



Seutukaupunkiosajat 2022–2023

Sisällys

Hanketoimijat kartalla	4
SeutukaupunkiREKRY-hanke Kansainvälisten rekrytointien tukeminen ja rekrytointivalmiuksien kehittäminen.....	5
KETTERÄÄ OSAAMISTA -hanke Seutukaupunkien ketterä osaamisen kehittäminen.....	6
Pääkirjoitus.....	7
Verkostohankkeet ja niiden välinen yhteistyö	8
Hankkeita toteuttamassa	27

JULKAISUN TIEDOT

Kansikuva: Huittisten kaupunki,
kuvaaja Janni Heikkilä
Design & taitto: Design Inspis



Kuva: Saija Pönkkö

SEUTUKAUPUNKIREKRY Kansainvälisten rekrytointien tukeminen ja rekrytointivalmiuksien kehittäminen

9

Osaajia Intiasta seutukaupunkeihin	10
Live & Learn -toimintamalli.....	11
Tukea maahanmuuttajille sekä neuvoja ulkomaisen työvoiman hankintaan – International House Rauma	12
Seutukaupungit esiin Hollannin Emigration Expossa	13
Yrityspäättäjille suunnatut some-kampanjat.....	14
Houkuttelevin työpaikka -kilpailu	15
Yritysten some-osaamista vahvistava tietoiskujen sarja.....	16



Kuva: Mikko Kiviniemi

KETTERÄÄ OSAAMISTA Seutukaupunkien ketterä osaamisen kehittäminen

17

Monikampus-toimintamalli.....	18
Ennakointitiedon hyödyntäminen sekä akuutin osaajatarvetiedon tunnistamisen ratkaisut.....	19
Suomen seutukaupunkien yhteinen korkeakoulustrategia ja -visio.....	21
Ukrainalaiset työelämää kiinni Kankaanpäässä.....	23
Keuruun mallinnettu opinpolku	24
Opiskelijavierailut seutukaupunkien yrityksiin, Loimaa ja Uusikaupunki	25



ETELÄ-POHJANMAAN LIITTO
Regional Council of South Ostrobothnia

KOULUTUSKESKUS
BRAHE

SEUTUKAUPUNGIT

www.kuntaliitto.fi/seutukaupungit

www.seutukaupunkiosaajat.fi

#seutukaupungit

SUOMEN SEUTUKAUPUNGIT

- Maakuntien toiseksi tai kolmanneksi suurimpia kaupunkeja
- Luontaisia talousalueensa palvelujen ja elinvoiman keskuksia
- Maakuntakeskusten ulkopuolisen Suomen rakenteen selkäranka
- Sujuvan elämän keskuksia, joissa työn ja perheen sekä monipuolisen ja laadukkaan vapaa-ajan yhdistäminen on mutkatonta

SEUTUKAUPUNKIVERKOSTON KAUPUNGIT

Akaa, Alajärvi, Alavus, Forssa, Hamina, Heinola, Huittinen, Iisalmi, Ikaalinen, Imatra, Jämsä, Kalajoki, Kankaanpää, Kannus, Kauhajoki, Kauhava, Kemi, Kemijärvi, Keuruu, Kitee, Kokemäki, Kristiinankaupunki, Kurikka, Kuusamo, Laitila, Lapua, Lieksa, Lohja, Loimaa, Loviisa, Mänttä-Vilppula, Nivala, Nurmes, Oulainen, Paimio, Parainen, Parkano, Pieksämäki, Pietarsaari, Raahe, Raasepori, Rauma, Riihimäki, Saarijärvi, Salo, Sastamala, Savonlinna, Somero, Suonenjoki, Tornio, Uusikaupunki, Valkeakoski, Varkaus, Viitasaari, Ylivieska, Ähtäri, Äänekoski



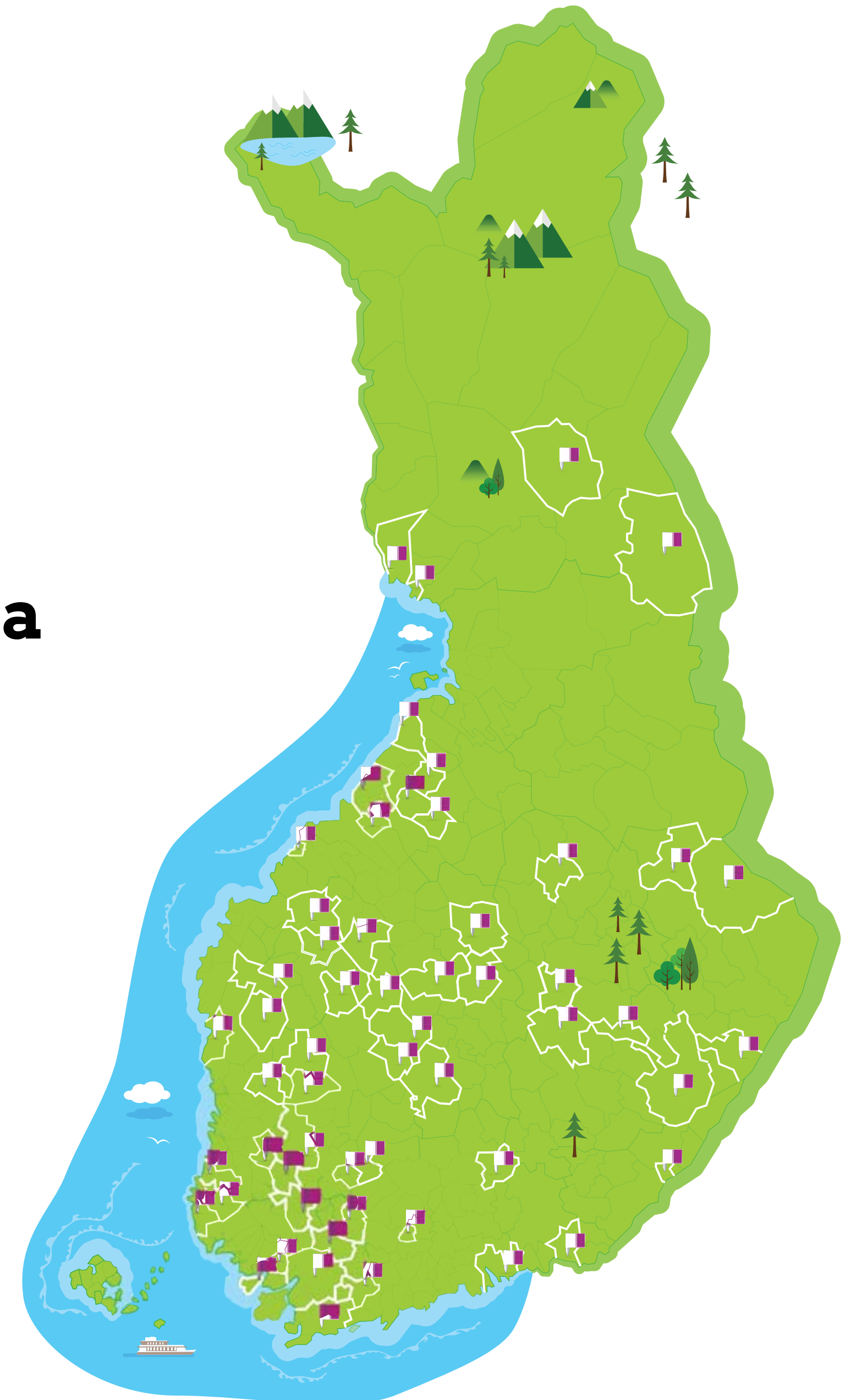
57
kaupunkia

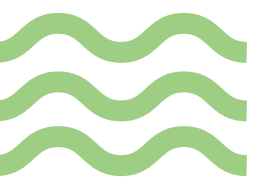


Noin
miljoona
asukasta



Yli
70 000
yritystä





Hanketoimijat kartalla

Ketterää osaamista

Päätoteuttaja:

[Koulutuskuntayhtymä Brahe](#)

Osatoteuttajat:

[Koillis-Suomen
Kehittämisyhtiö Naturpolis](#)

[Iisalmen kaupunki](#)

