



28.8.2025

Tulevaisuusvuoropuhelun osa 2 koosteet 28.8.2025: Millä keinoilla nuoret (alle 30-vuotiaat), aikuiset ja KV-osaajat saadaan harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana? Etelä-Savon koulutus- ja osaamistason nostamiseksi vuoteen 2030

Tässä dokumentissa on kirjattu muistiin kaikki työtilassa 28.8.2025 kirjoitetut pienryhmien ja muiden pohdinnat pääkysymykseen, **millä keinoilla nuoret (alle 30-vuotiaat), aikuiset ja KV-osaajat saadaan harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana**. Lopussa on koosteet vielä ChatGPT:n jäsentäminä suosituksineen. Tämä Tulevaisuusvuoropuhelun osan 2 osuus vaikuttaa jälleen seuraavaan kolmanteen ja samalla viimeiseen osaan, joka käydään läsnätilaisuutena Etelä-Savon ELYssä ti 30.9.2025 klo 12:15 – 13:55 Mikkeliissä. Vastaavasti tähän toiseen osaan vaikutti kaksi edeltävää Tulevaisuusvuoropuhelua etänä ti 27.5.2025 klo 12:15 – 13:55 ja pe 22.8.2025 Etelä-Savon Ohjaamojen ydinryhmässä klo 9:05 - 10:55. Näiden pääkysymykset olivat seuraavat ja näistä on erilliset tilanne- ja tulevaisuuskuvat pdf:nä:

- Kun meillä on nyt kuva ES:ssa koulutus- ja osaamistasosta, niin mitä asioita siitä nousee, mihin meidän pitää tarttua yhdessä?
- Kun meillä on nyt kuva ES:ssa koulutus- ja osaamistasosta ohjauksen näkökulmasta, niin mitä asioita siitä nousee, mihin meidän pitää tarttua yhdessä?

Millä keinoilla nuoret (alle 30-vuotiaat), aikuiset ja KV-osaajat saadaan harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana?’

1.Mitä haasteita a) nuoret (alle 30-vuotiaat), b) aikuiset, c) KV-osaajat kohtaavat pyrkiessään harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana? (Ota huomioon perusaste, toinen ja kolmas aste.)

1.a) Mitä haasteita nuoret (alle 30-vuotiaat) kohtaavat?

Verkostojen parantaminen ehkä paikallistoiminnan kautta, jota voitaisiin parantaa parantamalla viestintää paikallistoiminnasta, harrastustoiminnasta ym. (kuten vaikka Mitä tehdä Mikkeliissä-sivusto). Tämä oli siis ratkaisuidea.

sosiaalisen perimän vaikutus

Työelämätaidot työnhaussa. Miten hakea töitä ja kuinka olla yhteydessä työnantajaan hakuvaiheessa.

Perustaitoja: Viestintään liittyviä perustaitoja (kuten puhelimesta puhuminen), ajankäyttöön liittyviä taitoja, mitä työpaikka tarkoittaa.

Sosiaaliset vuorovaikutustaidot: miten saisi työpaikan, jos ei saa edes sanaa suustaan. Sosiaaliset taidot merkitsevät paljon, mutta harjoitteluun pääseminen voisi olla tärkeämpää nimenomaan sille, joka ei ole niin sosiaalisesti hyvin pärjäävä

on paljon huonostivoivia nuoria, jotka tarvitsee tukea, heikot valmiudet hakeutua töihin

28.8.2025

Eri asteilla samanlaisia haasteita

Jos on koulukammo, niin todennäköisesti myös "työpaikkakammo". Osalle vaikea lähteä itsenäisesti etsimään työpaikkaa

Nuoria on monenlaisia. On "supernuoria", jotka ovat itseohjautuvia, mutta sitten on toisenlaisiakin osajia. Erityistä tukea tarvitseviakin on. Vaikka saataisiin vain osaksi töihin, sekin olisi hyvä. Esim. 60% työllistyminenkin olisi hyvä tulos.

Nuorten verkostot eivät välttämättä ole riittävät. Verkostoja tarvitaan työpaikkojen löytämiseen sekä hakijan arvioimiseen (suosittelijat tulevat usein samaisista verkostoista).

Alaikäisten osalta haasteena se, ettei heitä voi ottaa työelämässä tekemään kaikkea, mitä heidän kuitenkin tulisi osat

Yrityksissä katse sisäänpäin kääntynyttä, eikä nähdä riittävän pitkälle tulevaisuuteen. Asennemuokkausta ja eteläsavolainen vastuu tulevaisuudesta keskusteluun - helposti säilytetään muiden "syyksi" kohtaannon ongelma. Myös oppilaitoksilla on tietyt rajoitteet. Yritystenkin pitää oppia ja tuntea vastuunsa.

Työnhakutaitojen opettaminen ja opetuksessa tulee seurata myös työnhaun muuttuminen

Mitä jos kotoa ei saa tukea työnhakuun tai jos kotona ei suhtauduta myönteisesti työnhakuun tai koulutukseen tai ei odoteta, että kesätöitä edes saisi

Harjoittelupaikkoihinkin jonkun pitää myydä opiskelija työhön, kuka auttaisi nuorta - ei voida olettaa, että nuori osaa itse hoitaa työelämän rajapinnan kontaktit. Mutta myös opettajien ja ohjaajien pitää olla ajantasalla - nuoret ovat erilaisia kuin muutamia vuosia sitten ja erityisesti tilannekuva yrityskentällä on muuttunut. Vuoropuhelu mahdollistaa tähän hetkeen sopivan tavan lähestyä yrityksiä.

työpaikat/yritykset ovat pieniä, jolloin vaikea työllistää, yrittäjä joutuu panostamaan paljon uuteen työntekijään

Vaikka digitaaliset taidot olisivat hyviä teknologisesti näkökulmasta, voivat digitaidot olla puutteellisia siitä näkökulmasta, miten esim. järjestelmiin tulisi vastata tai pitääkö kaikkiin kohtii vastata yms. Itsensä esittely

Työnhakujärjestelmien käyttäminen

otetaan töihin vaikka lyhyksikin jaksoiksi töihin

Osuva-hankkeessa opittua: nuorilla vahvat digitaidot, mutta ne ei välttämättä ole niitä, mitä työnhaussa tarvitaan tai työelämässä. Tekstin tuottaminen, omien taitojen kuvaaminen voi olla haastavaa

Nuorten palveluita ajetaan alas ja ikäviä uutisia tuki- ja ohjauspalveluiden osalta on kuultu. Nuoria ei voi kuitenkaan ajatella yhtenä massana. On myös aktiivisia ja valmiuksiltaan hyviä nuoria - toisaalta on myös nuoria, jotka ovat syrjäytymisvaarassa. Erilaistumiskehitys alkaa jo alakoulussa - tämä pahenee koko ajan. Tuen ja avun tarve vaihtelee tilanteiden mukaan. Jopa 2/3 ammatillisen koulutuksen opiskelijoista tarvitsisi tukea.

