



KESKI-SUOMEN OSAAMISEN AIKA -RAPORTTI

TAHTOLAUSEIDEN JA TOIMENPITEIDEN KÄSIKIRJA

Toim. Päivi Hamarus ja Marianna Raivio
2022

Kuvat: Päivi Hamarus & Jan Lustig
Taitto: Jan Lustig

Sisältö

Johdanto Oppia ikä kaikki - oppimisesta yhteistyöllä.....	5
1 Taustaa	6
1.1 Miksi lähdimme liikkeelle?	6
1.2 Miten lähdimme liikkeelle?	7
1.3 Aineiston hankinnasta	7
1.4 Raportin rakenteesta	8
2 Tahtolauseemme	9
3 Tilannekuva ja mitä se tarkoittaa käytännössä	10
3.1 Tarvitsemme yhteisen osaamisstrategian ja saman suunnan eri toimijoille ja sille toimivat rakenteet	11
3.1.1 Osaamisen kehittämisen strategia ja sille rakenteet	11
3.1.2 Osaamisen strategian kytkeytyminen osaksi aluekehittämistä	12
3.1.3 Toimeenpano	12
3.2 Uudistamme hanketyötä kohti parempaa vaikuttavuutta	14
3.2.1 Uutta näkökulmaa ja uusia toimijoita mukaan	18
3.2.2 Yritykset ja elinkeinoelämä aktiivisemmin mukaan	18
3.2.3 Kolmannen sektorin rooli vahvemaksi.....	19
3.3 Parannamme palveluiden löydettävyyttä ja tarvelähtöisyyttä	19
3.3.1 Oppilaitosten ja muiden palveluntuottajien yritysysteistyö	20
3.3.2 Julkisten palveluntarjoajien yhteistyö yritysten kanssa.....	23
3.4 Integroimme yritysysteistyön vahvemmin alueen toimijoiden arkityöhön	23
3.4.1 Hankkeiden avulla toteutetusta osaamisen kehittämisestä kohti normaalia arjen toimintaa	24
3.4.2 Laajennamme yhteistyötä alueen veto- ja pitovoiman parantamiseksi.....	25
3.5 Panostamme viestintään	27
Linkkejä ja lähteitä	28
Liitteet	29

JOHDANTO OPPIA IKÄ KAIKKI - OPPIMISESTA YHTEISTYÖLLÄ

Keski-Suomella on pitkät perinteet sivistysmaakuntana. Jyväskylä tunnetaan Suomen Ateenana eikä ole vain sattumaa, että lukuisat maamme kasvatuksen, kulttuurin ja liike-elämän vaikuttajat, kuten suomalaisen kansakoulun isä Uno Cygnaeus, akateemikko Alvar Aalto ja Marimekon tahtonainen ja vastikään edesmennyt Kirsti Paakkanen, ovat joko Keski-Suomesta lähtöisin tai pitkään täällä vaikuttaneita. Vihreitten metsien ja kimaltavien järvien maakunta on kasvanut erilaisten osaajien voimin tunnetuksi ja vetovoimaiseksi.

Keski-Suomella on kuitenkin haasteensa: yksi niistä on suuri työttömien työnhakijoiden osuus maakunnan työvoimasta. Samanaikaisesti uusia avoimia työpaikkoja on tarjolla runsaasti. Miksi työ ja sen tekijät eivät kohtaa? Tähän kysymykseen haluamme etsiä ratkaisuja.

Saimme viime syksynä (2021) mahdollisuuden lähteä soveltamaan Suomen Itsenäisyydenrahasto Sitran kehittämää vuorovaikutuksellista toimintamallia luodaksemme tilannekuvan osaamisestamme sekä työn ja tekijöiden kohtaamisesta maakunnassa. Kokosimme valmistelutiimin, johon kuuluivat Keski-Suomen ELY-keskus, Keski-Suomen TE-toimisto, Keski-Suomen liitto, EduFutura, Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto sekä OsaajaKS-palveluketju, Pohjoisen Keski-Suomen Ammattiopisto, Business Jyväskylä, Jämsä (tuli mukaan käyn-

nistämisvaiheessa) sekä Keski-Suomen kauppakamari ja Keski-Suomen Yrittäjät. Osaamisen aika, tuo kolmen webinaarin sarja sekä webinaarien väliaikojen vuorovaikutukselliset jatkokyöstit saatiin kuin saatiinkin onnistuneesti toteutetuiksi, ja iloksemme yhdessä vieläpä varsin laajan osallistujajoukon kanssa.

Tuotoksena tuosta kaikesta syntyi oheinen raportti, jossa ovat luettavissa kootusti prosessin keskeiset oivallukset sekä kaikista tärkeimpinä nuo yhteisesti sovitut tahtolauseemme ja toimenpiteet niiden toteuttamiseksi. Raportti toimii myös ”käsikirjana” eri toimijoille; onhan siinä foorumeiden tuotoksista koottua yhteistä pohdintaa ja konkreettisia toimenpide-ehdotuksia roolitukseen.

Maailma muuttuu jatkuvasti kiihtyvällä vauhdilla. Jatkuva oppiminen ja uudistuminen on elinehto sille, että pysymme myös jatkossa tuossa vauhdissa mukana. EU:n uusi rakennerahastokausi tukee ponnistelujamme muutoksen myllerryksissä erityisesti vihreään siirtymään ja digitaalisuuteen liittyvissä osaamisasioissa. Myös Keski-Suomen vastavalmistunut maakuntastrategia avaa vahvuksiimme perustuvia, konkreettisia polkuja uudistumiseen ja sitä edellyttävään jatkuvaan oppimiseen.

Keski-Suomen tilannekuva on nyt selvillä, samoin se, mitä tulevaisuudessa haluamme ja kuinka haluamamme saavutamme. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty - nyt vaan tekemään!

Lopuksi vielä haluamme esittää lämpimät kiitoksemme niin Sitralle, tehotiimille prosessin taustalla kuin kaikille aktiivisille prosessiin osallistujillekin. Tästä on hyvä jatkaa - tietenkin yhdessä!

Jyväskylässä 9.2.2022

Pirkko Melville

Johtaja

Keski-Suomen

ELY-keskus

Kari Pirinen

Kehittämispäällikkö

Keski-Suomen liitto

1 TAUSTAA

**Keski-Suomi
on osaamisen
maakunta!**

1.1 MIKSI LÄHDIMME LIIKKEELLE?

KESKI-SUOMI ON OSAAMISEN MAAKUNTA. ERILAISTA KOULUTUSTARJONTAA ON KATTAVASTI ERI KOULUASTEILLA. TÄÄLTÄ VALMISTUU MM. IT-ALAN OSAAJIA VALTAKUNNALLISESTI TOISEKSI ENITEN HELSINGIN JÄLKEEN. LISÄKSI ON RUNSAASTI MUITA KOULUTUKSENTARJOAJIA. OPPILAITOSTEN JA MUIDEN PALVELUNTUOTTAJIEN YHTEISTYÖ ON VAHVAA KESKENÄÄN JA YRITYSTEN SUUNTAAN.

Haasteena on suuri työttömien työnhakijoiden osuus maakunnan työvoimasta. Toisen asteen koulutettujen osuus työttömistä työnhakijoista on Keski-Suomessa maan keskiarvoa korkeampi. Myös pitkäaikaistyöttömiä on paljon. Erityisesti nuorten pitkäaikaistyöttömien määrään on tärkeää kiinnittää huomiota. Maahanmuuttajataustaisten työttömyys on myös koko maata korkeammalla tasolla. Tulevaisuudessa myös väestö rakenne tuo omat haasteensa.

Samaan aikaan uusia avoimia työpaikkoja on tarjolla. Työttömien työnhakijoiden runsaasta määrästä huolimatta osa keskisuomalaisista pk-yrityksistä kokee ongelmia osaavan työvoiman saatavuudessa (kohtaanto-ongelma). Esimerkiksi Kauppakamarin kyselyn mukaan reippaasti yli puolella vastanneista yrityksistä oli pulaa osaavasta työvoimasta. Osaavan työvoiman saatavuus voi rajoittaa jopa yrityksen kasvua ja liiketoiminnan kehittämistä. Osaajapulan suu-

rin haaste on sote-ala sekä suorittavaa työtä tekevät alat (esim. rakennusala, teknologiateollisuus ja puhdistusala).

Yleisimmät tavat turvata yritysten osaavan työvoiman saatavuutta ovat rekrytointi, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä alihankinta- ja toimittajaverkostojen käyttö. Keski-Suomen mahdollisuuksina ovat myös pito- ja vetovoima: miten voimme työllistää enemmän esimerkiksi alueen korkeasti koulutettuja, myös kansainvälisiä osaajia, ja houkutella paluumuuttajia.

Muun muassa näihin haasteisiin keskisuomalaiset toimijat halusivat lähteä yhdessä etsimään uusia ideoita, toimintamalleja ja yhteistyötapoja. Sitran ulkopuolisena tahona tarjoama Osaamisen aika-konseptin näkökulma koettiin erityisen antoisaksi.

Osaamisen aika -konseptin taustalla ovat Sitran toteuttamat pilotit keväällä 2021 yhdeksän alueen kanssa. Sitran foorumeissa yksi tavoite on ollut eri kokoisten yritysten mukaan saaminen ja niiden näkemysten kuuleminen. Valtakunnallisten pilottien pohjalta Sitra on julkaissut raportin alueiden keskeisimmistä nostoista. Niitä ovat mm.

