiaiden osuus kaikista on 6 % (87 henkeä). (Kuva 2)

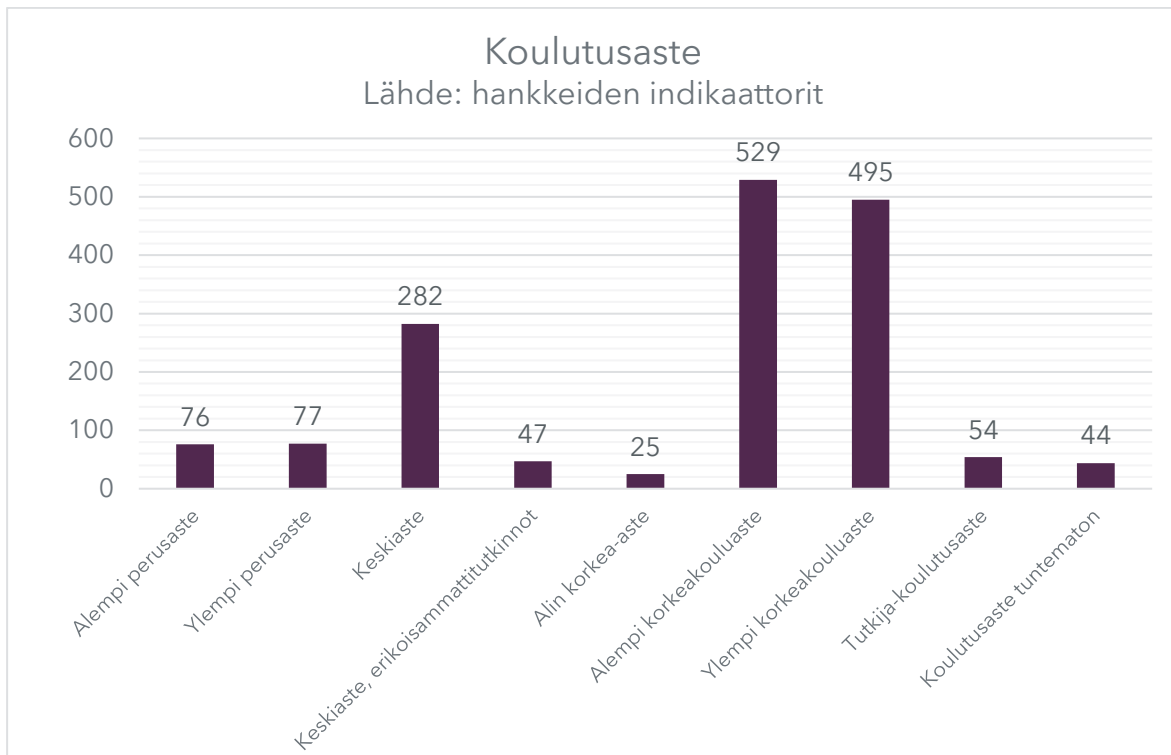


Kuva 2: Hankkeiden osallistujien ikäjakauma¹

Vaikka alueellisten Kokka-hankkeiden välillä on ollut painotuseroja osallistujien koulutusteissa, ovat hankkeissa toteutetut toimenpiteet selvästi kohdistuneet korkeakoulutettuihin osallistujiin, tohtoreita lukuun ottamatta. 1629 osallistujaa raportoivat koulutusasteensa ja

¹ Lähde: Hankkeiden loppuraportit. Saatavilla olevat tiedot ovat osittain puutteellisia Satakunnan, Lahden ja Uudenmaan hankkeiden osalta. Lappeenrannan hankkeen osalta tietoja ei ole ollut saatavilla.

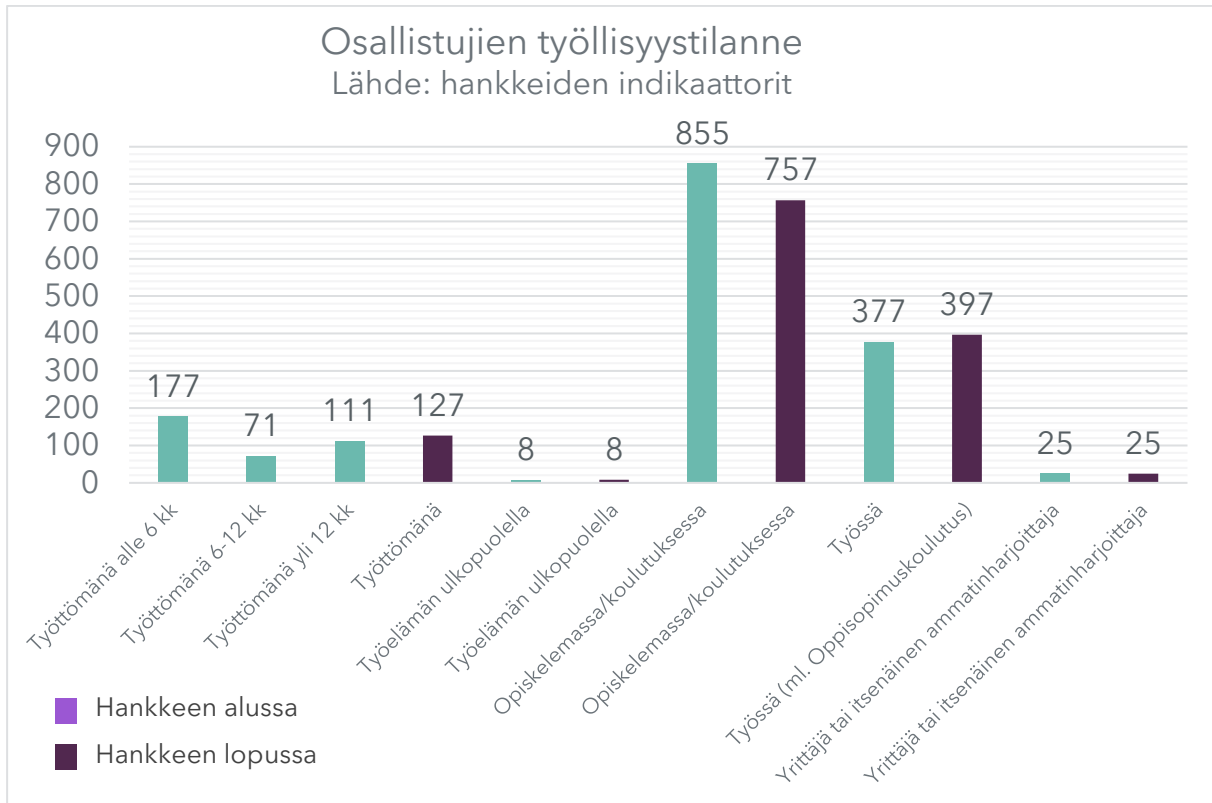
heistä 32 % (529 henkeä) on raportoinut taustakseen alemman korkeakouluasteen ja 30 % (495 henkeä) taas ylemmän korkeakouluasteen. Osallistujista 17 % (282 henkeä) ilmoitti koulutusasteekseen keskiasteen, 5 % (77 henkeä) ylemmän perusasteen ja 5 % (76 henkeä) alemman perusasteen. Osallistujista 3 % (54 henkeä) raportoi taustakseen tutkija-koulutusasteen, 3 % (47 henkeä) keskiasteen erikoisammattitutkinnon ja 2 % (25 henkeä) alimman korkeasteen. Lisäksi 3 % osallistujista (44 henkilöä) raportoi koulutusasteensa tuntemattomaksi. (Kuva 3)



Kuva 3: Hankkeiden osallistujien koulutusaste²

Suurin osa alueellisten hankkeiden osallistujista on ollut hankkeen aikana opiskelijoita (855 henkeä hankkeen alussa ja 757 henkeä hankkeen lopussa). Työllisyystilanteissa ei hankkeen lopussa verrattuna hankkeen alkuun ole merkittäviä eroja. Hankkeen alussa 377 raportoi olevansa työssä, kun taas hankkeen lopussa työssä raportoi olevan 397 henkeä. Tämä korreloi osaltaan sen kanssa, että Kokka-hankkeiden toimenpiteiden merkittävä osa on kohdistunut pääasiassa palveluiden ja toimintamallien rakentamiseen, ei niinkään suoriin rekrytointitoimiin. Työllisyystilannetta havainnollistavaan kuvaajaan kannattaa kuitenkin suhtautua varoen, sillä osa osallistujista ei ole tehnyt lopetusilmoituksia hankkeiden päättyttyä. (Kuva 4)

² Lähde: Hankkeiden loppuraportit. Saatavilla olevat tiedot ovat osittain puutteellisia Satakunnan, Lahden ja Uudenmaan hankkeiden osalta. Lappeenrannan hankkeen osalta tietoja ei ole ollut saatavilla.



Kuva 4: Hankkeiden osallistujien työllisyystilanne hankkeen alussa ja lopussa³

3.2 Alueellisten hankkeiden kohdistuminen Kokka-kokonaisuuden tavoitteisiin

Kokonaisuudessaan alueellisten Kokka-hankkeiden suunnitelmat huomioivat hyvin Kokka-kokonaisuuden sekä Talent Boost -tavoitteet, samalla kun hankkeet painottivat alueellisia erityistarpeita. Hankkeet asettivat itselleen niin suoraa rekrytointia lisääviä kuin mahdollistavaa ympäristöä vahvistavia tavoitteita. Hankkeiden tavoitteita kohdennettiin niin osajiin kuin yrityksiin, sekä toimintamalleihin ja palveluihin, jotka parantaisivat näiden ryhmien välistä kohtaantoa.

Kokka-hankkeiden toimintaympäristöt vaikuttivat luonnollisesti siihen, miten ja mihin toimintaa kohdistettiin. Siinä missä toisilla alueilla oli tehty jo pitkään yhteistyötä, toisaalla Kokka-hanke saattoi olla ensimmäinen avaus yhteistyön toteuttamiselle.

Pääpaino Kokka-hankkeissa on ollut mahdollistavissa toimenpiteissä. Mahdollistavat toimenpiteet ovat sisältäneet mm. tilannekuvan luomista, työelämätietoisuuden lisäämistä sekä

³ Lähde: Hankkeiden loppuraportit. Saatavilla olevat tiedot ovat osittain puutteellisia Satakunnan, Lahden ja Uudenmaan hankkeiden osalta. Lappeenrannan hankkeen osalta tietoja ei ole ollut saatavilla.

fyysisten viranomaisasioinnin toimitilojen avaamista asiakkaille. Rekrytointia suoraan edistäviä toimenpiteitä ovat olleet mm. osaajien ja yritysten yhteensaattaminen sekä osaajien profilointi.

Toimintamallit valittiin asiantuntijoiden ja hankevalmistelijoiden kokemusten, edellisten hankkeiden ja muun työn sekä tutkimuksen perusteella. Toimintamalleja kohdistettiin eri koulutusasteiden osaajille – kouluttamattomista kohderyhmistä aina tohtoriopiskelijoihin – riippuen eri alueiden tarpeista. Kohderyhminä ovat erityisesti olleet sellaiset alueiden toimialat, jotka kärsivät työvoimapulasta.

3.3 Rekrytoitavien tavoittaminen hankkeissa

Hankkeet raportoivat toimintaan osallistuneen 1692 osallistujaa valtakunnallisesti.⁴ Rekrytoitavia kansainvälisiä osaajia tavoiteltiin muun muassa olemassa olevien palveluiden kautta ja rekrytoinnissa hyödynnettiin myös olemassa olevia verkostoja ja järjestöjä. Osaajien rekrytoinneissa henkilökohtainen yhteydenotto koettiin toimivimmaksi tavaksi.

Tavoitteisiin verrattuna suora, ulkomaille suunnattua kansainvälisten osaajien rekrytointia on tehty Kokka-hankkeen aikana suunniteltua vähemmän. Koronapandemian mukana tuodut rajoitteet liikkumiseen ja fyysisiin kohtaamisiin ovat osaltaan vaikuttaneet ulkomaisten osaajien houkutteluun. Kokka-hankkeet ovat tavoittaneet lähinnä jo maassa olevia kansainvälisiä osaajia. Ulkomailla asuvien kansainvälisten osaajien tavoittaminen on jäänyt alueellisten hankkeiden osalta vähemmälle. Kuitenkin valtakunnallinen koordinaatiohanke on osallistunut kansainvälisille rekrytointimessuille, kuten Euroopan suurin maastamuuttotapahtuma maastamuuttomessu, Emigration Expo 1-2.4.2023 ja 8-9.2.2020 Hollannissa⁵.

3.4 Yritysten tavoittaminen hankkeissa

Kokka-hankkeissa on ollut mukana kiitettävä määrä yrityksiä. Yrityksiä on tavoiteltu mm. olemassa olevien verkostojen, markkinoinnin tehostamisen, kylmäsoittojen, rekrytointiyritysten sekä olemassa olevien yhteistyömuotojen (kuten oppilaitosten yritysyhteistyötoiminnan ja yritystoiminnan palveluiden) avulla.

Arvioinnin kyselyn vastaajien mukaan suorakontaktointi ja säännöllinen yhteydenpito olivat tehokkaimmat tavat niin rekrytoitavien kuin yritystenkin tavoittamiseen (Kuva 5).⁶ Kaikista vastauksista 36 % nimesivät suorakontaktoinnin tehokkaimmaksi tavoittamistavaksi, 26 % säännöllisen yhteydenpidon, 13% kumppaneiden tiedotuskanavat, 10% sosiaaliselle median ja 5% hankkeen verkkosivut. Vaihtoehdolle ”muu, mikä?” annettiin 8 % vastauksista ja niissä mainittiin tavoittamistapoina uutiskirjeet ja jalkautuminen kohderyhmien todellisuuteen.

⁴ Lähde: Hankkeiden aloitus - ja lopetusilmoitukset

⁵ ELY-keskus. Kutsu Emigration expoon. Tiedote. Viitattu 10.10.2023

⁶ Kuvan 5 graafin palkit osoittavat kunkin vaihtoehdon saamat vastaukset.



Kuva 5: Tehokkaimmat tavat rekrytoitavien ja yritysten tavoittamiseen⁷. Kuvaaja näyttää vastaukserrat/ vaihtoehto.

Kuten kaikkien vastaajien joukossa, myös kyselyyn vastanneiden yritysten osalta suorakontaktointin ja säännöllisen yhteydenpidon merkitys korostui (Kuva 6)⁸. 38 % vastauksista annettiin suorakontaktointille, 19 % säännölliselle yhteydenpidolle ja 13% sosiaaliselle medialle. Vaihtoehtolle ”muu, mikä?” annettiin 19 % vastauksista, joissa mainittiin tapahtumat. Kumppaneiden tiedotuskanavat ja hankkeen verkkosivut vastattiin tehokkaimpana tapana rekrytoitavien ja yritysten tavoittamiseen ainoastaan kerran.