28.8.2025

ei vielä työkokemusta, vaikea päästä alkuun

Koulun avautuminen myös työelämälle: kohtaamiset ja nuorten kuuntelu

Kohtaamisia tarvitaan enemmän

Vanhempien rooli proaktiivisessa töidenhaussa

Työnantajat voivat haluta sosiaalisen kohtaamisen, mikä ratkaisee kaiken.

Työelämäosaaminen, tiedot, taidot, miten lähestytään kesätyönantajia, kun haetaan työpaikkaa yms.

Nuoret ovat aika yksin hakiessaan paikkoja. Reflektointiin tarvitaan tukea.

Yhteiskuntavastuun näkökulma siinä, että otetaan 15-vuotiaita "häiritsemään" arkea --> tehdään työelämää ja erilaisia aloja tutuiksi, jotta saadaan niille tulevaisuudessakin osaajia

Mistä pääsee alkuun, jos ei ole kokemusta? Ei työelämä ole sellaista, että kaikki ottavat vastaan. Sitkeyttä tarvitaan hakemiseen ja nuorten pitää uskoa itseensä, eikä pelästyä tai masentua kielteisistä vastauksista.

Nuoret ei voi tietää kaikista ammateista, joihin voisi kouluttautua

Työelämän markkinointi nuorille

Tärkeää, että esim. Prisma ottaa valtavan massan nuoria TET:iin

1.b) Mitä haasteita aikuiset kohtaavat?

Verkostojen parantaminen ehkä paikallistoiminnan kautta, jota voitaisiin parantaa parantamalla viestintää paikallistoiminnasta, harrastustoiminnasta ym. (kuten vaikka Mitä tehdä Mikkelissä-sivusto). Tämä oli siis ratkaisuidea.

koulutustaso on eteläsavolaisilla matala

Jatkuva osaamisen päivittäminen - ajattelumalli puuttuu. Näin ei enää pärjää.

Ikärasismi, valmennusta työnhakemiseen tarvitaan lisää. Työhaun kanavat ja tavat ovat muuttuneet.

Yhteiskunnan polarisoituminen

Aikuiset ei kohtaa niin paljon haasteita, mutta aikuisten koulutuksen rahoitus toisella asteella reilusti pienenemässä

Jos muutosneuvotteluita yrityksissä, ei oppisopimuksella voi ottaa ketään

Työssäoppimispaikkojen hakijoita on paljon

28.8.2025

työpaikat/yritykset ovat pieniä, jolloin vaikea työllistää, yrittäjä joutuu panostamaan paljon uuteen työntekijään

Missä tilaisuuksissa voi hakea työtä

Edelleen haaste: miten saadaan teknologia-aloille osaajia mm. naisista ja maahanmuuttajista

1.c) Mitä haasteita KV-osaajat kohtaavat?

Raportti kansainvälisten osaajien työelämäkokemuksia käsittelevistä ryhmähaastatteluista
https://www.jomoni.fi/files/ugd/1fec3e_38b9b3f135eb476995bdd8fa2f1b975b.pdf

KV-osaajille suunnattu harrastustoiminta, jonka kautta verkostojen parantamista. Tämä oli siis ratkaisuidea.

Suomen kulttuuriin liittyvät ominaispiirteet ja niihin sopeutuminen. (kuten puhe-etäisyys, introvertti-kulttuuri)

Kotimaasta oleva oman alan työkokemus + Suomesta vapaaehtoistyö ja ravintolatyö: ei välttämättä ymmärretä, miksi myös tämän Suomessa toteutuneen, oman alan ulkopuolisen työkokemuksen esiin tuominen on Suomessa erityisen tärkeää

Alumnimentori kansainväliselle opiskelijalle

kv-osaajissa huomioitava erilaisilla taustoilla (työperäisyys, maahan muuttajat, kiintöpakolaiset)

KV-hakijat eivät aina muista/uskalla tuoda kaikkia tuntemiaan kieliä ilmi työnhaussa - KV-taitopotentiaalia jää tunnistamatta.

Suomen ohella englanti merkittävä kieli. Myös kantasuomalaisille on tarjottava kielikoulutusta, turvataan yrityksen sisäinen kommunikaatio

Kielitaitoon liittyvät epäilyt työnantajien taholta. Vaikeus todistaa kielitaitonsa hakutilanteessa (koskee niin nuoria kuin vanhempia hakijoitakin)

pienissä yrityksissä ei ole resurssoitu riittävästi aikaa yhteistyöhön ja valmiuksien luomiseen kv-osaajien vastaanottamiseksi. Vaikka teknologian avulla on mahdollista ratkaista monia ongelmia.

Joillain aloilla, jos tulee kv-lähtöisiä oppijoita työpaikoille, niin ohjauskäytännöt ovat puutteellisia

Yritykset ovat halunneet itse osallistua työpaikkaohjaajakoulutuksiin ja kulttuurien erilaisuutta on käyty läpi hyvin konkreettisesti. Joissain paikoissa ei enää siis niin paljon ongelmia

He, jotka uskaltavat lähteä mukaan kv-osaajien rekrytointiin, ovat pitkässä juoksussa menestyjiä.

Ei löydetä toisia helposti - työnantajat ja kv-osaajat, haastavaa kohtauttaa

kieli: vaikea olettaa, että kaikki maahanmuuttajat osaisivat heti suomea.

28.8.2025

Eryityisesti kaivataan tukea työnhakuun tässä kohderyhmässä. Ei välttämättä tunneta tai osata käyttää järjestelmiä.

työpaikat/yritykset ovat pieniä, jolloin vaikea työllistää, yrittäjä joutuu panostamaan paljon uuteen työntekijään

Miten töitä haetaan Suomessa

mihin paikkoihin voi työllistyä vajaalla kielitaidolla

Työelämäosaaminen ja asenteet voivat olla puutteellisia puolin ja toisin

Kieli- ja kulttuurillinen ymmärrys

2. Millä keinoilla näitä haasteita ratkaisemme nyt ja tulevaisuudessa?

2A. Mitä voimme tehdä tälle asialle yhdessä ja milloin?

Pitovoima-webinaarit auttavat KV-osaaja- ja muissakin teemoissa: <https://www.ely-keskus.fi/pitovoima-webinaarit>.

korkeakoulutettujen ensikertalaisuuden painottaminen ja sivuaineiden antamien mahdollisuuksien rajoittaminen ovat asioita, jotka voivat toimia itseään vastaan - valmistumiset itse asiassa venyvät. Tämä on lyhytnäköistä toimintaa - tarvitaan yhteistä keskustelua tai vaikuttamista yhdessä, jotta pohja osaamisen kautta yhteiskunnan voimistumiselle on mahdollista.

Hyvä että on tekoälyä yms. mutta lähiopetusta ei saisi vähentää liikaa. Sen seuraukset olisi kohtalokkaita

Vanhempien merkitys on suuri. Ne pärjäävät, joilta vanhemmat vaativat.

Tekoäly hyvässä ja pahassa. Miten se tukisi? Henkilökohtainen avustaja?