1. Toimintaympäristön muutokseen reagoiminen toimii lähtökohtana.
2. Ensiksi kartoitetaan ja kuvataan alueen ja yritysten todelliset osaamistarpeet.
3. Yhdessä luodaan alueen tilannekuva, jonka taustalla on yhdessä laajasti tuotettua tietoa.
4. Tavoitteena on rakentaa ekosysteemi, joka on tavoitteellinen ja tähtää osaamisen systemaattiseen uudistamiseen.
5. Ekosysteemeissä ovat oleellista johtamismallit, mukana keskeiset toimijat ja sitoutuminen.
6. Huomattavaa on, että muutos ei ole aina mukavaa
7. ja työ vaatii jatkuvaa kehittämistä.
8. Keski-Suomi pääsi mukaan Sitran Osaamisen aika konseptiin syksyllä 2021. Toteuttajina oli mukana sekä julkisia toimijoita, palvelun tuottajia sekä yrityksiä.

1.2

MITEN LÄHDIMME LIIKKEELLE?

SYKSYN 2021 AIKANA JÄRJESTETTIIN KOLME TILANNEKUVAFOORUMIA (OHJELMAT LIITTEENÄ), JOISSA TEEMOINA OLIVAT:

- Osaajatilanne (28.9.2021) - taustalla mm. Sitran Mille väestölle -selvitys (ks. liite).
- Yritysyhteistyö (3.11.2021) – taustalla mm. Sitran yritys-kysely 300 keski-suomalaiselle yritykselle.
- Osaamisen kehittämiseen liittyvä hanketoiminta (1.12.2021) – Sitran KUMU-hankeportfolio (ks. liite).

Foorumeiden tavoitteena oli tuottaa alueelle osaamiseen liittyvä tilannekuva ja yhteiset tahtolauseet sekä niihin liittyvät konkreettiset toimenpiteet.

Käytännön toteuttamisessa mukana olivat mm. Keski-Suomen ELY-keskus, Keski-Suomen TE-toimisto, Keski-Suomen liitto, alueen oppilaitosten muodostama EduFutura-toimija (Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia), Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto, Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Poke, Keski-Suomen Kauppakamari, Keski-Suomen Yrittäjät, Business Jyväskylä sekä alueellinen Uusi jatkuvan oppimisen palveluketju keski-suomalaisiin työllisyyden kokeilukuntiin -hanke (OsaajaKS-palveluketju, OKM:n rahoittama).

Tilaisuudet kiinnostivat alueiden toimijoita, mikä näkyi osallistujien määrässä. Ensimmäisessä foorumissa 101 osallistujaa, toisessa 108 osallistujaa ja kolmannessa 72 osallistujaa. Osa osallistui kaikkiin foorumeihin, mikä kertoo sitoutumisesta prosessiin.



1.3

AINEISTON HANKINNASTA

Tämä raportti pohjautuu foorumeiden osallistujien tuotoksiin pienryhmissä ja keskusteluissa. Toteutustapa oli osallistava. Työskentelyalustana käytettiin Howspace-alustaa. Materiaalia kokosimme mm. foorumeiden keskustelupalstatalta ja pienryhmätuotoksista. Foorumeihin pyydetty asiantuntijapuheenvuorot (yritykset, julkiset toimijat ja palvelun tuottajat) sekä tuotettu tietopohja (väestötieto, yritys-kyselyt ja Kumu-hankeportfolio) ovat myös osana tilannekuvakartoitusta.

Hieno yhteinen tahtotila ja halu kehittää on olemassa.

1.4

RAPORTIN RAKENTEESTA

Työn tuloksena syntyi Keski-Suomen Osaamisen aika tilannekuva ja sen pohjalta tahtolauseet ja niihin liittyvät konkreettiset toimenpiteet. Tässä raportissa on kuvattu luvussa 2 ydinnetyt tahtolauseet. Luvussa 3 kuvataan tahtolauseisiin liittyviä konkreettisia toimenpiteitä tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin. Eri toimijat voivat käyttää tätä raporttia ikään kuin käsikirjana.

Käsikirja toimii yhteistyön tukena, kun alamme kukin toteuttamaan tahtolauseita ja niihin liittyviä toimenpiteitä. Konkreettisia ehdotuksia voimme kukin lähteä toteuttamaan heti omassa arkityössämme. Osaan tarvitaan vielä uudenlaista laajempaa yhteistyötä ja verkostoja. Tällöin on tärkeää sopia esimerkiksi vastuista ja rooleista.



2

TAHTOLAUSEEMME

1. MEILLÄ ON YHTEINEN TAHTOTILA. TARVITSEMME YHTEISEN OSAAMIS-STRATEGIAN JA SAMAN SUUNNAN ERI TOIMIJOILLE KESKI-SUOMESSA JA SILLE TOIMIVAT RAKENTEET.
2. UUDISTAMME HANKETYÖTÄ KOHTI PAREMPAA VAIKUTTAVUUTTA.
3. PARANNAMME OSAAMISEN KEHITTÄMISEN PALVELUIDEN LÖYDETTÄVYYTTÄ JA TARVELÄHTÖISYYTTÄ.
4. INTEGROIMME YRITYSYHTEISTYÖN VAHVEMMIN ALUEEN TOIMIJOIDEN ARKITYÖHÖN.
5. PANOSTAMME VIESTINTÄÄN.

3

TILANNEKUVA JA MITÄ SE TARKOITTAA KÄYTÄNNÖSSÄ

Tässä luvussa 3 on koottuna foorumeiden tuotosten koko materiaali, mistä muodostuu Keski-Suomen Osaamisen aika -tilannekuva. Foorumeiden tuotoksina syntyneet tahtolauseisiin liittyvät toimenpiteet avataan tässä luvussa konkreettisesti.



3.1

TARVITSEMME YHTEISEN OSAAMISSTRATEGIAN JA SAMAN SUUNNAN ERI TOIMIJOILLE JA SILLE TOIMIVAT RAKENTEET

Tämä tarkoittaa, että

- Käynnistämme osaamis-/oppimisstrategiatyön ja lähdemme rakentamaan selkeää osaamisstrategiaa. Seuraamme strategian tavoitteita, mittaamme ja johdamme toimenpiteitä ja päivitämme strategiaa.
- Toimintatapamme on koordinoitu strategialähtöinen kokonaisarkkitehtuuriin nojaava yhteiskehittäminen.
- Sovimme osaamisen koordinoinnista ja vastuista ja kokoamme systemaattisesti verkostoja.

Käytännöntoimenpiteet ja huomiot:

3.1.1

Osaamisen kehittämisen strategia ja sille rakenteet

Meillä on olemassa hieno yhteinen tahtotila ja halu kehittää. Olemme matkalla kohti strategiaa sekä parempaa vaikuttavuutta, hajanaisuudesta ja osittaisesta päällekkäisyydestä kohti parempaa vaikuttavuutta.

- Foorumeiden tuotoksissa todettiin, että toiminta on hajanaista ja osin päällekkäistäkin. Tällä hetkellä kehittämistoiminta näyttää kompeleksiselta kokonaisuudelta, jonka hallinta on haastavaa.
- Kokonaiskuvaa on hankala hahmottaa, kun hanketoimijoita, rahoittavia tahoja ja ohjelmia jne. on niin paljon.

- Heikkoutena on usein asioiden tarkastelu yhdestä näkökulmasta. Työllisyyden rinnalla olisi tarkasteltava yhtä aikaa muita ilmiöitä, mm. digitalisaatio, automatisaatio ja robotisaation, konenäkö, 3D, alustatalous ja niiden vaikutukset laajemmin.
- Tarvitsemme selkeän strategian, jonka tavoitteita seurataan ja mitataan ja toimenpiteitä johdetaan.
- Yhtenäisyyttä suunnittelutyöhön tulisi kattavasta strategiasta
 - Tarvitsemme osaamisen kokonaisvaltaista koordinoitua. Keski-Suomen strategia antaa hyvää taustatukea, mutta pitää mennä konkretiaan. Työyhteisöille tulee olla tarttumapintaa.
 - Haasteenamme on päästä konkreettiselle tekemisen tasolle. Aktiivista toimintaa on jo nyt. Jatkossa pitäisi olla isompia hankkeita, haasteena on, miten saisimme riittävästi isoja hanketoimijoita oppilaitosten lisäksi. Hankehakijat ovat aiempaa paremmin verkottuneita. Hankkeille kaivataan isompia visioita ja linjauksia kaivataan sirpaleisuuden sijaan.
 - Oppimiseen liittyvä kehittämistoiminta näyttää yksipuoliselta - pitäisikö välillä miettiä toisenlaisia lähestymiskulmia oppimiseen ja osaamiseen? Oppilaitoksissa tapahtuva osaamisen kehittäminen painottuu luonnollisesti - mutta olisi varmasti hedelmällistä laajentaa näkökulmaa ja hakea uudenlaista näkökulmaa erityisesti silloin, kun oppiminen on lopahtanut alkumetreilla.... Tarvitaan monenlaisia näkökulmia, jotta osaamistason nosto valtakunnallisesti ja alueellisesti tulee mahdolliseksi. Kustannustehokkainta on nostaa osaamistasoa siellä, missä se alkuun on matalinta (perustason suorittaneet, vailla ammatillista koulutusta olevat?)
 - Miten toimeenpano organisoidaan?
 - Tässähän eräällä tapaa jo hahmotellaan aluekehityksen kokonaisarkkitehtuuria rajatuilta osin (hankkeet). Näkisin, että koordinoitu strategialähtöiseen kokonaisarkkitehtuuriin nojaava yhteiskehittäminen veisi aluekehitystä eteenpäin. Alueellinen osaamisstrategia meiltä tosin vielä puuttuu. Maakuntastrategiassa on siitä elementtejä.
 - Tarvitaan jatkuvaa päivitystä.