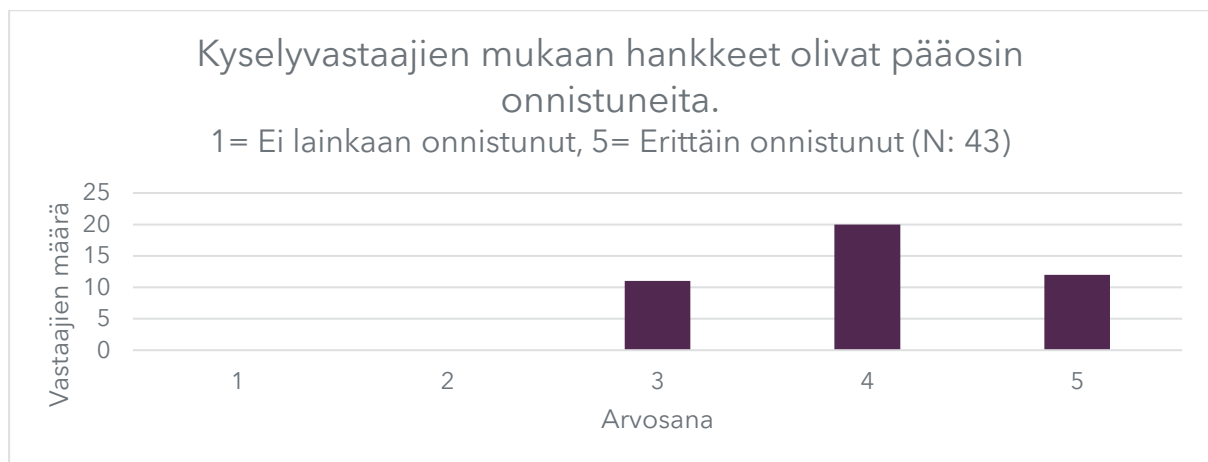
Kuva 6: Tehokkaimmat tavat rekrytoitavien ja yritysten tavoittamiseen yritysten vastauksissa

⁷ Muu, mikä: tapahtumat (5x), uutiskirjeet, jalkautuminen kohderyhmien todellisuuteen

⁸ Kuvan 6 graafin palkit osoittavat kunkin vaihtoehdon saamat vastaukserrat.

3.5 Osallistujien näkemys hankkeiden onnistumisesta

Osallistujien näkemys hankkeiden onnistumisesta haettiin arvioinnissa toteutetun kyselyn avulla. Kyselyn vastauksissa Kokka-hankkeet oli pääosin koettu onnistuneina. Kyselyn vastaus-
ten mediaani kohdentuu asteikolla 1-5, jossa 1= ei lainkaan onnistunut ja 5= erittäin onnistunut, kohtaan 4 "onnistunut". (Kuva 7)



Kuva 7: Hankkeiden onnistuneisuus

Hankkeiden onnistumisen edellytyksinä tunnistettiin mm. hyvät yhteistyökumppanit, hankkeiden aktiivinen ohjausryhmätyöskentely sekä hankkeiden läheinen yhteistyö muiden verkostojen kanssa, jolloin eri hankkeiden työt tukivat toisiaan. Myös asiakaslähtöisyys hankeyhteistyössä nähtiin tärkeänä niin että asiakkaan suuntaan näkyi vain yksi palvelu.

Haasteina nähtiin mm. rekrytoinnin ja toimenpiteiden kohtaanto-ongelmat sekä yhteistyöhön liittyvät institutionaaliset rajoitteet. Hankkeiden toteuttamiseen vaikutti myös CoVid-19 -pandemian mukanaan tuomat haasteet. Etenkin fyysisten kohtaamisten vähäisyys sekä Suomeen matkustamiseen liittyvät rajoitukset mainittiin konkreettisina haasteina. Hankkeet kuitenkin sopeutuivat kohtaamiinsa haasteisiin päivittämällä asetettuja tavoitteita. Silloinkin kun hankkeet eivät täysin saavuttaneet tavoitteitaan, arvioitiin, että luoduista toimintamalleista on silti ollut hyötyä jatkoa ajatellen.

Arvioinnin kyselyssä tunnistettiin erityisen onnistuneita kokonaisuuksia. Kokka-hankkeissa onnistuneiksi kokonaisuuksiksi arvioitiin muun muassa hankkeissa luotuja pysyviä rakenteita, tuotteita, palveluita ja toimintamalleja, jotka jäivät hankkeiden jälkeen eri toimijoiden jatkamiksi peruspalveluiksi. Onnistumisina mainittiin myös hanketoimijoiden ja mukana olevien organisaatioiden sisäisten prosessien ja asiakasymmärryksen kehittyminen ja sitä kautta palveluiden parempi räätälöinti. Vastaajat kokivat myös, että hankkeiden kautta voitiin käynnistää uudenlaista yhteistyötä, vahvistaa yhteistä näkemystä kansainvälisille osajille tarjottavien

palveluiden tärkeydestä ja luoda suuntaviivoja tulevien palvelumallien kehittämiseksi. Myös kehittämistarpeiden tunnistamista sekä yksittäisiä happeissa kehitettyjä palveluita ja toimintamalleja pidettiin hyvinä käytäntöinä. Tietoisuuden lisääminen niin kansainvälisten osaajien kuin yritysten joukossa nähtiin lisäksi keskeisenä.

Puutteellisina kokonaisuuksina kyselyn vastausten joukossa nähtiin muun muassa haasteet yritysten sitouttamiseksi toimintaan sekä happeissa syntyneiden palveluiden ja näihin liittyneiden suunnitelmien ja suositusten edistäminen muiden happeiden ja organisaatioiden toimesta. Yksittäisten palveluiden osalta havaittiin kehitettävää. Mm. koordinaatiohappeen toteuttaman Kasvua kansainvälisestä osaajista -asettautumispalvelupilotin olisi toivottu aloittaneen jo aikaisemmin. Joidenkin happeiden toimien osalta raportoitii myös korkea lopettamisaste tai jättämättä tuleminen aste. Puutteina tunnistettiin lisäksi rahoittajien reunaehdot, joiden osaltaan nähtiin rajoittaneen innovatiivisia kokeiluja happeissa. Lisäksi mainittiin, että työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton kehittäminen jäi happeissa taka-alalle. Korona-pandemian aikaansaamat muutokset sekä keskusteleva verkostoituminen ja synergioiden luominen tunnistettiin myös happeita kohdanneina haasteina.

3.6 Valtakunnallisen koordinaatiohappeen rooli ja lisäarvo

Varsinais-Suomen ELY-keskuksen koordinoima valtakunnallinen koordinaatiohanke on koonnut alueellisia happeita yhteen ja osallistunut niiden ohjausryhmätyöskentelyyn. Varmistamalla happeiden välisen sidosryhmätyöskentelyn, valtakunnallinen koordinaatiohanke on mahdollistanut alueellisten Kokka-happeiden välillä vertaistukea, oppimista ja tiedonjakamista. Valtakunnallisen koordinaatiohappeen vaikutuksesta kynnys toimijoiden väliseen yhteistyöhön on madaltunut. Verkostotoiminnan lisäksi valtakunnallinen Kokka-koordinaatiohanke on nähty myös tärkeänä tukena happeiden käytännön asioissa.

Tekemällä sidosryhmäyhteistyötä, koordinaatiohanke on osaltaan pyrkinyt edistämään happeissa kehitettyjen, valtakunnallisesti relevanttien palveluiden tunnistamista ja jalkauttamista. Se on mahdollistanut asettautumispalveluiden pilotointia ja edistänyt Suomen maamarkkinointia toiminnallaan ja tuottamalla maamarkkinoinnin materiaaleja. Näistä toimista jää pysyvinä tuotteina mm tuotetut markkinointimateriaalit sekä jatkossa KEHA-keskuksen päivittämä kansainvälisen rekrytoinnin opas. Valtakunnallinen koordinaatiohanke on osallistunut kansainvälisille rekrytointimessuille edistäen Suomen työmahdollisuuksien markkinointia esimerkiksi Hollannin Emigration Expoon⁹ sekä Unkarin HVG Állásbörze -rekrytointimessuun¹⁰.

⁹ Emigratiebeurs, n.d. The event for the emigration industry. Verkkosivu Viitattu 10.10.2023

¹⁰ Állásbörze, n.d. HVG Állásbörze. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

Koordinaatiohankkeen lisäarvo on riippunut myös siitä, kuinka aktiivisesti alueelliset hankkeet ovat osallistuneet valtakunnalliseen verkostoitumiseen. Vaikka useimmat hankkeet korostivat koordinaatiohankkeen tärkeyttä verkostoitumisessa ja tiedonvaihdossa, arvioivat toiset hankkeet voineensa olla itse vielä aktiivisempia.

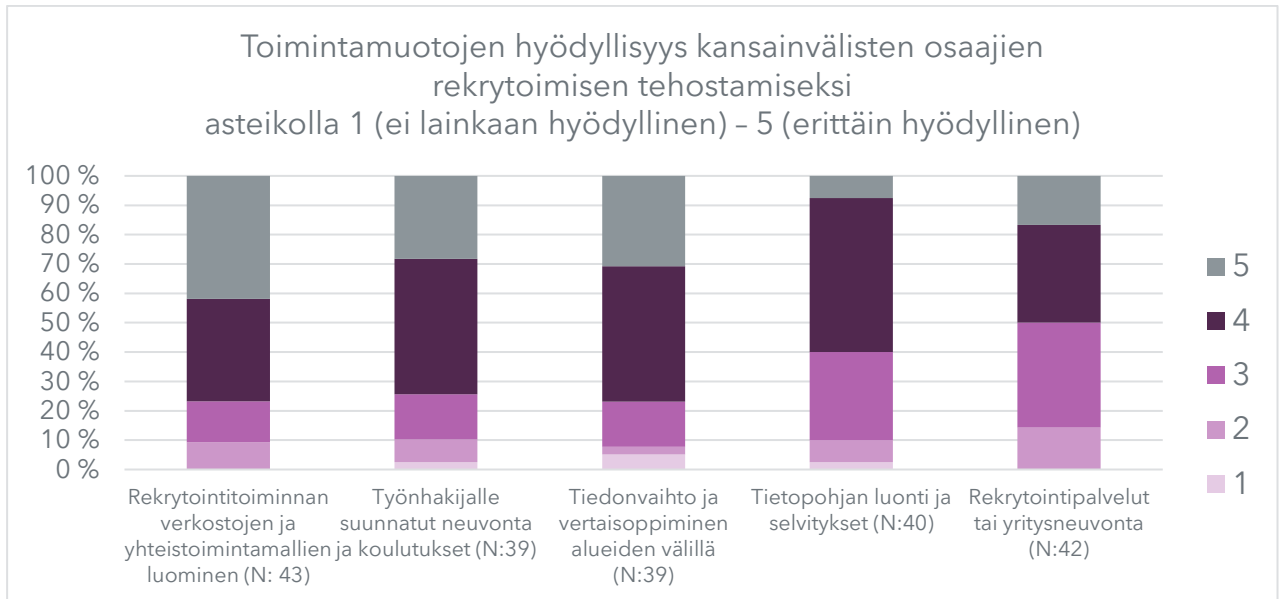
Asettautumispalveluiden hyödyntäminen jäi hankkeissa vähemmälle. Asettautumispalveluiden tarjoaminen alkoi vasta helmikuussa 2022¹¹. Arvioinnin havaintojen perusteella vaikuttaa siltä, että asettautumispalveluille ei yrityksissä ole tunnustettu riittävästi käyttöä. Yksiselitteistä syytä arvioinnin perusteella ei kuitenkaan tähän voitu tunnistaa, esim. kuinka hyvin palvelut ovat kohdistuneet yrityskentän tarpeisiin.

3.7 Syntyneet toimintamallit, käytännöt, verkostot ja yhteisöt

Kokka-hankkeista valtaosa keskittyi toimintamalleissaan palvelupolun mahdollistamiseen sekä toimintaedellytysten ja yhteyksien luomiseen. Suoraa rekrytointitoimintaa on Kokka-hankkeissa ollut vähemmän. Suurin osa rekrytointitoimista on keskittynyt jo Suomessa olevien kansainvälisten osaajien rekrytointiin. Tähän on osaltaan vaikuttanut Covid-19-pandemian mukana tuomat matkustamisen rajoitteet. Osaajien puolisoihin kohdistettiin myös toimia, tukien koko perheen työllistymistä Suomeen. Myös sellaisissa hankkeissa, joissa ei alun perin ollut suunniteltu puolisoihin kohdistettavia toimia, tehtiin niitä tunnistettuihin tarpeisiin vastatakseen. Myös kielen oppimisen tärkeys tunnustettiin hankkeissa. Mm. oppisopimusasiakkaille toimenpiteiden kohdentaminen tuki kansainvälisten osaajien mahdollisuutta oppia kieltä työnteon tai ammatillisen oppimisen ohessa.

Kyselyn vastaajat arvioivat toimintamuotojen hyödyllisyyttä kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi. (Kuva 8) Kyselyn vastauksissa kaikki toimintamuodot nähtiin lähes yhtä hyödyllisinä mediaanivastauksen ollessa neljä, ”hyödyllinen”. Vastausten keskiarvoissa tietopohjan luonti ja selvitykset sekä rekrytointipalvelut tai yritysneuvonta saavat 0.5 pistettä vähemmän kuin muut toimintamuodot.

¹¹ Kesäkuussa 2022 aloitettiin maahanmuuttoviraston oleskelulupaprosessin pikakaista asiantuntijoiden oleskelulupien tehokkaaksi prosessoimiseksi. Ks. Maahanmuuttovirasto, 2022. Pikakaistalla voit saada oleskeluluvan kahdessa viikossa. Verkkosivu 1.6.2022. Viitattu 10.10.2023.



Kuva 8: Toimintamuotojen hyödyllisyys kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi.