Kohtaanto, työn ja tekijän kohtaaminen: kodista lähtien vahvistetaan tukea työelämäasenteihin liittyen. Työelämän perustaidot: pitääkö mennä töihin, pitääkö totella esihenkilöä yms. Toisaalta on niitä supertyyppejä, jotka voivat jopa uudistaa työelämää.

jotta 50% tavoite korkeakoulutetuista voisi toteutua, täytyy vähentää esim. ammattikoulutuksen stigmaa ja nostaa esiin näitä hyviä puolia, kuten helpompi kesätöiden saaminen kun alla on jo yksi ammatti ja sen tuoma osaaminen ja kokemus

perheitä pitää tukea ymmärtämään koulutuspolkuja

ammattikoulutaustalta ammattikorkeakouluun menevät saavat todella paljon lukiotaustaisia helpommin kesätöitä

Tukea nuorille ekstrapaljon, koska parempi että tietoa tulee liikaa

Kesätöiden hakemiseen tarjotaan ekstrapukea nuorille, koska kesätyöt ovat niitä ensimmäisiä työpaikkoja

28.8.2025

Yksilöohjaus vie aikaa ja resurssia, mutta on kaikkein tehokkainta. Esim. maahanmuuttajat tulevat niin erilaisilla taustoilla. Yksilöohjaukseen ja uraohjaukseen panostamalla tulokset ovat todella vaikuttavia.

Täytyy myös ajatella laajemmin osaamisen ja elinkeinon hankkimisen keinoja - aina ei tarvita työpaikkaa harjoitteluun. Oma-aloitteista yritteliäisyyttä, harrastustoiminta ja sen vetäminen tms. ovat arvokkaita paikkoja kartuttaa kokemusta. Miten tähän kannustetaan?

Tarvitaan voimakkaampia ohjauskeinoja, jotta sosiaalisen perimän vaikutus ei ole niin vahva

Rajojen rikkominen: joka ikinen oppija täytyisi saattaa koulutukseen ja sieltä työelämään. Houkutellaan kaikki osaajat tänne niin hyvin kuin vain osataan. Sujahda tänne Etelä-Savon työelämään ihan tuosta vaan. Tämä on yhteinen ponnistus. Kyllä tästä yhdessä tekemällä vielä roihu saadaan aikaiseksi

"Kukaan ei synny vihamaan" Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165318/OM_2023_34_SO.pdf

Koti kasvattaa - mitä tämä tarkoittaa ja miten tuetaan, jos kykyä ei ole?

Ohjauksen kehittäminen. Xamkin näkökulmasta niiden ohjaaminen, jotka tulevat nuorina opiskelemaan eikä ole työelämästä juuri kokemusta, tähän kaivataan uraohjauksellista ohjauksen parantamista. Esedussa samalla tavalla: yksilölähtöinen ohjaus. Ohjauksen kehittäminen niin, että ei olisi niin massan ohjausta. Työelämäfoorumien hyödyntäminen, esim. työelämän esittelyä ennen foorumia

Hyvä benchmarkattava hanke teknologia-alalta
naapurimaakunnasta: <https://www.lut.fi/fi/opiskelu/junior-university/tietoa-meista/teknotet-ek>

LUTin TeknoTET: osa TET-jaksosta ollaan yliopistolla, osa teknologia-alan yrityksessä

Opiskelijoiden ja työelämän matalan kynnyksen kohtaamiset - ei tehdä työelämästä "mörköä", on vain työpaikkoja, jotka ovat erilaisia. Maailma on täynnä vaihtoehtoja!

Etelä-Savon mentorointihanke kansainvälisestä näkökulmasta: mentori tuo esiin, mikä työnhaussa on relevanttia, mitä tulee huomioida tms.

Tilannetiedon päivittäminen, miten toimitaan suhteessa elinkeinoelämän murrokseen ja työnhaun tapojen muutokseen

pitää tietää ketä Suomeen tulee ja ketä täällä jo on, esim. opiskelemaan tullaan perheen kanssa - huomiotava koko perhe, puolison työllistyminen, lasten hoito- ja kouluasiat

ne yritykset, joissa kv-osaajien rekry jo toimii, malliksi/mentoroiksi muille

kv-osaajat kieliharjoitteluun, lyhyeen yritykseen, organisaatioon

tarvitaan pieniäkin kohtaamisia, että kv-osaajat ja yrittäjät kohtaa

yritykset pitää saada heräämään siihen, että työvoimapula on tulossa

28.8.2025

Tet-harjoitteluista kesätöihin - polku helpommaksi

Tet-kausityönä - tehdään harjoittelua/töitä silloin, kun esim. matkailukausi on parhimmillaan

yrittäjät mukaan hankkeisiin, ja tekevät itse / luovat itse tavoitteita ja toimenpiteitä, jolloin saisi myös tukea toimintaan

2B. Keitä tarvitaan mukaan asian ratkaisemiseen ja missä rooleissa?

Tavoittaako nuorisotyö romaninuoret?

<https://eventilla.avi.fi/event/2wzYw>

YES eli Nuori yrittäjyys eli lasten ja nuorten yrittäjyyskokeilut ja samalla yrittäjyyskasvatus jo perusopetuksesta lähtien toiselle ja kolmannelle asteelle tärkeitä kumppaneita oppilaitoksissa yritysten kanssa.

Itä-Suomen etnisten suhteiden neuvottelukunnan tiedote

11.6.2025: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/71243960/ita-suomen-etnisten-suhteiden-neuvottelukunnan-uusi-toimikausi-kaynnistyy-pohjois-savo-etela-savo-pohjois-karjala?publisherId=69817869&lang=fi>

"Kukaan ei synny vihaamaan" : Nuorten dialogit rasismista ja syrjinnästä

(pdf): https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165318/OM_2023_34_SO.pdf

Jokainen on hyvä tyyppi, kun on oikeassa paikassa, mutta kukaan ei ole hyvä tyyppi yksin. Kyse on vuorovaikutuksesta: siitä, mitä olemme yhdessä. Yhdessä tehdän saamme aikaan. Jokaisen tulisi muistaa, että omillakin toimilla on vaikutusta.

Itä-Suomen romaniasiain neuvottelukunta

Työpaikan merkitys kasvattajana työelämään

Vastuu on meillä kaikilla. Madalletaan kynnystä siihen, mitne nuori tai työnhakija kohtaa työelämän.

Vanhempaintoimikunnat, -liitot, ja muut jo olemassa olevat tahot mukaan. Matalan kynnyksen kohtaamiset koululla, esim pyöräpajat. Harrastustoiminnan ryhmät.

Itä-Suomen etnisten suhteiden ryhmä: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/71243960/ita-suomen-etnisten-suhteiden-neuvottelukunnan-uusi-toimikausi-kaynnistyy-pohjois-savo-etela-savo-pohjois-karjala?publisherId=69817869&lang=fi>

eri hankkeet tukemaan yrityksiä, koska pienillä ei ole resurssia kohtaamiseen/uusien perehdytyseen

Vanhemmat ja perheet - moni haaste pystyttäisiin taklaamaan kotona.

oppilaitokset, yritykset, työllisyysalueet, kunnat, ELY, työmarkkinatoimijat - moninäkökulmainen yhteydenpito

28.8.2025

3. Yhteinen loppukeskustelu - Millä keinoilla nuoret (alle 30-vuotiaat), aikuiset ja KV-osaajat saadaan harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana?: Montako tai millaista ideaa teoiksi? Miten työstetään niitä eteenpäin? Keskeiset nostot teoista?