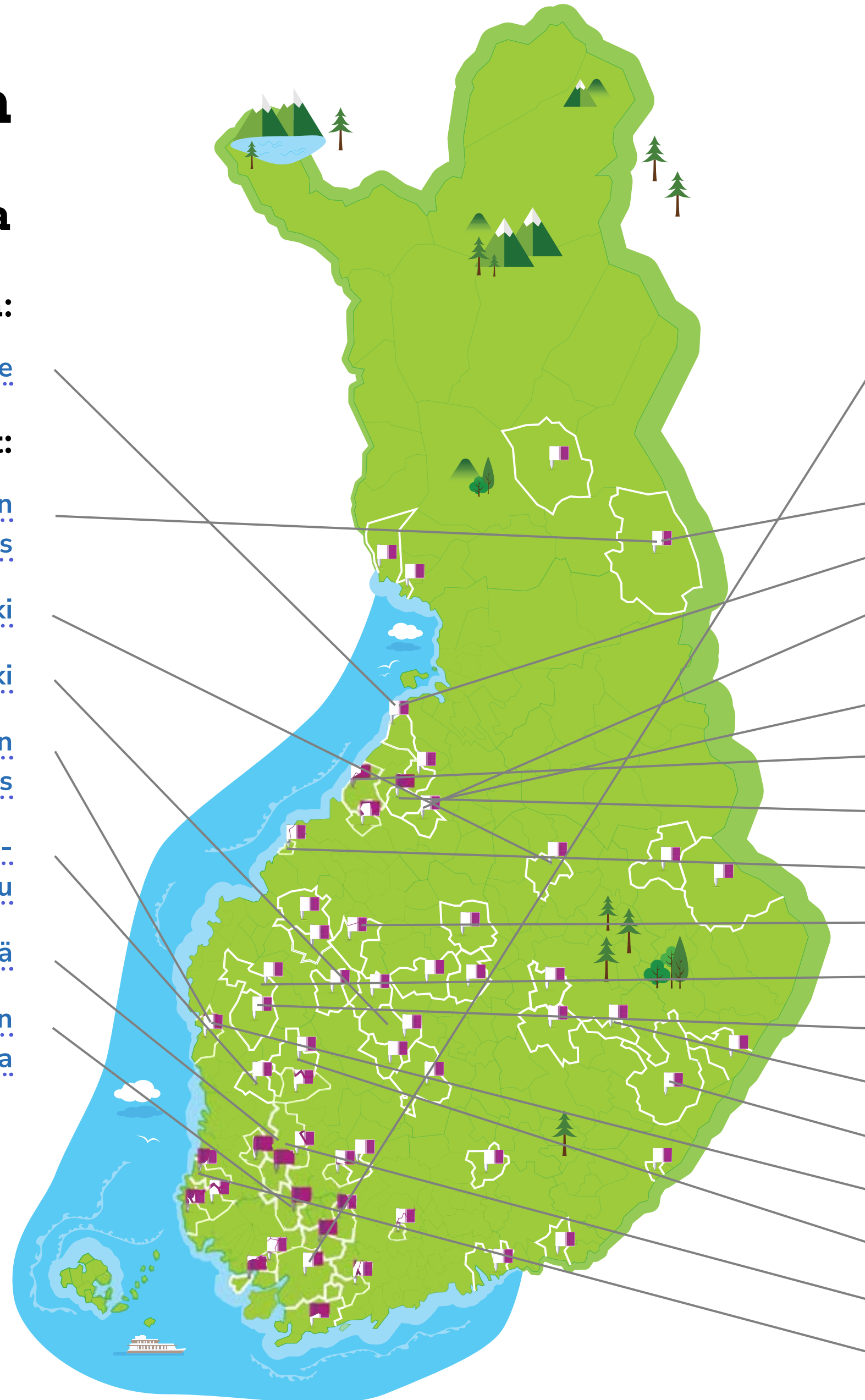
[Keuruun kaupunki](#)

[Kristiinankaupungin
elinkeinokeskus](#)

[Satakunnan koulutus-
kuntayhtymä Sataedu](#)

[SASKY koulutuskuntayhtymä](#)

[Lounais-Suomen
koulutuskunta-yhtymä Novida](#)



SeutukaupunkiREKRY

Päätoteuttaja:

[Yrityssalo Oy](#)

Osatoteuttajat:

[Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis Oy](#)

[Koulutuskuntayhtymä Brahe](#)

[Oulun yliopisto Kerttu Saalasti Instituutti,
-Mikroyrityskeskus MicroENTRE](#)

[Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä](#)

[Kalajoen kaupunki](#)

[Ylivieskan kaupunki](#)

[Pietarsaarensuodun kehittämissyhtiö Concordia Oy](#)

[Järvi-Pohjanmaan Yrityspalvelu Oy](#)

[Kurikan kaupunki](#)

[Kauhajoen kaupunki](#)

[Navitas Kehitys Oy](#)

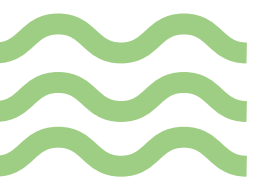
[Savonlinnan hankekehitys Oy](#)

[Kristiinankaupungin elinkeinokeskus](#)

[Kehitys-Parkki Oy](#)

[SASKY koulutuskuntayhtymä](#)

[Rauman kaupunki](#)



SeutukaupunkiREKRY-hanke

Kansainvälisten rekrytointien tukeminen ja rekrytointivalmiuksien kehittäminen

Tähän julkaisuun on koostettu muutamia nostoja hankkeen toimista. Lue lisää esimerkkejä eri seutukaupungeista osoitteessa seutukaupunkiosaajat.fi.

Päätoteuttaja:



Yrityssalo Oy

Osatoteuttajat:



Jokilaaksojen koulutus-
kuntayhtymä JEDU



Kehitys-Parkki Oy



Kurikan kaupunki



Rauman kaupunki



Järvi-Pohjanmaan
Yrityspalvelu Oy



Koillis-Suomen kehittämis-
yhtiö Naturpolis Oy



Navitas Kehitys Oy



SASKY koulutuskuntayhtymä



Kalajoen kaupunki



Koulutuskuntayhtymä Brahe



Oulun yliopisto Kerttu
Saalasti Instituutti, Mikro-
yrityskeskus MicroENTRE



Savonlinnan
hankekehitys Oy



Kauhajoen kaupunki



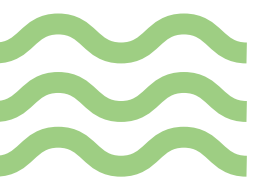
Kristiinankaupungin
elinkeinokeskus



Pietarsaaren seudun
Kehittämisyhtiö Concordia



Ylivieskan kaupunki



KETTERÄÄ OSAAMISTA -hanke

Seutukaupunkien ketterä osaamisen kehittäminen

Tähän julkaisuun on koostettu muutamia nostoja hankkeessa kehitetyistä malleista ja ketteristä kokeiluista. Lue lisää esimerkkejä eri seutukaupungeista osoitteessa monikampusfinland.fi ja seutukaupunkiosaajat.fi.

Päätoteuttaja:

KOULUTUSKESKUS
BRAHE

Koulutuskuntayhtymä Brahe (Raahe)

Osatoteuttajat:



Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä Novida
(Loimaa ja Uusikaupunki)



Koulutuskuntayhtymä Sasky
(Parkano, Ikaalinen, Sastamala, Huittinen)



Koillis-Suomen kehittämissyhtiö Naturpolis
(Kuusamo ja Taivalkoski)



Satakunnan koulutuskuntayhtymä Sataedu
(Kankaanpää)



Kristiinankaupungin elinkeinokeskus



Keuruun kaupunki



Iisalmen kaupunki

Arvoisa seutukaupunkien ystävä!

Tervetuloa tutustumaan seutukaupunkien yhteisten hankkeiden yhteenvetoihin ja tuloksiin. Mahdottoman paljon on hyvää työtä tehty ja uusia malleja sekä käytäntöjä kehitetty ja testattu seutukaupunkeihin ja muuallekin käyttöön otettavaksi.

Seutukaupungeissa tapahtuu nyt paljon teollisuuden, yritysten, maatalouden, kestävän kehityksen, vihreän siirtymän, uusiutuvien energiamuotojen ja monen muun asian suhteen. Elämme uusien kuntien ja kaupunkien aikaa.

Suuri kiitos hankkeissa tehdystä työstä kaikille Teille tärkeiden asioiden edistäjille. Toiveita on tullut, että tekemänne hyvä työ saisi nyt jatkoa. Kun alkuun on päästy näin mahtavasti, vauhtia olisi vain lisättävä kansainväliseen rekrytointiin, osaavan työvoiman saatavuuden ratkaisuihin ja koulutuksen takaamiseen yritysten ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Tuleva työllisyyspalveluiden ja yrityspalveluiden kokonaisuus eli TE-uudistus 2025 on siirtymässä kuntien vastuulle ja siten mahdollisuudet palveluiden kehittämiseen työvoiman saatavuuden osalta ovat aivan uudet.