3.1.2

Osaamisen strategian kytkeytyminen osaksi aluekehittämistä

- Miten alueellinen osaamisstrategiatyö etenee? Maakuntastrategiassa osaamisteemoja sivutaan mutta ei meillä tietääkseni varsinaista alueellista osaamisstrategiatyötä ole käynnissä vai tietääkö joku paremmin? Syytä olisi ja erityisesti toimeenpanon ja koordinaation rakenteet tähän liittyen fokukseen.
- Maakuntastrategian osahan tämän pitäisi olla - ei mitään erillistä. Onko maakuntastrategia osaamisen uudistamisen teemojen osalta riittävän tavoitteellinen?
- Taustalla pitäisi olla selkeä näkemys siitä, mitä maakuntatasolla tavoitellaan (visio, strategia), ja sen pitäisi ohjata hankepäätöksiä. Pitäisi olla myös järkevät vaikuttavuuden seurannan menetelmät.
- Jatketaan tärkeää yhteistyötä yli rajojen! Keski-Suomella on mahdollisuus olla tekemässä maailman parasta ja oppivinta työelämää □ Oppimisstrategiatyötä innolla odottelen □ □
- Koko maakunnan kehittäminen ja koulutustarjonnan mahdollistaminen koko alueelle esim. digitaalisten järjestelmien kautta
- Resurssit – miten saada alueelle vaikuttavaa pääomaa; tieto haussa olevista rahoituksista; suuret yritykset ja niiden investoinnit tuovat elinvoimaa –vetovoimaa yhdessä alueelle koko arvoketjun jalostusarvon nostamisesta huolehtiminen
- Hankkeiden kytkeminen aluekehityksen strategiaan ja vaikuttavuuden mittaamiseen?

3.1.3

Toimeenpano

Kohti koordinointia

- Tarvitsemme koordinointia osaamisen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.
- Kuka koordinoisi kokonaisuutta (ELY?) ja mihin se liittyy (alueen strategiaan)? Millä mitataan? Mitä halutaan tehdä? Tarkastellaanko verkostohimelin avulla sitä, mitä meillä on ja mitä meiltä uupuu? Tällä hetkellä kehittämistoiminta näyttää kompleksiselta kokonaisuudelta, jonka hallinta on varmasti jatkossa haastavaa.
- Pirstaloitumista pitäisi välttää, luodaan pysyvät käytänteet palveluketjun alkupäästä lähtien.
- Myös rahoittajatahojen (ELY, K-S liitto, ministeriöt, OPH jne.) olisi hyvä toimia tiiviimmässä yhteistyössä, jotta tietäisivät keskenään, mitä kaikkea on rahoitettu, milläkin alueella.



Toimintatapoja

- Yhteinen osaamisstrategia, jonka avulla hankkeilla yhteinen päämäärä; ei käytetä aikaa hanke-esittelyihin vaan suoraan asiaan - hankepuhe muualle esim. verkkosivut; kehittämistyön kehittämistä
- Systemaattista verkostojen kokoamista. Temaattista keskustelua hanketarpeiden löytymisiä. Yhteistyötä ja verkostoja tarvitaan, jotta hankkeiden tuotokset, kehittämistoimet ja innovaatiot saadaan jalkautettua eri toimijoiden käytännön toimintaan. Tätä on hyvä miettiä jo siinä vaiheessa, kun hankkeita valmistellaan. Silloin ei mene hyvä työ hukkaan!
 - Palveluketjun alkupäästä lähtien, perusosaamisista työelämään, osaamisen tukemista.
 - Hankkeet tarvitsevat yhteisiä foorumeita, joissa taklataan päällekkäisyyksiä ja edistetään synergiaa, esimerkkinä pöllöparlamentti
 - Työskentelytavat: Verkostotyöskentely - yhteistyöstäminen + verkostokeskustelu
 - Säännölliset/koordinoitujen tekemisen tavat - esim. kontaktit yrityksiin.
 - Hankesuunnittelu; päällekkäisen tekemisen välttäminen; toiminnan juurruttaminen arkeen; osaamisen uudistaminen koskettaa kaikkia - onko tämä ymmärretty riittävän hyvin?
- Yhteiset työkalut. Tarvitaanko yhteinen työkalu, esim. Kumu, Thinglink?
 - Kumu-kartasta pitäisi pystyä tunnistamaan vaikuttavimpia asioita. Useissa hankkeissa kootaan verkostoja (ml. hankkeita, ym.). Juuri alkavassa TKI-verkostohankkeessa by JAMK+ kehittämissyhtiöt (Revanssi-hanke) mietitään, mikä työkalu olisi oiva. Paitsi nyt, myös hankkeen jälkeen käytettävissä ja integroitavissa. Näin saisimme kaikista maakunnallisen kartan hankkeista.
 - Olisipa hienoa, että kartassa näkyisi myös yritykset, jotka ovat mukana osaamisen kehittämisen / oppimisen vauhdittamisen tavoitteilla □ Näistä ja vaikuttavista tuloksista on aina kiintoisaa kuulla ja tarinat ruokkivat jatkuvaan oppimiseen panostamista

3.2

UUDISTAMME HANKETYÖTÄ KOHTI PAREMPAA VAIKUTTAVUUTTA

Hankkeet ovat osa aluekehitystyötä. Niiden roolitusta ja merkitystä olisi hyvä tarkastella kokonaisuuden kannalta sekä muunkin kuin hanketta toteuttavan organisaation koon mukaan. Vaikuttavuutta on paljon. Kaivataan kuitenkin yhteistä tahtotilaa, toimintatapoja, isompia, alueeltaan laajempia ja toimijoiltaan runsaampia hankkeita.

Vaikuttavampia tuloksia voisimme saada hankkeissa aluekehityksen kannalta, kun lähdemme tarve edellä ja etsimme oikeat osaajat toteuttamaan hankkeita. Hyviäkin esimerkkejä vaikuttavista hankkeista on, esim. JYVSECTEC on hieno esimerkki ja kyberturvallisuus ylipäättään on kohdentunut vaikuttavasti; IT-puoli on toisaalta muutakin kuin kyberia. Myös päällekkäisyyksiä on jo nyt pystytty vähentämään.

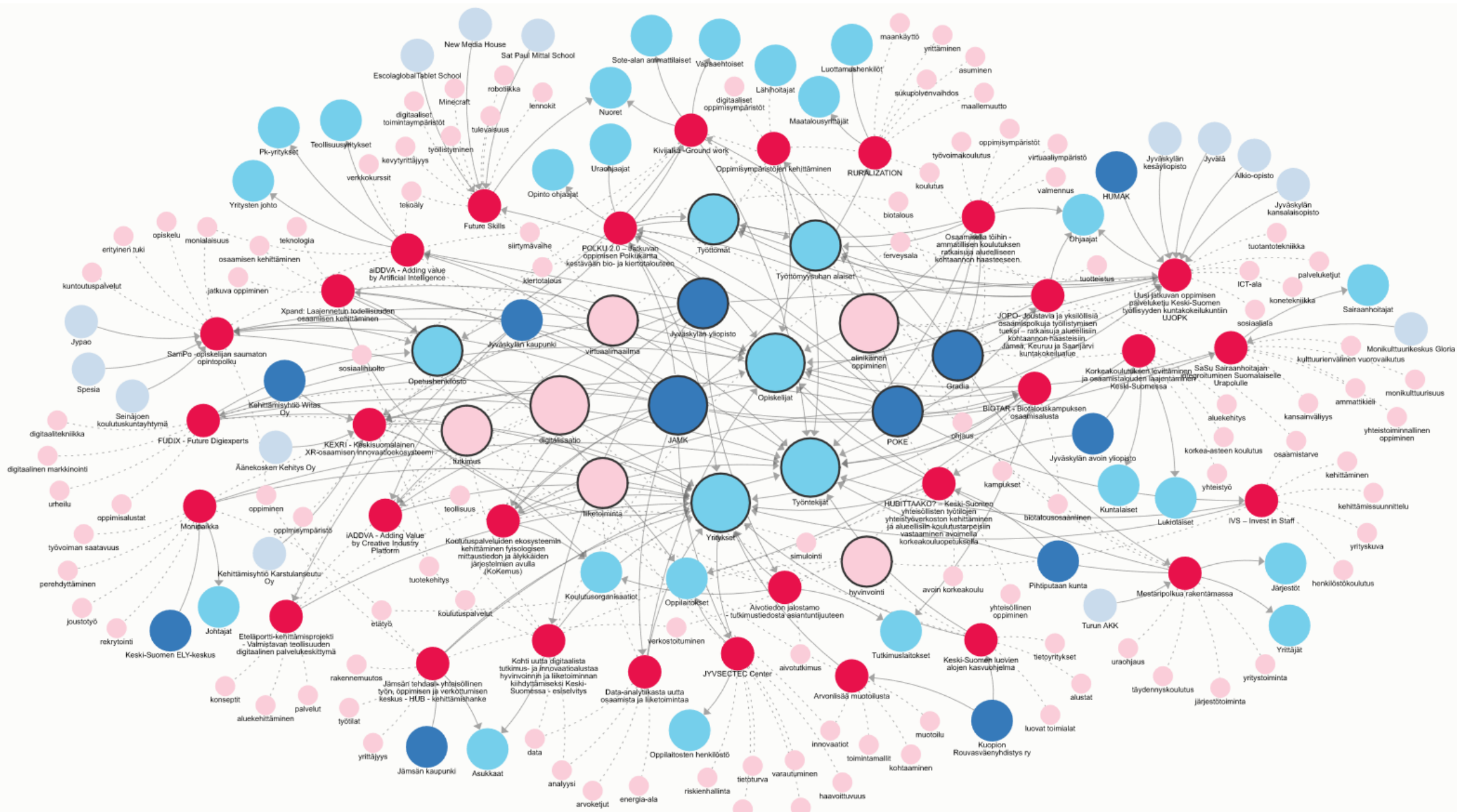
Onko toimijoilla oikea, aktiivinen rooli? Joskus vähempi voisi olla enemmän - millainen on hankkeiden määrä suhteessa niiden vaikuttavuuteen. Myös rahoitusinstrumentit ohjaavat osaltaan hajanaisuuteen.