Tulevaisuuden työvoimatarpeita tulisi kyetä tarkastelemaan eri aikaväleillä, jotta myös työnantajat herätetään siihen että omasta väestöstä ei pitkällä aikavälillä tekijöitä tule riittämään.

Vuoropuhelu ja tilannekuvan päivittäminen! Sekä oppilaitosmaailma että elinkeinoelämä. Ne, jotka valmistautuvat tulevaan, ovat voittajia.

Meistä jokainen voi tarjota esimerkiksi tet-paikkoja, epätyypillisiin tet-paikkoihin ei osata hakeutua, jos yhteyttä ei ole.

Nuoruuteen liittyvät kehityksen haasteet ja traumaattiset tapahtumat lähtömaassa vaativat ennakoivaa ja monialaista tukea. Vahva yhteistyö.

Kv-osaajissa on paljon osaamista, mutta suomenkielen taito ei ole riittävä. Useilla kuitenkin löytyy englannin taitoa. Tähän potentiaaliin huomio.

Yhteistyötä ja rohkeutta tarvitaan työnantajilta ottaa opiskelijoita. Haastetaan yrityksiä ottamaan myös johtajuutta harjoitteluun - seuraamalla johtajan työtä oppii myös, aina ei tarvita konkreettisia tehtäviä.

Yhteisölliset tavat organisaatiolähtöisen viestinnän muotojen ohella. Miten yhteisönä ollaan oikeassa paikassa? Otetaan rohkeasti askeleita ja kokeillaan asioita ja siedetään epävarmuutta.

Investoinnit korostuu monessa mielessä - panostetaan yhteisönä alueeseen. Miten oppilaitokset ja yritykset kohtaavat tällöin työpaikkojen osalta.

ChatGPT:n koosteita Tulevaisuusvuoropuhelusta jäsennettynä

Moikka! Voitko tiivistää tämän keskustelun tekstin alussa olevien kysymysten perusteella? 1. Mitä haasteita a) nuoret (alle 30-vuotiaat), b) aikuiset, c) KV-osaajat kohtaavat pyrkiessään harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana? (Ota huomioon perusaste, toinen ja kolmas aste.) 1.a) Mitä haasteita nuoret (alle 30-vuotiaat) kohtaavat?

Tässä on tiivistelmä kysymykseen 1.a (nuorten, alle 30-vuotiaiden haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa eri koulutusasteilla):

Nuorten haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa

1. Työnhaku- ja työelämätaidot

- Puutteita työnhakutaidoissa: hakemusten tekeminen, itsensä esittely, yhteydenpito työnantajiin.
- Perustaitojen ja työelämätaitojen (viestintä, ajankäyttö, puhelimesta asiointi) kehittymättömyys.

28.8.2025

- Digitaaliset taidot painottuvat vapaa-aikaan, eivät työnhakuun tai työjärjestelmien käyttöön.
- Ei kokemusta → vaikea päästä alkuun.

2. Sosiaaliset taidot ja verkostot

- Puutteet sosiaalisessa rohkeudessa ja vuorovaikutustaidoissa (esim. jos ei saa sanaa suustaan).
- Verkostojen puute, mikä vaikeuttaa harjoittelupaikkojen ja töiden löytymistä.
- Nuoret ovat usein yksin työhaussa, reflektoinnin ja tuen puute.
- Työnantajat arvostavat kohtaamisia ja sosiaalista varmuutta.

3. Tausta ja tuki

- Sosiaalisen perimän vaikutus: jos kotona ei tueta koulutusta tai työnhakua, vaikeuttaa nuoren polkua.
- Osa nuorista tarvitsee paljon tukea (esim. heikot valmiudet, koulukammo, syrjäytymisriski).
- Nuoria ei voi nähdä yhtenä massana: osa on itseohjautuvia "supernuoria", osa tarvitsee erityistä tukea.
- Vanhempien rooli tärkeä etenkin nuorten ensimmäisissä työnhauissa.

4. Rakenteelliset ja ympäristöön liittyvät haasteet

- Alaikäisillä rajoituksia työtehtävissä → kaikkiin töihin ei voi osallistua.
- Pienet yritykset eivät aina pysty ottamaan harjoittelijoita (resurssien puute, suuri panostus).
- Oppilaitosten ja yritysten yhteistyössä puutteita; opettajien ja ohjaajien pitää tuntea yrityskentän tilanne.
- Nuorten palveluita ja tukiverkostoja ajetaan alas, vaikka tuki olisi monille välttämätöntä.

5. Asenne ja kohtaanto

- Yritysten katse sisäänpäin, ei riittävästi vastuuta tulevaisuuden osaajista.
- Harjoittelupaikan hakeminen ei voi olla vain nuoren vastuulla; tarvitaan välikäsiä ja tukea.
- Kielteiset vastaukset ja epäonnistumiset lannistavat helposti → nuorten sitkeyttä ja uskoa itseensä pitää vahvistaa.
- Työelämän markkinointi ja tutuksi tekeminen tärkeää jo peruskoulusta lähtien (esim. TET).

👉 Tiiviisti:

Nuorten haasteet liittyvät eniten **työnhaku- ja työelämätaitojen puutteisiin, sosiaalisiin taitoihin ja verkostoihin, taustasta ja perheestä saatavaan tukeen sekä rakenteellisiin esteisiin (ikärajat, pienet yritykset, palvelujen supistuminen)**. Lisäksi tarvitaan enemmän **kohtaamisia, ohjausta ja työnantajien vastuunkantoa**, jotta nuoret pääsisivät helpommin ensimmäisiin harjoitteluihin ja työelämäkokemuksiin.

Haluatko, että tiivistän samalla tavalla myös **aikuisten (1.b)** ja **KV-osaajien (1.c)** kohdalta, jos lähetät niiden tekstit?

Tässä on tiivistelmä **kysymykseen 1.b (aikuisten haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa opintojen aikana)**:

Aikuisten haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa

1. Osaaminen ja koulutus

- Etelä-Savossa koulutustaso matala → vaikeuttaa uramahdollisuuksia.
- Jatkuvan oppimisen ja osaamisen päivittämisen ajattelumalli ei ole juurtunut.
- Työnhakutavat ja -kanavat muuttuneet, valmennukselle tarvetta.
- Aikuiskoulutuksen rahoitus toisella asteella supistumassa → vaikeuttaa kouluttautumista.

2. Asenteet ja ikä

- Ikärasismi työhaussa.
- Yhteiskunnan polarisoituminen heijastuu mahdollisuuksiin.

3. Rakenteelliset esteet

28.8.2025

- Oppisopimuksia ei voi hyödyntää, jos yrityksessä käynnissä muutosneuvottelut.
- Pienet yritykset kokevat uuden työntekijän ottamisen raskaaksi investoinniksi.
- Työssäoppimispaikoista kova kilpailu.