Seutukaupunkien yhteinen tekeminen on olennainen osa seutukaupunkien palveluiden, koulutuksen, asumisen ja elintason kehittämistä. Yhdessä ollaan enemmän. Seutukaupungeilla on tarjota hyvää elämänlaatua monipuolisten liikuntaharrastusten, kulttuurin, vapaaehtoistyön ja yhteisöllisyyden osalta.

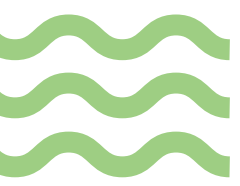
Seutukaupungeissa osataan ottaa tulija vastaan. On tärkeää, että työelämään tulija löytää hyvän elämän ja elämänlaadun muualtakin kuin vain työpäivästään. Perhe-elämän ja yksityiselämän hyvä sujuvuus ja turvallisuus yhdistettyinä työpaikkatarjontaan ovat seutukaupunkien mahdollistamia valtteja. Tärkeäksi osaksi on nyt muodostunut seutukaupunkien asu-
mispolitiikan kehittäminen ja uusien vuokra-asuntojen rakentaminen seutukaupunkien uudelle tulevalle työvoimalle. Toivotaan, että tätä tärkeää näkökulmaa seutukaupunkien osalta kuullaan. Toivotaan, että hankkeet saavat jatkoa ja että jo nyt tehty uuttera ja ansiokas työ suomalaisen teollisuuden, yritysten kasvun ja viennin sekä koko suomalaisen hyvinvoinnin hyväksi jatkuu tulevaisuudessa.

Kurikka 1.6.2023

*Anna-Kaisa Pusa,
Seutukaupunkiverkoston puheenjohtaja
Kaupunginjohtaja, FT, Kurikan kaupunki*



” Seutukaupunkien yhteinen tekeminen on olennainen osa seutukaupunkien palveluiden, koulutuksen, asumisen ja elintason kehittämistä.



Verkostohankkeet ja niiden välinen yhteistyö



SeutukaupunkiREKRY-hanke

SeutukaupunkiREKRY-hankkeessa on edistetty toimia, jotka liittyvät kansainvälisiin rekrytointeihin, kansainvälisten opiskelijoiden sitoutumiseen, maahanmuuttajien kotoutumiseen sekä työvoimapula-alojen vetovoimaan. Erityisesti kasvukeskusten ulkopuolella yritysten on usein vaikea löytää osaavaa työvoimaa. Osaajapula rajoittaa yritysten kasvua ja liiketoiminnan kehittymistä. Eri toimialojen pahenevaan työvoimapulaan on etsitty ratkaisuja kehittämällä sekä eri seutukaupunkien että kaupunkien eri toimijoiden yhteistyötä. Hankkeessa on kehitetty yritysten kansainvälisten rekrytointien osaamista ja pyritty vauhdittamaan työ- ja koulutusperäistä maahanmuuttoa. Hankkeessa on myös edistetty toimivien vastaanotto- ja kotoutumispalveluiden kehittämistä sekä luotu yhteisiä imagokampanjoita.



Ketterää osaamista -hanke

Ketterää osaamista -hankkeessa on edistetty mahdollisuuksia suorittaa toisen asteen koulutusta ja korkeakoulutusta seutukaupungeista käsin. Hankkeen tuloksina on kehitetty Monikampus Finland -toimintamallia ja luotu seutukaupunkien yhteinen korkeakoulustrategia. Hankkeessa on kehitetty osaamisen ennakointitaitoa, jota tarvitaan tulevaisuuden työelämän tarpeiden ja vaatimusten tunnistamiseen. Osaamisen vahvistamiseen on tähdätty ketterillä ja joustavilla toimintamalleilla. Seutukaupungeissa on kokeiltu erilaisia osaamispilotteja, joilla on pyritty vastaamaan tunnistettuihin osaajatarpeisiin. Kaikki hankkeessa pilotoidut ratkaisut ja toimintamallit on kuvattu, jotta toimenpiteet ja tulokset olisivat hyödynnettävissä myös muualla kuin hankkeessa mukana olleissa seutukaupungeissa.



Seutukaupunkien osaavan työvoiman verkostohankkeiden koordinaatio

Seutukaupunkien osaavan työvoiman saatavuutta ovat edistäneet 2022–23 laajat verkostohankkeet, joissa on mukana 28 seutukaupunkia. Tehokkaan yhteistyön ja viestinnän varmistamiseksi hankkeille luotiin kevyt koordinaatio, joka tukee teemahankkeiden yhteistyötä, viestintää ja vaikuttavuutta. Koordinaatiorahankkeen kautta osaavan työvoiman saatavuutta edistävien teemahankkeiden tulokset ja hyvät käytännöt leviävät laajasti seutukaupunkien sekä muiden kuntien hyödynnettäväksi. Koordinaatiosta on vastannut Koulutuskuntayhtymä Brahe. Koordinaatiorahankkeen kuukausittaisiin kokouksiin ovat osallistuneet teemahankkeiden projektipäälliköt sekä Kuntaliiton edustaja.

SeutukaupunkiREKRY

Kansainvälisten rekrytointien tukeminen ja rekrytointivalmiuksien kehittäminen

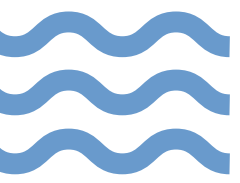
SeutukaupunkiREKRY-hankkeessa on edistetty toimia, jotka liittyvät kansainvälisiin rekrytointeihin, kansainvälisten opiskelijoiden sitoutumiseen, maahanmuuttajien kotoutumiseen sekä työvoimapula-alojen vetovoimaan. Seuraavilla sivuilla on muutamia nostoja hankkeessa tehdyistä toimista.

Kansainvälisten rekrytointien edistäminen on ollut hankkeen keskeistä toimintaa. Intian-pilotissa osaavia työntekijöitä on haettu Intiasta, ja Live & Learn -toimintamalli on kehitetty tukemaan kansainvälisten opiskelijoiden opintoja ja kotoutumista. Seutukaupunkien yrityksiä on myös autettu vahvistamaan positiivista työnantajakuva ja kehittämään some-taitojaan rekrytointien edistämiseksi.

Lue lisää: seutukaupunkiosaajat.fi.

Kuvat: s. 9 ja 14 Saija Pönkkö ,s. 13 Mikko Kiviniemi,
s. 15 Azra Arnautovic





Osaajia Intiasta seutukaupunkeihin

SeutukaupunkiREKRY-hankkeen pilotissa seutukaupunkien yrityksiin on lähdetty hakemaan Intiasta CNC-koneistajia ja hitsaajia. Intian-pilotin tarkoitus on helpottaa seutukaupungeissa toimivien yritysten kansainvälistä rekrytointia. Pienten tai keskisuurten yritysten on haastavaa lähteä rekrytoimaan väkeä ulkomailta ilman kokemusta ja kontakteja. Pilotissa rekrytointiprosessiin ei tarvitse ryhtyä yksin, vaan siihen on tarjolla tietoa ja tukea.

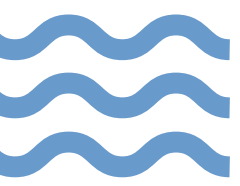
Yhteistyökumppaniksi pilottiin valittiin tarjouskilpailun perusteella rekrytointiyritys Kaiku HR. Yrityksellä on oma toimisto Intiassa sekä aiempaa kokemusta toimimisesta ja rekrytoinnista Intiassa. Kaiku HR on kartoittanut lähtötilanteen ja osaajatarpeen yhdessä yritysten kanssa. Pohjatyon jälkeen Kaiku HR:n Intiassa toimiva tytäryhtiö Fill Finn on etsinyt työnkuvaa vastaavat, sopivat osaajat. Kaiku-konserni voi toimia rekrytoitavan henkilön työnantajana tai vaihtoehtoisesti henkilö voi työllistyä yritykseen suoraan. SeutukaupunkiREKRY-hanke koordinoi prosessia ja opastaa työntekijöille esimerkiksi sen, mistä paikakunnan asettautumis- ja kotoutumispalvelut löytyvät.