Hankkeissa tuotetut keskeiset toimintamallit voidaan karkeasti jakaa kuuteen tyyppiin: koulutus-, mentorointi- ja valmennuskokonaisuudet; palvelupolkujen ja viranomaisyhteistyön sujuvoittaminen; infopakettit, tietopalvelut ja työkalut; puolisoiden tukiohjelmat; tapahtuma-, viestintä- ja markkinointikonseptit; sekä harjoittelu- ja rekrytointimallit. (Kuva 9)



Kuva 9: Toimintamallityypit ja esimerkkejä hankkeissa tuotetuista toimintamalleista

Taulukko 2: Kokka -hankeissa tuotettuja keskeisiä toimintamalleja.¹²

Kokka-hankeissa tuotettuja keskeisiä toimintamalleja	
Kokka kohti työmarkkinoita, Uusimaa	Palvelukokonaisuus osaajien puolisoitten työllistämiseksi, joista yksilövalmennusosiota tarjotaan edelleen.
Talent Coastline Employment, Pohjanmaa ja Keski-Pohjanmaa	Vaasa Spouse Programme rekrytoinnin tueksi kansainvälisten osaajien puolisoille sekä Welcome Office -palvelu Kelan ja Ohjaamon tiloissa. Palvelupolku, sähköinen tietopalvelu ja My Kokkola -palvelu sekä tervetuloa infopaketti.
Kokka kohti Kanta-Hämettä, Kanta-Häme	Maahanmuuttoa edistävä palvelupolku, työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali, tekniikan alan osaajien työhön integraatiota edistävät toimintamallit, sekä työperäisen maahanmuuton edistämisen strategiat.
Become Karelian! Pohjois-Karjala	Business Joensuun rekrytointipalvelu ulkomaisille osaajille, kaupungin asettautumispalvelut sekä International House ¹³ konseptin pilotointi. Pohjois-Karjalan rekrytointimarkkinoinnin konsepti ja rekrytoinnin materiaalipakettien tuotto.
HOKSAUTUS, Keski-Suomi	Kansainvälisen rekrytoinnin aktivointikampanja, työkaluja kansainvälisen rekrytointiprosessin onnistumiseen -valmennus ja webinaarisarja, perheydytystä edistävien kuvakorttien tuottaminen ja kokeilu hoivapalveluissa, rekrytointiprosessin kehittäminen, mallinnus ja dokumentaatio - kokeilu, rekrytointitapahtumakokeilu, rekrytointikokeilu (tutustumiskäynti).
TOPPA-hanke, Kainuu	Kansainvälisille osaajille ja heidän puolisoillensa kohdennettu asettautumispalveluiden palvelumalli ja työnantajien kansainvälisen rekrytoinnin palvelupolku. Asettautumispalvelut juurtuivat osaksi Kajaanin kaupungin kansainvälisiä palveluita. Hankkeessa tuotettiin myös asettautumisen opas.
Lahti Talent Hub, Päijät-Häme	Lahti Talent Hub toimintamalli (myöhemmin International House), uusien työllistymisen työkalujen pilotointi, 100+ osaajaverkoston koordinaatio

¹² Lähde: hankemateriaalit ja haastattelut

¹³ Talent Boost toiminnan yksi malleista on International House -malli, joka tuo yhteen maahanmuuton ja maahan-tulon viranomaispalveluja. Talent Boost, n.d. Alueelliset toimijat. Verkkosivu. Viitattu 11.10.2023.

Kansainväliset työyhteisöt, Kaakkois-Suomi	Koulutuswebinaarisarja, yritysten valmennussarja Lappeenrannassa ja Kotkassa, Kouvolan Ammattiopisto Edukon viranomaisyhteistyön palvelupolun mallinnus, oppilaitosyhteistyön opas yrityksille, LAB Ammattikorkeakoulun kansainvälisten opiskelijoiden yrittäjyyden valmennusohjelma, Saimaan ammattiopisto Sampon kotoutumiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tutor-toiminnan yhteistyön kehittäminen, laajennetun suomenkielentarjonnan pilotti, Sampon harrastetoritapahtuma opiskelijoille saa jatkoa, LUT&LAB Career Spark -työharjoittelu ja lopputyötuki kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseksi (käytössä opetus ja kulttuuriministeriön Talent Boost -rahoituksella 2024 saakka) sekä Summer Job Talent Bank -virtuaalinen rekrytointitapahtuma.
Kokka kohti tulevaisuuden Etelä-Savoa	Alueellisen Talent Hub mallin kehittäminen, viiden markkinointivideon luominen osana markkinointi- ja viestintäkampanjaa, Kaakkoissuomen Ammattikorkeakoulu Xamkin työelämän tutustumisjaksopilotti.
Oulu Talent Hub, Pohjois-Pohjanmaa	Opetuksen kehittämisen työpajat, infotilaisuudet kansainvälisille opiskelijoille, toimialakohtainen match-making tilaisuus ICT ja teollisuusaloille ja yritysvierailut, kuusi yritysvalmennusta, infotilaisuudet ja mentorointi, welcome to Oulu -opas, markkinointikampanja sekä Oulu Talent Hubin Ambassador ohjelman lanseeraus.
Talent Hub Robotics, Satakunta:	Rekrytointipilottikampanja ulkomaille, aluemarkkinoinnin toteutus, International Talent Mentoring - palvelumallin kokeilu kahdessa rekrytointipilotissa, SATAtalents pilottivalmennus vieraskielisille osaajille työelämästä ja työnhausta, hackathonien järjestäminen kansainvälisten opiskelijoiden yhdistämiseksi yritystoimijoihin, lähtömaakoulutuksen mallin luonti sekä Talent Hub toiminnan rakentaminen.
Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata	Toimintamallit maahanmuuttaja-asiakkaiden ja kansainvälisten opiskelijoiden harjoitteluprosesseihin, yrittäjyysvalmennuksista ja poluista, suomen kielen kulttuurin ja kotoutumisen edistämisestä (vertaismentorointi), työnantajayritysten valmentamisesta, tukipalveluiden houkuttelevuuden ja vetovoiman lisäämisestä (digitaalinen markkinointimateriaali ja koosteet) ja maakunnallisesta rekrytointiprosessista (palvelupolku).
Entergr8, Pirkanmaa	Kolmen EU:n ulkopuolisen asiakasprofiilin viranomaispalvelupolun tuottaminen ja käyttöönotto International House Tampereessä (IHT), KELA pilotti IHT:n tiloissa, digitaalisen viranomaispalveluiden asiakaspolun tuotto ja julkaisu IHT sivuilla, SKILL Lab -profilointi, osaamiskartoitus ja kohdennetut rekrytointitilaisuuksien pilotit kohtaannon parantamiseksi, kansainvälisten osaajien rekrytointin valmennus sekä koulutuspalvelut kuten työyhteisövalmennus.

UNICOM, Varsinais-Suomi	Yritystyöskentelyjaksot, työelämäkummi-konsepti, kummiyritystapahtumat ja My Finnish Career -koulutus
-------------------------	---

Tietolaatikko 1:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - Harjoittelu- ja rekrytointimallit

Career Spark -työharjoittelu- ja lopputyön tuki

Kansainväliset työyhteisöt ja osaajat Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa -hankkeen tavoitteena oli synnyttää avoimen osaajaverkoston varassa toimiva palvelupolku yritysten osaamis-, työvoima- ja kansainvälistymistarpeiden ja kansainvälisten osaajien tuoman potentiaalin kohottamiseen, ottaen huomioon tulevaisuusnäkökulma.

Hankkeen aikana LUT-yliopiston ja LAB- ammattikorkeakoulun urapalvelut kehittivät maisteriopintojen Career Spark -työharjoittelu- ja lopputyötuen kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseksi.

Career Spark -tuki antaa työnantajalle mahdollisuuden tutustua mahdolliseen tulevaisuuden työntekijään ja saa LUTin tutkinto-opiskelijan tarjoamaa osaamista vastineeksi. LUT puolestaan tarjoaa työharjoittelusta tai lopputyönteosta yritykselle korvauksen¹⁴. Career Spark -tuki jatkuu edelleen ja on käytössä hankkeen päättymisen jälkeen vuoden 2024 loppuun saakka.

Tietolaatikko 2:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - Puolisoiden tukiohjelmat

Career Track -työllistymispolku

"Kokka kohti työmarkkinoita"- hankkeen tavoitteena oli edistää ulkomailta pääkaupunkiseudulle puolison työn vuoksi muuttaneiden osaajien työllistymistä ja heidän urapolkujen kehittymistä. Työllistymistä tukemaan hankkeessa luotiin puolisoille Career Track -työllistymispolku sisältäen 22 tuntia asiakaskohtaista palvelua. Career Track -työllistymispolku koostui alkukeskustelusta sekä kolmesta pääpalvelusta: yksilövalmennus, ryhmämuotoinen vertaismentorointi sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen palvelu. Hankkeeseen osallistuneista 177 hengestä hankkeen lopussa oli työllistynyt n. 40 %.

Osana palvelukokonaisuutta tuotettiin puolisoille yksilövalmennuskokonaisuus, joka sisälsi kolme tuntia yksilöllistä uraohjausta. Yksilövalmennuksen avulla asiakkaat kykenivät tunnistamaan ja sanoittamaan oman osaamisensa. Etenkin generalisteja hyödyttäneeseen

¹⁴ LUT University, n.d. LUT Career Spark Tuki. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

valmennukseen osallistui yhteensä 129 henkeä. Hankkeen aikana toteutetuista palveluista yksilövalmennusta tarjotaan asiakkaille edelleen.

Hankkeen toteuttajana oli Helsingin kaupunki, yhteistyössä Espoon ja Vantaan kaupunkien sekä Uudenmaan TE-toimiston kanssa. Hanke toimi yhteistyössä myös Talent Helsinki ja "Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajana" -hankkeiden kanssa, jotka rahoittivat Helsingin kaupungin puoliso-ohjelmaa, jonne myös Career Track -työllistymispolku rakennettiin. Tällä tavalla puolisoisten työllistymistä tukevat palvelut loivat toimivan palvelumallin ja kykenivät vakiinnuttamaan toimintansa kansainvälisten osaajien asettautumisen palveluihin keskittyvien palveluiden joukossa pääkaupunkiseudulla.

Tietolaatikko 3:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - Palvelupolkujen ja viranomaisyhteistyön sujuvoittaminen

Talent Hub Etelä-Pohjanmaa

"Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata" -hankkeen tavoitteena oli saattaa yhteen alueen kansainvälisiä opiskelijoita ja ulkomaalaista työvoimaa alueen yritysten kanssa. Hankkeessa tuotettiin laaja joukko toimintamalleja ja työkaluja kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi ja yritysten valmiuksia kansainvälisen osaajan rekrytoimiseksi.

Osana "Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata" -hanketta käynnistettiin Talent Hub¹⁵ Etelä-Pohjanmaan¹⁶ toiminta, johon kuuluu alueen avainorganisaatioita. Talent Hub kokoaa alueen viranomaiset, elinkeinoyhtiöt sekä oppilaitokset yhteen. Sen tarkoituksena on koordinoida yhteistyötä niin hankkeen aikana kuin sen päätyttyä. Talent Hub on keskeisessä asemassa hankkeen aikana kehitettyjen käytäntöjen vakiinnuttamisessa, hyödyntäen hankkeessa saatuja tuloksia ja koordinoiden pitkäkestoisia prosesseja. Talent Hub järjestää alueella mm. Get Hired! -tilaisuuksia isommalle kohdeyleisölle, Talent Boost Breakfast tilaisuuksia yritysten ja osaajien kohtaamiseksi sekä yritysvierailuja.

Talent Hub Pohjanmaa on pyrkinyt lisäämään yhteistyötä muiden alueellisten Talent Boost -hankkeiden kanssa rakentaen pysyviä kumppanuuksia. Talent Hub Etelä-Pohjanmaa teki tarkemman toimintasuunnitelman syksyllä 2022 sisältäen toimenpiteet, vuosikellon ja tarvittavat resurssit. Seinäjoen Ammattikorkeakoulu jatkaa toiminnan vetämistä.

¹⁵ Talent Hubit ovat alueellisia yhteistyötahoja jotka tarjoavat organisaatorajat ylittäviä palvelupolkuja kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi ja rekrytoimiseksi. Talent Boost.n.d. Alueelliset toimijat. Verkkosivu. Viitattu 11.10.2023.

¹⁶ Seinäjoen Ammattikorkeakoulu SEAMK, n.d. Talent Hub Etelä-Pohjanmaa. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

Tietolaatikko 4:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - Infopaketit, tietopalvelut ja työkalut

Kokkola Welcome Office ja My Kokkola -asettautumispalvelusivusto

Osana Talent Coastline Employment -hanketta Kokkolassa tuotettiin kaupungin ylläpitämä My Kokkola -digitaalinen asettautumispalvelusivusto¹⁷ sekä kolme toisiinsa linkittyvää palvelua; sähköinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelu, työnantajien kansainvälinen rekrytointipaketti My Kokkola sekä matalan kynnyksen neuvontapalvelu Welcome Office, joka toimii myös koordinaatiotahona maahanmuuton asioissa sekä uusille kaupungin asukkaille postitettava tervetulopaketti.

Welcome Office Kokkola on tieto- ja neuvontapalvelu, joka neuvoo maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyen tulijoita. Palvelu palvelee kolmella kielellä ja käyttää tarvittaessa tulkkauspalveluita. Palvelusta voi kysyä esimerkiksi viranomaisasioista, työnhalusta ja työelämästä sekä opiskelusta. Welcome Office Kokkolalla on myös fyysinen sijainti Kokkolan pääkirjastossa¹⁸. My Kokkola digitaalinen asettautumispalvelu kokoaa tietoa kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä Kokkolaan asettautumista ja kotoutumista tukemaan.

Hankkeen aikana saatiin Welcome Office -palveluun toinen henkilöresurssi ja toiminnalle on haettu rahoitusta jatkohankkeena, jonka tarkoituksena on juurruttaa palvelu osaksi kaupunkiorganisaation toimintaa. Hankkeen jälkeen Welcome Office -neuvontapiste siirtyy samoihin tiloihin Ohjaamon ja Kelan palveluiden kanssa ja sen toiminnan kehittäminen jatkuu osana jatkuvaa toimintaa. Welcome Office Kokkola jatkaa myös hankkeen koordinaatiotyön jatkajana.

Tietolaatikko 5:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - Koulutus-, mentorointi- ja valmennuskokonaisuudet

How to work in Finland ja Työelämäkummi -kokonaisuudet

Turun Uniting Companies and International University Talents (UNICOM) -hankkeessa vastattiin varsinaissuomalaisen yritysten osaajapulaan valituilla kärkialoilla: robotiikka ja automaatio, sähköinen liikkuminen ja akkuteknologia, diagnostiikka ja biotieteet sekä ICT. Hankkeen toteuttajiin kuului Turun Yliopisto, Åbo Akademi, Turku Science Park Oy ja muita yhteistyökumppaneita. UNICOM-hankkeen aikana kehitettiin kansainvälisten osaajien työelämävalmiuksia vahvistavia valmennuksia, kuten How To Work in Finland itseopiskelumateriaalit, My Finnish Career -coaching ja Työelämäkummi-konsepti. Valmennuksien erityisenä kohderyhmänä olivat Turun korkeakoulujen kansainväliset tutkinto-opiskelijat, tohtorikoulutettavat

¹⁷ MyKokkola verkkosivu, n.d. Viitattu 10.10.2023

¹⁸ Kokkolan kaupunki, n.d. Welcome Office Kokkola. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

sekä tutkijatohtorit. Työpakettia koordinoi Turun yliopistopalvelut yhteistyössä Åbo Akademin ja Arbestforumin kanssa.

How to Work in Finland¹⁹ -koulutuskokonaisuus tarjosi työelämävalmiuksien edistämiseksi ja oman osaamisen tunnistamiseksi digitaalisen koulutuskokonaisuuden. Näin yliopistojen kansainväliset osaajat voivat hyödyntää Moodle-oppimislustalla tuotetun How to work in Finland -kokonaisuuden suorittamista myös jatkossa. Hankkeessa tuotettiin myös työelämäkummi -konsepti, jossa kansainväliset korkeakouluopiskelijat saavat vinkkejä ja kuulevat työelämän keskeisistä kysymyksistä työelämässä menestyneiltä Turun korkeakoulujen kansainvälisiltä alumneilta.