4. Verkostot ja työnhaku

- Verkostojen puute ja paikallisten työnhakumahdollisuuksien heikko näkyvyys.
- Tarve löytää tilaisuuksia, joissa voi kohdata työnantajia.

5. Alakohtaiset haasteet

- Teknologia-alalle edelleen vaikea saada osaajia, erityisesti naisia ja maahanmuuttajia.

👉 Tiiviisti:

Aikuisten suurimmat haasteet liittyvät **osaamisen päivittämiseen, matalaan koulutustasoon, työnhaun muuttuneisiin käytäntöihin ja ikäsyRJintään**. Rakenteelliset esteet (pienet yritykset, oppisopimusten rajoitukset, kilpailu harjoittelupaikoista) vaikeuttavat harjoitteluun pääsyä. Lisäksi verkostojen ja kohtaamismahdollisuuksien puute hidastaa työllistymistä, ja erityisesti teknologia-aloilla on vaikeuksia houkutella monipuolisesti aikuisia osaajia.

Haluatko, että teen samanlaisen tiivistyksen myös **KV-osaajien (1.c)** kohdalla, jos lähetät sen tekstin?

Tässä tiivistelmä **kysymykseen 1.c (kansainvälisten osaajien haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa opintojen aikana)**:

Kansainvälisten osaajien haasteet harjoitteluun ja työelämään hakeutumisessa

1. Kieli ja viestintä

- Kielitaito suurin haaste: työnantajien epäilyt suomen osaamisesta, vaikea todistaa osaamistaan hakutilanteessa.
- Monikielistä osaamista ei aina tuoda esille työnhaussa → potentiaali jää hyödyntämättä.
- Englanti merkittävä työkieli monilla aloilla, mutta myös kantasuomalaisille tarvitaan tukea kaksikieliseen työympäristöön.
- Vajaalla kielitaidolla työllistymisen mahdollisuudet epäselvät.

2. Kulttuuri ja sopeutuminen

- Suomen kulttuurin erityispiirteet (introverttius, vähäpuheisuus, puhe-etäisyys) voivat tuntua vaikeilta.
- Työelämäosaaminen ja asenteet voivat olla puutteellisia sekä kv-osaajien että työnantajien puolella.
- Yrityksillä vaihtelevat valmiudet ottaa kv-osaajia vastaan; pienissä yrityksissä resurssipula.

3. Työkokemus ja työnhaku

- Oman alan ulkopuolinen kokemus (esim. vapaaehtoistyö, ravintolatyö) kannattaa Suomessa tuoda esille – tätä ei aina tiedosteta.
- Työnhaun järjestelmät, käytännöt ja "suomalainen tapa hakea töitä" usein vieraita.
- Tarve työnhakuvalmennukselle ja tuelle.

4. Kohtaanto ja verkostot

- Työnantajat ja kv-osaajat eivät löydä toisiaan helposti.
- Harrastustoiminta, alumnimentorointi ja verkostojen rakentaminen voisivat auttaa.
- Kv-osaajissa erilaisia taustoja (työperäinen maahanmuutto, opiskelijat, kiintiöpakolaiset) → tuen tarpeet vaihtelevat.

5. Yritysten valmiudet ja mahdollisuudet

- Osassa yrityksiä ohjauskäytännöt ja kulttuurien kohtaaminen vielä puutteellista.
- Toisaalta ne työnantajat, jotka uskaltavat lähteä mukaan kv-osaajien rekrytointiin, menestyvät pitkällä aikavälillä.
- Pienissä yrityksissä uuden työntekijän vastaanottaminen suuri panostus.

28.8.2025

👉 Tiiviisti:

Kansainvälisten osaajien haasteet liittyvät eniten **kielitaitoon ja sen todentamiseen, kulttuurisiin eroihin, työnhaun käytäntöihin ja verkostojen puutteeseen**. Työkokemuksen merkitys ymmärretään eri tavalla kuin Suomessa, ja työnhaun kanavat ovat vieraita. Pienissä yrityksissä resurssipula vaikeuttaa kv-osaajien vastaanottoa, mutta ne työnantajat, jotka panostavat, saavat pitkässä juoksussa kilpailuetua. Ratkaisuna nähdään **verkostojen rakentaminen (harrastukset, mentorointi), kulttuuri- ja kielivalmiuksien vahvistaminen sekä työnhaun tukeminen**.

Haluatko, että teen lopuksi **yhteenvedon kaikista kolmesta ryhmästä (nuoret, aikuiset, KV-osaajat) rinnakkain**, niin että niitä voi helposti verrata keskenään?

Hienoa! Tässä on kooste, jossa **nuorten, aikuisten ja kansainvälisten osaajien haasteet** on tiivistetty rinnakkain, niin että niitä voi vertailla helposti:

Harjoitteluun ja työelämään hakeutumisen haasteet eri ryhmissä**1. Nuoret (alle 30-vuotiaat)**

- **Työnhaku- ja työelämätaidot:** hakemusten tekeminen, itsensä esittely, yhteydenpito työnantajiin; kokemuksen puute.
- **Sosiaaliset taidot ja verkostot:** ujous, rohkeuden puute, vähäiset verkostot → vaikea löytää paikkoja.
- **Tuki ja tausta:** perheen asenteet vaikuttavat; osa tarvitsee paljon ohjausta (koulukammo, syrjäytymisriski).
- **Rakenteelliset haasteet:** alaikäisyys rajoittaa tehtäviä, pienet yritykset eivät aina pysty ottamaan harjoittelijoita.
- **Asenteet ja kohtaanto:** yritysten vastuu tulevaisuuden osaajista jää vähälle; nuoret jäävät helposti yksin.

👉 **Ydin:** Nuoret tarvitsevat erityisesti tukea työnhaussa, sosiaalisissa taidoissa ja verkostojen luomisessa, jotta ensimmäiset työelämäkokemukset onnistuvat.

2. Aikuiset

- **Osaaminen ja koulutus:** matala koulutustaso, jatkuvan oppimisen ajattelutavan puute.
- **Työnhaku:** työnhakutavat muuttuneet → tarvitaan valmennusta.
- **Ikä ja asenteet:** ikärasismi esteenä, yhteiskunnan polarisoituminen vaikuttaa.
- **Rakenteelliset haasteet:** oppisopimuksia ei aina voida käyttää, pienet yritykset kuormittuvat uuden työntekijän perehdyttämisestä, kilpailu työssäoppimispaikoista kovaa.
- **Verkostot:** heikot paikalliset verkostot ja vähäiset kohtaamispaikat työnantajien kanssa.
- **Alakohtainen tarve:** teknologia-aloilla pulaa osaajista, erityisesti naisista ja maahanmuuttajista.

👉 **Ydin:** Aikuisten haasteet liittyvät osaamisen päivittämiseen, ikäsyrjintään ja rakenteellisiin esteisiin. Työllistymistä auttaisi valmennus, verkostojen vahvistaminen ja alakohtainen rekrytointi.