Seutukaupunkien yrityksillä on ollut mahdollisuus lähteä mukaan matalalla kynnyksellä. Intia valikoitui rekrytoinnin kohdemaaksi Business Finlandin kanssa käydyissä neuvotteluissa. Intia on yksi työ- ja koulutusperäisen maahanmuuttoa edistävän Talent Boost -ohjelman pääkohdemaista. Intiasta löytyy englannin kielen taitoisia eri alojen osaajia. Lisäksi Suomi on intialaisille houkutteleva kohdema.

Pilottiin haettiin seutukaupungeissa toimivia yrityksiä, joilla on tarvetta CNC-koneistajille sekä hitsaajille. Pilotin on toivottu toimivan ponnahduslautana, joka rohkaisee yrityksiä kokeilemaan kansainvälistä rekrytointia. Yrityksellä on rekrytoinnissa taustalla yksittäistä kaupunkia suurempi hankeverkosto, muiden yritysten vertaistuki ja rekrytointiyrityksen osaaminen.

Pilotissa kerätty kokemus jaetaan, jotta sitä voitaisiin jatkossa hyödyntää ja siitä voitaisiin ottaa oppia. Pilotin on kiinnostanut aidosti ja tarve tällaiselle ”buustatulle” kv-rekrytoinnin aloittamiselle on ollut ilmeinen. Työsopimuksia on tehty yhdeksän ja ensimmäiset osaajat saapuvat Suomeen kesällä 2023.





Live & Learn -toimintamalli

Tukemalla kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumista ja viihtymistä seutukaupungeissa heistä voidaan saada tarvittavaa osaavaa työvoimaa. Live & Learn -toimintamalli kehitettiin SeutukaupunkiREKRY-hankkeessa tukemaan kansainvälisten opiskelijoiden menestystä opinnoissa, työllistymisessä, urakehityksessä, hyvinvoinnissa, kielitaidossa ja suomalaisessa toimintakulttuurissa.

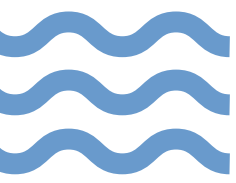
Hankkeen alkuvaiheessa toteutetun kartoitustyön mukaan Suomesta puuttui kokonaisvaltainen kotoutumisen toimintamalli, joka ottaisi huomioon seutukaupunkien erityisolosuhteet. Toimintamallia on kehitetty vuoden ajan yhteistyössä oppilaitosten, kaupunkien ja muiden sidosryhmien kanssa. Palveluita on koottu yhteen muun muassa hyvien käytäntöjen kartoitusten ja kansainvälisille opiskelijoille teetetyn kyselyn perusteella. Live & Learn sisältää neljä osa-aluetta, jotka auttavat tunnistamaan kansainvälisten opiskelijoiden palvelutarpeita.

Vaikka Live & Learn -palvelut sijoittuvat opiskeluaikaan, ne tarjoavat vahvan pohjan koko tulevaisuudelle. Kielen osaaminen, suomalaisen toimintakulttuurin tunteminen, työelämätaidot, vapaa-aika, harrastukset sekä sosiaaliset ja ammatilliset verkostot ovat tärkeitä myös opintojen jälkeen.

Live & Learnin neljä osa-aluetta

- 1. Opintojen edistämisen tuki**
Osa-alue tarjoaa palveluita ja toimintoja, jotka auttavat opiskelijoita sopeutumaan Suomeen, aloittamaan opintonsa ja edistymään niissä sekä tukemaan heidän hyvinvointiaan.
- 2. Työllistyminen ja urakehitys**
Osa-alue keskittyy tarjoamaan palveluita ja toimintoja, jotka auttavat opiskelijoita kotiutumaan Suomeen, kehittämään työllistymismahdollisuuksiaan ja edistämään urakehitystään.
- 3. Vapaa-aika ja hyvinvointi**
Osa-alue keskittyy tarjoamaan palveluita ja toimintoja, jotka edistävät opiskelijoiden hyvinvointia ja tarjoavat mahdollisuuksia vapaa-ajan aktiviteetteihin. Sen tavoitteena on tukea opiskelijoiden tasapainoista elämää ja hyvinvointia.
- 4. Kielitaito ja toimintakulttuuri**
Osa-alue pyrkii vahvistamaan opiskelijoiden kielitaitoa ja perehdyttämään heidät suomalaiseen toimintakulttuuriin. Se tarjoaa palveluita ja toimintoja, jotka auttavat opiskelijoita integroitumaan paremmin suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään.





Tukea maahanmuuttajille sekä neuvoja ulkomaisen työvoiman hankintaan – International House Rauma

Rauman kaupungissa päätettiin SeutukaupunkiREKRY-hankkeen aikana ottaa haltuun maahanmuuttajataustaisten opiskelu- ja työllistymistavoitteet sekä arjen pulmat tarjoamalla tukea ja neuvontaa yhden luukun periaatteella. International House Rauma on kehitetty tarjoamaan keskitetysti asettautumispalveluita maahanmuuttajataustaisille Raumalle tulijoille. Konsepti ohjaa myös suomalaisyrityksiä kansainvälisen rekrytoinnin käynnistämisessä.

Asiantuntijan opastuksella yritys voi tutustua eri palveluntarjoajien suomiin mahdollisuuksiin sekä saada aihepiirin tiimoilta lisää tietoa. Tämän jälkeen yritys pääsee jatkamaan yhteistyötä valitsemansa kumppanin kanssa. Palvelu on tarkoitettu kaikenkokoisille yrityksille kaikilla aloilla. Tarvetta on ollut nähtävissä etenkin teollisuuden yrityksissä.

International House Rauma auttaa luonnollisesti myös maa-hantulijoita. Olipa ulkomaalaistaustaisella tiedustelijalla millainen avun tarve tahansa, International House pyrkii palvelemaan kattavasti monenlaisissa ongelmissa. Neuvoja annetaan koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista, asumiseen liittyvissä kysymyksissä sekä arjen pienissä pulmissa. Tarvittaessa kyselyt ohjataan eteenpäin oikeaan osoitteeseen.

Monipuolista neuvontaa on saatavilla kahdella kielellä: suomeksi ja englanniksi. Palvelu työllistää kokoaikaisesti yhden

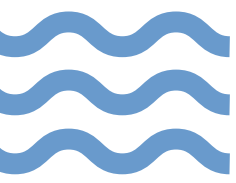
työntekijän. Tarvittaessa International House Raumalla on mahdollisuus turvautua myös tulkkauspalveluiden apuun.

Palvelua ei ole rajattu millään tapaa, vaan konseptin puoleen voivat kääntyä maassa jo asuvat ulkomaalaistaustaiset, tänne muuttoa suunnittelevat tai kansainväliset opiskelijat. Myöskään tulosyytä ei eritellä, neuvoa saavat niin työperäiset

maahanmuuttajat kuin pakolaisetkin. Konseptin toivotaan kannustavan ihmisiä kotoutumaan Raumalle ja tuntemaan itsensä tervetulleeksi.

Tutustu [International House Rauma -palvelun virallisiin verkkosivuihin](#).





Seutukaupungit esiin Hollannin Emigration Expoissa

Seutukaupungit osallistuivat yhteisellä osastolla huhtikuussa 2023 Emigration Expo -messuille Hollannissa. Euroopan suurimpien rekrytointimessujen tarkoitus on auttaa uutta elämää uudessa maassa etsivät työntekijät luomaan kontakteja eri maiden työnantajiin. Yhteisosastolla oli mukana seutukaupungeista Kalajoki, Kauhajoki, Kurikka, Kristiinankaupunki, Pietarsaari, Salo sekä Naturpolis, joka on Kuusamon kaupungin ja Taivalkosken kunnan omistama elinkeinojen kehittämissyhtiö. Messuilla jaetuissa esitteissä oli QR-koodi verkkosivuille, johon on koottu esittelyt paristakymmenestä suomalaisesta seutukaupungeista.

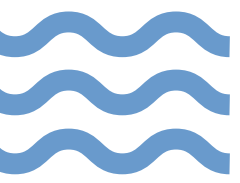
Osastolla tuotiin esiin Suomen ja erityisesti seutukaupunkien rauhallisuutta, elämänlaatua ja tilautilavuutta. Maailman onnellisinta maata tuotiin esille – Suomessa ollaan tyytyväisiä omaan elämään.

Vuosittain järjestettävillä järjestettävillä Emigration Expo -messuilla avainasemassa ovat messujen verkkosivuston informaatiopakettit, joiden kautta työnhakijat voivat etukäteen ottaa selvää kiinnostavista maista ja näissä toimivista yrityksistä. Messupäivinä vierailijat pääsevät tarkemmin tutustumaan mielenkiintoisimpiin kohteisiin näytteilleasettajien messupisteillä.