UNICOM-hankkeen päättymisen jälkeen on tarkoitus aloittaa uusi UNICOM + jonka tarkoituksena on laajentaa kärkialojen yrityssektoreita. UNICOM-hankkeen valmennuksista on kehitetty UNICOMin pohjalta uudet formaatit täsmäkoulutuksina.

Tietolaatikko 6:

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä - tapahtuma, viestintä- ja markkinointikonseptit

Welcome to Tampere -tilaisuudet

Pirkanmaan Entergr8-hankkeen tavoitteena oli tukea osaavan työvoiman saatavuutta muualta Euroopasta Suomeen ja Pirkanmaan alueella jo olevan osaamisen hyödyntämistä. Hankkeessa synnytettiin viranomaisasioinnin asiakaspalvelupolkujen muotoilua ja avattiin fyysinen viranomaisasioinnin toimitila, kartoitettiin viranomaispalveluiden tarpeita, kehitettiin digitaalinen viranomaisasioinnin palvelupolku, yrityksen ja osaajan kohtauttamisen toimenpiteitä sekä kansainvälisen osaajan rekrytoinnin valmennus- ja koulutuspalveluita yrityksille ja osajille.

Hankkeen aikana viranomaisten kanssa yhteistyössä kehitettiin matalan kynnyksen fyysisessä tilassa tapahtuvat Welcome to Tampere -tilaisuudet. International House Tampereen tiloissa järjestettyyn tilaisuuteen osallistui keskeisiä viranomaisia kuten Kela, Vero, Digi- ja väestötietovirasto sekä TE-palvelut. Tapahtumien tarkoituksena on, että viranomaisten asiakaspalvelut voivat esitellä palvelukanavansa asiakkaille. Myös kävijät ovat voineet tämän jälkeen kiertää viranomaisten pisteillä ja esittää kysymyksiä²⁰.

Welcome to Tampere -tilaisuudet jatkuvat säännöllisesti joka toinen kuukausi Tampereella.

¹⁹ Turun yliopiston työelämäpalvelut, n.d. How to Work in Finland. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

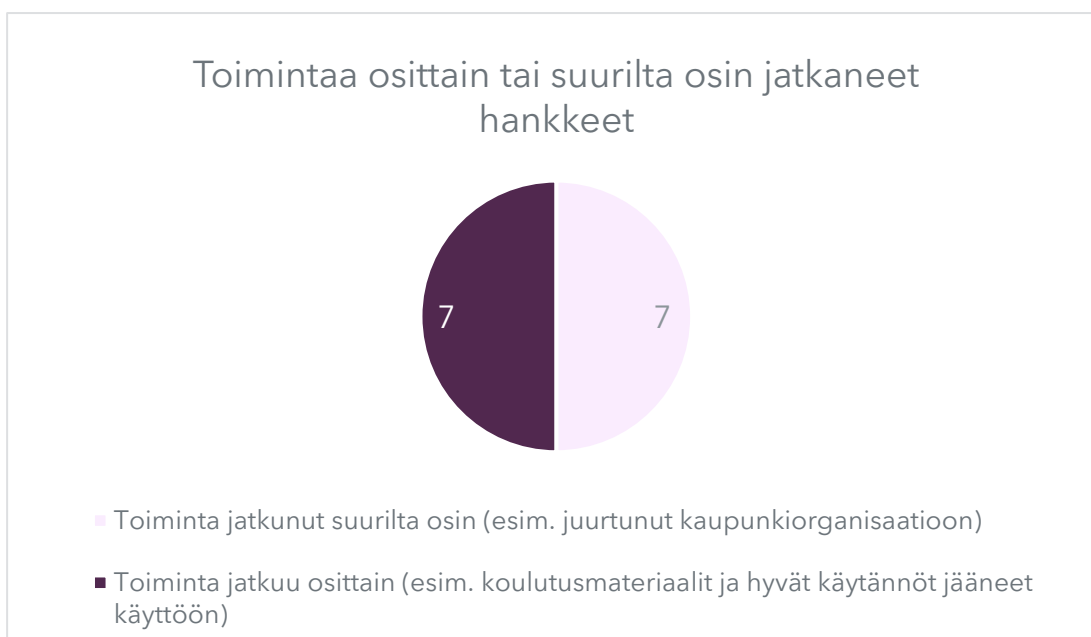
²⁰ Tampereen kaupunki, Maahantulon alkuvaiheen sujuvat viranomaispalvelut, 21.09.2023. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023

4 Kokka-hankkeen vaikuttavuus

4.1 Vaikutukset pitkäjänteiseen yhteistyöhön ja pysyvien toimintamallien kehittämiseen

Arvioinnin havainnot vahvistavat, että useimmat hankkeet ovat voineet juurruttaa jotakin Kokka-hankkeen aikana rakennettua yhteistyötä jatkumaan myös hankkeen jälkeen. Noin puolessa hankkeista on niiden toiminta jatkunut osittain hankkeen loppumisen jälkeen, mm. koulutusmateriaaleina, rekrytointitapahtumamallina tai muina hyvinä käytäntöinä. Syynä näiden hyvien käytäntöjen jatkumiseen nähtiin myös niiden taloudellisuus, kun taas enemmän resursseja vaativia palveluita ei voitu aina jatkaa. Jatkuvuuden haasteina nähtiin myös jatkajaorganisaation tunnistaminen, esimerkiksi Talent Hubin vetovastuissa.

Osassa hankkeissa keskeisiä hankkeen aikana luotuja toimintamalleja tai toimintoja on voitu juurruttaa päivittäiseen toimintaan osana mm. kaupunkiorganisaatiota. Tämän jatkuvuuden edellytys on riittävät resurssit ja toiminnan jatkajiksi tunnistetut organisaatiot. Haastattelujen ja muun hankeaineiston perusteella 14 hankkeesta 50 % (7kpl) jatkaa toimintaa osittain ja 50% (7kpl) suurilta osin. (Kuva 10)



Kuva 10: Toimintaa osittain tai suurilta osin jatkaneet hankkeet

Arvioinnissa nousseita esimerkkejä kehitetyistä toimintamalleista tai toiminnoista, jotka jatkuvat suurelta osin on mm. "Kokka kohti työmarkkinoita" -hankkeen työllistymistä tukevaa yksilövalmennusta jatketaan soveltaen osana Helsingin kaupungin puoliso-ohjelmaa. Oulu Talent Hub -hankkeessa Business Oulun hanketyöntekijät jatkavat kansainvälisten rekrytointipalveluiden kehittämistä ja viestintää International House Oulussa, minne kootaan kansainvälisiä osaajia ja yrityksiä koskevat palvelut niin fyysisesti kuin digitaalisesti. Myös yritysten valmennukset info- ja rekrytointitilaisuudet jatkuvat. "Become Karelian! - Work and live in North Karelia" -hankkeessa autettiin yrityksiä kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa. Business Joensuu on kehittänyt yrityksille tarjottavaa palvelun mallia, josta tulee pysyvä osa toimintaa. International House Joensuu konsepti ja asettautumispalvelu jäivät hankkeen jälkeen pysyväksi toimintamalliksi Joensuuhun.

Lahti Talent Hub -hankkeen lopputuloksena kehitettiin International House Lahti -palvelubrändi, joka lanseerataan 2023-2024 ja jonka toiminta jatkuu jatkossa Kaupungin vetämänä. "Kansainväliset työyhteisöt Etelä-Karjalassa ja Kymenlaaksossa" -hankkeen koulutusorganisaatiot ovat kehittäneet työelämäprosessejaan. Mm. Saimaan ammattiopisto Sampossa jatkuu kotoutumiskoulutustaan päättävien maahanmuuttajien jatkopolkuun liittyvän ohjauksen työnjako -osuus sekä kotoutumiskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen tutorointi. Myös hankkeessa kehitetty LUT Career Spark -työharjoittelu ja lopputyön tuki on käytössä OKM Talent Boost -rahoituksella vuoden 2024 loppuun. "Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata" -hankkeessa Seinäjoen Ammattikorkeakoulu SEAMK on ottanut vastuun verkoston vetämisestä. Kaikki hankkeessa mukana olleet organisaatiot ovat sitoutuneet hyödyntämään hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja ja työkaluja.

Myös muissa Kokka-hankkeissa toiminta jatkuu osittain tai on suunnitteilla jatkettavaksi.

4.2 Hankkeen vaikutukset kansainväliseen rekrytointiin ja kansainvälisten osaajien työllistymisen palveluketjun kehittämiseen

Kokka-hankkeessa on ensisijaisesti luotu sujuvampia palvelupolkuja ja viranomaisyhteistyötä, mikä luo hyvän pohjan pidemmän aikavälin vaikuttavuudelle. Etenkin niillä alueilla, joissa ei ennalta ole ollut riittäviä kansainvälisten osaajien rekrytointipalveluita tai tietotaitoa, on Kokka-kokonaisuus tuonut parannusta.

Useat toimijat tekevät jo nyt kansainvälistä rekrytointitoimintaa hanke-alueilla. Kokka-hankkeet ovat tuoneet yhteen ja päivittäneet alueilla olemassa olevia pirstaleisia palveluita ja tiivistäneet kansainvälisten osaajien rekrytoinnin verkostossa mukana olevien toimijoiden yhteistyötä. Kokka-hankkeet ovat synnyttäneet ja syöttäneet myös muihin rinnakkaisiin ja verkostoituneet omaa hanketta laajemman toimijakunnan kanssa.

Kokka-hankkeen aikana luotu tietopohja on useissa tapauksissa jäänyt olemassa olevan palvelurakenteen hyödynnettäväksi. Hankkeet ovat tuoneet näkyviin kansainvälisten osaajien palvelutarpeen ja tärkeyden ja tuoneet teemaa näkyville eri puolella Suomea. Kokka-hankkeissa on kehitetty kohderyhmän sekä alueellisten palvelutarpeiden ymmärrystä.

Hankkeet kohtasivat myös haasteita liittyen tavoitteiden saavuttamiseen, etenkin yritysten rekrytointivalmiuden ja yritysten asenteiden osalta. Vaikka hankkeissa oli mukana kiitettävä määrä yrityksiä, arvioinnissa jää epäselväksi, kuinka paljon uusia yrityksiä, joille kansainvälinen rekrytointi ei vielä ole tuttua, on saatu toimintaan mukaan. Näin ollen on mahdoton arvioida, missä määrin hankkeiden hyviä käytäntöjä on saatu levitettyä eteenpäin yritys kentällä. Myös viranomaispalveluiden koetun monimutkaisuuden osalta sekä toiminnan tarjoaman ja tarpeen kohtaamisessa tunnistettiin haasteita.

4.3 Hankkeen rooli ja lisäarvo Talent Boost-kokonaisuudessa

Kokka-kokonaisuus on rakennettu alueiden tarpeista lähtien ja sen alueelliset hankkeet ovat keskittyneet ratkaisemaan nimenomaan työvoimapulasta kärsivien alueiden haasteita. Edistämällä kansainvälisten osaajien rekrytointia alueilla, Kokka-hankkeet ovat kuitenkin samalla myös edistäneet kansallisia Talent Boost -tavoitteita²¹.

Keskittymällä palvelupolkuihin ja viranomaisyhteistyön kehittämiseen alueilla, hankkeet ovat mahdollistaneet jatkokehittämisen myös muiden toimijoiden toimesta. Hyvänä esimerkkinä synergioista on alueellisten Talent Hubien perustaminen ja kehittäminen, joka on tapahtunut Kokka-kokonaisuuden aikana. Kokka-kokonaisuuden viiden vuoden toiminta on kuitenkin monilla alueilla vasta luonut pohjan jatkotoiminnalle ja toiminut yhtenä mahdollistavana tekijänä. Joidenkin Talent Boost -tavoitteiden toteutuminen, kuten *"Kansainvälisten osaajien asiantuntemus vahvistaa suomalaisten yritysten ja organisaatioiden kansainvälistymistä ja uudistumista"*, vaatii pidemmän aikavälin kehitystä ja sen toteutumista on tässä vaiheessa vielä aikaista arvioida.

5 Arvioinnin yhteenveto

5.1 Johtopäätökset

Varsinais-Suomen ELY-keskuksen hallinnoima ESR-hanke "Kokka kohti Suomea - kansainvälisistä osaajista kasvua ja kilpailukykyä kasvukeskuksiin" - hankkeen tavoitteena on ollut

²¹ Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019. Talent Boost -ohjelma. Verkkosivu. Viitattu 11.10.2023.

turvata yritysten kasvu kasvukeskuksissa edistäen kansainvälisten työntekijöiden rekrytoitumista Suomen työmarkkinoille. Tässä arvioinnissa on tarkasteltu kokonaisuuden valtakunnallisen koordinaatiohankkeen ja sen 14 alueellisen hankkeen onnistumista sekä selvitetty kokonaisuuden vaikuttavuutta. Arvioinnin tarkastelujakso oli Kokka-hankkeen ja alueellisten hankkeiden toteutusjakso 1.1.2019–31.12.2023. Tuloksia on tarkoitus hyödyntää kansainväliseen rekrytointiin liittyvien palveluiden kehittämisessä, ennakointityön suunnittelussa ja Suomen veto- ja pitovoimaisuuden edistämiseksi. Seuraavassa esitellään työn keskeiset johtopäätökset.

Kokka-hankkeiden tavoitteet ovat pääosin toteutuneet riittävästi. Kokka-hankkeet ovat kohdistuneet toiminnan tavoitteisiin nähden relevantilla tavalla. Etenkin mahdollistavaan ympäristöön ja jo Suomessa oleviin osaajiin kohdistuvat tavoitteet ovat pääosin myös toteutuneet. Tavoitteiden toteuttamisessa on ollut myös haasteita, jotka ovat liittyneet niin CoVid-19-pandemiaan kuin toimintaympäristön muihin haasteisiin, kuten yritysten rekrytointivalmiuteen ja asenteisiin, toiminnan tarjoaman ja kohtaannon ongelmiin sekä viranomaispalveluiden monimutkaisuuteen. Kokka-kokonaisuuden toiminta on kohdistunut suurilta osin jo maassa oleviin kansainvälisiin osaajiin. Kansainvälistä rekrytointia edistävää toimintaa on tehty vähemmässä määrin, mutta joitakin hyviä esimerkkejä löytyy koordinaatiohankkeen toimesta, kuten osallistuminen kansainvälisille rekrytointimessuille.

Kokka on nähty tarpeellisena ja sen tuottama toiminta on luonut arvoa alueilla. Kokka-kokonaisuuden toiminnot ja toimintamallit on nähty tarpeellisina. Kokka-kokonaisuudessa luodut verkostot ja toimintamallit ovat vastanneet alueiden tarpeeseen ja lisänneet tietoisuutta. Hankkeet ovat edesauttaneet toimijoiden ymmärryksen ja verkoston muodostamista kansainvälisten osaajien rekrytoinnin ympärillä. Kokka-kokonaisuus on osaltaan vaikuttanut siihen että myös Talent Boost -verkosto laajenee edelleen.