3. Kansainväliset osaajat

- **Kieli:** suomen osaamisen todentaminen vaikeaa, monikielinen osaaminen ei aina hyödynny; epäselvyys, mihin voi työllistyä vajaalla kielitaidolla.
- **Kulttuuri:** suomalainen työelämä- ja viestintäkulttuuri vieras (introverttius, hiljaisuus, puhe-etäisyys).
- **Työnhaku:** suomalaiset käytännöt ja järjestelmät outoja; työkokemuksen esittely ymmärretään eri tavalla.
- **Verkostot:** vaikea löytää työnantajia; harrastustoiminta ja mentorointi voisivat auttaa.

28.8.2025

- **Yritysten valmiudet:** pienissä yrityksissä resurssipula ohjaukseen ja perehdytykseen; ohjauskäytännöt vaihtelevat.
- **Taustojen moninaisuus:** opiskelijat, työperäiset maahanmuuttajat, pakolaiset → erilaiset tuen tarpeet.

👉 **Ydin:** Kansainvälisten osaajien keskeiset haasteet ovat kielitaito, kulttuurierot ja verkostojen puute. Työnhakuun ja yritysten vastaanottokykyyn tarvitaan tukea.

1 Rinnakkaiset päähaasteet

Ryhmä	Ydinongelmat	Tarpeet
Nuoret	Kokemattomuus, työnhaku- ja sosiaalisten taitojen puute, vähäiset verkostot, syrjäytymisriski	Ohjaus, harjoittelupaikkojen avaaminen, työelämään tutustuminen jo varhain
Aikuiset	Matala koulutustaso, osaamisen vanhentuminen, ikäsyrjintä, rakenteelliset esteet	Jatkuva oppiminen, valmennus työnhakuun, verkostot, kohdennettu rekrytointi
KV-osaajat	Kielitaito, kulttuurierot, työnhaun käytäntöjen vieraus, verkostojen puute, yritysten valmiudet	Kielikoulutus, mentorointi, työnhaun ohjaus, yritysten tukeminen kv-rekrytoinnissa

👉 Kokonaisuus:

- **Nuorilla** suurin este on **työnhaun ja työelämätaidojen puute**.
- **Aikuisilla** ongelma on **osaamisen ja asenteiden päivittäminen sekä ikärasismi**.
- **KV-osaajilla** haasteet liittyvät ennen kaikkea **kieleen, kulttuuriin ja työnhaun käytäntöihin**.

Loistavaa, tässä on tiivistelmä seuraavista kysymyksistä:

2. Millä keinoilla haasteita ratkaisemme nyt ja tulevaisuudessa?

Nykyiset ja tulevat keinot

- **Työnhaun ja työelämävalmiuksien tukeminen:**
 - Pitovoima-webinaarit ja muut valmennukset.
 - Kesätyön ja TET-polkujen selkeyttäminen (TET → kesätyö → jatkotyöllistyminen).
 - Ekstratuki nuorille kesätyönhaussa.
 - Yksilöohjaus ja uraohjaus (nuoret, kv-osaajat, aikuiset).
- **Ohjaus ja kasvatus:**
 - Perheiden ja vanhempien roolin vahvistaminen (koulutuspolkujen ymmärrys, työelämäasenteet).
 - Sosiaalisen perimän vaikutusten lieventäminen voimakkaammilla ohjauskeinoilla.
 - Oppilaitosten ohjauksen kehittäminen massasta yksilölähtöiseksi.
 - Työelämäfoorumit ja matalan kynnyksen kohtaamiset.
- **Verkostot ja kohtaamiset:**
 - Harrastustoiminnan ja vapaa-ajan roolin hyödyntäminen verkostojen luomisessa.
 - Mentorointihankkeet (nuorille, kv-osaajille).
 - Pienetkin kohtaamiset kv-osaajien ja työnantajien välillä.
 - Yritykset mukaan hankkeisiin ja omien tavoitteiden luomiseen.
- **Koulutus ja osaaminen:**
 - Stigman vähentäminen ammatillisesta koulutuksesta (hyödyt: kesätyöt, ammattiosaaminen).
 - Yhdistelmät: ammattikoulu + ammattikorkea → paremmat työllistymismahdollisuudet.

28.8.2025

- TeknoTET ja muut innovaatiot: yliopisto + yritys yhteistyössä TET-jaksolla.
- Lähiopetuksen roolin turvaaminen digin ja tekoälyn rinnalla.
- **Kansainväliset osaajat:**
 - Mentorointi (mitä työnhaussa korostaa Suomessa).
 - Kieliharjoittelu ja lyhyet työkaksot yrityksissä.
 - Yritysten perehdytysresurssien tukeminen hankkeilla.
 - Hyvien käytäntöjen jakaminen yrityksiltä toisille.
 - Huomio perheisiin (puolison työllistyminen, lasten koulu/hoido).
- **Asenteet ja yhteiskuntavastuu:**
 - Rasismiin ja syrjintään puuttuminen (esim. "Kukaan ei synny vihaamaan" -dialogit).
 - Työelämän markkinointi myönteisesti → "maailma on täynnä vaihtoehtoja".
 - Yritysten herättäminen tulevaan työvoimapulaan.
 - Ajatus: kaikki oppijat koulutukseen ja työelämään → "yhteinen ponnistus".

👉 **Ydin:** Ratkaisukeinot korostavat **ohjausta ja tukea yksilölle, perheiden ja verkostojen vahvistamista, koulutuspolkujen avaamista, yritysten osallistamista ja asenteiden muuttamista.**

2A. Mitä voimme tehdä yhdessä ja milloin?

- Yhteiset keskustelut ja vaikuttaminen koulutuspolitiikan lyhytnäköisiin ratkaisuihin.
- Perheitä tuettava varhain koulutuspolkujen ymmärtämisessä.
- Työnhakuun ja kesätyöpolkuihin tuki heti peruskoulusta alkaen.
- Ohjausta vahvistettava eri koulutusasteilla → yksilöllinen tuki, ei massaratkaisuja.
- Mentorointi- ja verkostohankkeet käyntiin jo opiskeluaikana.
- Yritysten ja oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen (foorumit, TET, kesätyöpolut).
- Kv-osaajille kieliharjoittelu- ja lyhytjaksoja yrityksiin heti opiskeluvaiheessa.
- Rasismiin ja syrjintään puuttuminen jatkuvana prosessina.

2B. Keitä tarvitaan mukaan ja missä rooleissa?

- **Oppilaitokset:** ohjauksen kehittäminen, työelämäyhteyksien avaaminen, yrittäjyyskasvatus.
- **Yritykset ja yrittäjät:** harjoittelu- ja työmahdollisuudet, mentorointi, työnantajayhteistyö.
- **Perheet ja vanhemmat:** koulutuspolkujen tukeminen, asenteiden muokkaus, nuorten motivointi.
- **Nuorisotyö ja järjestöt:** matalan kynnyksen tuki, yrittäjyyskokeilut (YES-toiminta), harrastukset.
- **ELY-keskus, kunnat ja työllisyysalueet:** koordinaatio, hankkeet, resurssien turvaaminen.
- **Etniset ja vähemmistöryhmien neuvottelukunnat (romaniasiain, etnisten suhteiden ryhmä):** yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen.
- **Kv-hankkeet ja mentorointiohjelmat:** yritysten perehdytyksen tukeminen ja mallien jakaminen.
- **Koko yhteisö:** asenteiden muutos, syrjinnän ehkäisy, työelämän kynnyksen madaltaminen.