SeutukaupunkiREKRY-hanke pyrki tuomaan omalla osastollaan esiin kaikenkokoisia yrityksiä monilta eri aloilta. Osasto oli kanava, jonka kautta suomalaiset yritykset pääsivät kertomaan itsestään mahdollisille uusille työntekijöille.

Messuilla rikottiin kävijäennätyksiä. Eri arvioiden mukaan messuilla vieraili yli 12 000 kävijää. Suomen yhteisosasto herätti paljon mielenkiintoa ja keräsi kehuja. Messuosastolla käytiin monia hyviä keskusteluja, ja sieltä tarttui mukaan myös monta mielenkiintoista yhteystietoa. Suomen infotilaisuuksissa eri alueet pääsivät kertomaan omista työmahdollisuuksistaan, ja ne keräsivät runsaasti kuulijoita.





Yrityspäättäjille suunnatut some-kampanjat

SeutukaupunkiREKRY-hankkeessa toteutettiin kaksi some-kampanjaa, joiden tavoitteena oli levittää tietoa mahdollisuudesta saada apua kansainvälisiin rekrytointeihin ja saada yrityspäättäjät lataamaan Kansainvälisen rekrytoinnin opas.

Kampanjoiden toteuttajaksi valittiin kilpailutuksen kautta mainostimisto Medialuotsi. Ensimmäinen kampanja toteutettiin marras-joulukuussa 2022 suomeksi ja ruotsiksi Facebookissa. Kampanja kohdennettiin seutukaupunkeihin ympäri Suomen. Mainokseen eniten sitoutuivat 25–34-vuotiaat miehet sekä vanhemmat miehet sekä naiset. Kampanja-aika oli 14.11.–16.12.2022. Näyttökertoja oli 154 808. Linkin klikkauksia, eli siirtymiä laskeutumissivulle oli kaikkiaan 939.

Ensimmäisen kampanjan myötä huomattiin, että kuviin panostaminen on tärkeää, ja kiinnostavilla valokuvilla, joissa on aitoja ihmisiä, saatiin parhaiten klikkauksia. Toista kampanjaa käynnistettäessä maaliskuussa 2023 todettiin, että Facebookin tekoäly alkaa olla tarpeeksi tehokas, että kannattaa laittaa alueeksi koko Suomi ja antaa tekoälyn etsiä oikea yleisö.

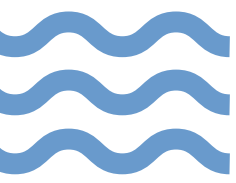
Suomen- ja ruotsinkielinen teksti laitettiin toisella kerralla samaan mainokseen. Toiseen kampanjaan otettiin mukaan natiiviartikkeli, jossa kerrottiin raahelaisen Miilukankaan kokemuksia ja vinkkejä kansainvälisistä rekrytoinneista. Facebook-kampanjaa käytettiin lisäämään tietoisuutta kansainvälisten rekrytointien mahdollisuudesta ja natiiviartikkeli tarjoi syvempää informaatiota.

Jälkimmäisessä kampanjassa kampanja-aika oli pidempi kuin ensimmäisessä, 30.3.–14.6.2023. Facebook-kampanjassa näyttökertoja kertyi 134 146 ja klikkauksia 947. Erityisesti [natiiviartikkeli](#) herätti mielenkiintoa, ja sen klikkausprosentti oli yli 0,5 CTR lähes jokaisessa versiossa. Artikkelille kertyi näyttökertoja 93 008. Parhaat mediat olivat Ilta-Sanomat, Iltalehti ja Kaleva.

” Facebook-kampanjaa käytettiin lisäämään tietoisuutta kansainvälisten rekrytointien mahdollisuudesta ja natiiviartikkeli tarjoi syvempää informaatiota.



Kampanjan natiiviartikkelissa kerrotaan, kuinka Miilukankaalla tehdään töitä kansainvälisessä ympäristössä. Kuvassa Dol Nay, Rolang Thai ja Pekka Miilukangas. Kuva: Saija Pönkkö.



Houkuttelevin työpaikka -kilpailu

Houkuttelevin työpaikka -kilpailu järjestettiin seutukaupungeissa huhti-toukokuussa 2023. Kilpailun tavoite oli tuoda yrityksille näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa ja tarjota mahdollisuus vahvistaa positiivista työnantajakuva.

Kilpailu pohjautui Pietarsaaren seudulla ja Kristiinankaupungissa marraskuussa 2022 järjestettyyn [Most Attractive Place to Work -kilpailuun](#). Sen perusteella hankkeen kaupungeille luotiin konsepti, kilpailu- ja toimintaohjeet. Kilpailun ”Tee näin”-toimintaohjeissa kaupungeille kerrottiin mm. mistä kilpailussa on kyse, kilpailuaika, milloin markkinointi on hyvä aloittaa, miten palkita ja miten koota tuomaristo. Verkosto sai myös vinkkejä pisteytystapaan. Jotta osallistuminen olisi mahdollisimman helppoa ja sama ilme säilyisi kaikissa kaupungeissa, osallistumista varten valmisteltiin myös markkinointimateriaali, joka sisälsi kilpailun logon, postausaineiston sosiaaliseen mediaan, tiedotepohjan, kunniakirjan jne.

Kilpailun toteuttivat Kalajoki, Kauhajoki, Kurikka, Salo ja Ylivieska. Kilpailu oli avoin seutukaupunkien yrityksille koosta riippumatta. Jokainen kaupunki sai valita oman alueensa kohdetoimialat, tuomariston ja sitä myöten myös voittajan.

Yritykset pystyivät osallistumaan leikkimieliseen kilpailuun helposti. Määrä oli tehdä yrityksen Facebook- ja/tai Instagram-tilillä päivitys, joka kertoi, miksi juuri heidän yrityksessään on mukava olla töissä. Päivitys sai sisältää videota, kuvaa ja

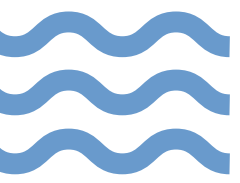


Kuvateksti: Most Attractive Place to Work voittaja Jenni Svenfelt, Keymet (keskellä). Vasemmalla Heidi Matinlassi ja oikealla Eva Gädda.
Kuva: Azra Arnautovic

tekstiä. Yritys sai julkaista useita julkaisuja. Julkaisun yhteydessä tuli käyttää hashtageja: #HoukuttelevinTyöpaikka ja #Kaupungin nimi (esim. #Kurikka, #Kauhajoki, #Salon).

Postauksia saatiin 0–10 per kaupunki. Postaajissa oli puunkaattajaa, matkailua ja hyvinvointia, metallialan firmoja, kuljetusta,

päivittäistavarakauppaa, tekstiili- ja kenkääalaa sekä ravintolaja grillitoiminnan harjoittajia. Luotu konsepti on toimiva ja kilpailun on määrä jäädä elämään. Ainakin Ylivieska ja Kurikka ovat aikeissa toteuttaa kilpailun myös ensi vuonna. Konseptia on lupa kopioida seutukaupungeissa.



Yritysten some-osaamista vahvistava tietoiskujen sarja

Yrityksille ja muille organisaatioille järjestettiin hankkeessa tietoiskuja, joissa pureuduttiin internetin ja sosiaalisen median mahdollisuuksiin markkinoinnissa. Niiden tavoite oli vahvistaa yritysten ymmärrystä somesta sekä mahdollistaa uuden osaamisen jääminen yrityksiin. Etänä pidetyt tietoiskut sisälsivät asiantuntijoiden puheenvuoroja ja pk-yritysten kokemuksia somesta. Keväällä 2023 kahdeksan tietoiskun sarjaa täydennettiin kahdella työpajalla, joissa osallistujat pääsivät työstämään uusia oppeja käytännössä.