Yritysten sitoutuminen on ollut osittain haastavaa. Arvioinnin löydöksissä korostuu, että yritysten sitouttamiseen liittyi haasteita. Arvioinnissa ei käy ilmi kuinka suuri osa aiheesta entuudestaan tietämätöntä yritystä on osallistunut toimintaan tai kuinka suuri osa tavoitetuista yrityksistä ovat olleet osa vakiintuneita verkostoja jo entuudestaan. Jää epäselväksi, kuinka merkittävästi hankkeet ovat pystyneet herättämään yrityskentän kiinnostusta toimintaan, osuimaan yritysten nopeasti muuttuviin tarpeisiin ja levittämään hyviä käytäntöjä yrityskentällä.

Valtakunnallinen koordinaatiohanke on lisännyt Kokka-hankkeiden näkyvyyttä ja vahvistanut verkostoitumista. Valtakunnallinen koordinaatiohanke on luonut lisäarvoa Kokka-kokonaisuuteen mahdollistaen laajan verkostoitumisen. Koordinaatiohanke on edistänyt hyvien käytäntöjen välittämistä ja nivonut yhteen toimijoita läpi laajan maantieteellisen alueen ja moninaisen toimijatakentän. Olennaista lisäarvoa on tuottanut toimijoiden välinen tiedonvaihto ja oppiminen sekä tuki käytännön asioissa. Koordinaatiohankkeen tuottamat maamarkkinointimateriaalit ja sen osallistuminen kansainvälisille rekrytointimessuille ovat lisänneet Kokka-hankkeiden näkyvyyttä ja ulkomaille suuntautuvaa kansainvälisen rekrytoinnin toimintaa.

Hankkeissa luodut toimintamallit muodostavat pohjan jatkolle. Kokka-hankkeiden toiminta on tuonut toimijoita yhteen alueilla ja vähentänyt palveluiden pirstaleisuutta. Palvelupolun sujuvoittamiseen keskittyvät toimintamallit ja tiivistynyt viranomaisyhteistyö ovat luoneet

pohjan jatkuvuudelle ja pidemmän aikavälin vaikuttavuudelle. Arviointi osoittaa, että Kokka-hankkeiden tuloksia ja luotuja toimintamalleja hyödynnetään myös jatkossa.

5.2 Kehittämisehdotukset

Suomessa on tarve jatkaa toimenpiteitä kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi ja pitämiseksi. Kansainvälisen osaajakilpailun kiihtyessä ja Suomen väestön ikääntyessä tarvitaan jatkossakin uusia osaajia työvoimapulan helpottamiseksi ja kohtaannon vahvistamiseksi. Kokkakokonaisuuden edistämien toimenpiteiden jatkaminen kunkin alueen lähtökohdista myös Kokka-hankkeen loppumisen jälkeen on tärkeää. Alueelliset hankkeet ovat tuoneet näkyviin kansainvälisten osaajien palvelutarpeen eri puolella Suomea. Yhtä kaikkialla toimivaa toimintamallia ei ole tunnistettu, vaan jää alueiden vastuulle pohtia, millä tavalla hankkeessa luotuja toimintamalleja voidaan jatkaa.

Kansainvälisen rekrytinnin toimijoiden välinen koordinoitintarve korostuu. Toimijoita kansainvälisen rekrytinnin kentällä on jo paljon. On tärkeää, että toimijoiden keskeistä koordinaatiota alueilla ja valtakunnallisesti ylläpidetään. Hankkeissa kehitetyt toimintamallit ja opit voivat tukea tätä koordinaatiota myös jatkossa. Selkeiden vetovastuiden alueellinen tunnistaminen Kokka-hankkeen päättymisen jälkeen on tärkeää.

Yritystarpeiden kohtaaminen vaatii pitkäjänteistä työtä alueilla. Alueen tarpeiden tunnistaminen sekä oikeiden yritysten osallistaminen ja osaajien kanssa kohtauttaminen vaatii resursseja ja pitkäjänteistä työtä. Yritysten rekrytointivalmiuteen vaikuttaminen vie aikaa, ja työtä uusien yritysten sitouttamiseksi olisikin jatkettava myös pitkällä välillä. Alueiden osaajien tarpeiden ymmärtäminen ja kohderyhmätuntemuksen lisääminen ovat tärkeitä palvelutarpeeseen vastaamiseksi ja toiminnan kehittämiseksi myös jatkossa.

Hyvien käytäntöjen jakaminen tukee jatkotoiminnan kehittämistä. Kokka-hankkeessa luodut alueelliset ja valtakunnalliset yhteistyöverkostot edistävät tiedonvaihtoa ja oppimista ja tukevat palveluiden kehittämistä ja pirstaleisuuden vähenemistä. Talent Boost -rahoituksella on voitu kehittää kuntakohtaisia palveluita. Jatkossa myös seudullisen yhteistyön edistäminen voi tukea palveluketjun sujuvuutta. Toimijoiden välisen oppimisen edistämiseksi on suositeltavaa, että tietoa hankkeissa kehitetyistä hyvistä käytännöistä ovat saatavilla myös jatkossa.

Lähdeluettelo

Allasbörze, n.d. HVG Állásbörze, Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023: [HVG Állásbörze \(jobline.hu\)](https://www.jobline.hu)

ELY-keskus, n.d. Kutsu Emigration expoon. Tiedote. Viitattu 10.10.2023: [FI Emigration+Expo.pdf \(ely-keskus.fi\)](https://ely-keskus.fi)

Emigratiebeurs, n.d. The event for the emigration industry. Verkkosivu Viitattu 10.10.2023: [Home - Emigratiebeurs](#)

LUT University, n.d. LUT Career Spark Tuki. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023: [LUT Career Spark subsidy | LUT University](#)

Kokkolan kaupunki, n.d. Welcome Office Kokkola. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023: [Welcome Office Kokkola My Kokkola TNO - Kokkola](#)

Maahanmuuttovirasto, 2022. Pikakaistalla voit saada oleskeluluvan kahdessa viikossa. Verkkosivu. 1.6.2022. Viitattu 10.10.2023: [Pikakaistalla voit saada oleskeluluvan kahdessa viikossa 1.6.2022 alkaen | Maahanmuuttovirasto \(migri.fi\)](#)

MyKokkola verkkosivu, n.d. Viitattu 10.10.2023: [MyKokkola](#)

Seinäjoen Ammattikorkeakoulu SEAMK, Talent Hub Etelä-Pohjanmaa, n.d. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023: [Talent Hub Etelä-Pohjanmaa | SeAMK.fi](#)

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019. Talent Boost -ohjelma. Verkkosivu. Viitattu 11.10.2023: [Talent Boost -ohjelma - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)

Talent Boost, n.d. Alueelliset toimijat. Verkkosivu. Viitattu 11.10.2023: [Alueelliset toimijat | Talentboost](#)

Tampereen kaupunki, 2023. Maahantulon alkuvaiheen sujuvat viranomaispalvelut. Verkkosivu. 21.09.2023. Viitattu 10.10.2023: [Maahantulon alkuvaiheen sujuvat viranomaispalvelut \[Tampereen kaupunki - Ajankohtaista\]](#)

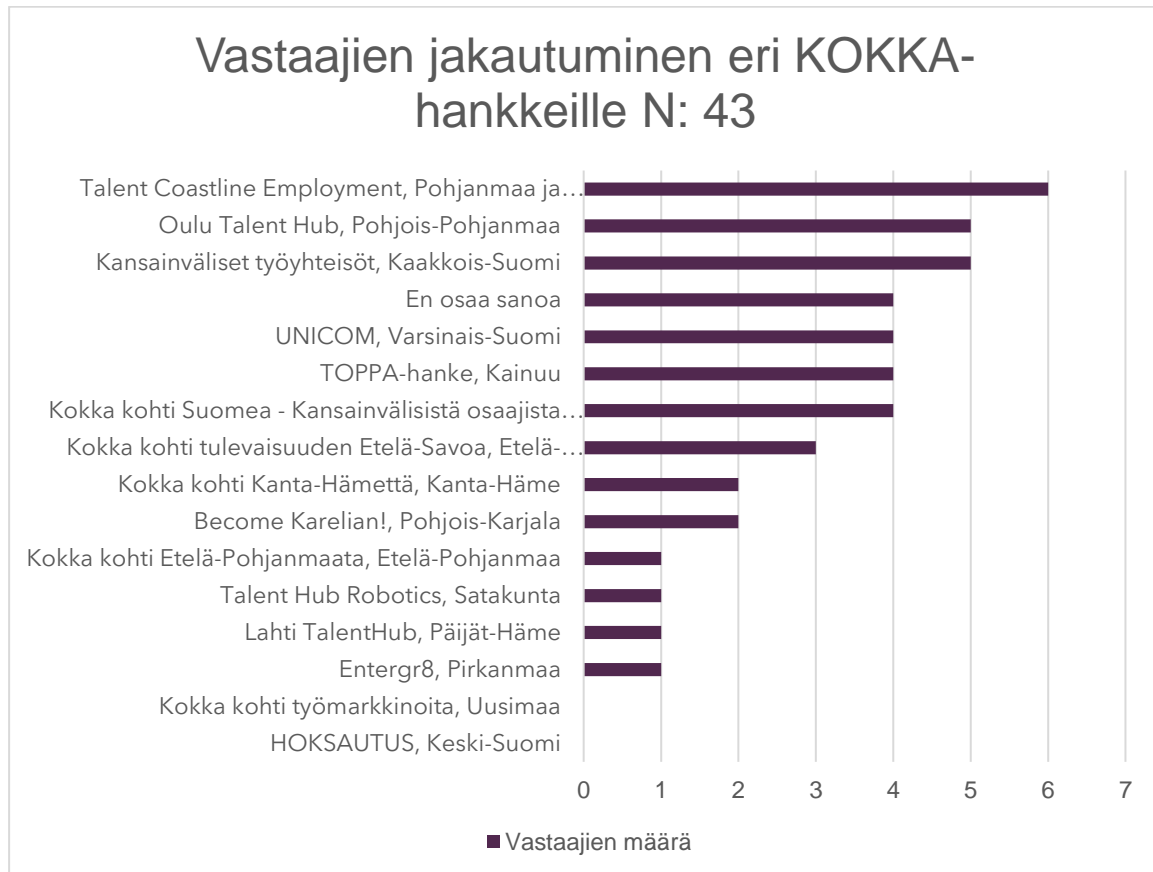
Turun yliopiston työelämäpalvelut, n.d. How to Work in Finland. Verkkosivu. Viitattu 10.10.2023: [How to Work in Finland - self study package | Career Services \(utu.fi\)](#)

Valtioneuvosto, Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. [Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

Liite 1: Arvioinnin kysely

Kysymys 1. Minkä hankkeen puolesta vastaat?

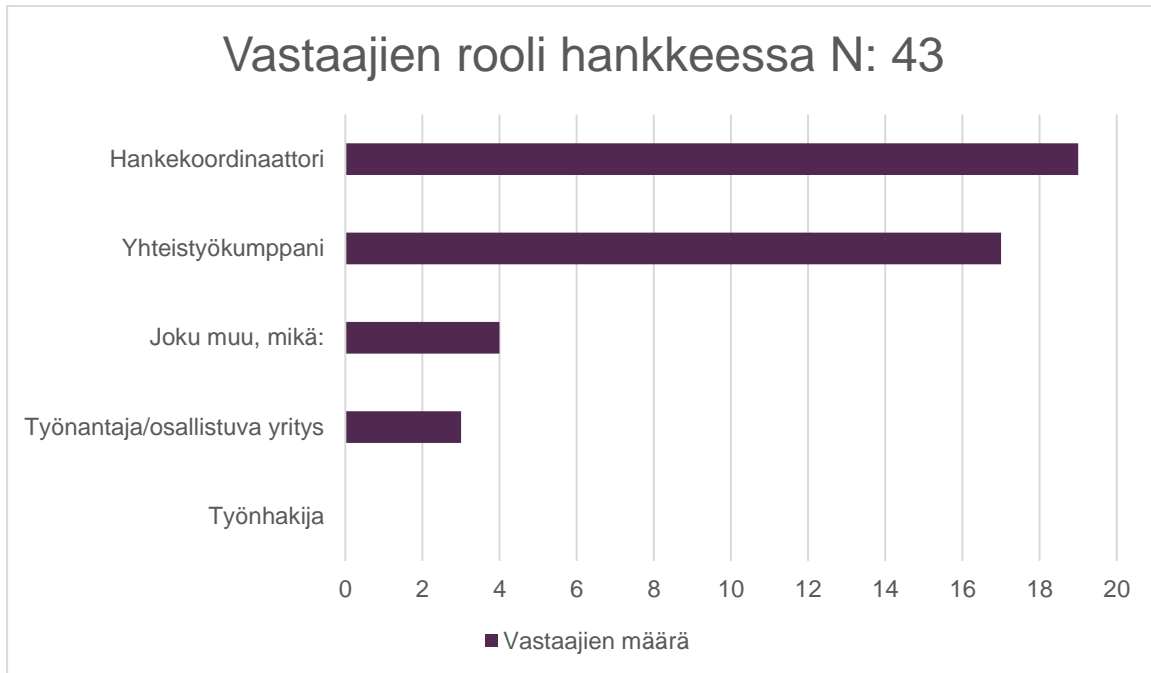
Alueellisesti kyselyyn vastasi eniten henkilöitä Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan, Pohjois-Pohjanmaan sekä Kaakkois-Suomen alueellisista hankkeista. Vastauksia saatiin vain yhdeltä henkilöltä Etelä-Pohjanmaan, Satakunnan, Päijät-Hämeen ja Pirkanmaan alueelta. Vastauksia kyselyyn ei tullut Uudenmaan ja Keski-Suomen alueilta. (Kuva 11)



Kuva 11. Kyselyn vastaajien jakautuminen Kokka-hankkeiden välillä.

Kysymys 2. Mikä oli pääasiallinen roolisi hankkeessa?