Osaamisen aika prosessiin liittyi hankkeiden näkyväksi tekeminen. KUMU-hankekarttaan on nostettu 30 osaamisen kehittämiseen liittyvää hanketta Keski-Suomesta. Linkki KUMU-karttaan:

<https://embed.kumu.io/e74fa889a1fc1499f8f22f069dabd017#keski-suomi>

Legend

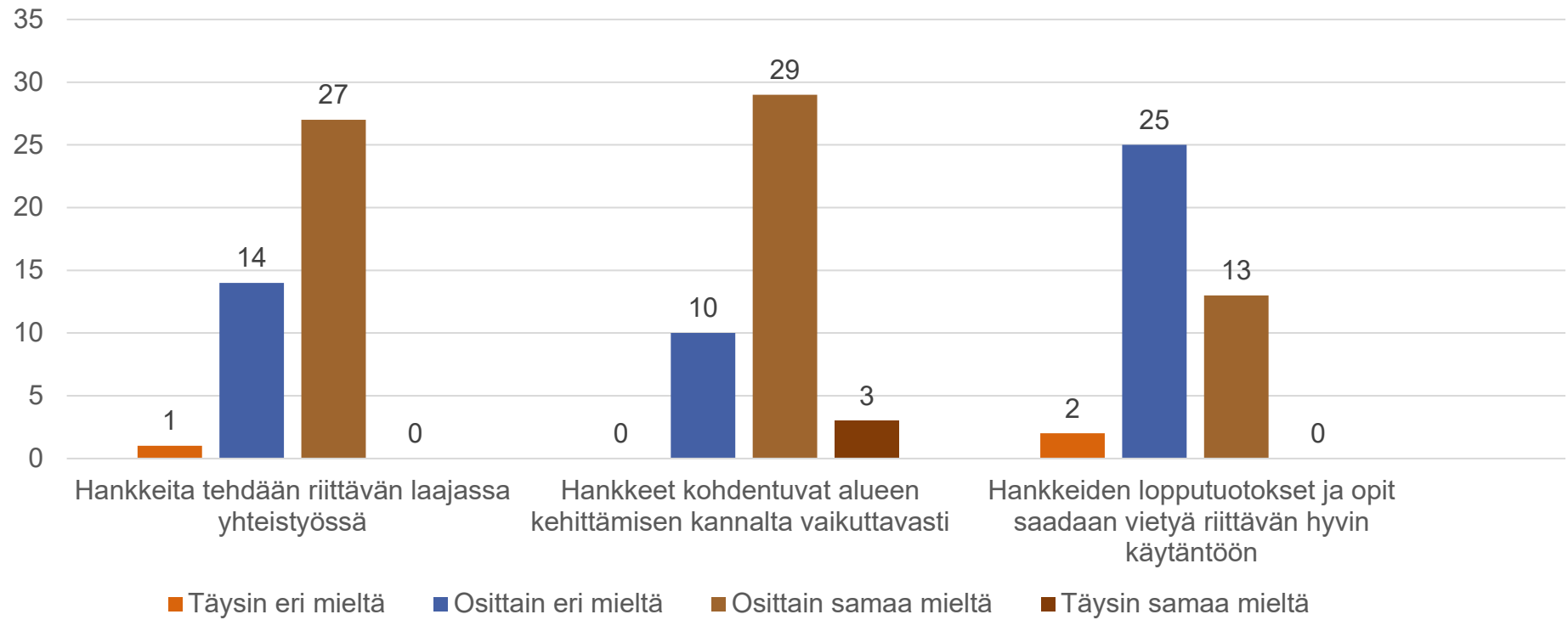
-  Hanke
-  Pää toteuttaja
-  Osatoteuttaja
-  Toiminnan kohde
-  Avainsana



Hanketyön uudistaminen kohti parempaa vaikuttavuutta tarkoittaa, että

- Osaamisen kehittämisen hankkeiden linjauksina luomme isompia visioita ja hankkeita, unohtamatta mikroyritysten mukaan pääsyä. Taustalla on selkeä näkemys siitä, mitä tavoittelemme maakuntatasolla (visio, strategia). Tämä ohjaa hankepäätöksiämme.
- Haemme aktiivisesti uusia näkökulmia hanketyöhön.
- Aktivoimme uusia toimijoita mukaan:
 - Saamme lisää hanketoimijoita oppilaitosten lisäksi. Hankehakijat ovat aiempaa paremmin verkottuneita. Haemme tarvitsemaamme osaamista maakunnan ulkopuolelta ja kansainvälisesti.
 - Käymme temaattista keskustelua hanketarpeiden löytymiseksi, ja
 - Otamme yritykset ja elinkeinoelämän aktiivisemmin mukaan ja
 - Vahvistamme kolmannen sektorin roolia osana kokonaisuutta.
 - Järjestämme hankkeille yhteisiä foorumeita, joissa taklataan päällekkäisyyksiä ja edistetään synergiaa.
 - Meillä on säännölliset/koordinoidut tekemisen tavat. Työskentelytapoi-
namme ovat mm. verkostotyöskentely, yhteistyöstäminen ja verkosto-
keskustelu.
 - Hyödynnämme yhteisiä työkaluja, esim. Kumu, Thinglink, osana vaikut-
tavaa hanketyötä.
 - Huom.! Juuri alkava Revanssi-hanke TKI-verkostohanke by JAMK+ ke-
hittämisyhtiöt miettii toimivaa työkalua, joka olisi myös hankkeen jälkeen
käytettävissä ja integroitavissa.)

Hankkeet osana aluekehittämistä



3.2.1

Uutta näkökulmaa ja uusia toimijoita mukaan

- Oppilaitosten rooli hankkeiden toteuttajana on vahva jo nyt
- Kaivataan lisää uusia hanke(osa)toteuttajia
- Tarvitaan hankeosaajakoulutusta
- Kuntapäättäjien ja luottamushenkilöiden osallistuminen.
 - Seudulliset ja jopa maakunnalliset hankkeet ovat aika lailla vähentyneet tai ainakin kokoluokaltaan pienentyneet. Jokainen toimija esim. kunnat tekevät hankkeita omista näkökulmistaan. Kuinka saataisiin näitä hankkeita liikkeelle? Jyväskylän kaupunki korostuu hankkeissa, mutta miten saataisiin maakunnan pienemmät kunnat mukaan myös.
- Sidosryhmät vahvemmin mukaan toimenpiteiden suunnitteluun
- Etsitään muualta kumppaneita laajemmin kansallisesti oman alueen ulkopuolelta ja jopa kansainvälisesti kumppaneita, joilla on meillä tarvittavaa osaamista, jotta päästään tavoiteltuun tahtotilaan. Aktiivisuus ja hyvät kokeemukset ruokkivat halua olla mukana jatkossa.

”Osa hankkeista jää vähän pannukakuiksi.”

Pienten yritysten kilpailukyvyistä huolehtiminen on tärkeää.