Tietoiskut aloitettiin työnantajamielikuva-teemalla (asiantuntijana Duunitorin johtava konsultti Lauri Vaisto), josta jatkettiin Facebookiin yritysmielikuvan tukena (toimitusjohtaja Milla Monola, Kind Company Oy). Närpiön Vihammes toimi onnistuneen digimarkkinoinnin case-esimerkkinä (asiakkuuspäällikkö Andy Prinkkilä, Kind Company Oy) ja Markus Rytinki Oulun yliopistosta johdatti kuulijat teemaan ”Some-video yrityksen käytössä”. Syksyllä paneuduttiin yritysmielikuvaan eri näkökulmista: yritysmielikuvan ytimessä (Lauri Vaisto, Duunitori), TikTok yritysmielikuvan tukena (projektipäällikkö Frans Villanen, Seger Marketing), LinkedIn rekrytoinnissa (Harto Pönkä, Innowise) ja sisäinen työnantajakuva (rekrytointipäällikkö Tytti Isokangas, Atria Suomi). Ensimmäisessä työpajassa

(projektitutkija Markus Rytinki, Oulun yliopisto) käytiin käytännön esimerkkien kautta läpi helppoja nyrkkisääntöjä, joilla videoiden tasoa saa helposti nostettua. Tietoiskujen sarja päättyi Ansaittu maine -työpajaan, jossa FT ja some-tutkija Elisa Kannasto johdatteli osallistujat ansaitun näkyvyyden ja mieleen jäämisen teemoihin.

Tietoiskujen tallenteet löytyvät [Seutukaupunkiosaajien verkkosivuilta](#) ja Youtubesta. Tallenteiden pohjalta Seger Marketingilla teetettiin digitaalinen käsikirja pk-yrityksille auttamaan yrityksiä sosiaalisen median tuotannossa ja markkinointiosaamisen lisäämisessä. Saavutettavuuden parantamiseksi kaikkiin tietoiskuihin teetettiin tekstitykset.

Kuhunkin tietoiskuun ilmoittautui 25–40 osallistujaa. Näistä oli arvioilta noin kolmannes yrityksistä, muut julkishallinnosta ja hankkeista. Palautteissa 87 % koki tietoiskut erittäin hyviksi tai hyviksi.



Tietoiskut ja työpajat

- » Työnantajamielikuva
- » Facebook yritysmielikuvan tukena
- » TikTok yritysmielikuvan tukena
- » Yritysmielikuvan ytimessä
- » Onnistuneen digimarkkinoinnin perusteet
- » LinkedIn rekrytoinnissa
- » Some-video yrityksen käytössä
- » Sisäinen työnantajakuva
- » Videotyöpaja
- » Ansaittu maine -työpaja

[Katso tietoiskujen tallenteet](#)

Ketterää osaamista

Seutukaupunkien ketterä osaamisen kehittäminen

Osaavan työvoiman saatavuutta seutukaupungeissa pystytään edistämään koulutuksen avulla. Haasteen osaavan työvoiman saatavuudelle asettaa väestön sekä varsinkin korkea-asteen koulutuksen keskittyminen suurempiin kaupunkeihin. Ketterää osaamista -hankkeessa on edistetty mahdollisuuksia suorittaa toisen asteen koulutusta ja korkeakoulutusta seutukaupungeista käsin.

Seuraavilla sivuilla on nostoja hankkeessa kehitetyistä toimintamalleista ja ketteristä osaamisen kehittämisen ratkaisuista. Kaikki hankkeessa rakennetut toimintamallit ja pilotoidut ketterät kokeilut ja koulutusratkaisut ja on kuvattu niin, että niissä tehdyt toimenpiteet ja niiden tulokset ovat hyödynnettävissä myös muualla kuin hankkeessa mukana olevissa seutukaupungeissa.

Kaikki hankkeissa mukana olleissa seutukaupungeissa toteutetut mallit ja pilotit löydät monikampusfinland.fi ja seutukaupunkiosaajat.fi -sivustoilta.

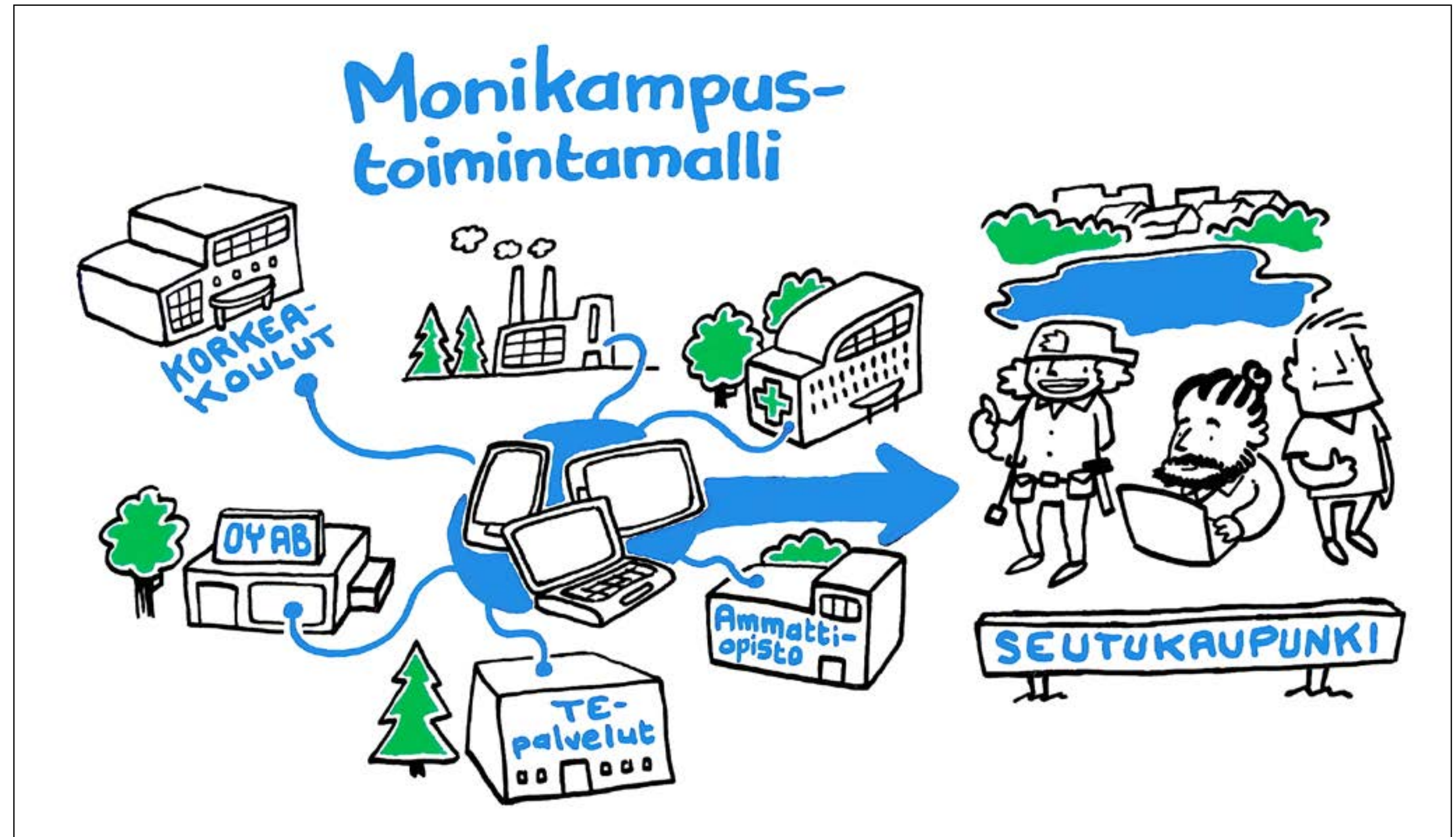
Kuvat: arkistot



Monikampus-toimintamalli

Ketterää osaamista -hankkeessa on kehitetty ja levitetty Monikampus-toimintamallia, jonka tavoitteena on ollut luoda yhteneväiset alueelliset rakenteet, joissa elinkeinoelämän osaajatarpeisiin vastataan ketterästi ja tarvelähtöisesti. Monikampus-toimintamalli on osaamisen ekosysteemi, eikä se välttämättä vaadi fyysisiä puitteita. Mallissa oleellista on toimiva yhteistyöverkosto, jolla on sama päämäärä: osaavan työvoiman saaminen alueelle. Monikampus-toimintamallissa yksi taho vastaa alueen verkoston toiminnasta ja koordinoi sitä. Verkosto on sitoutunut Monikampus-toimintamalliin ja tekee aktiivista yhteistyötä alueen hyväksi. Monikampus-toimintamallin verkostoon voi kuulua alueen koulutustoimijoita, elinkeinoelämän edustajia ja yrityksiä, työvoimahallintoa ja julkisen sektorin toimijoita tarpeen mukaan.