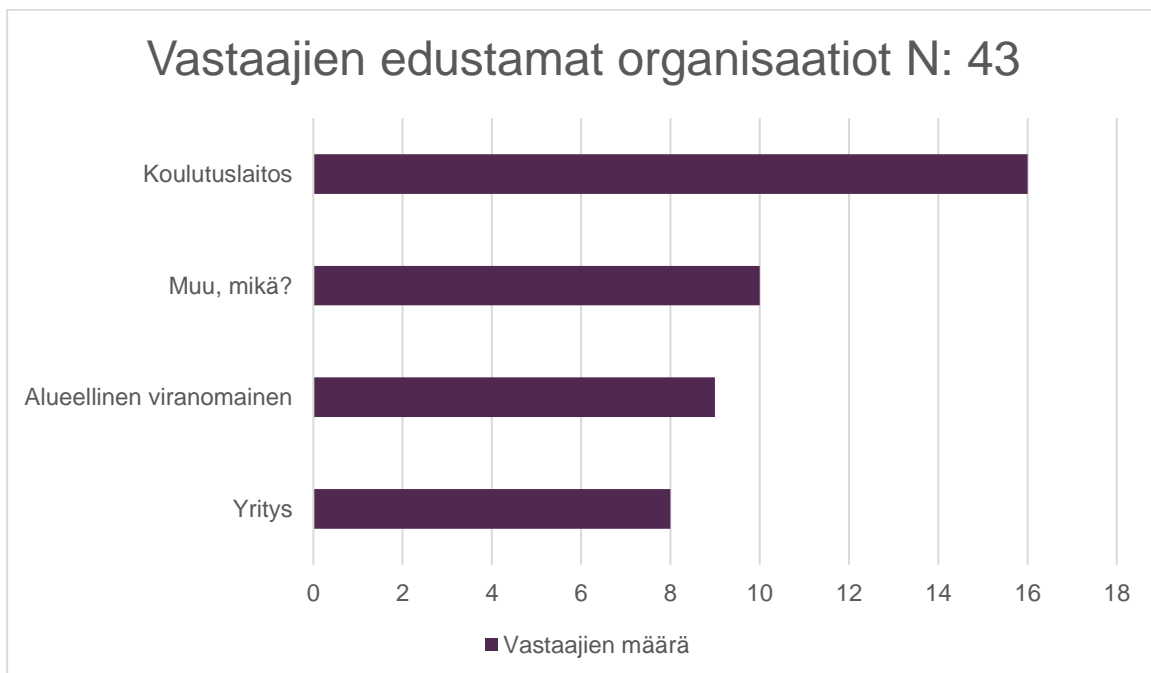
Kyselyyn vastaajien joukossa hankekoordinaattorien ja yhteistyökumppanien vastaukset korostuvat. Hankekoordinaattoreiden, yhteistyökumppaneiden, työnantajien ja osallistuvien yritysten lisäksi kyselyyn vastasi ohjausryhmän ja johtoryhmän jäseniä. (Kuva 12)



Kuva 12. Kyselyn vastaajien roolit.

Kysymys 3: Millaista organisaatiota tai muuta tahoa edustat?

Vastaajat edustivat pääasiassa koulutuslaitoksia taikka alueellisia virastoja. Lisäksi vastaajat edustivat myös yrityksiä, sekä kaupunkeja ja kuntia, ministeriötä, elinkeinoyhtiötä, KEHA/TET, sekä yhdistystä. (Kuva 13)

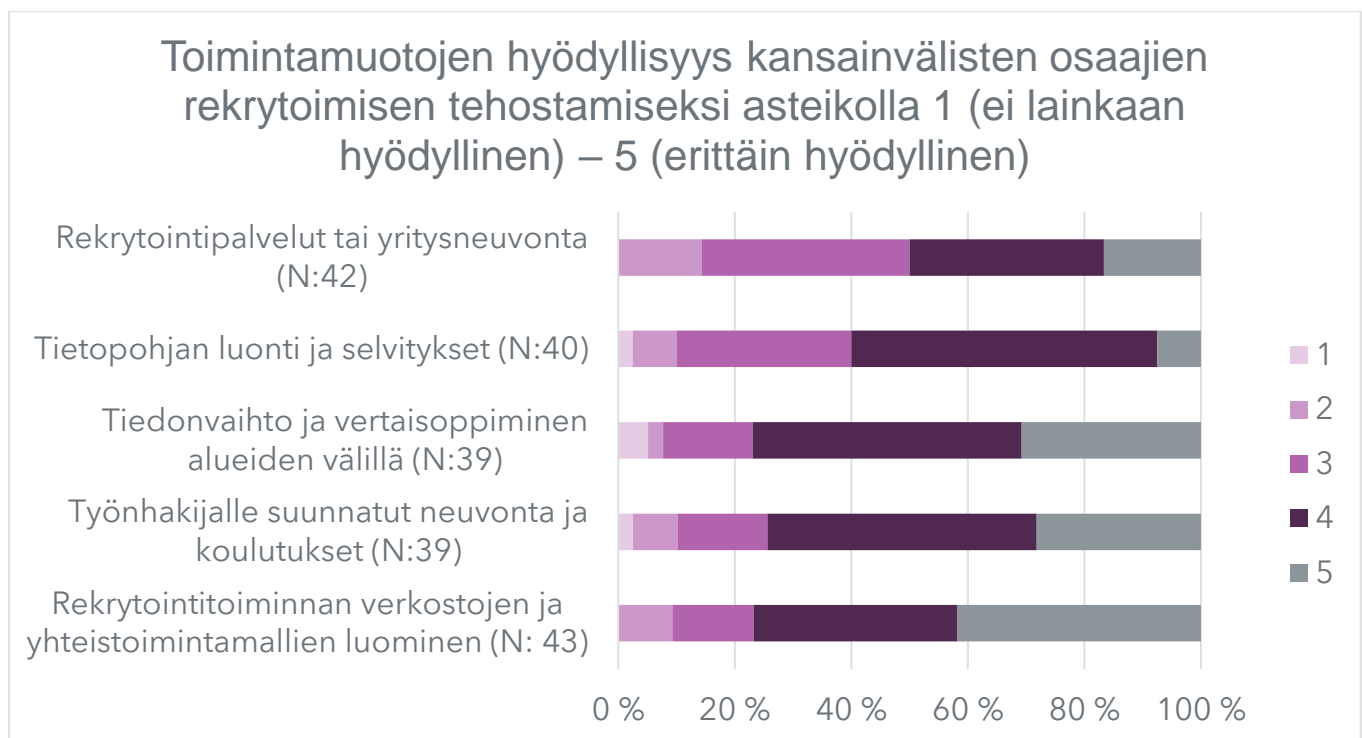


Kuva 13: Kyselyn vastaajien edustamat organisaatiot

Kysymys 4: Toimintamuotojen hyödyllisyys kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi. Arvioi toimintamuotojen hyödyllisyyttä kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi asteikolla 1-5, jossa 1= Ei lainkaan hyödyllinen, 5= Erittäin hyödyllinen tai En osaa sanoa.

Rekrytointitoiminnan verkostojen ja yhteistoimintamallien luominen, työnhakijalle suunnatut neuvonta ja koulutukset, sekä tiedonvaihto ja vertaisoppiminen alueiden välillä tunnistettiin kahta muuta hieman hyödyllisemmäksi toimintamuodoksi. Kuitenkaan merkittäviä eroja vastausten välillä ei syntynyt (arvosanojen keskiarvot 4 ja 3,5 välillä).

Kysyttäessä muista hankkeissa syntyneistä tehokkaista toimintamuodoista vastaajat mainitsivat markkinointitoimenpiteet ja tietoisuuden levittämisen sekä osaajille että yrityksille, keskustelun herättämisen ja ymmärryksen lisäämisen kansainvälisestä työvoimasta, sekä muiden kotouttamisen hankkeiden täydentämisen paneutumalla aikaisemmin tunnistettuihin kehittämiskohteisiin. (Kuva 14)



Kuva 14. Kyselyn vastaajien mukaan hyödyllisimmät toimintamuodot kansainvälisten osaajien rekrytoimisen tehostamiseksi.

Kysymys 5: Mitkä seuraavista tavoista rekrytoitavien ja yritysten tavoittamiseen ja yhteen saattamiseen olivat mielestäsi tehokkaimmat?

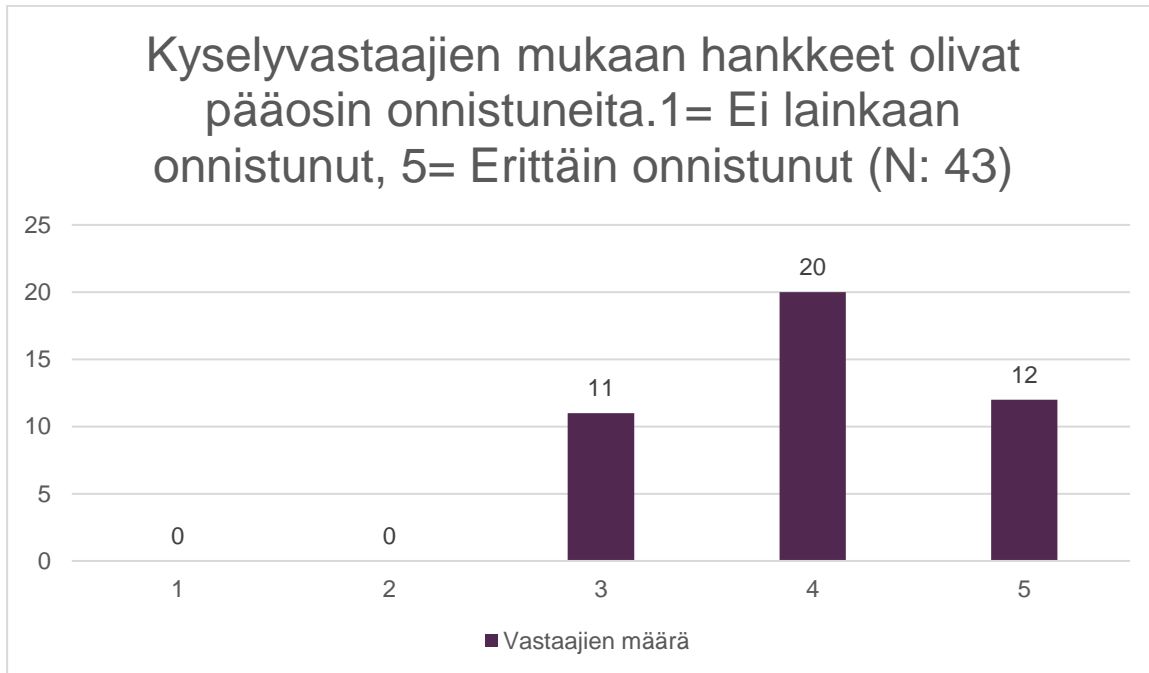
Tehokkaimmiksi tavoiksi rekrytoitavien ja yritysten tavoittamisessa ja yhteen saattamisessa vastaajat tunnistivat suorakontaktoinnit ja säännöllisen yhteydenpidon. Näiden jälkeen tehokkaimpia olivat kumppaneiden tiedotuskanavat ja sosiaalinen media. Hankkeen verkkosivut nähtiin vähiten tehokkaimpana keinona. Kysyttäessä muita tapoja vastaajat mainitsivat erityisesti erilaiset tapahtumat (5 vastaajaa), mutta myös uutiskirjeet, sekä jalkautumisen kohde-ryhmien todellisuuteen. (Kuva 15)



Kuva 15. Kyselyn vastaajien mukaan tehokkaimmat tavat rekrytoitavien ja yritysten tavoittamiseen.

Kysymys 6: Kuinka onnistuneena pidät hankkeen toteutusta

Vastaajat pitivät hankkeita pääosin hyvin onnistuneena. Vastaukset jakaantuivat 4, 5 ja 3 arvosanoille tässä suuruusjärjestyksessä. (Kuva 16)



Kuva 16. Kyselyn vastaajien arviointi hankkeiden onnistumisesta.

Kysymys 7: Mikä oli hankkeessa erityisen onnistunutta?

Vastaajat arvioivat hankkeiden onnistumisiksi seuraavat asiat:

- Luodut pysyvät rakenteet, tuotteet, palvelut, toimintamallit, jotka jäivät eri toimijoiden jatkamiksi peruspalveluiksi.
- Hanketoimijoiden ja mukana olevien organisaatioiden sisäisten prosessien ja asiakasymmärryksen kehittyminen (räätälöity palvelu)
- Uudenlaisen yhteistyön käynnistymisen ja yhteisen näkemyksen kirkastuminen kansainvälisille osaajille tarjottavien palveluiden tärkeydestä sekä suuntaviivat tulevien palvelumallien kehittämiseen.
- Yksittäisiä hankkeiden palveluita ja toimintamalleja (mm. suorat yrityskontaktointit) pidettiin hyvinä käytäntöinä ja hanke nosti esille myös uusia kehittämistarpeita.
- Yritysten tietoisuuden lisääntyminen kansainvälisistä osaajista ja kansainvälisten osaajien tietoisuuden lisääntyminen olemassa olevista palveluista.
- Monimuotoisuus teemana nostettiin esiin ja sen profiilia nostettiin alueellisesti

Kysymys 8: Mikä mielestäsi hankkeessa jäi puutteelliseksi ja miksi?

Vastaajat arvioivat hankkeiden puutteiksi seuraavat asiat:

- Yritysten sitouttaminen toimintaan (kontaktointi, toimenpiteisiin osallistuminen ja ennakkoluulot rekrytoinnissa) oli haastavaa
- Monet palveluihin liittyvät suunnitelmat ja suositukset jäivät muiden hankkeiden ja organisaatioiden edistettäväksi.
- Yksittäisten palveluiden osalta havaittiin kehitettävää, esim. asettautumispalvelut olisi pitänyt aloittaa jo alkuvaiheessa, ja osassa toimenpiteissä oli korkea lopettamisaste.
- Rahoittajan reunaehdot estivät innovatiiviset kokeilut. Rahoituksen kampanjointi oli liian lyhytaikaista suhteessa tuen myöntämisen aikaan. Työluvan hakemisen sisällyttäminen tuen piiriin koettiin tarpeelliseksi.
- Moni hanke keskittyi pääosin jo Suomessa olevien kansainvälisten osaajien työllistymiseen, jolloin työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton prosessien kehittäminen jäi taka-alalle.
- Koronapandemia aiheutti haasteita ja muutostarpeita, mutta myös oppimista, esim. virtuaaliset tapahtumat
- Tietoa eri hankkeista jaettiin, mutta keskusteleva verkostoituminen ja synergiaetujen etsiminen jäi vähemmälle.

Liite 2: Alueellisten Kokka-hankkeiden kuvaukset

Seinäjoki – Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata

Toteuttajat: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy, Suomen Yrittäjäopiston kannatus Oy, INTO Seinäjoki, SEDU, Kauhajoen kaupunki

Tavoitteet:

- saattaa yhteen alueen kansainvälisiä opiskelijoita sekä ulkomaalaista työvoimaa alueen yritysten kanssa.
- edistää ulkomaalaisten työllistymistä alueen yrityksiin parantamalla työllistymisvalmiuksia, lisäämällä maahanmuuttajien työelämätietoutta sekä yritysten valmiuksia kansainvälisen osaajan rekrytoimiseksi.

Tulokset: kuusi toimintamallia, jotka ovat kaikkien organisaatioiden käytössä:

1. toimintamalli kansainvälisten opiskelijoiden ja maahanmuuttaja-asiakkaiden harjoittelupaikan löytämiseen (mm. yrittävillä vierailuilla).
2. toimintamalli yrittäjyysvalmennuksista ja yrittäjyyden polusta kansainvälisille opiskelijoille ja muille kansainvälistäustaisille.
3. toimintamalli suomen kielen, kulttuurin sekä kotoutumisen edistämiseen, mm. vertaismentoroinnin kautta.

4. toimintamalli työnantajayritysten valmentamisesta vastaanottamaan kansainvälisille harjoittelijoita ja -työntekijöitä.
5. toimintamalli tukipalveluiden, houkuttelevuuden ja vetovoiman lisäämiseksi, mm. digitaaliset markkinointimateriaalit
6. toimintamalli maakunnallisesta rekrytointiprosessista vastaanotto- ja asettautumisen prosessin palvelupolkua tarkastellen asettautumisen näkökulmasta.