3.2.2

Yritykset ja elinkeinoelämä aktiivisemmin mukaan

- Liiketoimintakonseptointiosaamisen kehittäminen asiakkaan näkökulmasta helpoksi
- Elinkeinoelämän toimijoiden olisi hyvä olla nykyistä aktiivisemmin mukana laajasti koko maakunnassa.
- Esimerkiksi Kauppakamarin valiokuntia voitaisiin hyödyntää enemmän.
- Yritysten mukanaolo tärkeää jo hankkeen suunnitteluvaiheessa.
- Yrityksille matalankynnyksen mahdollisuus liittyä hankkeisiin, oikea-aikaisuus tärkeää, oikea tuki oppimisen valmentamiseen, kilpailukyyn ja modernin osaamisen ylläpitämiseen. Liittyttävä yrityksen seuraavan 2–3 vuoden osaamistarpeisiin.
- Yritysten osaamistarpeiden ennakointi on tärkeää. Työelämän tarttumapinta on vähän kysymysmerkki.
- Samat yritykset osallistuvat eri hankkeisiin (kuormitusta osalle ja osa jää ulkopuolelle); Perustuu edelleen henkilökohtaisiin kontakteihin ja verkostoihin. Hankkeiden yhteistyöllä vältetään päällekkäinen yritysten kuormittaminen.
- Mikroyritysten osuus niukkaa.
 - Pienempien yritysten kilpailukyvyistä huolehtiminen on tärkeää, kun isoilla on hartiat panostaa omin voimin. Pienten yritysten panos, osallistuminen ja hyöty kehittämistoimintaan - mitä uutta tähän tulisi keksiä?
- Nuoret ja yrittäjyys näkykö riittävästi?
- Rekryfirmat mukaan.
- Myös hankkeiden aikaikkunat vaihtelevat, niin on hankala tietää, mikä on jo liian vanhaa tai vasta alkamassa. Tarvitaan hanke-tinder/tutka.

Miten saataisiin pienet kunnat ja yritykset mukaan?

3.2.3

Kolmannen sektorin rooli vahvemmaksi

Muistettava, että ammattilaisia tarvitaan, ei vain korkeakoulutettuja. Työvoimapulaa on toisen asteen koulutuksen saaneista. Korostetaanko liikaa korkeakoulututkinnon tarpeellisuutta, pitää nostaa muiden koulutusten arvoa.

- Kolmannen sektorin hankkeilla (ESR rahoitettua) voidaan laajentaa osaamisen kehittämiseen liittyvää toimintaa. Järjestöjen aktiivinen toiminta tulisi tunnustaa, merkityksellistä inhimillisellä tasolla ja tuo uusia näkökohtia esiin rikastamaan osaamistyötä.
- Järjestöjen työ volyymiltaan pientä, mutta monipuolistaa palvelua.
- Järjestöjen ongelmana on omarahoitussuukien puuttuminen - oman toiminnan volyymin ei riitä samalaiseen satsaukseen kuin julkisilla toimijoilla, joten toiminnan volyymin jää väkisin pieneksi. Silti pienillä resursseilla tehdään merkittäviä avauksia. Esim. Ilman peruskoulun todistusta olevia työnhakijoita runsaasti.

3.3

PARANNAME PALVELUIDEN LÖYDETTÄVYYTTÄ JA TARVELÄHTÖISYYTTÄ

*Palveluiden löydettävyyden ja
tarvelähtöisyyden parantaminen tarkoittaa,
että*

- Rakennamme yritysysteistyötä ja kumppanuutta oppilaitosten ja muiden palveluntuottajien kanssa.
- Parannamme yhteistyötä julkisten palveluntarjoajien ja yritysten kanssa.
- Luomme yhden luukun periaatteella toimivan palvelun, jossa saadaan yritykset, ihmiset ja koulutukset kohtaamaan.
- Huomioimme yrityksissä tapahtuvan opiskelun vahvasti osaksi opintoja.

3.3.1

Oppilaitosten ja muiden palveluntuottajien yritysyhteistyö

Rakennetaan kumppanuutta yritysten kanssa

- Luodaan keinoja tehdä yhteistyötä ilman yrityksiltä perittävää rahaa. Pienet yritykset usein pienellä kassalla; tekisivät yhteistyötä, mutta heillä ei ole resursseja siihen. Toisaalta opiskelijalle konkreettinen yritysyhteistyö toisellaista osaamista, joka auttaa elämässä.
- Pienillä yrityksillä on nimenomaan tiedon puute - miten pienet yritykset mukaan! Pienten yritysten tki -kehittämisloukka on haasteellisempaa. Tämä on erittäin tärkeä näkökulma!
- Odotetaan, että yritykset keksivät uusia innovaatiota ja oppilaitokset ovat innovatiivisuuden kehoja. Tähän jalkauttamista enemmän. "Soveltava opiskelu"/tutkimus yrityksen tarpeista.
- Luodaan pitkäjänteistä kumppanuutta yritysten kanssa, kun käydään vierailulla ja katsotaan konkreettisesti, mitä palveluita yritykset tarvitsevat.
- Mikroyritysten aikaresurssi – kumppanuuden hyödyt yritykselle avattava.
- Pitäisikö oppilaitosten entistä vahvemmin jalkautua yritysten luo ja tiedustella kiinnostusta yhteistyöhön?
- Yritysyhteistyötä eri puolella Suomea oleviin oppilaitoksiin, joustavat koulutusmallit =aktiivinen tulevaisuuden rakentaminen yhdessä
- Yritysten kontaktointisavotta. Resiinamalliin oppilaitokset mukaan.
- Yrittäjille opo-uraohjausta. Monella saattaa olla tarve, mutta ei osaa sitä sanoittaa. Opo-uraohjaus yrityksissä esimerkiksi hankkeiden kautta saattaisi olla yksi, mikä avaisi tarpeita. Saattaisi tulla myös ihan konkreettista apua.

Yrityksissä tapahtuva opiskelu vahvasti osaksi opintoja

- Miten rakennamme Suomessa parhaat puitteet yhdessä oppimiselle, osaamisen uudistamiselle ja innovaatioiden synnylle? Tiivistäen ajatus kulkee niin, että tarvitsemme menestyäksemme kansainvälisessä kilpailussa oppivan työelämän, jossa kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamista työssä, kaikkien osaamista hyödynnetään ja tätä kautta syntyy työpaikojen menestystä.
- Rääätälöidään työnantajien kanssa yhteistyötä polkuopintojen rakentamisessa, tavoitteena esimerkiksi korkeakoulututkinto.
- Työelämä muuttuu ja opiskelu muuttuu. Oppilaitoksilla haaste tietää, mitä opiskelija osaa ja kertoo yrityksille tarkemmin, mitä opiskelija osaa tehdä. Tämä on iso haaste, koska opiskelijoidenkin tausta on moninainen. Oppilaita lähetetään "liian" varhaisessa vaiheessa työharjoitteluun ja työnantajien aika ei riitä, jolloin odotukset eivät täyty. Työnantajat turhautuvat eivätkä ota opiskelijoita. Pitääkö yrityksiin kokeilla vahvempaa tukea? Harkkapilotti koululta mukaan alkuun. Tälle kokeilulle rahoitus jostain.

**Yrityksille Huoltokirja osana
liiketoimintasuunnitelman päivitystä.**

- Työn ja oppimisen yhdistäminen, esimerkiksi yrityksen toimeksiantoja voidaan heittää oppimisen kohteeksi tai tehdään työelämälähtöistä projektio-
pimista. Yritykset kaipaavat oikeita keskusteluja ja yhteydenottoja.
- Luodaan toimintaa, jossa oppilaat ja opiskelijat menevät yrityksiin osaksi ruohonjuuritason toimintaa → havaitsevat kehityskohteita ja osallistuvat näiden kehittämiseen. Tarvitaan konkreettisia toimintamalleja (huoltokirja) Huoltokirja yrityksille opiskelijoiden toimesta. Yrityksen huoltokirja kuulostaa hyvältä idealta ja sen aukikirjoittaminen käy hyvin opiskelijatyönä tehtäväksi. Toimisi mielestäni myös kolmannen sektorin toimijoille, miksei kuntaankin. Yrityksen huoltokirja kuulostaa hyvältä ja käytännönläheiseltä, liiketoimintasuunnitelman päivitystähän se osaltaan on, mutta helpommin lähestyttävä termi työelämässä. Tämä olisi konkreettinen toteutustapa yhteistyölle, joka hyödyntäisi molempia, opiskelijaa ja yritystä. Hyvä työkalu myös sukupolven vaihdokseen.
- Tärkeää on oppilaitoksen kyky uusiutua (virtuaaliopetus ym.) jatkuvasti. Koulutuspalveluissa on tapahtunut jo muutosta ketterämpään suuntaa, mutta tekemisen tarvetta vielä on.
- Yritysyhteistyötä eri puolella Suomea oleviin oppilaitoksiin, joustavat koulutusmallit =aktiivinen tulevaisuuden rakentaminen yhdessä.