Monikampus-toimintamallia on kehitetty eri seutukaupungeissa paikallisesti tunnistettujen osaamistarpeiden pohjalta. Tavoitteena on ollut koulutuksen saavutettavuus ja mahdollisuus kehittää osaamista seutukaupungeista käsin. Alueelliset Monikampus-mallit eivät ole staattisia, vaan ne kehittyvät jatkuvasti. Lue eri alueilla toteutetuista [Monikampus-malleista täältä](#).



Katso video Monikampus-toimintamallista: [Mikä on Monikampus Finland toimintamalli?](#)

Ennakointitiedon hyödyntäminen sekä akuutin osaajatarvetiedon tunnistamisen ratkaisut

Osaamisen ennakkoinnilla pyritään tunnistamaan tulevaisuuden työelämän tarpeita ja vaatimuksia, sekä arvioimaan, millaista osaamista tulevaisuuden työntekijöiltä vaaditaan. Se auttaa organisaatioita ja yksilöitä varautumaan muuttuviin osaamistarpeisiin ja kehittämään tarvittavia taitoja ja kykyjä.

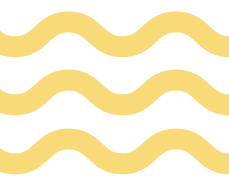
Monikampus-toimintamallissa osaamisen ennakointi on ydinasia. Tarvitaan sekä pitkän että lyhyen aikavälin ennakointia: Lyhyen aikavälin ennakointi mahdollistaa nopean ja ketterän vastaamisen osaamistarpeisiin. Pitemmän aikavälin osaamisen ennakkoinnilla vastataan strategisempaan koulutussuunnitteluun. Ketterää osaamista -hankkeessa tavoite oli tuottaa yhteinen ennakkoinnin malli kaikkien hyödynnettäväksi. Käytännössä yksi malli ei kuitenkaan sovellu kaikille, vaan jokainen seutukaupunki on kehittänyt omaa ennakkoinnin malliaan omista tarpeistaan käsin. Malleihin voi tutustua [Monikampus Finland verkkosivuilla](#).

Esimerkiksi Raahen Monikampus-mallissa alueelle on muodostettu koulutusorganisaatioiden ja yritys- ja elinkeinoelämän toimijoiden verkosto, joka vastaa ennakkoinnin toteuttamisesta alueella. Osaamistarvetietoa kerätään mallilla, jossa hyödynnetään sekä saatavilla olevaa tietoa, että alueella tuotettua tietoa. Alueella tuotettavaa tietoa on kerätty esimerkiksi suorakyselyillä yrityksiltä. Lisäksi on pilotoitu tekoälyn hyödyntämistä osaajatarvetiedon keräämisessä. Raahessa eri toimijoista koostuva ennakointinyrkki analysoi ja koostaa yhteen kerätyt tiedot.



Raahen alueen osaamisen ennakkoinnin malli





Suomen seutukaupunkien yhteinen korkeakoulustrategia ja -visio

Suomen seutukaupunkien korkeakouluvisiota ja -strategiaa yhteiskehitettiin kesäkuusta 2022 tammikuuhun 2023 osana Ketterää osaamista -hanketta, yhteistyössä Vision Factoryn asiantuntijoiden kanssa. Kehittämisen mahdollisti kahdeksan seutukaupunkialueen aktiivinen työskentely. Yhteiskehittämisen työpajoihin osallistui yhteensä 127 toimijaa ja toiminnan tavoite oli osallistavasti rakentaa pohjaa [Suomen seutukaupunkien korkeakouluvisiolle ja -strategialle](#).

Seutukaupunkien korkeakouluvisiossa korostuu yhteisöllisyyden ja työelämälähtöisyyden tärkeys. Lisäksi se alleviivaa monimuotoisten koulutusmallien edistämistä ja ketterän kokeilukulttuurin vahvistamista osana osaamisen kehittämistä.

Strategian toteuttamista tukeviksi menestymisen keinoiksi valittiin: ennakoiva, ketterä, ekosysteemimäinen ja yhteiskehittävä.

Strategian tavoite on seutukaupunkien vaikuttavuuden ja painoarvon lisääminen kansallisessa korkeakoulupolitiikassa. Tavoite on pyrkiä ohjaamaan rahoitusta myös seutukaupunkien koulutus- ja TKI-toimintaan. Se myös mahdollistaa jatkorahoituksen hakemisen eri rahoituslähteistä toiminnan jatkokehittämiseksi.



Strategian tavoitteet

- 1) Seutukaupunkien yhteistyön vahvistaminen ja seutukaupunkiekosysteemien luominen.
 - 2) Yritysten kilpailukyvyn vahvistaminen osaamisen kehittämisen ja TKI-toiminnan näkökulmasta.
 - 3) Monimuotoisten opiskelu- ja toimintamallien laajentaminen ja kehittäminen.
 - 4) Seutukaupunkien veto- ja pitovoiman vahvistaminen.
- 



STRATEGISET TAVOITTEET

Seutukaupunkien yhteistyön vahvistaminen ja toimivien seutukaupunki-ekosysteemien luominen.

Yritysten kilpailukyvyn vahvistaminen osaamisen kehittämisen ja TKI-toiminnan näkökulmasta.

Monimuotoisten opiskelu- ja toimintamallien laajentaminen ja kehittäminen.

Alueellisen veto- ja pitovoiman vahvistaminen.

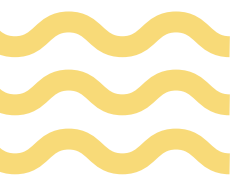
VISIO

Seutukaupungit ovat yhteisöllisiä ja työelämälähtöisiä, monimuotoisen oppimisen ja ketterän kokeilukulttuurin vahvoja edistäjiä.

MENESTYMISEN KEINOT

Ennakoiva | Ketterä | Ekosysteemimäinen | Yhteiskehittävä





Ukrainalaiset työelämää kiinni Kankaanpäässä

Kankaanpäässä yhteistyö Sataedun, yritysten sekä henkilöstöpalvelun kanssa on tuottanut hedelmää. Paikallisiin yrityksiin on koulutettu oppisopimuksella sähkökojeistoasentajia. Lähtötilanne syksyllä oli tämä: Kankaanpäässä odotti 400 ukrainalaista pakolaista sijoitettuna väliaikaismajoitukseen. He halusivat tehdä työtä, jolla täyttää päivät sekä ohjata ajatukset pois kotimaan sotatilanteesta.

Sataedu aloitti yhteistyön henkilöstöpalveluyritys Workerin ja jämsäjäveläisen sähkömekaniikan kokoonpanoyritys Jatelcon kanssa. Yhteistyökuviota helpotti huomattavasti se, että Jatelcon kokoonpanotyyppisissä tehtävissä vajaa kielitaito ei estä työskentelyä.

Koulutusapua saatiin Satakunnan oppilaitoksissa jo pitempään pyörineestä Opin portailta työelämää Satakunnassa -hankkeesta. Hankkeiden tavoitteet olivat monikulttuurisuuden suhteen yhtenevät.

Ensimmäinen kahdeksan hengen ryhmä sähkökojeistoasentajia aloitti koulun penkillä joulukuussa 2022 ja vuoden 2023 alussa ryhmä siirtyi työpaikalle oppisopimuskoulutukseen. Heidän vanavedessään seurasi toinen, kymmenen hengen porukka kokoonpanotöihin toiselle, kankaanpäiselle Promecolle samalla kaavalla. Kolmannen ryhmän koulutuksen aloitus on suunnitteilla.

Kankaanpää työelämätoimijoinen on valmis ponnistelemaan ukrainalaisten työllistymisen eteen. Sataedun lisäksi myös Kankaanpään opisto on ottanut heistä koppia. Opistossa opiskelee ukrainalaistaustaisten opiskelijoiden ryhmä, joiden on määrä valmistua hoivatyöhön hyvinvointiavustajiksi. Keväällä 2023 jo 85 % niistä Kankaanpään ukrainalaisista, jotka olivat ilmoittaneet halukkuutensa työ- ja kouluttautumismahdollisuuksiin, oli työssä tai koulutuksessa. Myös loppujoukolle etsittiin ratkaisuja.

Tavoitteena on, että ukrainalaiset rohkaistuisivat rakentamaan elämänsä paikkakunnalle pysyvästi. Kesän alussa arviolta yli puolet saapuneesta 480 henkilön joukosta suunnittelee pysyvää paikkakunnalle jäämistä. Kunnassa tehdään tiivistä yhteistyötä, jotta maahantulijat löytäisivät töiden lisäksi myös harrastuksia ja sosiaalisia kontakteja.

”Tavoitteena on, että ukrainalaiset rohkaistuisivat rakentamaan elämänsä paikkakunnalle pysyvästi.



Kuvassa Petrit: Syrjätie (vas.) Kankaanpää Worker ja Tyrkkö Kankaanpää Sataedu, kuvattuna yhdessä Satakunnan Ammattikorkeakoululla Satakunnan Elyn International Housen ja Talent Hubin työpajassa, jonne heidät innovatiivinen ukrainalaisten kouluttaminen ja työllistäminen Kankaanpäässä siivitti mukaan. Kuva Anna Taimi.

Keuruun mallinnettu opinpolku

Opinpolku on yrityksen ja oppilaitoksen yhdessä räätälöimä opintie, jossa pääosa oppimisesta tapahtuu yrityksessä. Keuruulla opinpolku-prosessi aloitetaan oppimisympäristön tunnistamisella. Tämän jälkeen yritys ja oppilaitos keskustelevalt siitä, mitä osaamista voidaan oppia työpaikalla – ja mitä opitaan oppilaitoksessa. Asioista sopiminen edellyttää aktiivista ja avointa vuorovaikutusta yrityksen ja oppilaitoksen välillä.

Yrityksen toimiminen oppimisympäristönä ei tarkoita koko vastuun siirtymistä oppilaitokselta yritykselle. Myös opettajat jalkautuvat yritykseen. Yritykselle mallissa houkuttavaa on se, että tulevia työntekijöitä päästään perehdyttämään asteittain yrityksen toimintoihin jo opiskeluvaiheessa. Näin he ovat valmistuessaan valmiita useimpiin yrityksen työtehtävistä.

Yrityksen oppimisympäristö on mietittävä toiminto toiminnolta – eli missä järjestyksessä opiskelija opettelee työtehtäviä ja oppii vähitellen talon tavoille. Suunnitelma kirjataan perehdytyskansioon tai talokirjaan.

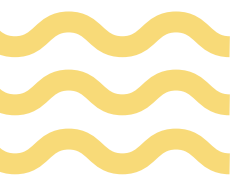
Tärkeä vaihe on työpaikkaohjaajakoulutuksen käyminen. Myös yrityksessä on oltava riittävästi ohjausosaamista. Ohjausosaamisen vahvistamisesta on hyötyä muutenkin uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä.

Yrityskohtainen polku on hyvä tie jatkuvaan yhteistyöhön ja mahdollistaa sen, että yrityksen harjoittelu- ja oppisopimusmahdollisuuksista tulee tietoa opiskelijoille. Toimiva ohjaus ja työssä oppiminen ovat hyviä vetovoimatekijöitä, jotka saavat

opiskelijat kiinnostumaan yrityksestä – ja tietämään sen olemassaolosta.

Opinpolkumalli on myös hyvin lähellä perinteistä oppisopimusta, vaikka se toteutettaisiinkin koulutusopimuksena. Jokaisen yrityksen polkumallista tulee omannäköisensä, yritystä parhaalla mahdollisella tavalla palveleva.





Opiskelijoiden yritysvierailut vahvistavat seutukaupungin veto- ja pitovoimaa

Seutukaupunkien osaavan työvoiman saatavuuden tukeminen vaatii monia toimia. Yksi keskeinen veto- ja pitovoiman lisääjä on tutustuttaa sekä korkeakouluopiskelijoita että seutukaupungin ammatillisia- ja lukio-opiskelijoita maakunnan yrityksiin. Hankkeen aikana Loimaalla ja Uudessakaupungissa, Novidassa kehitettiin yritysvierailujen rakenteita ja lanseerattiin myös yritysvierailukortit vierailujen jäsentämiseksi.

Lähtökohta: Seutukaupungin yritykset tutuiksi

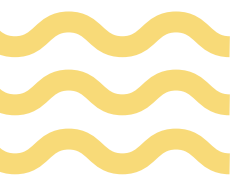
Seutukaupunkien yrityksillä olisi tarjottavanaan monia työ- ja harjoittelupaikkoja korkeakouluopiskelijoille, mutta näitä yrityksiä ei juurikaan tunneta. Erityisesti alle 50 hengen yritykset etsivät usein pitkään kaipaamaansa korkeakoulutettua työvoimaa.

Maakunnan ammattiopiskelijoilla on paljon tuttuja oman alan yrityksiä, mutta uudet yritykset jäävät monesti huomaamatta. Lukiolaisilla kontaktipinta on vähäisempää, ja kysyttäessä he tuntevat vain muutaman lähialueensa yrityksen tuotevalikoi- man tai palvelut.

Yritysten tunnettuuden parantaminen lisää alueen veto- ja pitovoimaa. Modernit yritykset ja monipuoliset työtehtävät houkuttavat – niistä tarvitaan tietoa eri koulutusasteilla.



Turun ammattikorkeakoulun opiskelijat tulivat päiväksi tutustumaan Loimaan yrityksiin. Pemamek Oy sai päivän jälkeen useita harjoitteluhakemuksia. Kuva: Niina Nurmi



Toteutus: Yrityskierroksia ja minimessuja

Korkeakouluopiskelijoiden yritysvierailupäivät mallinnettiin niin, että päivän aikana käydään yrityksissä kiertokäynnillä ja tavataan yrityksiä minimessuilla standeilla ja lounaalla. Näin yhteen vierailupäivään saadaan sovitettua bussilastillisen (noin 40–50 opiskelijaa) tapaaminen noin 10 maakunnan yrityksen kanssa.

Yritysvierailukorteilla on jäsennetty vierailujen sisältöjä. Kortit sijoitetaan osapuolien saataville kaupungin sivustolle. Korttien myötä jaetaan oppilaitosten ja yritysten välisiä yhteystietoja ja vierailuihin liittyviä toiveita.

Oppilaitokset tarkentavat korteissa vierailun aihealuetta. Opiskelijat valmistautuvat vierailuun miettimällä kysymyksiä.

Yritykset puolestaan näkevät, millaisia vierailuita toivotaan ja voivat myös samalla miettiä omia opiskelijoiden kohtaamisen tarpeitaan. He voivat myös saada kysymyksiä ennakoon.

Yritysvierailujen kohteita on saatu tavoitteen mukaan lisättyä, ja mukaan on tullut uusia yrityksiä.

Lopputulos

Vierailujen myötä korkeakouluopiskelijat ovat aloittaneet opinnäytetöitä ja TKI-projekteja Loimaan ja Uudenkaupungin yrityksissä ja myös kesätöitä on löytynyt. Yrityspalautteen mukaan yritykset kokivat saaneensa hyötyä vierailuista arvosanalla 4,5 asteikolla 1–5.

Lukiolaisille on tullut ahaa-elämyksiä tulevaisuuden suunnaksi: työ- ja harjoittelumahdollisuuksia kotikaupungissa, ymmärrystä osaamisvaatimuksista ja sen myötä kurssivalinnoista ja näkökulmaa naisista tekniikan osaajina. Opiskelijat arvioivat yrityspäivän kiitettävän 4,4 arvoiseksi.

Yritysvierailut jäävät pysyväksi käytännöksi.

Tutustu

[Opiskelijavierailut seutukaupunkien yrityksiin, Ikaalinen/Parkano/Sasky](#)

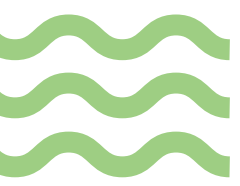
[Lukiolaiset kierroksella Loimaan teollisuusyrityksissä](#)

[Toimialan imagoa nostamassa](#)

[Notkeasti työelämään](#)



Vas: Korkeakouluopiskelijat kiertelivät minimessujen standeilla tutustumassa Uudenkaupungin yrityksiin helmikuussa, jolloin tarjolla oli myös kesätöipaikkoja. Oik: Loimaan yritykset pitivät tärkeänä lukiolaisten sitouttamista omaan paikkakuntaan, kuvan lukiolaisten vierailukohteena on Invenir Oy. Kuvat: Anneli Frantti



Hankkeita toteuttamassa



Seutukaupunkiosaajat julkaisu 2022–2023

Seutukaupunkiosaajat

www.seutukaupunkiosaajat.fi

www.kuntaliitto.fi/seutukaupungit

www.monikampusfinland.fi

#seutukaupungit



ETELÄ-POHJANMAAN LIITTO
Regional Council of South Ostrobothnia

KOULUTUSKESKUS
BRAHE

Alueiden kestävän kasvun ja elinvoiman tukeminen (AKKE)