👉 **Ydin:** Ratkaisut vaativat **monitasoista yhteistyötä:** perheet, oppilaitokset, yritykset, kunnat ja valtakunnalliset toimijat yhdessä rakentavat nuorten, aikuisten ja kv-osaajien reittejä työelämään.

Tässä on tiivistetty koonti **loppukeskustelun pohjalta (kysymys 3):**

3. Yhteinen loppukeskustelu: Miten nuoret, aikuiset ja kansainväliset osaajat saadaan harjoitteluihin ja töihin jo opintojen aikana? Keskeiset ideat ja teot

1. Tulevaisuuden työvoimatarpeiden ennakointi

28.8.2025

- Työvoimapula tunnistettava eri aikajänteillä.
- Herätetään työnantajat: omasta väestöstä ei riitä tekijöitä → kv-osaajien rooli korostuu.

2. Vuoropuhelu ja tilannekuva

- Oppilaitosten ja yritysten välinen jatkuva keskustelu.
- Tilannekuva päivitettävä säännöllisesti → valmistautuneet toimijat voittavat.

3. Harjoittelu- ja työmahdollisuudet

- TET-paikkojen tarjoaminen laajasti, myös epätyypillisillä aloilla.
- Harjoittelu voi olla myös johtajuuden seuraamista → ei aina tarvita konkreettisia tehtäviä.
- Yrityksiä rohkaistaan ottamaan opiskelijoita kokeilemaan ja oppimaan.

4. Tuki ja ohjaus

- Nuorten kehityshaasteisiin ja traumaattisiin taustoihin ennakoivaa, monialaista tukea.
- Kv-osaajille huomio kielitaitoihin: englannin osaaminen mahdollistaa paljon, vaikka suomen kieli ei vielä riitä.
- Yksilöllinen ohjaus ja yhteisölliset tavat tukemaan polkuja työelämään.

5. Asenteet ja kokeilukulttuuri

- Tarvitaan rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja ja sietää epävarmuutta.
- Yhteisöllisyys ja viestinnän uudet muodot vahvistavat kohtaamisia.

6. Investoinnit ja yhteinen panostus

- Alueelle panostettava yhteisönä: oppilaitokset ja yritykset yhdessä luovat työpaikkojen polkuja.
- Investointi nuoriin, aikuisiin ja kv-osaajiin on investointi alueen tulevaisuuteen.

Keskeiset nostot teoista

- **Ennakointi:** tarkastellaan työvoimatarpeita lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.
- **Kohtaamiset:** lisää TET- ja harjoittelupaikkoja, myös epätyypillisille aloille.
- **Rohkeus ja yhteisöllisyys:** yrityksiä rohkaistava ottamaan opiskelijoita ja kv-osaajia, kokeilukulttuuria vahvistettava.
- **Tuki ja ohjaus:** yksilöllinen ja monialainen ohjaus erityisesti nuorille ja kv-osaajille.
- **Kieliosaamisen hyödyntäminen:** huomio myös englannin kieli työssä.
- **Yhteinen panostus:** alueen oppilaitokset, yritykset ja yhteisöt investoivat yhdessä tulevaisuuden osaamiseen.

👉 **Ydin:** Nuoret, aikuiset ja kansainväliset osaajat saadaan kiinnittymään harjoitteluihin ja työelämään **ennakoinnin, vuoropuhelun, monialaisen tuen ja rohkeiden kokeilujen avulla**. Jokaisella toimijalla on rooli – oppilaitoksista yrityksiin ja perheisiin – ja alueellinen yhteisöllisyys on ratkaisevaa.

Haluatko, että muotoilen tämän vielä **yhteenvedon kolmesta pääviestistä**, joita voisi käyttää esim. loppuraportin "johtopäätöksinä"?

Tässä on koonti koko keskustelun pohjalta, tiivistettynä niin, että se vastaa suoraan pääkysymykseen:

Loppukoonti: Millä keinoilla nuoret, aikuiset ja kansainväliset osaajat saadaan harjoitteluihin yrityksiin ja töihin jo opintojen aikana?

28.8.2025

1. Ennakoiva ja yhteinen tilannekuva

- Työvoimatarpeita tarkasteltava eri aikajäniteillä, jotta yritykset herätetään muutokseen: paikallisesta väestöstä ei yksin riitä tekijöitä.
- Oppilaitosten, yritysten ja viranomaisten välinen vuoropuhelu ja tilannekuvan päivittäminen on ratkaisevaa.
- Kun tuleva työvoimapula tehdään näkyväksi, työnantajat sitoutuvat paremmin opiskelijoiden harjoittelun ja työllistymisen tukemiseen.

2. Harjoittelu- ja työpolkujen monipuolistaminen

- Lisää **TET- ja kesätyöpaikkoja**, myös epätyypillisille ja uusille aloille.
- Harjoittelu voi olla monimuotoista: konkreettisten työtehtävien lisäksi myös **johtajuuden seuraaminen** ja osallistuminen yrityksen arkeen.
- Rakennetaan selkeä polku: TET → kesätyö → opintojen aikainen työ → työllistyminen valmistumisen jälkeen.

3. Ohjaus ja yksilöllinen tuki

- Nuorille ja kv-osaajille tarvitaan vahvaa ja yksilöllistä ohjausta, koska taustat ja tarpeet vaihtelevat.
- Maahanmuuttajille räätälöity ura- ja kieliohjaus: englannin osaaminen hyödynnettävä heti, vaikka suomi olisi vielä kehittymässä.
- Perheiden ja vanhempien tuki on keskeinen – kotona tehtävät valinnat ja asenteet vaikuttavat koulutus- ja työpolkuun.

4. Asenteiden ja kulttuurin muutos

- Vähennetään ammatillisen koulutuksen stigmaa ja tuodaan esiin sen tarjoamat hyödyt (esim. helpompi kesätyöllistyminen).
- Normalisoidaan opiskelijoiden ja työelämän kohtaamiset – "työ ei ole mörkö, vaan erilaisia vaihtoehtoja".
- Yrityksiä haastetaan ottamaan rohkeammin opiskelijoita mukaan, myös johtotehtävien varjostamiseen.
- Rakennetaan yhteisöllisyyttä: viestintää, kokeilukulttuuria ja matalan kynnyksen kohtaamisia.

5. Kansainvälisten osaajien kiinnittäminen

- Kieliharjoitteluja ja lyhyitä työjaksoja yrityksiin → pienetkin kohtaamiset ovat tärkeitä.
- Huomio myös koko perhe: puolison työllistyminen ja lasten koulutusratkaisut vaikuttavat osaajien pysyvyyteen.
- Hyvien käytäntöjen jakaminen: yritykset, joissa kv-rekrytointi jo toimii, toimivat malleina ja mentoreina muille.