Tavoitteena yhden luukun kanava

- Palvelut pirstaloituneet. Tarjontaa paljon, miten saadaan yritykset, ihmiset ja koulutukset kohtaamaan? Tarvitaan yhden luukun periaatteella toimiva palvelu. Koko maakunnan kehittäminen ja koulutustarjonnan mahdollistaminen koko alueelle esim. digitaalisten järjestelmien kautta.
- Tarvitaan suora kanava yrityksille, jolla ne voivat ilmoittaa omista osaamis- ja koulutustarpeistaan => tieto tulee oppilaitoksille ja yhteistyö voi alkaa. Yrittäjällä ei ole välttämättä aikaa etsiä palveluja tai aika- tai rahallisia resursseja osallistua kiireisen työn ja pitkien päivien lomassa. Tässä tarvitaan joustavia palveluja (esim. verkon kautta tarjottavat osaamisen kehittämisspalvelut) ja paljon tietoa ja tiedottamista eri kanavien kautta.
- Toisaalta pk-yrityksissä voisi olla huomattavasti enemmän potentiaalia ottaa itselleen harjoittelijoita, graduunkelijöitä jne. → tulisiko olla “yhden luukun palvelu”, josta näitä voisi etsiä?
- Yhteyshenkilöt ja kumppanit palveluntuottajien tiedossa, mutta tietävätkö Pk-yritykset, mihin tahoon ottaa yhteyttä ja mitä kaikkea oppilaitosten kanssa ylipäättään voi tehdä? Toimivatko yrityksille suunnatut palvelut, kuten yliopiston Jobteaser tai JAMKin Duuni Keski-Suomi?
- Yhteistä keskustelua tarvitaan ja aikaa niin oppilaitoksilta kuin yrityksiltäkin. Koulutuslaitosten viestintä selkeämmäksi kohderyhmä huomioiden (pois jargonia). Voimme hyödyntää myös tekoälyä.



3.3.2

Julkisten palveluntarjoajien yhteistyö yritysten kanssa

- Yhteistyö julkisten ja yksityisten palveluiden välillä toimii hyvin. Oppilaitosten lisäksi on monia toimijoita, joilla on tarjontaa. Tarvitaan yhteistä keskustelua ja selkeää viestintää, koska palvelut ovat osin päällekkäisiä.
- TE-toimiston rooli: esimerkiksi, kuinka saadaan korkeakoulutetuille täsmäosaamista yritysten tarpeisiin => RekryKoulutus -sana kiertämään Rekry-Koulutusten mahdollisuuksista!
- Luotava TKI-verkosto (ekosysteemi), joihin mukaan kehittäjät, yritykset, tutkimus- ja koulutusorganisaatiot jne.; tavoitteena ruohonjuuritasolla olevan yhteistyön lisääminen.
 - Pienten yritysten huomioiminen TKI-palvelutarjonnassa ja verkostotyöskentelyssä.
 - (julkisten) TKI-palveluiden saatavuuden ja tunnettuuden lisääminen yrityksissä. Miten? Mitä palvelut ovat?

3.4

INTEGROIMME YRITYSYHTEISTYÖN VAHVEMMIN ALUEEN TOIMIJOIDEN ARKITYÖHÖN

Yritysyhteistyön vahvempi integroiminen alueen toimijoiden arkityöhön tarkoittaa, että

- Hankkeiden avulla toteutetusta osaamisen kehittämisestä kohti normaalia arjen toimintaa
- Laajennamme yhteistyötä alueen veto- ja pitovoiman parantamiseksi (Huom. Alueen toimijoilla tarkoitetaan tässä oppilaitoksia, muita palveluntuottajia ja julkisia toimijoita.)

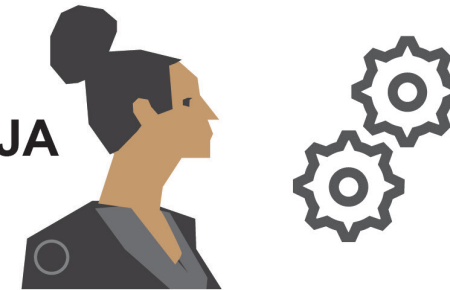
3.4.1

Hankkeiden avulla toteutetusta osaamisen kehittamisestä kohti normaalia arjen toimintaa

- Palveluiden ja päätösten saatavuuden nopeus on yksi merkittävä tekijä yrityksille. Tämä on tunnistettu haaste. Samoin projektien läpiviennin yritysten kanssa on oltava tehokasta. Jos yritys joutuu odottamaan projektin tuotoksia jopa yli vuoden, kiinnostus jatkohankkeisiin häviää.
- Yksi haaste onkin tämä hankkeistaminen, (joka ei ole vähenemässä). Miten palvelupolut olisivat kuitenkin pysyviä, vaikka tekeminen on resursoitu hankkeiden kautta -> toimenpiteet saatava osaksi arjen työtä, ei vain hankkeiden aikana toteutettavaksi.
- Rakennerahastot.fi -sivuille "houkutteleva" koonti toteutettujen hankkeiden tuloksista ja hyvistä käytänteistä innostamaan yrityksiä tarttumaan itsekin hankkeiden tuottamiin tki-mahdollisuuksiin. Mahdollisesti myös alusta, jonne voi ilmoittaa kiinnostusta hankekumppanuuteen. Kuka tekee? Vaikuttavuus?
- Enemmän mahdollisimman vaikuttavia ja isoja rahoitushankkeita.
 - Huomioitava myös mikroyritysten tilanne, joille pieniä, matalan kynnyksen hankkeita.
 - Hankkeiden jalkauduttava yrityksiin ja tunnistettava yritysten tarpeet.

Laajennamme yhteistyötä

RATKAISUJA



Heikkous

- Tieto ei kulje eri toimijoiden välillä eikä välity opiskelijoille asti



Mahdollisuus

- Oman alueen työllisyysmahdollisuudet valmistuville, yhteistyö te-toimisto & oppilaitokset
- Rekryfirmat seuraaviin webinaareihin mukaan. Työpaikoista yli puolet täytetään ilman julkista hakua. Te-toimisto selvittää yhteystiedot.

Hankeresurssi iso, miten saamme sen luotua yhteistyössä asiakkaan näkökulmasta parhaaksi?

3.4.2

Laajennamme yhteistyötä alueen veto- ja pitovoiman parantamiseksi

- Yrityksen sijoittumisessa alueelle keskeisiä ovat markkinat ja osaajat. Ei ole sattumaa, että Keski-Suomen alueelle tulee paljon it-alan yrityksiä.
- Sijoittujille pitää ”myydä” kokonaisvaltaisia ratkaisuja. Pelkkä tontti ei riitä - pitää olla myös muita sijoittumista tukevia tekijöitä:
 - Kaavoitus, palveluiden saavutettavuus kunnallisella puolella, koko ketju oltava kunnossa
 - Liikennratkaisut: kulkuyhteydet, logistiikka, tieliikenne, rahti- ja lentoliikenne – nämä ovat kansainvälisille yrityksille elinehto
 - Kunnan imago, kuinka yrittäjämystein imago kunnalla on. Sijoittamispalvelut oltava kunnassa, mukana oppilaitokset, yrittäjäjärjestöt ym. tärkeä yhteistyötaho yrityksen ja osaajien lisäksi kaupungin/kunnan panostus - uudet työntekijät toivotaan tervetulleiksi alueelle!
 - Liiketoimintakonseptointiosaamisen kehittäminen asiakkaan näkökulmasta helpoksi
 - Tuotantoketjujen/alihankintaketjujen löytyminen kustannustehokkaasti ja resurssiviisaasti
 - Tuotantotilojen tarjonta, tuotantovälineet
 - Hubit ja etätyö (ely-keskuksen monipaikkahanke)
 - Kansainvälisten osaajien pitovoiman osalta perheille tarjottava mahdollisuuksia ja palveluita kotoutua Keski-Suomeen. Yrityksissä pitäisi löytyä ennakkoluulottomuutta ottaa ei-suomea äidinkielenään puhuvia vasta valmistuneita opiskelijoita töihin. Tähän on jo hanke, Hoksautus. www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/projektit/hoksautus/etusivu/.
 - ELYllä on Työpaikkasuomea -sopimus koulutuksen järjestäjien kanssa. Siinä ELY tukee (=maksaa osan) maahanmuuttaneiden työntekijöiden suomen kielen opiskelua yrityksissä. Esim. Gradia on mukana tässä!
- kansainvälisten opiskelijoiden palkkaaminen (suunnitteluryhmä) kehittämään kv. opiskelijoiden rekrytoimista yrityksiin, heidän verkoston kokoaminen ja yhteistyö. Jyun Talent Hub asiantuntijan (Michael Ormshaw) kytkeminen mukaan tähän.
- Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien parissa työskenteleville kootaan verkosto työpaikkojen löytämiseen ja työllistymisen edistämiseen
- Osaajia Keski-Suomessa riittää. Esim. paikalliset oppilaitokset tuottavat osaajia ict-sektorille. Miten osaajat saadaan jäämään paikkakunnalle (asumisen ratkaisut, vapaa-aika, palveluiden tarjonta)? Maakunnan pitovoima on kuitenkin heikko → erityisesti yliopisto-opiskelijoista suuri osa suuntaa toisaalle valmistumisen jälkeen eikä amk:ssa tilannekaan ole kehuttava.
- pitovoima.fi kampanjalla ainakin tuodaan esille avoinna olevia työpaikkoja. Mukana nyt yli 60 yritystä ja yli 300 työpaikkaa.
- Tieto ei kulje eri toimijoiden välillä eikä välity opiskelijoille asti. voisiko esim. valmistuville opiskelijoille olla myös oppilaitoksissa tarjolla kyseisen alan sillä hetkellä avoinna olevat työpaikat alueella, todistuksen kanssa samassa yhteydessä (vrt. Helsingin yliopiston case)? Yhteistyö te-toimisto&oppilaitokset
- Rekryfirmat ja vuokratyö työvoiman hankkimisessa mukaan. Työpaikoista yli puolet täytetään ilman julkista hakua.
- Oppilaitokset tuovat hyötyjä seutukaupungeille. Luodaan yhteistyörakenteet, jotka tukevat sijoittumista alueelle. Osaajia mahdollista kouluttaa alueilla digitaalisuuden ja hubien avulla. Yhteishankintakoulutusten tietoisuuden lisääminen. Aktiivinen keskustelu yritysten kanssa. Maakunnassa on useita HUBEja Pihtiputaalla HUBteekki, Viitasaarella Lennätin, Äänekoskella ÄHub, Jämsässä Tehdas, Saarijärvellä BioPaavo ja tulossa on Karstulaan ja Keuruulle. Näitä voidaan hyödyntää koulutusten saavutettavuudessa koko maakuntaan. Hubeissa yrittäjät voivat verkostoitua ja kohdata jo alueen muita yrittäjiä sekä opiskelijoita, jolloin kohtaanto-ongelma työvoimasta voisi helpottua. Hubien kautta kevytyrittäjät saisivat kosketuspinnan koulutustarjoajiin ja jatkuvaan oppimiseen.
- Kansainvälisille opiskelijoille haasteellista päästä työmarkkinoille ->