Tampere - Entergr8

Toteuttajat: Tampereen kaupunki, Tampereen aikuiskoulutuskeskus, Spring House Oy

Tavoitteet:

- viranomaisasioinnin sujuvien asiakaspalvelupolkujen muotoilu
- fyysisten viranomaisasiointien toimitilojen avaaminen henkilö- ja yritysasiakkaille
- viranomaispalveluiden tarpeiden kartoitus
- digitaalisen viranomaispalvelun palvelupolkujen kehittäminen
- rekrytoivan yrityksen ja työnhakijan kohtaannuttamistoimenpiteiden konseptointi ja prosessien kehittäminen
- kansainvälisen osaajan rekrytoinnin valmennus- ja koulutuspalvelut yrityksille ja rekrytoitavalle työntekijälle

Tulokset:

1. rakennettiin kolmen EU:n ulkopuolisen asiakasprofiilin viranomaisasioinnin palvelupolut.
2. luotiin fyysiset tilat International House Tampereen (IHT) yhteyteen yritys- ja henkilöasiakkaiden viranomaispalvelupistettä varten (jossa mm. KELA läsnä).
3. kartoitettiin Pirkanmaan eri kunnissa toimivien yritysten tarpeita.
4. kehitettiin Pirkanmaan kattava digitaalinen viranomaispalvelujen asiakaspalvelupolku ja sijoitettiin se IHT:n alustalle.
5. helpotettiin rekrytointia ja jo maassa olevien ulkomaalaisten ammattiosaajien kotoutumista Suomeen, mm. ammatillisten osaamiskartoitusten kautta.
6. ratkaistiin rekrytointiin vaikuttavia, työn ohessa tapahtuvan kielikoulutuksen tunnistettuja haasteita sekä toteutettiin edelleen työn ohessa tapahtuvaa suomen kielen koulutusta.

Hämeenlinna - Kokka kohti Kanta-Hämettä

Toteuttajat: Koulutuskuntayhtymä Tavastia, Lounais-Hämeen koulutuskuntayhtymä, Hämeen ammattikorkeakoulu, Hämeen Yrittäjät ry

Tavoitteet:

- työperäistä maahanmuuttoa edistävän palvelupolun rakentaminen
- maakunnassa jo asuvien kansainvälisten osaajien kiinnittyminen työmarkkinoille
- kansainvälisten opiskelijoiden osaamisen kohdentaminen yritysten työvoimatarpeisiin ja yritysten kansainvälisyyden vahvistaminen

- työperäisen maahanmuuton edistämisen strategiat ja toimeenpanon suunnittelu

Tulokset:

1. monikulttuurisuuden edistäminen ja juurruttaminen alueella, mm. työpaikkaohjaajan verkkokoulutus monikulttuurisuudesta ohjaan.fi-sivustolle.
2. toimenpiteiden ja erilaisten tutkimus- ja tilastotietojen pohjalta työstetty "Työperäisen maahanmuuton edistämisen strategiat ja toimeenpanon suunnittelu" -asiakirja, jossa on 12 toimenpide-ehdotusta kansainvälisten osaajien juurruttamiseksi Kanta-Hämeeseen.
3. "Tervetuloa suomalaiselle työpaikalle" -peli kertoo maahanmuuttajille suomalaisen työelämän pelisäännöistä WondaVR-alustalla.
4. ammattikorkeakouluopiskelijoille tehtyjen kyselyjen ja haastattelujen tulospaineistoa analysoidtiin ja niistä toteutettiin useita artikkeleita.
5. toimintamalleja kansainvälisten opiskelijoiden ja yritysten yhteistyön kehittämiseen toteutettiin opiskelija ja yrityskartoituksilla (haastattelut, kyselyt, yritysvierailut)
 - a. Näiden pohjalta luotiin viisi toimintamallia, joita on pilotoitu Kanta-Hämeen tekniikan alan yrityksissä. Viidestä alkuperäisestä mallista kaksi toimintamallia osoittautuivat toimivimmaksi ja kiinnostavimmaksi ja ne juurrutettu HAMKin toimintaan, mm. tutkimustoimintaan integroitu toimintamalli, jossa kansainvälinen osaaja työskentelee yritystoimintaan liittyvässä tutkimusympäristössä.

Mikkeli - Kokka kohti Etelä-Savoa

Toteuttajat: Etelä-Savon Koulutus Oy, Itä-Savon koulutuskuntayhtymä, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy

Tavoitteet:

- Talent Hub Etelä-Savo -verkoston kokoaminen ja toimintamallin luominen
- kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa
- kansainvälisten osaajien ja yritysten kohtaannon lisääminen
- korkea-asteen ja toisen asteen ulkomaalaisopiskelijoiden linkittäminen yrityksiin ja organisaatioihin

Tulokset:

1. Talent Hub Etelä-Savo -verkoston kokoaminen ja toimintamallin luominen benchmarking-tutkimuksen, sidosryhmäyhteistyön ja verkostojen välisen tiedonkulun vahvistamisen kautta
2. kansainvälisten osaajien rekrytointiin liittyvien haasteiden tilannekuvan päivittäminen Etelä-Savossa kartoittamalla alueen potentiaaliset mikro- ja pk-yritykset ja niiden haasteet
3. kansainvälisten osaajien ja yritysten kohtaannon lisääminen markkinointi- ja viestintäkampanjoilla ja kansainvälisten osaajien jalkauttamisella yrityksiin
- korkea-asteen ja toisen asteen ulkomaalaisopiskelijoiden linkittäminen yrityksiin ja organisaatioihin kartoittamalla yritykset ja muut organisaatiot, joilla on kiinnostusta tarjota työelämää tutustumisjaksoja ja toteuttamalla lyhyitä työelämäjaksoja

Kainuu - Toppa-hanke

Toteuttajat: Kajaanin kaupunki, kansainväliset palvelut

Tavoitteet:

- Muodostaa Kainuusta maakunta, johon ulkomaalaisen työntekijän on helppo tulla, asettua, viihtyä ja sitoutua alueella pysymiseen.
- Luoda palvelukonsepti, jolla tuetaan alueen yrityksiä ulkomaisissa rekrytoinneissa ja jolla turvataan osaltaan osaavan työvoiman saatavuus ulkomailta.
- Luoda ulkomaalaisen paikkakunnalle asettautumista helpottavat, yksinkertaiset, läpinäkyvät ja helposti saavutettavat kotoutumispalvelut.
- Auttaa asiakkaita saamaan ja rakentamaan tukiverkostoja, jotka edesauttavat asettautumista ja lisäävät alueemme pitovoimaa.
- Ylläpitää alueellisten toimijoiden yksimielisyyttä palveluista ja niiden tarpeesta (ekosysteemin orkesterointi).

Tulokset:

1. kehitettiin International Info -asiakaspalvelupiste, joka on avain ohjaus- ja neuvontapalveluiden jatkumiselle Kainuussa hankkeen päättymisen jälkeen.
2. luotiin yhdessä ekosysteemitomijoiden kanssa kansainvälisen rekrytoinnin palvelupolku kainuulaiselle työnantajalle, jota on jatkokehitetty yhteistyössä ELY-keskuksen ja TE-toimiston EURES-asiantuntijan kanssa.
3. toteutettiin työvoimatarvekysely kainuulaisille työnantajille, jonka tulosten pohjalta tunnistettiin yritysten tietyt tukitarpeet kansainvälisissä rekrytoinneissa.
4. kehitettiin kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden sekä heidän perheidensä asettautumisen tueksi henkilökohtaisen ja perhekohtaisen asettautumissuunnitelma.
5. Tunnistettiin asettautumispalveluiden rooli alueellisessa ekosysteemissä sekä eri palveluiden yhteistyömahdollisuuksista

Uusimaa - Kokka kohti työmarkkinoita

Toteuttajat: Helsingin kaupunki

Tavoitteet:

- edistää ulkomailta pääkaupunkiseudulle puolison työn vuoksi muuttaneiden osaajien työllistymistä sekä heidän osaamistaan vastaavien urapolkujen kehittymistä.
- tukea osaaajaperheiden kotoutumista ja alueelle jäämistä

Tulokset:

1. kehitettiin osallistujien työllistymistä edistävä Career Track -työllistymispolku, johon kuuluivat alkukeskustelu sekä kolme pääpalvelua: yksilövalmennus, ryhmämuotoinen vertaismentorointi sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen palvelu.

Pohjois-Karjala - Become Karelian

Toteuttajat: Business Joensuu Oy, Joensuun kaupunki, Pohjois-Karjalan maakuntaliitto

Tavoitteet:

- lisätä kansainvälisiä osaajia Pohjois-Karjalaan, tukea alueen yrityksiä rekrytointiprosessissa ja uusien tulijoiden asettautumispalveluissa.
- kansainvälisen osaajan näkökulmasta pilotoida työnperäisen maahanmuuton tarpeeseen paremmin toimivaa asettautumispalvelua
- parantaa Pohjois-Karjalan houkuttelevuutta kansainvälisesti luomalla yhteinen, alueen brändiä ja vetovoimatekijöitä hyödyntävä kansainvälisen rekrymarkkinoinnin konsepti.

Tulokset:

1. pilotoitiin rekrytointipalvelu, jossa pohjoiskarjalaisia yrityksiä autettiin rekrytoimaan osaajia ulkomailta
2. kehitettiin asettautumispalvelua työn vuoksi Joensuuhun muuttaville sekä pilotoi International House Helsinki -konseptia Joensuussa, mm. International House Joensuu -verkkosivut sekä materiaalia niin osaajien kuin yritystenkin käyttöön.
3. luotiin maakunnan oma rekrymarkkinoinnin konsepti ja materiaalit, kuten verkkosivut, videoita ja messumateriaaleja, kansainväliseen osaajien houkutteluun.

Oulu – Oulu Talent Hub

Toteuttajat: Oulun kaupunki (Business Oulu, Oulun kauppakamari, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu, OSAO)

Tavoitteet:

- tukea yritysten kasvua sekä kansainvälisten osaajien työllistymistä.
- vahvistaa Oulun vetovoimaisuutta edistämällä alueen tunnettavuutta ja työmahdollisuuksia kansainvälisten osaajien keskuudessa niin Suomessa kuin ulkomailla.

Tulokset:

1. rakennettiin kansainvälisten opiskelijoiden/osaajien työllisyysyhteyksiä ja tuettiin yritysten ja kansainvälisten osaajien yhteyksiä mm. opetuksen kehittämisen työpajoilla ja Working in Finland -infotilaisuuksilla.
2. vahvistettiin työnantajien ulkomaalaisen työvoiman rekrytointivalmiuksia, mm. yritysvalmennuksin, ja infotilaisuuksin.
3. kehitettiin Oulun houkuttelevuutta työskentely- ja asuinpaikkana mm. houkutteluviestien kirkastamisella
4. koottiin alueen kansainväliseen rekrytointiin liittyviä toimijoita

Jyväskylä – Hoksautus – Kansainvälisten osaajien houkuttelulla ja työnantajien edellytysten kehittämällä apua osaajapulaan Keski-Suomessa

Toteuttaja: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän yliopisto, ja Jyväskylän kaupunki, yhteistyössä Keski-Suomen TE-toimiston ja Keski-Suomen kauppakamarin kanssa

Tavoitteet:

- löytää keskisuomalaisille työnantajille edellytyksiä kansainvälisten osaajien työllistämiseen
- Madaltaa keskisuomalaisten työnantajien kynnystä palkata kansainvälisiä osaajia
- lisätä olemassa olevien työkalujen tunnettuutta
- tehdä kokeiluja osaajien houkuttelemiseksi Keski-Suomeen

Tulokset:

1. madallettiin keskisuomalaisten työnantajien kynnystä palkata kansainvälisiä osaajia mm. aktivointikampanjoilla, valmennuksilla ja toimintamallien kartoituksella
2. lisättiin olemassa olevien työkalujen tunnettuutta mm. tekemällä rekrytointeja helpottavia työkaluja näkyvämmiksi sekä kansainvälisellä viestinnällä.
3. tehtiin kokeiluja yritysten kanssa osaajien houkuttelemiseksi Keski-Suomeen ja leviettiin tietoa parhaista käytännöistä

Vaasa (ja Kokkola) – Talent Coastline Employment

Toteuttajat: Vaasan kaupunki, Kokkolan kaupunki, Vamia osana Vaasan kaupunkia, Svenska Österbottens Förbund för utbildning och kultur skn/ Yrkesakademin i Österbotten, Vaasan yliopiston kielikeskus Linginno

Tavoitteet: edistää alueiden elinvoimaisuutta ja kilpailukykyä

- vahvistamalla kansainvälisten osaajien kielitaitoa ja verkostoitumista,
- tuottamalla työnantajille materiaalia ja palvelua osaamisen ja monimuotoisuuden vahvistamiseksi kansainvälistyvässä työelämässä ja samalla vaikuttamalla suotuisempaan asenneilmapiiriin kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi ja kehittämällä tiedonkulkua yritysten välillä HR-verkoston kautta
- kehittämällä kaupunkien ja kuntien asettautumispalveluita yhtenäisen tunnistettavan minimitason saavuttamiseksi tiivistämällä viranomaisyhteistyötä sekä muotoilemalla eheämpää palvelukokonaisuutta sekä sähköistä alustaa

Tulokset:

Vaasassa

1. kehitettiin jo olemassa olevia ja uusia kansainvälisten osaajien alkuvaiheen asettautumista ja mielekästä arkea tukevia palveluita, mm. järjestämällä tietoiskuja ja verkostoitumispalveluita
2. pilotoitiin uusille kansainvälisille asukkaille tarkoitettua Welcome to Vaasa-tilaisuutta
3. Tuettiin kansainvälisten osaajien verkostoitumista ja tutustumista paikalliseen työelämään koordinoituilla yritysvierailuilla, kohtaamis- ja rekrytointitapahtumalla sekä tarjoamalla tietoa julkisesta sektorista työnantajana.
4. kehitettiin Vaasa Spouse Programme – ohjelma kansainvälisten osaajien puolisoiden työllistymiseksi.

Kokkolassa

1. kehitettiin työ- ja opiskeluperäisen maahanmuuton palvelupolkua ja ulkomaalaisia työntekijöitä rekrytoivien työnantajien palveluita sekä verkostoyhteistyötä ja alueen pitovoimaa.
2. lanseerattiin kolme toisiinsa linkittyvää palvelua: sähköinen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelu ja työnantajien kansainvälinen rekrytietopaketti My Kokkola, matalankynnyksen neuvontapalvelu Welcome Office, sekä uusille kaupungin asukkaille postitettava tervetulo- ja infopaketti.
3. pilotoitiin tulkkaus- ja käännöspalveluita työvoimakoulutuksen ja työssäoppimisjaksojen yhteyteen sekä järjestettiin erilaisia kansainvälisten osaajien työllistymistä, verkostojen syntymistä ja alueen vastaanottavaisen ilmapiirin kehittymistä tukevia tapahtumia.
4. tuotettiin kansainväliset osaajat ja moninaiset kuntalaiset huomioivaa viestintämateriaalia, tilastokatsauksia, valokuvia, esitteitä ja videoita.