6. Yhteinen vastuu ja investointi tulevaisuuteen

- Jokaisella toimijalla on rooli: oppilaitokset, yritykset, kunnat, perheet ja järjestöt.
- Alueelle panostettava yhteisönä – investointi nuoriin, aikuisiin ja kv-osaajiin on investointi koko Etelä-Savon tulevaisuuteen.
- Tärkeintä on rohkeus kokeilla, epävarmuuden sieto ja yhteistyö yli rajojen.

Ydinviesti

Nuorten, aikuisten ja kansainvälisten osaajien kiinnittyminen harjoitteluihin ja työhön opintojen aikana onnistuu, kun:

1. **tulevaisuuden työvoimatarpeet tehdään näkyväksi ja jaetaan yhteinen tilannekuva,**
2. **luodaan monipuolisia ja joustavia harjoittelu- ja työpolkuja,**

28.8.2025

3. **tarjotaan yksilöllistä tukea ja ohjausta,**
4. **vahvistetaan asenteiden muutosta ja yhteisöllisyyttä, sekä**
5. **hyödynnetään kv-osaajien potentiaali ja koko alueellinen yhteistyövoima.**

Haluatko, että tiivistän tästä vielä **yhden sivun mittaisen “johtopäätös”-dokumentin**, joka voisi mennä suoraan loppuraporttiin?

Sinä sanoit:

Hyvä, tee vaan johtopäätös.

ChatGPT sanoi:

Tässä on yksi sivu tiivistys eli **johtopäätös**, joka kokoaa ydinkohdat loppuraporttiin:

Johtopäätös: Miten nuoret, aikuiset ja kansainväliset osaajat saadaan harjoitteluihin ja töihin jo opintojen aikana?

Etelä-Savon tulevaisuuden elinvoima riippuu siitä, kuinka onnistumme kiinnittämään nuoret, aikuiset ja kansainväliset osaajat työelämään jo opintojen aikana. Keskustelun ja yhteisen ideoinnin pohjalta voidaan nostaa esiin seuraavat keskeiset ratkaisut:

1. Yhteinen tilannekuva ja ennakointi

- Työvoimatarpeet tunnistetaan ja tehdään näkyväksi eri aikaväleillä.
- Yrityksiä rohkaistaan varautumaan tulevaan: kotimainen työvoima ei yksin riitä.
- Oppilaitosten, yritysten ja viranomaisten välinen vuoropuhelu ja tilannetiedon päivittäminen on avainasemassa.

2. Joustavat ja monipuoliset polut työelämään

- Harjoittelu- ja työpolut rakennetaan vaiheittain: TET → kesätyö → opintojen aikainen työ → valmistumisen jälkeinen työllistyminen.
- Paikkoja tarjotaan myös uusilla ja epätyypillisillä aloilla, jotta opiskelijat löytävät rohkeammin vaihtoehtoja.
- Harjoittelu voi olla muutakin kuin työtehtäviä – myös johtajuuden seuraaminen tai osallistuminen yhteisön arkeen on arvokasta.

3. Yksilöllinen ohjaus ja tuki

- Nuorille, aikuisille ja kansainvälisille osaajille tarjotaan räätälöityä ohjausta.
- Erityisesti maahanmuuttajille suunnattu ura- ja kielituki on tärkeää. Englannin osaaminen on hyödynnettävä heti, vaikka suomi olisi vielä kehittymässä.
- Perheiden ja vanhempien roolia korostetaan: kotona tehtävät valinnat ja asenteet vaikuttavat ratkaisevasti koulutus- ja työpolkuihin.

4. Asenteiden ja toimintakulttuurin muutos

- Ammatillisen koulutuksen stigmaa vähennetään ja sen tarjoamat hyödyt nostetaan esiin.
- Työelämän kohtaamiset tehdään luonnolliseksi osaksi opintoja – työ ei ole “mörkö”, vaan monia erilaisia mahdollisuuksia.
- Yrityksiä haastetaan ottamaan rohkeasti opiskelijoita mukaan ja kokeilemaan uusia malleja.

5. Kansainvälisten osaajien kiinnittäminen

- Pienetkin työelämäkontaktit – kieliharjoittelu, lyhyt työjakso, mentorointi – ovat merkityksellisiä.
- Kokonaisuus huomioitava: puolison työllistyminen, lasten koulutus ja arjen järjestelyt vaikuttavat pysyvyyteen.
- Hyvien käytäntöjen jakaminen on tärkeää: yritykset, joissa kansainvälinen rekrytointi jo toimii, voivat toimia mentoreina muille.

28.8.2025

Ydinviesti

Nuorten, aikuisten ja kansainvälisten osaajien harjoittelu- ja työpolkujen vahvistaminen vaatii yhteistä tahtoa ja rohkeutta.

Se edellyttää **ennakoivaa tilannekuvaa, monipuolisia työelämäpolkuja, yksilöllistä ohjausta, asenteiden muutosta ja kv-osaajien potentiaalin täysimääräistä hyödyntämistä.**

Kyse on koko alueen yhteisestä investoinnista tulevaisuuteen.



Etelä-Savon ELO-johtoryhmän kokouskutsu 1 - 3/2025 tulevaisuusvuoropuheluun

Tervetuloa Etelä-Savon ELO-johtoryhmän kutsumana yritysten ja verkostojen yhteiskokouksiin tulevaisuusvuoropuhelun muodossa

- 1) ti 27.5.2025 klo 12:15 – 13:55 etänä
- 2) to 28.8.2025 klo 8:15 – 9:55 etänä
- 3) ti 30.9.2025 klo 12:15 – 13:55 läsnä Mikkelissä

Tavoitteena on määrittää Etelä-Savon koulutus- ja osaamistason nostoon käytännön keinot, ajoitus ja vastuut. Käsiteltäviä kysymyksiä määritetään yhdessä II ja III kokoukseen, I kokoukseen tulee täsmällisempi asialista ennen kokousta.

Ilmoittaudu viim. 2 pv ennen tilaisuutta:
<https://link.webropol.com/ep/ELO1-325>

Saat ilmoittautumisen vahvistuksen ja kalenterikutsun. Tule mukaan kalenteri Teams-kokouskutsusta. Lisäksi käytämme erillistä työtilaa. Siihen henkilökohtainen linkki tulee sähköpostiisi juuri ennen kokousta. Tarkista roskaposti ja muut kansiot, joihin viesti voi joskus päätyä.

Asiat alustavasti

- 1) Muodostamme tilannekuvaa Etelä-Savon koulutus- ja osaamistasosta ja siihen vaikuttavista asioista
- 2) Määritämme kehittämisen kohteita käytännön tekoina, pilotteina, hankkeina
- 3) Sovimme kehittämisen kohteiden ajoitukset, vastuut, seurannan ja jalkuvuuden



[Julkiset kokousmateriaalit \(peda.net\)](https://link.webropol.com/ep/ELO1-325)

Terveisin
Tuja Toivakainen

0295 024 220, tuija.toivakainen@ely-keskus.fi