Kansainvälisten opiskelijoiden palkkaaminen (suunnitteluryhmä) kehittämään kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoimista yrityksiin, heidän verkoston kokoaminen ja yhteistyö. Jyun Talent Hub asiantuntijan (Michael Ormshaw) kytkeminen mukaan tähän. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien parissa työskenteleville kootaan verkosto työpaikkojen löytämiseen ja työllistymisen edistämiseen

- Osataanko houkutella takaisin Keski-Suomeen täällä aiemmin opiskelleita, jotka ovat lähteneet muualle Suomeen tai ulkomaille esim. ensimmäisten työtehtävien yms. perässä ja voisivat olla kiinnostuneita palaamaan esim. elämäntilanteen vakiinnuttua? Kotiseudulle paluu voi olla houkutteleva vaihtoehto (esim. perhettä/sukua/ystäviä alueella), joten jos kiinnostavia työmahdollisuuksia on. Tässä vaikuttaa myös muut palvelut perheelle (työ-, harrastus- ym. mahdollisuudet). Ja muualta hankittu työkokemus on taas tuonut lisää osaamista ja esim. erilaisia verkostoja, joka on puolestaan yritysten näkökulmasta paluumuuttajan etu.
- K-S Osaamisen aika 1. foorumissa hyvä esimerkki osaajien rekrytoinnista HT Laserilla ja miten esim. Keuruun kaupunki oli toivottamassa esim. ulkomaisten työvoimaa alueelle. Myös erilaiset "Tervetuloa Suomeen/ kaupunkiin/paikkakunnalle" -infopaketit, joissa olisi ihan käytännön neuvoja arkipäivän asioihin (alueen palvelut, harrastustoiminta, muut työmahdollisuudet ym.) auttaisi maahanmuuttanutta osaajaa ja tämän perhettä kotiutumaan alueelle. Emme aina näe oman alueen "arkipäivän" mahdollisuuksia, mitä tarjota ulkomaalaisille, kun yritämme etsiä kiinnostavia turistikohteita. (Huom! Naomi Moriyama: "The Sisterhood of Enchanted Forest".)

- Monet yritykset tarvitsevat vielä ammattitason osaajia, myös korkeakoulutautaisia tarvitaan. Yrityksissä tehdään yhteistyötä toisen asteen sekä ammattikorkeakoulun kanssa. Kohtaanto-ongelma näkyy sekä oppilaitoksissa sekä yrityksissä.
- Koulutuspalvelut ovat hyvin saatavilla ja tukevat yritysten kehittymistä. Yritysten aktiivisuus tarjonnan ohella oleellista.
 - Usein tuntuu siltä, että ne yritykset, jotka eniten tarvitsisivat osaamisen kehittämisen palveluja, käyttävät niitä vähiten eivätkä tunnista tarpeitaan.
 - Mm. kuntakokeilun toimivampi asiakasohjaus koulutuksen pariin ja sen avulla parantamaan yksilön työllistymisen edellytyksiä.

Ne yritykset, jotka eniten tarvitsisivat osaamisen kehittämisen palveluja, käyttävät niitä vähiten eivätkä tunnista tarpeitaan.



3.5

PANOSTAMME VIESTINTÄÄN

Viestintä on läpileikkaava teema kaikissa edellä mainituissa tahtolauseissa.

Panostamme viestintään

- hankkeiden sisällöstä, jotta ei tehdä samoja asioita eri hankkeissa.
- jotta eri hankkeet eivät kontaktoi samoja yrityksiä päällekkäin.
- oppilaitoksissa /opinto-ohjauksessa alueen osaajatarpeiden esille tuomiseksi
- hyödyntämällä tarinoita (esim. positiivisen kateuden hyödyntäminen) ja alumnitoimintaa (eri työntekijäryhmistä).

Linkkejä ja lähteitä

Tähän on koottu Keski-Suomen Osaamisen aika tilannekuvaa varten tehtyjä selvityksiä. Lisäksi alla on foorumeiden aikana osallistujilta tulleita teemaan liittyviä erilaisia linkkejä.

- Mille väestölle -selvitys <https://www.sitra.fi/julkaisut/mille-vaestolle/> Uutisesta löytyy myös linkki laajaan verkkopalveluun. Sen avulla pystyy tarkastelemaan kehitystä kunta, seutukunta ja maakuntatasolla. <https://www.sitra.fi/uutiset/vaheneva-nuorten-maara-pakottaa-suomen-valitsemaan-tarkemmin-koulutuksen-jarjestamisen-tavat-ja-sisallot/>
- Millä hinnalla? -selvitys <https://www.sitra.fi/julkaisut/milla-hinnalla/>
- Keski-Suomen avainlukuja: <https://keskisuomi.info/avainlukuja/>
- Maakuntastrategian tausta-aineistoa väestökehityksestä: https://keski-suomi.fi/wp-content/uploads/sites/3/2021/05/Maakuntastrategian-tausta-aineisto_VAESTOKEHITYS.pdf
- Työllisyyskatsaukset ja kartta-aineistoja työllisyystilastoista löytyy Keski-Suomen ELY-keskuksen sivuilta Työllisyyskatsaukset - ely - ELY-keskus
- Sitran yrityskysely linkki löytyy Keski-Suomen ely-keskuksen Jatkuvan oppimisen sivulta: <https://www.ely-keskus.fi/jatkuva-oppiminen>
- KUMU-linkki: <https://embed.kumu.io/e74fa889a1fc1499f8f22f069dabd017#keski-suomi>

- Kohti elinikäistä oppimista. Linkki julkaisuun: <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-elinikaista-oppimista/>
- <https://www.keuruu.fi/tyo-yrittaminen/joustavat-koulutusmallit-yhdessa-yrityselaman-kanssa-hanke>
- Tietoa RekryKoulutuksesta <https://www.ely-keskus.fi/ptv/-/fsc/view/service/cf2f0b1a-3014-4994-8e2a-ca2811f419e9/rekrykoulutus/KR2%3BRekrytointikoulutus>
- JAMKin kv-opiskelijatilanteesta: Why JAMK
- Ulkomaisen työvoiman saanti/ TE-palveluiden Eures asiantuntijat: <https://www.te-palvelut.fi/tyonantajalle/loyda-tyontekija/rekrytoi-ulkomailta>
- Eures portaali: <https://ec.europa.eu/eures/public/fi/homepage>

Liitteet
Osaamisen aika foorumien ja
julkistamistilaisuuden ohjelmat

1. Foorumin ohjelma 28.9.2021

8.15

Tervetulosanat

Tilaisuuden puheenjohtajina toimivat johtaja *Pirkko Melville* Keski-Suomen ELY-keskus ja kehittämispäällikkö *Kari Pirinen* Keski-Suomen liitto

8.30

Avauspuheenvuoro: Osaamisen aika -prosessi

Projektijohtaja *Helena Mustikainen*, Sitran Osaamisen aika

8.50

Mistä syntyy Keski-Suomen elinvoima?

Väestökehityksen haasteet - riittääkö töille tekijöitä? Aluekehitysasiantuntija *Kirsi Mukkala*, Keski-Suomen liitto

Yritysten osaajapula, toimitusjohtaja *Ari Hiltunen* Keski-Suomen kauppakamari

Avoimet työpaikat ja työllisyystilanne, Yrityspalveluiden asiantuntija *Caius Forsberg*, Keski-Suomen TE-toimisto

Tilastotietoja opiskelijoiden liikkuvuudesta, kehitysjohtaja *Jarkko Pirkkalainen*, Jyväskylän yliopisto, EduFutura

9.35

Ajankohtaisia näkemyksiä ja tulevaisuuden trendejä yrityksen näkökulmasta Keski-Suomessa

Yrityksen toimintaedellytykset nyt ja tulevaisuudessa, viestintäjohtaja *Nea Kontoniemi*, HT-Laser Jyväskylä

9.50

Ohjeistus foorumeiden välillä tapahtuvaan välityöskentelyyn ja Howspace-alustan käyttöön

10.00

Tilaisuus päättyy - kiitos!