Vaasan yliopisto

1. kehitettiin Pohjanmaan alueen kontekstiin sopivaa ja sitä tukevaa työelämälähtöistä joustavaa kieltenopetusta sekä suomalaisen kulttuurin osaamista tukeva koulutusmalli
2. tuotettiin saapuville kansainvälisille opiskelijoille suunnatun orientoivan kielen ja kulttuurintuntemuksen verkkokurssi ja siihen yhdistettävä paikan päällä suoritettavissa olevan kesäkurssin.

Vamia

1. tuotettiin markkinointivideoita yrittäjien kannustamiseksi ja työnantajien kansainvälisiä osaajan palkkaamisen kynnyksen madaltamiseksi

Yrkesakademin

1. tuotettiin yrittäjille ja työnantajille sähköinen koulutuspaketti "Kansainvälisessä työyhteisössä - Att arbeta i en internationell arbetsgemenskap" sekä suomeksi että ruotsiksi.

Lahti - Lahti Talent Hub

Toteuttajat: Lahden kaupunki (elinvoimapalvelut)

Tavoitteet:

- luoda kestävä ja yrittäjien tarpeista lähtevä Lahti TalentHub -toimintamalli, jossa yritykset, kansainväliset osaajat, oppilaitokset sekä alueelliset tuki- ja työllistämispalvelut kohtaavat.
- kehittää ja pilotoida uusia työkaluja kansainvälisten osaajien työllistymiseen ja rekrytointiin Lahden alueella
- vahvistaa Lahden seudun vetovoimaa työssäkäyntialueena ja yritysten kaupunkina
- Lahti TalentHub -hankkeen tavoitteet oli asetettu vuonna 2019 erityisesti yritys-elämäyhteistyön ja työllistymisen näkökulmasta. Hankkeen aikana kansainvälisten osaajien sosiaalisen integraation tarpeet osoittautuivat kuitenkin oletettua vahvemmiiksi ja tärkeäksi osaksi työllistymisprosessia ja tähän tarpeeseen vastattiin.

Tulokset:

1. luotiin kestävä ja yrittäjien tarpeista lähtevä Lahti TalentHub -toimintamalli, jossa yritykset, kansainväliset osaajat, oppilaitokset sekä alueelliset tuki- ja työllistämispalvelut kohtaavat, nimeltään International House Lahti.
2. kehitettiin ja pilotoitiin uusia työkaluja kansainvälisten osaajien työllistymiseen ja rekrytointiin Lahden alueella, mm. Trainee Program ja Integration support program
3. tuettiin systemaattisesti hankeviestinnän avulla Lahden seudun vetovoimaa työssäkäyntialueena ja yritysten kaupunkina.
4. koordinoitiin aktiivista, yli 100 vieraskielisen osaajan sosiaalisen integraation verkostoa
5. vahvistettiin muita alueellisia kansainvälisten osaajien kanssa toimivien asiantuntijoiden verkostoja (mm. LAB/LUT, Hämeen kauppakamari)

Satakunta – Talent Hub Robotics

Toteuttajat: Prizztech Oy, Sataedu koulutuskuntayhtymä, Länsirannikon Koulutus Oy Winnova

Tavoitteet:

- Suomen työelämän houkuttelevuuden lisääminen maassa jo olevien kansainvälisten osaajien keskuudessa
- kansainvälisten osaajien työllisyyden ja rekrytoinnin lisääminen Satakunnan alueella alentamalla yritysten kynnystä rekrytoida kansainvälisiä osaajia.
- Talent Hub -toiminnan rakentaminen, juurruttaminen sekä sellaisen Talent hub -verkoston kokoaminen, joka tukee kansainvälisten osaajien houkuttelua ja integroitumista työyhteisöihin ja alueelle.

Tulokset:

1. toteutettiin aluemarkkinointia Career in South West Finland -sivuston ja BusinessPori -sivuston kautta.
2. kohdistettiin rekrytointipilottikampanjoita ulkomaille, pääasiassa Viron alueelle markkinoiden Ulvilan ja Kokemäen kaupunkeja.
3. toteutettiin erilaisia rekrytointipilotteja, joiden avulla kansainväliset työnhakijat ja opiskelijat löytäisivät työpaikkoja alueen yrityksistä, mm. International Talent Mentoring -palvelumalli, jota pilotoitiin
 - a. Satakunnan Ammattikorkeakoulun vieraskielisille opiskelijoille, mm. CV-paja, yritysten kontaktointi harjoittelupaikkojen tunnistamiseksi.
 - b. SATAtalents pilotissa, joka oli suunnattu kaikille alueella jo asuville vieraskielisille työnhakijoille. Kuvataan seuraavaksi lyhyesti merkittävimpiä rekrytointia edistäviä pilotteja ja muita toimenpiteitä, joita hankkeessa on toteutettu, mm. henkilökohtaiset mentoroinnit ja valmennukset suomalaisesta työelämästä ja työhausta.
4. yhdistettiin yrityksiä ja kansainvälisiä opiskelijoita hackathonien avulla.
5. laadittiin kansainvälistä rekrytointia varten lähtömaakoulutuksen malli (suomen kielen, kulttuurin ja työelämä tietouden koulutus, joka on räätälöitävissä ammattien, työtehtävien ja toimialojen mukaan.)
6. luotiin pohjaa Satakunnan Talent Hub -toiminnalle

Kaakkois-Suomi – Kansainväliset työyhteisöt ja osaajat

Toteuttajat: LAB-ammattikorkeakoulu Oy, Cursor Oy, Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy, Etelä-Karjalan Koulutuskuntayhtymä / Saimaan ammattiopisto Sampo, Kouvolan kaupunki, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä, Kouvolan Aikuiskoulutussäätiö sr, Kouvolan Ammattiopisto Oy

Tavoitteet: vastata yritysten ja kansainvälisten osaajien tarpeisiin sekä kohtaanto-ongelmaan pitkäjänteisellä ja kestäväällä tavalla.

Tulokset:

1. selvitettiin työpajoissa yritysten tarpeita ja haasteita sekä tuettiin koulutuksella ja työpajoissa yritysten toimintakulttuuria ja kansainvälistä osaamista työllistämään kansainvälisiä osaajia.
2. kehitettiin kansainvälistä osaajaverkostoa ja verkostotyötä kokoamalla potentiaaliset toimijat yhteen sekä hakemalla optimaaliset roolit ja toimintatavat, joilla voidaan vastata yritysten ja kansainvälisten osaajien tarpeisiin sekä helpottaa työllistämistä ja työllistymistä.
3. luotiin sosiaalinen yhteisö kansainvälisten osaajien ja heidän perheidensä linkittämiseksi järjestöjen kautta alueen vapaa-ajan toimintaan, oppilaitosten opiskelijatoimintaan, urheiluseurojen, kulttuurijärjestöjen ja muiden vastaavien toimintaan mukaan.
4. rakennetaan alueelle kansainvälinen-osaajaverkosto, joka tukee yrityksiä kehittämään toimintaansa ja löytämään osaajia sekä vahvistamaan kansainvälistäustaisten työntekijöiden ja opiskelijoiden kiinnittymistä maakuntiin.

Turku – UNICOM

Toteuttajat: Turun Yliopisto, Åbo Akademi ja Turku Science Park Oy.

Tavoitteet: UNICOM-hanke kanavoi alueella jo olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemusta yritysten kasvun ja kansainvälistymisen sekä innovaatiotoiminnan tueksi, ja pyrkii lisäämään alueen työmarkkinoiden avoimuutta, vastaanottavaisuutta ja houkuttelevuutta korkeakoulutetuille kansainvälisille osaajille. Hanke tähtää yritysten ja korkeakoulujen väliseen kummiyritystoimintaan, joka edistää korkeasti koulutettujen kansainvälisten osaajien kiinnittymistä suomalaiseen työelämään ja alueen innovaatio- ja elinkeinorakenteeseen.

Tulokset:

1. Yritystyöskentelyjaksot kansainvälisille tohtorikoulutettaville ja tutkijatohtoreille hankkeen kummiyrityksissä.
2. Kansainvälisten osaajien työelämävalmiuksia kehittävät valmennukset, kuten My Finnish Career -valmennus ja Workig Life Coach -työelämäkummi ohjelma.
3. Yrityskampanjat ja kummiyritysten tukipalvelut sekä blogi-sarja yritysten ja kv-osaajien vertaismarkkinointiin, kuten osallistujien testimoniaaliartikkelit ja -videot. Lisäksi

toteutettiin summer trainee -kampanja laajemmalle yritys- ja kv-osaajakohderyhmälle ja kummiyritysten testimoniaalivideot.

Liite 3: Arvioinnin toteutus

Tämän arvioinnin toteutti Gaia Consulting Oy kesäkuu 2023 - marraskuu 2023 välisenä aikana. Arvioinnissa hyödynnettiin monimenetelmällistä kehittävän arvioinnin lähestymistapaa, jossa pyrittiin tunnistamaan vaikuttavuuden edellytyksiä ja haasteita sekä yhteiskehittämään toiminnan jatkosuosituksia yhdessä hankeomistajien kanssa. Näin pyrittiin varmistamaan, että arvioinnin tulokset ja kehittämisehdotukset aidosti hyödyntävät palveluiden jatkokehittämistä ja ennakkointityön suunnittelua. Arvioinnissa käytetyt menetelmät sisälsivät aineistokatsauksen hankkeen kirjalliseen aineistoon ja raportteihin, taustahaastattelut hankkeen avainhenkilöille, syventävät haastattelut alueellisten hankkeiden koordinaattoreille, sekä laajemman hankekyselyn hankkeen sidosryhmille.

Taulukko 3: Aineiston keräämiseen käytetyt menetelmät

Menetelmä	Kuvaus
Aineistokatsaus	Arviointitiimi analysoi käytössä olevan Kokka kohti Suomea -hankkeen ja alueellisia hankkeita koskevan kirjallisen aineiston sisältäen alueellisten hankkeiden hankehakemukset, muutoshakemukset, loppuraportit, hankeindikaattorit, alueellisiin hankkeisiin liittyvät www-lähteet, kuten hankesivustot, koordinaatiohankkeen hankesuunnitelma, hakuohje ja alueellisten hankkeiden valintaperusteet sekä ohjausryhmän pöytäkirjat.
Datakeruu	Hankkeiden seurantaraporteista kerättiin systemaattisesti saatavilla oleva data ja mittarit hankkeiden toteutuksen kuvaamiseksi. Valitut mittarit olivat osallistujien ikäjakauma ja koulutusaste sekä osallistujien työllisyystilanne hankkeen alussa ja lopussa.
Taustahaastattelut	Hankkeen ohjausryhmän kanssa tunnistettiin 6 avainhenkilöä tarkentaviin alkuhaastatteluihin arvioinnin ja vaikuttavuus selvityksen aloitusvaiheessa. Haastatteluilla täydennettiin aineistoanalyysin havaintoja, ja pyrittiin vastaamaan esiin nousseisiin kysymyksiin.
Hankekysely	Datakeruun ja aineistokatsauksen täydentämiseksi toteutettiin kysely, joka kohdennettiin alueellisten hankkeiden toteuttajaorganisaatioille sekä hankkeiden toimenpiteissä mukana olleille muille henkilöille ja organisaatioille.

Syventävät haastattelut	Taustahaastattelujen lisäksi hankkeessa toteutettiin 15 syventävää haastattelua. 14 haastattelua toteutettiin 14 alueelliselle hankkeelle, jonka lisäksi haastateltiin valtakunnallisessa Kokka-hankkeessa rekrytointipalveluiden toteutuksen kumppanina toimineelle Finland Relocation Services Oy:lle. Haastatteluiden tarkoituksena oli kerätä yksityiskohtaisempaa tietoa alueellisten hankkeiden toteutuksesta ja niissä kohdatuista haasteista, sekä onnistumisista.
-------------------------	--

Taulukko 4: Arvioinnin keskeiset kirjalliset lähteet

Arvioinnin keskeiset kirjalliset lähteet	
Alueelliset Kokka-hankkeet	Alueellisten hankkeiden hankehakemus, muutoshakemus, loppuraportti, hankeindikaattorit sekä mahdollisia muita relevantteja aineistoja kuten viestinnän materiaaleja. Alueellisiin hankkeisiin liittyvät www-lähteet, kuten hankesivustot.
"Kokka kohti Suomea" -koordinaatiohanke	Koordinaatiohankkeen hankesuunnitelma, hakuohje ja alueellisten hankkeiden valintaperusteet.
"Kokka kohti Suomea" -ohjausryhmä	Ohjausryhmän pöytäkirjat

Taulukko 3: Arviointikysymykset

Arviointikysymykset
<p>Ovatko Kokka-kokonaisuuden organisointi ja hankevalinta ja toteutus vastanneet hankkeelle sekä Talent Boost toiminnalle asetettuihin tavoitteisiin?</p> <p>Missä määrin Kokka-hankkeet ovat pyrkineet edistämään:</p> <ul style="list-style-type: none"> • julkisten asettautumispalvelujen ja neuvontapisteiden kehittämistä? • työnantajien tukemista erilaisilla rekrytointi- ja harjoittelukampanjoilla? • kansainvälisten osaajien perheenjäsenten alueelle sijoittumisen edistämistä? • maassa jo olevien kansainvälisten osaajien (esim. ulkomaalaiset opiskelijat) kiinnittämistä Suomen työelämään? • alueen vetovoimaisuuden kehittämistä?

Mitä Kokka-toiminnalla on saatu aikaan?

Kuinka hyvin Kokka-alahankkeet ovat saavuttaneet niille asetetut tavoitteet? Onko jotain relevantteja osa-alueita, joita Kokka-hankkeet eivät ole edistäneet?

Kuinka onnistunutta on ollut Kokka-hankkeiden organisointi? Mikä on toiminut hyvin? Missä on ollut haasteita?

Mikä on ollut valtakunnallisen Kokka-koordinaatiohankkeen rooli ja lisäarvo osana Kokka-hankekokonaisuutta?

Miten Kokka-toiminta on tukenut pitkäjänteistä yhteistyötä?

Miten hankkeet ovat onnistuneet synnyttämään kiinteitä toimintamalleja ja verkostoja?

Miten näiden pysyvyys on varmistettu?

Miten toiminta on tukenut kansainvälisten osaajien työllistymisen palveluketjun saumattomuutta?

Mikä rooli on Kokka-toiminnalla ollut Talent Boost- tavoitteiden saavuttamisessa?



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Kokka hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto ja hallinnoi Varsinais-Suomen Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus.

Gaia Consulting Oy

Bulevardi 6 A,
FI-00120
HELSINKI, Finland
Tel +358 9686 6620

HELSINKI | TURKU

You will find the presentation of our staff,
and their contact information, at www.gaia.fi