2. Foorumin ohjelma 3.11.2021

8.15

Virittäytyminen:

Yhteenveto ensimmäisen foorumin keskustelusta ja huomioita osallistujien Howspace-välityöskentelyssä esiin nostamista Keski-Suomen elinvoimaan vaikuttavista ilmiöistä

- Tilaisuuden puheenjohtajina toimivat johtaja *Pirkko Melville* Keski-Suomen ELY-keskus ja kehittämispäällikkö *Kari Pirinen* Keski-Suomen liitto

8.25

Sitran terveiset 2. foorumiin

- vanhempi neuvonantaja *Jaana Villanen*, Sitran Osaamisen aika

8.30

Yrityskyselyt Keski-Suomessa - yritysten ja oppilaitosten välinen yhteistyö

Taloustutkimus on tehnyt lokakuussa 2021 n. 300 keski-suomalaiselle yritykselle kyselyn
- *Pirkko Melville*

Kommenttipuheenvuorot:

- kehitysjohtaja *Leena Liimatainen*, JAMK ja koulutusjohtaja *Marjo-Riitta Vainio*, POKE
- toimitusjohtaja *Sanna-Mari Jyräkoski*, Keski-Suomen Yrittäjät
- vs. kaupunginjohtaja *Anna-Liisa Juurinen*, Jämsän kaupunki

Jämsän, Keuruun, Saarijärven työllisyyden kuntakokeilun yrityskyselyn tuloksia – paikallinen näkökulma, omavalmentaja *Martti Melin*, Jämsä

9.10

Vuorovaikutuksellista pohdintaa yritysten ja oppilaitosten yhteistyöstä Keski-Suomessa

Osallistujat keskusteleval Teams-pienryhmissä yrityskyselystä ja em. kommenttipuheenvuoroista. Lisäksi Howspace-alustalla on kysymyksiä, joihin pienryhmät vastaavat (pienryhmätyöskentelyn aluksi ryhmissä sovitaan, kuka kirjaa vastaukset). Pienryhmätyöskentelyn päätteeksi foorumin osallistujilla on n. 5 minuuttia aikaa tutustua Howspaceen ryhmien tuottamiin vastauksiin. Lopuksi 2-3 pienryhmää esittelee yhteenvetona oman pienryhmänsä käymää keskustelua.

9.45

Yhteenveto 2. foorumista, katse seuraavaan foorumiin 1.12.2021

Howspace-alusta on taas käytössä foorumeiden välillä. Osallistujat voivat käydä viemässä omat kommenttinsa ja huomionsa Howspaceen vietyihin kysymyksiin.

10.00

Tilaisuus päättyy - kiitos!

3. Foorumin ohjelma 1.12.2021

8.15 Virittäytyminen:

Yhteenveto toisen foorumin keskustelusta ja huomioita pienryhmien Howspace-vastauksista yritysysteistä Keski-Suomessa
- Tilaisuuden puheenjohtajina toimivat johtaja *Pirkko Melville* Keski-Suomen ELY-keskus ja kehittämispäällikkö *Kari Pirinen* Keski-Suomen liitto

8.25 Sitran terveiset 3. foorumiin

- vanhempi neuvonantaja *Tapio Huttula*, Sitran Osaamisen aika

8.30 KUMU-hankeportfolio – kattaus Keski-Suomessa toteutettaviin hankkeisiin

Hankekarttaan on koottu esimerkkeinä 30 Keski-Suomessa osaamisen/osaamisen kehittämiseen liittyvää hanketta
- *Kari Pirinen* ja projektipäällikkö *Maarit Viljakainen*, OsaajaKS-palveluketju, JYU, avoin yliopisto

Kommenttipuheenvuorot:

- Miten hankkeet viitoittavat tulevaisuuden koulutusta, johtaja *Jukka Lerkkanen*, JYU, avoin yliopisto
- Miten hankkeet auttavat työllistymisessä, työllisyyspäällikkö *Riikka Hytönen*, Äänekosken kaupunki
- Miten yritykset/toimijat hyötyvät hankkeista, Business Manager *Jarno Lötjönen*, JAMK, Jyvsectec ja *Kari Pirinen*, Keski-Suomen liitto

9.15 Vuorovaikutuksellista pohdintaa, miten hankkeet voivat tukea osaamisen liittyvää kehittämistyötä Keski-Suomessa ja miten hankkeiden tuloksia saadaan hyödynnettyä ja jalkautettua alueelle

Howspace-alustalla on kysymyksiä, joihin pienryhmät vastaavat (pienryhmätyöskentelyn aluksi ryhmissä sovitaan, kuka kirjaa vastaukset). Osallistujat keskustelevat kysymyksistä mm. KUMU-hankekartan ja em. kommenttipuheenvuorojen pohjalta.

9.35 *Pienryhmätyöskentelyn päätteeksi foorumin osallistujilla on 5 minuuttia aikaa tutustua Howspace-ryhmien tuottamiin vastauksiin ja niitä on vielä mahdollisuus kommentoida.*

9.40 *Pienryhmätyöskentelyn yhteenveto kahdessa pienryhmässä käydystä keskustelusta.*

9.50 Yhteenveto 3. foorumista, katse tulevaisuuteen, seuraavat stepit kohti konkretiaa

Keski-Suomen Osaamisen aika -tilannekuvan julkistustilaisuus järjestetään 16.2.2022 klo 14.15-16.00.

10.00 Tilaisuus päättyy - kiitos!

Howspace-alusta on vielä käytössä 3. foorumin jälkeen viikon 48 loppuun 3. foorumin jälkeen kommentointia varten.

Keski-Suomen Osaamisen aika –tilannekuvan julkistamistilaisuus 16.2.2022

14.15 Tilaisuuden avaus, tervetuloa: *Miten yhteistä Keski-Suomen Osaamisen aika –tilannekuvaa on luotu ja tilannekuva-raportin esittely*
Johtaja Pirkko Melville, Keski-Suomen ELY-keskus ja kehittämispäällikkö Kari Pirinen, Keski-Suomen liitto

14.30 Kommenttipuheenvuorot Keski-Suomen Osaamisen aika -tilannekuvaan - avoin kutsu yhteistyöhön:

1. Meillä on yhteinen tahtotila – Tarvitsemme yhteisen osaamisstrategian ja saman suunnan eri toimijoille ja toimivat rakenteet osaamisstrategialle.

Kehitysjohtaja Jarkko Pirkkalainen, JYU/ EduFutura ja Pirkko Melville, K-S ELY-keskus/ Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden strateginen yhteistyöryhmä
Verkostopäällikkö Tanja Oksa, Business Jyväskylä

2. Uudistamme hanketyötä kohti parempaa vaikuttavuutta.

Toimitusjohtaja Ari Piesala, Kehittämisyhtiö Karstulanseutu Oy
Projektipäällikkö Miia Hiironen, Pihtiputaan kunta: Hubittaako-hanke
Kehittämispäällikkö Kari Pirinen, Keski-Suomen liitto (rahoittajatahojen yhteistyö)
Senior Scientist Jani Lehmonen, VTT: Gradian ja VTT:n Biopakkausinnovaatioilla kasvua-hanke

3. Parannamme osaamisen kehittämisen palveluiden löydettävyyttä ja tarvelähtöisyyttä.

Johtaja Jukka Lerkkanen JYU, avoin yliopisto ja opetusylihoitaja Carita Lepikonmäki, Sairaala Nova
Kehittämispäällikkö Harri Bergholm, Betset-Akatemia ja toimitusjohtaja Marko Saaranen, Gradia koulutuspalvelut Oy

4. Integroimme yritysyhteistyön vahvemmin alueen oppilaitosten, muiden palveluntuottajien ja julkisten toimijoiden arkityöhön.

Yrityspalveluiden asiantuntija Caius Forsberg, Keski-Suomen TE-toimisto, toimitusjohtaja, Mikko Leppälahti, Lielahden autokeskus ja koulutuspäällikkö Seppo Savo, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia
Yksikönjohtaja Anne Nurro, Mehiläinen ja lehtori Milja Forsman, Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto, POKE
Toimitusjohtaja Ari Hiltunen, Keski-Suomen kauppakamari

5. Panostamme viestintään – läpileikkaavana teemana kaikissa tahtolauseissa

15.50- 16.00 Tilaisuuden päätös – kiitos!

Projektijohtaja Helena Mustikainen, Sitra: Kokeilevaa kehittämistä jatkossa (SitraLab) ja Pirkon & Karin päätössanat

SITRA

Keski-Suomella on pitkät perinteet sivistysmaakuntana. Jyväskylä tunnetaan Suomen Ateenana eikä ole vain sattumaa, että lukuisat maamme kasvatuksen, kulttuurin ja liike-elämän vaikuttajat, kuten suomalaisen kansakoulun isä Uno Cygnaeus, akateemikko Alvar Aalto ja Marimekon tahtonainen ja vastikään edesmennyt Kirsti Paakkanen, ovat joko Keski-Suomesta lähtöisin tai pitkään täällä vaikuttaneita. Vehreitten metsien ja kimaltavien järvien maakunta on kasvanut erilaisten osaajien voimin tunnetuksi ja vetovoimaiseksi.

Tarvitsemme jatkuvasti uusia avauksia, uudistuvaa osaamista ja ketterää ennakointia alueemme tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Tätä varten tarvitsemme vahvoja eri tahojen verkostoja. Toivomme, että tämä raportti toimii osaltaan yhteistyön innoittajana.



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus